

Arbeidsgiveres erfaringer med døve ansatte

Sluttrapport

En undersøkelse av arbeidsgiveres erfaringer med døve ansatte sammenlignet med de døve arbeidstakernes oppfatninger, som grunnlag for tiltak for å få flere døve ut på det vanlige arbeidsmarkedet.

Prosjekt: 2008/ 0302



Innholdsfortegnelse

1.0 Forord.....	3
2.0 Sammendrag.....	3
3.0 Bakgrunn for prosjektet	4
3.1 Målsetning	4
3.2 Målgrupper.....	4
4.0 Prosjektgjennomføring/ Metode.	5
5.0 Resultater og resultatvurdering	5
6.0 Oppsummering/ Konklusjon / Videre planer	7

1.0 Forord

Hensikten med denne undersøkelsen var å fremskaffe faktaopplysninger, som kan brukes som fremtidig dokumentasjon på at bedrifter ikke løper en risiko ved å ansette døve arbeidstakere – og kommunikasjonen er ikke en uoverstigelig barriere.

Undersøkelsen ble gjennomført i første halvdel av 2009 av Sentor-Gruppen. Vi ønsker samtidig å benytte denne anledningen til å rette en takk til Helse og Rehabilitering for at man innvilget midler slik at vi kunne gjennomføre dette tiltaket.

2.0 Sammendrag

Mange døve går ufrivillig arbeidsledige. Her i Norge antar vi at ca. 40 % av de yrkesaktive døve står uten arbeid, noe som gjelder for både ufaglærte og universitetsutdannede arbeidstakere. Det er mange årsaker til denne situasjonen, blant annet samfunnets mange innbilte barrierer. Men for å avhjelpe situasjonen slik at flere døve kan komme seg inn i yrkeslivet, ønsket vi å igangsette et prosjekt for å kartlegge eksisterende arbeidsgiveres erfaringer med døve ansatte. En slik undersøkelse ville kunne kartlegge både muligheter og trusler for døve. Og hvis erfaringene med døve ansatte generelt er bra, kan resultatene brukes i det videre arbeidet med å fjerne barrierer ved å dokumentere andre arbeidsgiveres positive erfaringer.

Basert på økonomisk støtte fra Helse og Rehab engasjerte vi et konsulentbyrå, som utarbeidet et spørreskjema på 13 parametere. 10 av disse spørsmålene gikk på de døve ansatte, mens 3 vedrørte bedriftens holdninger. Spørsmålene ble stilt til de døve ansatte, deres nærmeste foresatte og til bedriftsledelsen. Hensikten med dette var å avdekke eventuelle forskjeller i virkelighetsoppfatningen.

Vi valgte ut 18 bedrifter med døve ansatte til å delta i denne undersøkelsen, som ble gjennomført som personlige intervjuer. Bedriftene representerer ulike bransjer – og omfatter både industri, handel, service og offentlig virksomhet. Hovedtyngden av bedriftene er lokalisert i Oslo, de øvrige fordeler seg på Bergen, Trondheim og Stavanger.

Hovedkonklusjonene går kort ut på at døve er lojale medarbeidere, som generelt gjør en god jobb – det mener både de døve selv og deres foresatte.

Imidlertid er noe avvik når det gjelder faktorer som faglig nivå, produktivitet, kvalitet og evnen til å takle stress. Karakterene er gode, men de døve overvurderer noe egen innsats i forhold til sine ledere. Samtidig overvurderer lederne bedriftenes vilje og evne for å tilrettelegge for døve medarbeidere. Kommunikasjonen mellom døve og deres ledere er ikke overraskende noe dårligere enn ønskelig.

Ut fra en 5 punkts skala hvor 5 utgjør høyeste karakter, oppnår de døve et snitt på ca. 4.

Dette viser da at døve arbeidstakere gjør en god innsats som det står respekt av, selv om det er et forbedringspotensiale – noe det også er for eksempelvis hørende arbeidstakere.

Undersøkelsen dokumenterer at døve er lojale, gode medarbeidere – som utgjør en fin ressurs for bedriftene. Undersøkelsen vil derfor bli benyttet i alle sammenhenger fremover hvor det faller naturlig, spesielt mot nye potensielle bedrifter med aktuelle stillinger for døve.

