

ØF- rapport nr. 03/2007

**Evaluering av prosjektet
Funksjonshemmede i arbeid**

av

**Vigdis Mathisen Olsvik
Ingrid Guldvik og
Trude Hella Eide**

Østlandsforskning

Østlandsforskning er et forskningsinstitutt som ble etablert i 1984 med fylkeskommunene og høgstyrene/de regionale høgstyresentra i fylkene Oppland, Hedmark og Buskerud som stiftere i samarbeid med Kommunaldepartementet.

Østlandsforskning er lokalisert i høgstyremiljøet på Lillehammer og har i tillegg kontorer i Hamar. Instituttet driver anvendt, tverrfaglig og problemorientert forskning og utvikling.

Østlandsforskning er orientert mot en bred og sammensatt gruppe brukere. Den faglige virksomheten er konsentrert om to områder:

Næringsliv og regional utvikling
Velferd, organisasjon og kommunikasjon

Østlandsforskning sine viktigste oppdragsgivere er departement, fylkeskommuner, kommuner, statlige etater, råd og utvalg, Norges forskningsråd, næringslivet og bransjeorganisasjoner.

Østlandsforskning har samarbeidsavtaler med Høgskolen i Lillehammer, Høgskolen i Hedmark og Norsk institutt for naturforskning. Denne kunnskapsressursen utnyttes til beste for alle parter.

ØF-rapport nr. 03/2007

**Evaluering av prosjektet
funksjonshemmede i arbeid**

av

**Vigdis Mathisen Olsvik
Ingrid Guldvik og
Trude Hella Eide**



østlandsforskning

Tittel: Evaluering av prosjektet Funksjonshemmede i arbeid

Forfattere: Vigdis Mathisen Olsvik, Ingrid Guldvik og Trude Hella Eide

ØF-rapport nr.: 03/2007

ISBN nr.: 978-82-7356-605-8

ISSN nr.: 0809-1617

Prosjektnummer: 10065

Prosjektnavn: Evaluering av prosjektet Funksjonshemmede i arbeid

Oppdragsgiver: NAV drift og utvikling

Prosjektleder: Ingrid Guldvik

Referat: Prosjektet Funksjonshemmede i arbeid har vært rettet mot personer med funksjonsnedsettelse, særlig bevegelseshemmede, som var arbeidssøkende. Evalueringa viser at målgruppa ble mer uensartet enn forventet, og at kursopplegget og vurderingene av resultatene måtte tilpasses den reelle målgruppa. De foreløpige resultatene viser at seks av de 23 deltakerne er eller vil med stor sannsynlighet komme i ordinært arbeid enten hel eller deltid innen et års tid. Videre har seks deltakere fått eller vil med stor sannsynlighet få arbeid med bistand (AB) i ordinære bedrifter, for det meste i deltidsstillinger. Ytterligere seks deltakerne er eller vil med stor sannsynlighet arbeide i bedrifter med varig tilrettelagt arbeid (VTA). Fem deltakere sluttet eller flyttet i løpet av kursperioden. I tillegg har prosjektet gitt resultater, når det gjelder opplæring og utdanning, samt ekstra gevinster i form av selvutvikling med bedret evne til å mestre utfordringen med å komme i arbeid.

Emneord: Funksjonshemmede, arbeid, tiltak

Dato: Februar 2007

Antall sider: 70

Pris: Kr 100,-

Utgiver: Østlandsforskning
Serviceboks
2626 Lillehammer

Telefon 61 26 57 00
Telefax 61 25 41 65
e-mail: post@ostforsk.no
<http://www.ostforsk.no>


Dette eksemplar er fremstilt etter KOPINOR, Stenergate 1 0050 Oslo 1. Ytterligere eksemplar fremstilling uten avtale og strid med åndsverkloven er straffbart og kan medføre erstatningsansvar.

Forord

Prosjektet "Funksjonshemmede i arbeid" har sin bakgrunn i en søknad fra Norges handikapforbund til tidligere Aetat/Arbeidsdirektoratet (nå NAV Drift og utvikling). Sistnevnte har finansiert prosjektet og ga prosjektansvaret til tidligere Aetat Oslo og Akershus (nå NAV Oslo i samarbeid med Norges Handikapforbund. Mølla kompetansesenter ble engasjert som kursansvarlig, mens Østlandsforskning fikk evalueringsoppdraget. Den foreliggende rapporten omhandler presentasjoner og vurderinger av deltakergruppa, tiltaket, samarbeidspartnerne og resultatene, samt en kort oppsummering av våre konklusjoner.

Først og fremst vil vi rette en takk til alle kursdeltakerne som har delt sine erfaringer med oss i flere omganger, og som har vært de største bidragsyterne til evalueringsrapporten. Vi håper at vi har maktet å formidle erfaringene deres på en riktigst mulig måte og ønsker dem lykke til videre. Dernest en takk til referansegruppa for mange verdifulle innspill og tilbakemeldinger under møtene våre med en særskilt takk til gruppas leder, Bjørg Wigaard. Sist, men ikke minst en takk for et godt samarbeid med prosjektledelsen ved Yngvil Starheim og Vibeke Larsen fra NAV, samt Gladys Sanchez fra Norges Handikapforbund og med kursledelsen ved Camilla Bildsten og Erik Myhre fra Mølla Kompetansesenter.

Lillehammer, februar 2007


Ståle Størdal
forskningsleder


Ingrid Guldvik
prosjektleder

Innhold

1	Presentasjon av prosjektet "Funksjonshemmede i arbeid"	7
1.1	Målgrupper og målsettinger	7
1.2	Organisering	8
1.3	Tiltaket	9
2	Presentasjon av evalueringen	13
2.1	Problemstillinger	14
2.2	Relevant litteratur	15
2.3	Metodisk opplegg	18
2.3.1	Valg av metoder	18
2.3.2	Praktisk gjennomføring	19
3	Den primære målgruppa - deltakerne	21
3.1	Innledning	21
3.2	Deltakergruppas bakgrunn	21
3.3	Rekruttering, motivasjon og forventinger	23
3.4	Prosjekt- og kursledelsens vurderinger av deltakergruppa og utfordringene	25
3.5	Evaluators vurderinger av målgruppa og rekrutteringsprosessen	27
4	Tiltaket - kurs- og praksisdelen	29
4.1	Innledning	29
4.2	Deltakernes erfaringer med og vurderinger av kursdelen	30
4.2.1	Kursets innhold	30
4.2.2	Kursets arbeidsmetoder	31
4.3	Deltakernes erfaringer med og vurderinger av praksis-delen	34
4.3.1	Praksisplassene	34
4.3.2	Opplæring og oppfølging av praktikantene	35
4.3.3	Inkludering og læringsutbytte	36
4.4	Evaluators vurderinger av kurs- og praksisdelen	37
4.4.1	Kursdelen	37
4.4.2	Praksisdelen	38
4.4.3	Kursets organisatoriske, pedagogiske og metodiske sider	39

5	De sekundære målgruppene: prosjekt- og kurs-ledelsen, hjelpeapparatet og arbeidsgiverne	41
5.1	Innledning	41
5.2	Prosjekt- og kursledelsen	42
5.2.1	Arbeidsoppgaver og arbeidsfordeling	42
5.2.2	Hovedutfordringer i prosjektet	43
5.2.3	Evaluators vurderinger av prosjekt- og kursledelsen	44
5.3	Hjelpeapparatet.....	44
5.3.1	Arbeidsoppgaver og bistand til deltakerne	45
5.3.2	Forbedringer og utfordringer.....	47
5.3.3	Evaluators vurderinger av hjelpeapparatet	49
5.4	Arbeidsgiverne	49
5.4.1	Arbeidsgivers rolle og motivasjon for å være med i prosjektet.....	50
5.4.2	Tilrettelegging, mottakelse og opplæring.....	50
5.4.3	Evaluators vurdering av måloppnåelsen vedrørende arbeidsgiverne	51
6	Resultater fra prosjektet ” Funksjonshemmede i arbeid”	53
6.1	Innledning	53
6.2	Deltakergruppas utgangspunkt.....	54
6.3	Ulike former for arbeidstilknytninger	55
6.3.1	Ordinært arbeid	55
6.3.2	Arbeid med bistand	56
6.3.3	Varig tilrettelagt arbeid	56
6.3.4	Annen status	57
6.4	Andre resultater	57
6.4.1	Opplæring og utdanning.....	57
6.4.2	Selvtutvikling	58
6.4.3	Utredninger og hjelpemidler	59
6.5	Evaluators vurdering av resultatoppnåelsen.....	59
7	Konklusjoner	63
7.1	Målgruppe og rekruttering (se kapittel 3).....	63
7.2	Kursdelen (se kapittel 4)	63
7.3	Praksisdelen (se kapittel 4).....	64
7.4	Arbeidsgivere (se kapittel 5)	64
7.5	Hjelpeapparatet (se kapittel 5).....	65
7.6	Resultater (se kapittel 6).....	65
7.7	Sammenlikning av resultater	66
	Referanser	67

1 Presentasjon av prosjektet ”Funksjonshemmede i arbeid”

Prosjektet ”Funksjonshemmede i arbeid” har sitt utgangspunkt i en søknad fra Norges Handikapforbund (heretter NHF) til Aetat/Arbeidsdirektoratet (heretter NAV Drift og utvikling), hvor det ble påpekt at personer med fysiske funksjonshemminger i liten grad kommer ut i arbeidslivet, selv etter mange års fokus på arbeidslinjen og tiltak rettet mot å få flere i arbeid og færre på trygd. Handikapforbundet påpekte at problemet ikke bare ligger hos den funksjonshemmede, men at det også er forårsaket av strukturer i samfunnet generelt og i arbeidslivet spesielt, og at innsatsen følgelig må rettes mot flere instanser, både de funksjonshemmede, hjelpeapparatet og arbeidsgivere. En følge av denne problemforståelsen var at prosjektet ”Funksjonshemmede i arbeid” gjennom kursvirksomhet, veiledning og arbeidspraksis skulle bidra til at deltakerne kom ut i arbeid, samtidig som det skulle bidra til å utvikle kompetansen i hjelpeapparatet og endre holdningene i arbeidslivet. NAV, som har et hovedansvar for å bistå denne målgruppa med å komme i arbeid, vurderte prosjektet som interessant og ga Aetat Oslo og Akershus (heretter NAV Oslo) ansvaret for prosjektet i samarbeid med Norges Handikapforbund, mens Mølla kompetansesenter ble engasjert som kursansvarlige. NAV Drift og utvikling ønsket en ekstern evaluering av prosjektet ”Funksjonshemmede i arbeid” og Østlandsforskning fikk etter en anbudsrunde oppdraget med å gjennomføre evalueringen.

1.1 Målgrupper og målsettinger

Målgruppa for prosjektet var ”personer med fysisk funksjonsnedsettelse, i første rekke bevegelseshemmede, og som er arbeidssøkende”. Videre ble det spesifisert at ”kurset er aktuelt for attføringssøkere og uføretrygdde som ønsker å komme tilbake til/ut i arbeidslivet” (Kravspesifikasjon AMO-kurs Funksjonshemmede i arbeid). Målgruppa er ytterligere presisert som ”fysisk funksjonshemmede som hadde utdanning, men ingen arbeidspraksis, og som på denne bakgrunn hadde vanskelig for å komme inn i arbeidslivet” (brev fra Aetat til Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) av 2. mai 2006). Det viste seg imidlertid å være vanskelig å rekruttere fra den aktuelle målgruppa, noe vi kommer vi tilbake til i kapittel 3.

Evalueringen skal forholde seg til flere målgrupper. Den primære målgruppa er som nevnt personer med fysiske funksjonsnedsettelser, mens de sekundære målgruppene er aktørene som er involvert i gjennomføringen av prosjektet, slik som prosjektledelsen, kursarrangør, andre

offentlige samarbeidspartnere som NAV Arbeid og NAV Trygd, samt arbeidsgivere som blir trukket inn i prosjektet.

Prosjektets hovedmål er tredelt:

- ❑ å bidra til å få fysisk funksjonshemmede ut i arbeid
- ❑ å utvikle kompetanse, slik at det offentlige hjelpeapparat skal stå bedre rustet til å møte behovene til funksjonshemmede og andre grupper med behov for sammensatte og koordinerte tjenester og tiltak
- ❑ å bidra til å endre holdningene i arbeidslivet i forhold til å ansette funksjonshemmede arbeidstakere.

Mer konkret skal prosjektets to første hovedmål

- ❑ motivere og styrke deltakerne til selv å kunne ta utfordringen for å komme ut i arbeidslivet
- ❑ utvikle en metodikk for å skreddersy tiltakskjeder for enkeltpersoner som skal ut i inntektsgivende arbeid.

Videre har oppdragsgiver satt opp følgende tallfestede mål på forventede resultater for det første hovedmålet:

”det forventes at 40 % av deltakerne bør ha kommet i inntektsgivende arbeid på hel- eller deltid etter gjennomført program. Videre bør 60 % ha kommet i inntektsgivende arbeid, hel- eller deltid, eller ha startet en prosess for å komme i utdanning/ opplæring med sikte på arbeid” (s. 2 Forespørsel om tilbud).

Vi tolker dette slik at det forventes at minimum 60 prosent av deltakerne enten bør ha kommet i ordinært arbeid eller i utdanning/opplæring med sikte på arbeid, og at av disse bør 40 prosent ha kommet i inntektsgivende arbeid på hel- eller deltid etter gjennomført program.

Siden den faktiske målgruppa ble annerledes enn den forventede målgruppa, har målsettingene i etterkant vært diskutert både i prosjektledelsen og i møter med evaluator (se sluttrapport fra NAV og Norges Handikapforbund 2007). I kapittel 6 vil evalueringen redegjøre for hvor mange deltakere som har kommet ut i ordinært arbeid og i ulike former for tilrettelagt arbeid (som varig tilrettelagt arbeid, arbeid med bistand og i hospitering/praksis plass) på hel- eller deltid, uten at resultatene vil måles direkte til det oppsatte målet.

1.2 Organisering

Prosjektet er et samarbeidsprosjekt mellom NAV Oslo og Norges Handikapforbund (NHF), som finansieres av AID med forskningsmidler fra NAV Drift og utvikling. Prosjektet har hatt en prosjektleder i full stilling fra NAV Oslo. I mai 2006 var det skifte av prosjektleder pga nye arbeidsoppgaver for den første prosjektlederen. I tillegg har NHF hatt en prosjektleder i halv stilling tilknyttet prosjektet. Mølla kompetansesenter har hatt ansvar både for kursvirksomheten, arbeidet med å bistå deltakerne i å finne praksis plass og oppfølging i praksisperioden. De har

avsatt to stillinger til prosjektet. Siden målgruppa ble noe annerledes enn forventet, har kompetansesenteret i ettertid trukket inn flere personer i kursopplegget.

Kurset var lagt opp for 20 deltakere fordelt på hvert kull, dvs. totalt 40 deltakere. NAV Oslo og NHF hadde ansvaret for markedsføringen og rekrutteringen til kurset. De skulle gjennomføre intervjuer med søkere for å avgjøre om de var aktuelle deltakere. Siden søkningen til kurset var mindre enn forventet, ble praktisk talt alle søkere tatt opp på kurset.

Evalueringen har hatt en referansegruppe bestående av leder fra NAV Drift og utvikling og deltakere fra Arbeids- og velferdsdirektorat, NAV Akershus, NAV Oslo og Norges Handikapforbund, samt kurs- og prosjektledelsen.

1.3 Tiltaket

Prosjektet ble organisert omkring to kurs på 8 måneder hver. Det første kullet startet 31. oktober 2005 med 16 deltakere, men 15 fullførte. Kurset skulle opprinnelig avsluttes 30. juni 2006, men ble forlenget til 31. august for å sikre at deltakerne ikke falt ut av praksisplass/arbeid like før sommerferien. Det andre kullet startet 28. mars 2006 og ble avsluttet 7. desember 2006. Kurset hadde ni deltakere, hvorav syv fullførte.

Kurset ble organisert i tre hoveddeler: del 1) Sosialisering, relasjonsbygging og motivasjon, del 2) Arbeid og del 3) ny start – aktiv arbeidstaker. Vi vil kort presentere innholdet i kursdelene basert på Møllas beskrivelser av opplegget.

Del 1: Sosialisering, relasjonsbygging og motivasjon

For den enkelte har dette betydd fokus på individuelle planer, mestringsevne, selvfølelse, vanskelige valg og stressmestring, mens det i gruppesammenheng har betydd et fokus på sammenkomster, hjelp til selvhjelp, konflikthåndtering, empowerment og kommunikasjon.

Del 2: Arbeid

Denne delen har hatt fokus på muligheter i arbeidslivet og arbeidsforhold, bedriftsbesøk, møter med funksjonshemmede arbeidstagere som rollemodeller, yrkesveiledning og i tillegg praktisk jobbqualifisering i form av grunnleggende IT- opplæring, CV- skriving, intervjutrening, presentasjonsteknikker og aktiv jobbsøking.

Del 3: Ny start – aktiv arbeidstaker:

Den tredje delen har hatt sitt hovedfokus på personlig utvikling, dvs. sosial og faglig kompetanse, klargjøring for møte med praksisplass og arbeid, samt arbeidspraksis med tett oppfølging av veileder og aktiv bruk av ”fadder” i bedriften.

(Jf. tilbudsbrief fra Mølla kompetansesenter, s.6)

Figur 1. Oversikt over kursets tre hoveddeler og de ulike aktivitetene

Tema:	Sosialisering, relasjonsbygging	Arbeid	Ny start - "aktiv arbeidstaker"
Innhold:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fokus på at alle er en ressurs ✓ Bruke rollemodeller ✓ Se mulighetene ✓ Identitet og selvbilde ✓ Avklaring av fokus og mål ✓ Individuell handlingsplan ✓ Kommunikasjon ✓ Nettverksbygging ✓ "Hjelp til selvhjelp" ✓ Sosiale samlinger og aktiviteter ✓ Konflikt håndtering ✓ Individuell og gruppeveiledning ✓ Empowerment ✓ Utarbeidelse av individuelle planer ✓ Mestringsevne og selvfølelse ✓ Håndtering av de vanskelige valg ✓ Stressmestring 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bedriftsbesøk ✓ Erfaringer fra handikappede arbeidstager ✓ Praktisk CV og søknadskrivning ✓ Fokus på jobb i det offentlig og det private ✓ Gründervirksomhet ✓ Utdannelse ✓ Muligheter/realitetorientering ✓ Arbeidsrett – rettigheter og plikter ✓ Møte folk som jobber i interessante og relevante yrker ✓ Fokus på de reelle mulighetene ✓ Grunnleggende IT-opplæring ✓ Intervju trening og presentasjonsteknikker ✓ Aktiv jobbsøking 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kick-off ✓ Klargjøring for arbeidslivet ✓ Arbeidspraksis ✓ Fadderordning ✓ Oppfølging og veiledning ✓ Evaluering og konklusjon
Tidsbruk:	Uke 1 - 3 dagers seminar. Uke 2 - 7 - kurs	Uke 8 - 3 dagers seminar. Uke 9-14 - kurs	Uke 15 - 3 dagers seminar Uke 16 - kurs

Mølla kompetansesenter har basert sitt kursopplegg på metodikken til henholdsvis PLA (Participatory Learning and Action) og LØFT (Løsningsfokusert tilnærming). PLA innebærer at man bruker medvirkningsbaserte arbeidsmåter som skal sikre en likeverdig måte å arbeide på og en reell medvirkning (Aune, Foss og Skåra 2001), mens LØFT er en ressurs- og løsningsorientert metode som innebærer at menneskene selv skal finne de gode løsningene for sine endringsbehov gjennom dialog (Langslet 1999). Målet med disse metodene har vært å få deltakerne til å ta kontroll over eget liv og se muligheter og løsninger basert på egne erfaringer for å støtte dem til å bli eksperter på eget liv (Tilbudsbrevet s.7). I tillegg har de brukt gestaltteori som hjelper deltakerne til å bli bevisste egne følelser, reaksjoner og handlinger, samt systemisk teori og metode (narrativ tilnærming) som tar utgangspunkt i at menneskene opplever sine liv gjennom de historiene de forteller om dem. Rent konkret baserer de seg på PLA- metoder som gruppeprosess, venddiagram, nettverkskart, situasjonsanalyser, rollespill og dialogkonferanser. Målet er å legge grunnlaget for en positiv endringsprosess, samt skape tillit mellom deltakerne og bidra til et støttende samarbeid mot felles mål.

