



Espen Dahl

# Forsøk med integrering av yrkeshemmede: En evaluering



**Espen Dahl**  
**Forsøk med integrering**  
**av yrkeshemmede:**  
**En evaluering**

© Forskningsstiftelsen FAFO 1995  
ISSN 0804-5135

# Innhold

<b>1 Bakgrunn og problemstilling</b> .....	<b>4</b>
<b>2 Om integreringstilskuddet</b> .....	<b>4</b>
<b>3 Data og metode</b> .....	<b>5</b>
3.1 Data.....	5
3.2 Metode .....	7
<b>4 Hovedresultater</b> .....	<b>8</b>
4.1 Utfall av integreringsforsøket (Tabell 1) .....	8
4.2 Individuelle karakteristika (Tabell 2-5) .....	8
4.3 Organiseringen av forsøket (Tabell 6-14) .....	8
4.4 Kjennetegn ved innføringsfasen og oppfølgingsfasen (Tabell 15-23) .....	9
4.5 Tiltakspersonenes sosiale relasjoner og yteevne (Tabell 24-33) .....	10
4.6 Vurderinger av integreringstilskuddet (Tabell 34-38) .....	10
4.7 Kjennetegn ved bedriftene (Tabell 39-43) .....	11
4.8 Hva påvirker utfallet? (Tabell 44-45) .....	11
<b>5 Oppsummering og diskusjon</b> .....	<b>12</b>
Konklusjon .....	13
Tabeller .....	15
Utfall av integreringsforsøket (Tabell 1)	
Individuelle karakteristika (Tabell 2-5)	
Organiseringen av forsøket (Tabell 6-14)	
Kjennetegn ved innføringsfasen og oppfølgingsfasen (Tabell 15-23)	
Tiltakspersonenes sosiale relasjoner og yteevne (Tabell 24-33)	
Vurderinger av integreringstilskuddet (Tabell 34-38)	
Egenskaper ved bedriftene (Tabell 39-43)	
Hva påvirker utfallet? (Tabell 44-45)	
Metodevedlegg: Om logistisk regresjon .....	26

# 1 Bakgrunn og problemstilling

Dette arbeidsnotatet avslutter FAFOs prosjekt om integrering av yrkeshemmede i arbeidslivet. Prosjektet har vært utført på oppdrag av Kommunal- og arbeidsdepartementet.

Problemstillingen har vært å kartlegge hvilke betingelser som må være til stede for at yrkeshemmede som har mottatt integreringstilskudd fra Arbeidsmarkedssetaten skal oppnå en varig integrering i arbeidslivet.

Konkret belyser denne rapporten to hovedspørsmål:

- Hva kjennetegner de yrkeshemmede, organiseringen av forsøket, og de bedriftene som deltok i forsøket?
- Hvordan gikk det med de yrkeshemmede som deltok i forsøket? Hvor mange var ansatt ut over prøveperioden, og hvilke individuelle, organisatoriske og bedriftsspesifikke kjennetegn påvirker sannsynligheten for fortsatt ansettelse?

Rapporten er i hovedsak basert på den kvantitative informasjon som ble hentet inn i telefonintervjuer. I noen grad har vi også supplert med kvalitative opplysninger som kom fram under intervjuene.

For å lette lesbarheten er alle tabellene samlet til slutt i rapporten.

## 2 Om integreringstilskuddet

I regler for arbeidsmarkedstiltak, utgitt av Arbeidsdirektoratet (1994), heter det om formålet med integreringstilskuddet: «Formål med integreringstilskudd til arbeidsgivere er å sikre at den nødvendige bistand blir gitt til tiltaksdeltakeren i en arbeidstilvennings- og opplæringsperiode». Integreringstilskuddet kan gis i inntil tre år og skal nyttes til ordinære arbeidsplasser i offentlig og i privat sektor. Tiltaket tar særlig sikte på å nå psykisk utviklingshemmede, og spesielt unge som er i ferd med å avslutte skolegangen. Integreringstilskuddet tar sikte på å dekke det produktivitetstap som «fadder» har på grunn av den ekstrainsats som må til for å føre en psykisk utviklingshemmet inn i arbeidslivet. Det kan dreie seg om særskilt tilrettelegging av arbeidsplassen, om opplæring og om ulike former for spesiell oppfølging. Det antas at behovet for ekstra innsats og oppmerksomhet overfor den yrkeshemmede vil avta etter hvert. Derfor trappes tilskuddet gradvis ned over tre år etter følgende plan: Første år: inntil 36 000 kroner, annet år: inntil 28 000 kroner, tredje år: 18 000 kroner.