3.0 Bakgrunn for prosjektet

Det foreligger ingen konkrete tall for hvor mange døve som per i dag står utenfor arbeidslivet av forskjellige årsaker. Men det vi vet med sikkerhet er at denne prosentandelen er langt høyere enn for befolkningen generelt.

I Danmark snakker man om at hele 50% av den døve potensielle arbeidsstokken står uten arbeid. Sverige derimot har en bedre situasjon – tilsvarende tall er beregnet til å utgjøre ca 30%. Her i Norge går vi ut fra at ca. 40% i yrkesaktiv alder står uten jobb. Dette uansett erfaring og teoretisk bakgrunn.

Døve sliter med å få aksept på arbeidsmarkedet – ofte på bakgrunn av samfunnets og arbeidsgiveres innbilte barrierer. Arbeidsgivere har som oftest ingen erfaring eller kunnskap om denne typen arbeidskraft som døve representerer, med muligheter og begrensninger. Følgelig er man derfor restriktive med å ansette døve arbeidssøkere.

Her i Norges Døveforbund har arbeidet med å tilrettelegge for døve i arbeidslivet – og bidra til å fjerne barrierer i denne sammenheng vært høyt prioriterte områder. Det ligger naturlig nok en viss risiko ved å ansette en hørselshemmet arbeidstaker, når man ikke vet nok om hva dette innebærer rent praktisk. Samt hvilke erfaringer andre arbeidsgivere i tilsvarende situasjon har høstet på dette området.

Følgelig fant vi ut at vi trenger konkrete faktaopplysninger fra det private bedriftsmarkedet, for å kunne benytte i arbeidet for å tilrettelegge for arbeidsplasser for døve fremover. Vi valgte å søke om midler for å få til en spørreundersøkelse på det åpne bedriftsmarkedet, fordi det er her det er størst behov for forskjellige typer arbeidskraft.

3.1 Målsetning

Prosjektets målsetning var å fremskaffe relevant dokumentasjon på en rekke parametere med erfaringer fra bedrifter som har døve ansatte. Hensikten videre er å eventuelt benytte disse konklusjonene i vårt videre arbeid fremover, med å fjerne barrierer som tilsier at det både er komplisert eller usikkert å satse på døve som arbeidskraft. Da forutsatt at konklusjonene ble positive – i motsatt fall har vi en helt annen problemstilling å jobbe ut fra.

Resultatene fra undersøkelsen var også planlagt som verktøy i markedsføringen av døve som arbeidskraft – for å kunne gi drahjelp i prosessen.

3.2 Målgrupper

Som et representativt utvalg kom vi frem til 18 bedrifter innen ulike bransjer – fra industri, handel, service og noe offentlig virksomhet. Hovedtyngden av bedriftene er lokalisert i Oslo, hvor også de fleste jobbene for døve finnes. De øvrige bedriftene fordeler seg på Bergen, Trondheim og Stavanger.

Vi valgte å se bort fra bedrifter som er spesielt tilrettelagt. Formålet med undersøkelsen er å kartlegge situasjonen og erfaringene på det vanlige arbeidsmarkedet og hvilke holdninger som gjør seg gjeldende der.

Når det gjelder typer stillinger som ble omfattet av undersøkelse er det god variasjon, men hovedtyngden ligger innenfor produksjon og kontorarbeid.

4.0 Prosjektgjennomføring/ Metode

Vi kom frem til et kvalitativt spørreskjema på 13 parametere man skulle ta standpunkt til. Disse spørsmålene ble stilt til både de døve arbeidstakerne, deres nærmeste foresatte og bedriftsledelsen. Hensikten med dette var å få frem om det er noen forskjeller på hvordan døve selv vurderer sin innsats sammenlignet med hvordan overordnede ser på dette.

