

# Arbeidsrettede tiltak for unge med funksjonsnedsettelse

- en kunnskapsoversikt

av  
Ingrid Rusnes

AFI-notat 2/2010

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE  
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCASIONAL PAPERS

© Arbeidsforskningsinstituttet 2010

© Work Research Institute

© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

ISBN 978-82-7609-263-9

ISSN 0801-7816

Arbeidsforskningsinstituttet AS  
Pb. 6954 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO

Work Research Institute  
P.O.Box 6954 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00

Telefax: +47 22 56 89 18

E-post: [afi@afi-wri.no](mailto:afi@afi-wri.no)

Web: [www.afi.no](http://www.afi.no)

# ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCASIONAL PAPERS

*Temaområde:*

Medvirkning, inkludering og organisering

*Notat nr.:*

2/2010

*Tittel:*

Arbeidsrettede tiltak for unge med funksjonsnedsettelse  
- en kunnskapsoversikt

*Dato*

Januar 2010

*Forfatter:*

Ingrid Rusnes

*Antall sider:*

56 sider

*Resymé:*

Denne rapporten er en norsk kunnskapsoversikt eller litteraturgjennomgang av forsknings- og praksisbasert kunnskap rundt arbeidsrettede tiltak for unge med funksjonsnedsettelse (helsebegrensninger). Rapporten gir en innledende beskrivelse av situasjonen for unge funksjonshemmede og deres barrierer i møtet med arbeidslivet. Deretter følger en systematisk gjennomgang av referanser inndelt etter ulike typer tiltak. Referansene er listet for den enkelte tiltaket. De fleste tiltakene som gjennomgås er nasjonale, standardiserte tiltak i regi av NAV. I tillegg er det også tatt med en del andre tiltak i regi av andre arrangører, disse er ment å supplere bildet av tiltaksspekteret som retter seg mot eller kan benyttes av unge med funksjonsnedsettelse. Rapporten avsluttes med en beskrivelse av utfordringer rettet til forskere og velferdsforvaltningen. Her beskrives kunnskapshull og forslag til retninger for utviklingen av målrettede tiltak for å øke andelen unge funksjonshemmede i ordinært arbeid.

*Emneord:*

Funksjonshemmede: Arbeidsliv

funksjonshemmede

nedsatt funksjonsevne

funksjonsnedsettelse

arbeid

arbeidsliv

arbeidstakere

ungdom

unge

overgang utdanning-arbeid

NAV

tiltak

arbeidsmarkedstiltak

integrering

## ***Forord***

Denne rapporten er en del av prosjektet "FOU for å møte utfordringene med å komme i jobb".

Prosjektet er finansiert av FARVE - forsøksmidler arbeid og velferd.

Oppdraget for denne delen av prosjektet er som følger "(...) en kunnskapsinnhenting om hvilke tiltak som finnes i dag for unge mennesker med ulike helsebegrensninger med sikte på å skape en varig tilknytning til arbeidslivet. En bred og grundig kunnskapsoversikt som kan danne grunnlag for videre prosjekter og utprøving av forskjellige modeller." (fra prosjektkontrakt)

Rapporten bygger på en litteraturgjennomgang av forskningsbasert kunnskap om arbeidsrettede tiltak innen det offentlige velferdssystemet (NAV). I tillegg supplerer jeg med praksisbasert kunnskap, i de tilfellene hvor det ikke eksisterer forskning rundt et konkret tiltak.

Rapporten kan være av interesse for mange ulike lesere, men kanskje spesielt for de som jobber med å utvikle politikken for å få flere unge funksjonshemmede inn i arbeidslivet og for de som forsker på dette temaet.

Jeg vil rette en spesiell takk til Lars Klemsdal for enestående veiledning i prosessen. I tillegg vil jeg også takke Angelika Schafft for god faglig hjelp i arbeidet og Arild Steen for konstruktive innspill til rapporten.

Ingrid Rusnes

Arbeidsforskningsinstituttet

Oslo, januar 2010

# ***Innholdsfortegnelse***

*Forord*

*Sammendrag*

<b>1. INNLEDNING .....</b>	<b>1</b>
1.1. Avgrensninger .....	1
1.2. Metode .....	2
1.3. Rapporten .....	4
<b>2. EKSISTERENDE KUNNSKAPSOVERSIKTER .....</b>	<b>5</b>
2.1. Generelle kunnskapsoversikter .....	5
2.2. Kunnskapsoversikter med fokus på unge .....	6
<b>3. UNGE FUNKSJONSHEMMEDE, YRKEDELTAGELSE OG BARRIERER.....</b>	<b>8</b>
3.1. Yrkesdeltagelse .....	10
3.2. Barrierer .....	12
3.3. Så – hva skal til? .....	19
<b>4. KUNNSKAP OM TILTAK .....</b>	<b>22</b>
4.1. Ulike stønadstyper .....	22
4.2. Tiltak rettet mot arbeidsgivere og virksomheter .....	23
4.3. Tilrettelegging og hjelpemidler .....	27
4.4. Informasjon, veiledning og oppfølging .....	30
4.5. Opplæring og utdanning .....	35
4.6. Arbeidspraksis i ordinært arbeidsliv .....	39
4.7. Tiltak i skjermet virksomhet .....	47
<b>5. AVSLUTNING.....</b>	<b>52</b>
<b>6. REFERANSER .....</b>	<b>53</b>

## ***Sammendrag***

Denne rapporten er en gjennomgang av eksisterende forskningslitteratur på temaet unge funksjonshemmedes bruk og utbytte av ulike arbeidsrettede tiltak. I tillegg gjengis også en del praksisbasert kunnskap, interne evalueringer, prosjektrapporter etc. for tiltak hvor forskningsbasert kunnskap ikke finnes.

Litteraturgjennomgangen bygger på systematiske søk i ulike elektroniske databaser, mer målrettede søk i ulike forskningsmiljøers publikasjonslister og andre typer søk etter praksisbasert kunnskap.

Tiltakene som er tatt med i rapporten er valgt ut på bakgrunn av relevans for målgruppen unge funksjonshemmede. I all hovedsak dreier det seg om nasjonale, standardiserte tiltak i regi av NAV. Disse er så supplert med en del lokale tiltak.

Tiltakene som er tatt med er følgende:

- Arbeidsgiverløs
- Lønnstilskudd (Tidsbegrenset lønnstilskudd)
- Tidsubestemt lønnstilskudd (TULT)
- Tilretteleggingstilskudd
- Tilretteleggingsgaranti
- Funksjonsassistent
- Jobbressurs.no
- Jobbklubb
- Veilednings- og oppfølgingsløs
- Arbeid med bistand (AB)
- Studier med støtte (SMS)
- Medarbeider med brukererfaring (MB)
- Arbeidspraksis i ordinære virksomheter
- Open Mind
- Sommerjobb for alle
- Trainee-ordning i departement, direktorat og tilsyn
- Jobbresept
- Unge, fysisk funksjonshemmede i arbeid
- Arbeidspraksis i skjermede virksomheter (APS)
- Kvalifisering i arbeidsmarkedsbedrift (KIA)
- Varig tilrettelagt arbeid (VTA)

I tillegg til gjennomgangen av den kunnskap vi har om de ulike tiltakene gir rapporten også innledningsvis en oversikt over lignende kunnskapsoversikter og en beskrivelse av konteksten, dvs hvilke barrierer unge funksjonshemmede kan oppleve i møtet med arbeidslivet.

Rapporten konkluderer med at det mangler kunnskap om unge funksjonshemmedes bruk og utbytte av ulike tiltak og at dette er et felt det bør forskes mer på i fremtiden. Rapporten påpeker også mangelen på nasjonale tiltak som retter seg direkte mot målgruppen unge funksjonshemmede.

## 1. Innledning

Prosjektet "FOU for å møte utfordringene med å komme i jobb" er finansiert med midler fra FARVE - forsøksmidler arbeid og velferd.<sup>1</sup> Denne rapporten er resultatet av et av prosjektets delprosjekter. Rapporten gir først og fremst en systematisk gjennomgang av forskningsbasert kunnskap rundt unge funksjonshemmedes bruk og effekt av ulike nasjonal og lokale arbeidsrettede tiltak. De fleste prosjektene som er tatt med i oversikten er nasjonale, i regi av NAV. I tillegg har jeg supplert med en del lokale tiltak, som er målrettede for gruppen unge funksjonshemmede.

Rapporten utgjør en systematisk gjennomgang av eksisterende kunnskap. Den har til hensikt å gi en nøytral fremstilling av stoffet som finnes. Rapporten er ikke tenkt som et bidrag i den politiske diskusjonen på feltet, men i stedet å fungere som et bakgrunnsdokument for de som ønsker en oversikt over hvilken kunnskap vi har om arbeidsrettede tiltak, bruk og effekt av disse blant unge funksjonshemmede.

### 1.1. Avgrensninger

I prosjektets opprinnelige problemstilling omtales målgruppen som "unge mennesker med ulike helsebegrensninger". I forskningslitteraturen og innenfor velferdssystemet er begrepet *helsebegrensninger* sjelden brukt. I stedet snakker man om *funksjonshemmede*, *personer med nedsatt funksjonsevne* eller *personer med funksjonsnedsettelse*. Ettersom det er disse begrepene som hovedsakelig brukes innen både tiltaksapparatet og forskningslitteraturen har jeg valgt å benytte disse, i stedet for begrepet *helsebegrensninger*, som er relativt sjeldent brukt.

Med *unge mennesker med nedsatt funksjonsevne* forstår jeg personer som har helsebegrensninger av fysisk eller psykisk karakter. Fordi forskningen på feltet ikke har noen felles aldersmessig avgrensning av gruppen er det her vanskelig å sette strenge grenser for hvilke aldersgrupper jeg her skal inkludere. En del forskning baserer seg på en snever avgrensning hvor man for eksempel snakker om unge funksjonshemmede som de mellom 16 og 24 år, mens andre deler av forskningen beveger seg så høyt i alder som opp til 40 år.

Jeg tar utgangspunkt i en relasjonell forståelse av begrepet funksjonshemming som fokuserer på gapet mellom den enkeltes individuelle forutsetninger og utformingene av omgivelsene eller hvilke krav til funksjon omgivelsene stiller.

Kunnskapsoversikten skal fokusere på "(...) hvilke tiltak som finnes i dag (...) med sikte på å skape en varig tilknytning til arbeidslivet" (fra prosjektkontrakten). Jeg har derfor avgrenset fokuset i denne rapporten til *arbeidsrettede tiltak*, dvs tiltak og ordninger som tar sikte på å bistå at personer med funksjonsnedsettelse kan få jobb og beholde jobb.

---

<sup>1</sup> "Programmet FARVE skal gjennom forsøks-, forsknings- og analyseprosjekter øke kunnskapen og bidra med kunnskapsformidling om hvordan målene innen arbeids- og velferdspolitikken kan nås på en bedre måte." (fra FARVEs programnotat)

Dette er en kunnskapsoversikt, hvilket betyr en gjennomgang av eksisterende forskningsbasert kunnskap knyttet til temaet for delprosjektet. Størsteparten av denne rapporten er derfor basert på tilgjengelig forskningsmateriale, rapporter, artikler etc. som dokumenterer forskning knyttet til ulike typer tiltak rettet mot målgruppen unge med funksjonsnedsettelse. I tillegg har jeg valgt å ta med noen andre former for dokumentasjon i oversikten. Dette gjelder prosjektrapporter, interne evalueringer etc. for tiltak som det enda ikke er forsket på. I de tilfellene jeg har valgt å inkludere denne typen dokumentasjon er det fordi kunnskap om tiltaket er viktig for å belyse aktuelle og målrettede tiltak.

## 1.2. Metode

Arbeidet med denne kunnskapsoversikten startet med åpne litteratursøk i Bibsys. Jeg har søkt på ord som *funksjonshemmede*, *funksjonshemmet*, *funksjonshemming*, *funksjonshemning*, *funksjonsnedsettelse*, *funksjonsnedsettelse*, *funksjonsevne*, *funksjonsevner*, *handikap*, *helsebegrensning* og *begrenset helse*. Jeg begynte med å begrense søket tidsmessig til perioden 2000-2009, men har etter hvert også tatt med eldre litteratur der jeg har opplevd det som relevant.

Jeg har søkt på litteratur som er både på bokmål, nynorsk og engelsk, og jeg har konsentrert meg om den litteraturen som omhandler norske forhold og valgt å se bort fra internasjonale kilder. Denne avgjøringen er gjort både av hensyn til kapasitet og mengden litteratur som finnes på feltet og fordi de fleste internasjonale sammenligninger omhandler den generelle politikken på feltet og ikke så mye de konkrete arbeidsrettede tiltakene.

Bibsys har også et eget emneord for temaet (Funksjonshemmede : Arbeidsliv). Dersom man utvider søket til perioden 1995-2000 får man 64 treff. Disse kildene er alt fra e-tidsskrift/e-bøker, nettressurser, artikler og bokkapitler, trykte tidsskrift, bøker, doktoravhandlinger til master- og hovedfagsoppgaver.

Etter at jeg har gjennomført disse søkene har jeg gått inn og sett nøyere på hvert enkelt treff/oppføring for å plukke ut den litteraturen som er relevant for prosjektet. For å forenkle oversikten har jeg valgt og ikke gå inn på hovedfags-, master-, prosjektoppgaver og lignende.

Jeg har også søkt etter litteratur, forskningsrapporter etc. i enkelte andre elektroniske databaser (som Idunn og Google Scholar) og jeg har lett på nettsidene til en del relevante forskningsmiljøer. Ikke alle disse kildene er tilgjengelige i Bibsys, så denne type søk har vært et nyttig supplement.

I tillegg har jeg benyttet en form for snøball-metode hvor jeg har sjekket referanselistene i litteraturen etter hvert. På denne måten har jeg kunnet komme på sporet av mer relevant litteratur etter hvert som jeg har satt meg inn i den eksisterende forskningslitteraturen.

I arbeidet med rapporten har jeg deretter valgt å gå til det offentlige velferdssystemet (NAV) for å se på deres informasjon til målgruppen om hvilke tiltak de kan tilby unge med funksjonsnedsettelse (her har jeg også inkludert tiltak som er spesielt rettet mot personer med psykiske helseproblemer).

Oppdraget for kunnskapsoversikten har, som sagt, vært å dokumentere eksisterende kunnskap (i første rekke forskningsbasert) om arbeidsrettede tiltak for unge med funksjonsnedsettelse. Jeg har derfor ønsket å ta utgangspunkt i den nytteverdien jeg tenker en slik kunnskapsoversikt vil kunne gi



FARVE - forsøksmidler arbeid og velferd, som er oppdragsgiver. Gjennom å ta utgangspunkt i den informasjonen etaten gir til målgruppen om de tilbudene de har for dem håper jeg at rapporten vil bli et oversiktlig og nyttig hjelpemiddel.

Dokumentasjonen har rent praktisk blitt systematisert i IT-verktøyet EndNote. For hver enkelt rapport, artikkel etc. fra litteratursøket har jeg laget en referanse i Bibsys. Her har jeg tatt med emneord, sammendrag og egne forskningsnotater fra lesningen. Dette biblioteket som jeg så etter hvert har bygget opp er søkbart. På bakgrunn av denne arbeidsmetoden har jeg valgt å først søke i EndNote-biblioteket, for deretter å gå tilbake til litteratursøk i Bibsys, etter hvert som jeg beskriver kunnskapen for det enkelte tiltak.

Hensikten med dette har vært å sikre at jeg ikke har oversett dokumentasjon i de første, opprinnelige søkene. Jeg har også utført enkelte generelle nettsøk, i tilfeller hvor det ikke finnes oppføringer knyttet til det enkelte tiltak i verken EndNote-biblioteket eller i Bibsys.

Jeg har valgt å inkludere enkelte mer ad hoc-baserte tilbud som er direkte rettet mot målgruppen unge med funksjonsnedsettelse i oversikten. Disse tilbudene er av interesse ettersom de fleste av NAVs tiltak ikke er spesielt rettet mot de unge. Ad hoc-tilbudene rommer, slik jeg ser det, et innovasjonspotensial med tanke på tradisjonelle offentlige tiltak, og kan være til inspirasjon for NAV og den videre utviklingen av mer målrettede tiltak for gruppen. Det er varierende i hvilken grad disse tiltakene har blitt forsket på eller ikke. Enkelte av dem har blitt evaluert, slik som departementenes trainee-ordning som AFI evaluerte i 2008 og Telenor Open Mind (tidligere kalt Handicap-programmet) som er blitt evaluert av SINTEF Helse. Andre er ikke dokumentert gjennom forskningslitteraturen. For disse tilbudene har jeg valgt å supplere kunnskapen med praksisbasert kunnskap, interne evalueringer etc.

Avslutningsvis vil jeg påpeke noen metodiske begrensninger i arbeidet jeg har gjennomført. For det første har jeg i stor grad basert meg på lesing av oppsummeringer, sammendrag og konklusjoner. Dette har vært nødvendig ut fra prosjektets størrelse, med tanke på mengden tilgjengelig litteratur. Ufordringen ved denne metoden er at det ikke er alle aspekt ved undersøkelsene som nevnes i disse delene av rapportene. For å imøtekomme dette problemet har jeg derfor søkt<sup>2</sup> gjennom rapporttekstene med det hensyn å sjekke om de har et spesifikt fokus på unge funksjonshemmede, selv om dette ikke nødvendigvis kommer frem i oppsummering eller sammendrag. En annen metodisk begrensning ligger i selve søkemetodikken. Det kan være referanser som ikke har kommet med fordi søkeordene jeg har benyttet ikke har fanget dem opp. Samtidig håper jeg dette er unngått ved at jeg også har brukt en form for snøballmetode for å finne relevant litteratur, dvs har sjekket litteraturlistene for det jeg har lest. Enkelte referanser kan også ha blitt utelatt fordi de ikke er registrert i noen av databasene hvor jeg har foretatt søk. Det virker som om variasjonen er stor med tanke på hvor store deler av litteraturen som registreres i for eksempel Bibsys av de ulike forskningsmiljøene. Ved å søke direkte i en del nettsider som tilhører forskningsinstitutter som jobber på feltet har jeg fanget opp en del slike referanser som ikke har vært registrert i databasene. Samtidig vil disse tilleggssøkene preges av min kjennskap til forskningsfeltet og de ulike miljøene som har forsket på temaet rapporten handler om. Det er derfor en fare for at enkelte referanser ikke er

---

<sup>2</sup> Jeg har både søkt digitalt i dokumentene, på ord som unge, ungdom og alder, og ved å bla i papirversjonene.

fanget opp på denne måten fordi jeg ikke har gått direkte til det konkrete forskningsmiljøet og søkt på deres nettsider.

### **1.3. Rapporten**

I kapittel 2 gjennomgår jeg noen tidligere kunnskapsoversikter som er beslektet med temaet for denne kunnskapsoversikten.

I kapittel 3 gir jeg en beskrivelse av konteksten for temaet, dvs hva sier forskningen om barrierer og drivkrefter for unge funksjonshemmedes deltagelse i arbeidslivet. Referansene som er tatt med der er i hovedsak av generell karakter. De omhandler funksjonshemmede eller unge funksjonshemmedes situasjon, deres barrierer i møte med arbeidslivet, deres forventninger og ambisjoner knyttet til arbeidsliv og livet for øvrig.

Dette kapitlet, med sin kontekstuelle beskrivelse, er tatt med i rapporten av flere grunner. For det første er den nyttig for de som ikke kjenner feltet, dvs det er nyttig å forstå hvilke utfordringer unge funksjonshemmede møter i arbeidslivet, før man deretter skal gå videre til å lese om de ulike tiltakene og kunnskapen rundt disse. I tillegg er denne litteraturen i vesentlig større grad enn litteraturen som omtales i kapittel 4 rettet mot målgruppen unge funksjonshemmede. Som man vil se i gjennomgangen av kunnskapen om tiltakene er en svært liten del av disse fokusert på hvordan tiltakene brukes av de unge og hvilke effekter tiltakene har for denne gruppen.

I kapittel 4 går jeg inn på ulike konkrete tiltak og gir en oversikt over hvilken kunnskap som finnes om ulike tiltak som kan være aktuelle for målgruppen. Kapitlet er strukturert i ulike kategorier. For hvert tiltak gir jeg informasjon om tiltakets mål, målgruppe og innhold, for så å beskrive hvorvidt det finnes forskningsbasert kunnskap om tiltaket og gi et vist overblikk over innholdet i denne litteraturen. For hvert tiltak beskriver jeg formål med tiltaket, målgruppe, innhold og hvem som er formelt arrangør av tiltaket. Det siste punktet er inkludert for å tydeliggjøre de tiltakene som er utenfor det nasjonale velferdssystemet (NAV). Etter denne oversikten går jeg deretter, for hvert enkelt tiltak, videre til å beskrive hvilken litteratur som beskriver tiltaket, bruken av tiltaket og eventuelle effekter for målgruppen.

I kapittel 5 kommer jeg med noen avsluttende bemerkninger om hull i både den forskningsbaserte kunnskapen og i selve tiltaksspekteret. Konklusjonene tar form av utfordringer for forskningsmiljøet og velferdsforvaltningen.

