

Kerfisbundin útilokun einhverfra einstaklinga í ráðningarferlum?

Bjarney L. Bjarnadóttir og Arney Einarsdóttir¹

Ágrip

Margt bendir til þess að einhverfir einstaklingar búi við meiri félagslega jaðarsetningu í atvinnumálum en aðrir fötlunarhópar þrátt fyrir hraða tækniþróun og starfsmannaskort í mörgum greinum samhliða fjórðu iðnbyltingunni og vaxandi þörf á sérhæfðri og harðri hæfni við úrlausn flókinna verkefna. Markmiðið hér er að varpa ljósi á útilokandi þætti í tengslum við atvinnuþátttöku einhverfra einstaklinga hér á landi. Atvinnuauglýsingum var safnað á um eins mánaðar tímabili og hæfniskröfur flokkaðar og greindar og í framhaldi tekin hálf stöðluð viðtöl við sex einstaklinga á vinnualdri með einhverfugreiningu. Niðurstöður sýna að ríkar kröfur eru gerðar um samskiptahæfni í atvinnuauglýsingum fyrir störf á öllum kunnáttustigum. Ríkari kröfur um samskiptahæfni birtast í auglýsingum fyrir störf sem kalla á sérfræðipekkingu, en störf á lægri kunnáttustigum, svo sem framleiðslu- og þjónustustörf. Auk þess sem ríkari kröfur um samskiptahæfni birtast í atvinnuauglýsingum í opinbera geiranum en í einkageiranum. Niðurstöður benda einnig til þess að einhverfir einstaklingar upplifi að ríkar og óljósar kröfur um samskiptahæfni hindri virka þátttöku þeirra á vinnumarkaði. Kröfur um samskiptahæfni geta því verið kerfisbundið útilokandi fyrir atvinnuþátttöku einhverfra einstaklinga á íslenskum vinnumarkaði. Niðurstöður benda til þess að skipulagsheildir hér á landi þurfi að ígrunda betur skilgreiningu hæfniskrafna þannig að þær spegli þá raunverulegu hæfni sem tilgreind störf krefjast. En einnig til að laða ávallt að hæfasta fólkið í störfum og útiloka ekki einhverfa strax á fyrstu stigum ráðningarferla. Með vel ígrunduðum og skilgreindum hæfniskröfum í atvinnuauglýsingum og uppbyggingu fötlunarsjálfsstrausts meðal stjórnenda og starfsfólks í fyrirtækjum og stofnunum má vinna markvisst gegn kerfisbundinni útilokun einhverfra í ráðningarferlum.

Abstract

There are many indications that that autistic people are even more socially marginalized in employment than other disabled groups, even at a time of rapid technological development during the fourth industrial revolution, lack of manpower and a growing need for specialized and hard knowledge and skills to solve complicated problems. The

¹ Bjarney L. Bjarnadóttir er með MS í forystu, mannauðsstjórnun og verkefnastjórnun og er framkvæmdastjóri UMSB. Netfang: bjarney.bjarnadottir1@gmail.com. Arney Einarsdóttir er prófessor við viðskipta-deild Háskólans á Bifröst. Netfang: arney@bifrost.is

aim here was to shed light on exclusionary factors concerning the employment of autistic individuals in Iceland. Job advertisements were collected over a period of about one month and competence requirements were classified and analyzed and six semi-standard interviews were conducted with autistic individuals of working age. The results show stricter requirements for communication skills appear in advertisements for jobs that require expertise, than those at lower skill levels, such as in manufacturing and service jobs. In addition, stricter requirements for communication skills appear in job advertisements in the public sector than in the private sector. Results also indicate that autistic individuals feel that high and vague requirements for communication skills hinder their active participation in the labour market and high demands are made on communication skills in job advertisements for jobs at all skill levels. Requirements for communication skills can therefore systemically exclude autistic individuals from employment in the Icelandic labour market. The results indicate that organizations in Iceland need to think more carefully about the definition of competence requirements so that they reflect the actual skills that the specified jobs require in order for them to be able to hire the most qualified people for all jobs and to not exclude autistic people at the early stages of the recruitment process. Organizations can work against systematic exclusion of autistic people in the hiring process with well-defined competence requirements used in job advertisement and evaluation of applicants and by developing disability confidence among managers and employees.

JEL flokkun: M12, M54, M5.

Lykilorð: Hæfniskröfur í atvinnuauglýsingum; ráðningar; einhverfir á vinnumarkaði.

Keywords: Competence requirements in job advertisements; recruitment; autistic people in the labor market.

Systematic exclusion of autistic people through recruitment processes?

1 Inngangur

Greiningin einhverfa kom fyrst fram fyrir rúmum 80 árum og má ætla að einhverfir einstaklingar á aldrinum 18-70 ára séu um 7.000 á Íslandi (Stjórnarráð Íslands, 2024). Rannsóknir sem gerðar hafa verið í vestrænum ríkjum hafa sýnt fram á að einhverfir einstaklingar eiga erfiðara uppdráttar á vinnumarkaði en bæði ófatlaðir jafnaldrar þeirra og aðrir fötlunarhópar (Brown, 2020; Burgess og Cimera, 2014; Migliore o.fl., 2013). Því ganga sumir svo langt að tala um kerfisbundna, félagslega jaðarsetningu (Nickson o.fl., 2013). Bent hefur verið á að hefðbundin ráðningarferli og ráðningarviðtöl henti einhverfum einstaklingum ekki vel og geti útilokað þá á fyrstu stigum ráðningarferlis (Davies o.fl., 2023). Á sama tíma hefur verið sýnt fram á að taugafjölbreytni (neurodiversity) mannauðs í skipulagsheildum geti skapað samkeppnisforskot á tímum hraðrar tækniþróunar (Austin og Pisano, 2017).

Fyrirtæki í Bandaríkjunum virðast í auknum mæli marka sér stefnu um fjölbreytni í ráðningum og beita ýmsum inngildandi aðferðum (Erickson o.fl., 2014a; 2014b) og eru upplýsingatæknifyrirtæki þar í landi jafnvel farin að setja sér skýr mælanleg markmið um ráðningu einhverfra (Austin og Pisano, 2017). Fyrirtæki og stofnanir í Kanada, Danmörku og Finnlandi virðast einnig marka sér stefnu um fjölbreytni en íslensk fyrirtæki virðast síður vera farin að marka sér stefnu um ráðningar fólks með fötlun (Arney Einarsdóttir, 2021). Samningur Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks var þó lögfestur hér á landi árið 2016 en í honum er réttur fatlaðs fólks til þátttöku á almennum vinnumarkaði skýr (tillaga til þingsályktunar um nýja þýðingu á samningi Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks, 2020). Þrátt fyrir

það benda rannsóknir og úttektir sem gerðar hafa verið á Íslandi varðandi atvinnuþátttöku fatlaðs fólks til félagslegrar útskúfunar og kerfislægra hindrana í atvinnumálum þrátt fyrir að til staðar sé starfsgeta að öllu eða einhverju leyti (Kristjana Jokumsen og Rannveig Traustadóttir, 2014; Ólöf Júlíusdóttir o.fl., 2022) en minna virðist vitað sérstaklega um stöðu einhverfra á þessu sviði hér á landi.

Flest fólk hefur félagslegar þarfir og vilja til að tilheyra og ein leið til að uppfylla þær þarfir er þátttaka á vinnumarkaði. Með atvinnuþátttöku upplifir fólk að það leggi sitt af mörkum í samfélaginu og hafi tilgang. Atvinnuþátttaka veitir auk þess fjárhagslegt öryggi sem gefur möguleika á víðtækari samfélagsþátttöku og mótar félagslega stöðu og félagsþroska einstaklinga. Að sama skapi er stórt hagsmunamál fyrir samfélagið í heild að sem flest séu virkir þátttakendur á vinnumarkaði þar sem atvinnuleysi hefur neikvæð áhrif á fleiri en þann atvinnulausa, eða svo kölluð yfirfallsáhrif (spillover effect). Bandarísk rannsókn (Helliwell og Huang, 2014) sýndi til að mynda fram á að þau neikvæðu áhrif sem atvinnuleysi hefur á einstaklingana sjálfa getur margfaldast með óbeinum hætti út í samfélagið með neikvæðum áhrifum á fjárhagslega afkomu og lífsgæði annarra en þeirra atvinnulausu.

Eitt af því sem virðist útiloka fatlaða einstaklinga frá vinnumarkaði eru kerfisbundnir forðomar og mismunun gagnvart fötluðu fólki (ableismi) vegna ríkjandi fyrirframgefinna hugmynda um að fatlað starfsfólk sé afkastaminnna en ófatlað og að þátttaka þess leiði til minni verðmætasköpunar (productive worth) (Barnes og Mercer, 2005; Riach og Loretto, 2009; Scambler, 2004; Shaw o.fl., 2022). Þær hugmyndir virðast þó byggja minna á fötluninni sjálfri en meira á framkomu við fatlaða. Það er að segja, ef fötluðum einstaklingum er stöðugt haldið á jaðri vinnumarkaðarins eða þeir upplifa slæma meðferð á vinnustað hefur verið bent á (Barnes og Mercer, 2005) að hin ætlaða minni afkastageta og verðmætasköpun verði að sjálf nærðum spádómi (self-fulfilling prophecy). Margar ástæður geta legið að baki óvirkni á vinnumarkaði, bæði sýnilegar og ósýnilegar fatlanir, þar með talið einhverfa og taugaraskanir. Ýmislegt bendir þó til þess að fötlun geti verið samfélagslegs eðlis, eða að uppbygging og viðhorf samfélagsins haldi meira aftur af fólki en fötlunin sjálf (Oliver, 1990; Sasson o.fl., 2017) eins og eitt þekktasta dæmið frá 18. og 19. öld um samband fötlunar og menningar sýnir. Heyrnarleysi var mjög algengt meðal íbúa eyjunnar Martha's Vineyard í Bandaríkjunum og því töluðu langflestir íbúar táknmál, bæði heyrandi og heyrnarlausir. Því voru ekki skýr mörk milli heyrandi og heyrnarlausra og heyrnarleysi ekki skilgreint sem vandamál. Heyrnarlausir tóku þannig fullan þátt í samfélaginu, ólíkt því sem þekktist annars staðar (Groce, 1985) og sýnir glöggst hvernig hægt er að yfirvinna fordóma og staðalmyndir og gera fötluðum einstaklingum kleift að vera fullgildir og virkir þegnar samfélagsins.

Með þriðju og fjórðu iðnbyltingunni hefur orðið umbylting í tækniþróun samhliða hnattvæðingu. Öll þróun og þjónusta varð hraðari með stafrænni tækni- og sjálfvirknivæðingu í þeirri þriðju (Sakhapov og Absalyamova, 2018). Samhliða því þróuðust störf frá því að krefjast líkamlegrar getu og harðrar tæknikunnáttu yfir í að krefjast mýkri persónulegra eiginleika og færni (Cullen, 2011; Grugulis og Vincent, 2009). Með því jukust kröfur um að starfsfólk búi yfir ríkri samskiptahæfni og annarri mjúkri færni. Virðist mjúka færnin jafnvel vera orðin eftirsóknarverðari en önnur þekking, færni, geta og eiginleikar þegar kemur að ráðningum starfsfólks (Binsaeed o.fl., 2017; Grugulis og Vincent, 2009; Poláková o.fl., 2023). Mjúk færni snýst í raun meira um persónuleika, viðhorf og hegðun en formlega eða sérhæfða tæknilega þekkingu (Moss og Tilly, 1996). Er nú talið að fjórða iðnbyltingin og gervigreind geti haft afdrifaríkar afleiðingar í för með sér fyrir ýmis sérhæfð störf og starfsstéttir sem kalli á grundvallarbreytingar á eðli og skipulagi menntunar (Sakhapov og Absalyamova, 2018). Á tímum hraðrar tækniþróunar hafa Nickson og félagar (2013) bent á að myndast hafi gjá á milli atvinnurekenda sem í auknum mæli gera kröfur um að starfsfólk búi yfir ríkri samskiptahæfni og annarri mjúkri færni og einstaklinga í atvinnuleit sem ekki uppfylla slíkar kröfur.

Þessi þróun leiðir hugann að stöðu einstaklinga á vinnumarkaði sem búa yfir öðrum og jafnvel harðari eiginleikum og hæfni en samskiptahæfni. Einværfa getur til dæmis valdið

ýmsum erfiðleikum í tjáningu og félagslegum samskiptum (McPartland o.fl., 2016), og það á einnig við um samskipti í ráðningarviðtölum (Austin og Pisano, 2017). Þó einhverfir séu fjölbreyttur hópur með ýmsa ólíka hæfni búa þeir gjarnan yfir ríkari hæfni á ýmsum öðrum sviðum en í samskiptum, svo sem varðandi einbeitingu, skarpa athygli, nákvæmni, áreiðanleika, samviskusemi og heilindi (Lindsay o.fl., 2021; Morgan, 1996; Hillier o.fl., 2007; Smith o.fl., 1995) sem ætla má að verkefni og viðfangsefni dagsins í dag kalli á í auknum mæli. Auk þess sækja einhverfir sér eins og aðrir hópar í samfélaginu, menntun á ýmsum sérsviðum. Meiri menntun virðist þó ekki skila sér í auknum atvinnutækifærum en samkvæmt Sparkes o.fl. (2022) var rúmur helmingur fólks með fötlun virk á vinnumarkaði í Bretlandi árið 2021 en aðeins 20% einhverfra einstaklinga.