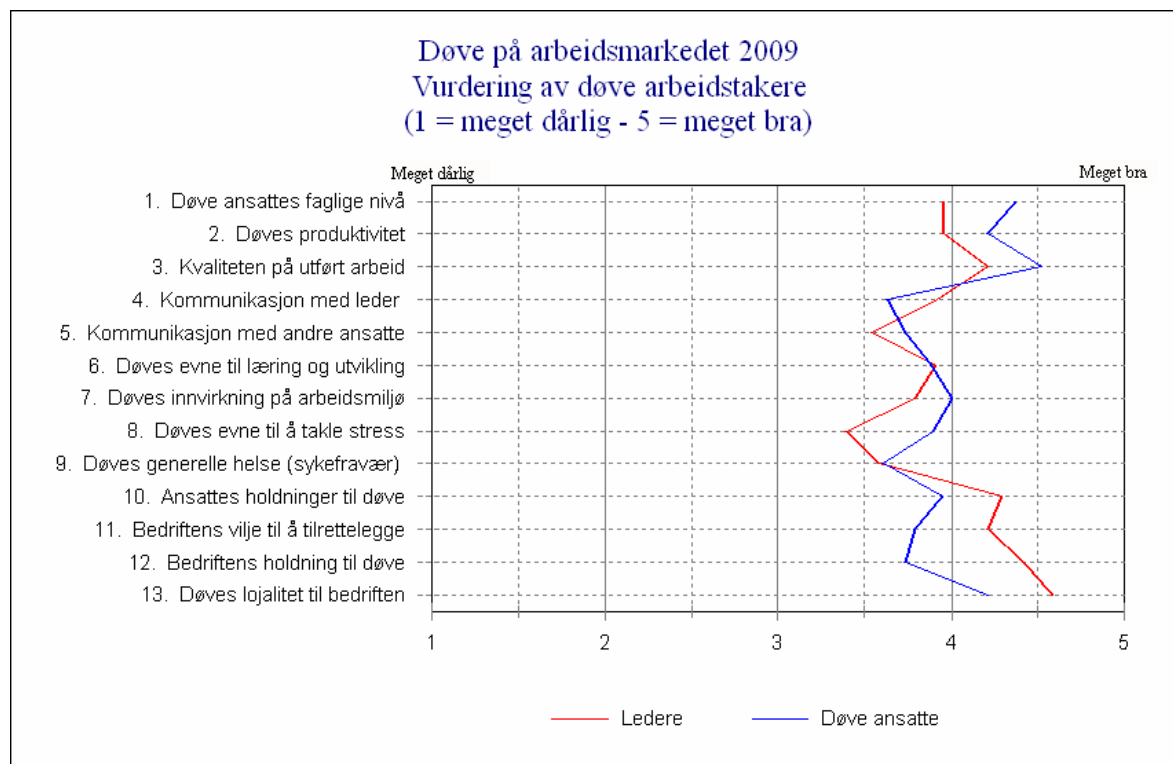
10 av påstandene går direkte på de døve ansatte, mens 3 går på bedriftens holdninger.

1. Døve ansattes faglige nivå
2. Døves produktivitet
3. Kvaliteten på utført arbeid
4. Kommunikasjon med leder
5. Kommunikasjon med andre ansatte
6. Døves evne til læring og utvikling
7. Døves innvirkning på arbeidsmiljø
8. Døves evne til å takle stress
9. Døves generelle helse (sykefravær)
10. Ansattes holdninger til døve
11. Bedriftens vilje til å tilrettelegge
12. Bedriftens holdning til døve
13. Døves lojalitet til bedriften

Alle svar er både behandlet og presentert anonyme.

5.0 Resultater og resultatvurdering

Her er resultatene fra undersøkelsen som omfatter de døve selv og deres nærmeste foresatte. Den røde profilen er snittet fra svarene fra 25 ledere, men den blå profilen er gjennomsnittet fra de døve arbeidstagerne.



Ut fra et omfattende erfaringsmateriale kan vi generelt si at en score på 4=bra er tilfredsstillende og normalt et mål på ønsket score. De døve mener selv at de når dette nivået på 5 av punktene: faglig nivå, produktivitet, kvaliteten på utført arbeid, lojalitet, innvirkning på arbeidsmiljøet. Høyest score gir de seg selv for kvaliteten på utført arbeid – ca. 4,5.

På 5 punkter rangerer de døve ansatte seg mellom 3,5 og 4: kommunikasjon med leder, kommunikasjon med andre ansatte, evne til læring og utvikling, evne til å takle stress, helse og sykefravær.

På de 3 punktene som går på bedriftene – ansattes holdninger til døve, bedriftens vilje til å tilrettelegge, bedriftens holdninger til døve - gir de døve ansatte scorer mellom 3,5 og 4. De laveste scorene totalt gir de døve ansatte på punktene Døves generelle helse og sykefravær med 3,6 og kommunikasjon med leder med 3,65.

