

Kulturell variasjon i ansettelse av personer med funksjonsnedsettelse

En teori og en foreløpig test - Sammendrag

V/ Mathea Wasvik, NAV Larvik

Equality, Diversity and Inclusion



Cultural Variation in Hiring People with Disabilities: A Theory and Preliminary Test

Journal:	<i>Equality, diversity and inclusion: An international journal</i>
Manuscript ID:	EDI-10-2023-0366.R1
Manuscript Type:	Original Article
Keywords:	Cultural studies, Disabled workers, Discrimination, Employment legislation, Managers, National cultures
Methodologies:	Quantitative

SCHOLARONE™
Manuscripts

Disposisjon

Jeg skal presentere en studie som utforsker hvordan den sosio-kulturelle konteksten påvirker ansettelse av personer med funksjonsnedsettelse (PWD).

Formål med studien; metode; hovedfunn; fremtidige forskningsretninger; konklusjon

Hvordan kan vi bruke dette når vi mobiliserer for fremtiden?

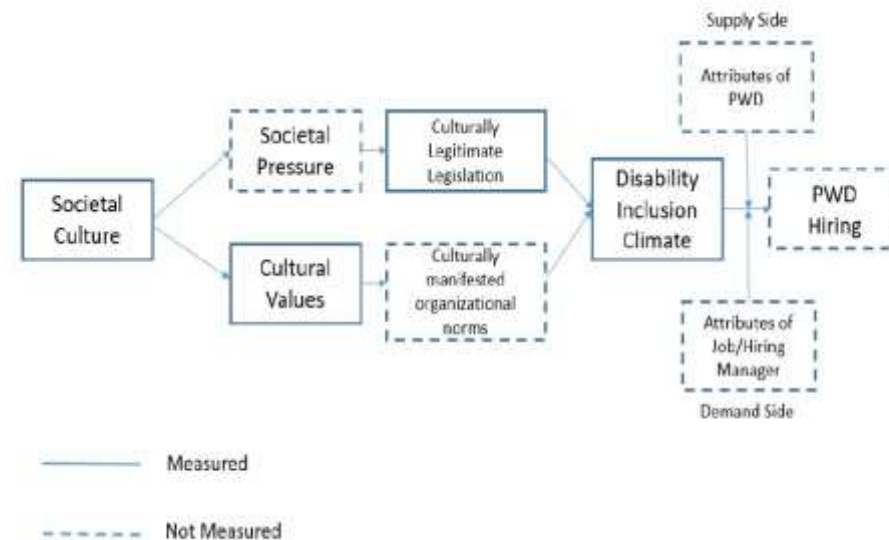
Formålet med studien

Utforske hvordan sosio-kulturell kontekst påvirker organisasjoners inkluderingsklima for personer med funksjonsnedsettelse.

Studien ble gjennomført i Canada, Kina, Norge og Frankrike.

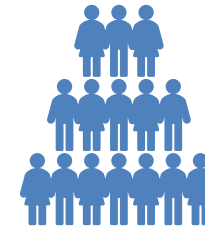
Fokuserer på både ledernes verdier og oppfattet legitimitet av lovgivning.

Figure 1
Conceptual Model



Metode

- Tverrsnittstudie med 266 ledere ansvarlige for ansettelses.
- Undersøkelse målte samfunnsvariablenes effekt på inkluderingsklima for personer med funksjonsnedsettelse.
- Land: Canada, Kina, Norge og Frankrike. Vi har vært to medforskere som har samlet inn relevant litteratur, lovverk og data fra Norge (Bjørn Z. Ekelund (Human Factors AS; Mathea Wasvik, NAV Larvik)



Hovedfunn

Sosio-kulturell kontekst påvirker organisasjoners inkludering av personer med funksjonsnedsettelse.

Lederverdier og lovgivningens legitimitet er viktige faktorer.

Betydelige variasjoner i landenes lovgivning og oppfattet legitimitet.

Legitimiteten til lovgivning

- Lovgivningen i hvert land har stor innflytelse, men det som er avgjørende er hvordan denne lovgivningen oppfattes som legitim.
- I Frankrike, hvor loven krever at 6% av ansatte skal være PWD, var oppfatningen av legitimiteten viktig for å påvirke inkluderingspraksisen.

Lederverdier

- Kollektivism og kulturell tetthet (tightness-looseness) påvirker inkluderingsklimaet.
- Land med høyere grad av kollektivism viste bedre inkluderingsklima.

Inkluderingsklima for funksjonsnedsettelse

- Organisasjonskultur og -politikk former holdninger til personer med funksjonsnedsettelse.
- Et positivt inkluderingsklima fører til flere ansettelser og at personer med funksjonsnedsettelse blir i organisasjonen.

Implikasjoner for multinasjonale selskaper

- Multinasjonale organisasjoner må tilpasse sin politikk for personer med funksjonsnedsettelse.
- Landspesifikke kulturelle og juridiske kontekster må vurderes.

Fremtidige forskningsretninger

Utvide modellen til å inkludere tilbudssidefaktorer (ferdigheter hos personer med funksjonsnedsettelse).

Undersøke rollen til alder, kjønn og typer funksjonsnedsettelse.

Konklusjon



Sosio-kulturell kontekst spiller en avgjørende rolle i inkluderingsarbeidet for personer med funksjonsnedsettelse.



Lovgivning og lederverdier driver organisasjonens klima.

Mobilisere for fremtiden: Vi må bruke tilgjengelig arbeidskraft

