

# Synshemmede i arbeidslivet

## Et arbeidsgiverperspektiv

### Forfattere:

Tonje Fyhn, Till Halbach, Kristin Skeide Fuglerud, Kristin Kjæret, Terje André Olsen.

**Rapport 13-2022**, NORCE Helse og Samfunn



Rapporttittel/ Report title	Synshemmede i arbeidslivet. Et arbeidsgiverperspektiv.
Prosjektnummer/ Project No	102940
Institusjon/ Institution	NORCE Helse og samfunn
Finansiering/ Funding	Barne,- ungdoms- og familiedirektoratet
Gradering/ Classification:	Åpen
Rapportnr/ Report No.	13-2022
ISBN	978-82-8408-217-2
Antall sider/ No. of pages	30
Publiseringsdato/ Date of publ.:	April
CC-lisens/ CC-licence	CC BY 4.0
Sitering/ Citation	Fyhn, T., Halbach, T., Fuglerud, K.S., Kjæret, K., & Olsen, T.A. Synshemmede i arbeidslivet. Et arbeidsgiverperspektiv.
Bildekreditering/ Photo Credit	Office images
Geografisk område/ Geographical area	Bergen
Stikkord/ Keywords	Synshemmede, arbeidsdeltakelse, arbeidsliv, arbeidsgiver, inkluderende arbeidsliv, universell utforming, digital inkludering, nedsatt syn, blind, svaksynt, funksjonsnedsettelse
Sammendrag/ Summary	

Rapporten baserer seg på en undersøkelse blant 954 ledere i norsk arbeidsliv, og kartlegger deres vurderinger knyttet til synshemmede arbeidstakere, tilrettelegging, universell utforming av IKT-løsninger, og forventninger til NAVs rolle ved ansettelse av en arbeidstaker med funksjonsnedsettelse. Resultatene viser at det er et stykke igjen før synshemmede har tilfredsstillende adgang til arbeidsmarkedet. Lederne i undersøkelsen har lave forventninger til synshemmede arbeidstakere og mener at dette er den funksjonsnedsettelsen det ville være vanskeligst å tilrettelegge for. På den positive siden ser vi at villighet til å ha utgifter knyttet til universell utforming av IKT-løsninger henger sammen med kjennskap til regelverket om universell utforming, med positive forventninger til synshemmede arbeidstakeres produktivitet og med positive forventninger til at det i liten grad vil være utfordrende å ansette en synshemmet arbeidstaker.

## Innhold

1.	Sammendrag.....	3
2.	Om prosjektet.....	4
	Prosjektpartnere.....	4
3.	Bakgrunn.....	6
	Problemstillinger.....	7
4.	Metode .....	8
	Populasjon .....	8
	Spørsmål og måleinstrumenter .....	8
	Virksomhetsinformasjon .....	8
	Universell utforming.....	8
	Forventninger til NAV sin rolle .....	9
	Oppfatninger og holdninger .....	9
	Analyser .....	11
5.	Resultater .....	12
	Virksomhetsinformasjon .....	12
	Universell utforming av IKT-løsninger .....	14
	Forventninger til NAV sin rolle .....	16
	Oppfatninger og holdninger .....	18
	Sammenhenger mellom variabler .....	19
	Vignettstudien .....	20
6.	Diskusjon.....	21
	Universell utforming av IKT-løsninger .....	21
	Forventninger til NAV sin rolle .....	23
	Holdninger og oppfatninger .....	24
	Avsluttende kommentarer og anbefalinger .....	25
7.	Referanser .....	28

## 1. Sammendrag

954 ledere i norsk arbeidsliv har svart på spørsmål knyttet til vurderinger av synshemmede arbeidssøkere, universell utforming av IKT-systemer, og tilrettelegging og støtte fra NAV. Undersøkelsen viser at i underkant av halvparten av respondentene har kjennskap til regelverket knyttet til universell utforming av IKT-løsninger slik det fremkommer i Likestillings- og diskrimineringsloven. Her er det noe variasjon mellom sektor og utdanningsnivå, på den måten at respondenter som er ansatt i offentlig sektor oppgir i noe større grad å kjenne til regelverket, sammenlignet med respondenter som er ansatt i privat sektor. De med høyere utdanningsnivå kjenner i større grad til regelverket enn de med lavere utdanningsnivå. Når det gjelder antakelser om hvor villig ens egen virksomhet vil være til å investere i universelt utformede IKT-løsninger, var det flere i offentlig sektor som mente virksomheten deres ville være villige til å ha større utgifter knyttet til dette. Store virksomheter var også mer villige til å ha høyere utgifter til dette. Samtidig var det et fåtall av virksomhetene som hadde universelt utformede IKT-løsninger på plass.

Villighet til å ha høyere utgifter knyttet til universell utforming av IKT-løsninger viste systematiske positive sammenhenger med høyere utdanningsnivå, kjennskap til regelverket, positive forventninger til produktiviteten til en synshemmet arbeidstaker, og forventninger om at det ikke vil bli utfordrende å ansette en synshemmet arbeidstaker. Samtidig er det verdt å merke seg at halvparten av respondentene svarte "Vet ikke" på dette spørsmålet, noe som tyder på at det ikke er en spesielt aktuell problemstilling blant lederne som deltok i undersøkelsen.

Lederne vurderte produktiviteten og utfordringene knyttet til å ha en synshemmet arbeidstaker på den nøytralt eller negativt. Det vil si at de ikke hadde spesielt positive forventninger til en synshemmet arbeidstakers produktivitet, og antok at det ville bli utfordrende. Samtidig vurderte de at synshemming var den funksjonsnedsettelsen som det ville være vanskeligst å tilrettelegge for på deres arbeidsplass. Resultatene er i tråd med tidligere studier som er gjort blant arbeidsgivere og deres vurderinger av synshemmede arbeidstakere.

Kravet til universell utforming av IKT-løsninger gjelder i dag alle systemer som retter seg mot allmennheten, slik som nettsider og løsninger som Bank-ID. Arbeidslivet er derimot unntatt fra lovkravet, og dette har Norge fått kritikk for av FNs CRPD-komité og FNs komité for de økonomiske, sosiale og kulturelle rettighetene. Det jobbes med andre ord ikke systematisk for å nærme oss et arbeidsliv uten digitale barrierer. Det tegner ikke et spesielt lovende fremtidsbilde med tanke på synshemmedes arbeidsdeltakelse. Vi vet at lovgivning bidrar til å forme holdninger i samfunnet. Derfor er det ikke urimelig å anta at et lovkrav om universelt utformede IKT-løsninger i arbeidslivet ville sendt et tydelig signal om positive forventninger til at personer med funksjonsnedsettelse har noe å bidra med i arbeidslivet. Et lovkrav kan dermed tenkes å ha dobbel effekt: Å redusere digitale barrierer for arbeidsdeltakelse, og å forbedre holdninger og forventninger til arbeidstakere med funksjonsnedsettelse. Til slutt er det verdt å merke seg at det finnes studier som indikerer at universelt utformede IKT-løsninger ser ut til å alle brukere til gode, ikke bare personer med funksjonsnedsettelse. Dette er verdt å merke seg, spesielt med tanke på de pågående demografiske endringene i arbeidslivet hvor en større del av arbeidsstokken de neste årene vil være eldre personer. Resultatene i den foreliggende rapporten, samt de to tilhørende delrapportene, taler for at arbeidslivet bør omfattes av lovkravet om universelt utformede IKT-løsninger.

## 2. Om prosjektet

Denne rapporten utgjør den siste av tre rapporter utgitt under prosjektet «Inkluderende arbeidsliv - barrierer og muligheter for økt arbeidsinkludering av synshemmede i arbeidslivet». Prosjektet er finansiert av Bufdir under utlysningen «Tilskudd til levekårstiltak for personer med funksjonsnedsettelse 2020.» Prosjektperioden har vart fra våren 2020 til våren 2022. Søker og prosjekteier er Norges Blindforbund (Blindforbundet), mens forskningsinstituttene NORCE og Norsk Regnesentral (NR) har vært prosjektpartnere.

Det overordnede målet for prosjektet har vært å understøtte to av anbefalingene FNs CRPD-komité (konvensjonen for mennesker med nedsatt funksjonsevne) har gitt norske myndigheter. Disse anbefalingene retter seg mot arbeidsliv og arbeidsdeltakelse, og har til hensikt å redusere diskriminering av personer med funksjonsnedsettelse. CRPD-komiteén ber norske myndigheter å: 1) Redusere fordommer mot personer med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet, og styrke reguleringer av diskriminerende praksis (slik som å nekte rimelig tilrettelegging), og 2) innføre krav til universell utforming av fysisk arbeidsmiljø og IKT-verktøy. Kravet om universell utforming av IKT gjelder foreløpig bare den delen av virksomhetens IKT-plattformer som retter seg mot allmennheten og i tillegg intranett i offentlig sektor.

Prosjektet har bestått av tre arbeidspakker, som alle med ulik metodikk har hatt som mål å identifisere hvilke temaer som må adresseres i arbeidet med å gjøre arbeidslivet universelt utformet og tilgjengelig for synshemmede.

I den første arbeidspakken utarbeidet vi en kunnskapsstatus om universell utforming og muligheter for tilrettelegging for arbeidstakere med nedsatt syn (Fuglerud, Fyhn, Halbach, Kjæret & Olsen, 2021). Det ble laget en animasjonsvideo som formidler hovedtrekkene i oppsummeringen, med synstolking og undertekst (<https://www.youtube.com/watch?v=9G00O84ienc>).

Den andre arbeidspakken var en case-studie som bestod av dybdestudier av utvalgte arbeidsplasser ved hjelp av kontekstuelle intervjuer og tilgjengelighetsanalyser (Halbach, Fuglerud, Kjæret, Fyhn, & Olsen, 2022). I intervjuene utforsket man i hvilken grad praktiske og digitale løsninger i arbeidshverdagen skaper muligheter eller barrierer for synshemmede arbeidstakere.

Den tredje arbeidspakken redegjøres for i den foreliggende rapporten, og er en kartlegging blant ledere i privat og offentlig sektor. Nesten 1000 respondenter har svart på spørsmål rundt tanker og vurderinger man gjør seg om synshemmede arbeidstakere. Spørsmålene tar for seg tilrettelegging, produktivitet, og støtteapparatet sin rolle. Spørreundersøkelsen bygger delvis på resultatene i de to foregående rapportene.

