

# Overgang studier – arbeidsliv

- et samarbeidsprosjekt rettet mot  
studenter med tilretteleggingsbehov  
ved NTNU og HiST

## Sluttrapport

August 2006 – desember 2008





## INNHold

SAMMENDRAG .....	5
1. Bakgrunn og målsetting for prosjektet.....	8
1.1 Utgangspunkt for prosjektet .....	8
1.2 Målgruppen for prosjektet .....	11
1.3 Hovedmål for prosjektet.....	11
1.4 Hvilke resultater forventes? .....	13
2. Organisering av prosjektet.....	14
2.1 Eierskap og lokalisering .....	14
2.2 Prosjektets styringsgruppe .....	15
2.2.1 Overordnet målsetting for styringsgruppen.....	15
2.2.2 Mandat for styringsgruppen .....	15
2.3 Referansegruppe.....	16
3. Aktivitet og fremdrift .....	18
3.1 Arbeidsmetodikk .....	19
3.1.1 Individuell oppfølging .....	19
3.1.2 Karriereveiledning .....	19
3.1.3 Kartlegging av tilretteleggingsbehov .....	20
3.1.4 Bedriftskontakt .....	21
3.1.5 Praksisplass.....	21
3.1.6 Lønnstilskudd.....	21
3.1.7 Oppfølging i samarbeid med andre relevante aktører .....	21
4. Erfaringer .....	22
4.1 Betydningen av nettverk .....	22
4.2 Egne barrierer .....	23
4.3 Holdninger hos arbeidsgiverne .....	25
4.4 Halvparten med psykiske problemer .....	26

5. Historier .....	28
5.1 Historien til A .....	28
5.2 Historien til B .....	29
5.3 Historien til C .....	30
5.4 Bedriften .....	30
6. Dokumentasjon og resultater.....	33
7. Avsluttende kommentarer.....	35
7.1 Har prosjektet nådd sine mål? .....	35
7.2 Prosjektets styrker og svakheter .....	35
7.3 Veien videre.....	37

## Sammendrag

“Overgang studier – arbeidsliv” har vært et samarbeidsprosjekt mellom NTNU, Høgskolen i Sør-Trøndelag (HiST), NAV Sør-Trøndelag og Gjensidige Forsikring. Prosjektet har hatt som formål å utvikle gode metoder for å bistå studenter med funksjonsnedsettelse ved NTNU og HiST i overgangen mellom studier og arbeidsliv.

Bakgrunnen for dette prosjektet har vært et ønske om å identifisere barrierer, utvikle virkemidler og iverksette tiltak som gir studenter med funksjonsnedsettelse like vilkår som andre til å ta del i yrkeslivet etter endt utdanning. Hovedmålsetting i prosjektperioden har vært å bidra til at prosjektets deltakere får relevant arbeid eller arbeidspraksis etter endt utdanning. Et annet hovedmål har vært at erfaringene prosjektet gir, skal bidra til å øke veiledningskompetansen hos utdanningsinstitusjonene med hensyn til utfordringer og muligheter i overgangen til jobb.

Deltakelse i arbeidslivet er, til tross for økt fokus på inkluderende arbeidsliv, fortsatt ingen selvfølge for mennesker med funksjonsnedsettelse. I intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv, som ble undertegnet av myndigheter og partene i arbeidslivet i 2001, er inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne ett av hovedmålene. Det er derfor et tankekors at andelen sysselsatte med funksjonsnedsettelse ikke har økt vesentlig siden intensjonsavtalen trådte i kraft.

Ved utgangen av 2008 har 31 personer benyttet seg av prosjektets tilbud om veiledning i overgangen fra studier til jobb. Mange har hatt tett oppfølging over en lengre tidsperiode, andre har ønsket råd i forbindelse med konkrete søknader eller jobbintervju og dermed benyttet tilbudet mer sporadisk. Det har i tillegg vært flere enkelthenvendelser på e-post eller telefon med spørsmål rundt konkrete problemstillinger.

Erfaringer viser at mange usikre på hva slags jobb de kan få ut i fra de helsemessige begrensninger de har. Hvor mye skal en ta med om begrensninger og tilretteleggingsbehov i en jobbsøknad og hva kan en forvente at en potensiell arbeidsgiver vil spørre om? Det er også mye usikkerhet rundt eventuell tilrettelegging, hva en har krav på og hvor en kan få hjelp.

Manglende jobberfaring under studiene gir et dårligere utgangspunkt når studiene er over. En har gjerne mindre kunnskap om arbeidsmarkedet, overvurderer eller

undervurderer egne begrensninger og mangler erfaring med det å være i et arbeidsmiljø og ha kolleger. Muligheten for å få prøvd seg i en sommerjobb eller praksisperiode i løpet av studietiden er derfor ekstra viktig for unge med funksjonsnedsettelse. Det er gjerne gjennom sommerjobbene en først kommer inn i arbeidslivet og lærer hvordan det fungerer. Praksisen fra en sommerjobb kan være utrolig viktig når man etter endt utdanning skal ut i arbeidslivet på permanent basis.

Prosjektet har gitt noen nyttige erfaringer med hensyn til veiledning i overgangen fra studier til jobb. For å kunne gi en god veiledning for denne gruppen studenter er det avgjørende at studieveiledere og karriererådgivere har kunnskap både om arbeidsmarkedet og hjelpeapparatet. Det er viktig at disse studentene får hjelp til å fokusere på faktorer som kompetanseavklaring, jobbønsker og jobbmuligheter, arbeidsmarkedsforståelse og ikke minst jobbsøketeknikk.

Det bør være et mål å nå studentene tidlig i studieforløpet, ikke minst for å betone viktigheten av å tilegne seg jobberfaring gjennom sommerjobber eller praksisperioder.

På mange måter oppleves gruppen med psykiske problemer som usynlig i universitets- og høyskolemiljøet. Denne type problematikk kan være spesielt vanskelig å håndtere i miljø med store krav til faglig og sosial kompetanse. Samtidig ser vi også at det er fullt mulig å "gjemme seg bort" gjennom et langt studium hvor kravene til oppmøte og deltakelse er få utenom selve eksamen. Det er også i denne gruppen det har vært flest med behov for langvarig oppfølging og veiledning og som har krevd mest tid og ressurser.

Arbeidsgiverne prosjektet har vært i kontakt med, har stort sett vært positive med tanke på arbeidspraksis. En forutsetning har imidlertid vært at de har kunnet tilby reelle arbeidsoppgaver og at de får hjelp med tilrettelegging og oppfølging. Det er mye usikkerhet forbundet med å ta inn personer med tilretteleggingsbehov og selv om mange er positive til å ta inn personer på arbeidspraksis, ligger det en utfordring i å få praksisplassen til å munne ut i en fast tilknytning til arbeidslivet. Det har også vist seg tyngre å få praksisplass til personer med behov for mer omfattende tilrettelegging på arbeidsplassen.

Ut i fra de hovedmålsettinger som var beskrevet i prosjektbeskrivelsen, må prosjektet sies å ha nådd sine mål. I løpet av prosjektperioden har 22 av deltakerne vært i jobb eller praksis. Fjorten av disse har hatt lønnet arbeid i løpet av perioden.

Det har imidlertid vist seg tyngre å rekruttere personer inn i prosjektet enn forutsatt. Særlig i første del av prosjektperioden ble det lagt stor vekt på informasjon ut til aktuelle samarbeidspartnere og tilgrensende tjenester. "Drahjelpen" fra NAV og utdanningsinstitusjonene har vært mindre enn forventet. Det er NTNU Studentservice som har rekruttert flest deltakere inn i prosjektet. Antallet rekruttert via NAV er lavt. Med tanke på det store antall personer på yrkesrettet attføring som er studenter ved NTNU eller HiST, burde flere vært rekruttert via NAV arbeid.

Dersom dette skal utvikle seg til å bli et godt tilbud for de studentene som trenger det, må tilbudet integreres som en naturlig del av Karrieretjenesten ved utdanningsinstitusjonene. Det er viktig at denne type tilbud oppleves som en del av det ordinære tilbudet som rettes mot alle studenter. En egen "karrieretjeneste" for studenter med tilretteleggingsbehov vil oppleves som stigmatiserende. Videre vil det være naturlig å ha et tett samarbeid med rådgivningstjenesten for studenter med funksjonsnedsettelse. Ideelt sett burde det jobbes parallelt med tilrettelegging i studietiden og overgang til jobb. På denne måten vil en nå studentene på et tidligere tidspunkt og få en mer helhetlig tilrettelegging inn, gjennom og ut av studiene.

# 1 Bakgrunn og målsetting for prosjektet

## 1.1 Utgangspunktet for prosjektet

Deltakelse i arbeidslivet er, til tross for økt fokus på inkluderende arbeidsliv, fortsatt ingen selvfølge for mennesker med funksjonsnedsettelse. Offentlige utredninger og rapporter har identifisert ulike "funksjonshemmende barrierer" både når det gjelder utdanning og arbeid.<sup>1</sup> Konklusjonen er at mangelfull tilrettelegging i samfunnet gir manglende suksess på dette området.

I intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv, som ble undertegnet av myndigheter og partene i arbeidslivet i 2001, er inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne ett av hovedmålene.

### Delmål 2: Rekruttere personer med redusert funksjonsevne

*"Med utgangspunkt i målet om å tilsette langt flere med redusert funksjonsevne, dvs.*

*a) personer i virksomheten som har eller får redusert funksjonsevne og som virksomhetene har et hovedansvar for å ivareta, med støtte fra myndighetenes virkemidler, og*

*b) personer utenfor virksomheten som har redusert funksjonsevne, og som det i hovedsak er myndighetenes ansvar å ivareta, med bistand fra virksomhetene er hovedfokus å forebygge at mottakere av korttidsytelser går over på varige, passive trygdeytelser."*

Med avtalen ønsker en blant annet å sikre rekrutteringen av personer med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet.

