



# Arbeidsgiverperspektivet på inkludering

AFT-konferansen 9. mars 2020

Helene Berg

# Innhold

---

- Om oppdraget og metoden
- Erfaringer med arbeidsinkludering
- Muligheter og barrierer for bedriftene
- Virkemidler
- Anbefalinger

# Oppdraget

---

- Hvilke barrierer opplever arbeidsgivere at står i veien for å inkludere personer fra utsatte grupper?
- Hvilket potensial opplever arbeidsgivere at er tilstede for å ansette personer med behov for gradert stilling på grunn av nedsatt arbeidsevne?
- Hvilke tiltak vil ifølge arbeidsgivere være nyttige i arbeidet med inkludering?
- Hvordan skiller situasjonen og behovene seg fra hverandre i ulike bransjer?
- På oppdrag for NHO (2018)

# Arbeidsinkludering

---

- I prosjektet defineres arbeidsinkludering som det å rekruttere ansatte fra utsatte grupper,  
det vil si ...
- Personer som trenger ekstra oppfølging eller tilrettelegging for å komme i jobb, som følge av ...
  - Fysiske eller psykiske helseproblemer
  - Mangelfull kompetanse/ikke fullført utdanning
  - Svake norskferdigheter

# Metoder

---

- Spørreundersøkelse til NHOs medlemsbedrifter
  - Innen 17 landsforeninger
  - HR-/daglig leder
  - Temaer: Holdninger, rekruttering, forutsetninger for rekruttering, virkemidler/tiltak
  - 3789 respondenter
- 23 intervjuer i fire utvalgte bransjer
  - Valgt på grunnlag av etterspørsel etter arbeidskraft, kompetansekrav, mulighet for opplæring, typer oppgaver, arbeidsorganisering
  - Reiseliv, bygg/anlegg, helse/omsorg, IT
- 3 regionsansvarlige RiV

# Hypoteser/forventninger om variasjoner

---

- Behov for oppfølging/tilrettelegging vil avhenge av kandidatens utfordringer og arbeidets karakter/krav og muligheter
  - Svært ulike kompetansekrav i ulike yrker
    - Noen bransjer har høye krav til formalkompetanse, andre har mindre og/eller gode muligheter for intern opplæring
    - Enkelte med krav til formell utdanning har tradisjon for utdanning på arbeidsplassen – fagbrev
  - Ulike krav til norskkunnskaper – kommunikasjon med kunder og kollegaer, sikkerhetskrav, språklig/skriftlig arbeid
  - Noen har produksjonslinjer der leddene er avhengig av hverandre
  - Grad av spesialisering
  - Størrelse på virksomheten
  - Ledelsens innstilling, administrativ kapasitet, kjennskap til muligheter og virkemidler
-

---

# Erfaringer med arbeidsinkludering

# Erfaring med inkludering

---

- Om lag halvparten av bedriftene oppgir i spørreundersøkelsen at de jobber aktivt/konkret med inkludering (Helt/ganske enig)
  - Fordi «Vi ser det som del av bedriftens samfunnsansvar» (66%)
  - «Mangfold er positivt for bedriften» (53%)
  - I Transport og BNL i stor grad for å dekke rekrutteringsbehov
- Om lag 1/3 oppgir at de har rekruttert én eller flere ansatte i løpet av de siste tre årene som har hatt behov for ekstra oppfølging eller tilrettelegging for å komme i jobb

