

# Unge funksjonshemmede på praksisplass og i jobb

Evaluering av  
"Unge, fysisk funksjonshemmede i arbeid –  
hvordan hindre barrierer skole – arbeidsliv?"

av  
Øystein Spjelkavik

AFI-notat 4/2007

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE  
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCASIONAL PAPERS

© Arbeidsforskningsinstituttet 2007  
© 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 978-82-7609-205-9  
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)  
Webadresse: [www.afi.no](http://www.afi.no)

Publikasjonen kan lastes ned fra: [www/afi.no](http://www/afi.no)



*Temaområde*  
Arbeidsmiljø, integrering, mestring

*Notat nr.:*  
4/2007

*Tittel:*  
**Unge funksjonshemmede på praksisplass og i jobb**  
Evaluering av ”Unge, fysisk funksjonshemmede i arbeid –  
hvordan hindre barrierer skole – arbeidsliv?”

*Dato:*  
27. mars 2007

*Forfatter:*  
Øystein Spjelkavik

*Antall sider:*  
32 sider  
+ vedlegg, 5 sider

*Resymé:*

Prosjektet *Unge, fysisk funksjonshemmede i arbeid – hvordan hindre barrierer skole – arbeidsliv?* i Hedmark har vart fra 1. juli 2005 og ut året 2006. Målgruppa for prosjektet var unge, fysisk funksjonshemmede i alderen 18–35 år med minst videregående skole. Hovedmålet var å rekruttere flere med fysisk funksjonshemming til ordinære arbeidsplasser. Prosjektet skulle bidra til å motivere IA-virksomheter til å jobbe aktivt med delmål 2 i IA-avtalen ved å stille praksisplasser til disposisjon til prosjektets målgruppe i en 2 års periode.

Evalueringen viser at flesteparten av deltakerne og bedriftene er fornøyd med prosjektet og at de aller fleste deltakerne har fått prøvd seg i det ordinære arbeidslivet. På grunn av deltakernes sammensatte bistandsbehov ville en tilrettelegger med ansvar og kompetanse for individuell oppfølging hatt bedre muligheter enn IA-rådgivere til å gi den type bistand som styrker overgangen fra arbeidspraksis til ansettelse. Både NAV og Videregående opplæring har gitt uttrykk for ønske om å implementere de samarbeidsrutinene som prosjektet har utviklet for målgruppa.

*Emneord:*

- arbeidslivssenter
- funksjonshemming
- inkluderende arbeidsliv
- integrasjon
- NAV
- oppfølging
- ordinært arbeidsliv
- praksisplass



# Innholdsfortegnelse

## Sammendrag

1	Innledning.....	1
1.1	Bakgrunn.....	1
1.2	Evaluering.....	1
2	Prosjektets mål, organisering og målgruppe.....	3
2.1	Prosjekt mål og modell.....	3
2.2	Formell prosjektorganisering.....	4
2.3	Forankring og tverretattlig samarbeid.....	5
2.4	Prosjektdirektiv.....	6
2.5	Rekruttering av deltakere.....	7
2.6	Arbeidspraksis uten forutgående avklaring.....	9
2.7	Oppsummerende drøfting.....	10
3	Deltakernes erfaringer.....	11
3.1	Prøve seg i arbeidslivet?.....	11
3.2	Fysisk tilrettelegging.....	12
3.3	Opplæring og integrasjon.....	12
3.4	Egen arbeidsevne og kompetanse.....	13
3.5	Oppfølging.....	14
3.6	Deltakernes vurdering av prosjektet.....	14
3.7	Oppsummerende drøfting.....	16
4	Arbeidsgivernes erfaringer.....	17
4.1	Begrunnelser for å ta inn deltakere.....	17
4.2	Ordning og virkemidler.....	18
4.3	Kompetanse, arbeidsevne og muligheter for fast ansettelse.....	18
4.4	Var bedriften kjent med vedkommendes forutsetninger?.....	19
4.5	Bedriftseksternt samarbeid.....	20
4.6	Krav og arbeidsmiljø.....	20
4.7	Bedriftenes erfaringer.....	21
4.8	Oppsummerende drøfting.....	22
5	Prosjekt forløp og resultater.....	24
5.1	Oppfølging i forhold til sammensatte bistandsbehov.....	24
5.2	Praksisplassordningen.....	25
5.3	Virkemidler.....	27
5.4	Rutiner for samarbeid.....	29
5.5	Oppsummerende konklusjoner.....	30
	Referanser.....	32
	Vedlegg 1: Spørreskjema deltakere.....	33
	Vedlegg 2: Spørreskjema arbeidsgivere.....	34
	Vedlegg 3: Intervjuguider, gruppeintervju deltakere og arbeidsgivere.....	36
	Vedlegg 4: Optional summary (Engelsk sammendrag).....	37



## Sammendrag

Prosjektet *Unge, fysisk funksjonshemmede i arbeid – hvordan hindre barrierer skole – arbeidsliv?* har vært et samarbeid mellom Hedmark fylkeskommune v/ videregående opplæring, Høgskolen i Hedmark, Aetat, brukerorganisasjoner i Hedmark (FFO), NHO, LO og Trygdeetaten i Hedmark. Prosjektperioden har vart fra 1. juli 2005 og ut året 2006. Målgruppa for prosjektet var unge, fysisk funksjonshemmede i alderen 18–35 år med minst videregående skole. Hovedmålet var å rekruttere flere med fysisk funksjonshemming til ordinære arbeidsplasser. Prosjektet skulle bidra til å motivere IA-virksomheter til å jobbe aktivt med delmål 2 i IA-avtalen ved å stille praksisplasser til disposisjon til prosjektets målgruppe i en 2 års periode.

Evalueringen viser at det til å begynne med var uklart hva som var prosjektets hensikt og hva deltakere i arbeidsgruppa skulle bidra med. Forankringen i virksomhetenes ledernivå var svak, og ulike faglige ståsteder i Aetat og trygdeetatens Arbeidslivssenter kan ha bidratt til svak framdrift i prosjektet. Et eget prosjektdirektiv la i større grad hovedfokuset i prosjektet mot utvikling av samarbeidsrutiner og gjorde prosjektet tydeligere.

Prosjektets hovedmetode i forhold til utprøving i arbeidslivet har vært bruk av praksisplasser. Evalueringen viser at de fleste av både deltakere og bedrifter er fornøyd med prosjektet. Så å si alle prosjektdeltakerne (13 av 15) har fått prøvd seg i det ordinære arbeidslivet, i all hovedsak på praksisplasser. Tre deltakere har fått ansettelse. Deltakerne har dermed fått anledning til prøve seg i arbeidslivet, avklare egen arbeidsevne i reelle omgivelser og å vise seg fram overfor arbeidsgivere. For arbeidsgivere har praksisperioden fungert slik at man er blitt tryggere i forhold til kandidatens arbeidsevne, stabilitet og kompetanse. I løpet av praksisperioden har imidlertid flere arbeidsgivere også fått erfaring med mer negative trekk ved deltakeren. Praksisperioden avdekket at mange av prosjektets deltakere hadde langt større behov for individuell oppfølging enn hva man antok i forhold til opprinnelig målgruppe og arbeidsmodell. En tilrettelegger med ansvar og kompetanse for individuell oppfølging ville hatt langt bedre muligheter enn IA-rådgivere til å gi den type bistand som deltakere med sammensatte bistandsbehov trenger.

Prosjektet har vist at gode støtteordninger for unge fysisk funksjonshemmede er tilgjengelige, og at det med forholdsvis enkle grep er mulig med rask og ubyråkratisk tilrettelegging i de tilfellene hvor det trengs. Prosjektet har imidlertid tydelig avdekket at de som møter de største barrierene, er de med sammensatte vansker og som har stort behov for bistand fra ulike hold.

Prosjektet har utviklet rutiner for samarbeid mellom ulike etater/områder i forhold til overgangsproblematikk skole/arbeidsliv for unge med utvidet bistandsbehov. Både NAV og Videregående opplæring har gjennomgått disse rutinene og i høringsuttalelser gitt klart uttrykk for ønske om implementering i det videre arbeidet med denne målgruppa.



## 1

## Innledning

## 1.1 Bakgrunn

Prosjektet *Unge, fysisk funksjonshemmede i arbeid – hvordan hindre barrierer skole – arbeidsliv?* har vært et samarbeid mellom Hedmark fylkeskommune v/ videregående opplæring, Høgskolen i Hedmark, Aetat, brukerorganisasjoner i Hedmark (FFO), NHO, LO og Trygdeetaten i Hedmark.<sup>1</sup> Prosjektperioden har vart fra 1. juli 2005 og ut året 2006. Prosjektet var en videreføring av et forutgående samarbeids- og pilotprosjekt mellom Aetat og Trygdeetaten (*Unge, fysisk, funksjonshemmede i arbeid*) som startet i februar 2004. Prosjektet har vært finansiert gjennom programmet ”Forsøksvirksomhet i trygdesektoren - et samarbeid mellom trygdeetaten og arbeidslivet for å forebygge og redusere sykefraværet”.

Målgruppa for prosjektet var unge, fysisk funksjonshemmede i alderen 18–35 år med minst videregående skole og hovedmålet var å rekruttere flere med fysisk funksjonshemming til ordinære arbeidsplasser. I prosjektbeskrivelsen var begrunnelsen for prosjektet formulert slik:

”Mange unge, fysisk funksjonshemmede faller fra i overgangen mellom fullført videregående opplæring og/eller høgskole-/universitetsutdanning og kommer ikke i posisjon for å prøve seg i jobb. Vi ønsker gjennom prosjektet å hindre ”drop-out” av ungdommer etter endt utdanning ved at de får ekstra oppfølging/støtte for å få innpass og tilrettelegging i arbeidslivet, slik at de kommer i posisjon for å vise sin kompetanse og derigjennom får arbeid. Denne oppfølgingen/støtte må skje i et helhetlig perspektiv hvor målet om arbeid er i fokus allerede under utdanningen.”

Av prosjektdokumentene går det fram at prosjektet skulle bidra til å motivere IA-virksomheter til å jobbe aktivt med delmål 2 i IA-avtalen ved å stille praksisplasser til disposisjon til prosjektets målgruppe i en 2 års periode.

## 1.2 Evaluering

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) fikk i 2005 i oppdrag å evaluere Prosjektet *Unge, fysisk funksjonshemmede i arbeid – hvordan hindre barrierer skole – arbeidsliv?* Evalueringen har vært finansiert gjennom programmet ”Forsøksvirksomhet i trygdesektoren - et samarbeid mellom trygdeetaten og arbeidslivet for å forebygge og redusere sykefraværet”.

Oppdraget har vært gjennomført som en formativ evaluering. Denne type evaluering innebærer først og fremst å dokumentere utviklingsforløp i prosjektet og å synliggjøre hvilke negative og positive erfaringer det har frambrakt. Det lå i oppdraget at evalueringen skulle identifisere og vurdere:

<sup>1</sup> Denne framstillinga baserer seg på: Prosjektbeskrivelse for Unge, fysisk funksjonshemmede i arbeid. Hvordan hindre barrierer skole – arbeidsliv. August 2005.

- Virkemidler og innsatsfaktorer som brukes og utvikles i prosjektet
- Hvorvidt innsatsen fører til lettere innpass på arbeidsmarkedet for unge, fysisk funksjonshemmede
- Tverretattlig samarbeidsformer og utvikling av rutiner og modeller
- Modeller for kunnskapsoverføring og støtte til virksomheter
- Involverte aktørers kompetanse og kunnskapsutvikling
- Implementeringsaspekter med hensyn til overgang fra prosjekt til ordinær drift

Evalueringen skulle bidra med innspill og kommentarer underveis. Dokumentasjon og erfaringsinnhenting skulle derfor foregå mest mulig fortløpende gjennom alle faser av prosjektet. Metoder for datainnsamling har vært av kvalitativ art:

- Fortløpende kontakt og samtaler med NAV Arbeidslivssenterets prosjektkoordinator, herunder telefon og e-postkontakt.
- Fortløpende dokumentstudier: Møtereferater og prosjektleders egen prosjektprotokoll.
- Deltakelse på 3 arbeidsgruppemøter i prosjektets regi.
- En erfaringsutvekslingskonferanse med til sammen 22 deltakere, herav 11 arbeidsgivere og 1 prosjektdeltaker.
- Individuelle intervjuer av relevante aktører ved Arbeidslivssenteret, Aetat, utdanningsinstitusjoner, arbeidsgivere og deltakere. Disse intervjuene har hatt preg av samtale uten intervjuguide og dannet grunnlaget for utvikling av spørreskjema og intervjuguide for gruppeintervjuer. Til sammen 9 personer har blitt intervjuet. I tillegg har 5 medlemmer av styrings- og arbeidsgruppe svart på spørsmål per e-post.
- Spørreskjemaer til deltakere og arbeidsgivere (vedlegg 1 og 2). Skjema ble sendt til alle deltakerne som har vært med i prosjektet og forprosjektet i perioden 2004–2006. Alle deltakerne som mottok skjema svarte. 2 Skjema ble sendt til samtlige arbeidsgivere som har hatt deltakere i prosjektperioden, inkludert forprosjektet, dvs. 2004–2006. Det var 3 bedrifter som ikke svarte på skjemaet.
- To gruppeintervjuer med henholdsvis 5 arbeidsgivere (2 fra privat og 3 fra offentlig sektor) og 6 deltakere (vedlegg 3).

Samtlige informanter er blitt lovet anonymitet.

---

<sup>2</sup> Ved en feil fikk en av deltakerne ikke tilsendt skjema.



# 2

## Prosjektets mål, organisering og målgruppe

### 2.1 Prosjektmål og modell

Prosjektets hovedmål<sup>3</sup> er å rekruttere flere med fysisk funksjonshemming til ordinære arbeidsplasser. I tillegg er det fire delmål:

- Utvikle en modell som årlig sikrer tilbud om 10 praksisplasser over 2 år for unge, fysisk funksjonshemmede.
- Utvikle og sikre helhetlig samarbeid mellom videregående opplæring, høyskole, Aetat og trygdeetat om unge, fysisk funksjonshemmede.
- Utvikle en modell for kunnskapsoverføring og nærstøtte til virksomheter og utdanningsinstitusjoner i forbindelse med studieplass, praksisplass, tilsetning og tilrettelegging for unge, fysisk funksjonshemmede.
- Utfordre etatenes bruk av virkemidler (økonomiske og ikke økonomiske) i det forebyggende arbeidet mens vedkommende fortsatt er i opplæring/studerer, og i overgangen mellom utdanning - arbeidsliv.

Gjennom disse prosjektmålene ønsker man å oppnå følgende (resultatmål):

- At unge, fysisk funksjonshemmede får innpass i arbeidslivet ved å selge inn sin motivasjon og kompetanse.
- At utdanningstilbudet blir mer målrettet og individuelt tilpasset i tid og faglig innhold i forhold til bedriftens krav.
- At utdanningsarenaen blir fysisk og eventuelt teknisk tilrettelagt.
- At rett virkemiddel blir brukt til rett tid.

Prosjektet *Unge, fysisk funksjonshemmede i arbeid – hvordan hindre barrierer skole – arbeidsliv?* bygger ifølge prosjektbeskrivelsen og andre prosjektdokumenter på Telenors Handicap-program, og har blitt referert til som ”Hedmarksmodellen”. Begrunnelsen for å satse på praksisplasser er at deltakeren

- har behov for arbeidspraksis for å få yrkeserfaring og dermed stå sterkere som arbeidssøker,
- skal bli bevisst på videre valg av utdanning,
- skal prøve ut egen arbeidsevne, og
- markedsføre sin kompetanse.

