

**TELEFONUNDERSØKELSE OM
BETYDNING AV NEDSATT
NEDSATT FUNKSJONSEVNE VED
ANSETTELSE I ARBEIDSLIVET
21. februar-3. mars 2006**

Rapport utarbeidet for
Nasjonalt dokumentasjonssenter for
personer med nedsatt funksjonsevne
av Erik Dalen

14. mars 2006



Postadresse: Boks 9143 Grønland, 0133 Oslo
Kontoradresse: Christian Krohgs gate 1
Telefon: 22 95 47 00, faks: 22 95 47 01
E-post: firmapost@mmi.no
<http://www.mmi.no>

Innhold

INNLEDNING	1
KOMMENTARER TIL RESULTATENE	2
SANNSYNLIGHET FOR Å INNKALLE FORSKJELLIGE TYPER SØKERE TIL INTERVJU (Tabell 28)	2
HAR MAN ANSATTE MED FUNKSJONSHEMMING I BEDRIFTEN? (Tabell 29)	4
TABELLER	6
Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg	7

INNLEDNING

Etter oppdrag fra Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne har Markeds- og Mediainstituttet A/S (MMI) gjennomført denne undersøkelsen for å kartlegge oppfatninger om hvordan personers nedsatte funksjonsevne kan spille inn på mulighetene for ansettelser i arbeidslivet. Undersøkelsen er gjennomført blant ledere i norske bedrifter. Bakgrunnen for undersøkelsen er Dokumentasjonssenterets ønske om å etablere et mål for i hvilken grad arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne blir diskriminert i arbeidslivet. En betydelig mulighet for diskriminering består i at søkere til stillinger ikke engang blir innkalt til intervju på grunn av den nedsatte funksjonsevnen selv om de er godt kvalifiserte. Spørsmålene som ble stilt fremgår av vedlagte spørreskjema, etter tabellene.

Undersøkelsen ble gjennomført pr. telefon (CATI) i perioden som fremgår av forsiden av denne rapporten i forbindelse med vår ordinære næringslivsombus da vi intervjuet daglige ledere eller deres stedfortreder i et landsrepresentativt utvalg bestående av ca. 600 bedrifter med 10 eller flere ansatte. Utvalgets sammensetning mhp. aktuelle bakgrunnsvariabler fremgår av tabellhodet i den første tabellen.

Det er ikke foretatt veiing av dataene ved resultatberegningen. MMI har stått for trekkingen av utvalget som er foretatt fra Telenors databaser.

Fordi dette er en utvalgsundersøkelse, er resultatene beheftet med usikkerhet. Denne usikkerheten kan imidlertid beregnes. Vedlagt bakerst i rapporten finnes en tabell over feilmarginer ved forskjellige utvalgsstørrelser og observasjonsnivåer. Her kan man finne hvor store forskjellene mellom svarene i forskjellige kolonner i tabellene bør være for å være reelle. Som en tommefingerregel bør forskjeller i totalkolonnen være større enn 4-5 prosentpoeng, og innen undergrupper større enn 7-8 prosentpoeng for å kunne tillegges noen betydning.

Tabellverket inneholder svarfordelingene på spørsmålene i utvalget som helhet, og i undergrupper etter antall ansatte, omsetning i 2005, virksomhetens geografiske beliggenhet, etter bransjetilhørighet, etter om bedriften har ansatte med funksjonshemming eller ikke og etter lederens alder og kjønn. Hver tabell går over 2 sider.

Beregningsgrunnlaget for hver kolonne fremgår i linjen for "Antall intervju" som viser netto antall gjennomførte intervju i såvel totalkolonnen som innen hver av de analyserte undergrupper.

Kontaktpersoner hos Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne i forbindelse med denne undersøkelsen har vært Britta Nilsson og Per Halvorsen. Ansvarlig for planlegging, analyse og rapportering i MMI er direktør Erik Dalen.

KOMMENTARER TIL RESULTATENE

I det følgende skal vi kort kommentere resultatene fra undersøkelsen slik at man kan til-egne seg resultatene uten å gå til tabellene. Vi vil legge vekt på å presentere alle hovedtall av interesse med grafikk og trekke hovedkonklusjoner. Tabellvedlegget er velegnet for mer inngående studier av de enkelte spørsmål, og bør selvfølgelig studeres for dypere analyser av f.eks. forskjeller i svar mellom undergrupper av spurte.