Kurset har vært bemannet med to hovedinstruktører med ulik kompetanse og bakgrunn som underveis har blitt forsterket med et par instruktører som er blitt trukket inn etter behov. I tillegg har Mølla kompetansesenter etablert et samarbeid med eksperter på området som er benyttet som kvalitetssikrere.

Kurset har organisatorisk sett vært inndelt i fire faser. Den første fasen fokuserte på rekruttering som innbar deltakelse på informasjonsmøte, assistanse i utvelgelsen av deltakere i form av

intervjuing og kartlegging av den enkelte deltaker. Den andre fasen har omfattet kursdelen som har bestått av tre dagers seminarer som har vært tenkt som en intensiv start på de ulike fagtemaene som har vært etterfulgt av kursuker. Den tredje fasen har omfattet arbeidspraksis med tett oppfølging fra kursveilederne i form av tilrettelegging av arbeidspraksis og oppfølging i praksisperioden hos arbeidsgiver med bruk av fadder eller kontaktperson i bedriften. Gjennom dialogkonferanser mellom arbeidstakere, kontaktpersoner og arbeidsgivere har de ønsket å knytte kontakter mellom arbeidsgivere og relevante samarbeidspartnere i forbindelse med tilrettelegging for den enkelte i arbeidssammenhengen. I denne perioden har instruktørene bidratt til å skaffe relevante praksisplasser og fremforhandle arbeidsavtaler, samtidig som deltakeren selv har vært aktive og tatt initiativ. Den fjerde delen har omfattet parallell evaluering og veiledning som en del av metodeutviklingen og viktig for utviklingen av en egen metodikk for målgruppa Dette er oppsummert i sluttrapporten fra prosjektet, hvor det også fremgår hvilke endringer som ble foretatt underveis i kurset (se sluttrapport fra NAV og NHF 2007).

2 Presentasjon av evalueringen

Aetat Arbeidsdirektoratet/NAV ønsket for det første en resultatevaluering, som tok utgangspunkt i prosjektets målsettinger og vurderte prosjektets status i forhold til disse, og for det andre en prosessevaluering dvs. en løpende vurdering av prosjektet med tilbakemeldinger til prosjektledelsen om hva som eventuelt burde justeres. Det metodiske opplegget for evalueringen har derfor hatt preg av aksjonsforskning, der forskere har bidratt til å påvirke handlinger som kan benyttes for å styrke målsettingen om økt deltakelse i arbeidslivet.

Evalueringen er med andre ord lagt opp som en følgeevaluering med fokus både på prosess- og resultatevaluering. Generelt sett handler evalueringer om å systematisere kunnskap og erfaringer bl.a. for å legitimere, dokumentere, lære og/eller utvikle ulike tiltak og aktiviteter. I denne evalueringen skal deltakernes erfaringer med kursopplegg og arbeidspraksis dokumenteres og ”måles” på bakgrunn av målsettingene for kurset. En resultatevaluering handler om å evaluere *effektene* av tiltakene i prosjektet, og i denne sammenheng handler det om effekter på kort sikt.

Prosessevaluering innebærer å analysere den løpende *utviklingen* i tiltaket og synliggjøre de prosessene som påvirker tiltaket i den ene eller den andre retningen. Ved å beskrive og evaluere det som skjer over tid, vil en kunne frambringe kunnskap som er av betydning for beslutninger om for eksempel tiltakets videre framdrift. For å kunne følge de igangsatte prosessene i tiltaket, forutsettes det at forskerne har tilgang til relevante fora, der opplæringsvirksomheten utøves. Dette handler i stor grad om å følge iverksettingsprosesser for å se sammenhenger mellom det man gjør, og det man oppnår. Prosessevalueringer bygger på en dialog mellom forsker og oppdragsgiver, og på at forskningen skal bidra til en gjensidig læringsprosess. Det forutsetter at forskerne har tett kontakt med prosjektledelse og kursarrangør, noe vi har hatt i hele evalueringsperioden.

Gjennom tre møter i løpet av evalueringsperioden har vi gitt tilbakemeldinger og anbefalinger til prosjektledelsen. Samtidig har møtene fungert som informasjonsmøter fra kurs- og prosjektledelsen til oss som evaluator. I tillegg til disse møtene har vi hatt et eget oppstartsmøte med prosjektledelsen i mars og et eget avslutningsmøte i februar, der sluttrapporten ble presentert.

2.1 Problemstillinger

Aetat Arbeidsdirektoratet/NAV gav i utlysingsbrevet en tydelig og detaljert beskrivelse av evalueringsoppdraget. Utgangspunktet for evalueringen er de hoved- og delmål, samt de tallfestede forventede resultater som er beskrevet i utlysingsbrevet, og som er gjengitt i kapittel 1.1.

I utlysingsbrevet er det skissert følgende problemstillinger knyttet henholdsvis til den primære målgruppa, og de sekundære målgruppene som har omfattet hjelpeapparatet, arbeidsgivere, samt kursarrangør og kursledelse:

Resultatevaluering i forhold til målgruppa:

- I hvilken grad har deltakerne gjennom prosjektet fått bedret sin evne til å mestre utfordringene ved å komme ut i arbeidslivet?
- I hvilken grad har de nådd målet om å komme ut i arbeid eller startet prosessen med utdanning/opplæring?
- I hvilken grad er det sammenheng mellom bedret mestringsevne og måloppnåelse?
- Hvordan har den enkelte selv opplevd innholdet og prosessen i prosjektet?
- Hvordan har måloppnåelsen vært for deltakerne i forhold til alder, utdanning, tidligere arbeidserfaring, funksjonsevne?
- Hvilke andre faktorer har bidratt til måloppnåelse for deltakerne?

Resultatevaluering av hjelpeapparatet:

- Hvordan har hjelpeapparatet bidratt til måloppnåelse for den enkelte?
- Hvilke barrierer har deltakerne møtt på dette området, og hvordan har dette eventuelt blitt (forsøkt) løst?
- Har tiltakene vært på plass når den enkelte deltaker har hatt behov for det?
- I hvilken grad har prosjektet bidratt til å utvikle kompetanse i det offentlige hjelpeapparatet (inkl. Aetat)?

Resultatevaluering av arbeidslivet:

- I hvilken grad har prosjektet bidratt til å endre holdninger i arbeidslivet?
- Hvordan har man blitt møtt i utgangspunktet ved kontakt til arbeidsgivere, og har det skjedd endringer underveis?
- Hva har medvirket til endringer i praksis?
- Hvordan har tilgjengeligheten vært i utgangspunktet?
- For den enkelte deltaker/arbeidstaker: I hvilken grad har det vært behov for tilrettelegging? Har tilretteleggingsprosessen gått greit, eller har det vært problemer? I så fall hvilke? Hva har vært suksessfaktorer?

Organisatoriske, pedagogiske og metodiske problemstillinger:

- Hvilke metoder har kurset utviklet for a) å bedre deltakernes selvtillit og mestringsevne, og b) å skreddersy tiltakskjeder for enkeltpersoner som skal ut i arbeidslivet?
- I hvilken grad har disse metodene bidratt til måloppnåelse?

- Hvilke tiltak/metoder ble benyttet? Var tiltakene hensiktsmessige?
- På hvilken måte har kurstilbudets innhold, organisering og varighet bidratt til måloppnåelse?
- Hva er årsaken til at deltakere faller av?
- Hva skal til for å øke gjennomføringsprosenten?
- Hvilke barrierer/begrensninger har man støtt på i prosjektet? Hvordan har man forsøkt å løse slike problemer? Hvilke gode grep har brakt prosjektet videre i slike tilfeller?
- Har arbeidsdelingen/organiseringen i prosjektet vært hensiktsmessig? Kunne en annen arbeidsdeling/organisering bidratt til bedre måloppnåelse?

Disse problemstillingene er inkludert i vår evaluering. De fleste er relevante og mulige å besvare, mens de som omfatter endringer av holdninger i arbeidslivet, er mer problematiske. Dette skyldes særlig at det kan være vanskelig å påpeke hvorvidt det er prosjektet eller andre utenforliggende faktorer som har ført til eventuelle holdningsendringer. I tillegg vil vi, som nevnt tidligere, ikke konkret måle i hvilken grad deltakerne har oppnådd målet om å komme ut i arbeid eller startet prosessen med utdanning/opplæring, men antyde på bakgrunn av våre og prosjekt- og kursledelsens kvalifiserte antagelser hvor måloppnåelsen ligger sett under ett.

2.2 Relevant litteratur

Funksjonshemming kan forstås på ulike måter. Utviklingen har gått fra å se på funksjonshemming som en egenskap ved individet, dvs. noe som individet ”er”, til en definisjon av funksjonshemming som relasjonell, dvs. noe som skapes i relasjonene mellom personen og miljøet. Forhold i samfunnet fører til at individer utsettes for funksjonshemmende barrierer, ved at individet kan oppleve ulike grader av funksjonshemming i ulike situasjoner. Skillet mellom de biologiske (impairment) og de sosiale (disability) aspektene ved en funksjonshemming viser også til ulike forståelser av det å ha en funksjonshemming. I den sistnevnte forståelsen er det ikke den individuelle funksjonsnedsettelsen som forårsaker funksjonshemmingen, men derimot de sosiale omgivelsene som påfører den enkelte barrierer og hindringer (NOU 2001:22).

Arbeidslinja har vært sentral i norsk arbeidsmarkedspolitikken siden tidlig på 1990-tallet. Den har som formål å forhindre at personer støtes ut av arbeidslivet og skal også bidra til at personer med nedsatt funksjonsevne skal kunne delta i arbeidslivet. Fokuset på arbeidslinja økt i takt med et økt antall av sykemeldinger og uførepensjonister samtidig som vi har opplevd et strammere arbeidsmarked. NOU 2001: 22 Fra bruker til borger konkluderer med at til tross for et gunstigere arbeidsmarked har ikke personer med nedsatt funksjonsevne fått større tilgang til arbeidslivet. I kjølvannet av arbeidslinja har det blitt satt i gang flere tiltak og prosjekter både for å få arbeidstakerne til å stå lengre i arbeid og for å få personer med funksjonsnedsettelse ut i arbeid. Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-

avtalen) er et slikt tiltak som understreker at arbeidslivet også skal ha plass for personer med midlertidig eller varig redusert funksjonsevne (NOU 2000:27). Andre slike tiltak er prosjektet "Bevegelseshemmede i jobb" (Aetat og UNN 2003), samt det foreliggende prosjektet "Funksjonshemmede i arbeid".

Dette prosjektet tar sikte på å gjennomføre tiltak som retter seg både mot det enkelte individ og mot funksjonshemmende barrierer i samfunnet. Teorier om empowerment eller myndiggjøring tar opp forhold omkring følgende to dimensjoner: den individuelle dimensjonen omfatter prosesser og aktiviteter som har til hensikt å øke individenes kontroll over eget liv og gi dem økt selvtillit gjennom kompetanseheving og den strukturelle dimensjonen som handler om å bygge ned barrierer og maktforhold som opprettholder ulikhet, urettferdighet og manglende muligheter til å få kontroll over eget liv (Askheim 2003). I denne evalueringen har vi som vårt utgangspunkt at deltakelse i arbeidslivet for personer med funksjonsnedsettelse både handler om egenskaper ved det enkelte individet og om de strukturelle hindringene.

Marginalisering i arbeidslivet kan på den ene siden skyldes at den enkelte arbeidssøker av ulike grunner ikke føler seg i stand til å søke arbeid, og på den andre siden knyttes til manglende fysisk tilrettelegging fra arbeidsgiver, mangel på kunnskap om mennesker med funksjonsnedsettelse eller fordommer og bevisst eller ubevisst diskriminering av arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse. Nicolaisen (2002) har i sin rapport om hva som skjer når mennesker med funksjonshemming trer ut av arbeidslivet, pekt på at tilrettelegging både i hjemmeliv og arbeidsliv har betydning for å hindre utstøting, tilbaketrekning og tidlig pensjonering. Undersøkelsen til Kilian (2005) om barrierer i arbeidslivet for personer med funksjonsnedsettelse avdekket negative holdninger hos arbeidsgivere med henvisning til kravene til effektivitet og lønnsomhet i et stadig sterkere konkurranseutsatt arbeidsmarked. Tiltak som Inkluderende arbeidsliv (IA) tar sikte på å bygge ned slike funksjonshemmende barrierer. Arbeidsmiljøloven §4-6 pålegger arbeidsgiver "så langt det er mulig, (å) iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid", dersom arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende. Det er derfor viktig å studere hvilke tiltak og metoder som er hensiktsmessige for å inkludere marginaliserte grupper som funksjonshemmede i arbeidslivet. Et slikt inkluderende tiltak er arbeid med bistand (AB) som Spjelkavik og Frøyland (2003) har studert nærmere, og hvor de viser at både arbeidsgivere og arbeidssøkere legger vekt på den personlige oppfølgingen av tilretteleggeren for at de yrkeshemmede skal nå målene sine om jobb i det ordinære arbeidslivet.

Et sentralt spørsmål i evalueringen er hvorvidt opplæringsprosjektet bidrar til at deltakerne kommer i arbeid gjennom å motivere og styrke den enkelte deltaker til selv å kunne takle utfordringene for å komme ut i arbeidslivet. Liknende opplæringsprosjekter, slik som Handicapprogrammet i Telenor og prosjektet "Bevegelseshemmede i jobb" i Nord – Norge, kan vise til lovende resultater, og vi skal mot slutten av denne rapporten foreta en sammenlikning av resultatene fra disse prosjektene med det foreliggende prosjektet. For å kunne vurdere læringseffek-

ten av slike prosjekter bør en konkretisere hva den økte kompetansen skal bestå av, og ha måter å evaluere dette på som er troverdige. Kirkpatrick (i Lai 1997) skisserer fire nivåer som en må forholde seg til, når en snakker om effekter av opplæringstiltak: *reaksjoner*, *læring*, *anvendelse* og *organisatorisk nytte*, hvor de tre første er av størst relevans for denne evalueringen.

Det første nivået – *reaksjoner* - handler om hvor fornøyde deltakerne er med opplæringstiltaket. Dette omhandler deres subjektive oppfatninger om tiltakets innhold, utforming og gjennomføring som vil påvirke beslutninger om eventuelle endringer som bør gjøres i opplegget av tiltaket. Det er vanlig å anta at positive reaksjoner hos kursdeltakerne innebærer at læring har funnet sted (jf Alliger og Janak 1998, Dalin 1987). Ifølge Kirkpatrick er det derimot ikke tilfredsstillende å trekke en slutning fra grad av tilfredshet til læring som endrer folks handlinger. For å kunne si noe det andre nivået – *læring* - må man bl.a. foreta målinger av kompetanse både før og etter gjennomføringen av et tiltak. I denne evalueringen har vi derfor intervjuet kursdeltakerne både før (bare kull 2), under og etter at opplæringen er gjennomført. På denne måten vil vi kunne si noe om hvilken motivasjon og forventning den enkelte deltaker hadde i oppstarten, hvordan disse forventningene er tilfredsstillende, hvordan de eventuelt har endret seg underveis i prosessen, og til slutt hvilke endringer som er skjedd i løpet av den tiden deltakeren har gjennomgått opplæringen.

Kirkpatrick skiller mellom det å lære noe og det å benytte seg av denne lærdommen, og han kaller derfor sitt tredje nivå for *anvendelse*. Dette handler om i hvilken grad tilegnet kompetanse blir anvendt på en måte som gir endrete handlings- og atferdsmønstre. Han viser til følgende fem betingelser som må ligge til grunn for at det skal kunne oppstå en atferdsendring som følge av opplæring:

- deltakeren må ha et ønske om forandring,
- deltakeren må vite hva og hvordan vedkommende skal forandre sin atferd,
- deltakeren må befinne seg i et godt arbeidsklima,
- deltakeren må få nødvendig hjelp til å anvende den nyervervede læringen
- deltakeren må få hensiktsmessig belønning for sine atferdsendringer.

Deltakerens motivasjon for læring og forandring er en forutsetning for at kompetansen kan omsettes i praksis. Det er et sentralt mål i prosjektet at deltakernes motivasjon skal styrkes slik at de selv kan ta utfordringene for å komme ut i arbeidslivet. Evalueringen vurderer derfor, hvorvidt opplæringen har bidratt til anvendelse for den enkelte deltaker. Samtidig er det en forutsetning at virksomheten som deltakeren skal arbeide i, tilrettelegger for at deltakerne kan få omsette sin kompetanse i praksis. Kirkpatrick's betingelser for anvendelse av læring er blant annet at deltakerne må få nødvendig hjelp til å anvende den nyervervede læringen. Evalueringen fokuserer på hvorvidt prosjektet kan ha bidratt til å utvikle kompetanse i det offentlige hjelpeapparatet og blant arbeidsgivere på en slik måte at de tilrettelegger for at funksjonshemmede kan få anvende sin nyervervede kompetanse i praksis.

Kirkpatrick's fjerde og siste nivå kalles *nytte* og handler om i hvilken grad tiltaket har gitt samlet organisatorisk nytte i forhold til overordnede mål. Vurderinger av organisatorisk nytte er ofte en metodisk utfordring, fordi det er vanskelig å finne gode vurderingskriterier, og fordi det oftest er

flere faktorer som har betydning for den organisatoriske nytten. Evalueringen sier kun noe om hva prosjektledelsen har lært av prosjektet og hvilke elementer fra prosjektet som kan være av organisatorisk nytte for å utvikle bedre tilpassede tilbud til målgruppa personer med fysisk funksjonsnedsettelse. Vurderinger av opplæring i forhold til organisatorisk nytte vil som regel kun være antagelser og sjelden kunne vise til klare årsakssammenhenger (Lai 1997).

2.3 Metodisk opplegg

Denne følgeevalueringen er basert på bruk av kvalitative metoder, i første rekke gruppeintervjuer, men også individuelle intervjuer, observasjoner og dokumentstudier.

2.3.1 Valg av metoder

Kvalitative intervjuer er mest brukt i prosjekter, hvor det ikke finnes et avgrenset felt eller et eget miljø som skal studeres. I motsetning til et spørreskjema, der en følger en oppsatt liste med spørsmål og forhåndsdefinerte svarkategorier, bruker en i kvalitative intervjuer ikke et detaljert spørreskjema, men en intervjuguide. Kvalitative intervjuer kan gjennomføres som individuelle intervjuer eller gruppeintervjuer. Vi har i denne følgeevalueringen benyttet oss av begge disse intervjuformene.