På en erfaringskonferanse i mars 2006 slo prosjektkoordinatoren fast at prosjektet er ”forankret opp i avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA), delmål 2 spesielt. Delmål 2 omhandler bl.a å gi innpass i arbeidslivet til personer med redusert funksjonsevne”. Prosjektkoordinatoren fortsatte:

<sup>3</sup> Jf. Prosjektbeskrivelse for Unge, fysisk funksjonshemmede i arbeid. Hvordan hindre barrierer skole – arbeidsliv. August 2005.

”Målgruppa er motiverte, fysisk funksjonshemmede med fullført videregående skole, eventuelt høyskole-/universitetsutdanning, og som har problemer med å få innpass i arbeidslivet. Modellen er basert på Telenors Handicap-Program, og går på tilbud om 2-årig praksisplass i Inkluderende arbeidslivsbedrifter (IA-bedrifter). ’Matching’ av deltakernes kompetanse og bedriftens faglige behov, samt tett bistand til arbeidsgiver og arbeidssøker, og koordinering av virkemidler, er noen nøkkeloppgaver.”

Hovedinnretningen i prosjektet har altså vært å skaffe praksisplasser til deltakerne i IA-bedrifter. I og med at man i prosjektet valgte å ikke legge inn noen form for prekvalifisering eller forutgående avklaring av deltakeres arbeidsevne, men kun satset på deres egenmotivasjon, må prosjektets tilnærming forstås som integrert, dvs. at avklaring og opplæring foregår i realistiske omgivelser, på ordinære arbeidsplasser.

Et mål i prosjektet var å utvikle en modell for kunnskapsoverføring og nærstøtte til virksomheter og utdanningsinstitusjoner i forbindelse med studieplass, praksisplass, tilsetning og tilrettelegging for unge, fysisk funksjonshemmede. I praksis er den modellen prosjektet har brukt i forbindelse med utplasseringer av deltakere i bedrifter, at Arbeidslivssenteret med sine IA-rådgivere har prekvalifisert bedrifter gjennom arbeidet med IA-avtalen. Dette betyr at prosjektet har skaffet til veie bedrifter med ”gode hensikter”, men ikke nødvendigvis bedrifter som kunne tilby en god jobbmatch for den enkelte deltakeren.

## 2.2 Formell prosjektorganisering

Prosjektet har hatt en styringsgruppe bestående av representanter fra: Hedmark Fylkeskommune, assisterende fylkessjef for videregående opplæring, Høgskolen i Hedmark, FFO Hedmark, NHO, LO, Aetat Hedmark og Trygdeetaten i Hedmark.

Prosjektets arbeidsgruppe har bestått av representanter fra Hjelpemiddelsentralen i Hedmark, Hedmark fylkeskommune v/videregående opplæring, Aetat Hedmark, FFO Hedmark, Norsk Tipping AS og arbeidsmarkedstiltaket Arbeid med bistand. Trygdeetatens Arbeidslivssenter i Hedmark har hatt prosjektets koordinator (prosjektleder), med 50 % stilling knyttet til prosjektet.<sup>4</sup>

Følgende institusjoner har vært definert som prosjektets samarbeidspartnere: Aetat Hedmark, Hedmark fylkeskommune v/ videregående opplæring i Hedmark, Høgskolen i Hedmark, Hjelpemiddelsentralen i Hedmark, Brukerutvalget i Hedmark/ funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO), Norsk Tipping AS og Trygdeetatens arbeidslivssenter i Hedmark – senter for inkluderende arbeidsliv (IA). Fra 1.7.2006 er Hjelpemiddelsentralen, Aetat og trygdeetaten, herunder Arbeidslivssenteret, organisert i en ny arbeids- og velferdsenhet; NAV.

I tillegg har Telenors Handicap-program vært samarbeidspartner gjennom hele perioden og representanter derfra deltok blant annet på en samling med arbeidsgivere og arbeidstakere.<sup>5</sup> Bakgrunnen for dette samarbeidet var at ansatte ved Arbeidslivssentret ble kurset i den såkalte ”Telenormodellen”, etter initiativ fra Rikstrygdeverket.

”Telenors Handicap-program (HCP) er et toårig opplærings- og arbeidstreningsprogram for fysisk funksjonshemmede. Programmet skal gi deltakerne arbeidserfaring

<sup>4</sup> Ettersom prosjektet startet opp og i hovedsak ble gjennomført før NAV-reformen, er de gamle benevnningene på etatene beholdt her.

<sup>5</sup> Jf. Skøien m.fl. (2000), som har evaluert Handicap-programmet ved Telenor.

og omfatter kurs, reell arbeidstrening og oppfølging. Formelt defineres HCP som arbeid med bistand. HCP har eksistert siden 1994.” (Skøien 2006:3)

I rehabiliteringsmagasinet Bris (nr 2, 2004) blir ”Telenormodellen” forklart slik:

”Programmet tar opp 15 funksjonshemmede i året. De får tre måneders intensiv IT-opplæring i Telenor og etterpå 21 måneders arbeidstrening. De fleste gjennomfører praksisperioden hos Telenor, noen tar den i andre bedrifter (...). Hensikten er at deltakerne skal få arbeidserfaring og et springbrett til fast jobb.”

I den samme utgaven av rehabiliteringsmagasinet Bris forklarer prosjektkoordinatoren likheter og forskjeller mellom ”Telenormodellen” og ”Hedmarksmodellen”: ”Telenormodellen er kopiert, men ikke til punkt og prikke. Forskjellen er først og fremst at deltakerne i Hedmark ikke får tre måneders intensiv opplæring i IT før de går ut i praksis. De jobber alle de 24 prosjektmånedene.”

I tillegg har Abelia med ”Funksjonshemmede i arbeidslivet” vært samarbeidspartner i prosjektet, spesielt i oppstartfasen. Herfra deltok Cato Zahl Pedersen på to samlinger for arbeidsgivere og deltakere (i 2004 og 2005), der prinsippet ”Vinn, vinn, vinn” ble presentert:

”Virksomhetene vinner fordi de kan rekruttere lojale, kompetente medarbeidere og samtidig vise samfunnsansvar. Den funksjonshemmede vinner fordi arbeidslivet er en viktig arena for faglig utvikling, sosial tilhørighet og økonomisk vekst. Samfunnet vinner når personer går fra trygd til arbeid, fra mottager til bidragsyter, fra bruker til borger.”<sup>6</sup>

## 2.3 Forankring og tverretattlig samarbeid

Det var innledningsvis i prosjektet uklart hva prosjektgruppa, med bred deltakelse fra ulike etater og brukerorganisasjoner, skulle bidra med i prosjektet og hva som var prosjektets hensikt. Mange oppfattet det slik at ”modellen” (Telenormodellen) allerede var ”vedtatt”, at arbeidet ut mot IA-bedrifter var igangsatt av IA-rådgiverne ved Arbeidslivssenteret og at det kun gjensto rekruttering av deltakere.

I denne første fasen var det betydelig ustabilitet i arbeidsgruppa, med flere utskiftninger av medlemmer. Flere av de involverte prosjektaktørene gir klart uttrykk for at prosjektet ikke har vært godt nok forankret i styringsgruppa ved oppstart: ”Har prosjektet støtte hos ledere i NAV og videregående skole?”, spør ett av medlemmene i arbeidsgruppa.<sup>7</sup> Dette er naturligvis et aspekt som vil gjøre forankringen av prosjektet i arbeidsgruppa vanskelig og som også vil redusere mulighetene for overføring av erfaringer og implementering av metoder og rutiner. Dette er en utfordring som prosjektet deler med mange andre prosjekter, for eksempel det såkalte SAVIS-prosjektet, hvor det ifølge en underveisrapport ”er et mål å avslutte prosjektet og legge det inn i linjen. Men veien frem dit er lang, og det er usikkert om det nås. For å få dette til kreves det mye arbeid for å forankre det på ledernivå og på saksbehandlernivå” (Solheim ibid.:26).

<sup>6</sup> <http://www.abelia.no/prosjekter/article136.html>

<sup>7</sup> Dette er en erfaring som prosjektet deler med det såkalte SAVIS-prosjektet (2003–2007), som omfatter regionene Nord- og Midt-Gudbrandsdal i Oppland og Glåmdal og Sør-Østerdalen i Hedmark. I en underveisrapport (Solheim, udatert) heter det (s. 24): ”I starten brukte gruppa en del tid på å bli kjent, og å få en felles forståelse for prosjektets rammer, innhold, målsettinger og målgruppe” I rapporten trekkes det fram som ”spesielt viktig at fylkesarbeidssjefen i Hedmark var med i gruppa og hadde tro på prosjektet”. Videre heter det: ”Prosjektleders engasjement trekkes frem som spesielt viktig i en etableringsfase. Etter hvert blir det veldig viktig at flere får eierforhold til prosjektet” (s. 26).

Ulike faglige ståsteder hos Aetat og trygdeetatens Arbeidslivssenter kan ha bidratt til svak framdrift i prosjektet. I Aetat mente man at det var problematisk at Arbeidslivssenteret gikk aktivt ut og jobbet med IA-bedrifter uten at man hadde prosjektdeltakere klare. Ved å forplikte bedrifter i forhold til delmål 2 i IA-avtalen, skaper Arbeidslivssentrene et ”marked” av bedrifter som venter på aktuelle kandidater. Det blir da Aetats oppgave å skaffe disse IA-virksomhetene en kandidat blant de registrerte yrkeshemmede arbeidssøkerne, og ofte ønsker IA-virksomheten en kandidat med en spesiell kompetanse. I Aetat, og spesielt i arbeidsmarkedstiltakene, er man mer opptatt av å ta utgangspunkt i jobbsøkerens individuelle jobbønsker og behov for å komme fram til en ”jobb match”. I denne sammenhengen kan det ha betydning at Aetat har stilt seg nølende til den framgangsmåten man oppfattet at prosjektet ved Arbeidslivssenteret hadde valgt. Aetat ville heller ha kartlagt prosjektdeltakerens muligheter og begrensninger, kompetanse og bistandsbehov først, for så å finne fram til en riktig bedrift.

En annen mulig hemsko for prosjektframdriften har vært Arbeidslivssenterets involvering av Telenors Handicap-program og Abelia i prosjektet. Mens Arbeidslivssenteret nok kunne nyttegjøre seg den faglige skoleringen de fikk av å bli kurset i ”Telenormodellen”, og Abelias representanter leverte inspirerende foredrag for Hedmarkprosjektets aktører, var entusiasmen i Aetat mindre. Utgangspunktet for Arbeidslivssenteret var at man ikke fikk til arbeidet med delmål 2 i IA-avtalen. I Aetat derimot, mente man at man fra før hadde attføringsfaglige tradisjoner og kunnskaper tilsvarende den metodiske innretningen i Telenorprosjektet, for eksempel i Arbeid med bistand. Dermed kunne Aetats folk oppfatte det slik at Arbeidslivssenterets nære relasjoner med ”Telenormodellen” (og Abelia), samt oppslag i ulike medier som markedsførte Arbeidslivssenterets inkluderingsbestrebelse, var en avvisning av den lokale attføringsfaglige kompetansen i etaten og dens arbeidsmarkedstiltak. Hvis vi i tillegg tar med at opprettelsen av Arbeidslivssentrene i seg selv ble møtt med en viss skepsis i Aetat, er det lett å forstå at samholdet og forankringen i prosjektets arbeidsgruppe ble satt på prøve.

Mens Prosjektkoordinator og Arbeidslivssenteret skolerte seg i forhold til det å ”inkludere funksjonshemmede” og fikk positiv mediadekning, opplevde de å ikke få til en god samordning med Aetat lokal, verken i forhold til rekruttering av deltakere, bistand i forhold til oppfølging av deltakere, utarbeidelse av kontrakter i forbindelse med praksisplasser, eller i det å utvikle hensiktsmessig og systematisk evaluering av prosjektinnsatsen.

## 2.4 Prosjektdirektiv

I oktober 2005 ble firmaet Prosjekt Forum AS innleid for å bistå arbeidsgruppa med å utarbeide et eget prosjektdirektiv. Direktivet skulle bidra til som følger:

- En tydeliggjøring og bevisstgjøring av resultatmålene og det som arbeidsgruppen skulle levere styringsgruppa lokalt.
- Sørge for bedre forankring av prosjektet.
- Avklare hvorvidt arbeidet skulle organiseres som prosjekt..

Prosjektdirektivet spesifiserte 3 resultatmål. Her er hovedfokuset i langt større grad rettet mot utvikling av samarbeidsrutiner:

- Med erfaringer fra prosjekt ”Unge fysisk funksjonshemmede i arbeid”, komme med anbefalinger om bruk av rutiner for samarbeid mellom Aetat, Trygdeetat, VGO, Høgskolen,

FFO og IA virksomheter som kan bidra til at funksjonshemmede lettere kommer i fast arbeid

- Med erfaring fra gjennomføringen av prosjekt ”Unge fysisk funksjonshemmede i arbeid”, komme med anbefalinger om bruk av virkemidler som kan bidra til at funksjonshemmede lettere kommer i fast arbeid
- Informere og få tilbakemeldinger fra Aetat, Trygdeetat, VGO, Høgskolen, FFO og IA virksomheter om rutiner og virkemidler som kan bidra til at funksjonshemmede lettere kommer i fast arbeid.

Prosjektdirektivet ble godkjent i styringsgruppa desember 2005. Også arbeidsgruppa samlet seg bak direktivet. Samtidig kom NAV-reformen, som la sterkere føringer i forhold til at trygdeetaten og Aetat skulle samarbeide tettere. Begge forholdene bidro sannsynligvis til å skape et bedre samarbeidsklima i prosjektet.

Flere medlemmer av arbeids- og styringsgruppa kommenterer at prosjektets forankring i virksomhetenes ledernivå har vært svak, også etter det nye prosjektdirektivet: ”Jeg er redd prosjektet kan bli nok et dokument som blir liggende i skuffen og ikke hjelper de det er tenkt å hjelpe.”

Det har vært samarbeid med Aetat lokal i alle enkeltsakene, men i og med at Aetat ikke kunne stille en tilretteleggerstilling til disposisjon, tok Arbeidslivssenteret på seg oppfølgingsoppgavene overfor deltakerne.

## 2.5 Rekruttering av deltakere

Begrunnelsen for prosjektet var at mange unge fysisk funksjonshemmede faller fra i overgangen mellom fullført videregående opplæring og/eller høgskole-/universitetsutdanning og at de ikke kommer i posisjon for å prøve seg i jobb. Målgruppa for prosjektet var unge, fysisk funksjonshemmede i alderen 18 - 35 år med minst videregående skole.<sup>8</sup>

Prosjektets rekrutteringsstrategi var i utgangspunktet å søke etter deltakere via annonser i media og etter hvert å ta med aktuelle brukere registrert hos Aetat og/eller Trygdeetaten samt elever i videregående skole. Aetat hadde ingen systematisk oversikt over potensielle deltakere; det samme gjaldt for videregående opplæring som kun hadde oversikt over de elever som var tildelt spesialpedagogiske tiltak. Disse elevene ble imidlertid ikke oppfattet å tilhøre prosjektets målgruppe da de ikke var fysisk funksjonshemmede.