## 2. Eksisterende kunnskapsoversikter

De siste ti årene er det utarbeidet ulike kunnskapsoversikter som er av relevans for denne kunnskapsoversikten. Jeg vil her kort gjøre rede for den kunnskap som rapportene gir knyttet til hvilke tiltak som virker, hvilke barrierer møter funksjonshemmede i arbeidslivet, og om situasjonen i arbeidslivet for gruppen unge funksjonshemmede.

### 2.1. Generelle kunnskapsoversikter

(Drøpping & Midtsundstad (2003) "Forskning og utredning med relevans for intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv"):

Drøpping og Midtsundstad (FAFO) utarbeidet denne kunnskapsstatusen i 2003. Oppdragsgiver var Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Utvalget av litteratur er basert på relevans til IA-avtalen. Hovedkonklusjon i rapporten er at avtalen har bidratt til økt oppmerksomhet rundt hvordan arbeidslivet støtter ut bestemte grupper arbeidstakere og til mer bevissthet rundt hvordan å jobbe for et inkluderende arbeidsliv. Med tanke på delmål 2 om arbeidstakere med redusert funksjonsevne gjennomgår man et lite utvalg forskningsrapporter. De diskuterer et utvalg tiltak de hevder er viktige for utestengningsproblematikken, som er spesielt relevant for unge funksjonshemmede. Tiltakene de her gjennomgår er lønnstilskudd, fleksibel jobb og arbeid med bistand. Rapporten har ikke et eksplisitt fokus på unge funksjonshemmede.

(Børing (2005) "Oversikt over forskning i tilknytning til Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)"):

To år etter FAFOs kunnskapsoversikt kom, utarbeidet Børing (NIFU-STEP) en ny kunnskapsstatus på det samme området. Også denne kunnskapsoversikten baserer seg på et lite utvalg rapporter når det gjelder delmål 2. Rapporten har også gjennomgått forskning som handler om Trygdeetaten og arbeidslivssentrene's rolle i IA-avtalen. Rapporten har ikke et eksplisitt fokus på unge funksjonshemmede. Oppdragsgivere: Arbeids- og sosialdepartementet og partene i arbeidslivet.

(Danielsen (2005) "Diskriminering: en litteraturgjennomgang"):

Danielsen (NOVA) utarbeidet i 2005 denne kunnskapsoversikten om forskning og litteratur (fra 1990-2005) rundt ulike diskrimineringsgrunnlag (alder, seksuell orientering, funksjonshemming, etnisitet og livssyn/religion). Det er kun en liten del av rapporten som fokuserer på litteratur knyttet til funksjonshemmede og arbeidsliv. Rapporten tar ikke for seg arbeidsrettede tiltak, men sier noe om ulike barrierer for funksjonshemmede i møtet med arbeidslivet. Blant annet nevnes arbeidsgiveres trygghets-søken ved ansettelser og manglende tilrettelegging. Rapporten ble utarbeidet på oppdrag fra Sosial- og helsedirektoratet.

(Schafft (2008b) "Psyriske lidelser og arbeidsintegrering i Skandinavia: En kunnskapsstatus"):

Schafft (AFI) har utarbeidet denne kunnskapsoversikten om integrering av personer med psyriske lidelser i arbeidslivet. Rapporten er en gjennomgang av skandinavisk faglitteratur og den gir eksempler på tiltak. Hun viser at: "Vitenskapelige studier har vist at tiltak som har en integrert tilnærming gir bedre resultater med tanke på å få jobb, enn skjermede tiltak." (s.xi) De skjermede tiltakene kan ha en funksjon med tanke på livsmestring og trygghet, men bidrar i mindre grad til reell integrering i arbeidslivet. Rapporten har ikke et spesifikt fokus på unge med psyriske helseproblemer. Oppdragsgiver: Nasjonal strategiplan for arbeid og psyrisk helse, NAV Drift og utvikling.

## **2.2. Kunnskapsoversikter med fokus på unge**

(Anvik, Olsen, Lien, Sollund, & Hansen (2007) "Kunnskapsstatus for IA-avtalens delmål 2: rekruttere og beholde personer med redusert funksjonsevne"):

Anvik m.fl. (Nordlandsforskning) kunnskapsoversikt handler om IA-avtalens delmål 2. Oppdragsgiver for prosjektet var NAV Drift og utvikling, FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd. Kunnskapsoversikten oppsummerer forskning (både norsk og internasjonal, i perioden 1995-2007) som er relevant for delmålet, men tar også med mer praksisbasert kunnskap om konkrete tiltak som de ser som relevante. Rapporten har et eksplisitt fokus på unge funksjonshemmede. De konkluderer med at overgangen mellom utdanning og arbeid er en kritisk fase som "kan forlenge marginale posisjoner, gjennom tiltakskjeding og uføretrygding" (s.7). Det er et stort sprik mellom de unges egne ambisjoner og den lange utdanningen mange av de stiller med og den realiteten mange av dem møter; en passiv trygdetilværelse.

Med tanke på tiltaksforvaltningen konkluderer rapporten med at til tross for høy ressursbruk er effektene små. Rapporten kritiserer hjelpeapparatet for å være for standardisert og lite fleksibelt og at man har for sterkt fokus på individuelle barrierer og funksjonsnedsettelse, i stedet for funksjonsevne og den enkeltes ressurser.

Rapporten peker på en sentral barriere for unge funksjonshemmedes integrering i arbeidslivet. Når erfaringene i fasen hvor man skal etablere seg i arbeidslivet er negative kan det være lett å miste motet og troen på seg selv. Man må derfor jobbe systematisk for å få de unge inn i arbeid og unngå at de blir uføretrygdede. Når man først har blitt uføretrygd kan det være vanskeligere å få folk tilbake igjen i jobb.

Forfatterne har konkrete forslag til hvordan tiltaksapparatet bør utvikles fremover. Den viktigste anbefalingen går på å rette tiltakene mer mot etterspørselssiden, dvs arbeidsgiverne, og at politikken på feltet i større grad må rette seg mot å endre rammevilkårene for funksjonshemmedes deltagelse i arbeidslivet. Eksempler på tiltak de hevder at kan bidra til å endre disse rammevilkårene er kvotering, endringer i lovverket og flere økonomiske incentiver rettet mot arbeidsgiverne. De konkluderer også med at man bør jobbe mer med informasjon og holdningsendring blant arbeidsgivere. Gjennom økt informasjon kan arbeidsgivernes usikkerhet ovenfor denne gruppen arbeidstakere reduseres.

(Skilbrei (2005) "Unge uføres avgang fra arbeidslivet: en kunnskapsoversikt"):

I denne kunnskapsoversikten fra Skilbrei (Nova) oppsummeres forskning knyttet til unge uføre og deres forhold til arbeidslivet. Prosjektet som rapporten springer ut fra ble initiert av NHO og LO. Hovedkonklusjonen i rapporten er at det fantes lite forskning rundt dette temaet. Prosjektet som rapporten utgår fra hadde også et sett med problemstillinger som de ønsket besvart. Spørsmålene her knyttet seg blant annet til unge uføres forventninger til arbeidslivet, deres erfaringer med ledere og kollegaer, hvorvidt de var blitt tilbudt og utfordret til arbeidsrettede tiltak fremfor uføretrygd av velferds- og helsesystem, deres fremtidsforventninger og opplevelser av sammenhenger mellom overgang arbeid/trygd og ulike livshendelser. Med unntak av den første av disse problemstillingene (forventninger til arbeidslivet) konkluderer forfatteren med at det finnes lite relevant forskning.

Kunnskapsoversikten påpeker at det er vanskelig å finne gode tiltak for unge uførepensjonister ettersom de fleste tiltakene utformes på et generelt grunnlag og ikke er spesifikt rettet mot de unge, og fordi unge uførepensjonister er en heterogen gruppe som gjør det vanskelig å finne målrettede tiltak som vil treffe alle.

Skilbrei peker også på kunnskapsbehov på feltet. Hun etterlyser grundige kvalitative analyser som kan gi grunnlag for å si noe om hvordan sykdom, forhold ved arbeidet, forhold ved arbeidsmarkedet og familieforpliktelser virker sammen og bidrar til uførhet.

(Legard (2009) "Country background report: Transition from Education to Work for Young Persons with Impairments and Learning Difficulties in Norway"):

Nevnes må også Legards (AFI) landrapport, utarbeidet for OECD, om overganger til studier og arbeid for unge med funksjonsnedsettelse og lærevansker. Rapporten er utarbeidet som Norges bidrag til et komparativt OECD-prosjekt om dette temaet. Rapporten gir den mest fullstendige oversikten over unge med funksjonsnedsettelse overganger til studier/arbeid når det gjelder data, offentlig politikk, lovgivning, finansieringsbetingelser, tiltak, støtte og opplæring. Rapporten dekker et videre felt enn hensikten med dette prosjektet og ble ferdigstilt under arbeidet med denne rapporten. Den er derfor ikke benyttet ytterligere i teksten.

### 3. Unge funksjonshemmede, yrkesdeltagelse og barrierer

I dette kapitlet vil jeg se nærmere på forskning om målgruppen unge funksjonshemmede og gruppens yrkesdeltagelse. Jeg vil også gi en oversikt over de barrierer og drivkrefter forskningen beskriver for unge funksjonshemmedes integrering i arbeidslivet.

#### Litteraturreferanser for kapittel 3

(Anvik (2006) "Mellom drøm og virkelighet?: unge funksjonshemmede i overganger mellom utdanning og arbeidsliv"): Denne undersøkelsen av Anvik (Nordlandsforskning) studerer barrierer og drivkrefter for unge funksjonshemmedes deltakelse i arbeidslivet. Oppdragsgiver var FARVE - forskningsmidler arbeid og velferd. Prosjektet bygger på kvalitative intervjuer med 20 funksjonshemmede ungdommer. Ungdommene var mellom 19 og 31 år og var enten hørsels-, bevegelses- eller synshemmede. Forskeren har benyttet narrativ metode, hvor informantene fortalte sin historie fra barndom, gjennom skolegang, evt. høyere utdanning og over i arbeidsliv eller om erfaringer med å ikke komme inn i arbeidslivet.

(Anvik et al. (2007) "Kunnskapsstatus for IA-avtalens delmål 2: rekruttere og beholde personer med redusert funksjonsevne"): Se gjennomgang av referansen i kapittel 2.

(Berge (2007) "Fra skole og studier til jobb eller uføretrygd "): Berges (RehabNor) undersøkelse fokuserer på hva personer med nedsatt syn opplever i møte med utdanningsinstitusjonene, arbeidslivet og offentlige etater. Undersøkelsen bygger på et følgeprosjekt og to brukerundersøkelser. Oppdragsgiver var Norges Blindeforbunds Forskningsfond.

(Bull & Andreassen (2007) "Oppfølgingsundersøkelse om ansettelse av funksjonshemmede i staten"): Bull og Andreassen(AFI) gjennomførte i 2007 en kvantitativ spørreundersøkelse hvor man kartla hvordan statlige arbeidsgivere jobber med rekruttering av funksjonshemmede og hvilke tiltak eller ordninger arbeidsgiverne anser som viktige for å øke andelen ansatte med funksjonsnedsettelse. Undersøkelsen ble gjennomført på oppdrag fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet og ble besvart av 166 statlige virksomheter.

(Grue (2001) "Motstand og mestring: om funksjonshemming og livsvilkår"): Denne rapporten av Grue (NOVA) er resultat av et forskningsprosjekt som ble finansiert av Sosial- og helsedepartementet. Tema for rapporten er oppveksten til unge voksne funksjonshemmede (20-30 år). Rapporten fokuserer på denne gruppens erfaringer fra skoletid, sosialt nettverk i oppveksten, deres forventninger til livet fremover og hva de opplever som hindringer for sine fremtidsdrømmer. Datamaterialet består av kvalitative intervjuer med 34 informanter.

(Grue (2006) "Forståelse og virkemidler. Om funksjonshemning og yrkesaktivitet"): Dette er et kapittel fra boken "Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier" av Torild Hammer og Einar Øverbye (red.) (2006). I kapittelet diskuterer Grue begrepet funksjonshemmet, forskjellen på en medisinsk og en sosial forståelse av begrepet, samt hvilke ulike konsekvenser disse to forståelsene har for politikken på feltet.

(Hansen & Svalund (2007) "Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet: et oversiktsbilde"): Dette er en rapport av Hansen og Svalund (FAFO), fra prosjektet "Funksjonshemning, arbeidsliv og velferdsstat". Prosjektet ble finansiert av Velferdsforskningsprogrammet (Norges Forskningsråd). Tema for rapporten er hvordan teknologi og offentlig politikk under ulike bransjemessige forhold påvirker arbeidsgiveres valg og funksjonshemmedes muligheter for delta i arbeidsmarkedet. Rapporten har et fokus på barrierer og forhold som bidrar til integrering. Man har her sammenlignet tre ulike bransjer; bygg og anlegg, helse (og sosial) og IKT. Datamateriale for undersøkelsen er hentet fra Statistisk Sentralbyrås Arbeidskraftundersøkelse (AKU). Dette er supplert med data på bransjenivå.

(Jacobsen (2006) "Full deltakelse for alle?: Delrapport arbeid"): Dette er del av en større rapport, (Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne (2006) "Full deltakelse for alle?: utviklingstrekk 2001-2006"). De ulike delrapportene er inndelt etter tema. Rapporten (i sin helhet) er en oppfølging av "Fra bruker til borger" (NOU 2001:22), dvs Manneråkutvalgets utredning om funksjonshemmedes situasjon. Rapporten tar for seg endringer i perioden 2001-2006 og fokuserer både på politiske endringer, nye tiltak og endringer i lovverket.

(Nordrik (2008) "Curriculum vitae: Ung og ufør. Om unge uføres erfarte avgang fra arbeidslivet og deres fremtidsvurderinger"): Denne rapporten er utgitt av De Facto - kunnskapssenter for fagorganiserte. Undersøkelsen har mottatt støtte fra STAFO (YS), NTL (LO), UNIO og Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Tema for rapporten er unge uføres erfaringer med skole, arbeid og tiltaksapparat, og erfaringer med å være uførepensjonist. Datamaterialet består av kvalitative intervjuer med 24 informanter.

(Olsen & Van (2007) "Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet: rapport fra tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 2. kvartal 2007"): Rapporten er skrevet av Olsen og Van (SSB). I tillegg til Statistisk Sentralbyrås ordinære Arbeidskraftundersøkelse gjennomføres det den såkalte tilleggsundersøkelsen. Tema her er funksjonshemmedes forhold til arbeidsmarkedet og hvordan deres situasjon skiller seg fra arbeidstakere. Oppdragsgiver er Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

(Skarpaas & Rusnes (2008) "Evaluering av sentralforvaltningens trainee-program for høyt utdannede personer med funksjonsnedsettelse"): Denne rapporten er resultatet av en evaluering av sentralforvaltningens trainee-program som Skarpaas og Rusnes (AFI) gjennomførte i 2008. Oppdragsgiver for undersøkelsen var Fornyings- og administrasjonsdepartementet. Datamaterialet bestod av kvalitative intervjuer med 25 informanter. Evalueringen er også omtalt i kapittel 4.

(Skog Hansen & Reegård (2008) "Hvordan bryte igjennom? Møte med arbeidslivet for høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne"): Tema for denne rapporten av Skog Hansen og Reegård (FAFO) er hvordan høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne opplever møtet med det norske arbeidsmarkedet. Datamaterialet er basert på en spørreundersøkelse som gikk til alle søkere til direktoratenes trainee-program i 2008 (totalt 118 respondenter). Oppdragsgiver for undersøkelsen var Helsedirektoratet. Rapporten er også omtalt i kapittel 4.

(Widding (2007) "Jovisst er det både praktisk og økonomisk mulig, men... Norske arbeidsgiveres synspunkter på medarbeidere med funksjonsnedsettelse"): Dette er et foredrag som Widding (AFI) holdt på Likestillings- og diskrimineringsombudets konferanse "De beste hodene får ikke alltid bein å gå på", i november 2007. Foredraget fokuserte på temaene sysselsetting av funksjonshemmede, funksjonshemmede som arbeidskraftreserve, sysselsettingsbarrierer, andel bedrifter som har funksjonshemmede ansatte i ulike sektorer og hva som skal til for at de som ikke har funksjonshemmede ansatte skal kunne ha det. Datagrunnlaget er hentet fra fire ulike undersøkelser (kvantitative og kvalitative) som AFI tidligere har gjennomført.

(Øverbye & Hammer (2006) "Strategier for et inkluderende arbeidsliv"): Dette er første kapittel i boken (Hammer & Øverbye (2006) "Inkluderende arbeidsliv?: erfaringer og strategier"). Kapitlet handler om IA-avtalen og ulike typer politiske virkemidler som skal bidra til å realisere denne.

### **3.1. Yrkesdeltagelse**

Omlag 15 % av alle personer mellom 16 og 66 år har en funksjonshemming. (Olsen & Van 2007) Men kun 9 % av alle arbeidstakere er funksjonshemmede. (Hansen & Svalund 2007)

Kun 45,3 % av alle funksjonshemmede (i alderen 16-66 år) har arbeid. Tilsvarende tall for befolkningen i sin helhet er 74,8 %. (Olsen & Van 2007)

Ettersom sannsynligheten for å bli funksjonshemmet øker med alderen er kun 7 % av alle funksjonshemmede i den yngste yrkesaktive aldersgruppen (16-24 år). Av befolkningen totalt er 17 % i denne alderen. (Hansen & Svalund 2007)

Unge funksjonshemmede er en utsatt gruppe i arbeidslivet. Når jeg ser nærmere på yrkesdeltagelsen for de yngste gruppene funksjonshemmede lå disse i 2007 på litt over 54 %. For de mellom 16 og 24 år er ikke forskjellen i forhold ungdom i denne aldersgruppen øvrig så stor. Som tabell 1 illustrerer er forskjellen desto større for de mellom 25 og 39 år.



Tabell 1 Unge funksjonshemmedes yrkesdeltagelse, kilde: Olsen & Van 2007

Alder	Yrkesdeltagelse befolkning	Yrkesdeltagelse funksjonshemmede
16-24 år	55,8 %	54 %
25-39 år	84,7 %	54 %

Om lag 60 % av alle funksjonshemmede og 39 % av alle yrkesaktive funksjonshemmede mottar en eller flere trygdeytelser og/eller stønader i forbindelse med funksjonshemningen. Av funksjonshemmede som er i jobb oppgir at 68 % at funksjonshemningen begrenser arbeidsoppgavene de kan utføre og 57 % at den begrenser hvor mye man kan jobbe. (Olsen & Van, 2007)

Kun 2,4 % av funksjonshemmede var i 2007 registrerte som arbeidsledige. Samtidig er det grunn til å anta at det er finnes betydelig skjult arbeidsledighet i denne gruppen, ettersom så mange som 17 % av de som var uten jobb oppgir at de ønsker arbeid. (Olsen & Van 2007) Deler av denne skjulte arbeidsledigheten skyldes antagelig at mange funksjonshemmede ikke er registrert som arbeidssøkere. Disse havner derfor i statistikken over funksjonshemmede utenfor arbeidsstyrken. (Hansen & Svalund 2007)

For eldre funksjonshemmede er den største faren utstøting av arbeidslivet, for de unge derimot er det utestenging, dvs at de aldri får komme inn. Mange unge har en løs tilknytning til arbeidslivet i starten av sin yrkeskarriere, med midlertidige ansettelser, deltidsjobber, vikariater etc. For unge funksjonshemmede er faren at disse løse båndene forblir og utvikler seg til det som kan kalles "permanent midlertidighet". Mange unge funksjonshemmede skifter mellom tiltak, midlertidige jobber og omskolering. (Anvik 2006, Anvik m.fl. 2007)

Andel som arbeider deltid er omtrent dobbel så stor blant funksjonshemmede som for resten av befolkningen. For enkelte kan deltid fungere som en tilpasning som gjør det mulig for dem å arbeide. Så mange som 59 % av funksjonshemmede som er i arbeid opplever å ha nedsatt arbeidsevne, i betydning at funksjonsnedsettelsen begrenser hvor mye de kan jobbe. (Hansen & Svalund 2007)

Men ikke all deltid er selvvalgt. Mange jobber også ufrivillig deltid. Deltid kan også tenkes å være en enkel måte for arbeidsgivere å slippe å gjennomføre andre tilpasninger eller tilrettelegginger for den ansatte. (Hansen & Svalund 2007)

Utfordringene for ulike grupper funksjonshemmede varierer. Øverbye og Hammer presenterer i sitt kapittel "Strategier for et inkluderende arbeidsliv", i boken "Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier" et tredelt begrepssett (Øverbye & Hammer 2006):

- Med *utestenging* menes prosesser som fører til at personer eller grupper ikke kommer inn på arbeidsmarkedet.
- Med *utstøting* snakker man om når personer eller grupper støtes ut av arbeidsmarkedet tidlig, dvs personer eller grupper som har hatt et fotfeste i arbeidslivet tidligere forsvinner ut.
- Begrepet *innlåsing* illustrerer en marginaliserende prosess hvor personer eller grupper havner permanent i dårlige jobber (dårlige jobber, lave lønninger, ingen karrieremuligheter)

For gruppen unge funksjonshemmede er det spesielt utfordringer knyttet til utestenging man er bekymret for, dvs det at de aldri får mulighet til å få reelle jobberfaringer og aldri får et ordentlig fotfeste i arbeidslivet, men at de går rett over på offentlige stønader.

