

Hilde Marie Hvidsten

Inkludering av synshemmede i arbeidslivet

- en kvalitativ studie av arbeidsgivers innvirkning på inkluderingsprosessen

Masteroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi

Trondheim, oktober, 2015

Norges tekniske-naturvitenskapelige universitet

Fakultet for Samfunnsvitenskap og teknologiledelse

Psykologisk Institutt

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

“Mitt handikap er at jeg ikke har en jobb å gå til”

- Unge funksjonshemmede

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

Forord

Denne masteroppgaven er et resultat av en interessant og lærerik prosess preget av inspirasjon, motivasjon, frustrasjon og fortvilelse. Gjennom prosessen har flere personer vært involvert som jeg ønsker å takke. Denne studien er skrevet i tilknytning med forskningsprosjektet "Med jobb i sikte" fase 2 om synshemmede i arbeidslivet med prosjektlederne Kari Skarholt og Thale Kvernberg Andersen fra SINTEF. Jeg ønsker først og fremst å takke dere for at dere inviterte meg til å delta i forskningsprosjektet og la meg bruke det som et grunnlag til min masteroppgave. Takk for at dere begge har vært åpne for mine forslag og innspill til utvikling av prosjektet - det har vært en stor glede å jobbe med dere. Jeg vil takke min veileder, Anne Iversen, for all støtte og innspill du har gitt meg i denne prosessen. Det har til tider vært tøft, men du har alltid gitt en god løsning og tatt deg tid til meg, selv på kort varsel. Jeg ønsker også å takke mine useriøse medstudenter og i de stundene dere har prøvd å være seriøse. Takk til deres latteredører, festligheter og gode vennskap. Og ikke minst, takk til alle på psykologisk institutt som har latt oss masterstudenter ha våre (noe høylytte) pauser rett utenfor deres kontordør. Deres toleranse har bidratt til utviklingen av gode vennskap som aldri vil bli glemt.

Hilde Marie Hvidsten

Trondheim, 24.09.15

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

Sammendrag

Temaet for denne studien er inkludering av personer med nedsatt syn i arbeidslivet. Formålet med denne studien er å identifisere hva som bør legges til rette for slik at arbeidsgivere aktivt inkluderer synshemmede i arbeidslivet, og hvordan kan arbeidsgivere legge til rette for en mer vellykket inkluderingsprosess. En økning av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet har ofte blitt sett avhengig av politiske føringer og den funksjonshemmedes egen innsats. Det har derimot vært lite fokus på hvordan arbeidsgivernes og virksomhetens rolle og ansvar kan bidra til dette.

Studien er et samarbeidsprosjekt med Kari Skarholt og Thale Kvernberg Andersen fra SINTEF. Denne studiens datamateriale tar utgangspunkt i tre casestudier med tilsammen ni informanter. Hovedkriteriene for utvalget var at virksomhetene skulle være IA-bedrifter som aktivt jobber med inkludering av personer med funksjonsnedsettelse, og hadde minst én eller flere arbeidstakere med synshemming. Det er med fortolkende fenomenologisk analyse og en induktiv tilnærming jeg utforsker informantenes erfaringer og forståelse av hva arbeidsgivere opplever som nødvendig for å bidra til inkludering av synshemmede i arbeidslivet samt hva som oppleves som viktig å legge til rette for å skape en mer vellykket inkluderingsprosess.

Min forskning viser at arbeidsgivere opplever flere aspekter ved inkluderingsprosessen som viktig, men samtidig har disse ytterligere behov for endringer av prosessen for å kunne skape en mer vellykket inkludering, og ikke minst øke engasjement blant arbeidsgivere. Dermed er forbedringer av inkluderingsprosessen viktig for at arbeidsgivere skal ta større tak i inkludering av synshemmede i arbeidslivet. Studiens funn samsvarer med tidligere forskning. Mangel på tidligere forskning om synshemmede spesifikt i arbeidslivet har vist seg å være utfordrende for studiens konklusjoner. En mer fokusert og spesifisert forskning på hvordan synshemmede kan bli inkludert i arbeidslivet er nødvendig for å trekke bedre konklusjoner.

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

Innholdsfortegnelse

Innledning.....	11
Formål med studien	12
Tidligere forskning på synshemmede i arbeidslivet.....	13
Utgangspunkt for studien	14
Studiens videre struktur.....	14
Teoretisk Rammeverk	17
Politiske føringer	17
Arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV).....	18
IA-avtalen.....	19
Arbeidgiveres innvirkning på inkludering av synshemmede i arbeidslivet	20
Risikovurderinger av personer med nedsatt funksjonsevne.....	20
Inkludering gjennom samfunnsansvar.....	22
Krav, kontroll og støtte på arbeidsplassen.....	23
Problemstillinger	25
Begrepsavklaringer.....	25
Metode.....	29
Metodisk rammeverk.....	29
Fortolkende fenomenologisk analyse.....	29
Datainnsamling	30
Beskrivelse og kriterier for utvalget.....	30
Utvikling av intervjuguide.....	32
Utførelse av intervjuene.....	33
Transkribering av intervjuene.....	33
Analysering.....	34

INKLUDERING AV SYNSTEMMEDE I ARBEIDSLIVET

Etiske betraktninger og anonymitet.....	35
Resultater.....	37
Betydningen av inkludering	37
Vise samfunnsansvar.	37
Holde tritt med arbeidslivets utvikling.	38
Synshemmedes positive effekt på arbeidsmiljø.....	39
Oppsummering	39
Bruk av NAVs tjenester.....	40
Tilrettelegging og hjelpemidler.	40
Økonomisk støtte.....	40
Å være en IA-virksomhet.....	41
Likeverdig rekruttering.....	41
Fokus på kompetanse.....	42
Styrke kompetansen til synshemmede.....	44
Praktisere reelle arbeidssituasjoner.....	44
Kurs og konferanser.....	45
Oppsummering	45
Systematisere inkluderingsarbeid	46
Iverksette gode rutiner.	46
Avklare roller og forventninger.	47
Øke kunnskap om inkluderingsarbeid.	48
Sikre god opplæring av synshemmede	49
Opplæring i arbeidsoppgaver og av hjelpemidler.....	49
Bryte holdningsbarrierer.....	50
Hva er funksjonshemming?	50

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

Nedsatt funksjonsevne, nedsatt arbeidsevne.....	51
Oppsummering	52
Diskusjon.....	53
Metodiske betraktninger: styrker og svakheter	62
Videre Forskning	64
Konklusjon	65
Referanseliste	67
Vedlegg	75
Vedlegg 1: Intervjuguide, HMS-ledelsen og arbeidsgiver	75
Vedlegg 2: Intervjuguide, daglig leder og administrerende direktør.....	77
Vedlegg 3: Intervjuguide, synshemmede arbeidstakere	78
Vedlegg 4: Intervjuguide, IA-rådgiver	80

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

Innledning

I sammenligning med andre land har Norge et svært lavt nivå av arbeidsledighet på 4.5 prosent (Statistisk Sentral Byrå [SSB], 2015). Likevel er yrkesaktive personer med nedsatt funksjonsevne på kun 43 prosent sammenlignet med hele 74 prosent av den øvrige befolkning (SSB, 2015a). Tilsammen er det 325 000 funksjonshemmede som står uten arbeid hvor tilnærmet 30 prosent, 87 000, ønsker å komme i arbeid. Den samfunnsøkonomiske konsekvensen av å redusere arbeidsledighet blant funksjonshemmede er svært lukrativ. I Norge vil en økning i sysselsettingen av funksjonshemmede på 5 prosent generere en 13 milliarder kroner gevinst for samfunnet over et tiår. Som følge av at flere er i arbeid vil staten kunne redusere utbetalinger av stønader og få mer støtte gjennom skattede inntekter og arbeidsgiveravgift. Dermed vil hver ny sysselsatt funksjonshemmet bidra med tilnærmet 900 000 kroner i løpet av en tiårs periode (Steen, Legard, Jessen, Anker & Madsen, 2012). Til tross for en generell økning av 300 000 sysselsatte i Norge siden 2005, er andelen av yrkesaktive personer med nedsatt funksjonsevne like lav som det var for ti år siden (Steen et al., 2012).

Personer med nedsatt syn opplever å bli diskriminert i større grad enn personer med andre funksjonsnedsettelse (Dalen, 2006). Synet regnes som mer viktig enn hørsel, tale, mobilitet og fysisk styrke (Stevens, 2002). Det er få synshemmede som klarer å komme i eller beholde den ordinære jobben som følger av tap av syn, og av de som klarer det er en minoritet som har overvunnet flere ansettelsesbarrierer (Crudden, 2002). Frame (referert i Naraine & Lindsay, 2011, s. 390) argumenterer for at arbeidsgivere og kolleger opplever det som vanskelig å kommunisere med personer med nedsatt syn på grunn av deres synsvekkelse, som igjen fører til å ha en negativ innvirkning på deres ansettelse og jobbsikkerhet. Generelt for personer med nedsatt funksjonsevne vil diskriminering av disse føre til økt jobbsegregering, mindre muligheter for forfremmelse og motstand selv ved rimelig tilrettelegging (Robert & Harlan, 2006).

Norges Blindeforbund anslår at det er omtrent 180 000 mennesker i Norge som har så svekket syn at de omtales som synshemmede, hvorav omkring 1000 er blinde (Norges Blindeforbund [NB], 2014). En kartleggingsundersøkelse av Kvernberg Andersen og Skarholt (2014) viser at av 967 synshemmede er 2 av 5 svaksynte, 2 av 5 sterk svaksynte og 1 av 5 blinde (Kvernberg Andersen & Skarholt, 2014). Norges Blindeforbund mener at det er en 10 ganger så høy arbeidsledighet blant synshemmede i Norge som i befolkningen generelt (NB, 2014), til tross for at det er flere synshemmede (43 prosent) med høgskole- og

INKLUDERING AV SYNSTEMMEDE I ARBEIDSLIVET

universitetsgrad eller høyere universitetsgrad enn øvrige befolkningen generelt (30 prosent) (Kvernberg Andersen & Skarholt, 2014). I tillegg ønsker 55 prosent av uføretrygde synshemmede å komme i jobb, men hele 36 prosent av disse opplever at de ikke får den hjelpen de trenger (Kvernberg Andersen & Skarholt, 2014). Halvparten av synshemmede føler at de står utenfor samfunnet som følge av å ikke være i arbeid.

Gjennom den norske arbeidsinkluderingspolitikken, deriblant tiltak som NAV og IA-avtalen, skal dette sikre økt sysselsetting samt motvirke frafall av personer med funksjonsnedsettelse (NOU 2012:6, 2012). Slike politiske tiltak er rettet mot arbeidsgivere og virksomheter for å inkludere funksjonshemmede i arbeidslivet, derimot er det en svært mindre andel av arbeidsgivere som faktisk aktivt arbeider med å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne (Svalund & Skog Hansen, 2013). Dette er til tross for at en stor del av arbeidsgivere mener det er viktig å forsøke å ansette personer med nedsatt funksjonsevne hvis ikke kan arbeidsgivere gå glipp av verdifull kompetanse (Svalund & Skog Hansen, 2013). Andre har foreslått at dersom funksjonshemmede skal få større inntog i arbeidslivet er det nødvendig å legge mer vekt på og identifisere hva som skal til for at arbeidsgivere i større grad ønsker å inkludere (Anvik, Olsen, Lien, Sollund, & Hansen, 2007). Det viser seg at inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i en virksomhet er i stor grad begrenset til de arbeidsgivere har, eller hadde, ansvar for; virksomheter har systemer og tiltak for ansatte som får en funksjonsnedsettelse, men få tiltak mot nyansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne eksisterer i virksomhetene (Falkum, 2012; Osborg Ose, Bjerkan, Pettersen, Hem, Johnsen, Lippestad, Paulsen, O Mo, & Saksvik, 2009).

Formål med studien

Det har lenge vært fokus på hvordan man kan øke sysselsetting av funksjonshemmede gjennom politiske innsatser, velferdstiltak og andre insentiver, og hva de funksjonshemmede selv kan gjøre for å bli inkludert i arbeidslivet, og mindre fokus på hvordan arbeidsgivernes rolle og virksomhetenes ansvar kan utøve en forskjell i inkludering av synshemmede i arbeidslivet (Skog Hansen, 2007; Svalund & Skog Hansen, 2013). Selv om arbeidsinkluderingspolitikk legger til rette for at flere personer med nedsatt funksjonsevne inkluderes i arbeidslivet, er det kun ved hjelp av arbeidsgivere at inkludering kan virkelig skje (Anvik, 2006). Det er med fokus på arbeidsgivere jeg ønsker å utforske hva som skaper vellykket inkludering av synshemmede i arbeidslivet og hvilke endringer som må til for å skape en mer vellykket inkluderingsprosess. Mer kunnskap om dette kan styrke de vellykkede

INKLUDERING AV SYNSTEMMEDE I ARBEIDSLIVET

tiltakene og eliminere eller endre hindrer som stagnerer sysselsetting av synshemmede. Videre ekskludering kan forsterke holdninger, myter og barrierer om synshemmede som belastende enn potensielle ressursrike arbeidstakere (Anvik, 2006; Robert & Harlan, 2006). Slik kan en mer kunnskapsrik og tryggere inkluderingsprosess bryte holdningsbarrierer arbeidsgivere har overfor synshemmede.

Tidligere forskning på synshemmede i arbeidslivet.

I likhet med Borg (2008) fant jeg utilstrekkelig forskning på funksjonshemmede generelt og deres deltagelse i det norske arbeidsliv. Enda mindre fant jeg om synshemmede i arbeidslivet, dog noen tidsskriftartikler og flere forskningsrapporter. Det virker som om evalueringer av tiltak, deriblant NAV og IA-avtalen, øker fokuset på synshemmede i arbeidslivet. Likevel fokuseres det tungt på funksjonshemmede generelt og ikke synshemmede, eller andre konkrete funksjonsnedsettelse for den sags skyld. En av årsakene til mangel på god forskning på funksjonshemmede i Norge er på grunn av utilstrekkelig operasjonisering av funksjonshemmede. God operasjonisering kan bidra til å skille mellom ulike funksjonsnedsettelse og tydeligere fokusert forskning på en spesifikt nedsatt funksjonsevne (Skog Hansen & Reegård, 2008). Som oftest er ulike nedsatte funksjonsevner operasjonisert under betegnelsen funksjonshemming. Et offentlig register over antall funksjonshemmede, eller undergrupper av funksjonshemmede som sådan eksisterer ikke i Norge (Osborg Ose, Dyrstad, Slettebak, Lippestad, Mandal, Brattlid & Jensberg, 2013; Steen et al., 2012). For synshemmede er Norges Blindforbund en service- og interesseorganisasjon for alle som har nedsatt syn, men ikke en organisasjon man nødvendigvis som synshemmede registreres i. Norvoll og Fossetøl (2010) forklarer at på grunn av at lik bruk av begrepene funksjonshemming, nedsatt funksjonsevne og nedsatt arbeidsevne kan dette gi dårlig statistikk over hvor mange funksjonshemmede det faktisk eksisterer i Norge. Da det ikke finnes en offentlig oversikt over synshemmede kan man ikke si for sikkerhet hvor mange som er synshemmet i Norge, utover antydningen til Norges Blindforbund som ligger på omkring 180 000 personer. Dette påvirker forskningen på målgruppen som til stadighet må identifiseres gjennom subjektive avgrensninger og randomisert utvalg (Steen et al., 2012). Det utføres derimot jevnlig undersøkelser på funksjonshemmede gjennom Arbeidskraftundersøkelsen, SSB levekårsundersøkelse og TNS Gallups webpanel som kartelegger funksjonshemmede i og utenfor arbeidslivet (Steen et al., 2012). Og til tross for at funksjonshemmede, og synshemmede spesielt, i arbeidslivet har hatt lite fokus har det vært en

økning i antall publikasjoner av engelske og norske tidsskriftartikler per år fra 1990 til 2014 innen dette område. Dette kan indikere at interessen for og betydningen av feltet blir større.

Utgangspunkt for studien

Denne studien er skrevet med bakgrunn i et samarbeidsprosjekt med forskerne Kari Skarholt og Thale Kvernberg Andersen fra SINTEF Teknologi og Samfunn. SINTEF er Skandinavias største uavhengige forskningskonsern som utvikler ny kunnskap og teknologi for et bedre samfunn og har spisskompetanse innen teknologi, naturvitenskap, medisin og samfunnsvitenskap (SINTEF, ingen dato). SINTEF Teknologi og Samfunn forsker på energi og klima, et sikrere samfunn, smart transport, helse og velferd, og arbeid og næringsliv.

Samarbeidsprosjektet heter “Med jobb i sikte” fase 2 og skal ferdigstilles i løpet av høsten 2015. Resultatet av prosjektet skal hjelpe arbeidsgivere, og tildels synshemmede, om hvordan de kan gå frem for å sysselsette synshemmede samt forhindre at disse faller ut av arbeid. Fase 2 er et videreført prosjekt fra “Med jobb i sikte” fase 1 som kartla synshemmede i og utenfor det norske arbeidsliv. En omfattende spørreundersøkelse per telefon ble utført med 967 synshemmede samt ble fem bedrifter med én eller flere ansatte med nedsatt syn intervjuet. Resultatet ble en rapport som kartlegger blant annet de yrkesaktive, uføretrygde og arbeidssøkende synshemmedes jobberfaring, utfordringer i ansettelsesprosesser, tilleggsplager, og opplevd samarbeidet med NAV og arbeidsgiver. I tillegg ble fem casestudier gjennomført som ga innsikt i hvordan synshemmede kom inn og ble stående i arbeidslivet.

Å samarbeide med Skarholt og Kvernberg Andersen har vært til god hjelp og inspirasjon. Sammen har vi utviklet intervjuguide, gjennomført intervjuer og identifisert viktige faktor for deres samt mitt prosjekt. Samtidig har samarbeidet lagt til rette for selvstendighet og fleksibilitet med tanke på egen utvikling og vinkling av min oppgave. Prosjektlederne og jeg utførte selvstendige analyser slik at vinklingen på problemstillinger og fordypningsområder varierer.

Studiens videre struktur

I neste kapittel gjør jeg rede for oppgavens teoretiske rammeverk. Her legges det frem politiske og arbeidsgivers føringer for inkluderingsarbeid. Underveis trekkes forskning frem for å utdype de politiske og arbeidsgivernes utgangspunkt for inkludering av synshemmede (og funksjonshemmede generelt) i arbeidslivet. I det påfølgende kapittelet, metode, gjør jeg rede for studiens kvalitative metodiske utgangspunkt, datainnsamlingen, analysering og etiske

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

betraktninger og anonymitet. Deretter legges det frem funn fra analysen i resultat-kapitlet. I neste kapittel vil jeg diskutere resultatene sett opp mot relevant teori og empiri. Deretter avsluttes studien med en konklusjon.

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

Teoretisk Rammeverk

I dette kapittelet ønsker jeg å trekke frem sentrale teorier og empiriske funn som legger grunnlaget for hvordan inkludering av synshemmede i arbeidslivet skjer. Som nevnt innledningsvis er det relativt lite forskning på synshemmede i arbeidslivet og på grunn av dette velger jeg å trekke frem forskning og teori på funksjonshemmede når dette ses som utilstrekkelig om synshemmede. Dette gjør at jeg noen ganger generaliserer fra synshemmede til funksjonshemmede i arbeidslivet samtidig som jeg på best mulig måte forsøker å holde fokuset rettet mot synshemmede.

Teorien som legges frem her beskriver hvordan politiske tiltak fremmer arbeidsgiveres økte ansvar mot å inkludere synshemmede i arbeidslivet og hvilke vurderinger arbeidsgivere står overfor i inkluderingsprosessen. Dette brukes for å belyse og spesifisere rollen arbeidsgivere har i inkluderingen av synshemmede i arbeidslivet samt utfordringer disse står overfor i en slik prosess. Først legger jeg frem politiske føringer, herunder generelle lover og regler om inkludering, og deretter NAV og IA-avtalen. Deretter rettes fokuset mot arbeidsgivere og deres samfunnsansvar, risikovurdering av personer med nedsatt syn og til slutt teori om krav, kontroll og støtte på arbeidsplassen for å belyse betydningen dette har for inkludering av synshemmede i arbeidslivet. Til slutt presenteres studiens problemstillinger.

Politiske føringer

Det eksisterer generelle politiske føringer som skal sikre inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. Lovgivningene gir føringer for hvordan en arbeidsgiver kan gå frem med blant annet rekruttering, ansettelsesvern, tilrettelegging, ikke-diskriminering og helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen (Halvorsen & Hvinden, 2011). I det norske arbeidsliv er det ulovlig å diskriminere personer med nedsatt funksjonsevne (Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, 2008). Det skal legges til rette for at aktuelle kandidater blir likebehandlet gjennom hele rekrutteringsprosessen, i lønns- og arbeidsvilkår og i arbeidet gjennom lik mulighet for utviklingsmuligheter og forfremmelser i arbeid. I tillegg er det lovpålagt at arbeidsgiver tilrettelegger for arbeidstaker så langt det lar seg gjøre ved å tilpasse arbeidsplassen etter arbeidstakerens forutsetninger og livssituasjon (Arbeidsmiljøloven, 2006, §4-2).

Selv om det eksisterer generelle lovpålagte retningslinjer om generell inkludering av personer i arbeidslivet, er regjeringen i dag opptatt av å legge frem retningslinjer som går spesifikt på å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet (Anvik, 2006).