SANNSYNLIGHET FOR Å INNKALLE FORSKJELLIGE TYPER SØKERE TIL INTERVJU (Tabell 28)

Det første spørsmålet i undersøkelsen er ment å gå rett inn i kjernen av problemet som skal kartlegges i denne undersøkelsen. Bekymringen for diskriminering knytter seg til at søkere med nedsatt funksjonsevne blir ekskludert allerede før selve utvelgelsen gjøres ved at de ikke innkalles til intervju. Måten vi forsøker å måle eventuelle effekter av funksjonshemming på sannsynligheten for å innkalle til intervju, er at vi beskriver forskjellige typer søkere og spør om sannsynligheten for å innkalle dem til intervju på helt generelt grunnlag. Når vi beskriver typene, varierer vi typebeskrivelsen langs to dimensjoner: ulike former for "handikap" i arbeidslivet der vi operasjonaliserer nedsatt funksjonsevne med typene "blind med førerhund" og "rullestolbruker" og setter disse opp mot "somalisk bakgrunn", "tidligere straffedømt" og "langtidsledig". Den andre dimensjonen er formelle kvalifikasjoner (kun formelle kvalifikasjoner og meget gode kvalifikasjoner). Selv om denne måten å spørre på blir svært hypotetisk, mener vi at forskjeller i svar fra type til type vil illustrere hvilken effekt søkerens egenskaper har på ledernes lyst til å innkalle søkere med ulike egenskaper til intervju.

Svarene på spørsmålet skulle avgis i henhold til skala med følgende svaralternativer:

Meget sannsynlig = 1

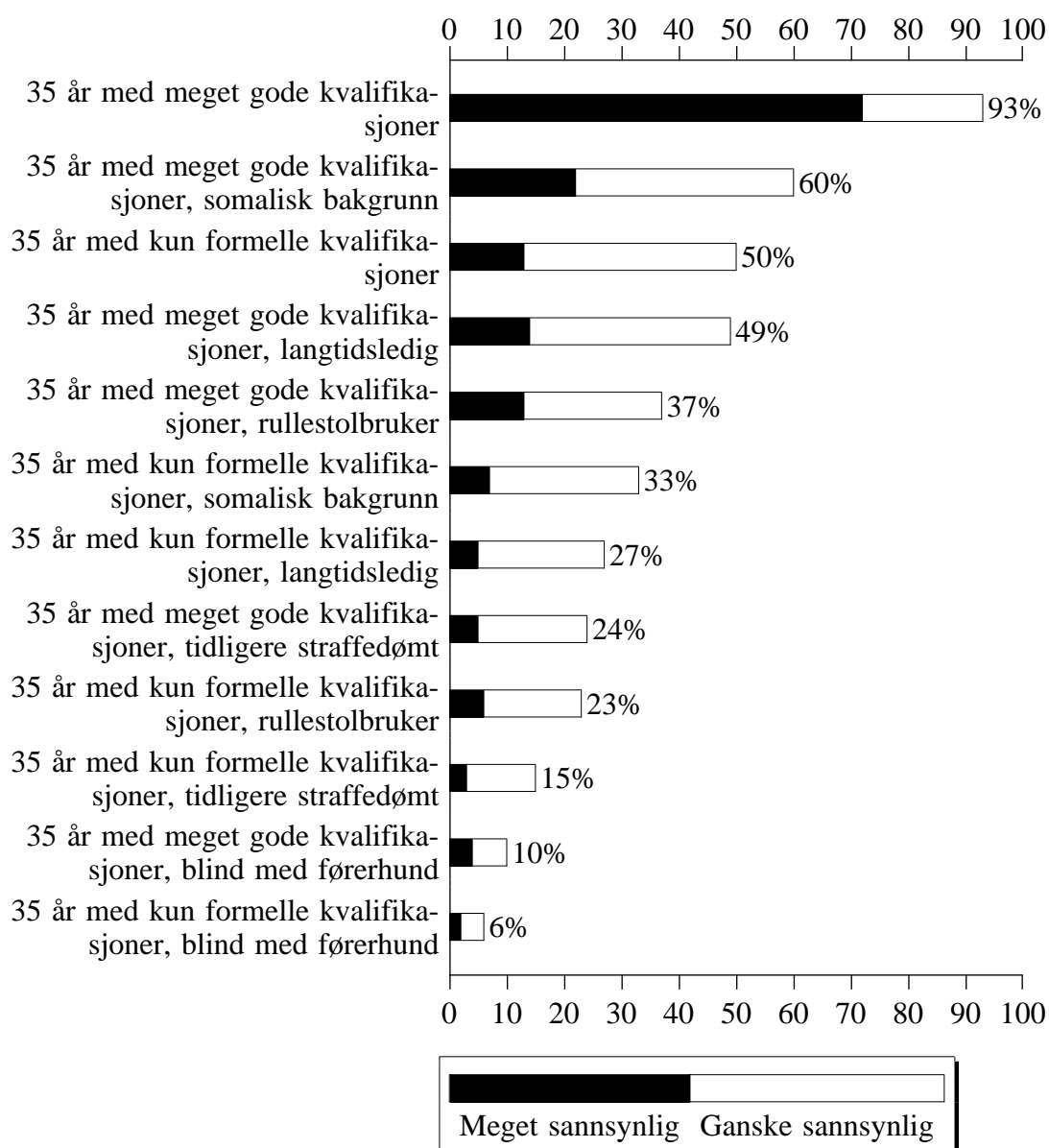
Ganske sannsynlig = 2

Litt sannsynlig = 3

Ikke sannsynlig = 4

I diagrammet nedenfor viser vi hvor store andeler som svarer at det er meget eller ganske sannsynlig at de vil innkalle søkere med de forskjellige egenskapene til intervju. Vi har også rangert søker typene etter innkallingssannsynlighet.

Når søknader til en jobb vurderes vil det være fordeler og ulemper ved søkerne som spiller inn på hvem som blir innkalt til intervju. På et helt generelt grunnlag, hvor sannsynlig er det at du vil innkalle søkere til intervju som har følgende egenskaper?



Ovenstående resultater må vel tolkes som et tydelig tegn på at forskjellige "handikap" i arbeidslivet gir store negative utslag i søkerne muligheter til å bli innkalt til intervju. Hvis vi leser resultatene bokstavelig, har ikke en blind person med førerhund særlige sjanser. Selv med meget gode kvalifikasjoner, må den blinde stille bakerst i køen, bak tidligere straffedømte og somaliere med kun formelle kvalifikasjoner. Noe bedre stillet er rullestolbrukeren, men vedkommende må finne seg i å bli valgt bort av svært mange

ledere til fordel for funksjonsfriske med kun formelle kvalifikasjoner og langtidsledige, selv om rullestolbrukeren har meget gode kvalifikasjoner.

På den annen side går det tydelig frem at kvalifikasjoner også vektlegges, og at sjansene til å bli innkalt til intervju er mye høyere for en rullestolbruker med meget gode kvalifikasjoner enn en rullestolbruker med kun formelle kvalifikasjoner. Men når det gjelder blinde med førerhund, ser det ikke ut til at kvalifikasjonsnivået har nevneverdig betydning for sannsynlighete for å bli innkalt til intervju.

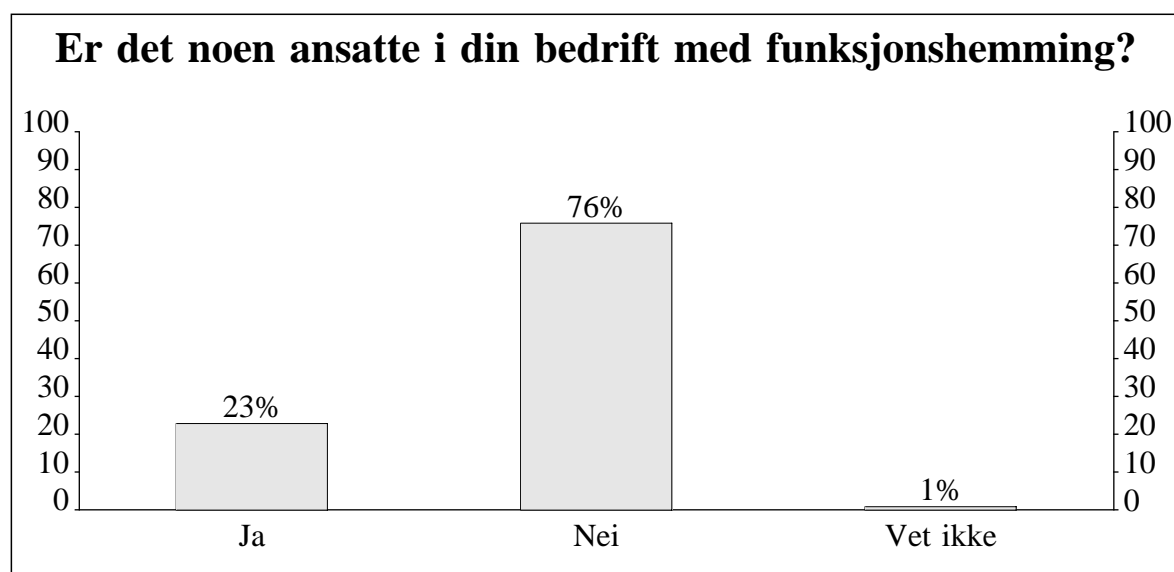
Ser vi på variasjoner i svar mellom undergruppene, kan det virke som om rullestolbrukerene har større sjanser i store virksomheter enn i små, og større sjanser innen tjenesteytende bransjer enn i andre bransjer. Det samme er tilfellet når det gjelder blinde søkere med førerhund, men sannsynligheten for å bli innkalt til intervju er lav innen alle undergrupper som er analysert.