Etter intensjonene skal arbeidsgiveren arbeide med sikte på å innpasse den yrkeshemmede i ordinært ansettelsesforhold etter at tilskuddsperioden er ommme. Det forutsettes at arbeidsgivere utbetaler dellønn eller bonus til den yrkeshemmede som svarer til vedkommendes reelle arbeidsinnsats og produktivitet. Denne bonusen vil komme i tillegg til den trygdestønad, for eksempel uførepensjon, som de fleste tiltaksdeltakerne vil oppbevare.

## 3 Data og metode

### 3.1 Data

Vår viktigste kilde til informasjon om de yrkeshemmede og om integreringstiltaket er den ansatte i bedriften som hadde hovedansvaret for den yrkeshemmede, den såkalte fadderen. FAFOs prosjektbeskrivelse antyder ytterligere to datakilder i tillegg til fadderene: bedriftene og arbeidskontorene. Vi har nøyd oss med å innhente informasjon fra fadderne. Begrunnelsen er først og fremst at fadderne har kunnet gi informasjon som er tilstrekkelig til å besvare problemstillingene. Dette har gitt oss muligheten til å utvide antall tiltakspersoner fra 60 - som skissert i prosjektbeskrivelsen - til 95. Dette gir oss et sikrere statistisk grunnlag å trekke våre konklusjoner på.

I en del tilfeller var ikke faderen å treffe; enten hadde hun sluttet, eller hun var langvarig fraværende. 17 intervjuer av 95, det vil si 18 prosent, er derfor gjort med andre enn fadderene. I sju bedrifter fikk vi oppgitt at deres tiltaksperson ikke hadde noen fadder. Dette betyr at ti intervjuer er gjort med en faddererstatning. Denne erstatningen er den personen i bedriften som nest etter fadderene best kjente forsøket og tiltakspersonen. Likevel er nok disse intervjuene gjennomgående noe mindre fullstendige og mindre pålitelige enn fadderintervjuene. Blant annet kommer dette til uttrykk som «ubesvart» på en del spørsmål.

Intervjuene med fadderne ble utført over telefon og med støtte av et semistrukturert spørreskjema, det vil si et spørreskjema med både lukkede og åpne spørsmål. Intervjuene varte fra 20 minutter og opp til en time. På det meste var fire intervjuere i sving. Intervjuingen strakk seg over 14 dager.

Hvor god svar kvaliteten er, vil variere med spørsmålstypen. Problemet med feil og unøyaktigheter vil være minst for håndfaste og aktuelle faktaspørsmål som respondenten må antas å ha god kjennskap til, for eksempel om den yrkeshemmede har sluttet i bedriften, eller hvor mange ansatte bedriften har. Lavest kvalitet har svar på spørsmål om forhold som ligger et stykke tilbake i tid, for eksempel om omstendighetene omkring rekrutteringen av den yrkeshemmede for flere år siden, rene vurderingss spørsmål, og spørsmål om hvordan den yrkeshemmede opplevde sin situasjonen. I noen grad er kvaliteten likevel sikret ved at åpenbart inkonsistente svar og minnesfeil ble korrigert i løpet av telefonintervjuet.

Det er imidlertid en type feil vi ikke så lett kan korrigere for, og det er tilbøyeligheten til etterrasjonalisering. Mange vurderingss spørsmål vil lett ta farge av hvordan det har gått med integreringsforsøket: Suksess vil føre til en for positiv vurdering av integreringsprosessen, mens fiasko vil føre til en for negativ vurdering. Systematisk skjevhet av denne typen kommer til uttrykk ved at etterhåndsvurderinger av hvordan prosessen forløp er for høyt korrelert med utfallet. I våre forklaringsmodeller trer dette fram ved at variable som bygger på vurderinger predikerer, utfallet sterkt og med høy statistisk sikkerhet. Substansielt kan imidlertid tolkningen være omvendt; det er utfallet som langt på vei predikerer vurderingene. Slike omvendte effekter bør man ha i tankene når man tolker de forhold som «påvirker» utfallene.

Det var forutsatt at bedriftene hadde ansatt personer som hadde avsluttet sine treårsperioder med integreringstilskudd. Derimot var det intet krav om at de yrkeshemmede skulle ha blitt ansatt *samtidig med og på grunn av* at bedriftene fikk tildelt fadder/

integreringstilskudd. Dette har ført til at vi i vårt utvalg også har en del tiltakspersoner, 22 i tallet, som hadde et ansettelsesforhold før bedriftene fikk tilskudd.