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

Tiltak innen arbeidsinkluderingspolitikk som NAV og IA-avtalen, er myndighetenes strategi for å sysselsette og hindre utstøting fra arbeidslivet samt få flere personer med nedsatt funksjonsevne inn i samfunnet og hverdagslige miljøer generelt (NOU 2001:22, 2001, s. 33; NOU 2012:6, 2012, s.13). Regjeringen har gjennom NAV og IA-avtalen lagt større press på arbeidsgivere som inkluderingsagenter. Dette er både gjennom å tilby funksjonshemmede gode ordninger for å komme i arbeid samt tjenester arbeidsgivere kan ta i bruk som kan motivere arbeidsgivere i å ansette personer med nedsatt funksjonsevne (Halvorsen & Hvinden, 2011).

Arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV). For å kunne inkludere flere personer med funksjonsnedsettelse inn i arbeidslivet er det nødvendig med et sterkt virkeapparat som kan motvirke at ressursrike mennesker blir stående (unødvendig) utenfor arbeidslivet (NAV-loven, 2006). NAV skal gi sosial og økonomisk trygghet for enkeltindividet og sørge for at flere utenfor arbeidslivet får en overgang til arbeid. Store deler av den norske arbeidsinkluderingspolitikken gjennomføres av NAV, gjennom deres tjenester og ytelser som tilbys til både virksomheter som ansetter personer med nedsatt funksjonsevne og brukere som har nedsatt funksjonsevne (NOU 2012:6, 2012, s. 39). Dette kan være ordninger som blant annet tilrettelegging, opplæring, utprøving eller arbeidstrening og støtte til hjelpemidler som ikke dekkes av folketrygdloven (Folketrygdloven, 1997, §10-5). Spesifikt på synshemmede kan NAV tilby ordninger som lese- og sekretærhjelp, førerhund, eller andre materialer som trengs til å fungere i det daglige eller i arbeid.

NAV har lenge holdt fokus på å hjelpe personer med nedsatt syke, redusere sykefravær og håndtere trygdeordninger for arbeidsløse, men personer med funksjonsnedsettelser har derimot fått lite fokus (Reegård, Bogen, Skog Hansen, 2011). Det eksisterer en generell antagelse om at sysselsetting av en person med nedsatt funksjonsevne vil påføre bedriften økonomiske belastninger (Skøien, Hem & Tyrmi, 2006). Undersøkelsen til Svalund & Skog Hansen (2013) viser at 90 prosent av arbeidsgivere vegrer seg mot å ansette personer med nedsatt funksjonsevne på grunn av den antatte økonomiske belastningen dette medfører. Store deler av NAV sitt fokus er å styrke økonomiske insentiver for arbeidsgivere som ansetter personer uten arbeid slik at disse får muligheten til å delta i det ordinære arbeidsliv (Drøpping, 2004; Halvorsen & Hvinden, 2011). Muligheten for at virksomheten utsetter seg for en økonomisk belastning gjør at arbeidsgivere ønsker en kompensasjon fra myndighetene (Drøpping, 2004; Grambo & Stormo Andersen, 2003), slik at i dag er det mer påkrevd å tilby økonomiske tiltaksformer som gjør det mer insentivt for

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

arbeidsgivere å ansette personer med nedsatt funksjonsevne (Halvorsen & Hvinden, 2011). Det ser dermed ut til at NAV sine tilbud til både den synshemmede og arbeidsgiver er viktig med tanke på å inkludere synshemmede i arbeidslivet.

IA-avtalen. Som nevnt tidligere har det vært et økt fokus på å inkludere flere personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. “Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv” (IA-avtalen) har som delmål å øke sysselsettingen av personer med nedsatt funksjonsevne (Regjeringen, 2014), og har vært et mål siden den første avtalen ble inngått mellom Stoltenbergregjeringen og alle arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i 2001. Den reviderte IA-avtalen i perioden 2014 – 2018 spisser målsatsningen enda mer mot unge funksjonshemmede med behov for arbeidsrettet bistand (Regjeringen, 2014). Under den nye avtaleperioden skal funksjonshemmede som står utenfor arbeidslivet få økt fokus ved hjelp av god og hensiktsmessig tilrettelegging og oppfølging slik at ansettelse og helsefremmede tilstedeværelse blir mulig (Regjeringen, 2014).

IA-avtalen er basert på den felles forståelsen om hvilken positiv betydning iverksettelsen av helsefremmede arbeidsplasser og tiltak som hindrer frafall fra arbeid har for inkludering (Regjeringen, 2014). Til tross for at IA-avtalen ikke introduserer noe nye tiltak i arbeidslivet sådan, så styrker det den bakomliggende motivasjon om å fokusere ansvaret arbeidsgivere har på forebygging og oppfølging (Drøpping, 2004). IA-avtalen retter noe av virksomhetens ressurser mot å inkludere arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne slik at mindre ansvar faller på velferdsstaten. Avtalen skal fremskynde samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om å finne en balanse mellom arbeidstakerens ytelsesevne og kravene omgivelsene setter, for å muliggjøre full eller delvis arbeid for person med nedsatt funksjonsevne tross sykdom, skade eller funksjonshemming (Osborg Ose et al., 2009).

Alle virksomheter i Norge kan tegne en IA-avtale. Et av formålet med IA-avtalen er å motivere virksomheter til skape en bedre inkluderingspolitikk. For virksomheter som har inngått en IA-avtale og aktivt inkluderer personer med funksjonsnedsettelse får disse økonomiske insentiver. Virksomhetene får tilbud om lønnstilskudd og forebyggende- og tilretteleggingstilskudd (tidsbegrenset kompensasjon for merutgifter av tilrettelegging) (Forskrift om tilretteleggingstilskudd, 2003) for å stimulere virksomhetene til å handle etter føringerne i IA-avtalen (Idebanken, 2014). I tillegg vil virksomheter som inngår avtalen få ekstra hjelp og støtte dersom det åpnes praksisplass(er) for personer med nedsatt funksjonsevne, såkalt IA-plass(er) (NAV, 2015). IA-plasser og de økonomiske insentivene

INKLUDERING AV SYNSTEMMEDE I ARBEIDSLIVET

gjennomføres i regi av NAV og bedriftens egen IA-rådgiver (virksomhetens kontaktperson i NAV).

Evalueringer av IA-avtalen mellom 2001 - 2009 viser liten, viss ingen effekt, på økt sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne (Osborg Ose et al., 2009). I denne perioden rapporterte kun 10 prosent av virksomhetene at de hadde fokusert på å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne på arbeidsplassen. Nyere evalueringer av IA-avtalen mellom årene 2010 – 2013 viser samme tendensen; kun 8 prosent mener de har aktivt jobbet med dette målet og halvparten har ikke jobbet med å inkludere vanskeligstilte individer i det hele tatt (Osborg Ose et al., 2013). Likevel viser forskningen til Svalund og Skog Hansen (2013) at virksomheter som har inngått en IA-avtale har en klart høyere andel av ansatte med funksjonsnedsettelse (54 prosent), i sammenligning med virksomheter som ikke har tegnet IA-avtalen (34 prosent). Dette kan indikere at IA-avtalen har en effekt på arbeidsgivernes inkludering av synshemmede i deres virksomhet.

Arbeidgiveres innvirkning på inkludering av synshemmede i arbeidslivet

Det er ikke bare myndighetene som kan iverksette tiltak som har med hensikt å inkludere synshemmede i arbeidslivet. Anvik (2006) mener det å få personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidsmarkedet, og et inkluderende arbeidsliv er avhengig av at arbeidsgivere tar større ansvar for å sysselsette disse. Videre i kapitlet legges det frem teori og empiri som påvirker arbeidsgivernes inkludering av synshemmede i arbeidslivet. Det fokuseres på risikovurderinger arbeidsgivere gjør av nyrekrutteringer, og hvordan dette kan påvirke sysselsettingen av synshemmede. I tillegg trekkes det frem virksomheter som utøver sosialt ansvar, og hvordan dette kan åpne til et mer inkluderende arbeidsliv. Til slutt legges det frem hvordan arbeidsgivere legger til rette for krav, kontroll og støtte kan påvirke fullstendig inkludering av synshemmede på arbeidsplassen.

Risikovurderinger av personer med nedsatt funksjonsevne. Skog Hansen og Haualand (2012) identifiserer risikovurdering ved nyrekrutteringer som en barriere blant arbeidsgivere som høyner terskelen for å ansette og inkludere personer med nedsatt funksjonsevne på arbeidsplassen. Arbeidsgivere opplever en generell større risiko knyttet til personer med nedsatt funksjonsevne enn personer uten funksjonsnedsettelse (Falkum 2012; Skog Hansen & Haualand, 2012). Dette er på bakgrunn av virksomhetens krav til produktivitet/effektivitet, resultatmålinger samt opplevd arbeidspress som begrenser muligheten arbeidsgivere i å gi vedkommende god oppfølging som hemmer inkludering av

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

funksjonshemmede i arbeidslivet (Skog Hansen & Haualand, 2012). I følge Falkum (2012) er den største risikoen arbeidsgivere knytter til inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne muligheten for mislykket tilrettelegging og som følge mulig tap av ansettelsesforhold. Som en konsekvens av dette vil arbeidsgiver oppleve økonomisk tap under oppsigelsestiden, mulige kostnader ved arbeidsrettsak, og få dårlig samvittighet overfor vedkommende og de det berører på arbeidsplassen, og hvordan det vil påvirke arbeidsmiljøet (Falkum, 2012).

Risikovurdering er den antagelsen om at ansettelser er basert på rasjonelle vurderinger av hvilke konsekvensene som kan oppstå ved å ansette en kandidat (Falkum, 2012). Falkum (2012) identifiserer fire sentrale risikovurderinger arbeidsgivere gjør av potensielle kandidater. Basert på disse risikovurderingene velges kandidater ut i fra antatt risiko knyttet til vedkommende. Risikovurderingene arbeidsgivere gjør er: 1. de mulige negative konsekvensene som kan oppstå av å velge den enkelte kandidaten, 2. de mulige positive konsekvensene ansettelsen vil ha, 3. i hvilken grad de negative konsekvensene vil utveie de positive konsekvensene, og 4. hvilke muligheter arbeidsgiveren har for å skaffe en mer egnet søker. Virksomheter søker etter forutsigbarhet og trygget, slik at arbeidsgivere handler etter å minimere eller eliminere risiko (Drøpping, 2004). Det er ønskelig å ansette personen som har mest positive og færrest negative konsekvenser for jobbutførelse og arbeidsmiljø (Falkum, 2012). Risikovurderingene styres i noe grad av bedriftenes mål om økonomisk overskudd (Drøpping, 2004). En rasjonell arbeidsgiver som ønsker å maksimere profitt ansetter en arbeidssøker med størst potensial, sett fra arbeidsgivers side, for å bidra med å oppnå dette målet.

For å minimere risiko vil den arbeidssøkeren med størst potensial ansettes som følge av antatt lav risiko og jobbstabilitet (Drøpping, 2004). Arbeidsgivernes manglende kunnskap og usikkerhet rundt funksjonshemmedes ferdigheter gjør at arbeidsgiver sammenligner personer med funksjonsnedsettelse med andre personer uten funksjonsnedsettelse (Anvik, 2006). Dette skaper diskriminering og fører til at personer med funksjonsnedsettelse har større vansker med å få innpass i rekruttering- og ansettelsesprosessen. Dalen (2006) identifiserte at kun 10 prosent av de norske lederne mente at de ganske eller meget sannsynlig ville innkalt en blind person med førerhund som har 35 år med gode kvalifikasjoner til intervju. I sammenligning med en person uten funksjonsnedsettelse som har like gode kvalifikasjoner mente hele 93 prosent at de ville kalt vedkommende inn til intervju. Selv blant mer åpne rekrutteringsansvarlige så vurderte færrest av disse blinde som potensiell

INKLUDERING AV SYNSTEMMEDE I ARBEIDSLIVET

arbeidstakere (Norsk respons referert i Skog Hansen & Reegård, 2008). Likevel mener majoriteten av arbeidsgivere at personer med nedsatt funksjonsevne er arbeidsdyktige og ved å ikke ansette dem vil arbeidsgiverne gå glipp av verdifull kompetanse (Svalund & Skog Hansen, 2013). Selv om arbeidsgivere har troen på dyktige funksjonshemmede overveier likevel de negative risikovurderingene de positive vurderingene. Dermed kan det tenkes at risikovurdering av synshemmede som potensielle arbeidstakere vil ha en innvirkning på om arbeidsgivere velger å inkludere disse i en virksomhet eller ikke.

Inkludering gjennom samfunnsansvar. Osborg og kolleger (2013) mener at i den grad virksomheter utøver sosialt ansvar er nøkkelen til å åpne et mer inkluderende arbeidsliv. Det har vært en uenighet i hvordan samfunnsansvar bør defineres, og som hovedsakelig blir det forklart som et fenomen enn en forretningsstrategi (Dahlsrud, 2008). Den noe vage og generelle engelske definisjonen av en virksomhets samfunnsansvar, *corporate social responsibility* (CSR), er bedriftens frivillige inkludering av sosiale og miljømessige hensyn i sine forretningsstrategier i samarbeid med interessenter (Van Marrewijk, 2003). En mer spesifikk forståelse av CSR kan sees i lys av omstendighetene virksomhetene operer etter, herunder mål og intensjoner i bedriftens strategi. Samfunnsansvar ønsker å forsterke forståelsen for blant annet forretningens påvirkning på miljøet, (lokal-)samfunn, forholdet til interessenter, ansatte og forbrukere, og sees på som en bidragsytende faktor til økonomisk utvikling (Dahlsrud, 2008).

En tilnærming til CSR er myndighetens måte å fokusere ansvaret for rekruttering av arbeidskraft mot arbeidsmarkedet (Bredgaard, 2004). Det at en virksomhet velger å følge IA-avtalens retningslinjer (deriblant å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne på arbeidsplassen) av hensyn til om det er myndigheter, kunder, eller eksisterende og potensielle arbeidstakere, kan det virke hensiktstmessig med tanke på å bygge et image som en god arbeidsgiver (Midtsundstad, 2007). Telenor viser samfunnsansvar gjennom ”Open Mind”-programmet deres som er et kurs og arbeidstreningsprogram som gies til personer med nedsatt arbeidsevne og/eller funksjonsevne (Telenor, ingen dato). Evalueringer viser at programmet har vært svært avgjørende for videre ansettelse (Skøien et al., 2006). Å øke sysselsettingen av personer med nedsatt syn er ikke bare av økonomisk lønnsomhet eller lovlydighet, men for å fremstille seg selv som en god arbeidsgiver. Det ser ut til at ved at en virksomhet velger å ta samfunnsansvar kan være fordelaktig for virksomheten samtidig som en viktig bidragsyter til inkludering av synshemmede i arbeidslivet.

Krav, kontroll og støtte på arbeidsplassen. Sammenlignet med totalbefolkningen er personer med nedsatt funksjonsevne mindre selvstendige i arbeidstempo og spesielt i hvordan arbeidet utføres (Bjerkan, 2010). Kun omlag 50 prosent av arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne opplever høy grad av kontroll over arbeidsoppgaver og jobbutførelse. Dette er 20 prosent mindre sammenlignet med arbeidstakere i totalbefolkningen (Bjerkan, 2010). Det kan være rimelig å anta at en godt tilrettelagt arbeidsplass for personer med nedsatt funksjonsevne kan påvirke vedkommendes jobbutførelse. Det kan være ekstra utfordrende for synshemmede å oppleve en tilfredsstillende arbeidssituasjon, da vedkommende må bruke ekstra tid og krefter på arbeidsoppgaver som kan sees på som relativt enkle, i sammenligning med personer uten funksjonsnedsettelse, på grunn av deres større behov for tilrettelegging.

Hvordan en arbeidstaker opplever sin arbeidssituasjon kan illustreres av Karasek (1979) sin krav-kontroll modell som viser hvordan forholdet mellom oppfattet jobbkrav og grad av kontroll på arbeidsplassen kan påvirke arbeidstakerens opplevde belastning av arbeidssituasjonen. Jobbkrav er stressende elementer arbeidstakeren står ovenfor på arbeidsplassen som er utover deres kontroll. Dette er blant annet arbeidstempo, arbeidsmengde eller konflikter på arbeidsplassen. Arbeidstakerens kontroll over jobbsituasjonen avgjøres av beslutningsfriheten vedkommende står ovenfor ved gitte krav (Karasek, 1979). Et høyt nivå av arbeidstempo og stor arbeidsmengde kan utløse stress, men et gitt nivå av jobbkrav er nødvendig for å opprettholde et nivå av effektivitet som igjen kan ha en positiv innvirkning på jobbtildfredshet (Eiken & Saksvik, 2011). Ansatte som opplever å ha god kunnskap om sine evner har en oversikt over hvilke arbeidsoppgaver de kan utføre som skaper mer autoritet ovenfor egne arbeidsoppgaver, som igjen gir en følelse av økt kontroll (Eiken & Saksvik, 2011).

Ulik balansering av jobbkrav og kontroll illustrerer fire jobbsituasjoner som kan oppstå. For høye jobbkrav og lite kontroll skaper høyt-stressende arbeid noe Karasek (1979) mener er den mest belastende arbeidssituasjon. Forskning viser at en opplevd usikker jobbsituasjon kan forårsake helseproblemer og øke sykefravær (Backé, Seidler, Latza, Rossnagel & Schumann, 2012; Head, Kivimäki, Martikainen, Vahtera, Ferrie & Marmot, 2006). En aktiv jobbsituasjon, har en god balanse mellom høye jobbkrav og kontroll. Dette mener Karasek (1979) er den optimale arbeidssituasjon da arbeidet er preget av høy effektivitet og trivsel, og kan fremme blant annet utvikling, mestring, selvstendighet og jobbengasjement hos arbeidstakeren (Eiken & Saksvik, 2011). En passiv arbeidssituasjon har lave jobbkrav og lavt nivå av kontroll som fremkaller en generell reduksjon i problemløsning

INKLUDERING AV SYNHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

og arbeidsutførelse. Lavt-stressende arbeid har et høyt nivå av kontroll, men lave jobbkra. Dette gjør at arbeidstakeren er lite effektiv (Karasek, 1979).

I følge arbeidsmiljøloven er det lovpålagt å tilrettelegge så langt det lar seg gjøre og arbeidsplassen skal tilpasses etter arbeidstakerens forutsetninger og livssituasjon (Arbeidsmiljøloven, 2006, §4-2). Krav til det fysiske arbeidsmiljø (Arbeidsmiljøloven, 2006, §4-4) hevder at tiltak og hjelpemidler skal disponeres til arbeidstakeren ved nødvendighet slik at disse kan fortsette i sitt vanlige arbeid. Bordia, Hunt, Paulsen, Tourish og DiFonzo (2004) viser til at arbeidstakere med høy grad av autonomi har bedre forutsetning for å selv velge rett tilrettelegging for å unngå belastende arbeidsplass. Selv for personer med en funksjonsnedsettelse kan det tenkes at tilrettelegging kan føre til økt kontroll på arbeidsplassen. Det kan antas at en godt tilrettelagt arbeidsplass kan være en faktor som påvirker den synshemmedes opplevelse av kontroll på arbeidsplassen. Dette er basert på den antagelsen om at i den grad en arbeidstaker har kunnskap over hvilke arbeidsoppgaver de kan utføre skaper kontroll.

Sosial støtte er et nyere element som Johnson og Hall (1988) inkluderte i Karasek (1979) sin krav-kontroll modell da tidligere forskning tydet på at dette kan endre den innvirkningen psykologiske krav har på individer i og utenfor arbeid (Johnson & Hall, 1988). Individer som rapporterer lavt nivå av arbeidsrelatert sosial støtte ha høyere forekomst av høye jobbkra, mens sosial støtte fra ledelsen kan øke jobbtfredshet blant øvrige ansatte (Brough & Pears, 2004; Schirmer & Lopez, 2001). Sosial støtte er viktig for psykologisk velvære for hvem som helst på en arbeidsplass, men desto mer viktig kan det være for en synshemmet på grunn av de støtende barrierene disse møter i mye større grad enn personer uten funksjonsnedsettelser (Naraine & Lindsay, 2011).

Sosial støtte på arbeidsplassen er den generelle støtten en arbeidstaker opplever å få fra deres ledere eller kolleger (Karasek & Theorell referert i Papakonstantinou & Papadopoulou, 2009, s. 393). Det kan være praktisk i form av tilbud av tjenester eller fysiske ressurser og materialer. Sosial støtte kan også være emosjonelt; at man gir uttrykk for bekymring gjennom å diskutere problemer, være lyttende og omsorgsfull (Brough & Pears, 2004), eller å vise akseptanse, respekt, inkludering og anerkjennelse av den andres følelser (Chien-Huey Chang & Schaller, 2000). Ved at kolleger eller leder kan hjelpe synshemmede med deres arbeidsoppgaver kan det tenkes at en slik ressurs kan kompensere for noe av det opplevde kravet.

Problemstillinger

Temaet for denne studien er inkludering av personer med nedsatt syn i arbeidslivet. Av årsaker illustrert tidligere, opplever arbeidsgivere utfordringer ved ansettelse av personer med nedsatt syn eller funksjonsevne. Til tross for at statlige tiltak som NAV og IA-avtalen skal sikre inkludering av synshemmede i arbeidslivet, stagnerer inkluderingen til en viss grad hos arbeidsgivere. Arbeidsgivere har likevel en stor rolle i inkluderingsarbeidet og på mange måter er det kun gjennom arbeidsgivere at inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet kan skje. Jeg mener det er viktig å fokusere på arbeidsgivere og bedrifter som har ansatte med nedsatt syn og funksjonsevne for å forstå hvorfor akkurat disse arbeidsgiverne har valgt, og klart, å ansette personer med nedsatt syn eller annen nedsatt funksjonsevne. Dette kan gi et godt innblikk i hvilke forhold for arbeidsgivere og virksomheter er viktig for vellykket inkludering av personer med nedsatt syn og/eller funksjonsevne. For å utdype dette tas det utgangspunkt i disse forskningsspørsmålene:

Hva bør legges til rette for slik at arbeidsgivere aktivt inkluderer synshemmede i arbeidslivet?