Gruppeintervjuer

Gruppeintervju er en metode som egner seg spesielt godt for å diskutere og belyse tema i grupper, der flere har gjennomgått et felles tiltak, blant annet for å avdekke *felles* oppfatninger. Begrunnelsen for å velge gruppeintervjuer er for det første at det er en metode som gir deltakerne mer innflytelse over samhandlingen enn det som er tilfellet i individuelle intervjuer (Brandth 1996). For det andre kan samhandlingen i gruppeintervjuet stimulere deltakerne til å supplere, utfordre, rette på og bekrefte hverandres framstillinger (Guldvik 2002). For det tredje, kan samhandlingen ha en bevisstgjørende effekt på deltakerne ved at de kan sammenlikne egne erfaringer med andres, og som i dette tilfellet identifisere samfunnskapte barrierer og maktforhold som har hindret dem fra å få innpass i arbeidslivet (Wilkinson 1999).

Datainnsamlingen i form av gruppeintervjuer har først og fremst foregått med deltakerne, men også med de øvrige målgruppene så langt det har vært mulig. Gjennom gruppeintervjuene har kursdeltakerne sammen reflektert over sine egne erfaringer i forhold til målsettingene for kurset. Videre åpnet gruppeintervjuer med de sekundære målgruppene for at ulike argumenter og framstillinger av deres praksis kom fram, samtidig som relasjonene mellom dem ble belyst gjennom samhandlingen i intervjusituasjonen. Disse gruppeintervjuene omfattet representanter fra prosjektledelsen, kursledelsen, samt NAV arbeid, NAV trygd og andre relevante etater.

Individuelle intervjuer

Individuelle intervjuer kan karakteriseres mer som samtaler enn et klassisk spørsmål-svar-intervju, hvor den som blir intervjuet (informanten) blir oppfordret til å utdype og begrunne sine

svar. Intervjuet styres derfor av informantens egne forståelser av et tema eller et problemområde og av hva som er viktige eller betydningsfulle sammenhenger i informantens øyne. Individuelle intervjuer egner seg også godt til å få informanter til å reflektere over eller kommentere utsagn og/eller påstander fra andre.

Siden ikke alle kursdeltakerne har samme forutsetninger for og ønsker om å delta i et gruppeintervju, åpnet vi opp for muligheten til individuelle intervjuer. Vi supplerte derfor datainnhenting med individuelle intervjuer av de kursdeltakerne som ikke hadde mulighet eller ønsket å delta i gruppeintervjuene. I tillegg ble noen individuelle telefonintervjuer benyttet i forhold til deltakere og andre som ikke hadde anledning til å møte til gruppeintervju.

Observasjoner

Som forskningsmetode kan observasjon gi forskeren et direkte inntak til sosial interaksjon og sosiale prosesser. Observasjon er derfor godt egnet for å få mer innsikt i prosesser mellom individer og grupper enn det som er mulig ved hjelp av ulike former for intervjuer. Det var blant annet av interesse for oss å sammenligne forskernes observasjoner fra opplæringen med deltakernes egne beskrivelser, slik disse fremkom i gruppeintervjuene. Samtidig var observasjonen viktig for å gi oss et tydeligere bilde av hvordan opplæringen ble tilrettelagt og tilpasset deltakerne. Vi gjorde derfor noen observasjoner i undervisningslokalene og på arbeidsplassene, der deltakerne var i praksis. På arbeidsplassene var vi spesielt opptatte av hvordan den fysiske arbeidsplassen var tilrettelagt for funksjonshemmede, og hvordan den funksjonshemmede var integrert i de daglige arbeidsoppgavene og i miljøet på arbeidsplassen for øvrig.

Dokumentanalyse

Dokumentanalyser bidrar til å kartlegge både intensjonene, igangsettingen og hvordan prosessen med å gjennomføre tiltaket utfolder seg. I tillegg til intervjuer og observasjoner har vi derfor i løpet av evalueringen også foretatt en analyse av sentrale dokumenter som foreligger fra prosjektledelsens side. Vi har også vært opptatte av å se nærmere på det faglige opplegget som Mølla kompetansesenter har utviklet, og i vår datainnsamling har vi også i noen grad innlemmet Møllas dokumentasjon av erfaringer fra prosjektet.

2.3.2 Praktisk gjennomføring

Vi har lagt opp til en evaluering som har fulgt prosessen i prosjektet fordelt med datainnsamlinger over fire intensive perioder i løpet av evalueringstidsrommet. Datainnsamlingene og møtevirkosomhet har foregått over et par dager på fire gitte tidspunkter. I løpet av disse dagene har de involverte forskere vært til stede på kursstedet og foretatt individuelle intervjuer og gruppeintervjuer med henholdsvis deltakere, prosjekt- og kursledelsen og ulike samarbeidspartnere. I tillegg har det vært foretatt observasjoner av kursopplegget, innsamling av aktuelle dokumenter, besøk hos arbeidsgiverne for intervjuer og omvisning på arbeidsplassen, samt møter med prosjektledelsen med statusrapportering og forslag til justeringer av kursopplegget. Det innsamlede datamaterialet fra disse aktivitetene har deretter blitt analysert i de mellomliggende tidsperiodene som igjen er lagt fram på de neste møtene med prosjektledelsen.

Den primære målgruppa for evalueringa har vært kursdeltakerne med til sammen 23 personer. Innledningsvis informerte vi kursdeltakerne om opplegget vårt og inviterte dem til å delta i følgeevalueringen. Vi har gjennomført gruppeintervjuer med deltakere på fire gitte tidspunkt. Det ble utarbeidet intervjuguider for hvert intervju. Fordelen med denne tilnærmingen har vært at vi kunne følge den prosessen som kursdeltakerne har gjennomgått og dermed klarere få frem de endringer som har skjedd underveis. Informantene har omfattet alle fra de to kursgruppene, slik at vi både har hatt deltakere som vi har fulgt fra oppstarten av kursdelen, og samtidig har vi også hatt deltakere som var i avslutningen av kursdelen. I tillegg har vi gjennomført intervjuer i løpet av praksisperioden til begge gruppene.

Temaet for det første gruppeintervjuet var deltakernes bakgrunn, tidligere arbeidserfaring, samt motivasjon og forventninger til kurset. Det andre gruppeintervjuet fokuserte på deltakernes erfaringer med kursdelen så langt og på kursets tre hoveddeler: sosialisering og relasjonsbygging, arbeid og aktiv arbeidstaker. Det tredje hadde som hovedfokus deltakernes erfaringer med kursets praksisdeler, mens vi i det siste gruppeintervjuet gikk nærmere inn på oppnådde resultater og forklaringer på hvorfor prosjektets målsettinger ble oppnådd eller ikke.

I tillegg til intervjuer i grupper, har vi gjennomført individuelle intervjuer med seks kursdeltakere som følte de hadde mer sensitive erfaringer eller som av andre grunner ikke ønsket den typen oppmerksomhet som gruppeintervjuene ga. På denne måten fikk vi et enda bredere datagrunnlag å basere evalueringen på.

Parallelt med intervjuene med deltakerne var vi til stede i kurslokalene og observerte og snakket med kursledelsen. Observasjonene hadde fokus på den pedagogiske og metodiske tilretteleggingen i prosjektet med en spesiell oppmerksomhet på interaksjonen mellom kursdeltakerne og på hvordan prosessen dem imellom utviklet seg over tid.

I løpet av de fire tidspunktene har vi også foretatt gruppeintervjuer med de sekundære målgruppene, slik som prosjektledelsen og representanter fra hjelpeapparatet. I stedet for å dekke bredden i spekteret av potensielle målgrupper, valgte vi å gå i dybden på et utvalg av de mest sentrale aktørene. Utvelgelsen av informanter til gruppeintervjuene gjorde vi i samarbeid med prosjektledelsen.

I tillegg har vi gjennomført individuelle intervjuer med praktikantenes nærmeste overordnede på seks arbeidsplasser. Intervjuene har vært kombinert med observasjon, samt samtaler med den aktuelle praktikanten.

Totalt sett har vi intervjuet 23 deltakere, samt fire personer fra kurs- og prosjektledelsen, ni fra hjelpeapparatet og seks arbeidsgivere, til sammen 42 personer. Deltakerne har vi, som sagt, intervjuet i fire runder, mens kurs-/prosjektledelsen er blitt intervjuet to ganger i løpet av perioden. Gruppeintervjuene med deltakerne foregikk i grupper på 4 – 8 deltakere og hadde en varighet på vel en time, mens intervjuene med prosjekt- og kursledelsen varte vel to timer. Alle intervjuene har vært tatt opp på bånd og blitt skrevet ut i sin helhet.

3 Den primære målgruppa - deltakerne

3.1 Innledning

I følge tilbuds brevet var den opprinnelige målgruppa for prosjektet: "Personer med en fysisk funksjonsnedsettelse, i første rekke bevegelseshemmede, og som er arbeidssøkere. Prosjektet er aktuelt for attføringssøkere og uføretrygdede som ønsker å komme tilbake til arbeidslivet" (Tilbudsbrevet s. 2). Vi skal i dette kapitlet se nærmere på hvordan den faktiske målgruppa ble i forhold til den forventede målgruppa, samtidig som vi ser på rekrutteringen av deltakere, deres motivasjon og forventninger til kurset, samt vurderinger av målgruppa og antatte utfordringer, slik prosjekt- og kursledelsen så det ved kursstart, før vi avslutter med våre egne vurderinger.

Forut for rekrutteringsprosessen ble det utarbeidet en plan for markedsføring av prosjektet. Denne innebar for det første at det ble sendt skriftlig informasjon om prosjektet til samarbeidspartnere som trykdeetat, bydeler og kommuner, Sunnås sykehus, universitet og høyskoler, samt interesseorganisasjoner. For det andre ble alle NHFs medlemmer mellom 18 og 45 år tilskrevet med invitasjon til å delta i prosjektet. Videre ble det avholdt møter med NAVs lokalkontorer, samtidig som det ble lagt ut informasjon på NAVs og NHFs nettsider. I tillegg ble det rykket inn annonser for prosjektet i lokalavisene i Oslo og Akershus.

Resultatet av denne relativt omfattende markedsføringen var at 74 personer kontaktet prosjektleder for å få mer informasjon om prosjektet. Underveis i samtalene med disse ble det klart at 38 av søkerne var uaktuelle for prosjektet av ulike årsaker. I alt ble 26 personer vurdert som aktuelle for det første kurset og 10 for det andre kurset. De første 26 personene ble deretter invitert til et informasjonsmøte, som endte med at 17 personer ble tilbudt plass, mens de resterende 9 trakk seg. Alle som ønsket det, fikk dermed plass i prosjektet. Deltakerantallet for det første kurset ble til slutt 14 personer, mens det ble 9 personer som deltok på det andre kurset, til sammen 23 personer.

3.2 Deltakergruppas bakgrunn

Aldersmessig varierte spredningen blant deltakerne fra personer som var tidlig i 20-årene til sent i 50-årene. En tilsvarende stor spredning fant vi i utdanningsbakgrunnen som varierte fra tilrettelagt videregående utdanning til høyskoleutdanning og universitetsstudier. Noen av delta-

kerne hadde ikke fulgt en ordinært skolegang og hadde derfor vanskeligheter med å nyttiggjøre seg av kurset fullt ut. Deltakernes tidligere arbeidserfaring varierte også fra ingen til flere tiår med arbeidspraksis. Vel halvparten av deltakerne hadde en medfødt funksjonsnedsettelse, mens den resterende delen hadde ervervet funksjonsnedsettelsen senere i livet enten som følge av sykdom eller ulykke. Deltakerne hadde ulike fysiske funksjonsnedsettelser, slik som tale-, syns-, hørsels- og bevegelsesnedsettelser i ulik grad. Et flertall hadde flere funksjonsnedsettelser, og noen hadde kognitive og psykososiale tilleggsvansker. Behovet for hjelpemidler og støttetjenester varierte fra forholdsvis få midler, slik som tilpassete stoler og bord til flere hjelpemidler, slik som rullestol og personlig assistent. Et flertall av deltakerne var uføretrygdete, mens et mindretall var på attføring. Sivilstatusen til deltakerne varierte fra unge ugifte personer til eneforsørgerne med barn og til gifte, skilte eller samboende personer med og uten barn. Noen av de yngste deltakerne bodde fortsatt hjemme hos foreldrene, andre bodde i bofellesskap/ institusjon, mens de fleste bodde i egen leilighet eller bolig. Som vi ser, er den store variasjonen og spredningen på disse bakgrunnsvariablene et kjennetegn ved deltakergruppa.

Ved oppstart ble det, i følge prosjekt- og kursledelsen, etter hvert klart at deltakerne hadde mer omfattende funksjonsnedsettelser enn opprinnelig forutsatt i henhold til kriteriene til den oppsatte målgruppa. Det viste seg bl.a. at flere av deltakerne hadde større tilretteleggings- og assistansebehov enn tidligere antatt. Dette skyldtes, i følge prosjekt- og kursledelsen, dels at en ikke hadde fått tak i den opprinnelige målgruppa, dels at ledelsen hadde hatt for knapp tid til å intervju og vurdere den enkelte deltaker på forhånd. Som en konsekvens av dette ble det en del diskusjoner både i prosjekt- og kursledelsen og i referansegruppa om hvorvidt det opprinnelige opplegget for kurset og varigheten var godt nok tilpasset den enkelte deltakers behov. I etterkant av disse diskusjoner ble det bl.a. bestemt at prosjektledelsen skulle innhente mer forhåndsinformasjon før opptaket til kurs nummer to. Videre skulle det ordnes, slik at alle fikk innvilget attføring før kursstart, siden det viste seg at et flertall av søkerne var uføretrygdete. Det ble også bestemt at det skulle legges mer langsiktige planer for deltakerne, slik at den enkelte kunne komme i ordinært arbeid i hel eller deltid, eventuelt vurderes om det kunne være aktuelt med VTA (varig tilrettelagt arbeid) i ordinært arbeid for enkelte av deltakerne. Når det gjaldt selve kurset, ble tilgangen på lærerkrefter økt fra to til tre lærere som følge av at bistanndsbehovet var større enn først antatt.

Resultatet av rekrutteringsprosessen ble med andre ord at det var et fåtall av søkere som tilhørte den opprinnelige målgruppa. Dette resulterte, som vi har hørt, i diskusjoner i prosjekt- og kursledelsen og i referansegruppa både om hvordan man kunne forklare det, og hva man burde gjøre med hensyn til de opprinnelige målsettingene. Det ble bl.a. antatt at bevegelseshemmede med utdanning langt på vei klarte seg selv, men at det var de med lavere utdanning og med fysiske funksjonsnedsettelser og ulike tilleggsvansker, som for eksempel kognitive vansker, som hadde de største problemene med å klare å skaffe seg arbeid selv. Slik sett fikk prosjektet kontakt med den gruppa av funksjonshemmede som hadde størst behov for støtte, og som slik sett var mer aktuell enn den først oppsatte målgruppa. Prosjektet fikk med andre ord anledning til å arbeide med den gruppa som i realiteten har de største problemene, og som reelt sett skaper de største utfordringene for hjelpeapparatet. Sett i et positivt lys kan en si at prosjektet dermed fikk kontakt den mest interessante og mest utfordrende deltakergruppa.

3.3 Rekruttering, motivasjon og forventinger

I dette kapitlet skal vi se nærmere på hvordan deltakerne ble rekruttert til prosjektet, hvorfor de ønsket å delta og hvilke forventninger de hadde til prosjektet.

I følge deltakerne fikk de informasjon om prosjektet på i hovedsak tre måter; enten 1) via annonser i aviser eller medlemsblad tilhørende ulike interesseorganisasjoner, 2) via sin saksbehandler og hjelpeapparat eller 3) fra familie eller venner. Et par av deltakerne fikk kjennskap til prosjektet ved at de selv oppdaget annonsen i dagspressen, slik som vedkommende som sa: ”Jeg så det tilfeldigvis i avisa.” En annen som regelmessig pløyde igjennom avisene på jakt etter arbeid, så også annonsen i avisen og uttalte: ”Jeg er fysisk handikappa, men jeg kan ikke finne meg i at jeg ikke kan brukes i arbeidslivet, så jeg pløyer aviser og leter etter muligheter, og da så jeg en annonse som ropte etter meg, og så ringte jeg prompte, og nå er jeg her.” Andre hadde lest om kurset i medlemsblader for ulike interesseorganisasjoner, spesielt til Handikapforbundet, slik som disse to ”jeg så en annonse om kurset i bladet til NHF, og jeg var klar for å gjøre noe” og ” jeg er medlem i NHF og så tilfeldigvis en annonse i bladet for ryggmargsskade.” Noen hadde fått en e-post fra Handikapforbundet med beskjed om kurset. Andre hadde enten fått beskjed via sin saksbehandler eller fra NAV arbeid (tidligere Aetat) eller NAV trygd (tidligere Trygdekontoret). ”Jeg fikk vite om kurset via Trygdekontoret i Oslo. Hun mente det var lurt for meg å søke, så jeg begynte uten noen flere spørsmål”, sa en av deltakerne, mens en annen sa: ”Jeg fikk en lapp fra Aetat og meldte meg på umiddelbart via nettet.” Den tredje og siste gruppa hadde blitt kontaktet av familie eller venner som hadde sett annonsen og mente at dette måtte være noe for dem. ”Det var faren min som så annonsen i avisen. Jeg ringte Aetat, men de visste ikke hva det var. Det måtte først skaffes kontakt mellom prosjektet og Aetat lokalt, som var en liten utfordring, men det gikk, så nå er jeg i gang”, sa en av deltakerne. ”Min mor hadde sett en annonse på Internett som hun viste meg angående kurset. Det så litt annerledes ut enn det jeg hadde prøvd før, og så var en gruppe som skulle samles, og det var litt mer spennende”, fortalte en annen av deltakerne.

Deltakerne fikk med andre ord høre om prosjektet enten ved at de selv så annonser i aviser eller medlemsblader eller ved at de ble varslet via ulike hjelpeinstanser eller fikk vite om det via sin familie og venner. På bakgrunn av disse opplysningene er det vanskelig å bedømme om markedsføringen av kurset har vært tilstrekkelig eller ikke. På den ene siden synes det som om annonser i avisene og aktuelle medlemsblader, samt informasjon til hjelpeapparatet og interesseorganisasjonene burde være tilstrekkelig. På den andre siden klarte ikke prosjektet å fylle alle de 40 plassene som de i utgangspunktet hadde til disposisjon. Det kan tyde på at perioden for markedsføringen var for kort, særlig for den første gruppen, og at denne sammen med rekrutteringsprosessen burde vært noe lengre, for eksempel et halvt år.

Dersom vi ser nærmere på årsakene som deltakerne oppga for at de søkte på kurset, finner vi, for det første de som klart ga uttrykk for at ønsket seg jobb eller hjelp til en praksisplass, for det andre de som foretrakk dette kurset framfor andre kurs de hadde mulighet til å søke, og for det tredje de som hadde ulike begrunnelser og bl.a. ønsket å bruke kurset til å finne ut hvor de stod.