## **3.2. Barrierer**

I forskningen jeg har gjennomgått i dette prosjektet belyses en rekke ulike barrierer eller hindringer for unge funksjonshemmedes muligheter i arbeidslivet. Jeg vil i det følgende presentere et utvalg slike barrierer unge funksjonshemmede kan møte. Jeg har valgt å presentere de aktuelle barrierene i to samfunnsområder; barrierer i velferdsforvaltningen og i arbeidslivet.

Det er viktig å påpeke at mange unge funksjonshemmede vil oppleve disse barrierene som fremmede, og ikke som en del av deres møte med arbeidslivet. Andre vil ha erfart utfordringer på enkelte områder, dvs at de har møtt enkelte av barrierene som beskrives, men ikke alle. Mens atter andre har opplevd store problemer med å komme inn i arbeidslivet og å få fotfeste der. Disse vil kunne kjenne seg igjen i flere av barrierene som beskrives. Hensikten med å beskrive ulike barrierer unge funksjonshemmede kan møte i arbeidslivet er derfor ikke å generalisere og si at alle disse barrierene gjelder for alle unge funksjonshemmede, men å beskrive ulike utfordringer som i større eller mindre grad kan skape utfordringer for denne målgruppen.

### **3.2.1. Barrierer i møtet med velferdsforvaltningen**

#### ***Møtet med saksbehandlere/veiledere***

Veiledere i NAV må vurdere hvilke tiltak som er nødvendige for de som har yrkeshemning. I en studie av unge hørselshemmede, bevegelseshemmede og synshemmede (Anvik 2006) belyses blant annet hvordan saksbehandlerne fungerer som portvoktere for de unge funksjonshemmedes muligheter og tilgang på tiltak.

”Diagnosen gir de unge tilgang til ressurser i velferdsstatens omfordelingssystem. Samtidig kan også den kategoriseringen som diagnosen medfører påføre de unge en sosial miskreditering. I forhandlinger med velferdsordningenes portvoktere om hvorvidt de mål de unge har satt seg ses som realistiske eller ikke, framstår funksjonshemmingen som en underliggende begrensning for arbeidslivsdeltakelse.” (Anvik 2006, s.56)

Problemene oppstår ofte når det er et sprik mellom den funksjonshemmedes ambisjoner og ønsker og de forventninger og ambisjoner saksbehandleren har på vegne av den funksjonshemmede. (Anvik 2006)

”Sett i lys av de unges erfaringer ser det ut til at det i møtet med tiltaks- og hjelpeapparatet konstrueres stereotype forestillinger om og oppfatninger av koblinger mellom funksjonshemming, utdanningsvalg og yrkesmuligheter. Selv om flere av de unge forteller at de tidligere er blitt møtt med skepsis og også frarådet å velge bestemte utdanningsløp av foreldre og skolepersonell, er det i møte med det offentlige apparatet som forvalter både økonomiske ytelser og tiltak at opplevelsen av å måtte kjempe og stå på for å overbevise om at de kan og duger til å arbeide er blitt mest tydelig for

dem. Ordninger som skal bidra til å hjelpe funksjonshemmede inn i arbeidslivet, ser dermed ut til å forsterke marginaliserte posisjoner utenfor arbeidslivet.” (Anvik 2006, s.63-64)

Rehab-Nor presenterer i rapporten ”Fra skole og studier til jobb eller uføretrygd” resultatene fra tre ulike delprosjekter hvor de har studert synshemmedes erfaringer i overgangen fra utdanning til arbeid. Prosjektet ble finansiert av Norges Blindforbunds forskningsfond. Totalt antall informanter i de tre studiene var 41. Prosjektet er hovedsakelig basert på kvalitative intervjuer. (Berge 2007)

”De største problemene har overraskende mange opplevd i forbindelse med relasjonen til arbeidskontorene. Informantenes negative erfaringer her er så gjennomgående, og har så mange felles trekk, at det er nærliggende å frykte at de er uttrykk for mer grunnleggende mangler både i kunnskapsnivå og etatskultur. (...) Mange sitter igjen med en følelse av at saksbehandler i utgangspunktet hadde lite tro på at personer med nedsatt syn kan arbeide, og at det var viktig å ”bli ferdig” med dem, eller i alle fall å få dem inn i et eller annet ”tiltak” som kunne statistikkføres. Hvor godt tiltakene samsvarte med brukers interesser, mål og forutsetninger, og hvilke behov det eventuelt var for oppfølging for å tilrettelegge slik at tiltakene fungerte, ser ut til å ha vært mindre vektlagt.” (Berge 2007, s.10)

Informantene i Rehab-Nors studier opplevde også at saksbehandlerne i Aetat manglet kunnskap både om synshemmedes situasjon og utfordringer i arbeidslivet og mer spesifikk kunnskap om etatens egne faglige ressurser på synsfeltet. (Berge 2007)

### ***Innskrenkende og passiviserende tiltak***

En annen utfordring for mange unge funksjonshemmede er at tiltakene oppleves som for standardiserte eller for lite formålsrettede. I Anviks studie fra 2006 forteller flere informanter at de opplever saksbehandlerne og velferdssystemet som fremmedgjørende og umyndiggjørende. (Anvik 2006)

”Den enkeltes egne ønsker og behov ser ut til å komme i bakgrunn og tiltakene plasserer de unge i midlertidige løsninger som ikke stemmer overens med en langsiktig målsetning med å øke de unges sjanser for en jobb de er kvalifisert for eller ønsker å kvalifisere seg til. (...) Det ser ut til å eksistere en mismatch mellom tiltaksapparatets og de unges forståelser av behov, begrensninger og muligheter. Forvaltningens behov for standardiserte løsninger kolliderer med de unges ønsker og mål.” (Anvik 2006, s.59-60)

Det er en fare for innelåsing av unge funksjonshemmede (Øverbye & Hammer 2006) ved bruk av skjermede tiltak. Når unge havner i skjermede tiltak, hvor hensikten er å gi dem opplæring eller arbeidspraksis, får de ikke orientert seg mot arbeidslivet, de får ikke tid til å søke jobber og de får heller ikke reell arbeidslivserfaring. Dermed har unge som er i denne typen tiltak antagelig lavere jobbsannsynlighet enn unge som ikke er på tiltak.

### ***Unge funksjonshemmedes selvforståelse***

Selvforståelsen preges både av møtet med velferdssystem og veilederne der, og av selve møtet med arbeidsliv og arbeidsgivere. Mange har hatt høye ambisjoner mens de var under utdanning, men

opplever en krasjlanding når de er ferdig utdannet. Dvs når de møter problemer med å få seg jobb. (Anvik 2006)

”I møte med et arbeidsmarked som ikke etterspør dem som arbeidstakere opplever enkelte at de må kjempe for å bevare et selvbilde som bygger opp om en forestilling om og tro på at de er kompetente unge mennesker, med samme rett til å leve et normalt liv og ha et arbeid som andre.” (Anvik 2006, s.57)

”Den som har et arbeid, og da fortrinnsvis et arbeid som ens nære omgivelser betrakter som et godt arbeid, må bruke færre ressurser på å framstå som et vellykket individ i andres øyne. (...) Er man utenfor arbeidsstyrken i arbeidsdyktig alder, må man bruke større ressurser for å overbevise både andre og seg selv om at man likevel er vellykket.” (Øverbye & Hammer, s.27)

De unges selvforståelse kan både bli preget av negative erfaringer i jobbsøkningsprosesser og av møtet med saksbehandlingssystemet, som hos informantene i Nordriks studie av unge uføre og deres erfaringer:

”(...) opplever de unge at deres identitet har stått til forhandling gjennom hele forløpet. Etter at deres helse av fysiske eller psykiske årsaker har blitt svekket har de både i arbeids- og etatssammenheng opplevd å bli stemplet som mindre kompetente og kvalifiserte enn de selv erfarer seg som. Selv om de fleste har erfart avgangen fra arbeidslivet vanskelig i så henseende, er det imidlertid samhandlingen med arbeids- og velferdsetatens saksbehandlere som de beskriver som hardest. Resultatet av samhandlingen og tiltakene de ble pålagt beskrives i form av en svekket selvforståelse. I neste omgang betyr dette at de gjennom forløpet har fått en redusert tro på egne evner og muligheter noe som gjør at de vurderer reaktivering som mer eller mindre ønskelig og reelt.” (Nordrik 2008, s.4)

Stemplingsprosesser av den typen Nordrik beskriver i sin studie kan med andre ord føre til at unge funksjonshemmede vegrer seg for å søke jobber eller på andre måter å finne veien til/tilbake til arbeidslivet fordi de har mistet troen på sine evner og muligheter som arbeidstakere.

Også i FAFOs studie av høyere utdannede funksjonshemmede fant de at respondenter som stod utenfor arbeidslivet fikk redusert tro på egne muligheter. Denne selvforståelsen vil igjen for mange svekke iveren etter å søke jobb. (Skog Hansen & Reegård 2008)

### **3.2.2. Barrierer i møtet med arbeidslivet**

#### ***Mangel på tilrettelegging***

En generell utfordring i arbeidet med inkluderende arbeidsliv er at det ser ut til at det er lettere for arbeidstakere å få tilpasninger og tilrettelegginger i arbeidssituasjonen når de allerede er i jobben når disse behovene inntreffer, enn for de som skal søke seg til en jobb. (Hansen & Svalund 2007) Dette vil selvsagt være en spesiell utfordring for unge funksjonshemmede ettersom mange i denne gruppen skal inn på arbeidsmarkedet, de har ikke allerede en jobb de er etablert i. Tilretteleggingsaspektet kan være et argument for å prioritere integrerte tiltak fremfor skjermede. Gjennom denne typen tiltak får arbeidsgiverne mulighet til å bli kjent med arbeidstakerne og de må tilrettelegge og finne tilpasninger i en reell arbeidssituasjon.

Av funksjonshemmede i jobb har 47 % ingen tilpasninger. Av disse oppgir likevel 25 % behov for tilpasning/tilrettelegging. (Hansen & Svalund 2007)

Enkelte har problemer med å gi beskjed om behov for tilrettelegging, opplæring eller informasjon. Utfordringen for disse er å klare å mestre jobben uten de tilretteleggingene eller den kunnskapen man trenger. Mangel på mestring kan igjen føre til ekskludering i det kollegiale fellesskapet. (Anvik 2006)

Forutsetningene for at tilretteleggingen skal fungere er at arbeidsoppgavene må være mulige å gjennomføre for den som skal gjøre dem, tilretteleggingen må være tilpasset den enkeltes behov og hjelpemidlene må være tidlig på plass. I mange situasjoner vil det være umulig for en funksjonshemmet arbeidstaker å gjennomføre arbeidsoppgavene sine dersom hjelpemidlene eller tilrettelegging ikke skjer fra starten av. (Anvik 2006)

I Skog Hansen og Reegårds studie fra 2008 svarte flere av respondentene at dersom tilrettelegging kom opp som et tema i en intervju situasjon eller for øvrig i søkeprosessen svekket dette deres muligheter for å få den aktuelle jobben. (Skog Hansen & Reegård 2008)

### ***Arbeidslivets krav***

Funksjonshemmede kan oppleve at arbeidslivet er for krevende og at det er et gap mellom arbeidslivets normer og kulturer og egen arbeidskapasitet. Dagens arbeidsliv preges av krav til tilpasnings- og omstillingsdyktighet, fleksibilitet, høy mobilitet og kontinuerlig læring. Unge funksjonshemmede er sårbare ovenfor disse trekkene ved arbeidslivet. For mange er forutsigbarhet viktig. (Anvik 2006)

Det samme kan gjelde for opplevelsen av den konkrete jobben man er i eller ønsker seg. Mange opplever her at det er for stort sprik mellom de kravene som er knyttet til stillingen gjennom stillingsutlysningen eller stillingsinstruksen og egen arbeidsevne. Tilpasninger av jobben, arbeidstiden, arbeidsmiljøet eller arbeidssituasjonen blir dermed en forutsetning for å kunne fungere i jobb. Informantene i Anviks studie fra 2006 hadde delte erfaringer på dette feltet. Enkelte hadde bevisst valgt jobber etter hva de mente var realistisk med tanke på egen arbeidsevne. De hadde dermed valgt bort jobber med høyt tempo, mye overtid etc. Andre igjen hadde erfart at de måtte motbevise for arbeidsgiver at de ikke kunne jobbe like mye, eller like raskt som andre. Denne typen jobbsituasjoner fører til stor belastning og slitasje for mange. (Anvik 2006)

Markedsøkonomien og arbeidslivets normer setter grenser for arbeidet for et inkluderende arbeidsliv. Endringene i arbeidslivet preges av stadige omstillinger, hardere konkurranse og økte krav til produktivitet. For å overleve som virksomhet må man følge denne utviklingen. Man kan dermed ikke pålegge arbeidsgivere å ta inn ansatte som ikke er kvalifiserte og som ikke tjener inn lønnskostnadene. Målet om et inkluderende arbeidsliv forutsetter med andre ord at strategien skal gi arbeidsgiverne økt lønnsomhet. (Øverbye & Hammer 2006)

### **Lav utdanning og mangel på relevant kompetanse**

Færre funksjonshemmede tar høyere utdanning enn befolkningen for øvrig. Mulige forklaringer på dette kan være at det er dårlig tilgjengelighet til visse typer utdanning, at stønads- og tiltakssystemet til NAV gjør at det er lettere å få støtte til enkelte typer utdanning og ikke til andre, eller det kan skyldes de funksjonshemmedes opplevelser av muligheter for videre utdanning. Alder kan også ha en påvirkning. For eksempel har de eldste generasjonene kortere utdanning enn de yngre. Dette kan påvirke andelen høyt utdannede funksjonshemmede ettersom denne gruppen er eldre enn befolkningen for øvrig. Samtidig har også de yngre funksjonshemmede lavere utdanning, sammenlignet med sine jevnaldrende. (Hansen og Svalund 2007)

Samtidig vet vi at funksjonshemmede med høy utdanning har betydelig bedre jobbmuligheter enn andre funksjonshemmede, slik som det også er for andre arbeidstakere. Vi finner en klar sammenheng mellom utdanningsnivå og sysselsetting. Jo høyere utdanning man har, jo høyere er sannsynligheten for å ha/få jobb. Effekten av utdanning er sterkere for funksjonshemmede enn for befolkningen for øvrig. (Hansen & Svalund 2007)

**Tabell 2 Andel sysselsatte funksjonshemmede (16-49 år), kilde: Hansen & Svalund 2007**

Høyeste utdanning	Sysselsetting
Ungdomsskole	29 %
Videregående skole	56 %
Høgskole- eller universitetsutdanning	63 %

En felles utfordring uavhengig av hvilken utdanning man har, og om den er kort eller lang, er at mange unge funksjonshemmede mangler arbeidserfaring. Mangelen på arbeidserfaring kan bli en ond sirkel som stadig hindrer deg i å få nettopp det du trenger, nemlig arbeidserfaring. Selv om dette vil være en utfordring for mange grupper unge, uavhengig av om man har en funksjonsnedsettelse eller ikke, så er utfordringen spesielt stor for unge funksjonshemmede ettersom disse ofte møter barrierer i arbeidslivet som andre unge ikke møter.

Også selve yrkesvalget er avgjørende for den enkeltes jobbmuligheter. Flere av informantene i Anviks studie (2006) siktet seg inn på jobber innen service og kontor hvor man ikke krevde spesiell formell kompetanse. Men mange av disse jobbene er i dag i ferd med å forsvinne, på grunn av teknologi, effektivisering og innsparinger. Disse stillingene kan dermed være både vanskelige å finne utlyst og vanskelige å få når man søker. (Anvik 2006) Et sentralt suksesskriterium blir dermed å skaffe seg den kompetansen som etterspørres i arbeidslivet.

I FAFOs studie av jobbsøkningsprosessen blant høyere utdannede funksjonshemmede fremheves en del utfordringer for de unge funksjonshemmede jobbsøkerne. For denne gruppen kan det oppleves som utfordrende å definere hva utdannelsen kan brukes til og hvordan de skal orientere seg i arbeidsmarkedet. Mange i denne gruppen mangler også personlige nettverk og referanser som kan benyttes i jobbsøkningsprosessen. (Skog Hansen & Reegård 2008)

## ***Arbeidsgiveres holdninger og atferd***

En del funksjonshemmede sender mange søknader, men blir likevel aldri innkalt til intervju. Dette på tross av at de er kvalifiserte for jobbene som de søker på. I Anviks studie (2006) er det flere informanter som opplever at de ikke slipper til fordi de blir undervurdert, eller fordi arbeidsgiverne ikke tør å ta sjansen på dem. Enkelte av informantene her rapporterer også at de er opptatt av å finne arbeidsgivere som forstår hva som kreves av tilrettelegging og hva det vil si å ha en funksjonshemming. En informant forteller om stillingsannonser som oppfordrer funksjonshemmede til å søke. Dette oppleves som frase, noe arbeidsgiverne ikke har tenkt gjennom konsekvensene av.

”Majoriteten av respondentene mener at nedsatt funksjonsevne begrenser mulighetene på arbeidsmarkedet. Mange mener også at funksjonsnedsettelsen overskygger betydningen av egen utdanning i møte med arbeidsgiver. Mange mener at arbeidsgivere ikke tror at de kan utføre jobben godt nok på grunn av nedsatt funksjonsevne og dermed vegrer seg for å ansette dem.” (Skog Hansen & Reegård 2008, s. 44)

Også i AFIs undersøkelse blant statlige arbeidsgivere fra 2007 fant man fordommer hos arbeidsgiverne.

”... kan formuleringene av svarene i undersøkelsen tyde på at selv om de fleste svarene er nyanserte viser noen virksomheter negative holdninger i forhold til personer med nedsatt funksjonsevne. Personer med redusert funksjonsevne blir av disse virksomhetene ikke sett som en heterogen gruppe som består av personer med mange ulike funksjonshemninger, og personer som har ulike behov. Noen av svarene i undersøkelsen viser at respondenten tenker på personer med funksjonsnedsettelse som "en type personer" som vil ha generelle problemer med noen jobber. For eksempel nevnes lederstillinger, stilling på sentralbord og kroppsøvlingslærere som stillinger personer med nedsatt funksjonsevne generelt vil ha problemer med å fylle.” (Bull & Andreassen 2007, s.6)

Også Nordrik finner i sin studie av unge uføre (2008) at arbeidsgivere, på tross av en generell positiv holdning til funksjonshemmede arbeidstakere, likevel ikke inkluderer dem gjennom praktisk handling. (Nordrik 2008)

Arbeidsgiveres risikofrykt eller fordommer mot funksjonshemmede kan medvirke til indirekte diskriminering<sup>3</sup>. Øverbye og Hammer beskriver tre ulike årsaker til slik diskriminering. Diskrimineringen kan skyldes det kognitive, dvs stereotypier. For eksempel kan arbeidsgivere her anta at funksjonshemmede har lavere kompetanse eller lavere arbeidsevne enn det de reelt har. Diskrimineringens andre årsak er det affektive eller følelsesmessige. Arbeidsgivere kan på denne måten ha negative assosiasjoner knyttet til funksjonshemmede som gruppe, for eksempel med bakgrunn i redsel for sykdom, psykiske lidelser etc. Den tredje årsaksforklaringen bak diskriminering er den som handler om mennesket som trygghetssøkende. Det at vi er trygghetssøkende betyr at de fleste av oss foretrekker det vi er trygge på og kjenner til. I praksis betyr dette at mangel på kunnskap om en gruppes arbeidsevne eller ferdigheter kan svekke personer innen denne gruppen sine

---

<sup>3</sup> ”Indirekte diskriminering kan defineres som tilsynelatende nøytrale bestemmelser, betingelser, praksis, handlinger eller unnlatelser som faktisk virker slik at en person stilles dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt i en tilsvarende situasjon.” (Øverbye & Hammer 2006, s.20)

jobbmuligheter. Arbeidsgivere velger ofte det trygge, det de kjenner, som en strategi (bevisst eller ubevisst) for å unngå risiko. (Øverbye & Hammer 2006, Anvik 2006)

”Dette er en form for diskriminering som følge av arbeidsgivers usikkerhet rundt søkerens ferdigheter sett i forhold til andre søkere. Det betyr at grupper som arbeidsgivere ikke har god nok kjennskap til fra før har større vansker med å få innpass.” (Anvik 2006, s.70)

Nordrik (2008) hevder at det er problematisk at politikken på feltet (arbeidslinjen) forutsetter eller tar for gitt at arbeidsgiverne er villige til å inkludere funksjonshemmede arbeidstakere. Hun hevder at deler av NAVs utfordringer kan forklares med at når denne forutsetningen viser seg å ikke være oppfylt har heller ikke saksbehandlerne i NAV mulighet for å gjøre den jobben de skal for denne gruppen.