Hvordan kan arbeidsgivere legge til rette for en mer vellykket inkludering av synshemmede i arbeidslivet?

Begrepsavklaringer. For å tydeliggjøre betydningen av problemstillingene er det ønskelig å avklare sentrale begreper disse tar utgangspunkt i. Aller først gjøres det rede for hva synshemming er og hvordan dette er knyttet til funksjonshemming, og deretter på hvilken måte nedsatt funksjonsevne blir forstått i denne studien. Så spesifiseres det på hvilken måte studien ønsker å bruke inkludering i arbeidslivet, her med fokus på arbeidsgiverens måte å få flere synshemmede i arbeid.

Syn- og funksjonshemming. Synet varierer på et spektrum fra mild eller ingen synssvekkelse til moderat eller alvorlig synssvekkelse, og tre grader av blindhet (WHO, ingen dato). I hvilken grad man er synshemmet defineres ut i fra målt visus og synsfelt (NB, 2014a). Visus er synsstyrke eller synsskarphet og kan måles ved hjelp av en synstavle eller fingertelling i en gitt distanse, og en testpersons mål sammenlignes opp mot hva en normalt seende ville sett. Hvordan noen opplever sitt syn går ikke bare på grad av synssvekkelse, men

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

og i kombinasjon med synsfeltfunksjoner (grad av tunnelsyn) og synskvalitet (lysfølsomhet, fargesyn, visuell kontrastfølsomhet) og visuell bildekvalitet (Helsedirektoratet, 2006).

Grunnet ulik grad av alvorlighet og forskjellige former for synshemming vil synshemmingen variere og oppleves annerledes fra person til person (Helsedirektoratet, 2006).

Synshemming er en type funksjonshemming da nedsatt syn kan sette begrensninger på en persons kroppsfunksjon og hverdagslige aktiviteter og andre situasjoner (Helsedirektoratet, 2006). Nedsatt funksjonsevne er i dag det offisielle begrepet, men brukes svært ofte i synonym med funksjonshemming (Osborg Ose et al., 2013). I den offentlige forvaltningen brukes gjerne den medisinske forståelsen som forstår funksjonshemming som et egenskap ved et individ som følge av biologiske avvik, sykdom, slitasje eller skade som muligens krever medisinsk behandling (Helsedirektoratet, 2006). Funksjonshemming sees òg ut i fra en subjektiv forståelse; hva den funksjonshemmede selv opplever som funksjonsnedsettelse og om en opplever å ha flere former for funksjonsnedsettelser (Osborg Ose et al., 2013; Skog Hansen & Svalund, 2007). I de senere årene har funksjonshemming blitt definert gjennom en relasjonell forståelse som ser funksjonshemming i samspill med miljøet (NOU, 2001:22, 2001, s. 8; Osborg Ose et al., 2013; Skog Hansen & Svalund, 2007). Her blir funksjonshemming sett på som et gap og misforhold mellom en persons egenskaper og forutsetninger, og miljøets krav til deltakelse. Miljøet den synshemmede befinner seg i vil avgjøre i hvilken grad vedkommende fungerer i samfunnet gjennom muligheten til deltagelse i aktiviteter og arbeidsliv og samfunnet generelt (Helsedirektoratet, 2006). Dette åpner for at funksjonshemmede kun er funksjonshemmet i møte med funksjonshemmende barrierer (NOU 2001:22, 2001, s. 7; Skog Hansen & Svalund, 2007). Denne studien forstår funksjonshemming som en relasjonell årsak da en slik tilnærming gjør det mulig å prøve å forstå hvilken innvirkning gapet mellom individ og samfunn har på inkludering av personer med nedsatt syn i arbeidslivet.

Inkludering eller integrering? Integrering brukes når en funksjonshemmet føres inn i arbeidslivet uten at arbeidslivet eller virksomheten gir bedre rom for dette ved å endre deres retningslinjer (NOU, 2001:22, 2001, s. 33-34). I motsetning til integrering, blir inkludering brukt når selve institusjonen, for eksempel en virksomhet, tilpasses etter den enkeltes behov slik at alle individer har muligheten for å delta (NOU, 2001:22, 2001, s. 34). Å bruke inkludering fremfor integrering indikerer at alle har en mulighet til å delta i samfunnet, i stedet for å stadfeste om noen er eller ikke er integrert. I denne studien vil inkludering (og inkluderingsarbeid) bli brukt for å få best mulig innblikk i hvordan IA-bedrifter (og

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

arbeidsgivere) tilpasser etter inkluderingen av synshemmede i arbeidslivet. Samtidig vil det forstås i sammenheng med den relasjonelle definisjonen av funksjonshemming, hvor inkludering (endring i omgivelsene) blir en strategi på å redusere gapet mellom individets forutsetninger og samfunnets krav (NOU, 2001:22, 2001, s. 34).

Metode

Formålet med denne studien er å identifisere hvilke forhold arbeidsgivere opplever er nødvendig for at inkludering av synshemmede i arbeidslivet skal skje, og hvordan arbeidsgivere kan legge til rette for at inkludering av synshemmede i arbeidslivet blir mer vellykket. Som allerede nevnt bygger studien på prosjektet ”Med jobb i sikte” fase 2 med Skarholt og Kvernberg Andersen fra SINTEF Teknologi og Samfunn. Fortolkende fenomenologisk analyse blir brukt som en inspirasjonskilde til dataanalyse. I dette kapitlet vil jeg redegjøre for det metodiske rammeverket, datainnsamlingen, analysing og etiske betraktninger og anonymitet.

Metodisk rammeverk

Denne studien benytter en kvalitativ forskningsmetode. Hensikten med kvalitativ metode er å prøve forstå hvordan mennesker erfarer, konstruerer og tolker verden (Smith, 2004). Det gir innsikt i individets egne subjektive oppfatninger (Brinkmann & Kvale, 2005). I denne studien er det ønskelig å få innsikt i informantenes refleksjoner rundt deres opplevelse av inkludering av synshemmede i arbeidslivet. Studien tar dermed utgangspunkt i intervju som en innsamlingsmetode da dette gir et større innblikk i informantens tanker om en situasjon enn andre datainnsamlingsmetoder (Smith, 2004). Tre casestudier, hver bestående av tre intervjuer, brukes for å sammenligne intervjuene på tvers av hverandre for å utdype beskrivelsen av fenomenet – en av casestudiens hensikter (Eisenhardt, 1989).

Fortolkende fenomenologisk analyse. På bakgrunn av den kvalitative tilnærmingen og temaet og problemstillingene i studien har jeg valgt å bruke fortolkende fenomenologisk analyse (FFA) som en inspirasjonskilde til analyse. Dette er som følger av at den kvalitative fremgangsmåten kan utforske menneskenes erfaringer og/eller deres forståelse av et spesifikt fenomen (Smith, Flowers & Larkin, 2009), her inkludering av synshemmede i arbeidslivet. Opprinnelig var FFA en forskningsmetode som ble brukt på idiografisk nivå – definert tidligere som studie av et individ. I nyere tid har det blitt mer normalt å studere spesifikke situasjoner eller hendelser en person har opplevd, slik at idiografisk forskning i dag omhandler både studie av et individ eller et individs opplevelse av en spesifikk hendelse (Larkin, Watts & Clifton, 2006). Det er med den sistnevnte definisjonen jeg ønsker å utforske ni individers opplevelse av inkludering av synshemmede i arbeidslivet.

FFA kan forstås som en generell metode til hvordan man som forsker kan tilnærme seg dataene (Larkin et al., 2006). FFAs analysemetode er kjent for hvordan fenomenologien

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

og det fortolkende aspektet vektlegges i analyseringen av datamaterialet (Larkin, et al., 2006; Smith, 2004). Fenomenologien brukes for å kartlegge respondentens orientering i verden, deres bekymringer og standpunkter (Larkin et al., 2006; Smith, 2004). Gjennom fenomenologien søker forskeren å forstå hvordan et fenomen blir forstått av et individ i en gitt kontekst. Et individs erfaringer danner og fremmer mennesker sine perspektiver og meninger om en situasjon. Disse meningene er forankret i deres tankegang og relasjon med omverden (Smith et al., 2009). Det fortolkende i FFA prøver å forstå hvilken betydning et fenomen har for en person i en gitt kontekst, sett i lys av psykologiske rammer. Dette gir forskeren større spillerom i analysering av og forståelsen for en persons perspektiver sett i lys av sosiale, kulturelle og teoretiske kontekster. Det fortolkende i FFA gir dermed muligheten for forskeren til å spekulere hvorfor respondenten har valg å uttrykke seg på den måten hun eller han gjorde (Larkin et al., 2006). Larkin, Watts og Clifton (2006) understreker at det som avgjør kvaliteten på analysen er ikke fremgangsmåten i analyseprosessen, men forskerens eget analytiske arbeid.

FFA har en induktiv tilnærming til dataanalyse som vil si at forskeren tar utgangspunkt i tematikken som dukker opp gjennom analysen og ikke litteraturen (Smith, 2004). Det er dermed mulig for forskeren å gi hans eller hennes tolkninger av et individs opplevelser (Larkin et al., 2006). Likevel er det fullstendig umulig for en forsker å oppnå en perfekt forståelse for en annen persons opplevelse av verden eller hendelse (Larkin et al., 2008). En forskers utgangspunkt ligger heller i det å forsøke å forstå en annen sin oppfatning av verden ved å tolke hvordan disse opplever meningen med deres erfaringer (Smith, et al., 2009). FFA er sterkt forankret i tekst, men tillater og gir mulighet for forskeren å velge mellom en overfladisk tematisk kartlegging eller en mer detaljorientert tilnærming (Smith, 2004). Som Smith (2004) foreslår utførte jeg en detaljert analyse i den grad min kompetanse strakk til, da det vil være lettere for forskere som har mindre erfaring av analyseringsprosesser å utføre dette mer overfladisk selv om detaljert analyse er ønskelig.

Datainnsamling

Beskrivelse og kriterier for utvalget. Hovedkriteriene for utvalget var at bedriftene skulle være IA-bedrifter som aktivt jobber med inkludering av personer med funksjonsnedsettelse, og hadde minst én eller flere arbeidstaker(e) med synshemming. Dette var viktig med tanke på å finne suksesshistorier om arbeidsgivere som ansetter og inkluderer personer med nedsatt syn eller annen funksjonsevne i virksomheten. Kvernberg Andersen og

INKLUDERING AV SYNSTEMMEDE I ARBEIDSLIVET

Skarholt rekrutterte informanter som følge av allerede etablerte kontakter og kjennskap til aktuelle kandidater gjennom arbeid med fase 1 av prosjektet «Med jobb i sikte».

En HMS- og HR-leder for to av bedriftene samt den synshemmedes nærmeste leder ble intervjuet for å få innblikk i virksomhetens inkluderingspolitikk og rekrutteringsmetoder. I tillegg ble en daglig leder og en administrerende direktør intervjuet for å få et godt innblikk i hvilke forhold eller verdier arbeidsgivere mener gjør det viktig å inkludere av personer med nedsatt syn. I tillegg ble to synshemmede arbeidstakere fra to av casestudiene intervjuet for å få innblikk i deres opplevelse av inkluderingsprosessen. Til slutt intervjuet vi en av bedriftens IA-rådgiver og NAV-ansatt. Dette var viktig med tanke på å få innblikk i hvordan NAV og arbeidsgiver samarbeider for å inkludere synshemmede i arbeidslivet. Ved å intervjuet et slikt bredt spekter av informanter som er involvert i inkludering av synshemmede i arbeidslivet var viktig med tanke på å få et godt innblikk i og flere perspektiver på hvordan denne inkluderingsprosessen faktisk oppleves og utføres. For hele prosjektet «Med jobb i sikte» fase 2 ble elleve informanter intervjuet. I denne studien fokuseres det på kun ni av disse, ettersom de tre resterende ikke hadde en direkte tilknytning til noen av bedriftene eller hadde en rolle i bedriften som ikke var relevant til arbeidsgiverens inkludering av synshemmede i virksomheten.

For å anonymisere virksomhetene valgte jeg å identifisere virksomhetene etter bransjeinndeling definert etter SSB sin standard for næringsgruppering (SSB, 2014). Følgene er virksomhetene inndelt i tre ulike bransjer; finansiering og forsikring, tjenester tilknyttet informasjonsteknologi, og agentur og engroshandel. Disse bedriftene har blitt tildelt oppdiktete navn som samsvarer med bedriftens arbeid for å skape mer flyt i teksten. Jeg valgte å bruke den første bokstaven i bedriftens oppdiktete navn til inspirasjon for respondentenes tildelte navn, for å gi en bedre oversikt over hvilke respondenter som tilhører hvilken bedrift. Under er en oversikt over de tildelte navnene:

Casestudie 1.

Finansierings- og forsikringsvirksomhet: *Sikker Finans*

- HMS-leder: *Sjur*
- Konserndirektør: *Stein*
- Bedriftens IA-rådgiver: *Synne*

Casestudie 2.

Tjenester tilknyttet informasjonsteknologi: *Vi er IT*

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

- HR-leder: *Venche*
- Blind arbeidstaker: *Varg*
- Vargs nærmeste leder: *Vebjørn*

Casestudie 3.

Agentur- og engroshandel: *Agros*

- Daglig leder: *Alf*
- Sterkt svaksynt arbeidstaker: *Andrea*
- Andrea sin teamleder: *Arthur*

De fiktive navnene har jeg videreført i sitatene til respondentene. Jeg har brukt klammer for å vise egne endringer i sitatene for å skape bedre flyt. Det forsikres om at de fiktive navnene og egne endringer av sitatene ikke påvirker meningsinnholdet.

Utvikling av intervjuguide. Kvernberg Andersen, Skarholt og jeg utviklet intervjuguider sammen slik at både deres prosjekt og min masteroppgave vil kunne ta nytte av datamaterialet. Fire intervjuguider (se vedlegg) ble utviklet og skreddersydd etter hvilken rolle informanten hadde i hver bedrift. Dette var viktig da informantene har unike standpunkt for deres egen oppfatning, forståelse for og opplevelse av inkludering av synshemmede i arbeidslivet. Å skreddersy intervjuguidene virket dermed svært viktig for at deltakerne skal kunne gi oss rikere innhold av deres egne opplevelser av situasjonen.

Mer spesifikt utviklet vi semi-strukturerte intervjuguider som er en typisk innsamlingsmetode innen FFA (Larkin et al., 2006). Formålet med et semi-strukturert intervju er å få bedre innsikt i et tema som forskeren ikke har full forståelse for. Semi-strukturerte intervjuguider innebærer å definere spørsmål i forkant av intervjuet, men vise fleksibilitet i strukturering og utførelse av intervju (Smith, Flowers & Larkin, 2009). Dette gjør at respondenten får større innflytelse på intervjusituasjonen og mer kontroll over tematikken som dukker opp enn i strukturerte intervju. Intervjueren vil ha mindre kontroll over intervjuets retning som kan forårsake at intervjuet blir lengre enn først antatt og vanskeligere å analysere. Derimot vil et slikt intervju være preget av en mer åpen og dynamisk samtale som kan forårsake at uvitende, interessante tematikker dukker opp og som kan lett følges opp på grunn av en fleksibel intervjusituasjon (Smith et al., 2009). Dette gjør at forskeren får mer dekkende og større innblikk i en tematikk som kan gi nyskapende resultater og svært innholdsrikt datamateriale.

INKLUDERING AV SYNHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

Utførelse av intervjuene. Alle respondentene var bosatt i Oslo slik at hver casestudie foregikk hos den gjeldene bedriften, hvor 3-4 intervju ble utført per dag per gang for hele prosjektet. På forhånd satte vi en tidsbegrensning på omtrent én time per intervju. Til sammen varierte intervjuene mellom førti minutter til én time og et kvarter. Intervjuene ble gjennomført mellom 23. oktober og 13. november 2014 og ble utført i møterom arrangert av kontaktpersonen i hver bedrift.

Før selve intervjuet introduserte Skarholt prosjektet ”Med jobb i siktet” fase 1 og 2, formålet med disse og hva vi ønsket å ta opp med vedkommende. Jeg introduserte meg selv som en masterstudent som samarbeider med Kvernberg Andersen og Skarholt om fase 2 i prosjektet, og vil bruke datamateriale til studien. Det ble avklart på forhånd at Skarholt utførte og kontrollerte store deler av intervjuet mens jeg noterte på PC underveis. I tillegg til notater benyttet vi båndopptaker hvis informantene tillot det, som alle gjorde, slik at vi kunne bruke dette ved senere anledning for å supplere notatene. Etterfulgt av en kort introduksjon av oss selv og prosjektet ba vi respondentene fortelle om sin utdanningsbakgrunn og erfaring i arbeidslivet for å venne seg til situasjonen. Deretter ble spørsmål spisset mot deres opplevelse av inkludering av synshemmede, skreddersydd etter deres rolle i bedriften og intervjuguide brukt.

I selve intervjusituasjonen fungerte intervjuguiden mer som en påminnelse om de viktigste temaene vi ønsket å utdype enn noe som ble fulgt til punkt og prikke. Som intervjuere var vi åpne for å utforske temaer som vi syntes var interessant for prosjektet, men uten å la respondenten gå i uønsket retning. Å følge et semi-strukturert intervju åpnet for at jeg kunne stille oppfølgingsspørsmål interessant for min oppgave når anledningen bød seg. Underveis fant vi ut at det ble mer viktig å stille oppfølgings- og bekreftende spørsmål enn å følge intervjuguiden da informanten ofte tok opp temaer vi skulle lede inn på senere eller noe vi syntes var viktig. Intervjuguiden ble derfor brukt som en veiledning for å forsikre om at vi hadde dekket de viktigste temaene og et sikkerhetsnett i tilfellet dialogen med informanten viste seg å være anstrengende.

Transkribering av intervjuene. Lydopptaket gjorde det mulig å transkribere nøyaktig hva informanten sa og supplere notatene som ble gjort underveis i intervjuene. Jeg var ansvarlig for å transkribere store deler av intervjuene foruten de tre som ikke ble inkludert i min studie. For hver gang vi var i Oslo og gjennomførte et casestudie ferdigtranskriberte jeg intervjuene så raskt det lot seg gjøre – som oftest innen den første uken etter intervjuene.

INKLUDERING AV SYNSTEMMEDE I ARBEIDSLIVET

Dette viste seg å være fordelaktig for enkelte intervju da dynamikken mellom informant og intervjuer samt deres væremåte og toneleie var fremdeles ferskt i minne.

Analysering

Det er med inspirasjon fra FFAs fenomenologi, det fortolkende og fleksibilitet jeg tar med meg videre i analyseringen av datamaterialet. Som forsker analyserer jeg respondentenes erfaringer om inkluderingsprosessen, hvilke forhold disse opplever som viktig for å få flere synshemmede inn i arbeidslivet samt hva som kan forenkles og bedre denne prosessen. Jeg valgte å være detaljorientert i analysen i den grad jeg følte jeg hadde forståelse for og kompetanse til, noe Smith (2004) også anbefaler for de som ikke har gjort noe lignende. Som følge av at jeg var til stede ved intervjuene og transkriberte disse innen kort tid etter intervjuene, satte jeg meg rask inn i datamaterialet. Etter transkriberingen valgte jeg å fokusere på en informant i en casestudie for å så gå videre til neste informant i samme casestudie. Det transkriberte materialet ble lest igjennom før selve analyseringen. Dette ga meg et godt innblikk i og oversikt over respondentens oppfatning av hans eller hennes erfaringer.

FFA foreslår ofte dybdeanalyse av et case eller et sett med case for å så sammenligne likheter eller ulikheter på tvers av disse (Smith, 2004; Smith; 2011). Store deler av analysen innebærer å identifisere meningsfulle trekk i datamateriale for hver av individs egne måter å tolke situasjonen på, for å så organisere og rapportere dette i en tematisk form (Larkin, Watts & Clifton, 2006). Til å begynne med gir man en detaljert undersøkelse av et case for å så danne en mer oppsummerende og oversiktlig analyse før man så går videre og håndterer neste case (Smith, 2004). Etter man har generert en oversiktlig analyse for hver case kan man sammenligne og analysere casene opp mot hverandre og få en enda bred oversikt over hovedtrekkene. En induktiv tilnærming til analysing av datamaterialet blir gjort da det å identifisere hva individer mener skaper god inkludering er formet på bakgrunn av egne erfaringer og preferanser og ikke nødvendigvis en felles forståelse basert på teorier (Braun & Clarke, 2006). Tematikk identifiseres dermed ikke ved hjelp av allerede-eksisterende begreper eller teorier om hva som er god inkludering av synshemmede i arbeidslivet. Dette kan derimot komme til opphav i datamaterialet selv.

Som inspirert av Smith og hans kolleger (2009) sin metode, valgte jeg å analysere tekst gjennom en induktiv tilnærming ved hjelp av tabeller. Jeg analyserte teksten avsnittsvis og lagde en tabell med fem kolonner for å bryte ned teksten og gi meg god oversikt over

materialet og analysestegene. Dette gjorde jeg med alle ni intervjuene. Deretter valgte jeg å skape større oversikt over tematikken som dukket opp ved å lage et oppsummerende dokument delt inn i hva informantene mente var god eller dårlig opplevelser av inkluderingsprosessen. Dette ga meg en bedre oversikt over informantenes oppfatninger og meninger om situasjonen som også gjorde det lettere å sammenligne likheter og forskjeller innen og på tvers av informanter og casestudier. På bakgrunn av dette identifiserte jeg overordnede begreper som var betydningsfulle for de ulike informantenes oppfatning av inkluderingsarbeidet i bedriften. En realistisk tilnærming til analysering av datamaterialet ble utført som følger av at det antas at mennesker viderefremidler deres erfaringer, meninger og virkelighet gjennom språk (Braun & Clarke, 2006). Det vil si at informantenes meninger om hva som er vellykket inkludering av synshemmede blir identifisert, uten å analysere bruket av språket videre.

