



# Atvinnumál fatlaðs fólks: Tækifæri til atvinnuþátttöku án aðgreiningar

Mars 2022

Ólöf Júlíusdóttir  
Ásdís Aðalbjörg Arnalds  
Guðný Bergþóra Tryggvadóttir  
Hrafnhildur Snæfríðar- og Gunnarsdóttir  
Ari Klængur Jónsson  
Stefan Celine Hardonk



**HÍ**

FÉLAGSVÍSINDASTOFNUN

## Lýsing á rannsókn

Unnið fyrir	Félags- og vinnumarkaðsráðuneytið
Markmið rannsóknar	Að kortleggja atvinnumál fólks sem fær þjónustu á grundvelli laga 38/2018

## Ábyrgðaraðilar

Útgefandi	Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, 2022
Skýrsluhöfundar	Ólöf Júlíusdóttir, Ph.D. Ásdís Aðalbjörg Arnalds, Ph.D. Guðný Bergþóra Tryggvadóttir Hrafnhildur Snæfríðar- og Gunnarsdóttir, Cand. phil. Ari Klængur Jónsson, Ph.D. Stefan Celine Hardonk, Ph.D.

## Ágrip

Þátttaka fatlaðs fólks á vinnumarkaði er mikilvægt jafnréttismál. Almennur vinnumarkaður hefur lengi verið óaðgengilegur fötluðu fólki en sumum hefur boðist að starfa á aðgreindum vinnustöðum við önnur kjör en almennt þekkist á vinnumarkaði. Fatlað fólk er ólíklegra til að vera ráðið til starfa en ófatlað fólk og fá atvinnuúrræði standa því til boða. Áskoranir eru margar og fjölbættar fyrir bæði fatlað fólk og atvinnurekendur. Atvinna með stuðningi er eitt fárra úrræða sem hefur átt þátt í að auka möguleika fatlaðs fólks á að fá atvinnu á almennum vinnumarkaði, en skortur er á störfum og fá tækifæri til starfsþróunar. Í 27. grein samnings Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks er því lýst hvernig fólk á rétt til vinnu án aðgreiningar. Markmiðið með skýrslunni er að varpa ljósi á atvinnumál fatlaðs fólks og leita leiða til að yfirvöld og atvinnurekendur geti stutt við rétt fatlaðs fólks til vinnu án aðgreiningar. Spurningakönnun var send fötluðu fólki, 18 ára og eldra, sem nýtir þjónustu sveitarfélaga á grundvelli laga nr. 38/2018. Einnig voru einstaklings- og hópviðtöl tekin við fatlað fólk sem starfar á almennum vinnumarkaði og á aðgreindum vinnustöðum ásamt fagfólki í málaflokknum árin 2021-2022.

Af niðurstöðum rannsóknar er dregin sú ályktun að: nauðsynlegt sé að styðja við fjölbreyttari atvinnuúrræði, útrýma kerfislægum hindrunum, auka stuðning við atvinnurekendur og stjórnendur á almennum vinnumarkaði með þjálfun, stefnumótun og þekkingaröflun, ásamt því að veita fötluðu fólki stuðning í starfi. Meta þarf vinnuframlag fatlaðs fólks til jafns á við aðra á vinnumarkaði með því að greiða laun sem duga til framfærslu. Til viðbótar ætti að veita ráðgjöfum sem starfa í málaflokknum, fyrirtækjum og stofnunum sérfræðiþjónustu þegar fatlað fólk er ráðið til starfa með það fyrir augum að auðvelda aðild að vinnumarkaði.

## EFNISYFIRLIT

<b>Töfluyfirlit</b> .....	<b>5</b>
<b>Myndayfirlit</b> .....	<b>5</b>
<b>Helstu niðurstöður</b> .....	<b>6</b>
<b>Inngangur</b> .....	<b>9</b>
<b>Aðferð</b> .....	<b>12</b>
Úrtak, framkvæmd og svörun könnunar meðal þjónustunotenda .....	12
Úrtak, framkvæmd og svörun könnunar meðal atvinnurekenda .....	14
Upplýsingaöflun meðal stjórnenda á vinnustöðum fatlaðs fólks .....	14
Eigindleg gagnaöflun og þátttakendur .....	14
Greining gagna .....	16
<b>Niðurstöður</b> .....	<b>17</b>
Atvinnuþátttaka fatlaðs fólks .....	17
Atvinnutengd úrræði fyrir fatlað fólk .....	21
Tilvist aðgreindra vinnustaða og möguleikar fatlaðs fólks til þátttöku á almennum vinnumarkaði .....	23
Áskoranir fatlaðs fólks á vinnumarkaði .....	24
Möguleikar til aukinnar þátttöku á almennum vinnumarkaði.....	27
Sjálfræði í atvinnumálum.....	30
<i>Frelsi til að taka ákvarðanir um hvar og hvernig starfið er unnið</i> .....	30
<i>Frelsi til að ákvarða hversu mikið er unnið</i> .....	31
Laun og umbun .....	33
Tegund starfa, vinnumenning og starfsþróun .....	39
<i>Verkefni og starfsánægja</i> .....	39
Möguleikar til starfsþróunar .....	45
Afstaða stjórnenda á almennum vinnumarkaði .....	46
<b>Niðurlag</b> .....	<b>54</b>
Viðauki.....	58

## TÖFLUYFIRLIT

Tafla 1. Framkvæmd og heimtur í könnun .....	13
Tafla 2. Bakgrunnsupplýsingar um svarendur .....	13
Tafla 3. Ert þú í vinnu eða námi? .....	17
Tafla 4. Hefur þú verið í einhverju af eftirfarandi síðastliðin tvö ár? .....	19
Tafla 5. Hver ástæða þess að þú hættir í vinnu, hæfingu eða athvarfi? .....	19
Tafla 6. Var veitt ráðgjöf eða stuðningur vegna ráðningar umsækjanda?.....	49

## MYNDAYFIRLIT

Mynd 1. Ert þú í vinnu, námi eða hæfingu, greint eftir bakgrunni? .....	18
Mynd 2. Hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) er þú með það sem þú gerir á daginn? .....	20
Mynd 3. Ánægja fólks á aðgreindum vinnustöðum með það sem það gerir á daginn? – greint eftir kyni og aldri.....	21
Mynd 4. Hver tekur eða tók ákvörðun um hvaða vinnu þú sækir?.....	30
Mynd 5. Ræður þú sjálf(ur) hvernig starf þitt er unnið?.....	31
Mynd 6. Hversu marga tíma á viku ert þú í vinnu, hæfingu eða iðju? .....	31
Mynd 7. Ef þú fengir að ráða, myndir þú vilja fjölga tímum, fækka þeim eða halda þeim eins og þeir eru núna? .....	32
Mynd 8. Færð þú greidd laun fyrir vinnuna, hæfinguna eða iðjuna? .....	33
Mynd 9. Hversu ánægður eða óánægður ertu þú með launin sem þú færð?.....	34
Mynd 10. Það sem ég geri á daginn er fjölbreytt og skemmtilegt .....	39
Mynd 11. Ég hef áhuga á að skipta um starf? .....	40
Mynd 12. Ég á góða félagu í vinnunni .....	40
Mynd 13. Ég tek þátt í félagslífinu á vinnustaðnum mínum .....	41
Mynd 14. Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá vinnufélögum þínum ef á þarf að halda? .....	42
Mynd 15. Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá yfirmanni þínum ef á þarf að halda? .....	42
Mynd 16. Hefur þú mikla eða litla möguleika á að þorska hæfileika þína og þróast í starfi? .....	45
Mynd 17. Það yrði erfitt fyrir mig að finna annað starf sem ég hefði áhuga á og myndi henta mér .....	45
Mynd 18. Ímyndaðu þér að nú þurfi að ráða nýjan starfsmann á vinnustaðinn. Einstaklingur með tveggja ára starfsreynslu og menntun sem þið leitist eftir hefur sótt um starfið. Hversu líklegt er að þú munir ráða viðkomandi? .....	47
Mynd 19. Hversu líklegt er að umsækjandinn fái starf á vinnustaðnum? .....	48
Mynd 20. Hversu mikla eða litlu áherslu leggur vinnustaðurinn þinn á eftirfarandi þætti til að koma til móts við ólíkar þarfir starfsfólks og fjölbreytni á vinnustaðnum.....	50
Mynd 21. Hversu mikla eða litlu áherslu leggur vinnustaðurinn þinn á eftirfarandi þætti til að koma til móts við ólíkar þarfir starfsfólks og fjölbreytni á vinnustaðnum – Greint eftir starfsemi fyrirtækis.....	50
Mynd 22. Hefur vinnustaðurinn þinn ráðið fatlaðan einstakling síðastliðinn þrjú ár? (þ.e. viðkomandi var fatlaður við ráðningu)? - Greint eftir starfsemi fyrirtækis .....	51
Mynd 23. Hefur vinnustaðurinn þinn ráðið fatlaðan einstakling síðastliðinn þrjú ár? Ef já: hvernig voru einstaklingurinn/einstaklingarnir ráðnir? .....	51
Mynd 24. Hefur vinnustaðurinn þinn einhvern tímann gert vinnusamning við Vinnumálastofnun fyrir fatlaðan starfsmann? – Greint eftir starfsemi fyrirtækis.....	52
Mynd 23. Hvernig er/var mótframlag Vinnumálastofnunar notað?.....	53

## HELSTU NIÐURSTÖÐUR

- Könnun meðal þjónustunotenda leiddi í ljós að hátt hlutfall, eða ríflega fjórðungur, var ekki virkur á vinnumarkaði. Stór hópur starfaði á aðgreindum vinnustöðum (35%), 15% voru á almennum vinnumarkaði, án stuðnings en einungis 6% á almennum vinnumarkaði með stuðningi.
- Hlutfallslega fleiri konur en karlar voru utan vinnumarkaðar og sömuleiðis voru þátttakendur með geðröskun eða ADHD mun líklegri til að vera utan vinnumarkaðar en fatlað fólk með annars konar skerðingar. Fólk með sjón- eða heyrnarskerðingu var virkast á almennum vinnumarkaði án stuðnings.
- Þátttakendur sem búsettir voru utan höfuðborgarsvæðisins voru ólíklegri til að vera í vinnu á almennum vinnumarkaði en þeir sem bjuggu í Reykjavík eða í nágrennasveitarfélögum Reykjavíkur. Um helmingur þeirra sem bjó utan höfuðborgarsvæðisins starfaði á aðgreindum vinnustað (51%), en til samanburðar var hlutfallið 30% í Reykjavík. Stærsti hluti þeirra sem starfaði á aðgreindum vinnustöðum var með þroskahömlun.
- Almennt voru þátttakendur ánægðir með það sem þeir gerðu á daginn. Þeir sem voru hvorki í vinnu né námi voru þó óánægðastir.
- Karlar á aðgreindum vinnustöðum voru líklegri en konur til að vera mjög ánægðir í vinnunni, sem gæti bent til þess að verkefni á aðgreindum vinnustöðum höfði frekar til karla en kvenna. Einnig var fólk undir þrítugu, sem starfaði á aðgreindum vinnustöðum, síður mjög ánægt í vinnunni og líklegra til að vera mjög óánægt í vinnunni en fólk á aldrinum 30-49 ára.
- Viðtöl við fatlað fólk, forstöðumenn aðgreindra vinnustaða og fagfólk í atvinnumálum fatlaðs fólks leiddu í ljós að fatlað fólk stendur frammi fyrir fjölmörgum áskorunum á vinnumarkaði. Fatlað fólk lýsti t.d. erfiðleikum við að fá aðild að almennum vinnumarkaði, skorti á aðlögun og ófullnægjandi stuðningi. Mikilvægt þótti að geta haft val um starfsvettvang en bent var á að fatlað fólk væri ekki í forgangi þegar kemur að ráðningu í störf á almennum vinnumarkaði.
- Fagfólk í atvinnumálum fatlaðs fólks benti á nauðsyn þess að efla samstarf á milli kerfa. Mikilvægt er að fatlað fólk fái tækifæri til að reyna fyrir sér á ýmsum starfsvettvangi en slíkt kallar á aukin samstarf á milli aðgreindra vinnustaða og almenna vinnumarkaðarins. Nefnt var að sem fyrsta skref í aðlögun að starfi á almennum vinnumarkaði mætti bjóða fötluðu fólki upp á að starfa bæði á almennum vinnumarkaði, með leiðsögn, og á aðgreindum vinnustöðum á sama tíma. Starfsfólk á aðgreindum vinnustöðum hefur mikla reynslu af að

starfa með fötluðu fólki og gæti þekking þeirra því nýst við að gera inngildinguna að meginstefti á almennum vinnumarkaði.

- Bent var á að fá menntunartækifæri væru á háskólastigi fyrir fatlað fólk. Lágt menntunarstig meðal fatlaðs fólks gæti orðið til þess að fjórða iðnbyltingin hefði neikvæð áhrif á störf þess hóps.
- Þátttakendur könnunarinnar sem unnu á almennum vinnumarkaði án stuðnings, unnu almennt fleiri vinnustundir á viku en þátttakendur á almennum vinnumarkaði með stuðningi og þeir sem störfuðu á aðgreindum vinnustöðum.
- Einungis þriðjungur svarenda á aðgreindum vinnustöðum fékk greidd laun fyrir vinnu sína og þátttakendur sem þar störfuðu sem fengu greidd laun voru almennt óánægðari með laun sín en þeir sem störfuðu á almennum vinnumarkaði. Samkvæmt viðmælendum er ekki gert ráð fyrir því að tekjur sem fólk vinnur sér inn á aðgreindum vinnustöðum séu þeirra aðaltekjur, þar sem starfsfólk er með örorkubætur.
- Viðmælendur bentu á að örorkubótakerfið væri hindrun í þátttöku á almennum vinnumarkaði. Það kemur í veg fyrir að fólk prófi sig í starfi því fólk óttast að missa bæturnar sem ýtir undir afkomuótta.
- Viðmælendur gagnrýndu starfsgetumat Hlutverks og ASÍ, hvernig það fer fram og skort á samtali við þá sem eiga hlut að máli. Röðun í launaflokk byggir á huglægu mati á færni starfsmannsins sem unnið er af vinnuveitanda. Að sögn viðmælenda getur starfsgetumatið einnig leitt til þess að einstaklingar fái ekki greidd laun vegna þess að starfsgetumatið hafi leitt í ljós núll prósent starfsgetu. Einstaklingarnir mæta eftir sem áður til vinnu og inna þar ýmis verkefni af hendi.
- Málefnum fatlaðs fólks hefur lítið verið sinnt innan stéttarfélaga og fátt gert til að efla þátttöku þeirra innan félaganna.
- Könnunin leiddi í ljós að þátttakendur á aðgreindum vinnustöðum voru síður á þeirri skoðun, en þátttakendur sem störfuðu á almennum vinnumarkaði, að verkefni í vinnunni væru fjölbreytt og skemmtileg. Þátttakendur lýstu oft einhæfri vinnu, á aðgreindum vinnustöðum, sem reyndi ekki nægilega mikið á og að vinnan væri ekki nógu krefjandi.
- Þátttakendur könnunarinnar, sem störfuðu á aðgreindum vinnustöðum, voru ólíklegri til að eiga góða féлага í vinnunni en þátttakendur sem störfuðu á almennum vinnumarkaði. Þá sýndu viðtölin við starfsfólk aðgreindra vinnustaða að það er ekki sjálfgefið að eiga góða vini í vinnunni. Allir viðmælendur áttu góða féлага á núverandi vinnustað en sumir höfðu reynt af erfiðum samskiptum og einelti á öðrum aðgreindum vinnustöðum þar sem þeir

höfðu unnið. Þessi niðurstaða sýnir að brjóta þurfi niður þá staðalmynd að á aðgreindum vinnustöðum séu „allir vinir“. Það er ekki sjálfgefið.

- Þátttakendur könnunarinnar, sem voru á almennum vinnumarkaði með stuðningi, upplifðu sjaldnar stuðning frá yfirmanni en þátttakendur á almennum vinnumarkaði án stuðnings og þeir sem voru á aðgreindum vinnustöðum.
- Könnunin leiddi í ljós að þátttakendur á aðgreindum vinnustöðum voru líklegri til að telja það vera erfitt fyrir sig að finna annað starf við hæfi en fólk sem starfaði á almennum vinnumarkaði. Niðurstöður könnunarinnar voru í samræmi við sýn fagfólks sem sagði að fötluðu fólki reyndist erfiðara en öðrum á vinnumarkaði að skipta um starf eða finna starf við hæfi.
- Í könnun meðal stjórnenda var þátttakendum gefin lýsing á umsækjanda um starf og voru þeir beðnir að taka afstöðu til þess hversu líklegt eða ólíklegt væri að umsækjandinn yrði ráðinn í starf á vinnustaðnum. Niðurstöður sýndi að mun líklegra var að umsækjandinn yrði ráðinn í starf á vinnustaðnum ef ekki var að finna lýsingu á því að umsækjandinn væri með einhvers konar skerðingu.
- Könnunin meðal stjórnenda sýndi að 28% fyrirtækjanna eða stofnananna höfðu ráðið fatlaðan einstakling til starfa á tímabilinu. Það átti þó síst við um fyrirtæki í fjármála- og sérfræðiþjónustu og fyrirtæki í iðnaði og framleiðslu. Þá sagði tæplega þriðjungur svarenda vinnustaðinn hafa gert vinnusamning við Vinnuálastofnun vegna ráðningar starfsmanns með örorkulífeyri. Í framhaldi var spurt hvernig mótframlag Vinnuálastofnunar væri nýtt á vinnustaðnum og var algengast að svarendur segðu mótframlagið ekki vera notað í neinum sérstökum tilgangi.



## INNGANGUR

Að beiðni félags- og vinnumarkaðsráðuneytisins gerði Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands rannsókn með það að markmiði að kortleggja atvinnumál fólks sem fær þjónustu á grundvelli laga um þjónustu við fatlað fólk með langvarandi stuðningsþarfir (nr. 38/2018). Samkvæmt 2. gr. laganna er hér átt við fólk „með langvarandi líkamlega, geðræna eða vitsmunalega skerðingu eða skerta skynjun sem verður fyrir ýmiss konar hindrunum sem geta komið í veg fyrir fulla og árangursríka samfélagsþátttöku til jafns við aðra ef aðstoðar nýtur ekki við.“ Í dag er ekki lengur horft á fötlun sem einkenni tiltekins hóps þannig að einstaklingur sé annað hvort fatlaður eða ófatlaður, heldur verður fötlun til í samspili einstaklinga með líffræðilegar skerðingar og samfélags og umhverfis. Fæstir hafa fullkomna færni við allar aðstæður og er hún mismikil eftir aðstæðum og umhverfi (Bickenbach og fl., 2015). Í markmiðum laga um þjónustu við fatlað fólk er kveðið á um að veita skuli fötluðu fólki viðeigandi stuðning sem auðveldar þátttöku í samfélaginu. Þar segir:

að fatlað fólk eigi kost á bestu þjónustu sem unnt er að veita á hverjum tíma til að koma til móts við sértækar stuðningsþarfir þess. Þjónustan skal miða að því að fatlað fólk fái nauðsynlegan stuðning til þess að það geti notið fullra mannréttinda til jafns við aðra og skapa því skilyrði til sjálfstæðs lífs á eigin forsendum. Við framkvæmd þjónustu við fatlað fólk skal virðing borin fyrir mannlegri reisn þess, sjálfræði og sjálfstæði (1.gr).

Í samningi Sameinuðu þjóðanna (SP) um réttindi fatlaðs fólks sem Ísland undirritaði árið 2007 og var fullgiltur árið 2016 eru skýrar kröfur um rétt fatlaðs fólks til atvinnuþátttöku á almennum vinnumarkaði til jafns við aðra. Í 27. grein samningsins er fjallað um að fatlað fólk eigi rétt til vinnu að eigin vali eða vinnu sem er fengin á frjálstan hátt á vinnumarkaði. Þá á fatlað fólk rétt á að starfa í vinnuumhverfi sem er án aðgreiningar og aðgengilegt. Fatlaðir einstaklingar standa þó frammi fyrir margþættum áskorunum á vinnumarkaði; svo sem aðgengishindrunum, neikvæðum viðhorfum meðal annars til framleiðni, efast um hæfni fatlaðs fólks, ófullnægjandi stuðningi, eða aðlögun sem sæmir. Til að geta gert viðeigandi ráðstafanir er meginmarkmið rannsóknarinnar að greina stöðu fatlaðs fólks á vinnumarkaði sem íslensk stjórnvöld ásamt hagsmunaaðilum, geta notað til að móta stefnu um atvinnuþátttöku án aðgreiningar til framtíðar.

Ábyrgð yfirvalda í tengslum við rétt fatlaðs fólks til vinnu er margvísleg en skv. e og h liðum 27. greinar samnings SP um réttindi fatlaðs fólks, verða aðildarríki að skapa atvinnutækifæri fyrir fatlað fólk á opinberum vinnumarkaði og í einkareknum fyrirtækjum. Sömuleiðis ber yfirvöldum að móta aðgerðaráætlun sem miðar að því að veita fötluðu fólki aðstoð við atvinnuleit og ráðningu í starf og stuðning við að halda starfinu.

Í fleiri áratugi hefur íslenska ríkið lagt áherslu á nokkrar megin aðgerðir til að styðja við þátttöku fatlaðs fólks í vinnu, þ.e. vinnusamninga öryrkja (Reglugerð um öryrkjavinnu, 1995), atvinnu með stuðningi (Reglugerð um atvinnumál fatlaðra, 1996) og störf á aðgreindum vinnustöðum sem oft

er talað um sem „starfsendurhæfingu“. Svipuð úrræði eru til í flestum OECD ríkjum. Þrátt fyrir það, er hátt hlutfall fatlaðs fólks á Íslandi utan vinnumarkaðar og margir starfa á aðgreindum vinnustað. Þótt lítið sé vitað um fjölda starfandi fólks eftir tegund skerðingar benda sérfræðingar á að hlutfall þeirra sem starfa á aðgreindum vinnustað sé sérstaklega hátt meðal fólks með þroskahömlun. Atvinna með stuðningi hefur í erlendum rannsóknum verið lýst sem áhrifaríkt úrræði en undanfarin ár hefur fræðafólk bent á mikilvægi þess að skoða hvernig úrræðið er í framkvæmd til að skilja hvort og hvernig það getur skapað tækifæri til sjálfbærrar atvinnuþátttöku án aðgreiningar fyrir fatlað fólk með ólíkar stuðningsþarfir (Bonfils, Hansen, Dalum og Eplöv 2017; Hardonk og Halldórsdóttir, 2021).

Nýlegar rannsóknir og samningur SP um réttindi fatlaðs fólks leggja áherslu á að fatlað fólk eigi að hafa aðgang að vinnuumhverfi án aðgreiningar sem felur í sér inngildinguna eða það sem heitir á ensku „work inclusion.“ Með tilkomu hugmyndafræði inngildingar urðu vatnaskil í nálgun á stöðu fatlaðs fólks í samfélaginu meðal annars í tengslum við vinnu. Áður var talað um „samþættingu“ eða „aðlögun“ (e. integration) og þá var gert ráð fyrir að unnt yrði að auka atvinnuþátttöku fatlaðs fólks með aukinni þjálfun og meðferð, sem og að aðlaga samfélagið að vinnu fatlaðs fólks. Þátttakan væri þó ávallt á forsendum ófatlaðs samfélags og fatlað fólk þyrfti að lúta lögmálum samfélags sem hefur verið byggt upp á tímum þegar aðgreining fatlaðs fólks var ríkjandi. Hugtakið inngilding leggur hins vegar áherslu á fjölbreytileika sem undirstöðu alls skipulags í samfélaginu þ.m.t. á vinnumarkaði. Í því felst að huga að þörfum ólíkra einstaklinga. Inngilding tengist stöðu fatlaðs fólks sem borgara í velferðarríki og hefur norræna ráðherranefndin nýlega fyrirskipað að inngilding fatlaðs fólks skuli vera grundvallaratriði í stefnu Norðurlanda (Programme for the Nordic Council of Ministers' Co-operation on Labour 2018-2021, 2018). Eins og flest yfirgripsmikil hugtök er ekki til ein skilgreining á inngildingunni. Fræðafólk á þessu sviði hefur skilgreint hugtakið sem ferli; það er að viðurkenna hæfni einstaklinga, tækifæri til að tilheyra heild og móta félagsleg tengsl, viðurkenna framlag einstaklinga og gagnvirkt traust. Til þess að inngilding geti átt sér stað er nauðsynlegt að rýna verkferla, reglur og viðmið en einnig að greina samskipti, viðhorf og væntingar til vinnu (Cobigo, Ouellette-Kuntz, Lysaght og Martin, 2012; Lysaght, Cobigo og Hamilton, 2012).