”Om det ikke finnes en reell inkluderingsvilje vil bristen i arbeidslinjens forutsetninger reduseres bli en saksbehandlers dilemma. Om det ikke finnes et arbeidsmarked å formidle brukerne til vil de bli gående i et attføringsløp.” (Nordrik 2008, s.5)

### ***Når åpenhet blir et dilemma***

Et vanskelig dilemma for mange funksjonshemmede arbeidssøkere er hvorvidt man skal informere arbeidsgiver om funksjonshemming. Dette kommer frem i både Anviks studie (2006) og i vår evaluering av sentralforvaltningens trainee-program (Skarpaas & Rusnes 2008). Funksjonshemming er fortsatt tabubelagt i arbeidslivet. Mange arbeidsgivere, ledere og kollegaer vet ikke hvordan de skal forholde seg til eller snakke om funksjonshemming. Hva kan man spørre om? Hva blir for privat? Hvilke begreper er tillatt å bruke? I mange sammenhenger kan arbeidsmiljøet reagere med å tie i hjel funksjonsnedsettelsen.

Fordi man ønsker å behandle alle likt og signalisere at alle har lik verdi i arbeidsmiljøet blir funksjonsnedsettelse et ikke-tema. Faren ved dette er at man da heller ikke får anledning til å diskutere hvilke utfordringer det å ha en funksjonsnedsettelse gir, hvilke erfaringer det har gitt den enkelte, hvordan arbeidsmiljøet best mulig kan legge til rette for at den enkelte skal kunne gjøre en god jobb og integreres i miljøet, hvilke tilpasninger som er nødvendige etc. Forsøk på normalisering gjennom å ikke snakke om funksjonsnedsettelse blir dermed et problem fordi det hindrer dialog og erfaringsdeling mellom ansatte og ledere eller mellom kollegaer med ulik bakgrunn og historie.

I evalueringen av sentralforvaltningens trainee-program (Skarpaas & Rusnes 2008) var informantenes tilnærminger til jobbsøking og deres forventninger til arbeidsgiver og til jobben avhengig av den enkeltes selvforståelse. I Anviks studie (2006) fortalte flere informanter om hvordan de lette etter arbeidsgivere som forstod hvilke tilrettelegginger som krevdes for at de skulle kunne fungere optimalt i en jobb og som forstod hva det betyr å være funksjonshemmet. En slik måte å orientere seg på kan vitne om en identitet/selvbilde som funksjonshemmet. Andre unge funksjonshemmede arbeidssøkere ønsker tvert i mot ikke å ha noen tilrettelegginger, de ønsker ikke fokus på funksjonsnedsettelsen og de ønsker å bli behandlet mest mulig som alle andre ansatte på arbeidsstedet. Disse ulike selvforståelsene og forventningene til arbeidsmiljøet kan være en utfordring for arbeidsgivere. I evalueringen av sentralforvaltningens trainee-program kom dette tydelig



frem gjennom intervjuene vi hadde med henholdsvis traineer og traineenes nærmeste ledere. (Skarpaas & Rusnes 2008)

I noen arbeidsforhold opplevde traineene at de ikke fikk nok utfordringer eller at det ble for tilrettelagt for dem. I andre tilfeller var traineene frustrerte over mangelen på oppfølging eller tilrettelegging fra arbeidsgivers side. Samtidig opplevde lederne at det å møte traineenes forventninger og behov var utfordrende fordi disse var svært varierte. (Skarpaas & Rusnes 2008)

Også i selve jobbsøkningsprosessen kan åpenhet rundt funksjonsnedsettelse være et dilemma. Dersom man velger å opplyse om funksjonsnedsettelsen risikerer man å ikke bli vurdert på linje med andre søkere. Samtidig er man avhengig av å informere om egen helse og behov for tilpasninger/tilrettelegging for å få tilgang på nettopp dette. (Anvik 2006)

Også FAFOs studie av funksjonshemmede jobbsøkere med høyere utdanning og deres erfaringer med jobbsøkningsprosessen peker på denne utfordringen. (Skog Hansen & Reegård 2008) Nesten 80 % av respondentene i spørreundersøkelsen mente at man reduserte sine muligheter til å bli innkalt til intervju ved å informere om funksjonsnedsettelse. Og 42 % oppga å ha sendt jobbsøknader hvor de ikke hadde oppgitt at de har en funksjonsnedsettelse. Mange av respondentene fortalte at dette skyldtes en kombinasjon av at de var skeptiske til arbeidsgivers holdninger og at de ikke opplevde funksjonsnedsettelsen som relevant for jobben. Men også mange respondenter som hadde et tilretteleggingsbehov valgte å ikke informere om funksjonsnedsettelsen i søknad. En del valgte da i stedet å informere arbeidsgiver om funksjonsnedsettelsen når de eventuelt kom til et intervju. (Skog Hansen & Reegård 2008)

Mangel på åpenhet er et dilemma, ikke bare fordi det kan gjøre det vanskeligere å få tilrettelagt arbeidssituasjonen fra starten av, men også fordi man ved å opplyse om funksjonsnedsettelse i en del sammenhenger vil ha mulighet til å bli prioritert. I staten har man en regel om at funksjonshemmede jobbsøkere skal innkalles til intervju, så fremt de er kvalifisert. På samme måte har også en del andre virksomheter uttalte mål om økt andel funksjonshemmede ansatte. Dette er selvsagt bare en mulighet for de som velger å være åpne om sin funksjonsnedsettelse. Mange velger likevel ikke å si noe, av frykt for diskriminering. (Skarpaas & Rusnes 2008, Skog Hansen & Reegård 2008)

### **3.3. Så – hva skal til?**

På tross av at saksbehandlere møtet med veileder og velferdsforvaltning for mange oppleves vanskelig og frustrerende er det heldigvis også mange eksempler der unge funksjonshemmede rapporterer om positive erfaringer med systemet. Disse informantene snakker om saksbehandlere som forstår deres ønsker og behov, og som hjelper dem å finne måter å nå målene sine på. Suksesskriteriet her virker å være at saksbehandlerne fokuserer på den unges egne ressurser, ønsker og behov, i stedet for hennes/hans begrensninger. (Anvik 2006)

Opplæring og utdanning er sentralt for unges videre yrkesmuligheter, spesielt ettersom utdannings-effekten er så sterk for denne gruppen arbeidstakere. Samtidig er det viktig at utdannings- og opplæringstiltakene er rettet mot en konkret jobb og ikke bare fungerer som oppbevaring. For mange er det avgjørende å få bistand til å gjøre de rette valgene i forhold til utdanning og støtte til å gjennomføre den utdanningen man begynner på.

AFI gjennomførte i 2007 en kvantitativ spørreundersøkelse hvor man kartla hvordan statlige arbeidsgivere jobber med rekruttering av funksjonshemmede og hvilke tiltak eller ordninger arbeidsgiverne anser som viktige for å øke andelen ansatte med funksjonsnedsettelse. Undersøkelsen ble gjennomført på oppdrag fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet og ble besvart av 166 statlige virksomheter. Undersøkelsen gir oss indikasjoner på hva som kan motivere arbeidsgivere til å ansette flere med funksjonsnedsettelse. Den vanligste begrunnelsen de statlige arbeidsgiverne ga for å ha funksjonshemmede ansatte var den moralske forpliktelsen (kun 11 % av respondentene anså ikke dette som viktig). En annen viktig faktor som ble vektlagt av disse arbeidsgiverne var regjeringens politikk på feltet, nærmere bestemt at regjeringen har satt et mål om at 5 % av alle nyansettelser i statlige virksomheter skal være arbeidstakere med funksjonsnedsettelse (kun 14 % av respondentene mente dette ikke var et viktig motiv for å rekruttere funksjonshemmede arbeidstakere). På spørsmålet om hva som kunne legge bedre tilrette for flere ansettelser av funksjonshemmede arbeidstakere var rask tilgang til tekniske hjelpemidler, full kompensasjon for sykefraværsutgifter, bedre tilskuddsordninger knyttet til ansettelse og bedre økonomisk støtte til tilrettelegging de mest populære tiltakene. Hele 40 % var også positive til å utvide sentralforvaltningens trainee-program. Skattelette og bedre mulighet for midlertidige ansettelser derimot ble ansett som lite attraktive tiltak. (Bull & Andreassen 2007)

I Anviks studie fra 2006 fant hun at lederne hun intervjuet i hovedsak hadde tre ulike motiver for å ansette de funksjonshemmede arbeidstakerne:

- Sosialt ansvar, dvs tanken om å gjøre en god gjerning
- Man hadde blitt pålagt det fra toppledelsen
- Økonomiske interesser: såkalt subsidiert arbeid<sup>4</sup>, dvs at en person fyller en stilling/utfører en jobb uten at arbeidsgiver trenger å betale ordinær lønn. (Anvik 2006)

En styrke for funksjonshemmede arbeidssøkere er når arbeidsgivere (og arbeidslivet mer generelt) vurderer deres livserfaring som en særskilt og positiv kompetanse. For eksempel fortalte en av informantene i Anviks studie fra 2006 hvordan hans personlige erfaringer som funksjonshemmet ble ansett som verdifull realkompetanse da han skulle søke jobb. Jobben han søkte var riktignok med funksjonshemmede barn, så det skulle kanskje bare mangle at arbeidsgiver her ikke så overføringsverdien i denne unge mannens realkompetanse. Samtidig illustrerer denne opplevelsen et viktig poeng, som kanskje er i ferd med å få mer oppmerksomhet og anerkjennelse. Et eksempel på dette er det nye tiltaket medarbeider med brukererfaring (se senere i rapporten for mer informasjon). Her anerkjennes funksjonshemmedes personlige erfaringer som en verdi i seg selv for arbeidslivet. Også i evalueringen av sentralforvaltningens trainee-program fant vi en lignende vurdering, nemlig at de funksjonshemmedes livskompetanse representerte noe positivt, som kunne bidra inn i arbeidsmiljøet. (Skarpaas & Rusnes 2008)

En annen faktor som virker som den kan bidra positivt til unge funksjonshemmedes muligheter i arbeidslivet er den enkeltes strategiske yrkesvalg. Utdannings- og yrkesvalg er selvsagt sentralt for alle arbeidstakeres jobbmuligheter, men for funksjonshemmede virker det å kunne ha en avgjørende betydning. Flere av informantene i Anviks studie fra 2006 fortalte for eksempel hvordan de bevisst

---

<sup>4</sup>Begrepetts opprinnelse: (Solvang (1994) "Biografi, normalitet og samfunn: en skandinavisk sammenlignende livsløpsstudie av handikappedes veier til utdanning og arbeid").

har valgt yrker hvor de vet det er stor etterspørsel etter arbeidskraft, for på denne måten å stille sterkere. Andre informanter fortalte hvordan de søkte seg til geografiske områder hvor det var mangel på arbeidskraft eller til yrker hvor ens eget kjønn er underrepresentert, men etterspurt. (Anvik 2006)

Også i FAFOs studie fra 2008 finnes lignende funn. Personlig engasjement blir fremhevet som en avgjørende suksessfaktor. Det er de som har tro på egen kompetanse og muligheter som lykkes i arbeidslivet. (Skog Hansen & Reegård 2008)

I mange sammenhenger er det de mest ressurssterke funksjonshemmede ungdommene som klarer seg best. Men systemet kan også bidra: "Å finne løsninger som matcher både hva den enkelte unge kan og vil og de krav arbeidslivet stiller kan dermed ses som sentralt for å komme ut i jobb." (Anvik 2006, s.95)

## 4. Kunnskap om tiltak

I dette kapitlet gjennomgår jeg ulike typer tiltak som kan brukes av unge med funksjonsnedsettelse til å komme i arbeid eller beholde arbeid. De fleste tiltakene er landsdekkende, offentlige tiltak i regi av NAV.<sup>5</sup> Men jeg har også tatt med noen andre tilbud og prosjekter som er i regi av frivillige organisasjoner, helsesystemet eller andre. Her har jeg valgt å se nærmere på tilbud som er spesielt rettet mot unge med funksjonsnedsettelse. Tiltakene som er i regi av NAV er som oftest rettet mot mer generelle målgrupper, som personer med funksjonsnedsettelse eller personer med psykiske helseproblemer. Tiltakene vil også variere i forhold til hvorvidt de er faste eller forsøksordninger, hvilket omfang de har og hvor lenge de har eksistert.

Hvilken kunnskap vi har om tiltakene, bruken av dem og hvilke effekter de har er også varierende. Noen har blitt evaluert, enten av eksterne eller av arrangørene selv. Andre har ikke blitt evaluert. Enkelte tiltak har vi mye forskning om, andre finnes det ingen dokumentert kunnskap om i det hele tatt. Presentasjonen av de ulike tiltakene vil derfor variere

### 4.1. Ulike stønadstyper

Før jeg gjennomgår de ulike tiltakene og den kunnskapen vi har om disse vil jeg kort introdusere stønadssystemet og de ulike begrepene knyttet til dette. All informasjon i dette underkapitlet er hentet fra NAVs nettsider.

Unge med funksjonsnedsettelse som er i et arbeidsforhold og har vært sykemeldte kan motta *rehabiliteringsstønad*. Dette er en ytelse til livsopphold som gis i en periode med aktiv behandling for at folk skal kunne bli bedre og komme i arbeid igjen. Forutsetningene for å motta denne stønaden er at man er mellom 18 og 67 år, at man har minst 50 % nedsatt arbeidsevne, at man er under aktiv behandling og at det er utsikter til bedring av arbeidsevne. Man kan og få rehabiliteringspenger selv om man er i arbeid, da må man finne måter å tilrettelegge arbeidet på som gjør at man kan fortsette å jobbe. Dersom man ikke lykkes med disse tilpasningene eller dersom man ikke er i jobb skal NAV vurdere om man i stedet skal få yrkesrettet attføring. Rent praktisk snakker man om fem ulike målgrupper for rehabiliteringsstønad:

- personer som fortsatt er arbeidsuføre etter sykepengeperiode er over
- personer som har vært arbeidsuføre (minimum 50 %) i 52 uker (uavbrutt)
- personer som har mottatt rehabiliteringspenger tidligere og som får tilbakefall
- personer som må avbryte yrkesrettet attføring pga sykdom
- studenter under 26 år som har vært arbeidsuføre i min 20 uker uavbrutt pga alvorlig sykdom

---

<sup>5</sup> For tiltakene hvor NAV er oppført som hovedarrangør er kilden for informasjonen som gis i faktaboksene alltid NAVs nettsted [www.nav.no](http://www.nav.no). For de andre tiltakene vil kildene oppgis mer spesifikt i hvert enkelt tilfelle.

Personer med funksjonsnedsettelse kan ha rett til *yrkesrettet attføring* dersom NAV vurderer det slik at det er nødvendig med hjelp til kvalifisering for å kunne skaffe seg arbeid. I motsetning til rehabiliteringsstøtten er attføring mulig å få allerede fra man er 16 år (øvre aldersgrense er 67 år). Når man får innvilget yrkesrettet attføring utarbeider man i samarbeid med NAV en handlingsplan med valg av tiltak (arbeidspraksis, opplæring, tiltak i arbeidsmarkedsbedrift, arbeid med bistand etc.).

Dersom en person med nedsatt funksjonsevne har gjennomgått medisinsk behandling, attføring og NAV vurderer det som lite sannsynlig at hun/han kommer i arbeid (på lang sikt), kan hun/han få en *uførestønad*. Man må være mellom 18 og 67 år for å bli uføretrygdet, inntektsevnen må være nedsatt minimum 50 % og årsaken må være sykdom, skade eller lyte. Uførestøtten skal sikre inntekt til livsopphold. Personer som har vært yrkesaktive vil normalt ikke kunne bli uføretrygdede før etter de har vært sykemeldte i 1 år og deretter gjennomgått medisinsk behandling og/eller attføring. Også de som ikke har vært yrkesaktive kan ha rett til uførestønad. Det finnes to former for uførestønad; vanlig uførepensjon og tidsbegrenset uførestønad. For at man skal få uførepensjon forutsettes det at det ikke er utsikt til bedring av inntekts- og arbeidsevne.

Tidsbegrenset uførestønad gis der det er en sannsynlighet for at man kan komme tilbake til arbeid på senere tidspunkt. Personer som får tidsbegrenset uførestønad får en individuell oppfølgingsplan og følges opp fra NAV med sikte på å få personen tilbake i arbeid. Ordningen ble opprettet i 2004 og gis for tidsbegrenset periode på 1-4 år. De fleste unge som er aktuelle for uførestønad vil få den tidsbegrensede varianten, ettersom man ønsker å se an hvordan personens helse og muligheter til å arbeide utvikler seg.

Det har også vært gjennomført forsøk i utvalgte fylker med såkalt "tidsbegrenset uførestønad med lav uføreggrad". Formålet med disse forsøkene har vært å teste ut mulighetene for lavere uføreggrad (30 eller 40 %).

Det er egne regler for unge uføre. For å bli definert som "ung ufør" må man enten være født ufør eller bli ufør (minst 50 %) innen man er 26 år. NAV garanterer en minste ytelse for unge uføre som ikke har opparbeidet seg rettigheter gjennom yrkesdeltakelse.

## **4.2. Tiltak rettet mot arbeidsgivere og virksomheter**

Tradisjonelt har vi i Norge hatt få tiltak som er rettet direkte mot arbeidsgivere og virksomheter. De fleste av tiltakene retter seg i stedet mot det som kalles tilbudssiden, dvs arbeidstakerne. Som jeg drøftet i kapittel 3 har mange forskere konkludert med at arbeidsgiverrettede tiltak vil være avgjørende for utviklingen av politikken på feltet fremover.

Med arbeidsgiverrettede tiltak mener jeg tiltak som har til hensikt å motivere eller legge til rette for at det er enklere for arbeidsgivere å velge å ansette eller beholde ansatte med funksjonsnedsettelse. Dette kan dreie seg om økonomiske kompensasjonsordninger, veiledning, informasjon etc.

### **Arbeidsgiverlos**

Innhold	Losen gir veiledning til arbeidsgivere om medarbeidere med psykiske lidelser, samt gi informasjon om NAVs tiltak. Losene er ansatt ved NAV Arbeidslivssentrene.
Formål	Øke kompetanse for å få flere med psykiske lidelser i arbeid (få og beholde).
Målgruppe	Personer med psykiske lidelser.
Fast/forsøk	Innført i 7 fylker (Vest-Agder, Aust-Agder, Vestfold, Telemark, Akershus, Nord-Trøndelag, Troms). Oppstart våren 2009.
Arrangør	NAV

#### **Forskning og kunnskap:**

Ettersom dette er et nytt forsøksprosjekt er det ingen ferdigstilt forskning på tiltaket. Arbeidsforskningsinstituttet, ved prosjektleder Angelika Schafft, er i gang med en evaluering av tiltaket på oppdrag fra NAV Drift og utvikling. Evalueringen foregår i perioden 2009-2012.

### **Lønnstilskudd (Tidsbegrenset lønnstilskudd)**

Innhold	Økonomisk støtte til virksomheten (dekker deler av lønnen i en avgrenset periode). Kan gis til alle virksomheter. Arbeidsgiver søker på tilskuddet. Arbeidstakeren får utbetalt lønn. Krav om at man er ansatt hos arbeidsgiver på ordinære vilkår, utfører ordinære oppgaver og at hensikten er et varig arbeidsforhold hos virksomheten. Kan være både del- og heltidsstilling. Varighet tilpasses individuelt, men maks 1 år for ordinære arbeidssøkere og maks 3 år for arbeidssøkere med redusert arbeidsevne.
Formål	Motivere arbeidsgivere til å ansette personer som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet. I tillegg: begrense tilgang til uførepensjon.
Målgruppe	Personer som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet og personer med uførestønad.
Fast/forsøk	Fast. Landsdekkende.
Arrangør	NAV

#### **Forskning og kunnskap:**

(ECON (2001) "Gir lønnstilskudd jobb?"):

I denne rapporten har ECON gjennom registerdata og intervjuer med saksbehandlere i Aetat studert hvordan sats og varighet for lønnstilskudd bestemmes. De har også vurdert hvorvidt lengden på

tilskuddet påvirker effekten av tiltaket, dvs sannsynligheten for at deltagerne får jobb. Hovedkonklusjonen i studien er at effekten av tilskuddet øker med varigheten opp til en viss lengde og at hva som er den optimale varigheten av tilskuddet varierer med ulike typer deltagere. Studien har studert både lønnstilskudd for ungdom og lønnstilskudd for yrkeshemmede. ECON fant at unge deltagere, som utgjorde 15 % av deltagerne, ofte fikk lønnstilskudd i en relativt kort periode og at den optimale lengden for denne gruppen var på 3 måneder med tilskudd. For yrkeshemmede og personer som var ferdig attførte fant de at effekten var best av å ha et mer langvarig tilskudd. Yrkeshemmede og ferdig attførte utgjorde totalt en tredjedel av alle deltagerne i tiltaket (i 1998). ECON fant og at den langsiktige effekten av tiltaket var god. Hele 60 % av deltagerne var i jobb 1 ½ år etter at tiltaket ble avsluttet. Oppdragsgiver for undersøkelsen: Arbeids- og administrasjonsdepartementet

(Møller (2005) "Yrkeshemmede med psykiske lidelser: Tiltaksbruk og effekter"):

Møllers (Telemarkforskning) rapport studerer en avgrenset deltagergruppe, nemlig yrkeshemmede med psykiske lidelser, hvilke tiltak som brukes overfor denne gruppen og hvilke effekter de ulike tiltakene har for gruppen. Tiltakene som er mest i bruk er utdanning og Arbeid med bistand. Om lønnstilskudd sier rapporten at "På den andre siden finner vi også tiltakskjeder hvor de med psykiske lidelser har en relativt sett bedre jobbeffekt sammenlignet med andre yrkeshemmede. (...) Dette gjelder tiltakskjeder som starter med arbeidstrening, og som ender opp med lønnstilskudd." (side ii) Undersøkelsen er utført på oppdrag fra Aetat Arbeidsdirektoratet.