Ledernes profil viser score over 4=bra på 5 punkter: Kvaliteten på de døves arbeid, de døves lojalitet, ansattes holdninger til døve, bedriftens vilje til å tilrettelegge, bedriftens holdninger til døve medarbeidere. På to punkter er scoren tett opp til 4: døve ansattes faglige nivå og døves produktivitet. Aller høyest score gir lederne på punktet lojalitet med 4,6.

På de øvrige punktene ligger stort sett scorene mellom 3,5 og 4, med unntak for punktet døves evne til å takle stress, der scoren er 3,4 – den laveste lederne gir.

Resultatene viser betydelige avvik i oppfatningene mellom lederne og de døve på 8 punkter, mindre avvik på 3 punkter (kommunikasjon med leder, kommunikasjon med andre ansatte, døves innvirkning på arbeidsmiljøet) og godt sammenfall på 2 punkter: døves evne til læring og utvikling, døves generelle helse (sykefravær).

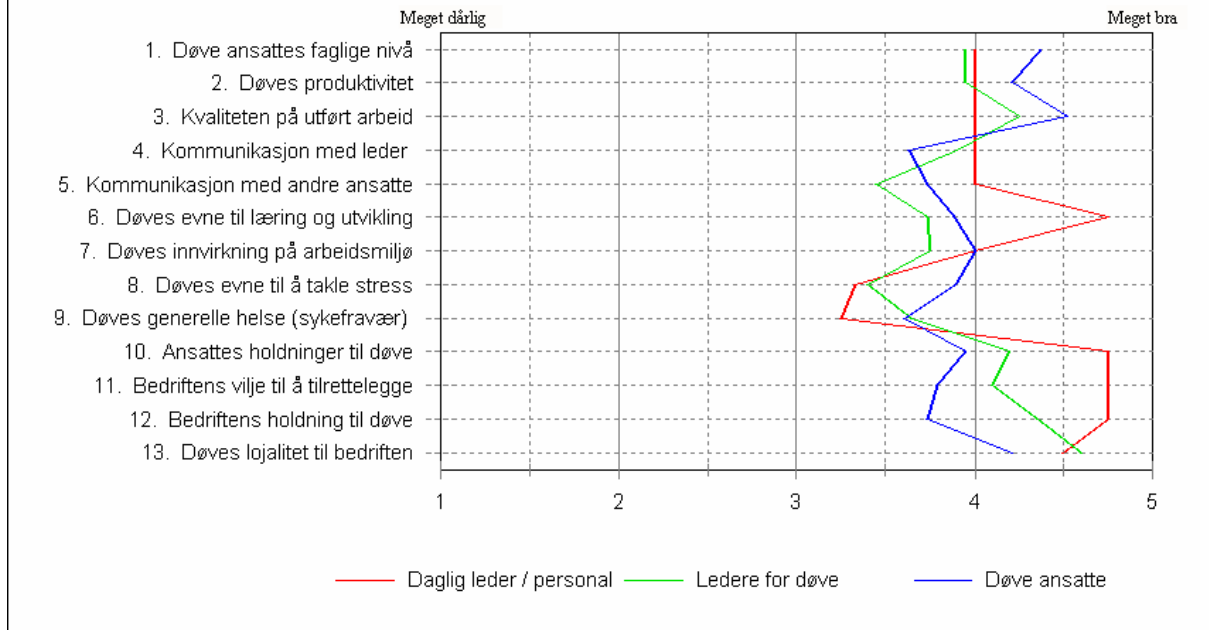
For øvrig mener de døve at de er bedre enn det lederne synes m.h.t. faglig nivå, produktivitet, kvalitet på arbeidet og døves evne til å takle stress. Omvendt på resten av punktene, lederne oppfatter de døve som mer lojale mot bedriften enn hva de døve selv synes, videre er lederne mer positive til ansattes holdninger, bedriftens (ledernes) holdninger, samt bedriftens vilje til å tilrettelegge, enn det de døve er.

Den siste grafen som ligger vedlagt viser de døves gjennomsnittprofil som fortsatt er blå, men vi har nå splittet svarene til de intervjuede lederne, slik at den røde profilen er gjennomsnittet for de 20 lederne som har direkte arbeidslederansvar for en eller flere døve medarbeidere, mens den grønne profilen er gjennomsnittet av svar fra 5 ledere som ikke har direkte ansvar for døv ansatt. Dette er 3 daglige ledere og 2 fra personalavdeling eller lignende. Det interessante med denne grafen er i hvilken grad det er forskjeller i oppfatning mellom de ledere som har operativt ansvar for døv ansatt og de ledere som har et noe mer teoretisk forhold til de døve medarbeiderne. Vi må understreke at antallet svar er så vidt lavt at konklusjonene her må tolkes som indikasjoner. Når det er sagt, ser vi noen interessante forskjeller.