Rannsóknir benda til að fatlað fólk sem starfar á aðgreindum vinnustöðum hafi fá tækifæri til að komast í starf á almennum vinnumarkaði, þrátt fyrir yfirlýst markmið margra starfsendurhæfingarstöðva. Auk þess hefur fólk sem starfar á aðgreindum vinnustöðum takmarkaða möguleika á starfi sem tengist áhugasviði þess og hæfni. Yngri kynslóðir fatlaðs fólks, sem hafa gengið í skóla án aðgreiningar eru tilbúnar til áframhaldandi þátttöku í samfélagi án aðgreiningar og flest sjá ekki fyrir sér að starfa á aðgreindum vinnustað (Hardonk og Ingvarsdóttir, 2021). Í ljósi samnings Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks sem og þekkingar á málefnum fatlaðs fólks, er þörf á að endurskoða úrræði með því markmiði að draga úr atvinnu á aðgreindum vinnustöðum. Það

er þó ekki auðsótt að auka þátttöku fatlaðs fólks á almennum vinnumarkaði á jafnréttisgrundvelli. Rannsóknir sýna að jafnvel þótt fatlað fólk sé í starfi á almennum vinnumarkaði upplifi það oft jaðarsetningu og aðgreiningu á vinnustaðnum. Inngilding gerist ekki af sjálfu sér og ber yfirvöldum að tryggja úrræði sem styðja við inngildinguna á vinnumarkaði. Nauðsynlegt er að afla upplýsinga með markvissum hætti um stöðu fatlaðs fólks, þá bæði á almennum vinnumarkaði og á aðgreindum vinnustöðum, svo hægt sé að gera viðeigandi ráðstafanir. Kerfisbundinn skortur er á upplýsingum um atvinnuþátttöku fatlaðs fólks og ennþá minna er vitað um hvort hún sé án aðgreiningar. Rétt er að benda á að 31. grein samnings Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks leggur ríkar skyldur á aðildarríki til að safna gögnum, ekki síst tölfræðigögnum, og gera þau aðgengileg svo hægt sé að meta stöðu og þróun. Yfirvöld standa frammi fyrir ýmsum áskorunum við að endurskoða atvinnuúrræði (Gjertsen, Hardonk, og Ineland, 2021). Þessi skýrsla er liður í frekari þekkingarsköpun um atvinnuþátttöku fatlaðs fólks án aðgreiningar á Íslandi.

Í skýrslunni er gerð grein fyrir niðurstöðum könnunar sem náði til fatlaðs fólks sem nýttir þjónustu sveitarfélaga á grundvelli laga nr. 38/2018, þar sem m.a. var spurt hvers konar vinnu fólk stundar, hversu mikið er unnið og um viðhorf til starfsins. Auk þess voru tekin einstaklings- og rýnihópaviðtöl við fatlað fólk á aðgreindum vinnustöðum og á almennum vinnumarkaði á höfuðborgarsvæðinu til að fá betri innsýn í stöðu þeirra og viðhorf til vinnu. Umræðuefnin snerust um störfin, vinnuumhverfi og vinnuþróun, launakjör og vinnutíma, auk annarra þátta. Einnig voru tekin viðtöl við fagfólk í málaflokknum og stjórnendur á aðgreindum vinnustöðum þar sem sérstökum sjónum var m.a. beint að réttindum og launum fatlaðs fólks á vinnumarkaði. Þá voru nýtt gögn sem aflað var með spurningakönnun meðal stjórnenda á almennum vinnumarkaði um ráðningar fatlaðs fólks.

Rannsókn þessi hefði ekki verið framkvæmanleg nema vegna allra þeirra þátttakenda sem lögðu henni lið og gáfu sér tíma til að; svara spurningalistakönnunum, hitta rannsakendur og ræða við þá um hin ýmsu málefni er snerta atvinnumál fatlaðs fólks, fá þeir bestu þakkir fyrir.

Í köflunum hér á eftir er fyrst gerð grein fyrir aðferð rannsókna, úrtaki og þátttakendum. Því næst eru niðurstöður tveggja spurningakannana og viðtalsgreiningar rýnhópa- og einstaklingsviðtala kynntar og að lokum eru niðurstöður dregnar saman og komið fram með hagnýtar ábendingar sem byggja á niðurtöðum rannsóknarinnar.

## AÐFERÐ

Notast var við eigindlegar og megindlegar aðferðir í rannsókninni. Margprófunarsnið (e. triangulation design) var notað en þá fer megindleg og eigindleg gagnasöfnun fram samtímis eða með stuttu millibili. Í upphafi voru tekin eigindleg viðtöl við fagfólk sem meðal annars voru nýtt til að undirbúa gerð spurningalista og tryggja að hann tæki á því sem máli skipti. Í kjölfarið var megindlegra gagna aflað með spurningakönnun meðal fatlaðs fólks og því fylgt eftir með rýnihópum og eigindlegum viðtölum við fatlað fólk á vinnumarkaði. Markmiðið er að fá heildstæðari og fyllri gögn og þannig skýrari sýn á viðfangsefnið en fást þegar einungis einni aðferð er beitt (Creswell, 2012). Megindlegar niðurstöður gefa upplýsingar um tíðni og tengsl milli breyta en niðurstöður eigindlegra rannsókna eru til þess fallnar að dýpka skilning á efninu sem um ræðir. Rýnihóparnir og einstaklingsviðtölin veita upplýsingar um hvað er mikilvægt fyrir þátttakendur, hvaða merkingu þeir leggja í rannsóknarefnið og hvernig þeir skilja og skilgreina tiltekna hluti (Aurini, Heath and Howells, 2016). Í viðtölum er umræðuefnið yfirleitt fyrirfram ákveðið en innihald samræðnanna ekki. Rannsakandinn hvetur viðmælendur til að tala um það sem skiptir máli fyrir rannsóknina, en gefur þeim jafnframt tækifæri á að tala frjállega út frá eigin sjónarhorni. Af þeim sökum eru viðtölin ólík frá einum þátttakenda til annars þó viðfangsefnið sé hið sama (Kvale og Brinkmann, 2009).

## Úrtak, framkvæmd og svörun könnunar meðal þjónustunotenda























Megindlegi hluti rannsóknarinnar beindist að fötluðu fólki, 18 ára og eldra, sem nýtir þjónustu sveitarfélaga á grundvelli laga nr. 38/2018. Óskað var eftir samstarfi við þjónustusvæði sem veita þjónustu til fatlaðs fólks um land allt um val á þátttakendum. Þjónustusvæðin sáu um að taka tilviljunarúrtak úr skráum sínum yfir þjónustunotendur, eftir leiðbeiningum frá rannsakendum, og senda kynningarbréf til þeirra sem völdust í úrtakið. Alls voru send kynningarbréf til 1.000 einstaklinga. Í kynningarbréfi var markmiði og framkvæmd rannsóknarinnar lýst og fólki bent á að hafa samband við þjónustusvæðið innan tiltekins tímafrests ef það óskaði eftir því að vera fjarlægt úr úrtakinu. Í endanlegu úrtaki voru 803 einstaklingar. Í framhaldinu hringdu spyrjar á vegum Félagsvísindastofnunar Háskóla Íslands í alla þá sem voru í endanlegu úrtaki og buðu þeim upp á að svara könnuninni í síma eða að gefa upp netfang til að fá hlekk könnunarinnar sendan í tölvupósti. Spurningalistinn var unnin af rannsakendum Félagsvísindastofnunar Háskóla Íslands og hægt var að svara honum á íslensku og auðskildu máli. Gagnaöflun fór fram frá miðjum nóvember 2021 fram í miðjan janúar 2022 og var heildarsvarhlutfall um 47%, að teknu tilliti til brottfalls (sjá töflu 1).

**Tafla 1. Framkvæmd og heimtur í könnun**

Fjöldi í endanlegu úrtaki	803
Fjöldi svarenda	363
Svarað í síma	144
Svarað á neti	206
Svarað í pósti	13
Brottfall	24
Svarhlutfall	47%

Tafla 2 veitir upplýsingar um þátttakendur könnunarinnar, þ.e. kyn, aldur, búsetu, tegund skerðingar og hver svaraði könnuninni. Karlar voru 60% þátttakenda en konur 40% og meðalaldur svarenda var 44,5 ár. Meirihluti þátttakenda (76%) bjó í Reykjavík og nágrennasveitarfélögum.

**Tafla 2. Bakgrunnsupplýsingar um svarendur**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	
<b>Kyn</b>			
Karl	119	60%	 60%
Kona	79	40%	 40%
<b>Aldur</b>			
18-29 ára	55	28%	 28%
30-39 ára	44	22%	 22%
40-49 ára	43	22%	 22%
50-59 ára	24	12%	 12%
60 ára og eldri	32	16%	 16%
<b>Landshluti</b>			
Reykjavík	95	49%	 49%
Nágrennasveitarfélög Reykjavíkur	52	27%	 27%
Landsbyggð	46	24%	 24%
<b>Greining / skerðing</b>			
Þroskahömlun	109	60%	 60%
Einhverfa	15	8%	 8%
Hreyfihömlun	34	19%	 19%
Geðfötlun/ADHD	12	7%	 7%
Sjón-/heyrnarskerðing	8	4%	 4%
Annað	4	2%	 2%
<b>Fjöldi greindra skerðinga</b>			
Ein skerðing	42	23%	 23%
Tvær skerðingar	38	21%	 21%
Þrjár skerðingar eða fleiri	102	56%	 56%
<b>Hver svarar könnuninni?</b>			
Þjónustunotandi sjálfur	79	40%	 40%
Þjónustunotandi með aðstoð aðstandanda eða aðstoðarfólks	45	23%	 23%
Aðstandandi eða aðstoðarfólk svarar fyrir þjónustunotanda	74	37%	 37%

Þegar spurt var um tegundir skerðinga var þátttakendum gert kleift að merkja við fleiri en einn svarmöguleika. Rúmlega helmingur þátttakenda (56%) var greindur með þrjár skerðingar eða fleiri og 21% með tvær skerðingar. Í úrvinnslu einstakra spurninga var lögð áhersla á að greina svör eftir sex hópum, það er þroskahömlun, einhverfa, hreyfihömlun, geðfötun/ADHD og önnur greining.

## Úrtak, framkvæmd og svörun könnunar meðal atvinnurekenda

Auk þess að afla meginlegra gagna meðal þjónustunotenda, var unnið úr meginlægum gögnum sem aflað var árið 2020 meðal atvinnurekenda og stjórnenda á almennum vinnumarkaði. Verkefnið var styrkt af Rannsóknaráði Noregs. Stefan C. Hardonk sá til þess að gagnanna var aflað og gaf leyfi fyrir því að þau væru greind sérstaklega fyrir rannsóknina. Könnunin náði til 2.000 vinnustaða í opinbera- og einkageiranum á landinu öllu, með fimm starfsmenn eða fleiri, sem valdir voru með tilviljun úr fyrirtækjaskrá. Óskað var eftir því að könnunin bærist til starfsfólks sem hefði innsýn í starfsmannamál vinnustaðarins. Gagnaöflun fór fram á internetinu og í gegnum síma og bárust alls 514 svör. Þegar tekið hefur verið tillit til brottfalls, var svarhlutfall 35%.

## Upplýsingaöflun meðal stjórnenda á vinnustöðum fatlaðs fólks

Forstöðumenn á vinnustöðum fyrir fatlað fólk voru beðnir að fylla út eyðublað þar sem spurt var um starfsemi vinnustaðarins, fjölda starfsfólks og starfshlutfall starfsfólks. Eyðublaðið var sent í tölvupósti til 33 forstöðumanna og bárust 14 svör. Í tvígang var sendur tölvupóstur á forstöðumenn og óskað eftir að þeir svöruðu könnuninni, engin svör bárust til viðbótar þrátt fyrir ítrekanir.

## Eigindleg gagnaöflun og þátttakendur

Við eigindlega gagnaöflun voru tekin bæði einstaklings- og rýnihópaviðtöl ásamt því að ræða óformlega við fagfólk sem starfar í málefnum fatlaðs fólks. Í heildina voru tekin 12 viðtöl; níu einstaklingsviðtöl og þrjú rýnihópaviðtöl.

Fyrst voru tekin sjö viðtöl við fagfólk, stjórnendur og aðra sem starfa í málefnum fatlaðs fólks. Því næst voru tekin tvö rýnihópaviðtöl við fatlað fólk sem starfar á aðgreindum vinnustöðum og eitt við einstaklinga sem starfa á almennum vinnumarkaði. Að lokum voru tekin tvö einstaklingsviðtöl við fatlaða einstaklinga. Fjöldi einstaklinga í rýnihópunum sem störfuðu á aðgreindum vinnustöðum var frá fjórum upp í átta manns. Í rýnihópunum hallaði á fjölda kvenna sem tóku þátt, fjórir af 12 þátttakendum voru konur. Einungis tveir þátttakendur voru í rýnihópnum sem starfaði á almennum

vinnumarkaði, báðir karlar. Til að fá fjölbreyttara sjónarhorn voru tekin tvö einstaklingsviðtöl; annað við karlkyns viðmælanda sem starfar á almennum vinnumarkaði en hitt við konu sem var án atvinnu. Aldursbil þátttakenda var breitt, yngsti var um tvítugt og elsti yfir sextugt. Þeir höfðu mismikla reynslu af vinnumarkaðinum en flestir höfðu reynslu af því að hafa starfað bæði á almennum vinnumarkaði og á aðgreindum vinnustöðum. Í hópi viðmælanda sem starfa á aðgreindum vinnustöðum voru einhverjir í úrræði sem nefnist starfsþjálfun.

Við val á þátttakendum í rýnihópa var leitað til aðgreindra vinnustaða, stofnana og miðstöðva sem sinna atvinnumálum fatlaðs fólks ásamt því að leita í tengslanet skýrsluhöfunda. Erfiðlegast gekk að finna þátttakendur í rýnihóp fyrir fatlað fólk sem starfar á almennum vinnumarkaði. Tveir sem höfðu boðað komu sína í rýnihópaviðtalið hættu við á síðustu stundu. Hliðarverðir, þ.e. þau sem aðstoðuðu við að finna viðmælendur, kynntu rannsóknina fyrir þátttakendum og þeir samþykktu að taka þátt. Flestir þátttakendur skrifuðu undir upplýst samþykki fyrir þátttöku í rannsókninni og var þeim tjáð að hægt væri að draga sig út úr rannsókninni á hvaða tímapunkti sem er, eða áður en rannsóknarniðurstöður yrðu birtar. Viðtölin voru tekin frá febrúar 2021 til febrúar 2022 og fóru fram bæði í húsakynnum Háskóla Íslands, á aðgreindum vinnustöðum, á skrifstofum fagfólks og í gegnum fjarfundarbúnað. Þátttakendur voru valdir með markvissu úrtaki (e. purposeful sample) en þá eru valdir til þátttöku einstaklingar sem best henta markmiðum rannsóknarinnar svo sem vegna persónulegrar þekkingar þeirra og reynslu á sviðinu (Aurini, Health og Howells, 2016). Viðtölin voru frá 30 mínútum upp í 90 mínútur að lengd, þau voru hljóðrituð með leyfi viðmælanda og afrituð frá orði til orðs.

Viðtalsrammi var notaður í viðtölunum. Í viðtölunum við fatlað fólk var spurt út í störfina sem þátttakendur sinntu, hversu lengi þeir höfðu starfað á vinnustaðnum, líðan á vinnustað og starfsumhverfið. Til dæmis var rætt um hvort viðmælendur ættu félagi í vinnunni, samskipti þeirra við aðra á vinnustaðnum og hvort þeir tækju þátt í viðburðum utan vinnutíma. Einnig var spurt um launamál og þátttöku í stéttarfélagi. Að lokum voru þau spurð út í drauma og væntingar á vinnumarkaði og hvar þau gætu hugsað sér að starfa í framtíðinni.

Viðtalsramminn við fagfólk á vinnumarkaði og aðra sem starfa í málefnum fatlaðs fólks var af öðrum toga. Þá var markmiðið að fá innsýn inn í sérfræðiþekkingu þeirra og stöðu fatlaðs fólks á vinnumarkaði, tækifæri og hindranir, launagreiðslur og önnur réttindi á vinnumarkaði. Markmiðið var einnig að fá hugmyndir að leiðum sem fara mætti til að auka þátttöku fatlaðs fólks á almennum vinnumarkaði.

## Greining gagna

Í köflum um niðurstöður eru töflur og myndir sem birta dreifingu svara við spurningum könnunarinnar meðal þjónustunotenda og könnunarinnar meðal stjórnenda á almennum vinnumarkaði. Svör í könnuninni meðal þjónustunotenda voru greind eftir því hvort svaendur unnu á almennum vinnumarkaði án stuðnings, á almennum vinnumarkaði með stuðningi eða NPA eða á aðgreindum vinnustað. Aðeins eru birt svör þeirra sem tóku afstöðu til spurningarinnar og af þeim sökum er mismunandi fjöldi svara á bak við hverja mynd eða töflu. Í einhverjum tilvikum kann samanlagt prósentuhlutfall að vera 99% eða 101% í stað 100% vegna námundunar. Marktektarprófið Kí-kvaðrat var notað til að greina mun á milli hópa í könnun meðal stjórnenda á almennum vinnumarkaði. Engin marktektarpróf voru reiknuð þegar greind voru svör við könnun meðal þjónustunotenda vegna fámennra hópa.

Eigindleg gagnagreining fólst í því að hvert viðtal var lesið vandlega yfir og þemu eða meginatriði dregin fram með því að gefa textabútum nafn, en slík vinnuaðferð kallast kóðun (Esterberg, 2002). Í framhaldi voru kóðar viðtalanna flokkaðir í meginþemu og undirþemu. Meginþemu sem komu m.a. fram við gagnagreiningu voru: kerfislægar hindranir, skortur á störfum, einhæf störf, skortur á nýsköpun í störfum, tækifæri til blöndunar / skortur á fjölbreyttum úrræðum, ósýnileiki verkalyðsfélaga, laun og kjör, starfsánægja og mikilvægi þátttöku á vinnumarkaði.

Í skrifum upp úr viðtölunum var þess gætt að ekki væri hægt rekja það sem þar kom fram til einstakra þátttakenda né þeir gerðir þekkjanlegir með einum eða öðrum hætti (Creswell, 2012). Til að tryggja áreiðanleika og samræmi við gagnagreiningu voru gögnin lesin af fleirum en einum rannsakanda og túlkanir gagna ræddar til að ganga úr skugga um að sameiginlegur skilningur væri fyrir hendi.












## NIÐURSTÖÐUR

Í þessum hluta er gerð grein fyrir niðurstöðum rannsóknarinnar. Fjallað er um helstu atriðin sem komu fram við greiningu eigindlegra og megindlegra gagna. Niðurstöðum spurningakannana og viðtala er fléttað saman í framsetningu.

### Atvinnuþáttaka fatlaðs fólks

Í könnuninni meðal þjónustunotenda var spurt um stöðu fólks á vinnumarkaði. Alls voru 198 einstaklingar í vinnu, 11 einstaklingar voru á tveimur vinnustöðum. Stór hópur starfaði á aðgreindum vinnustöðum eða 35% þáttakenda. Aðgreindir vinnustaðir eru vinnustaðir fyrir fatlað fólk, hæfing eða iðja. Nokkuð stór hópur, eða 15%, var í vinnu á almennum vinnumarkaði, án stuðnings, en einungis 6% voru á almennum vinnumarkaði með stuðningi. Hátt hlutfall, eða ríflega fjórðungur, var ekki í vinnu, námi, iðju, starfsendurhæfingu eða athvarfi og 8% á eftirlaunum (sjá töflu 3).

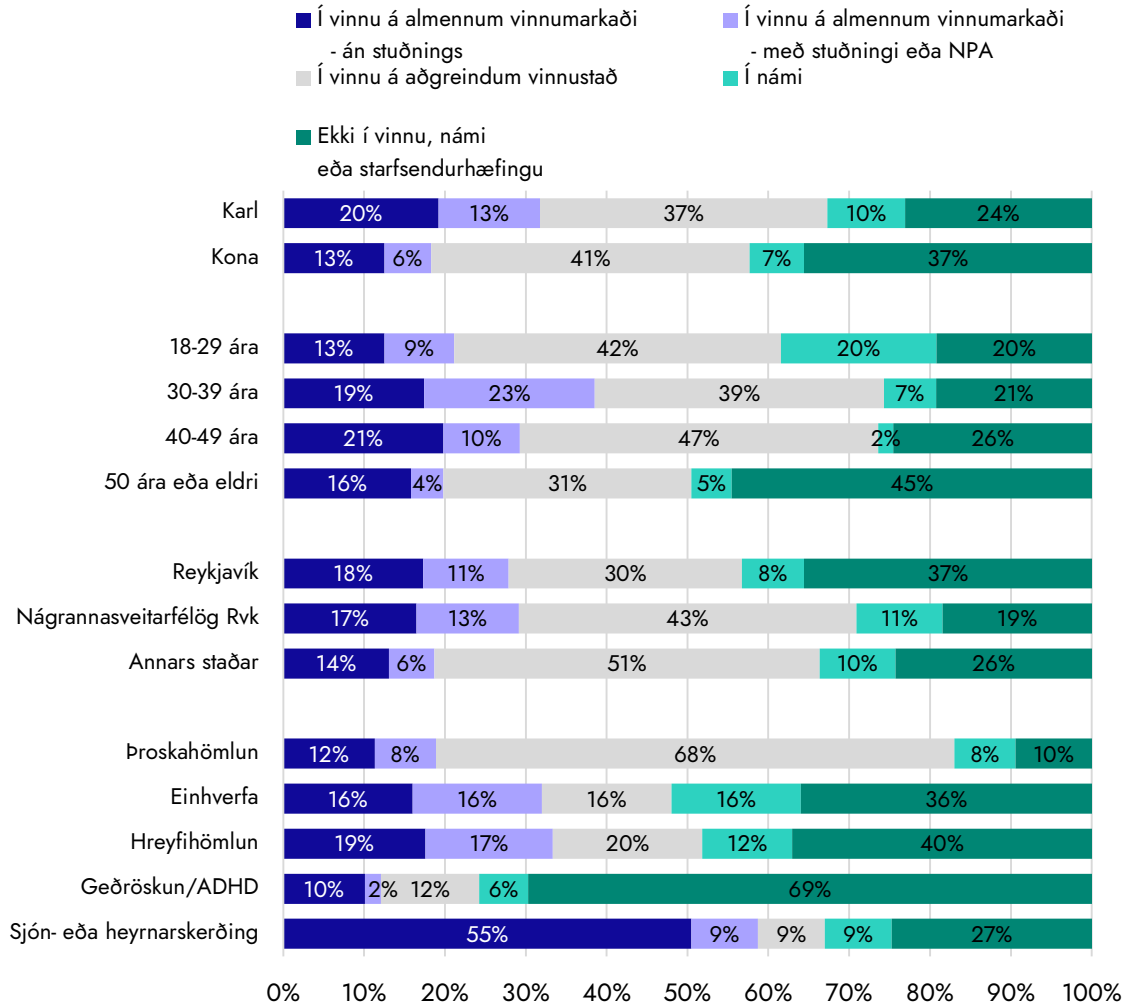
**Tafla 3. Ert þú í vinnu eða námi?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda*	Hlutfall
Í vinnu á almennum vinnumarkaði, án stuðnings	53	15%	 15%
Í vinnu á almennum vinnumarkaði með stuðningi, t.d. AMS	23	6%	 6%
Í vinnu á almennum vinnumarkaði með NPA	8	2%	 2%
Í vinnu á aðgreindum vinnustað	125	35%	 35%
Í starfsendurhæfingu	7	2%	 2%
Er í athvarfi	6	2%	 2%
Er í námi	28	8%	 8%
Er á eftirlaunum	28	8%	 8%
Er ekki í vinnu, námi, iðju, starfsendurhæfingu eða athvarfi	94	26%	 26%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>358</b>	<b>104%</b>	
Veit ekki / vil ekki svara	5		
<b>Alls</b>	<b>363</b>		

\*Nefna mátti fleiri en eitt atriði. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%

Mynd 1 sýnir hlutfallslega skiptingu á því hvort eða hvar þátttakendur unnu greint eftir kyni, aldri, búsetu og tegund skerðingar. Hlutfallslega fleiri karlar en konur voru í vinnu á almennum vinnumarkaði. Þá voru yngstu svarendurnir (18-29 ára) og þeir elstu (50 ára eða eldri) jafnframt ólíklegri til að vera í vinnu á almennum vinnumarkaði en fólk á aldrinum 30 til 49 ára. Þátttakendur sem voru búsettir utan höfuðborgarsvæðisins voru ólíklegri til að vera í vinnu á almennum vinnumarkaði en þeir sem bjuggu í Reykjavík eða í nágrennasveitarfélögum Reykjavíkur. Loks var munur á dreifingu svara eftir tegund skerðingar. Yfir helmingur þeirra sem voru með sjón- eða heyrnarskerðingu voru í vinnu á almennum vinnumarkaði án stuðnings. Hið sama átti við um 10-19% þeirra sem voru með aðrar tegundir skerðinga. Jafnframt voru hlutfallslega mun fleiri þeirra

sem voru með geðröskun eða ADHD hvorki í vinnu, námi né hæfingu en þeirra sem voru með aðrar tegundir skerðinga. Þá kom í ljós að 68% þeirra sem voru með þroskahömlun voru í vinnu á aðgreindum vinnustað en hlutfallið var mun lægra meðal þeirra sem voru með aðrar tegundir skerðinga.