Eftir því sem næst verður komist fer lítið fyrir rannsóknum hér á landi á því hvað fyrirtæki og stofnanir gera til að auka fjölbreytni með ráðningum einhverfra og engar upplýsingar liggja fyrir um virkni þessa hóps á vinnumarkaði. Auk þess fer lítið fyrir rannsóknum á upplifun og reynslu einhverfra hér á landi af ráðningarferlum. Markmið þessarar rannsóknar er því að varpa ljósi á það hvort til staðar séu útilokandi þættir í ráðningarferlum, fyrir atvinnuþátttöku einhverfra einstaklinga hérlandis. Annars vegar er skoðað hversu ríkar kröfur um hæfni í mannlegum samskiptum (level of communication skills) birtast í atvinnuauglýsingum og hins vegar tekin viðtöl við sex einhverfa einstaklinga á vinnualdri til að kanna þeirra upplifun af ráðningarferlum á íslenskum vinnumarkaði, þar á meðal kröfum um samskiptahæfni í atvinnuauglýsingum. Lagt er upp með þrjár rannsóknarspurningar. Í fyrsta lagi hversu rík og útbreidd hæfnikrafan um færni í samskiptum er á íslenskum vinnumarkaði, í öðru lagi hvort sé munur á tíðni og eðli krafna um samskiptahæfni í atvinnuauglýsingum af hálfu opinberra stofnana og einkafyrirtækja - og eftir kunnáttustigi starfa samanber starfaflokkun Hagstofunnar og þriðja spurningin varðar upplifun einhverfra einstaklinga af atvinnuleit og hæfniskröfum í atvinnuauglýsingum á Íslandi.

2 Fræðilegur bakgrunnur

2.1 Atvinnuþátttaka og einhverfir á vinnumarkaði

Atvinna felur í sér viðurkenningu og borgaraleg réttindi og veitir einstaklingum fjárhagslegt öryggi sem gerir þeim kleift að taka fullan þátt í samfélaginu. Atvinna mótar einnig félagslega stöðu og félagsþroska og gefur fólki tækifæri til að mynda félagsleg tengsl og takast á við þær áskoranir sem fylgja samskiptum við aðra (Kristjana Jokumsen og Rannveig Traustadóttir, 2014; Waddell og Burton, 2006). Færð hafa verið rök fyrir því að vinna sé ein besta leiðin til velferðar og lífsgæða fyrir einstaklinga, fjölskyldur þeirra og samfélagsins alls (Deacon, 1997, eins og vísað er til í Waddell og Burton, 2006). Atvinnumissir skilgreinist sem veigamikill lífsviðburður og áfall sem getur skapað ýmsar efnahagslegar og tilfinningalegar áskoranir sem og valdið álagi í samböndum og haft margþætt neikvæð áhrif á sjálfsmynd þess atvinnulausa. Í verstu tilvikum fylgir atvinnuleysi skömm, niðurlægning, óöryggi og upplifun um að vera lítils virði (Sjá í td. Brand, 2015). Heilsufarsvandamál geta leitt til atvinnuleysis (Korpi, 2001; Strully, 2009) en einnig hefur verið sýnt fram á tengsl milli atvinnumissis og/eða atvinnuleysis og heilsufarsvandamála (Jin o.fl., 1995; Korpi, 2001). Sigurður Thorlacius og Stefán Ólafsson (2008) benda á að fólk sem lendir í atvinnuleysi getur hlotið af því heilsufarslegan skaða sem leiðir það inn í örorkulífeyriskerfið. Atvinnumissir og langtímaatvinnuleysi virðast þó hafa minni neikvæð áhrif á heilsufar fólks þar sem er gott velferðar- og atvinnuleysisbótakerfi, eins og í Þýskalandi (Schmitz, 2011), Danmörku (Browning o.fl., 2006) og Finnlandi (Böckerman og Ilmakunnas, 2009).

Utan vinnumarkaðar teljast þeir einstaklingar sem hafa ekki vinnu og eru ekki að leita að vinnu eða eru tilbúnir til að vinna innan ákveðins tíma. Samkvæmt Hagstofu Íslands (2024) voru 219.300 einstaklingar á aldrinum 16-74 ára á vinnumarkaði eða 77,8% af heildar mannfjölda árið

2023. Alls 7.600 voru án atvinnu og í virkri atvinnuleit, eða 3,4% af heildarvinnuafli, og 54.900 voru skilgreindir utan vinnumarkaðar, þar af 14.000 öryrkjar, eða 25,4% þeirra sem voru utan vinnumarkaðar. Í úttekt Kolbeins H. Stefánsson (2019) kemur fram að um 8,7% þeirra sem með 75% örorkumat falli í greiningarflokkinn taugar og skynfæri. Það er jafnframt þriðji stærsti örorkuhópurinn, en tveir stærstu eru vegna geðraskana (39,4%) og stoðkerfisvandamála (26,5%). Erlendar rannsóknir hafa sýnt að fatlaðir einstaklingar, jafnvel þeir sem hafa litla stuðningsþörf, fá færri atvinnutækifæri en ófatlaðir jafnaldrar þeirra, þrátt fyrir sambærilega menntun (Barnes og Mercer, 2005; Bonaccio o.fl., 2020; Jones, 2008) og innlendar rannsóknir benda til þess að hér á landi glími fólk með fötlun einnig við ýmis konar hindranir (Kristjana Jokumsen og Rannveig Traustadóttir, 2014). Einhverfir einstaklingar virðast eiga enn erfiðara uppdráttar á vinnumarkaði en aðrir fötlunarhópar (Burgess og Cimera, 2014; Migliore o.fl., 2013; Orsmond o.fl., 2013) og upplifa ýmis konar hindranir í ráðningarferlum. Rannsóknir í Bandaríkjunum hafa sýnt að á fullorðinsaldri eru einhverfir einstaklingar líklegri en aðrir til að vera atvinnulausir, atvinnulitlir (underemployed), þ.e. í hlutastörfum þrátt fyrir að vilja vinna meira, of hæfir (overqualified) og/eða ofmenntaðir (over-educated). Í þeim tilvikum sem einhverfir einstaklingar stunda vinnu eru þeir oft með ótrygga (precarious) vinnu í láglounastörfum og/eða með tímabundna ráðningarsamninga (Burgess og Cimera, 2014; Migliore o.fl., 2013).

Erlendar rannsóknir hafa sýnt fram á að ráðningarferlið sjálft geti verið útilokandi fyrir atvinnuþátttöku einhverfra einstaklinga vegna ríkrar áherslu á samskiptahæfni (social skills) (Davies o.fl., 2023), en einnig vegna áskorana sem þeir upplifa í ráðningarviðtölum (McKnight-Lizotte, 2018) og skorts á þekkingu og inngildingarferlum í fyrirtækjum eftir ráðningu (Markel og Elia, 2016). Einnig getur ráðningarferlið verið erfitt og útilokandi fyrir einhverfa í kjölfar útskriftar úr háskólum (Vincent, 2020). Þó má færa rök fyrir því að rót vandans liggi jafnvel dýpra; í hönnun starfa með ófatlaða einstaklinga í huga, ríkjandi hugmyndum vinnuveitenda um fyrirmyndarstarfsmann (ideal worker) og fyrirframgefnum hugmyndum um bestu leiðina til að inna störf af hendi, sem birtist í starfslýsingum og hæfniskröfum starfa (Foster og Wass, 2013; Markel og Elia, 2016). Bent hefur verið á að fatlað fólk fellur sjaldnast vel inn í slíkar hugmyndir og ramma (Edwards og Imrie, 2003). Þegar kemur að ráðningarferlinu eru atvinnuauglýsingar oft fyrsta hindrunin (Markel og Elia, 2016), en fyrirtæki endurnýta gjarnan eldri atvinnuauglýsingar og nota almennt orðalag um grunnfærni eins og teymisvinnu eða samskiptahæfni í stað kerfisbundinnar greiningar á því hvaða sérhæfðu færni starfið krefst raunverulega (Vincent, 2020). Auk þess geta hæfniskröfur verið of ítarlegar og settar fram sem skýr ófrávikjanleg krafa, fremur en æskileg færni eða kostur (Markel og Elia, 2016). Slíkar ófrávikjanlegar kröfur um samskiptahæfni geta hindrað að einhverfir atvinnuleitendur telji sig koma til greina í starfið þar sem þeir eru oft mjög bókstaflegir í túlkun og hika við að sækja um störf ef þeir uppfylla ekki öll hæfniskilyrði, ólíkt óeinhverfum umsækjendum (Markel og Elia, 2016). Þannig eru einhverfir umsækjendur oft útilokaðir strax á fyrsta stigi ráðningarferlisins.

Sýnt hefur verið fram á ýmiss konar ávinning af því að ráða einhverfa einstaklinga í vinnu. Þeir geta margir hverjir haldið einbeitingu lengi og hafa mikið þol fyrir endurtekningasömum verkefnum. Einnig hentar þeim oft vel að vinna verkefni tengd kerfisbundinni upplýsingavinnslu sem krefjast mikillar nákvæmni í sjónskynjun og/eða sérhæfðar tæknifærni. Jafnframt búa einhverfir einstaklingar oft á tíðum yfir öðrum gagnlegum eiginleikum og má þar nefna áreiðanleika, heilindi, skarpa athygli á smáatriði og góða ástundun (Lindsay o.fl. 2021; Morgan, 1996; Smith o.fl., 1995 eins og vísað er til í Hillier o.fl., 2007). Í þessu samhengi má einnig geta þess að könnun Samtaka atvinnulífsins og Seðlabanka Íslands (2022) meðal 400 stærstu fyrirtækja landsins sýndi að 56,5% fyrirtækja eiga við starfsmannaskort að etja og hækkaði hlutfallið um 20% frá árinu áður (Samtök atvinnulífsins, 2022). Það er því ekki aðeins hagur óvirkra á vinnumarkaði heldur einnig hagur atvinnulífs og samfélags að leitast við að virkja hina óvirku á vinnumarkaði. Því er verðugt verkefni að skoða nánar útbreiðslu krafna um samskiptahæfni í atvinnuauglýsingum og fá innsýn í sjónarhorn einhverfra hvað varðar ráðningarferli hér á landi.

2.2 Faglegt ráðningarferli

Faglegt ráðningarferli byggir á aðferðum þar sem málefnaleg sjónarmið ráða för og hafa að markmiði að ráða hæfasta umsækjandann fyrir tiltekið starf. Á fyrsta stigi er gerð starfsgreining (job analysis) og hæfniskröfur fyrir viðkomandi starf skilgreindar. Starfsgreining er kerfisbundin leið þar sem upplýsingum um starf er safnað og eðli þess metið. Aðalmarkmiðið er að lýsa verkþáttum, hæfniskröfum og umgjörð starfsins (sjá í Armstrong og Taylor, 2020; Ásta Bjarnadóttir, 2012; Conte og Landy, 2020; Elsa S. Þorkelsdóttir o.fl., 2011). Því næst er gerð starfslýsing sem byggir á starfsgreiningu. Í framhaldi fer fram öflun umsækjenda, til dæmis með atvinnuauglýsingum og umsækjendur síðan metnir í ljósi skilgreindra hæfniskrafna úr starfsgreiningu. Að lokum er einn ráðinn úr umsækjendahópnum. Ráðningarferlið er því í raun höfnunarferli þar sem öllum umsækjendum er hafnað nema þeim sem hlýtur starfið (Conte og Landy, 2020; Elsa S. Þorkelsdóttir o.fl., 2011). Ferlið snýst um að lágmarka mistök og tryggja gæði ráðninga þannig að hæfasti umsækjandinn sé ávallt ráðinn (Conte og Landy, 2020). Því þarf að lágmarka huglægt mat á umsækjendum eins og kostur er. Fagleg ráðningarferli byggja á góðum undirbúningi með vel ígrunduðum starfsgreiningum sem notaðar eru í atvinnuauglýsingum og til að meta umsækjendur. Hæfniskröfur sem birtast í atvinnuauglýsingum þurfa að byggja á og spegla niðurstöður starfsgreiningar á fyrsta stigi ferlisins (Armstrong og Taylor, 2020; Ásta Bjarnadóttir, 2012; Conte og Landy, 2020) svo umsækjendur geti rýnt og borið markvisst hæfniskröfur saman við eigin hæfni þegar þeir taka ákvörðun um hvort þeir hyggist sækja um tiltekin störf.