I den første kategorien tilhørte følgende deltaker som sa: ”Jeg ville delta, fordi jeg gjerne ville ha praksis. Dette var en grei måte å finne en praksisplass på, og ikke bare skaffe seg det helt alene uten noe som helst system rundt seg”. ”Jeg har vilje til å komme i arbeid. Jeg trenger forandring. Det blir for monotont hjemme på formiddagen, når alle er på jobb eller skole.” sa en annen av deltakerne, mens de fleste i denne første kategorien bare rett og slett sa: ”Jeg trives med å jobbe. Jeg vil ha fast jobb. Sånn er det” og ”det var praksis jeg trengte – og derfor var jo dette midt i blinken ” En av deltakerne med lang erfaring i å søke etter arbeid forklarte sitt motiv slik: ”Det er viktig for meg å være i jobb. Etter at jeg tok imot uføretrygd, orket jeg ikke kjempe på egen hånd lenger. Jeg innser at jeg trenger hjelp og tilrettelegging på arbeidsplassen. Jeg har prøvd såpass mye på egenhånd uten å lykkes, men jeg gir meg ikke så lett. Her får jeg en veileder, så da står jeg ikke alene, Jeg vil gjøre nytte for meg. Det er litt av motivasjonen min. Før har jeg gjort alt alene, og det er tungt. Hva det blir, vet jeg ikke, men da har jeg i hvert fall prøvd.”

Deltakerne i den andre kategorien synets at dette kurset så bedre ut enn andre kurs og begrunnet sitt valg slik; ” Dette var bedre enn et annet kurs. Jeg hadde behov både for råd og veiledning i arbeidslivet, samt praksis”. Andre oppfattet dette kurset som ”annerledes” enn andre kurs og en av dem sa: ”Det var et litt annerledes kurs, og så var jeg motivert for å gå på jobb, og så var det spennende at man kunne få praksis”. Et par av deltakerne la spesielt vekt på at dette var et pilotprosjekt, og en av dem sa følgende: ”Det var mer forlokkende enn et AB-opplegg som jeg var forespeilet. Jeg har vært på ulike tiltak, men dette var et pilotprosjekt.” Den andre begrunnet det på følgende måte: ”Oppfølginga fra Aetat lokalt er noe dårlig. Når du melder deg på et slikt prestisjeprosjekt som dette, så får det mer trøkk, og du får mer oppfølging.”

Den tredje gruppa hadde ulike begrunnelser for å være med på kurset, slik som disse to: ”Jeg drev og søkte på en del jobber den tida, men det var klin umulig å få jobb. Jeg ønsket å være med på noe, da valgte jeg dette for å ha noe å gjøre,” og ”jeg var på attføring og måtte følge kurs for å kunne få det. Jeg er ikke ute etter en jobb nå, men jeg er på utprøving for å få godkjent 50 prosent uførhet”. For begge disse var kurset noe de i utgangspunktet følte de burde være med på. Det samme gjaldt denne deltakeren som imidlertid så det positive i situasjonen: ”Jeg måtte se meg om etter noe å drive med for å beholde hjelpemidler, slik som PC'en. Det er knytta til kursvirksomhet og skole. Det er ikke noe tvang å delta på kurset, men et fint tiltak som passet meg.” Selv om utgangspunktet og motivasjonen ikke var på topp for alle disse deltakerne, endret flere av dem sitt syn på kurset i samme positive retning som den siste.

Noen av deltakerne hadde i utgangspunktet ingen forventinger til kurset, slik som disse to deltakerne: ”Jeg hadde ingen spesielle forventinger. Jeg visste ikke helt hva jeg gikk til” og ”jeg har egentlig ingen forventinger. De daler for hvert kurs jeg er på”. Andre hadde et motsatt syn med klare mål og klare forpliktelser. En av disse sa: ”Nå får jeg noen forpliktelser, nå må jeg møte på kurs. Det er en forpliktelse overfor meg sjøl, når jeg først har begynt. Praksis var vel hovedmotivet.” En annen forklarte at ”kurset skal hjelpe meg til å få jobb med tilrettelagt arbeid, og at jeg får en praksis som jeg liker”. En tredje deltaker hadde mer moderate forventninger: ”Jeg har ikke veldige forventinger til kurset. Hvordan det blir er opp til oss selv. Jeg forventer at vi har muligheter til å påvirke kurset”. På den andre siden ville et par av deltakerne heller

snakke om forhåpninger enn forventninger. ”Jeg har ikke forventninger, men forhåpninger” sa den ene, mens den andre understreket: ”Jeg har ikke forventninger til å lykkes, men forhåpninger - det har jeg. Og en drøm om en praksisplass”. Som vi ser, spenner deltakernes forventninger fra ingen via moderate til store forventninger, mens noen foretrakk å kalle det forhåpninger i stedet.

3.4 Prosjekt- og kursledelsens vurderinger av deltakergruppa og utfordringene

Under de innledende intervjuene ba vi prosjekt- og kursledelsen, samt representanten fra NHF som fungerte som prosjektmedarbeider, om å komme med sine vurderinger av deltakergruppa og å trekke fram det som de forventet ville bli de største utfordringene i prosjektet.

Både prosjekt- og kursledelsen vurderte stort sett alle deltakerne som godt motiverte. Kursledelsen understreket imidlertid at de kun hadde noen få deltakere som var i den opprinnelige målgruppa, og at det derfor fort ble klart for dem at det ikke var så mange som de ville få ut i ordinært arbeid med ordinær lønn på hel - eller deltid. De følte derfor at de måtte legge den opprinnelige målsettinga til side og prøve å oppnå så gode resultater som mulig med den gruppa de hadde. ”Vi kan ikke trylle. Vi må bare gjøre det best mulig for den enkelte”, sa en av kurslederne, mens en annen sa: ”Det ville ikke ha vært noen på dette kurset, om vi bare skulle ha hatt deltakere fra den ønskete målgruppa.” Kursledelsen så det som en stor utfordring å bistå deltakerne med å sette seg realistiske mål, slik at de kunne gå ut av prosjektet og si at ”jeg oppnådde noe som var viktig for meg. Nå ser jeg hva jeg kan, og vet hva jeg vil.” For øvrig så de på den opprinnelige målsettingen som den største utfordringen, siden den ble laget med sikte på en annen målgruppe enn den de nå jobbet med.

Når det gjaldt prosjektledelsen, var også de noe forbauset over den målgruppa de stod igjen med. De hadde forventet, såkalt ferdig attførte, som var klare til å gå ut i arbeid. Dette var imidlertid ikke den gruppa som meldte seg på kurset, men snarere de som hadde vært lenge ute av arbeidslivet. Det var med andre ord personer som trengte et lengre løp med mer tilrettelegging enn den opprinnelige målgruppa. De så at det dermed ble en mismatch mellom målgruppa og målsettingene. Men også prosjektledelsen ønsket å gjøre det beste ut av situasjonen, samtidig som de innså at det kun ville være mulig å føre noen av disse deltakerne rett ut i jobb. De oppfattet raskt at de måtte trekke inn assistanse fra hjelpeapparatet. De oppdaget også snart at regelverket kan være en hindring for arbeidsdeltakelse bl.a. ved at deltakerne ikke vil få hjelpemidler med mindre de ikke tjener mer enn 1 G. De innså også at for dem som allerede hadde fått innvilget uføretrygd, var det ”en kjempegreie å begynne å rote med det” som det ble sagt. For øvrig var prosjektledelsens forventninger til deltakerne ”at de deltok så godt de kunne på sine egne premisser”.

Prosjektledelsen så på samme måte som kursledelsen på måloppnåelsen som den store utfordringen. De hadde fått en svært uensartet gruppe med større tilretteleggingsbehov enn først antatt. Det positive var at motivasjonen til deltakerne var sterk, og da ble det desto viktigere at de fikk utbytte av kurset. Prosjektledelsen innså at de måtte justere målsettingene noe, slik at deltakerne ikke følte seg mislykte, fordi de ikke nådde målsettingen med å ha kommet i arbeid etter 8 måneder på kurset. Det burde være tilstrekkelig at de kom videre i sin egen prosess med å finne arbeide, eventuelt fant ut at det ikke var arbeid de ville satse på, men derimot å gjøre noe meningsfylt med uføretrygden sin. Prosjektledelsen så at deres gevinst ville være å få en bedre forståelse av denne gruppens behov, dernest å få erfaringer med hvordan hjelpeapparatet fungerer og eventuelt få gjennomslag for regelendringer, hvis det trengtes. En av hovedutfordringene var at deltakerne ble ivaretatt også etter at de gikk ut av prosjektet ved å koble inn de lokale NAV-kontorene.

Representanten fra Norges Handikapforbund som fungerte som prosjektmedarbeider i prosjektet, pekte på at målgruppa avspeilet det faktum at mennesker med funksjonsnedsettelse ikke er en ensartet gruppe, men er like forskjellige som andre grupper i befolkningen. Hun mente at den gruppa som de hadde fått, derfor var ganske så representativ for funksjonshemmede ved at den representerte ulike aldersgrupper, ulike utdanninger, ulike arbeidserfaringer og ulike behov for assistanse. Hun pekte også på at funksjonshemmede med høyere utdanning synes å få seg jobb på egen hånd og viste til en undersøkelse som de hadde foretatt i Handikapforbundet i forbindelse med rekrutteringsprosessen i prosjektet. Av de som svarte, kom det fram at de fleste med høy utdanning hadde arbeid. Det var de med lavere utdanning, med større funksjonsnedsettelse og mindre arbeidserfaring som hadde problemer med å få seg jobb. Det var flere fra denne gruppa som hadde søkt seg til dette prosjektet. Også hun så spriket mellom den nåværende målgruppa og målsettingene, men mente at problemene særlig var knyttet til den korte varigheten av prosjektet, og at prosjektet inneholdt for få tiltak som deltakerne trengte for å komme i arbeid, dvs mer utdanning, mer arbeidserfaringer og en eventuell oppdatering av tidligere kompetanse.

Hun så imidlertid også andre utfordringer, når det gjaldt å få funksjonshemmede ut i arbeidslivet. For det første var det mange utfordringer knyttet til arbeidslivet, fordi arbeidsgiverne hadde negative holdninger og lite kunnskap om funksjonshemmede. De tenkte først på funksjonshemmede, når de hadde behov for telefonsalg og liknende jobber. For å endre dette burde myndighetene gå foran og vise vei, ved for eksempel å bruke kvotering av funksjonshemmede ved ansettelser under ellers like forhold, slik at dette kunne få en spredningseffekt til det private næringslivet. ”Vi må også avlive myter om at funksjonshemmede er mer syke enn andre”, sa hun, ”noe ingen hittil har kunnet dokumentere”. Myndighetene bør også ta kravet om universell utforming av arbeidsplassene på alvor. Det positive er at begrepet begynner å bli kjent, men myndighetene bør innføre det som et krav. Den andre store utfordringen for å få funksjonshemmede i arbeid var, i følge representanten fra NHF, knyttet til hjelpeapparatet, hvor det fortsatt er mye å jobbe med. Igjen bør myndighetene gå foran og vise vei, mente hun, fordi rettighetene er for svakt utformet. Rettighetene og praktisk bistand i forbindelse med arbeid må lovfestes. Når det gjelder hjelpemidler, finnes det fortsatt en rekke begrensinger og prosedyrer, som gjør det vanskelig å få hjelpemidler på plass, når du trenger det. For å få hjelpemidler må behovet først

utredes av ergoterapeuter i kommunene, som det er for få av, og som dermed forsinker prosessen. Dernest må brukeren gjennom en lang og kronglete prosess som det kreves en god del kunnskap for å kunne følge opp. Ifølge henne kan alt dette forenkles, og hun viste til at det er foreslått at hjelpemiddelsentralene utarbeider en veiviser for brukerne. Hun understreket også at NAV arbeid har ansvaret med å koordinere tiltakene for alle som er ute i yrkesrettet attføring, også hjelpemidler, men at ikke alle de lokale NAV- kontorene er tilstrekkelig kjente med det.

3.5 Evaluators vurderinger av målgruppa og rekrutteringsprosessen

Vi har hørt at prosjektets opprinnelige målgruppe var fysisk funksjonshemmede, særlig bevegelseshemmede, som var klare som arbeidssøkere, men at prosjektet hadde problemer med å få tak i nok deltakere fra denne målgruppa. Prosjektet fikk derimot en deltakergruppe som var mer uensartet enn opprinnelig tenkt, både med hensyn til alder, utdanning, funksjonsnedsettelse og støttebehov. Vi deler prosjekt- og kursledelsen oppfatning av at den opprinnelige målgruppa sannsynligvis har gode muligheter til å skaffe seg utdanning og arbeid på egen hånd. I stedet fikk prosjektet den gruppa som reelt sett kanskje har de største behov for støtte og hjelp til å komme i arbeid, og som også er den mest utfordrende gruppa for hjelpeapparatet, inkludert NAV- systemet.

Vi har sett at hovedmotivet for deltakerne til å søke på kurset, ikke uventet, var å få seg en jobb. Praksisplass ble også nevnt av flere som et hovedmotiv og kan skyldes at nettopp dette ble fremhevet i utlysningsteksten. Andre motiver var at kurset ble oppfattet som ”annerledes” eller ”bedre” enn andre kurs som de hadde mulighet til å søke på. Noen vektla også at dette var et ”pilotprosjekt” og et ”prestisjeprosjekt” som de dermed forventet mye av. I tillegg var det noen som hadde andre begrunnelser for å søke på kurset, slik som at kurset var betingelsen for at de fikk fortsette på attføring eller beholde sin PC. Motivene for å søke på kurset varierte derfor noe, men de var stort sett positive. Det samme gjaldt forventningene som også var høye. Vi har med andre ord å gjøre med ei deltakergruppe som på mange måter er svært uensartet, men hvor de fleste har gode motiver og høye forventninger til kurset, dvs. både en utfordrende og spennende deltakergruppe.

Både prosjekt- og kursledelsen uttrykte en viss forbauselse over at de ikke fikk tak i flere deltakere fra den planlagte målgruppa. Representanten fra NHF påpekte imidlertid at mangfoldet i gruppa av funksjonshemmede er like stort som i befolkningen ellers, og at bevegelseshemmede med utdanning stort sett ser ut til å klare seg på egen hånd. Derimot var flere av deltakerne i den aktuelle gruppa blant de som reelt sett trengte mest støtte for å komme ut i arbeidslivet. Gitt sammensetningen av den nye deltakergruppa innså både prosjekt- og kursledelsen at det var et relativt stort sprik mellom hva en kunne forvente av denne gruppa og målsettingene for prosjektet. Kursledelsen var innstilt på å oppnå så gode resultater som mulig med den nåværende gruppa. Prosjektledelsen på sin side innså at de måtte gjøre justeringer både med hensyn til en lengre oppfølging av den enkelte, mer bruk av hjelpeapparatet, samt justeringer av forventning-

ene til resultatene. Representanten fra NHF viste til at de største utfordringene for å få deltakerne ut i arbeidslivet, dels skyldtes gruppas sammensatte funksjonsnedsettelse, manglende utdanning og arbeidserfaring, dels arbeidsgivernes holdninger og mangel på kunnskap om gruppa, dels myndighetenes manglende handlekraft mht. deltakernes rettigheter og behov, dels et ineffektivt og mangelfullt koordinert hjelpeapparat. Dette gir en god beskrivelse, slik vi også ser det, av de utfordringene som prosjektet og deltakerne stod overfor mht til å få flest mulig ut i ordinært arbeid. I de neste kapitlene skal vi se nærmere på hvordan deltakerne opplevde kurs- og praksisdelen, og på hvor langt de kom i forhold til de opprinnelige målsettingene.

4 Tiltaket - kurs- og praksisdelen

4.1 Innledning

Mølla kompetansesenter har, som tidligere nevnt, hatt det faglige og metodiske ansvaret for kursopplegget i forbindelse med prosjektet "Funksjonshemmede i arbeid". Det faglige innholdet av kurset har bestått av tre hoveddeler; del 1 med fokus på sosialisering, relasjonsbygging og motivasjon, del 2 har omhandlet arbeidslivet og arbeidsforhold, og del 3 som har hatt fokus på en ny start som aktiv arbeidstaker. Metodisk sett har Mølla kompetansesenter basert sitt kursopplegg på PLA (Participatory Learning in Action), LØFT (Løsningsfokuset tilnærming), samt elementer fra gestaltteori og systemisk teori og metode. Kurset har grovt sett vært inndelt i tre hovedfaser; den første fasen hadde fokus på intervjuing og kartlegging av deltakerne, den andre fasen bestod av kursdelen som strakte seg over fire måneder, mens deltakerne i den tredje fasen var ute i praksis i omlag fire måneder (for en mer detaljert beskrivelse av kursopplegget se kapittel 1.3).

Et av de spørsmålene som vi som er blitt bedt om å besvare, var hvordan "den enkelte kursdeltaker selv opplevde innholdet og prosessen i prosjektet" (Tilbudsbrevet s. 6). I tilbudsbrevet står det også at oppdragsgiver ønsker følgende organisatoriske, pedagogiske og metodiske problemstillinger belyst:

- Hvilke metoder har kurset utviklet for a) å bedre deltakernes selvtillit og mestringsevne, og b) å skreddersy tiltakskjeder for enkeltpersoner som skal ut i arbeidslivet?
- I hvilken grad har disse metodene bidratt til måloppnåelse?
- Hvilke tiltak/ metoder ble benyttet? Var tiltakene hensiktsmessig?
- På hvilken måte har kurstilbudets innhold, organisering og varighet bidratt til måloppnåelsen?
- Hva er årsaken til at deltakerne faller av?
- Hva skal til for å øke gjennomføringsprosenten?
- Hvilke barrierer/ begrensinger har man støtt på i prosjektet? Hvordan har man forsøkt å løse slike problemer? Hvilke gode grep har brakt prosjektet videre i slike tilfeller?

Vi skal i dette kapitlet redegjøre for deltakernes erfaringer med ulike sider av kurs- og praksisdelen, før vi kommer med våre egne vurderinger og anbefalinger, samt prøver å besvare noen av de spørsmålene som er skissert ovenfor.

4.2 Deltakernes erfaringer med og vurderinger av kursdelen

Når det gjelder deltakernes vurderinger og erfaringer med kurs- og praksisdelen, er det en viss forskjell mellom de to kullene. Det første kullet uttrykte i større grad enn det andre kullet at de har vært ”prøvekluter”. Dette er illustrert ved følgende kommentar fra en av deltakerne: ”Det var mye prøving og feiling, men de korrigerte jo kursen underveis, så det ble bedre og bedre”. Flere av deltakerne fra det første kullet var bevisste på at de var med på et pioneropplegg og uttrykte stolthet over det, mens deltakerne i kull to langt på vei har nytt godt av de erfaringene som ble gjort i det første kullet.

4.2.1 Kursets innhold

Når det gjaldt innholdet i kurset, påpekte flere av deltakerne at kurset hadde hatt et spesielt innhold sammenliknet med andre liknende kurs som de hadde deltatt på. Dette gjaldt særlig den første delen av kurset med fokus på ”sosialisering, relasjonsbygging og motivasjon”. Denne delen ble omtalt på følgende måte av en av deltakerne: ”Da var det mer fokus på deg sjøl som menneske. Det var en veldig oppbyggende fase”. Dette spesielle fokuset synes å ha hatt konsekvenser for deltakernes eget selvbylde og selvtillit. Noen av kommentarene til denne delen av kurset var ”jeg har lært mye om meg sjøl” og ”du får godt med selvtillit ved å gå her”. Andre vedgikk at de mer enn før turte å stå frem og vise hvem de var, slik som denne deltakeren som sa: ”Jeg tør å snakke mer og å dele mine erfaringer og tanker med andre”, mens en annen uttrykte det slik: ”Her lærer vi å bli tryggere liksom”. Sett under ett, var deltakernes vurderinger av denne delen av kurset enstemmig positive, og den synes å ha bidratt til deltakernes selvutvikling ved å øke deres selvtillit og tro på egne ressurser.