### Mynd 1. Ert þú í vinnu, námi eða hæfingu? Greint eftir bakgrunni.

Ef þátttakendur sögðust ekki vera í vinnu, hæfingu eða iðju fengu þeir spurningu um hvort þeir hafi verið í vinnu, hæfingu eða iðju síðastliðin tvö ár. Einungis ríflega fjórðungur sagði svo vera og höfðu flestir verið í vinnu á almennum vinnumarkaði (sjá töflu 4). Þegar spurt var um ástæðu fyrir því að þátttakendur höfðu hætt í vinnu kom í ljós að 38% höfðu þurft að hætta vegna heilsubreysts, fjórðungur fór í nám og 17% hafði verið sagt upp. Hafa verður í huga að um fámennan hóp er að ræða þar sem fáir höfðu verið í vinnu síðastliðin tvö ár en hætt í starfi (sjá töflu 5).

**Tafla 4. Hefur þú verið í einhverju af eftirfarandi síðastliðin tvö ár?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Hlutfall
Í vinnu á almennum vinnumarkaði - án stuðnings	9	7%	7%
Í vinnu á almennum vinnumarkaði - með stuðningi	13	10%	10%
Í vinnu á aðgreindum vinnustað	13	10%	10%
Verið í athvarfi	2	2%	2%
Nei	96	72%	72%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>133</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	3		
<b>Alls</b>	<b>136</b>		

Svarendur sem voru ekki í vinnu, hæfingu eða athvarfi fengu spurninguna.

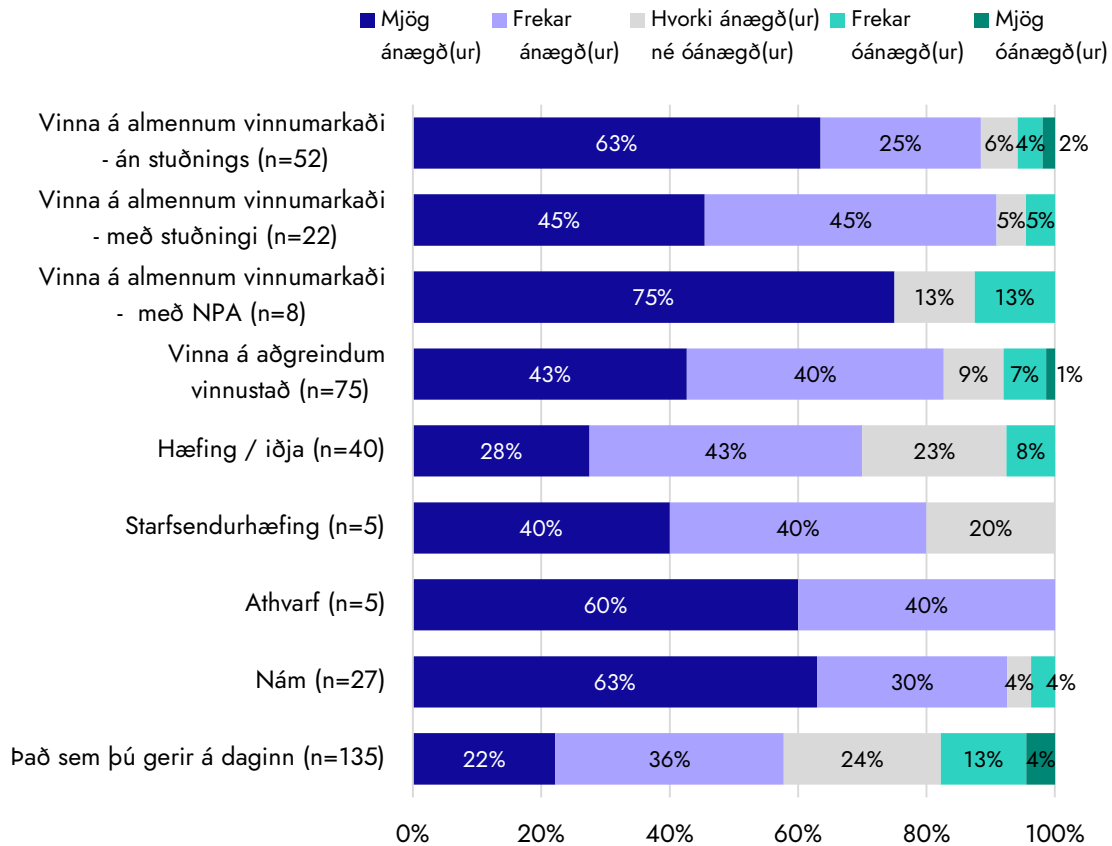
Svarendur gátu merkt við fleiri en einn svarmöguleika.

**Tafla 5. Hver ástæða þess að þú hættir í vinnu, hæfingu eða athvarfi?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda*	Hlutfall
Ég þurfti að hætta vegna veikinda eða heilsubrests	11	38%	38%
Ég fór í nám	7	24%	24%
Mér var sagt upp af öðrum ástæðum	5	17%	17%
Mér var sagt upp af því að það þurfti að fækka starfsfólki út af COVID-19	2	7%	7%
Ég fór á eftirlaun	1	3%	3%
Annað	4	14%	14%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>29</b>	<b>103%</b>	
Vil ekki svara	4		
<b>Alls</b>	<b>33</b>		

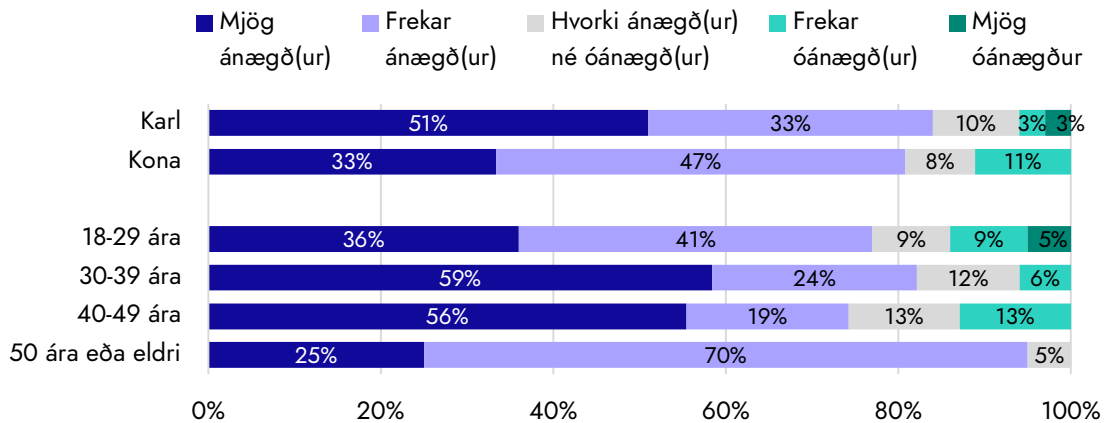
\*Nefna mátti fleiri en eitt atriði. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%

Í könnuninni voru þátttakendur jafnframt spurðir hversu ánægðir þeir væru með það sem þeir gerðu á daginn. Þegar á heildina er litið, var ánægjan mjög mikil en þó var nokkur munur á hlutfalli ánægðra eftir því hvað þátttakendur fengust við á daginn. Á bilinu 75-90% svarenda á almennum vinnumarkaði voru mjög eða frekar ánægðir með það sem þeir gerðu á daginn. Sömuleiðis var mikill meirihluti þeirra sem voru á aðgreindum vinnustöðum, eða 83%, mjög eða frekar ánægð með það sem þau gerðu á daginn. Á almennum vinnumarkaði, var mjög mikil ánægja meðal þeirra sem voru með NPA en 75% þeirra voru mjög ánægðir með það sem þeir gerðu á daginn. Til samanburðar voru 45% þeirra sem unnu á almennum vinnumarkaði með stuðningi (AMS) mjög ánægðir. Hlutfall þeirra sem voru mjög ánægðir var sömuleiðis lægra meðal þeirra sem voru á aðgreindum vinnustöðum eða í starfsendurhæfingu (sjá mynd 2).



**Mynd 2. Hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) er þú með það sem þú gerir á daginn?**

Í töflum og myndum sem á eftir koma eru einungis notuð svör þeirra sem voru í vinnu, hæfingu eða iðju. Svör þeirra sem voru í athvarfi, í námi eða voru hvorki í vinnu né námi voru ekki höfð með í úrvinnslu. Ef einungis eru skoðuð svör þeirra sem unnu á aðgreindum vinnustað, kom í ljós karlar voru líklegri en konur til að vera mjög ánægðir í vinnunni. Þessar niðurstöður gætu gefið vísbendingar um að verkefni á aðgreindum vinnustöðum höfði frekar til karla en kvenna. Einnig kom í ljós að fólk yngra en þrítugt var síður mjög ánægt í vinnunni, og líklegra til að vera mjög óánægt í vinnunni, en fólk á aldrinum 30-49 ára (sjá mynd 3). Hafa ber í huga að yngsti aldurshópurinn er líklegri en aðrir aldurshópar til að hafa tekið þátt í skólastarfi án aðgreiningar og gerir því ef til vill meiri kröfur um inngildingu á vinnumarkaði.



**Mynd 3. Ánægja fólks á aðgreindum vinnustöðum með það sem það gerir á daginn. Greint eftir kyni og aldri**

## Atvinnutengd úrræði fyrir fatlað fólk

Á Íslandi starfar fjöldi fatlaðs fólks á aðgreindum vinnustöðum. Upphaflega voru aðgreindir vinnustaðir hugsaðir sem eins konar brú fyrir fólk til að komast yfir á almennan vinnumarkað, eða sem „stökkpallur einstaklinga út í samfélagið,“ eins og stjórnandi á aðgreindum vinnustað orðaði það. Hann lýsti því að þar færi fram hæfing, starfsþjálfun og valdefling svo einstaklingar séu betur í stakk búnir að takast á við ólík störf á hinum almenna vinnumarkaði: „Markmiðið að styðja fólk til sjálfshjálpar.“ Þetta sjónarhorn hefur lengi verið við lýði, en áherslan á þjálfun og iðju einstaklinga er ekki í samræmi við samning SP um réttindi fatlaðs fólks þó hún geti að einhverju leyti verið hluti af þeim stuðningi sem fatlað fólk fær á vinnumarkaðinum. Stjórnandinn sagði að þróunin hefði annars vegar verið sú að staðirnir anna ekki eftirspurn vegna þess fjölda sem sækir um að starfa á aðgreindum vinnustöðum og hins vegar að staðirnir líkist í æ meira mæli almennum vinnustöðum þar sem fólk staldrar lengi við í stað þess að vera þessi brú sem lagt var upp með í upphafi.

Upplýsingaöflun meðal stjórnenda á aðgreindum vinnustöðum leiddi í ljós að eignarhald aðgreindra vinnustaða er misjafnt, þeir eru ýmist: Sjálfstæð fyrirtæki eða stofnanir, rekin af hinu opinbera eða sveitarfélögum, rekin af félagasamtökum, eða rekin að hluta til með opinberu fjármagni og að hluta til einkarekin. Þeir eru eingöngu ætlaðir fólki með einhvers konar skerðingu eða fötlun. Svör stjórnenda gáfu til kynna að þar starfi fjölbreyttur hópur einstaklinga með ólíkar skerðingar, má þar nefna; þroskahömlun, einhverfu, geðsjúkdóma, hreyfihömlun, sjón- eða heyrnarskerðingu og Downs heilkenni. Þó má benda á að könnunin meðal þjónustunotenda sýndi að fólk með þroskahömlun var stærsti hópur þeirra sem starfaði á aðgreindum vinnustöðum, eins og þegar hefur verið fjallað um (sjá mynd 1). Stöðugildi starfsfólks á aðgreindum vinnustöðum, hvort sem um ræðir fatlað eða ófatlað starfsfólk, eru einnig misjöfn frá einum vinnustað til annars.

Einnig kom í ljós að fjöldi starfsfólks í hópi fatlaðs fólks er mjög breytilegur, eða allt frá fjórum einstaklingum upp í 150, í misháu starfshlutfalli. Hið sama á við um stöðugildi ófatlaðs fólks sem var frá tveimur upp í 70. Vinnustaðirnir eru skilgreindir á ólíkan hátt en starfsemi þeirra og verkefni geta verið svipuð þótt þeir beri líka sín sérkenni. Þeir eru ýmist kallaðir: Sérhæfðir vinnustaðir, virknimiðstöð, vinnu- og hæfingarstöð, aðgreindir vinnustaður eða dagvistun. Í skýrslunni er yfirleitt notast við samheitið aðgreindir vinnustaðir yfir alla þessa staði. Forstöðumaður á einum slíkum vinnustað sagði að fólk kæmi á vinnustaðinn í vinnu og því ætti „að taka út þessi orð, hæfing, iðja, vinnustaður fatlaðra og eitthvað svoleiðis. Við erum vinnustaðir fyrir einstaklinga sem eru þá með skerta starfsgetu eða þroskahömlun eða eitthvað annað sem notað er í dag.“ Orð forstöðumannsins gefa til kynna að nafnagift staðanna endurspegli þá aðgreiningu sem hefur einkennt og einkennir atvinnumál fatlaðs fólks.

Vinnumálastofnun heldur utan um tvö úrræði sem snúa að því að auka þátttöku fatlaðs fólks á almennum vinnumarkaði. Eitt er atvinna með stuðningi (AMS) (Reglugerð um atvinnumál fatlaðra, 1996) og hitt er vinnusamningar öryrkja (Reglugerð um öryrkjavinnu, 1996). AMS (e. supportive employment) felur í sér að ráðgjafi Vinnumálastofnunar aðstoðar einstaklinginn við að finna starf, finna hvar styrkleikar hans liggja og þjálfar hann svo í starfið. Eftir það skal fylgja honum eftir eins lengi og þörf er á en síðan er dregið úr eftirfylgninni. Eftir að starfsmaður hefur fengið viðeigandi þjálfun heimsækir ráðgjafi Vinnumálastofnunar vinnustaðinn eða hringir í viðkomandi. Fagmaður í atvinnumálum fatlaðs fólks tók fram að misjafnt væri hversu mikla eftirfylgni fólk þyrfti. Viðmælendur þessarar rannsóknar hefðu viljað fá meiri eftirfylgni en þeir fengu en Covid-19 faraldurinn hafði dregið verulega úr eftirfylgni að þeirra mati (frekari umfjöllun á nálgun ráðgjafa á AMS má sjá í grein Hardonk og Halldórsdóttir, 2021).

Ef hugmyndafræði AMS er fylgt skal hver ráðgjafi styðja við um 15-20 einstaklinga. Viðmælendur sem starfa í atvinnumálum fatlaðs fólks bentu á að á Íslandi sinnti hver ráðgjafi á bilinu 50-90 manns í úrræði sem nefnist þjónusta vegna skertrar starfsgetu. Þessi mikli fjöldi vekur upp spurningar um hvort ráðgjafar nái að sinna því hlutverki sem þeim var ætlað. Engar upplýsingar er þó að finna um árangur úrræðisins. Eins og fram kemur í nýlegri grein Stefans C. Hardonks og Söndru Halldórsdóttur (2021) þá eru ekki birtar ársskýrslur og tölfræði yfir atvinnumál fatlaðs fólks og þess vegna ekki hægt að meta árangur eða áhrif AMS.<sup>1</sup>

Auk þess er ekki víst að AMS henti öllu fötluðu fólki, eins og kröfur á vinnumarkaði eru í dag. Í viðtali við forstöðumann verndaðs vinnustaðar kom fram að margt fatlað starfsfólk aðgreindra vinnustaða hafi næga getu til að vinna á almennum vinnumarkaði en til þess að vera þátttakandi á

---

<sup>1</sup> Til eru mælitæki sem gera kleift að skoða hvort framkvæmd AMS sé í samræmi við staðlaðar nálganir eins og IPS. Þau eru ekki notuð á Íslandi.

almennum vinnumarkaði er þörf á aukinni leiðsögn og stuðningi, eða að hafa „manninn með sér.“ Samkvæmt forstöðumanninum er AMS ekki hugsað fyrir fólk sem þarf mikla leiðsögn og henti til dæmis ekki sértaklega vel fólk með mikla þroskahömlun þar sem eftirfylgdin þyrfti að vera meiri:

AMS er ekki mikið að finna vinnur fyrir fólk sem þarf mikinn stuðning. Það er í rauninni einstaklingar sem eru meira sjálfstæðir og geta bjargað sér dálítið sjálfir, hafa færni í þessum mannlegu samskiptum og geta verið meira einir.

Fleiri úrræði þyrftu að standi fötluðu fólk til boða sem veita aukinn aðgang og aðild að almenna vinnumarkaðinum og stuðla að vinnumarkaði án aðgreiningar. Fagmanneskja í atvinnumálum fatlaðs fólks benti á að mikill skortur væri á störfum fyrir fatlað fólk og gagnrýndi ríkisstofnanir og sveitarfélög fyrir að setja ekki ráðningu þeirra í forgang. Í næsta kafla kemur nánari umfjöllun um aðgreinda vinnustaði og starfsemi þeirra ásamt greiningu viðtalsgagna.

Vinnusamningar öryrkja eru endurgreiðslusamningar við atvinnurekendur. Markmiðið með vinnusamningi öryrkja er að auka möguleika fatlaðs fólks til að ráða sig í vinnu á almennum markaði. Vinnumálastofnun endurgreiðir vinnuveitendum sem ráða til sín einstaklinga með örorku eða endurhæfingarlífeyri, sem getur orðið hæst 75% af heildartekjum fyrstu tvö árin en síðan lækkar sú greiðsla jafnt og þétt þangað til 25% lágmarksendurgreiðsla næst (Vinnumálastofnun, e.d). Samkvæmt upplýsingum frá Vinnumálastofnun voru 338 frumsamningar gerðir árið 2021. Með frumsamningi er átt við fjölda þeirra sem fór í starf, en auk þess voru 474 samningar framlengdir á árinu. Sem fyrr segir var nokkuð stór hluti þátttakenda í könnuninni meðal þjónustunotenda sem starfaði á almennum vinnumarkaði. Óvíst er þó hvort ráðning þeirra hafi verið til komin vegna vinnusamninga öryrkja. Þrátt fyrir að vinnusamningar hafi verið í reglugerð frá árinu 1995 þá er lítið vitað um hvernig vinnusamningar eru notaðir, þá ekki síst í hvaða tilgangi vinnuveitendur nýta féð.

## Tilvist aðgreindra vinnustaða og möguleikar fatlaðs fólks til þátttöku á almennum vinnumarkaði

Í stað þess að skapa rými fyrir ólík sjónarmið um hvort aðgreindir vinnustaðir eigi að standa fötluðu fólk til boða mátti greina að umræðan í tengslum við vinnumarkað án aðgreiningar hafi einkennst af tvíhyggju; þá hvort leggja eigi niður aðgreinda vinnustaði eða leyfa þeim halda áfram starfsemi. Það var þó skoðun fagfólks að í stað þess að leggja alveg niður aðgreinda vinnustaði ætti að veita svigrúm fyrir blöndun þar sem fatlað fólk getur bæði unnið á aðgreindum vinnustað og á almennum vinnumarkaði. Þannig væri hægt að skapa aukið rými fyrir aðild og þátttöku fatlaðs fólks á almennum vinnumarkaði með stuðningi.

## Áskoranir fatlaðs fólks á vinnumarkaði

Forstöðumenn, stjórnendur aðgreindra vinnustaða og fagfólk áttu þó erfitt með að sjá fyrir sér að hægt væri að tryggja öllum jöfn tækifæri og þátttöku á almennum vinnumarkaði. Til að svo megi verða sé viðhorfsbreyting til atvinnuþátttöku fatlaðs fólks forsenda, sem og aðgerðir sem vinna markvisst að þátttöku þeirra á vinnumarkaði með inngildingu og aðild að leiðarljósi. Forstöðumaður verndaðs vinnustaðar lýsti langri baráttu um breyttan vinnumarkað:

Ég man 20 ár aftur í tímann og þá var verið að tala um að svona verndaðir vinnustaðir ættu bara ekki að vera til. Og við erum ennþá til eftir 20 ár. Og hvað verður eftir næstu 20 ár? [...] markmiðið er bara að; lokum þessu. En hvernig ætlum við að fara að því þegar að vinnumarkaðurinn er bara náttúrulega eins og hann er. Hvernig ætlum við að koma fólki út og gefa því tækifæri til að prófa eitthvað nýtt?

Spurning viðmælanda áréttar þann vanda sem er til staðar á vinnumarkaði þar sem hann gerir sjaldnast ráð fyrir fjölbreytni einstaklinga nema í undantekningar tilvikum (sjá umfjöllun um viðhorf stjórnenda til atvinnuþátttöku fólks með skerta starfsgetu í grein Huldu Þóreyjar Gísladóttur, Ástu Snorradóttur og Kristjönu Fenger, 2020). Þessu til staðfestingar má einnig vísa í niðurstöður könnunar Stefans C. Hardonks, meðal stjórnenda á almennum vinnumarkaði. Könnunin leiddi í ljós að stjórnendum á almennum vinnumarkaði þótti ólíklegra að þeir myndu ráða fólk sem notaði hjólastól til starfa en ófatlaðan einstakling og einungis ríflega fjórðungur vinnustaða höfðu ráðið fatlaðan einstakling á undangengnum þremur árum. Fjallað er nánar um niðurstöður Hardonks í kafla um afstöðu stjórnenda á almennum vinnumarkaði.

Þátttakendur rýnihópanna, sem störfuðu á aðgreindum vinnustöðum, voru meðvitaðir um þær áskoranir sem fylgdu því að starfa á almennum vinnumarkaði, samanber erfiðleika í tengslum við að fá aðild að vinnustaðnum, skorti á aðlögun og ófullnægandi stuðningi. Þeim þótti ákveðin hvíld í því að starfa á vinnustað þar sem áreitið gat verið minna en á almennum vinnumarkaði og krafan um afköst ekki eins áberandi. Flestum bar þeim saman um að treysta sér ekki almennilega til að starfa á almennum vinnumarkaði eins og staðan væri í dag, annaðhvort heilsu sinnar vegna eða vegna annarra ástæðna. Kvenkyns þátttakandi sem hefur mikla reynslu af því að starfa á almennum vinnumarkaði leit á starf sitt á aðgreindum vinnustað sem tímabundið ástand eða á meðan að hún væri að finna út úr því hvernig hún ætti að lifa með veikindunum, hún sagði:

Mér finnst ég bara öruggari að vera á vernduðum vinnustað eins og er, staðan í dag, á meðan ég er að reyna að aðlaga mig veikindunum. En einhvern tíma í framtíðinni langar mig að fá aðra vinnu, einhvern tíma þegar ég er tilbúin í framtíðinni.

Karlkyns viðmælandi sem var í endurhæfingu á aðgreindum vinnustað talaði á svipuðum nótum:



Mér finnst mjög gott að vera að vinna hérna, ég er aðallega að [sinna handavinnu] og það er mjög einfalt og gott. Tíminn líður hraðar hjá mér, dagurinn líður hraðar en ef maður er bara að gera ekki neitt. Bara mjög gott að vera hérna. Mjög gott og jákvætt. [...] Ég vona bara að ég fái að vera hér lengur, ég er ekki alveg tilbúinn [að fara til starfa á almennum vinnumarkaði].

Þannig má einnig líta á aðgreinda vinnustaði sem hækju sem grípur fólk þegar það treystir sér ekki til að starfa á hinum almenna vinnumarkaði. Þrátt fyrir vinnugetu treysta þátttakendur ekki hinum almenna vinnumarkaði þar sem inngilding hefur enn ekki orðið að veruleika og þjargir fáar. Þó óskuðu sumir þess að geta unnið fleiri tíma á dag en vinnustaðurinn gat boðið upp á en verkefni geta verið af skorum skammti og mikil samkeppni um verkefni á milli vinnustaða.

Þátttakendur rýnihópanna höfðu sumir töluverða reynslu af því að hafa starfað á almennum vinnumarkaði. Í sumum tilfellum höfðu þeir öðlast þá reynslu áður en þeir veiktust eða lentu í slysi. Þeir sem höfðu starfað á almennum vinnumarkaði vildu gjarnan fá tækifæri til að spreyta sig aftur á þeim vettvangi og höfðu ólíkar væntingar og þrár um þau störf sem þá langaði að prufa, eins og að vera til sjós, starfa á leikskóla, við fjármál, á kassa í verslun, prufa tölvuleiki og veita endurgjöf á þá og vinna með dýrum, svo eitthvað sé nefnt. Draumurinn um að starfa á almennum vinnumarkaði eða að prófa að starfa við eitthvað annað var því ekki langt undan.