Siden retningslinjene ikke omtaler slike tilfeller, regner vi med at det ikke representerer noe formelt brudd på forutsetningene. Det er imidlertid grunn til å tro at tiltakspersoner med et lengre ansettelsesforhold bak seg har bevist sin nytte for bedriften og derfor har større sjanse for fortsatt ansettelse etter at tilskuddsperioden er omme.

Et representativt utvalg av bedrifter/tiltakspersoner ble trukket fra lister som vi fikk tilsendt fra Arbeidsdirektoratet. Listene var utarbeidet av de lokale arbeidskontor/fylkesarbeidskontor. Listene inneholdt 165 arbeidsgivernavn. For en del var også tiltakspersonenes navn påført. Først ble 100 tilfeldige arbeidsgivere trukket ut. Mange bedrifter lot seg imidlertid ikke oppspore. Dersom bedriften ikke lot seg oppspore av televerkets opplysningstjeneste, trakk vi en tilfeldig erstatning i dens sted. På grunn av bortfallene ble i alt 45 ekstra arbeidsgivere tilfeldig valgt ut for intervjuing. I alt ble det oppnådd intervju med 95 faddere i like mange bedrifter. Dette gir en responsrate på 65,5 prosent, noe som må anses som et akseptabelt resultat.

For å få tilfredsstillende variasjon i arbeidsgiveregenskaper, innhentet vi opplysninger om bare én tiltaksperson hos hver arbeidsgiver. Ofte var det kommunale virksomheter som hadde flere yrkeshemmede i arbeid. Hos disse ble «vår» tiltaksperson trukket tilfeldig. I de tilfellene vi hadde navnene på våre lister - og det var som oftest tilfelle, ble tiltakspersonen identifisert før arbeidsgiver ble ringt opp. Hvis vi ikke hadde navnene, ble tiltakspersonen tilfeldig valgt over telefon før selve intervjuet tok til.

Frafallet av arbeidsgivere er ikke ubetydelig. Én type frafall er ganske sikkert ikke tilfeldig i forhold til vår avhengige variabel: fortsatt arbeid eller ei. I vårt utvalg har vi utelukkende med bedrifter som fortsatt eksisterer. Nedlagte bedrifter har vi ikke kommet i kontakt med, og de faller følgelig helt ut av undersøkelsen. Sjansen for suksess i nedlagte bedrifter er lik null. Dette betyr selvsagt at vårt utvalg gir for høy suksessrate. På den annen side er det lite meningsfullt ut fra problemstillingen, som var å evaluere integreringforsøket, å inkludere nedlagte bedrifter i utvalget. Evalueringen bør reserveres, og er reservert, til bedrifter som fremdeles er i virksomhet. Andre bedrifter hadde flyttet fra distriktet. De som ikke lot seg oppspore av televerkets opplysningstjeneste eller på annen måte, er også utelatt fra analysen. Sannsynligvis er suksessraten også lavere i slike bedrifter enn i vårt utvalg, om ikke annet så fordi yrkeshemmede må antas å være lite mobile.

Men det er også et par forhold som trekker i motsatt retning. For det første var det tre-fire bedrifter som ikke ønsket å besvare våre spørsmål av hensyn til den yrkeshemmedes personvern. I alle disse tilfellene var tiltakspersonen fremdeles ansatt.

For det andre opplevde vi frafall fordi vår telefonkontakt ikke kjente til tiltaket eller tiltakspersonen. Dette skyldtes først og fremst mangelfulle opplysninger fra arbeidskontorene (bl.a. at navn på tiltakspersonen ikke var oppgitt). Disse bedriftene var gjerne store offentlige bedrifter, for eksempel kommuner. I og med at slike arbeidsgivere har forholdsvis høy suksessrate, betyr deres frafall at vi underestimerer suksessraten. Det er vanskelig å si hvilken effekt som er sterkst, tendensen til overvurdering eller til undervurdering av suksessraten. Vi tror imidlertid at suksessraten i vårt utvalg er for høy i forhold til universet. Det er imidlertid umulig å gi noe realistisk anslag over hvor mye suksessraten er kunstig forhøyet. En hypotetisk øvre grense kan likevel beregnes: Hvis vi antar at de yrkeshemmede i alle bedriftene som har falt fra, har mistet jobben, noe som er utenkelig, faller suksessraten fra 72 prosent til 47 prosent.



Alle bedriftene som ble ringt opp, ble på forhånd varslet i et brev som forklarte bakgrunnen for og hensikten med undersøkelsen.