I følge Statistisk sentralbyrås AKU-undersøkelse (2. kvartal 2008), ønsker så mye som 30 % (92 000) av 304 000 ikke-sysselsatte funksjonshemmede arbeid. I 2. kvartal 2007 oppga 63 000 eller 21 % i denne gruppen at de ønsket arbeid. Antallet som ønsker seg arbeid er stigende mens andelen i arbeid holder seg konstant.

Befolkningen 15-66 år	I alt	Menn	Kvinner
Personer med funksjonsnedsettelse	45,30 %	47,90 %	43,20 %
Hele befolkningen	77,30 %	80,20 %	74,40 %

Tall fra SSB 2. kvartal 2008

<sup>1</sup> Blant annet ECON-rapport 2003:9, Stortingsmelding 40 (2002-2003), NOU2002:22

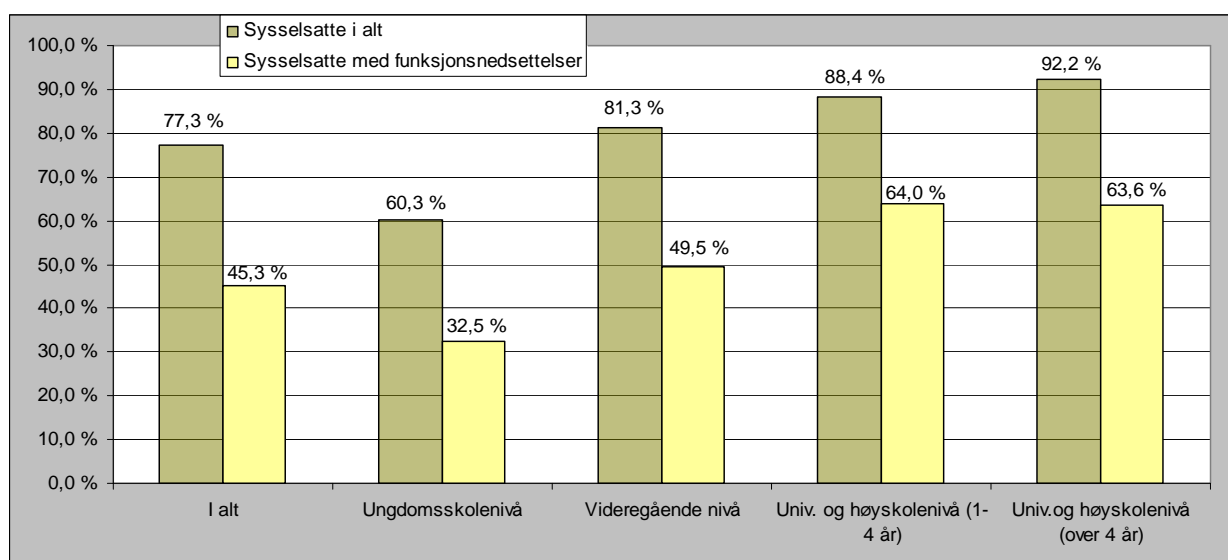


Det er et tankekors at andelen sysselsatte med funksjonsnedsettelse ikke har økt vesentlig siden intensjonsavtalen trådte i kraft.

Det er videre et grunnleggende mål i utdanningspolitikken at alle skal ha lik rett til utdanning og de senere årene har stadig flere med funksjonsnedsettelse gjennomført utdanning på universitets- og høyskolenivå.

Forskning har vist at for mange med funksjonsnedsettelse og tilretteleggingsbehov er høy kompetanse inngangsbilletten til arbeidsmarkedet. Høyere utdanning er derfor et viktig virkemiddel for å få flere med funksjonsnedsettelse ut i jobb. Forholdene må legges til rette slik at personer med nedsatt funksjonsevne får samme muligheter som andre til å gjennomføre høyere utdanning.

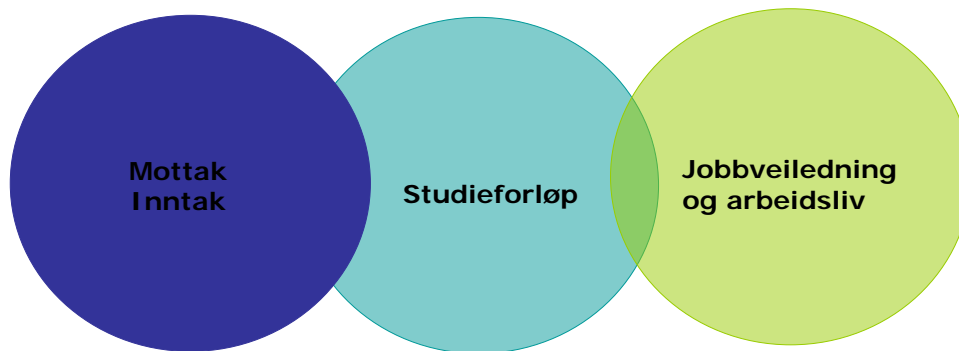
Figuren viser hvordan andelen i arbeid stiger med høyere utdanning.



Tall fra SSB 2. kvartal 2008.

Universitets- og høyskoleloven slår fast at utdanningsinstitusjonene har ansvar for å utvikle et helhetlig læringsmiljø basert på begrepet universell utforming<sup>2</sup>, og de senere årene har utdanningsinstitusjonene arbeidet for å etablere ordninger som gjør høyere utdanning tilgjengelig for alle.

<sup>2</sup> *Universell utforming* eller *universell design* vil si at produkter og omgivelser er utformet på en slik måte at de kan brukes av alle mennesker, i så stor utstrekning som mulig og uten behov for spesiell tilpasning.



Opptak – mottak – studier og arbeidsliv er faser alle studenter må i gjennom. Det viser seg at studenter med tilretteleggingsbehov gjerne møter ekstra utfordringer i alle stadier og at overgangen mellom de ulike fasene kan være spesielt utfordrende.

Rådgivningstjenesten for studenter med funksjonsnedsettelse ved NTNU og HiST har registrert at flere av studentene med tilretteleggingsbehov opplever overgangen fra studier til jobb som vanskelig.

Ved utdanningsinstitusjonene tilbys det jobbsøkerkurs og kurs i intervjueteknikk ved overgangen til arbeid. Erfaringene viser imidlertid at denne gruppen studenter ofte har behov for mer bistand i denne fasen. Det at mange studenter med funksjonsnedsettelse opplever overgangen til arbeid som vanskelig medfører økt behov for ulike typer av tiltak.

Det har blitt understreket at utdanningsinstitusjonene bør ta et ansvar i denne situasjonen. I Stortingsmelding 40 (2002-2003) står det blant annet:

*"For å lette overgangen mellom utdanning og arbeid må det i større grad fokuseres på utdanningsinstitusjonenes rolle. Utdanningsinstitusjonene kan gjennom rådgivningstjenesten og/eller karrieresentrene utvikle et tverrsektorielt samarbeid hvor også Aetat kan inngå (...)"<sup>3</sup>*

På denne bakgrunn startet prosjektet "Overgang studier – arbeidsliv" opp i august 2006. Prosjektet har vært et samarbeid mellom NTNU, HiST, NAV Sør-Trøndelag og Gjensidige Forsikring.

---

<sup>3</sup> Stortingsmelding 40: Nedbygging av funksjonshemmende barrierer (s.50)

## **1.2 Målgruppen for prosjektet**

Bakgrunnen for dette prosjektet har vært et ønske om å identifisere barrierer, utvikle virkemidler og iverksette tiltak som gir studenter med funksjonsnedsettelse like vilkår som andre til å ta del i yrkeslivet etter endt utdanning. Prosjektets intensjoner er sammenfallende med IA-avtalens delmål 2 om å tilsette flere personer med redusert funksjonsevne. Delmål 2 er langt på vei sammenfallende med arbeidsmarkedspolitikken mål i arbeidet for yrkeshemmede. Yrkeshemmede har derfor vært en viktig målgruppe for prosjektet.

Målgruppen har vært på individnivå: studenter eller tidligere studenter fra NTNU og HiST med funksjonsnedsettelse.

Det har vært ønskelig å nå studenter med forskjellige former for funksjonsnedsettelse, blant annet fordi de forskjellige gruppene vil møte ulike utfordringer når det gjelder deltakelse i yrkeslivet. Yrkesdeltakelsen varierer også sterkt mellom ulike grupper med funksjonsnedsettelse. Målgruppen har omfattet:

- synshemmede
- hørselshemmede
- personer med sammensatte lidelser
- personer med psykiske problemer
- dyslektikere
- personer med muskel- og skjelettplager

Det var i utgangspunktet et ønske at alle gruppene burde være representert og at det totale antallet som følges over tid ikke ble større enn om lag 20 personer.

Studentene skulle rekrutteres fra NAV, NTNU og HiST, blant annet studenter tilknyttet institusjonenes rådgivningstjenester for funksjonshemmede.

## **1.3 Hovedmål for prosjektet**

Hovedmålsetting i prosjektperioden har vært å bidra til at prosjektets deltakere får relevant arbeid eller arbeidspraksis etter endt utdanning. I tillegg ble det tidlig i prosjektperioden klart at man også burde fokusere på sommerjobber, da det viste seg at flere av de som kontaktet prosjektet totalt manglet erfaring på arbeidsmarkedet.

Et annet hovedmål har vært at erfaringene prosjektet gir skal bidra til å øke veiledningskompetansen hos utdanningsinstitusjonene med hensyn til utfordringer og muligheter i overgangen til jobb.