Ólíkar ástæður gátu legið að baki þeirri ákvörðun að þátttakendur hættu að vinna á almennum vinnumarkaði og hófu störf (eða starfsendurhæfingu) á aðgreindum vinnustað. Karlmaður á miðjum aldri, sem hafði lengi unnið í verslun á höfuðborgarsvæðinu, hrökklaðist úr starfi vegna eineltis sem hann varð fyrir á vinnustaðnum eftir að nýr verkstjóri tók við:

Maður svona, verkstjórinn sem var þar, hann var hættur og það var eiginlega lagt mig í einelti þarna einn maður. Og ég hefði alveg viljað vera lengur í [versluninni] og vera þar, en hérna er mjög góður samt.

Honum líkaði vel starfið í versluninni og hefði kosið að vera þar áfram en starfsumhverfið bauð ekki upp á það. Í hans tilviki hefði því þurft aukinn stuðning og inngrip til þess að tryggja áframhaldandi þátttöku á almennum vinnumarkaði.

Annar þátttakandi, sem hafði einnig unnið í verslun, lýsti því hvernig hann hægt og rólega missti kraftinn og tókin á að sinna starfi sínu á almennum vinnumarkaði, veikindin fóru að hamla honum æ meir í starfi sem varð til þess að hann „gafst upp“ að lokum. „Ég var bara allt of lengi að koma mér í vinnuna og kom allt of seint í vinnuna og...“ Honum hafði líkað ágætlega á vinnustaðnum og verið treyst fyrir hinum ýmsu verkefnum eins og hann sagði sjálfur frá: „Ég var að raða í hillur og afgreiða á kassa og var á lagernum og alls konar.“ Veikindin tóku þó sinn toll og var hann án atvinnu um tíma áður en hann fékk starfið á aðgreindum vinnustað.

Tíminn sem tók við eftir að viðmælandinn hætti í versluninni var erfiður: „Ef ég á að segja alveg eins og er, ég var, ég var eiginlega bara, alveg eins og þessi tvö ár sem ég var án vinnu, ég bara lá uppi í rúmi í þunglyndi og ég var bara hálf ónýtur bara.“ Orð hans eru lýsandi fyrir það hve vinnan skipar mikilvægan sess í lífi fólks. Aðrir tóku í sama streng, um hvernig vinnan ýtti undir samfélagslega þátttöku í stað þess að dagarnir liðu án þess að hafa nokkuð fyrir stafni: „Þegar ég var ekkert að vinna, þá svaf ég alveg til fjögur á daginn, [...] allra meina bót að vakna á morgnana.“ Og annar sagði: „[...] það hafi allir gott af því einmitt að hafa eitthvað fyrir stafni.“ Að fá starf við hæfi gat þó reynst þrautinni þyngri og voru þátttakendur meðvitaðir um erfiðleikana sem gátu fylgt því að finna starf þegar starfsgetan er skert eins og karlkyns þátttakandi um þrítugt kom inn á: „Ég var að leita að vinnu, en erfitt að finna þegar maður er með fötlun [...], en loksins fékk ég bara þetta.“ Þar vísar hann til þess að hafa loks fengið vinnu á aðgreindum vinnustað. Orð hans bera þess merki hvernig fatlað fólk getur verið útilokað frá þátttöku og aðild á almennum vinnumarkaði.

Einelti og skortur á stuðningi var þó ekki alltaf bundinn við almenna vinnumarkaðinn. Sumir höfðu reynslu af því að vinna á fleiri en einum aðgreindum vinnustað vegna þess að þeim fannst þeir ekki tilheyra hópnum höfðu þeir fært sig um set. Tveir karlar höfðu sameiginlega reynslu af því að hafa hætt af sjálfsdáðum þar sem þeir skynjuðu fráhrindandi viðmót og gátu ekki hugsað sér að starfa lengur á vinnustaðnum. Annar þeirra sagði:

...ég var ekki vel liðinn og svona. Og fólk vildi losna við mig, og ég hélt að það yrði gert fljótlega og ég vildi heldur segja upp sjálfur. Það var ástæðan fyrir að ég hætti.

Hinn lýsti sinni uppsögn með svipuðum hætti:

...ég sá það alveg á þeim að ég myndi ekki „fitta“ inn í hópinn þarna [á aðgreinda vinnustaðnum] og ég bara ákvað að taka til minna ráða og hætta sjálfur.

Það að hafa val um hvar þú starfar og að geta skipt um starf er mikilvægt öllum, einnig þeim sem starfa á aðgreindum vinnustöðum. Þó svo að vinnustaður henti einni manneskju vel er það ekki sjálfgefið að hann henti næstu, eins og viðtalsgreiningin leiddi í ljós. Stjórnendur aðgreindra vinnustaða voru meðvitaðir um þetta. Bent var á að fatlað fólk væri ekki í forgangi þegar kemur að ráðningu í störf á almennum vinnumarkaði, sem gat meðal annars verið ástæða þess að fólk ílengdist í vinnu á aðgreindum vinnustöðum. Þátttakendur meðal fatlaðra einstaklinga voru að mestu meðvitaðir um þessa stöðu sem á mögulega þátt í að draga úr gerendahæfni þeirra við atvinnuleit.

## Möguleikar til aukinnar þátttöku á almennum vinnumarkaði

Forstöðumaður verndaðs vinnustaðar sagðist stöðugt vera að leita nýrra leiða til að auðvelda almenna vinnumarkaðinum að taka á móti einstaklingum með þroskahömlun eða fólki sem þarf á stöðugum stuðningi að halda. Hennar sýn er að leiðbeinendur á aðgreindum vinnustöðum geti fylgt fötluðum einstaklingum í vinnu á almennum vinnumarkaði. Slíkt fyrirkomulag myndi opna á samstarf á milli kerfa og auðvelda aðgengi fólks sem þarf „manninn með sér“ að almennum vinnumarkaði. Að fá stuðning gæti einnig stuðlað að frekari aðild að vinnumarkaði. Fagmaður í atvinnumálum var jákvæður í garð þessa fyrirkomulags og taldi það myndi veita fleirum tækifæri á að vera í launuðu starfi á almennum vinnumarkaði en kerfið gat verið hindrun: „Það myndast ansi mörg tækifæri ef maður leggur höfuðið aðeins í bleyti og þar með fá fleiri tækifæri til að taka þátt og komast í þetta launaða starf, sem við viljum öll vera í,“ og þá má kerfið ekki vera hindrun:

Samstarf bara milli kerfa er náttúrulega nauðsynlegt. Að við séum ekki einhver eylönd, þessi að gera eitt og annar að gera annað af því að þá ertu einmitt kominn með svo margar hindranir. Kerfið verður þá svo svifaseint.

Hún hélt áfram og benti á að „við erum mörg og ólík og maður ætti þá að kannski mæta fólki þar,“ og í stað þess að kerfin hindri möguleika fólks þá væri nauðsynlegt að byggja brú yfir á almenna vinnumarkaðinn. Mikilvægt væri að fyrirtæki og stofnanir veittu fötluðum einstaklingum stöðugan stuðning og liðveislu en ekki eingöngu við upphaf starfs á almennum vinnumarkaði líkt og raunin er við framkvæmd AMS á Íslandi. Forstöðumaðurinn benti á stöðuna á atvinnumarkaði, út frá reynslu sinni sem stjórnandi: „Það er ekkert að léttu á fyrirtækjum að taka einstakling með fötlun inn á vinnustaðinn hjá sér. Það er alveg aukavinna, við finnum, vitum það náttúrulega.“ Því kallar stjórnandi á aðgreindum vinnustað eftir auknu samstarfi á milli aðgreindra vinnustaða og almenna vinnumarkaðarins. Draga má þá ályktun að ekki sé nóg að styðja við þátttöku fatlaðs fólks á vinnumarkaði heldur sé einnig nauðsynlegt að veita fyrirtækjum og stofnunum viðeigandi ráðgjöf og stuðning þegar fatlaður einstaklingur er ráðinn til starfa með inngildingum að leiðarljósi.

Í hópi viðmælenda sem tóku þátt í rýnihópunum og einstaklingsviðtölunum stunduðu þrír vinnu á almennum vinnumarkaði með stuðningi (AMS). Þeir bjuggu yfir langri starfsreynslu og voru ánægðir í starfi. Tveir þeirra höfðu einnig starfað á aðgreindum vinnustöðum en alls ekki kunnað við sig á þeim vettvangi. Þrátt fyrir að vera ánægðir í starfi hefðu viðmælendur viljað að eftirfylgni AMS væri meiri og sögðu langt síðan að ráðgjafi þeirra hafði samband við þá síðast. Lítil eftirfylgni vekur upp spurningar um hvort einhver starfsþróun fari fram á vinnustað ef ráðgjafi hættir alveg að hafa samband við viðkomandi einstakling. Mögulega veigrar fólk með þroskahömlun sér frekar en aðrir við að spyrja vinnuveitendur hvort hægt sé að skipta um starf innan fyrirtækis. Ef ráðgjafi á ekki að sinna þessu hlutverki, þ.e.a.s. að hvetja til starfsþróunar, má velta fyrir sér hver á þá að taka það að sér þar sem æskilegt væri að veita fötluðum einstaklingum þennan stuðning. Maður á

fertugsaldri sem unnið hafði lengi í sömu verslun sagðist gjarnan vilja fá tækifæri til að færa sig um set innan fyrirtækisins og prufa eitthvað annað, en hann hafði ekki haft kjark til að óska eftir tilfærslu né hafði vinnuveitandi eða ráðgjafi rætt mögulega starfsþróun við viðmælanda. Nánar er fjallað um starfsþróun síðar í skýrslunni.

Fagmanneskja í atvinnumálum og stjórnendur á aðgreindum vinnustöðum voru sammála um að blöndun gæti verið góð leið til að auka þátttöku þroskahamlaðra á vinnumarkaði:

Ég giska á að sumir í þessum hóp vilji vera á hæfingastöðinni upp á félagsskapinn. Eigi marga vini þar. Það væri kannski að fyrirtækið sæi sér hag í að fá tvo, sem væru með skerðingar [...]. Ég ímynda mér að það sé einhver félagsskapur að sjálfsgöðu inni á svona hæfingastöðum. Að það sé bara líf og fjör. Sem væri þá missir, að fara í starf sem væri kannski ekki með mikinn félagsskap. Að viðkomandi yrði kannski fyrir sjokki að missa þann félagsskap. Þá væri nú einmitt kannski hægt að vera með einhvers konar svona hybrid leið. 50/50. [...] Það eru náttúrlega margir sem geta gert helling, sem kannski gæti ekki farið í vinnu nema að hafa einhvern leiðbeinanda með sér.

Mögulega hefði úrræði eins og hér hefur verið lýst „hybrid leið“ eða blöndun hentað sumum þátttakendum rýnhópanna sem sýndu áhuga á að starfa á almennum vinnumarkaði en treystu sér ekki almennilega til þess í augnablikinu. Félagsskapurinn á aðgreinda vinnustaðnum skipti þátttakendur rýnihópanna verulegu máli og með því að geta gert hvort tveggja gætu þau áfram verið í nánum tengslum við samstarfsfólk. Forstöðumaður verndaðs vinnustaðar var sannfærður um að það gæti verið öðrum starfsmönnum hvatning að leita að starfi á almenna vinnumarkaðinum ef til væru fleiri fyrirmyndir. Hann lýsti með eftirfarandi hætti vinnufyrirkomulagi starfsmanns sem starfaði bæði á aðgreindum vinnustað og var einnig með AMS:

Hann fer þangað [í verslunina] fjóra daga í viku, kl. hálfþrjú og vinnur þar til sex, en hann er hér fjóra daga í viku. Kemur hingað klukkan átta og er til tvö, þangað til hann fer þangað. [...] Hann var í rauninni ákveðin fyrirmynd fyrir aðra á vinnustaðnum, hann er að fara í AMS og hann kemur líka til okkar.

Samkvæmt viðmælanda er starfsmaður í ofangreindu fyrirkomulagi eitt af „fyrirmyndarmódelum“ sem lagt er til að gæti hentað fjölda starfsmanna á aðgreindum vinnustöðum. Það gæti sérstaklega veitt þeim sem ekki hafa unnið á almennum vinnumarkaði kraft til að prufa eitthvað nýtt. Þrátt fyrir að sumir séu þeirrar skoðunar að leggja skuli niður aðgreinda vinnustaði, vildu þátttakendur sjálfir geta haft val um að starfa á aðgreindum vinnustað í bland við almennan vinnumarkað, og þannig stigið skref í átt að aukinni þátttöku að almennum vinnumarkaði. Starfsfólk á aðgreindum vinnustöðum hefur mikla reynslu af að starfa með fötluðu fólki og gæti þekking þeirra því nýst við að gera inngildinguna að meginstefi á almennum vinnumarkaði. Það væri framfaraskref í átt til aukinnar blöndunar ef fatlað fólk fengi „að hafa manninn með sér allan tímann“ á almennum vinnumarkaði, sem væri mun meiri stuðningur en AMS býður.

Forstöðumenn aðgreindra vinnustaða bentu á að skortur væri á verkefnum og oft sé erfitt að finna verkefni fyrir fatlað fólk á aðgreindum vinnustöðum. Mikið af verkefnum sem staðirnir sinntu áður væri búið að sjálfvirknivæða. Þó væntingar séu um að fjórða iðnbyltingin skapi ný og betri störf og bæti lífsgæði fólks í samfélaginu eru jafnframt uppi áhyggjur af því að störfum fækki í kjölfar nýrrar tækni og að áhrifin muni verða misjöfn á ólíka hópa. Fagfólk kallaði eftir lausnamiðaðri og víðari nálgun í atvinnumálum. Tekið var fram að víða erlendis sinnti fatlað fólk hinum ýmsu störfum bæði á hótelum og á veitingahúsum sem á þátt í að gera vinnumarkað án aðgreiningar sýnilegri í samfélaginu.

Þrátt fyrir fyrirliggjandi mat á sjálfvirknivæðingu á Íslandi er óljóst hversu mikið af þjónustustörfum verði sjálfvirknivædd á komandi árum (sjá skýrslu Stjórnaráðs Íslands, Huginn Freyr Þorsteinsson o.fl., Ísland og fjórða iðnbyltingin, 2019). Almenn er talið að minni líkur séu á sjálfvirknivæðingu starfa sem einstaklingar með hærra menntunarstig sinna. Þar sem menntunarstig fatlaðs fólks er almennt minna en meðal annarra í samfélaginu má gera ráð fyrir að sjálfvirknivæðing starfa muni hafa umtalsverð áhrif á störf og líf fatlaðs fólks þó það sé ekki sérstaklega tekið fram í skýrslunni Ísland og fjórða iðnbyltingin. Þátttakendur bentu á mikilvægi þess að fjórða iðnbyltingin væri sett í samhengi við menntamál fatlaðs fólks og hverfa þyrfti frá þeirri ríkjandi hugmynd að fólk með þroskahömlun geti eingöngu sinnt einföldum og einhæfum störfum:

Það er svo margt sem fólk getur gert ef það fær þjálfun í og tækifæri til þess að mennta sig. Og fá stuðning til þess. En það er bara einhvern veginn svona, já við skulum bara láta þau líma límmiða á pappakassa, það er bara fínt. Þannig að þessi menntamál og atvinnumál verða svo mikið að vera í samfloti.

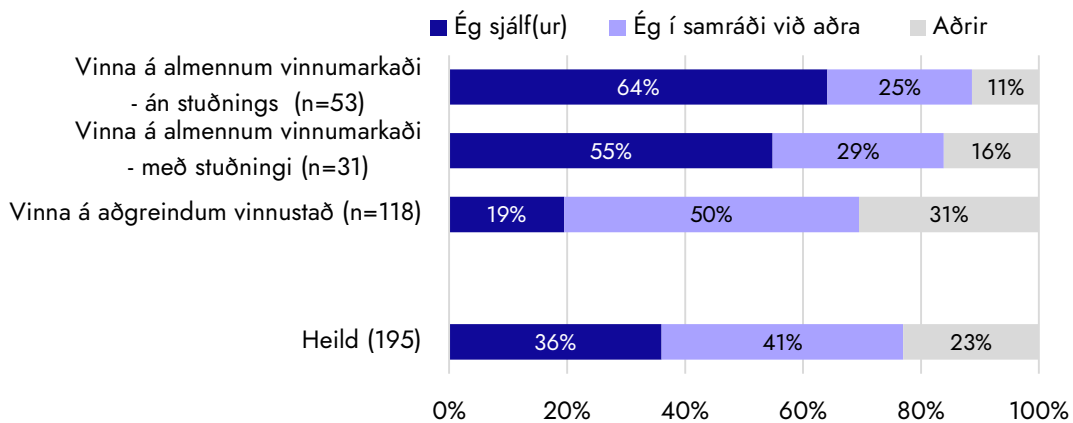
Fólk með þroskahömlun hefur lítið val þegar kemur að menntun á háskólastigi. Helst má nefna starfstengt diplómanám fyrir fólk með þroskahömlun sem Menntavísindasvið Háskóla Íslands hefur boðið upp á frá árinu 2007. Í náminu undirbúa nemendur sig t.d. undir starf á leikskóla og tómstunda- og félagsstarf. Karlkyns viðmælandi hafði mikinn áhuga á því að halda áfram í tungumálanámi eftir að hafa lokið námi á starfsbraut í framhaldsskóla. Þegar hann ætlaði að skrá sig til frekara náms í tungumálum við Háskóla Íslands fékk hann þær upplýsingar að hann hefði ekki lokið nægilega mörgum einingum úr framhaldsskóla til að geta skráð sig til frekara náms í háskóla. Hann lýsti vonbrigðum sínum þegar honum varð ljóst að honum stóð ekki til boða að mennta sig innan síns áhugasviðs og í staðinn varð starfstengt diplómanám fyrir valinu.

## Sjálfræði í atvinnumálum

Ein af meginreglum samnings Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks snýr að sjálfræði einstaklinga, þ.m.t. frelsi til að taka eigin ákvarðanir. Í þessum kafla er fjallað um möguleika fatlaðs fólks til að stýra því hvar og hve mikið það vinnur.

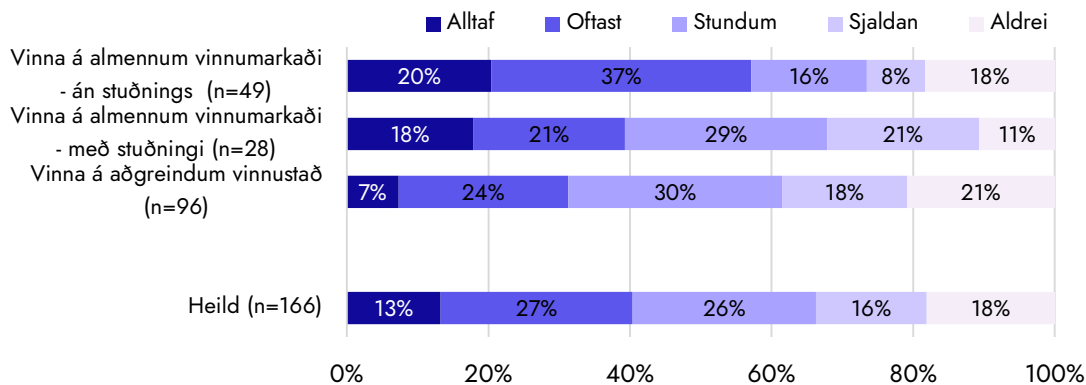
### Frelsi til að taka ákvarðanir um hvar og hvernig starfið er unnið

Í könnuninni meðal þjónustunotenda sögðust um 36% hafa sjálf tekið ákvörðun um hvaða vinnu eða hæfingu þau sóttu, 41% tók ákvörðun í samráði við aðra og í 23% tilfella voru það aðrir sem tóku ákvörðun. Þegar svörin voru greind eftir því á hvernig vinnustað fólk vann kom í ljós að fólk sem vann á almennum vinnumarkaði var líklegra til að hafa sjálft tekið ákvörðun eða í samráði við aðra en fólk sem vann á aðgreindum vinnustað (sjá mynd 4). Hér er vert að hafa í huga að fólk með þroskahömlun var í meirihluta þeirra sem voru á aðgreindum vinnustöðum. Hugmyndin um vernd fólks með þroskahömlun virðist því enn vera ríkjandi, þó sjálfræði eigi að ná til allra.



### Mynd 4. Hver tekur eða tók ákvörðun um hvaða vinnu þú sækir?

Sömuleiðis voru þátttakendur í könnuninni spurðir hvort þeir réðu því sjálfir hvernig starf þeirra væri unnið. Mynd 5 sýnir að 57% þeirra sem voru á almennum vinnumarkaði án stuðnings réðu því alltaf eða oftast hvernig starfið var unnið. Hið sama átti við um 39% þeirra sem voru á almennum vinnumarkaði með stuðningi og 31% þeirra sem voru á aðgreindum vinnustöðum.

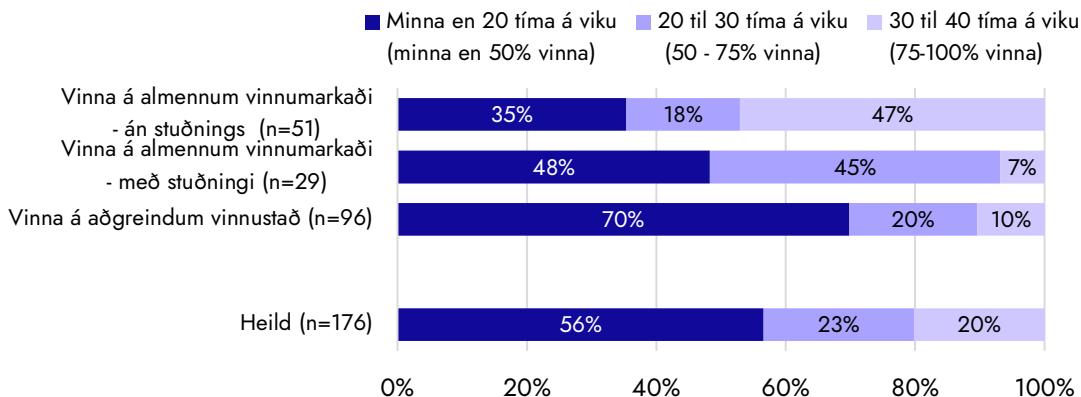


**Mynd 5. Ræður þú sjálf(ur) hvernig starf þitt er unnið?**

Af ofan töldu má ráða að sjálfræði í vinnu sé hvað mest meðal þeirra sem starfa á almennum vinnumarkaði, án stuðnings.

**Frelsi til að ákvarða hversu mikið er unnið**

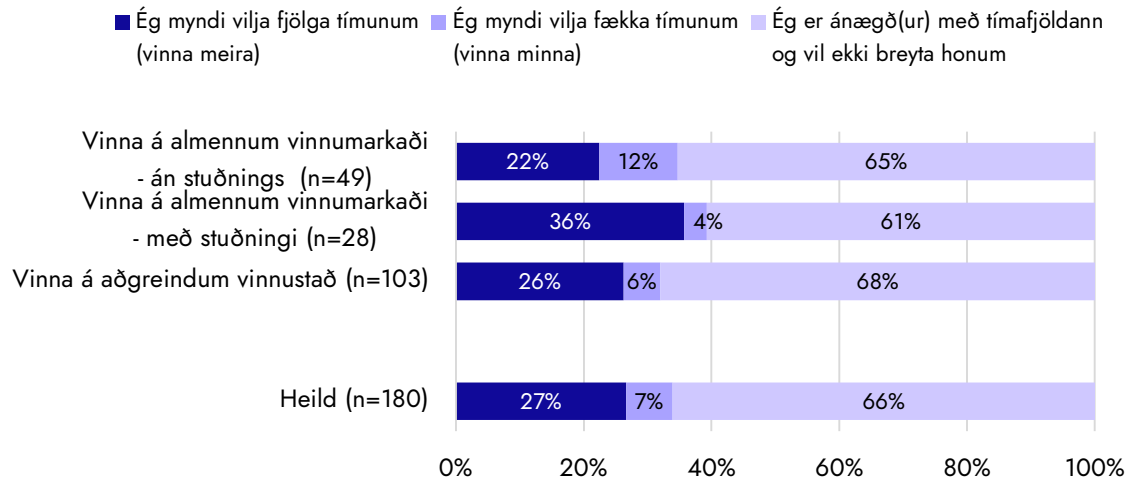
Þátttakendur í könnuninni meðal þjónustunotenda, sem voru í vinnu, hæfingu eða iðju, voru spurðir um tímafjölda sem varið er í vinnu. Mikill munur var á tímafjölda eftir tegund vinnustaðar. Tæplega helmingur þeirra sem voru í vinnu á almennum vinnumarkaði án stuðnings voru í 75-100% vinnu en hlutfallið var mun lægra meðal þeirra sem voru á almennum vinnumarkaði með stuðningi eða á aðgreindum vinnustað, eða einungis 7-10%. Um 70% þeirra sem voru á aðgreindum vinnustað unnu minna en 20 tíma á viku, en það gerðu 48% þeirra sem voru í vinnu á almennum vinnumarkaði með stuðningi og 35% þeirra sem voru í vinnu á almennum vinnumarkaði án stuðnings (sjá mynd 6).