Kursdeltakerne var noe mindre samstemte i sine vurderinger angående de øvrige delene i kursopplegget som omhandlet arbeidslivet og deltakernes rolle som arbeidssøkere. Sistnevnte omfattet blant annet skriving av CV og søknader, samt intervjutrening. Her var spennvidden mellom deltakernes vurderinger større. Noen hadde vært med på liknende øvelser før, mens andre skrev sin CV for første gang. Uansett tidligere erfaringer uttrykte deltakerne at de syntes disse øvelsene var relevante og matnyttige. En av problemstillingene som kom opp, var hvorvidt deltakerne i sin CV og jobbsøknad burde opplyse om sin funksjonsnedsettelse eller ikke. Her var meningene delte. ”Jeg mener vi bør være ærlige. Hva vil arbeidsgiver si, når du så kommer til intervju?” sa en av deltakerne. Andre mente at deres funksjonsnedsettelse ikke hadde noe å gjøre på en CV. Atter andre mente de heller burde vektlegge måten de presenterte sin funksjonsnedsettelse på. ”Å lære og skrive CV har vært helt nødvendig, og det å si noe om funksjonshemminga mi på en positiv måte, å presentere den som en kompetanse i bedriften, har også vært nyttig. Sånn tenkte jeg ikke før jeg begynte her” var en av kursdeltakernes kommentar til denne debatten. Selv om mange var enige om at CV- skrivinga hadde vært nyttig, var det noen som mente at det var blitt tatt for lett på skrivinga av søknader. Deltakerne øvde seg på å skrive søknader til fiktive arbeidsplasser, mens noen etterlyste hjelp til å skrive reelle søknader. Det samme gjaldt intervjutreninga som ble beskrevet på følgende måte av en av deltakerne: ”Vi satt sammen to og to og jobba som i et rollespill og stilte spørsmål til hverandre fra lista med 22 spørsmål, og så skulle vi gi hverandre vår vurdering”. Noen av kursdeltakerne etterlyste mer realisme i denne

øvelsen og foreslo at en person med erfaring fra intervjuer med jobbsøkere heller burde drillet dem i intervjuing.

Når det gjaldt innholdet i kursdelen for øvrig, vanket det både positive og negative kommentarer. Det positive var at kurset tok opp viktige temaer som motivasjon og nettverksbygging, samtidig som det gav mye praktisk informasjon, slik denne deltakeren påpekte: ”Jeg selv hadde godt utbytte av kurset, og jeg er veldig glad for at jeg ble med. I den første delen var det mye teori, og jeg hadde ikke nytte av alt, men det om motivasjon var viktig. Det var også mye praktisk informasjon om våre rettigheter.” Det negative var at noen temaer ble behandlet for inngående, at det var for mange gjentakelser, og at det generelt sett gikk for sakte. Noen syntes kursdelen var kjedelig og ble provosert av måten temaene ble presentert på, slik som denne deltakeren: ”Jeg følte av og til at de trodde vi ikke kunne noen ting, at vi var stakk dumme. Jeg ble ganske provosert av og til på måten det teoretiske var lagt opp, og på de spørsmålene vi fikk og forelesingene, men det kan jo bare være meg?” En annen deltaker sa seg bare delvis enig i dette: ”Jeg følte ikke at vi skulle være dumme, men jeg følte at alt gikk så sakte. Jeg var fornøyd med det de gjorde, men det kunne gjerne gått fortere for min del. Det beste var i grunnen de som kom og holdt foredrag pluss det å snakke med de andre deltakerne”. Samtidig påpekte flere hvor vanskelig det var å tilpasse innholdet til alle på grunn av gruppas spesielle sammensetning, og de mente at dette kunne forklare noe av misnøyen.

Som nevnt ovenfor, innebar en del av kursopplegget at eksterne foredragsholdere informerte om deltakernes rettigheter eller delte sine erfaringer med deltakerne, slik som representanter fra Norges Handikapforbund, Hjelpemiddelsentralen, Trygdekontor og tidligere Aetat, samt en person med funksjonshemming fra Seilerforbundet. Kursdeltakerne uttrykte at de hadde hatt noe ulikt utbytte av disse besøkene. Noen hadde hatt nytte av informasjonen fra Trygdekontoret, andre fra Hjelpemiddelsentralen eller Handikapforbundet, slik denne deltakeren uttrykte det: ”Det var et pust i bakken å få inn eksterne forelesere. Det bør de satse videre på. Hvem de skal ha inn, er avhengig av behovet. Jeg syntes det var veldig lærerikt. Noe var greit å forstå, andre ting var mer vanskelig, men det var positivt sett under ett”. Andre mente at foredragene kom for tett, og at det ble for mye teori. Atter andre sa at de kom for sent på dagen, og at de derfor ble for slitne, slik som denne deltakeren: ”Jeg fikk ikke med meg alt det de sa. Jeg ble for sliten”. Selv om de eksterne foreleserne ble godt mottatte, kan det være nyttig å se nærmere på formen og rammene rundt foredragene. Sett under ett, representerer deltakernes vurderinger av kursinnholdet et spenn som tilsvarende deres ulike bakgrunn og ulike behov, samtidig som det viser hvilke utfordringer som ligger i å arrangere et felles kurs for en så mangfoldig sammensatt kursgruppe.

4.2.2 Kursets arbeidsmetoder

Kurset har tatt i bruk ulike fagmetodikker som PLA (Participatory Learning in Action) og LØFT (løsningsfokusert tilnærming), samt ulike arbeidsmetoder som gruppearbeid, individuell veiledning, bruk av grafittitavler og nettverkskart, samtidig som hvert kull skulle opprette et tillitsråd eller ha tillitsvalgte. Vi skal se nærmere på deltakernes vurderinger og erfaringer med disse arbeidsmetodene.

Som nevnt ovenfor, har blant annet LØFT- metodikken stått sentralt i kursopplegget. En av deltakerne sa følgende om denne metodikken: ”De bruker jo LØFT- metoden, og de løfter oss virkelig. De gjør det! De får fram en tro på at vi har noe mer å by på enn bare funksjonshemminga vår”. En annen understreket dette ytterligere ved å si: ”Jeg trodde ingenting om meg selv før jeg begynte her, og det er kursleiderne og LØFT- metoden som har banka det inn i meg at jeg ikke bare er funksjonshemminga mi, men så mye mer”. Deltakernes opplevelse av LØFT- metodikken har, som vi ser, vært udelt positiv og gitt flere enn disse to et mentalt løft, ikke minst ved å få dem til å se funksjonshemminga si i et større perspektiv.

I løpet av kurset ble det jobbet mye i grupper, og nettopp gruppearbeidet ble fremhevet som noe av det mest vellykte ved kurset. ”Gruppearbeid er alltid bra” slo en av deltakerne fast, og det var stort sett enighet i begge kullene om at det å jobbe i grupper hadde vært en positiv opplevelse. En av deltakerne uttrykte det slik: ”For mitt vedkommende gikk gruppearbeidet veldig greit. Det var mye gruppearbeid, men det var positivt”, mens en annen sa: ”Det som var fint med kurset var vekslingen mellom gruppearbeid og plenum, og at man vekslet på gruppene, slik at alle ble kjent med alle på kurset”. For noen passet imidlertid gruppearbeidet dårlig, slik som for denne deltakeren: ”Jeg er ikke noe særlig god i skriving. Der har jeg veldig store problemer, og det har vært negativt i forhold til gruppearbeidet”. Videre var det enighet om at det sosiale aspektet ved kurset hadde vært en stor styrke, noe disse uttalelsene illustrerer ”det som var fint med kurset var det sosiale” og ”jeg må bare si at sosialt sett, så har vi på dette kullet fungert kjempebra sammen. Vi ble blidere og blidere for hver gang vi møttes”. Verdien av å dele egne erfaringer med andre kan ikke overvurderes, slik følgende kommentar viser: ”Det mest lærerike var å treffe andre i samme båt. Det må de fortsette med. Det er viktig å kunne treffes uavhengig av diagnose. Sånn sett er dette kurset innmari unikt”. På tross av forskjellene innad i deltakergruppa ble fellesskapet trukket frem som noe av det beste ved kurset. Uttalelser som ”her forstår vi hverandre” og ”det var som å komme hjem” uttrykker noe av det samholdet som deltakerne følte.

Deltakerne hadde noe mer varierende erfaringer med den individuelle veiledningen. Dette avhang dels av veiledningen som sådan, dels av hvilken veileder vedkommende hadde hatt. Noen hadde hatt dårlige erfaringer med sin veileder, slik som denne deltakeren: ”Personlig oppfølging var det så som så med. Det er noe med at jeg ikke kan fortelle veilederen hva veilederen skal si til meg. Andre har hatt konstruktive samtaler med sin veileder, men det har vært vanskelig med min, men det ser ut til å rette seg nå i og med at jeg bytter veileder”. Andre deltakere hadde hatt andre erfaringer med sin veileder, slik som denne deltakeren: ”Den personlige oppfølgingen har vært fin, synes jeg. Min veileder har hatt fin kommunikasjon med meg”. Den varierende individuelle oppfølgingen ble oppsummert slik av en av deltakerne: ”Det er veldig delt hva folk har fått ut av veiledningen. De som har hatt gode veilederne, har fort fått praksisplass, mens de som har hatt en dårlig veileder, har måttet gjøre det meste sjøl, og ikke fått så mye ut av det”. Forklaringen på noe av denne misnøyen skyldtes dels en ”mismatch” mellom deltaker og veileder, dels noe mangelfull veiledning.

Når det gjaldt bruken av graffititavler og nettverkskartet, uttrykte deltakerne en viss skepsis. Graffititavlen bestod, ifølge en av deltakerne, av ”gule lapper som en setter på en tavle, dersom

en vil si noe eller ta opp noe". I det første kullet ble graffititavlen sett på som "et glimrende forum", samtidig som det ble påpekt at man burde vurdere hva som ble plassert der, siden den var "offentlig", og at man burde ta med navnet på avsender for å kunne gi kommentarer til rette vedkommende. I det andre kullet ble imidlertid graffititavla lite brukt, dels fordi den ikke var særlig populær, dels fordi deltakerne foretrakk å ta opp ting direkte med hverandre og kursledelsen. "Graffititavle er litt sånn bob bob", sa en av deltakerne og begrunnet det dels ved at de var dårlige til å bruke den, og dels ved at den ble fulgt dårlig opp av kurslederne. En annen av deltakerne kalte det "barnepedagogikk", fordi "jeg får en sånn latterlig følelse av den graffititavlen". Noen av deltakerne trakk i stedet fram den første timen på dagen, som var såkalt fleksitid, og mente at det var en bedre anledning til å ta opp ulike saker direkte med de andre deltakerne og med kursledelsen, fordi de da allikevel snakket om "alt mellom himmel og jord".

Nettverkskartet var en annen metode som ble brukt med varierende hell, og som opprinnelig skulle beskrive hvilket nettverk du hadde i forhold til arbeidslivet. I den ene kursgruppa var det uklart for flere hva et slikt kart var, men en av deltakerne forklarte det slik: "Det er et diagram, hvor du fyller inn alle vennene du har." Noen av deltakerne uttrykte misnøye med denne øvelsen og forklarte det på følgende måte: "Kurslederne var for eksempel veldig opptatte av at vi skulle finne oss venner i foreninger, men det passer ikke for alle. Vi er jo forskjellige. Det er ikke alltid at venner hjelper oss til å få jobb. De fleste av oss har venner. Det vi har problemer med, er å få praksisplass". Det var med andre ord en del uklarheter omkring nettverkskartet, og det var like lite populært som graffititavla, men vi ser også at deltakerne har ulike behov og følgelig også ulike vurderinger av arbeidsmetodene.

Kursopplegget innebar at hver gruppe skulle ha et tillitsråd eller tillitsvalgte, og her hadde de to kullene også ulike erfaringer. I det første kullet ble det opprettet et tillitsråd som fungerte bra, og hvor det på et møte ble reist spørsmål ved en del sider av kursopplegget. Dette ble forfattet i et brev, hvor det blant annet ble påpekt at "kurset var for lite strukturert i forhold til det egentlige målet, å komme i praksisplass eller i ordinær jobb" og at "lista for kunnskap er lagt for lavt", og at de savnet "mer konkrete oppgaver". Det ble også uttrykt uro over praksisplassene som de mente at det hastet å komme i gang med. Brevet ble diskutert i plenum og deretter gitt til kursledelsen, som gjorde de nødvendige endringer i kursopplegget. I den andre gruppa var det imidlertid ingen som hadde lyst til å sitte i et tillitsråd. Dette ble dels begrunnet med at "jeg vil ikke ha ansvaret" og "jeg vil ikke bli for involvert", og dels med at gruppa var såpass liten, at de tok opp ting mer direkte. "Alle vi som er her, kan prate med hverandre om det meste" forklarte en av dem, mens en annen understreket at "vi er nesten som en familie, og det er ikke noe problem å snakke med noen". "Vi er en oppegående gjeng", sa en tredje deltaker, "vi er mindre folk, og vi sier ifra". De viste blant annet til en episode, hvor noen av deltakerne drev og tippet i pausene, noe kursledelsen likte dårlig. Dette ble tatt opp direkte med kursledelsen, og var, ifølge dem, et eksempel på at det ikke var behov for tillitsvalgte eller et tillitsråd i denne gruppa. På bakgrunn av disse erfaringene kan vi konkludere med at bruken av tillitsråd eller tillitsvalgte bør tilpasses behovet i den enkelte gruppa.

4.3 Deltakernes erfaringer med og vurderinger av praksisdelen

4.3.1 Praksisplassene

Når det gjaldt praksisplasser, ble det i utlysningen for det første kullet skapt forventinger om at kurset hadde praksisplasser tilgjengelige. Dette var ikke tilfellet, og mange følte seg skuffet, slik som denne deltakeren som sa: ”Hvis vi skal gå inn på den praktiske biten som vi skulle få hjelp til, så stod det i annonsen at praksisplass fulgte med. Slik var det ikke. Jeg måtte gjøre alt selv. Kursledelsen hadde verken tid eller anledning til å gjøre det. Men når jeg fikk kontakt, så ble kursledelsen med”. Som følge av dette ble utlysningsteksten endret for det andre kullet, og opplegget bestod i at kursdeltakerne selv skulle ta kontakt med mulige praksisplasser, og at de deretter skulle følges opp av Mølla kompetansesenter. En av deltakerne forklarte det slik: ”Vi skulle sette opp en liste over steder vi ville komme til. Det tok litt tid for meg å få kontakt med dem, men da jeg tok kontakt med den praksisplassen, hvor jeg er nå, ble vi begge innkalt til møte. Det gikk helt fint, og jeg begynte ei uke etterpå”. Flere skaffet seg praksisplass på egen hånd, mens andre fant praksisplassen i samarbeid med Mølla kompetansesenter eller ved hjelp av prosjektledelsen. I tillegg bemerket flere at det tok for lang tid før de fikk praksisplasser.

Praksisplassene som deltakerne fikk, varierte sterkt. Noen fikk praksisplasser knyttet til ordinære arbeidsplasser, mens andre jobbet i virksomheter med tilrettelagt arbeid (VTA). Noen jobbet full tid, mens andre jobbet deltid. Eksempler på praksisplasser var blant annet en interesseorganisasjon for funksjonshemmede, ulike enheter innen NAV- etaten, revisjonsfirma, barneskole, sykehus, butikk, SFO, spillekiosk, arkiv osv. Noen fikk krevende arbeidsoppgaver i tråd med sin utdanning, mens andre fikk enklere arbeidsoppgaver i butikk, skole, kontor og resepsjon. Et fåtall fikk ikke klare arbeidsoppgaver og måtte aktivisere seg selv, og et par sluttet derfor i praksisplassen. På grunn av disse varierende forholdene ble resultatene for deltakerne svært ulike, noe vi skal komme tilbake til i kapittel seks.

Jevnt over var det lite behov for fysisk tilrettelegging for deltakerne på praksisplassene. Dette var også noe som arbeidsgiverne bemerket, og som de var positivt overrasket over. Dette skyldtes dels at flere av deltakerne ikke hadde behov for spesielle hjelpemidler, og dels at de øvrige hadde med seg de hjelpemidlene de trengte. Ut fra deltakernes ulike funksjonsnedsettelse, som inkluderte hørsels-, tale- og bevegelseshemminger, samt kognitive vansker, omfattet hjelpemidlene blant annet skrivetolk, rullestoler, heve- og senke- bord, spesielle tilpassede stoler, samt PC til bruk i kommunikasjonen med andre. Noen av deltakerne prøvde å få tak i ekstra hjelpemidler hos Hjelpemiddelsentralen, uten at det hadde gitt konkrete resultater innen praksisperiodens utløp. Det ble bl.a. fremmet en søknad om å erstatte en vanlig telefon med en bilde/videotelefon for en hørselshemmet deltaker uten at dette førte frem. Flere av deltakerne hadde også tidligere opplevd stor treghet i sin kontakt med hjelpemiddelsentralen, både når det gjaldt bestilling av nye hjelpemidler og ved reparasjoner.

4.3.2 Opplæring og oppfølging av praktikantene

Opplæring i forbindelse med praksisplasser var en viktig del av opplegget. Kursdeltakerne hadde imidlertid fått en varierende grad av opplæring i de virksomhetene som de hadde vært i. Noen hadde fått full opplæringspakke, mens andre ikke hadde fått noen opplæring. ”Arbeidsgiveren min trodde jeg var sjølgående. De hadde ikke tid til opplæring, men det er viktig å vektlegge det” sa en av deltakerne. ”Jeg fikk ingen opplæring og egentlig var det greit nok. Det var vel sjefen som hadde ansvaret for meg. Jeg bad om å få arbeidsoppgaver, men fikk ingenting” sa en annen av deltakerne som sluttet i sin praksis etter en lengre periode. Andre følte at de hadde fått mer eller mindre tilstrekkelig opplæring av den som var deres fadder eller kontaktperson i bedriften. ”Tilstrekkelig, men begrensa opplæring”, svarte en av deltakerne på vårt spørsmål om omfanget av opplæring. En tredje gruppe hadde enten fått begrenset opplæring i enkle arbeidsoperasjoner eller i form av en full opplæring. På bakgrunn av disse varierende erfaringene bør en ta en gjennomgang av praksiskontraktene med sikte på å bedre forholdene.

Oppfølgingen av deltakerne i praksisperioden omfattet både oppfølging av veileder fra Mølla kompetansesenter og av fadder eller kontaktperson i bedriften. Når det gjaldt oppfølgingen fra kompetansesenterets side, hadde deltakerne gjort ulike erfaringer. Noen var misfornøyde med veilederen de hadde fått. Andre var misfornøyde med oppfølginga, slik som denne deltakeren: ”Oppfølginga var ikke som forventet. Min veileder har så langt bare ringt min praksisplass en gang. Vedkommende skulle ta kontakt med meg også, men det er ikke blitt gjort. Jeg har forsøkt å ta kontakt med e-post, men fikk ikke svar verken fra prosjektleder eller kursleder”. Langt de fleste hadde fått oppfølging i større enn mindre grad. Det vanlige omfanget av kontakt var tre – fire ganger i løpet av praksisperioden både i form av oppmøte på praksisplassen og samtale over telefon. En annen gruppe av deltakerne følte ikke noe stort behov for oppfølging. Dette gjaldt særlig de praksisplassene, hvor samarbeidet og kommunikasjonen med arbeidsgiver var god. ”Jeg har fått den oppfølgingen jeg har bedt om, men egentlig har jeg ikke hatt så mye behov for det, fordi jeg har tatt opp ting direkte med arbeidsgiveren min”, forklarte en av deltakerne. Andre sa at de ikke hadde bedt om hjelp fra sin veileder, fordi de ville klare seg selv, slik som denne deltakeren: ”Jeg kunne sikkert ha blanda veilederen inn flere ganger, men jeg ville klare meg sjøl. Jeg kan ikke forvente at noen skal komme og ordne opp for meg i arbeidslivet. Det er jo jeg og arbeidsgiver som skal rydde opp sammen”.