## 3.2 Metode

Som antydnet i problemstillingen, skal vi først beskrive hvordan forsøkene ble organisert, utvalgte kjennetegn ved tiltakspersonene og enkelte kjennetegn ved bedriftene. Disse resultatene presenteres i form av enkle univariate prosenttabeller.

Deretter skal vi forsøke å forklare hvorfor noen yrkeshemmede fortsetter i bedriften mens andre slutter. I disse analysene skal vi nytte logistisk regresjon. Logistisk regresjon er en statistisk metode som er velegnet for å analysere dikotome avhengige variable, som fortsatt ansatt versus ikke ansatt. Metoden er nærmere beskrevet i vedlegget. Et viktig siktemål er å forklare «suksess» eller «fiasko» i en multivariat statistisk modell, der vi simultant kontrollerer for effektene av de variable som vi antar påvirker suksessraten.

En svakhet ved vårt design er at vi ikke kan overkomme å kontrollere alle viktige variable. Vår metode er derfor den nest beste tilnærmingen til hovedspørsmålet. Den beste metoden ville vært et eksperiment med randomisering av en tiltaks- og en kontrollgruppe.

## 4 Hovedresultater

### 4.1 Utfall av integreringsforsøket (Tabell 1)

Tabell 1 viser at 72 prosent av de yrkeshemmede fortsatt har et arbeidsforhold etter utløpet av ordinær tilskuddsperiode. 38 prosent har fått varig ansettelse. 28 prosent har sluttet. Dette funnet må vurderes kritisk i lys av minst fem forhold. i) På sikt er arbeids-situasjonen usikker for de yrkeshemmede med midlertidig ansettelse. For 41 prosent av de midlertidig ansatte får vi oppgitt at det er «ikke aktuelt» med et varig ansettelsesforhold. ii) I kategorien «fortsatt ansatt» inngår også 22 yrkeshemmede som var ansatt før de offentlige tilskuddsordningene så dagens lys, det vil si i 1988 eller tidligere. Det er derfor diskutabelt om deres suksess kan føres tilbake til integreringsforsøket. iii) Våre respondenter hevder at 16 av de 68 yrkesaktive yrkeshemmede, det vil si 23,5 prosent, har fått forlenget sine tilskudd fra det offentlige ut over tre år. Vi vet lite om hva slags tilskudd dette er. Det innebærer imidlertid at en forutsetning for evalueringen, nemlig at den økonomiske kompensasjonen skulle være falt bort, er brutt for disse personene. iiiii) Sammenlignet med samtlige forsøksbedrifter («universet»), er den estimerte suksesseraten trolig noe overvurdert på grunn av systematisk frafall (se ovenfor). iiiiii) Det er ikke riktig å oppfatte alle som har sluttet som «fiaskotilfelle». Vi vet positivt at noen av dem som sluttet gikk over i annet ordinært arbeid, men det er umulig å anslå nøyaktig hvor mange.

### 4.2 Individuelle karakteristiska (Tabell 2-5)

Av 95 tiltakspersoner er 55 prosent menn, og 45 prosent kvinner. Tiltakspersonene er forholdsvis unge; gjennomsnittsalderen er 34 år, men aldersspredningen er ganske høy med et standardavvik på ti år. 30 prosent har en eller annen form for fagopplæring fra tidligere, mens et knapt flertall (55 prosent) har arbeidserfaring fra før.

### 4.3 Organiseringen av forsøket (Tabell 6-14)

Opp under 75 prosent av bedriftene hadde ikke selv vært delaktige i rekrutteringen av den yrkeshemmede.

Telefonsamtalene avslører at den vanligste rekrutteringsmåten var henvendelse til bedriften fra arbeids- eller sosialkontoret om å ta en bestemt tiltaksperson inn i bedriften. En annen vanlig rekrutteringsvei var henvendelser direkte fra tiltakspersonens foreldre eller lærer. Dette gjelder spesielt for de tiltakspersonene som ble ansatt før integreringstiltaket startet. Hele to tredjedeler oppgir at en følelse av sosialt ansvar var et viktig motiv for å rekruttere den yrkeshemmede. Om lag én av seks bedrifter oppgir at bedriftsøkonomiske hensyn alene eller sammen med sosialt ansvar var motivet for å delta i forsøket. Dette gjelder i hovedsak små private bedrifter. Andre motiver som ble oppgitt, var at tiltakspersonen kunne tilføre arbeidsmiljøet noe positivt, og at bedriften følte at den hadde kompetanse til å ta seg av disse oppgavene.

Innføringen av den yrkeshemmede i bedriften synes å være forholdsvis svakt formalisert: for kun 14 prosent av tiltakspersonene var det utarbeidet et formelt innføringsprogram. Bare 7,4 prosent av fadderne hadde en stillingsbeskrivelse å holde seg til, mens 20 prosent av tiltakspersonene hadde fått en stillingsbeskrivelse.