(Hamre (2006) "Evaluering av ordinære arbeidsmarkedstiltak påbegynt 4. kvartal 2004: Dokumentasjon og analyse av effekter november 2005"):

Hamre (SSB) presenterer i denne rapporten en analyse av hvordan ordinære arbeidsmarkedstiltak påvirker sannsynligheten for å komme i jobb. De har studert fire ulike tiltak; lønnstilskudd, arbeidspraksis, opplæringstiltak (unntatt jobbklubb) og jobbklubb. Rapporten konkluderer med at lønnstilskudd er det mest effektive av de fire utvalgte tiltakene, deretter kommer jobbklubb, så arbeidspraksis og til sist opplæringstiltak (unntatt jobbklubb). Ett år etter at man hadde mottatt lønnstilskudd hadde deltagere 21 % større sannsynlighet for å ha jobb enn tilsvarende arbeidssøkere som ikke hadde deltatt på tiltaket. Generelt har tiltakene størst effekt for voksne og for deltagere som har krav på dagpenger (dvs før de begynte på tiltaket). Evalueringen ble utført på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

### **Tidsubestemt lønnstilskudd (TULT)**

Innhold	Arbeidsgiver mottar et tilskudd til personens lønn. Tilskuddet er ment som kompensasjon for redusert arbeidsevne. Tiltaket er ikke begrenset i varighet, men vurderes jevnlig av NAV i samarbeid med virksomheten.
Formål	Øke mulighetene for ordinært arbeid og forebygge uførepensjonering.
Målgruppe	Personer med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne.
Fast/forsøk	Landsdekkende forsøk. Først gjennomført i utvalgte fylker i 2007.
Arrangør	NAV

#### **Forskning og kunnskap:**

Dette tiltaket er for nytt til at det er forsket mye på det. Øystein Spjelkavik evaluerte forsøket i 2008. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har gitt i oppdrag til Oxford Research og NIFU STEP å evaluere forsøket i samarbeid med Øystein Spjelkavik (AFI). Evalueringen skal ta sikte på å "framskaffe et beslutningsgrunnlag for å avgjøre om ordningen skal etableres som et permanent arbeidsmarkedstiltak fra 2011."

(Spjelkavik (2008) "Nye muligheter for jobb med tidsubestemt lønnstilskudd?: evaluering av forsøk i fem fylker"):

Spjelkavik (AFI) konkluderer i denne evalueringen med at forsøket treffer målgruppen og bidrar til å forsinke eller hindre uførepensjon blant deltagerne. Evalueringen peker også på forbedringspotensial for tiltaket, som bedre oppfølging og bruk av NAV. Rapporten viser at oppfølging er minst like viktig som de økonomiske virkemidlene. Oppdragsgiver: Arbeids- og inkluderingsdepartementet

(Spjelkavik (2004) "Inkludering i arbeidslivet ved bruk av lønnstilskudd og oppfølging: underveisanalyse av Fleksibel jobb"):

Denne rapporten av Spjelkavik (AFI) er en evaluering av et femårig prøveprosjekt i Aetat. Prosjektet var en forløper til det tidsubestemte lønnstilskuddet. Prosjektet startet i 2000 og gikk ut på å gi ordinære virksomheter lønnstilskudd i en periode på 5 år. Spjelkavik fant at resultatene var gode. Deltagerne var svært fornøyde med tiltaket. Om lag halvparten av arbeidsgiverne var også fornøyde. Av sentrale funn er at "lønnstilskuddet gir økt fleksibilitet ved at arbeidstaker og arbeidsgiver får en "prøveperiode" der begge parter kan se om arbeidsforholdet går bra." (fra rapportens resymé) Samtidig fremhever rapporten at det kun var halvparten av deltagerne som hadde eller følte seg sikre på at de ville få fast jobb gjennom tiltaket og at "suksesskriteriet til fast jobb ved bruk av langvarig lønnstilskudd er den individuelle oppfølgingen av både arbeidstaker og arbeidsgiver" (fra resymé). Rapporten har ikke et eksplisitt fokus på unge funksjonshemmede. Det gjøres rede for aldersfordelingen blant tiltaksdeltagerne. Andelen under 30 år er svært lav. Oppdragsgiver for evalueringen var Arbeids- og administrasjonsdepartementet.



### 4.3. Tilrettelegging og hjelpemidler

Funksjonshemmede kan ha rett til å få tilrettelagt arbeidsplass for å kunne beholde jobb eller komme ut i jobb. Ansvaret for tilretteleggingen er fordelt mellom ulike aktører på følgende måte: arbeidsgiver er pålagt å tilrettelegge der det er behov. De har ansvar for at det utarbeides individuell oppfølgingsplan. Arbeidsgiver har ansvar for tilrettelegging opp til 2 års varighet. NAV har ansvar når behovet for tilrettelegging er langvarig, dvs over 2 år. Bedriftshelsetjeneste eller kommunehelsetjenesten kan gi funksjonsvurdering av den enkelte. Hjelpemiddelsentralen har ansvar for å gi råd, veiledning og skaffe hjelpemidler. Arbeidslivssentrene kan veilede IA-virksomheter om tilrettelegging. (www.nav.no)

#### ***Tilretteleggingstilskudd***

Innhold	Økonomisk støtte til arbeidsgiver for å kompensere utgifter til tilrettelegging. Tiltaket er forbeholdt IA-virksomheter. Det kan gis støtte både til tilrettelegging for individer og for grupper arbeidstakere.
Formål	Motivere arbeidsgivere til å tilrettelegge arbeidet slik at utsatte arbeidstakere kan bli i jobb.
Målgruppe	Arbeidstakere som er eller står i fare for å bli sykmeldt og arbeidstakere som mottar rehabiliteringspenger. Må ha behov for tilrettelegging.
Fast/forsøk	Fast
Arrangør	NAV

#### **Forskning og kunnskap:**

(Kvåle & Olsen (2004) "Evaluering av tilretteleggingstilskuddet"):

Kvåle og Olsen (Agderforskning) gjennomførte i 2004 en evaluering av bruken og virkninger av tiltaket. Evalueringen baserte seg på analyse av registerdata og intervjuer med arbeidstakere, arbeidsgivere og ansatte i trygdeetaten. De fant at organisatorisk tilrettelegging var den mest brukte varianten. Tilskuddet ble brukt til ekstra bemanning, trening, behandling, opplæring og i noen tilfeller utstyr. Evalueringen konkluderer med at tiltaket er viktig for å "inspirere til tilrettelegging, lære tilrettelegging og inkludering, og for å legitimere tilrettelegging på arbeidsplassen". (s. iv) Evalueringen fant også at tiltaket er lite brukt av de unge. Kun 6,6 % er under 30 år, mens 22,9 % er i aldersgruppen 30-39 (tallene er fra trygdeetatens registerdata i 2003). Evalueringen ble utført på oppdrag fra Sosialdepartementet.

### **Tilretteleggingsgaranti**

Innhold	NAV garanterer på forhånd overfor arbeidsgiver og arbeidstaker at tiltak og hjelpemidler som den enkelte trenger blir innvilget og iverksatt så tidlig som mulig og for oppfølging etter ansettelsen (basert på hva den enkelte trenger). Tilretteleggingsgarantien omfatter alle virkemidler og tiltak, og er en skriftlig servicegaranti som forplikter NAV til å gi rask saksbehandling og tilpasset oppfølging til deltakere og arbeidsgiver.
Formål	Økt yrkesdeltakelse blant personer med redusert funksjonsevne.
Målgruppe	Personer med redusert funksjonsevne som trenger tilrettelegging for å komme i eller beholde arbeid.
Fast/forsøk	Ordningen ble landsdekkende januar 2008.
Arrangør	NAV

#### **Forskning og kunnskap:**

Ettersom dette er et nytt tiltak er det foreløpig ikke forsket på effekten eller bruken. SINTEF gjennomførte i 2005 en forstudie.

(Skøien & Hem (2005) "Funksjonshemmedes adgang til arbeidsmarkedet: bruk av tilretteleggingsgaranti"):

Skøien og Hem (SINTEF Helse) gjennomførte i 2005 en studie for NHOs Arbeidsmiljøfond hvor de skulle undersøke hvorvidt en tilretteleggingsgaranti kunne bidra til at personer med funksjonsnedsettelse lettere kunne få adgang til arbeidsmarkedet. SINTEF konkluderte her med at en slik garanti kunne løse utfordringer som har vært knyttet til funksjonshemmede arbeidstakere som ikke får tilpasninger før etter de har begynt i jobben. En slik situasjon medfører forsinkelser i arbeidsoppgaver, ineffektivitet og vil ofte gå ut over selvbildet til arbeidstakeren. En tilretteleggingsgaranti kan på denne måten lette disse utfordringene for både arbeidstaker og –giver. Garantien er ment å rette på skjevheten eller gapet mellom individets forutsetninger og omgivelsenes krav. SINTEF konkluderer med å anbefale at ordningen prøves ut i praksis. Rapporten har ikke et spesifikt fokus på unge funksjonshemmede.

### ***Funksjonsassistent***

Innhold	Assistenten hjelper til med praktiske oppgaver av både personlig og jobbrelatert art. Tiltaket skal ikke erstatte tilrettelegging av arbeidsplassen. Tilrettelegging skal være prøvd først. Omfang og varighet vurderes individuelt.
Formål	Bidra til at personer målgruppen kan fungere i jobb.
Målgruppe	Personer med sterk fysisk bevegelseshemming. <sup>6</sup> Gis ikke til de som er fullt uføretrygdet.
Fast/forsøk	Forsøksordning. Tatt i bruk første gang i 1997.
Arrangør	NAV

#### **Forskning og kunnskap:**

(K. M. Helle & Widding (2000) "Funksjonsassistent: brukerstyrt bistand til sterkt bevegelseshemmede arbeidstakere"):

Helle og Widding (AFI) foretok i 2000 en evaluering av tiltaket med hovedfokus på en kost-nytte-analyse. I evalueringen fant man at både brukerne (sterkt bevegelseshemmede personer), funksjonsassistentene og arbeidsgiverne var fornøyde med ordningen. Assistentene bidro både i forhold til personlige og arbeidsrelaterte behov. Gjennom kost-nytte-analysen konkluderte forfatterne med at ordningen var økonomisk lønnsom, både på individ- og samfunnsnivå. Oppdragsgiver for evalueringen: Sosial- og helsedepartementet.

(ECON (2008) "Med litt bistand kan flere jobbe: evaluering av ordningen med funksjonsassistanse i arbeid"):

ECONs evaluering av tiltaket konkluderer med at det bidrar til at deltagerne både kommer i jobb og blir værende i jobb. Videre konkluderer de med at kriteriene for tiltaket bør utvides, slik at alle funksjonshemmede som er avhengig av bistand for å kunne være i jobb har mulighet til å få en funksjonsassistent.

Brukerne av ordningen har positive erfaringer med den. For mange erstatter funksjonsassistenten hjelp de tidligere har måttet be om fra kollegaer. Det å ha en funksjonsassistent oppleves for denne gruppen som en lettelse ettersom man da ikke lengre er avhengig av kollegers velvilje og hjelp på samme måte som før. Også arbeidsgiverne er positive til tiltaket.

Når det gjelder funksjonsassistentene kommer det frem at det for brukerne oppleves som problematisk at de kun får innvilget assistent for et år av gangen og at dette kan komplisere an-

---

<sup>6</sup> I tillegg til funksjonsassistentordningen eksisterer det også to lignende ordninger for personlig assistanse rettet mot bestemte grupper brukere, nemlig tolk (for døve eller sterkt hørselshemmede) eller såkalt "lede- og sekretærhjelp" (for blinde eller svaksynte). ([www.nav.no](http://www.nav.no))

settelsesforholdet til assistentene. Selv om assistentene selv hovedsakelig er fornøyde med jobben sin kan de oppleve arbeidstid og ansettelsesforhold som problematiske.

ECON påpeker også at det at det er så få brukere av ordningen mest sannsynlig skyldes dårlig informasjon. De hevder derfor at det bør informeres bedre om tiltaket til potensielle brukere. Av relevans for unge funksjonshemmede er spesielt ECONs anbefaling om å benytte funksjonsassistentordningen i overgangen mellom utdanning og arbeid. Oppdragsgiver for evalueringen: NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet.

(Berge (2007) "Fra skole og studier til jobb eller uføretrygd "):

Også Berges (Rehab-Nor) rapport anbefaler det han omtaler som "personlig koordinator", spesielt i overgang utdanning-arbeid. Videre presiserer forfatterne at det er viktig at folk som ansettes i disse funksjonene har kunnskaper om den konkrete funksjonsnedsettelsen personen man jobber for har, hvilke konsekvenser og muligheter funksjonsnedsettelsen gir, og at man bør tilstrebe mest mulig kontinuitet i denne typen funksjoner. Forfatterne anbefaler også at tiltaket funksjonsassistent gjøres tilgjengelig for alle med "behov for praktisk assistanse i arbeidssituasjonen uavhengig av om behovet skyldes bevegelsehemning eller annen funksjonshemning". (s.12) Prosjektet er finansiert av Norges Blindforbunds forskningsfond.

#### **4.4. Informasjon, veiledning og oppfølging**

Mange tiltak kretser rundt å gi brukerne nødvendig informasjon, veiledning og oppfølging. Dette kan dreie seg om veiledning i jobbsøking, som i tiltakene Jobbressurs og jobbklubb, eller det kan ta utgangspunkt i et behov for oppfølging på arbeidsplassen, som i tilfellene for ordningen med veilednings- og oppfølgingsløs og i Arbeid med bistand.

##### ***Jobbressurs.no***

Innhold	Nettside med informasjon om jobbsøking og hvordan man forteller om funksjonshemning i en jobbsøkingprosess, tips og erfaringsutveksling, jobbutlysninger, informasjon om funksjonshemmede arbeidssøkere rettet mot arbeidsgivere. Organisasjonen er i ferd med å videreutvikle nettsiden gjennom et eget digitalt publiseringsverktøy som vil gjøre det mulig for arbeidsgivere å lyse ut stillinger direkte på nettsiden.
Formål	Bidra til at unge funksjonshemmede kommer i arbeid, samt bidra til at arbeidsgivere som ønsker å ansette unge funksjonshemmede får tak i disse arbeidssøkerne.
Målgruppe	Unge funksjonshemmede arbeidssøkere og arbeidsgivere.
Fast/forsøk	Fast. Ble åpnet i 2006, er fremdeles i drift og under stadig utvikling.
Arrangør	Unge Funksjonshemmede

### **Forskning og kunnskap:**

Det har hverken blitt forsket på Jobbressurs eller foretatt noen intern evaluering. Det vi har tilgjengelig av informasjon er en prosjektbeskrivelse som omhandler videreutvikling av nettportalen.

(Unge funksjonshemmede (2008) "Prosjektbeskrivelse: Jobben for meg?"):

Dokumentet er en prosjektbeskrivelse og søknad om økonomisk støtte til et prosjekt som Unge Funksjonshemmede har kalt "Jobben for meg?". Søknaden går fra Unge funksjonshemmede til Helse og Rehabilitering. Prosjektet "Jobben for meg?" er en videreutvikling av nettportalen Jobbressurs. "Portalen (jobbressurs.no) tar som kjent sikte på å gjøre det enklere for arbeidsgivere å ansette personer med funksjonshemninger. På nettstedet finner du informasjon om søke- og ansettelsesprosesser, rekrutterings- og insentivordninger, om hvordan arbeidsgivere bør forholde seg til funksjonshemning, og mye mer." (s.2) Videreutviklingen i "Jobben for meg?" dreier seg om å utvikle en teknisk funksjon som gjør det mulig for arbeidsgivere å lyse ut stillinger direkte på nettsiden. Prosjektskissen omtaler også bruken av www.jobbressurs.no. Her nevnes at organisasjonen har fått positive tilbakemeldinger på nettportalen og dens nytte fra bl.a. NAV arbeid og Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH). Organisasjonen har også blitt kontaktet av arbeidsgivere som ønsker å annonsere ledige stillinger på nettsiden, men dette har ikke vært teknisk mulig frem til nå. Disse henvendelsene er utgangspunktet for videreutviklingen av portalen.

### **Jobbklubb**

Innhold	Individuell coaching, opplæring i søknadsskriving/CV, stillingsanalyse, intervjutrening, bevisstgjøring om egen kompetanse. Tilgang til nødvendige dataverktøy. 50 % opplegg i gruppe og 50 % egenaktivitet. Varighet: 6 uker.
Formål	Kvalifisere arbeidssøkere til å orientere seg på arbeidsmarkedet og til å bli aktive jobbsøkere.
Målgruppe	Formidlingsklare arbeidssøkere innen NAV. Ingen formelle opptakskrav, saksbehandler og arbeidssøker vurderer sammen om den enkelte vil ha utbytte av å delta på tiltaket.
Fast/forsøk	Fast
Arrangør	NAV

### **Forskning og kunnskap:**

(Hamre (2006) "Evaluering av ordinære arbeidsmarkedstiltak påbegynt 4. kvartal 2004: Dokumentasjon og analyse av effekter november 2005"):

Hamre (SSB) presenterer i denne rapporten en analyse av hvilken effekt ordinære arbeidsmarkedstiltak har på sannsynligheten for å komme i jobb. De har studert fire ulike tiltak; lønnstilskudd,

arbeidspraksis, opplæringstiltak (unntatt jobbklubb) og jobbklubb. Effekten av deltagelse i jobbklubb var på 9 % ett år etter tiltaket (sammenlignet med dersom de ikke hadde deltatt). Rapporten konkluderer med at lønnstilskudd er det mest effektive av de fire utvalgte tiltakene, deretter kommer jobbklubb, så arbeidspraksis og til sist opplæringstiltak (unntatt jobbklubb). Generelt har tiltakene størst effekt for voksne og for deltagere som har krav på dagpenger (dvs før de begynte på tiltaket). Evalueringen ble utført på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

### ***Veilednings- og oppfølgingslos***

Innhold	Losen gir støtte, informasjon og veiledning til arbeidstakere med psykiske lidelser. Kan følge og bistå på ulike arenaer. Losen er ansatt i NAV.
Formål	Flere med psykiske lidelser i arbeid (både å få og beholde jobb).
Målgruppe	Arbeidstakere med psykiske helseproblemer/lidelser, som trenger tett og individuell oppfølging over tid.
Fast/forsøk	Fast. Startet høsten 2008.
Arrangør	NAV

### **Forskning og kunnskap:**

Dette er et nytt tiltak. Det eksisterer derfor ingen forskning om tiltaket.

### ***Arbeid med bistand (AB)***

Innhold	Kompetansekartlegging, bistand til finne arbeid, oppfølging i startfase (i jobben), personlig tilrettelegger, hjelp til tilrettelegging og oppfølging arbeidsplass, bistå i lønns-/ansettelsesforhandlinger. Mulig å kombinere med andre tiltak. Mulig i overgang fra utdanning. Varighet tilpasses behov (maks 3 år).
Formål	Integrere funksjonshemmede i ordinært arbeidsliv.
Målgruppe	Funksjonshemmede med behov for tilrettelegging og oppfølging for å få eller beholde jobb.
Fast/forsøk	Fast
Arrangør	NAV

## Forskning og kunnskap:

(Spjelkavik, Frøyland, & Skarðhamar (2003) "Yrkeshemmede i det ordinære arbeidslivet: inkludering gjennom Arbeid med bistand"):

Denne rapporten av Spjelkavik, Frøyland og Skarðhamar (AFI) bygger på et forskningsprosjekt fra 2002 som bestod av casestudie, workshop og survey. Oppdragsgiver var Aetat Arbeidsdirektoratet. Rapporten konkluderer med en del ulike utfordringer for tiltaket. Blant annet at store avstander kan gjøre Arbeid med bistand vanskelig tilgjengelig i distriktene. Samtidig fant man at i byene var det en utfordring med for liten kapasitet, sett i forhold til antallet yrkeshemmede. 45 % av deltagerne på tiltaket i 2002 var under 30 år. 43 % av deltagerne var kvinner. Deltagerne har ulike utfordringer; psykiske problemer, fysisk funksjonsnedsettelse, manglende utdanning, sosial yrkeshemming og mangel på motivasjon. Forhold knyttet til lønn, arbeidsavtaler og ansettelsesforhold fremstår som utfordringer.

Av positive aspekt rapportes at deltagerne opplevde å få den bistanden de trengte. 71 % av dem mener tiltaket har forbedret deres muligheter på arbeidsmarkedet, og tilbakemeldingene til tilretteleggerne er positive, deltagerne opplevde forståelse, tillit og trygghet. Hele 96 % av arbeidsgiverne mener deltagerne gjorde en god eller tilfredsstillende jobb. Og fire av fem oppgir at tiltaket ikke har medført ekstra omkostninger for virksomheten.

Blant årsakene til at arbeidsgivere ikke gir deltagere fast jobb etter endt tiltak er økonomiske begrunnelser de mest utbredte. Arbeidsgivere i offentlig sektor har i tillegg begrensninger gjennom mangel på innflytelse over budsjett og mangel på stillingshjerner.