Det var også meningen at alle deltakerne skulle ha en kontaktperson i bedriften som skulle følge vedkommende opp, men dette syntes å ha fungert i enda mindre grad enn oppfølging av veileder. Noen stilte seg helt uforstående til vårt spørsmål om hvem de hadde som kontaktperson i bedriften. Ofte skyldtes dette uklarheter om hvem dette var, var det sjefen eller en annen person? Flere av de som hadde sjefen som kontaktperson, erfarte at dette ikke var en heldig løsning, siden vedkommende ofte var lite til stede og derfor vanskelig å få i tale. En av deltakerne sa det slik: ”En stressa avdelingssjef er vel ikke den beste kontaktperson heller. Det hadde vært bedre med en som var i arbeidsmiljøet til daglig”. For andre hadde ordningen med kontaktperson fungert helt greit, først og fremst fordi kontaktpersonene var en som de arbeidet tett sammen med og var i daglig kontakt med. I noen tilfeller hadde det oppstått et bytte av kontaktperson som hadde skapt uklarheter og misforståelser. En av deltakerne opplevde et skifte til en ny kontaktperson i forbindelse med nye arbeidsoppgaver, uten at vedkommende selv var klar over

dette, noe som skapte problemer. Uklarheter omkring hvem som var kontaktperson, og hva en kunne forvente av en kontaktperson, skapte unødvendige problemer for begge parter og bør unngås. Verdien av å ha en kontaktperson med klare forpliktelser kan imidlertid ikke undervurderes og bør opprettholdes.

4.3.3 Inkludering og læringsutbytte

Mottagelsen og graden av inkludering av praktikantene i det sosiale miljøet på arbeidsplassene omfattet både gode og mindre gode eksempler. På den ene siden meddelte flere av deltakerne at de var blitt godt mottatte av de øvrige ansatte, og at de følte seg inkluderte på fellesmøtene, slik som denne deltakeren som sa: ”Jeg føler meg veldig inkludert, men det skyldes kanskje meg selv. Det er faste morgenmøter hver mandag, og da kan alle kommentere hva de andre gjør. Der har jeg vært frempå et par ganger, og det har blitt godt mottatt”. På den andre sida fantes det tilfeller, hvor arbeidsgiver overså praktikanten, slik som i dette tilfellet: ”Jeg merka jo det, når det var kontormøter og sånne fellesmøter. Jeg var der, men jeg var ikke en person å regne med. Men så var det greit, når jeg rydda i ting og ordna opp i arkivet, da var jeg bra nok”. En annen deltaker fikk problemer på grunn av at vedkommende var for ivrig i arbeidet. ”Jeg fikk beskjed om at det var feil at jeg kom for tidlig. Når jeg spurte om jeg kunne hjelpe hun ved sentralbordet, så var ikke det heller riktig. Det var nesten som hun ikke ville ha meg der. Jeg liker best at folk er ærlige, da blir jeg lei meg der og da, men da vet jeg jo hva som foregår. Jeg var vel aldri inkludert, selv om jeg var der, men jeg trivde jo sammen med mange av dem, men det var åpenbart ikke bra at jeg likte å få ting unna” sa en av deltakerne som lærte at det ”å sprengte akkorden” ikke blir godtatt. Som vi ser, har kursdeltakerne hatt ulike erfaringer med hvordan de har blitt mottatte på sine praksisplasser. Dette er også et aspekt ved praksisplassene som bør klargjøres bedre med arbeidsgiverne.

Dersom vi ser på det læringsutbyttet som deltakerne har hatt av praksisplassen sin, har dette sett under ett vært noe varierende. For noen har forventningene knyttet til praksisplassen blitt innfridd, for andre ikke. Et eksempel på den første kategorien er vedkommende deltaker som sa: ”For meg har det vært langt over mine forventinger. Jeg er kjempefornøyd!” En annen deltaker som også var svært tilfreds med resultatet av praksisplassen sin, sa: ”Ja, det føles sånn i og med at jeg kanskje kan få et vikariatet på en annen avdeling. Å være innstilt som nummer to er veldig positivt, så jeg er glad for det jeg har lært, og at jeg har fått vist at jeg duger!” For dem som ikke hadde noen tidligere arbeidserfaring, synes praksisplassene å ha vært en positiv opplevelse, slik som for denne deltakeren: ”Jeg har jobba ekstremt lite tidligere, men det var viktig at det var en praksisplass innen utdannelsen min. Jeg er veldig fornøyd med det jeg har fått ut av kurset. Jeg hadde ikke forventinger om få jobb nå, fordi jeg hadde så lite praksis på forhånd”. For noen og kanskje særlig for dem med mye tidligere jobberfaring, har erfaringene med praksisplasser vært en nedtur. ”Jeg hadde som målsetting en 50 prosent ordinær stilling, og det er jeg ikke nærmere nå enn før kurset!”, sa en av disse, mens en annen fortalte: ”Jeg har jobba i mange år før jeg ble ufør, så den arbeidsbiten den kunne jeg... Jeg hadde ikke valgt denne praksisplassen, hvis jeg visste det jeg vet i dag. Det er mye tidtrøytte. Men nå vet jeg mer hva jeg skal etterspørre. Jeg vet mer hva jeg vil ha. Det har jeg lært gjennom dette kurset”.

Praksisplassene har, som vi har hørt ovenfor, hatt ulik betydning for den enkelte deltaker. Noen satte et spørsmålstegn om hva som egentlig var meningen med praksisplassen, slik som denne kursdeltakeren: ”Noen av oss har etterlyst en diskusjon om hva en praksisplass skal være. Er det for å få arbeidserfaring eller for å sluses inn i en ordinær jobb? Det kan være viktig med en avklaring av det i fremtida. For meg var det mest arbeidserfaring. Den har ikke direkte relevans for det jeg har tenkt å gjøre videre.” Andre etterlyste en avklaring fra arbeidsgivernes side om hva en praksisplass skal være.” Arbeidsmarkedet må få en opplæring i hva en praksisplass er”, sa en av deltakerne. En annen var opptatt av at arbeidsgiver også skulle ha noe igjen for praksisplassen: ”Jeg synes arbeidsplassen skulle fått noe igjen, ikke penger, men et kurs eller liknende. Det får de jo for de praksisplassene, hvor folk er under utdanning. Det skulle fungert på samme måte. Nå får de jo ikke noe igjen utover gratis arbeidskraft, hvis personen fungerer da. Arbeidsgiverne er redde for å ta inn praktikanter, og for at de må bruke mye ressurser på den personen, og for at de må ha daglig kontakt med trygdekontoret og Aetat med oppfølging og overvåking. Arbeidsmarkedet må få en opplæring i hva en praksisplass er”. Det trenges både tilgang på flere praksisplasser for personer med funksjonsnedsettelse, men også en avklaring om hva meningen med og rammebetingelsene for en slik praksisplass skal være. Det er her mye av innsatsen bør rettes i årene fremover.

4.4 Evaluators vurderinger av kurs- og praksisdelen

4.4.1 Kursdelen

La oss først se nærmere på kursdelens innhold og deretter på de ulike arbeidsmetodene som er brukt. Vi har hørt at flere av deltakerne har omtalt kurset som ”spesielt” særlig med referanse til den første delen av kurset som la vekt på deltakernes selvutvikling. Noen stikkord her var ”økt selvtillit”, ”bedre selvilde”, og ”økt evne til å uttrykke seg”. Flere av deltakerne nevnte at de for første gang så på sin funksjonshemming på en positiv måte, til og med som en mulig kompetanse for bedriften. Deltakerne var langt på vei enstemmig positive i sine vurderinger av denne delen av kurset. Vi vurderer også denne delen av kurset som et viktig bidrag som bør beholdes og videreutvikles, særlig med tanke på at deltakerne kan få et nytt og mer positivt syn på sin funksjonshemming. På mange måter kan denne delen av kurset ses på som empowerment-tenkning satt ut i praksis (Askheim *ibid*).

Deltakerne var mindre samstemte i sine vurderinger av de øvrige delene av kurset. På den ene siden trakk de fram som positivt at kurset tok opp mange viktige og relevante temaer, mens de på den andre siden mente at noen av temaene ble behandlet for inngående, og at opplegget derfor ble for kjedelig for noen. Rent konkret ble skriving av CV-er, fiktive søknader og gjennomføring av fiktive jobbintervjuer sett på som matnyttig og relevante. Men noen av deltakerne etterlyste mer realisme i disse øvelsene og foreslo at intervjuene for eksempel ble gjennomført av personer som hadde erfaring med å gjøre jobbintervjuer. Disse delene av kurset kan med fordel videreutvikles og gjøre mer realistiske. Bruken av eksterne foredragsholdere ble jevnt over godt mottatt av deltakerne, selv om de hadde et noe varierende utbytte av dem avhengig av

den enkeltes behov. Også denne delen bør videreutvikles, samtidig som det bør jobbes med formen på foredragene for å unngå at det blir for lange og for krevende.

Dersom vi ser nærmere på bruken av ulike typer av metoder, ser det ut om særlig LØFT- metoden har gjort et godt inntrykk på noen av deltakerne ved bokstavelig talt å ha gitt dem et mentalt løft. Denne metoden synes derfor å fungere godt i denne sammenhengen. Det samme gjelder gruppearbeidet som sammen med de sosiale aspektene av kurset ble fremhevet som spesielt vellykte, og som derfor fortsatt bør være en sentral del av kursopplegget. Deltakernes erfaringer med de individuelle veiledningene var av mer varierende karakter, avhengig av hvilken veileder de hadde hatt, og av hvor klare avtaler som var gjort. Det kan være viktig å prøve og spleise de rette deltakerne med de rette veilederne så langt som mulig, samtidig som det bør jobbes med å lage klare og entydige avtaler. Bruken av tillitsråd eller tillitsvalgte ble gjennomført med noe varierende hell, men dette er en viktig demokratisk innretning som bør tilpasses kursgruppens behov, mens graffitiavler og nettverkskart i henhold til deltakernes vurderinger bør vurderes droppet.

4.4.2 Praksisdelen

Innledningsvis ble det skapt urealistiske forventninger angående anskaffelse av praksisplasser, noe som skapte en del frustrasjoner for det første kullet, slik som for denne deltakeren, som sa: ”Jeg tror mange fikk inntrykk av at det var en praksisplass inkludert i kurset. I utlysninga så det slik ut, derfor tror jeg mange ble skuffa. Man trodde man skulle på kurs i fire måneder, og så ut i bedrift i fire måneder, og så visste man ikke at man måtte skaffe praksisplassene selv. Mange hadde forventninger om at kurset inkluderte en praksisplass og ikke at de måtte bidra til å skaffe den selv”. Dette forholdet ble, som tidligere nevnt, rettet opp for det andre kullet. Allikevel har uklarhetene rundt hjelp til anskaffelse av praksisplassene skapt en del uro blant deltakerne, noe som bør avklares på forhånd ved fremtidige kurs. Hvor mye bistand bør og kan kursledelsen bidra med i anskaffelsen av praksisplasser? Relevansen av praksisplassene varierte også en god del for deltakerne, mens noen fikk en svært relevant og interessant praksisplass, hadde andre lite eller intet utbytte av sin praksisplass, noe også sluttresultatene for deltakerne viser. Siden praksisplassene er så sentrale i kursopplegget, er det viktig både å starte forberedelsene til praksisplassene tidligere, og å lage klarest mulige kontrakter for praksisoppholdet, slik at utbyttet blir best mulig. Det gjenstår med andre ord en del arbeid med å forbedre overgangen fra kurs til praksisplass.

I følge deltakerne viste det seg at behovet for fysisk tilrettelegging var mindre enn antatt, dels fordi de fleste av deltakerne allerede hadde de hjelpemidlene de trengte, dels fordi så få trengte ekstrautstyr. De som ønsket ekstra hjelpemidler hadde imidlertid problemer med å få tak disse i tide. Selv om hjelpemiddelsentralene har som målsetting å prioritere dem som skal ut i praksis eller jobb, er det fortsatt en viss treghet i behandlingen av søknader. Dette er en uheldig praksis som bør kunne endres.

Videre hadde deltakerne varierende erfaringer med å få opplæring på praksisplassen. Flere av deltakerne fikk lite eller ingen opplæring, mens andre fikk alt fra enkel opplæring til det som

kan kalles en full opplæring. Sistnevnte gjaldt særlig dem som ble forespeilet muligheter til en overgang fra praksisplass til ordinær jobb. Det samme kan sies om deltakernes erfaringer med oppfølging av kursveileder og fadder i bedriftene. Også her var spennvidden stor mellom de som var svært fornøyde til de som var direkte skuffet. Samtidig må vi ta i betraktning at behovene for oppfølging av deltakerne også var varierende. Noen ønsket en tett oppfølging, andre følte ikke behov for noen oppfølging i det hele tatt. Allikevel kan det være nyttig å se nærmere på avtalene mellom den enkelte praktikant og kursveileder for å tilpasse omfanget og typen av veiledning bedre til den enkeltes behov. Dette gjelder også bruken av kontaktpersoner i bedriftene. Her var det til dels store uklarheter med hensyn til hvem som var kontaktperson, og hva en slik ordningen egentlig innebar. Dette bør avklares bedre i forbindelse med inngåelsen av den kontrakten som inngås mellom bedriftene og praktikantene. Dette bør også omfatte på hvilken måte deltakerne best kan inkluderes i det sosiale miljøet på praksisplassene, siden noen opplevde å bli godt mottatte, mens andre ble oversette eller ikke tatt på alvor. Generelt sett bør fokuset i fremtida rettes enda mer mot arbeidsgiverne som er viktige aktører i arbeidet med å få funksjonshemmede ut i arbeidslivet.

Avslutningsavis kan vi konkludere med at det læringsutbyttet som deltakerne har fått av praksisplassene, har variert fra person til person. For noen har læringsutbyttet vært stort, for andre langt mindre. Dette avspeiles også i sluttresultatene som vi kommer tilbake til i kapittel 6. Det er imidlertid på sin plass å etterlyse, slik noen av deltakerne gjorde, en diskusjon om formålet med praksisplassene, både med sikte på en avklaring for den enkelte deltaker og for de arbeidsgiverne som er med å opprette praksisplasser. Innsatsen fremover bør med andre ord både rettes mot de funksjonshemmede, men også langt mer mot arbeidsgiverne.

4.4.3 Kursets organisatoriske, pedagogiske og metodiske sider

Til slutt skal vi prøve å besvare noen av de spørsmålene som ble stilt i tilbudsbrevet angående de organisatoriske, pedagogiske og metodiske sidene ved kurset.

Som tidligere nevnt, synes kursets første del med særlig vekt på LØFT- metoden, langt på vei å ha bidratt til en bedring av deltakernes selvtillit og mestringsevne, idet deltakernes vurderinger av denne delen av kurset var enstemmig positive. Det ser også ut som at kurset langt på vei har maktet å skreddersy tiltakskjeder for den enkelte deltaker, dels ved en satsing på et individuelt opplegg, dels ved bruk av kompetansen til prosjektleder og prosjektmedarbeider, og dels ved å kontakte og trekke inn det nødvendige hjelpeapparatet rundt den enkelte deltaker. Så vidt vi kan bedømme har disse metodene bidratt positivt til den måloppnåelse som den enkelte har oppnådd, og som vi redegjør for i kapittel 6.

Når det gjelder på hvilken måte kurstilbudets øvrige innhold, organisering og varighet har bidratt til måloppnåelsen, vil vi først påpeke, slik vi har gjort tidligere, at deltakerne var udelte positive til gruppearbeidet og det gode sosiale klimaet på kurset. På den andre siden ønsket de mer realisme i skrivingen av CV-er, søknader og øving på jobbintervjuer, samt en raskere progresjon i behandlingen av de enkelte temaene. Deltakernes erfaringer med de individuelle veiledningene var noe varierende, avhengig av hvilke veiledere de hadde, og hvilke avtaler som

var inngått. For øvrig ønsket deltakerne også at en tidligere i kurset begynte å fokusere på praksisplasser, og at en kom raskere i gang med søkingen etter slike plasser. En lengre praksisdelen og også en lengre varighet på kurset som helhet vil muligens ha bidratt til en større grad av resultatoppnåelse. Det samme kunne en bedre organisering av praksisoppholdet med fastere avtaler om bruk av kontaktperson og kursveileder, samt av oppfølging og opplæring i praksisperioden. Dette ville sannsynligvis ha gitt et noe bedre læringsutbytte til flere av deltakerne. En av deltakerne reiste spørsmålet om hva som egentlig var mening med en praksisplass. En prinsipiell diskusjon og avklaring omkring dette viktige spørsmålet med deltakere kunne også ha vært på sin plass.

Så langt vi har kunnet bringe på det rene, har de som har sluttet underveis i kurset, dels gjort av helsemessige årsaker, dels fordi de har kommet til en erkjennelse om at de skal gjøre noe annet, dels fordi at de har flyttet og startet opp på sine nye hjemsted. Det er med andre ord ingenting som tyder på at det var negative forhold ved kurset, som førte til at disse deltakerne avsluttet kurset.

De samfunnsmessige barrierene som en har støtt på i prosjektet er velkjente og i hovedsak tredelte. På det første har det ligget begrensninger knyttet til deltakernes funksjonsnedsettelse, men disse er så langt det har vært mulig blitt løst praktisk og teknisk, dels ved bruk av hjelpemiddelsentralene. Sistnevnte har imidlertid fortsatt kronglete og langdryge prosesser som virker som propper i systemet. En forenkling av disse prosessene er på sin plass, og bruk av eventuelle veivisere og brukerplass kan være gode i tiltak i den retning. Manglende koordinering av tiltakene for de som er i yrkesrettet atferd, utgjør også en barriere, og her har de lokale NAV-kontorene et spesielt ansvar, som ikke følges like godt opp av alle. For det andre skaper regelverket også barrierer, slik som for eksempel krav om opptjening av over 1G for å få hjelpemidler i jobbsammenheng, samt begrensninger som er lagt på hvor mye en kan arbeide, hvis en også har uføretrygd. Regelverket bør gjennomgås på en systematisk måte og vurderes endret der det er formålstjenlig. For det tredje ligger noen av barrierene på arbeidsgiversiden, som er preget, som samfunnet for øvrig, av negative holdninger og manglende kunnskap om funksjonshemmedes ressurser og muligheter. Her kunne en tenke seg at myndighetene gikk foran med et godt eksempel og innførte en kvotering for funksjonshemmede i arbeidslivet, slik det ble foreslått av NHF's representant. Dette er samfunnsmessige barrierer som prosjektet som sådan ikke kan endre annet enn ved å vise til sine erfaringer og resultater og spre disse til så mange av aktørene som mulig.

5 De sekundære målgruppene: prosjekt- og kursledelsen, hjelpeapparatet og arbeidsgiverne

5.1 Innledning

I tillegg til den primære målgruppen som utgjorde deltakerne i prosjektet, ble vi også bedt om å evaluere de sekundære målgruppene som omfattet prosjekt- og kursledelsen, offentlige samarbeidspartnere som NAV arbeid, NAV trygd, kommuner/bydeler og andre deler av hjelpeapparatet, samt de arbeidsgiverne som var involvert i prosjektet i forbindelse med praksisplassene.