**Mynd 6. Hversu marga tíma á viku ert þú í vinnu, hæfingu eða iðju?**

Í kjölfarið voru þátttakendur spurðir um viðhorf til vinnutímans. Flestir voru ánægðir með vinnutímann og vildu ekki breyta honum eða 61-68% svarenda. Um 36% þeirra sem störfuðu á

almennum vinnumarkaði með stuðningi vildu fjölga tímum í vinnu samanborið við 22-26% svarenda á öðrum vinnustöðum. Aftur á móti vildu 12% þeirra sem unnu á almennum vinnumarkaði án stuðnings fækka tímum og um 6% þeirra sem voru á aðgreindum vinnustað (sjá mynd 7).



**Mynd 7. Ef þú fengir að ráða, myndir þú vilja fjölga tímum, fækka þeim eða halda þeim eins og þeir eru núna?**

Niðurstöður rýnihópanna endurspegluðu niðurstöður könnunarinnar. Misjafnt var hversu mikið þátttakendur, sem störfuðu á aðgreindum vinnustöðum, vildu vinna. Sumir voru sáttir á meðan að aðrir vildu vinna fleiri tíma á dag eða fleiri daga í viku en vinnustaðurinn bauð upp á. Samkvæmt forstöðumanni aðgreinds vinnustaðar er mikil eftirspurn eftir því að komast í vinnu á vinnustaðnum. Hann tók fram að til að geta boðið fleiri einstaklingum starf, vinnur hluti starfsfólks minna en 20 tíma í viku.

Þátttakendur höfðu ólíka sýn á hve mikla vinnu þeim gafst kostur á að fá. Karlkyns viðmælandi sagði: „Ég fæ bara að vera jafn lengi og ég treysti mér til að vera,“ og annar tók undir: „Ég held að það sé einmitt mottóið, það fer bara eftir því hvað, hver líkamleg geta fólks er og hvernig er unnið úr henni þetta er allt voðalega opið svona, hvernig vinnutíminn er.“ Aðrir þátttakendur hefðu viljað fá meiri vinnu á aðgreinda vinnustaðnum og töldu sig hafa næga starfsorku til að vinna meira, af því kröfurnar væru aðrar en á almennum vinnumarkaði. Kvenkyns þátttakandi lýsti óskavinnutíma sínum svona:

Ég gæti alveg unnið frá 9 til 4 á daginn. Svona kannski 7 klukkutíma á dag. Það væri ekki erfitt fyrir mig af því ég er á aðgreindum vinnustað. En ef ég væri á almennum vinnumarkaði þá myndi ég vinna 4-5 tíma.

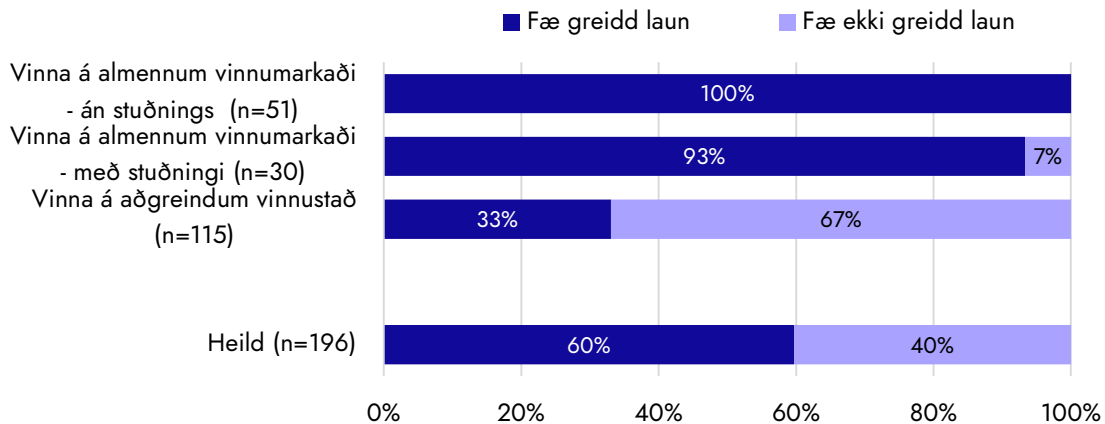
Löngun til að vinna meira endurspeglar mikilvægi þess að fatlað fólk fái starf við hæfi og geti unnið í samræmi við starfsorku. Hún treystir sér til að vinna lengri vinnudaga á aðgreindum



vinnustað heldur en á almennum vinnumarkaði sem gefur jafnframt vísbendingar um að vinnuumhverfið á almennum vinnumarkaði geti verið fötluðu fólki erfitt. Þessar vísbendingar benda á mikilvægi þess að styðja atvinnurekendur á almennum vinnumarkaði í móttöku fatlaðs fólks, þannig að það hafi raunverulegt val um hvar og hve mikið það vinnur eins og annað fólk á vinnumarkaði.

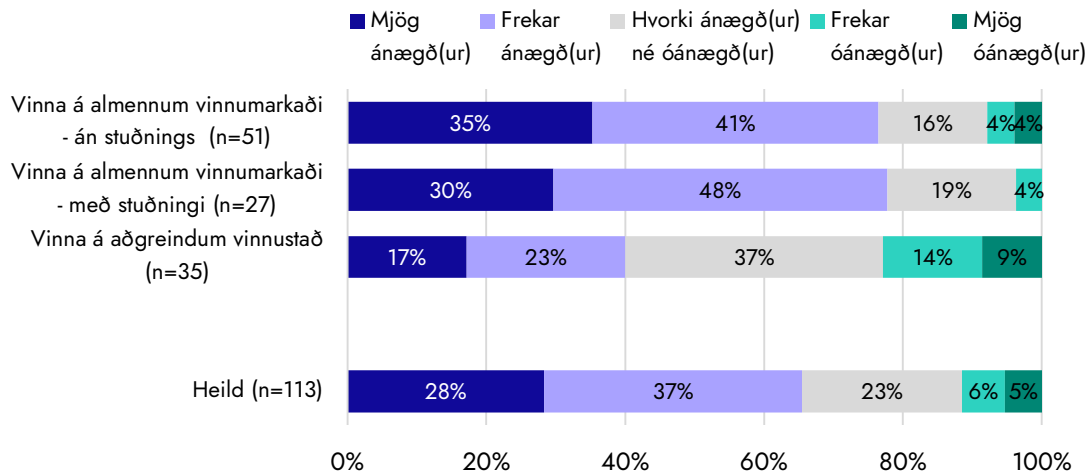
## Laun og umbun

Í könnuninni meðal þjónustunotenda voru þátttakendur spurðir hvort þeir fengju greidd laun fyrir vinnu sína. Allir á almennum vinnumarkaði án stuðnings og nær allir á almennum vinnumarkaði með stuðningi fengu greidd laun fyrir vinnu sína samanborið við þriðjung svarenda á aðgreindum vinnustað (sjá mynd 8).



**Mynd 8. Færð þú greidd laun fyrir vinnuna, hæfinguna eða iðjuna?**

Þátttakendur sem fengu greidd laun fyrir vinnu sína voru spurðir hvort þeir væru ánægðir eða óánægðir með launin. Í heildina voru 65% svarenda mjög eða frekar ánægðir með launin sín. Þegar greint var eftir tegund vinnustaðar kom í ljós að þeir sem unnu á almennum vinnumarkaði, með eða án stuðnings, voru líklegri til að vera ánægðir með launin (76-78%) en þeir sem unnu á aðgreindum vinnustað (40%) (sjá mynd 9).



**Mynd 9. Hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ertu þú með launin sem þú færð?**

Niðurstöður viðtala við fagfólk og rýnihópa meðal fatlaðs fólks á aðgreindum vinnustöðum eru í samræmi við niðurstöður spurningakönnunarinnar, þ.e. að starfsfólk á aðgreindum vinnustöðum fær ekki í öllum tilvikum greidd laun fyrir vinnu sína. Niðurstaðan rímar einnig við rannsókn Rice (2018) að ekki fari allir aðgreindir vinnustaðir eftir kjarasamningum. Þegar laun fatlaðs starfsfólks á aðgreindum vinnustöðum eru ákvörðuð, er að mestu stuðst við kjarasamninga sem eru í samræmi við samkomulag ASÍ og Hlutverks – samtaka um vinnu og verkþjálfun frá 4. maí 2006 um laun og réttindi fatlaðra starfsmanna á vinnustöðum fatlaðra. Röðun í launaflokk byggir á mati á færni starfsmannsins sem unnið er af vinnuveitanda. Laun eru greidd í hlutfalli við umsamda kaupaxta miðað við metna starfshæfni.<sup>2</sup> Í matinu eru settir fram fjórir launaflokkar; 30, 50, 70 eða 90% af samningsbundnum launum á viðkomandi vinnustöð. Átta þættir eru dregnir fram sem taldir eru hafa hvað mest áhrif á getu einstaklingsins til þess að inna af hendi það starf sem matið nær til. Vinnuveitandi metur viðkomandi með því að gefa honum einkunn á bilinu 0 til 4, allt frá því að geta *alls ekki* ráðið við matsatriðið yfir í að geta *alltaf* ráðið við það. Það ber að hafa í huga að vinnuveitandi sem metur starfsgetu einstaklingsins hefur einnig hagsmuna að gæta.

Önnur laun á aðgreindum vinnustöðum geta verið í formi umbunar t.d. skemmtiferða eða námskeiða, veitinga, niðurgreiðslna á árhátíð eða vasapenings. Sem fyrr segir fólst einn hluti rannsóknarinnar í því að biðja stjórnendur aðgreindra vinnustaða um að fylla út eyðublað um vinnu starfsmanna og laun. Samkvæmt upplýsingum sem fengust frá stjórnendum gat upphæð vasapenings verið frá 8 – 15 þúsund kr. á mánuði. Á aðgreindum vinnustöðum starfa líka einstaklingar sem eru í starfsþjálfun sem fá ekki laun greidd fyrir sína vinnu í formi launagreiðslna, þrátt fyrir að ekki sé endilega greinilegur munur á milli þeirra sem eru í vinnu og þeirra sem eru

<sup>2</sup> Sjá starfsgetumat í viðauka

í starfsþjálfun; störfín eru þau sömu. Fagfólk benti á að kerfi almannatrygginga hjálpaði ekki til við að uppræta þennan mun þar sem hin minnstu laun gætu haft áhrif á greiðslu örorkulífeyris til fólks í starfsþjálfun. Skerðingin kallaði á breytt fyrirkomulag örorkugreiðslna til fatlaðs fólks.

Algengt er að aðgreindir vinnustaðir noti viðmiðunartaxta kjarasamnings Eflingar þegar stuðst er við starfsgetusamning Hlutverks og ASÍ. Stjórnandi á aðgreindum vinnustað sagði að launin væru ekki hugsuð sem aðaltekjur, öfugt við það sem gengur og gerist á almennum vinnumarkaði:

Þetta er hugsuð í rauninni sem greiðslur ofan á örorkubætur. Laun með örorkubótum. Ef þú ert ekki að fá örorkubætur þá ertu ekki í þessu dæmi, [...]. Laun til fólks sem er ekki að fá einu tekjurnar frá [aðgreindum vinnustað], þetta eru viðbótartekjur en ekki aðaltekjur. [...] Enginn sem er í þessu dæmi lifir eingöngu á þessum launum sem hann er að fá frá [aðgreindum vinnustað].

Eins og kemur fram í tilvitnuninni þá er ekki gert ráð fyrir að tekjurnar sem fólk vinnur sér inn á aðgreindum vinnustöðum séu þeirra aðaltekjur sem dugi til framfærslu. Draga má þá ályktun að þannig sé gert lítið úr vinnuframlagi fatlaðs fólks sem á þátt í að viðhalda og samþykka láglau nastefnu meðal þeirra. Fatlað fólk í listköpun fær stundum söluhagnað af listmunum og listaverkum en hann er oftast í formi umbunar, til dæmis í formi húsbúnaðar eða annarra nauðsynjavara, en það er þó ekki algilt. Fagfólk í málefnum fatlaðs fólks kallar eftir gagnsæi er við kemur kaupum og sölum af þessum gjafavörum og réttláttu launakerfi, enda lítið sjálfræði í því að fá söluhagnað í formi umbunar sem viðkomandi hefur ekki áhrif á.

Á sumum vinnustöðum eru ákveðin verkefni lögð fyrir fólk, eða iðja. Þar er þeim veitt afmörkuð verkefni til að inna af hendi en samkvæmt viðmælendum er ekki alltaf skýrt hvenær um er að ræða atvinnu sem greiða eigi laun fyrir og hvað sé iðja eða dægradvöl til dægurstyttingar. Stjórnandi á aðgreindum vinnustað benti á kerfislægan vanda launagreiðslna til fatlaðs fólks. Þrátt fyrir að mikið af því sem vinnustaðurinn bjóði upp á gæti talist til iðju þá sé folkið sem þangað kemur í vinnu. Einstaklingarnir fá ekki launagreiðslur frá vinnuveitenda heldur er það Tryggingastofnun ríkisins sem greiðir þeim örorkubætur eins og komið hefur fram: „og það eru náttúrulega launin til þeirra [örorkubæturnar].“ En bætur hafa ekki sömu merkingu og laun sem starfsfólk vinnur sér inn. Einstaklingar sem vilja ekki vera á bótum, heldur fá laun fyrir vinnu sína, hafa ekkert val: „Bara af því að þú ert fötluð þá bara þarftu að vera á bótum.“ Stjórnandi á aðgreindum vinnustað tengdi saman hugtökin laun og virðing: „Það er miklu meiri virðing í því að fá laun heldur en bætur.“ Hún spurði hvort:

Það væri ekki meiri virðing í því að þau [fatlað fólk] fái bæturnar sem laun frá atvinnurekanda þar sem þau eru í þjónustu? Þetta er náttúrulega bara tilfærsla á peningum. En kerfið bara býður ekki upp á svona tilfærslu. Computer says no.

Hún sagði enn fremur mikilvægt að bótakerfið tæki á móti fötluðu fólki um leið og það hætti í því starfi sem það væri í hverju sinni. Þannig ætti kerfið að grípa fólk, og tryggja því framfærslu, en ekki að vera hindrun í því að það fengi greidd laun fyrir vinnu sína. Ekki sé boðlegt að fatlað fólk „detti“ á milli kerfa því þá fer fjármagnið með. Kallað var eftir nýrri hugsun í bótamálum og lagt til að bætur yrðu að launagreiðslum þegar að einstaklingar færu á vinnumarkað:

Er hann að fá þetta [örorkubætur] sem tekjur? Og ef hann hættir að vinna á þessum vinnustað og þá bara taka hakið af og hann dettur þá inn á örorkubætur aftur. Hann þarf ekki að fara í örorkumat og bara sannfæra alla um það aftur að hann sé öryrki, heldur bara að kerfið fúnkerar fyrir fólkið. Ekki að kerfið sé til fyrir kerfið.

Þannig var bent á að kerfið, sem á að tryggja velferð þegna sinna, geti verið hindrun, sem vinni gegn þeim sem þurfa á því að halda. Af orðum þjónustunotanda, sem ekki var í starfi þegar viðtalið fór fram, mátti ráða að kerfi almannatrygginga drægi frekar úr mætti hennar til að starfa á hinum almenna vinnumarkaði þrátt fyrir áhuga: „það er það sem ég hef áhyggjur yfir ef ég fer aftur á vinnumarkað er að þær verða teknar af mér, tekjurnar af mér sko.“ Hér vantar fjárhagslegan hvata sem á þátt í að hvetja fólk til starfa.

Á almennum vinnumarkaði eru launin almennt hærrí en á aðgreindum vinnustöðum sem gerir það að verkum að margir þátttakendur sögðust frekar vilja starfa þar, eða starfa þar samhliða starfi á aðgreindum vinnustað. Þetta sjónarmið birtist skýrt í orðum kvenkyns viðmælanda, sem hafði bæði starfað á almennum vinnumarkaði og aðgreindum vinnustað: „mér finnst dálítið lítil laun [á aðgreindum vinnustað] miðað við hvað ég fæ á almenna markaðinum“. Umræður þátttakenda í rýnihópunum voru í samræmi við niðurstöður spurningakönnunarinnar, um að meiri ánægja væri með laun á almennum vinnumarkaði en á aðgreindum vinnustöðum. Þó skal benda á að fyrst þegar þátttakendur rýnihópanna voru spurðir um laun sín, sögðust þeir undantekningalítið vera ánægðir. Aftur á móti þegar meiri umræður fóru fram og þeir báru saman laun á almennum vinnumarkaði og laun á aðgreindum vinnustöðum urðu þátttakendur sammála um að launin á aðgreindum vinnustöðum ættu að vera hærrí. Hér segir kvenkyns þátttakandi frá launum sem hún fékk á almennum vinnumarkaði sem eru að hennar sögn mun hærrí en þau sem hún fær fyrir vinnu sína á aðgreindum vinnustað. Það var einnig hlutastarf líkt og hún er í nú:

...ég vann þar í svona 5 daga eftir að ég veiktist, aftur, þá þurfti ég að segja upp vinnunni. Þá fékk ég fyrir 5 daga, fékk ég 30 þúsund kall í vasann, bara fyrir 5 daga. Og það var ekki út mánuðinn, það var bara 5 dagar, fékk ég bara 30 þúsund kall í vasann.

Það leyndi sér ekki að hún var mun ánægðri með launin sem hún fékk á almennum vinnumarkaði í samanburði við núverandi laun.

Eins kom það þátttakanda sem var í starfsþjálfun á aðgreindum vinnustað á óvart að aðrir fengju greidd laun fyrir sitt vinnuframlag: „Ég er bara að heyrja það núna í fyrsta sinn að það sé að fá laun.“

Mat á virði starfsins, sem birtist hvað helst í lágum eða engum launum sýnir hvernig fötluðu fólki er mismunað á vinnumarkaði. Framleiddar eru vörur á aðgreindum vinnustöðum sem eru seldar, ásamt því sem vinnustaðirnir sinna ýmsum verkefnum fyrir fyrirtæki og undirbúa varning áður en hann fer í sölu til almennings. Það má ekki líta fram hjá því að vanvirðing felst í því að vinnuframlag fatlaðs fólks sé ekki metið til jafns við vinnuframlag annarra á vinnumarkaði.

Þátttakendur sem störfuðu á aðgreindum vinnustöðum höfðu litla sem enga vitneskju um hvernig laun þeirra voru ákvörðuð eða hver tæki ákvörðun um laun þeirra. Jafnframt mátti greina að þeim þætti óþægilegt að ávarpa launamál við yfirmenn sem ber merki erfiðra valdatengsla. Sjaldan hafði samtal um launamál átt sér stað á vinnustaðnum frá því þeir hófu störf og/eða höfðu verið metnir með hliðsjón af starfsgetumati Hlutverks og ASÍ. Ekkert samtal var heldur á milli starfsfólks og stéttarfélag þeirra, en umræðan um launamál í rýnihópunum átti þátt í að þátttakendur fóru að velta fyrir sér þessum málum og aðkomu verkálýðsfélaga að kjörum þeirra.

Þegar velt er upp möguleikum fatlaðs fólks og jafnrétti til launa í samhengi við samkomulag Hlutverks og ASÍ taldi stjórnandi á aðgreindum vinnustað líklegra að ef gert væri endurmat á starfshæfni fatlaðs fólks væri það fremur metið í lægri launaflokk en hærri. Ástæðuna mætti rekja til þess að meiri líkur en minni væru á að einstaklingurinn minnkaði færni sína í vinnu með aldri heldur en að auka við hana. Þar sem vinnumatið getur leitt til verra mats, á sér sjaldan stað endurmat á vinnusamningi Hlutverks og ASÍ á aðgreindum vinnustöðum. Á almennum vinnumarkaði hefur starfsaldur áhrif á laun og sjónarmiðið um að á aðgreindum vinnustöðum gæti endurmat orðið til launalækkunar felur því í sér mótsögn við það sem tíðkast á almennum vinnumarkaði.

Viðmælendur úr hópi fagfólks voru gagnrýnir á starfsgetumatið; hvernig það fer fram og skort á samtali við þá sem eiga hlut að máli.

[...] fyrirtæki [verndaður vinnustaður] bara metur þetta á eigin vegum og ekki með neinni hliðsjón af því hvernig einhver önnur fyrirtæki eru að meta þessa vinnuhæfni. Þrátt fyrir að þetta hafi á sínum tíma verið álitnið fyrirmyndarfyrirkomulag hafi verkefninu ekki verið fylgt eftir sem skyldi og því farið svolítið ofan í vaskinn.

Það virðist vera misjafnt hvernig starfsmatið er notað og hafa sumir vinnustaðir fatlaðs fólks tekið þá ákvörðun að nota aldrei lægsta þrepið í starfsgetumatinu (30%) á meðan aðrir vinnustaðir setja flesta starfsmenn í þann flokk. Að sögn viðmælenda getur starfsgetumatið einnig leitt til þess að einstaklingar fái ekki greidd laun vegna þess að starfsgetumatið hafi leitt í ljós núll prósent

starfsgetu. Einstaklingarnir mæta eftir sem áður til vinnu og inna þar ýmis verkefni af hendi. Sérfræðingur í málaflokknum velti fyrir sér hver markmiðin væru með slíku starfi. Hún sagði: „Sé fatlað starfsfólk ánægt, þá sé þar við setið, markmiðinu náð.“ Aðrar hugmyndir virðast vera uppi um störf og launakjör fatlaðs fólks og framlag þess á vinnumarkaði heldur en fyrir aðra. Það er ríkjandi viðhorf að ef fatlað fólk er ánægt í starfi, þá skipti launakjör og réttindi minna máli. Þetta eru viðhorf sem ekki eiga við um aðra á vinnumarkaði.

Verkstjórar á vinnustöðunum sjá oft um starfsmatið en það er sagt rýra bæði trúverðugleika og áreiðanleika þess. Viðmælandi tók fram að matið byggði á huglægum þáttum og að fátt væri því til fyrirstöðu að þeir sem leggi það fyrir breyti matinu að einhverju leyti sem geti haft áhrif á útreikninga: „Við höfum alveg séð allavega eitt mat þar sem það var bara skipað yfir sumar spurningarnar [...] af því það segir þetta á ekki við og þetta á ekki við.“ Það að sá sem sér um starfsgetumatið á viðkomandi vinnustað þurfi að velja spurningar sem eiga við í hverju tilfelli gefur vísbendingar um formgalla. Við þetta má bæta að matið byggir á samkomulagi sem fatlað fólk kom ekki að, eins og kom fram hjá sérfræðingi:

Bara eins og varðandi aðra launþega á vinnumarkaði, við tilnefnum einhverja fulltrúa fyrir okkar hönd til þess að semja um okkar kaup og kjör og svo getur vel verið að við séum óánægð með það en það eru þó allavega einhver sem gera þetta í okkar umboði. En það er enginn sem fékk þetta umboð fyrir fatlað fólk.

Bent var á að ofangreint verklag stæðist ekki lög, sér í lagi með tilkomu laga um jafna meðferð á vinnumarkaði. Starfsgetumatið fæli í sér beina mismunun; að fötluðu fólki sé gert að sæta annars konar launafyrirkomulagi en aðrir á vinnumarkaði. Talið var að samningur sem þessi yrði ekki gerður í dag heldur sé hann lýsandi fyrir ákveðið viðhorf um að fólk verði að hafa fulla starfsorku til að vera á vinnumarkaði, eða hafa rétt til launa eða afkomu.