Þegar hæfniskröfur eru skilgreindar í starfsgreiningum er gjarnan horft til svokallaðs hæfnilíkans (competency model), til dæmis KSAO hæfnilíkansins. K stendur fyrir þekkingu (knowledge) og samanstendur af upplýsingum, staðreyndum, reglum, kenningum og fleira. Þekking vísar til dýpri þekkingar á ákveðnu sviði, fagi, starfsgrein og/eða viðfangsefni sem einstaklingar ávinna sér á lengri tíma með námi eða reynslu. S stendur fyrir færni (skills) og vísar til frammistöðu í framkvæmd ákveðinna verka og er oft hægt að byggja upp á skömmum tíma, jafnvel eftir ráðningu. A-ið stendur fyrir getu (abilities) og vísar til hugrænna og líkamlegra eiginleika sem eru að hluta til meðfæddir, svo sem greind, líkamlegt atgervi, talnagleggni og fleira. O-ið stendur fyrir ýmisleg annað (other) og varðar þætti sem falla ekki undir þá fyrrnefndu, svo sem viðhorf, samskiptahæfni, áhuga eða hvatningu, hegðun, viðbrögð og fleira. Framsettar hæfniskröfur þurfa að endurspeglar raunverulega hæfnisþörf til að viðkomandi geti sinnt tilgreindu starfi. Auk þess þarf að meta hvort um sé að ræða ófrávíkjanlegar lágmarkskröfur sem gætu jafnvel útilokað annars vel hæfa einstaklinga frá því að sækja um, eða hvort tiltekin hæfni sé kostur en ekki krafa (Ásta Bjarnadóttir, 2012). Vel ígrundaðar starfslýsingar og hæfniskröfur byggðar á starfsgreiningu styðja við hlutlægni og auðvelda mat á umsækjendum í ráðningarferlum (Heneman o.fl., 2019). Vel ígrundaðar hæfniskröfur spara því tíma atvinnurekenda og umsækjenda og byggja grunn að sanngjörnu, réttmætu og áreiðanlegu ráðningarferli fyrir alla hlutaðeigandi.

Á íslenskum vinnumarkaði gilda mismunandi reglur hjá opinberum stofnunum og einkafyrirtækjum. Á opinbera vinnumarkaðnum gilda ríkari skyldur um ráðningar og framkvæmd þeirra. Í 6. gr. laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70 (1996) eru talin upp almenn skilyrði þess að fá skipun eða ráðningu hjá ríkinu. Skilyrði er að hafa náð átján ára aldri, vera með lögræði, búa yfir nauðsynlegu andlegu og líkamlegu heilbrigði til að gegna því starfi sem um ræðir, hafa almenna menntun og sérmenntun ef þess er krafist í lögum og hafa fjárforræði ef starfi fylgja fjárreiður. Einnig er tekið fram að ef umsækjandi hefur hlotið dóm fyrir refsiverðan verknað samkvæmt 1. mgr. 68. gr. almennra hegningarlaga teljist viðkomandi ekki fullnægja starfsskilyrðum. Á hinum almenna vinnumarkaði gilda í raun engar almennar reglur, það er að segja atvinnurekandi ákvarðar hver er ráðinn (ASÍ, e.d.). Almennt verða atvinnurekendur þó að virða 65. gr. stjórnarskrárinnar (Stjórnarskrá lýðveldisins Íslands, 2013 [1944]) um að: „Allir skulu vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til kynferðis,

trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis og stöðu að öðru leyti.”

Eins og fram hefur komið ríkir bann við hvers kyns mismunun á vinnumarkaði en þó eru undantekningar frá þessari reglu þegar um er að ræða „sértækar aðgerðir“ eins og fram kemur í 2. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150 (2020). Er þá átt við sérstakar tíma-bundnar aðgerðir sem ætlað er að koma á jafnri stöðu kynjanna á ákveðnu sviði ef á annað kynið hallar en einnig til að bæta möguleika fólks og stuðla að jafnri meðferð. Önnur for-gangsregla sem ríkir hjá opinberum stofnunum er 22 gr. laga um þjónustu við fatlað fólk með langvarandi stuðningsþarfir nr. 38 (2018). Þar er kveðið á um að fatlaðir umsækjendur skulu hafa forgang að atvinnu hjá ríki og sveitarfélögum ef hæfni þeirra til starfsins er meiri eða sambærileg hæfni annarra sem um starfið sækja. Þar sem hæfniskröfur byggja grunninn að faglegum og hlutlægum ráðningarferlum er vert að rýna nánar hvernig þessar hæfniskröfur eru skilgreindar, eftir kunnáttustigum, en í ljósi ríkari lagalegra krafna til opinberra stofnana er einnig vert að rýna sérstaklega hvort munur sé á kröfum um samskiptahæfni sem geta verið útilokandi fyrir einhverfa, í auglýsingum hjá opinberum stofnunum og einkafyrirtækjum.

2.3 Samfélagsleg ábyrgð og fötlunarsjálfsstraust

Ábyrgð yfirvalda í tengslum við réttindi fatlaðs fólks til þátttöku á vinnumarkaði er margþætt og á Íslandi hefur verið gripið til ýmissa aðgerða til að gera vinnumarkaðinn aðgengilegri fyrir þennan hóp. Má þar nefna vinnusamninga öryrkja (reglugerð um öryrkjavinnu, 1995), atvinnu með stuðningi (reglugerð um atvinnumál fatlaðra, 1996) og störf á aðgreindum vinnustöðum, eða svokallaðri starfsendurhæfingu (Ólöf Júlíusdóttir o.fl., 2022). Einnig hafa verið sett lög sem kveða á um jafna meðferð á vinnumarkaði (lög um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/2018). Þá var samningur Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks undirritaður árið 2007 og lögfestur hér á landi árið 2016 en í honum kemur skýrt fram réttur fatlaðs fólks til þátt-töku og samþykkis á almennum vinnumarkaði til jafns við aðra og án aðgreiningar. Í 27. grein samningsins segir:

Aðildarríkin viðurkenna rétt fatlaðs fólks, til jafns við aðra, til vinnu; í því felst réttur til að fá tækifæri til að afla sér lífsviðurværis með vinnu að eigin vali eða samþykki á vinnumarkaði og í vinnuumhverfi sem fötluðu fólki stendur opið, er án aðgreiningar og er því aðgengilegt. (Tillaga til þingsályktunar um nýja þýðingu á samningi Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks, 2020)

Þrátt fyrir ýmsar aðgerðir benda rannsóknir á atvinnuþátttöku fatlaðs fólks á Íslandi til þess að hópurinn búi við félagslega útskúfun í atvinnumálum þrátt fyrir að búa yfir einhverri og jafnvel fullri starfsgetu (Kristjana Jokumsen og Rannveig Traustadóttir, 2014; Ólöf Júlíusdóttir o.fl., 2022). Meðal annars hefur verið bent á að útrýma þurfi kerfislægum hindrunum og auka stuðning við vinnuveitendur.

Umræða um *fjölbreytileika* (diversity) og *inngildingu* (inclusion) hefur orðið sífellt háværrari síðustu ár. Tilhneiging hefur þó verið að beina sjónum að fjölbreytileika er varðar mismunun í fyrirtækjum en minna verið fjallað um inngildinguna sérstaklega (Dobusch, 2014; Ferdman, 2014). Inngildingin er þó lykilþáttur til að ávinningur af fjölbreytni raungerist þar sem inn-gilding snýst um hvernig fólk er metið að verðleikum *vegna* fjölbreytileikans sem það kemur með að borðinu, en ekki *þrátt fyrir* hann (Ferdman, 2014; Mor Barak, 2015). Ábyrgð fyrirtækja og stofnana á þessu sviði er margþætt en samfélagslega ábyrgðin kannski hvað mikilvægust á fyrstu stigum ráðningarferla. Þó er ekki nóg að huga bara að fjölbreytileika og inngildingu í einstökum ráðningarferlum. Hugarfarsbreytingin þarf að hefjast með því að vinnustaðir setji sér skýra stefnu varðandi fjölbreytileika og inngildingu minnihlutahópa (Muir og Car-roll, 2020). Samfélagsábyrgð fyrirtækja og stofnana snýst um að siðferðissjónarmiðum sé beitt við alla ákvarðanatöku (Carroll, 1999). Í ljósi samfélagslegs ávinnings sem hlýst af virkni sem

flestra á vinnumarkaði er mikilvægt að fyrirtæki og stofnanir átti sig á samfélagsábyrgð sinni á því sviði, eins og öðrum. Alþjóðleg rannsókn meðal mannauðsstjóra bendir til þess að betur megi ef duga skal á þessu sviði (Arney Einarisdóttir o.fl., 2021) en um 50% þátttökufyrirtækja / stofnana hér á landi voru með stefnu um samfélagsábyrgð en aðeins 28% með stefnu um fjölbreytileika. Það er sambærilegt hlutfall og í Slóveníu (28%) en mun lægra hlutfall en í löndum sem við viljum bera okkur saman við, svo sem Kanada (69%), Danmörku (46%) og Finnlandi (57%). Einnig vekur athygli að á Íslandi voru opinberar stofnanir síður með stefnu um fjölbreytileika en einkafyrirtæki, eða aðeins um 16%. Fyrirtæki í verslun og þjónustu voru líklegust til að hafa stefnu um samfélagslega ábyrgð (71%) og fjölbreytileika (39%). Þegar kom að markvissum aðgerðum í ráðningum til að fjölga starfsfólki í minnihlutahópum, voru aðeins 12% skipulagsheilda með aðgerðaáætlun um fjölgun fatlaðra í starfsmannahópnum.

Margar rannsóknir sem snerta fatlaða á vinnumarkaði hafa snúist um áskoranir, kostnað, áhyggjur og hindranir meðal atvinnurekenda (sjá t.d. Erickson o.fl., 2014a; 2014b). Þær áhyggjur virðast að einhverju leyti tilkomnar vegna skorts á fötlunarsjálfsstrausti (disability confidence) og að vinnuveitendur reyni þess vegna að komast hjá því að eiga samskipti við og ráða til starfa fatlaða einstaklinga (Lindsay og Cancelliere, 2018). Hugtakið er farið að ryðja sér til rúms í umræðunni víða og vísar til þekkingar, skilnings og viðhorfs hjá ófötluðum í umgengni, samstarfi og samskiptum við fatlaða einstaklinga (Lindsay og Cancelliere, 2018; McConkey, 2015). Skortur á fötlunarsjálfsstrausti getur leitt til óþæginda í samskiptum við fatlaða eða sokaðara fötlunaróþæginda (disability discomfort) og þar með ákveðins afskiptaleysis (disengagement) af hálfu viðkomandi (Lindsay o.fl., 2019; Waterhouse o.fl., 2010). Þau sem eru með jákvæðara viðhorf gagnvart fötluðum eru líklegri til að eiga samskipti við fatlaða einstaklinga sem staðfestir samspil félagslegra samskipta við mótun viðhorfs til fatlaðra (McDougall o.fl., 2004). Einnig hefur verið sýnt fram á að þrátt fyrir að stjórnendur séu jákvæðir varðandi ráðningar þeirra, þá liggur vandinn fyrst og fremst í þeirra eigin óöryggi með hæfni sína til að eiga í samskiptum við fatlað fólk (Waterhouse o.fl., 2010). Það rímar við kenningu Lindsay og Cancelliere (2018) um að lágt fötlunarsjálfsstraust stjórnenda geti verið útilokandi þegar kemur að ráðningum fólks á einhverfurófi.

Á sama tíma og umræðan um samfélagsábyrgð, fjölbreytileika og inngildingu verður háværi og atvinnurekendur lýsa yfir skorti á vinnuafli fjölgað óvirkum á vinnumarkaði. Um leið er sjálfvirknivæðing og gervigreind að ryðja sér til rúms sem ætla má að kalli á aðra starfstengda og sértækari hæfni á vinnustöðum. Þá virðist krafan um að starfsfólk búi yfir mikilli samskiptahæfni vaxandi, jafnvel á kostnað annarrar sértækrar færni. Auk þess virðast íslensk fyrirtæki og stofnanir ekki móta sér stefnu í málaflokknum. Því er hætt við ákveðinni einsleitni á vinnustöðum og að einstaklingum sem ekki búa yfir framúrskarandi samskiptafærni svo sem vegna fötlunar á borð við einhverfu, sé haldið kerfisbundið frá vinnumarkaði. Eins og áður hefur verið reifað er markmið rannsóknarinnar að varpa ljósi á það hvort til staðar séu útilokandi þættir sem birtast einhverfum umsækjendum í atvinnuauðglýsingum, fyrir atvinnuþátttöku þeirra hérlendis. Lagt er upp með eftirfarandi þrjár rannsóknarspurningar:

1. Hversu rík og útbreidd er krafan um samskiptahæfni í atvinnuauðglýsingum?
2. Er munur á tíðni og eðli krafna um samskiptahæfni í atvinnuauðglýsingum af hálfu opinberra stofnana og einkafyrirtækja - og eftir kunnáttustigi starfa samanber starf aflokkun Hagstofunnar?
3. Hver er upplifun og reynsla einhverfra einstaklinga af ráðningarferlum á Íslandi?