### Prosjektpartnere

Norges Blindforbund er en landsdekkende interesseorganisasjon for svaksynte og blinde. Blindforbundet har ca. 8000 medlemmer, har 18 fylkeslag og om lag 50 lokallag. Organisasjonens hovedmål er å skape samfunnsmessig likestilling for svaksynte, blinde og andre grupper av funksjonshemmede. Organisasjonen er opptatt av å arbeide for å bedre synshemmedes situasjon og rettigheter på ulike områder, og setter i dette prosjektet fokuset på synshemmedes

arbeidsdeltakelse. Prosjektet underbygger direkte Norges Blindeforbunds målsetning om økt samfunnsmessig likestilling og inkludering av mennesker med nedsatt syn og resultatene vil brukes videre i dette arbeidet. Norges Blindeforbund er en del av Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO) og har et bredt samarbeid med andre organisasjoner av funksjonshemmede.

NORCE Norwegian Research Centre AS er et forskningsinstitutt eid av universitetene i Bergen, Stavanger, Agder og Tromsø. NORCE forsker for å finne løsninger som kommer fellesskapet til gode og som gir grunnlag for beslutninger som politikere, myndigheter og næringsliv skal fatte på sentrale samfunnsfelt. NORCE har ledende forskningsmiljøer innen effektevalueringer, arbeidsinkludering og integrering og representerer en stor bredde i fagkunnskap og metodologisk kompetanse. Tonje Fyhn fra NORCE har ledet prosjektgruppen og vært ansvarlig for den siste arbeidspakken og den foreliggende rapporten.

Norsk Regnesentral (NR) er en privat, uavhengig og ikke-kommersiell forskningsstiftelse som utfører FoU-arbeid innen statistikk og IKT. Innen IKT har NR tre forskningsområder - digital sikkerhet, digital transformasjon og digital inkludering. NR sin forskningsgruppe innen digital inkludering forsker på hvordan inkludere flest mulig i informasjonssamfunnet. Dette inkluderer metoder og teknikker innen universell utforming (uu) av IKT, samt problemstillinger rundt utvikling og bruk av digitale hjelpemidler. Kristin Skeide Fuglerud og Till Halbach fra NR har vært med i prosjektgruppen og ledet hver sin arbeidspakke som har resultert i de to foregående rapportene.

### 3. Bakgrunn

Det er et stort gap i sysselsetting mellom synshemmede og den øvrige befolkningen (36%-46% vs 74% (SSB, 2019)). Samtidig viser tall fra levekårsundersøkelsen at det er en like stor andel blant synshemmede som aktivt søker arbeid, som det er i den øvrige befolkningen (Thorsen, 2017). Sett i sammenheng tegner disse tallene et tydelig bilde av at synshemmede utgjør en stor uutnyttet ressurs i samfunnet. Det samme kan sies om personer med andre funksjonsnedsettelse. SSBs Arbeidskraftundersøkelse viser hvert år at i overkant av 100 000 personer med nedsatt funksjonsevne ønsker seg arbeid (SSB, 2020). Problemstillingen er dermed relevant for en større gruppe i befolkningen enn personer med synshemming. Dette prosjektet avgrensner seg imidlertid til å se på synshemmedes arbeidsdeltakelse, med et spesielt blikk på universell utforming av IKT-system som en mulig døråpner inn i arbeidslivet.

I kunnskapsoppsummeringen som ble gjennomført i dette prosjektets første fase (Fuglerud m.fl., 2021), pekes det på at den teknologiske utviklingen vi har sett fra spesielt 90-tallet av, er preget av et paradoks: På den ene siden muliggjør teknologiske hjelpemidler deltakelse i skole og arbeidsliv på nye måter. På den andre siden er det ikke gitt at teknologien utformes på en måte som gjør at alle kan nyttiggjøre seg den. Kravet om universell utforming av IKT-løsninger er et resultat av det teknologiske mangfoldet som har vokst frem, som gjør at teknologien i seg selv kan bli en barriere for deltakelse. Dette gjelder blant annet for synshemmede. Synshemmede kan fint bruke IKT-baserte produkter og løsninger, via datamaskin eller smarttelefon, gitt at løsningene er universelt utformet. Universell utforming innebærer blant annet kompatibilitet med IKT-hjelpemidler som synshemmede er avhengige av for å få lest innhold som vises på skjermen<sup>1</sup>. En undersøkelse utført i 2020 viste at 70% av de svaksynte eller blinde respondentene brukte skjermleser som hjelpemiddel, og mer enn 80% opplevde utfordringer med hjelpemidlene sine fordi de fungerte dårlig sammen med IKT-løsningene på arbeidsplassen (Proba, 2020). Enkelte informanter pekte på manglende kompetanse hos tekniske støttepersoner, og at de selv hadde behov for opplæring for å kunne ta enkelte løsninger i bruk. Dette er i tråd med en tidligere studie om bruk av IKT blant personer med synsnedsettelse (Fuglerud og Solheim, 2008). En annen undersøkelse blant norske synshemmede viste at 29% av respondentene som var eller hadde vært i arbeid (n=134), hadde sluttet på grunn av tekniske barrierer (Opinion, 2019). Delrapport 2 i den større studien som vår spørreundersøkelse er en del av, bekrefter opplevelsen av manglende kompatibilitet og dårlig opplæring i tekniske løsninger (Halbach m.fl., 2022). Frustrasjonen illustreres godt gjennom sitatet *“Det er alltid noe som ikke funker, hele tiden.”* (Halbach m.fl., 2022). De nevnte studiene understreker at synshemmede er avhengige av at IKT-systemene på skolen, utdanningsstedet eller arbeidsplassen er universelt utformet, slik at hjelpemidlene de bruker fungerer sammen med dem.

Selv om vi i sistnevnte studie fant en rekke utfordrende forhold, fortalte også informantene om flere positive erfaringer: Enkelte forteller at de opplever et inkluderende arbeidsmiljø der kollegaene glemmer at de ser dårlig, og de føler at foretaket snarere ser muligheter fremfor begrensninger ved dem som arbeidstakere. Andre informanter kan ikke få fullrost sjefen nok for å

---

<sup>1</sup> Et viktig krav innen universell utforming av IKT er at løsningene skal være kompatible med IKT-hjelpemidler som personer med ulike typer funksjonsnedsettelse er avhengig av. Det gjelder mange ulike grupper, for eksempel kan personer med dysleksi benytte ordrettingsprogrammer eller høytlesningsprogrammer, mens bevegelseshemmede kan benytte øyestyring, eller spesielle typer mus, tastatur eller brytere.

stå på for arbeidstakerens vel og vel. I en bedrift kom det også frem at administrasjonen var veldig fornøyd med kontakten med NAV og hjelpen de fikk der.

Arbeidsgivere er viktige portvoktere inn til arbeidslivet, på den måten at de foretar løpende seleksjon av nye arbeidstakere inn i arbeidsmarkedet. For å øke sysselsettingen og legge til rette for varig arbeidsdeltakelse blant synshemmede, er det nødvendig å vite mer om arbeidsgivernes perspektiv. Kunnskapshullet blir spesielt synlig i den tidligere nevnte kunnskapsoppsummeringen, hvor kun en håndfull av den identifiserte litteraturen har fokusert på å forstå vurderinger som gjøres av arbeidsgivere i møte med en synshemmet jobbsøker eller arbeidstaker (Fuglerud m.fl., 2021). Dette speiles i den internasjonale forskningslitteraturen, hvor det er få forskere i feltet, og de fleste studiene er krysseksjonelle (altså er resultatene basert på ett måletidspunkt, og kan dermed ikke si noe om utvikling eller endring hos individene over tid).

Blant de studiene som finnes, og som er fra nyere tid, er det allikevel noen fellestrekk som er verdt å merke seg. Synshemmede blir gjennomgående gjenstand for negative vurderinger av arbeidsgivere (Fyhn m.fl., 2019; Papakonstantinou & Papadopoulos, 2020; McDonnall, M. C., & Antonelli, K., 2018). Dette ser ut til å være knyttet til manglende kunnskap om hjelpemidler og arbeidsevne, og negative holdninger. En norsk studie fant for eksempel at arbeidsgiveres rasjonale for å vurdere en synshemmet arbeidssøker negativt handlet om at de ikke trodde de hadde arbeidsoppgaver som passet til arbeidssøkeren (Fyhn m.fl., 2019). Samtidig viste de åpne svarkategoriene at man oppgav årsaker som «telefonsupport» eller «jobber mye på data» for å forklare hvorfor man trodde det ville fungere dårlig å ansette jobbsøkeren. Komplementært til dette funnet fant en internasjonal studie at mer kunnskap om hjelpemidler var assosiert med en mer positiv innstilling til å ansette en person med synshemming (McDonnall, O'Mally, & Crudden, 2014). Dette ser også ut til å gjelde generell kunnskap om blindhet eller synshemming (McDonnall & Antonelli, 2018).

I tillegg til – eller beslektet med – kunnskap om synshemmede og hjelpemidler, spiller tidligere erfaring en viktig rolle. En rekke studier har funnet en positiv sammenheng mellom å ha tidligere erfaring med en kollega med synshemming, og positive vurderinger av en jobbsøker med synshemming (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2020; McDonnall, Crudden, & O'Mally, 2015; Fyhn m.fl., 2019). Samtidig viser en norsk studie blant arbeidsgivere at så lite som 8% av respondentene hadde tidligere erfaring med en synshemmet arbeidstaker (Fyhn m.fl. 2019).

## Problemstillinger

Hensikten med spørreundersøkelsen var å gjennomføre en større kartlegging av i hvor stor grad de hemmende og fremmende faktorene identifisert i de tidligere arbeidspakkene og i den internasjonale litteraturen er av betydning for norske arbeidsgivere med personalansvar. Videre ønsket vi å undersøke hvorvidt arbeidsgivere kjenner til støtteapparatet sin rolle og tilgjengelige hjelpemidler, og å få en forståelse av hva som skal til for at en arbeidsgiver i større grad sikrer rimelig tilrettelegging for en arbeidssøker med synshemming.