Ser vi på avvikene mellom rød profil (ledere med personalansvar) og grønn profil (ledere uten direkte ansvar for døv), finner vi at det er rimelig sammenfall m.h.t. døves faktiske arbeidsinnsats, stresshåndtering og lojalitet. På et eneste punkt er lederne uten ansvar mer negative, nemlig hva gjelder sykefravær. På alle andre punkter har disse lederne en klart mer positiv oppfatning av situasjonen enn de lederne som faktisk leder en døv. Særlig stort blir avviket når det gjelder døves evne til læring og utvikling. Men også når det gjelder døves kommunikasjon med andre ansatte og deres innvirkning på arbeidsmiljøet, oppfatter disse lederne dette klart mer positivt.

Og ser vi på de tre punktene som gjelder bedriften, nemlig bedriftens vilje til å tilrettelegge, bedriftens holdninger til de døve og de ansattes holdninger til de døve, er avvikene så store og positive at det grenser til en urealistisk skjønning av situasjonen.

Døve på arbeidsmarkedet 2009
Vurdering av døve arbeidstakere
(1 = meget dårlig - 5 = meget bra)



6.0 Oppsummering/ Konklusjon / Videre planer

Den kvantitative holdningsundersøkelsen viser følgende:

Konklusjon 1: De døve gjør totalt sett en god jobb og er lojale medarbeidere. Det mener både lederne og de døve selv.

Konklusjon 2: De døve overvurderer egen innsats noe hva gjelder faglig nivå, produktivitet, kvalitet, egen evne til å takle stress.

Konklusjon 3: Lederne overvurderer bedriftens evne og vilje til å tilrettelegge for de døve medarbeiderne.

Konklusjon 4: Døves generelle helse er noe dårligere og sykefraværet noe høyere enn for andre arbeidstakere.

Konklusjon 5: Kommunikasjonen mellom døve og deres ledere og mellom døve og andre ansatte er ikke overraskende dårligere enn det man normalt kunne ønske.

Konklusjon 6: Ledere uten direkte arbeidsledelse av døve ansatte skjønnmaler situasjonen på flere punkter både hva gjelder de døves bidrag og bedriftens tilrettelegging.

Den kvalitative delen av undersøkelsen er basert på personlige intervjuer med ledere og døve medarbeidere med utgangspunkt i en intervjuguide. Formålet er å utdype og nyansere

resultatene fra den kvantitative undersøkelsen og å avdekke eventuelle viktige forhold og synspunkter som ikke var dekket i spørsmålene i den kvantitative delen. 15 av de 19 døde ble intervjuet grundig, enten med døvetolk eller basert på høreapparat, lese på munnen, skrive på PC, mens 4 ble intervjuet uten tolk og ved hjelp av skriftlige spørsmål og svar.

Både døde arbeidstakere og andre arbeidstakere vil selvfølgelig variere over hele skalaen hva gjelder dyktighet og innsats i jobben, fra det meget gode til det meget dårlige. På et stort utvalg vil vi kunne forvente å finne en normalfordeling der hovedtyngden av de ansatte gjør en akseptabel til god jobb.

En utfordring i denne undersøkelsen var følgelig å ikke vektlegge spesielt god eller dårlig innsats som primært begrunnes i det enkelte individ, uavhengig av om vedkommende er døv eller ikke, men derimot å vektlegge systematiske forskjeller som kan antas å skrive seg fra døves spesifikke situasjon på arbeidsmarkedet. Hvilke forskjeller finnes mellom døde og andre, både negative og positive, og hvordan kan negative trekk reduseres og positive forsterkes.

Denne undersøkelsen vil bli gjort tilgjengelig for alle som jobber med døde og arbeidsliv. Samtidig vil den inngå som en naturlig del av innholdet i alle relaterte kurs og foredrag, som holdes i regi av Norges Døveforbund. Resultatene vil også bli publisert på vår hjemmeside og i vårt medlemsblad Døves Tidsskrift.