Det er liten tvil om at ledere i bedrifter som allerede har ansatt personer med nedsatt funksjonsevne, er mer tilbøyelige til å innkalle slike personer til intervju. Dette vil vi tolke som et tegn på at disse bedriftene ledes av personer som i utgangspunktet har et annet syn på funksjonshemmede enn andre ledere, og ikke som et tegn på at erfaringer med funksjonshemmede øker "velvilligheten". Ledernes kjønn og alder ser ikke ut til å bety noe for tilbøyeligheten til å innkalle funksjonshemmede til intervju.

HAR MAN ANSATTE MED FUNKSJONSHEMMING I BEDRIFTEN? (Tabell 29)

I det neste spørsmålet registrerte vi om det var ansatte med funksjonshemming i bedriften til den spurte. Dette ble registrert først og fremst som en bakgrunnsopplysning, men det kan også være av interesse å se hvor mange bedrifter som har funksjonshemmede ansatt.

Som vi ser av diagrammet nedenfor er det 23% av norske bedrifter med 10 eller flere ansatte som har funksjonshemmede ansatt. Andelen stiger ved stigende bedriftsstørrelse, men det er ingen systematiske forskjeller etter bransje.



Som vi så i det innledende kapitlet, er bedriftsledere som har ansatte med funksjonshemmede, mer tilbøyelige til å inkalle funksjonshemmede til intervju enn ledere som ikke har funksjonshemmede ansatt.

TABELLER

Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg

Antall observasjoner	Prosentresultat							
	5/95	10/90	15/85	20/80	25/75	30/70	40/60	50/50
25	8.6	12.0	14.2	16.0	17.4	18.3	19.6	20.0
50	6.2	8.5	10.1	11.3	12.2	13.0	13.9	14.1
75	5.0	6.9	8.2	9.2	10.0	10.6	11.3	11.5
100	4.4	6.0	7.1	8.0	8.7	9.2	9.8	10.0
150	3.6	4.9	5.8	6.5	7.1	7.5	8.0	8.2
200	3.1	4.2	5.0	5.7	6.1	6.5	6.9	7.1
250	2.8	3.8	4.5	5.1	5.5	5.8	6.2	6.3
300	2.5	3.5	4.1	4.6	5.0	5.3	5.7	5.8
400	2.2	3.0	3.6	4.0	4.3	4.6	4.9	5.0
500	1.9	2.7	3.2	3.6	3.9	4.1	4.4	4.5
600	1.8	2.5	2.9	3.3	3.5	3.7	4.0	4.1
700	1.6	2.3	2.7	3.0	3.3	3.5	3.7	3.8
800	1.5	2.1	2.5	2.8	3.1	3.2	3.5	3.5
900	1.5	2.0	2.4	2.7	2.9	3.1	3.3	3.3
1000	1.4	1.9	2.3	2.5	2.7	2.9	3.1	3.2
1200	1.3	1.7	2.1	2.3	2.5	2.6	2.8	2.9
1400	1.2	1.6	1.9	2.1	2.3	2.4	2.6	2.7
1600	1.1	1.5	1.8	2.0	2.2	2.3	2.4	2.5
2000	1.0	1.3	1.6	1.8	1.9	2.0	2.2	2.2
3000	0.8	1.1	1.3	1.5	1.6	1.7	1.8	1.8

Prosentresultatet pluss/minus feilmarginen i tabellen angir et intervall som med 95% sannsynlighet inneholder det sanne resultat.