## 4. Metode

### Populasjon

Spørreundersøkelsen ble gjennomført av Kantar på oppdrag fra NORCE. Kantars panel er representativ for Norges «internettbefolkning» (altså de som har tilgang til internett). Kantar jobber aktivt med svarkvalitet og brukervennlighet. Respondentene tilbys små belønninger (for eksempel små gavekort, men aldri kontant betaling) som fungerer som insentiv til å svare, men som ikke er store nok til å utgjøre en selvstendig motivasjon til å svare. Slik unngår man «profesjonelle respondenter» som søker seg til kontant betaling for responser. Respondenter ble plukket ut fra Kantars panel, basert på at de var registrert som personalleder, mellomleder, mellomleder, direktør eller daglig leder.

### Spørsmål og måleinstrumenter

Spørsmålene til respondentene kan kategoriseres under temaene virksomhetsinformasjon, universell utforming av IKT-løsninger, forventninger til NAV, og holdninger knyttet til synshemmede arbeidstakere. I tillegg lå det oppdatert standard bakgrunnsinformasjon registrert på den enkelte respondent i panelet knyttet til blant annet utdanningsnivå, inntekt og geografisk tilhørighet.

Siden en del av spørsmålene knytter seg spesifikt til den norske konteksten, og fordi det generelt er gjort få studier på tematikken tidligere, er de fleste spørsmålene konstruert av prosjektgruppen. Unntaket er The Employer Attitudes Toward Blind Employees Scale, som er validert i tidligere studier. Under følger en nærmere beskrivelse av de ulike delene av spørreskjemaet.

### Virksomhetsinformasjon

Dette temaet inkluderte informasjon om virksomhetsstørrelse, sektortilhørighet, bransje, hvor mange arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne man selv hadde personalansvar for; hvorvidt man har måttet permittere ansatte som en følge av korona-pandemien, og hvor mange arbeidstakere man har fått formidlet til arbeidsplassen via NAV, tiltaksvirksomhet eller jobbspesialist de siste fem årene.

### Universell utforming

Vurderinger knyttet til *universell utforming av IKT-løsninger* inkluderte følgende spørsmål:

- Kjenner du til kravene for universell utforming av IKT-løsninger?
  - Svaralternativer: Ja, jeg kjenner til kravene; Ja, jeg kjenner litt til kravene; Jeg kjenner ikke til disse kravene; Vet ikke.
- Er virksomhetens interne IKT-systemer universelt utformet?
  - Svaralternativer: Ja, i hele virksomheten; Ja, i deler av virksomheten; Nei; Vet ikke.
- Hvor store utgifter knyttet til å innføre universelt utformede IKT-løsninger tror du din arbeidsplass hadde vært villig til å akseptere?

- Engangskostnad på opptil ca. 50 000 kr., pluss løpende vedlikehold og oppdateringer
- Engangskostnad på opptil ca. 50 000 – 99 999 kr., pluss løpende vedlikehold og oppdateringer
- Engangskostnad på opptil ca. 100 000 -150 000 kr., pluss løpende vedlikehold og oppdateringer
- Ikke vært villig til å ha utgifter knyttet til dette
- Vet ikke

## Forventninger til NAV sin rolle

Spørsmål som undersøkte forventninger til NAV i forbindelse med ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne, var formulert slik:

- Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med støtteordningene som finnes for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne? (kun stilt til respondenter som svarte bekreftende på at de hadde ansatte med nedsatt funksjonsevne).
  - Skala fra 1-5 + vet ikke (1=svært misfornøyd, 5=svært fornøyd)
- Har du eller andre på din arbeidsplass fått formidlet ansatte via NAV, tiltaksvirksomhet, jobbspesialist, eller lignende de siste 5 årene?
  - Svaralternativer: Ja, nei, usikker.
- Se for deg at du skal ansette en arbeidstaker som er blind/svaksynt. Hvor viktig er disse formene for støtte og oppfølging fra NAV? (1=helt uviktig, 5=svært viktig)
  - Former for støtte: Praktisk hjelp med tilrettelegging, økonomisk støtte til tilrettelegging, langvarig teknisk supportløsning, lønnstilskudd, opplæring av arbeidstaker i bruk av tekniske hjelpemidler, øke kunnskap og kompetanse hos deg som arbeidsgiver om tekniske løsninger og hjelpemidler.

## Oppfatninger og holdninger

Spørsmålene som undersøkte oppfatninger av og holdninger til ansatte med nedsatt funksjonsevne generelt, og synshemmede spesielt, inkluderte følgende:

*Praktisk støtte og hjelp ved ansettelse av en synshemmet arbeidstaker:* For å undersøke hvorvidt vurderingen av en synshemmet jobbsøker ble påvirket av informasjon om praktisk hjelp med tilrettelegging, ble dette spørsmålet utformet med et eksperimentelt design. Respondentene fikk presentert én av tre mulige varianter av en kort beskrivelse (vignett) av en jobbsøker med sterkt nedsatt syn. Vignettene var identiske i sin beskrivelse av jobbsøkeren (vedkommende gjør et godt intervju, er kvalifisert for jobben, og det vil kreve tilrettelegging av tekniske løsninger ved en eventuell ansettelse), men skiller seg fra hverandre når det gjelder informasjon om tilrettelegging. I den første beskrivelsen står det kun at vedkommende vil trenge tilrettelegging av tekniske løsninger. I den andre beskrivelsen står det i tillegg at vedkommende har med seg en skriftlig beskrivelse av hvordan NAV kan bistå med denne tilretteleggingen. I den tredje beskrivelsen står det (i tillegg til at vedkommende vil trenge tilrettelegging av tekniske løsninger) at vedkommende

har med seg en funksjonsassistent. Hensikten med dette var å undersøke hvorvidt det betyr en forskjell å kommunisere hva slags støtte eller praktisk hjelp som er tilgjengelig ved ansettelsen av en synshemmet arbeidstaker. Vignettene ble presentert tidlig i spørreundersøkelsen, etter spørsmål om virksomhetsstørrelse og bransje/sektortilhørighet.

Skalaen *Employer Attitudes Toward Blind Employees Scale* ("Holdninger blant arbeidsgivere mot blinde arbeidstakere") består av 11 utsagn som fordeler seg på to subskalaer: Produktivitet og utfordringer (McDonnall, 2017). Respondenten angir hvor uenige eller enige de er i utsagnene gjennom en svarskala med syv alternativer, som går fra 0=helt uenig til 6=helt enig. Subskalaen *produktivitet* består av 5 utsagn, og måler forventningen til en blind eller synshemmet arbeidstakers produktivitet. Et eksempel på et utsagn i denne subskalaen er «Personer som er blinde/svaksynte vil kunne utføre like mye arbeid som seende personer på min arbeidsplass». Subskalaen *utfordringer* består av 6 utsagn, og måler i hvor stor grad man ser det som en utfordring å ha en blind eller synshemmet arbeidstaker. Eksempel på et utsagn i denne subskalaen er «Ansatte vil måtte hjelpe en blind/svaksynt kollega mer enn de må hjelpe sine seende kollegaer». Subskalaen *produktivitet* er formulert slik at høyere skåre indikerer høyere forventninger til produktivitet. Subskalaen *utfordringer* er formulert på en måte som gjør at høyere skåre indikerer høyere forventninger til at de nevnte utfordringene vil gjøre seg gjeldende. Denne subskalaen ble derfor reversert slik at høyere skår på hver av de to subskalaene indikerer mer positive holdninger mot blinde eller synshemmede arbeidstakere. Skalaen er opprinnelig på engelsk, og er validert og testet for tofaktor-strukturen i to studier (McDonnall, 2014; McDonnall, 2017). Skalaen er ikke tidligere brukt på norsk, og ble oversatt for å brukes i denne undersøkelsen. Det ble gjort en tilbakeoversettelse av skalaen, på den måten at den først ble oversatt til norsk av en norsktalende forsker, før den ble tilbakeoversatt til engelsk av en engelsktalende forsker. Avvik mellom oversettelsene ble diskutert til man nådde konsensus.

To enkeltspørsmål ble brukt for å måle hjelpsomme faktorer og vanskeliggjørende faktorer for arbeidsdeltakelse blant personer med nedsatt funksjonsevne generelt. På hvert spørsmål ble respondentene bedt om å angi det de anså som de tre viktigste faktorene

- Hvilke er de viktigste faktorene du mener legger best til rette for at personer med nedsatt funksjonsevne kan delta i arbeidslivet?
  - o Svaralternativer: En støttende ledelse, et støttende arbeidsmiljø, tilpassede arbeidsoppgaver, arbeidstaker som klarer seg selv, gode støtteordninger og/eller god støtte fra NAV og andre offentlige instanser, god støtte fra IT-avdeling, universelt utformet IT/IKT, god opplæring i tekniske forhold, tekniske hjelpemidler, fysisk tilrettelegging og "Annet" (fritekst-respons).
- Hvilke er de viktigste faktorene du mener gjør det vanskelig for personer med nedsatt funksjonsevne å delta i arbeidslivet?
  - o Ledelsen, arbeidsmiljøet, arbeidstakerne selv, dårlige støtteordninger og/eller for dårlig støtte fra NAV og andre offentlige instanser, dårlig støtte fra IT-avdeling, dårlige IT/IKT-løsninger, dårlig opplæring i tekniske forhold, for dårlige tekniske hjelpemidler, for dårlig fysisk tilrettelegging, og "Annet" (fritekst-respons).

## Analyser

Analyseprogrammet SPSS 27 og Excel ble brukt for analysene. Deskriptive analyser (frekvens, range, gjennomsnitt og standardavvik) ble gjennomført på de fleste spørsmål. Bivariate korrelasjonsanalyser (Pearson  $\rho$ ) ble gjennomført på enkelte spørsmål for å undersøke sammenhengen mellom utvalgte variabler. Hvis en korrelasjonsanalyse gir statistisk signifikante resultater viser den at høye (eller lave) skårer på ett spørsmål henger systematisk sammen med høye (eller lave) skårer på et annet spørsmål. Analysen viser imidlertid kun assosiasjon og ikke årsakssammenheng - man kan altså ikke vite hva som kom før hva, eller om årsaken til assosiasjonen er knyttet til en tredje, umålt variabel som påvirker dem begge. Før korrelasjonsanalysene ble spørsmålene rekodet i SPSS, slik at høye skårer på en variabel betydde "mer" av den variabelen (høyere utdanning, mer positivitet osv.). Fordi de fleste variablene som ble inkludert i analysen var ordinale og ikke kontinuerlige, ble korrelasjonsanalysen gjennomført ved bruk av den ikke-parametriske testen Spearman  $\rho$ . Verdier for manglende data og "vet ikke" eller "na" ble utelatt ("Vet ikke" ble inkludert i de deskriptive analysene). Alle korrelasjonsanalyser ble bootstrappet.