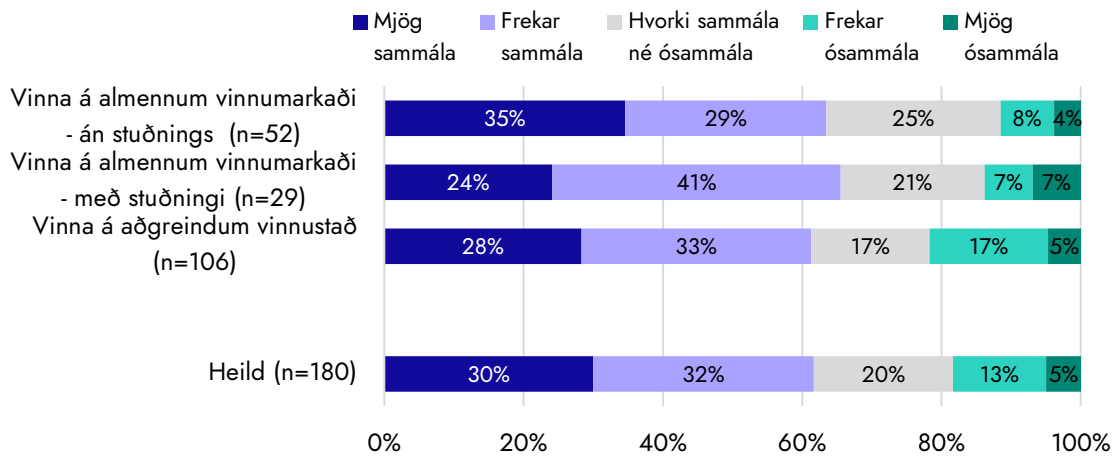
Málefnum fatlaðs fólks hefur lítið verið sinnt innan stéttarféлага og fátt gert til að efla þátttöku þeirra innan félaganna. Tækifæri til að taka þátt í hefðbundnum störfum innan stéttarféлага hafa verið af skornum skammti og skortur er á fræðslu: „Samtalið þarna á milli er ekki neitt, ég get nokkurn veginn fullyrt það að stéttarfélög eru ekki að leita eftir skoðunum fatlaðra aðila í stéttarfélagunum.“ Málefni fatlaðs fólks hafa ekki verið í sérstökum forgangi og stéttarfélögin hafa ekki skapað rými á vinnumarkaði fyrir fatlað fólk: „Þetta hefur verið bara svolítið jaðarsett í umræðunni.“ Til að geta sinnt fötluðum einstaklingum betur innan stéttarfélaganna er nauðsynlegt að falast eftir þeirra þátttöku og fá upplýsingar um hvernig þjónusta væri hægt að bjóða upp á. Í viðtölunum beindist einnig gagnrýni að Jafnréttisstofu fyrir ófullnægjandi þekkingu á málefnum fatlaðs fólks. Ástæðan fyrir óbreyttu ástandi fælist því ekki síst í því að stofnanir sem ættu að hafa hlutdeild í málum gerðu það ekki vegna vankunnáttu eða skorti á sérfræðiþekkingu.

## Tegund starfa, vinnumenning og starfsþróun

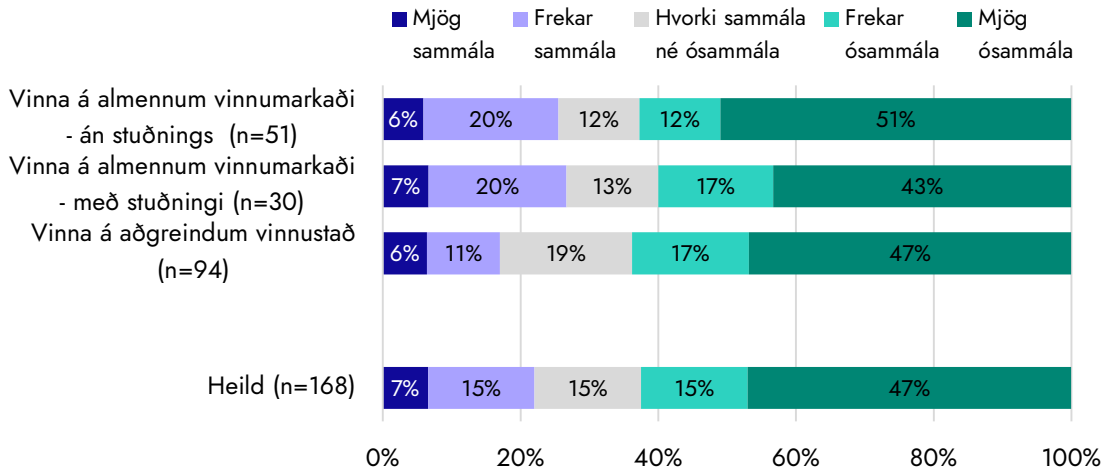
Gögnin, sem aflað var vegna rannsóknarinnar, veita ýmsar upplýsingar um hvers konar verkefni fatlað fólk sinnir á vinnustaðnum og hvernig því líkar starfið.

### Verkefni og starfsánægja

Mynd 10 sýnir að þátttakendur á aðgreindum vinnustöðum voru líklegri til að vera frekar eða mjög ósammála fullyrðingunni að verkefni í vinnunni væru fjölbreytt og skemmtileg en fólk sem starfaði á almennum vinnumarkaði. Samt var fyrstnefndi hópurinn ekki líklegri en sá sem starfaði á almennum vinnumarkaði til að vilja skipta um starf (sjá mynd 11). Þetta vekur upp spurningar um hvort fólk á aðgreindum vinnustöðum sjái það ekki sem möguleika að skipta um starf.

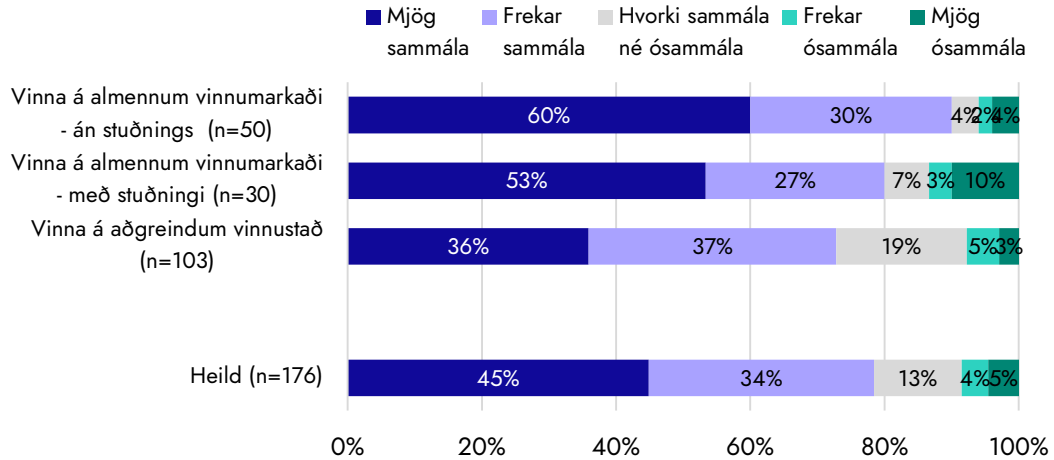


**Mynd 10. Það sem ég geri á daginn er fjölbreytt og skemmtilegt**



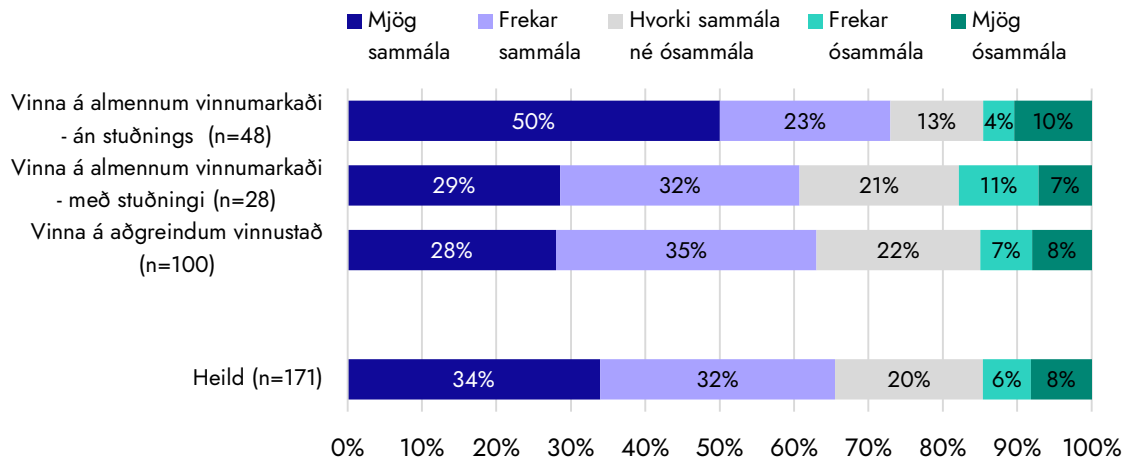
Mynd 11. Ég hef áhuga á að skipta um starf

Góð tengsl eða sambönd á vinnustað er einn þáttur sem getur haft áhrif á starfsánægju. Mynd 12 sýnir að þátttakendur sem störfuðu á aðgreindum vinnustöðum voru ólíklegri til að eiga góða féлага í vinnunni en þátttakendur sem störfuðu á almennum vinnumarkaði. Þá voru þátttakendur á almennum vinnumarkaði án stuðnings líklegastir til að taka þátt í félagslífi vinnustaðarins (sjá mynd 13).



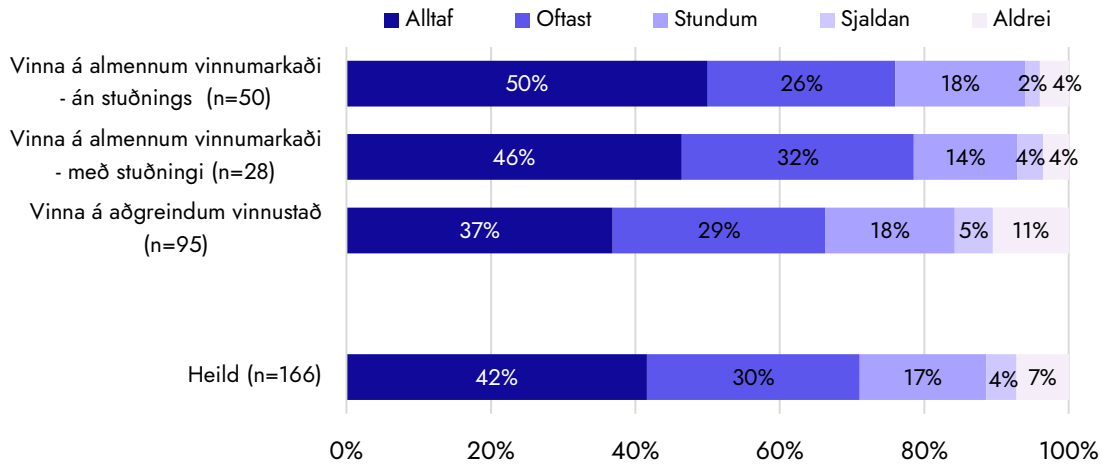
Mynd 12. Ég á góða féлага í vinnunni



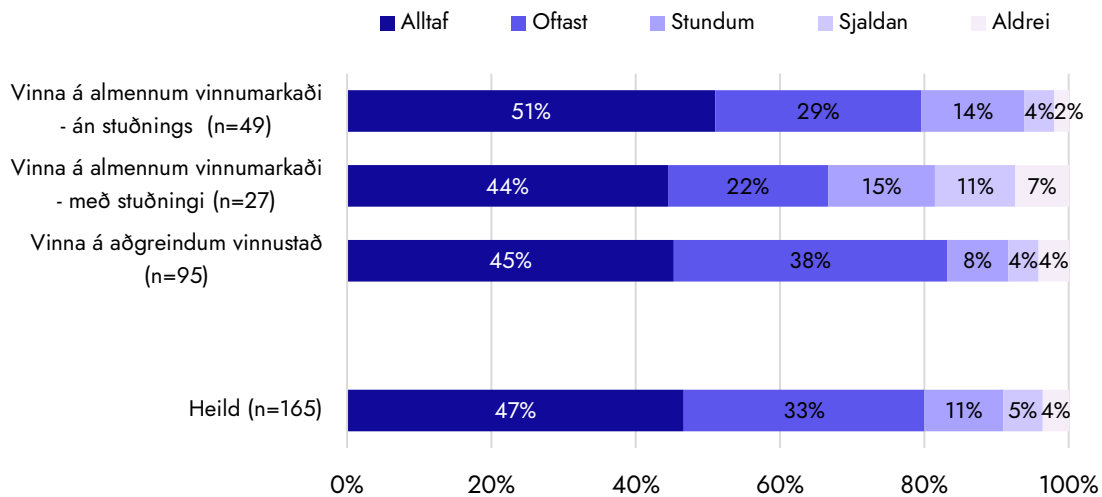


### Mynd 13. Ég tek þátt í félagslífinu á vinnustaðnum mínum

Þá getur stuðningur í vinnu skipt máli fyrir starfsánægju. Í könnuninni voru þátttakendur annars vegar spurðir hvort þeir fengju stuðning frá samstarfsfólki og hins vegar hvort þeir fengju stuðning frá yfirmanni. Mynd 14 sýnir að hlutfallslega fleiri þeirra sem störfuðu á almennum vinnumarkaði upplifðu stuðning frá samstarfsfólki en þeirra sem störfuðu á aðgreindum vinnustað. Þessi niðurstaða vekur upp spurningu um hvernig fólk á aðgreindum vinnustöðum túlki hugtakið „samstarfsfólk“, þ.e. hvort það hafi einungis fatlað samstarfsfólk í huga eða einnig ófatlaða leiðbeinendur. Þá kom í ljós að þátttakendur sem voru á almennum vinnumarkaði með stuðningi, voru líklegri en þeir sem voru á almennum vinnumarkaði án stuðnings og þeir sem voru á aðgreindum vinnustöðum til að upplifa sjaldan eða aldrei stuðning frá yfirmanni (sjá mynd 15). Þessi niðurstaða gæti verið vísbending um að sumir þeirra sem nýta AMS séu ekki taldir vera hluti af starfsteyminu, heldur tilheyri sérstöku verkefni sem þurfi aðkomu sérfræðinga sem á þá þátt í að viðhalda aðgreiningu á vinnustað.



**Mynd 14. Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá vinnufélögum þínum ef á þarf að halda?**



**Mynd 15. Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá yfirmanni þínum ef á þarf að halda?**

Verkefnin sem unnin eru á aðgreindum vinnustöðum eru misjöfn, en á flestum þessum stöðum vinnur fólk að framleiðsluverkefnum fyrir viðskiptavini eða sinnir annarri framleiðslu sem fer í sölu. Þar getur farið fram þökkun á ýmiss konar varningi, samsetningar, flokkanir, álíming, framleiðsla á umbúðum eða merkingar fyrir innlenda aðila. Þar eru saumaðar tuskur og annað sem fer í sölu, en einnig á sér oft stað ýmiss konar listsköpun og handverk eða hanyrðir. Þar er líka verið að líma miða á kassa, brjóta saman öskjur, endurpakka vörum, raða gögnum í möppur og umslög, þrjóna, þæfa ull, gera kort og svona mætti áfram telja. Á einstaka vinnustöðum er helst lögð áhersla á handverk þar sem verið er að smíða og mála leikföng eða stærri hluti eins og bekki og borð og

einnig er verið að fást við smærri vörur eins og skartgripa eða aðra nytjahluti. Varningurinn sem búinn er til er síðan seldur og starfar fólk þá einnig í versluninni. Á einstaka stöðum starfar fatlað fólk í eldhúsinu og við að framreiða mat og sinna öðru sem snýr að matargerð. Síðan eru vinnustaðir sem eru mest í félagslegri hæfingu og geðrækt (sjá nánar umfjöllum um aðgreinda vinnustaði t.d. á vefsíðu Hlutverks – samtaka um vinnu og verkþjálfun).<sup>3</sup>

Þátttakendur í rýnihópunum, sem unnu á aðgreindum vinnustöðum, voru misánægðir með verkefni sem þeir sinntu. Þeir lýstu oft einhæfri vinnu sem reyndi ekki nægilega mikið á og að vinnan væri ekki nógu krefjandi. Þátttakendur höfðu allir reynslu af að starfa annars staðar, þar sem ánægjan með verkefni var meiri: „Trésmíðaverkstæðið var svona meira spennandi, skemmtilegri vinna. Ekki það að það sé leiðinlegt hérna, en trésmíðaverkstæðið var betra já.“ Fatlaður einstaklingur sem starfar núna á almennum vinnumarkaði sagði eftirfarandi um reynslu sína af því að hafa stafað á aðgreindum vinnustað. „Ég vann á [aðgreindum vinnustað], ég hataði það.“ Hann talaði um einhæfa vélavinnu sem honum líkaði ekki við og lítið væri um að vélarnar hefðu verið uppfærðar þrátt fyrir tæknivæðingu. Þátttakandinn á í góðum samskiptum við starfsfólk sitt á núverandi vinnustað, á almennum vinnumarkaði, þar sem hann hefur starfað í meira en tíu ár en til viðbótar starfar hann sjálfstætt og mátti greina að víðtæk þátttaka hans í atvinnulífinu varð til þess að honum fannst hann vera mikils virði og hafa eitthvað fram að færa. Öfugt við viðmælendur á aðgreindum vinnustöðum efaðist hann ekki um hæfni sína til að starfa á almennum vinnumarkaði þrátt fyrir að hafa veikst og þurft að hverfa frá vinnumarkaði um tíma. Hann sneri aftur á sama vinnustað, með aðlögun, þar sem tekið var tillit til skertrar starfsgetu hans eftir veikindin.

Þrátt fyrir að telja verkefni stundum vera einhæf, voru viðmælendur á aðgreindum vinnustöðum almennt ánægðir í starfi. Þeir höfðu gjarnan myndað góð tengsl við vinnufélagana sem þeir gátu ekki hugsað sér að missa. Að stærstum hluta var það hinn félagslegi þáttur sem dró þá til starfa fremur en starfið sjálft: „Þetta er mjög góður vinnustaður og bara manngefandi hérna,“ og annar sagði: „Félagsskapurinn skiptir öllu máli hjá mér.“ Þar vó hæst samneytið við starfsfélagana og félagsskapurinn sem fólk hafði hvort af öðru. En þó að viðmælendur hafi verið ánægðir með félagsskapinn þá er ekki sjálfgefið að allt starfsfólk aðgreindra vinnustaða myndi tengsl sín á milli. Tveir viðmælendur höfðu hætt á einum aðgreindum vinnustað og hafið störf á öðrum vegna óánægju með starfsumhverfið á fyrri vinnustað.

Aðgreindu vinnustaðirnir gerðu ýmislegt til að reyna skapa gott andrúmsloft og tryggja samheldni starfsfólks. Farið var í vorferðir, haldnar árshátíðir og á einum vinnustað hófst hver dagur á samsöng sem hafði þó fallið niður undanfarið vegna Covid-19. Vorferðirnar voru fjölbreyttar, það

---

<sup>3</sup> Hlutverk – samtök um vinnu og verkþjálfun, sótt 4. febrúar 2021: <https://hlutverk.is/>

var farið á hestbak, dýragarðar höfðu verið heimsóttir og þátttakendur fengu notið náttúrunnar. Karlmaður sem hefur starfað um langt skeið á aðgreindum vinnustað nefndi að það þyrfti ekki að fara langt til að hafa gaman: „[...] einu sinni fórum við í [garð], það var nú ekki lengra, en það var bara gaman, grilluðum þar og höfðum notalega stund.“ Og þegar veðrið var gott á sumrin var stundum grillað, stundirnar voru eftirminnilegar og áttu þátt í að skapa samheldni. Söngurinn átti til að mynda þátt í að undirbúa starfsfólk fyrir daginn:

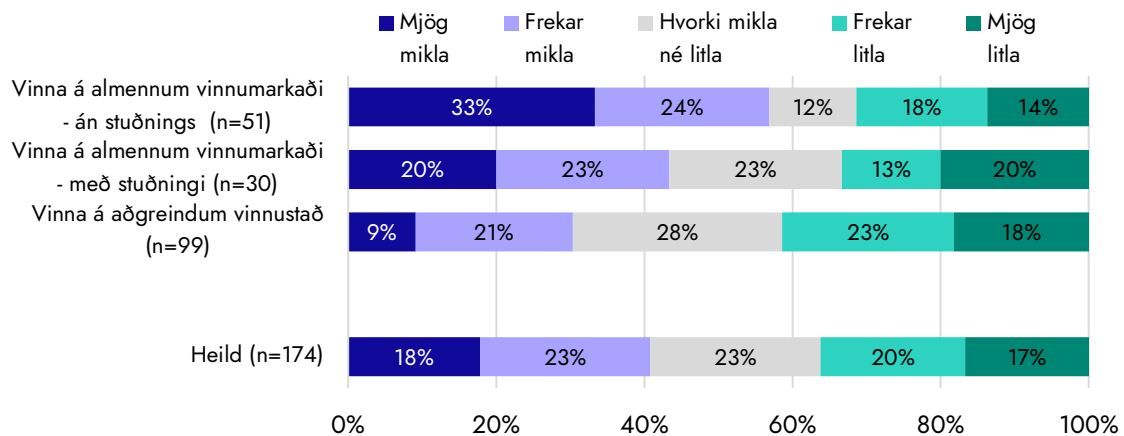
og þegar er búið að syngja, þá vita allir að þá er kominn þessi [vinnustaðartími] eins og við köllum hann. Þá á fólk svona að reyna að vera komið í gírinn og reyna að sleppa áhyggjunum sem voru í gær og fyrradag og reyna að lifa bara í núdeginum, að vera í deginum í dag.

Að sögn starfsmanns sem hafði unnið á aðgreindum vinnustað í tugi ára átti þessi rúfina þátt í að góður liðsandi myndaðist á vinnustaðnum. Á aðgreindu vinnustöðunum var rík áhersla lögð á að „allir væru vinir“ og ef upp kom ágreiningur var fólk kallað á fund og reynt var að miðla málum: „Það er reynt að ræða málin og hvað hefur komið fyrir og hvernig þetta er og hér eiga allir að vera vinir og reynum að hjálpa hver öðrum,“ sagði fatlaður starfsmaður á aðgreindum vinnustað. Hafa ber í huga að valdatengsl á aðgreindum vinnustöðum eru oftast önnur en á milli ófatlaðra á almennum vinnumarkaði. Því er mikilvægt að setja hugmyndir um vináttu á vinnustað í samhengi við eldri hugmyndir um fötlun þar sem áherslan var lengi vel að vernda þyrfti fatlað fólk fyrir umheiminum sem „verndaðir“ vinnustaðir draga heiti sitt af. Góð samskipti hljóta alltaf eiga að vera í forgrunni sama hvaða starfi fólk gegnir. Þá höfðu viðmælendur í einhverjum tilfellum átt í ágreiningi við yfirmann eða verkstjóra og gat það leitt til þess að starfsmaðurinn hætti á vinnustaðnum.

Viðmælendur sem störfuðu á almennum vinnumarkaði með AMS tóku sömuleiðis þátt í ýmsum viðburðum á sínum vinnustað. Sumir áttu góða félaga á vinnustaðnum og upplifðu sig sem hluta af vinnuteyminu. Þó benti viðmælandi úr hópi fagfólks á að það sé ekki alltaf tilfellið að fólki finnist það tilheyrja þeirri vinnumenningu sem ríkir á vinnustaðnum sem bendir til að ekki sé nógu mikið lagt upp úr að fatlað fólk fái aðild að sínum vinnustað. Í sumum tilvikum þurfi að styðja fólk í að aðlagast vinnustaðnum og andrúmsloftinu. Vinnustaðamenning er ólík eftir vinnustöðum og það geti reynst öllum krefjandi að átta sig á hvað sé viðeigandi og hvar. „Það er bara svo ofboðslega stór þáttur á vinnustað, það er þessi *social* menning“. Bent var á að hluti af starfi ráðgjafa AMS fælist í að átta sig á og kortleggja vinnumenninguna til að geta stutt við og aðstoðað starfsfólk við að falla að umhverfinu. Of mikil áhersla virðist vera lögð á aðlögun fatlaðs fólks að vinnuumhverfinu en síður á að það fái aðild og sé hluti af starfsteyminu. Þegar inngilding er höfð að leiðarljósi þarf allt starfsfólk að aðlagast þar sem hún getur ekki einungis verið í eina átt.

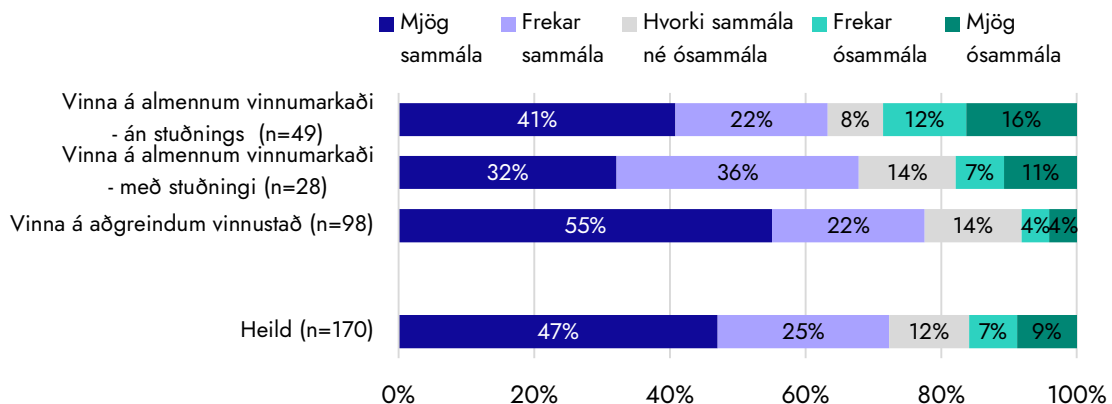
## Möguleikar til starfsþróunar

Í könnuninni meðal þjónustunotenda voru ýmsar spurningar sem snerta möguleika til að þróast í starfi eða skipta um starf. Yfir helmingur þeirra sem vann á almennum vinnumarkaði án stuðnings taldi sig hafa mjög eða frekar mikla möguleika á að þróast í starfi og um 43% þeirra sem unnu á almennum vinnumarkaði með stuðningi. Aftur á móti taldi innan við þriðjungur svarenda á aðgreindum vinnustöðum að möguleikarnir á að þróast í starfi væru mjög eða frekar miklir (sjá mynd 16).