3 Aðferð

Í rannsókninni var beitt bæði meginndlega og eigindlega aðferðarfræði. Hér er fyrst gerð grein fyrir meginndlega hlutanum, þ.e.a.s. söfnun tölulega greinanlegra gagna um hæfniskröfur í at-

vinnuauglýsingum hér á landi í janúar og febrúar 2023. Svo verður eigindlega hlutanum gerð skil, eða viðtölum við einhverfa einstaklinga á vinnualdri. Megindlega hluta rannsóknarinnar var ætlað að svara rannsóknarspurningu eitt og tvö og eigindlega hlutanum rannsóknarspurningu þrjú.

3.1 Megindlegur hluti rannsóknar

Í megindlega hluta rannsóknarinnar var gagna aflað kerfisbundið með því að safna öllum atvinnuauglýsingum sem birtust á Alfreð.is og Starfatorg.is frá 9. janúar til 10. febrúar 2023. Alls var 496 auglýsingum safnað, þar af 295 fyrir störf í opinberum stofnunum og 201 fyrir störf á almennum markaði. Þess var gætt að hver auglýsing væri aðeins talin einu sinni ef hún birtist á báðum miðlum. Í framhaldi voru auglýsingarnar flokkaðar eftir eðli starfanna samkvæmt ÍSTARF21 flokkunarkerfinu (Hagstofa Íslands, 2022) og með tilliti til þess hvort störfin væru á opinberum eða almennum markaði. Í flokkunarkerfinu ÍSTARF21 liggja tvö meginhugtök til grundvallar flokkun í bálka; starf (occupation) og kunnátta (skill). ÍSTARF21 byggir þannig á verkefnatengdum skilgreiningum starfa út frá kunnáttustigi og sérhæfingu, en ekki ábyrgð eða menntun. Starfið sjálft er þar flokkunareiningin, óháð einstaklingnum sem sinnir því. Innan hvers bálks eru svo deildir, klasar og starfaflokkar þar sem enn ítarlegri flokkun á sér stað (Hagstofa Íslands, 2022). Hér voru störfin einungis flokkuð eftir 9 bálkum frá stjórnendastörfum (1) og sérfræðistörfum (2) yfir í ósérhæfð störf (9). Störf stjórnenda krefjast kunnáttustigs 3 eða 4. Sérfræðistörf krefjast kunnáttustigs 4. Skrifstofu-, þjónustu-, umönnunar- og sölustörf kalla á kunnáttustig 2, en ósérhæfð störf falla á kunnáttustig 1, svo dæmi séu tekin (sjá nánar töflu 1).

Tafla 1
Bálkar og kunnáttustig samkvæmt ÍSTARF21 flokkunarkerfinu

Bálkur	Tegund starfa	Kunnáttustig
1	Störf stjórnenda	3 eða 4
2	Sérfræðistörf	4
3	Störf tækna og sérhæfðs starfsfólks	3
4	Skrifstofustörf	2
5	Þjónustu-, umönnunar- og sölustörf	2
6	Landbúnaðar-, útgerðar- og skógræktarstörf	2
7	Iðnaðarstörf	2
8	Störf við vélar, vélgæslu og samsetningu	2
9	Ósérhæfð störf	1

Auk flokkunar samkvæmt ÍSTARF21 voru störfin flokkuð eftir því hvort þau væru á opinberum eða almennum vinnumarkaði. Að lokinni gagnaöflun og -flokkun voru hæfniskröfur allra auglýsinga flokkaðar eftir því hversu ríkar kröfur um samskiptahæfni voru gerðar bæði innan starfabálka og á milli geira. Vegna breytilegs orðalags í framsetningu auglýsinga var ekki unnt að beita lokaðri kóðun að fullu. Þess í stað voru hæfniskröfur flokkaðar í þrjú stig: **efsta stig** (t.d. „framúrskarandi“ eða „afburða-“ samskiptahæfni), **miðstig** (t.d. „mjög góð“, „mikil“, „ríkuleg“) og **frumstig** (t.d. „góð“ samskiptahæfni). Ef aðeins var vísað til „samskiptahæfni“ án lýsingarorðs var það flokkað sér, og þar sem sérstaklega var vísað til „lipurðar í samskiptum“ var búinn til aðgreindur greiningaflokkur.

Til að svara þriðju rannsóknarspurningunni voru gerð tvö kí-kvaðrat próf. Í fyrra prófinu var metið hvort marktækur munur væri á tíðni og eðli samskiptahæfniskrafna eftir því hvort störf væru á opinberum eða almennum vinnumarkaði. Í síðara prófinu var metið hvort slíkur munur væri eftir kunnáttustigi starfa samkvæmt ÍSTARF21.

Forsendur kí-kvaðrat prófs kveða á um að væntitíðni sé ≥ 5 í að minnsta kosti 80% hólfa. Sú forsenda stóðst ekki við fyrstu flokkun. Því voru flokkar sameinaðir bæði innan kunnáttustiga og hæfnistiga. Flokkarnir „framúrskarandi“ og „mjög góð“ voru sameinaðir í einn yfirflokk og „góð“ og „lipur“ í annan, þar sem lítill eðlismunur var talinn vera milli lýsingarorðanna. Marktektarmörk voru ákvörðuð við $\alpha = 0,05$ (sjá töflu 2 og 3).

3.2 Eigindlegur hluti rannsóknar

Stuðst var við hentugleika- og snjóboltaúrtak þar sem markmiðið var að ná til einstaklinga á aldrinum 18-67 ára, með klíniska einhverfugreiningu og reynslu af vinnumarkaði. Óskað var eftir þátttakendum í viðtöl á samfélagsmiðlum, bæði á fésbókarsíðu höfunda og í fésbókarhópi fyrir taugsegin² (neurodiverse) þar sem um er að ræða afmarkaðan hóp sem erfitt er að ná utan um til að taka markvisst úrtak úr þýði. Að auki var leitað til Specialisterne, samtaka sem sérhæfa sig í að aðstoða einhverfa einstaklinga við að komast út á vinnumarkað, í því skyni að fá ábendingar um mögulega þátttakendur. Þrátt fyrir ákveðna veikleika hefur verið sýnt fram á að hentugleikaaðferð henti vel í eigindlegum rannsóknum þar sem ekki er markmiðið að alhæfa niðurstöður (Etikan o.fl., 2016). Alls tóku sex einstaklingar þátt í rannsókninni; tvær konur og þrír karlar en einn var óviss með kynskilgreiningu sína en notar persónufornafnið hún. Þátttakendur voru á aldrinum 21 – 46 ára og fjórir höfðu lokið háskólanámi. Aðeins einn þátttakandi var í fullu starfi, einn var í hlutastarfi, einn óviss með stöðu sína á vinnumarkaði og þrír voru utan vinnumarkaðar þegar rannsóknin fór fram (sjá töflu 2).

Tafla 2

Lýðfræðiupplýsingar um þátttakendur

Nafn*	Kyn	Aldursbil	Menntunarstig	Staða á vinnumarkaði	Aldur við einhverfugreiningu
Ólafur	KK	21-25 ára	Grunnháskólagráða	Án atvinnu	Fyrir fimm ára aldur
Davíð	KK	26–30 ára	Grunnháskólagráða	Óvíst	Á fullorðinsaldri
Magnús	KK	31–35 ára	Grunnháskólagráða	Án atvinnu	Á unglingsaldri
Tinna	KVK	31–35 ára	Framhaldsskólapróf	Án atvinnu	Á fullorðinsaldri
Helga	KVK	41-45 ára	Grunnmenntun	Í fullu starfi	Á fullorðinsaldri
María	Óviss	41-45 ára	Meistaragráða	Í hlutastarfi	Á fullorðinsaldri

*Þátttakendur fengu dulnefni við úrvinnslu gagna og í niðurstöðum

Viðtölin fóru fram á Teams og voru tekin upp, einn þátttakandi valdi þó að svara skriflega. Viðmælendur voru upplýstir um markmið rannsóknar, að nafnleyndar yrði gætt, að niðurstöður yrðu ópersónugreinanlegar og að öllum gögnum yrði eytt að úrvinnslu lokinni. Allir veittu upplýst samþykki fyrir þátttöku og upptökum. Stuðst var við hálfstaðlaðan viðtalsramma (semi-structured) sem gaf möguleika á ákveðnum sveigjanleika í framvindu viðtala í samræmi við Clark o.fl. (2021). Viðtöl tóku að meðaltali um 60 mínútur og fóru fram á tímabilinu 30. október til 28. desember 2023. Þar sem um var að ræða lítt aðgengilegan hóp og úrtakið var lítið, var fræðilegri metun (theoretical saturation) ekki náð. Slík staða er samkvæmt Charmaz (2014) algeng í eigindlegum rannsóknum sem beinast að minnihlutahópum sem takmarkað aðgengi er að, sérstaklega þegar notað er hentugleika- og snjóboltaúrtak. Var því lögð áhersla á gagnsæi í greiningu gagna og dýpt túlkunar fremur en fjölda viðtala sem meginviðmið fyrir réttmæti greiningar.

Viðtölin voru afrituð orðrétt með aðstoð forrits sem breytir hljóðskrármál í ritað mál og yfirfarin handvirk til að tryggja nákvæmni. Viðtölin voru að umfangi alls um 165 blaðsíður.

2 Taugsegin er hugtak sem vísar til óhefðbundinna taugagerða

Greining gagna byggði á þemaskiptri greiningu þar sem markmiðið var að greina merkingu og mynstur í reynslu þátttakenda. Þemagreining fór fram í sex skrefum: 1) kynning á gögnum, 2) frumkóðun, 3) leit að þemum, 4) endurskoðun þema, 5) skilgreining og nafngift þema og 6) framsetning niðurstaðna. Alls voru gögnin lesin yfir þrisvar (iterative reading) með nýju hugarfari þegar kóðun, þemu og túlkun þróuðust, til að öðlast dýpri skilning og tryggja réttmæti og áreiðanleika greiningarinnar í samræmi við leiðbeiningar Braun og Clarke (2021). Í fyrstu umferð var notuð opin kóðun þar sem merkingarbrot voru dregin beint úr orðræðu þátttakenda. Dæmi um slíka opna kóða voru meðal annars „passaði ekki inn“, „aldrei fengið viðtal“ og „ég fæ hnút í magann þegar ég skoða atvinnuauglýsingar“. Í kjölfarið voru kóðar flokkaðir eftir merkingarlegum líkindum og þróaðir áfram í markvissa kóða sem mynduðu þemu sem lýstu dýpri mynstrum í upplifun þátttakenda. Eitt slíkt þema var *Fá ekki starf við hæfi*, sem byggðist á endurteknum lýsingum þátttakenda sem sögðust uppfylla formlegar menntunar- og hæfniskröfur en fengju hvorki viðtöl né starf við hæfi.

Að lokum urðu til þrjú yfirþemu og átta undirþemu. Hér verður þó aðeins gerð grein fyrir einu yfirþema sem varðar rannsóknarspurningu eitt og þremur undirþemum þess.

4 Niðurstöður

Niðurstöðum er skipt upp í tvo meginkafla þar sem rannsóknin var tvíþætt og tveimur aðferðum beitt. Í fyrri kaflanum eru birtar niðurstöður greiningar á hæfniskröfum í atvinnuauglýsingum til að svara rannsóknarspurningu tvö og þrjú um útbreiðslu krafna um samskiptahæfni í atvinnuauglýsingum af hálfu opinberra stofnana og einkafyrirtækja annars vegar og hins vegar eftir kunnáttustigi starfa. Í seinni kaflanum er farið yfir niðurstöður úr viðtölum eigindlega hlutans til að svara rannsóknarspurningu þrjú um upplifun og reynslu einhverfra einstaklinga af ráðningarferlum á Íslandi

4.1 Kröfur um samskiptahæfni í avinnuauglýsingum

Kröfur um samskiptafærni komu fram í alls 382 atvinnuauglýsingum af 496, eða í 77% tilvika. Í töflu 3 má sjá hversu rík og útbreidd krafan um samskiptahæfni er í atvinnuauglýsingum hér á landi og einnig eftir tegundum starfa, kunnáttustigum sem þau kalla á samkvæmt ÍSTARF21 flokkunarkerfi Hagstofunnar og í opinbera geiranum annars vegar og einkageiranum hins vegar.