Fritekst-responser er oppsummert i resultatdelen, men ble ikke gjenstand for videre analyse.

For å undersøke eventuelle forskjeller i vurderingen av arbeidssøkeren i vignett-studien i den eksperimentelle delen av undersøkelsen ble det gjennomført en enveis ANOVA-analyse med post hoc-test (Tukey HSD). Analysen er egnet til å si noe om hvorvidt forskjellen i skårer mellom flere ulike grupper (i dette tilfellet definert av hva slags informasjon man fikk presentert) er statistisk signifikant. Hvis dette er tilfellet, kan man anta at det er trekk ved informasjonen man har fått som kan forklare variasjonen i skårene på hvor sannsynlig det er at man vil ansette jobbsøkeren.

## 5. Resultater

Resultatene gjengis kategorisert på analysemetode. Først presenteres rene deskriptive analyser, så korrelasjonsanalyser og til slutt ANOVA.

### Virksomhetsinformasjon

Utvalget bestod av 954 respondenter. 78% av disse svarte bekreftende på at de hadde personalansvar. En tredel av respondentene (34%) tilhørte offentlig sektor, mens to tredeler (62%) tilhørte privat sektor. Organisasjoner utgjorde 3% av utvalget, og 1% oppgav ikke sektortilhørighet. Rundt 20% bekreftet at de hadde måttet permittere ansatte som en følge av koronapandemien. 63% av utvalget var menn (n=601) og 37% kvinner (n=353).

Tabell 1 viser en oversikt over størrelsen på virksomhetene som respondentene er ansatt i.

	Prosent	N
Liten virksomhet (1-20 ansatte)	35 %	n=337
Mellomstor virksomhet (21-99 ansatte)	21 %	n=203
Stor virksomhet (100 ansatte eller mer)	41 %	n=395

Tabell 1. Virksomhetsstørrelse.

Tabell 2 viser bransjetilhørighet blant respondentene (n=954). Alle bransjer er representert i utvalget, med Barnehage / skole / undervisning som største bransje (14%). Ellers er det stor bredde i bransjer som er representert med en andel på 5-8% i utvalget.

	Prosent	N
Offentlig sentralforvaltning / myndighet	6 %	61
Barnehage / skole / undervisning	14 %	132
Helsetjenester	7 %	69
Sosialtjenester / barnevern	1 %	9
Pleie- og omsorgstjenester	1 %	12
Forsvar / politi- / rettsvesen / vakthold	4 %	39
Landbruk / skogbruk / fiske	2 %	22
Industri / teknikk	5 %	52
Bygg / anlegg	7 %	69
Varehandel / butikk	8 %	81
Transport / samferdsel	5 %	48
Kultur / idrett / organisasjoner	4 %	41

Media / reklame / PR / informasjon	2 %	20
Forskning / analyse	2 %	15
Reiseliv / hotell	2 %	21
Restaurant / servering	1 %	9
Telekommunikasjon / IT	4 %	40
Bank / forsikring / finans	3 %	30
Forretningsmessig service- / tjenesteyting	5 %	48
Olje / gass / energi	6 %	55
Annet	8 %	78
na	0 %	3

Tabell 2. Fordeling på ulike bransjer i prosent og antall.

Tabell 3 viser hvor mange ansatte med funksjonsnedsettelse respondentene hadde personalansvar for. Det vanligste (58%) er å ikke ha personalansvar for ansatte med funksjonsnedsettelse.

	Prosent	N
Har ikke personalansvar	20 %	191
0 ansatte	58 %	555
1 ansatt	10 %	93
2 ansatt	5 %	47
3 ansatt	2 %	15
4 ansatt	0 %	2
5 ansatt	0 %	4
Mer enn 5 ansatte	4 %	37
Vet ikke	1 %	10

Tabell 3. Antall ansatte som respondentene har personalansvar for, i prosent og antall.

De som bekreftet at de hadde personalansvar for ansatte med funksjonsnedsettelse ble spurt om de hadde fått formidlet ansatte via NAV, tiltaksvirksomhet, jobbspesialist, eller lignende de siste 5 årene (n=197). Tabell 4 viser at rundt halvparten av de som har personalansvar for ansatte med funksjonsnedsettelse bekrefter dette.

Svaralternativ	Prosent	N
Ja	52 %	103
Nei	39 %	77
Usikker	9 %	17

Tabell 4. Andel og antall som oppgir å ha personalansvar for arbeidstakere med funksjonsnedsettelse.

## Universell utforming av IKT-løsninger

På spørsmål om hvorvidt man kjenner til kravene til universell utforming av IKT-løsninger slik de fremgår av Likestillings- og diskrimineringsloven (tabell 5), ser vi at om lag halvparten av respondentene har noe kjennskap til disse kravene, mens 14% prosent kjenner til kravene som fremkommer. 38% oppgir at de ikke kjenner til kravene. Offentlig og privat sektor skiller seg noe fra hverandre på fordelingen på de ulike svarkategoriene, på den måten at flere av respondentene som jobber i offentlig sektor oppgir å ha kjennskap til kravene, og at det er færre som jobber i offentlig sektor som oppgir å *ikke* ha kjennskap til kravene. Kjennskap til kravene fordelte seg relativt likt på tvers av kjønn og virksomhetsstørrelse. Respondenter med høyere utdanning hadde noe bedre kjennskap til kravene, og de eldre aldersgruppene hadde bedre kjennskap til kravene enn de under 30 år. Svarene fordelte seg relativt likt mellom de geografiske regionene (Oslo, rest Østlandet, Sør-/Vestlandet og Trøndelag/Nord-Norge).

	Alle (n=954)		Offentlig (n=327)		Privat (n=595)	
	Prosent	N	Prosent	N	Prosent	N
Ja, jeg kjenner til kravene som fremkommer	14 %	138	18 %	58	12 %	71
Jeg kjenner litt til kravene	45 %	431	50 %	163	42 %	251
Jeg kjenner ikke til disse kravene	38 %	364	31 %	100	44 %	259
Vet ikke	2 %	19	2 %	5	2 %	13
na	0 %	2	0 %	1	0 %	1

Tabell 5. Kjennskap til kravene til universell utforming av IKT-løsninger, prosent og antall.

På spørsmål om hvorvidt IKT-løsningene på ens egen arbeidsplass var universelt utformet (tabell 6), svarer bare 9% av respondentene at dette er tilfellet. Selv om forrige tabell viste en forskjell mellom offentlig og privat sektor i spørsmål om kunnskap om krav til universell utforming, så er det ikke forskjell mellom sektorene når det gjelder praksis. Det er imidlertid litt flere offentlige virksomheter i utvalget som oppgir å ha universelt utformede løsninger i deler av virksomheten.

	Alle (n=954)		Offentlig (n=327)		Privat (n=595)	
	Prosent	N	Prosent	N	Prosent	N
Ja, i hele virksomheten	9 %	88	10 %	34	9 %	51
Ja, i deler av virksomheten	31 %	299	37 %	120	28 %	168
Nei	31 %	296	21 %	68	37 %	221
na	1 %	7	1 %	3	0 %	2
Vet ikke	28 %	264	31 %	102	26 %	153

Tabell 6. Andel og antall som oppgir å ha universelt utformede IKT-løsninger i deler av virksomheten.

Respondentene ble bedt om å vurdere hvor stor kostnad virksomheten deres ville vært villig til å akseptere for å innføre og drifte universelt utformede IKT-løsninger. Tabell 7 viser at det er stor usikkerhet knyttet til hvorvidt og hvor store utgifter virksomheten ville vært villig til å ha knyttet til dette. Det er en høyere andel i offentlig sektor som mener virksomheten ville vært villig til å betale den høyeste engangssummen (14% i offentlig sektor mot 7 % i privat sektor), men det er også en høyere andel i offentlig sektor (59%) som er usikker på hva virksomheten ville vært villig til å gå inn med av midler. Det er en klart høyere andel i privat sektor som tror at virksomheten ikke ville vært villig til å ha noen utgifter knyttet til dette.

	Alle (n=954)		Offentlig (n=327)		Privat (n=595)	
	Prosent	N	Prosent	N	Prosent	N
Engangskostnad på opptil ca. kr 50 000, pluss løpende vedlikehold og oppdateringer	15 %	143	12 %	38	16 %	98
Engangskostnad på kr 50 000 - 99 999, pluss løpende vedlikehold og oppdateringer	8 %	80	9 %	29	8 %	48
Engangskostnad på kr 100 000 – 150 000, pluss løpende vedlikehold og oppdateringer	9 %	90	14 %	45	7 %	40
Ikke vært villig til å ha utgifter knyttet til dette	17 %	159	6 %	19	23 %	137
Vet ikke	50 %	477	59 %	194	45 %	269
na	1 %	5	1 %	2	1 %	3

Tabell 7. Andel og antall som mener virksomheten deres ville vært villige til å ha utgifter i ulike størrelsesorden for å få universelt utformede IKT-løsninger.

Det er noen tendenser til at virksomhetsstørrelse spiller inn. En større andel respondenter i små virksomheter svarer at virksomheten ikke ville vært villig til å ha noen utgifter knyttet til universell utforming av IKT-løsninger, mens respondenter fra de store virksomhetene i større grad ville vært villige til å betale opptil 150 000 kr i engangskostnad (17% i de store virksomhetene, mot 4% i små og mellomstore virksomheter).



## Forventninger til NAV sin rolle

De respondentene som hadde svart bekreftende på at de hadde personalansvar for ansatte med nedsatt funksjonsevne (n=198) ble spurt om hvor fornøyde de var med de tilgjengelige støtteordningene for slike arbeidstakere. Tabell 8 viser at svarene fordeler seg nokså jevnt, med en tendens til at respondentene er fornøyde med støtteordningene. Samtidig er det nesten en fjerdedel som svarer "vet ikke" på dette spørsmålet, som indikerer lav kjennskap til slike ordninger. En tredjedel svarer "Verken eller", som kan tyde på et forbedringspotensial knyttet til ordningene.