Etiske betraktninger og anonymitet.

For at vi kunne gjennomføre forskningen ble formålet med undersøkelsen og intervjuguidene sendt til og godkjent av NSD. Etikk kan være problematisk i kvalitativ forskning da det gir innsikt i hvem informantene er og deres privatliv (Brinkmann & Kvale, 2005). Før intervjuet ble gjennomført informerte vi deltageren om at det var frivillig og som følger mulig å trekke seg ved enhver anledning i forskningsprosessen. Informantene ble også informert om at lydopptakene vil slettes så snart prosjektet var ferdig. Vi fikk muntlig godkjennelse ved bruk av lydopptaker under intervjuet. Informantene ble ikke bedt om å signere et skriftlig samtykke, men deltagelse av prosjektet som informant ble basert på muntlig og gjensidig forståelse. Enkelte historier gitt av informantene har unnlatt å bli transkribert da disse ikke ønsket å bli gjengitt. Dette ble respektert og som følge ikke inkludert i transkripsjonsmaterialet eller studien.

Det er viktig at forskere tar hensyn til informantenes deltagelse i prosjektet og respekterer deres ønsker om anonymitet som følge av konsekvenser dette kan ha for dem (Brinkmann & Kvale, 2005). Som fremstilt tidligere er virksomhetene og informantene anonymisert ved hjelp av forhåndsdefinerte bransjeinndeling og fiktive navn slik at virksomhetene og informantene ikke er gjenkjennbare. Igjen forsikres det om de tildelte fiktive navnene ikke påvirker meningsinnholdet.

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

Resultater

I dette kapittelet legger jeg frem resultatene fra analysering av datamaterialet. Jeg trekker frem kategorier og underkategorier jeg mener godt beskriver hvilke behov arbeidsgivere har for å legge til rette for vellykket inkluderingsarbeid av synshemmede i arbeidslivet. I tillegg hvilke utfordringer inkluderingsprosessen står overfor samt på hvilken måte dette kan styrkes. Jeg fokuserer på eksempler og ulike perspektiver fra informantene som beskriver og utdyper kategoriene på en god måte.

Jeg vil begynne med å trekke frem årsaker arbeidsgivere og ledere av virksomheter opplever som viktig med tanke på å bidra til at personer med nedsatt syn og funksjonsevne inkluderes i arbeidslivet. Dette ønsker jeg å inkludere i studien da det kan være viktig for andre arbeidsgivere å forstå de positive aspektene ved inkludering av personer med nedsatt syn, eller annen nedsatt funksjonsevne. Deretter presenterer jeg tre overordnede kategorier som informantene mener er viktige for at arbeidsgiver skal inkludere synshemmede på arbeidsplassen. Disse har jeg valgt å kalle “Bruk av NAVs tjenester”, “Å være en IA-virksomhet” og “Styrke kompetansen til synshemmede”. Flere underkategorier utdyper hvorfor disse er spesielt viktig for vellykket inkludering. Videre i kapittelet legges det frem kategorier som fremhever inkluderingsprosessen utfordringer og på hvilken måte prosessen kan styrkes, basert på informantenes egne opplevelser av inkluderingsarbeidet i deres virksomhet. Disse kategoriene har jeg valgt å kalle “Systematisering av inkluderingsarbeid, “Sikre god opplæring av synshemmede” og “Bryte holdningsbarrierer”. Disse hovedkategoriene nevnt over utdypes av underordnede temaer.

Betydningen av inkludering

I denne kategorien legges det vekt på å forstå hvorfor det er viktig å ansette personer med nedsatt funksjonsevne og hvilke positive effekter dette har. Dette utforskes gjennom underkategoriene “Vise samfunnsansvar”, “Holde tritt med arbeidslivets utvikling” og “Synshemmedes positiv effekt på arbeidsmiljø”.

Vise samfunnsansvar. Arthur, teamleder fra Agros, har tidligere jobbet med tilrettelegging og inkludering, og opplever at yrkesaktive personer med nedsatt funksjonsevne er svært positivt for samfunnet og individets helse:

INKLUDERING AV SYNSTEMMEDE I ARBEIDSLIVET

Det å ikke få synshemmede i jobb betyr mye i hensyn til hva det koster for samfunnet, hvordan livet deres blir, konsekvenser av at man psykologisk ikke har det så bra, og hvilke konsekvenser dette har for andre rundt dem.

Vebjørn, nærmeste lederen til Varg i Vi er IT, sier at synshemmingen til Varg setter ingen begrensninger, og legger vekt på at “Det er han som person, ikke det at han er blind” som er viktig. IA-rådgiveren, Synne, påpeker at “mantraet er at arbeidslivet er for alle å delta og da gjelder det hvilken nedsatt funksjonsevne du har”. Å se forbi individers livssituasjon og inkludere personer uansett forutsetninger ser ut til å være viktig for å inkludere disse i virksomheten. Et flertall av informantene i denne studien som har lederstilling anerkjente at det å vise samfunnsansvar er en motivasjon for å ansette synshemmede. Konserndirektøten Stein i Sikker Finans sier at “Vi skal jo betjene over snittet av Norges befolkning, da er det jo mer enn rimelig at vi også representerer det samme snittet i selskapet, i den grad det er mulig”. For virksomheten Vi er IT, er det å gi vanskeligstilte individer muligheten til å jobbe en måte å vise samfunnsansvar – å la funksjonshemmede, innvandrere eller eldre arbeidstakere bli sett og vurdert på lik linje med andre yrkeskative arbeidstakere. Daglig leder av Agros, Alf, sier: “det er positivt menneskemessig fordi du gir mennesker som normalt sett ville kanskje ha problemer med å få seg jobb, det gir dem en mulighet”. HMS-sjefen for Sikker Finans, Sjur, understreker at å inngå IA-avtalen kan være forretningsmessig fordelaktig da det: “gjør at samfunnet rundt deg oppfatter at ‘aha, dem gjør det så bra for andre mennesker, det er et selskap jeg kunne tenke å [kjøpe goder av]’”. Ikke bare kan det å inkludere vanskeligstilte individer i virksomheten hjelpe individet, men også styrke virksomhetens rykte og gjøre virksomheten mer attraktiv forretningsmessig og som arbeidsgiver.

Holde tritt med arbeidslivets utvikling. Som allerede nevnt i innledning har regjeringen det siste tiåret fokusert på et mer inkluderende og mangfoldig arbeidsliv gjennom arbeidsinkluderingspolitikken, og generelle lover og regler om tilrettelegging og likebehandling i arbeidslivet. Som en agentur- og engroshandel opplever Agros som en bedrift at markedet for universell utforming og tilrettelegging øker. Arthur, Andrea sin teamleder, mener at nye retningslinjene om universell utforming vil åpne dører til et mer mangfoldig arbeidsliv. Han gir uttrykk for at dette vil bidra til at flere individer som står utenfor arbeidslivet og har behov for tilrettelegging får en større sjanse til å fungere godt når arbeidsplassen er universell tilpasset.

INKLUDERING AV SYNSTEMMEDE I ARBEIDSLIVET

I tråd med Arthur, mener Alf at på grunn av dette så vil interessen for å ansette personer med nedsatt funksjonsevne øke da disse i utgangspunktet har god forståelse for funksjonshemninger og arbeid; “Mange kan dette med belysning, veldig mange om øyesykdommer, men svært få kan noe om kombinasjonen om det”. Han ville ansette Andrea på grunn av hennes interesse for belysning og utdanning innen interiørdesign i kombinasjon med erfaring som synshemmet. Hennes spisskompetanse ble ansett som svært verdifullt på grunn av den økte etterspørsel fra kunder i dette feltet. Å se potensialet personer med nedsatt funksjonsevne kan bringe arbeidslivet kan være viktig for å følge utviklingen av arbeidspolitikken og etterspørsel fra markedet.

Synshemmedes positive effekt på arbeidsmiljø. Sjur, HMS-lederen for Sikker Finans, opplever å ha funksjonshemmede på arbeidsplassen som svært motiverende da de har en stå-på-vilje som utmerker seg;

Masse av disse har en enorm positiv påvirkning på arbeidsmiljøet totalt sett. Ser du en som kravler rundt i rullestol uten bein og kommer hver dag, og kommer tidlig, og sitter og jobber hele dagen og klager ikke, mens jeg som har littegranne vondt i hodet og litt sliten i ledda ligger hjemme og gråter i sofaen min!.

Sjur illustrerer at som en person uten funksjonsnedsettelse, ser han andre som opplever flere hindringer til daglig enn han selv som motiverer han til å trosse små hindringer i hverdagen. Det kan være motiverende for arbeidsgivere og kolleger at virksomheten ansetter synshemmede når det oppleves at de synshemmede har en positiv innvirkning på arbeidstakere uten funksjonsnedsettelse og arbeidsmiljøet generelt.

Oppsummering. Det å vise samfunnsansvar, holde tritt med arbeidslivets utvikling og oppleve den positive effekten funksjonshemmede kan ha på arbeidsplassen, kan være viktig for å forstå hvorfor det er viktig å ansette personer med nedsatt funksjonsevne og hvilke fordeler det har. Det kan være viktig med tanke på å øke bevisstheten og engasjementet rundt inkludering av funksjonshemmede i arbeidslivet.

Videre i kapitlet trekkes det frem informantene mener som viktig for en vellykket opplevelse av inkludering av synshemmede i arbeidslivet, og hvordan inkluderingsarbeidet kan styrkes gjennom deres egne erfaringer.

Bruk av NAVs tjenester

Denne kategorien utdypes på hvilken måte informantene mener NAVs tjenester bidrar til å inkludere synshemmede i arbeidslivet. Dette gjøres ved å utforske underkategoriene “Tilrettelegging og hjelpemidler” og “Økonomisk støtte”.

Tilrettelegging og hjelpemidler. Både Andrea og Varg opplever at store deler av arbeidet foregår på data, slik at de trenger mest tilrettelegging i form av teknologisk utstyr. Andrea forteller at som sterkt synshemmet med lesevansker har hun en lese-tv og forstørring på PC-skjermen hennes “som også har en talefunksjon som kan lese opp tekst” (Andrea, synshemmet arbeidstaker fra Agros). Vebjørn gir uttrykk for at elektroniske løsninger er viktig for at Varg som blind skal fungere optimalt på arbeidsplassen: “Det meste det vi driver med er elektronisk og det er elektroniske løsninger han skal teste. Det er veldig få ting som ikke er elektronisk som han kan lese, som han kan tilegne seg”. Som blind er Varg svært avhengig av utstyr som har talefunksjon, noe han har på PC’en og smarttelefonen sin. Arthur sier “Klarer du ikke å mestre jobben din på grunn av synet ditt så blir det helt feil, fordi det finnes så mye verktøy i dag”. Arthur mener at hver og en synshemmet skal klare å jobbe da tilrettelegging og hjelpemidler for synshemmede er tilgjengelig.

Utover utstyr Varg trenger for å utføre arbeid, orienterer han seg rundt i lokalene ved hjelp av blant annet navnskilt utenfor kontordørene som er i punktskrift. I tillegg forteller hans nærmeste leder Vebjørn at “[Varg] har et tellesystem så han vet hvor langt han skal gå til de ulike kontorene, det er veldig imponerende å se hvordan han går uten stokken sin”. Det ser ut til at elektroniske hjelpemidler er viktige for at en synshemmet eller blind skal kunne utføre arbeidsoppgavene, og en generell tilrettelegging av universell utforming på arbeidsplassen kan lette orientering til den synshemmede.

Økonomisk støtte. Sjur, HMS-leder for Sikker Finans, mener det blir vanskelig å ansette en som krever ekstra disponering av tid og økonomi utover det normale uten å få støtte fra NAV. Sjur forklarer:

Det beste er at man er i en situasjon hvor du kan prøves ut, uten at man forplikter seg verken økonomisk eller ved fast ansettelse... Så det tror jeg er veldig viktig, at vi har NAV i bakgrunnen der. Da er vi sikra for at vi ikke skal skjære ut selv og gå på trynet så det ‘gjomer’, i hvertfall hvis du tar inn flere for det kan bli virkelig arbeidskrevende og økonomisk.

INKLUDERING AV SYNSTEMMEDE I ARBEIDSLIVET

Alf, daglig leder i Agros, poengterer at som en bedrift som arbeider med et relativt nytt og i et uforutsigbart markedet, universell utforming, så bringer NAV en viss økonomisk trygghet:

Vi vet at det er behov for [universell utforming] og vi vet også at i dette markedet med NAV som finansiell kilde... så er jeg trygg på at dette, om ikke vil skal tjene fett på dette, så skal vi hvertfall ha et nullspill på det. Det skal ikke være en kostnad for oss.

En fellesopplevelse blant informanter med lederansvar mener at økonomisk støtte er en betydningsfull faktor for ansettelse av synshemmede. Synne mener at gjennom ordningene til NAV så skal de skape en trygg arena for arbeidsgiver som forsikrer dem om at disse ikke står uten hjelp ved ansettelsen av en synshemmet. Dette er hva NAVs tilbud til virksomheter om blant annet lønnstilskudd og forebyggende- og tilretteleggingstilskudd kan gjøre. Å skape trygghet for bedriften vil derfor kunne gjøre det mer attraktivt og motiverende å ansette synshemmede når det ikke går utover bedriftens økonomi. Sjur, HMS-sjef i Sikker Finans, opplever svært sjeldent at synshemmede søker jobb i Sikker Finans direkte uten bistandelse fra NAV. Sjur gir uttrykk for at han foretrekker at vedkommende med nedsatt funksjonsevne søker jobb hos Sikker Finans gjennom NAV på grunn av NAV Arbeidslivssenteret og støtten som følger både dem som arbeidsgivere og den synshemmede som arbeidssøkende

Kategorien “Bruk av NAVs tjenester” utdyper hvordan NAVs tjenester kan avgjøre om synshemmede blir inkludert i en virksomhet eller ikke. Tilrettelegging og hjelpemidler oppleves som svært viktig for den synshemmede i å utføre arbeidsoppgavene sine, mens arbeidsgivere spesifiserte at NAVs økonomiske støtte regulerer muligheten for om de kan ansette en synshemmet eller ikke. For arbeidsgivere gir den økonomiske støtten mer trygghet rundt ansettelse av en synshemmet enn andre tjenester fra NAV.

Å være en IA-virksomhet.

Denne kategorien omfatter hvordan det å være en IA-virksomhet legger føringer for en god rekrutteringspolitikk gjennom å utdype underkategoriene “Likeverdig rekruttering” og “Fokus på kompetanse”.

Likeverdig rekruttering. Venche, HR-leder fra Vi er IT, forteller at som følge av at de er en IA-virksomhet, oppmuntrer de minoriteter til å søke uansett bakgrunn, kjønn eller funksjonsevne. Venche forklarer at Vi er IT streber etter å følge kvalifikasjonsprinsippet i

INKLUDERING AV SYNSTEMMEDE I ARBEIDSLIVET

rekrutteringsprosessen: “de som er best kvalifisert eller kvalifisert, blir kalt inn til intervju. Og hvis de krysser av på nedsatt funksjonsevne og er godt kvalifisert så blir de kalt inn til intervju”.

I rekrutteringsprosessen opplevde Varg at intervjuet ble utført på en profesjonell måte til tross for at han allerede kjente arbeidsgiveren og arbeidsplassen gjennom IA-utplassering. I Vargs tilfellet var en fra HR til stede under intervjuet for å bistå leder, forsikre at intervjuet undergikk normal prosedyre, samt skrive referat og bistå i utvelgelsesprosessen før og etter intervju. Sjur gir også uttrykk for at som en IA-virksomhet legger dette føringer for god inkluderingsarbeid i organisasjonen:

Jeg syntes IA-avtalen og det samarbeidet med NAV har vært med å hjelpe til og forbedre det systemmessige rundt omkring i mange virksomheter. Først virker det som et pålegg, men så begynner man å jobbe med det og det blir bedre og bedre.

Som vi kan se fra det overnevnte sitatet ser det ut til at å aktivt jobbe med inkluderingsarbeid kan først virke som et pålegg, men ved hjelp av gode føringer av IA-avtalen og NAV legger dette til rette for godt inkluderingsarbeid.

Fokus på kompetanse. Et gjennomgående tema hos de fleste informantene i denne studien var betydningen av å legge vekt på kompetansen og begrensningene til den synshemmede ved rekruttering. Vebjørn mener at jobben til Varg “er en jobb som han gjør bedre, egentlig enn noen av oss seende”. Ledelsen av bedriftene mener det er viktig at arbeidsgivere legger fordommer om synshemmede som ineffektive arbeidstakere til side og behandler og vurderer vedkommende som enhver annen potensiell arbeidstaker. Det handler om å se forbi funksjonsnedsettelsen:

Om man kommer i rullestol eller har litt dårlig syn eller har andre plager som gjør at de har nedsatt funksjonsevne, men de har et friskt hodet, god bakgrunn og kan det vi spør om så ansetter vi selvfølgelig dem (Sjur, HMS-leder for Sikker Finans).

[Varg] ble plukket ut av sine kvalifikasjoner, det var helt tydelig. Det skinte i gjennom, og det skal det jo og. Er han den best kvalifiserte så er det jo han som må bli ansatt (Venche, HR-leder for Vi er IT).

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

Vi hadde behov for et menneske som kunne jobbe med det [belysningsløsninger] og [Andrea] passet perfekt for det og interessen for det – hun var klart til å hoppe... Det at hun var synshemmet selv så vi bare som positivt (Alf, daglig leder for Agros).

Når arbeidsgiveren har vurdert kandidater ut i fra kompetanse og ønsker å ansette en synshemmet mener Venche at man da kan begynne å diskutere synshemmingen og behov for tilrettelegging vedkommende kan ha. Venche forteller om hennes rolle i intervjusituasjoner:

Hvis jeg skulle bistått en leder med synshemmet så ville jeg snakket med dem om dette [funksjonshemming] hvis personen hadde kommet inn til intervju og var den best kvalifiserte... da kan man begynne å tenke på 'hva kan vi gjøre'.

Dette mener Venche er for å hindre uønskede fordommer på et tidligere stadium, men samtidige vise interesse for at vedkommende skal kunne stå i arbeid ved at som arbeidsgiver skal det legges til rette for.

Andrea mener det kan være nødvendig stille spørsmål rundt synshemmingen i intervjuet for å kartlegge vedkommendes behov, men samtidig være bevisst på at dette ikke skal prege intervjuet: "Såne spørsmål kan være litt relevant – ikke sant, alle synshemmede ser ikke likt. Det er veldig variasjon i forhold til tilretteleggingen". Det virker svært viktig for de fleste informantene at man ser forbi funksjonsnedsettelsen hos en aktuell kandidat og ikke la dette prege intervjuet. Ved å fokusere på kompetansen kan det være lettere å forstå på hvilken måte kandidaten er aktuell for stillingen, og når det etterhvert blir aktuelt å ansette vedkommende kan fokuset flyttes fra kompetansen til hva skal til for at vedkommende får brukt kompetansen fullstendig.

Kategorien "Å være en IA-virksomhet" viser til hvordan det å være en IA-virksomhet øker arbeidsgivernes forpliktelse til å bidra til et mer inkluderende arbeidsliv. IA-avtalen legger føringer for en rekrutteringspolitsikk som gjør det lettere for arbeidsgivere å integrere synshemmede i arbeidslivet. Dette er blant annet gjennom å aktivt arbeide med likeverdige rekruttering og holde fokus på den synshemmedes kompetanse og ikke den nedsatte funksjonsevne.

Styrke kompetansen til synshemmede

Denne kategorien utforsker hvordan synshemmede får muligheten til å bygge kompetansen på arbeidsplassen og hvordan dette kan føre til god inkludering synshemmede på arbeidsplassen. Dette utdypes gjennom underkategoriene “Praktisere reelle arbeidssituasjoner” og “Kurs og konferanser”.

Praktisere reelle arbeidssituasjoner. Både Andrea og Varg ble ansatt ved hjelp av utplassering gjennom IA-avtalen, og det kom tydelig frem i analysen at en IA-utplassering kan være avgjørende for synshemmede å komme i jobb og eventuelt fast ansettelse ved senere anledning. For å ruste de synshemmede som står utenfor arbeid mener både Andrea, Varg og deres arbeidsgivere at det er viktig å prøve og utvikle deres kompetanse i ekte arbeidssituasjoner. Sjur mener at praksisplassen kan være et godt utgangspunkt for den synshemmede å oppleve arbeidslivet og bygge erfaring som kan hjelpe disse inn i andre jobber:

Du kommer i hvertfall inn i en virksomhet, opplever arbeidslivet, dets sorger og gleder, du får en uttalelse derifra om hvordan du har greid å gjennomføre jobben også har du kommet deg i gang på et videre løp, forhåpentligvis. Kanskje du får fast jobb der du er på trening.

Å eksponere synshemmede for arbeidsoppgaver og arbeidsplasser er viktig for deres fremtidige deltagelse i arbeidslivet da den synshemmede vil opparbeide arbeids- og sosiale ferdigheter som følge av erfaringen (Crudden, 2012). For Andrea og Varg opplevde disse at praksisplassen ga dem muligheten til å vise og bygge deres kompetanse og å håndtere ulike utfordringer. Andrea sier:

Til å begynne med var det en utfordring å bare møte opp på jobb på grunn av motivasjon – vil jeg klare dette, møte andre fremmede – men nå er utfordringen det å bli trygg på egne presentasjoner; mer faglige utfordringer, bli mer trygg på de konseptene vi jobber med.