Eins og sjá má í töflu 3 eru ríkari kröfur gerðar um samskiptahæfni fyrir störf hjá opinberum stofnunum en í 51% auglýsinga (150/295) var þar krafist „framúrskarandi“ „mjög góðrar“ eða „góðrar“ hæfni í samskiptum en aðeins í 28% auglýsinga fyrir öll störf á almennum vinnumarkaði. Í 106 auglýsingum var sett fram krafa um samskiptahæfni án lýsingarorðs og er hlutfallið þar nokkuð jafnt milli opinberra geirans og einkageirans. Í 25 tilvikum var krafist lipurðar í samskiptum, þar af voru 24 (96%) auglýsingar fyrir störf hjá hinu opinbera. Í 114 auglýsingum er samskiptahæfni ekki tilgreind, þar voru störf í einkageiranum í meirihluta eða 80 talsins (70%). Í 73 auglýsingum var gerð krafa um aðra mjúka færni og/eða persónueiginleika (abilities eða others), þar af 50 (68%) fyrir opinber störf en 23 (32%) í einkageiranum. Dæmi um hæfniskröfur sem féllu undir „annað“ voru til dæmis leiðtogahæfni, jákvæðni í samstarfi, tilfinningagreind, jákvæð og opin manneskja, vinnur vel með öðrum, hress og skemmtileg og fleira í þeim dúr. Í sumum auglýsingum voru settar fram fleiri en ein krafa um samskiptahæfni og/eða aðra mjúka færni og því eru hæfniskröfurnar í raun fleiri en störfín sem auglýst voru.

Niðurstöður kí-kvaðrat prófs χ^2 (4) = 69,41, $P < 0,001$ sýna marktækan mun á kröfum um samskiptahæfni eftir því hvort starfið er auglýst á opinberum vinnumarkaði eða almennum. Samkvæmt þessum niðurstöðum eru gerðar ríkari kröfur um samskiptahæfni í auglýstum störfum hjá hin opinbera en í einkafyrirtækjum.

Eins og fram hefur komið stóðst ekki sú forsenda kí-kvaðrat prófs að væntitíðni sé yfir fimm í öllum hólfum þegar allir starf flokkar voru skoðaðir. Því voru flokkar sameinaðir og

Tafla 3

Kröfur um samskiptahæfni í atvinnuauglýsingum

Kunnáttustig Bákur	Tegundir starfa	skarandi Framúr- skarandi	Mjög góð	Góð	Lipurð*	Samskipta- hæfni	Samtals	Ekki tilgreint	Annað	Alls
		N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
	Hæfniskröfur OV	54 (17)	30 (9)	66 (20)	24 (7)	65 (20)	239 (77)	34 (12)	50 (15)	323 (100)
	Hæfniskröfur AV	22 (11)	1 (0,5)	33 (16)	1 (0,5)	41 (20)	98 (49)	80 (40)	23 (11)	201 (100)
1	3/4 Störf stjórnenda									
	OV	15 (38)	7 (18)	6 (15)	1 (3)	10 (26)	39 (100)	0	0	39 (100)
	AV	4 (44)	0	1 (11)	0	1 (11)	6 (7)	2 (22)	1 (11)	9 (100)
	Samtals	19 (40)	7 (15)	7 (15)	1 (2)	11 (23)	45 (94)	2 (4)	1 (2)	48 (100)
2	4 Sérfræðistörf									
	OV	22 (14)	17 (11)	25 (16)	23 (15)	20 (13)	107 (69)	16 (10)	32 (21)	155 (100)
	AV	4 (11)	0	8 (21)	1 (3)	8 (21)	21 (56)	12 (32)	5 (13)	38 (100)
	Samtals	26 (13)	17 (9)	33 (17)	24 (12)	28 (15)	128 (66)	28 (15)	37 (19)	193 (100)
3	3 Störf tækna og sérhæfðs starfsfólks									
	OV	7 (21)	3 (9)	8 (24)	0	4 (12)	22 (66)	8 (24)	3 (9)	33 (100)
	AV	1 (6)	1 (6)	2 (12)	0	6 (35)	10 (59)	7 (41)	0	17 (100)
	Samtals	8 (16)	4 (8)	10 (20)	0	10 (20)	34 (64)	15 (30)	3 (6)	50 (100)
	Samtals kunnáttustig 3-4									
	OV	44 (22)	27 (14)	39 (20)	24 (12)	34 (17)	168 (85)	24 (12)	35 (18)	199 (100)
	AV	9 (14)	1 (2)	11 (17)	1 (2)	15 (23)	37 (58)	21 (33)	6 (9)	64 (100)
	Samtals	53 (20)	28 (11)	50 (19)	25 (10)	49 (19)	205 (79)	45 (17)	41 (16)	263 (100)
4	2 Skrifstofustörf									
	OV	3 (14)	3 (14)	3 (14)	0	5 (24)	14 (66)	0	7 (33)	21 (100)
	AV	8 (24)	0	3 (9)	0	8 (24)	27 (57)	6 (18)	9 (26)	34 (100)
	Samtals	11 (20)	3 (5)	6 (11)	0	13 (24)	33 (60)	6 (11)	16 (29)	55 (100)
5	2 Þjónustu-, umönnunar- og sölustörf									
	OV	5 (10)	0	15 (31)	0	20 (41)	40 (82)	4 (8)	5 (10)	49 (100)
	AV	4 (9)	0	7 (16)	0	6 (13)	17 (38)	22 (49)	6 (13)	45 (100)
	Samtals	Samtals 9 (10)	22 (23)	0	26 (28)	57 (60)	26 (28)	11 (12)	94 (100)	
6	2 Landbúnaðar-, útgerðar- og skógræktarörf - engin auglýst örf á tímabilinu									
7	2 Iðnaðarörf									
	OV	0	0	1 (100)	0	0	1 (100)	0	0	1 (100)
	AV	0	0	2 (11)	0	2 (11)	4 (22)	14 (74)	1 (5)	19 (100)
	Samtals	0	0	3 (15)	0	2 (10)	5 (25)	14 (70)	1 (5)	20 (100)
8	2 Störf við vélar, vélgæslu og samsetningu									
	OV	1 (33)	0	0	0	0	1 (33)	2 (66)	0	3 (100)
	AV	0	0	2 (13)	0	6 (40)	8 (53)	7 (47)	0	15 (100)
	Samtals	1 (6)	0	2 (11)	0	6 (33)	9 (50)	9 (50)	0	18 (100)
9	2 Ósérhæfð örf									
	OV	1 (5)	0	8 (36)	0	6 (27)	15 (68)	4 (18)	3 (14)	22 (100)
	AV	1 (4)	0	8 (33)	0	4 (17)	13 (54)	10 (42)	1 (4)	24 (100)
	Samtals	2 (4)	0	16 (35)	0	10 (22)	28 (61)	14 (30)	4 (9)	46 (100)
	Samtals kunnáttustig 1-2									
	OV	10 (10)	3 (3)	27 (28)	0	31 (32)	71 (73)	10 (10)	15 (16)	96 (100)
	AV	13 (9)	0	22 (16)	0	26 (19)	61 (44)	59 (43)	17 (12)	137 (100)
	Samtals	23 (10)	3 (1)	49 (21)	0	57 (24)	132 (56)	69 (30)	32 (14)	233 (100)

* Lipurð í samskiptum, OV = Opinberi vinnumarkaðurinn, AV = Almenni vinnumarkaðurinn

skoðað var hvort munur væri á algengi og eðli krafna um samskiptahæfni eftir kunnáttustigum sem starfaflokkun byggir á. Skoðað var hvort munur væri á hversu ríkar kröfur eru gerðar um samskiptahæfni og hversu útbreiddar þær eru eftir því á hvaða kunnáttustigum hin auglýstu störf eru. Niðurstöður kí-kaðrat prófs $c^2(4) = 34,49$, $P < 0,001$ sýna marktækan mun á kröfum um samskiptahæfni eftir því á hvaða kunnáttustigi starfið er, og eru gerðar ríkari kröfur um samskiptahæfni í auglýstum störfum á kunnáttustigum þrjú og fjögur en raunin er fyrir störf á stigum eitt og tvö sem eru þjónustustörf, umönnunarstörf, verslunarstörf og framleiðslustörf, störf við vélar og vélgæslu.

4.2 Aðgengi að vinnumarkaði – eigindlegi hluti

Stuðst var við opna kóðun í eigindlega hlutanum og við greiningu gagna komu í ljós þrjú yfirþemu og átta undirþemu. Hér verður þó aðeins fjallað um eitt yfirþema, *aðgengi að vinnumarkaði* og þrjú undirþemu þess en þau voru: *Fá ekki starf við hæfi*, *útilokandi viðhorf* og *fráhrindandi hæfniskröfur í atvinnuauglýsingum*.

4.2.1 Fá ekki starf við hæfi

Þemað að *Fá ekki starf við hæfi* lýsir upplifun viðmælenda af því að komast ekki að á vinnumarkaði þrátt fyrir menntun og vilja til þátttöku. Greining gagna sýnir að viðmælendur telja sig almennt hæfa til starfa í sínu fagi en fá hvorki viðtöl né atvinnutilboð, jafnvel þegar þeir telja sig uppfylla formlegar menntunar- og hæfniskröfur. Þetta vekur spurningar um aðgengi einhverfra að störfum sem eru í samræmi við menntun og hæfni. Samkvæmt viðmælendum er ástæða þess að þeir fá ekki starf við hæfi ekki að getu eða vilja vanti, heldur samspil ytri hindrana og útilokandi viðmiða í ráðningarferlum. Nokkrir viðmælendur með háskólagráður í tækni- og upplýsingatækni sögðust annað hvort aldrei hafa fengið viðtal eða einungis tímabundið starf sem endaði með óvæntum starfslokum. Í einhverjum tilvikum voru ástæður uppsagna óljósar eða tengdust óformlegum þáttum, svo sem því að passa ekki inn í menningu á vinnustaðnum.

Einn viðmælandi sagðist til dæmis hafa fengið forritunarstarf hjá sprotafyrirtæki skömmu fyrir útskrift úr háskóla. Hann taldi sig standa sig vel en var látinn fara eftir tvo mánuði. Í skýringum vinnuveitanda kom fram að hann væri ekki „cultural fit“. Í þessu felst ákveðin tvíhyggja þar sem viðurkennd hæfni og frammistaða duga ekki til, heldur vegur óskilgreindur „passleiki“ inn í vinnustaðamenningu þyngra en aðrir hæfnipættir. Annar viðmælandi með sambærilega menntun hafði aldrei fengið boð í atvinnuviðtal þrátt fyrir fjölda umsókna. Einn viðmælandi sem hefur í raun gefist upp á vinnumarkaðnum sagðist í raun vera í „svölítið vonlausri stöðu“ því þó hún geti vel unnið starfið þá passi hún ekki inn í neina vinnustaðamenningu og annar sem er með BS-gráðu í tölvunarfræði sagði að í augnablikinu væri draumastarfið „bara eitthvert starf.“

Þessar lýsingar draga fram þá upplifun viðmælenda að hæfni, þekking og fagleg geta vegi ekki nægilega þungt í ráðningum. Þrátt fyrir að vilja taka þátt á vinnumarkaði og vera tilbúin að sinna fjölbreyttum störfum innan síns fagsviðs, finna viðmælendur fyrir því að aðgangur að slíkum störfum sé takmarkaður – ekki síst vegna óhlutbundinna þátta sem þeir eiga erfitt með að stjórna.

4.2.2 Útilokandi viðhorf

Þemað *útilokandi viðhorf* lýsir þeirri sameiginlegu upplifun viðmælenda að þeir mæti tortryggni eða fordómum í tengslum við einhverfu í ráðningarferlum. Staða einhverfra virðist mjög snúin í þessu samhengi en allir viðmælendur upplifðu *útilokandi viðhorf* gagnvart einhverfunni. Greining gagna sýnir að margir viðmælendur hafa íhugað eða reynt að fela einhverfugreiningu sína í ráðningarferlum, ýmist vegna óljósrar ráðgjafar, fyrri neikvæðrar reynslu eða almennrar tilfinningar um að opinberun þess dragi úr líkum á ráðningu í starf. Þau sem greindu frá einhverfu í slíkum aðstæðum lýstu oft vonbrigðum eða beinum afleiðingum sem má túlka sem útilokandi viðhorf.

Ítrekað kom fram að viðmælendur upplifðu óöryggi um hvort og hvenær ætti að skýra frá greiningunni. Sum töldu að með því að opinbera einhverfu gætu vinnuveitendur betur mætt þörfum þeirra, en önnur höfðu beinlínis orðið fyrir neikvæðum afleiðingum af því að gefa upp einhverfugreiningu. Í einu tilviki var viðmælandi sagt upp skömmu eftir að hann hafði óformlega minnst á greiningu sína, og hann taldi það líklegan áhrifaþátt. Í öðru tilviki upplifði viðmælandi að vinnustaðurinn hefði sýnt viljaleysi til að bregðast við þörfum hans þegar hann upplýsti um einhverfuna.

eftir ráðningu. Einn viðmælanda nefndi dæmi frá því er var unglingur og fékk hlutastarf í verslun þar sem hann taldi sig vera að vinna vel og læra hratt á mannleg samskipti. Síðan kom það upp í samræðum að hann væri einhverfur og honum var sagt upp innan 24 klukkustunda undir þeim formerkjum að verið væri að fækka hlutastarfsfólki en daginn eftir þegar viðmælandinn átti erindi í verslunina voru komnir tveir nýir hlutastarfsmenn og hann „lagði því saman tvo og tvo.“.