Svaralternativ	Prosent	N
Ganske misfornøyd	14 %	27
Verken eller	31 %	61
Ganske fornøyd	24 %	47
Svært fornøyd	3 %	6
Vet ikke	24 %	47

Tabell 8. Andel og antall som har valgt de ulike svarkategoriene på spørsmål om hvor fornøyde de var med støtteordningene hos NAV.

For å undersøke viktigheten av å motta ulike former for støtte fra NAV i forbindelse med ansettelse av en svaksynt eller blind arbeidstaker stilte vi spørsmål om seks aspekter: Praktisk hjelp med tilrettelegging, økonomisk støtte til tilrettelegging, langvarig teknisk supportløsning for arbeidstaker, lønnstilskudd, opplæring av arbeidstaker i bruk av tekniske hjelpemidler, og økt kunnskap og kompetanse hos arbeidsgiver om tekniske løsninger og hjelpemidler. Respondentene ble bedt om å vurdere hver form for støtte på en skala fra "Helt uviktig" til "Svært viktig" eller "Vet ikke".

Resultatene viste at fem av de seks formene for støtte ble oppfattet som svært riktig. Svaralternativene fordelte seg nokså likt på disse aspektene. Lønnstilskudd skilte seg ut på den måten at svarene fordelte seg mer jevnt på de ulike svarkategoriene, og var den formen for støtte som færrest synes er svært viktig.

Tabell 9 viser hva respondentene mener er den viktigste faktoren for å legge best til rette for at personer med nedsatt funksjonsevne kan delta i arbeidslivet. De klart viktigste faktorene handler om å ha et støttende arbeidsmiljø, tilpassede arbeidsoppgaver, en støttende ledelse og gode støtteordninger/støtte fra NAV. Bare 7% anser universell utforming av IKT-løsninger, men dette kan være knyttet til at respondentene her ikke spesifikt vurderer personer med synshemming. På dette spørsmålet ble respondentene bedt om å krysse av opptil tre svar, og derfor er antallet svar høyere enn antall respondenter (n=938, og antall svar=2596).

Faktor	Prosent	Antall
Et støttende arbeidsmiljø	19 %	419
Tilpassede arbeidsoppgaver	18 %	403
En støttende ledelse	17 %	377
Gode støtteordninger og/eller god støtte fra NAV og andre offentlige instanser	16 %	355
Tekniske hjelpemidler	13 %	278
Fysisk tilrettelegging	12 %	259
Arbeidstaker som klarer seg selv	7 %	162
Universelt utformet IT / IKT	7 %	157
God opplæring i tekniske forhold	4 %	98
God støtte fra IT-avdeling	2 %	54
Vet ikke	2 %	34

Tabell 9. Viktigste faktorer som legger til rette for økt arbeidsdeltakelse for personer med funksjonsnedsettelse.

Ti respondenter benyttet seg av kategorien «Annet», hvor man kunne svare i fritekst, men disse tilførte ikke ny informasjon utover de eksisterende kategoriene.

Respondentene ble også spurt om hva de oppfatter som de viktigste faktorene som gjør det vanskelig for personer med nedsatt funksjonsevne å delta i arbeidslivet. På samme måte som i forrige spørsmål ble respondentene bedt om å oppgi de tre viktigste faktorene (n=890, og antall svar=2146).

Faktor	Prosent	Antall
For dårlig fysisk tilrettelegging	20 %	419
For dårlige tekniske hjelpemidler	17 %	367
Dårlige støtteordninger og/eller for dårlig støtte fra NAV og andre offentlige instanser	16 %	333
Ledelsen	11 %	244
Dårlige IT- / IKT-løsninger	9 %	188
Arbeidsmiljøet	8 %	164
Arbeidstakerne selv	7 %	145
Dårlig opplæring i tekniske forhold	7 %	143
Vet ikke	4 %	96
Dårlig støtte fra IT-avdeling	2 %	47

Tabell 10. Viktigste barrierer for økt arbeidsdeltakelse for personer med funksjonsnedsettelse.

Hele 58 respondenter benyttet seg av svarkategorien «Annet» hvor man kunne utdype i fritekst. Disse svarene handlet om arbeidets natur, mulig belastning for kollegaer, vanskeligheter med tilrettelegging, mangel på kunnskap hos en selv, holdninger blant ledere, og manglende fleksibilitet i arbeidet bedriften utfører. Et par respondenter nevnte manglende informasjon som en barriere, og en respondent skrev at hen aldri hadde mottatt en søknad fra en med nedsatt funksjonsevne.

## Oppfatninger og holdninger

For å undersøke holdninger knyttet til arbeidstakere som er synshemmede/blinde, ble måleinstrumentet *Employer Attitudes Toward Blind Employees Scale* benyttet (se s.10 under Metode-kapittel for nærmere beskrivelse).

Skalaen består av subskalaene *produktivitet* og *utfordringer*. Skalaen skåres fra 0-6, slik at lavere skåre indikerer mer negative holdninger, mens høyere skåre indikerer mer positive holdninger. Som tabell 11 viser, ligger populasjonen på den nøytrale til den negative siden av skalaen.

Utvalget skårer slik på de to skalaene:

Subskala	Gj.snitt (SD)	N
Utfordring	2.9 (1.3)	491
Produktivitet	2.5 (1.8)	750

Tabell 11. Vurdering av utfordringer knyttet til synshemmedes arbeidstakere, og deres produktivitet  
Gjennomsnitt, standardavvik (SD) og antall.

Respondentene ble spurt om hva slags type nedsatt funksjonsevne de mente det var vanskeligst å tilrettelegge for på arbeidsplassen. Respondentene bedt om å krysse av opptil tre svar, og derfor er antallet svar høyere enn antallet respondenter (n=949, og antall svar=2741). Funksjonsnedsettelsen som respondentene mener det er vanskeligst å tilrettelegge for er blindhet, etterfulgt av moderat til alvorlig psykisk sykdom.

Funksjonsnedsettelse	Prosent	Antall
Blindhet	22 %	597
Moderat til alvorlig psykisk sykdom	17 %	456
Døvhhet	14 %	392
Nedsatt talefunksjon	12 %	341

Nedsatt mobilitet, inkl. rullestol	11 %	295
Nedsatt overkroppsfunksjon	8 %	210
Nedsatt syn	6 %	174
Lettere psykisk sykdom	4 %	117
Nedsatt hørsel	3 %	88
Vet ikke	3 %	71

Tabell 12. Vurdering av tilrettelegging for ulike typer funksjonsnedsettelse. Prosentandel av alle responser, og antall responser.

På spørsmål om man kjente til at arbeidstakere i ens egen virksomhet har vært utsatt for diskriminerende praksis på grunn av sin funksjonsnedsettelse, svarte 75% (n=713) at de ikke kjente til dette. Bare 2% (n=19) svarte at de kjente til dette, mens de resterende svarte at det ikke var relevant (15%, n=146) eller «vet ikke» (7%, n=68).

## Sammenhenger mellom variabler

Det ble gjennomført korrelasjonsanalyser på enkelte av variablene for å undersøke hvordan de henger sammen med hverandre. De inkluderte variablene var: Holdninger knyttet til utfordringer ved å ha en synshemmet arbeidstaker, holdninger knyttet til produktiviteten til en synshemmet arbeidstaker, kjennskap til regelverket om universell utforming, vurderinger av utgifter knyttet universelt utformede IKT-løsninger, å ha personalansvar for flere arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne, alder og utdanningsnivå. Resultatene er presentert i tabell 13. Verdier merket med asterisk (stjerne) indikerer en signifikant korrelasjon, altså at sammenhengen sannsynligvis ikke kan tilskrives tilfeldigheter. Positivt fortegn betyr at mer av variabel x henger sammen med mer av variabel y. Negativt fortegn betyr at mer av variabel x henger sammen med mindre av variabel y (og motsatt).

Variabel (n=295)	1	2	3	4	5	6
1. Utgifter uu	1	0.245**	0.344**	0.415**	0.255**	-0.009
2. Kjennskap uu	0.245**	1	0.161**	0.284**	0.188**	0.064
3. Utfordringer	0.344**	0.161**	1	0.429**	0.014	0.047
4. Produktivitet	0.415**	0.284**	0.429**	1	0.197**	-0.033

5. Utdanningsnivå	0.255**	0.188**	0.014	0.197**	1	-0.03
6. Alder	-0.009	0.064	0.047	-0.033	-0.03	1

Tabell 13. Korrelasjon mellom variabler, n (utvalgsstørrelse), korrelasjonskoeffisient (Pearson *rho*). Asterisker (\*\*) markerer signifikansnivå på < 0.01 (to-halet). Kolonnennummer tilsvarer radnummer.

Resultatene viser at det er en statistisk signifikant sammenheng mellom å anta at virksomheten ville vært villig til å ha større utgifter knyttet til å få universelt utformede IKT-systemer, og det å ha mer kjennskap til kravene om universell utforming; å vurdere det lite utfordrende å ha en synshemmet arbeidstaker; å ha positive forventninger til produktiviteten til en synshemmet arbeidstaker; og utdanningsnivå. Det samme mønsteret ser vi på variabelen knyttet til kjennskap til kravene om universell utforming slik de fremgår av Likestillings- og diskrimineringsloven. Alder viser ingen sammenheng med noen av de andre variablene. De sterkeste korrelasjonene finner vi mellom det å anse se det som lite utfordrende å ha en synshemmet arbeidstaker og det å ha positive forventninger til produktiviteten til en synshemmet arbeidstaker; mellom villighet til å ha høyere utgifter knyttet til universell utforming og positive forventninger til en synshemmet arbeidstakers produktivitet, og mellom villighet til å ha høyere utgifter knyttet til universell utforming og det å anse det som lite utfordrende å ansette en synshemmet arbeidstaker. Disse korrelasjonene er moderate, mens de øvrige statistisk signifikante korrelasjonene er svake.

## Vignettstudien

ANOVA-analysen viste at det var statistisk forskjell i svarene mellom gruppen som fikk beskrevet at jobbsøkeren hadde med seg skriftlig informasjon om tilretteleggingshjelp fra NAV og gruppen som fikk beskrevet at jobbsøkeren hadde funksjonsassistent, hvor sistnevnte gruppe skåret jobbsøkeren høyere enn førstnevnte gruppe gjorde. Det var ikke statistisk signifikante forskjeller mellom kontrollgruppen (ingen spesiell informasjon om praktisk hjelp/støtte) og de to andre gruppene.