Andrea opplevde at til tross for hennes utdanning ble hun ustødig på hennes kompetanse ved å ikke ha praktisert det hun lærte. Andrea nevnte at hun ikke visste hva hun faktisk kunne før hun startet i praksis og i arbeidslivet; “at jeg kan jobbe selvstendig, det

INKLUDERING AV SYNSTEMMEDE I ARBEIDSLIVET

visste ikke jeg da”. I motsetning til å stå utenfor arbeidslivet og prøve bygge opp kompetanse for arbeidslivet, mener Synne at det er mer effektivt å lære dette mens man er i arbeid: “det å begynne der ute og trene mens du er i arbeidslivet, det er det som gir størst effekt”. Med størst effekt mener Synne det å komme og stå i arbeid.

Kurs og konferanser. Selv etter å bli ansatt mener arbeidsgiverne at det var viktig å fortsette å utvikle de synshemmedes kompetanse. Videre opplæring av den synshemmede på arbeidsplassen ble rapportert som noe svært viktig for både synshemmede og arbeidsgivere for å sikre vellykket inkludering. Det var viktig for å ruste den synshemmedes kompetanse og egenskaper, og generell forståelse av arbeidsplassen. Både Varg og Andrea opplever at etter å ha blitt ansatt så blir dem tilbudt om å utvikle deres kompetanse videre. Da vi spurte Varg om han trengte mer faglig utvikling så sa han “Nei. Det jeg trenger får jeg. Jeg flyr jo rundt på konferanser så ofte som mulig... Jeg får faglig påfyll – da er jeg i mitt ess”. Det ser ut til at Varg trives med å få muligheten til å utvikle seg videre. Andrea sier også hun har blitt kurset i svært mange områder slik at hun har klart å bygge opp kompetansen. Konferanser og kurs ser ut til å være svært viktig for deres utvikling.

Kategorien “Opplæring av synshemmede på arbeidsplassen” viser hvilken effekt praktisering av reelle arbeidssituasjoner og deltagelse i kurs og på konferanser kan bidra til at synshemmede får muligheten til å vise deres kompetanse samtidig som vedkommende får muligheten til å utvikle deres arbeidskompetanse videre. Dette kan være viktig med tanke på eventuelt senere ansettelse samt en god måte for en arbeidsgiver å sikre god inkludering av synshemmede på arbeidsplassen.

Oppsummering

Så langt i dette kapittelet har jeg lagt frem faktorer informantene mener er viktig for å skape vellykket inkludering av synshemmede i arbeidslivet. For den synshemmede er tilrettelegging og hjelpemidler viktig å ha arbeidsplassen for at den synshemmede skal kunne utføre sine arbeidsoppgaver. Derimot er arbeidsgivere mer tilbøyelig for å ansette synshemmede dersom økonomisk kompensasjon kan bli gitt. Dette er svært viktig med tanke på arbeidsgivernes villighet til å ansette funksjonshemmede i fremtiden. Resultatene viser og at det å være en IA-virksomhet ser ut til å være et godt utgangspunkt for at arbeidsgivere skaper en rekrutteringspolitikk som tar i større grad hensyn til aktuelle kandidater med funksjonsnedsettelse. Generelt kan en økt bevissthet rundt rekrutteringsprosessen forhåpentligvis føre til økt rekruttering og ansettelser av synshemmede. Samtidig var styrking

INKLUDERING AV SYNSTEMMEDE I ARBEIDSLIVET

av den synshemmedes kompetanse på arbeidsplassen gjennom IA-plass eller kurs og konferanser viktig for den synshemmedes inkludering på arbeidsplassen.

Til tross for at flere faktorer ble identifisert som viktig for vellykket inkludering av synshemmede i arbeidslivet, kom det også tydelig frem i analysen av datamaterialet at inkluderingsarbeidet står ovenfor utfordringer. Selv om ulike føringer i politikken og arbeidslivet skaper en inkluderingspolitikk, kan det tenkes at hvordan inkluderingsarbeidet utføres og dens faktiske effekt kan ha en sterk innvirkning på sysselsettingen av synshemmede. Videre i kapittelet identifiseres tre overordnede kategorier som viktige for informantene med tanke på å styrke inkluderingsarbeidet; “Systematisere inkluderingsarbeid hos arbeidsgivere”, “Sikre opplæring gjennom tett oppfølging” og “Bryte holdningsbarrierer”. Som tidligere i kapittelet vil disse kategoriene utdypes ved hjelp av underordnede kategorier.

Systematisere inkluderingsarbeid

Gjennom denne kategorien legges det vekt på behovet for et mer systematisk inkluderingsarbeid blant arbeidsgivere og på hvilken måte dette kan gjøres gjennom å utforske underkategoriene “Iverksette gode rutiner”, “Avklare roller og forventninger til hverandre” og “Øke kunnskap om inkluderingsarbeid i virksomheten”.

Iverksette gode rutiner. Etter å ha signert IA-avtalen mente arbeidsgiverne at de jobbet mer målrettet med å ansette flere personer med nedsatt funksjonsevne. Likevel presiseres det at det er et stort behov for mer systematisk tilnærming til hvordan inkluderingsarbeidet bør utføres. Arthur tror at “norske arbeidsgivere vil ansette mye mer handicappede mennesker hvis de vet at det finnes et sånt opplegg som beskrives fra A-Å om hvordan det skal gjøres. Et standardløp som man gjør med alle”.

Sjur opplever at som en IA-virksomhet blir Sikker Finans bedre på å iverksetter rutiner rundt arbeidet av IA-plasser. Sjur foreslår at ved å senke terskelen til førstegangsintervju kan dette gi den synshemmede en sjanse til å vise deres kompetanse samtidig som det kan bryte med holdninger man som arbeidsgiver eventuelt får ved å kun lese CV og søknad:

Problemet er at vi har hatt en litt dårlig kultur på å invitere disse menneskene inn til oss, for eksempel førstegangsintervju. Det er der mye av barrierene kan ligge, hos den lederen som skal rekruttere... jeg syntes [Sikker Finans] skal være gode på dette med å invitere folk, la dem få komme i hvertfall – bare det å komme til et intervju kan være at det løsner for noen, enten om du ser dårlig

INKLUDERING AV SYNSTEMMEDE I ARBEIDSLIVET

eller går dårlig eller hva det enn nå skal være – det er da noen som har fatta interesse for deg som gjerne vil snakke med deg og høre på deg litt; ‘hva er det du kan som vi kan bruke?’.

Forslagene til Sjur kan være fordelaktig for en synshemmet da det kan bli lettere for arbeidsgivere å se kompetanse fremover funksjonshemming, og muligens se potensialet vedkommende har i bedriften. Samtidig kan det være motiverende for synshemmede som opplever mer sjeldent å bli innkalt til intervju enn andre (Dalen, 2006) å endelig få muligheten til å vise hva de kan. Varg mener at den beste måten å vite om noen har kompetansen man ser etter er å simulere arbeidssituasjoner i rekrutteringsprosessen. Varg mener arbeidsgivere ikke må være redde for å teste kompetansen på vedkommende; “Vær åpen, prøv nye ting. Gjerne prøv vedkommende i oppgaver”. Andrea foreslår at det kan være en fordel for synshemmede å praktisere intervjusimuleringer slik at når man blir innkalt til intervju så er de mer forberedt på hvordan man skal selge sin kompetanse og gir dermed et bedre inntrykk. Som tidligere nevnt var Andrea usikker på hennes kompetanse, men oppmuntrer andre synshemmede å stole på sin kunnskap og aktivt holde det ved like. Her ser det ut som at både arbeidsgivere og synshemmede kan påvirke hvordan rekrutteringsmetoden utføres slik at settingen kan også være fordelaktig for den synshemmedes forutsetninger.

Avklare roller og forventninger. Gjennom mine analyser kom det tydelig frem at avklaringer om hvilke roller og forventninger hver og en aktør har overfor hverandre i samarbeidet om inkludering av synshemmede i arbeidslivet er manglende. Informanter opplever at uavhengig av deres rolle i inkluderingsprosessen er det alltid et ønske om at det er de andre samarbeidspartnerne – om det er den synshemmede, arbeidsgiver eller NAV – er mer proaktiv i inkluderingsprosessen. Synne mener at etter at hun har gjort seg til kjenne for bedriften som deres IA-rådgiver, at det er opp til virksomheten å ta kontakt med henne når virksomheten ønsker å ansette noen med nedsatt funksjonsevne. Derimot ønsker bedriftene mer proaktive IA-rådgivere, og andre NAV-samarbeidspartnere, som følger opp dem i større grad. Mangel på avklaringer rundt hvem som skal gjøre hva og hva som kan forventes av hvem – foruten noen spesifikke retningslinjer lagt frem i IA-avtalen eller i samarbeid med NAV – kan skape et usikkert samarbeid:

INKLUDERING AV SYNSTEMMEDE I ARBEIDSLIVET

Vi blir jo sittende å lure på hva er det som egentlig skjer nå egentlig? Er det noe vi kan bidra med, hva skal vi gjøre. Skal vi ta kontakt med NAV, si at vi er interessert å være med å hjelpe? (Sjur, HMS-leder i Sikker Finans).

Som illustrert tidligere opplever informantene at IA-plasser har gode intensjoner og er en fin måte for synshemmede å bygge og å vise deres kompetanse på. Likevel rapporterer flere av disse informantene at det er ulike forventninger til hvordan praksisordningen utføres og hva målet med IA-plassen faktisk er. Varg mener at ordningen er god, men begrensende. Han foreslår at avklaring om hva praksisplassen faktisk skal føre til er nødvendig:

Det er veldig uforutsigbart. Det er avhengig av hva man blir enig om når man lager en avtale om praksisplass. Det burde være mye mer *strict* – hva skal dette føre til? Skal det kun føre til jobberfaring? Dersom kroppen til vedkommende innfrir visse krav så gjør vi en ansettelsesprosess? Hva skal være igjen?.

Synne mener at alle partere er med om å inkludere synshemmede i arbeidslivet og det er nødvendig å vite om hverandre og på hvilken måte de kan utnytte hverandres ressurser og kompetanse. Hun sier “det er bare det at man må kjenne til hverandre og anerkjenne at her er vi flere. Og avklare hvilke roller man har er jo viktig”.

Øke kunnskap om inkluderingsarbeid. Til tross for at NAV kan tilby både arbeidsgiver og den synshemmede arbeidstakeren tjenester og ordninger som kan gjøre det lettere å ansette og/eller beholde disse i arbeid, er det ikke slik at alle er klar over disse tilbudene. Andrea opplever at NAV vet veldig mye om hva de selv kan tilby, men dette gjenspeiles ikke hos arbeidsgivere som har behov for hjelp. Alf påpeker også at arbeidsgivere er usikre: “Det å vite hvem man kan snakke med og hvilke spørsmål man bør stille, det tror jeg mange [arbeidsgivere] sliter med”. Som IA-rådgiver møter Synne svært ofte usikre arbeidsgivere som ikke vet hvordan de kan søke om hjelp, og sier “NAVs hemmelige tjenester´ kaller vi det litt internt på senteret hos oss, for det er noe med at det ikke er kjent nok der ute, hvilke muligheter som finnes”. Likevel opplever Synne at bedrifter blir positivt overrasket og svært fornøyd når de får vite om mulighetene og virkemidlene NAV tilbyr dem. Det ser ut til at mangel på kunnskap om NAVs virkemidler er et hinder for ansettelse av synshemmede, men straks arbeidsgivere ser mulighetene NAV tilbyr er ansettelse av en person med nedsatt funksjonsevne en større mulighet.

INKLUDERING AV SYNHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

Kategorien “Systematisering av inkluderingsarbeid hos arbeidsgivere” understreker behovet arbeidsgivere har etter en mer systematisk inkluderingspolitikk som disse kan følge slik at inkluderingen av synshemmede i arbeidslivet blir enklere. Det gis forslag til hvordan en mer systematisk prosess kan oppnås gjennom å ha gode rutiner av inkluderingsarbeid på arbeidsplassen, avklare roller og forventninger på tvers av partere involvert i inkluderingsprosessen, og få mer kunnskap om hvordan arbeidsgivere kan initiere inkludering av synshemmede på arbeidsplassen.

Sikre god opplæring av synshemmede

Denne kategorien fremmer betydningen opplæring av synshemmede på arbeidsplassen har for følelsen av vellykket inkludering. Dette utforskes gjennom underkategorien “Opplæring i arbeidsoppgaver og hjelpemidler”.

Opplæring i arbeidsoppgaver og av hjelpemidler. Andrea og Varg opplever faglig utvikling gjennom å delta på kurs og konferanser, men de har opplevd lite opplæring av arbeidsoppgaver eller bruk av hjelpemidler. Andrea mener at opplæring av arbeidsoppgaver bør gjennomføres mye bedre:

Jeg syntes ikke det har vært god nok opplæring, de har sendt et skjema som jeg skal skjønne å gjøre, men det skulle vært litt mer gjennomført opplæring... ikke gi forskjellige måter på hvordan oppgaven skal gjøres, men kanskje gå grundig og repetere det litt.

Arthur mener at hjelpemidler er tilgjengelige for at en synshemmet skal kunne arbeide, men uten opplæring i bruk av disse blir det vanskelig for vedkommende å mestre jobben: “det er jo ikke det at en person ikke klarer å mestre jobben, det en må lære seg å mestre er verktøyene en skal bruke for å klare jobben”. Det virker som om tilrettelegging og hjelpemidler kan skaffes, men det er mangel på kompetanse i opplæring av hjelpemidler på arbeidsplassen som kan hindre de synshemmedes effektivitet. For å motvirke dette mener Arthur at NAV bør opplære hvordan synshemmede skal bruke hjelpemidlene og følge disse i et år slik at den synshemmede får best og tidligst mulig utnyttelse av verktøyet:

Det du må gjøre er å observere. Du må sitte og se at de jobber, i kanskje timer, følge dem, være nysgjerrig på hvordan de leser, spørre, notere. ‘Okei, de

INKLUDERING AV SYNSTEMMEDE I ARBEIDSLIVET

trenger opplæring til excel, talesynteser som passer her, mer trening i touch, de må ha bedre belysning, de må bord som ser sånn ut osv.

Andrea mener god opplæring kan ordnes gjennom fadderordninger eller tildeling av en mentor tilstedet på arbeidsplassen som har god kunnskap om hjelpemidler, synshemming og synshemmede i arbeid:

Hvis jeg skulle hatt en fadder så ville jeg hatt en fadder som hadde litt kunnskap om synshemmede generelt. Eller så jeg kunne lære den del av henne, eller om det jeg gjør, så vi kunne utveksle litt kompetanse, å heve min kompetanse. For eksempel få en fadderordning fra en synspedagog hadde vært helt topp, for de har mye kunnskap og kompetanse om syn og hvordan man skal tenkte i forhold til utprøvinger. Så det ville vært opplæring i tillegg.

Det kan se ut til at tilrettelegging av hjelpemidler er gjennomførbart, men foruten opplæring i hvordan disse hjelpemidlene skal brukes blir det raskt vanskeligere for den synshemmede å mestre og å utføre arbeidsoppgavene.

Kategorien “Sikre god opplæring av synshemmede” understreker betydningen opplæring av arbeidsoppgaver og hjelpemidler har for opplevd inkludering av synshemmede på arbeidsplassen. Å identifisere behovet synshemmede har for opplæring kan godt gjøres gjennom å følge disse tett og kartlegge deres ønsker slik at disse kan prestere optimalt i arbeidet. Tilrettelegging og opplæring av arbeidsplassen og arbeidsoppgaver kan styrkes gjennom god, tett oppfølging.

Bryte holdningsbarrierer

Denne kategorien utforsker hvordan negative holdninger til funksjonshemmede og synshemmede kan ha en innvirkning på inkluderingen av synshemmede i arbeidslivet. Dette utdypes gjennom underkategoriene “Hva er funksjonshemming?” og “Nedsatt funksjonsevne, nedsatt arbeidsevne”.

Hva er funksjonshemming? Varg mener at synshemmede, eller funksjonshemmede, er misforstått i dagens samfunn som blir gjenspeilet i arbeidslivet:

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

det er et holdningsproblem blant både arbeidsgivere og samfunnet for øvrig. Grupper, type funksjonshemmede har gjennom historien ikke vært en ansett gruppe. Og de sliter vi med fortsatt i dag.

Venche opplever at kandidater med nedsatt funksjonsevne ofte unnlater å rapportere dette når de søker jobb, både i utfyllingsskjemaet og søknaden. Hun sier at “Det går vel med på at de ikke vil boksas, søkerne”. Andrea forteller at synshemmingen hindrer henne i å søke nye jobber fordi hun tenker arbeidsgiveren vil tilegne henne negative egenskaper på grunn av synshemmingen samt hvilke ekstra belastninger dette vil ha for bedriften. Hun sier:

Jeg er redd for å skremme arbeidsgiver når jeg kommer dit... Jeg har sett på andre jobber, og tenkt ‘kunne jeg gått på det intervjuet her nå?’ også kan jeg ikke det for jeg tenker at ‘jeg kan ikke si at jeg er synshemmet, kan ikke si at jeg trenger forstørring i kasseapparatet.

Det kan oppleves som at noe av diskrimineringen av synshemmede er basert på en negativ antagelse personer med nedsatt syn og hva dette vil medbringes bedriften som skaper barrierer hos arbeidsgivere, som ikke nødvendigvis er konstruert gjennom egne erfaringer og interaksjon med vedkommende.

Nedsatt funksjonsevne, nedsatt arbeidsevne. Stein gir forslag til, som en IA-virkosmhet, at andre arbeidsgivere bør forstå at selv om noen har nedsatt funksjonsevne så betyr det ikke nødvendigvis at man har nedsatt arbeidsevne:

Jeg tror det er viktig i hvertfall å skille mellom nedsatt funksjonsevne og nedsatt arbeidsevne av ulike årsaker, og at det ikke nødvendigvis er sidestilt for det kan jo være litt forskjellig.

Det kan være nødvendig å forstå nedsatt funksjonsevne og arbeidsevne som selvstendig fra hverandre for hindre diskriminering. Varg opplever i likhet med Stein at funksjonsevne og arbeidsevne er to ulike begreper og er forårsaket av ulike årsaker. Han gir inntrykk av at det kan være like naturlig å forstå at enhver arbeidstaker har en redusert arbeidsevne som følge av at de korrekte forholdene ikke er lagt frem. Han illustrerer:

INKLUDERING AV SYNSTEMMEDE I ARBEIDSLIVET

når dere [synsfriske] sitter i sola og prøver å bruke ipad, det er vanskelig, da har dere også en funksjonsnedsettelse, midlertidig. Så det er liksom hva man tenker om ting... I denne [bransjen] snakker man om nedsatt arbeidsevne – jammen faen, du slår alt under samme kam!.

Kategorien “Bryte holdningsbarrierer” belyser ulike måter funksjonshemming og synshemming kan bli forstått, og hvilke begrensninger dette setter for personer med funksjonsnedsettelser.

Oppsummering

I dette kapitlet har jeg lagt frem faktorer informantene mener er viktig for å skape vellykket inkludering av synshemmede i arbeidslivet og på hvilken måte aspekter ved inkluderingsprosessen av synshemmede som kan styrkes. Til tross for at det var svært mange positive aspekter som kan lede til vellykket inkludering viser resultatene at inkluderingsprosessen kan styrkes. Mangel på systematisk rekruttering er en barriere som kan hindre inkludering av synshemmede i arbeidslivet. Resultatene viser at for å skape bedre inkluderingsarbeid er det nødvendig å avklare hvilke roller og forventninger NAV, arbeidsgiver og den synshemmede har overfor hverandre. Gode rutiner kan skape en tydeligere systematisering og gjøre det enklere å inkludere personer med synshemming i arbeidslivet. Resultater tyder også på at det er viktig å opplære den synshemmede i arbeidsoppgaver og hjelpemidler de eventuelt har behov for på arbeidsplassen slik at den synshemmede og virksomhet kan yte maks av den synshemmedes arbeidsevne. Her er det viktig med tett oppfølging idet vedkommende blir ansatt slik at utfordringer knyttet til tilrettelegging (av arbeidsoppgaver eller arbeidsplassets utforming) oppdages tidlig og hindrer fremtidige problemer. Derimot ser det dessverre ut til at arbeidsgivere har en generell negativ forståelse om hva det innebærer å ha en funksjonsnedsettelse og deres faktiske arbeidsevne, noe som forstyrrer ønsket om å ansette en synshemmet. Studiens resultater viser at for å bryte med holdninger arbeidsgivere har om synshemmede er det viktig at arbeidsgivere blant annet får mer kunnskap om hva det innebærer å ha en synshemming og kjenne til NAVs tjenester.

Diskusjon

Målet med denne studien er å utforske hvilke forhold arbeidsgivere mener er nødvendig for at de skal kunne inkludere synshemmede i arbeidslivet. Samtidig ser studien på hva arbeidsgivere kan legge til rette for, for å skape en mer vellykket inkludering. Dette utforskes med FFA som analysemetode. I dette kapittelet drøfter jeg hovedfunn i lys av teori og allerede-eksisterende empiri. Deretter avsluttes studien med å presentere metodiske betraktninger, videre forskning og konklusjon.

Anvik (2006) viser at det er i møte mellom arbeidsgiver og synshemmede ved hjelp av tiltak arrangert av staten at inkludering av synshemmede kan virkelig skje. I denne studien ser IA-avtalen ut til å være en viktig faktor med tanke på å få arbeidsgivere til å bevisstgjøre betydningen inkludering av personer med synshemming eller andre funksjonsnedsettelse har på arbeidsplassen. Det kan åpne for et mer tilgjengelig arbeidsliv samt hindre barrierer mot yrkesdeltagelse hos personer med nedsatt funksjonsevne. I tillegg til å ha en positiv bevissthetsgjøring omkring inkludering av synshemmede, viser resultatene i denne studien at virksomheter som har inngått IA-avtalen blir presset til å iverksette rutiner rundt inkluderingsarbeid, spesielt rundt IA-utplasseringer. Likevel påpekes det i resultatene at arbeidsgivere vil bli mer motivert til å ansette synshemmede dersom arbeidsgivere kan følge en mer standardisert fremgangsmåte.