Pilotprosjektet (2004) hadde 6 deltakere, rekruttert via annonsering i media. Ifølge prosjektdokumentene fikk én av dem fast jobb, to søkte høgskoleutdanning fra høsten 2005, mens én avbrøt på grunn av helseproblemer. Dermed var det to deltakere igjen å følge opp fra pilotprosjektet. Én av disse var aktiv arbeidssøker som startet i praksisperiode i offentlig virksomhet hvor man hadde behov for vedkommendes kompetanse, men ikke kunne tilby fast jobb. En IA-rådgiver fikk kjennskap til et ledig vikariat i en privat bedrift og vedkommende begynte der desember 2005 med lønnstilskudd. Vedkommende ble sagt opp i vikariatet i juli 2006 pga nedbemanning i bedriften og

---

<sup>8</sup> Det går fram av prosjektbeskrivelsen at man ikke oppfatter aldersgrensen som absolutt, og at motivasjonen og ledige plasser i prosjektet ”er avgjørende faktorer”. Dette er oppgitt som grunn til at en av deltakerne i prosjektet var 49 år. Utover dette aldersmessige unntaket har deltakerne tilhørt målgruppa.

gikk ut av prosjektet i september 2006. Vedkommende er i skrivende stund aktiv jobbsøker, men har ”gardert seg” med å søke uførestønad.

I 2005 ble det på ny annonsert i media etter deltakere og det kom inn 5 søknader. To av dem ble vurdert å ikke høre til målgruppa og fikk avslag. Av tre søkere som ble tatt inn, startet én opp i arbeidspraksis i september på en arbeidsplass i offentlig sektor, én begynte på kvalifiseringstiltak i oktober, mens den tredje sluttet før praksis var aktuelt på grunn av helsemessige årsaker.

Fordi det var så få søkere, innledet prosjektet samarbeid med arbeidsmarkedstiltaket Arbeid med bistand, hvor det ble gjennomført intervjuer med 3 deltakere. To av disse ble vurdert å ikke tilhøre målgruppa, mens én som ble tatt inn i prosjektet begynte i arbeidspraksis i offentlig sektor i desember 2005. Arbeid med bistand har fulgt opp denne personen gjennom hele perioden.

To deltakere kom inn i prosjektet via Aetat lokal, hvorav én startet opp i arbeidspraksis i offentlig sektor i november 2005, mens den andre ble utplassert i februar 2006. Én deltaker som fortsatt var med fra 2004, startet med arbeidspraksis i april 2005.

For å ”spisse” jobbingen opp mot Videregående opplæring (VGO) hadde prosjektkoordinator og arbeidsgruppemedlem fra VGO samtaler med to aktuelle elever i videregående skoler i desember 2005, men ingen av disse var aktuelle som deltakere i prosjektet. En av dem ønsket å begynne på høgskole eller universitet, mens den andre skulle gjennom omfattende medisinsk behandling som ville kreve mye sykehusinnleggelse.

Totalt i 2005 kom 6 nye deltakere inn i prosjektet, mens 2 var med fra 2004.

I 2006 ble det ikke annonsert i media. Begrunnelsen var at det hadde vært liten respons fra fysisk funksjonshemmede, og man mente derfor at man på den måten ikke traff målgruppa. Man ønsket nå i stedet å satse på at VGO, Aetat og Trygdeetat skulle sørge for rekruttering. I tillegg var det allerede mangel på kapasitet i prosjektet på grunn av oppfølging av de som allerede var inne i prosjektet. I 2006 ble det rekruttert to nye deltakere via Aetat. En av disse hadde rettigheter i videregående opplæring, og startet opp i en privat bedrift med opplæringskontrakt. Den andre begynte i 20 % ordinær lønnet stilling, som to måneder senere ble økt til 40 % lønnet stilling.

Etter samarbeid med en videregående skole startet én elev opp på lærekontrakt i august 2006.

Prosjektet fikk i tillegg henvendelser fra NAV Trygd om to aktuelle deltakere. En av dem hadde rettigheter i videregående skole og hadde praksisplass fra høsten, men var for syk til å starte opp. Også den andre personen hadde for dårlig helse til å fortsette.

Den totale rekrutteringen av nye deltakere i 2006 var 3 personer.

Totalt i 2005 og 2006, med 2 gjenværende fra 2004 (som avsluttet i september 2006), har det vært 11 deltakere.<sup>9</sup>

To deltakere fikk ansettelse i perioden 2005–2006. Ved utgangen av 2006 var 3 personer skrevet ut av prosjektet. I perioden 2005–2006 har 7 deltakere hatt praksisplass i bedrift. Den 8. deltakeren begynte i praksis i januar 2007. Siste deltaker skrives ut i januar 2009, 2 år etter begynt praksis-

---

<sup>9</sup> I tillegg har prosjektet bidratt til at 1 person med bosted i Hedmark, som kom fra Telenors HCP-program, har fått fast 80 % stilling.

periode. To av deltakerne har skiftet arbeidsgiver i perioden. Den ene fikk vikariat i privat bedrift og målet var fast ansettelse, men ble overtallig og sagt opp i juli 2006. Den andre måtte skifte praksisplass etter 10 måneder pga overgang til ny organisasjon, fikk ny praksisplass uten opphold, men mistet igjen sin praksisplass ved slutten av 2006. Deltakeren fikk ny praksisplass i januar 2007 i en privat bedrift, med gode forutsetninger for jobb med Lønnstilskudd, men vedkommende har likevel valgt å avslutte etter mange år på yrkesrettet atføring, og søker nå om uførestønad. I mars 2007 har en deltaker etter 1,5 år på praksisplass hos en kommunal arbeidsgiver fått beskjed om at det vil bli fast 50 % stilling fra september samme år, med lønnstilskudd.

For 2005 og 2006 var målet å rekruttere 10 personer årlig, slik at prosjektet i løpet av 2006 skulle ha 20 nye personer i tillegg til de 2 som fortsatt var igjen fra opptak 2004. Med totalt 15 deltakere i hele prosjektperioden avviker antallet deltakere i prosjektet fra den opprinnelige målsettingen. Delvis skyldes dette at prosjektet ikke fant fram til en hensiktsmessig rekrutteringsstrategi, verken gjennom media eller via offentlige etater og skolesystemet. På den andre siden viste det seg at mange av deltakerne hadde behov for langt mer bistand enn hva man i utgangspunktet hadde regnet med, slik at det ville blitt vanskelig å følge opp flere enn dem som var inne i prosjektet. Ettersom Aetat ikke kunne bidra med en tilretteleggerstilling som skulle ha ansvaret for oppfølging, måtte Arbeidslivssenteret ta hele oppfølgingsansvaret, både overfor arbeidsgivere og deltakere. I ett tilfelle har tiltaket Arbeid med bistand hatt oppfølgingsansvaret.

## 2.6 Arbeidspraksis uten forutgående avklaring

I rekrutteringen av deltakere ble det lagt vekt på at deltakere skulle være motiverte for arbeid; forutgående kvalifisering ble ikke vektlagt, slik at deltakerne gikk rett ut i arbeidspraksis. Dette innebærer at prosjektet valgte en tilnærming med arbeidsintegrasjon uten forutgående kartlegging av arbeidsevne eller andre typer arbeidsforberedende tiltak, og at kompetanse og arbeidsevne kartlegges ”integrert”, i reelle omgivelser.<sup>10</sup>

Prosjektet arrangerte i 2006 et motivasjons- og jobbsøkerkurs i 6 dager for deltakerne. Ifølge kursarrangøren<sup>11</sup> skulle kurset:

- Bevisstgjøre deltakerne om egne ferdigheter, kompetanse og mål, samt å forholde seg til ledere og andre medarbeidere, samt motivere de. De skal se at det er mulig å få arbeid.
- Realitetsorientere deltakerne i forhold til kompetanse og jobbmuligheter. Herunder å forstå at det er en fordel å være fleksibel i forhold til andre jobbtyper, ha mer enn en arbeidsgiver og stillingsbrøker (sette opp flere prioriteter).
- Gi gode og riktige kunnskaper om jobbsøkerprosessen/bli en bedre jobbsøker; stillingsanalyse, få frem og bli klar over sine personlige egenskaper/sitt eget verdigrunnlag, orientere seg på arbeidsmarkedet, søknadsskriving, språkveiledning, CV, referanser, attester, dokumentasjon av kompetanse, intervju med muligheter for videotrening, telefonkontakt med arbeidsgivere.
- Få nødvendig og riktig rådgiving, både i utdanning og forhold som kan påvirke livssituasjonen til det bedre. Snu det negative til å se muligheter. Herunder eventuelle psykiske problemer, familiære utfordringer og helsesmessige plager som gjør det nødvendig med koordinerende eller andre tiltak.

<sup>10</sup> I supported Employment blir dette referert til som ”place then train”, i motsetning til ”train then place”, jf. Spjelkavik mfl (2003).

<sup>11</sup> Aktiv Læring AS, dokument datert 6. juli 2006.

- Tilføre tilstrekkelig datakunnskap for jobbsøkerprosessen; skrive CV og søknader, orientere seg på Internett.
- Tilrettelegge for egenaktivitet, gi individuell veiledning og oppfølging av deltakerne, slik at deltakerne kan fortsette sin jobbsøkeraktivitet mellom samlingene, og etter at kurset er avsluttet.

Både deltakere – hvorav de aller fleste allerede var eller hadde vært i arbeidspraksis – og prosjekt-koordinator gir kurset positive skussmål. Én deltaker søkte på en stilling under kurset som medførte oppstart i praksis i januar 2007. Utover dette er det lite som tyder på at kursdeltakelse i seg selv har hatt noen direkte effekt i forhold til deltakernes orientering på arbeidsmarkedet.

## 2.7 Oppsummerende drøfting

Det er tvilsomt om tilknytningen til ”Telenormodellen” i prosjektet bidro til å styrke det lokale samholdet i arbeidsgruppa. Det kan se ut til at lanseringen av ”Telenormodellen” som rettesnor for arbeidet bidro til forvirring fordi involverte prosjektaktører ikke var helt med på at dette var en ”ny” modell som skulle prøves ut lokalt.

Det er grunn til å anta at prosjektet neppe ville ha overlevd den første fasen uten prosjekt-koordinatorens aktive engasjement. Initiativet til å få prosjektet bedre forankret – både i arbeids-gruppa og i styringsgruppa – gjennom utarbeidingen av et nytt prosjektdirektiv, var helt nødvendig.

Selv om forankringen i etatenes ledelsesnivå eller oppslutningen fra alle i arbeidsgruppa ikke har vært den aller beste, heller ikke etter det nye prosjektdirektivet, bidro det, sammen med den generelle NAV-utviklingen, til å forbedre samarbeidsrelasjonene i prosjektet.

Prosjektet fikk i liten grad den målgruppa man i utgangspunktet siktet seg inn mot. Det viste seg etter hvert at flere av deltakerne i prosjektet hadde et større behov for bistand enn hva man opp-rinnelig hadde forventet, blant annet på grunn av atferdsmessige og kognitive vansker, samt psykiske problemer. Det at flere av deltakerne har såkalte sammensatte lidelser, skapte et behov for en type bistand og oppfølging som IA-rådgiverne ved Arbeidslivssentret hadde svake forutset-ninger for å dekke. Dette er heller ikke en type målgruppe som blir spesielt ansukeliggjort i forbindelse med ”Telenormodellen”, som prosjektkoordinatoren og Arbeidslivssentrets IA-rådgivere hadde fått faglig skoleing i. Det kan tenkes at prosjektet, med den målgruppa det fikk, burde hatt mer tid til rådighet i forhold til tettere individuell oppfølging, og at det hadde hatt mer å hente i for eksempel arbeidsmarkedstiltak med spesifikk kompetanse på det å yte bistand overfor arbeidssøkere med sammensatte bistandsbehov.

Like fult er det kun 2 av prosjektets 15 deltakere fra 2004 (inkludert forprosjektet) som ikke har vært i jobb og /eller praksisplass. Totalt har 3 av 15 deltakere fått ordinær jobb gjennom prosjektet, medregnet en deltaker som har vært 1,5 år på praksisplass, og som er lovet ansettelse med lønnstilskudd fra september 2007.



## 3

## Deltakernes erfaringer

## 3.1 Prøve seg i arbeidslivet?

Prosjektets hovedmål har vært å rekruttere flere med fysisk funksjonshemming til ordinære arbeidsplasser. Hovedinnretningen mot arbeidslivet har vært å skaffe deltakerne praksisplasser. For mange er det imidlertid ikke noe skarpt skille mellom praksisplass og jobb. På spørsmål om deltakerne har fått jobb gjennom prosjektet, er svarfordelingen fra de 14 deltakerne som besvarte spørreskjemaet slik:

- Fem personer svarer ”nei”
- Seks personer svarer ”ja”.
- Én person svarer ”delvis”
- Én person svarer ”indirekte”
- Én person svarer ikke på spørsmålet

De fleste av respondentene har altså en oppfatning av å ha fått eller delvis fått jobb gjennom prosjektet. De som svarer ”nei” kan godt ha hatt praksisplass, men oppfatter ikke dette som jobb. Likedan kan de som svarer ”ja” ha hatt praksisplass, ikke jobb. Flere la inn kommentarer på dette spørsmålet:

- ”Jeg har ikke fått arbeid og jeg er ikke ferdig i prosjektet.”
- ”Delvis. Med samarbeid med opplæringskontoret i Hedmark.”
- ”Indirekte. Gjennom at praksisplass ga relevant erfaring.”
- ”Ja. Håper og tror.”
- ”Fikk jobb som følge av hjelp fra Arbeidslivssenteret, men sagt opp etter 11 måneder. Ingen fast ansettelse enda.”
- ”Det var synd at de ikke hadde noen bedrifter som passet min utdanning.”

Av de 14 deltakerne som svarte på spørreskjema, opplyser 11 at de har fått deltakelse i arbeidslivet gjennom prosjektet. Med deltakelse tenkes i denne sammenhengen på praksisplass, vikarstilling, lærlingeplass, mens 1 opplyser at det er en vanlig ansettelse det tenkes på. En deltaker opplyser dessuten å være i en lønnet timejobb, men at dette ikke er noe vedkommende har fått gjennom prosjektet.

En deltaker opplyser å ha hatt 3 praksisplasser, mens 2 deltakere opplyser å ha hatt 2 praksisplasser. En deltaker har hatt 2 vanlige ansettelser. De resterende har kun hatt en praksisplass gjennom prosjektet.

Av de 11 som har deltatt i arbeidslivet opplyser 4 at de ikke har fått en type jobb som de selv ønsker. De resterende svarer ”ja” eller ”delvis” på spørsmålet om den jobben de har fått er en type jobb de ønsker seg.

Deltakerne har jobbet et varierende antall timer per uke, fra 8 timer til 37,5 timer per uke. Varigheten på arbeidsforholdet er fra 1 til 20 måneder. De fleste av disse deltakerne er fortsatt i det arbeidsforholdet de gir opplysninger om.

Ut fra de opplysninger evalueringen har fått, har deltakerne under praksisperioden mottatt yrkesrettet attføring. Tre av deltakerne hadde innvilget uførestønad ved inntak til prosjektet. Man vurderte å bruke uførestønnen som lønnstilskudd, slik at arbeidsgiver skulle motta uførestønad mot at de betalte full lønn til deltakeren. Ingen av disse deltakerne var imidlertid klare for å motta ordinær lønn ved start. Av de 3 som hadde uførestønad, har 2 vært i jobb. En av dem falt fra, og en begynte først i hospitering i januar 2007. Den tredje av de med uførestønad er lærling. Bortsett fra der det har vært vanlig ansettelse, har altså arbeidsgiverne normalt ikke betalt lønn til deltakerne.