Gjennom dette arbeidet kan en også oppnå en del "spinnoffs". Som for eksempel:

- dokumentere og identifisere barrierer for overgangen mellom høyere utdanning og arbeidsliv
- avklare den enkeltes funksjonsnivå
- øke kunnskapen om bedrifter når det gjelder
  - hvilken kunnskap bedriftene har om tilrettelegging i arbeidssituasjonen
  - hvilke holdninger som finnes blant arbeidsgivere mht arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse
  - hva arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse bør gjøre i søknadsprosessen for å bli valg til tross for behovet for tilrettelegging
- øke kompetansenivået innad i bedriftene om det å arbeide med en funksjonsnedsettelse
- informasjon om de muligheter som ligger i en samordnet bistand om tilrettelegging av arbeidsplassen kan skape trygghet både hos arbeidsgiver og arbeidssøker

**I prosjekts oppstart ble følgende hovedmål fastsatt:**

- å bidra til at studentene som deltar får relevant arbeid og/eller arbeidspraksis etter endt utdanning
- å øke veiledningskompetansen hos utdanningsinstitusjonene om utfordringer og muligheter i overgangen til jobb.
- å øke kunnskapen om overgangen fra høyere utdanning til jobb for personer med nedsatt funksjonsevne.

#### **1.4 Hvilke resultater forventes?**

Et målbart resultat vil være å undersøke hvor mange av prosjektdeltakerne som faktisk får jobb, sommerjobb eller arbeidspraksis. I tillegg vil prosjektet kunne gi en mer systematisert kunnskap omkring forhold som begrenser mulighetene for arbeid for personer med funksjonsnedsettelse etter høyere utdanning, og hvilke faktorer som initierer til yrkesdeltakelse.

Rådgivningstjenesten for studenter med funksjonsnedsettelse og Karrieretjenesten vil gjennom erfaringene fra prosjektet få økt kunnskap om hvilke faktorer som kan lette overgangen fra studier til arbeid for denne gruppen.

## 2 Organisering av prosjektet

### 2.1 Eierskap og lokalisering

Prosjektet eies av NAV Sør-Trøndelag, NTNU og HiST. I tillegg er Gjensidige Forsikring en bidragsyter i prosjektet. Under følger en kort beskrivelse av samarbeidspartnere og eierne bak prosjektet:

#### Høgskolen i Sør-Trøndelag (HiST)

- har en egen rådgivningstjeneste for studenter med funksjonshemming
- deltok i Lucas-samarbeidet
- har relevante fagmiljø og utdanningstilbud
- har bidratt med kompetanse og økonomiske ressurser
- har nå startet karriereveiledning

#### NTNU

- har en egen rådgivningstjeneste for studenter med funksjonshemming
- er nasjonal pådriver innenfor universitets- og høgskolesektoren på området
- deltok i Lucas-samarbeidet
- har relevante fagmiljø og utdanningstilbud
- har bidratt med kompetanse og økonomiske ressurser
- egne karriererådgivere som har bidratt aktivt i prosjektet

NTNU har en rolle som "nasjonal pådriver" innenfor universitets- og høgskolesektoren når det gjelder funksjonshemmede i høyere utdanning, og har lange tradisjoner for å arbeide spesifikt og målrettet for å gjøre utdanning tilgjengelig for funksjonshemmede (Rådgivningstjenesten for studenter med funksjonshemming og prosjektet LINK).

#### NAV

- bistår prosjektet med kompetanse i forhold til tilrettelegging for den enkelte i forhold til arbeidslivet
- bistår enkeltstudentene i prosjektet med yrkesveiledning gjennom ordinære kanaler og bistår prosjektet med rapportering om tiltak og effekter
- bistår den enkelte i arbeidssøkerprosessen
- bistår prosjektet med informasjon om arbeidsmarkedet, aktuelle resultat av tiltak og forsøk som er gjennomført for denne målgruppen
- bistår i utforming av oppfølgingsmetodikk der det synes aktuelt

## Gjensidige Forsikring

- lang erfaring vedrørende rehabilitering av funksjonshemmede (skadelidte)
- deltok i Lucas-samarbeidet
- har bidratt med kompetanse om bedriftskultur og bedriftenes tilnærming til problemstillingene

Lucassenteret ble i 2002 etablert som et samarbeidsprosjekt mellom NTNU, HiST, SiT og Gjensidige Forsikring under betegnelsen "Forum for tilgjengelighet". Formålet var å samarbeide om rådgivning til studenter med funksjonshemming.

Prosjektet "Overgang studier – arbeidsliv" ble ved oppstart lokalisert på Lucassenteret sammen med prosjektet "Sit Råd"<sup>4</sup> og rådgiver for studenter med funksjonsnedsettelse ved HiST. Våren 2008 ble det besluttet at HiST, NTNU og SiT ikke ønsket å videreføre et samarbeid om Lucas. Konsekvensen av dette ble at de ulike tilbudene ble plassert på andre arenaer på ulike campus. Prosjektet "Overgang studier – arbeidsliv" ble fra 1. april 2008 lokalisert i Seksjon for Studentservice sine lokaler på Gløshaugen, NTNU.

## 2.2 Prosjektets styringsgruppe

Styringsgruppen har fungert som en ressursgruppe gjennom å komme med innspill, kvalitetssikre og bidra til fremdrift i prosjektet.

### 2.2.1 Overordnet målsetting for styringsgruppen

Overordnet målsetting for styringsgruppen har vært å bidra til at prosjektet sikres den nødvendige fremdrift og måloppnåelse i henhold til intensjonen med prosjektet.

### 2.2.2 Mandat for styringsgruppen

- Styringsgruppen skal være en aktiv samarbeidspartner for prosjektleder.
- Ivareta en god dialog gjennom jevnlig møter.
- Bidra med kunnskap og erfaring innenfor sine respektive fagfelt.
- Initiere, godkjenne og følge opp strategier og fremgangsmåter.
- Sørge for at prosjektets økonomiske rammer overholdes, samt bidra til utløsning av midler gjennom hele prosjektperioden
- Med bakgrunn i prosjektets tertialrapporter og årsrapporter sørge for videre rapportering til prosjektets eiere.

---

<sup>4</sup> Studentsamskipnaden i Trondheim startet i desember 2005 prosjektet Sit Råd. Hovedmål for prosjektet er økt mestring av studentlivet.

Prosjektleder rapporterer jevnlig til styringsgruppen. Leder for styringsgruppen rapporterer til Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Styringsgruppen gjennomførte månedlige møter i startfasen og gikk etter hvert over til to møter i halvåret.

Fra august 2007 har prosjektet hatt en person i arbeidspraksis i ca 40 % stilling.

### **2.3 Referansegruppe**

Rådet for studenter med funksjonshemming (RFSF) har fungert som en referansegruppe for prosjektet. Det har vært gjennomført flere møter med rådet i løpet av prosjektperioden. Prosjektet har presentert fremdrift og resultater og rådet har kommet med ulike innspill.

Frem til samarbeidet om Lucassenteret ble avsluttet ble prosjektet jevnlig presentert for senterets styringsgruppe.

Prosjektet har i tillegg hatt to referansegruppemøter med studieveiledere og studiekoordinatorer ved HiST.

Siden oppstarten i august 2006 er prosjektet presentert i en rekke ulike fora for innspill og tilbakemeldinger. Blant annet:

NAV Sør-Trøndelag:

- Hjelpemiddelsentralen
- Arbeidslivssenteret
- Fylkeskoordinator for psykiatrisatsingen
- Nettverksgruppe for psykiatri
- Koordinator for uføretrygd som lønnstilskudd
- NAV Jobbservice Trondheim
- Prosjekt "Samordning for spinalskadde" i Sør-Trøndelag
- Kontaktpersoner for tilretteleggingsgaranti i Sør-Trøndelag
- Saksbehandlere i NAV



Øvrige:

- Sit Helse - Psykososial tjeneste
- RFSF – Rådet for funksjonshemmede studenter ved NTNU
- HMS Seksjonen ved NTNU
- Sit Råd
- Rådgivningstjenesten for funksjonshemmede ved HiST
- NHO Trøndelag v/ regiondirektør
- NTNU VILL (Voksne i livslang læring)
- Studiedirektør ved HiST
- Fretex Midt Norge
- Norges Handikapforbund
- Karrieretjenesten ved NTNU
- Læringsmiljøutvalget (LMU) i NTNU
- Frontansatte i HiST
- Studieveiledere ved HiST
- Signo Midt Norge<sup>5</sup>
- 20+ prosjektet<sup>6</sup>

For å sikre kvalitet og fremdrift i prosjektet har innspill fra og samarbeid med disse aktørene vært svært verdifulle for prosjektet. Særlig i prosjektets første driftsår ble det brukt mye tid på å etablere kontakter med både eksterne og interne aktører innenfor tilgrensende tjenester.

---

<sup>5</sup> Stiftelsen har døve og døvblinde som har behov for tilrettelagte tiltak og tjenester som målgruppe.

<sup>6</sup> Mental Helse Sør-Trøndelag og KIM-senteret i Trondheim samarbeider om et prosjekt som handler om å tilrettelegge fritids og aktivitetstilbud for unge voksne mellom 18 - 40 år.

### 3 Aktivitet og fremdrift

Prosjektet har hatt en godt etablert styringsstruktur hvor samhandling med andre aktører innenfor tilgrensende områder er ivarettatt. Gjennom dette arbeidet har prosjektet knyttet til seg ulike ressurspersoner som har bidratt inn i prosjektet med råd og erfaringer.

Prosjektet er bekjentgjort og presentert gjennom ulike fora og publikasjoner<sup>7</sup> og har blitt gjennomgående godt mottatt. På Nasjonal konferanse om inkluderende læringsmiljø på Lillehammer i februar 2007 ble prosjektet presentert i en egen sesjon. Dette var den fjerde konferansen om inkluderende læringsmiljø og ble arrangert i samarbeid med Høgskolen i Lillehammer. På konferansen deltok 134 deltakere fra 33 høyere utdanningsinstitusjoner.