Et viktig element i organiseringen var valg av fadder. Gjennom telefonsamtalene fant vi at fadderne kunne deles i tre grupper. Det vanligste fadderrollen var «kollegaen», det vil si en annen ansatt som tiltakspersonen jobbet sammen med. Kollegaen sørget ofte for en smidig sosial integrering, men kanskje i mindre grad i en grundig og planmessig innføring i arbeidsoppgavene. Kollegaen var gjerne vaktmester, rengjøringspersonale eller kantinebetjening. Den andre kategorien var «idealistene». Dette kunne være ledere, gjerne mellomledere, i offentlige bedrifter. Idealistene var opptatt av det faglige innholdet i den yrkeshemmedes arbeid, men la mindre vekt på den sosiale integrasjonen. Den tredje kategorien var «ildsjelene». Ildsjelene var ofte ledere og eiere av mindre virksomheter. Her gikk ofte sosial integrering og faglig opplæring hånd i hånd.

Integreringstilskuddet legger opp til en faseinndeling der produktivitetstapet forbundet med å følge opp en yrkeshemmet avtar etter hvert som han/hun integreres i bedriften. Vi har forsøkt å finne ut om bedriftene fikk til en slik faseutvikling i praksis. Vi ba fadderne ta stilling til om den yrkeshemmede gikk gjennom en forholdsvis intens innføringsfase med stor innsats av fadderens, og over i en mindre intens oppfølgingsfase der den yrkeshemmede blir mer selvhjulpent og selvstendig. 62 prosent av fadderne sier at de fikk til en slik faseinndeling, mens 29 prosent sier at det var en intensiv innføringsfase hele tiden.

Et paradoks her er at en del av fadderne opplyser at innføringsperioden varte hele tiden på tross av at tiltakspersonen gjorde klare framskritt. Grunnen synes å være fadderens høye ambisjoner og forventninger på vegne av «sin» tiltaksperson. Disse fadderne forsøkte kontinuerlig å utvikle tiltakspersonens evner gjennom opplæring og stadig utprøving av nye arbeidsoppgaver.

#### **4.4 Kjennetegn ved innføringsfasen og oppfølgingsfasen (Tabell 15-23)**

Tabell 15-23 illustrerer hvordan det går med dem som har avansert inn i det vi har kalt oppfølgingsfasen sammenlignet med alle som gjennomløp innføringsfasen. På flere områder er ikke forskjellene store. På enkelte områder er det likevel en tendens til utvikling i ønsket retning. Fadderens lønser litt på formaliseringen, og offentlige kontorer trapper noe ned. Samtidig rapporteres at arbeidsoppgavene oftere ble tilfredsstillende utført i oppfølgingsperioden enn i innføringsperioden. Denne progresjonen gjenspeiles i at en større andel får utbetalt dellønn eller bonus i oppfølgingsperioden. Med forbehold om mange ubesvarte, ser det ut til at svært få får vesentlig høyere dellønn eller bonus i oppfølgingsperioden. Ikke i noen av periodene er det mer enn fem personer som mottar bonus/lønn på mer enn 1500 kroner per måned.

De kvalitative opplysningene vi fikk under telefonsamtalene, bærer tydelig bud om at arbeidsoppgavene både til fadderne og tiltakspersonene endrer seg over tid. De første ukene erfarte de fleste faddere at det meste av tiden gikk med til å «sosialisere» tiltakspersonen. Dette innebar å gjøre tiltakspersonen kjent med bedriften, fortrolig med dem som jobbet der, og ikke minst vant til å stille punktlig på jobb. Opplæring foregikk stort sett ved at tiltakspersonen fulgte med på hvordan fadderens utførte arbeidsoppgavene. Ofte gikk det mye tid med i innføringsfasen til å la tiltakspersonen prøve ut ulike arbeidsoppgaver. Fadderne brukete jevnt over mindre tid i oppfølgingsperioden. Oppgavene besto da i større grad av oppsyn og sosialt samvær. Mange erfarte imidlertid at opplæringen ofte måtte gjenoppfriskes.

## 4.5 Tiltakspersonenes sosiale relasjoner og yteevne (Tabell 24-33)

Tabellene gir et klart inntrykk av at de yrkeshemmede fungerer rimelig godt sosialt. De ble godt mottatt av de andre ansatte i bedriften, og de har et godt sosialt forhold til de øvrige ansatte. Det rapporteres at nesten alle tiltakspersonene trivdes i arbeidssituasjonen.