## 3.2 Fysisk tilrettelegging

Syv av deltakerne opplyser at det var behov for fysisk tilrettelegging av arbeidsplassen de er eller har vært på. Tilretteleggingen dreier seg om:

- ”Hev - senk arbeidsbord”
- ”Dataskjerm som er større, lampe og konsepholder”
- ”PC tilpasning og toalett tilpasning”
- ”Stol”
- ”Enkle små hjelpemidler, noe datateknisk, toalett”

En av deltakerne kommenterer at de fysiske forholdene lå godt til rette fra før i bedriften. Vedkommende har hatt en annen praksisplass tidligere hvor de var ”villige til tilpasninger”.

Alle er ikke like fornøyde, men det er få som har noe å utsette på den fysiske tilretteleggingen: ”Kunne vært bedre løsning på datautstyr og plassering, men går bra for det meste”. En deltaker har hatt behov for tilpasninger, men er oppgitt over hvor vanskelig det er å få på plass hjelpen fra Hjelpemiddelsentralen. Deltakeren er redd for at arbeidsgiveren skal oppleve at dette blir for vanskelig:

”Jeg skal starte utprøving av bedre stol på lesepass på jobb denne uken, men det er ikke avklart om jeg får låne stol gjennom Hjelpemiddelsentralen eller om det er arbeidsgiver som skal legge tilrette. Det er straks november og det er ennå uavklart om jeg får låne PC fra Hjelpemiddelsentralen. De mener det er arbeidsgivers ansvar og arbeidsgiver igjen mener det er Hjelpemiddelsentralens ansvar. Jeg får ikke gjort jobben min uten PC og bruker mye tid og krefter på teknikaliteter. Jeg opplever at arbeidsgiver føler det er mye *bry* å ha meg der.”

## 3.3 Opplæring og integrasjon

Syv deltakere opplyser å ha fått en eller annen form for opplæring i bedriften. Opplæringen handler om:

- ”Innføring i datasystem”
- ”Noe opplæring i rutiner på noen maskiner”
- ”Kundebehandling”

- ”Opplæring som lærling”
- ”Vanlig oppstartsamling og deltakelse i relevante møter”
- ”Diverse arkivering/systemer”
- ”Opplæring i rutiner”

På spørsmål om deltakeren føler seg integrert i arbeidsmiljøet, også sosialt, er det kun én av deltakerne som svarer med et klart ”nei”. De andre svarer ”ja” og ”delvis”, eksempelvis:

- ”Ja. På vanlig måte. Bra også i tidligere praksisplass”
- ”Ja, delvis. Har følt meg som ”idioten på tiltak”. Blitt likere”

### 3.4 Egen arbeidsevne og kompetanse

På spørsmål om deltakeren opplever å ha en arbeidsevne som svarer til bedriftens behov, svarer 10 av dem bekreftende. De resterende 4 svarer ikke på dette spørsmålet. På spørsmål om deltakeren opplever at bedriften har bruk for vedkommendes kompetanse, svarer de fleste ”ja” eller ”delvis”. Det samme gjelder spørsmål om de opplever at bedriften benytter deres kompetanse på riktig måte. Deltakerne har imidlertid flere kommentarer hvorav flere peker i retning av at de opplever å *ikke* ha fått brukt sin kompetanse i praksisperioden:

- ”De utnytter bare ”deler” av min kompetanse”
- ”Arbeidsgiver ser ikke at jeg har begrensninger, siden jeg ikke er ”synlig handikappet. De hadde helst sett at de kunne bruke meg i langt større grad”
- ”Jeg ble satt til en oppgave som ingen har gjort tidligere, så vanskelig å bedømme”
- ”Stor grad av forming av stillingen etter hvert”
- ”Ja. Ikke ”yrkeshemmet” i forhold til stillingen”
- ”Det jeg gjør blir etterkontrollert. I mange tilfeller kunne den som kontrollerer gjort alt fra første”
- ”Jeg får som regel de jobbene som andre synes er for kjedelige”
- ”Jeg hadde praksisplass i noen måneder. Bedriften hadde ikke innsett hva som krevdes av dem. Det var ikke noen reell jobb å gjøre. De slapp meg ikke til. Jeg ble sittende og se mye ut av vinduet”

Ti av dem som har besvart spørsmålene gir uttrykk for at bedriften kjente hans eller hennes forutsetninger og kompetanse ved starten av arbeidsforholdet. En av deltakerne svarer slik: ” Nei. Ikke kjent med kompetanse. Delvis kjent med forutsetningene mine.” En av deltakerne som har hatt flere praksisplasser kommenterer: ”Praksisplassen jeg hadde til å begynne med var noe dårlig forberedt, men dagens stilling som jeg er ansatt i har vært godt informert.”

### 3.5 Oppfølging

Tabell 1. Hvordan vurderer deltakerne den hjelpen de har fått fra ulike instanser?\*

	Bra	Dårlig
Videregående skole	5	4
Arbeidslivssenteret**	9	1
Trygdeetaten**	6	5
Hjelpemiddelsentralen	7	5
Aetat	9	4
Arbeid med bistand***	1	3
Kommunen	3	3

\* Her er kategoriene "veldig bra" og "ganske bra" slått sammen til "bra", mens kategoriene "ganske dårlig" og "veldig dårlig" er slått sammen til "dårlig".

\*\* Det kan godt tenkes at respondentene ikke skiller klart mellom trygdeetaten og Arbeidslivssenteret.

\*\*\* Det er flere som har krysset av på Arbeid med bistand enn de som har vært i tiltaket i prosjektperioden.

Det er trygdeetatens Arbeidslivssenteret som klart kommer best ut når deltakerne vurderer hjelpen de har fått fra ulike hold. Kommentarene fra deltakerne peker i samme retning. Flere av deltakerne kommenterer prosjektkoordinatorens rolle, noe som understøtter inntrykk fra intervjuene med deltakerne:

- "Kan ikke få fullrost (prosjektkoordinator) ved Arbeidslivssenteret. Hun er veldig dyktig og en god støtte."
- "Ingen har gitt meg hjelp til å komme ut i jobb, bortsett fra Arbeidslivssenteret som skaffet meg min første lønnede 50 % -stilling. De andre jobbene har jeg "arvet"."

Også Aetat får positive karakterer av de fleste. Inntrykket fra intervjuene med deltakere er for øvrig at Aetat er en noe fjernere aktør enn Arbeidslivssenteret, noe som ikke er overraskende ettersom Arbeidslivssenterets IA-rådgiver har stått for den praktiske oppfølgingen.

Både videregående skole og Hjelpemiddelsentralen er instanser som noen av deltakerne er fornøyd med, mens nesten like mange er misfornøyd. En misfornøyd deltaker kommenterer: "Veldig treg saksbehandling ved Hjelpemiddelsentralen. Det tar altfor lang tid å få hjelpemidler." Dette er en erfaring som også kom klart til uttrykk i intervjuene med deltakere, og delvis også med arbeidsgiverne (jf kapittel 4).

### 3.6 Deltakernes vurdering av prosjektet

På spørsmål om hva som har vært viktigst for den enkelte med deltakelsen i prosjektet, framhever deltakerne det sosiale og det å få erfaringer fra arbeidslivet:

- "Teste/prøve ut meg selv – sosialt samvær"
- "At jeg har fått en sjanse – en jobb. Og at jeg (forhåpentligvis) får vist at jeg duger til noe, selv om jeg har redusert kapasitet pga funksjonshemming. Jeg vil gjerne bidra, selv om jeg ikke har 100 prosent arbeidskapasitet"
- "Komme ut i praksisjobb"

- ”Prøvde noe nytt. Sett hvordan arbeidslivet er ”
- ”Å få vite at jeg ikke er alene”
- ”Det å ha noe å gå til hver dag”
- ”Å få lærlingplass”
- ”Skaffet relevant erfaring”
- ”Har vært lærerikt”
- ”Å prøve ut min restarbeidsmengde. Å forsøke meg i jobb igjen. Komme seg ut”
- ”Få erfaring, bli støttet gjennom prosjektet, møte veldig engasjerte prosjektledere, møte andre i samme situasjon”
- ”Å få arbeidspraksis, gjennomgått jobbsøkerkurs og lært mye om hvilke rettigheter som finnes. Å få bredere erfaring”
- ”Har skaffet meg praksis. Har fått belyst for meg at det finnes bedrifter som har bruk for min kompetanse og klarer å legge til rette slik at jeg blir inkludert i alle sider av arbeidslivet”
- ”Komme ut og få brukt seg selv og evnene mine”

På spørsmål om det er noe ved deltakelsen i prosjektet som ikke har fungert tilfredsstillende, svarer 7 deltakere ”nei”. En person svarer ikke på dette spørsmålet, mens de resterende opplyser om følgende negative erfaringer:

- ”At det tar urimelig lang tid å få avklart ting ift Hjelpemiddelsentralen”
- ”At arbeidssted trolig ikke er klar over at ett av målene med prosjektet er et mer langsiktig/varig arbeidsforhold”
- ”Jeg har ikke fått meg arbeid, så det er noe mangel på tilrettelegging”
- ”Overgang til vanlig arbeid når man er i prosjektet: Husk, man er fortsatt arbeidssøker”
- ”Samarbeid med Aetat”
- ”Ingen info om ens rettigheter”
- ”Tatt veldig lang tid å få hjelpemidler som jeg trenger for å utføre en jobb”
- ”Levering av hjelpemidler”
- ”Veldig treg saksbehandling ved Hjelpemiddelsentralen. Tar altfor lang tid å få hjelpemidler.”
- ”Bedriften var ikke klar over min utdanning og det jeg hadde jobbet med før. Bladde ikke opp i CV før jeg kom på intervjumøte ”
- ”To år er ganske lang tid å vente på en ”gulrot”. Hvorfor finnes det ingen oppmuntring noe sted? Vi, mange av oss, har ikke noe særlig å rutte med verken av helse, energi eller penger mens vi sliter oss ut i en jobb igjen. Noe kunne vært gjort for at vi kunne følt oss litt nyttige. Selv har jeg følt en del på at det jeg gjør ikke er bra nok. Kan jo ikke være det når jeg ikke får betalt for å jobbe? Gratis hjelp... Sliter mye på selvtilliten i grunnen”
- ”Kan være lett å si ja takk til praksisplasser uten at bedriften vet hundre prosent hva dette går ut på. Synd at noen ikke har reelle jobber, men at det blir oppsamlingsarbeide den utplusserte kan få”

### 3.7 Oppsummerende drøfting

Av prosjektbeskrivelsen går det fram at prosjektet skulle hindre ”drop-out” av ungdommer etter endt utdanning ved at de skulle få ekstra oppfølging for å få innpass og tilrettelegging i arbeidslivet, slik at de kommer i posisjon for å vise sin kompetanse og derigjennom får arbeid.

Alternativet til det å få trening og opplæring først for så å finne en jobb (train – place) er det såkalte ”place – train”, som er kjent innen Supported Employment og Individual Place and Support.<sup>12</sup> I Hedmarksprosjektet har deltakerne fått ”prøvd seg” i arbeidslivet uten noe spesiell kartlegging eller avklaring av arbeidsevne. Det å få en praksisplass eller jobb betyr ikke at man er sosialt inkludert<sup>13</sup>, men deltakerne viser selv til at de har ”kommet seg ut”, og mange viser til å ”ha lært noe”. De aller fleste er fornøyd med prosjektet og den individuelle støtten de opplever å ha fått, og flere er svært takknemlige for den sjansen de har fått. Dette kommer også godt til uttrykk i et par av kommentarene på spørreskjemaet: ”Tusen takk for at jeg har fått en mulighet til å delta i prosjektet!” og ”Jeg synes dette prosjektet har vært veldig bra!”

Liknende funn har man fått i undersøkelser av arbeidsmarkedstiltaket Arbeid med bistand. Her gir nesten alle arbeidssøkerne svært positive tilbakemeldinger til tiltaket. De positive vurderingene er først og fremst knyttet til den personlige relasjonen med tilretteleggeren, i mindre grad i forhold til resultater i forhold til jobboppgjør:

”Det er nærliggende å anta at dette har med den individrettede tilnærmingen å gjøre, der relasjonen arbeidssøker – tilrettelegger står helt sentralt. Opplevelsen mange arbeidssøkere beskriver av oppholdet i Arbeid med bistand, defineres gjerne i kontrast til møter med mer ”upersonlige” saksbehandlere på offentlige kontor” (Spjelkavik mfl 2003:109).

Til tross for deltakernes entusiasme, ser vi altså at mange også gir uttrykk for misnøye med at de ikke har fått ”en ordentlig jobb”. Det er i det alt vesentlige praksisplasser deltakerne har fått prøvd seg i; kun én av deltakerne har fått ansettelse i perioden 2005-2006. Selv om dette i og for seg er i tråd med prosjektets intensjoner, tyder mye på at flere av deltakerne hadde forventninger om noe mer enn en praksisperiode.

Deltakerne gir jevnt over uttrykk for at de har ønsket å vise arbeidsgivere hva de kan. Det er samtidig et inntrykk at flere av dem ikke har klart å utnytte den muligheten en praksisplass kan gi, nettopp med tanke på prøve ut sin egen arbeidsevne og å vise seg fram i forhold til en potensiell ansettelse. Flere har hatt problemer med å gjennomføre praksisperioden, noen har hatt mye sykefravær, noen viser til at de har opplevd å ikke få brukt sin egen kompetanse, mens andre uttrykker misnøye over at arbeidsgiver ikke har betalt lønn. På den ene siden kan dette være erfaringer som tilsier at man bør styrke innsatsen forut for en eventuell deltakelse i arbeidslivet, for eksempel med økt vektlegging av avklaring av arbeidsevne eller tiltak av typen forberedende trening. På den andre siden reiser disse deltakeropplevelsene spørsmål vedrørende prosjektets evne til å utnytte ”place – train”-tilnærmingen metodisk, til å utvikle en systematisk oppfølging og bistand i praksisperioden.

Vi skal i neste kapittel se om arbeidsgivernes begrunnelser for å ta inn deltakere på praksisplass har harmonisert med deltakernes forventninger til praksisperioden.

<sup>12</sup> Jf. Frøyland & Spjelkavik (2006), Rush (1990), Spjelkavik mfl. (2003), Wehman (ed) (2001).

<sup>13</sup> Jf. Kristiansen (1994), Røttereng & Hillestad (2002), Sandvin (1992).

## 4

## Arbeidsgivernes erfaringer

Prosjektet har hatt deltakere i 14 bedrifter. Av disse er 8 offentlige virksomheter, mens 6 er private. I alt 11 arbeidsgivere svarte på et spørreskjema som ble sendt ut til disse 14 bedriftene. Av disse 11 var 4 private og 7 offentlige virksomheter.

Én av de 11 arbeidsgiverne som svarte i spørreundersøkelsen, oppga å ha tatt inn 2 deltakere fra prosjektet på praksisplass, 8 arbeidsgiver opplyste at de har eller har hatt en person gjennom prosjektet. To arbeidsgivere gav ingen opplysninger om hvor mange deltakere de har/hadde fra prosjektet.

Tre av arbeidsgiverne opplyser at den aktuelle deltakeren var bevegelseshemmet ("rullestol-bruker"), 2 opplyste at den aktuelle deltakeren var synshemmet, 2 opplyste hørselshemming, 2 opplyste "fysisk funksjonshemming", mens 1 ikke ga noen opplysninger på spørsmålet om hvilken type funksjonshemming den aktuelle deltakeren hadde.

Av svarene fra arbeidsgiverne går det fram at tillitsvalgt var involvert i beslutningen om å ta inn den aktuelle deltakeren i 6 bedrifter. Fire opplyser at tillitsvalgt ikke var involvert, mens 1 ikke gir noen opplysninger på dette temaet. En av arbeidsgiverne kommenterer: "Tillitsvalgt ble orientert, men var ikke med å beslutte å ta imot en person.