Prosjektet ble også presentert på seminaret "Arbetsmarknaden för unga personer med funktionshinder" i Stockholm 29. mars 2007. Seminaret var et arrangement i regi av Nordiska Handikappolitiska Rådet (NHR) og rådets sektornettverk for arbeidsmarkedsspørsmål. På seminaret ble det dokumentert at antall funksjonshemmede i arbeid har gått ned de siste årene, trass i høykonjunktur og en økning i den totale sysselsettingsfrekvensen i de nordiske landene.

I november i fjor ble prosjektet presentert på konferansen: "De beste hodene får ikke alltid bein å gå på". Konferansen ble arrangert av Likestillings- og diskrimineringsombudet og hadde ledere og personalmedarbeidere, tillitsvalgte, bedriftshelsetjeneste og verneombud, interesseorganisasjoner, fag- og forskningsmiljø som målgruppe.

Våren 2007 fikk prosjektet egen hjemmeside og flere har tatt kontakt med prosjektet på bakgrunn av informasjon på hjemmesiden.

**jobbklar.no**  
Overgang studie - arbeid

---

<sup>7</sup>. Blant annet; egen brosjyre og plakat, hjemmeside, Bladet Karriere, Universitetsavisa, Handikappnytt, dok.no, ntnu.no, hist.no, nav.no, universell.no, ldo.no, Student 08. Ulike deler av NAV-etaten, Sit Helse, RFSS, HMS seksjonen NTNU, Sit Råd, NHO Sør-Tr.lag, NTNU VILL, NHF, Signo, Bufdir., Læringsmiljøutvalget NTNU (LMU) Nordisk handicappolitisk råd, Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne, nasjonal konferanse om inkluderende læringsmiljø 2007. Referansegruppemøter med studieveiledere og studiekoordinatorer i HIST, Oppstartsmøte "Overgang studier – arbeid" i regi av Arbeids- og velferdsdirektoratet 25. oktober 2007, 21. november 2007 også på konferanse om inkluderende arbeidsliv i regi av likestillings- og diskrimineringsombudet.

Informasjonsmateriell er sendt alle saksbehandlere i NAV Sør-Trøndelag og studieveiledere ved NTNU og HiST i flere omganger, sist våren 2008. Brosjyrer er også hengt opp på informasjonstavler på alle campuser ved NTNU og HiST og ved alle NAVs kontorer i Trondheim.

**Er du klar for arbeidslivet?**

**...men synes overgangen fra studier til jobb er vanskelig?**

**NTNU**  
Det skapende universitet

**nctv**

**HØGSKOLEN I SØR-TRØNDELAG**

[www.jobbklar.no](http://www.jobbklar.no)

### **3.1 Arbeidsmetodikk**

#### **3.1.1 Individuell oppfølging**

Alle prosjektets deltakere har fått individuell oppfølging. For en stor del har de selv definert omfang og type bistand. For noen få har det vært tilstrekkelig med en enkelt samtale. For eksempel konkrete råd i forhold til bestemte jobber, utforming av søknad og cv eller hvordan en bør forberede seg til et jobbintervju. Andre, og langt de fleste, har hatt behov for en mer omfattende bistand i overgangen til arbeidslivet. Målet har hele veien vært å finne egnede arbeidsoppgaver og aktuelle arbeidsgivere ut i fra de interesser og evner den enkelte måtte ha.

#### **3.1.2 Karriereveiledning**

Mange i målgruppen har negative opplevelser som gjør at de sliter med dårlig selvtillit. Fokuset blir snarere på hvilke hindringer som ligger i veien for en yrkeskarriere, enn hva slags kompetanse en faktisk har. Det har derfor vært viktig med synliggjøring av

kompetanse og en større forståelse av hvilke krav som stilles på arbeidsmarkedet. Hva slags jobber kan jeg søke på? Har jeg annen kompetanse enn den rent utdanningsfaglige?

For mange har det vært vanskelig å se for seg konkrete jobber de kan søke på etter endt utdanning. De er usikre på egen kompetanse, eller har et altfor snevert bilde av hvilke jobber som kan være relevante. Noen få har nok også hatt et urealistisk bilde av hva slags jobber det er rimelig å forvente at de kan få. I den forstand at de færreste får drømmejobben med en gang.

Å være en god jobbsøker betyr blant annet å være rimelig trygg på egen kompetanse, skrive gode jobbsøknader å ha evne til og presentere seg selv på en overbevisende måte på jobbintervju. Det kan være utfordrende å fylle disse kravene, særlig dersom en aldri har vært i jobb.

De som ikke allerede hadde gjennomført kurs i jobbsøking eller intervjuteknikk ble oppfordret til å melde seg på kurs. Prosjektdeltakerne som ikke lenger var studenter ved NTNU eller HiST og dermed ikke hadde tilgang på disse kursene, fikk individuell veiledning.

Enkelte av prosjektets deltakere har opplevd jobbsøkeprosessen som frustrerende. Hvordan takler man stadige avslag på jobbsøknader? Det kan fort bli slik at en ser eventuelle avslag som et resultat av at man har et tilretteleggingsbehov. Dette kan også være tilfelle, men samtidig opplever de fleste å få avslag på jobbsøker. Dersom årsaken til avslaget handler om fordommer er det kanskje ikke en bedrift en ønsker å jobbe i likevel.

### **3.1.3 Kartlegging av tilretteleggingsbehov og synliggjøring av støtteordninger**

For noen har det vært nødvendig med tilrettelegging. Det har mer vært snakk om tilrettelegging i forhold til type arbeidsoppgaver og arbeidstid, enn dyre hjelpemidler og ombygging av arbeidsplassen. Der det har vært behov for mer omfattende tilrettelegging har arbeidet skjedd i tett kontakt med NAV/kommune.

Det har også omfattet veiledning og råd til arbeidsgiver om ulike støtteordninger til arbeidsgivere.

### **3.1.4 Bedriftskontakt**

Å kontakte en potensiell arbeidsgiver kan være en barriere. Det er ikke uvanlig å kvie seg for å ringe på en ledig stilling og for noen oppleves dette som en nesten umulig oppgave. Det er viktig å være grundig forberedt før man ringer, ha god kjennskap til bedriften og sin egen kompetanse.

I de fleste tilfellene der det har vært aktuelt med praksisplass tok prosjektet kontakt med bedriftene for å undersøke muligheten for arbeidspraksis. Det har også vært naturlig å delta på de første møtene med bedriften dersom prosjektdeltakeren har ønsket det.

### **3.1.5 Praksisplass**

Flere av deltakerne var såpass usikre på sin egen arbeidsevne at de ønsket å starte i arbeidspraksis. Praksisplass kan være en glimrende måte å tilnærme seg arbeidslivet på. En får en avklaring i forhold til egen arbeidsevne og en mykere start på yrkeskarrieren. I tillegg får en verdifull jobberfaring og muligheten til å dokumentere dette. Det betyr mye at en har jobberfaring på CV-en og en god referanse kan være utslagsgivende for om man senere får jobb eller ikke.

### **3.1.6 Lønnstilskudd**

Der hvor det er mulighet for varig arbeid kan det være et alternativ å tilby bedriften lønnstilskudd i en opplærings- eller avklaringsfase. Lønnstilskudd er ment å skulle motivere arbeidsgivere til å ansette arbeidssøkere på vanlige lønns- og arbeidsbetingelser. NAV kan gi bedriften tilskudd i en begrenset periode.

I dette prosjektet har lønnstilskudd vært et godt alternativ for noen av deltakerne. Blant annet har to av deltakerne fått lønnstilskudd i sin bedrift etter først å ha vært der i arbeidspraksis. I begge tilfeller er det gode muligheter for at vedkommende får fast jobb på ordinære vilkår når lønnstilskuddsperioden er over.

### **3.1.7 Oppfølging i samarbeid med andre relevante aktører**

Mange av deltakerne har tatt utdanning med støtte fra NAV. Det gjelder både yrkesrettet attføring og uføretrygd. For andre var det naturlig at de meldte seg som arbeidssøkere hos NAV etter at de tok kontakt med prosjektet, blant annet for å få tilgang på ulike stønader og støtteordninger. Der det var ønsket fra prosjektdeltakeren, deltok prosjektet på møter med NAV eller andre aktører innenfor hjelpeapparatet.

## 4 Erfaringer

Behovet for veiledning og tilrettelegging har i dette prosjektet variert fra person til person. For noen få har det vært tilstrekkelig med en enkelt samtale, for eksempel konkrete råd i forhold til bestemte jobber, utforming av søknad og cv eller hvordan en bør forberede seg til et jobbintervju. Det har vært viktig å gi rom både for disse studentene og for de som ønsker og har behov for, en mer omfattende bistand i overgangen til arbeidslivet.

Som nevnt tidligere er mange usikre på hva slags jobb de kan få ut i fra de helsemessige begrensninger de har. Hvor mye skal en ta med om begrensninger og tilretteleggingsbehov i en jobbsøknad og hva kan en forvente at en potensiell arbeidsgiver vil spørre om? Det er også mye usikkerhet rundt eventuell tilrettelegging, hva en har krav på og hvor en kan få hjelp.

Prosjektet har gitt noen nyttige erfaringer med hensyn til veiledning i overgangen fra studier til jobb. For å kunne gi en god veiledning for denne gruppen studenter er det avgjørende at studieveiledere og karriererådgivere har kunnskap både om arbeidsmarkedet og hjelpeapparatet. Det er viktig at disse studentene får hjelp til å fokusere på faktorer som kompetanseavklaring, jobbønsker og jobbmuligheter, arbeidsmarkedsforståelse og ikke minst jobbsøketeknikk.