Når det gjelder utføringen av arbeidsoppgaver og yteevne, er bildet litt mer sammensatt. Våre respondenter oppgir at 25 prosent av de yrkeshemmede ytte 50 prosent eller mer av normal produksjonsinnsats, mens 85 prosent av respondentene sier at denne produktiviteten er tilfredsstillende. Et varierende flertall rapporterer også om god arbeidsinnsats, mestring av arbeidsoppgavene, utvikling i mer arbeidsdyktig retning, og høy arbeidsmotivasjon, men det er også store mindretall som rapporterer mindre gunstige skårer på disse variablene.

## 4.6 Vurderinger av integreringstilskuddet (Tabell 34-38)

Respondentene vurderer i hovedsak integreringsordningen og tilskuddets størrelse og varighet som overveiende gunstig og hensiktsmessig.

I de tilfellene tiltakspersonene hadde sluttet, oppga et mindretall av respondentene (om lag 20 prosent) at utfallet ikke ville blitt annerledes om tilskuddet var blitt forlenget eller om tilskuddet hadde vært større.

For øvrig mente halvparten av respondentene at tilskuddet var tilstrekkelig, mens en drøy fjerdedel mente at det var utilstrekkelig (tabell 36). Dette er om lag det samme forholdet vi finner med hensyn til hvorvidt tilskuddet dekket tapt produktivitet for fadderene. Rundt 85 prosent rapporterer at ordningen har bidratt til en lettere integrering og at tiltaket er egnet for målgruppen.

At såpass mange er tilfreds, kan skyldes at en del får tilskudd ut over treårsperioden, og/eller at fadderne svarer ut fra antakelsen om at tilskuddet ville fortsette. I mange tilfeller framgikk det av interjuvet at bedriftene lå i forhandlinger med kommunen om å få forlenget tilskudd.

Fra den kvalitative delen av intervjuet framgikk det at den ulike vurderingen av det økonomiske tilskuddet trolig skyldes en kombinasjon av to forhold: a) ulike bedrifter legger svært ulikt innhold i fadderansvaret, noen bruker store ressurser på opplæring, andre gjør det ikke. b) graden av funksjonshemming varierer mye; det som er et generøst tilskudd til en tiltaksperson med over 50 prosent produktivitet, kan være utilstrekkelig for en med under 10 prosent. Mange av respondentene argumenterte også for at tilskuddet burde graderes etter graden av funksjonshemming.

På spørsmål om forholdet til offentlige instanser, etterlyste mange faddere et sterkere nærvær herfra. Etterlysningen gjaldt mer informasjon om tiltakspersonen, mer kompetent assistanse samt bistand til opplæring. Mange hadde opplevd at det var stor interesse fra det offentlige i rekrutteringsprosessen, men at oppfølgingen senere ikke sto i samsvar med hva de da ble forespeilet. Der hvor offentlige kontorer var involvert, i første rekke arbeidskontor eller sosialkontor, mente de fleste at dette var til god hjelp.

På spørsmål om hva som var den kritiske faktoren for en vellykket integrering av yrkeshemmede, fikk vi mange ulike svar. Tre typer svar gikk igjen: a) tiltakspersonen må integreres sosialt, slik at han/hun opplever seg som en av de ansatte, b) arbeidsopp-

gavene må tilpasses tiltakspersonens personlige forutsetninger, og c) det må være ressurser tilgjengelig slik at tiltakspersonen kan følges opp på en faglig forsvarlig måte.

## 4.7 Kjennetegn ved bedriftene (Tabell 39-43)

47 prosent av de yrkeshemmede var ansatt i private sektor, resten i offentlig. Langt de fleste bedriftene (44 prosent) var kommunale. 77 prosent av bedriftene drev med tjenesteytende virksomhet. I gjennomsnitt var det 72 ansatte i bedriften, men spredningen var stor (standardavvik=236). 23 prosent av bedriftene hadde attføringsapparat eller attføringsutvalg, mens halvparten hadde bedriftshelsetjeneste.

## 4.8 Hva påvirker utfallet? (Tabell 44-45)

### 4.8.1 Bivariate sammenhenger

Vi har gjort en del analyser av sannsynligheten for fortsatt ansettelse eller ikke. Det bør ikke legges for stor vekt på de eksakte tallene. For eksempel bør ikke en oddsratio på 5 tolkes dit hen at sannsynligheten er fem ganger høyere enn referanse-kategorien, bare at oddsratioen er signifikant større.