Tilhneigingin til að halda einhverfugreiningu sinni leyndri var sterk meðal viðmælanda. Rannsóknin sýnir að þessi afstaða var ekki aðeins mótuð af eigin reynslu heldur einnig af ráðleggingum frá fagaðilum og viðhorfum sem þau hafa upplifað á eigin skinni. Einn viðmælandi útskýrði ákvörðun sína með orðunum: „[...] einfaldlega vegna þess að fordómarnir úti í samfélaginu eru það miklir að fólk einhvern veginn gerir ráð fyrir að einhverfir einstaklingar séu á einhvern ákveðinn hátt, sem þeir eru yfirleitt ekki.“ Þessi orð lýsa djúpstæðri tilfinningu útilokunar og staðalmynda af hálfu vinnuveitenda í ráðningarferlum, þar sem einhverfir einstaklingar telja sig þurfa að „temja“ eða fela hluta af sjálfum sér til að eiga möguleika á þátttöku í atvinnulífi. Þau upplifa því ítrekað að vinnumarkaðurinn hafni þeim – ekki vegna skorts á hæfni heldur vegna þess að þau eru álitin „öðruvísi“.

4.2.3 Fráhrindandi hæfniskröfur í atvinnuauglýsingum

Þemað *fráhrindandi hæfniskröfur í atvinnuauglýsingum* varpar ljósi á upplifun viðmælanda af því hvernig orðalag og áherslur í atvinnuauglýsingum virka fráhrindandi og útilokandi fyrir einhverfa einstaklinga. Allir viðmælendur höfðu hætt við að sækja um starf vegna hæfniskrafna sem þau töldu sig ekki uppfylla. Niðurstöður greiningar sýna að hæfniskröfur sem snúa að samskiptahæfni, félagsfærni og óljósum eiginleikum valda viðmælendum vanlíðan og óöryggi og að þau sæki jafnvel ekki um störf sem þau annars telja sig hæf til að vinna. Þátttakendur lýstu því að hafa ítrekað hætt við að sækja um störf vegna þess að þau upplifðu að kröfurnar væru óljósar, yfirborðskenndar eða óraunhæfar með tilliti til eigin styrkleika. Til dæmis voru orð eins og „framúrskarandi samskiptahæfni“, „drífandi starfskraftur“ eða „brennandi áhugi“ túlkuð sem kröfur sem beinast að ákveðnu félagslegu viðmóti fremur en starfstengdri hæfni. Einn viðmælandi lýsti óörygginu sem skapast við lestur atvinnuauglýsinga ágætlega með eftirfarandi orðum: „Ég fæ hnút í magann þegar ég skoða atvinnuauglýsingar.“

Þátttakendur virðast almennt greina atvinnuauglýsingar af mikilli nákvæmni og bera saman hæfniskröfur sem þar eru settar fram við eigin hæfni lið fyrir lið. Ef þau telja sig ekki uppfylla allar hæfniskröfur, sérstaklega þær sem eru óljósar, er ólíklegt að þau sæki um starfið. Þetta bendir til þess að einhverfir séu nokkuð bókstaflegir þegar þeir fara yfir hæfniskröfur í atvinnuauglýsingum. Einn þátttakandi lýsti því þannig að það væru aðallega kröfur um óljósa hæfni, til dæmis sjálfstæð og vönduð vinnubrögð og rík þjónustulund sem kæmu í veg fyrir að hann sækti um störf. Hann bætti svo við: „Hversu mikil þarf þjónustulund að vera til að teljast rík? Og hvað er framúrskarandi?“ Annar þátttakandi sagði að allar auglýsingar sem tækju fram framúrskarandi samskiptahæfni, brennandi áhuga á starfinu, drífandi starfskraft, vinna vel í hópi, vinna vel undir álagi og fleira í þeim dúr virkuðu mjög fráhrindandi á hana. Hún upplifi það sem mjög yfirborðskenndar kröfur og í raun útilokandi fyrir alla sem eru „introverted“ (ómannblendnir). Slíkt orðalag getur valdið því að einstaklingum sem eru skipulagðir, nákvæmir, hlutbundnir og bókstaflegir í hugsun finnst þeir ekki passa inn í lýsinguna, þrátt fyrir viðeigandi menntun og reynslu.

Í nokkrum tilvikum lýstu viðmælendur tilfinningalegum viðbrögðum við því að lesa atvinnuauglýsingar. Einn þátttakandi sagðist hafa fengið „illt í magann“ af því að skoða auglýsingar sem legðu áherslu á samskiptahæfni, félagslíf og „góðan starfsanda“. Slíkar áherslur gæfu til kynna væntingar um félagslega virkni og „réttan“ persónuleika – væntingar sem viðkomandi taldi sig ekki geta mætt. Þátttakendur lýstu jafnframt þörf fyrir að vinna að heiman, eða í fjarvinnu, og að komast hjá félagslegum kröfum eins og þátttöku í starfsmannahittingum eða hópefli. Einn þátttakandi sagðist vera fljót að útiloka störf þar sem tilgreindir eru menn-

ingarlegir þættir sem snúa að félagslífi, s.s. að áhersla sé á góðan starfsanda, hópefli og fleira í þeim dúr. Fyrir henni væri vinna bara vinna til að fá laun til að lifa, hún hafi enga þörf fyrir starfsmannahittinga og árshátíðir og fyrir henni „væru starfsmannaskemmtanir utan vinnutíma bara ólaunuð yfirvinna“.

Niðurstöður sýna að atvinnuauglýsingar með áherslu á persónueiginleika, félagslega virkni og óljósar kröfur virka ekki aðeins fráhrindandi fyrir einhverfa, heldur eru skilaboðin að aðeins ákveðin „tegund“ einstaklinga sem eru „mega hressir“ eigi erindi á vinnustaðinn og jafnvel almennt á vinnumarkað. Slík framsetning hæfniskrafna ýtir því undir sjálfsútilokun einhverfra, þar sem upplýsingarnar sem gefnar í atvinnuauglýsingum leiða til þess að þeir útiloki sjálfa sig á fyrsta þrepi umsóknarferlisins.

5 Umræða

Markmið rannsóknarinnar var að kanna hvort mögulega útilokandi þættir birtist einhverfum umsækjendum í ráðningarferlum á Íslandi. Rannsóknarspurningarnar voru þrjár og sneru fyrstu tvær að því hversu ríkar og útbreiddar kröfur um samskiptahæfni eru í atvinnuauglýsingum á Íslandi, og hvort munur væri á þessum kröfum eftir geirum og kunnáttustigi starfa. Þeirri þriðju var ætla að kanna upplifun einhverfra af ráðningarferlum.

Niðurstöður meginlega hluta rannsóknarinnar sýndu gegnumgangandi ríka áherslu á samskiptahæfni í atvinnuauglýsingum. Í 77% tilvika var sett fram einhvers konar krafa um samskiptahæfni sem getur verið útilokandi fyrir einhverfa einstaklinga strax á fyrsta stigi ráðningarferlis eins og fram hefur komið. Auk þess vekur athygli að töluvert ríkari kröfur voru gerðar um samskiptahæfni hjá opinberum stofnunum en einkafyrirtækjum. Auk þess voru atvinnuauglýsingar hjá opinberum stofnunum líklegri til að innihalda hæfniskröfur um annars konar mjúka færni sem snýr að persónulegum eiginleikum, svo sem jákvæðni í samstarfi, tilfinningagreind, að vera jákvæð og opin manneskja og fleira í þeim dúr. Einnig voru gerðar ríkari kröfur um samskiptahæfni fyrir störf á kunnáttustigi 3-4 þ.e.a.s. fyrir stjórnenda-, sérfræði- og tæknistörf en raunin var fyrir störf á kunnáttustigi 1-2 sem eru ýmis konar þjónustu- og umönnunarstörf, og ósérhæfð störf. Erfitt er að segja til um hvað veldur þessum mun á milli opinberra stofnana og einkafyrirtækja. Mögulega hafa þó strangari reglur um ráðningar og uppsagnir í opinberum stofnunum einhver áhrif en þær þurfa samkvæmt lögum að auglýsa öll störf opinberlega (lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996.) og einnig er erfiðara um vik að segja starfsfólki upp í opinbera geiranum en í einkageiranum, því gæti ótti við mistök í ráðningum haft áhrif. Einnig er mögulegt að verið sé að endurnýta gamlar og jafnvel úreltar starfsauglýsingar með almennum hæfniviðmiðum um grunnfærni, teymisvinnu og samskiptahæfni fyrir öll störf eins og Vincent (2020) og Hurley-Hanson o.fl. (2020, eins og vísað er til í Davies o.fl., 2023) benda á að sé stundum raunin, í stað þess að skilgreina annars vegar hvaða ófrávíkjanlegu hæfni einstakt starf krefst og hins vegar hvaða hæfni sé kostur. Einnig má velta því upp hvort fötlunarsjálfskraust sé lægra innan opinberra stofnana en fyrirtækja á almennum markaði sem hefur birst í því að hér á landi hafa stofnanir síður en einkafyrirtæki mótað sér stefnu um fjölbreytileika (Arney Einarasdóttir o.fl., 2021).

Að ríkari kröfur um samskiptahæfni séu gerðar fyrir störf á kunnáttustigi 3-4 má eflaust að einhverju leyti rekja til þess að stjórnendastörf falla á þetta kunnáttustig og eðli málsins samkvæmt kalla stjórnendastörf á ríka samskiptahæfni. Á kunnáttustigi 3 og 4 eru þó einnig flokkuð ýmis sérfræði- og tæknistörf þar sem ætla má að önnur sértæk færni geti verið mikilvægari en samskiptafærni. Miðað við þær niðurstöður sem hér birtast virðist sem einkafyrirtæki ígrundi betur en opinberir aðilar hvaða hæfni þurfi til að sinna þeim störfum sem auglýst eru. Eins og fram kemur hjá Arneyju Einarasdóttur o.fl. (2021) eru einkafyrirtæki hér á landi líklegri til að vera með stefnu um fjölbreytileika sem mögulega speglast að einhverju leyti í hæfniskröfum í atvinnuauglýsingum. Það hvernig atvinnuauglýsing er orðuð endurspeglar

hverjum er „boðið“ að sækja um auglýst starf og því skiptir orðalag í atvinnuauglýsingum miklu máli, sér í lagi ef á að ná fram auknum fjölbreytileika og inngildingu minnihlutahópa á vinnumarkaði (Muir o.fl., 2020). Í ljósi þess að Alþingi, ríkisvaldið eða hið opinbera, setur lög og reglur til að jafna aðgengi fólks að vinnumarkaði er umhugsunarvert að ekki séu gerðar ríkari kröfur til stofnana og fyrirtækja hins opinbera hér á landi hvað þetta varðar.

Til að svara þriðju spurningunni voru tekin viðtöl við sex einstaklinga með einhverfugreiningu á vinnualdri. Þátttakendur nefndu öll hæfniskröfur í atvinnuauglýsingum sérstaklega sem útilokandi þátt í atvinnuleit. Öll höfðu þau hætt við að sækja um störf vegna óljósra og yfirborðskenndra hæfniskrafna, sérstaklega varðandi samskiptahæfni. Niðurstöður benda því til þess að útilokunin hefjist snemma í ráðningarferlinu, eða strax á fyrsta stigi. Mætti því velta fyrir sér hvort mögulega séu gerðar of miklar og sérhæfðar kröfur í atvinnuauglýsingum hér á landi, og sumar fram settar hæfniskröfur *séu í raun æskilegir eiginleikar sem mætti setja fram sem kost frekar en ófrávíkjanlega kröfu (desired rather than required)* til að útiloka ekki hæfa umsækjendur á fyrstu stigum ráðningarferlis, eins og Ásta Bjarnadóttir (2012) og fleiri (Markel og Elia, 2016) hafa bent á. Eðli málsins samkvæmt henta öll störf ekki öllum og sum störf kalla á ríka samskiptahæfni. Útilokandi viðhorf, staðalmyndir og lágt fötlunarsjálfstraust ráðningaraðila og stjórnenda geta þó speglast að einhverju leyti í útilokandi hæfniskröfum í atvinnuauglýsingum. Vandinn gæti því legið fyrst og fremst í óöryggi stjórnenda, ráðningaraðila og annars starfsfólks með hæfni sína til að eiga í samskiptum við fatlað fólk (Waterhouse o.fl., 2010). Það rímar við Lindsay og Cancelliere (2018) um að lágt fötlunarsjálfstraust stjórnenda geti verið útilokandi fyrir atvinnuþátttöku fatlaðra einstaklinga og þar með talið ráðningar einhverfra einstaklinga.