Rapporten slår fast at det viktigste er tilretteleggerens funksjon i AB. Forfatterne foreslår at tilretteleggerne skal bruke mer tid på å bistå deltakerne med tanke på hvordan å beholde jobb, og etterlyser mer systematisk opplæring for tilretteleggerne.

Forfatterne fremhever også at Arbeid med bistand bør endre fokus, fra å se tiltaket isolert, til å fokusere på drivkrefter og barrierer i virksomhetene, for på denne måten bidra til langsiktig effekt for deltagerne.

(Spjelkavik & Evans (2007) "Impression of Supported Employment - A study of some European Supported Employment services and their activities "):

Denne rapporten av Spjelkavik (AFI) og Evans (Dundee City Council) fokuserer på hvordan *supported employment* / Arbeid med bistand fungerer i Norge sammenlignet med fem andre Europeiske land (Irland, Finland, Portugal, Skottland og Spania). Undersøkelsen er finansiert fra Arbeidsdirektoratet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Rapporten bygger på eksisterende dokumentasjon fra tidligere forskning og evalueringer av Arbeid med bistand (Norge), samt intervjuer med folk som jobber med *supported employment* i de andre landene. Hovedfokus i datainnsamlingen var å få frem erfaringene til de som jobber med denne typen tiltak.

Rapporten kommer med følgende anbefalinger til utviklingen av tiltaket:

- tilpasse tilretteleggenes arbeidsmengde bedre med tanke på deltagerens motivasjon, evner, muligheter og hvor i prosessen de befinner seg.
- bedre utnyttelse av deltagerens tid
- finne egnede jobber raskere
- forbedre jobbinstruksjonene for tilretteleggerne
- fokusere på tilretteleggenes kvalifikasjoner
- utvikle forståelse hos NAV for hvilke deltagere som vil kunne ha utbytte av AB
- NAV må avklare hvorvidt fast jobb er det endelige målet med tiltaket. Hvis dette er målet bør utvelgelsen av deltagere være mer målrettet.

(ECON (2004) "Arbeid med bistand: hva skjer når bistanden opphører?"):

Denne studien av ECON ble gjennomført på oppdrag fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Studien tar utgangspunkt i registerdata fra Aetat, trygdeetaten og Arbeidsgiver-/arbeidstakerregisteret. Totalt 3271 personer inngår i datamaterialet. Disse er personer som har deltatt i tiltaket i perioden 1998-2001. Studien så på hvilken betydning deltagelse i arbeid med bistand hadde for deltagerens jobbsannsynlighet i etterkant. Forfatterne konkluderer med at resultatene på sikt er svake. Fire år etter gjennomført tiltak er halvparten av deltagerne på full uføretrygd og kun 29 % har hatt eller har ordinært arbeid i denne perioden. Samtidig påpeker forfatterne at studien ikke beregner den direkte effekten av tiltaket ettersom de ikke har tall for sammenlignbar gruppe og deres jobbsannsynlighet uten å delta.

Studien avdekker en del faktorer som påvirker effekten av deltagelse i arbeid med bistand. Blant annet er forskjellene mellom ulike diagnosegrupper store. Deltagere som har fått attføring på sosialt grunnlag, samt personer med ledd-, muskel- eller skjelettplager har høyest jobbsannsynlighet. Mens psykisk utviklingshemmede og deltagere som har nevrologiske lidelser eller skader har lavest jobbsannsynlighet. Sannsynligheten for å få fast, fulltidsstilling er også mye høyere for de som ikke hadde uførepensjon i forkant av deltagelse i arbeid med bistand.

Denne studien gir et annet bilde av arbeid med bistand enn det som fremkommer i store deler av den forskningen som har blitt utført ved Arbeidsforskningsinstituttet, for eksempel (Spjelkavik et al. (2003) "Yrkeshemmede i det ordinære arbeidslivet: inkludering gjennom Arbeid med bistand"). Så er da også en av konklusjonene i studien å anbefale en ny undersøkelse hvor man ser på sammenhenger mellom deltagerens erfaringer underveis i tiltaket og den faktiske effekten i ettertid.

(ECON (2005) "Arbeidsmarkedstiltak i motbakke"):

Dette er ECONs oppfølging av studien fra 2004 "Arbeid med bistand: hva skjer når bistanden opphører?". Mens den første studien baserte seg på registerdata er denne studien basert på kvalitative intervjuer med saksbehandlere, tilretteleggere og arbeidsgivere. I tillegg benyttes også skriftlig dokumentasjon for 50 deltagere som nylig har avsluttet tiltaket. Oppdragsgiver for studien var Arbeids- og sosialdepartementet.



Studien gir følgende hovedkonklusjon: "Arbeid med bistand er et attføringstiltak som har vist seg å ha relativt svake langtidseffekter. I rapporten belyser vi årsaker til at så få kommer i ordinært arbeid mens mange får uførepensjon etter tiltaket. En viktig årsak er at deltakerne gjennomgående er en svak gruppe. Imidlertid ser vi at kvaliteten på selve tiltaket varierer mye, og at den jobben tilretteleggerne gjør kan være helt avgjørende for utfallet. Vi anbefaler at det i sterkere grad stilles krav til tiltakets innhold." (s.1)

"Kvaliteten på tilretteleggerens arbeid blir ofte avgjørende for resultatet." (s. 2)

Studien avdekket tre barrierer for resultater av AB. For det første hadde deltakerne svake forutsetninger, lav selvfølelse og få andre tiltaksalternativer. Videre manglet arbeidsgiverne ofte evne og vilje til inkludering. Tilretteleggerne erfarte at de som regel klarte å finne en arbeidsplass til deltageren, men at de sjelden fikk arbeidsgiver til å betale lønn. For det tredje viste det seg at det var stor variasjon i det faktiske innholdet i tiltaket, spesielt hvilken oppfølging som gis og i hvor stor grad deltagerne er i jobb. Mange deltagere var ikke i arbeid størsteparten av perioden AB varte og de fikk som regel ingen oppfølging i periodene mellom arbeid.

Rapporten avdekker at en stor andel av deltagerne får 100 % uførepensjon, mange anbefales til varig tilrettelagt arbeid, mange tilbakeføres også til Aetat uten noen anbefaling (dvs de gis opp), noen få deltagere kommer i ordinær jobb, noen får en god løsning med gradert uførepensjon.

Studien har ikke et spesifikt fokus på unge.

#### **4.5. Opplæring og utdanning**

For unge med funksjonsnedsettelse er tilbud om opplæring og utdanning viktige tiltak. Her dreier det seg om å bli kvalifisert til jobber man ønsker og som styrker mulighetene for ordinært arbeid.

Personer med nedsatt arbeidsevne kan få økonomisk støtte til ordinær utdanning. Begrensningene knyttet til denne støtten er at man må være minimum 26 år og at det i utgangspunktet kun gis støtte til 3 års utdannelse. I tillegg til støtte til ordinær utdanning finnes det også en rekke ulike yrkesrettede arbeidsmarkedskurs (AMO), som også inngår i denne tiltakskategorien. Formålet med denne typen kurs er å kvalifisere til ledige jobber, og hjelpe folk til å få/beholde jobb.

Jeg vil her fokusere på noen innovative tilbud knyttet til opplæring og utdanning.

### **Studier med støtte (SMS)**

Innhold	Oppfølgingsprogram, individuell støtte til den som tar høyere utdanning. Formelt definert som Arbeid med bistand.
Formål	Hjelpe målgruppen å nå sine studiemål.
Målgruppe	Studenter med moderate til alvorlige psykiske lidelser. Må være i høyere utdanning, i ferd med å starte høyere utdanning eller ha fått avbrutt høyere utdanning. Man må være student ved et universitet eller høyskole som har dette tilbudet.
Fast/forsøk	Prosjekt. Startet i Bergen i 2006.  Finnes i 2010 i følgende fylker: Hordaland, Rogaland, Sogn og Fjordane, Sør-Trøndelag og Troms.
Arrangør	NAV i samarbeid med de lokale Studentsamskipnadene og lærestedene.

#### **Forskning og kunnskap:**

SMS startet som et prosjekt i Bergen i 2006. Tiltaket drives der som et samarbeid mellom Student-samskipnaden i Bergen, NAV og tiltaksarrangøren ALF a/s. I Bergen har de to ansatte. Tiltaket ble først finansiert gjennom Storbysatsingen og er nå videreført i Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (for perioden 2007-2012).

I dag er tiltaket også etablert i flere andre studiebyer, blant annet Trondheim og Tromsø. Ettersom denne utvidelsen har skjedd nokså nylig er litteraturen som er tilgjengelig basert på erfaringene fra Bergen.

(A. Helle (2007) "Erfaringer med å utvikle nye arbeidsrettede tiltak Arbeidsrettede tiltak for personer med psykiske problemer"):

Denne artikkelen handler om tre ulike tiltak i Storbysatsingen i Bergen. Tiltakene som omtales er Studier med støtte, Medarbeider med bruker-erfaring, og Galleri VOX. Når det gjelder Studier med støtte (SMS) forteller artikkelen at tiltaket har røtter i USA, men at det også har vært lenge i bruk i Nederland. Bergen er den første europeiske byen utenfor Nederland som bruker tiltaket. Tiltaket er todelt og består av et forberedelsesprogram og et støtteprogram. I forberedelsesprogrammet er hensikten å kartlegge den enkeltes ønsker, motivasjon etc. for å finne ut om personen er tilstrekkelig motivert og i så fall hva hun/han skal studere. I denne fasen legges det også vekt på at studenten skal bli kjent med studiested og studietilbud. Støtteprogrammet er for de som er i gang med et studie. Her gis støtte og bistand til studenten. Begge fasene har både gruppebaserte og individuelle tilnærminger. Artikkelen forteller også at studentene som deltar i tiltaket er på alle nivå av studiene, fra ex.phil. til dr. grad ettersom tiltaket drives av to ansatte er det begrenset hvor mange studenter som kan tas inn. Tiltaket er et samarbeid mellom Bergen kommune, ALF a/s (tiltaksarrangør), Studentsamskipnaden i Bergen og NAV Arbeidsrådgivning Hordaland.

(Waksvik (2008) "Studier med støtte"):

Waksviks artikkel er publisert på nettsidene til Mental Helse og handler om tiltaket Studier med Støtte (SMS) i Bergen og de erfaringene de har gjort seg med tiltaket der. Prosjektleder for tiltaket, Mette Kolbjørnsen forteller om driften av tiltaket og de erfaringene de har gjort seg underveis. Et nytt element i tiltaket er at deltagerne får gratis treningskort. Ettersom mange opplever det som en barriere å begynne å trene blir de ansatte med deltagerne og trener.

Prosjektlederen forteller også at de søker om EU midler (sammen med Nederland hvor man har mange lignende tilbud). Målet er å utvikle en nettside med felles informasjon og manualer om Studier med støtte og beslektede tiltak. Hensikten med nettsiden er informasjonsdeling internt, mellom de som driver tiltakene.

### ***Medarbeider med brukererfaring (MB)***

Innhold	Kvalifiseringstilbud. Personer som har eller har hatt psykiske helseproblemer og har erfaringer med psykiske helsetjenester læres opp og får kvalifisering rettet mot arbeid i virksomheter som jobber med psykisk syke. Undervisning: teoretisk, praksis på arbeidsplass og prosjektoppgave. Tiltaket tar utgangspunkt i en ide om erfaringskompetanse. Eksempler på virksomheter man kvalifiseres til arbeid i: helseinstitusjoner, dagsentre, brukerorganisasjoner og NAV.
Formål	Ta i bruk erfaringskompetanse hos personer som har personlig erfaring med psykiske helseproblemer og –tjenester
Målgruppe	Personer med brukererfaring fra psykiske helsetjenester
Fast/forsøk	Finnes foreløpig (2010) kun i Hordaland og Buskerud.
Arrangør	NAV

### **Forskning og kunnskap:**

(A. Helle (2007) "Erfaringer med å utvikle nye arbeidsrettede tiltak Arbeidsrettede tiltak for personer med psykiske problemer"):

Denne artikkelen handler om tre ulike tiltak i Storbysatsingen i Bergen (Studier med støtte, Medarbeider med bruker-erfaring, og Galleri VOX). Om Medarbeider med brukererfaring (MB) forteller artikkelen at ideen er hentet fra Århus, men at man også finner lignende tiltak i Storbritannia og USA. Utgangspunktet for tiltaket er at den realkompetansen personer med erfaring fra psykiatri og det å ha en psykisk lidelse har skal kunne brukes i en jobbsammenheng og som en ressurs for andre som er i samme situasjon. Den kompetansen disse personene har skal tilbakeføres både til nye brukere i psykiatrien og til de ansatte i psykiatri, NAV etc.

Danmark har utviklet en egen høgskoleutdanning for denne målgruppen. I tiltaket i Bergen tilbyr de deltagerne en organisert opplæring, men denne gir ingen formell uttelling. Opplæringen varer i 10 måneder, består av både teori og praksis, og avsluttes med selvvalgt, skriftlig oppgave.

Følgende aktører bidrar til tiltaket: Psykiatridivisjonen i Helse Bergen er ansvarlig for det faglige innholdet i opplæringen, Bergen kommune bidrar med praksisplasser og mulige arbeidsplasser, og NAV finansierer tiltaket og rekrutterer deltagere.

(Schafft (2008a) "Klok av skade: evaluering av tiltaket "Medarbeider med brukererfaring" i Bergen"):

Schaffts (AFI) rapport er en evaluering av prosjektet Medarbeider med brukererfaring i Bergen utført på oppdrag fra Arbeids- og velferdsdirektoratet. Rapporten gir oss informasjon om omfanget av tiltaket i de to første årene det ble gjennomført. I 2006 hadde tiltaket 60 søkere/henvendelser og i 2007 hadde de 80. Hvert av disse to årene ble 15 deltagere plukket ut til å delta i prosjektet.

Når det gjelder resultater får vi en antydning om at resultatene er relativt gode. Dette baserer seg på tall fra 2006-kullet, hvor 12 av 15 deltagere fullførte utdanningen. Av disse 12 fikk 9 deltidsstillinger som var øremerket for MB'ere (lønnen med 1G), 1 fikk ordinær fulltidsjobb og 1 fikk deltidsjobb med lønnstilskudd. Kun 1 deltager fikk ikke jobb.

Forfatterne konkluderer også med at Medarbeider med brukererfaring fungerer bra både som avklarings- og kvalifiseringstiltak, og at de har klart å motivere deltagerne gjennom opplærings-tilbudet. Det trekkes også frem som positivt at tiltaket har vært så attraktivt for målgruppen, mange har vist interesse. Evalueringen viser også at tiltaket forbedret deltagernes livskvalitet, som var et av målene med tiltaket. I tillegg vil flere faktorer kunne bidra til at tiltaket gir deltagerne styrkede muligheter i arbeidslivet, både gjennom ny kunnskap og erfaring fra ordinært arbeidsliv. Økt livskvalitet vil også kunne påvirke jobbmulighetene på sikt.

Rapporten viser samtidig ulike utfordringer med tiltaket og måten det er organisert. Blant annet at det er satt av for lite tid til oppfølging på praksisplass og i jobb, at samarbeidet og involveringen av NAV bør bedres og at samarbeidet og nettverksbyggingen med potensielle arbeidsgivere bør styrkes.

Evalueringen viser at deltagerne ofte blir skuffet når de ikke får vanlig jobb etter endt tiltak. Jobbmulighetene etter gjennomført tiltak må fremstilles mer realistisk, og man må jobbe for at forventningene i større grad kan innfris. En svakhet som påpekes her er at tiltaket mangler en strategi for hvordan å sikre deltagerne ordinære jobber og ikke bare de øremerkede MB-stillingene.

Rapporten har ikke et spesifikt fokus på effekten av tiltaket for ulike aldersgrupper. Gjennomsnittsalderen for deltagerne i de to kullene som ble evaluert var likevel høyere enn det som er målgruppen for vår kunnskapsoversikt. I 2006 var gjennomsnittsalderen 43 år og i 2007 39 år.

## 4.6. Arbeidspraksis i ordinært arbeidsliv

Gjennom arbeidspraksis i ordinære bedrifter og virksomheter kan unge funksjonshemmede få reell arbeidslivserfaring, bli kjent med egen arbeidskapasitet og egen kompetanse og de kan få prøvd seg i det ordinære arbeidslivet. Det finnes en rekke ulike ordninger som legger til rette for denne typen arbeidspraksis, både nasjonale ordninger og lokale. Jeg vil her beskrive noen tiltak og den kunnskapen vi har rundt dem.

### *Arbeidspraksis i ordinære virksomheter*

Innhold	Arbeidspraksis i det ordinære arbeidslivet med nødvendig tilrettelegging og oppfølging. Det skal utarbeides en individuell opplæringsplan i samarbeid med arbeidsgiver. Denne skal beskrive mål, arbeidsoppgaver og opplæring. Arbeidsgiver utpeker en kontaktperson på arbeidsplassen som gir oppfølging i hele praksisperioden. Man er ikke ordinært ansatt i virksomheten når man er i praksis. Varighet tilpasses individuelle behov. I utgangspunktet er maksimal varighet satt til 1 år, men for personer med nedsatt arbeidsevne er den 2 år.
Formål	Styrke mulighet til å komme i arbeid gjennom jobberfaring.
Målgruppe	Personer som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet eller personer med nedsatt arbeidsevne.
Fast/forsøk	Fast
Arrangør	NAV

### **Forskning og kunnskap:**

(Hamre (2006) "Evaluering av ordinære arbeidsmarkedstiltak påbegynt 4. kvartal 2004: Dokumentasjon og analyse av effekter november 2005"):

Hamre (SSB) presenterer i denne rapporten en analyse av hvilken effekt ordinære arbeidsmarkedstiltak har på sannsynligheten for å komme i jobb. Rapporten undersøker fire ulike tiltak; lønnstilskudd, arbeidspraksis, opplæringstiltak (unntatt jobbklubb) og jobbklubb. Rapporten konkluderer med at lønnstilskudd er det mest effektive av de fire utvalgte tiltakene, deretter kommer jobbklubb, så arbeidspraksis og til sist opplæringstiltak (unntatt jobbklubb). Arbeidspraksis ga deltagerne 7 % høyere jobbsannsynlighet, ett år etter praksisen (dvs sammenlignet med dersom de ikke hadde deltatt i tiltaket). Generelt har tiltakene størst effekt for voksne og for deltagere som har krav på dagpenger (dvs før de begynte på tiltaket). Evalueringen ble utført på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

## **Open Mind**

Innhold	2-årig kurs- og arbeidstreningsprogram. Inndelt i to faser; først en kvalifiseringsperiode med kurs, veiledning og kompetansekartlegging (3 måneder), deretter en arbeidstreningsperiode (21 måneder). Arbeidstreningen finner sted enten i Telenor eller i virksomheter Telenor samarbeider med.
Formål	Programmet skal være med på å gi deltakerne relevant arbeidstrening og erfaring, for på denne måten å bedre deres muligheter til å få og beholde jobb.
Målgruppe	Personer med fysisk funksjonshemming, hørsels- eller synshemming. Deltakere må være på yrkesrettet attføring fra NAV. Utdanningskrav: videregående skole, eller annen relevant utdanning. Unge funksjonshemmede uten arbeidspraksis prioriteres ved inntak. Ved inntak har man fokus på at søkerne må være motiverte og ønske jobb.
Fast/forsøk	Fast. Programmet tar inn opp til fem deltakere 2-4 ganger i året. Startet i 1994, fremdeles i drift.
Arrangør	Telenor (registrert som Arbeid med bistand hos NAV) <a href="http://www.telenor.no/openmind/">www.telenor.no/openmind/</a>

### **Forskning og kunnskap:**

(Dahl (1999) "Informasjonsteknologi og attføring av funksjonshemmede: ei evaluering av handikappprosjektet (HCP) i Telenor bedrift A/S"):

Denne rapporten av Dahl (SINTEF IFIM) er en evaluering av tiltaket da det var prosjekt.

(Skøien, Hem, & Tyrmi (2006) "Evaluering av Handicap-programmet ved Telenor"):

Etter evalueringen fra 1999 gikk prosjektet over til å bli et fast program i Telenors virksomhet. Skøien, Hem og Trymi (SINTEF Helse) er forfattere av denne evalueringen som kom i 2006. Evalueringen ble gjennomført på oppdrag fra Telenor. I perioden 1994-2005 hadde programmet 80-90 deltagere (litt usikkerhet pga at man mangler systematisk registrering fra de første årene). Evalueringen avdekket at 3 av 4 deltagere har fått varig arbeid. ½ av disse mener dette skyldes deltagelse i tiltaket. Deltagerne mener kurs og hospitering gir dem kompetanse som trengs i arbeidslivet, men mener samtidig at programmet har forbedringspotensial med hensyn til bedre oppfølging på enkelte områder. Virksomhetene som har deltatt har erfart at funksjonshemmede ansatte ikke er belastning, men en styrke for arbeidsmiljøet. Samtidig melder virksomhetene tilbake at kommunikasjonen med Aetat og Trygdeetaten ikke har vært den beste, og at det tar for lang tid å få tilrettelegging og hjelpemidler på plass. Forskerne konkluderer med at programmet bør kunne brukes som modell for liknende tiltak i andre virksomheter, men at dette krever bedre spredning av informasjon om programmet både til Aetat, trygdeetat (dvs NAV i dag) og til samfunnet generelt. Slik

informasjon bør, ifølge forfatterne ikke være Telenors ansvar, men de offentlige myndighetene.