Vi har estimert en lang rekke bivariate logistiske regresjonsmodeller for å undersøke hvilke «årsaksvariable» som påvirker utfallet; fortsatt ansettelse eller ikke. Tabell 44 viser et utvalg av de viktigste variable som enkeltvis og isolert påvirker sannsynligheten for suksess. Til grunn for dette utvalget ligger et krav om et statistisk signifikansnivå på mellom 10 og 15 prosent.

Dette betyr at mange variable som kunne forventes å påvirke utfallet langt fra er statistisk sikre vurdert etter dette forholdsvise romslige kravet. Dette gjelder for eksempel deltakelse fra offentlige kontorer, og organiseringsvariable som stillingsbeskrivelse for fadderens eller faste samtaletider. Heller ikke individuelle egenskaper som kjønn og alder eller egenskaper ved bedriften som antall ansatte og bedriftshelsetjeneste påvirker sjansen for fortsatt ansettelse.

Tabell 44 viser at sannsynligheten for fortsatt ansettelse er «stor» og signifikant når tiltakspersonen ble ansatt før 1989, når tilskuddet dekker tapt produktivitet for fadderens, når det er avsatt nok tid for fadderens i innføringsperioden, når det offentlige tilskuddet oppfattes som tilstrekkelig og når arbeidsforholdet gjorde tiltakspersonen mer arbeidsdyktig. Sannsynligheten for suksess er også større i bedrifter med attføringsapparat og i offentlige virksomheter enn ellers.

Sannsynligheten for en vellykket integrering er mindre enn ellers når den yrkeshemmedes tilstedeværelse fører til problemer for de andre ansatte til å utføre sine arbeidsoppgaver, når det var vanskelig å finne passende arbeidsoppgaver for den yrkeshemmede, eller når det er «spesielle» problemer med den yrkeshemmede i rollen som arbeidstaker.

### 4.8.2 Multivariate sammenhenger

Tabell 45 viser resultatene fra en multivariat logistisk regresjonsanalyse som inneholdt alle de variablene som var med i forrige tabell. Tabellen viser bare de variable som, under gjensidig kontroll for hverandres effekter, er signifikante på 10 prosent nivå. De seks variablene som er utelukket, er stort sett fjernt fra å tilfredsstille dette kravet.

Tabell 45 viser at det særlig er fire variable som er viktige for å forutsi høy sjanse for suksess, det vil si fortsatt ansettelse: Om det offentlige tilskuddet dekket tapte arbeidsinnsats for fadderer, om det var avsatt nok tid for fadderer, om tiltakspersonen ble dyktigere etter hvert, og om tiltakspersonen jobbet i offentlig sektor.

## 5 Oppsummering og diskusjon

Denne rapporten bringer hovedresultatene fra en evaluering av forsøk med integrering av yrkeshemmede i ordinært arbeidsliv. Tiltaket er i første rekke rettet inn mot psyksisk utviklingshemmede. Undersøkelsen bygger på et tilfeldig utvalg av 95 yrkeshemmede/ tiltaksdeltakere. For å sysselsette disse yrkeshemmede mottok deres arbeidsgivere integreringstilskudd fra arbeidsmarkedsetaten over en treårsperiode. Informasjonen er innhentet fra de ansatte i bedriften som hadde ansvaret for å hjelpe de yrkeshemmede til rette, fadderne. Resultatevalueringen viser at 72 prosent av de yrkeshemmede fortsatt var ansatt i bedriften etter at forsøksperioden var omme. Det er imidlertid forhastet og sannsynligvis misvisende å slutte at denne høye suksessraten skyldes selve forsøket og integreringstilskuddet. Det er i hvert fall to grunner til det. For det første var en forholdsvis høy andel allerede ansatt før arbeidsgiveren fikk bevilget integreringstilskudd. For det andre mottar flere arbeidsgivere en eller annen form for støtte ut over treårsperioden, og flere hadde søkt om fortsatt støtte. Forutsetningene for en ren resultat-evaluering er derfor ikke til stede. Dette er imidlertid ikke til hinder for at en kan gjøre seg noen refleksjoner om forsøket og integreringstilskuddet i lys av de funn vi har gjort.