### 4.1 Betydningen av nettverk

Mange av deltakerne i prosjektet hadde liten eller ingen arbeidserfaring og manglet derfor nettverk på arbeidsmarkedet. Det kan være ulike årsaker til dette. Noen har hatt nok med organisering av egen hverdag og studier, mens andre sliter med sosial angst og vegrer seg for å ta kontakt med potensielle arbeidsgivere. Det er lett å oppleve jobbsøkeprosessen som en barriere når en mangler erfaring med å skrive jobbsøknader. Kanskje har en heller ikke har et avklart forhold til egen kompetanse, eller hvilke jobber en kunne tenke seg å søke på.

Aetat publiserte i 2005 rapporten "Undersøkelse om rekruttering av arbeidskraft" (Rapport nr. 1/2005). Rapporten fastslår at bedriftene foretrekker å rekruttere arbeidskraft fra eget nettverk og at andelen utlyste stillinger ikke utgjør mer enn om lag 40 prosent av alle stillinger som besettes.

I sluttrapporten til prosjektet "Ban Vejen"<sup>8</sup> står det beskrevet hvordan mange unge med funksjonsnedsettelse har et nettverk som kun består av andre med funksjonsnedsettelse. Mange av disse vil også oppleve vansker med å komme seg inn på arbeidsmarkedet og nettverket vil derfor mangle både kunnskap om, og kontakt med, arbeidsmarkedet.

Manglende jobberfaring under studiene gir et dårligere utgangspunkt når studiene er over. En har gjerne mindre kunnskap om arbeidsmarkedet, overvurderer eller undervurderer egne begrensninger og mangler erfaring med det å være i et arbeidsmiljø og ha kolleger. Muligheten for å få prøvd seg i en sommerjobb eller praksisperiode i løpet av studietiden er derfor ekstra viktig for unge med funksjonsnedsettelse.

Det er gjerne gjennom sommerjobbene vi først kommer inn i arbeidslivet og lærer hvordan det fungerer. Praksisen fra en sommerjobb kan være utrolig viktig når man etter endt utdanning skal ut i arbeidslivet på permanent basis.

Flere av deltakerne fikk verdifull jobberfaring, større selvtillit og en bevisstgjøring med hensyn til egen kompetanse, ved å jobbe i sommermånedene.

*"Nå er jeg ferdig med sommerjobb hos XX. Tusen takk for hjelpen! :) Jeg trivdes veldig godt, det var veldig lærerikt. Jeg var neppe den beste kandidaten til akkurat den jobben - det var helt nytt for meg. De sa allikevel at de kanskje vil ha bruk for meg etter hvert. (...) Uansett, er jeg veldig glad for å ha fått mulighet til litt relevant jobberfaring."*

Har man et stort nettverk får man økt informasjon om arbeidslivet, tips om ledige jobber og verdifull informasjon som man kan bruke i en jobbsøknad. I tillegg til å få tips om muligheter betyr det mye at noen kan gi en anbefaling til en potensiell arbeidsgiver. I karriereøyemed er et godt nettverk utrolig viktig.

## 4.2 Egne barrierer

Det var flere av prosjektets deltakere som på bakgrunn av egne og andres opplevelser hadde en negativ holdning til arbeidsmarkedet. "Jeg kan søke på jobben, men det er sikkert ikke noe poeng". Et avslag ble da bekreftelsen på at en ikke var noe verdt som arbeidstaker. Kanskje har en gjennom livet opplevd større eller mindre nederlag som følge av sin funksjonsnedsettelse og vegrer seg for å søke på jobb fordi man da risikerer

---

<sup>8</sup> "Ban Vejen for ditt fremtidige job" er et dansk prosjekt gjennomført av De Samvirkende Invalideorganisationers Ungdom, med midler fra Arbejdsmarkedsstyrelsen i perioden 2005-2007. Formålet har vært å utvikle et kurskonsept som kan brukes for å hjelpe mennesker med funksjonsnedsettelse inn på arbeidsmarkedet.

å oppleve nye avslag og følelse av nederlag. Etter en lengre periode som arbeidsledig er det lett å miste troen på at den kompetansen en har tilegnet seg er verdifull, og som en følge av dette begynne å slite med dårligere selvtillit.

En av deltakerne ga uttrykk for frustrasjon og resignasjon etter å ha søkt på flere jobber over en lengre periode:

*"Nei, jeg hørte ikke noe vedrørende de jobbene jeg søkte på. Er vel heller ikke spesielt optimistisk med hensyn på at jeg skal få meg en "vanlig jobb", selv om media til stadig har overskrifter som: "Nå er det jobb å få", "Studiet med jobbgaranti", "Næringslivet skriker etter ingeniører", "Tidenes beste arbeidsmarked", "Trenger flere med realfag" osv, osv."*

En forventning om å bli møtt med fordommer kan i neste omgang skape barrierer hos arbeidssøkeren. Har man en oppfatning om at arbeidsgivere generelt er negative til å ansette personer med tilretteleggingsbehov, er det lett å sette et eventuelt jobbavslag i sammenheng med personlige begrensninger.

En gjennomgang og bevisstgjøring rundt den enkeltes kompetanse blir derfor en viktig del av karriererådgivningen. De aller fleste har tilegnet seg nyttige ferdigheter i tillegg til de rent faglige. For mange med funksjonsnedsettelse kreves det en betydelig viljestyrke og utholdenhet å gjennomføre høyere utdanning. De får utviklet sine logistiske ferdigheter da det ofte er mange praktiske ting å holde orden på. Planlegging er alfa og omega for å få dagene til å gå i hop. Det i seg selv gir verdifull kompetanse. Dersom en har en funksjonsassistent eller personlig assistent har en også erfaring med å være arbeidsgiver.

Et tema som ofte ble diskutert i samtaler med deltakerne var om og eventuelt hva, en skulle ha med om sin funksjonsnedsettelse i en jobsøknad. Mange var usikre på om de ville nevne dette fordi de fryktet det ville føre til at søknaden automatisk ble sortert ut. Det er vanskelig å gi bastante råd med hensyn til dette.

Det danske prosjektet "Ban Vejen" konkluderer imidlertid med at det alltid bør anbefales at en nevner en funksjonsnedsettelse i søknaden fordi det vil være uheldig å overraske arbeidsgiveren på et jobbintervju. Det er overveiende sannsynlig at fokus da flyttes vekk fra personen og over på funksjonsnedsettelsen. Prosjektet anbefaler at man i søknaden nevner at man har en funksjonsnedsettelse og samtidig viser at man har en klar formening om hva dette vil innebære med tanke på eventuell tilrettelegging. En må med andre ord være ekspert på sin egen sak, noe som innebærer å være bevisst på



funksjonsnedsettelsen betydning i jobben og å kjenne til hva som finnes av hjelpemidler og kompensasjonsordninger.

### **4.3 Holdninger hos arbeidsgiverne**

Mange arbeidsgivere kan ha en oppfatning av at det å ansette en person med tilretteleggingsbehov vil by på praktiske problemer, høye kostnader, mer sykefravær og kanskje en mindre effektiv arbeidskraft. En fokuserer mer på funksjonsnedsettelsen og hva dette kan innebære i praksis, enn på arbeidssøkeren og den kompetanse vedkommende har.

Hovedinntrykket er likevel at mange arbeidsgivere er positive med tanke på praksisplass, selv om det har vist seg tyngre å få til en praksisplass der hvor det er behov for en mer omfattende tilrettelegging på arbeidsplassen.

Det er viktig med forutsigbarhet og klare avtaler vedrørende oppfølging og tilrettelegging. At man i en startfase også har avtaler som gir lave eller ingen lønnsutgifter kan være et avgjørende suksesskriterie. Det er nødvendig å bruke tid på å opprette gode relasjoner til arbeidsgiverne. Det er mye usikkerhet forbundet med å ta inn personer med tilretteleggingsbehov, og eventuelle betenkeligheter ligger gjerne i frykt for økte kostnader og ressursbruk. Arbeidsgivere generelt vet lite om tilretteleggingstilskudd og hjelpemidler. Muligheten for "prøvetid", gjerne i form av en arbeidspraksisperiode, kan være avgjørende for om en arbeidsgiver vil ta inn en søker med tilretteleggingsbehov.

Arbeidsgiverne har også vært tydelige på at de vil ha relevante arbeidsoppgaver å tilby før de tar inn en person i arbeidspraksis. Det generelle inntrykket er at arbeidsgivere flest føler stort ansvar for å legge til rette på arbeidsplassen når de først bestemmer seg for å tilby en praksisplass. En av hovedutfordringene har likevel vært å få arbeidspraksisplassen til å ende opp i en fast tilknytning til arbeidslivet.

I prosjektperioden har vært naturlig å ta kontakt med bedriftene etter hvert som de ulike kandidatene har meldt seg. I samarbeid med arbeidssøkeren har vi funnet frem til relevante arbeidsplasser og tatt kontakt gjennom ordinære eller åpne søknader, eller over telefon. Der hvor det dreier seg om ordinært utlyste stillinger har arbeidssøker selv tatt kontakt. Det har for øvrig vært ønskelig at arbeidssøkeren selv skal styre prosessen med å finne relevante arbeidsplasser og ta kontakt med aktuelle arbeidsgivere.

Behovet for oppfølging varierer selvsagt fra arbeidsforhold til arbeidsforhold. Der det er snakk om stor grad av teknisk tilrettelegging vil det i oppstarten være behov for forholdsvis tett oppfølging på arbeidsplassen. Det ser også ut til å være nødvendig med hyppige samtaler i startfasen og klare oppfølgingsavtaler dersom arbeidstakeren sliter med problemer av psykisk art.