Prosjektet hadde i tillegg til den primære målsettingen om ”å bidra til å få funksjonshemmede ut i arbeid” også følgende to målsettinger:

- å utvikle kompetanse, slik at det offentlige hjelpeapparatet skal stå bedre rustet til å møte behovene til funksjonshemmede og andre grupper med behov for sammensatte og koordinerte tjenester og tiltak
- å bidra til å endre holdningene i arbeidslivet i forhold til å ansette funksjonshemmede arbeidstakere

(Tilbudsbrevet, s.2)

I følge tilbudsbrevet ble følgende spørsmål presisert angående hjelpeapparatet:

- Hvordan har hjelpeapparatet bidratt til måloppnåelse for den enkelte?
- Hvilke barrierer har deltakerne møtt på dette området, og hvordan har dette eventuelt blitt forsøkt løst?
- Har tiltakene vært på plass, når den enkelte har hatt behov for det?
I hvilken grad har prosjektet bidratt til å utvikle kompetanse i det offentlige hjelpeapparatet (inkludert Aetat)? Vi tenker her bl.a. på kompetanse om målgruppen, om hvilken bistand som har effekt, om nødvendige forutsetninger for at denne gruppen skal komme i arbeid eller komme i gang med prosessen med utdanning/opplæring.

(Tilbudsbrevet, s.6-7)

På samme måte ønsket en å belyse følgende spørsmål angående arbeidsgiverne:

- I hvilken grad har prosjektet bidratt til å endre holdninger i arbeidslivet?
 - Hvordan har man blitt møtt i utgangspunktet ved kontakt med arbeidsgivere og har det skjedd endringer underveis?
 - Hva har medvirket til endringer i praksis?
 - Hvordan har tilgjengeligheten vært i utgangspunktet?

- For den enkelte deltaker/arbeidsgiver: i hvilken grad har det vært behov for tilrettelegging? Har tilretteleggingsprosessen gått greit eller har det vært problemer? I så fall hvilke? Hva har vært suksessfaktorer?
(Tilbudsbrevet, s. 7)

Det var bare satt opp et spørsmål til vår vurdering av prosjekt- og kursledelsen i tilbudsbrevet, men vi har imidlertid føyd til et par spørsmål til:

- Har arbeidsdelingen / organiseringen i prosjektet vært hensiktsmessig? Kunne en annen arbeidsdeling/organisering bidratt til bedre måloppnåelse? (Tilbudsbrevet, s.6)
- Hva har vært hovedutfordringene i gjennomføringen av prosjektet sett fra henholdsvis prosjekt- og kursledelsen?
- Hvilke forventninger har kurs- og prosjektledelsen hatt til resultatene i prosjektet?

I fortsettelsen skal vi se nærmere på de tre sekundære målgruppens bidrag til prosjektet og prøve å besvare noen av de spørsmålene som er stilt ovenfor.

5.2 Prosjekt- og kursledelsen

Som nevnt innledningsvis, hadde prosjektet "Funksjonshemmede i arbeid" sitt opphav i en søknad fra NHF til NAV drift og utvikling, hvor det ble påpekt at personer med fysiske funksjonshemninger i liten grad kom ut i arbeidslivet. Det tok en del tid før prosjektet kom i gang, men dette ble opptakten til et samarbeid mellom NAV og NHF, hvor NAV stilte med prosjektleder i hel stilling og NHF med prosjektmedarbeider i halv stilling. I tillegg ble Mølla kompetansesenter engasjert som kursledere, og disse tre aktørene har sammen hatt ansvaret for prosjektet. I dette kapitlet skal vi se nærmere på arbeidsoppgavene og arbeidsfordelingen mellom disse tre aktørene, hvilke utfordringer de har støtt på i forbindelse med prosjektet, og hvilket læringsutbytte de har hatt av prosjektet.

5.2.1 Arbeidsoppgaver og arbeidsfordeling

Prosjektleder har hatt det overordnede ansvaret med prosjektet. Hennes første arbeidsoppgave var å velge kursleverandør. Den neste oppgaven var rekruttering av deltakerne som ble foretatt i samarbeid med prosjektmedarbeider. Rekrutteringsprosessen foregikk over et par måneder og omfattet markedsføring, telefonsamtaler med potensielle deltakere, informasjonsmøte og samtaler med den enkelte deltaker. Etter at kursvirksomheten kom i gang, hadde prosjektleder tett kontakt med deltakerne i det første kullet, samtidig hadde hun ansvaret for å følge opp kontaktene med samarbeidspartnerne og da særlig de innenfor NAV-systemet. Prosjektet har jobbet direkte og ubyråkratisk og har derfor fått i gang tiltak som det ellers ville tatt lang tid for deltakerne å få til. Midtveis i prosjektet ble det foretatt et bytte av prosjektleder, men uten at dette førte til et brudd i prosjektledelsen. Den nye prosjektlederens arbeidsoppgaver bestod i koordinering og rapportering til NAV Drift og utvikling, samt koordinering overfor de lokale NAV-kontorene. Hennes arbeid har gått mest på det organisatoriske og mindre i form av direkte

arbeid med deltakerne. Begge prosjektlederne uttrykte stor tilfredshet med samarbeidet med prosjektmedarbeider og kursledelsen.

NHFs representant i prosjektet har vært prosjektmedarbeider og en likestilt partner til prosjektleder. I begynnelsen arbeidet hun tett med den første prosjektlederen angående rekrutteringen, dernest har hun vært veileder for deltakerne og jobbet ut mot kommunene. Hun har hatt mye direkte kontakt med deltakerne og søkt om assistanse og hjelpemidler for flere av dem. I tillegg har hun bidratt til innholdet i kursene ved å holde foredrag for begge kullene om funksjonshemmedes rettigheter og, på forespørsel fra deltakerne, også om NHFs politikk. Samarbeidet både med prosjektlederne og kursledelsen har, ifølge henne, fungert svært godt.

Mølla kompetansesenter har hatt ansvaret for kurset, og kursledelsen har i hovedsak bestått av to personer, som har jobbet full tid med prosjektet, samtidig som de også har trukket inn andre medarbeidere etter behov. De har hatt en flat organisatorisk struktur og fordelt oppgavene seg imellom. Arbeidsoppgavene har bestått i planlegging av kursene, gjennomføring av dem og oppfølging av praksisdelen ved å holde kontakt med deltakere og arbeidsgiverne både på telefon og ved besøk. Samarbeidet med prosjektledelsen har, ifølge kurslederne, vært svært godt.

5.2.2. Hovedutfordringer i prosjektet

Hovedutfordringen for den første prosjektlederen var først og fremst misforholdet mellom målsettingene og hva som var sannsynlig å oppnå for den reelle deltakergruppa. Det viktigste, slik hun så det, var at deltakerne fikk best mulig utbytte av kurset. Rekrutteringen hadde også vært en utfordring, fordi de fikk tak i altfor få fra den ønskede målgruppa, men fikk desto flere personer som trengte en lengre oppfølging enn beregnet. Dette førte til justeringer underveis både i kursopplegget og i forventningene til måloppnåelse. For den andre prosjektlederen var hovedutfordringen å ivareta deltakerne, når de var ferdige med kurset. Hun var selv innstilt på å følge dem opp, samtidig som de vurderte å forlenge Møllas engasjement.

Prosjektmedarbeideren pekte for det første på utfordringer i forhold til rekrutteringsprosessen. De fikk mange henvendelser, men tidspunktet passet dårlig for mange. ”Det er ikke slik at folk sitter parat og på kort varsel kan begynne på et langvarig kurs”, sa hun, ”det tar lengre tid før de kan finne ut om dette er noe for dem, og for hvordan de kan ordne sin hverdag, slik at de kan delta.” Prosjektet omfattet bare Oslo og Akershus, men de fikk flere henvendelser fra personer som bodde utenfor dette området. I tillegg hadde de for lite tid til rekrutteringsprosessen. I følge henne burde de hatt dobbelt så lang tid, som den første gruppa, kanskje et halvt års tid. Når det gjaldt målgruppa, var hun ikke så forbauset over variasjonen, og understreket at funksjonshemmede ikke er en ensartet gruppe, men like forskjellige som folk flest. Hun så også misforholdet mellom målsettingene og deltakergruppa, men var mer opptatt av at varigheten på kurset ble for kort for denne gruppa, og at det kanskje ikke innholdt nok av de tiltakene som var nødvendige for å få disse deltakerne ut i arbeid, slik som langvarig utdanning, mer arbeidserfaring og oppdatering av tidligere kompetanse.

For kursledelsen var utfordringene vedrørende kurset, for det første at de fikk en annen deltakergruppe å jobbe med enn det som var forventet. De hadde skrevet søknaden og laget kursopp-
legget med en annen målgruppe i tankene. ”Vi måtte derfor bare legge målsettingen til side og oppnå så gode resultater som mulig for denne gruppen innen den tilmålte tiden”, sa kursleder. En annen utfordring var kontakten med arbeidsgiverne, som de hadde hovedansvaret for. De var støttespillere både for deltakerne og arbeidsgiverne. Det var bl.a. deres ansvar å gi arbeidsgiverne et korrekt bilde av deltakerne og deres funksjonsnedsettelse. For øvrig la de stor vekt på å ha en åpen dør til arbeidsgiverne. Sist, men ikke minst var deres største utfordring å hjelpe deltakerne til å bli klar over sin egen kapasitet og til å sette seg realistiske mål.

5.2.3 Evaluators vurderinger av prosjekt- og kursledelsen

Når det gjelder arbeidsdelingen mellom prosjekt- og kursledelsen, synes dette å ha vært så vidt positivt og nært, at en kan snakke om en ledertroika bestående av kursleder, prosjektleder og prosjektmedarbeider som alle har trukket i samme retning til beste for deltakerne. Et lederskifte midtveis i prosjektet kan i noen grader ha svekket dette samarbeidet, men samtidig gikk prosjektet inn i en annen fase med nye utfordringer. Vi vil spesielt trekke frem den rollen som NHFs representant har hatt. Hun har ved å bringe inn et mer overordnet perspektiv vært en styrke for prosjektet. Et slikt samarbeid med en interesseorganisasjon bør derfor kunne til være en inspirasjon til gjentagelse.

Hovedutfordringene, slik både prosjekt- og kursledelsen så det, var for det første rekrutteringsprosessen som ga et ganske annet resultat enn forventet. For eventuelle fremtidige prosjekter blir det viktig å beregne bedre tid til rekrutteringen og være fleksibel mht at noe uforutsett kan skje. Prosjektet fikk en annen målgruppe og en større utfordring enn planlagt, men det fikk også sjansen til å høste flere viktige erfaringer. På mange måter kan vi vel si at prosjektet fikk en ”sannere” målgruppe å jobbe med, i betydningen av at det er denne gruppa som trenger støtte og tiltak snarere enn den opprinnelige målgruppa.

Når det gjaldt forventninger til resultatene, er ønsket om en læringseffekt av prosjektet rettet mot mange dvs. både mot deltakergruppa, de mange samarbeidspartnerne, NAV sentralt og lokalt, NHF som interesseorganisasjon, kursledelsen som utarbeider av metodikken og mot samarbeidet mellom prosjekt- og kursledelsen. Det har med andre ord vært mange forventinger knyttet til prosjektet fra mange hold. I dette kapitlet ser vi først og fremst på noen av resultatene for prosjekt- og kursledelsen, hjelpeapparatet og arbeidsgiverne, mens vi kommer tilbake til resultatene for deltakergruppa i kapittel 6.

5.3 Hjelpeapparatet

Vi har til sammen intervjuet ni representanter for hjelpeapparatet i to omganger. Den første runden var et gruppeintervju med representanter fra henholdsvis Senter for Yrkesrettet attføring (SYA), en funksjonsassistent, tolketjenesten og hjelpemiddelsentralen. Den andre runden ble

foretatt over telefon med representanter fra Arbeidsrådgivningen (ARK), et lokalt NAV- kontor, og ansvarlige for funksjonshemmede i henholdsvis to bydeler og en kommune. Vi skal i dette kapitlet først se hvordan disse hjelpeinstansene vurderer sine arbeidsoppgaver og spesielt sin bistand til kursdeltakerne, dernest på hvilke utfordringer de ser, når det gjelder sine tjenester overfor denne brukergruppen, og gi noen eksempler på hva deltakerne har fått bistand til, før vi til slutt kommer med våre egne vurderinger.

5.3.1 Arbeidsoppgaver og bistand til deltakerne

Hjelpemiddelsentralens arbeidsoppgaver er å bistå den funksjonshemmede med alle typer hjelpemidler både hjemme og i arbeidslivet. Vilkåret for å få slike hjelpemidler i en jobbsituasjon er at du har en varig og vesentlig funksjonsnedsettelse og problemer med enten å beholde jobben eller komme i jobb. Flesteparten av deltakerne brukte allerede et eller flere hjelpemiddel fra hjelpemiddelsentralen, og bare et fåtall hadde søkt om hjelpemiddel i forbindelse med praksisplassene sine. Å søke om hjelpemidler tar tid, og, ifølge representanten fra hjelpemiddelsentralen, kan det ofte være snakk om flere måneder. En av kursdeltakerne som søkte og fikk et hjelpemiddel i forbindelse med kurset, fikk søknaden behandlet i løpet av fire uker, mens hjelpemidlet kom etter åtte uker. Det kan med andre ord være et problem å få hjelpemidler raskt på plass i forbindelse med en praksisplass eller en jobb.

Tolketjenesten er en spesialenhet under hjelpemiddelsentralen som gir tolkehjelp til døve og døvblitte i alle situasjoner, hvor de har behov for det, og ikke bare spesielt for de i arbeid. Tolketjenesten klarer, ifølge dem selv, å dekke 90-95 prosent av etterspørselen innenfor vanlig arbeidstid. Det er opp til bestilleren selv å bestemme omfanget av behovet. Tolketjenesten har også skrive- og tegntolk som skriver det som blir sagt på en bærbar PC som den døve eller døvblitte kan lese og bruke som støtte i sin kommunikasjon. En av deltakerne i prosjektet brukte skrive- og tegntolk som støtte for å oppnå riktig forståelse, og hadde denne støtten tilgjengelig under hele kurset.

Senter for yrkesrettet attføring (SYA) er en spesialenhet under NAV som jobber med utredninger i forbindelse med attføring, hvor de kartlegger arbeidsevnen til den enkelte. SYA får en søknad fra førstelinjen som sier noe om hvorfor vedkommende er på attføring, innhenter deretter opplysninger fra andre instanser og gjør på dette grunnlaget en selvstendig vurdering av vedkommendes arbeidsevne. Noen av brukerne kommer til en eller flere samtaler, mens andre er inne for testing for en eller flere dager. SYA er inndelt i fire team; hørselsteamet, synsteamet, nevroteamet og i tillegg et utvidet team. Noen av deltakerne på kurset hadde allerede vært til utredning hos SYA. I tillegg hadde SYA på generelt grunnlag informert prosjekt- og kursledelsen om tilleggs vansker i forbindelse med bevegelseshemminger.

Arbeidsrådgivningen (ARK) er en annen instans under NAV som foretar utredninger og kartlegginger, og som bidrar til brukernes handlingsplaner. En slik handlingsplan skal utredes av NAV lokalt, men ARK kan være en av premissleverandørene til denne planen. Deres mål er at alle skal komme til utredning innen en måned, og de brukes når NAV lokalt trenger utvidet innspill eller spesialveiledning. En av deltakerne i prosjektet hadde ønsket en slik utredning og ble søkt

til ARK av NAV arbeid og Mølla kompetansesenter. Vedkommende var på det aktuelle tidspunktet til utredning.

Det lokale NAV- kontoret er, som vi har hørt, de som har som har den mest direkte kontakten med brukeren. Representanten for det lokale NAV- kontoret i en nabokommune til Oslo hadde overtatt ansvaret for en av kursdeltakerne for et års tid siden. Saksbehandleren betraktet FIA-prosjektet som ”en type arbeid med bistand i luksusklassen”, som han hadde tro på. For hans bruker hadde kurset gitt vedkommende et løft med mye individuell oppfølging. Vedkommende hadde i forbindelse med kurset selv skaffet seg et seks måneders vikariat på samme sted. Han fryktet imidlertid at når det var ferdig, var vedkommende tilbake til null, men han lovet at de skulle sette inn alt på å unngå det.

Funksjonsassistenten som var med i gruppeintervjuet, var blitt ansatt av lederen for funksjonshemmede i kommunen. Han ble først ansatt for å fungere som assistent for en av deltakerne på det første kurset, senere ble han også assistent for en bruker på kurs nummer to. Han var til stede hele dagen, og hans arbeidsoppgaver bestod i alle typer praktisk bistand til kursdeltakeren under hele kurset. Han følte selv at han var til nytte, og at de to deltakerne ved hans hjelp kunne være med og delta på kurset. Ved hvert kurs har det vært 2-3 slike funksjonsassistenter.

Vi snakket også med representanter fra de ansvarlige for tre av kursdeltakerne i to bydeler i Oslo og i en kommune utenfor Oslo. De hadde ansvaret for oppfølging og koordinering av tjenestene til de tre deltakerne. Oppfølgingen av den enkelte kursdeltaker var imidlertid ganske forskjellig oppfølging avhengig av bydel/kommune og av kontaktperson. I ett tilfelle var det vanskelig for oss å komme på talefot med vedkommende som var ansvarlig for en av deltakerne, og vår opplevelse av situasjonen ble bekreftet av deltakeren selv. I de to andre tilfellene syntes kontaktpersonene godt orienterte om kursdeltakerne og viste et genuint engasjement for å bistå vedkommende deltaker så langt det lot seg gjøre. Begge var for øvrig enstemmige i sine positive vurderinger av hva prosjektet hadde betydd for deres bruker.

For å illustrere og konkretisere kompleksiteten i oppfølgingen og koordineringen av tjenestene har vi valgt å ta med to eksempler fra dette prosjektet. En av deltakerne hadde behov for hjelpemidler i form av bærbar PC, tastatur, flatskjerm og ekstra hjelpeskjerm for å kunne kommunisere og delta på kurset. Søknad om dette ble sendt til Hjelpemiddelsentralen (HMS) og fulgt opp av prosjektveilederen. For å få behandlet en søknad om hjelpemidler stiller HMS flere krav. For det første må behovet for hjelpemidler utredes av en kommunal ergoterapeut, men siden kommunene ikke er forpliktet til å ansette ergoterapeuter på samme måte som fysioterapeuter, har mange kommuner redusert eller fjernet stillingen for å spare penger. Konsekvensen er at ergoterapeutene har liten kapasitet, og at mange utredninger får lang ventetid. I vårt tilfelle handlet imidlertid ergoterapeuten raskt, da hun skjønnte at vedkommende hadde fått et kurstilbud. Videre stilte HMS krav om oppdatert legeattest, selv om deltakeren har varige funksjonsnedsettelse, og i tillegg måtte NAV arbeid lokalt sende deltakerens individuelle handlingsplan. Da hjelpemidlene lot vente på seg, tok prosjektveileder kontakt for å høre hvordan det gikk. Svaret var at søknaden ennå ikke var behandlet, fordi HMS hadde lang behandlingstid. De kunne heller ikke si når den ville bli behandlet, men lovet at den skulle prioriteres. Etter ytterligere en måned tok

prosjektveileder kontakt igjen og fikk beskjed om at søknaden fortsatt ikke var behandlet, fordi NAV arbeid lokalt ikke hadde sendt handlingsplanen. Det ble purret gjentatte ganger på NAV arbeid lokalt, men disse svarte at de ikke hadde lov til å sende handlingsplanen videre til HMS. Da tok prosjektleder kontakt og sendte informasjon som viste at NAV arbeid lokalt har ansvaret for å sende handlingsplanen til HMS forut for en behandling av en søknad om hjelpemidler. Hele denne saksgangen tok om lag tre måneder. Heldigvis ble behovet for hjelpemidler for denne kursdeltakeren løst, fordi kursarrangøren tilfeldigvis kunne stille opp med ekstra datautstyr. Dette eksemplet viser for det første at HMS stiller krav til søknaden og søknadsprosessen uten at søkeren har fått denne informasjon. For det andre forutsetter HMS at søkeren selv klarer å fylle ut skjemaer og ta en telefon, noe denne deltakeren imidlertid ikke kunne klare. Videre tar ikke HMS selv initiativet til å informere søkerne underveis om saksbehandlingstida eller om at det er mangler ved søknadene. Både HMS og NAV arbeid lokalt har avtaler om utlevering av dokumenter for behandling av hjelpemidler, men dette kjente altså det lokale NAV kontoret ikke til.