Begrunnelsen for å ansette yrkeshemmede er for de fleste arbeidsgivere ikke først og fremst økonomisk motivert. Sosial pliktfølelse og humanitære hensyn synes viktigere. Det er ikke dermed sagt at økonomiske hensyn er uten betydning, men at de kanskje er lite viktige for beslutningen om å rekruttere yrkeshemmede. Kanskje tjener tilskuddet som en katalysator i prosessen med å rekruttere og integrere en yrkeshemmet på en ordinær arbeidsplass. Det er imidlertid forskjell på å beslutte å ta inn en yrkeshemmet for en tidsbegrenset periode, og å beslutte om vedkommende skal få fast ansettelse ut over denne perioden. Trolig veier økonomiske hensyn tyngre i vurderingen om fast ansettelse eller ei. Det er rimelig å anta av slike overveielser ligger til grunn for funnene fra årsaksanalysen. Vi finner som nevnt at økonomisk relaterte faktorer som at tilskuddet er tilstrekkelig, og at tiltakspersonen ble dyktigere etter hvert, «forklarer» fortsatt ansettelse. At bedriftene også utviser forholdsvis stor aktivitet for å få forlenget tilskudd eller få annen støtte fra kommunalt hold, underbygger en slik tolkning. At sjansen for fortsatt ansettelse er større for yrkeshemmede i offentlig sektor enn i privat, er også i overensstemmelse med en slik «økonomisk» tolkning. Vi må regne med at det er lettere å ta utenomøkonomiske hensyn i offentlig enn i privat sektor. Våre kvantitative funn og kvalitative inntrykk peker i retning av at selv om mange yrkeshemmede tilpasser seg, blir kjent med kollegene og lærer seg arbeidsoppgavene, er det et mindretall som oppnår full produktivitet. Det synes også å være et permanent behov for oppfølging, med derav følgende tapt produktivitet for den som har oppfølgingsansvar. Med andre ord, for mange opphører ikke behovet for økonomisk støtte etter tre år. I mange tilfeller synes det å være permanent.

Et sentralt poeng er at spørsmålet om økonomisk kompensasjon eller tilskudd ikke kan sees isolert fra den yrkeshemmedes prestasjonsevne, produktivitet og selvstendighet. Som nevnt er dette egenskaper som varierer svært mye mellom tiltakspersonene. Ideelt sett burde det være mulig å fingradere støtten etter hvor mye ressurser de legger beslag på av ressurser i form av andres tid og innsats. Fordi tiltakspersonene var så forskjellige, var det flere av informantene som ønsket seg en omlegging av tilskuddsordningen i en mer «behovsprøvd» retning.



Vi finner at innsatsen fra offentlige instanser ble trappet ned fra innføringsfasen til den seinere oppfølgingsfasen, i tråd med integreringstankegangen. I mange tilfeller er det imidlertid ingen slik progresjon. Behovet for hjelp, støtte og oppfølging er til stede hele tiden og avtar ikke slik integreringsmodellen forutsetter. Derfor etterlyser mange faddere bedre kontakt og nærmere samarbeid med for eksempel arbeidskontoret over et lengre tidsrom, ikke bare den første tiden. Flere av våre informanter mener at de offentlige kontorene som var aktive da de yrkeshemmede ble rekruttert, trakk seg for raskt tilbake, i strid med hva bedriftene fikk løfte om da integreringen begynte.

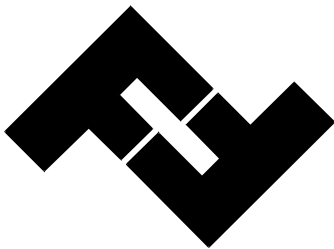
Som nevnt foran, var det tegn på at fadderne kunne deles i tre kategorier etter hvordan de plasserte seg på en faglig og en sosial dimensjon. Mye tyder på at rollen som «ildsjel», som forsøker å forene faglige og sosiale hensyn, har mye for seg. På den annen side er det vanskelig å basere politikk på ildsjeler. Faller de bort, er det også stor fare for at hele tiltaket går i oppløsning. Dessuten er den typiske ildsjel eier av en liten bedrift, ofte en enmannsbedrift. Likevel kan det være noe å lære av ildsjelen. En mer formalisert organisering av integreringsprosessen bør vektlegge både de faglige hensyn og de sosiale. Kan begge funksjoner ivaretas av en og samme fadder, er det fint. Hvis ikke, bør det kanskje vurderes å ha to faddere i en viss periode, hver med hovedansvar for sitt område.

## **Konklusjon**

Overflatisk sett er forsøket med integrering av yrkeshemmede en suksess. Æren for suksessen må imidlertid ikke tildeles forsøket og det økonomiske tilskuddet alene. En del bedrifter driver tydeligvis integrering av yrkeshemmede lokalt, uavhengig av arbeidsmarkedsetaten.







FAFO-notat 1995  
ISSN 0804-5135

**FAFO**  
Postboks 2947 Tøyen  
0608 Oslo  
Tlf 22 67 60 00  
Faks 22 67 60 22

Bestillingsnr 850