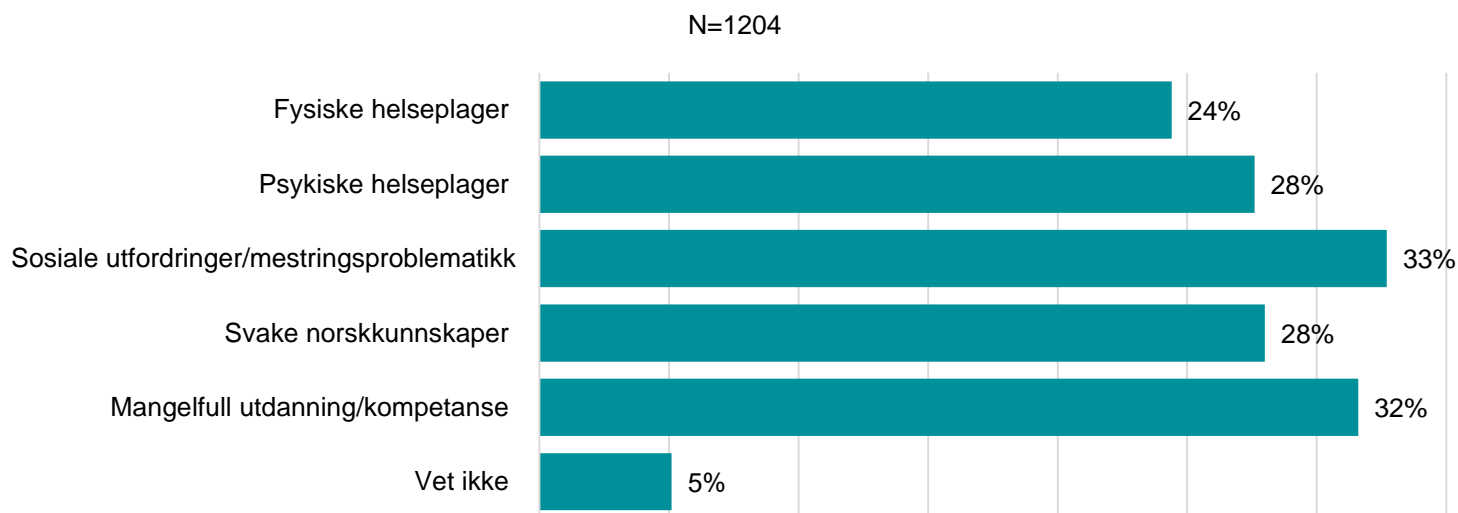


# Variasjoner i rekruttering

---

- Mest inkludering innen reiseliv, logistikk og transport, service og handel (rundt 40% har rekruttert)
  - Minst blant bedrifter i Mediebedriftenes landsforbund, Norsk Olje og gass, Nelfo og Abelia (30-10%)