## 6. Diskusjon

Resultatene fra spørreundersøkelsen gir et verdifullt innblikk i norske lederes syn på, vurderinger av og holdninger til det å ansette arbeidstakere med en funksjonsnedsettelse generelt, og nedsatt syn spesielt. Den gir også et innblikk i vurderinger knyttet til universell utforming av IKT-systemer, og forventninger til støtte fra NAV ved ansettelse av en arbeidstaker med nedsatt funksjonsevne. I det videre drøftes resultatene under overskriftene *Universell utforming av IKT-løsninger*, *Forventninger til NAV sin rolle* og *Holdninger og vurderinger*. Til slutt gis noen avsluttende kommentarer til resultatene og implikasjonene av dem.

### Universell utforming av IKT-løsninger

Undersøkelsen viser at kjennskap til regelverket om universell utforming av IKT-løsninger, slik det fremkommer i Likestillings- og diskrimineringsloven er lav (tabell 5). Om lag halvparten av respondentene har noe kjennskap til disse kravene, mens 14% kjenner til kravene som fremkommer. 38% oppgir at de ikke har noe kjennskap til disse kravene. Kjennskap til lovverket varierer mellom sektor og utdanningsnivå, på den måten at respondenter ansatt i offentlig sektor i noe større grad oppgir å kjenne til regelverket, sammenlignet med respondenter i privat sektor. De med høyere utdanningsnivå kjenner i større grad til regelverket enn de med lavere utdanningsnivå.

En spørreundersøkelse utført av Direktoratet for forvaltning og IKT (nå Digitaliseringsdirektoratet, DIFI) i 2014, med 1150 respondenter, fant lignende tall: 43% kjente til at det finnes en standard for universell utforming av nettløsninger og 14% hadde substansiell kunnskap om kravene (DIFI, 2014). Målgruppen i DIFI sin undersøkelse var ledere med ansvar for ekstern kommunikasjon, altså et litt mer spesialisert utvalg. Til sammenligning retter den foreliggende undersøkelsen seg mot en bred gruppe ledere. Man kunne kanskje forvente at utvalget i DIFI sin undersøkelse hadde bedre kjennskap til kravene enn andre ledere, ettersom kravene falt direkte under respondentenes ansvarsområde. Hvis dette stemmer, kan det tyde på at den generelle kjennskapen om kravene til universell utforming av IKT har økt siden den gang.

Når det gjelder antatt villighet i den enkeltes virksomhet til å investere i universelt utformede IKT-løsninger, var det flere i offentlig sektor som mente virksomheten deres ville være villige til å ha større utgifter knyttet til dette. Store virksomheter var også mer villige til å ha større utgifter på dette. Selv om ikke alle respondentene har beslutningsmakt i spørsmålet om en slik investering, antar vi at svarene speiler enten ens egen eller virksomhetens oppmerksomhet rundt spørsmålet. Et viktig funn er at det er stor usikkerhet knyttet til spørsmålet: Halvparten av respondentene har svart "vet ikke", noe som er en uvanlig høy andel i denne svarkategorien. Det kan tyde på at temaet i liten grad blir berørt i diskusjoner på ledernivå i virksomhetene.

Om lag 9% av respondentene svarte at IKT-løsningene i deres virksomhet var universelt utformet, og her var det ingen tydelig forskjell mellom privat og offentlig sektor. Det vil si at selv om flere ledere i offentlig sektor har kjennskap til regelverket knyttet til universell utforming, så ser det ikke ut til å være forskjell mellom sektorene når det gjelder praksis. Det skal allikevel poengteres at flere i offentlig sektor oppgir at *deler* av virksomhetens IKT-løsninger er universelt utformet.

Svarene på spørsmålet om kostnader ved universell utforming av IKT-systemer fordeler seg ulikt mellom sektorene, og mellom store virksomheter på den ene siden og små- og mellomstore virksomheter på den andre. En klart høyere andel i privat sektor mener deres virksomhet ikke ville vært villig til å ha utgifter knyttet til universell utforming av IKT-løsninger, mens en høyere andel i offentlig sektor mener deres virksomhet ville vært villig til å betale det høyeste engangsbeløpet. Dette henger sannsynligvis sammen med bunnlinjehensyn, hvor private virksomheter i større grad drives av å skape profitt. Det er også en tydelig større andel av de store virksomhetene (på tvers av sektorer) som mener man ville vært villig til å betale det høyeste beløpet, sammenlignet med små- og mellomstore virksomheter. Det kan tenkes at ledere fra større virksomheter vurderer kost/nytte-effekten av universell utforming av IKT-løsninger på en annen måte enn ledere i mindre virksomheter.

Spørsmålet om hvor store utgifter man tror virksomheten sin ville hatt på å investere i universelt utformede IKT-løsninger hadde sammenheng med kjennskap til regelverket, utdanningsnivå, positive forventninger til synshemmedes produktivitet og lave forventninger til at det er utfordrende å ha en synshemmet arbeidstaker. En tolkning av resultatene er at mer kjennskap til regelverket har en normativ effekt, slik lovgivning har, på den måten at det forstås som en riktig eller god standard i kraft av å være formulert i et regelverk. Man kan derfor bli mer villig til å ha høyere utgifter knyttet til dette.

Utviklingen i skolene i kommunene er et interessant eksempel om lovverks normative effekt og effekten av økonomiske sanksjoner. Håndheving av lovpålagt krav til universell utforming innen denne sektoren kan utløse dagbøter for de som bryter det. Blindeforbundet erfarer at foreldre er blitt mer aktive enn før og krever at loven følges, blant annet gjennom dialog med kommunen og klagesaker hos Diskrimineringsnemda. Dette kan bidra til økte krav til universell utforming av digitale læremidler i kommunenes anskaffelser med tydeligere krav til leverandørene.

Respondentene ble spurt om hva som var de viktigste faktorene som var til hjelp eller hinder for at personer med nedsatt funksjonsevne kunne fungere i arbeidslivet, og her ble et interessant avvik funnet. På spørsmål om hva som var støttende faktorer, kom et støttende arbeidsmiljø, tilpassede arbeidsoppgaver og gode støtteordninger fra NAV høyest opp på listen. På spørsmål om hvilke faktorer som gjorde arbeidsdeltakelse vanskelig for personer med funksjonsnedsettelse, var det andre faktorer som ble angitt: Manglende fysisk tilrettelegging og dårlige tekniske løsninger, etterfulgt av manglende støtteordninger. Den sistnevnte faktoren går igjen fra respondentenes svar på hva som er hjelpsomme faktorer for arbeidsdeltakelse, mens de to andre ser ut til å bli forstått som barrierer, men ikke som en del av løsningen. Disse to kategoriene utgjorde kun henholdsvis 13% og 12% av svarene på hjelpsomme faktorer, mens de utgjorde 20% og 17% av svarene på barrierer for arbeidsdeltakelse. Det er vanskelig å si hva som ligger i denne inkonsistensen i oppfatningen av barrierer og muliggjørende faktorer for arbeidsdeltakelse. Uansett viser resultatet at det ikke er en utbredt oppfatning at tilrettelegging av det fysiske eller det tekniske arbeidsmiljø vil bidra til å øke arbeidsdeltakelsen for personer med funksjonsnedsettelser.

Noen nyere evalueringer kan bidra til å belyse de ovenstående funnene. Proba sin evaluering av de tre siste handlingsplanene for universell utforming viser at det er mangel på studier som har undersøkt effekten av IKT-tiltak på både sysselsetting og samfunnsdeltakelse, og at nytteeffekten av dette derfor ikke er kjent (Proba, 2019). En annen rapport, en tilstandsanalyse fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet påpeker at man mangler måleindikatorer og system som gjør at

man kan følge utviklingen av universell utforming (Bufdir, 2020). Dermed er det vanskelig å si noe om hvorvidt utviklingen går riktig vei, hvilke insentiver som eventuelt vil ha effekt, og hva slags konsekvenser utbredelsen vil få. I sin gjennomgang konkluderer Proba med at handlingsplanen (2015-2019) fremstår som mindre forpliktende. Dette begrunnes med avviklingen av den løpende politiske oppfølgingen, målformuleringene i planen var mindre tydelige enn før, og effekten av tiltak ble ikke målt. De nevnte publikasjonene, sammen med våre egne funn, tegner et bilde av at universell utforming ikke står spesielt høyt på agendaen verken blant beslutningstakere eller i samfunns- og arbeidsliv.

## Forventninger til NAV sin rolle

Resultatene som viser hva ledere ønsker eller forventer av NAV ved ansettelse av en person med nedsatt funksjonsevne viser at de fleste formene for støtte ble oppfattet som svært viktig eller ganske viktig. Lønnstilskudd skiller seg ut på den måten at svarene fordeler seg mer jevnt på de ulike kategoriene, og også er den formen for støtte som færrest synes er svært viktig. Dette kan man tolke som et positivt tegn, på den måten at man ikke nødvendigvis forventer at en svaksynt eller blind arbeidstaker har lav produktivitet. Da vil det ikke være behov for økonomisk kompensasjon for ansettelsen. Den langt mest foretrukne formen for støtte fra NAV er å motta praktisk hjelp med tilretteleggingen. Som vist i avsnittet over ble gode støtteordninger fra NAV både oppfattet som en barriere, men også som en del av løsningen for å øke arbeidsdeltakelsen blant personer med funksjonsnedsettelse. For de som hadde personalansvar for en eller flere arbeidstakere med funksjonsnedsettelse, er det ganske stor variasjon i hvor fornøyd de er med tilgjengelige støtteordninger fra NAV. Om lag en tredel er "ganske" eller "svært" fornøyd, mens en tredel er nøytrale og en fjerdedel vet ikke. Det kan tyde på at det ligger et forbedringspotensial knyttet til både kommunikasjonen av tilgjengelige støtteordninger fra NAV sin side, og hvordan innholdet i disse treffer arbeidsgivers behov.