## Mynd 16. Hefur þú mikla eða litla möguleika á að þroska hæfileika þína og þróast í starfi?

Þá var spurt hvort það yrði erfitt fyrir þátttakendur að finna annað starf. Mynd 17 sýnir að fólk sem starfaði á aðgreindum vinnustað var líkleggra til að telja það vera erfitt fyrir sig að finna annað starf við hæfi en fólk sem starfaði á almennum vinnumarkaði.



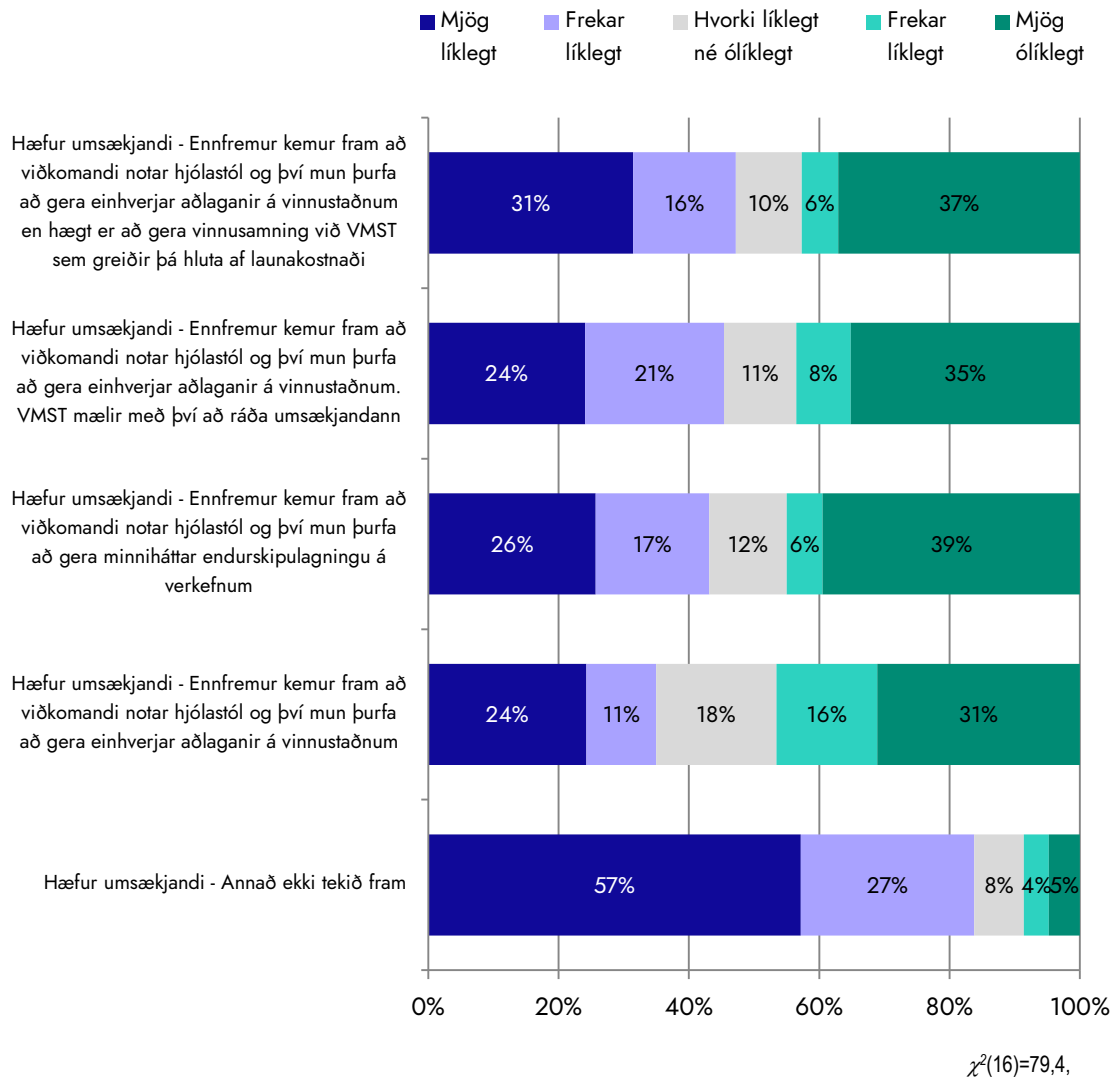
## Mynd 17. Það yrði erfitt fyrir mig að finna annað starf sem ég hefði áhuga á og myndi henta mér

Fagmanneskja í vinnumálum fatlaðs fólks taldi enga sérstaka áherslu lagða á starfsþróun innan fyrirtækja/stofnana þar sem fatlað fólk starfar, þó að það komi fyrir. Hún sagði jafnframt að fötluðu

fólki reyndist erfiðara en öðrum á vinnumarkaði að skipta um starf eða finna starf við hæfi: „Þegar fólk segir, ég vil skipta um starf, þá segjum við bara: Staðan er erfið á vinnumarkaði, það verður ekki auðvelt að fá nýtt starf.“ Helst var bent á þröngt starfsval og skort á störfum. Líkt og komið hefur fram hér að ofan má velta fyrir sér hvort hindranir á vinnumarkaði dragi úr gerendahæfni fatlaðs fólks. Ef fólk ákveður að hætta í starfi geti haft það í för með sér að það komist ekki aftur inn á vinnumarkaðinn þar sem svo fá störf eru í boði.

## Afstaða stjórnenda á almennum vinnumarkaði

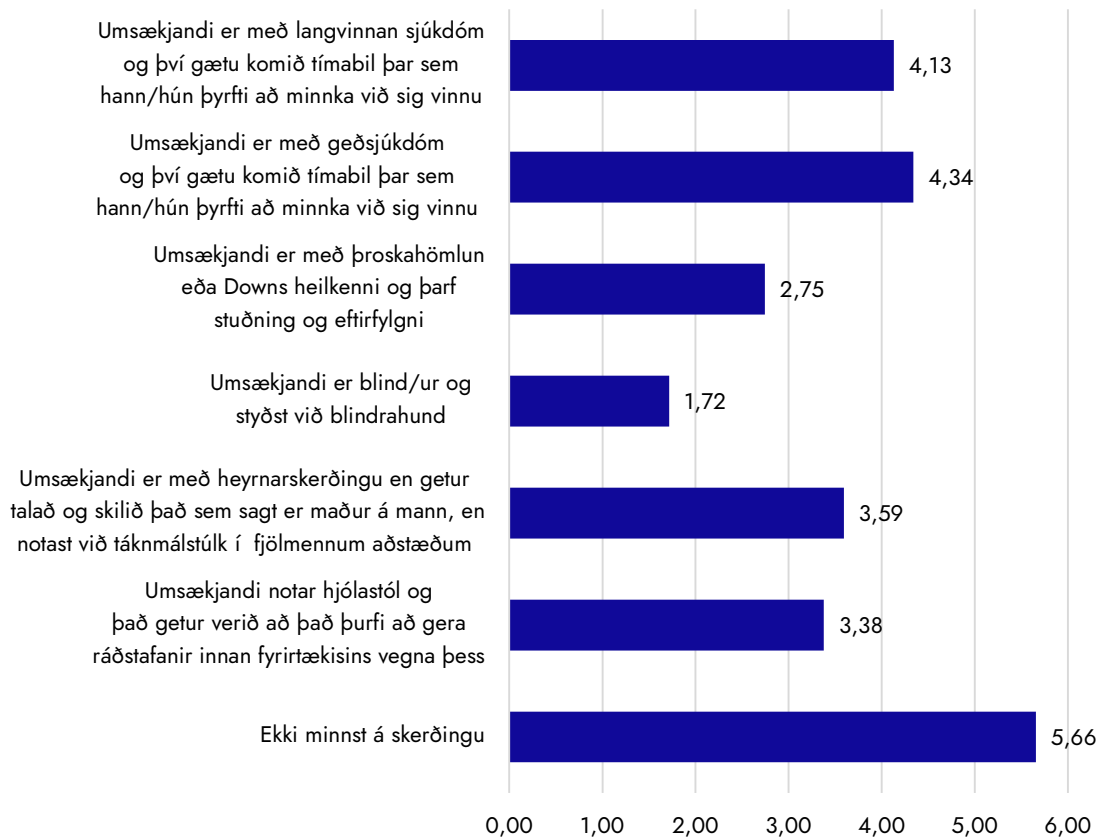
Árið 2020 var könnun lögð fyrir stjórnendur í fyrirtækjum og stofnunum á Íslandi með það að markmiði að kanna ráðningar fatlaðs fólks í störf á almennum markaði. Í upphafi könnunarinnar var stjórnendum gefin lýsing á umsækjanda um starf og voru þeir beðnir að taka afstöðu til hversu líklegt eða ólíklegt væri að umsækjandinn yrði ráðinn í starf á vinnustaðnum. Svarendum var skipt upp í fimm hópa og fengu hóparnir mismunandi lýsingu á umsækjanda. Í fjórum lýsingum kom fram að umsækjandinn notaði hjólastól en í einni lýsingu var ekki tekið fram hvort um fatlaðan einstakling væri að ræða. Eins og sjá má á mynd 18, var mun líklegra að umsækjandi þar sem ekki var tekið fram í umsókn að um fatlaðan einstakling væri að ræða yrði ráðinn í starf á vinnustaðnum, en ef umsækjandinn notaði hjólastól.



**Mynd 18. Ímyndaðu þér að nú þurfi að ráða nýjan starfsmann á vinnustaðinn. Einstaklingur með tveggja ára starfsreynslu og menntun sem þið leitist eftir hefur sótt um starfið. Hversu líklegt er að þú munir ráða viðkomandi?**

Einnig var lögð fyrir ítarlegri spurning um hugsanlega ráðningu. Tilviljun réði því hvers konar lýsingu á umsækjanda hver svarandi fékk. Þátttakendur fengu mismunandi lýsingu á umsækjanda með tilliti til kyns, aldurs, starfsreynslu, menntunar, hvort viðkomandi væri með einhvers konar skerðingu og ef svo var, hvort ráðgjöf eða fjárhagslegur stuðningur væri veittur til að koma til móts við þarfir starfsmannsins. Þátttakendur gáfu svör á kvarða sem náði frá 0 til 10, þar sem 0 táknaði að mjög ólíklegt væri að viðkomandi yrði ráðinn í starf á vinnustaðnum og 10 táknaði að mjög líklegt væri að viðkomandi yrði ráðinn. Mynd 19 sýnir meðaltöl á kvarðanum eftir því hvers konar lýsingu á skerðingu svarendur fengu. Meðaltalið er langhæst (5,66) meðal þeirra sem fengu

lýsingu á umsækjanda þar sem ekki var tekið fram hvort viðkomandi væri með einhvers konar skerðingu eða ekki. Það voru því meiri líkur á að þátttakendur vildu ráða þennan einstakling í starf en einstakling sem notaði hjólastól, væri með heyrnarskerðingu, væri blindur, með þroskahömlun, geðsjúkdóm eða langvinnan sjúkdóm. Lægst var meðaltalið meðal þeirra sem fengu lýsingu á umsækjanda sem var blindur og studdist við blindrahund (1,72).



### Mynd 19. Hversu líklegt er að umsækjandinn fái starf á vinnustaðnum?

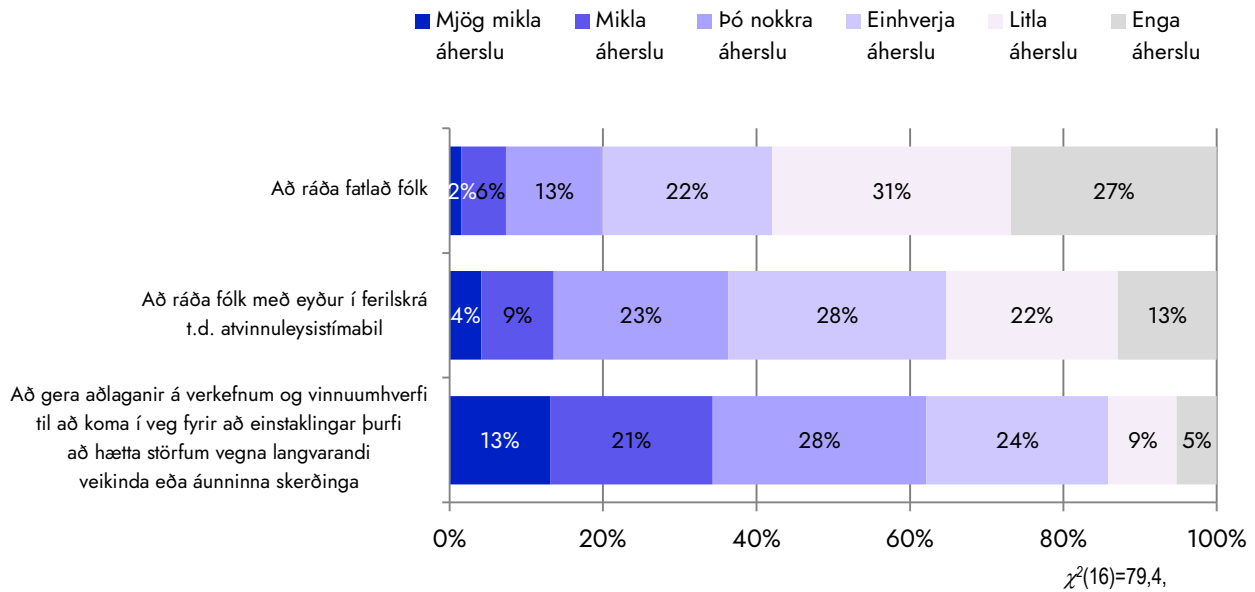
Þátttakendur sem fengu lýsingu á umsækjendum sem voru með einhvers konar skerðingu fengu ýmist að vita að ráðgjöf eða stuðningur væri veittur á vinnustaðinn vegna ráðningar starfsmannsins eða ekki. Tafla 6 sýnir að yfirleitt voru meiri líkur á því að starfsmaðurinn yrði ráðinn ef stuðningur fylgdi. Undantekning er ráðning heyrnarskerter einstaklings, en þar voru minni líkur á ráðningu ef Samskiptamiðstöð heyrnarlausra og heyrnarskertra skipulagði táknmálstúlkun á vinnustaðnum, enda tekið fram að vinnustaðurinn greiddi kostnaðinn við skipulagið.



**Tafla 6. Var veitt ráðgjöf eða stuðningur vegna ráðningar umsækjanda?**

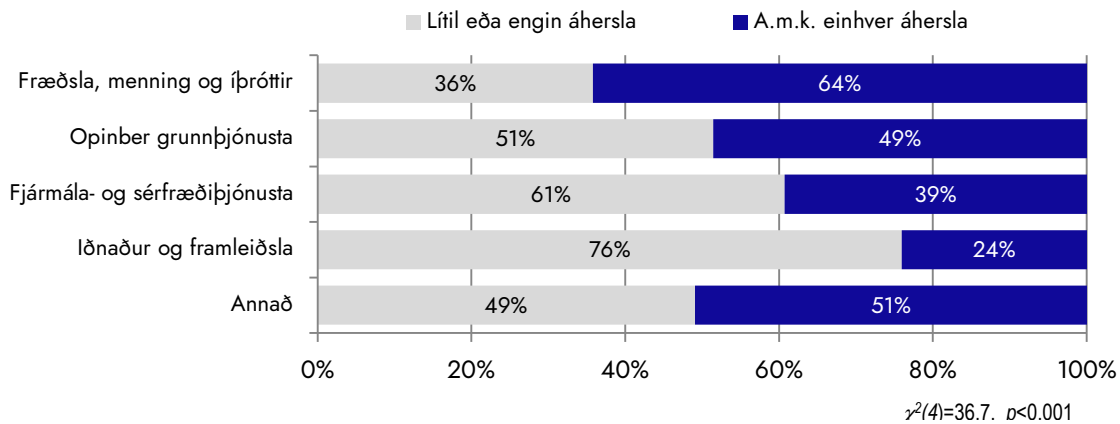
<b>Umsækjandi er með langvinnan sjúkdóm og því gætu komið tímabil þar sem hann/hún þyrfti að minnka við sig vinnu.</b>	
VMST niðurgreiðir hluta af launakostnaði í gegnum vinnusamning öryrkja.	4,39
EKKI tekið fram um niðurgreiðslu af hálfu VMST	3,90
<b>Umsækjandi er með geðsjúkdóm og því gætu komið tímabil þar sem hann/hún þyrfti að minnka við sig vinnu.</b>	
VMST niðurgreiðir hluta af launakostnaði í gegnum vinnusamning öryrkja.	4,53
EKKI tekið fram um niðurgreiðslu af hálfu VMST	4,15
<b>Umsækjandi er með þroskahömlun eða Downs heilkenni og þarf stuðning og eftirfylgni.</b>	
VMST niðurgreiðir hluta af launakostnaði í gegnum vinnusamning öryrkja.	2,92
EKKI tekið fram um niðurgreiðslu af hálfu VMST	2,54
<b>Umsækjandi er blind/ur og stýðst við blindrahund</b>	
Vinumálastofnun veitir ráðgjöf um hvernig hægt er að aðlaga starf og vinnustað fyrir fólk með sjónskerðingu.	1,91
EKKI tekið fram um ráðgjöf af hálfu VMST	1,53
<b>Umsækjandi er með heyrnarsk. en getur talað og skilið það sem sagt er maður á mann, en notast við táknmálstúlk ...</b>	
Samskiptamiðstöð heyrnarlausra og heyrnarskertra skipuleggur táknmálstúlkun á vinnustaðnum en vinnustaðurinn	3,03
EKKERT tekið fram um skipulag táknmálstúlkunar	4,21
<b>Umsækjandi notar hjólastól og það getur verið að það þurfi að gera ráðstafanir innan fyrirtækisins vegna þess</b>	
VMST veitir ráðgjöf um hvernig hægt er að aðlaga og bæta aðgengi innan vinnustaðarins.	3,49
EKKERT tekið fram um ráðgjöf VMST	3,27

Spurt var hversu mikla eða litlu áherslu vinnustaðurinn legði á að ráða fatlað fólk, að ráða fólk með eyður í ferilskrá og að gera aðlaganir á verkefnum og vinnuumhverfi til að koma í veg fyrir að fólk hætti störfum vegna veikinda eða áunna skerðinga. Í ljós kom að afar fá fyrirtæki og stofnanir lögðu áherslu á að ráða fatlað fólk eða fólk með eyður í ferilskrá. Þó var nokkuð um að fyrirtæki lögðu áherslu á að gera aðlaganir til að koma í veg fyrir að fólk með áunnar skerðingar eða langvarandi veikindi þyrfti að hætta störfum (sjá mynd 20).



**Mynd 20. Hversu mikla eða litlu áherslu leggur vinnustaðurinn þinn á eftirfarandi þætti til að koma til móts við ólíkar þarfir starfsfólks og fjölbreytni á vinnustaðnum?**

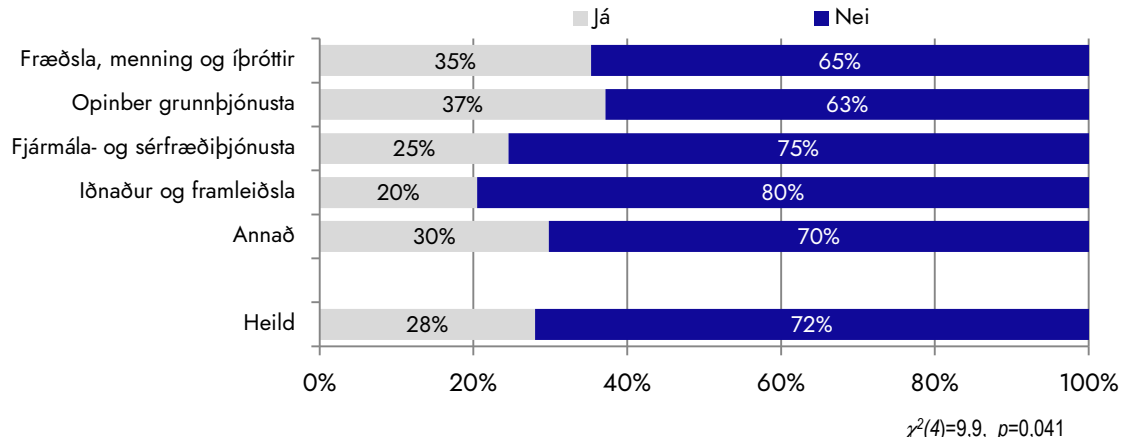
Spurningin um áherslu á að ráða fatlað fólk var greind eftir tegund vinnustaðar. Eins og sjá má á mynd 21, voru líkurnar á að fyrirtækin eða stofnanirnar legðu áherslu á að ráða fatlað starfsfólk mestar meðal vinnustaða sem sinntu fræðslu, menningu eða íþróttastarfsemi en minnstar meðal fyrirtækja í iðnaði og framleiðslu.



**Mynd 21. Hversu mikla eða litlu áherslu leggur vinnustaðurinn þinn á eftirfarandi þætti til að koma til móts við ólíkar þarfir starfsfólks og fjölbreytni á vinnustaðnum – Greint eftir starfsemi fyrirtækis**

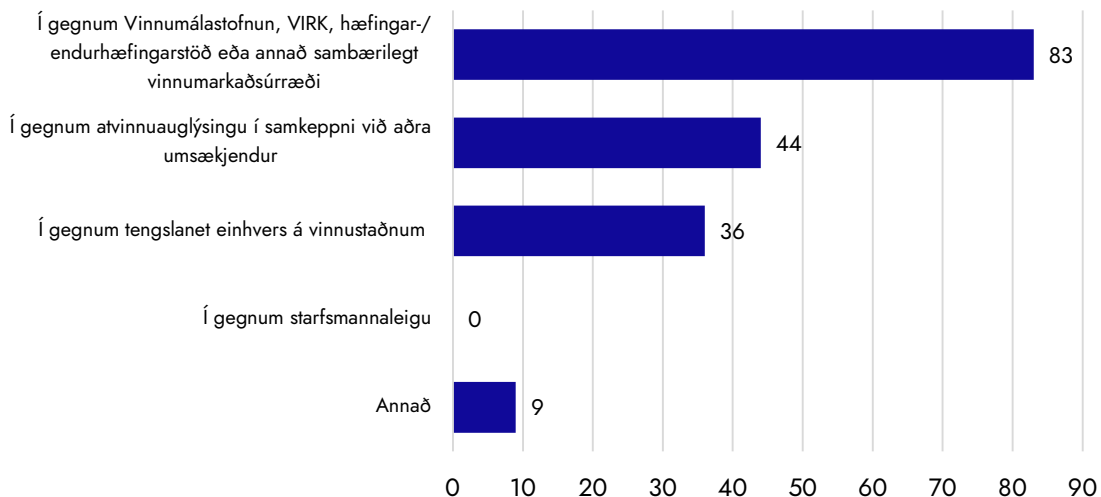
Í framhaldi var spurt hvort vinnustaðurinn hafi ráðið fatlaðan einstakling síðastliðin þrjú ár. Eins og sjá má á mynd 22, höfðu 28% fyrirtækjanna eða stofnananna ráðið fatlaðan einstakling til starfa á

tímabilinu. Það átti þó síst við um fyrirtæki í fjármála- og sérfræðiþjónustu og fyrirtæki í iðnaði og framleiðslu.