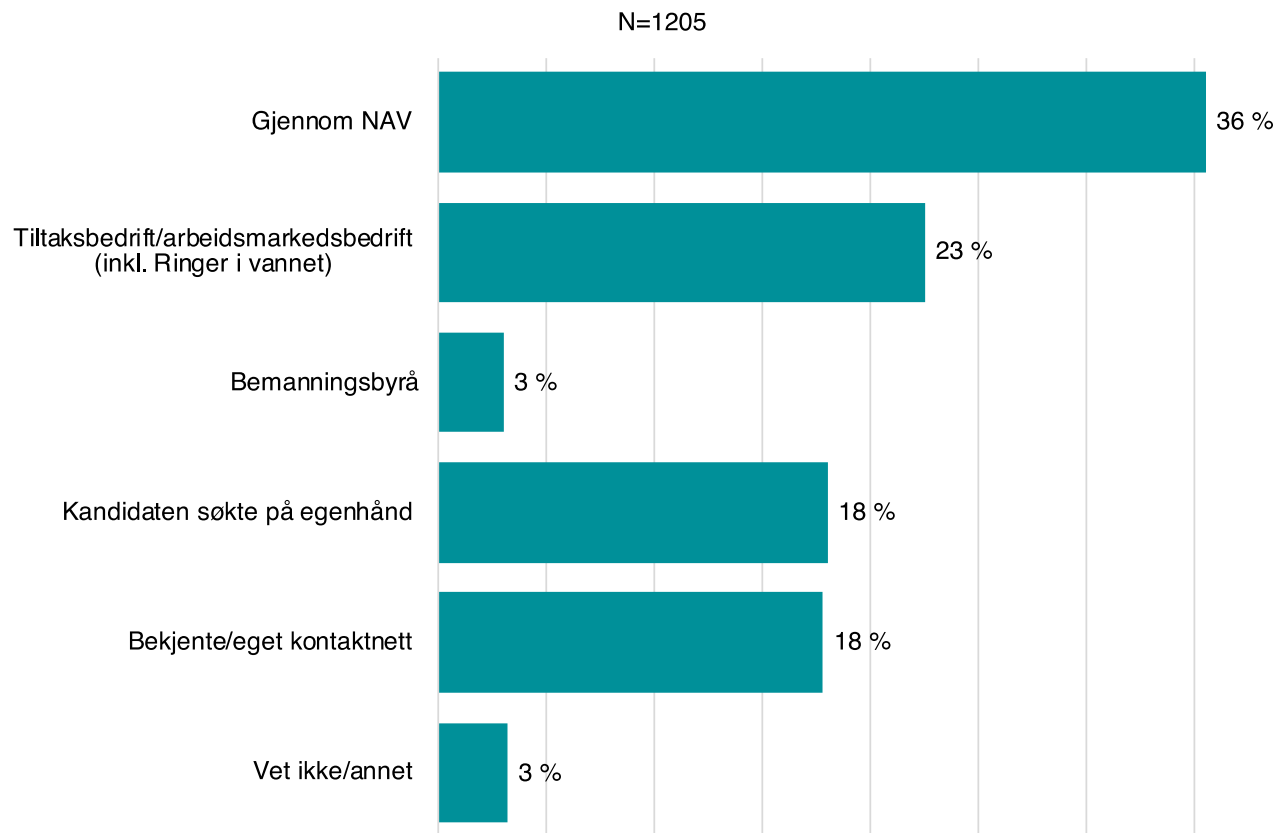
## Den siste kandidaten som ble rekruttert: Hovedutfordringer



# Om rekrutteringene

---

Den siste kandidaten som ble rekruttert:  
På hvilken måte kom bedriften i kontakt med kandidaten?