I følge denne studiens resultater og Osberg Ose og kolleger (2009) sine analyser er systematikken og selve tilnærmingen, implementeringen og utføringen av arbeidet rundt inkluderingsprosessen vanskelig. Det kan tenkes at en systematisk tilnærming gjør inkluderingsopplevelsen som en enkel og tydelig prosess, og dermed lettere å gjennomføre. En slik systematisk tilnærming kan dermed ha en stor innflytelse på i den grad inkluderingsarbeid er forankret i virksomheten, og som følger forårsake økt rekruttering av personer med nedsatt syn. En måte å utforske dette kan være ansette personer med nedsatt syn eller funksjonsevne som ønsker å jobbe aktivt med inkluderingsarbeid slik at det får større fokus i virksomheten. I resultatene kom det frem at på grunn av den utviklingen arbeidsmarkedet har i dag, er det viktig å se hvilke mulighetene kompetansen og forutsentingene til en person med synsnedsettelse, eller annen funksjonsnedsettelse, kan utnyttes i virksomheten. Anvik (2006) foreslår at personer med nedsatt funksjonsevne har et godt utgangspunkt for å jobbe i NAV i forbindelse med å hjelpe andre i samme situasjon å få arbeid. En slik tenkemåte kan overføres til virksomheter. For virksomheter som ønsker å

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

aktivt inkludere personer med synshemminger eller andre funksjonshemminger, kan det være fordelaktig å ansette en person med nedsatt funksjonsevne som ønsker å jobbe med inkluderingsarbeid. Disse vil allerede ha førstehåndserfaring som funksjonshemmet i og utenfor arbeidslivet og kjennskap til arbeidsgiver og deres behov, samt NAV gjennom eventuelt tidligere samarbeid som bruker. Dette kan bidra til at virksomheter styrker inkluderingsarbeidet og sørger for at flere med funksjonsnedsettelse blir inkludert i arbeidslivet.

I tillegg til tilstrekkelig systematisk inkluderingsarbeid, viser denne studien og annen forskning (Anvik, 2006; Dyrstad, Mandal & Osborg Ose, 2014) at det er manglende kunnskap blant arbeidsgivere om hvilke muligheter de har når de ønsker å inkludere funksjonshemmede i virksomheten. Mangel på kunnskap om NAV sine tjenester eller annet inkluderingsarbeid blir en ansettelsesbarriere (Dyrstad et al., 2014). I denne studien kom det frem at det er viktig å få mer kunnskap om de ulike rollene til aktørene som er involvert i inkluderingsprosessen, herunder arbeidsgivere, synshemmede/funksjonshemmede og NAV. Det er nødvendig å vite om hverandre slik at aktørene kan utnytte hverandres ressurser og kompetanse innen hvert sitt respektive felt i en inkluderingsprosessen. Mangel på kunnskap og holdningsbarrierer blant arbeidsgivere ser vi vil komme tilstadiighet videre i diskusjonen.

Som gjort rede for i teoridelen ser vi at arbeidsgivere gjør positive og negative vurderinger av en potensiell kandidat i rekrutteringsprosessen (Falkum, 2012). Ved at arbeidsgivere aktivt fokuserer på de positive konsekvensene inkludering av en person med nedsatt syn vil ha for virksomheten, kan det bidra til at arbeidsgivere velger å ansette disse. Blant annet viser denne studien at det å være en IA-virksomhet oppleves å være en god CSR-strategi. Dette er fordi virksomhetene forplikter seg og ansetter personer med nedsatt funksjonsevne i større grad enn før. Det å ansette vanskeligstilte individer gjør at virksomheten blir mer attraktiv for interessenter som ser det positive virksomheten gjør for individet og samfunnet generelt. I tillegg kan det være en intern fordel ved å ansette personer med funksjonsnedsettelse. Det eksisterer en antagelse blant arbeidsgivere om at personer med nedsatt funksjonsevne er mer fraværende fra jobb enn personer uten funksjonsnedsettelse (Stevens, 2002). Ønsket om å redusere fraværet blant ansatte (delmål 1 i IA-avtalen) kan ha bidratt til at arbeidsgivere vegrer seg mot å rekruttere arbeidstakere som er antatt å være mindre produktive og ha høyere fravær – deriblant personer med nedsatt funksjonsevne (Hammer, 2007). Derimot viser resultater av denne studien og Skøien og kolleger (2006) sin forskning at ved å inkludere flere personer med funksjonsnedsettelse på

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

arbeidsplassen kan dette ha en positiv effekt på bedriftens fraværet. I resultatene kom det frem at det er motiverende å se mennesker som har det vanskeligere enn seg selv, men likevel være tilstedeværende på jobb. Dette kan forårsake ringvirkninger og bidra til en holdningsendring blant de ansatte. Antagelsen er at færre velger å være fraværende fra jobb hvis de opplever at andre kolleger med fysiske utfordringer er utholdene i jobben dag etter dag (Skøien et al., 2006). I tilfeller hvor arbeidsgivere vurderer synshemmede som en ny arbeidstaker kan det være fordelaktig å ansette vedkommende sett i lys av det nevnt over. En slik positiv vurdering av den synshemmedes effekt på arbeidsplassen kan være fordelaktig for virksomheten både internt og eksternt. Å ansette en synshemmet kan være en vinn-vinn situasjon for både virksomheten og den synshemmede. Dette kan ha en stor innvirkning på arbeidstarknes engasjement og interesse for inkludere personer med nedsatt funksjonsevne og dermed noe som kan bidra til at arbeidsgivere velger å ansette disse.

Både mine funn og annen forskning (Anvik et al., 2007; Drøpping & Midtsundstad, 2003; Svalund & Skog Hansen, 2013) viser at virksomheter som har inngått IA-avtalen øker bevisstheten om inkluderingsarbeid og forplikter seg til å jobbe mer aktivt med delmål 2. På den måten ser IA-avtalen ut til å være viktig for arbeidsgivere med tanke på å skape en mer vellykket inkludering. Derimot konkluderer Anvik og kolleger (2007) med at til tross for at IA-avtalen har vist å ha en positiv effekt på økt fokus på inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet, er det likevel vanskelig å vise til positive resultater av faktisk inkludering. Olsen og Vangstad (referert i Børing, 2005, s. 24) viser at velger man å måle suksess av IA-avtalen ut i fra hvordan personer med nedsatt funksjonsevne har blitt tatt i mot og integrert i virksomheten kan det ses på som vellykket. Derimot hvis suksess måles etter økt omfang av rekruttering blant virksomheter eller hvordan delmål to er forankret i virksomhetene er det mindre vellykket. Denne studien kan bekrefte den positive effekten IA-avtalen har på bevissthetsgjøring av inkluderingsarbeid. På den andre siden så støtter den også utilstrekkelige systematisk forankring av inkluderingsarbeid i virksomhetene. Dette tyder på at IA-avtalen ikke nødvendigvis har hatt en forbedring siden Olsen og Vangstad sin forskning i 2005.

I likhet med IA-avtalen ble det nevnt i resultatene at aktivt samarbeid med NAV legger til rette for føringer av inkluderingsarbeid. Derimot legger arbeidsgivere større vekt på den opplevde tryggheten NAV gir arbeidsgivere i inkluderingsprosessen gjennom økonomisk kompensasjon. Som allerede nevnt vurderer arbeidsgivere potensielle kandidater etter antatt risiko vedkommene kan bringe virksomheten (Falkum, 2012). Til tross for at det kan være

INKLUDERING AV SYNSTEMMEDE I ARBEIDSLIVET

fordelaktig å se på de positive konsekvensene ved å ansette en synshemmet, ser arbeidsgivere synshemmede som en risikofylt arbeidstaker på grunn av de mulige økonomisk belastningene som kan oppstå. Det er det en generell antagelse om at sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne vil påføre bedriften høye kostnader til tross for at dette ikke nødvendigvis er tilfellet (Skøien et al., 2006). De antatte kostnadene arbeidsgivere tror de må dekke er tilrettelegging av arbeidsplassen og kostnader relatert til skreddersynging av arbeidsoppgaver etter vedkommendes behov (Stevens, 2004). Dale-Olsen, Hardoy, Storvik, og Torp (2007) intervjuet etatsrepresentanter som viste seg å være skeptiske til å ansette arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne (uansett hvordan denne betegnelsen forstås) fordi disse følte seg presset i forhold til økonomi og budsjetter, og at de rett og slett ikke har mulighet til å ansette folk som ikke yter 110 prosent (Dale-Olsen et al., 2005).

Denne studien, i likhet med annen forskning (Anvik et al., 2007; Drøpping, 2004; Stevens, 2004), viser at økonomisk støtte ved tilrettelegging av arbeidsplassen for en person med nedsatt syn eller annen funksjonsevne er svært viktig for ansettelse. Virksomheter som aktivt inkluderer personer med nedsatt funksjonsevne er opptatt av å få økonomisk kompensasjon fra myndighetene som følge av at de potensielt utsetter seg for en risikofylt arbeidskraft (Drøpping, 2004). Virksomheter som tar i bruk den økonomiske støtten fra NAV viser et større engasjement rundt inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i bedriften (Anvik et al., 2007). Positive økonomiske insentiver, som tilskudd eller skatte-/avgiftslette, kan gis til arbeidsgivere som ansetter arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne (Halvorsen & Hvinden, 2011). Derimot ønsker arbeidsgivere som ansetter personer med nedsatt funksjonsevne mer langvarige ordninger for lønnskompensasjon (Dale-Olsen et al., 2005; Grambo & Stormo Andersen, 2003). Tilretteleggingstilskuddet på 250 kr dagen i inntil 36 uker opplever arbeidsgivere som svært lite hensiktsmessig i de tilfellene hvor det skal tilrettelegges for en arbeidstaker med permanent nedsatt funksjonsevne (Grambo & Stormo Andersen, 2003). I resultatene kom det frem at det er spesielt viktig å legge vekt på gode kompensasjoner i de tilfellene flere enn en person med nedsatt funksjonsevne blir ansatt.

Som vi kan se av det nevnt over oppleves den økonomisk støtten som er tilgjengelig nå som utilstrekkelig og kan dermed ha en stor innvirkning på om arbeidsgivere vil ansette personer med nedsatt funksjonsevne, uansett funksjonsnedsettelse. Enda mer utfordrende kan det være i de tilfellene arbeidsgivere ønsker å ansette flere. Da en økonomisk belastning for virksomheten er en avgjørende faktor for om arbeidsgivere ønsker å inkludere personer med nedsatt syn eller ikke er det viktig at riktige ordninger kan gis til arbeidsgivere. For at

INKLUDERING AV SYNSTEMMEDE I ARBEIDSLIVET

arbeidsgivere skal inkludere flere personer med nedsatt funksjonsevne er det høyst nødvendig at økonomiske tilskudd er mer fleksible og langvarige ordninger. Ved at arbeidsgivere blir forsikret om at inkluderingsarbeid ikke påfører belastninger på bedriftens økonomi vil dette gjør det mer lønnsomt og attraktivt for arbeidsgivere å ansette og inkludere personer med nedsatt funksjonsevne. Dermed kan det være viktig at myndighetene tilrettelegger etter arbeidsgivernes ønske slik at flere arbeidsgivere ser det som hensiktsmessig å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne i virksomheten.

Denne studien og annen forskning (Anvik et al., 2007; Kvernberg Andersen & Skarholt, 2014; Osborg Ose et al., 2013) viser at tilrettelegging på arbeidsplassen og/eller av arbeidssituasjonen er svært viktig for at synshemmede (eller funksjonshemmede) inkluderes i arbeidslivet, og avgjørende for om vedkommende klarer å utføre arbeidsoppgaver sine. Til forskjell fra den overordnede gruppen funksjonshemmede, som opplever at tilpasning av arbeidsoppgavene er den vanligste formen for tilrettelegging (Osborg Ose et al., 2014), viser denne studiens resultater og annen forskning (Kvernberg Andersen & Skarholt, 2014; Sikka & Stephens, 1997) at den fysiske endringen på arbeidsplassen opplever å være den mest utbredte og ettertraktet form for tilrettelegging som gjør det lettere for en synshemmet å beholde arbeidet. Dette tyder på at det er forskjellige behov for ulike funksjonsnedsettelse, og kan være viktig å ta hensyn til i tilretteleggingsprosessen. Dette kan avgjøre i hvilken grad den funksjonshemmede utnytter sin fullstendige arbeidsevne. Spesielt viktig kan det være for synshemmede da ingen synshemming er lik og oppleves annerledes fra person til person (Helsedirektoratet, 2006). I et slikt tilfelle er det viktig med spesifisert tilrettelegging for å oppnå en optimal arbeidssituasjon for en synshemmet. Wilson-Kovacs og kolleger (2008) foreslår at bedrifter utøver effektiv støtte, som defineres som det å forstå de spesifikke, individuelle behovene personer med nedsatt funksjonsevne har og tilpasse støtte deretter. Dette kan være viktig med tanke fullstendig inkludering av synshemmede på arbeidsplassen, og at arbeidsgivere har ansvar for å tilrettelegge etter arbeidstakerens livssituasjon.

I resultatene kom det frem at som synshemmet skal ikke mangel på hjelpemidler hindre vedkommende i utføre arbeidsoppgaver, da gode og svært varierende hjelpemidler for synshemmede er lett tilgjengelig. Derimot påpekes det at det er i den grad vedkommende klarer å mestre hjelpemidlene som kan være til hinder for den synshemmede å utføre arbeidsoppgaver. Det kan være rimelig å anta en godt tilrettelagt arbeidsplass er en faktor som påvirker den synshemmedes opplevelse av kontroll over arbeidsoppgaver. Som fremstilt av Karasek (1979) er det å ha god kontroll over sin egen arbeidssituasjon i balanse med høye

INKLUDERING AV SYNSTEMMEDE I ARBEIDSLIVET

jobbkraft det som fører til den optimale arbeidssituasjonen. En utilstrekkelig tilrettelagt arbeidsplass kan være et belastende element for synshemmede da det kan føre til opplevelsen av mangel på kontroll, og som følger kan det føre til opplevelsen av et høyt-stressende arbeid. På den måten kan tilrettelegging være et avgjørende kontroll-element for synshemmede på arbeidsplassen. I Kvernberg Andersen og Skarholt (2014) sin undersøkelse opplever 62 prosent av yrkesaktive synshemmede å måtte utføre arbeidsoppgaver uten tilstrekkelige ressurser. Som følger kan det tenkes at mange av arbeidsplassene ikke yter maks av den synshemmedes evner da mangel på god tilrettelegging hindrer deres arbeidsevne. Til en viss grad kan det antydes at personer uten funksjonsnedsettelse har i utgangspunktet mindre behov for tilrettelegging for å få kontroll over sin arbeidssituasjon. Dermed er synshemmede i større grad avhengig av dette for å nå optimale arbeidsforhold. God tilrettelegging er derfor svært viktig å ta hensyn til når arbeidsgivere inkluderer synshemmede på arbeidsplassen. Dette er både på grunn av at synshemmede ikke skal belastes mer enn nødvendig og for at virksomheten skal kunne yte maks av den synshemmedes arbeidsevne. Slik arbeidsgivere opplever hvordan økonomisk støtte avgjør om disse kan å inkludere personer med nedsatt syn i virksomheten, kan synshemmede oppleve tilrettelegging som det mest avgjørende for å stå i arbeid. For optimal inkludering er det derfor viktig at det tas hensyn til hvordan arbeidsgivere kan bidra til økt inkludering, så vel som de synshemmedes behov på arbeidsplassen.

Til tross for at forskning viser at tilrettelegging er viktig for inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet, kan det diskuteres hvorvidt tilretteleggingstiltak rettet mot individer bidrar til inkludering, da det og kan sees på som en annen måte å synliggjøre en persons funksjonshemming (Anvik et al., 2007). I denne studien kom det frem at en synshemmet ikke ønsket å søke arbeid et annet sted som følge av at vedkommende var redd for å be eventuell fremtidig arbeidsgiver om hjelpemidler, da det synliggjør hennes funksjonsnedsettelse. Sett ut i fra dette kan det forstås som vanskelig for personer med nedsatt funksjonsevne å alltid ta i mot tilretteleggingstiltak. I likhet med personer som er sykefraværende kan tilrettelegging føre til nærværspress (Saksvik & Finne, 2009). Til tross for at vedkommende kan stå i arbeid er et press på å stå lenger enn det kroppen (eller psyken) tåler avgjørende for helsen. Blant yrkesaktive synshemmede opplever hele 63 prosent av tilleggsplager (Kvernberg Andersen & Skarholt, 2014). Synshemmede som ikke kan jobbe fullt på grunn av tilleggsplager kan oppleve det å få en god tilrettelagt arbeidsplass som press til å komme på jobb til tross for at det kan være helseskadelig. Likevel kan det være viktig å iverksette tiltak på arbeidsplassen tidlig av for å unngå problemer ved en senere anledning

INKLUDERING AV SYNHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

(Crudden, 2002).

Selv om arbeidsgivere rettmessig tilrettelegger fullt og godt, er en fullstendig inkludering av en synshemmet også avhengig av sosial støtte for å sikre inkludering på best mulig måte (Papakonstantinou & Papadopoulos 2009; Robert & Harlan, 2006). Da sosial støtte er sjeldent assosiert med arbeidsytelse blir dette aspektet neglisjert på arbeidsplassen (Naraine & Lindsay, 2011; Robert & Harlan, 2006). Wilson-Kovacs og kolleger (2008) sin studie viser at informantene med nedsatt funksjonsevne, mente at økt anerkjennelse, aksept og inkludering på alle nivåer av organisasjonen var forutsetninger som kan bedre deres arbeidssituasjon. Samtidig, som også påpekt i denne studien, er det viktig å legge til rette for forventningene til den synshemmede på arbeidsplassen slik at kolleger eller arbeidsgiver ikke anstrenger situasjonen mer enn nødvendig (Crudden, 2002). Slik resultatene av denne studien viser vil en fadderordning eller mentor som følger den synshemmede over flere måneder på arbeidsplassen bidra til å identifisere behov vedkommende har, slik at tiltak iverksettes deretter og tidlig maksimal utnyttelse av den synshemmedes arbeidsevne oppstår. Crudden (2002) påpeker samme behovet; en rehabiliteringsrådgiver kan være viktig for å identifisere nødvendige utstyr slik at den synshemmede får en arbeidsplass som gagnar vedkommende og gjør det lettere for dem å lykkes. Evalueringer av NAVs mentorordning viser at det dekker behovet for tettere oppfølging og er et godt tiltak til tross for ordningen er lite kjent og at majoriteten benytter lite eller ikke i det hele tatt av ordningen (Dyrstad et al., 2014). Som allerede nevnt er systematikken og selve tilnærmingen og utføringen av inkluderingsarbeid vanskelig. Sett ut i fra dette kan det være fordelaktig for den synshemmede, kolleger og arbeidsgiver, som ikke nødvendigvis har kapasitet eller kompetanse på synshemming eller tilretteleggingsarbeid, å dra nytte av ordninger som mentorer, fadderer eller rehabiliteringsrådgiver, og utøve effektiv støtte. Gjennom tett oppfølging kan god tilrettelegging oppstå.

Arbeidstakere skal gis tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstakeren er i stand til å utføre arbeidet når det skjer endringer som berører vedkommendes arbeidssituasjon (Arbeidsmiljøloven, 2006, § 4-2). Ved siden av fysisk tilrettelegging er opplæring eller omskolering viktige faktorer som bidrar til økt jobbsikkerhet (Sikka & Stephens, 1997). Opplæring i teknologisk utstyr, spesielt data, er nødvendig (Kvernberg Andersen & Skarholt, 2014; Sikka & Stephens, 1997). Flere informanter i denne studien påpeker at uten nødvendig opplæring av hjelpemidler forsvinner meningen med hjelpemidler.

INKLUDERING AV SYNSTEMMEDE I ARBEIDSLIVET

Til tross for at forskning viser motstridende funn om praksisplasser faktisk fører til fast arbeid (Anvik, 2006; Skøien et al., 2006), opplever arbeidsgiverne og synshemmede i denne studien at IA-plasser var svært verdifullt med tanke på opplæring og styrking av kompetanse. Selv om IA-plassen ikke nødvendigvis resulterer i fast ansettelse der den synshemmede er på arbeidsutprøving, opplever informanter i denne studien at erfaringen fungerer som et springbrett inn i arbeidslivet ved å kunne vise dette til andre arbeidsgivere. For den synshemmede kan praksisplassen skape trygghet på ferdigheter og arbeidsoppgaver samtidig som at det gir mulighet til å utvikle seg på nye områder. Det kom frem i resultatene at det oppleves som mer hensiktsmessig å lære ny eller bygge videre på kompetansen ved å være i arbeid. Dette fant Markussen og Røed (2014) ut var best for fremtidig jobboppnåelse. Jobboppnåelse vil øke betraktelig ved at vedkommende får bygge ferdigheter og kompetanse mens i arbeidspraksis, i sammenligning med å kun få opplæring på forhånd. Crudden (2002) viser også at å gi opplæring tidligst mulig kan redusere stress samtidig fasilitere at arbeidstakeren forblir produktiv. Det er da positivt at arbeidsgivere kan igangsette praksisordninger for å gi personer med nedsatt funksjonsevne kompetanse og jobberfaring, slik at dette kan åpne flere muligheter å komme inn i arbeidsmarkedet (Skøien et al., 2006). Igjen kan mentorordninger som bidrar til opplæring av hjelpemidler og styrking av kompetanse være en viktig ressurs i å øke den synshemmedes kontroll på arbeidsplassen og arbeidssituasjonen, og ikke minst fullstendig inkludering.