#### 4.1 Begrunnelser for å ta inn deltakere

Det er tre ulike begrunnelser for å ta inn deltakere blant arbeidsgiverne. Den ene handler om det å hjelpe og å bidra til integrasjon: En av arbeidsgiverne opplyser at grunnen til at de tok inn en deltaker, var at bedriften "deltar i prosjektet", man ønsket å "få erfaring med funksjonshemming" i forhold til arbeid og man ønsket dessuten å bidra til å "bygge gode holdninger". En lignende begrunnelse hadde også 6 andre arbeidsgivere: "Integrering på normal arbeidsplass", "å øke mangfoldet blant ansatte", "gi vedkommende arbeidstrening" og "kunne bidra med arbeidspraksis og utprøving". Det handler altså om å hjelpe deltakeren.

En annen typen begrunnelse er at det er bedriften som trenger hjelp, det vil si at fokuset er på bedriftens behov for arbeidskraft. Fire av arbeidsgiverne har begrunnelser som peker i denne retningen: En av dem opplyser at begrunnelsen for å ta inn deltakeren var "behov for litt hjelp". En annen viser til mål i forhold til IA og at bedriften hadde bemanningsbehov. To arbeidsgivere opplyser at de tok imot en av deltakerne fordi vedkommende hadde relevant kompetanse og at bedriften ble tilbudt gunstige støtteordninger. I det ene tilfellet ble det brukt lønnstilskudd, mens det i det andre tilfellet ble brukt lønnstilskudd, hjelpemidler i arbeidslivet og arbeidsplassvurdering av fysioterapeut.

En tredje, mer nøytral begrunnelse er det at man har tatt imot en deltaker som respons på forespørsel fra prosjektet: To av arbeidsgiverne opplyser at grunnen til at de tok inn vedkommende var at de fikk forespørsel fra prosjektet og en av dem opplyste at de "har hatt funksjonshemmede elever før".

## 4.2 Ordning og virkemidler

Når det gjelder de arbeidsforholdene som er eller har vært i disse bedriftene i forbindelse med prosjektet, opplyste en av arbeidsgiverne at det dreier seg om ”opplæring”, mens 7 arbeidsgivere opplyste at det dreier seg om ”praksisplass”. To arbeidsgivere opplyste at det dreier seg om vanlig ansettelse, i begge tilfeller kombinert med Lønnstilskudd. Én av de 11 arbeidsgiverne gir ingen opplysninger om arbeidsforholdet.

I alle arbeidsforholdene har det vært gjort bruk av virkemidler. Det som er blitt brukt mest (9 av 11 arbeidsgiverne) er Hjelpemidler i arbeidsliv via Hjelpemiddelsentralen. Seks av 11 virksomheter opplyser å ha hatt arbeidsplassvurdering av fysioterapeut. Andre virkemidler blir også anvendt, men hver av dem nevnes bare i ett tilfelle (se for øvrig kapittel 5.3). En privat arbeidsgiver som har ansatt deltakeren fast, kommenterer: ”Lønnstilskudd er et effektivt virkemiddel for å få det private til å satse på ’usikre’ kort.” En annen kommenterer at ”den 2-årige avtalen om praksisplass har vært et spesielt viktig virkemiddel.”

På spørsmål om hvordan bedriftene opplever at saksgangen har vært i forbindelse med de aktuelle virkemidlene som har vært i bruk, svarer samtlige ”god”. En arbeidsgiver tilføyer at prosjektkoordinatoren ”er engasjert i prosjektet.” Dette bygger opp under inntrykk fra intervjuer med arbeidsgivere om at prosjektkoordinatoren har spilt en viktig rolle i forhold til å få fortgang i saksbehandlingen i aktuelle offentlige etater.

## 4.3 Kompetanse, arbeidsevne og muligheter for fast ansettelse

Vi så tidligere at arbeidsgiverne har ulike begrunnelser for å ta inn en deltaker i bedriften, og at flere av dem begrunnet avgjørelsen med at de ønsket å hjelpe deltakeren. Av de 11 arbeidsgiverne er det samtidig kun 1 som opplyser at bedriften ikke har bruk for deltakerens kompetanse. Alle andre opplyser at bedriften har, eller delvis har, bruk for deltakerens kompetanse. Dette kan indikere at flere arbeidsgivere har ”oppdaget” deltakerens kompetanse i løpet av praksisperioden. Samtidig så vi tidligere at flere deltakere opplevde å ikke få synliggjort sin kompetanse godt nok.

På spørsmål om hvorvidt deltakerens arbeidsevne svarer til bedriftens behov, er det 4 arbeidsgivere som svarer bekreftende. To arbeidsgivere er helt klart ikke fornøyd med deltakerens arbeidsevne. De resterende 5 mener at deltakerens arbeidsevne delvis svarer til bedriftens behov, og noen få har også tilleggskommentarer av typen ”krever mye i forhold til kognitiv funksjon”.

Når det gjelder spørsmål om fast ansettelse, er det ingen av arbeidsgiverne som gir noe entydig positivt svar. I den ene av bedriftene hvor de klart hadde bruk for vedkommendes kompetanse, har deltakeren sluttet. I en annen bedrift opplyses det at det ikke er avgjort om vedkommende får ansettelse. I en tredje bedrift er svaret ”vet ikke”. En fjerde arbeidsgivers respons er ”tja” og viser til at deltakerens hyppige sykefravær blir tatt med i vurderingen. Her opplyser arbeidsgiveren for øvrig at bedriften delvis har bruk for vedkommendes kompetanse. De resterende 7 arbeidsgiverne svarer helt klart ”nei” på spørsmålet om de har tenkt å ansette vedkommende fast. Vi skal se på begrunnelsene for dette.

En av arbeidsgiverne gir ingen spesiell begrunnelse for å ikke ansette deltakeren, men opplyser at bedriften delvis har behov for vedkommendes arbeidskraft og at vedkommendes arbeidsevne svarer til bedriftens behov. Begrunnelsen for å ta inn deltakeren på denne arbeidsplassen var



imidlertid ikke deltakerens kompetanse eller bedriftens behov for arbeidskraft, men å bidra til integrasjon i arbeidslivet.

En annen arbeidsgiver, som i utgangspunktet hadde behov for arbeidskraft, opplyser at vedkommende ikke er ”så flink som vi trodde”. Her vurderer arbeidsgiveren det slik at deltakeren delvis har rett kompetanse og også at bedriften fortsatt har noe behov for arbeidskraft.

En tredje arbeidsgiver mener at deltakeren ikke har riktig kompetanse, og at bedriften ikke har ”passende arbeidsoppgaver til vedkommendes kompetanse”. Det at bedriften har behov for arbeidskraft, var heller ikke begrunnelsen for å ta inn vedkommende – bedriften ville hjelpe til med å gi deltakeren arbeidspraksis.

To arbeidsgivere viser til at det ikke finnes ledige stillinger i virksomheten som begrunnelse for å ikke gi deltakerne ansettelse. Dette er begge offentlige arbeidsplasser. Her var det i utgangspunktet bemanningsbehov og behov for vedkommendes kompetanse.

Én arbeidsgivers begrunnelse for ikke å ansette vedkommende er nedskjæring. Dette er en privat bedrift hvor man i utgangspunktet var interessert i vedkommendes kompetanse og hvor det er blitt brukt flere støtteordninger, blant annet Hjelpemidler fra Hjelpemiddelsentralen og Lønnstilskudd.

Den siste arbeidsgiveren viser til at deltakeren sluttet i bedriften. Dette er en offentlig virksomhet som opplyser at de delvis hadde bruk for vedkommendes kompetanse, at deltakerens arbeidsevne svarte til bedriftens behov. Begrunnelsen for å ta deltakeren inn i virksomheten var imidlertid å gi vedkommende anledning til arbeidstrening.

Vi finner to ulike begrunnelser for å ta inn deltakere fra prosjektet på praksisplass: Det å hjelpe dem som står utenfor og det at bedriften har behov for arbeidskraft. Det er verdt å merke seg at de arbeidsgiverne som ikke har begrunnet praksisplassordningen med ”behov for arbeidskraft”, men heller med et ønske om å hjelpe vedkommende, gir uttrykk for å ha hatt mer negative erfaringer med ordningen. De var også mindre kjent med deltakerens forutsetninger før praksisperioden begynte enn de som hadde behov for arbeidskraft.

#### 4.4 Var bedriften kjent med vedkommendes forutsetninger?

Kun én av arbeidsgiverne opplyser at bedriften ikke var kjent med personens forutsetninger ved oppstart, dvs. da personen begynte å jobbe i bedriften. Tre arbeidsgivere opplyser at de bare delvis var kjent med personens forutsetninger. Ingen av disse fire tok inn prosjektdeltakeren fordi de hadde behov for arbeidskraft; deres hovedmotivasjon var å hjelpe til i forhold til integrasjon og i forhold til IA-avtalens delmål 2. Samtidig gir nettopp disse 4 arbeidsgiverne uttrykk for noe mer negative erfaringer enn de øvrige: De er også klare på at det ikke er aktuelt med videre ansettelse, og deres tilbakemeldinger indikerer at det i disse tilfellene har oppstått vansker som bedriften ikke var forberedt på, særlig med tanke på psykisk-kognitive aspekter.

Generelt var det slik at arbeidsplassene i utgangspunktet ikke var fysisk tilrettelagt, slik at de aller fleste måtte gjøre noen ekstra tiltak for at vedkommende skulle kunne arbeide i bedriften. Det handler om flytting og tilpassing av skrivebord/arbeidsbord, montering av ramper, terskler og døråpnere, tilpassing av toalett og ekstrautstyr (pc, telefon, synstilpasset utstyr osv). Stort sett innebærer dette forholdsvis enkle løsninger.

## 4.5 Bedriftseksternt samarbeid

Bedriftene opplyser at de i forbindelse med å ha en deltaker fra prosjektet på praksisplass eller i jobb har samarbeidet med en rekke instanser.

Tabell 2. Frekvensfordeling, bedriftenes samarbeid med eksterne instanser

Arbeidslivssenteret (IA-rådgiver)*	10
Trygdeetaten*	7
Hjelpemiddelsentralen	8
Kommune	3
Aetat	2
Arbeid med bistand	2
Videregående skole	1
Bedriftshelsetjeneste	1

\* Her er det sannsynlig at bedriftene ikke skiller mellom trygdeetaten og Arbeidslivssenteret.

Åtte av de 11 arbeidsgiverne har hatt samarbeid med Hjelpemiddelsentralen. De fleste gir også uttrykk for at de er fornøyd med dette samarbeidet. En arbeidsgiver kommenterer imidlertid: ”Vi har brukt mye tid i forhold til Hjelpemiddelsentralen for å få til gode løsninger”. Dette er mer i tråd med inntrykket fra intervjuer med arbeidsgivere, hvor det kommer fram noe mer kritiske kommentarer – som i all hovedsak går på at det tar for lang tid å få ting på plass gjennom Hjelpemiddelsentralen. Også deltakerne har en del kritikk i forhold til Hjelpemiddelsentralen når det gjelder ventetid.

På spørsmål om arbeidsgiveren er fornøyd med den eksterne oppfølgingen svarer 8 av 11 ”ja”. Én gir ikke noe svar, mens to svarer at de er misfornøyd med samarbeidet med Arbeidslivssenteret/trygdeetaten, uten at denne misnøyen spesifiseres nærmere. Samtidig er det nettopp Arbeidslivssenteret (og trygdeetaten) som flest ganger blir oppgitt som samarbeidspartner. Intervjuene med arbeidsgivere gir et klart inntrykk av at IA-rådgiverne og spesielt Arbeidslivssenterets prosjekt-kordinator har spilt en viktig rolle i oppfølgingen av prosjektets deltakere i bedriftene.

I sum betyr dette at bedriftene som har svart på skjemaet, er svært fornøyd med den hjelpen de har fått da de tok inn en av prosjektdeltakerne i bedriften.

## 4.6 Krav og arbeidsmiljø

Tabell 3. Har bedriften stilt de samme krav til denne personen som til andre ansatte?

	Ja, alltid/ stort sett	Sjelden/Nei, aldri
Produktivitet	7	4
Oppmøte	11	
Sosialt samvær	11	
Personalmøter	9	2
Matpauser	10	1

En som svarte ”stort sett” på alle disse spørsmål kommenterte: ”Til å begynne med ble det stilt få krav. Dette har endret seg. Nå blir det stilt like store krav til vedkommende (...) som andre.” En annen kommenterte: ”Vi aksepterte litt uregelmessige arbeidstider på grunn av personens behov for behandlinger”.

I intervjuer med arbeidsgivere kom det tydeligere fram av at man ofte synes det er vanskelig å stille samme krav til deltakeren fra prosjektet som til andre ansatte. Dette skyldes to forhold: Det ene er at man oppfatter det slik at deltakeren ikke er i bedriften på ordinære vilkår, blant annet betaler ikke arbeidsgiveren lønn i praksisperioden. Det andre er at man uvilkårlig tar hensyn til funksjonshemmingen. Dette siste ser vi også i tabellen over hos 4 av 11 arbeidsgivere, som opplyser at de sjelden eller aldri stiller de samme krav til deltakeren som til andre ansatte når det gjelder produktivitet.

Av de 11 arbeidsgiverne vurderer 4 det sånn at det å ta inn den aktuelle personen ikke har påvirket arbeidsmiljøet i bedriften, verken i positiv eller negativ retning, mens 6 mener det har hatt en positiv virkning. Det er kun de som har opplevd en positiv virkning på arbeidsmiljøet som har gitt tilleggskommentarer på spørsmålet. Her er hva de skrev:

- ”Ja, virker positivt på arbeidsmiljø”
- ”Ja, positiv betydning, endret syn/holdninger”
- ”De fleste hos oss (...) fikk et annet perspektiv på det å være funksjonshemmet i arbeidslivet”
- ”Viktig for mangfold, ”økt takhøyden” - bedret toleransen”
- ”Ja, positivt, vedkommende er vel tatt imot av alle ansatte”
- ”Ja, (...) ”sklidd” meget godt inn i miljøet”

#### 4.7 Bedriftenes erfaringer

På spørsmål om det er noe i forbindelse med det å ta inn en deltaker fra prosjektet i bedriften som ikke har fungert tilfredsstillende, svarer 6 arbeidsgivere ”nei”, mens 5 svarer ”ja”. Kommentarer som går i retning av at ikke alt har fungert tilfredsstillende er:

- ”Vi var ikke kjent med de kognitive utfordringene, gitt feil forventninger”
- ”Vanskelig å finne egnete oppgaver”
- ”Problemer med at heisen var ute av drift”
- ”Brukte mye tid til å få på plass funksjonsassistentordningen”
- ”Vi innså ganske snart at 100 % stilling ble for mye og reduserte til 5 timer hver dag”

Også blant arbeidsgivere som rapporterer om positive virkninger for arbeidsmiljøet, opplyser noen at ikke alt har fungert tilfredsstillende. Samtidig gir flere av de arbeidsgiverne som ikke opplyser å ha erfart noen spesiell positiv virkning på arbeidsmiljøet, uttrykk for at det kan bli aktuelt igjen å ta inn en person med redusert funksjonsevne.