# Type arbeidstilpasning

---

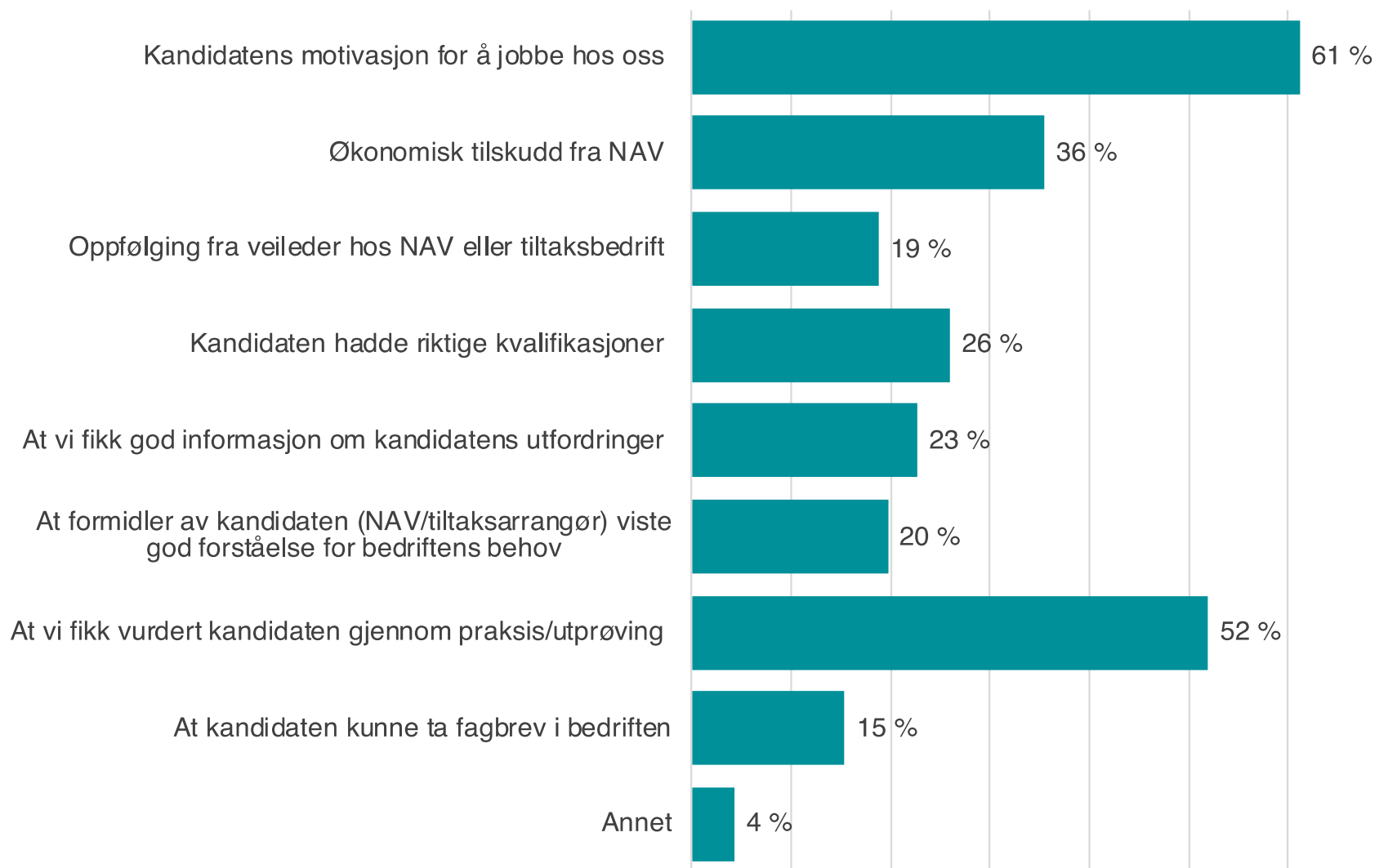
- I 70 prosent av rekrutteringsprosessene som førte til ansettelse var kandidatene i praksis i bedriften i forkant av ansettelsen
- Ca halvparten av bedriftene oppgir at kandidaten har blitt ansatt i fast heltidsstilling
  - Rundt 20 prosent ansatt i fast deltid
  - Rundt 30 prosent ansatt i midlertidig stilling/vikariat
- Vanligst med deltid ved fysiske (og psykiske) helseplager
- Vanligst med midlertidig stilling ved sosiale utfordringer og/eller mangelfull kompetanse

---

# Muligheter og barrierer

# Hvilke faktorer hadde betydning for ansettelse?

Inntil 3 viktigste faktorer (N=1199)