### **Sommerjobb for alle**

Innhold	HSH tilbyr å organisere sommerjobb for en gruppe deltagere. Man kobler arbeidssøker og arbeidstaker. Begge deler rekrutteres gjennom prosjektet.
Formål	Gi unge personer med nedsatt funksjonsevne jobberfaring. I tillegg skulle prosjektet bidra til holdningsendring blant arbeidsgivere.
Målgruppe	Skoleelever og studenter(18-30 år) med nedsatt funksjonsevne
Fast/forsøk	Forsøk. Gjennomført første gang i 2005. Deretter gjennomført i 2006 og 2007. Ikke gjennomført i 2008, og planlegges heller ikke gjennomført i 2009.
Arrangør	Handels- og Servicenæringens hovedorganisasjon (HSH). <a href="http://www.hsh-org.no">www.hsh-org.no</a>

### **Forskning og kunnskap:**

Det er ikke forsket på Sommerjobb for alle. Den kunnskapen vi har om prosjektet er basert på praksisbasert kunnskap fra organisasjonen (HSH), en prosjektrapport, organisasjonens nettsider og skriftlig informasjon fra organisasjonens sekretariat. Prosjektrapporten som omtales under ble utarbeidet etter første gjennomføring av prosjektet i 2005. Etter dette har det ikke blitt gjennomført noen intern, skriftlig evaluering av prosjektet.

(Handels- og Servicenæringens hovedorganisasjon (2005) "HSHs prøveprosjekt; "Sommerjobb for alle". Et bidrag til IA-avtalens delmål 2 "Tilsette langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne".):

Denne prosjektrapporten beskriver bakgrunnen for prosjektet og erfaringene etter første gjennomføring i 2005. Prosjektet mottok 80 søknader dette året. 58 ble ansett som innenfor målgruppen og 41 av disse var kvalifiserte. Man la opp til at arbeidsgiverne selv skulle velge ut arbeidstakere, gjennomføre intervjuer og stå for ansettelse. De som ble ansatt var i alderen 21-32 år og hadde fysiske eller psykiske funksjonsnedsettelse. På bakgrunn av tilbakemeldinger fra både arbeidstakere og arbeidsgivere konkluderte HSH med at målet om å gi deltagerne jobberfaring var nådd, men at målet om å bidra til holdningsendring blant arbeidsgiverne kun delvis var nådd. HSH anså prosjektet som en nyttig erfaring og besluttet å videreføre prosjektet.

I tillegg: Jeg har kontaktet HSH sekretariat og fått utfyllende informasjon om erfaringene med prosjektet og hvorfor det er avvirket. I 2006 lagde de et litt annet opplegg enn det de hadde i 2005. Da prosjektet ble gjennomført første gang (2005) rekrutterte de arbeidsgivere først. I 2006 rekrutterte de i stedet arbeidstakerne først. Disse ble så formidlet til Arbeidslivssentrene i de utvalgte fylkene. Det var så Arbeidslivssentrene som hadde ansvaret for å rekruttere arbeidsgivere. En annen forskjell var at man i 2005 valgte ut bestemte byer som skulle delta, mens man i 2006 valgte fylker. Dette var ikke nødvendigvis en vellykket endring, slik HSH erfarte, ettersom det kunne

bli lang reisevei for arbeidstakerne dersom arbeidsplassen lå et annet sted i fylket enn der hvor de selv bodde.

Det ble stadig færre søkere for hver gang prosjektet ble gjennomført. I 2007 var antallet søkere innenfor målgruppen så lavt som fem. I 2005 ble åtte arbeidstakere ansatt gjennom prosjektet. I 2006 ble to ansatt og i 2007 ble en person ansatt. På grunn av manglende interesse valgte HSH å avslutte prosjektet etter gjennomføring i 2007. De opplevde at prosjektet både var ressurskrevende og at "nå har vi prøvd tre ganger, med dalende interesse". HSH er usikre på hvorfor det har vært så liten interesse og få søkere til prosjektet.

### ***Trainee-ordning i departement, direktorat og tilsyn***

Innhold	Trainee-program bestående av arbeidspraksis i et departement og et felles opplæringsopplegg. Totalt deltok 16 traineer i departementenes trainee-program. I direktoratene/tilsynenes program deltok 20 traineer. Disse var fordelt på 15 virksomheter i ulike deler av landet.
Formål	Arbeidserfaring for traineene, kunnskaps- og holdningsendring i virksomhetene.
Målgruppe	Funksjonshemmede med høyere utdanning.
Fast/forsøk	Forsøk. Gjennomført i departementene høst 2007-høst 2008. Gjennomført i direktorat/tilsyn i perioden høst 2008-høst 2009.
Arrangør	Først initiert av Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD), prosjektledelse ved tidligere Statskonsult (i dag Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI)). Deretter ble trainee-programmet i direktorat/tilsyn, på inspirasjon fra departementenes program, initiert av Helsedirektoratet. Også dette gjennomføres av DIFI. Det er ikke avklart om det blir gjennomført nye trainee-program verken i departement eller direktorat/tilsyn.

### **Forskning og kunnskap:**

(Skarpaas & Rusnes (2008) "Evaluering av sentralforvaltningens trainee-program for høyt utdannede personer med funksjonsnedsettelse"):

Skarpaas og Rusnes (AFI) gjennomførte i 2008 en evaluering av sentralforvaltningens trainee-program. Oppdragsgiver var Fornyings- og administrasjonsdepartementet. Evalueringen viste at man hadde nådd målene om å gi deltagerne relevant jobberfaring. Enkelte deltagere fikk også fast jobb. Også for departementenes del hadde trainee-programmet resultert i læring. Programmet ble samtidig kritisert for manglende jobbsikkerhet for traineene. For de av traineene som ikke fikk fast eller midlertidig stilling (som forlengelse av trainee-programmet) opplevdes tiltaket som et arbeidsmarkedstiltak, heller enn en reell rekrutteringskanal. Rapporten avdekker sentrale suksesskriterier i arbeidsforholdet. For det første må det være åpenhet rundt funksjonsnedsettelsen i både arbeidsmiljøet og trainee-programmet. I arbeidsforholdet er det viktig med god



oppfølging fra leder, variert innføring i arbeidet og en gradvis økning av oppgaver (både i mengde og vanskelighetsgrad). I tillegg er det avgjørende at det kommuniseres klart til traineen hvorvidt hun/han kommer til å få fast stilling eller ikke.

(Skog Hansen & Reegård (2008) "Hvordan bryte igjennom? Møte med arbeidslivet for høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne"):

Skog Hansen og Reegård (FAFO) har også gjennomført en studie av søkerne til trainee-programmet i direktorat/tilsyn og deres møte med arbeidsmarkedet. Undersøkelsen ble gjennomført på oppdrag fra Helsedirektoratet. Rapporten er nærmere omtalt i kapittel 3 om unge funksjonshemmede og deres barrierer i arbeidslivet. Med tanke på selve tiltaket er det verd å merke seg at FAFOs studie avdekker at trainee-programmet har mobilisert mange søkere som vanligvis ikke søker arbeid. Flere respondenter oppgir at de søkte fordi de så trainee-programmet som en måte å komme seg inn i arbeidslivet på, ved at det var spesielt rettet mot funksjonshemmede.

(Reegård, Skog Hansen, & Mandal (2009) "Sentralforvaltningens trainee-program for personer med redusert funksjonsevne. Et virkemiddel for økt bevissthet om funksjonshemmede som arbeidskraftressurs?"):

På oppdrag fra Helsedirektoratet gjennomførte Reegård, Skog Hansen og Mandal (FAFO) en undersøkelse blant de involverte i sentralforvaltningens trainee-program hvor man fokuserte på hvorvidt tiltaket bidro til kunnskaps- og holdningsendringer i virksomhetene. Undersøkelsen studerte effekten av både departementenes trainee-program (2007-2008) og direktoratenes trainee-program (2008-2009). Datamaterialet bestod av en spørreskjemaundersøkelse med 105 respondenter og en kvalitativ undersøkelse. Den kvalitative undersøkelsen innebar intervjuer med traineenes linjeledere og nærmeste kolleger (21 informanter) og et fokusgruppeintervju med 8 traineer.

Undersøkelsen viser at det var mangelfull kunnskap og lite erfaring med arbeidstakere med redusert funksjonsevne i virksomhetene. Mange linjeledere var positive til deltagelse i programmet, men enkelte sa ja til å delta fordi følte seg presset fra egen ledelse. Undersøkelsen avdekker også at godt samsvar mellom traineens kompetanse og avdelingens arbeidsoppgaver er et viktig suksesskriterium. Sentrale barrierer er mangel på arbeidserfaring eller relevant kompetanse hos traineene, manglende oppfølging og mangel på relevante arbeidsoppgaver fra virksomhetens side. Også denne undersøkelsen viser at åpenhet rundt funksjonsnedsettelse utgjør et dilemma for traineene. På den ene siden ønsker traineene ikke fokus på egne funksjonsnedsettelse, samtidig som de er avhengige av tilstrekkelig tilrettelegging.

Trainee-programmene har gitt traineene mulighet til å få vist seg frem for arbeidsgiverne. De har fått en fot innenfor, og mange fikk jobb i løpet av trainee-perioden eller etter den ble avsluttet. Et annet positivt aspekt som avdekkes er at de fleste linjelederne er positive til å delta i et nytt trainee-program

Rapporten konkluderer med at det er vanskelig å si hvorvidt trainee-programmene bidrar til holdnings- og kunnskapsendring i organisasjonene, men rapporten fastslår at programmene har

bidratt til bevisstgjøring og synliggjøring av en gruppe arbeidstakere. "Skal en forsøke å oppnå ambisjonen om kunnskapsøkning og holdningsendring, må en sikre at linjelederne får informasjon, samt at en må bidra til oppfølging, både overfor personen med funksjonsnedsettelse, men også overfor arbeidsgiver." (s.9)

Planlagt sluttevaluering: På oppdrag fra Helsedirektoratet skal FAFO gjennomføre sluttevaluering av trainee-programmet i direktoratene. Rapport er planlagt ferdigstilt i juni 2010.

### **Jobbresept**

Innhold	Gi unge med psykiske lidelser arbeidspraksis mens de samtidig er under behandling.
Formål	Bedre deltageres helse gjennom arbeid.
Målgruppe	Unge med psykiske lidelser, alder 18-30 år.
Fast/forsøk	Ble første gang gjennomført i 2007, er fremdeles i drift.
Arrangør	Avdeling for unge voksne ved psykiatrisk klinikk, Stavanger Universitetssykehus (i samarbeid med NAV).

### **Forskning og kunnskap:**

Det er ikke publisert forskning på JobbResept, vi må her basere oss på praksisbasert kunnskap om prosjektet.

(Grini (2008) "Arbeid og Psykisk helse - JobbResept"):

Dette er en presentasjon holdt av prosjektlederen, Irene Grini, på Agderforsknings konferanse "Arbeid og psykisk helse" i april 2008.

Prosjektet er en del av Storbysatsingen i Stavanger, som igjen er en del av Vilje Viser Vei (NAV). Prosjektet er organisert som et samarbeid mellom en psykiatrisk klinikk og NAV. NAV finansierer en stilling i prosjektet og klinikken finansierer den andre stillingen. De startet med å utvikle ideen til prosjektet allerede i 2002, mens formell oppstart var først i 2007. Ideen bak tiltaket var basert på psykiatriens begrep tidlig intervensjon, noe som i dette tilfellet betydde at man ønsket at personer med psykiske lidelser skulle få komme raskt tilbake til arbeidslivet igjen. Prosjektet bygger på at yrkestilknytning gir identitet, engasjement, gir livet rytme og struktur, og at man gjennom jobb får sosial kontakt med andre mennesker.

Innhold i tiltaket:

- praksis på ordinær arbeidsplass (basert på deltageres ønsker og rekruttert direkte/direkte kontakt med aktuelle arbeidsgivere)
- oppfølging og veiledning direkte på arbeidsplass

- individuell tilrettelegging
- egen rehabiliteringsplan hvor man setter opp mål
- varighet tilpasses individuelt

(Stavanger Universitetssjukehus (2007) "Årsrapport 2007 AVDELING FOR UNGE VOKSNE"):

I denne årsrapporten gis en presentasjon og kort evaluering av prosjektet av de to ansatte i prosjektet. Prosjektet er organisert som et samarbeid mellom NAV Arbeid og Avdeling for unge voksne ved psykiatrisk klinikk, Stavanger Universitetssykehus. Finansieringen av prosjektet er også delt mellom disse to partene. Årsrapporten forteller videre hvordan arbeidstreeningen i prosjektet er organisert. Arbeidstreeningen er individuelt tilrettelagt og tett koblet til den psykososiale behandlingen deltagerne samtidig får. Deltagerne har rett på oppfølging og veiledning direkte på arbeidsplassen. De to ansatte i prosjektet følger også opp og gir veiledning til arbeidsgiver. Prosjektet har et fokus på den enkelte deltageres ressurser, arbeidsferdigheter og interesser.

Av utfordringer med prosjektet nevnes at NAV-systemets ordninger for tilskudd og attføring er vanskelig å sette seg inn i for de ansatte og at Trygdeetaten kan være vanskelig å samarbeide med. En annen utfordring som nevnes er at de ansatte opplever at det ikke er kapasitet til å gi arbeidsgiverne god nok oppfølging. De ansatte etterlyser mer ressurser og flere ansatte.

Målet for prosjektet var å få 30 deltagere i 2007. Ved årets utgang hadde de i realiteten hatt 68 deltagere innom prosjektet.

(Heitmann (2007) "JobbResept – resepten til bedre psykisk helse? "):

Denne artikkelen ble skrevet i en tidlig fase i prosjektet. Den illustrerer derfor mer bakgrunnen og idegrunnlaget for prosjektet, enn hvilke erfaringer man har gjort seg i praksis. Artikkelen beskriver de ulike fasene deltagerne må gjennom i tiltaket. Første fase; kartlegging av den enkeltes ressurser og utfordringer. Andre fase; forberede deltageren, styrking av selvbilde. Tredje fase; man setter rehabiliteringsmål og –diagnose, bestemmer delmål og arbeidsmåter. Fjerde fase; rehabiliteringsplanen settes ut i praksis. For mange starter man med opptrening i grunnleggende ferdigheter. Deretter første arbeidstreningsperiode. Etter første arbeidstreningsperiode reviderer man rehabiliteringsdiagnose og mål for deltageren. Deretter følger praksis i ordinært arbeidsliv.

De ansatte skaffer arbeidsplasser i ordinært arbeidsliv gjennom direkte kontakt med arbeidsgivere man tenker er en god match med deltagerens interesser. Prosjektet har erfaring med at mange arbeidsgivere fokuserer på sosialt ansvar og at dette kan brukes til å motivere arbeidsgivere til å delta i prosjektet.

De ansatte i prosjektet gir både deltagerne og arbeidsgiverne veiledning underveis. Når det gjelder arbeidsgiverne består denne veiledningen i å formidle kunnskap om psykiske lidelser, informasjon om hvilke tilrettelegginger den enkelte deltageren trenger og muligheter for at en av de ansatte kan være tilstede på arbeidsplassen i en tidsavgrenset periode for å vise arbeidsgiver/leder hvordan hun/han bør veilede deltageren i arbeidet. Det settes også opp læringsmål, i samarbeid med deltageren selv og arbeidsgiveren. Disse målene følges opp gjennom månedlige samtaler.

(Schafft (2009) "Å få seg en jobb: arbeidsrettet rehabilitering ved psykiske helseproblemer"):

I denne boken av Schafft omtales et integrert, tidsbegrenset tiltak som anvender metoden som brukes i Jobbresept. Kunnskapen som gjengis er basert på interne dokumenter fra tiltaket. Av viktige erfaringer som de ansatte har gjort seg med tiltaket kan nevnes at de anser det som viktig å finne den praksisplassen som den enkelte deltager selv ønsker seg, de har opplevd at bedriftsledere de kontakter er overraskende entusiastiske over tiltaket, og at disse selv ser interessen i at deres virksomhet skal delta i prosjektet. Det kommer også frem at det er full åpenhet mellom arbeidsgiver og deltager rundt hennes/hans diagnose, men at deltagerne sjelden er like åpne med sine kollegaer.

### ***Unge, fysisk funksjonshemmede i arbeid***

Innhold	Bruk av praksisplasser
Formål	Å få flere med fysisk funksjonshemming inn i ordinært arbeidsliv, samt motivere IA-virksomheter til å stille praksisplasser til disposisjon for prosjektet.
Målgruppe	Unge (18-35 år) fysisk funksjonshemmede. Krav om å ha fullført minst videregående skole.
Fast/forsøk	Forsøk gjennomført i Hedmark i 2005 og 2006.
Arrangør	Samarbeid mellom Hedmark fylkeskommune, Høgskolen i Hedmark, Aetat, Trygdeetaten, brukerorganisasjoner, NHO og LO.

### **Forskning og kunnskap:**

(Spjelkavik (2007) "Unge funksjonshemmede på praksisplass og i jobb: evaluering av "Unge, fysisk funksjonshemmede i arbeid - hvordan hindre barrierer skolearbeidsliv?")

Dette er en evaluering av prosjektet "Unge, fysisk funksjonshemmede i arbeid - hvordan hindre barrierer skole-arbeidsliv?". Evalueringen ble finansiert gjennom programmet "Forsøksvirksomhet i trygdesektoren – et samarbeid mellom trygdeetaten og arbeidslivet for å forebygge og redusere sykefraværet". Av positive aspekt avdekker evalueringen følgende: flesteparten av deltakerne og bedriftene er fornøyd med prosjektet, de fleste deltakerne har fått praksisplass på ordinær arbeidsplass (13 av 15 deltagere), 3 deltagere har fått fast ansettelse, prosjektet har utviklet rutiner for samarbeid mellom ulike etater når det gjelder unge med utvidet behov for bistand. Disse rutine har blitt tatt godt i mot av både NAV og Videregående opplæring. Av negative aspekt viser evalueringen: fra begynnelsen var målsettingen uklart definert, uklare forventninger til deltagerne i arbeidsgruppa, svak forankring hos ledere, faglig uenigheter mellom Aetat og Trygdeetaten/Arbeidslivssenteret har ført til svak framdrift, i stedet for at IA-rådgivere skulle bistå deltakerne i forhold knyttet til arbeidspraksisen ville det vært bedre å ansette egne tilretteleggere til å utføre denne oppfølgingen.

#### 4.7. Tiltak i skjermet virksomhet

I tillegg til de tiltakene jeg har gått gjennom så langt finnes det også en rekke ulike tiltak i skjermede virksomheter. Disse tiltakene retter seg mot personer som har svakere muligheter for ordinært arbeid enn de andre tiltakstypene. I tillegg til de tre tiltakene jeg gjennomgår under finnes det en rekke andre tiltak innen denne kategorien, som for eksempel Grønt Arbeid, Inn på tunet og vekstbedrifter.

##### *Arbeidspraksis i skjermede virksomheter (APS)*

Innhold	Tilrettelagt arbeidstrening hvor man får prøvd mange ulike arbeidsformer. Deltakere får oppfølging fra veileder. Maks varighet 1 år, med mulighet for forlengelse 1 år ekstra. Deltagerne er ikke ordinært ansatt i virksomheten.
Formål	Styrke muligheter for å komme i eller beholde arbeid eller utdanning. Avklare arbeidsevne og interesser.
Målgruppe	Personer med nedsatt arbeidsevne som har "særlig usikre yrkesmessige forutsetninger" og som har behov for tett oppfølging. Dvs svakere brukere enn de som har praksis i ordinære virksomheter.
Fast/forsøk	Fast
Arrangør	NAV

##### **Forskning og kunnskap:**

(Møller & Sannes (2009) "Evaluering av arbeidsmarkedstiltak i skjermede virksomheter"):

På oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet gjennomførte Møller og Sannes (Telemarksforskning) denne evalueringen av fire ulike arbeidsmarkedstiltak i skjermede virksomheter. Tiltakene som ble evaluert var kvalifisering i skjermet virksomhet (KIA), tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet (TIA), arbeidspraksis i skjermet virksomhet (APS) og arbeid med bistand (AB). Datamaterialet bestod av både kvalitative intervjuer, egne spørreundersøkelser og registerdata fra NAV.

Rapporten drøfter styrker og svakheter ved de ulike tiltakene ved å fokusere på bestemte spørsmål deltagerne har besvart i spørreundersøkelsen. På spørsmålet om "muligheter til å få prøvd ut sin arbeids- og funksjonsevne" gjennom tiltaket svarer 71 % av deltagerne på KIA "i stor grad" på dette. Tilsvarende tall for APS er 47 %. 59 % av deltagerne på KIA har svart "i stor grad" på spørsmålet om "mulighetene for å prøve ut sine evner og interesser innenfor et yrke eller med arbeidsoppgaver de kunne tenke seg å jobbe med i fremtiden" gjennom tiltaket. Tilsvarende tall for APS er 31 %. 39 % av deltagerne på KIA oppgir å være "meget fornøyd" med opplæringen de har fått gjennom tiltaket. Tilsvarende tall for APS er 34 %. På spørsmål om oppfølgingen de har fått fra tilrettelegger svarer 34 % i KIA og 39 % i APS at denne vært "meget god".