Av de 11 arbeidsgiverne som har svart på spørreskjemaet, er det kun 2 som er helt klare på at det ikke vil bli aktuelt å rekruttere en person med redusert funksjonsevne. To arbeidsgivere svarer ”kanskje”, mens de resterende 7 svarer ”ja” på spørsmålet, men ikke uten forbehold:

- ”Ja, dersom støtteapparatet fungerer godt”
- ”Ja. Hvis en person har rett kompetanse, så er det dét som teller mest”

## 4.8 Oppsummerende drøfting

Den internasjonale litteraturen viser klart at det fortsatt eksisterer mange barrierer og hindringer for funksjonshemmede som vil inn i arbeidslivet. Cimera (2002) påpeker at det først og fremst er *arbeidsgiverne som utgjør flaskehalsen* når det gjelder inkluderingen av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. Uten at arbeidsgivere er villige til å ansette funksjonshemmede, er det selvsagt umulig å få til et mer inkluderende arbeidsliv. Selv om de fleste arbeidsgivere gir uttrykk for å være enige i at funksjonshemmede skal delta på linje med andre i arbeidslivet, fører ikke denne enigheten nødvendigvis til at de selv ansetter funksjonshemmede arbeidstakere. Nøkkelfaktoren her ser ut til å være arbeidsgiveres praktiske erfaring knyttet til det å ha ansatte med funksjonshemninger (Spjelkavik & Widding 2005). Den erfaringen bedriftene har fått gjennom dette prosjektet, er primært gjennom praksisplasser.

Arbeidsgiverne har hatt ulike begrunnelser for å ta inn deltakere på praksisplass. En begrunnelse var å hjelpe og å bidra i forhold til integrasjon. En annen begrunnelse var at bedriften trengte hjelp/arbeidskraft. De fleste bedriftene var kjent eller delvis kjent med personens forutsetninger ved oppstart, dvs da personen begynte å jobbe (praksisplass) i bedriften. De av arbeidsgivere som ikke hadde spesielt behov for deltakerens arbeidsinnsats ser ut til å ha hatt noe mer negative erfaringer enn de øvrige: De er klare på at det ikke er aktuelt med ansettelse, og det er tydelig at det i disse tilfellene har oppstått problemer som bedriften ikke var forberedt på, særlig når det viste seg at deltakeren også hadde psykiske og/eller kognitive vansker.

Bedriftene opplever at saksgangen har vært god i forbindelse med de aktuelle virkemidlene som har vært i bruk, og Arbeidslivssenterets prosjektkoordinator har utvilsomt spilt en viktig rolle i forhold til å få fortgang i saksbehandlingen i aktuelle offentlige etater. Dette gjelder også i forhold til Hjelpemiddelsentralen, som er den av de eksterne instansene foruten Arbeidslivssenteret som bedriftene har samarbeidet mest med. De fleste bedriftene måtte gjennomføre noen ekstra tiltak for at den aktuelle deltakeren skulle kunne arbeide i bedriften. Stort sett innebar dette forholdsvis enkle tekniske tilpasninger. Bedriftene er fornøyd med samarbeidet, men har også – som deltakerne – kritiske kommentarer: det tar alt for lang tid å få hjelpemidler på plass. De samme erfaringene blir påpekt i forbindelse med Telenorsmodellen:

”Dette betyr at noen bedrifter kanskje må bruke ekstra mye tid på å få tilrettelagt arbeidsplassen for den enkelte, noe som i neste omgang kan føre til at de vegrer seg for å ta inn flere.” (Skøien 2006:44)

Arbeidsgivere kvier seg ofte for å stille samme krav til deltakeren fra prosjektet som til andre ansatte. Dette skyldes både at man ikke oppfatter det slik at deltakeren er i bedriften på ordinære vilkår og at man uvilkaarlig tar hensyn til funksjonshemmingen. Av de 11 arbeidsgiverne vurderer 4 det sånn at det å ta inn den aktuelle deltakeren ikke har påvirket arbeidsmiljøet i bedriften, verken i positiv eller negativ retning, mens 6 mener det har hatt en positiv virkning.

Undersøkelser har ellers vist at det lett kan oppstå problemer når man tar inn yrkeshemmede arbeidssøkere, men at en ekstern tilrettelegger kan bidra til å forebygge og bidra til løsninger av problemer og dermed skape større trygghet i inkluderingsprosessen (Spjelkavik mfl 2003). Også i dette prosjektet gir de aller fleste arbeidsgiverne uttrykk for at ikke alt har fungert tilfredsstillende i

forbindelse med å ha en av prosjektets deltakere i bedriften. De fleste stiller seg likevel positive til å rekruttere en person med redusert funksjonsevne igjen, forutsatt at støtteapparatet fungerer godt og at vedkommende har rett kompetanse.

## 5

## Prosjekt forløp og resultater

## 5.1 Oppfølging i forhold til sammensatte bistandsbehov

Peck & Kirkbride (2001) har pekt på at den viktigste årsaken til at virksomheter ikke ansetter funksjonshemmede, det er frykt: Frykt for (ukjente) kostnader forbundet ved det å ansette funksjonshemmede, frykt for produksjonstap og frykt for å bli sittende med ansvaret for alltid. Spørsmålet er da: Hvilke mekanismer kan bidra til å redusere denne frykten? Vi har sett i dette prosjektet at det er få problemer knyttet til både fysisk tilrettelegging av arbeidsplasser og til bruk av virkemidler. Utfordringen ser i langt større grad ut til å knytte seg til oppfølging, både i forhold til deltakere med sammensatte bistandsbehov og i forhold til arbeidsplassen (kolleger, arbeidsgiver).

I prosjektbeskrivelsen ble oppfølgingen av deltakere i bedrifter lagt til bestemte tidspunkter: Hver 8. uke det første halvåret og deretter hver tredje måned. Tanken var at oppfølgingen fortrinnsvis skulle være et anliggende mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og med mulighet for rask hjelp fra IA-rådgiver dersom det var behov for det utover de faste møtetidspunktene. Etter 1,5 år skulle arbeidsgiver gi signaler på muligheter for ansettelse eller om praksisperioden avsluttes etter 2 år.

Det ble i forprosjektet diskutert om Aetat skulle lønne en tilretteleggerstilling. Da det viste seg at dette ikke var mulig, tok Arbeidslivssenteret på seg oppfølgingsansvaret overfor både bedrift og deltaker. Ansvar for oppfølgingen ble lagt til bedriftens IA-rådgiver. Prosjektkoordinator og to andre IA-rådgivere som jobbet spesielt med delmål 2, var faglige veiledere. Prosjektkoordinatoren har vært involvert på et eller annet tidspunkt i samtlige saker. I perioden 2005–2006 har i alt 5 IA-rådgivere i tillegg til prosjektkoordinatoren vært involvert i oppfølgingen av deltakere i sine respektive IA-bedrifter.

Ifølge prosjektgruppens medlemmer var det en del usikkerhet rundt deltakernes faktiske kompetanse, blant annet vises det til at vitnemålene som en del av deltakerne hadde fra VGS, var uklare. I løpet av prosjektperioden har det vist seg at ustabilitet har vært et problem, og mange av deltakerne har hatt problemer med å fullføre et opplegg for praksisplass. Mangel på stabilitet og evne til å stå i en praksisplass, til tross for fysisk tilrettelegging og individuell oppfølging, gjør det rimelig å anta at problemene til den enkelte deltakeren ikke kun er av fysisk art. Flere av deltakerne har aldri vært i jobb tidligere. Prosjektet har avdekket svært store behov for oppfølging, både av den enkelte og av arbeidsplassen. Det er et klart inntrykk at enkelte bedrifter har strukket seg langt for å legge de arbeidsmessige betingelsene til rette, uten at man har klart å komme så langt at det kunne bli aktuelt å tilby en fast arbeidskontrakt.

Dette kan være erfaringer som tilsier at man burde ha vektlagt forutgående kartlegging av arbeids-evne før arbeidspraksis i ordinær bedrift. Det er likevel tvilsomt om kartlegging i forkant av en arbeidspraksis ville ha avdekket for eksempel manglende stabilitet over tid og psykiske problemer. Flere av deltakerne har i lang tid deltatt i yrkesrettede attføringstiltak tidligere uten at dette er blitt avdekket. En viktigere lærdom er antakelig at prosjektet burde hatt en ressursmessig situasjon som sikret en tett oppfølging/bistand.

Bortsett fra i ett tilfelle er det Arbeidslivssenteret som har gjennomført den praktiske oppfølgingen av deltakerne. Det kom fram at oppfølgingen som har vært gitt i forbindelse med praksisplasser, har vært langt mer omfattende enn hva man i utgangspunktet hadde tenkt seg. Ut fra dette prosjektets erfaringer måtte det for mange i denne målgruppen mer langvarig, individuell og tett oppfølging til for at de skulle kunne gjennomføre en praksisperiode, i alle fall hvis målet er fast ansettelse i ordinær bedrift.

Det er prosjektkoordinatoren og kolleger ved Arbeidslivssenteret som har stått for mye av formidling, bistand på arbeidsplass, veiledning og koordinering av ekstern hjelp. Alle, både deltakere og arbeidsgivere, er svært fornøyde med denne innsatsen. Det har ifølge prosjektkoordinatoren vært gjennomført tettere oppfølgingspunkter enn hva som var uttrykt i prosjektbeskrivelsen. Arbeidslivssentrets IA-rådgivere har utvilsomt ”strukket seg” lenger enn hva de normalt kan gjøre dersom det ikke dreier seg om et prosjekt. Innsatsen overfor prosjektets deltakere måtte gjøres i tillegg til vanlig rådgiverjobb overfor IA-virksomhetene. Det er ingen tvil om at det i prosjektet har vært noen svært krevende saker med behov for samarbeid med flere instanser.

Faste saker på oppfølgingsmøtene har vært arbeidstid, arbeidsoppgaver, behov for kompetanseheving og fysisk tilrettelegging. Rapporteringen fra IA-rådgiverne har foregått muntlig til prosjektkoordinatoren. IA-rådgivere har i tillegg til avtalte oppfølgingsmøter, også hatt uformell kontakt med deltakere når de har vært i bedriften i andre sammenhenger. Det har vært behov for mye oppfølging i enkelte saker - i noen tilfeller trengtes nesten daglig kontakt. Det har samtidig nesten ikke vært henvendelser fra arbeidsgivere og/eller arbeidssøkere om behov for ekstraordinære møtepunkter.

Hvilke lærdommer kan trekkes fra oppfølgingen i prosjektet? For det første er det tydelig at oppfølgingen må rettes mot både deltakere og arbeidsgivere. For det andre bør ikke oppfølgingen avgrenses til på forhånd avtalte evalueringsmøter og -tidspunkter, særlig ikke når målgruppa er personer med sammensatte lidelser. I slike tilfeller handler det ikke primært om ”evalueringsmøter”, men om tett og langvarig oppfølging. For det tredje bør oppfølgingen av deltaker og bedrift ligge i forkant av eventuelle problemer som kan oppstå. Når arbeidsgivere eller deltakere først melder om behov for oppfølging, er det gjerne for sent.

I praksis betyr dette at prosjektet rent ressursmessig utfra oppfølgingsbehov, minst burde hatt samme nivå som i Arbeid med bistand, det vil si én tilrettelegger i heltid per 10-12 deltakere. Det er dessuten sannsynlig at en del av prosjektets deltakere har hatt enda større bistandsbehov enn hva som er vanlig i Arbeid med bistand – i alle fall om vi forutsetter at Arbeid med bistand får arbeidssøkere som er ferdig avklart før de kommer i tiltaket, noe som ikke alltid er tilfelle (Spjelkavik mfl 2003) (op.cit.).

## 5.2 Praksisplassordningen

Ett av delmålene i prosjektet var å utvikle en modell som sikrer tilbud om praksisplasser for unge, fysisk funksjonshemmede. Praksisperioden (hospiteringsperioden) i bedriftene er på inntil 2 år, men lengden vil variere avhengig av den enkelte arbeidssøker. Prosjektbeskrivelsen lister opp noen antatte suksesskriterier<sup>14</sup> for at praksisperioden skal være vellykket:

<sup>14</sup> Det er uklart hvor disse suksesskriteriene er hentet fra og om de skal forstås som retningslinjer for praksisperioden.

- Fysisk tilrettelegging av arbeidsplassen
- Tydelige avklarte arbeidsoppgaver og opplæring
- Fastsatte evalueringsmøter hver 8. uke de første 6. måneder, deretter hver 3. måned

Ifølge prosjektbeskrivelsen skulle deltakere som er ”reelle arbeidssøkere” tidlig motiveres og oppfordres til å være aktive jobbsøkere. Det skulle være et mål med praksisplassen at ”vedkommende får overgang til lønnsmidler med tilbud om fast ansettelse i hospiteringsbedriften”.

Prosjektet har hatt deltakere i 8 offentlige virksomheter og 6 private. I tre tilfeller har deltakeren fått en ordinær ansettelse, mens totalt 13 deltakere har eller har hatt praksisplasser. Alle tre ansettelsene er i offentlige bedrifter. Dette er i og for seg overraskende, fordi det har vist seg lettere å få fast ansettelse i privat sektor etter en praksisperiode, blant annet på grunn av systemhindringer i offentlig sektor (stillinger). Det gjelder også for andre målgrupper. I forbindelse med langvarig lønnsstilskudd for personer med kroniske lidelser og variert yteevne har det vist seg vanskelig å få fast ansettelse i offentlig sektor (Spjelkavik 2004). Lignende erfaringer har man med langtids sosialhjelpsklienter (Schafft & Spjelkavik 2006).

Effekten av praksisplassordningen kan slå ut i flere retninger. Vi ser at prosjektdeltakerne har fått anledning til å prøve seg i det ordinære arbeidslivet, prøve ut sin egen arbeidsevne, være en del av et arbeidsmiljø, vise seg fram overfor arbeidsgivere og kolleger, og å vise hva de kan. Samtidig har vi sett at en del deltakere har opplevd å ikke få utnyttet sin kompetanse, og vi har sett at arbeidsgivere ikke har stilt de samme krav til deltakere som til andre ansatte.

Vi har også sett at arbeidsgivere gjennom praksisplassordningen har ”oppdaget” deltakerens kompetanse, de har fått sjekket deltakerens arbeidsevne og fått anledning til å vurdere vedkommende som arbeidskraft. Arbeidsgivere og ansatte har gjennom praksisplassordningen fått anledning til å bli fortrolige med hva det vil si å ansette en funksjonshemmet arbeidstaker og å lære om hvilke virkemidler som finnes for å gjøre inkluderingen lettere. De har altså fått anledning til å oppdage hva den funksjonshemmede arbeidstakeren kan bidra med i jobben, hvilken kompetanse og evner vedkommende har, selv om det ikke nødvendigvis fører til ansettelse. På arbeidsplassen fungerer praksisperioden dermed slik at man kan bli tryggere i forhold til en deltakers faktiske kompetanse – eller motsatt, at det viser seg at deltakerens kompetanse ikke holder. Vi ser også at andre trekk ved enkelte deltakere er blitt tydeligere i løpet av praksisperioden. Noen arbeidsgivere har for eksempel ”oppdaget” trekk ved deltakeren av typen kognitive eller psykiske problemer, lite stabilitet osv.

Det argumenteres ofte for at oppfølgingen må rettes mot både arbeidstaker (deltaker) og arbeidsgiver, og at oppfølgingen er vel så viktig når jobbforholdet (eller praksisplassen) er etablert (ECON 2005, Spjelkavik mfl 2003). Vi ser i dette prosjektet at arbeidsgiverne er langt mer villige til å ta inn deltakere på praksisplass enn å ansette dem. Det samme fant vi i evalueringen av arbeidsmarkedssatsingen for sosialhjelpsmottakere (Schafft & Spjelkavik 2006). En del av deltakernes skuffelse over å ikke ha fått ansettelse etter praksisplass kan tyde på at oppfølgingen ikke har vært tilstrekkelig i forhold til forventninger.