Dalen (2006) trekker konklusjoner om at det er svært begrensende å være synshemmedet i arbeidslivet, og spesielt i rekrutteringsprosessen når arbeidsgiver vurderer kandidater. Flere av informantene til Skog Hansen og Haualand (2012) som var arbeidsgivere mente de vil ansette personer med nedsatt funksjonsevne dersom de har kvalifikasjonene. Likevel viser undersøkelsen til Svalund og Skog Hansen (2013) at hele 61 prosent av arbeidsgivere er negative til at personer med funksjonsnedsettelse skal ha fortrinnsrett til stillinger hvis de utvalgte kandidatene har like kvalifikasjoner. Både Svalund og Skog Hansen (2013) sine resultatene og i denne studien tyder på at arbeidsgivere assosierer nedsatt funksjonsevne med nedsatt produktivitet, og opplever dette som en risikobarriere. Flere informantene i denne studien påpeker at det er svært viktig å holde fokus på kvalifikasjoner og kompetansen individet besitter underveis i rekrutteringsprosessen og ikke bli besudlet av eventuell nedsatt funksjonsevne. Både de synshemmede informantene og informanter med arbeidsgiverrolle mener det er nødvendig at flere arbeidsgivere åpner for synshemmede på arbeidsplassen for å bryte med den negative forståelsen de har overfor disse. Dette er viktig da

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

arbeidsgivere som har førstehåndserfaring med funksjonshemmede eller synshemmede arbeidstakere har lavere terskel for å innkalle personer med nedsatt funksjonsevne til intervju og ansette dem enn arbeidsgivere uten erfaring (Svalund & Skog Hansen, 2013). Forskning viser også at økt interaksjon med andre som har et annet utgangspunkt enn deg selv bryter forutinntattheter en har overfor vedkommende og skaper mer positive opplevelser (Pettigrew, 1998; Pettigrew, Tropp, Wagner & Christ, 2011). Forskning viser også at (praktisk) erfaring og kunnskap om personer med funksjonsnedsettelse reduserer frykt og fordommer mot disse (Spjelkavik & Widding, 2005).

I resultatene kommer det frem et forslag til arbeidsgivere om å senke terskelen for førstegangsintervju slik at flere med nedsatt funksjonsevne kan komme på intervju å vise hvem de er. Dette kan være positivt da arbeidsgiver blir mer bevisst på hvem vedkommende er og på hvilken måte arbeidssøkeren passer inn i bedriften. Samtidig kan det gi en vedkommende et selvtillitsløft ved å endelig komme på intervju da disse blir sjeldent innkalt til intervju (Dalen, 2008). I tillegg presiseres i resultatene at det er viktig for den synshemmede å praktisere intervjusimuleringer slik at vedkommende kan gi et godt inntrykk. Her ser det ut som at både arbeidsgivere og den synshemmede kan tilpasse rekrutteringsmetoden etter den synshemmedes fordel. På den andre siden kan det diskuteres hvorvidt intervju er en egnet rekrutteringsteknikk for personer med nedsatt syn. Intervju er en svært utbredt rekruttering metode til tross for motstridene forskning om dens faktiske validitet (Arvey & Campion, 1982; Barrick, Shaffer & Degrossi, 2009). En utfordring blant synshemmede er den opplevde begrensede kommunikasjonen (Frame, referert i Naraine & Lindsay, 2011, 390). Spesielt blinde og sterkt svaksynte har i større grad vanskeligheter med intervju enn svaksynte da lite øyekontakt vanskeliggjøre opplevelsen av kommunikasjonen. Dårligere kommunikasjon vil kunne påvirke sysselsettingen og jobbsikkerhet da disse oppfattes som mindre egnet for arbeidsplassen (Frame, 2000, referert i Naraine & Lindsay, 2011, 390). I undersøkelsen til Skog Hansen og Reegård (2008) rapporterer synshemmede at de unnlater å oppgi deres funksjonsnedsettelse i søknad eller CV som en taktikk for å øke sannsynligheten for å bli innkalt til intervju. Resultatene viste at tilnærmet dobbelt så mange av de som unnlot å oppgi informasjon om funksjonsnedsettelsen i søknaden ble innkalt til intervju enn de som valgte å oppgi funksjonsnedsettelsen (Skog Hansen & Reegård, 2008). Simuleringssituasjoner slik Varg foreslår kan være en bedre rekrutteringsteknikk for synshemmede. For eksempel tror majoriteten av arbeidsgivere at blinde ikke kan bruke PC på lik linje med andre (Synovate, 2008). I en simuleringssituasjon kan blinde som behersker PC

INKLUDERING AV SYNSTEMMEDE I ARBEIDSLIVET

vise dette til arbeidsgiver, som gjør at arbeidsgiver får et større innblikk i ferdighetene til den synshemmede.

For å forberede inkluderingen av synshemmede i arbeidslivet kan det også være hensiktsmessig at arbeidsgivere forstår synshemmede på en annen måte enn det som gjøres i dag. Som nevnt antar arbeidsgivere ofte at personer med funksjonsnedsettelse har lav produktivitet og dårlig arbeidskvalitet samt høyere fravær og mindre jobbtilknytning enn personer uten funksjonsnedsettelse (Stevens, 2002). Grambo og Stormo Andersen (2003) viser at en person kan være funksjonshemmet og samtidig ikke yrkeshemmet. I de tilfellene funksjonshemmingen har lite å si for vedkommendes jobbutførelse er ikke vedkommende yrkeshemmet. Er nødvendige hjelpemidler lagt til rette for kan personer med nedsatt funksjonsevne fungere godt (Grambo & Stormo Andersen, 2003). I dag blir nedsatt funksjonsevne og redusert arbeidsevne ofte brukt som synonyme (Bråthen & Vetvik, 2011; Svalund & Skog Hansen, 2013). Det er derimot viktig å huske på at arbeidsevnen er resultatet av i den grad en person har evnen til å utføre en bestemt type arbeid (Arbeidstilsynet, 2012). Misforholdet mellom den forventet og faktiske utførelsen kan fjernes ved å endre personens miljø for å bedre vedkommendes jobbutførelse (Helsedirektoratet, 2006). For eksempel kan en arbeidsplass hvor punktskrift, talende hverdagsteknologi og andre hjelpemidler er utbredt, redusere den synshemmedes nedsatte funksjonsevne betraktelig. I resultatene trekkes universell utforming av arbeidslokaler frem som en måte å eliminere den synshemmedes nedsatte funksjonsevne. Vedkommende blir mer selvstendig og vil fungere like godt som andre personer uten synsnedsettelse så lenge det er en god tilrettelagt arbeidsplass. Det er ikke slik at tilrettelegging eller tilgang til hjelpemidler ved behov vil eliminere den synshemmedes funksjonsavvik, men det kan eliminere de funksjonselle begrensningene vedkommende står ovenfor (Helsedirektoratet, 2006). Arbeidsgivere kan oppfatte synshemmede som en risikofylt arbeidstaker som følge av en utilstrekkelig tilrettelagt arbeidsplass. Igjen, så lenge den synshemmedes arbeidsevne ikke begrenses av dårlig tilrettelagt arbeidsplass kan det minimere den antatte risikoen for virksomheten.

Metodiske betraktninger: styrker og svakheter

FFA er en relativt ny metodisk tilnærming, men har vokst raskt og blitt brukt i flere områder innen psykologi (Larkin et al., 2008; Smith et al., 2009). Derimot har FFA blitt kritisert for å være den enkleste måten å analysere datamateriale på på grunn av den mer fleksible og anvendbare tilnærminger til analyse enn andre metoder. I tillegg blir FFA ofte

INKLUDERING AV SYNHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

brukt som en oppsummerende metodikk og unnlater en tolkende videreformidling av respondentenes forståelser, oppfattelser og perspektiver. Likevel kan FFA være en svært påvirkningsfull metode når det blir utført på en riktig og hensynsfull måte (Larkin et al., 2008). På grunn av min mangel på erfaring av analyseringsarbeid kan dette ha påvirket resultater og funn og hvordan dette har blitt fremstilt. Derimot styrkes funnene av å ha intervjuet flere aktører som er involvert i inkluderingsprosessen. Dette åpner for ulike perspektiver og forståelser av inkludering av synshemmede i arbeidslivet samtidig som det har gitt bekreftende synspunkter på tvers av informantene.

Et mål med studien var å utforske hvordan arbeidsgivere kan skape en mer vellykket inkludering av synshemmede i arbeidslivet. På grunn av utilstrekkelig forskning rettet mot synshemmede i arbeidslivet har denne studien i stor grad trukket frem forskning og teori som fokuserer på personer med nedsatt funksjonsevne generelt. I tillegg til dette har flere informanter i denne studien opplevd flere tilfeller av inkludering av personer med andre funksjonsnedsettelse enn synshemming. Som følger av at både tidligere forskning, teori og studiens informanter har fokusert på funksjonshemmede generelt, fikk denne studien en bredere vinkling enn først antatt. Dette påvirker denne studiens diskusjon og har ført til at studien har på flere områder holdt et overfladisk nivå rettet mot funksjonshemmede generelt. Dette har igjen satt begrensninger overfor funn og konklusjoner som kan trekkes spesifikt for synshemmede. Derimot kan flere av inkluderingsmetodene som ble identifisert i denne studien være aktuelt for personer med andre funksjonsnedsettelse.

På grunn av at flere av informantene hadde begrenset kunnskap om inkludering av synshemmede i arbeid, ville det vært mer hensiktsmessig for denne studien å intervjuer noen som har god kunnskap om synstap og synshemmede i/og arbeidslivet. For eksempel kan synspedagoger fra NAV som aktivt jobber med å få synshemmede i arbeid vært aktuelt å intervjuer. Disse jobber tett på med synshemmede, arbeidsgivere og selvfølgelig NAV. Ved å intervjuer disse i tillegg ville dette gitt et tydeligere bilde av hvordan synshemmede skiller seg fra andre funksjonsnedsettelse og på hvilken arbeidsgivere kan legge til rette for å inkludere disse i en større grad.

Selv om denne studien har sine styrker og svakheter, støtter funn i denne studien tidligere forskning. Flere av faktorene som har blitt nevnt som viktig faktorer for at arbeidsgivere skal kunne inkludere funksjonshemmede i arbeidslivet og hvordan inkluderingsarbeidet kan styrkes, har opptil flere ganger blitt identifisert av tidligere forskning, i noen tilfeller for omtrent ti år siden. Dette viser at behovet for endringer i

INKLUDERING AV SYNSTEMMEDE I ARBEIDSLIVET

inkluderingsarbeidet ikke har blitt mindre og heller ikke bedre. Denne studien legger ekstra press på at arbeidet om inkludering av synshemmede i arbeidslivet, spesielt med hjelp fra arbeidsgivere, er nødt til å styrkes. Studien legger også vekt på faktorer som en svært viktig for at synshemmede spesifikt skal inkluderes fullstendig og på best best mulig måte på arbeidsplassen. På den måten bekrefter denne studien tidligere forskning samtidig som studien ytterligere belyser behovet for å styrke forskningsfeltet om synshemmede i arbeidslivet.

Videre Forskning

Som allerede påpekt begrenser den overordnet betegnelsen funksjonshemmede/funksjonshemming forskning på andre typer funksjonsnedsettelse. Det kan dermed være nødvendig innen norsk forskning å differensiere mellom ulike funksjonsnedsettelse. Dette er spesielt viktig med tanke på at inkludering av funksjonshemmede generelt i arbeidslivet har fått mer fokus i de siste årene. Mer spesifisert forskning på synshemmede i arbeidslivet er nødvendig for å kunne identifisere og skape hva som faktisk er best mulig inkludering av disse i arbeidslivet. Dette kan sies å være tilfellet for forskning på andre funksjonsnedsettelse i andre forskningsfelt.

Hvilke behov arbeidsgivere har for å inkludere funksjonshemmede på arbeidsplassen er i stor grad diskutert gjennom økonomiske tilskudd fra IA og NAV. Andre forutsetninger arbeidsgivere og virksomheter har behov for er i mindre grad diskutert. Det kan være interessant, og nødvendig, å forstå hvordan sosiale eller kulturelle opplevelser virksomheter har kan påvirke inkluderingsarbeid. Dette kan være viktig å få en større forståelse over dette med tanke på NAV og IA-avtalens (foreløpige) liten betydning for arbeidsgiverne inkludering.

Som diskutert tidligere eksisterer det en holdning om at funksjonshemmede har en redusert arbeidsevne, men med en god tilrettelagt arbeidsplass kan disse prestere på et likt nivå som arbeidstakere uten funksjonsnedsettelse. Det vil være interessant å se nærmere på hvordan kravet om produktivitet som stilles i vårt samfunn og stadig får større fokus vil påvirker den fremtidige sysselsettingen av synshemmede og/eller funksjonshemmede.

Konklusjon

Formålet med denne studien var å identifisere hvilke forhold arbeidsgivere opplever er nødvendig for at inkludering av synshemmede i arbeidslivet skal skje, og hvordan arbeidsgivere kan legge til rette for at inkludering av synshemmede i arbeidslivet blir mer vellykket.

Enkelte politiske føringer skal fremme likebehandling i rekrutteringsprosesser. Til tross for IA-avtalen og NAV som gir mulighet til, og arbeider aktivt med å rekruttere personer med funksjonsnedsettelse, ser det ut til at det ligger en betydelig utfordring blant arbeidsgivere når det gjelder å flytte fokus fra begrensninger og over til muligheter synshemmede har. Den forestillingen arbeidsgivere har om synshemmede som en risikofylt arbeidskraft skaper vanskeligheter med å få synshemmede, og funksjonshemmede for den sags skyld, inn i arbeidslivet. Der ser ut til at holdningsbarrieren blant arbeidstakere gjør det vanskelig for politiske intervensjoner å få den ønskede effekten om økt sysselsetting av personer med funksjonsnedsettelse. Dermed er forbedringer av inkluderingsprosessen viktig for at arbeidsgivere skal ta større tak i inkludering av synshemmede i arbeidslivet.

Denne studien viser at arbeidsgivere opplever flere aspekter ved inkluderingsprosessen som viktige, men samtidig har disse ytterligere behov for endringer av prosessen for å engasjere seg mer i inkludering av synshemmede i arbeidslivet. Det mest betydningsfulle aspektet arbeidsgivere opplever ved inkludering av synshemmede (og personer med andre funksjonsnedsettelse) er økonomisk støtte fra NAV. Deretter ser det ut til at systematisk inkluderingsarbeid er svært ettertraktet og kan avgjøre om arbeidsgivere ser det som attraktivt å begi seg ut på inkluderingsprosessen. Når arbeidsgivere velger å ansette en synshemmet er det et sterkt behov for hvordan den synshemmede kan inkluderes på best mulig måte på arbeidsplassen. Hvordan arbeidsgiver tilrettelegger, følger opp, gir mulighet for opplæring vil kunne påvirke vedkommendes inkludering på arbeidsplassen og jobbutførelse. Disse elementene ser ut til å være viktige faktorer for at synshemmede skal bli inkludert i arbeidslivet ved hjelp av arbeidsgivere.

Arbeidsgivere har en viktig rolle i inkluderingsarbeidet og har dermed en stor påvirkningskraft på inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. Arbeidsgivere må ta større ansvar for å sørge for at flere som står uten arbeid får arbeid. Likevel er det et kollektivt ansvar å inkludere synshemmede på flere arenaer samt fjerne diskriminering av disse.

INKLUDERING AV SYNSTEMMEDE I ARBEIDSLIVET

Denne studiens funn støtter tidligere forskning. Mange av faktorene som har blitt identifisert i denne studien er derfor ikke nyheter i inkludering av synshemmede eller funksjonshemmede i arbeidslivet. Mangel på tidligere forskning om synshemmede spesifikt i arbeidslivet har vist seg å være utfordrende for studiens konklusjoner. En mer fokusert og spesifisert forskning på hvordan synshemmede kan bli inkludert i arbeidslivet er nødvendig for å trekke bedre konklusjoner.

Referanseliste

- Anvik, C. H. (2006). *Mellom drøm og virkelighet? Unge funksjonshemmede i overgang mellom utdanning og arbeidsliv* (NF rapport 17:2006). Hentet fra http://www.nordlandsforskning.no/getfile.php/Dokumenter/Rapporter/2006/Rapp_17_06.pdf
- Anvik, C. H., Olsen, T., Lien, L., Sollund, M., & Hansen, T. A. (2007). *Kunnskapsstatus for IA-avtalens delmål 2. Rekruttere og beholde personer med redusert funksjonsevne* (NF rapport 11/2007). Hentet fra http://www.nordlandsforskning.no/getfile.php/Dokumenter/Rapporter/2007/Rapport_11_2007.pdf
- Arbeidsmiljøloven. (2006). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Arbeidstilsynet. (2012). *En analyse av funksjonshemmedes situasjon i arbeidslivet* (Kompass Tema rapport 4/2012). Hentet fra <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=235721>
- Arvey, R. D., & Campion, J. E. (1982). The employment interview: a summary and review of recent research1. *Personnel Psychology*, 35, 281-322. doi:10.1111/j.1744-6570.1982.tb02197.x
- Backé, E. M., Seidler, A., Latza, U., Rossnagel, K., & Schumann, B. (2012). The role of psychosocial stress at work for the development of cardiovascular diseases: a systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85, 67-79. doi:10.1007/s00420-011-0643-6
- Bjerkan, K. Y. (2010). Selvstendighet og sykefravær. *Søkelys på arbeidslivet*, 27(1-2), 19-30
Hentet fra file:///C:/Users/admin/Downloads/spa-2010-1_web.pdf
- Bordia, P., Hunt, E., Paulsen, N., Tourish, D., & DiFonzo, N. (2004). Uncertainty during organizational change: Is it all about control?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13, 345-365. doi:10.1080/13594320444000128
- Borg, E. (2008). Funksjonshemming og arbeidsmarkedet. Om betydningen av utdanning for yrkesaktivitet. *Tidsskrift for Velferdsforskning*, 11(2), 83-95.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101. doi:10.1191/1478088706qp063oa

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

- Bredgaard, T. (2004). Corporate social responsibility between public policy and enterprise policy. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10, 372-392.
doi:10.1177/102425890401000305
- Brinkmann, S., & Kvale, S. (2005). Confronting the ethics of qualitative research. *Journal of Constructivist Psychology*, 18, 157-181. doi:10.1080/10720530590914789
- Brough, P., & Pears, J. (2004). Evaluating the influence of the type of social support on job satisfaction and work-related psychological well-being. *International Journal of Organisational Behaviour*, 8(2), 472-485.
- Bråthen, M. & Vetvik, K. (2011). *Personer med redusert arbeidsevne. Hvem er de?* (Arbeid og velferd rapport 1/2011). Hentet fra file:///C:/Users/admin/Downloads/Personer%20med%20nedsatt%20arbeidsevne_Hvem%20er%20de%20(1).pdf
- Chien-Huey Chang, S., & Schaller, J. (2000). Perspectives of adolescents with visual impairments on social support from their parents. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 94(2), 69-84.
- Crudden, A. (2002). Employment after vision loss: Results of a collective case study. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96(9), 615-621.
- Crudden, A. (2012). Transition to employment for students with visual impairments: components for success. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 106(7), 389-399.
- Dahlsrud, A. (2008). How corporate social responsibility is defined: an analysis of 37 definitions. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 15, 1-13. doi:10.1002/csr.132
- Dalen, E. (2006). *Telefonundersøkelse om betydning av nedsatt funksjonsevne ved ansettelser i arbeidslivet* (MMI Univero Rapport). Hentet fra http://www.uloba.no/politikk/Documents/MMI-Nasjon-Rappo-Kommentarrapport_arbeidsgiveres_holdninger_til_funksjonshemmede_for_Dokumentsenteret.pdf
- Dale-Olsen, H., Hardoy, I., Storvik, A. E. L., & Torp, H. (2005). *IA-avtalen og yrkesaktivitet blant personer med redusert funksjonsevne*. (ISF rapport 9/2005). Hentet fra http://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/177477/R_2005_9.pdf?sequence=3
- Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (2008). Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2008-06-20-42>

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

- Drøpping, J. A. (2004). *Inkluderende arbeidsliv – inkluderende arbeidsgivere? Et utvalg arbeidsgiveres oppfatning av sitt "sosiale ansvar"* (Fafo notat 26/2004). Hentet fra http://www.forskningsradet.no/csstorage/vedlegg/Fafo_notat,0.pdf
- Drøpping, J. A., & Midtsundstad, T. (2003). *Forskning og utredning med relevans for Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv* (Fafo rapport 417/2003). Hentet fra http://www.researchgate.net/profile/Tove_Midtsundstad/publication/266389812_Forskning_og_utredning_med_relevans_for_Intensjonsavtalen_om_et_mer_inkluderende_arbeidsliv/links/54300a3a0cf27e39fa9b1ffb.pdf
- Dyrstad K., Mandal, R., & Osborg Ose, S. (2014). Evalueringen av Jobbstrategien for personer med nedsatt funksjonsevne (SINTEF rapport A25820/2014). Hentet fra <http://www.sintef.no/prosjekter/evaluering-av-jobbstrategien/>
- Eiken, T. & Saksvik, P. Ø. (2011). Det psykososiale arbeidsmiljøet – hvor har det blitt av den sosiale dimensjonen? I P. Ø. Saksvik (Red.), *Arbeids- og organisasjonspsykologi*. (3. utg., 186-213), Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. *Academy of Management Review*, 14, 532-550. doi:10.5465/AMR.1989.4308385
- Falkum, E. (2012). *Risiko og inkludering. Betingelser for funksjonshemmede og eldres deltakelse i arbeidslivet* (AFI rapport 11/2012). Hentet fra <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/AFI/Publikasjoner-AFI/Risiko-og-inkludering>
- Folketrygdeloven. (1997). Lov om folketrygd. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19>
- Forskrift om tilretteleggingstilskudd (2003). Forskrift om forebyggings- og tilretteleggingstilskudd for ansatte i virksomheter som har inngått samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv og honorar til bedriftshelsetjenesten. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2003-12-19-1671>
- Frame, M. (2000). The relationship between visual impairment and gestures. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 94(03), 155-171.
- Grambo, A-C., & Stormo Andersen, M. (2003). *IA-avtalens økonomiske virkemidler - arbeidsgiveres synspunkter og erfaringer ved bruk av virkemidlene* (Utredningsavdelingen Rapport 7/2003). Hentet fra https://www.nav.no/Forsiden/_attachment/1073745916?_ts=10cd86f1978