Deltagerne har også gitt tilbakemelding på hvilken støtte de opplever at tiltaket har gitt med tanke på å komme i ordinært arbeid. 37 % av deltagerne på KIA og 30 % av deltagerne på APS opplevde å ha fått en slik hjelp gjennom tiltaket. Til sammenligning svarte 50 % av deltagerne på arbeid med bistand at de hadde mottatt slik hjelp. Dette samsvarer også med tilbakemeldingene på spørsmålet om hvorvidt de har vært fornøyde med den hjelpen de har fått til å finne ordinært arbeid. Kun 24 % av deltagerne på KIA og 23 % av deltagerne på APS svarer her "meget fornøyd", mot 44 % av deltagerne på arbeid med bistand.

Rapporten konkluderer med at tiltakene er hensiktsmessig utformet gjennom at de retter seg mot ulike formål og ulike grupper, og at kvaliteten er god, sett fra NAV og tiltaksdeltagerne. Tilbakemeldingene fra deltagerne viser at de har vært fornøyde med avklaring av arbeids- og funksjonsevne, arbeidstrening og opplæring, og oppfølging og jobbformidling som er blitt gitt gjennom tiltakene. Samtidig er det veldig få som har fått hjelp til å finne ordinært arbeid.

(Andreassen & Lorentzen (2002) ""Vi går et stykke vei sammen med dem, ikke for dem": en kartlegging av arbeidsmarkedstiltaket arbeidsforberedende trening - AFT"):

Det tidligere tiltaket Arbeidsforberedende trening (AFT) tilsvarer dagens APS. På oppdrag fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet har Andreassen og Lorentzen (FAFO) utført en kartlegging av AFT. Undersøkelsen fokuserte på temaene organisering, kompetanse, målgruppe, kapasitetsutnyttelse, lokal etterspørsel og tilpasning, innhold, tverrfaglig samarbeid og kjennetegn ved deltagerne. Datamaterialet som ble benyttet i undersøkelsen var rikt sammensatt, med både kvalitative intervjuer, spørreundersøkelse, dokumentanalyse og registeranalyse.

Rapporten konkluderer med at tiltaket fungerer slik det er tenkt. AFT når sin målgruppe, dvs de når de med et fungeringsnivå som passer for tiltaket. Rapporten viser samtidig til en rekke utfordringer for tiltaket. Blant annet sliter mange deltagere med mangel på grunnleggende allmennkunnskap og generelle lese- og skrivevansker. Deltagerne har dermed behov for mer undervisning på disse feltene enn det de faktisk får. Rapporten konkluderer også med at deltagerne trenger mer sosial oppfølging på fritiden enn det de får hos de fleste AFT'ene. Et annet felt hvor tiltaket har forbedringspotensial er knyttet til overgang til ordinært arbeid. Over halvparten av deltagerne har "passiv avgangsårsak" (dvs ikke arbeid), kun 27 % slutter i AFT pga arbeid.

Undersøkelsen viser at de fleste deltagerne er under 36 år.

### ***Kvalifisering i arbeidsmarkedsbedrift (KIA)***

Innhold	Tilrettelagt opplæring eller arbeidstrening i arbeidsmarkedsbedrift. Deltagerne er midlertidig ansatt i bedriften. Varighet: maks 2 år (mulig å få forlengelse for å oppnå fagbrev).
Formål	Flere i ordinært arbeid eller egenfinansiert utdanning.
Målgruppe	Personer med nedsatt arbeidsevne.
Fast/forsøk	Fast
Arrangør	NAV

### **Forskning og kunnskap:**

(Møller & Sannes (2009) "Evaluering av arbeidsmarkedstiltak i skjermede virksomheter"):

se gjennomgang av innholdet i rapporten under Arbeidspraksis i skjermede virksomheter.

### ***Varig tilrettelagt arbeid (VTA)<sup>7</sup>***

Innhold	Tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift. Deltagerne er fast ansatt i arbeidsmarkedsbedriften. Ingen tidsbegrensning på varighet. Tiltaket avsluttes dersom personen får vanlig arbeid, skal ta utdanning eller dersom man skal over på andre tiltak. Dette skal vurderes jevnlig. Det er også mulig å få varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet.
Formål	Utvikle individuelle ressurser og kvalifisere.
Målgruppe	Uførepensjonister
Fast/forsøk	Fast
Arrangør	NAV

---

<sup>7</sup> VTA er en sammenslåing av tre tidligere virksomhetsformer i Aetats tilbud (slått sammen fra 2002): Arbeidssamvirke (ASV), Arbeidssamvirke i offentlig sektor (ASVO) og produksjonsrettede verksteder (PV) (Dybvik (2005) "Varig tilrettelagt arbeid og brukeres nettverk")

## **Forskning og kunnskap:**

(Mandal (2008) ""De har jo uansett uførepensjon": en undersøkelse av arbeidsmarkedstiltaket Varig tilrettelagt arbeid (VTA)):

På oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet gjennomførte Mandal (FAFO) i 2008 en undersøkelse av VTA-tiltaket. Undersøkelsen var basert på to typer materiale. Datamaterialet for undersøkelsen er registerdata fra FD-trygd, NAV og lønns- og trekkoppgaveregisteret. I tillegg ble det gjennomført 24 kvalitative intervjuer.

De vanligste diagnosene blant deltagerne var psykisk utviklingshemming, psykiske lidelser og nevrologiske sykdommer og hodeskader. Undersøkelsen viser også at det har vært en markant økning av unge deltagere i perioden 2002 til 2006.

Samtidig som rapporten konkluderer med at VTA er et tiltak det er behov for og som fyller en plass ingen andre av NAVs tiltak kan fylle, påpeker rapporten også en del utfordringer for tiltaket. Blant annet blir det påpekt at mulighetene for individuell tilrettelegging er avhengig av hvilke typer oppdrag bedriften har. Rapporten fokuserer på hvordan økte produksjons- og produktivitetskrav kan bidra til for sterk seleksjon av deltagere og svekke mulighetene for individuell tilrettelegging. Rapporten avdekker også at tiltaket gir svake resultater med tanke på overgang til ordinært arbeidsliv. Rapporten belyser mulige forklaringer for dette, som manglende interesse (fra både deltagere, arrangører og NAV), fordommer blant arbeidsgivere, dårlige muligheter på det lokale arbeidsmarkedet, økonomiske incentiver og usikkerhet knyttet til mulighet til å få tilbake VTA-plassen dersom ordinært arbeid skulle vise seg å ikke fungere.

Blant styrkene ved VTA trekkes frem at det er et positivt tilbud som kan brukes for en rekke ulike grupper, at deltagerne opplever å få utviklet sine ressurser, at arbeidsmiljøet oppleves som godt og at trivselen blant deltagerne er høy.

Rapporten påpeker flere felt hvor VTA-bedriftene kan forbedre sitt arbeid overfor arbeidsgivere og det lokale arbeidslivet. Blant annet anbefales at bedriftene jobber mer systematisk for å bygge nettverk med det lokale arbeidslivet. De bør også jobbe for å få oppdrag og dermed arbeidsoppgaver som er relevante for å gi deltagerne kompetanse som kan brukes i det lokale arbeidsmarkedet etterpå. Et tredje punkt bedriftene kan bli bedre på er ved å gi bedre informasjon til arbeidsgivere. Det anbefales også å innføre mulighet for permisjon fra VTA, slik at det blir mindre risikabelt for deltagerne å prøve seg i ordinært arbeidsliv.

(Dybvik (2005) "Varig tilrettelagt arbeid og brukeres nettverk"):

Dette er en artikkel som er trykket i SOR Rapport nr 3 2005. Tidsskriftet utgis av Samordningsrådet for arbeid for mennesker med utviklingshemning (SOR). Basert på en pilotstudie i 4 VTA-bedrifter i Østfold analyserer Dybvik (Høgskolen i Østfold) sammenhengen mellom utviklingshemmede VTA-deltageres opplevelser av arbeid og deres opplevelser av sitt sosiale nettverk på arbeidsplassen.



Dybvik har benyttet seg av et semi-strukturert spørreskjema som har gått til 171 brukeres nærpersion<sup>8</sup> på arbeidssstedet.

Artikkelen drøfter relevante perspektiver rundt arbeidets mening og betydningen av sosiale nettverk. Forfatteren argumenterer for et perspektiv på arbeid som strekker seg ut over den rent økonomiske definisjonen, hvor arbeid blir avgrenset til aktiviteter som noen er villige til å betale for. Med utgangspunkt i spørreskjemaundersøkelsen konkluderer Dybvik med at det er en positiv sammenheng mellom opplevelse av tilrettelagt arbeid og opplevelse av sitt sosiale nettverk på arbeidsplassen. Brukere som er fornøye med det ene er også fornøye med det andre.

---

<sup>8</sup> Med nærpersion menes den de har tetteest kontakt med på arbeidsplassen. I praksis er dette som regel arbeidslederne.

## 5. Avslutning

På bakgrunn av den litteraturgjennomgangen som er foretatt er det tydelig at vi mangler forskningsbasert kunnskap om unge funksjonshemmedes bruk og utbytte av ulike typer arbeidsrettede tiltak, både skjermede tiltak og de som forgår innenfor ordinært arbeidsliv. Den kunnskapen som eksisterer om gruppen handler først og fremst om deres barrierer i hverdag, utdanning og arbeidsliv. Vi har og etter hvert mye kunnskap om effekten av ulike typer tiltak, men ikke spesifikt for de unge funksjonshemmede.

Forskningen fremover bør derfor fokusere mer direkte på hva som skal til for at de unge med funksjonsnedsettelse får bedre muligheter i det ordinære arbeidslivet.

Jeg vil også peke på behovet for flere målrettede tiltak, dvs nasjonale tiltak som retter seg direkte til unge funksjonshemmede. Hvorfor er så få av NAVs tiltak rettet direkte mot denne målgruppen, når man samtidig vet hvilke konsekvenser det får for unge funksjonshemmede å ikke komme inn i ordinært arbeid? Hvordan kan NAV jobbe fremover for å utvikle tiltak rettet mot de unge funksjonshemmede? I denne rapporten har jeg gjennomgått en rekke mer ad hoc baserte tiltak som kan være til inspirasjon i utviklingen av denne typen målrettede tiltak i regi av NAV. Disse tiltakene peker i retning av integrerte tiltak som foregår i ordinært arbeidsliv, hvor deltagerne får reell arbeidserfaring og tett oppfølging.

På bakgrunn av den kunnskap vi har om barrierene for funksjonshemmedes muligheter i arbeidslivet er det også naturlig å peke i retning av flere tiltak som retter seg mot arbeidsgiverne og ikke bare mot arbeidssøkerne. Flere forskere har de siste årene anbefalt en slik dreining av politikken (se for eksempel Nordrik 2008, Hansen & Svalund 2007, Skog Hansen & Reegård 2008).

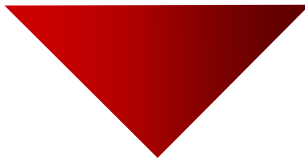
## 6. Referanser

- Andreassen, J., & Lorentzen, T. (2002). *"Vi går et stykke vei sammen med dem, ikke for dem": en kartlegging av arbeidsmarkedstiltaket arbeidsforberedende trening - AFT* (No. 82-7422-370-5). Oslo: Fafo.
- Anvik, C. H. (2006). *Mellom drøm og virkelighet?: unge funksjonshemmede i overganger mellom utdanning og arbeidsliv* (No. 978-82-7321-549-9). Bodø: Nordlandsforskning.
- Anvik, C. H., Olsen, T., Lien, L., Sollund, M., & Hansen, T. A. (2007). *Kunnskapsstatus for IA-avtalens delmål 2: rekruttere og beholde personer med redusert funksjonsevne* (No. 978-82-7321-563-5). Bodø: Nordlandsforskning.
- Berge, A. R. (2007). *Fra skole og studier til jobb eller uføretrygd* RehabNor
- Bull, H., & Andreassen, T. A. (2007). *Oppfølgingsundersøkelse om ansettelse av funksjonshemmede i staten* (No. 978-82-7609-210-3). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Børing, P. (2005). *Oversikt over forskning i tilknytning til Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)*. Oslo: NIFU STEP, Studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Dahl, T. (1999). *Informasjonsteknologi og attføring av funksjonshemmede: ei evaluering av handikappprosjektet (HCP) i Telenor bedrift A/S* (No. 82-14-01181-7). Trondheim: SINTEF IFIM.
- Danielsen, K. (2005). *Diskriminering: en litteraturgjennomgang*. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Drøpping, J. A., & Midtsundstad, T. (2003). *Forskning og utredning med relevans for intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv*. Oslo: Fafo.
- Dybvik, K.-A. (2005). *Varig tilrettelagt arbeid og brukeres nettverk* (No. N R . 3 – 2 0 0 5): SOR.
- ECON. (2001). *Gir lønnstilskudd jobb?* (No. 82-7645-445-3). Oslo: ECON Centre for Economic Analysis.
- ECON. (2004). *Arbeid med bistand: hva skjer når bistanden opphører?* Oslo: ECON Analyse.
- ECON. (2005). *Arbeidsmarkedstiltak i motbakke*. Oslo: ECON.
- ECON. (2008). *Med litt bistand kan flere jobbe: evaluering av ordningen med funksjonsassistanse i arbeid*. Oslo: ECON Pöyry.
- Grini, I. (2008). *Arbeid og Psykisk helse - JobbResept*. Unpublished manuscript.
- Grue, L. (2001). *Motstand og mestring: om funksjonshemning og livsvilkår* (No. 82-7894-106-8). Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Grue, L. (2006). Forståelse og virkemidler. Om funksjonshemning og yrkesaktivitet. In T. Hammer & E. Øverbye (Eds.), *Inkluderende arbeidsliv?: erfaringer og strategier*. Oslo: Gyldendal akademisk.

- Hammer, T., & Øverbye, E. (2006). *Inkluderende arbeidsliv?: erfaringer og strategier*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Hamre, J. I. (2006). *Evaluering av ordinære arbeidsmarkedstiltak påbegynt 4. kvartal 2004: Dokumentasjon og analyse av effekter november 2005* (No. Rapporter 2006/27): Statistisk sentralbyrå.
- Handels- og Servicenæringens hovedorganisasjon. (2005). *HSHs prøveprosjekt; "Sommerjobb for alle". Et bidrag til IA-avtalens delmål 2 "Tilsette langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne"*. Oslo.
- Hansen, I. L. S., & Svalund, J. (2007). *Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet: et oversiktsbilde*. Oslo: Fafo.
- Heitmann, L. (2007). JobbResept – resepten til bedre psykisk helse? . *Psykopp Nytt*, 14.årgang(nr. 2).
- Helle, A. (2007). Erfaringer med å utvikle nye arbeidsrettede tiltak Arbeidsrettede tiltak for personer med psykiske problemer. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*.
- Helle, K. M., & Widding, S. (2000). *Funksjonsassistent: brukerstyrt bistand til sterkt bevegelseshemmede arbeidstakere*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Jacobsen, K. (2006). Full deltakelse for alle?: Delrapport arbeid. In *Full deltakelse for alle?: utviklingstrekk 2001-2006*. Oslo: Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne, Sosial- og helsedirektoratet,.
- Kvåle, G., & Olsen, T. S. (2004). *Evaluering av tilretteleggingstilskuddet* (No. 8/2004): Agderforskning.
- Legard, S. (2009). *Country background report: Transition from Education to Work for Young Persons with Impairments and Learning Difficulties in Norway* (Landrapport for OECD): AFI.
- Mandal, R. (2008). *"De har jo uansett uførepensjon": en undersøkelse av arbeidsmarkedstiltaket Varig tilrettelagt arbeid (VTA)* (No. 978-82-7422-652-4). Oslo: Fafo.
- Møller, G. (2005). *Yrkeshemmede med psykiske lidelser: Tiltaksbruk og effekter* (Rapport No. nr 6 2005): Telemarksforskning.
- Møller, G., & Sannes, J. (2009). *Evaluering av arbeidsmarkedstiltak i skjærmede virksomheter* (No. 978-82-7401-306-3). Bø: Telemarksforskning.
- Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne. (2006). *Full deltakelse for alle?: utviklingstrekk 2001-2006* (No. 978-82-8081-079-3). Oslo.
- Nordrik, B. (2008). *Curriculum vitae: Ung og ufør. Om unge uføres erfarte avgang fra arbeidslivet og deres fremtidsvurderinger*. Oslo: De Facto - kunnskapsenteret for fagorganiserte.
- Olsen, B., & Van, M. T. (2007). *Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet: rapport fra tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 2. kvartal 2007*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

- Reegård, K., Skog Hansen, I. L., & Mandal, R. (2009). *Sentralforvaltningens trainee-program for personer med redusert funksjonsevne. Et virkemiddel for økt bevissthet om funksjonshemmede som arbeidskraftressurs?* (No. 2009:37). Oslo: Fafo.
- Schafft, A. (2008a). *Klok av skade: evaluering av tiltaket "Medarbeider med brukererfaring" i Bergen* (No. 978-82-7609-220-2). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Schafft, A. (2008b). *Psykiske lidelser og arbeidsintegring i Skandinavia: En kunnskapsstatus*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Schafft, A. (2009). *Å få seg en jobb: arbeidsrettet rehabilitering ved psykiske helseproblemer*. Oslo: Kommuneforl.
- Skarpaas, I., & Rusnes, I. (2008). *Evaluering av sentralforvaltningens trainee-program for høyt utdannede personer med funksjonsnedsettelse* (No. 17/2008). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Skilbrei, M.-L. (2005). *Unge utføres avgang fra arbeidslivet: en kunnskapsoversikt*. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Skog Hansen, I. L., & Reegård, K. (2008). *Hvordan bryte igjennom? Møte med arbeidslivet for høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne*. Oslo: FAFO.
- Skøien, R., & Hem, K.-G. (2005). *Funksjonshemmedes adgang til arbeidsmarkedet: bruk av tilretteleggingsgaranti*. Oslo: SINTEF Helse.
- Skøien, R., Hem, K.-G., & Tyrmi, G. (2006). *Evaluering av Handicap-programmet ved Telenor* (No. STF78 A06005): SINTEF Helse.
- Solvang, P. (1994). *Biografi, normalitet og samfunn: en skandinavisk sammenlignende livsløpsstudie av handikappedes veier til utdanning og arbeid*. Sosiologisk institutt/Senter for samfunnsforskning, Universitetet i Bergen, Bergen.
- Spjelkavik, Ø. (2004). *Inkludering i arbeidslivet ved bruk av lønnstilskudd og oppfølging: underveisanalyse av Fleksibel jobb* (No. 82-7609-135-0). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Spjelkavik, Ø. (2007). *Unge funksjonshemmede på praksisplass og i jobb: evaluering av "Unge, fysisk funksjonshemmede i arbeid - hvordan hindre barrierer skolearbeidsliv?"* (No. 978-82-7609-205-9). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Spjelkavik, Ø. (2008). *Nye muligheter for jobb med tidsubestemt lønnstilskudd?: evaluering av forsøk i fem fylker*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Spjelkavik, Ø., & Evans, M. J. (2007). *Impression of Supported Employment - A study of some European Supported Employment services and their activities*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

- Spjelkavik, Ø., Frøyland, K., & Skarðhamar, T. (2003). *Yrkeshemmede i det ordinære arbeidslivet: inkludering gjennom Arbeid med bistand* (No. 82-7609-124-5). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Stavanger Universitetssjukehus. (2007). *Årsrapport 2007 AVDELING FOR UNGE VOKSNE*.
- Unge funksjonshemmede. (2008). Prosjektbeskrivelse: Jobben for meg?
- Waksvik, G. (2008). Studier med støtte [Electronic Version]. *www.mentalhelse.no*. Retrieved 090915.
- Widding, S. (2007, 21. november). *Jovisst er det både praktisk og økonomisk mulig, men... Norske arbeidsgiveres synspunkter på medarbeidere med funksjonsnedsettelse*. Paper presented at the "De beste hodene får ikke alltid bein å gå på", konferanse i regi av Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), Oslo.
- Øverbye, E., & Hammer, T. (2006). Strategier for et inkluderende arbeidsliv. In *Inkluderende arbeidsliv?: erfaringer og strategier*. Oslo: Gyldendal akademisk.



# Arbeidsforskningsinstituttet

AFI er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt. Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konflikthåndtering og medvirkning
- Sykefravær og helse
- Innovasjon
- Organisasjonsutvikling
- Velferdsforskning
- Bedriftsutvikling
- Arbeidsmiljø

Se [www.afi.no](http://www.afi.no)

Publikasjoner kan lastes ned eller bestilles fra AFIs hjemmeside eller direkte fra instituttet.

Pt 6954 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO  
Besøksadresse:  
Stensberggt. 25

Telefon: 23 36 92 00  
Fax: 22 56 89 18  
E-post: [afi@afi-wri.no](mailto:afi@afi-wri.no)  
[www.afi.no](http://www.afi.no)