Det kan være en sammenheng mellom arbeidsgivernes motiv for å ta inn funksjonshemmede på praksisplass og for å gi dem jobb videre. Det finnes ingen entydige grunner for arbeidsgivere til å



ansette eller ikke ansette yrkeshemmede eller funksjonshemmede,<sup>15</sup> heller ikke blant IA-bedriftene (ECON 2005b). I dette prosjektet har vi sett to ulike begrunnelser i bedriftene for å ta inn deltakere fra prosjektet: Det å hjelpe dem som står utenfor og det at bedriften har behov for arbeidskraft.

Det er verdt å merke seg at de som ikke har begrunnet deltakelsen med ”behov for arbeidskraft”, heller med et ønske om å hjelpe vedkommende, uttrykker mer negative erfaringer og de var mindre kjent med personenes forutsetninger før de begynte i praksis.

Praksisperioden i prosjektet var begrenset til 2 år, og senest etter 1,5 år skal det avklares med arbeidsgiver om det kan bli fast ansettelse for kandidaten. Den negative holdningen til det å ansette en deltaker etter en praksisperiode kan henge sammen med måten deltakeren (altså den funksjonshemmede arbeidssøkeren) er blitt formidlet eller ”markedsført” på. Dersom hovedfokuset har vært å formidle arbeidskraft og kompetanse, kan det tenkes at eventuelle problemer er blitt underkommunisert overfor arbeidsgivere. Dersom hovedfokuset har vært deltakerens behov for praksis, kan målet om en fast ansettelse ha blitt underkommunisert. Dette er sammenhenger som denne evalueringen naturligvis kun kan antyde, og som eventuelt må undersøkes nærmere.

Selv om IA-rådgiverne utvilsomt har gjort det de kunne, viser tilbakemeldingene fra en del av deltakerne og arbeidsgiverne at det ikke har vært nok, i alle fall ikke om målet var å få til flere overganger fra praksisplass til ansettelse. Mye tyder på at overgangen fra praksisplass til fast ansettelse – uansett hva som motiverer arbeidsgiverne i utgangspunktet – forutsetter en tett oppfølging av både deltaker og arbeidsgiver og at det fortløpende blir ”forhandlet” med arbeidsgiver i forhold til utsiktene for en ansettelse. IA-rådgiverne i prosjektet opplyser at de har ”forhandlet” med arbeidsgivere med sikte på å få til fast ansettelse, eventuelt med overgang med Lønnstilskudd. Slik ”forhandling” bør starte tidlig, og særlig bør vurdering i forhold til innhold av – og eventuelt fortsettelse av – en praksisperiode gjøres i forhold til kriterier som er helt klare for både arbeidsgiver og deltaker. Likedan bør oppfølgingen av deltakeren være så tett at man helst befinner seg i forkant av eventuelle problemer som kan oppstå.

Det kan tenkes at en mer entydig *metodisk* bruk av praksisplassordningen som ”integreert avklaring” bedre kunne ha synliggjort deltakerens faktiske kompetanse og arbeidsevne, og dermed også ha bidratt til å redusere arbeidsgivernes usikkerhet forbundet med det å skulle ansette den funksjonshemmede arbeidssøkeren. Dette kunne også ha bidratt til å dempe enkelte av deltakernes forventninger om fast ansettelse og gjort dem mer bevisst på utprøving av egen arbeidsevne på en ordinær arbeidsplass.

### 5.3 Virkemidler

Prosjektet hadde også som siktemål å utfordre etatenes bruk av virkemidler (økonomiske og ikke økonomiske) i det forebyggende arbeidet både for dem som fortsatt er i utdanning, og i overgangen mellom utdanning og arbeidsliv. De virkemidlene som er benyttet i prosjektet i perioden juli 2005 og ut 2006 er:

- Hjelpemidler under videregående opplæring (NAV Hjelpemiddelsentralen). Elever som fyller vilkår for yrkesrettet atføring har krav på hjelpemidler under skolegang (gjelder også i arbeidspraksis, lærekontrakt og opplæringskontrakt). Hvis man ikke fyller vilkårene

<sup>15</sup> Jf f eks Rosdahl & Uldall-Poulsen (2003) og Peck & Kirkbride (2001).

for yrkesrettet attføring, vil ansvaret ligge hos utdanningsinstitusjonen. I prosjektet er dette brukt i ett tilfelle.

- Tilskudd fra Fylkesmannen i Møre og Romsdal (VGO søker). Dette er søknad om ekstraordinært tilskudd til bedrifter som tar inn lærlinger med særskilt behov for tilrettelagt opplæring. Dekker ekstra personellressurs, innredning og tilrettelegging av fagprøven. I prosjektet er dette brukt i ett tilfelle.
- Hjelpemidler i arbeidslivet. Tilretteleggingsgarantien/ "Green-card" (NAV Hjelpemiddelsentral). Godt forarbeid og samarbeid av arbeidsgiver, arbeidstaker og begrunner, og rask og effektiv flyt av hjelpemidler er avgjørende for å lykkes hos arbeidsgiver. I prosjektet er dette brukt i ni tilfeller.
- Fadderordning (NAV Arbeid). Viktig virkemiddel for å få inn de som har behov for ekstra ressurser. Dette virkemidlet er brukt i to tilfeller i prosjektperioden.
- Funksjonsassistent. (NAV Hjelpemiddelsentralen). I prosjektet har én person hatt funksjonsassistent siden oktober 2005 (og fra mars 2007). Virkemiddelet skal egentlig brukes ved fast tilsetning, men det er gjort et unntak i denne saken.
- Lønnsstilskudd (NAV Arbeid). Delvis dekning av lønn og sosiale kostnader i 3 år. Benyttes dersom arbeidsgiver overtar lønnskostnader etter 3 år. I prosjektet er dette virkemidlet blitt benyttet for to deltakere. En av disse gikk over til fast stilling.
- Transport ved utdannings- og arbeidsreiser (NAV Trygd). Ved bruk av dette virkemidlet skal brukeren i utgangspunktet ha fast jobb, men der offentlig transport er vanskelig kan det likevel brukes. Virkemidlet kan ikke brukes der man har bil via Folketrygden, unntatt i tilfeller der man har bilen til langvarig (over 1 uke) reparasjon, utskifting m.m. Bruker må betal egenandel tilsvarende det man ville hatt i reiseutgifter. I prosjektperioden har én person på yrkesrettet attføring benyttet dette virkemidlet.
- Refusjon til bedriftshelsetjeneste (NAV Arbeidslivssenter). Dette virkemidlet kan brukes ved tilbakeføring i arbeidsliv. Ved NAV Arbeidslivssenteret opplyses det at dette virkemidlet brukes fortløpende, og at det i prosjektsammenheng er brukt i 2-3 tilfeller.
- Individstønnad/andre økonomiske ytelser knyttet til tiltaksgjennomføring. Alle deltakerne i prosjektet har fylt vilkår for yrkesrettet attføring.
- Arbeidsplassvurdering av fysio-/ergoterapeut (NAV Trygd). Folketrygden betaler til de som er godkjent. Dette virkemidlet er brukt i ett tilfelle der bedriften ikke hadde egen BHT-/HMS ordning.

De økonomiske virkemidlene som har vist seg å være spesielt effektive i dette prosjektet, har ifølge prosjektkoordinatoren vært: Fadderordningen, Hjelpemidler i arbeidslivet (Tilretteleggingsgarantien/"Green-card"), Funksjonsassistent brukt uten at arbeidsgiver har lønnsansvar, Lønnsstilskudd og Tilskudd fra fylkesmannen i Møre og Romsdal (ekstraordinært tilskudd til bedrifter som tar inn lærlinger med særskilte behov for tilrettelagt opplæring). Det må imidlertid påpekes at flere av disse virkemidlene, som f.eks. Lønnsstilskudd, er brukt i så liten grad at det er umulig å trekke noen generelle konklusjoner med tanke på hvilke som er mest effektive.

Prosjektkoordinatoren framhever også betydningen av de ikke-økonomiske virkemidlene:

- Systematisk oppfølging av arbeidsgiver
- Systematisk oppfølging av elev/arbeidssøker
- Systematiske evalueringer

- Klar ansvarsfordeling mellom NAV Arbeid, NAV Trygd, NAV Arbeidslivssenter og Videregående opplæring
- Klare individuelle mål for hver deltaker

Prosjektet har vist at gode støtteordninger for unge fysisk funksjonshemmede er tilgjengelige, og at det med forholdsvis enkle grep er mulig med rask og ubyråkratisk tilrettelegging i de tilfellene hvor det trengs. Dermed ser det ikke ut til at barrierene til yrkeslivet er uoverkommelige for denne målgruppa. Mange mestrer denne overgangen, og mange tar høyere utdanning.

Det som prosjektet har avdekket, er at de fysisk funksjonshemmede som møter de store barrierene, er de med sammensatte vansker og som har stort behov for bistand fra flere ulike hold.

Prosjektet har vist viktigheten av at både Videregående opplæring og NAV blir kjent med at det er elever i videregående skole som har slike spesielle og sammensatte bistandsbehov, og at det derfor er svært viktig å utforme og implementere samarbeidsrutiner som både sikrer identifisering av disse, at overgangen fra skole til arbeidsliv for disse elevene blir ivarettatt, og at nødvendig bistand blir gitt.

## 5.4 Rutiner for samarbeid

Prosjektet tok sikte på å hindre ”drop-out” etter endt utdanning ved at de unge skulle få ekstra oppfølging/støtte for å få innpass og tilrettelegging i arbeidslivet, slik at de kommer i posisjon for å vise sin kompetanse og derigjennom får arbeid. ”Denne oppfølgingen/støtte må skje i et helhetlig perspektiv hvor målet om arbeid er i fokus allerede under utdanningen,” heter det i prosjektbeskrivelsen. Ifølge prosjektbeskrivelsen skulle dette blant annet skje gjennom et samarbeid mellom videregående opplæring, høgskole, Aetat og trygdeetat.

Prosjektet har utviklet en samarbeidsrutine som har vært til høring i NAV Hedmark og Hedmark fylkeskommune/videregående opplæring, samt til orientering i Læringsmiljøutvalget v/ Høgskolen i Hedmark og FFO Hedmark.

I samarbeidsrutinen slås det fast at ”formålet er at elever med særskilte behov får den hjelp og støtte de har behov for i overgangen mellom skole og arbeidsliv” og at den gjelder for ”Videregående opplæring, NAV og virksomheter med og uten IA-avtale som stiller arbeidspraksisplass, opplæringsplass eller læreplass til disposisjon.” Ansvar for at rutinen følges legges til Videregående opplæring i Hedmark og NAV i Hedmark.

Den foreslåtte samarbeidsrutinen er blitt godt mottatt. Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO) Hedmark uttaler (5.12.06):

”FFO Hedmark slutter seg til samarbeidsrutinen uten endringer, og ber om at det blir stilt tilstrekkelige midler til rådighet både for VGO/videregående skole, NAV og arbeidsliv slik at elever med behov for utvidet bistand sikres en god overgang fra skole til arbeidsliv.”

Også Lokal ledergruppe Videregående opplæring (6.11.06) slutter seg til samarbeidsrutinen, med noen merknader vedrørende rutinenes varighet og evaluering: ”Det er gjort et bra og viktig arbeid på saksområdet. Varighet (3 år) og evaluering (etter 2 år) må inn i samarbeidsrutinen.” Den lokale ledergruppa viste også til ”at det er flere VGO-områder som er aktuelle for et NAV-samarbeid.

Konklusjon: Styringsgruppa får melding om at VGO ser behov for at en i ettertid har en helhetlig gjennomgang av eksisterende (utgåtte) samarbeidsavtaler med Aetat.”

NAV Hedmark (7.12.06) slutter seg også til samarbeidsrutinen, og slår fast at den skal legges til grunn for arbeidet opp mot målgruppen:

”NAV Hedmark ser denne samhandlingsrutinen som et godt verktøy i det forebyggende oppfølgingsarbeidet for å hindre ”drop out” skole - arbeidsliv. Implementering av rutinen vil skje ved at NAV Hedmark tar denne inn som en del av den samlede kompetansebyggingen som skal skje i etaten i 2007.”

En av de involverte prosjektaktørene kommenterer:

”(Jeg) håper at samarbeidsrutinen kan bidra til:

- at NAV får kjennskap til at det er folk med spesielle behov i videregående skole,
- at de får nødvendig og riktig bistand/oppfølging i overgangen mellom skole og yrkesliv,
- hindre at unge blir gående uten tilbud over lang tid,
- at kunnskap om den enkelte fra videregående skole vil bli overført NAV, bistandsyttere og arbeidsplass.”

Oppsummert kan det sies at prosjektet har utviklet tydeligere rutiner for samarbeid mellom ulike etater/områder i forhold til overgangsproblematikk skole/arbeidsliv for ungdom med utvidet bistandsbehov. Svak forankring i ledelsesnivåer og hos beslutningstakere kan skape problemer i forhold til implementering av samarbeidsrutinen. Spørsmålet er også om involverte etater har sterke nok incentiver til å iverksette rutinen. Kanskje kan brukerorganisasjonen FFO, som har vært representert i arbeidsgruppa, spille en viktig rolle som ”påtrykker” i forhold til NAV og VGO når det gjelder iverksetting av rutinen?

## 5.5 Oppsummerende konklusjoner

For flere av arbeidsgruppas medlemmer var det til å begynne med uklart hva som var prosjektets hensikt, og hva de som deltakere i arbeidsgruppa skulle bidra med. Det var ustabilitet i arbeidsgruppa og flere av medlemmene kommenterer at prosjektets forankring i virksomhetenes ledernivå har vært svak. Ulike faglige ståsteder i Aetat og trygdeetatens Arbeidslivssenter kan ha bidratt til svak framdrift i prosjektet. Et eget prosjektdirektiv la i langt større grad hovedfokuset mot utvikling av samarbeidsrutiner. Både prosjektdirektivet og NAV-reformen bidro til å gjøre prosjektet tydeligere for medlemmene i arbeidsgruppa.

De aller fleste deltakerne er svært fornøyd med prosjektet og den individuelle støtten de opplever å ha fått. Prosjektets hovedmetode i forhold til utprøving i arbeidslivet har vært bruk av praksisplasser. Så å si alle prosjektdeltakerne (13 av 15) har fått prøvd seg i det ordinære arbeidslivet, i all hovedsak på praksisplasser. Tre deltakere har fått ansettelse. Deltakerne har dermed fått anledning til prøve seg i arbeidslivet, avklare egen arbeidsevne i reelle omgivelser og å vise seg fram overfor arbeidsgivere. For arbeidsgivere har praksisperioden fungert slik at man er blitt tryggere i forhold til kandidatens arbeidsevne, stabilitet og kompetanse. Imidlertid har flere arbeidsgivere også fått erfare at kandidaten sliter med psykiske problemer og manglende stabilitet.

Prosjektets hovedmål var å rekruttere flere med fysisk funksjonshemming til ordinære arbeidsplasser. Målgruppa var unge, motiverte, fysisk funksjonshemmede i alderen 18-35 år med minst videregående skole. Det viste seg at mange av deltakerne hadde langt større behov for individuell og sammensatt bistand enn hva man antok i forhold til denne målgruppa. Prosjektet fikk dermed en stor utfordring i forhold til oppfølgingen av deltakere. Det var en svakhet at man ikke fikk på plass en tilrettelegger som ressurs- og kompetansemessig ville hatt langt bedre muligheter enn IA-rådgivere til å gi den type bistand og oppfølging som deltakere med sammensatte bistandsbehov trenger. Lærdommer i forhold til oppfølging av prosjektets målgruppe er blant annet at den ikke bør avgrenses til på forhånd avtalte evalueringsmøter. I forhold til en målgruppe av personer med sammensatte lidelser, handler det ikke primært om å gjennomføre "evalueringsmøter" med deltaker og arbeidsgiver til avtalt tid, men om fleksibel, tett og langvarig oppfølging. Oppfølgingen må ta sikte på å ligge i forkant av eventuelle problemer. Når arbeidsgivere eller deltakere melder om behov for oppfølging, er det gjerne for sent.