# Motivasjon og mulighet til praksis

---

- Også i intervjuene trakk informantene fram motivasjon

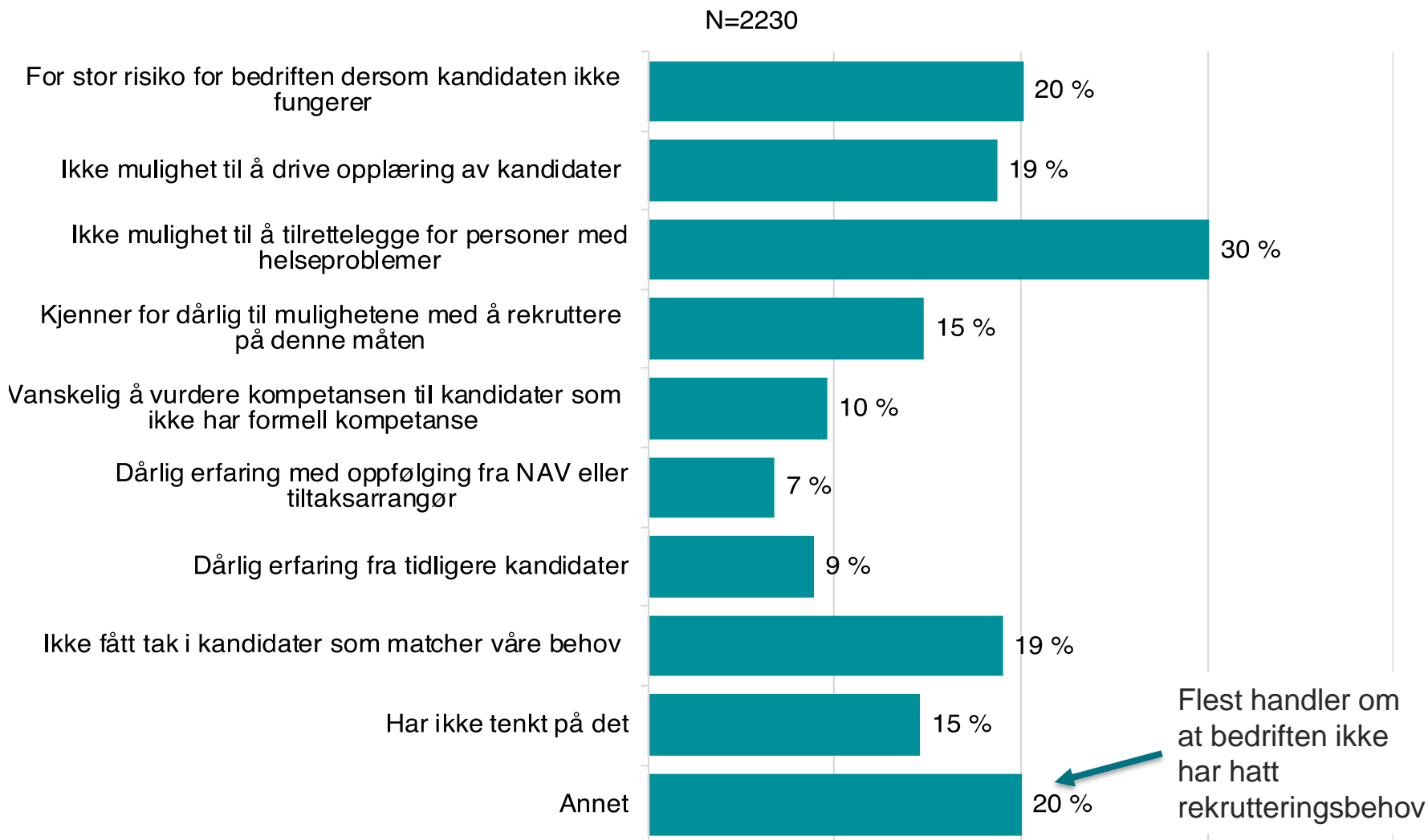
*Vi ser at hvis den ansatte har motivasjon og vilje, så fungerer alt. Hvis det mislykkes så kan det selvfølgelig være helsemessige årsaker til det, men oftest er det manglende motivasjon. Hvis de for eksempel er her bare fordi de blir tvunget ut i det av NAV.*

- Motiverte kandidater handler om at «formidler» har god kjennskap til bedriften og at kandidaten får god informasjon
- Behov for praksisperiode ble uttrykt av nesten alle

*Med praksisperiode får vi god tid til å se om personen har det vi mener de må ha, og vi blir litt kjent. Ser om de kan fungere i rollen, eller får en god indikasjon i alle fall. Men det er også for kandidaten selv, at de ser hvordan det er å jobbe hos oss, og at de får tid på seg til å vise hva de kan. Da trenger de ikke la seg stresse av at de må vise alt på et intervju.*