Den eksperimentelle delen av undersøkelsen indikerer at respondentene foretrekker en jobbsøker som har funksjonsassistent fremfor en jobbsøker som kommer med skriftlig informasjon. De tre gruppene ble kun presentert for én vignettbeskrivelse. De har ikke selv rangert hva de foretrekker blant de tre, men har basert sin vurdering av jobbsøkeren på den tilgjengelige informasjonen i vignetten de har fått presentert. Selv om forskjellen mellom gruppene er statistisk signifikant (altså ikke basert på tilfeldigheter), er effektstørrelsen svært liten (0.01). I større utvalg vil selv små forskjeller mellom gruppene kunne slå ut som statistisk signifikante forskjeller, selv om den praktiske betydningen av disse forskjellene er liten. Resultatene må derfor alltid vurderes i sammenheng med effektstørrelsen, som sier noe om den praktiske betydningen av forskjellene. I dette tilfellet er effektstørrelsen så liten at man ikke bør lese for mye ut av den statistiske forskjellen som er påvist mellom gruppene.

En SINTEF-studie fra 2019, basert på intervjuer og spørreskjema blant arbeidsgivere og NAV, undersøkte hva som påvirket arbeidsgiveres inkluderingsarbeid overfor grupper som i høyere grad står utenfor arbeidslivet enn andre (Mandal, Midtgård og Mordal, 2019). Spørreundersøkelsen blant arbeidsgiverne viste at de tre klart viktigste virkemidlene for økt arbeidsinkludering (fra arbeidsgiverens perspektiv, ikke effektmålinger) var mulighet for utprøving av kandidater kostnadsfritt, god kommunikasjon med NAV og gode økonomiske støtteordninger.



Det finnes noen internasjonale studier som har undersøkt hvorvidt arbeidsgivers kontakt med en arbeidsrehabiliteringsaktør spiller en rolle for ansettelse av jobbsøkere med synshemming. Med arbeidsrehabiliteringsaktør (vocational rehabilitation services) menes en privat eller offentlig aktør som arbeider med arbeidsformidling for individer som står i fare for langvarig marginalisering fra arbeidslivet. Arbeidsformidlingen kan gjøres gjennom en bestemt metodikk, som for eksempel Individuell jobbstøtte (IPS; Bond & Drake, 2014), men arbeidsrehabilitering betegner i seg selv ikke en bestemt metodisk fremgangsmåte. To internasjonale studier indikerer at kontakt, samt kvalitet på kontakten, med en arbeidsrehabiliteringsaktør var positivt assosiert både med positive holdninger, intensjoner om å ansette, og det å faktisk ha ansatt en synshemmet arbeidstaker (McDonnall m.fl., 2015; McDonnall, 2017b). Andre studier som har sett på en mer generell gruppe arbeidssøkere som står utenfor arbeidslivet, tegner det samme bildet (Biggs m.fl., 2010; Burke m.fl., 2013; Kaye m.fl., 2011)

Samhandlingen med støtteapparatet er en viktig faktor i begrepet inkluderingskompetanse, som betegner den delte kunnskapen som skapes i samhandlingen mellom arbeidssøker, arbeidsgiver og støtteapparat (Schafft & Spjelkavik, 2014). Rasjonale for etableringen av begrepet er at perspektivene og rollene til alle tre aktørene må aktivt involveres for å oppnå langsiktig arbeidsdeltakelse for dem som står i fare for langvarig marginalisering fra arbeidslivet. Begrepet inkluderingskompetanse er høyst relevant å benytte seg av i jobbformidlingsprosesser for blinde eller svaksynte, for å synliggjøre hvor viktig rolle også støtteapparatet har i å sikre bærekraftig arbeidsdeltakelse for denne gruppen. Dette støttes også i kunnskapsoppsummeringen som ble gjort i en tidlig fase av prosjektet (Fuglerud m.fl., 2021).

## Holdninger og oppfatninger

Når det gjelder holdninger til synshemmede arbeidstakere, ser vi at respondentene skårer på den nøytrale til negative delen av skalaen. Dette er i tråd med resultatene i valideringsstudien av skalaen (McDonnall, 2017). Ved måling av holdninger vil det alltid være en fare for at svarene preges av sosial ønskerverdighet, altså at man svarer det man tror er "riktig", fremfor det man egentlig mener. I denne undersøkelsen ser vi at svarene ikke er spesielt positive, og at svarene er i tråd med både de øvrige svarene i undersøkelsen, og tidligere studier om arbeidsgiveres vurderinger av synshemmede arbeidstakere (se neste avsnitt). Vi antar derfor at svarene gjenspeiler et nokså riktig bilde av virkeligheten.

Lederne i undersøkelsen svarer at de tror synshemming/blindhet er den funksjonsnedsettelsen som det klart er vanskeligst å tilrettelegge for. Dette er i tråd med tidligere studier (Fyhn m.fl., 2019; Mandal m.fl. 2019). En studie utført av NORCE blant ledere og medarbeidere på norske arbeidsplasser viste at arbeidssøkeren med synshemming kom dårligst ut på flere måter: Hen var den minst attraktive blant en rekke andre jobbsøkere som enten hadde en fysisk funksjonsnedsettelse, psykisk sykdom eller minoritetsbakgrunn. Det var samtidig den jobbsøkeren som færrest respondenter hadde tidligere arbeidserfaring med. Fritekst-responsene viste at resonnementene som lå bak de negative vurderingene av den synshemmede arbeidstakeren var knyttet til at man ikke hadde passende arbeidsoppgaver. Samtidig indikerte noen av eksemplene som ble gitt på "vanskelige" arbeidsoppgaver (telefonsupport, bruk av PC) lav kunnskap om hjelpemidler og funksjonsevne blant synshemmede. Dette er i tråd med en annen studie blant norske arbeidsgivere (Chhabra, 2020). Lav kunnskap om synshemmedes arbeidsevne ser ut til å ha

vært utbredt lenge (se Widding, 2007 og Hansen, 2008), og ser fremdeles ut til å være en utfordring.

Resultatene viste videre at ledernes forventninger til synshemmede arbeidstakeres produktivitet og mulige utfordringer var på den nøytrale til negative siden av skalaen. Isolert sett gir dette begrenset informasjon, men sett i sammenheng med de andre variablene gir det rom for flere tolkninger. Det å ha høye forventninger til synshemmedes produktivitet og lave forventninger til mulige utfordringer, var systematisk forbundet med villighet til å ha høyere utgifter knyttet til universelt utformede IKT-systemer. Dette kan også forstås slik at variasjonen i villighet til å ha utgifter knyttet til dette, henger sammen med variasjonen i forventninger til synshemmedes produktivitet. Selv om korrelasjonsanalysene ikke kan si noe om hva som forårsaker hva, er det rimelig å anta at det er holdninger knyttet til synshemmede arbeidstakere som former villighet til å ha større utgifter, og ikke omvendt.

Samtidig viser en norsk studie at erfaring med arbeidstakere med ulike typer funksjonsnedsettelse eller helseproblemer fører til at ledere og medarbeidere vurderer dem mer positivt (Fyhn m.fl., 2019). De ulike faktorene som her er diskutert bør derfor forstås som gjensidig forsterkende, på den måten at erfaringer former kunnskap og holdninger, men også at kunnskap former holdninger, noe som i neste ledd kan muliggjøre arbeidsdeltakelse for flere, og økt erfaringsgrunnlag å ta fremtidige avgjørelser på.

Barrierene for varig arbeidsdeltakelse blant svaksynte og blinde må sannsynligvis adresseres på flere nivåer, gjennom aktiv arbeidsformidling i det ordinære arbeidsmarkedet, tilgjengeliggjøring av kunnskap om synshemmede blant arbeidsgivere, og på systemnivå sørge for en lovgivning som aktivt legger til rette for arbeidsdeltakelse for alle.

## Avsluttende kommentarer og anbefalinger

Undersøkelsen blant norske ledere fremhever enkelte aspekter ved synshemmedes muligheter for arbeidsdeltakelse som bør bygges videre på i utformingen av politikk, regelverk og fremtidige studier.

For det første tyder resultatene på at det er lav oppmerksomhet knyttet til universell utforming av IKT-løsninger og mulighetene dette vil gi for arbeidsdeltakelse for enkelte grupper som nå står utenfor arbeidslivet. Rundt halvparten av lederne hadde ikke noe synspunkt på hvor mye de trodde deres virksomhet ville være villig til å betale for universelt utformede IKT-løsninger, noe som indikerer at dette sjelden er et tema på ledernivå i virksomhetene. Når det er sagt, var det en positiv og systematisk sammenheng mellom kjennskap til regelverket om universell utforming og villighet til å betale høyere summer for å implementere dette. Det kan bety at de som kjenner til regelverket ser potensialet som ligger i det, at de vurderer nytten som høyere enn kostnaden, og/eller at regelverket har en oppdragende effekt, på den måten at man i større grad oppfatter kravene til universell utforming som en moralsk riktig eller god standard. Ledere i store virksomheter var i langt større grad enn små- og mellomstore bedrifter villige til å betale den høyeste summen som var angitt, for å få universelt utformede IKT-løsninger. Det kan tyde på at de i større grad har et kost/nytte-perspektiv på endringen, både på den måten at de har en høyere andel ansatte som dette vil være en nødvendighet for, men kanskje man også antar at teknisk tilgjengelighet er et gode for hele virksomheten.

Kravet til universell utforming av IKT-løsninger gjelder i dag alle systemer som retter seg mot allmennheten, slik som nettsider og løsninger som Bank-ID. De samme kravene gjelder også for utdanningssektoren. Fra 1. februar i år (med ett års omstillingsprosess) stiller lovverket noen flere krav til offentlig sektor enn til privat sektor, inkludert krav om universell utforming av intranett i arbeidslivet. Utover krav til intranett for offentlig sektor, er arbeidslivet unntatt fra lovkravet. Dette har Norge fått kritikk for av både FNs CRPD-komité og FNs komité for økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter. Begge disse komitéene anbefaler at norske myndigheter inkluderer krav til universell utforming av IKT-løsninger for arbeidslivet i Likestillings- og diskrimineringsloven. I lys av at universell utforming av digitale læremidler er et krav i skolen, er det noe paradoksalt at tilsvarende krav ikke omfatter arbeidslivet, som er den viktigste arenaen for samfunnsdeltakelse når barna når voksen alder. Resultatene i både denne rapporten og de to andre delprosjektene støtter at krav til universell utforming også bør gjelde for arbeidslivet.