For prosjektet har det derfor vært viktig å samarbeide med NAV for å få til en god tilretteleggingsprosess, både for arbeidstaker og arbeidsgiver. For flere av deltakerne har en samordning av bistanden vært nødvendig for å få til et vellykket resultat. Blant annet har alle i arbeidspraksis mottatt ytelser fra NAV.

#### **4.4 Halvparten med psykiske problemer**

TNS Gallup gjennomførte på oppdrag fra Studentsamskipnaden Trondheim en helse- og trivselsundersøkelse blant studenter i perioden fra 23. mai til 22. august 2007. Hensikten var å kartlegge studentenes trivsels- og psykososiale situasjon. Undersøkelsen avdekket at hver femte student har mulige angstlidelser, mens hver 20. student har mulige depresjonslidelser. Dette er interessante tall når vi ser at om lag halvparten av prosjektets brukere har tatt kontakt på bakgrunn av psykiske problemer.

På mange måter oppleves gruppen med psykiske problemer som usynlig i universitets- og høyskolemiljøet. Denne type problematikk kan være spesielt vanskelig å håndtere i miljø med store krav til faglig og sosial kompetanse. Samtidig ser vi også at det er fullt mulig å "gjemme seg bort" gjennom et langt studium hvor kravene til oppmøte og deltakelse er få utenom selve eksamen.

*"Med min funksjonshemming så blir det verre å få jobb desto mer utdanning man har. Jeg kunne nok blitt en knakende god tømmerhugger eller snekker, men NAV vil nok ikke støtte noe omskolering av meg."*

*(Prosjektdeltaker med angstproblematikk)*

Rådgivningstjenesten for studenter med funksjonsnedsettelse forteller at de vanligste henvendelsene de får som er relatert til psykiske problemer dreier seg om studenter som:

- kommer tilbake etter fravær/behandlingsopphold og skal begynne å fungere normalt igjen etter sykdomsperiode

- har problemer med å tilpasse seg studietilværelsen
  - bli kjent med andre/sosial kontakt
- depresjon og angst
  - prestasjonsangst
  - sosial angst
  - manglende tro på egne ferdigheter
- en liten gruppe med alvorlige/langvarige psykiatriske tilfeller. Disse er neste alltid i et behandlingsopplegg
- noen tilfeller vanskelig å skille mellom studenter som får problemer med studiene pga psykiske problemer, og studenter som får psykiske problemer pga problemer med studiene

I gruppen med psykiske lidelser er det mange som har unngått deltids- eller sommerjobber gjennom studietiden. Overgangen til jobb blir ekstra vanskelig når en ikke har erfaringer fra arbeidsliv eller nettverk på arbeidsmarkedet. En jobbintervjusituasjon kan oppleves som en stor barriere.

*"Jeg føler meg veldig på defensiven når jeg må redegjøre for at jeg har vært arbeidsledig ett år, og at jeg har sosial fobi. Skepsisen til meg som arbeidstaker vil formelig lyse opp i ansiktet til arbeidsgiver når han får vite noe sånt."*

For mange i denne gruppen kan direkte oppstart i et ordinært arbeidsforhold etter studiene, bli for tøft. En mykere overgang fra student til ordinær arbeidstaker gir større rom for personlig oppfølging og tilrettelegging.

I Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse – 2007 – 2012, står det:

*"Erfaringer fra kartleggingsarbeidet i Vilje Viser Vei<sup>9</sup> viser at personer med psykiske lidelser oftere enn andre har behov for kartleggings- og avklaringsperioder av lengre varighet, tett oppfølging med kontinuitet og målrettet bruk av arbeidsrettede tiltak for integrering i ordinært arbeidsliv. "*

Prosjektet har erfaringer med at personer med psykiske problemer ofte trenger mer tid og tettere oppfølging enn mange andre i overgangen til jobb. Et flertall av dem har sett det som avgjørende at de får mulighet til å prøve ut arbeidsevnen i et praksisforhold, før de går ut på det ordinære arbeidsmarkedet.

---

<sup>9</sup> Med midler bevilget over Opptappingsplanen for psykisk helse etablerte Aetat i 2004 Vilje Viser Vei satsingen på arbeid og psykisk helse

## 5 Historier

### 5.1 Historien til A

*Etter lang, men nødvendig tid på rehabilitering skulle jeg ut i attføring. Det skulle vise seg å ta tid. Fra jeg søkte attføring og til jeg var ute i arbeidspraksis tok det ca tre år. At ting tar tid har jeg forståelse for, men motivasjonen, og troen på å komme seg ut i arbeid igjen, står i fare for å smuldre opp etter hvert som tiden går. Min opplevelse var at ingen egentlig tok grep om situasjonen, og jeg opplevde flere bytter av saksbehandler underveis. Jeg kunne vært mer pågående selv, men det var også bekvemt for meg at tiden gikk. På den måten fikk jeg en utsettelse på noe som jeg også gruet meg til.*

*For ikke å gjøre ting verre enn de er var jeg også i denne perioden et halvt år på tiltak, samt at jeg hadde kontakt med etatens arbeidsrådgivning.*

*Min sykdomshistorie og mine behov for tilrettelegging, så ut til å gjøre saken vanskelig. I tillegg hadde jeg både utdanning og yrkespraksis, noe som tydeligvis ikke gjorde jobben enklere. Det virket som om det var manglende kunnskap om hvor de kunne skaffe meg arbeidspraksis. Jeg hadde noen forslag selv. Dette ble prøvd, men uten konkret resultat. Ut over det var det få ideer og lite forslag, noe som forundret meg. Det kan ikke være slik at en selv skal sitte på løsningen for at ting skal skje i kontakt med NAV. Jeg forstår at det er en fordel å være så konkret som mulig når det skal skaffes arbeidspraksis, men det kan ikke være en forutsetning. Min erfaring tilsier at NAV kan bli bedre både på å håndtere personer med høy utdanning og personer med psykiske problemer.*

*Det positive var at jeg ikke ble presset inn i noe jeg ikke ønsket, det ville vært mye verre. Da hadde ikke dette blitt skrevet.*

*Endelig i arbeidspraksis. Her har jeg vært vel et år. Jeg har erfart at jeg klarer å møte opp. Arbeidsevnen er ikke fullt utprøvd, til det har det vært for få oppgaver. Samtidig har det vært bra å ikke ha mye ansvar i denne fasen. Jeg er fortsatt mye anspent, noe som reduserer og forringer kontakten med kolleger.*

*For mange med psykiske problemer, betyr det å bli inkludert alt. Også denne arbeidsplassen trenger økt bevissthet rundt dette. I arbeidet med inkludering er lederforankring viktig, noe min arbeidspraksis har manglet.*

## 5.2 Historien til B

B er nyutdannet sivilingeniør, er isolert og sliter med sosial angst. I jobbannonsene som er relevante vektlegges det ofte at de ønsker kandidater som har gode kommunikasjon og samarbeidsevner. Dette har blant annet medført at han har trukket seg fra jobbintervju og latt være å sende søknader på jobber som kunne være relevante. Etter ni måneder som arbeidssøker var han nær ved å gi opp og flytte hjem til foreldrene.

*I dag feirer jeg 9 måneders-jubileum som arbeidsledig. Å være langtidsledig er psykisk tyngre enn de fleste yrker. I følge en fersk undersøkelse foretatt av Karrieresenteret ved Universitetet i Oslo, så svarer 62 % av arbeidsgiverne at trynefaktoren teller mer enn utdanning og erfaring. Det er jo ikke akkurat godt nytt for alle som sliter i sosiale situasjoner.*

På de intervjuene han hadde vært på ble det fokusert på at han ikke var spesielt pratsom og høyrøstet. Det at han hadde vært uten jobb lenge var også et tema. Dette gjorde intervjusituasjonen vanskelig for B, fordi han ikke likte å snakke om sin sosiale angst.

B prøvde til slutt en ny strategi der han før intervjuet ga beskjed om at han hadde sosial angst. I tillegg ga han beskjed om at intervjuerne kunne kontakte psykologen hans slik at de kunne få en uttalelse fra en fagperson hvis de lurte på noe.

B fikk jobben og har nå vært ansatt i halvannet år. Han oppsummerer perioden som arbeidstaker slik:

*Jeg sitter ganske isolert på kontoret mitt og jobber ganske for meg selv, noe som er vanlig i den type jobb jeg har. Det er forskjellig hvor flinke overordnede er til å legge til rette arbeidet. En sier at det er helt greit at jeg ikke presenterer arbeidet mitt på internasjonale konferanser, mens en annen presser på for at jeg nettopp skal gjøre det.*

*Etter nyttår blir jeg overført til en ny avdeling og får nye arbeidsoppgaver. Arbeidet der vil foregå i åpent kontorlandskap og i samarbeid med andre. Jeg krysser fingrene for at overgangen vil forløpe uten problemer.*

### **Har det å være i jobb endret noe for deg?**

*Det var en psykososial belastning å være langtidsledig, spesielt når media til stadighet fortalte om hvor enkelt det var å få jobb. Uten sosialt nettverk var det ikke så mye å finne på om dagene heller. Nå trenger jeg ikke å sitte hjemme hele dagene å tenke på hvor ubrukkelig jeg er, og jeg trenger heller ikke være redd for at folk spør hva jeg jobber med.*

### 5.3 Historien til C

*Mitt poeng er at NAV er mer en hemske enn en støttespiller for mennesker med funksjonshemming som vil tenke nytt. Jeg har egentlig angret mange ganger, angret på at jeg ikke tok studielån og dermed sto friere i mine valg.*

*Møtet med NAV har hatt en mer negativ innvirkning på selvbildet og psyken enn det jeg har tort å innrømme tidligere. Det har vært et enormt psykisk press og jeg har følt meg mindreverdige som person.*