# Barrierer for rekruttering

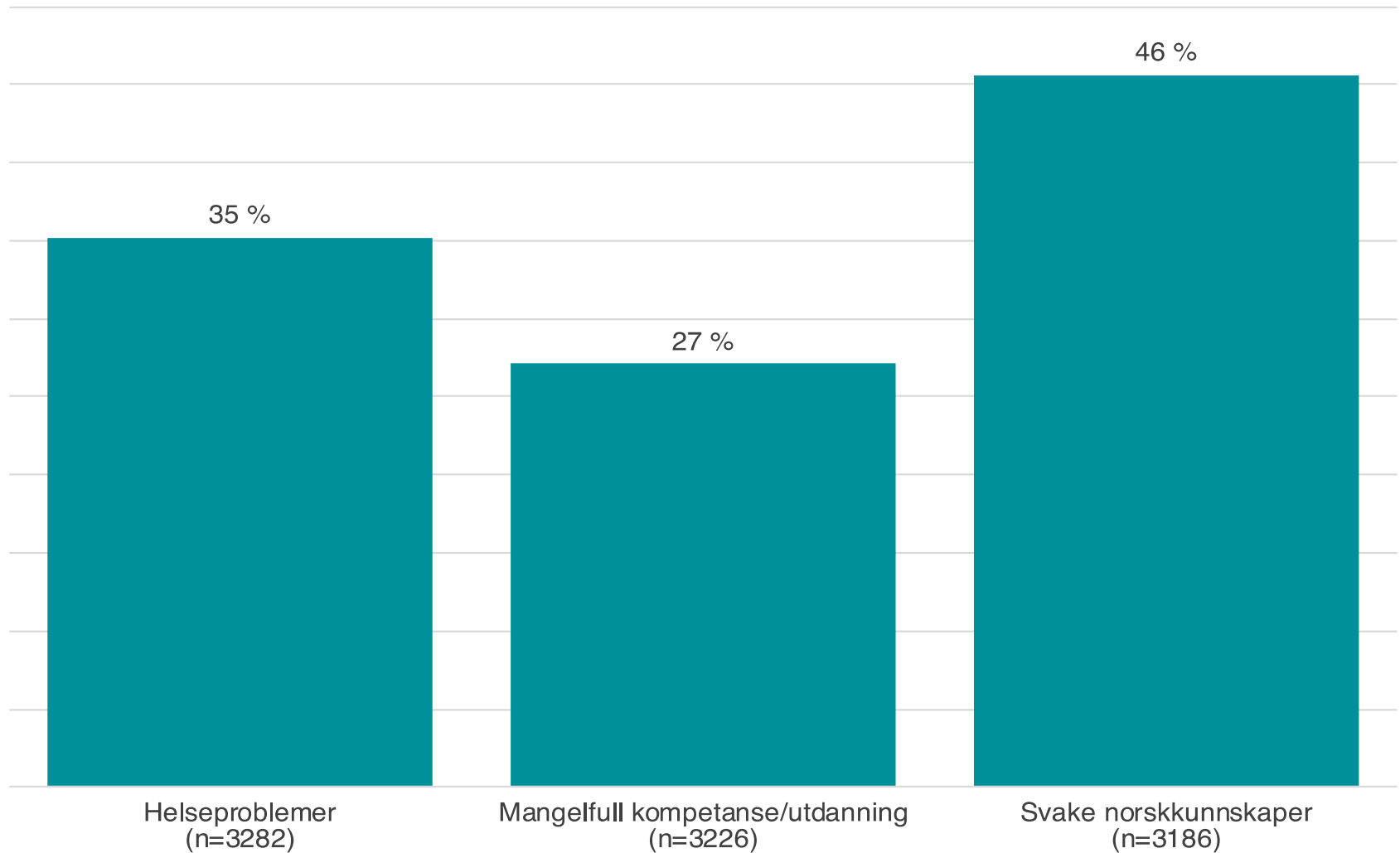
Hva er grunnen til at dere ikke har rekruttert ansatte ... (inntil tre kryss)



# Barrierer for ulike grupper?

---

«Vi har i liten grad mulighet for å inkludere personer med ...»