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

- Halvorsen, R. & Hvinden, B. (2011). *Andre lands modeller for å fremme sysselsetting blant personer med nedsatt funksjonsevne* (NOVA rapport 14/2011). Hentet fra <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/NOVA/Publikasjoner/Rapporter/2011/Andre-lands-modeller-for-aa-fremme-sysselsetting-blant-personer-med-nedsatt-funksjonsevne>
- Hammer (2007). *Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv i praksis. Personalpolitikk i bedrifter med og uten IA-avtale* (NOVA rapport 14/2007). Hentet fra file:///C:/Users/admin/Downloads/2694_1.pdf
- Head, J., Kivimäki, M., Martikainen, P., Vahtera, J., Ferrie, J. E., & Marmot, M. G. (2006). Influence of change in psychosocial work characteristics on sickness absence: The Whitehall II Study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 60, 55-61. doi:10.1136/jech.2005.038752
- Helsedirektoratet. (2006). *Internasjonal klassifikasjon av funksjon, funksjonshemming og helse*. Hentet fra https://helsedirektoratet.no/Lists/Publikasjoner/Attachments/493/ICF_fullversjon-%20IS-0354.pdf
- Idebanken. (2014). Ny forskrift om forebyggings- og tilretteleggingstilskudd for IA-virksomheter. Hentet 23. april 2015 fra <http://www.idebanken.org/forside/artikler/ny-forskrift-om-forebyggings-og-tilretteleggingstilskudd-for-ia-virksomheter>
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78, 1336-1342. doi:10.2105/AJPH.78.10.1336
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308. doi:10.2307/2392498
- Kvernberg Andersen, T., & Skarholt, K. (2014). *Med jobb i sikte* (SINTEF rapport A26237/2014). Hentet fra <https://www.blindforbundet.no/internett/diverse-innhold/filer-diversemappe/med-jobb-i-sikte-pdf>
- Larkin, M., Watts, S., & Clifton, E. (2006). Giving voice and making sense in interpretative phenomenological analysis. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 102-120. doi:10.1191/1478088706qp062oa
- Markussen, S., & Røed, K. (2014). The impacts of vocational rehabilitation. *Labour Economics*, 31, 1-13. doi:10.1016/j.labeco.2014.08.001

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

- Midtsundstad, T. (2007). *Fra utstøting til inkludering? En kartlegging av norske virksomheters arbeidskraftstrategier overfor eldre arbeidstakere* (Fafo rapport 37/2007). Hentet fra http://www.fafo.no/media/com_netsukii/20037.pdf
- Naraine, M. D., & Lindsay, P. H. (2011). Social inclusion of employees who are blind or low vision. *Disability & Society*, 26, 389-403. doi:10.1080/09687599.2011.567790
- NAV. (2015, 21. mars). IA-plass. Hentet 19. april fra <https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Oppfolging+og+tiltak+for+%C3%A5+komme+i+jobb/Tiltak+for+a+komme+i+jobb/Relatert+innhold/IA-plass.357272.cms>
- NAV-loven. (2006). Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2006-06-16-20>
- NB. (2014, 9. juni). Fakta om syn. Hentet fra <https://www.blindeforbundet.no/internett/fakta-og-publikasjoner/fakta-om-syn>
- NB. (2014a, 3. mai). WHO's definisjon på blind/svaksynt. Hentet fra <https://www.blindeforbundet.no/internett/fakta-og-publikasjoner/fakta-om-syn/whos-definisjon-pa-blind-svaksynt>
- Norvoll, R., & Fossetøl, K. (2010). *Funksjonshemmede og arbeid. En kunnskapsstatus* (AFI notat 13/2010). Hentet fra http://www.hioa.no/var/ezflow_site/storage/afi/files/n2010-13_2-utgave.pdf
- NOU 2001:22. (2010). *Fra bruker til borger. En strategi for nedbygging av funksjonshemmende barrierer*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/1e18b045dd9346849813392b34c9cdc1/no/pdfa/nou200120010022000dddpdfa.pdf>
- NOU 2012:6. (2012). *Arbeidsrettede tiltak*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/f2ce6d22c3914e7b89d15db41285cf85/no/pdfs/nou201220120006000dddpdfs.pdf>
- Osborg Ose, S., Bjerkan, A. M., Pettersen, I., Hem, K. G., Johnsen, A., Lippestad, J., Paulsen, B., O Mo, T., & Saksvik, P. Ø. (2009). *Evaluering av IA-avtalen 2001 – 2009* (SINTEF rapport A11947/2009). Hentet fra http://www.sintef.no/globalassets/upload/helse/arbeid-og-helse/sintef_rapport_a11947_ia-avtalen.pdf
- Osborg Ose, S., Dyrstad, K., Slettebak, R., Lippestad, J., Mandal, R., Brattlid, I., & Jensberg, H. (2013). *Evaluering av IA-avtalen (2010-2013)* (SINTEF rapport A24444/2013). Hentet fra <http://www.sintef.no/globalassets/upload/helse/arbeid-og-helse/rapport-evaluering-av-ia-avtalen-2010-13.pdf>

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

- Papadopoulos, K. (2014). The impact of individual characteristics in self-esteem and locus of control of young adults with visual impairments. *Research in Developmental Disabilities, 35*, 671-675. doi:10.1016/j.ridd.2013.12.009
- Papakonstantinou, D., & Papadopoulos, K. (2009). Social support in the workplace for working-age adults with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 103*(7), 393-402.
- Pettigrew, T. F. (1998). Intergroup contact theory. *Annual Review of Psychology, 49*, 65-85. doi:10.1146/annurev.psych.49.1.65
- Pettigrew, T. F., Tropp, L. R., Wagner, U., & Christ, O. (2011). Recent advances in intergroup contact theory. *International Journal of Intercultural Relations, 35*, 271-280. doi:10.1016/j.ijintrel.2011.03.001
- Reegård K., Bogen, H., & Skog Hansen, I. L. (2011). *Med NAV på laget? Oppfølging av unge bevegelseshemmede i NAV*. (Fafo rapport, 24/2011). Hentet fra http://www.fafo.no/media/com_netsukii/20215.pdf
- Regjeringen. (2014, 10. desember). IA-avtalen 2014-2018. Hentet fra https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/asd/dokumenter/2014/ia_20142018/signert_ia_avtale.pdf
- Robert, P. M., & Harlan, S. L. (2006). Mechanisms of disability discrimination in large bureaucratic organizations: Ascriptive inequalities in the workplace. *The Sociological Quarterly, 47*, 599-630. doi:10.1111/j.1533-8525.2006.00060.x
- Schirmer, L. L., & Lopez, F. G. (2001). Probing the social support and work strain relationship among adult workers: Contributions of adult attachment orientations. *Journal of Vocational Behavior, 59*, 17-33. doi:10.1006/jvbe.2000.1777
- Sikka, A., & Stephens, B. C. (1997). Intervention practices in the retention of competitive employment among individuals who are blind or visually impaired. *Rehabilitation Research and Training Center on Blindness and Low Vision*. Hentet fra <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED407821.pdf>
- SINTEF (ingen dato). Dette er SINTEF. Hentet 15. januar fra <http://sintef.no/om-sintef/#/>
- Skog Hansen, I. L. (2007). *CSR og funksjonshemmede i arbeidslivet* (Fafo seminarrapport). Hentet fra http://fafo.no/~fafo/media/com_netsukii/seminarrapport.pdf
- Skog Hansen, I. L., & Hauland, H. (2012). *Diskriminerende barrierer i arbeidslivet. Aktivitets- og rapporteringsplikt som virkemiddel for området nedsatt funksjonsevne* (Fafo rapport 25/2012). Hentet fra http://www.fafo.no/media/com_netsukii/20252.pdf

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

- Skog Hansen, I. L., & Reegård, K. (2008). *Hvordan bryte gjennom? Møte med arbeidslivet for høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne* (Fafo rapport 2008/41). Hentet fra <http://www.fafarkiv.no/pub/rapp/20083/20083.pdf>
- Skog Hansen, I. L., & Svalund, J. (2007). *Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet* (Fafo notat 04/2007). Hentet fra http://fafo.no/media/com_netsukii/10024.pdf
- Skøien, R., Hem, K. G. & Tyrmi, G. (2006). *Evaluation of the Handicap-programme at Telenor* (SINTEF rapport A06008/2006). Hentet fra <http://www.telenor.com/wp-content/uploads/2012/05/TelenorHCPReport.pdf>
- Smith, J. A. (2004). Reflecting on the development of interpretative phenomenological analysis and its contribution to qualitative research in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 1, 39-54. doi:10.1191/1478088704qp004oa
- Smith, J. A. (2011). Evaluating the contribution of interpretative phenomenological analysis. *Health Psychology Review*, 5, 9-27. doi:10.1080/17437199.2010.510659
- Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research*. London, SAGE publications Ltd.
- Spjelkavik, Ø. & Widding, S. (2005). *Funksjonshemmet i arbeidslivet – fortsatt usynlig?* (AFI notat 4/2005). Hentet fra <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/AFI/Publikasjoner-AFI/Funksjonshemmet-i-arbeidslivet-fortsatt-usynlig>
- SSB. (2014, 28. januar). Standard for næringsgruppering (SN2007). Hentet 15. februar 2015 fra <http://stabas.ssb.no/ItemsFrames.asp?ID=8118001&Language=nb>
- SSB. (2015, 26. august). Arbeidskraftundersøkinga, sesongjusterte tal, juni 2015. Hentet 2. september 2015 fra <http://ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/akumnd/maaned>
- SSB. (2015a, 3. september). Funksjonshemmede, arbeidskraftundersøkelsen, 2015, 2. kvartal. Hentet 3. september 2015 fra <https://www.ssb.no/akutu/>
- Steen, A. H., Legard, S., Jessen, J. E., Anker, N., & Madsen, P. G. (2012). *Samfunnsøkonomisk analyse av økt sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne*. (AFI rapport 5/2012). Hentet fra <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/AFI/Publikasjoner-AFI/Samfunnsøkonomisk-analyse-av-oekt-sysselsetting-av-personer-med-nedsatt-funksjonsevne>

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

- Stevens, G. R. (2002). Employers' perceptions and practice in the employability of disabled people: a survey of companies in south east UK. *Disability & Society, 17*, 779-796. doi:10.1080/0968759022000039073
- Svalund, J., & Skog Hansen, I. L. (2013). Inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. (Fafo rapport 2013/54). Hentet fra <http://www.faf.no/images/pub/2013/20344.pdf>
- Synovate. (2008). Synshemmede i arbeidslivet. Hentet 8. august 2015 fra <https://www.blindeforbundet.no/om-blindeforbundet/filer-undersokelser/synovate-mmi-synshemmede-i-arbeidslivet-juni-2008-pdf>
- Telenor. (ingen dato). Om Telenor Open Mind. Hentet 7 juni fra <http://www.telenor.no/openmind/forside.jsp>
- Van Marrewijk, M. (2003). Concepts and definitions of CSR and corporate sustainability: Between agency and communion. *Journal of Business Ethics, 44*(2-3), 95-105. Hentet fra <http://link.springer.com/article/10.1023/A:1023331212247#page-1>
- WHO. (Ingen dato). ICD-10 Version: 2015. Hentet fra <http://apps.who.int/classifications/icd10/browse/2015/en#/H54>
- Wilson-Kovacs, D., Ryan, M. K., Haslam, S. A., & Rabinovich, A. (2008). 'Just because you can get a wheelchair in the building doesn't necessarily mean that you can still participate': barriers to the career advancement of disabled professionals. *Disability & Society, 23*, 705-717. doi:10.1080/09687590802469198

Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide, HMS-ledelsen og arbeidsgiver

Intervjuguide for Sjur, Arthur, Vebjørn og Venche om HMS og arbeidsgivernes aktive rolle i inkluderingsarbeid.

- 1) Kan du fortelle litt om deg selv: Utdanning, tidligere yrkeserfaring, oppgaver i dag?
- 2) Hvordan vil du beskrive deg selv som leder?
- 3) Ansettelse av synshemmede
 - a. Hva skulle til for at du som leder ansette en som var synshemmet?
 - b. Visste du at vedkommende var synshemmet før jobbintervjuet?
 - c. Hva la du vekt på i jobbintervjuet?
 - d. Hva er positivt ved å ansette en synshemmet arbeidstaker?
 - e. Tenkte du på at det var noen ulemper/barrierer (fordommer)?
 - i. Lavere produktivitet og mindre effektive?
 - ii. Høyt sykefravær?
 - f. Hva trengte du som arbeidsgiver hjelp til? Hvilken kunnskap hadde du behov for?
- 4) Følge opp synshemmede medarbeidere på arbeidsplassen
 - a. Hvordan opplever du at den synshemmede fungerer på arbeidsplassen?
 - i. Hva mestrer han/hun godt?
 - ii. Hva mestrer han/hun ikke så godt?
 - b. Hva var forventningene dine på forhånd?
 - c. Hvordan følger du som leder opp synshemmet medarbeider på arbeidsplassen?
 - d. Hva gjør du for å lykkes med god integrering av synshemmet på arbeidsplassen?
 - e. Hvordan bidrar kollegaene til den synshemmede på arbeidsplassen med støtte og hjelp?
 - f. Hvilken type tilrettelegging har dere for den synshemmede? (lese- og sekretærhjelp – IKT - bruk av PC, programvare)
 - g. Hva er suksesskriteriene for å oppnå god integrering?
 - h. Hva er utfordringene for å oppnå god integrering?
- 5) Hvordan vil du beskrive arbeidsmiljøet på arbeidsplassen?

INKLUDERING AV SYNSTEMMEDE I ARBEIDSLIVET

- 6) Hvordan opplever du samarbeidet med NAV i arbeidet med å oppnå god tilrettelegging av synshemmet medarbeider?
 - a. Hvilke aktører i NAV samarbeider du/dere med?
 - b. Hvilken kunnskap bidrar NAV med?
 - c. Hva er NAV best til - og har best kunnskap om?
 - d. Hvilken kunnskap burde NAV besitte - mht. synshemmede og arbeid?
 - e. Hva fungerer godt i samarbeidet som din bedrift har med NAV?
 - f. Hva er utfordringene i samarbeidet – og hva kan forbedres?
 - g. Kan du fortelle om både gode og dårlige eksempler på samarbeidet med NAV.
 - h. Hvordan kan NAV brukes av arbeidsgiver?

- 7) Er det andre offentlige eller private instanser som er en ressurs dere bruker/kan bruke?

Vedlegg 2: Intervjuguide, daglig leder og administrerende direktør

Intervjuguide for Alf og Stein om bedriftens inkluderingsstrategier og verdier.

- 1) Kan du fortelle litt om deg selv – utdanning, yrkeserfaring?
- 2) Hva er arbeidsoppgavene dine?
 - a. Hvordan vil du beskrive en typisk arbeidsdag?
- 3) Hvordan jobber ledelsen og din bedrift med integrering av synshemmede/funksjonshemmede på arbeidsplassen?
 - a. Har du noen eksempler på hva du og ledergruppen din gjør?
 - b. Strategiske føringer?
 - c. Er det påvirket av at dere er en IA-bedrift, og evt. hvordan?
 - d. Tilgang til nødvendige hjelpemidler?
 - e. Hva er dere gode til og får godt til?
- 4) Hvordan forankrer ledelsen vedtatte verdier og holdninger på driftsnivået hos mellomlederne?
 - a. utfordringer med å få de gode verdiene og holdningene operasjonalisert i praksis?
 - b. Gode måter å gjøre dette på?
- 5) Hva er de viktige funksjonene i organisasjonen som ivaretar god integrering (ledelse på ulike nivå, HMS, HR)?
 - a. Hva bidrar de med?
- 6) Hvordan vil du beskrive at den synshemmede i bedriften mestrer arbeidsoppgavene?
 - a. Hva er din relasjon/rolle til den synshemmede?
- 7) Hva er viktige suksesskriterier for god integrering og mestring?
- 8) Hva er utfordringene for å oppnå god integrering og mestring?
- 9) Hvordan vil du beskrive samarbeidet med det offentlige hjelpeapparatet (NAV)?
- 10) Hva trenger din bedrift og andre bedrifter råd og hjelp til for at det ikke skal oppleves som en barriere å ansette en person som er synshemmet?

Vedlegg 3: Intervjuguide, synshemmede arbeidstakere

Intervjuguide for Andrea og Varg som synshemmede arbeidstakere og opplevelse av inkluderingsprosessen.

- 1) Kan du fortelle litt om deg selv: Utdanning, tidligere yrkeserfaring, tiltak NAV?
- 2) Hva er synshemmingen din?
- 3) Hvordan fikk du jobben?
 - a. Hva var dine egne suksessfaktorer som førte til at du kom deg ut i arbeid? Hva gjorde du konkret?
- 4) Hvordan opplevde du intervjusituasjonen?
 - a. Hva ble vektlagt i intervjuet?
- 5) Hva var dine forventninger til å få jobb og å være i jobb?
- 6) Hva er arbeidsoppgavene dine i dag? Kan du beskrive en typisk arbeidsdag
 - a. Hvor stor stillingsandel har du for tiden?
 - b. Har du hatt behov for å redusere stillingen din underveis?
- 7) Hvilken form for tilrettelegging (bruk av hjelpemidler) er nødvendig for deg?
 - a. Hva bruker du av hjelpemidler i dag?
 - b. Har du hatt behov for opplæring, og har du fått den opplæringen du trenger?
 - c. Har du hatt behov for å tilpasse arbeidsoppgavene underveis?
- 8) Hva fungerer godt på jobb? Hva mestrer du godt?
- 9) Hva er utfordringene på jobb?
- 10) Hva gjør du for å bli godt integrert på arbeidsplassen?
 - a. For at du skal fungere godt på jobb – hva er viktige handlinger fra din side og fra ledelsens side?
 - b. Hvordan trives du på arbeidsplassen?
 - c. Hvordan vil du beskrive arbeidsmiljøet på arbeidsplassen?
 - d. Hva er viktig for at du skal trives sosialt på arbeidsplassen?

INKLUDERING AV SYNSHEMMEDE I ARBEIDSLIVET

- 11) Hvordan opplever du samarbeidet med dine kollegaer?
 - a. I hvilken grad trenger du hjelp til å løse oppgaver på arbeidsplassen?
 - b. Får du den hjelpen du trenger, og av hvem?
 - c. Hvordan opplever du samarbeidet med leder (ledelsen)? Hva er viktig å kommunisere, samarbeide om?

- 12) Opplever du at du får faglige utfordringer av leder og at du får utviklet deg på jobb?
 - a. Har du deltatt på opplæring/trening i regi av Blindeforbundet angående arbeid? Hvorfor/hvorfor ikke?
 - b. Har du fått hjelp fra NAV og evt. hvilken hjelp?

- 13) Hvilke ordninger fra NAV og andre offentlige instanser tror du kan være positive faktorer med hensyn til å komme ut i arbeid og beholde arbeidet for synshemmede?

Vedlegg 4: Intervjuguide, IA-rådgiver

Intervjuguide for Synne som IA-rådgiver og NAV-ansatt og samarbeid med bedrifter.

- 1) Hva gjør dere for å få flere synshemmede ut i arbeidslivet?
 - a. Hvilke målsettinger/strategi har dere?
 - b. Hva er de konkrete tiltakene/virkemidlene som dere tilbyr?
 - c. Hva er suksesskriteriene? Hva er dere gode til?
 - d. Hva er utfordringene? Hva kan dere bli flinkere til?
 - e. Hva er utviklingstiltakene/prosjektene?
 - f. Hva er viktig lærdom så langt når det gjelder synshemmede og arbeid ift. NAVs arbeid?

- 2) Tilrettelegging: Hvordan samarbeider dere med ledelsen i bedriftene der det er synshemmede arbeidstakere?
 - a. Hvem samarbeider dere med i bedriften (funksjon)?
 - b. Hva er gode eksempler på godt samarbeid mellom NAV og bedrifter?
 - c. Hva er eksempler på utfordringer i samarbeidet med bedriftene?
 - d. Hvordan samarbeider dere med den synshemmede på arbeidsplassen?

- 3) Hva bør arbeidsgivere vite om dere – hva har dere å tilby av tiltak og hjelpemidler?
- 4) Hva bør synshemmede vite om deres arbeid og tiltak for å kunne være i jobb?
- 5) Er det noe dere kan gjøre for å informere arbeidsgivere om mulighetene som finnes?
Hva gjør dere i dag for å gjøre tiltakene kjent?
- 6) Hvilke forventninger har dere til arbeidsgivere og rollen som de har ? (IA-arbeid m.m.)
- 7) Hvilke forventninger har dere til synshemmede?
- 8) Hva er suksesskriteriene for å få flere synshemmede ut i arbeid? Hva har dere lyktes best med?