Det jobbes ikke systematisk for å nærme oss et arbeidsliv uten digitale barrierer. Når vi i tillegg vet at utviklingen mot et universelt utformet samfunn ikke monitoreres, og ambisjonene tones ned (Proba, 2019; Bufdir, 2020), er det ikke et spesielt lovende fremtidsbilde med tanke på synshemmedes arbeidsdeltakelse. Vi vet at lovgivning bidrar til å forme holdninger i samfunnet. Derfor er det ikke urimelig å anta at et lovkrav om universelt utformede IKT-løsninger også i arbeidslivet ville sendt et tydelig signal om positive forventninger til bidraget til arbeidstakere med funksjonsnedsettelse. Hvis flere personer med funksjonsnedsettelse hadde fått fotfeste i arbeidslivet, ville dette i sin tur bidratt til at flere arbeidsgivere fikk erfaring med ulike typer funksjonsnedsettelse, noe som henger sammen med mer positive holdninger. De nevnte rapportene, sammen med våre egne delrapporter i dette prosjektet, viser hvor viktig det er at man fra politisk side jobber systematisk for å legge til rette for arbeidsdeltakelse for personer med nedsatt funksjonsevne. En slik systematisk innsats bør inkludere klart formulerte mål, tidsfrister, plan for evaluering av innsatsen, og allokering av ressurser for å oppnå resultater på arbeidsdeltakelse.

Til slutt er det verdt å merke seg at universell utforming av IKT-løsninger sannsynligvis vil komme langt flere til gode enn synshemmede arbeidstakere. Studier av universelt utformede nettsider viste at disse var bedre for alle å bruke, ikke bare personer med synshemming (Schmutz m.fl., 2017; 2018). Dette gjaldt både effektivitet i bruken av nettsidene, brukskvalitet og estetikk. Norge vil de neste tiårene oppleve sterk vekst av eldre arbeidstakere, samtidig som det er et mål å forlenge tiden man er yrkesaktiv. Et universelt utformet arbeidsliv vil sannsynligvis redusere barrierer og eksklusjonsmekanismer ikke bare for personer med funksjonsnedsettelse, men for alle typer arbeidstakere. Med tanke på de forestående demografiske endringene i arbeidsstokken, vil det være viktig å frembringe kvantitativ kunnskap om effekten av universell utforming på alle arbeidstakere.

Vi anbefaler følgende:

- At det gjennomføres studier knyttet til effekten av universelt utformede IKT-løsninger på alle arbeidstakere, ikke bare personer med en funksjonsnedsettelse. Dette vil gi viktig informasjon om hvorvidt og hva slags positive resultater man kan forvente i det bredere lag av arbeidsbefolkningen, spesielt med tanke på en aldrende arbeidsstokk.
- At myndighetene sammen med interesseorganisasjoner jobber aktivt med å øke kunnskapen om funksjonsnedsettelse og arbeidsevne blant arbeidsgivere og beslutningstakere.

- At utviklingen mot et universelt utformet samfunn monitoreres av ansvarlig departement, så det er mulig å fastslå progresjon og måloppnåelse.
- At innsatsen for å legge til rette for arbeidsdeltakelse for personer med nedsatt funksjonsevne struktureres rundt klart formulerte mål, tidsfrister, planer for evaluering, og allokering av ressurser.
- At myndighetene tar inn over seg den fulle bredden av kunnskap som foreligger om digitale barrierer for personer med funksjonsnedsettelse som ønsker å delta i arbeidslivet, og følger FNs råd om at krav til universell utforming av IKT-løsninger også må gjelde arbeidslivet.

## 7. Referanser

Biggs D, Hovey N, Tyson PJ, MacDonald S. Employer and employment agency attitudes towards employing individuals with mental health needs. *Journal of mental health*. 2010;19(6):505-16.

Bond, G. R., & Drake, R. E. (2014). Making the case for IPS supported employment. *Administration and policy in mental health and mental health services research*, 41(1), 69-73.

Buudir (2020) *Universell utforming - tilstandsanalyse og kunnskapsstatus*. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Buudir). Tilgjengelig på:  
[https://buudir.no/Bibliotek/Buudirs\\_publicasjoner/Dokumentside/?docId=BUF00005140](https://buudir.no/Bibliotek/Buudirs_publicasjoner/Dokumentside/?docId=BUF00005140) (Sist åpnet: 05.04.2022)

Burke, Bezyak, Fraser, Pete, Ditchman, & Chan. (2013). Employers' attitudes towards hiring and retaining people with disabilities: A review of the literature. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 19(1), 21-38. doi: <https://doi.org/10.1017/jrc.2013.2>

Chhabra, G. (2020) «Turning a blind eye to employers' discrimination? Attitudinal barrier perceptions of vision impaired youth from Oslo and Delhi», *Disability & society*, s. 1–24.

DIFI. (2014). Digitalisering for alle? Ei undersøkning om universell utforming av IKT i private og offentlige verksemder (Bd. 2011, Nummer ISSN 1890-6583). Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI). <https://www.uutilsynet.no/andre-rapportar/digitalisering-alle/936> (Sist åpnet: 04.05.2022).

Fuglerud, K. S., Fyhn, T., Halbach, T., Kjæret, K., & Olsen, T. A. (2021). Teknologi og inkludering av personer med nedsatt syn i arbeidslivet: Kunnskapsoppsummering. In 40. Norsk Regnesentral. <https://nr.brage.unit.no/nr-xmlui/handle/11250/2739586> (Sist åpnet: 05.04.2022).

Fuglerud, K. S. og Solheim, I. (2008) *Synshemmedes IKT - barrierer: Resultater fra undersøkelse om IKT-bruk blant synshemmede*. 1016. Norsk Regnesentral.

Fyhn, T., Johnsen, T.L., Øyeflaten, I., Jordbru, A., & Tveito, T.H. (2019) *Resultatrapport for kompetanseprosjektet "Mangfold på arbeidsplassen"*. NORCE. Tilgjengelig på:  
<https://norceresearch.brage.unit.no/norceresearch-xmlui/bitstream/handle/11250/2624405/Resultatrapport%20Mangfold%20p%C3%A5%20arbeidsplassen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. (Sist åpnet: 05.04.2022)

Halbach, T., Fuglerud, K.S., Kjæret, K., Fyhn, T. og Olsen, T.A. (2022). 'Kanskje du kunne bli maler?' - Fem personer med nedsatt syn forteller om sine erfaringer som arbeidssøkere og arbeidstakere. DART/01/22. Norsk Regnesentral.

Hansen, I. L. S. (2008) IKT og funksjonshemmede: Et potensial for arbeids- og samfunnsliv? 2008:21. Fafo

Kaye H, Jans L, Jones E. Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of occupational rehabilitation*. 2011;21(4):526-36.

Mandal, R., Midtgård, T. M. og Mordal, S. (2019) Arbeidsinkludering. Med arbeidsgiverne på laget. *Sintef*. Tilgjengelig på: <https://sintef.brage.unit.no/sintef-xmlui/handle/11250/2603018> (Sist åpnet: 05.04.2022).

McDonnall, M. C. (2014). Employer attitudes toward blind or visually impaired employees: Initial development of a measurement instrument. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 58, 29–36.

McDonnall, M. C. (2017). Additional evidence for the validity of the Employer Attitudes toward Blind Employees Scale. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 60(3), 155-162.

McDonnall, M. C. (2017b). The Relationship Between Employer Contact with Vocational Rehabilitation and Hiring Decisions About Individuals who are Blind or Visually Impaired. *Journal of rehabilitation*, 83(1).

McDonnall, M. C., & Antonelli, K. (2018). Employers' implicit attitudes about the competence of people who are blind. *Rehabilitation Psychology*, 63(4), 502.

McDonnall, M. C., Crudden, A., & O'Mally, J. (2015). Predictors of employer attitudes toward people who are blind or visually impaired as employees. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 42(1), 41-50

Opinion (2019). Undersøkelse om IKT-bruk. Utført for Norges Blindeforbund. Tilgjengelig på: <https://www.blindeforbundet.no/om-blindeforbundet/filer-undersokelser/rappport-norges-blindeforbund-mai-2019.pdf> (Sist åpnet: 04.05.2022)

Papakonstantinou, D., & Papadopoulos, K. (2020). Employers' attitudes toward hiring individuals with visual impairments. *Disability and Rehabilitation*, 42(6), 798-805.

Proba (2019) *Kunnskapssammenstilling og evaluering av regjeringens handlingsplaner for universell utforming*. 16. Proba samfunnsanalyse. Tilgjengelig på: [https://bufdir.no/globalassets/global/nbbf/universell\\_utforming/kunnskapssammenstilling\\_og\\_evaluering\\_av\\_regjeringens\\_handlingsplaner\\_for\\_universell\\_utforming.pdf](https://bufdir.no/globalassets/global/nbbf/universell_utforming/kunnskapssammenstilling_og_evaluering_av_regjeringens_handlingsplaner_for_universell_utforming.pdf).

SSB (2019) Arbeidskraftundersøkelsen, *ssb.no. Statistisk sentralbyrå*. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/aku> (Åpnet: 26. februar 2019).

Statistisk sentralbyrå. 12759: Ikke-sysselsatte personer med nedsatt funksjonsevne 15-66 år, etter alder, statistikkvariabel, kvartal og arbeidsønske <https://www.ssb.no/statbank/table/12759/tableViewLayout1/> (Sist åpnet: 05.04.2022)

Schafft, A. og Spjelkavik, Ø. (2014) Arbeidsgiverperspektiver på inkludering: Hva er god inkluderingskompetanse? *Arbeidsforskningsinstituttet*.

Thorsen, L.R. Levekår blant synshemmede Levekårsundersøkelsen EU-SILC 2017 - tillegg utvalg synshemmede. *Statistisk sentralbyrå*.

Widding, S. (2007) «Intervjuer med rekrutteringsansvarlige i 501 bedrifter om ansatte med funksjonsnedsettelse», i Hansen, I. L. S. (red.) *CSR og funksjonshemmede i arbeidslivet, Seminar på Fafo 27. juni 2007, Seminarrapport*. FAFO. Tilgjengelig på: <http://www.faf.no/Fafo-seminarer/070627/seminarrapport.pdf>.