# Bransjevariasjoner fire bransjer

---

- Reiseliv har mest erfaring, oppgir å ha størst muligheter til å inkludere, og har god kjennskap til rekrutteringskanaler
    - Hoteller: Særlig personer med mangelfull kompetanse
    - Mange oppgaver uten høye kompetansekrav, men mye fysiske oppgaver
  - Bygg/anlegg er midt på treet når det gjelder erfaring og vurdering av mulighetene, har god kjennskap til rekrutteringskanaler
    - Særlig vanskelig: personer med svake norskkunnskaper + helseutfordringer
    - Har ofte rekrutteringsbehov og har gode muligheter for lærlingeløp
  - Helse/omsorg er midt på treet når det gjelder erfaring og vurdering av mulighetene, trenger større bevissthet om rekrutteringskanaler
    - Særlig vanskelig med svake norskkunnskaper
  - IT har minst erfaring og mener de har små muligheter - trenger større bevissthet om rekrutteringskanaler
    - Uproblematisk å tilrettelegge for fysiske helseplager
-

---

# Virkemidler

# Synspunkter på (NAV's) virkemidler

---

- De aller fleste kjenner til mulighet for lønnstilskudd
  - Få kjenner til mentortilskudd og inkluderingstilskudd
- 78 prosent av de som har rekruttert siste 3 år har mottatt lønnstilskudd
  - Mange mener at varigheten ikke er hensiktsmessig: Lite individuelt tilpasset, uforutsigbarhet
- Opplæring og kvalifisering
  - Mange – særlig store bedrifter – har selv systemer
  - Men etterlyser ordninger/støtte og bedre oversikt over mulighetene
  - Norskopplæring: Bedriftene er «overlat til seg selv» i å finne løsninger
  - Etterspør bransjespesifikk norskopplæring

# Hvilke virkemidler er viktigst?

---

- Kandidater med helseproblemer:
    - Økonomiske støtteordninger som lønnstilskudd eller tilskudd til tilrettelegging (57%)
    - Mulighet for å prøve ut kandidaten i arbeidspraksis før ansettelse (53%)
    - Hjelp fra NAV/tiltaksarrangør (39%)
  - Kandidater som har mangelfull kompetanse/utdanning:
    - Mulighet for å prøve ut kandidaten i arbeidspraksis før ansettelse (56%)
    - God informasjon om kandidaten/utfordringer (38%)
    - Økonomiske støtteordninger for opplæring (fagbrev/annet) (32 + 30%)
    - Hjelp fra NAV/tiltaksarrangør (33%)
  - Kandidater med svake norskerdigheter
    - Mulighet for å prøve ut kandidaten i arbeidspraksis før ansettelse (42%)
    - Norskopplæring på arbeidsplassen (gitt av eksterne) (35%) og andre relevante opplæringstilbud (25%)
    - Hjelp fra NAV/tiltaksarrangør (23%)
-

# Anbefalinger

---

- Bedrifter må i større grad presenteres for mulighetene
- Motiverte kandidater betinger at veileder i NAV/tiltaksbedrift forstår arbeidsplassen, at arbeidsoppgavene passer og at kandidaten får god informasjon
- Bedriftene ønsker å prøve ut kandidater i praksis – NAV bør bruke det mer strategisk enn i dag
- Viktig å bruke økonomiske tilskudd – gjøre lønnstilskuddet mer fleksibelt
- Svake norskferdigheter: Arbeidsgivere bør få bistand til å definere kompetansemål og finne relevante opplæringstilbud/støtteordninger
- Generelt bedre samordning/informasjon om mulige støtteordninger

# Tiltaksbedrifter

---

- Tiltaksbedrifter har et begrenset antall verktøy sett i forhold til det bedriftene mener er viktig, men ...
  - Motivasjon: Hva handler det om?
    - God kjennskap til bransjen og bedriften, det inkluderer kompetansekrav, men også særegenheter knyttet til «tempo», miljø mv
    - God matching
    - Motivasjonsarbeid
  - Kreativitet knyttet til bruk av virkemidler for å fjerne barrierer
    - Men også være oppmerksom på barrierene
    - Oppmerksom på rekrutteringsbehov
    - Differensiering av bistanden (individuell tilpasning også for bedriften)
  - Oversikt over og informasjon om muligheter – også de man ikke selv har «råderett» over
    - Særlig kunnskap om ulike opplæringstiltak er relevante
-