Því er vert að spyrja hvort hæfniskröfur sem settar eru fram í atvinnuauglýsingum hér á landi endurspegli þá raunverulegu hæfni sem þarf fyrir viðkomandi störf, eins og Muir o.fl. (2020) hafa bent á að sé ekki alltaf raunin. En einnig má spyrja hvort markmiðum góðra ráðningarferla um að ráða ávallt hæfasta einstaklinginn í einstök störf sé þá náð. Niðurstöður benda til þess að ráðningaraðilar hér á landi mættu ígrunda nánar sértæka hæfnipætti einstakra starfa, sér í lagi fyrir sérfræðistörf og störf tækna- og sérhæfðs starfsfólks á kunnáttustigum 3 – 4 samkvæmt ÍSTARF21, í stað þess að setja fram almennar og illa skilgreindar kröfur um samskiptahæfni sem geta útilokað vel hæfa umsækjendur. Til að vinna gegn jaðarsetningu einhverfra og útilokun frá atvinnuþátttöku þurfa atvinnuauglýsingar að spegla þá sértæku hæfni sem raunverulega þarf til að sinna tilteknu starfi. Orðalag þarf auk þess að vera inngildandi þannig að hæfir einstaklingar sækji um, þrátt fyrir að vera með einhvers konar fötlun, sýnilega eða ósýnilega. Ef fyrirtæki ætla að setja sér markmið um að laða að einhverfa umsækjendur benda niðurstöður til þess að lágmarka mætti áherslu í atvinnuauglýsingum á að lýsa vinnustaðnum sem einhvers konar skemmtistað.

Þá áttu nokkrir þátttakenda það sameiginlegt að hafa verið sagt upp störfum óvænt og án annarra útskýringa en að vera ekki „cultural fit“. Það gefur til kynna að þau hafi ekki fallið vel inn í vinnustaðamenninguna án þess að gera sér sjálf grein fyrir því, eða hvers vegna. Staða þátttakenda í rannsókninni á vinnumarkaði styður það sem erlendar rannsóknir hafa ítrekað sýnt (Barnes og Mercer, 2005; Jones, 2008; Markel og Elia, 2016), að einhverfir einstaklingar eigi erfitt með að fóta sig á vinnumarkaði hérlandis líkt og annars staðar. Í því samhengi er vert að spyrja hvort um sé að ræða kerfisbundna útilokun frá vinnumarkaði, tilkomna vegna fordóma og mismununar gagnvart fötluðu fólki (ableisma), auk fyrirframgefínna hugmynda og staðalmynda um að framleiðni og verðmætasköpun fatlaðs starfsfólks sé slök (Barnes og Mercer, 2005; Riach og Loretto, 2009; Scambler, 2004; Shaw o.fl., 2022). Menning og viðhorf virðist þannig oft vega þyngra en hæfni eða menntun þegar kemur að fötluðum umsækjendum, sér í lagi einhverfum, sem skapar ákveðna einsleitni á vinnumarkaði.

Eins má geta þess að aðeins einn viðmælenda var í fullu starfi þegar viðtölin voru tekin, sá sem var með lægsta menntunarstigið, einn var í hlutastarfi en hann var með meistaraþróf og fjórir voru utan vinnumarkaðar. Þar af hafði einn gefist upp á þátttöku á vinnumarkaði.

Tveir þeirra sem höfðu lokið háskólanámi voru utan vinnumarkaðar en í atvinnuleit. Þessi staða þátttakenda á vinnumarkaði gefur vísbendingar um að þrátt fyrir háskólamenntun eigi einhverfir bæði erfitt með að fá störf við hæfi og að halda þeim. Það er í samræmi við erlendar rannsóknir sem sýnt hafa fram á að einhverfir *fá færri atvinnutækifæri en ófatlaðir jafnaldrar þeirra, þrátt fyrir að hafa lokið sambærilegri menntun* (Brown, 2020; Markel og Elia, 2016) auk þess sem ráðningarferli reynast einhverfum erfiðari en öðrum og jafnvel útilokandi (Markel og Elia, 2016; Vincent, 2020). Einhverfir virðast því falla illa að ríkjandi hugmyndum atvinnurekenda um *fyrirmyndarstarfsmann* (Markel og Elia, 2016) eða bestu leiðir til að vinna störf (Foster og Wass, 2013).

Það gefur augaleið að sum störf krefjast ríkrar samskiptahæfni, en í öðrum tilvikum mætti setja slíka færni fram sem kost fremur en ófrávíkjanlega kröfu. Ekki er raunhæft að allir geti leyst öll störf eða verkefni af hendi þrátt fyrir góða menntun og góða móttöku og starfsþjálfun við ráðningu. Þó er mikilvægt að fyrirtæki og stofnanir ígrundi vel hvaða sértæku hæfni á að setja fram sem ófrávíkjanlega kröfu frekar en kost en bent hefur verið ítrekað á að ráðningarferli fyrirtækja séu ein helsta ástæða þess að einhverfir einstaklingar fá síður atvinnutækifæri en aðrir (Markel og Elia, 2016; Mcknight-Lizotte, 2018), auk þess sem of ríkar almennar kröfur fyrir öll störf geta útilokað annars hæfa einstaklinga á fyrsta stigi ráðningarferlis og skapað ríka einsleitni á vinnustöðum. Þessar niðurstöður benda til þess að atvinnuauglýsingar séu einnig ein fyrsta hindrunin hér á landi. Að krefjast ríkrar samskiptahæfni fyrir störf þar sem önnur hæfni gæti vegið þyngra getur þannig útilokað hæfa einhverfa einstaklinga strax á fyrsta stigi ráðningarferla þar sem þeir eru oft á tíðum bókstaflegir og sækja ekki um störf ef þeir uppfylla ekki allar hæfniskröfur. Það er auk þess umhugsunarefni nú á tímum fjórðu iðnbyltingarinnar þegar störf krefjast í auknum mæli ríkrar tæknikunnáttu að á sama tíma eru erlend tæknifyrirtæki í auknum mæli að setja sér jafnvel skýr markmið um ráðningu einhverfra til starfa og þjálfu sitt starfsfólk í móttöku þeirra og að vinna með þeim. Auk þess má vænta þess að of rík og almenn krafa um samskiptahæfni fyrir öll störf geti skapað of mikla einsleitni á vinnustöðum, sem getur komið niður á árangri viðkomandi skipulagsheilda til bæði skemmri og lengri tíma lítið.

Hvað varðar takmarkanir fyrri hluta rannsóknarinnar má geta þess að á atvinnutorgunum Alfreð og Starfatorgi voru birtar mun færri auglýsingar fyrir iðnaðar- og vélategnd störf, sem og ósérhæfð störf sem skilgreinast samkvæmt ÍSTARF21 á kunnáttustigi 2. Því spegla þær niðurstöður frekar ýmiss konar sérhæfð sérfræðistörf, skrifstofustörf og þjónustu-, umönnunar- og sölustörf á vinnumarkaði en iðnaðar- og framleiðslustörf. Einn takmarkandi þáttur eigindlega hluta rannsóknar er að notað var hentugleikaúrtak og snjóboltaúrtak til að ná til þess hóps sem rannsóknin tók til en gallinn er að þessar aðferðir eru svokallaðar úrtaksaðferðir án líkinda, sem þýðir að ekki er hægt að yfirfæra eða alhæfa niðurstöður rannsóknar á þýðið. Einnig var þátttakenda aflað á samfélagsmiðlum og sýnt hefur fram á að í rannsóknum sem fari fram í gegnum Internetið séu úrtakið hlutdrægt (Clark o.fl., 2021). Þar sem hátt hlutfall Íslendinga nota bæði Internetið og Facebook samanborið við önnur lönd (Kemp, 2021, 2023) má gera ráð fyrir að úrtakið sé ekki jafn hlutdrægt og annars staðar en ætla má að þeir þátttakendur sem treystu sér til að taka þátt og höfðu næga færni og tæknikunnáttu til þess endurspegli ekki þversnið einhverfurófsins heldur eingöngu hóp einhverfra einstaklinga með litlar sem engar stuðningsþarfir.

Í framtíðarrannsóknum væri verðugt að skoða betur hæfniskröfur í atvinnuauglýsingum og afla gagna yfir lengra tímabil. Jafnvel væri áhugavert að rannsaka sjónarhorn ráðningaraðila og stjórnenda, hvort byggt sé á ítarlegum og kerfisbundnum starfsgreiningum eða orðalag ígrundað með tilliti til fjölbreytileika og inngildingar. Einnig væri verðugt að gera íhlutunarrannsókn þar sem fötlunarsjálfskraust tiltekins hóps stjórnenda yrði markvisst eftir með þjálfun og fræðslu varðandi samskipti við fatlaða einstaklinga og skoðað hvort sú íhlutun skilar sér með samanburði fyrir og eftir íhlutun og með samanburðarhópi sem ekki fær þjálfun.

Heimildir

- Armstrong, M. og Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15. útg.). Kogan Page.
- Arney Einarisdóttir, Ásta Bjarnadóttir og Katrín Ólafsdóttir. (2021). *Mannauðsmál á óróatímum – Cranet rannsóknin 2021*. Háskóli Íslands.
- ASÍ. (e.d.). *Ráðning í starf – Almennur vinnumarkaður*. <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/stettarfelog-og-vinnudeilur/almennur-og-opinber-vinnumarkadur-samanburdur/rettindi-launafolks/radning-i-starf/>
- Austin, R. D. og Pisano, G. P. (2017). *Neurodiversity as a Competitive Advantage*. Harvard Business review. <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage>
- Ásta Bjarnadóttir. (2012). *Starfsmannaval*. JPV útgáfa.
- Barnes, C. og Mercer, G. (2005). Disability, work, and welfare: Challenging the social exclusion of disabled people. *Work, Employment and Society*, 19(3), 527-545. <https://doi.org/10.1177/0950017005055669>
- Binsaeed, R. H., Unnisa, S. T. og Rizvi, L. J. (2017). The big impact of soft skills in today's workplace. *International Journal of Economics, Commerce and Management* 5(1), 456-463.
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A. og Martin Ginis, K. A. (2020). The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35(2), 135-158. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>
- Brand, J. E. (2015). The Far-Reaching Impact of Job Loss and Unemployment. *Annual Review of Sociology*, 41(1), 359-375. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-071913-043237>
- Braun, V. og Clarke, V. (2021). *Thematic analysis: A practical guide*. SAGE Publications.
- Brown, S. E. (2020). Individuals with Autism Spectrum Disorder and Employment: Application of the Americans with Disabilities Act (ADA). *Title I Standards ADA Knowledge Translation Center Legal Brief No. 4*. ADA Knowledge Translation Center. https://adata.org/legal_brief/autism-spectrum-disorder-and-employment
- Browning, M., Moller Dano, A. og Heinesen, E. (2006). Job displacement and stress-related health outcomes. *Health Economics*, 15(10), 1061-1075. <https://doi.org/10.1002/hec.1101>
- Burgess, S. og Cimera, R. E. (2014). Employment outcomes of transition-aged adults with autism spectrum disorders: A state of the States report. *American journal on intellectual and developmental disabilities*, 119(1), 64-83. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-119.1.64>
- Böckerman, P. og Ilmakunnas, P. (2009). Unemployment and self-assessed health: Evidence from panel data. *Health Economics*, 18(2), 161-179. <https://doi.org/10.1002/hec.1361>
- Carroll, A. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business & Society*, 38, 268-295.
- Charmaz, K. (2014). *Constructing Grounded Theory* (2. útg.). SAGE.
- Clark, T., Foster, L., Sloan, L. og Bryman A. (2021). *Bryman's Social Research Methods* (2. útg.). Oxford University Press.
- Conte, J. M. og Landy, F. J. (2020). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology* (6.útg.). Wiley.
- Cullen, A. (2011). Unemployed job seekers' access to interactive service work. *Employee Relations*, 33, 64-80. <https://doi.org/10.1108/01425451111091654>
- Davies, J., Heasman, B., Livesey, A., Walker, A., Pellicano, E. og Remington, A. (2023). Access to employment: A comparison of autistic, neurodivergent and neurotypical adults' experiences of hiring processes in the United Kingdom. *Autism*, 27(6), 1746-1763. <https://doi.org/10.1177/13623613221145377>
- Dobusch, L. (2014). How exclusive are inclusive organisations? *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33(3), 220-234. <https://doi.org/10.1108/EDI-08-2012-0066>
- Edwards, C. og Imrie, R. (2003). Disability and bodies as bearers of value. *Sociology*, 37(2), 239-256. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0038038503037002002>
- Elsa S. Þorkelsdóttir, Gylfi Dalmann Aðalsteinsson og Sveinbjörg Pálsdóttir. (2011). *Skipan í embætti skrifstofu-stjóra skrifstofu stjórnsýslu- og samfélagsþróunar í forsætisráðuneyti. Greinargerð rýnihóps*. <https://www.stjornarradid.is/media/forsaetisraduneyti-media/media/frettir1/rynihopur-greinargerd-15-april-2011.pdf>
- Erickson, W. A., von Schrader, S., Bruyère, S. M., VanLooy, S. A. og Matteson, D. S. (2014a). Disability-inclusive employer practices and hiring of individuals with disabilities. *Rehabilitation Research, Policy, and Education*, 28(4), 309-328.
- Erickson, W. A., von Schrader, S., Bruyère, S. M. og VanLooy, S. A. (2014b). The employment environment: Employer perspectives, policies, and practices regarding the employment of persons with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 57(4), 195-208.
- Etikan, I., Musa, S. A. og Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American journal of theoretical and applied statistics*, 5(1), 1-4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Ferdman, B. M. (2014). The practice of inclusion in diverse organizations: Toward a systemic and inclusive framework. Í Ferdman, B. M. og Deane, B. R., (ritstj.), *Diversity at work: The practice of inclusion* (bls. 3-54). John Wiley & Sons, Incorporated.
- Foster, D. og Wass, V. (2013). Disability in the labour market: An exploration of concepts of the ideal worker