*Som funksjonshemmet har en ikke en reell valgmulighet i NAV. Alle burde hatt en rådgiver i NAV som har kunnskap om hva det vil si å være et menneske med funksjonshemming i høyere utdanning. Ikke en som sier hva du skal gjøre, men som tar seg tid til å høre på hva du ønsker å gjøre. De må kommunisere annerledes. Det er ingen andre studenter som møter slike holdninger, unntatt gjennom strenge foreldre. For personer med funksjonshemming er det tøft nok å komme seg gjennom videregående. Og, når du først velger universitetsstudier er du som regel ganske bevisst på hva du ønsker å gjøre. Fordi det koster så enormt mye tid og krefter å gjennomføre studiene.*

*Jeg har hatt mange våkenetter. Og, har vært redd for å stille krav i redsel for å miste stønaden.*

*Hadde jeg fulgt NAV-modellen hadde jeg ikke vært der jeg er i dag. Det er valgene NAV sa nei til som til syvende og sist vil gi meg jobb. Hadde jeg fulgt NAV ville jeg antakelig jobbet på et kontor med enkelt kontorarbeid, ikke noe utfordrende. Ikke noe du trenger universitetsutdanning for å gjøre.*

*NAV har brukt masse energi på å fortelle meg at mine ønsker og valg er feil. Jeg er en drømmer, urealistisk og uten bakkekontakt.*

*Det beste med NAV? Pengene. Men, jeg har også hatt gode opplevelser med personlige saksbehandlere. Har møtt opp med blomster jeg, som takk for hjelpen. Men, de er jo styrt av regelverket.*

### 5.4 Bedriften

Denne bedriften tok inn en av prosjektdeltakerne i arbeidspraksis. Det var deltakeren selv som ønsket å starte i praksis. Vedkommende hadde en invalidiserende sosial angst og tvilte selv på at han noen gang ville fungere i et arbeidsforhold som en likeverdig arbeidstaker. Etter en lengre periode ble det bestemt at han skulle få ordinær lønn og bedriften lønnstilskudd fra NAV. Han er lovet fast jobb i bedriften når perioden med lønnstilskudd er over.

### **Hvordan fungerer arbeidsforholdet i dag, rent faglig?**

Arbeidsforholdet fungerer meget godt faglig. F har bygd seg opp faglig ved å være villig til å stadig ta på seg arbeidsoppgaver med økende grad av kompleksitet. I tillegg har han i samarbeid med bedriften fått sitt avsluttende vitnemål fra NTNU.

### **Hva synes bedriften?**

Bedriften er meget fornøyd, og ser at det stadig er positiv fremgang i måten arbeidsoppgaver blir løst på.

### **Hva tror du arbeidstakeren (F) synes?**

Vi tror F opplever situasjonen som svært positiv i forhold til faglig mestring og at det skjer innefor rammer som gir nødvendig support knyttet til faglige spørsmål.

### **Hvordan fungerer det sosialt?**

Internt i bedriften fungerer F meget godt, selv om vi ser at det fortsatt ligger noen begrensninger i forhold til ekstern aktivitet i forhold til f. eks kunder. Bortsett fra det er det ingen forskjell på F og andre arbeidstakere i bedriften og han får heller ingen forskjellsbehandling.

### **Har noe endret seg siden oppstarten?**

Utviklingen har vært stor i positiv retning siden F startet hos oss.

### **Har bedriften hatt en bevisst strategi med hensyn til å inkludere vedkommende?**

Vi har valgt å ikke behandle F annerledes enn andre i bedriften og vi tror dette har vært den beste strategien i forhold til inkludering sosialt. F er en av oss.

### **Hvordan har kommunikasjonen utviklet seg mellom arbeidstakeren og de øvrige ansatte i denne perioden?**

Vi ser at måten det kommuniseres på har forandret gradvis mot å bli en naturlig kommunikasjon som går begge veier. Dialogen har vært i stadig utvikling til glede både for F og øvrige ansatte.

### **Hva har vært de største utfordringene?**

#### **I starten?**

I starten var det først og fremst knyttet til at F nødig spurte om han var i tvil om en arbeidsoppgave.

#### **Underveis?**

Underveis forsikret vi han om at vi var svært fornøyd med måten han løste sine oppgaver på, men vi ble ikke «trodd». Det ble vi nødt til å ta opp helt konkret.

#### **Fortsatt utfordringer?**

I dag er utfordringen å vedlikeholde det som er oppnådd og fortsette en god utvikling.

#### **Har utfordringene vært større eller mindre enn tenkt?**

Vanskelig å svare på, vi var vel ikke klar over hvordan F hadde det før vi ble kjent med han.

**Hvilke forestillinger hadde dere på forhånd?**

*Ingen, men trodde kanskje ikke det var mulig å komme dit vi er i dag.*

**Hvor viktig er forhåndsinformasjon og støtte underveis? (Fra NAV, eller andre støttespillere vedkommende måtte ha)**

*Viktig at vi kan vite mest mulig på forhånd slik at vi kan tilpasse arbeidssituasjonen mest mulig faglig og sosialt.*

**Hva tror du er hovedårsaken til at det har gått bra?**

*Vi er en åpen bedrift med stor takhøyde og vi ser positivt på nye muligheter. I tillegg er det lov å gjøre feil, ja det er faktisk en forutsetning å tillate at det feiles for å lykkes.*

**Ville dere prøvd igjen?**

*Ja. Vi har fått en faglig dyktig, hyggelig og lojal medarbeider.*

**Hvilke råd vil du gi andre bedrifter som får forespørsel om å ta inn personer med funksjonsnedsettelse?**

*Vi tror det er viktig å behandle alle likt og unngå forskjellsbehandling. I tillegg til å se på vedkommende som en ressurs som vil tilføre bedriften mye på sikt.*



## 6 Dokumentasjon og resultater

Kjønnsfordelingen blant deltakerne har vært jevn, med femten kvinner og seksten menn.

Som nevnt i kapittel 4, har et stort flertall av prosjektets deltakere oppgitt psykiske problemer som årsak til at de sliter i overgangen mellom studier og jobb. Dette er den eneste gruppen som klart skiller seg ut med hensyn til antall.

Tabell 1 Antall deltakere fordelt etter funksjonsnedsettelse:

<b>Funksjonsnedsettelse</b>	<b>Antall</b>	<b>%</b>
Psykiske problemer	15	48 %
Muskel /skjelett	3	10 %
Sansetap	3	10 %
CP	3	10 %
Epilepsi	2	7 %
Asberger	1	3 %
Slitasjegikt	1	3 %
Dysleksi	1	3 %
Hukommelse	1	3 %
Annet	1	3 %
<b>Til sammen</b>	<b>31</b>	<b>100 %</b>

Når det gjelder behovet for oppfølging og veiledning er det gruppen med psykiske problemer som har krevd mest tid og ressurser. Noen har fulgt prosjektet gjennom mange måneder og da gjerne med samtaler 3 – 4 ganger i måneden. Som nevnt tidligere, er det også i denne gruppen vi finner flest uten noen form for jobberfaring. Mange har derfor følt behov for tett dialog og oppfølging både med hensyn til å skrive konkrete jobbsøknader og i forhold til å ta kontakt med aktuelle arbeidsgivere. For flere av dem har jobbsøkerkurs eller kurs i intervjueteknikk vært uaktuelt, da deltakelse i større grupper oppleves som en belastning. Mangelen på arbeidserfaring og usikkerhet i forhold til egen arbeidsevne gjør at det i denne gruppen har vært mange med ønske om å starte opp i arbeidspraksis.

Tabell 2 viser rekrutteringskanaler. Det er NTNU Studentservice som har rekruttert flest deltakere inn i prosjektet. Antallet rekruttert via NAV er lavt. Med tanke på det store antall personer på yrkesrettet attføring som er studenter ved NTNU eller HiST, er det ingen tvil om at flere kunne vært rekruttert via NAV arbeid.

Tabell 2 Rekrutteringskanaler:

Kontakt med prosjektet via:	Antall	%
Psykososial tjeneste	3	10 %
NAV	3	10 %
Helse og velferd – Tr.heim kommune	4	13 %
Arbeidsmarkedsbedrift	2	6 %
Fakultetet ved NTNU	3	10 %
Studentservice	10	32 %
Hjemmeside	6	19 %
<b>Til sammen</b>	<b>31</b>	<b>100 %</b>

Som vi ser av tabellen under har 28 av prosjektets 31 deltakerne studert ved NTNU. Det er vanskelig å gi ha noen bastant formening om årsaken til den lave rekrutteringen fra HIST. Det er imidlertid en kjensgjerning at man på profesjonsstudiene har praksisperioder som gir verdifull jobberfaring og nettverk på arbeidsmarkedet. Det kan hende dette er med å gi disse studentene en lettere overgang fra studier til jobb.

Tabell 3 Faglig bakgrunn:

Deltakernes faglig bakgrunn	Antall	%
Fakultet for informasjonsteknologi, matematikk og elektroteknikk (IME)	8	26 %
Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT)	3	10 %
Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT)	2	6 %
Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse (SVT)	9	29 %
Det historisk-filosofiske fakultet (HF)	4	13 %
Andre ved NTNU	2	6 %
HIST	3	10 %
<b>Til sammen</b>	<b>31</b>	<b>100 %</b>

I løpet av prosjektperioden har 22 av deltakerne vært i jobb eller praksis. Fjorten av disse har hatt lønnet arbeid i løpet av perioden. Til sammen elleve personer er i jobb høsten 2008. Tre er i arbeidspraksis. Seks har valgt å fortsette med studier etter en periode med jobb eller praksis. For fem av deltakerne måtte vi gi opp målsettingen om å komme i jobb eller arbeidspraksis. Av disse er tre studenter høsten 2008 og en er i tiltak gjennom NAV.