Arbeidsgivernes begrunnelser for å ta inn deltakere fra prosjektet på praksisplass har vært å hjelpe dem som står utenfor og at man hadde behov for arbeidskraft. De arbeidsgiverne som begrunnet praksisplassordningen med "et ønske om å hjelpe vedkommende", ser ut til å ha hatt mer negative erfaringer og var mindre kjent med deltakerens forutsetninger før praksisperioden begynte enn de arbeidsgiverne som begrunnet praksisplassordningen med "behov for arbeidskraft".

Bedriftene er stort sett godt fornøyd med det eksterne samarbeidet og den bistanden de har fått. Generelt var det slik at arbeidsplassene i utgangspunktet ikke var fysisk tilrettelagt, slik at de aller fleste måtte iverksette noen ekstra tiltak for at kandidaten skulle kunne arbeide i bedriften. Det har for det aller meste handlet om forholdsvis enkle tilpasninger og noe ekstrautstyr. Både bedrifter og deltakere har imidlertid uttrykt en del kritikk i forhold til Hjelpemiddelsentralen, som går ut på at det tar for lang tid å få hjelpemidlene på plass. Omlag halvparten av bedriftene rapporterer at ikke alt har fungert tilfredsstillende, men likevel er svært få av dem negative til å ta inn en funksjonshemmet igjen.

Prosjektet har vist at gode støtteordninger for unge fysisk funksjonshemmede er tilgjengelige, og at det med forholdsvis enkle grep er mulig med rask og ubyråkratisk tilrettelegging i de tilfellene hvor det trengs. Dermed ser det ikke ut til at barrierene til yrkeslivet er uoverkommelige for denne målgruppa. Mange unge fysisk funksjonshemmede mestrer denne overgangen, og mange tar høyere utdanning. Prosjektet har imidlertid tydelig avdekket at de som møter de største barrierene er de med sammensatte vansker og som har stort behov for bistand fra ulike hold.

Prosjektet har utviklet rutiner for samarbeid mellom ulike etater/områder i forhold til overgangsproblematikk skole/arbeidsliv for unge med utvidet bistandsbehov. Både NAV og Videregående opplæring har gjennomgått disse rutinene og i høringsuttalelser gitt klart uttrykk for ønske om implementering i det videre arbeidet med denne målgruppa. Forankringen av prosjektet og arbeidet med samarbeidsrutinen har vært svak i etatenes ledelsesnivå. Dette kan gjøre implementeringen av rutiner vanskelig. Brukerorganisasjonen FFO har stilt seg svært positiv til samarbeidsrutinen og bør kunne være en pådriver overfor NAV og VGO for å sikre at den blir iverksatt.

## Referanser

Bris nr 2, 2004. Oslo: Rikstrygdeverket

Cimera (2002): "The Monetary Benefits and Costs of Hiring Supported Employees: A Primer". *Journal of Vocational Rehabilitation* Vol 17 No 5 (23-32).

ECON (2005a): *Arbeidsmarkedstiltak i motbakke. En kvalitativ undersøkelse av Arbeid med bistand*. Rapport 2005-054. Oslo: ECON Analyse.

ECON (2005b): *16 IA-virksomheter to år etter*. ECON-rapport 2005-051.

Frøyland & Spjelkavik (2006): Individuell oppfølging. Forsøksprosjekt i Østfold. Oslo, Arbeidsforsknings-instituttet.

Kristiansen (1994): *Normalisering og verdsettning av sosial rolle*. Oslo, Kommuneforlaget.

Peck & Kirkbride (2001): "Why Businesses Don't Employ People with Disabilities". *Journal of Vocational Rehabilitation*, Volume 16, Number 2/2001 (71 – 75).

Rosdahl & Uldall-Poulsen (2003): *Lederne og det sociale engagement*. København: Socialforsknings-instituttet

Røttereng & Hillestad (2002): *Mennesket. Vårt viktigste råstoff*. Praxix Forlag.

Rush (1990): *Supported Employment. Models, Methods, and Issues*. Sycamore Publishing Company.

Sandvin (red) (1992): *Mot normalt? Omsorgsideologier i forandring*. Oslo, Kommuneforlaget.

Skøien, Hem & Tyrmi (2006): *Evaluering av Handicap-programmet ved Telenor*. Trondheim, SINTEF Helse: STF78 A06005.

Solheim (udatert): "En sjanse til....." *Deltakererfaringer fra SAVIS-prosjektet*. Underveisrapport. Høgskolen i Lillehammer. [http://www.hedmark.org/dt\\_singlearticle.aspx?m=131&amid=607](http://www.hedmark.org/dt_singlearticle.aspx?m=131&amid=607)

Spjelkavik mfl. (2003): *Yrkeshemmede i det ordinære arbeidslivet – inkludering gjennom Arbeid med bistand*. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.

Spjelkavik (2004). *Inkludering i arbeidslivet ved bruk av lønnstilskudd og oppfølging*. Underveisevaluering av Fleksibel jobb. Rapport 1/2004. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Schafft & Spjelkavik (2006). *På vei til jobb? Evaluering av arbeidsmarkedssatsingen for sosialhjelps-mottakere*. AFI-rapport 7/06. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Spjelkavik & Widding (2005): *Funksjonshemmet i arbeidslivet – fortsatt usynlig?* Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Wehman (ed) (2001): *Supported Employment In Business. Expanding the Capacity of Workers with Disabilities*. Training Resource Network.

## Vedlegg 1: Spørreskjema deltakere

1. Hvilken type funksjonshemming har du? Beskriv kort:

2. Har du fått jobb gjennom prosjektet?  Ja /  Nei

3. Har du fått den type jobb du ønsker deg?  Ja /  Nei /  Delvis  
Eventuell kommentar:

4. Hva slags type ansettelse har du (sett kryss):

- Ingen
- Praksisplass (begrenset midlertidig arbeidsforhold)
- Lærlingplass (fører til fagbrev)
- Opplæringsplass (fører til delkompetansebevis)
- Vanlig ansettelse
- Vikar
- Annet (Hva?) Beskriv kort:

→ Hvis du svarer "ingen" på dette spørsmålet, går du direkte til spørsmål nr. 8

5. Opplever du at din kompetanse svarer til bedriftens behov?  Ja /  Nei /  Delvis  
Eventuell kommentar:

6. Opplever du at din produktivitet svarer til bedriftens behov?  Ja /  Nei /  Delvis  
Eventuell kommentar:

7. Mener du at bedriften var kjent med dine forutsetninger og kompetanse ved oppstart?  Ja /  Nei /  Delvis  
Eventuell kommentar:

8. Hvordan vurderer du den hjelpen du har fått fra: (sett kryss)

	Veldig bra	Ganske bra	Ganske dårlig	Veldig dårlig	Uaktuelt
Videregående skole					
Arbeidslivssenteret					
Trygdeetaten					
Hjelpemiddelsentralen					
Aetat					

Eventuelle kommentarer:

9. Opplever du at det å delta i prosjektet bidrar/har bidratt til at du får en jobb?  Ja /  Nei  
Eventuell kommentar:

10. Hva vil du si har vært det viktigste for deg i prosjektet? Beskriv kort:

11. Er det noe som ikke har fungert tilfredsstillende i forbindelse med din deltakelse i prosjektet? Beskriv kort:

## Vedlegg 2: Spørreskjema arbeidsgivere

1. Hvor mange funksjonshemmede har bedriften tatt imot i forbindelse med prosjektet "Unge fysisk funksjonshemmede i arbeid" i Hedmark"? .....  
 Dette spørreskjemaet gjelder PERSON NR ...

2. Er bedriften:  offentlig /  privat (sett kryss)

3. Hvilken type funksjonshemming har vedkommende? Beskriv kort:

4. Hva har bedriften stilt til disposisjon for vedkommende:

- Praksisplass (begrenset midlertidig arbeidsforhold)
- Lærlingplass (fører til fagbrev)
- Opplæringsplass (fører til delkompetansebevis)
- Vanlig jobb
- Annet (Hva?) Beskriv kort:

5. Hva er bedriftens begrunnelse for å ta inn denne personen? Beskriv kort:

6. Hvilke virkemidler har vært tatt i bruk i forbindelse med denne personen (sett kryss):

Type virkemiddel	Ja	Nei	Vet ikke
Hjelpemidler under videregående opplæring (via Hjelpemiddelsentralen)			
Hjelpemidler i arbeidsliv (via Hjelpemiddelsentralen)			
Fadderordning (via Aetat)			
Funksjonsassistent (via Hjelpemiddelsentralen)			
Lønnstilskudd (via Aetat)			
Hjelpemidler ved lønnstilskudd			
Transport ved utdannings- og arbeidsreiser (via Trygdeetaten)			
Refusjon for Bedriftshelsetjeneste (Trygdeetat)			
Uførepensjon som lønnstilskudd			
Fritak ? for arbeidsgiverperioden			
Tilretteleggingstilskudd			
Annet (fyll inn nedenfor):			

Eventuelle kommentarer:

7. Har den aktuelle personen en vanlig arbeidskontrakt i bedriften?  Ja /  Nei

Hvis ja, har noen av de ovennevnte virkemidler vært spesielt viktige for å ansette vedkommende – i så fall hvilke?

Hvis nei, kan det bli aktuelt med fast ansettelse på sikt?  Ja /  Nei

Hvis nei, hva er begrunnelsen for å ikke ansette vedkommende? Beskriv kort:

8. Svarer denne personens kompetanse til bedriftens behov?  Ja /  Nei /  Delvis  
 Eventuell kommentar:

9. Svarer personens produktivitet til bedriftens behov?  Ja /  Nei /  Delvis  
 Eventuell kommentar:

10. Var bedriften kjent med personens forutsetninger og kompetanse ved oppstart?  
 Ja /  Nei /  Delvis  
 Eventuell kommentar:

11. Når det gjelder denne personen - hvordan vurderer bedriften samarbeidet med (sett kryss):

	Veldig bra	Ganske	Ganske	Veldig	Uaktuelt
--	------------	--------	--------	--------	----------



		bra	dårlig	dårlig	
Videregående skole					
Arbeidslivssenteret					
Trygdeetaten					
Hjelpemiddelsentralen					
Aetat					

Eventuell kommentar:

12. Når det gjelder denne personen - Er bedriften fornøyd med den eksterne oppfølgingen?  Ja /  Nei

Eventuell kommentar:

13. Har det å ta inn denne personen i bedriften hatt noen positiv eller negativ betydning for arbeidsmiljøet? Beskriv kort på hvilken måte:

14. Er det noe som ikke har fungert tilfredsstillende i forbindelse med at bedriften har tatt inn vedkommende? Beskriv kort:

## Vedlegg 3: Intervjuguider, gruppeintervju deltakere og arbeidsgivere

### Intervjuguide, gruppeintervju deltakere

1. Fortell om hvordan dere kom i kontakt med prosjektet
2. Hvem er prosjektets målgruppe
3. Alle dere er eller har vært i arbeid i forbindelse med prosjektet - fortell om arbeidet ditt
4. Er dere fornøyd med prosjektet - hva har eventuelt ikke fungert bra
5. Hvor mener du at du er om 3 år med tanke på arbeidssituasjonen

### Intervjuguide, gruppeintervju arbeidsgivere

1. Fortell om deltakeren fra prosjektet som du har i din bedrift
2. Hvordan kom deltakeren inn i bedriften
3. Tilrettelegginger
4. Erfaringer – vurdering av deltakerens arbeidsinnsats
5. Erfaringer – vurdering av oppfølging og støtteordninger
6. Vurdering i forhold til ansettelse

## Vedlegg 4: Optional summary

### English summary

This project in Hedmark County lasted from July 2005 until the end of 2006. The project was coordinated by the county Centre for Inclusive Worklife and was carried out in co-operation with the Employment Service, the Social Security Service, the Secondary School Education, the Norwegian Federation of Organisations of Disabled People, the Confederation of Trade Unions and Employers' Association. The target group was young, physically disabled people aged between 18 - 35 years with minimum secondary school education. The main goal of the project was to include more people with physical disabilities into ordinary work places. As part of the Norwegian Inclusive Worklife project, the project in Hedmark aimed to motivate enterprises that had signed up the Inclusive Worklife project to make available Work Experience Placements to the project's target group that would last for two years.

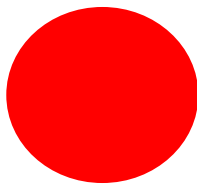
The evaluation shows that at the initial stages of the project it was not very clear what was its purpose and there was uncertainty of what the contributions from members of the project group were supposed to be. The project's senior management level support was weak and there were differing viewpoints in the co-operating public services, which may have slowed down the development of the project. A further project instruction was issued which had a sharper focus on the development of routines and systems among co-operating services. This made the project's objective clearer to all stakeholders.

The main method for project participants to enter the open labour market was through Work Experience Placements. The evaluation shows that most of the participants as well as the employers were very satisfied. Thirteen out of fifteen disabled participants have accessed the labour market, mainly through Work Experience Placements, and 3 of the participants have secured a regular job contract. The participants have therefore been given the opportunity to try to work, and to test their own work skills in real job surroundings and have made themselves visible to employers. The Work Experience Placements have made it easier for employers to judge participants regarding work ability, stability and competence. During the Placements several employers also discovered job weaknesses of the participants; and therefore the Work Experience Placement revealed the need for more individual follow up. The evaluation suggests that a job coach with responsibility, resources and competence for individual follow would have better opportunities than an Inclusive Work Life adviser to provide adequate support for participants with complex needs.

The project has shown that relevant work place adjustments for young physically disabled people were available and that prompt practical adjustments were possible when required. However, the project has revealed that the participants that faced the biggest barriers were those with more complex problems and they required a variety of support from different sources.

The project has developed systems for co-operation between different public services to deal with problems of transition between school and work life for young people with extended need of support. Both public services (NAV) and Secondary School Education have approved that these routines be implemented for the continuous work with this target group.





# Arbeidsforskningsinstituttet

## OM AFI:

AFI er et tverrfaglig samfunnsvitenskapelig forskningsinstitutt. Instituttet skal medvirke til verdiskapning, god tjenesteyting og godt arbeidsmiljø og styrke betingelsene for læring, medvirkning og omstilling i offentlig og privat sektor. Instituttet legger vekt på forsknings- og utviklingsarbeid i samarbeid med brukerne.

## HVORDAN SKAFFE MER INFORMASJON?

### **Instituttet utgir:**

AFIs skriftserie: Teoretiske og metodiske bidrag. Serien henvender seg til forskere og brukere.

AFIs rapportserie: Rapporter fra oppdragsprosjekter

AFIs notatserie: Underveisrapporter, mindre prosjektrapporter, artikler som har krav på offentlig tilgjengelighet.

AFIs serie for hovedfagsoppgaver:

Hovedfagsoppgaver knyttet til instituttets forskning.

Publikasjoner kan bestilles via AFIs hjemmeside på Internett eller direkte fra instituttet.

Postboks 6954 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO  
Besøksadresse:  
Stensbergg. 25

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