- and organisational fit that disadvantage employees with impairments. *Sociology*, 47(4), 705-721. <https://doi.org/10.1177/0038038512454245>
- Groce, N.E. (1985). *Everyone here spoke sign language: Hereditary deafness on Martha's Vineyard*. Harvard University Press.
- Grugulis, I. og Vincent, S. (2009). Whose skill is it anyway? 'Soft' skills and polarization. *Work, Employment and Society*, 23(4), 597-615. <https://doi.org/10.1177/0950017009344862>
- Hagstofa Íslands. (2024). *Samfélag*. https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag_vinnumarkadur_vinnumarkadsrannsokn_3_arstolur/?rxid=93d9a97e-7b82-4371-be5a-ce3041a0e825
- Hagstofa Íslands. (2022). *ÍSTARF21 – Íslensk starfaflokkun*. <http://hagstofan.s3.amazonaws.com/media/public/2022/10a6fc4d-c3a8-435c-8a12-ab286f75da7b.pdf>
- Heneman, H. G., Judge, T. og Kammeyer-Mueller, J. (2019). *Staffing organizations* (9. útg.). Pangloss Industries
- Helliwell, J. F. og Huang, H. (2014). New measures of the cost of unemployment: Evidence from subjective well-being of 3.3 million Americans. *Economic Inquiry*, 52(4), 1485-1502. <https://doi.org/10.1111/ecin.12093>
- Hillier, A., Campbell, H., Mastriani, K., Izzo, M. V., Kool-Tucker, A. K., Cherry, L. og Beversdorf, D. Q. (2007). Two-year evaluation of a vocational support program for adults on the autism spectrum. *Career Development for Exceptional Individuals*, 30(1), 35-47. <https://doi.org/10.1177/08857288070300010501>
- Jin, R. L., Shah, C. P. og Svoboda, T. J. (1995). The impact of unemployment on health: A review of the evidence. *CMAJ: Canadian Medical Association journal = journal de l'Association medicale canadienne*, 153(5), 529-540. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1487417/?page=1>
- Jones, M. (2008). Disability and the labour market: A review of the empirical evidence. *Journal of Economic Studies*, 35, 405-424. <https://doi.org/10.1108/01443580810903554>
- Kemp, S. (2023). *Digital 2023 October global statshot report*. Datareportal. <https://datareportal.com/reports/digital-2023-october-global-statshot>
- Kemp, S. (2021). *Digital 2021: Iceland*. Datareportal. <https://datareportal.com/reports/digital-2021-iceland?rq=iceland>
- Kolbeinn H. Stefánsson. (2019). *Fjöldaþróun örorkulífeyrisþega*. <https://www.obi.is/static/files/skjol/pdf-skyrslur/2019-09-sky-rsla-fjo-ldathro-un-o-bikhs-utg-1.pdf>
- Korpi, T. (2001). Accumulating disadvantage. Longitudinal analyses of unemployment and physical health in representative samples of the Swedish population. *European Sociological Review*, 17(3), 255-273. <https://doi.org/10.1093/esr/17.3.255>
- Kristjana Jokumsen og Rannveig Traustadóttir. (2014). *Fordómar og félagsleg útskiðfun – Samantekt á stöðu fatlaðs fólks eins og hún birtist í íslenskum rannsóknum frá árunum 2000 – 2013*. Háskóli Íslands – Rannsóknarsetur í fötlunarfræðum. https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/rit-og-skyrslur-2014/fordomar_og_felagsleg_utskiufun_juli2014.pdf
- Lindsay, S. og Cancelliere, S. (2018). A model for developing disability confidence. *Disability and Rehabilitation*, 40(18), 2122-2131. <https://doi.org/10.1080/09638288.2017.1326533>
- Lindsay, S., Leck, J., Shen, W., Cagliostro, E. og Stinson, J. (2019). A framework for developing employer's disability confidence. [Employer's disability confidence] *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 38(1), 40-55. <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2018-0085>
- Lindsay, S., Osten, V., Rezai, M. og Bui, S. (2021). Disclosure and workplace accommodations for people with autism: A systematic review. *Disability and Rehabilitation*, 43(5), 597-610. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1635658>
- Lög um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/2018. <https://www.althingi.is/lagas/nuna/2018086.html>
- Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020. <https://www.althingi.is/lagas/nuna/2020150.html>
- Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996. <https://www.althingi.is/lagas/nuna/1996070.html>
- Lög um þjónustu við fatlað fólk með langvarandi stuðningsþarfir nr. 38/2018. <https://www.althingi.is/lagas/nuna/2018038.html>
- Markel K. S. og Elia B. (2016). How human resource management can best support employees with autism: Future directions for research and practice. *Journal of Business and Management*, 22(1), 71-85.
- McConkey, R. (2015). Measuring public discomfort at meeting people with disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 45-46, 220-228. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2015.06.015>
- McDougall, J., DeWit, D. J., King, G., Miller, L. T. og Killip, S. (2004). High school-aged youths' attitudes toward their peers with disabilities: The role of school and student interpersonal factors. *International Journal of Disability, Development and Education*, 51(3), 287-313. <https://doi.org/10.1080/1034912042000259242>
- McKnight- Lizotte, M. (2018). Work-related communication barriers for individuals with autism: A pilot qualitative study. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 24, 12-26. <https://doi.org/10.1017/jrc.2018.4>
- McPartland, J. C., Law, K. og Dawson, G. (2016). Autism spectrum disorder. Í H. S. Friedman (ritstj.), *Encyclopedia of Mental Health (Second Edition)* (2. útg., bls. 124-130). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-397045-9.00230-5>
- Migliore, A., Butterworth, J. og Zalewska, A. (2013). Trends in vocational rehabilitation services and outcomes of youth with autism: 2006-2010. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 57, 80-89. <https://doi.org/10.1177/0034355213493930>

- Mor Barak, M. E. og Cherin, D. A. (1998). A tool to expand organizational understanding of workforce diversity: Exploring a measure of inclusion-exclusion. *Administration in Social Work*, 22(1), 47-64.
- Morgan, H. (1996). *Adults with autism: A guide to theory and practice*. Cambridge University Press.
- Moss, P. og Tilly, C. (1996). "Soft" skills and race: An investigation of black men's employment problems. *Work and occupations*, 23(3), 252-276.
- Muir, R. og Carroll, M. (2020). It's all in the plan: A document analysis of Victorian council and public library disability access and inclusion plans. *Journal of the Australian Library and Information Association*, 69(1), 102-115. <https://doi.org/10.1080/24750158.2020.1712883>
- Muir, R., Thompson, K. M. og Qayyum, A. (2020). The diversity we seek: S document analysis of diversity and inclusion in the Australian library and information sector job advertisements. *Journal of the Australian Library and Information Association*, 69(4), 473-495. <https://doi.org/10.1080/24750158.2020.1812023>
- Nickson, D., Warhurst, C., Cullen, A. og Watt, A. (2013). Bringing in the excluded? Aesthetic labour, skills and training in the „new“ economy. *Journal of Education and Work*, 16, 185-203. <https://doi.org/10.1080/13639080305560>
- Oliver, M. (1990). The ideological construction of disability. Í *The Politics of Disablement* (bls. 43-59). Macmillan Education UK. https://doi.org/10.1007/978-1-349-20895-1_4
- Orsmond, G. I., Shattuck, P. T., Cooper, B. P., Sterzing, P. R. og Anderson, K. A. (2013). Social participation among young adults with an autism spectrum disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 43(11), 2710-2719. <https://doi.org/10.1007/s10803-013-1833-8>
- Ólöf Júlíusdóttir, Ásdís Aðalbjörg Arnalds, Guðný Bergþóra Tryggvadóttir, Hrafnhildur Snæfríðar- og Gunnarsdóttir, Ari Klængur Jónsson og Stefan Celine Hardonk. (2022). *Atvinnumál fatlaðs fólks: Tækifæri til atvinnuþátttöku án aðgreiningar*. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands. https://www.stjornarradid.is/library/02-Rit-skyrslur-og-skrar/Atvinnum%C3%A1ll%20fatla%C3%B0s%20f%C3%B3lks_Kortlagning.pdf
- Poláková, M., Suleimanová, J. H., Madzik, P., Copuš, L., Molnárová, I. og Polednová, J. (2023). Soft skills and their importance in the labour market under the conditions of Industry 5.0. *Heliyon*, 9(8).
- Reglugerð um atvinnumál fatlaðra. (1996). <https://www.reglugerd.is/reglugerdir/allar/nr/376-1996>
- Reglugerð um öryrkjavinnu. (1995). <https://www.reglugerd.is/reglugerdir/allar/nr/159-1995>
- Riach, K. og Loretto, W. (2009). Identity work and the 'unemployed' worker: age, disability and the lived experience of the older unemployed. *Work, Employment and Society*, 23(1), 102-119. <https://doi.org/10.1177/0950017008099780>
- Sakhapov, R. og Absalyamova, S. (2018). Fourth industrial revolution and the paradigm change in engineering education. *MATEC Web Conf.*, 245, 12003. <https://doi.org/10.1051/mateconf/201824512003>
- Samtök atvinnulífsins. (2022). 400 Stærstu: Brúnir þyngjast. <https://www.sa.is/frettatengt/frettir/400-st%C3%A6rstu-brunir-%C3%BEyngjast>
- Sasson, N. J., Faso, D. J., Nugent, J., Lovell, S., Kennedy, D. P. og Grossman, R. B. (2017). Neurotypical peers are less willing to interact with those with autism based on thin slice judgments. *Scientific Reports*, 7(1), 40700. <https://doi.org/10.1038/srep40700>
- Scambler, G. (2004). Re-framing Stigma: Felt and Enacted Stigma and Challenges to the Sociology of Chronic and Disabling Conditions. *Social Theory & Health*, 2(1), 29-46. <https://doi.org/10.1057/palgrave.sth.8700012>
- Schmitz, H. (2011). Why are the unemployed in worse health? The causal effect of unemployment on health. *Labour Economics*, 18(1), 71-78. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.08.005>
- Shaw, J., Wickenden, M., Thompson, S. og Mader, P. (2022). Achieving disability inclusive employment – Are the current approaches deep enough? *Journal of International Development*, 34(5), 942-963. <https://doi.org/10.1002/jid.3692>
- Sigurður Thorlacius og Stefán Ólafsson. (2008). Sveiflur í atvinnuleysi og örorku á Íslandi 1992-2006. *Læknablaðið* 94(3), 193-198. <https://www.laeknabladid.is/2008/03/nr/3100>
- Stjórnnarráð Ísland. (2024). „Hvert á ég að leita?“ *Gedheilbrigðisþjónusta fyrir einhverfa 18 ára og eldri - niðurstaða ferlagreiningar*. https://www.stjornarradid.is/library/04-Raduneytin/Heilbrigdisraduneytid/ymsar-skrar/Skyrsla_ferlagreining_ge%C3%B0heilbr_einhverfir18%20og%20eldri_loka%C3%BATg%C3%A1fa_nov24.pdf
- Stjórnarskrá lýðveldisins Íslands. (2013 [1944]). <https://www.althingi.is/lagas/nuna/1944033.html>
- Sparkes, I., Riley, E., Cook, B. og Machuel, P. (2022). Outcomes for disabled people in the UK: 2021. *Office for National Statistics*.
- Strully, K. W. (2009). Job loss and health in the U.S. labor market. (2009). *Demography (Pre-2011)*, 46(2), 221-46. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/job-loss-health-u-s-labor-market/docview/222949656/se-2>
- Tillaga til þingsályktunar um nýja þýðingu á samningi Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks. (2020). <https://www.althingi.is/altxt/151/s/0960.html>
- Vincent J. (2020). Employability for UK university students and graduates on the autism spectrum: Mobilities and materialities. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 22(1), 12-24. <https://doi.org/10.16993/sjdr.656>
- Waddell og Burton, K. (2006). *Is work good for your health and well-being?* TSO. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/214326/hwwb-is-work-good-for-you.pdf

Waterhouse, P., Kimberley, H., Jonas, P. og Glover, J. (2010). *What would it take? Employer perspectives on employing people with a disability* [Group training association of Victoria: A national vocational education and training research and evaluation program report]. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED508544.pdf>.