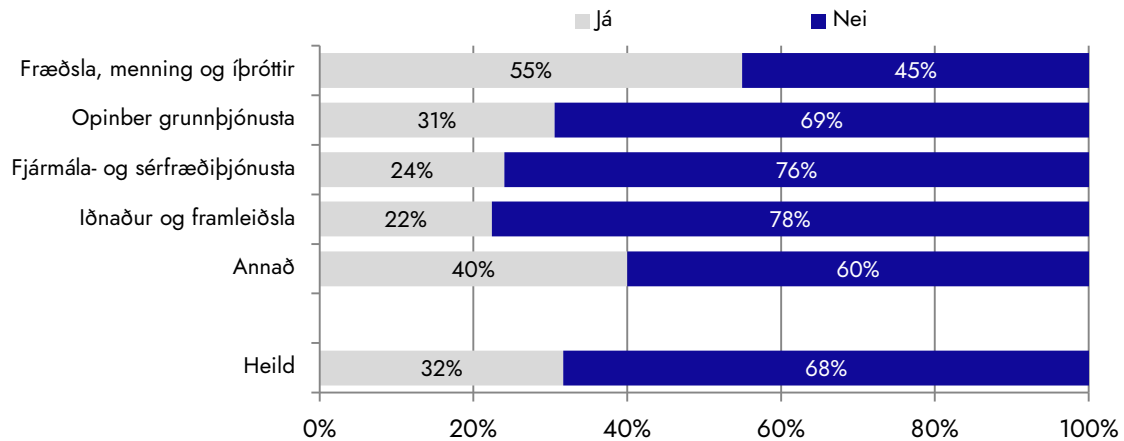
**Mynd 22. Hefur vinnustaðurinn þinn ráðið fatlaðan einstakling síðastliðinn þrjú ár? (þ.e. viðkomandi var fatlaður við ráðningu). Greint eftir starfsemi fyrirtækis**

Stjórnendur, sem sögðu fyrirtækið hafa ráðið fatlaðan einstakling til starfa, voru spurðir hvernig ráðningin var til komin. Nefna mátti fleiri en eitt atriði, ef um fleiri en eina ráðningu var að ræða. Eins og sjá má á mynd 23, var langalgengast að einstaklingurinn eða einstaklingarnir hafi verið ráðnir í gegnum Vinnumálastofnun, VIRK, hæfingar- eða endurhæfingarstöð eða annað sambærilegt vinnumarkaðsúrræði. Tvöfalt fleiri réðu fatlaðan einstakling til starfa í gegnum þess háttar vinnumarkaðsúrræði en sem réðu fólk í kjölfar atvinnuauglýsingar.



**Mynd 23. Hefur vinnustaðurinn þinn ráðið fatlaðan einstakling síðastliðinn þrjú ár? Ef já: hvernig voru einstaklingurinn/einstaklingarnir ráðnir?**

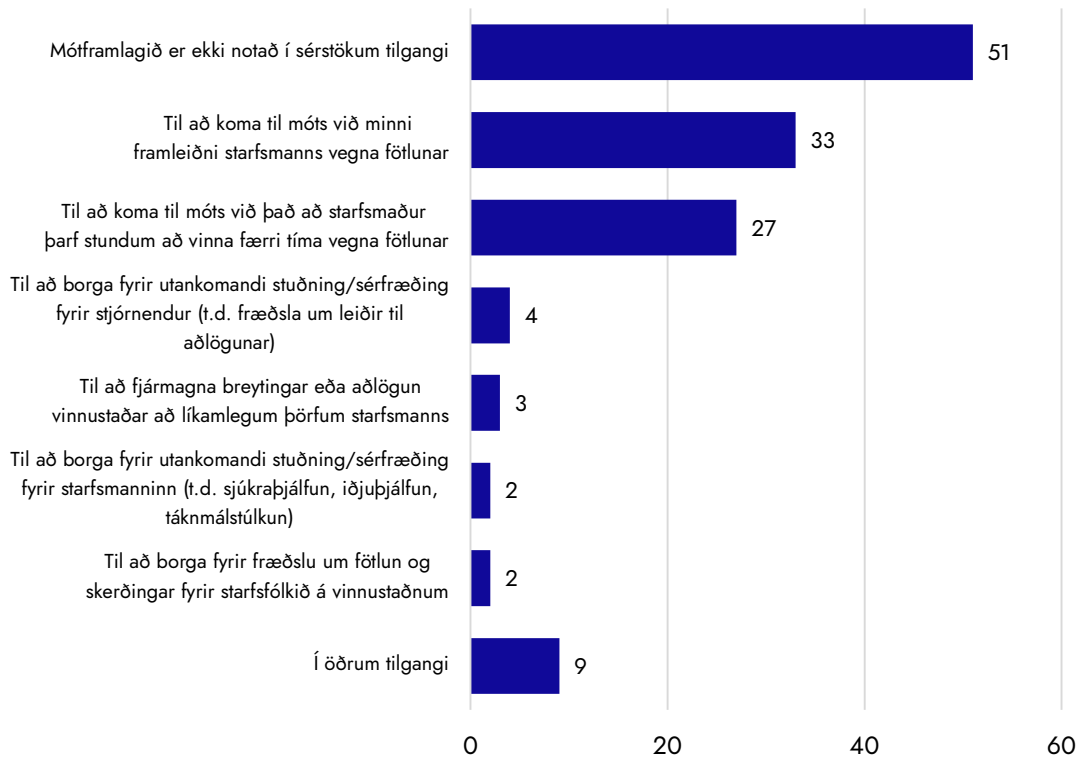
Spurt var hvort vinnustaðurinn hafi einhvern tíma gert vinnusamning við Vinnumálastofnun fyrir fatlaðan starfsmann. Hér er átt við vinnusamning öryrkja. Í ljós kom að tæplega þriðjungur þeirra sem tóku afstöðu til spurningarinnar sagði vinnustaðinn hafa gert slíkt (sjá mynd 24). Nokkuð stór hópur, eða 89 manns af þeim 514 sem tóku þátt í könnuninni, tók ekki afstöðu til spurningarinnar þar sem þátttakendur vissu það ekki. Mynd 24 sýnir jafnframt að fyrirtæki og stofnanir sem sinntu fræðslu, menningu eða íþróttastarfi voru mun líklegri til að hafa gert vinnusamning við Vinnumálastofnun fyrir fatlaðan starfsmann en fyrirtæki á öðrum starfssviðum.



$\chi^2(4)=27,1, p<0,001$

**Mynd 24. Hefur vinnustaðurinn þinn einhvern tímann gert vinnusamning við Vinnumálastofnun fyrir fatlaðan starfsmann? Greint eftir starfsemi fyrirtækis**

Í framhaldi var spurt hvernig mótframlag Vinnumálastofnunar væri nýtt á vinnustaðnum og var algengast að svarendur segðu mótframlagið ekki vera notað í neinum sérstökum tilgangi. Þó var nokkuð stór hópur sem nefndi að mótframlagið hafi verið notað til að koma til móts við minni framleiðni starfsmanns vegna fötlunar og sömuleiðis nefndu fremur margir að mótframlagið hafi verið nýtt til að koma til móts við það að starfsmaður þurfi stundum að vinna færri tíma vegna skerðingar. Benda má á að fáir svarendur tilgreina að fjármagnið hafi verið notað til að kaupa þekkingu, ráðgjöf eða þjónustu fyrir fatlaða starfsmanninn, samstarfsfólk viðkomandi eða stjórnendur (sjá mynd 25).



**Mynd 25. Hvernig er/var mótframlag Vinnumálastofnunar notað?**

## NIÐURLAG

Sumarið 2021 hófst rannsókn á atvinnumálum fatlaðs fólks, þar sem leitast var eftir skoða stöðu þess á vinnumarkaði og upplifun af vinnu. Tekin voru viðtöl við bæði fatlað fólk, fagfólk og stjórnendur. Til viðbótar var könnun lögð fyrir fatlað fólk, 18 ára og eldra, sem nýtir þjónustu sveitarfélaga á grundvelli laga nr. 38/2018. Hér verður fjallað um hvernig hægt væri að stuðla að vinnumarkaði án aðgreiningar, á grundvelli helstu niðurstaðna rannsóknarinnar.

Í rýnihópi meðal fatlaðs fólks var dregin upp mynd af mikilvægi þess að vera í vinnu en könnunin leiddi í ljós að nokkuð stór hluti fatlaðs fólks er ekki í starfi. Fjórðungur þátttakenda var hvorki í vinnu né námi, sem vekur upp spurningar um hvað fólk hefur fyrir stafni. Mikilvægt að skoða betur hvaða ástæður liggja þar að baki, en mörg þeirra sem störfuðu á aðgreindum vinnustað voru tilbúin að starfa á almennum vinnumarkaði en ýmsar hindranir væru sjáanlegar. Fatlað fólk óttast að uppfylla ekki kröfur og væntingar vinnumarkaðarins og veigrar sér við að prófa ólík störf, enda fá störf sem standa því til boða. Fagfólk og stjórnendur bentu á að til að stuðla að vinnumarkaði án aðgreiningar væri ráð að bjóða upp á fjölbreyttari atvinnuúrræði þar sem fólk á aðgreindum vinnustöðum fengi tækifæri til að prófa sig í starfi á almennum vinnumarkaði, með stuðningi, og vinna jafnvel samtímis á báðum stöðum. Slíkt fyrirkomulag gæti orðið til þess að fólk fengi reynslu af að starfa á almennum vinnumarkaði og um leið verið fyrirmynd fyrir bæði starfsfólk og atvinnurekendur. Þá skiptir einnig máli að fatlað fólk hafi aðgang að menntun innan síns áhugasviðs sem gæti nýst því við atvinnuleit og aukið möguleika þeirra á vinnumarkaði.

Nauðsynlegt er að gera ráðstafanir sem auðvelda þátttöku fatlaðs fólks á vinnumarkaði þannig að það fái tækifæri til að prófa ólík störf án þess að þurfa að hafa áhyggjur af framfærslu. Óásættanlegt er að fatlað fólk, sem sækir eða vill sækja á vinnumarkað, upplifi afkomuótta vegna skerðinga á örorkubótum sem hlýst af því að vera á vinnumarkaði. Óhætt er að fullyrða að það sé réttindamál að breyta því kerfi sem sér um greiðslur til fatlaðs fólks þar sem bætur hafa aðra merkingu en laun. Af niðurstöðum má ráða að vinnuframlag fatlaðs fólks á aðgreindum vinnustöðum sé ekki metið til jafns við ófatlað fólk sem starfar á almennum vinnumarkaði. Allir eiga rétt á að fá greidd laun fyrir sína vinnu sem margt fatlað fólk fær ekki, því er aðkallandi að stéttarfélög láti sig þennan hóp varða bæði á almennum vinnumarkaði og fyrir utan hans.

Úrræði á vegum Vinnuálastofnunar, atvinna með stuðningi, hefur átt þátt í að auðvelda fötluðu fólki aðgengi að almennum vinnumarkaði. Hins vegar vantar frekari eftirfylgni í formi áframhaldandi stuðnings á vinnustaðnum og margt bendir til að ráðgjafar og sérfræðingar í málaflokknum séu of fáir til að geta unnið eftir hugmyndafræði AMS. Rannsóknin bendir jafnframt til þess að framkvæmd AMS í dag nái ekki til einstaklinga sem þurfa mikla leiðsögn. Einnig hefur

ekki verið lagt mat á framkvæmd AMS á Íslandi út frá stöðluðum mælitækjum eins og tíðkast í öðrum löndum meðal annars í Noregi, Danmörku, Kanada og Bandaríkjunum.

Á almennum vinnumarkaði gæfir enn aðskilnaðar á milli fatlaðs fólks og annars starfsfólks sem á þátt í að ýta undir ójafna meðferð hópa. Skortur er á þekkingu og úrræðum, á meðal starfsfólks fyrirtækja og stofnana og þeirra sem koma að ráðningum og mannauðsmálum. Því er nauðsynlegt að veita ráðgjöf og leiðbeina um hvað hægt sé að gera til að auðvelda inngildingu og stuðla þannig að vinnumarkaði án aðgreiningar. Slík stuðningsúrræði beina athygli að hæfni fyrirtækja og stjórnenda til að takast á við fjölbreytileika. Til dæmis hefur rannsóknarteymi við Cornell háskóla í Bandaríkjunum, undir stjórn prófessors Susanne Bruyere, þróað verkfæri sem veitir fyrirtækjum sem hafa fatlað starfsfólk í vinnu, stuðning og ráðgjöf (<https://benchmarkability.org/>). Heimfæra má slík verkfæri upp á íslenskar aðstæður og þróa vinnumarkaðsúrræði sem aðstoða fyrirtæki við að verða vinnustaðir án aðgreiningar og gera þau betur í stakk búin til að takast á við þær áskoranir sem geta tengst þátttöku fatlaðs fólks á almennum vinnumarkaði.

Könnunin meðal stjórnenda á almennum vinnumarkaði sýndi að stjórnendur veigra sér síður við að ráða fatlað fólk til starfa. Vinnusamningar öryrkja eru mikilvægir, en þeir ættu að vera fjárhagslegur hvati fyrir fyrirtæki til að ráða fatlað fólk og sýndi könnunin að stjórnendur voru frekar tilbúnir að ráða fatlað fólk ef fjárhagslegur stuðningur fylgdi. Aftur á móti leiddu niðurstöður í ljós að vinnusamningarnir væru ekki nýttir til að auka stuðning eða gera breytingar á vinnuumhverfinu til að stuðla að inngildingu fatlaðs fólks á vinnumarkaði. Hefja þarf umræðu um hvernig nýta má fjármagn sem fylgir vinnusamningum til að stuðla að vinnumarkaði án aðgreiningar.

Kortlagning á atvinnumálum fatlaðs fólks og möguleikum þeirra á vinnumarkaði er nauðsynleg svo hægt sé vinna faglega að breytingum á vinnumarkaði og gera hann aðgengilegan öllum í samræmi við rétt fatlaðs fólks til vinnu skv. 27. grein samnings SP um réttindi fatlaðs fólks. Í þeirri vegferð er mikilvægt að fatlað fólk og fræðafólk sé haft með í ráðum. Tímabært er að hefja kerfisbundna gagnaöflun á atvinnuþátttöku fatlaðs fólks og vinnumarkaðsúrræðum, meðal annars með því að taka saman tölfræðiupplýsingar og gera þær aðgengilegar. Skýrslan er vitnisburður um að hafin sé markviss kortlagning á vinnumarkaðinum með inngildingu að leiðarljósi, en tryggja verður áframhaldandi upplýsingaöflun til að unnt sé að mæla breytingar.

---

## HEIMILDIR

- Aurini, J. D., Health, M. og Howells, S. (2016). *The how to of qualitative research*. London: Sage Publications.
- Bickenbach, J., Posarac, A., Cieza, A. og Kostanjsek, N. (2015). Assessing disability in working age population. Sótt 10. febrúar 2022: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/272851468164970738/pdf/Disability-Assessment-Report-June-18-2015.pdf>
- Bonfils, I. S., Hansen, H., Dalum, H. S. og Epløv, L. F. (2017). Implementation of the individual placement and support approach—facilitators and barriers. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 19(4), 318-333.
- Cobigo, V., Ouellette-Kuntz, H., Lysaght, R. og Martin, L. (2012). Shifting our conceptualization of social inclusion. *Stigma research action*, 2(2). <https://doi.org/10.5463/SRA.v1i1.10>
- Creswell, J. W (2012). *Educational Research: Planning, Conducting, Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (4. útg.). Boston: Pearson Education.
- Esterberg, K. G.(2002). *Qualitative methods in social research*. New York: McGraw-Hill.
- Gjertsen, H., Hardonk, S. og Ineland, J. (2021). Work Inclusion for People with Intellectual Disabilities in Three Nordic Countries: The Current Policy and Challenges. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 23(1), 360–370. DOI: <http://doi.org/10.16993/sjdr.821>
- Hardonk, S. og Halldórsdóttir, S. (2021). Work Inclusion through Supported Employment? Perspectives of Job Counsellors in Iceland. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 23(1), 39-49. doi:10.16993/sjdr.767
- Hardonk, S. C. og Ingvarsdóttir, Á. K. (2021). Muligheter for arbeidsinkludering: perspektiver fra Island. In Gjertsen, H., Melboe, L. & Hauge, H. (Eds.), *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming* (pp. 77-92). Oslo: Universitetsforlaget.
- Hardonk, S. og Halldórsdóttir, S. (2021). Work Inclusion through Supported Employment? Perspectives of Job Counsellors in Iceland. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 23(1), 39-49. <https://doi.org/10.16993/sjdr.767>
- Huginn Freyr Þorsteinsson, Guðmundur Jónsson, Ragnheiður Hrefna Magnúsdóttir, Lilja Dögg Jónsdóttir og Kristinn R. Þórisson. Ísland og fjórða iðnbyltingin (2019). Skýrsla Stjórnaráðs Íslands. Sótt 14. mars 2022: <https://www.stjornarradid.is/library/04-Raduneytin/ForsAetisraduneytid/Framtidarnefnd/Fjorda-idnbyltingin-skyrsla.pdf>
-



- Hulda Þórey Gísladsóttir, Ásta Snorradóttir og Kristjana Fenger (2020). Atvinnuþátttaka fólks með skerta starfsgetu: Sjónarhorn stjórnenda á vinnumarkaði. *löjubjálfinn* (1). Sótt 18. mars 2022: [https://www.ii.is/media/uncategorized/Ritrynd\\_2\\_2020.pdf](https://www.ii.is/media/uncategorized/Ritrynd_2_2020.pdf)
- Kvale, S. og Brinkmann, S. (2009). *Interviews: Learning the craft of qualitative research interviewing*. (2. útg.) Sage: Los Angeles.
- Lysaght, R., Cobigo, V. og Hamilton, K. (2012). Inclusion as a focus of employment-related research in intellectual disability from 2000 to 2010: *A scoping review. Disability and Rehabilitation*, 34(16), 1339-1350. <https://doi.org/10.3109/09638288.2011.644023>
- Lög um þjónustu við fatlað fólk með langvarandi stuðningsþarfir. 2018 nr. 38. Sótt 12. mars 2022: <https://www.althingi.is/lagas/nuna/2018038.html>
- Programme for the Nordic Council of Ministers' Co-operation on Labour 2018-2021. (2018). Sótt 12. mars 2022: <https://www.norden.org/en/publication/programme-nordic-council-ministers-co-operation-labour-2018-2021>
- Reglugerð um öryrkjavinnu (1995). Heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneyti. Sótt 12. mars 2022: <https://www.reglugerd.is/reglugerdir/allar/nr/159-1995>
- Reglugerð um atvinnumál fatlaðra (1996). Félagsmálaráðuneyti. Sótt 12. mars 2022: <https://www.reglugerd.is/reglugerdir/allar/nr/376-1996>
- Rice, J. G. (2018). Social Pillar (focus topics): Country report Iceland.
- Samningur Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks. Sótt 10. febrúar 2022: [https://www.stjornarradid.is/library/03-Verkefni/Mannrettindi-og-jafnretti/Mannrettindi/N%3bd%20c3be%3bd%3b0ing%20c3a1%20samningi%20S%39e%20um%20r%3a9ttindi%20fatla%3b0s%20f%3b3lks%20%20Copy%20\(1\).pdf](https://www.stjornarradid.is/library/03-Verkefni/Mannrettindi-og-jafnretti/Mannrettindi/N%3bd%20c3be%3bd%3b0ing%20c3a1%20samningi%20S%39e%20um%20r%3a9ttindi%20fatla%3b0s%20f%3b3lks%20%20Copy%20(1).pdf)
- Vinnumálastofnun. e.d. Vinnusamningar öryrkja. Sótt 20. mars 2022: <https://www.vinnumalastofnun.is/atvinnurekandi/vinnusamningar-oryrkja/upplýsingar-til-atvinnurekanda>

## VIÐAUKI

### Hlutverk



#### Mat á vinnugetu til ákvörðunar launa

Nafn \_\_\_\_\_ kt. \_\_\_\_\_

Vinnustaður \_\_\_\_\_ Starf/deild \_\_\_\_\_

Mat þetta er ætlað til ákvörðunar á vinnugetu, vegna röðunar í launaflokka samkvæmt “Yfirlýsingu ASÍ og Hlutverks” um kjör og réttindi fatlaðra starfsmanna á vinnustöðum fatlaðra frá 4. maí 2006. Launaflokkarnir eru fjórir, 30, 50, 70 eða 90% af samningsbundnum launum á viðkomandi vinnusvæði. Mat fer fram á 8 atriðum, sem talin eru hafa mest áhrif á getu starfsmannsins til þess að sinna því starfi sem matið nær til. Í hverju þessara 8 matsatriða er möguleiki á einkunninni 4, 3, 2, 1 eða 0, þar sem 4 er hæsta einkunn og 0 lægsta:

- 4 = Starfsmaður fullnægir alltaf bestu getu til viðkomandi matsatriðis.
- 3 = Starfsmaður ræður oftast við viðkomandi matsatriði.
- 2 = Starfsmaður ræður stundum við viðkomandi matsatriði
- 1 = Starfsmaður ræður mjög sjaldan við viðkomandi matsatriði
- 0 = Starfsmaður ræður aldrei við viðkomandi matsatriði

Þar sem mat þetta fer fram á starfsmönnum með skerta vinnugetu, er viðmiðunin fullfær starfsmaður í viðkomandi starfi. Öll 8 atriðin hafa sama vægi í matinu.

Mat fer fram á þeim 8 atriðum sem fram koma á meðfylgjandi fylgiblaði I.

Skilyrði fyrir 90% launum er að uppfylla einkunnina 4 í öllum 8 matsatriðum, eða að lágmarki samtals 32 stig.

Skilyrði fyrir 70% launum er að uppfylla einkunnina 3 í öllum 8 matsatriðum, eða að lágmarki samtals 24 stig.

Skilyrði fyrir 50 % launum er að uppfylla einkunnina 2 í öllum 8 matsatriðum, eða að lágmarki samtals 16 stig.

Skilyrði fyrir 30% launum er að uppfylla að lágmarki einkunnina 1 í öllum 8 matsatriðum. Lágmark samtals 8 stig.

Einkunnin 0 í einhverju matsatriði gefur ekki tilefni til launaðrar vinnu samkvæmt skilningi um lágmark 30% laun.

Í starfsþjálfun skal greiða að lágmarki 30% laun.

Starfsmaður er samkvæmt ofanskráðu með \_\_\_\_\_ stig og metinn til \_\_\_\_\_ % launa.

Reykjavík

\_\_\_\_\_ matsmaður

\_\_\_\_\_ næsti yfirmaður

**Fylgiblað 1**
**Mat á vinnugetu**


Nafn \_\_\_\_\_

kt. \_\_\_\_\_

<b>1. Vinnuverkefni.</b> Hvers konar verkefni ræður starfsmaður við?	<b>4</b> Flókin <input type="checkbox"/>	<b>3</b> Frekar flókin <input type="checkbox"/>	<b>2</b> Frekar einföld <input type="checkbox"/>	<b>1</b> Mjög einföld <input type="checkbox"/>	<b>0</b> Nánast engin <input type="checkbox"/>
<b>2. Einbeiting.</b> Hversu góð er einbeiting starfsmanns?	<b>4</b> Mjög góð <input type="checkbox"/>	<b>3</b> Frekar góð <input type="checkbox"/>	<b>2</b> Frekar lítil <input type="checkbox"/>	<b>1</b> Lítill <input type="checkbox"/>	<b>0</b> Nánast engin <input type="checkbox"/>
<b>3. Áreiti.</b> Hversu vel þolir starfsmaður áreiti?	<b>4</b> Vel <input type="checkbox"/>	<b>3</b> Frekar vel <input type="checkbox"/>	<b>2</b> Frekar illa <input type="checkbox"/>	<b>1</b> Illa <input type="checkbox"/>	<b>0</b> Mjög illa <input type="checkbox"/>
<b>4. Afköst / vinnuhraði.</b> Hvernig eru afköst starfsmanns?	<b>4</b> Góð <input type="checkbox"/>	<b>3</b> Frekar góð <input type="checkbox"/>	<b>2</b> Frekar lítil <input type="checkbox"/>	<b>1</b> Lítill <input type="checkbox"/>	<b>0</b> Nánast engin <input type="checkbox"/>
<b>5. Vandvirkni / verkþæði.</b> Hversu vel skilar starfsmaður verki?	<b>4</b> Vel <input type="checkbox"/>	<b>3</b> Frekar vel <input type="checkbox"/>	<b>2</b> Frekar illa <input type="checkbox"/>	<b>1</b> Illa <input type="checkbox"/>	<b>0</b> Mjög illa <input type="checkbox"/>
<b>6. Stuðningur / leiðsögn.</b> Hversu mikinn stuðning / leiðsögn þarf starfsmaðurinn?	<b>4</b> Lítinn <input type="checkbox"/>	<b>3</b> Frekar lítinn <input type="checkbox"/>	<b>2</b> Frekar mikinn <input type="checkbox"/>	<b>1</b> Mikinn <input type="checkbox"/>	<b>0</b> Mjög mikinn <input type="checkbox"/>
<b>7. Sjálfstæði í starfi.</b> Hversu sjálfstæður er starfsmaður í starfi?	<b>4</b> Sjálfstæður <input type="checkbox"/>	<b>3</b> Frekar sjálfstæður <input type="checkbox"/>	<b>2</b> Frekar ósjálfstæður <input type="checkbox"/>	<b>1</b> Ósjálfstæður <input type="checkbox"/>	<b>0</b> Mjög ósjálfstæður <input type="checkbox"/>
<b>8. Vinnufærni / vinnugeta</b> Hversu mikil er vinnufærni / vinnugeta starfsmannsins?	<b>4</b> Mikil <input type="checkbox"/>	<b>3</b> Frekar mikil <input type="checkbox"/>	<b>2</b> Frekar lítil <input type="checkbox"/>	<b>1</b> Lítill <input type="checkbox"/>	<b>0</b> Nánast engin <input type="checkbox"/>