## **7 Avsluttende kommentarer**

### **7.1 Har prosjektet nådd sine mål?**

Ut i fra de hovedmålsettinger som var beskrevet i prosjektbeskrivelsen, må prosjektet sies å ha nådd sine mål, selv om man i ettertid kan se at noen av målsettingene kanskje var i overkant ambisiøse.

For 22 personer, tilsvarende 71 % av prosjektdeltakere, er målet om arbeid eller arbeidspraksis nådd. Det må sies å være et godt resultat da det heller ikke var slik at alle deltakerne ønsket jobb eller arbeidspraksis på det tidspunkt de tok kontakt. Noen ønsket for eksempel ytterligere bistand etter inneværende studieår.

Et stort antall av deltakerne har altså vært i jobb eller i arbeidspraksis i løpet av prosjektperioden. Alle har fått bedre kunnskap om arbeidsmarkedet, hvordan skrive en god jobbsøknad og cv og hva en kan forvente på et jobbintervju. En bedre forståelse av arbeidsmarkedet og en større trygghet i jobbsøkerprosessen gir større selvtillit som jobbsøker. Når det gjelder deltakerne som har vært i arbeid, har noen fått varig arbeid mens andre har fått uvurderlig praksis og en erfaring de kan dokumentere.

Gjennom de erfaringene prosjektet har gitt, har studie- og karriereveiledere ved NTNU og HiST fått bedre kjennskap til prosjektets målgruppe og en større forståelse av hvilke faktorer som begrenser mulighetene i overgangen fra studier til jobb og hvilke faktorer som kan gjøre overgangen lettere.

### **7.2 Prosjektets styrker og svakheter**

Selv om prosjektet har gitt den enkelte deltaker utbytte, er det betimelig å spørre om det er behov for denne typen tilbud ved utdanningsinstitusjonene. For eksempel var antallet studenter med fysiske funksjonsnedsettelse som tok kontakt med prosjektet, noe mindre enn forventet. Samtidig var det kanskje heller ikke forventet at gruppen med psykiske problemer skulle bli såpass dominerende. Prosjektet har med andre ord nådd målgruppen, men antakelig med en annen fordeling med hensyn til type funksjonsnedsettelse enn man i utgangspunktet hadde sett for seg.

Det kan se ut som om det er et udekket behov for veiledning i overgangen til jobb, spesielt for gruppen med psykiske lidelser. Dette er også personer som ofte kvier seg for å søke hjelp. Psykisk lidelse har gjennom tidene vært forbundet med betydelig grad av

stigmatisering, selv om dette har endret seg noe de senere årene. Kanskje er det også spesielt vanskelig å håndtere denne type problematikk i universitets- og høyskolemiljø fordi kravene til faglig og sosial kompetanse er så høye. Prosjektet "Studier med støtte" kan bli en viktig bidragsyter i forhold til å nå disse studentene på et tidligere tidspunkt. Dessverre startet prosjektet såpass sent at en kobling mellom SMS og dette prosjektet ikke ble mulig. En slik kobling kunne gitt et mer helhetlig tilbud for gruppen med psykiske lidelser.

Det har vist seg tyngre å rekruttere personer inn i prosjektet enn forutsatt. Særlig i første del av prosjektperioden ble det lagt stor vekt på informasjon ut til aktuelle samarbeidspartnere og tilgrensende tjenester. "Drahjelpen" fra NAV og utdanningsinstitusjonene har vært mindre enn forventet. Spesielt med tanke på det store antallet studenter på yrkesrettet attføring burde rekrutteringen via NAV vært større.

Det har vært en styrke for prosjektet å kunne presentere et veiledningstilbud på lik linje med andre studenttilbud ved NTNU og HiST. En tett kontakt med rådgivningstjenesten ved begge utdanningsinstitusjonene har vært avgjørende for å få en bedre forståelse for prosjektets målgruppe. En lokalisering på Lucas og senere Gløshaugen har gitt prosjektet god kjennskap til tilgrensende tjenester i SiT, NTNU og HiST og god oversikt over aktuelle kurs som tilbys, som jobbsøkerkurs, kurs i intervjueteknikk, kurs i stressmestring og ta-ordet-kurs. At prosjektet har fungert som et veiledningstilbud ved NTNU og HiST med arbeidsgiveransvar hos NTNU, har nok gjort terskelen for å ta kontakt lavere. Det er ikke til å komme i fra at enkelte av prosjektets deltakere opplevde kontakten med NAV som vanskelig. Samtidig ville antakelig prosjektet vært mer synlig for saksbehandlerne i NAV, dersom prosjektansvarlig hadde vært NAV Sør-Trøndelag.

På slutten av prosjektperioden har prosjektet knyttet seg tett opp mot Karrieretjenesten ved NTNU<sup>10</sup>. Vi har blant annet utgitt en felles brosjyre. Karrieretjenesten er den naturlige arvtakeren til dette prosjektet. Det er likevel vanskelig å se for seg at Karrieretjenesten skal ha mulighet til å følge den gruppen studenter som krever tetttest og mest systematisk oppfølging, uten at det tilføres flere ressurser. Karrieretjenesten ved NTNU består i dag av to årsverk, hvor den ene stillingen er fordelt halvt om halvt på toppidrett og ordinær karriereveiledning. Karrieretjenesten ved HiST er i dag ½ årsverk, men erfaringene fra prosjektet tilsier at behovet ikke har vært like stort her. Dette kan imidlertid endre seg når SMS-prosjektet kommer godt i gang.

---

<sup>10</sup> Det har tidligere ikke vært egen karrieretjeneste ved HiST. Fra høsten 2008 har høyskolen ansatt en person som fungerer både som karriererådgiver og som rådgiver for studenter med funksjonsnedsettelse.

### 7.3 Veien videre

Dersom dette skal utvikle seg til å bli et godt tilbud for de studentene som trenger det, må tilbudet integreres som en naturlig del av Karrieretjenesten ved utdanningsinstitusjonene. Det er viktig at denne type tilbud oppleves som en del av det ordinære tilbudet som rettes mot alle studenter. En egen "karrieretjeneste" for studenter med tilretteleggingsbehov vil oppleves som stigmatiserende. Videre vil det være naturlig å ha et tett samarbeid med rådgivningstjenesten for studenter med funksjonsnedsettelse. Ideelt sett burde det jobbes parallelt med tilrettelegging i studietiden og overgang til jobb. På denne måten vil en nå studentene på et tidligere tidspunkt og få en mer helhetlig tilrettelegging inn, gjennom og ut av studiene.

Prosjekt som "Studier med støtte" vil være en naturlig samarbeidspartner da vi har erfart at gruppen med psykiske lidelser er stor. Utdanningsinstitusjonene bør ha fokus på at denne gruppen ikke bare trenger støtte i selve studietiden, men også at overgangen til jobb kan være spesielt krevende. Undersøkelser viser at det er to grupper som står spesielt svakt når det gjelder arbeidsdeltakelse. Det er personer med muskel- og skjelettlidelser og personer med psykiske lidelser.

Det bør fokuseres på å nå studenter tidligere i studieforløpet, ikke minst for å betone viktigheten av å tilegne seg jobberfaring gjennom sommerjobber eller praksisperioder.

Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon påpeker at det er mye som tyder på at innsatsen for en vellykket overgang fra studier til arbeid starter for sent. Når innsatsen i dag starter først når studenten har avsluttet studiene, er dette for sent i forhold til å hindre at studenter slutter underveis i studiene. FFO sier videre at dersom kontakten til en eventuell fremtidig arbeidsplass opprettes før utdanningen er avsluttet, kan hindringer som mange nyutdannede funksjonshemmede møter på i dag lukes helt bort.

For eksempel kan et tettere samarbeid med Ideportalen<sup>11</sup> kan gi en mulig kobling mot arbeidsgivere med tanke på sommerjobber eller praksisoppgaver tidligere i studieforløpet.

---

<sup>11</sup> Ideportalen.no - er et ideelt nasjonalt nettsted hvor virksomheter kan legge inn prosjektideer og oppgaver de ønsker utført av studenter. Det kan være konkrete prosjekter som studenter kan bruke som studentoppgave i sin bachelor- eller masterutdanning, og/eller praksis gjennom faglig relevante deltids- og sommerjobber.

Fra 1.1.2009 trer "Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne" (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven) i kraft. Loven forbyr diskriminering av personer med nedsatt funksjonsevne og skal gjelde på alle samfunnsområder, også i arbeidslivet. Professor Bjørn Hvinden ved NOVA<sup>12</sup> trekker i en kronikk i magasinet Velferd frem kravet om rapporterings- og aktivitetsplikt som fra 1.1.09 vil inngå i den nye diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Plikten innebærer at offentlige myndigheter og private arbeidsgivere med mer enn femti ansatte, skal jobbe aktivt og målrettet for å legge til rette for flere personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet.

I følge Hvinden har andre land som har praktisert rapporterings- og aktivitetsplikt gode erfaringer med dette, fordi plikten har virket bevisstgjørende. Et brudd på plikten til å tilrettelegge være å anse som diskriminering.

Om loven får innvirkning på arbeidsgiveres evne og vilje til å rekruttere flere med funksjonsnedsettelse gjenstår å se. Mange mener loven er mangelfull. Blant annet påpekes det at små bedrifter kan fritas for plikten til universell utforming dersom den har manglende økonomi.

Forhåpentligvis vil den nye diskriminerings- og tilgjengelighetsloven bidra til nødvendige holdningsendringer slik at flere med funksjonsnedsettelse får mulighet til å delta i arbeidslivet.

---

<sup>12</sup> Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.