Det andre eksemplet handler om en kursdeltaker som hadde skaffet seg en praksisplass, men som var avhengig av parkeringsplass i nærheten, fordi vedkommende bruker rullestol og er or helt avhengig av bil for å kunne forflytte seg. Vedkommende tok kontakt med det lokale NAV kontoret for å søke om attføringsstønning til parkeringsutgifter, men ble avvist og fikk beskjed om selv å dekke parkeringsutgiftene. Dette hadde kursdeltakeren rett og slett ikke råd til og kontaktet deretter prosjektveilederen. Hun tok kontakt med prosjektlederen og fikk avklart at regelverket om attføring også omfatter dekning av reiseutgifter og parkeringsutgifter, når det er nødvendig. På vegne av kursdeltakeren sendte prosjektveilederen en ny søknad om dekning av parkeringsutgifte og fikk etter fire dager svar om at det skal de selvfølgelig gjøre. Dette eksemplet viser for det første at NAV arbeid lokalt avviser kursdeltakerens søknad, selv om de vet at vedkommende er rullestolbruker og helt avhengig av bil og parkeringsplass. De gir kursdeltakeren ingen informasjon om klagemuligheter, og de tar heller ikke hensyn til at vedkommende er på attføring og deltar i et prosjekt som NAV arbeid selv har ansvaret for. Dette eksemplet viser at det ofte er nødvendig å involvere andre med kompetanse på regelverket for å få løst problemer som oppstår, men hvor kan brukerne finne denne kompetansen? Denne saken viser også manglende kompetanse hos NAV arbeid lokalt, samt en negativ holdning med henblikk på å være behjelpelig med å finne løsninger på problemet.

5.3.2 Forbedringer og utfordringer

Vi spurte også de ulike hjelpeinstansene om hvilke utfordringer, samt forbedringer de så for seg i tjenestetilbudet overfor deltakergruppen. Ifølge spesialenheten SYA er det mange muligheter til forbedringer i tjenestetilbudet. Bedre tilgjengelighet til tjenester og hjelpemidler er en viktig forbedring. Det samme er en tidlig avklaring og utredning for å finne riktig bistand. Det tredje er det å ha gode tiltak tilgjengelig. Det fjerde er en forbedring av arbeidsgivernes holdninger overfor de funksjonshemmede, for som det ble sagt ”til syvende og sist er det de som ansetter folk og ikke NAV”.

Hjelpemiddelsentralen kunne ønske at søknader som gikk på tilrettelegging i arbeidslivet, kunne bli prioritert høyere hos dem. Disse søknadene handlet både om dem som var i jobb eller på attføring eller under utdanning. I følge representanten fra hjelpemiddelsentralen var andelen slike søknader i dag svært liten. Videre ønsket vedkommende at ventetiden på hjelpemidler ble minimal, helst ned i et par uker. Dette ble mer prioritert enn tidligere, men hun vedgikk at det allikevel var langt igjen til det målet.

Selv om tolketjenesten har god dekningsgrad for sine tjenester, ønsket de en enda bedre dekning i visse fylker. De opplevde utfordringer med hensyn til den brukergruppa som får cochlea implantat (CI), og de var usikre på hva det ville bety for deres tilbud. De hadde et prosjekt på gang kalt "bildetolkning for døve i arbeid". Det gikk ut på at de planla fire studioer med bildetelefoner rundt i landet, og at den døve/døvblitte fikk en datamaskin med skjerm og kamera på jobben. På denne måten ville for eksempel vedkommende kunne ha sjefen på sitt kontor og snakke tegnspråk til et kamera som så vistes på skjermen i studioet, hvorpå de kunne oversette i en telefon til sjefen. I prinsippet er dette en vanlig tolkesituasjon, men uten at tolken er fysisk til stede.

For øvrig så tolketjenesten spesielt to typer barrierer eller utfordringer for døve/døvblitte. Den ene var en fordomsbarriere, hvor folk tror at døve er dumme, men hvor de, etter hvert som de blir mer eksponert for døve, begynner å innse at de er like normale og forskjellige som alle andre. Den hørende som ikke har brukt tolk før, blir for eksempel ofte forbauset over hvor knirkefritt det går. Men uansett bruk av tolk, har døve fortsatt en kommunikasjonsbarriere. Når du har en tolk er den mindre, men ikke helt borte. Tolketjenesten driver også med informasjon om døve overfor hørende, og etter hvert som andelen døve og dövblitte øker i arbeidslivet, blir dette informasjonsarbeidet også enklere.

Det lokale NAV-kontoret mente at de største utfordringene lå i arbeidsmarkedet, som var for profesjonelle aktører som var sunne og friske og 100 prosent arbeidsføre. Det var få arbeidsgivere som var villige til å tilrettelegge for folk med problemer, og her var det offentlige like dårlig som private virksomheter. Tidligere tok bedriftene ansvar for sine arbeidstakere som fikk tilrettelagte arbeidsoppgaver, hvis de trengte det, slik var det, i følge vedkommende, ikke lenger. Det er andre holdninger i dagens arbeidsmarked, og disse dreier seg om profesjonalisering og effektivisering. Det er NAVs oppgave å jobbe med arbeidslivet, men det er en nesten hensiktsløs oppgave med mindre det blir et politisk vedtak om kvotering mente vedkommende saksbehandler. NAV kan lokke med gulrøtter som er lønnstilskudd, men disse er både av begrenset størrelse og begrenset tid, og dermed også av begrenset verdi.

Når det gjaldt å få kursdeltakerne ut i arbeid, var det, i følge flere av hjelpeinstansene, til syvende og sist NAV arbeid lokalt som hadde ansvaret med oppfølging og koordinering. Ifølge disse instansene virket det som om NAV lokalt i liten grad var kjent med dette oppfølgings- og koordineringsansvaret. Hjelpemiddelsentralen viste til at mange av de søknadene de fikk var ufullstendige, og at NAV arbeid skulle ha hjulpet brukerne med å fylle den ut. For at brukerne skal få hjelpemidler, skal de ha en handlingsplan fra NAV arbeid som viser hjelpebehovet deres, og hva som skal innhentes av tilleggsopplysninger, og alt dette skal koordineres av NAV arbeid lokalt.

5.3.3 Evaluators vurderinger av hjelpeapparatet

Innledningsvis i dette kapitlet ble det stilt noen spørsmål om hjelpeapparatets rolle i prosjektet og overfor deltakergruppen spesielt som vi skal prøve å besvare her.

Som vi har sett, har alle de nevnte hjelpeinstansene hver på sin måte bidratt til at flere av deltakerne har kunnet fullføre kurset og nådd sin måloppnåelse helt eller delvis. Det er imidlertid mange spesialiserte enheter som hver skal bidra med sin bit, og det blir desto viktigere med en koordinerende instans for alle. Dette ansvaret er, som vi har hørt, lagt til NAV arbeid lokalt. Siden tilbakemeldingene og de to eksemplene viser at dette ikke alltid fungerer etter planen, bør dette var noe av det første som NAV sentralt bør se nærmere på.

De barrierene som deltakerne har møtt har vært mange og av ulik art. På den ene siden har et par av deltakerne møtt barrierer i form av lang ventetid for å få hjelpemidler, men også i form av en krevende søknadsprosedyre. Vi har også hørt om til dels lang ventetid for å få ulike utredninger, som igjen er viktige for å få den riktige bistanden. Det har også vært snakk om en manglende og forskjelligartet oppfølging av deltakerne fra bydelenes og kommunenes side, samt en manglende koordinering fra NAV arbeid lokalt. På den andre siden har vi store samfunnsmessige barrierer, slik som arbeidsmarkedet som ikke er villig til å ta imot eller beholde arbeidstakere som ikke er 100 prosent arbeidsføre. Vi har også hørt om fordomsbarrierene overfor døve og døvblitte, som i realiteten også omfatter alle typer av funksjonsnedsettelser. Noen av barrierene har vært forsøkt løst, og for noen har dette vært mulig, for andre ikke. De vanskeligste barrierene er de samfunnsmessige, som ikke kan løses av et prosjekt alene, men hvor flere samfunnsaktører må forene sine krefter i en felles innsats.

Vi kan vel ikke si at prosjektet per dags dato har bidratt til å utvikle kompetanse i det offentlige hjelpeapparatet, men det ligger et potensial i prosjektet mht kunnskap om deltakerne og deres virkelighet. Prosjektet har gjort en rekke erfaringer som bør bringes videre ut i NAV- systemet og det øvrige hjelpeapparatet. Dette bør kunne resultere i forslag til et mer helstøpt opplegg fra NAVs side for å bistå denne og andre marginaliserte grupper på arbeidsmarkedet.

5.4 Arbeidsgiverne

Vi intervjuet seks representanter for arbeidsgiversiden i forbindelse med utplassering av seks av deltakerne i ulike praksisplasser, som omfattet et arkiv, en spesialenhet under NAV, et lokalt NAV- kontor, et revisjonsfirma, en dagligvarebutikk, samt en VTA-bedrift (varig tilrettelagt arbeid). Vi skal se nærmere på arbeidsgivernes rolle og motivasjon for å ta imot praktikanter, dernest på tilretteleggingen, opplæring og mottakelsen i virksomheten, samt på virksomhetens erfaringer med praksisplassen og eventuelle muligheter for arbeid.

5.4.1. Arbeidsgivers rolle og motivasjon for å være med i prosjektet

Den første kontakten med de ulike praksisplassene foregikk, dels ved at virksomhetene fikk en forespørsel fra prosjektleder eller kursleder, dels ved at de ble oppringt av kursdeltaker direkte. Denne kontakten ble fulgt opp med et møte mellom en representant for virksomhetens ledelse og kursdeltaker sammen med kursveileder. De fleste av virksomhetene hadde tidligere hatt praktikanter og hadde således noe erfaring med dette. Begge de to NAV- virksomhetene hadde for eksempel jevnlig studenter til hospitering. Flere av de andre virksomhetene hadde tidligere hatt en eller to praktikanter og var heller ikke ukjente med hospitering. Bare en av bedriftene hadde ikke tidligere hatt praktikanter, i hvert fall ikke så lenge den nåværende lederen kunne huske. De erfaringene som virksomhetene hadde hatt med hospitering av praktikanter, var delte, men mer på den positive sida enn den negative.

Noen av virksomhetene var svært bevisste på hvorfor de ønsket å ta inn praktikanter, andre var mindre klare på dette. En av virksomhetene som hadde det klart for seg, sa at deres begrunnelse var tredelt, dels et samfunnsansvar, dels et individuelt ansvar som de følte overfor den som ønsket seg inn i arbeidslivet, og dels en økonomisk begrunnelse ved at de fikk en gratis arbeidsinnsats som kunne avhjelpe dem i en periode. Alle virksomhetene la, ikke uventet, vekt på dette økonomiske incentivet, men i større eller mindre grad. Dersom praktikanten fungerte rimelig godt i virksomheten, kalkulerte de med å sitte igjen med en viss økonomisk gevinst i forhold til deres egen innsats. Andre forklarte at det å ta inn praktikanter var en del av det regulære opplegget deres, og at en eventuell økonomisk vinning var liten og underordnet selve hospiteringen. I VTA-bedriften var praktikanten, i følge lederen, en utgiftspost, og de tok inn praktikanter ”bare på sin egen gode vilje”. En annen leder sa at den økonomiske vinningen var liten, men at kundene satte pris på at de tok inn vedkommende, og at han derfor trodde at det gav dem ”et godt rykte”.

Ledelsens rolle og ansvar overfor praktikantene varierte noe. Som oftest var det en fra ledelsen som hadde ansvaret for det første møtet med praktikanten og kursveilederen. Da forsøkte de å kartlegge vedkommendes ressurser, behov og ønsker. Det videre ansvaret delegerte ofte lederen til en som skulle jobbe nærmere vedkommende i en bestemt avdeling eller på et fagområdet, dvs. en fadder eller kontaktperson. Lederens rolle var deretter kun å følge opp vedkommende fra tid til annen og se til at praktikanten ble ivaretatt og fikk arbeidsoppgaver. I noen tilfeller hadde lederen jevnlig samtaler med praktikanten, men i de fleste tilfellene hadde praktikanten et fjernt forhold til lederen som ofte var på reise eller i møter, og derfor lite tilgjengelig til daglig. I et par av virksomhetene var forholdet mellom kontaktperson eller fadder og praktikant ganske tett og tok form av en opplæring innenfor et bestemt arbeidsområde, men i de fleste tilfellene hadde praktikanten en mer begrenset kontakt med sin fadder. For noen var dette greit, mens andre ønsket en tettere oppfølging.

5.4.2 Tilrettelegging, mottakelse og opplæring

Alle de seks arbeidsgiverne sa at det trengtes svært liten tilrettelegging for de aktuelle praktikantene. Ved to av arbeidsplassene var det allerede godt tilrettelagt for rullestolbrukere, bl.a. med heve- og senkebord, handikaptalett og heis med døråpner. I et tilfelle var handikaptalettet for

lite, og vedkommende måtte derfor ha med seg en assistent. I de fleste tilfellene var det ikke vært nødvendig å installere ekstrautstyr i det hele tatt. Praktikantene hadde med seg det de trengte, slik som rullestol, skrivetolk og PC til å kommunisere med. På vårt spørsmål om behovet for tilleggsutstyr svarte en av arbeidsgiverne: ”Ingenting. Det eneste er skrivetolken, og det er allerede ordnet, og den trenger hun bare, når det er flere til stede. Sånn til daglig trenger hun det ikke”. ”Vi tror de er så veldig hjelpetrengende” sa en av kontaktpersonene, ”og så er de det ikke. Det bryter ned våre fordommer mot dem”. ”For å være ærlig, så har vi ikke merket så mye til dette handikappet hans,” sa en annen av kontaktpersonene, ”han behøvde ingen tilpassing og heller ingen til å passe på seg”. Denne forestillingen om at praktikanter med funksjonsnedsettelser trenger en oppasser syntes å være ganske utbredt, idet også en annen av lederne sa: ”Det er jeg som har det daglige ansvaret for han, men jeg trenger ikke være barnepasser for han”.

De ansatte syntes i det store og det hele å ha mottatt praktikantene på en positiv måte, og ledelsen i flere av virksomhetene bekreftet at praktikantene hadde glidd godt inn i miljøet og trivdes bra. ”De som jobber her er positive til han, og mange av kundene kjenner han og er positive til at han er her ,” sa en av lederne. ”Han har hatt mye glede av å være her. Det er nok det som har gitt mest utbytte for han. Han passer helt ok inn sosialt, og han er høflig og blid. De andre har tatt imot han som en hvilken som helst annen” sa personalsjefen ved en av virksomhetene. Tilbakemeldingene fra ledelsen i virksomhetene er således alt overveiende positive. Bare en av praktikantene hadde fått beskjed om å forbedre ”den sosiale biten”, men også her gikk tilbakemeldingene på at vedkommende hadde kommet seg betraktelig.

På alle de seks arbeidsplassene hadde praktikantene fått en viss opplæring. Denne opplæringen varierte imidlertid fra en rimelig tett opplæring i faglig krevende arbeidsoppgaver som kommunerevisjon, arkivering, saksbehandling og testing av klienter til enklere arbeidsoppgaver som rydding og etterfylling av varer, samt pakking og montering av ulike produkter. Denne opplæringen hadde gått rimelig greit, med unntak av to tilfeller, hvor det hadde oppstått ulike problemer, som var blitt forsøkt løst dels ved å lage klarere avtaler, dels ved å flytte på praktikanten. For øvrig uttrykte ledelsen ved virksomhetene at opplæringen hadde gått greit sett ut fra deres ståsted, og at flere av praktikantene derfor hadde muligheter for å forlenge praksisperioden eller få ansettelse på bedriften på sikt.

5.4.3 Evaluators vurdering av måloppnåelsen vedrørende arbeidsgiverne

Et av spørsmålene som ble stilt i tilbuds brevet, var hvordan deltakerne hadde blitt møtt ved første kontakt med arbeidsgiverne, og om det hadde skjedd endringer underveis. De innledende kontaktene med de seks arbeidsgiverne som vi har intervjuet, hadde stort sett vært positive, men det ble selvsagt også reist en rekke spørsmål omkring deltakerne og deres funksjonsnedsettelser. Det synes imidlertid som om kurslederne har vært en viktig døråpner og buffer for deltakerne i denne første kontakten med arbeidsgiverne. Det å kunne komme til det første møtet sammen med en veileder har uten tvil vært en styrke. Sett fra arbeidsgivernes side har det nok også vært nyttig å få forsikringer om en tett oppfølging og hyppige kontakter med kursledelsen.

Som vi har sett, har både arbeidsgiverne og vi registrert endringer i holdninger og kunnskap til hva det innebærer å ha en funksjonshemmet i arbeid. Forstillingene om at det er vanskelig med tilretteleggingen, og at de krever ”å bli passet på”, er blitt gjort til skamme. Det synes for oss som om at møtet med den enkelte praktikanten og opplevelsen av å ha vedkommende i arbeid, temmelig raskt har endret arbeidsgivernes holdninger og gitt dem kunnskap om at de funksjonshemmedes virkelighet slett ikke var så problematisk som de hadde trodd.

Når det gjelder spørsmålet om tilgjengelighet, har vi også sett at dette ikke har vært et så stort problem som de hadde forventet. Den enkelte praktikanten har i liten grad hatt behov for ekstra hjelpemidler og har hatt med seg det vedkommende har hatt behov for. I de få tilfellene hvor det har vært søkt om ekstra hjelpemidler, slik som en spesiell stol og en videotelefon, kom ingen av disse hjelpemidlene innen praksisperiodens utløp. Disse hjelpemidlene var imidlertid ikke avgjørende for disse to praktikanters arbeid i praksisbedriftene. Slike forsinkelser vil imidlertid kunne utgjøre en stor hindring i de tilfelle hvor arbeidstakeren er avhengig av slike hjelpemidler.

6 Resultater fra prosjektet ” Funksjonshemmede i arbeid”

6.1 Innledning

Ifølge tilbudsbrevet var prosjektets hovedformål ”å bidra til å få fysisk funksjonshemmede ut i arbeid”, samt ”å motivere og styrke deltakerne til selv å kunne ta utfordringene for å komme ut i arbeidslivet”. De forventede tallmessige resultatene var i utgangspunktet ”at 40 % av deltakerne bør komme i inntektsgivende arbeid på hel eller deltid etter gjennomført program. Videre bør 60 % av deltakerne ha kommet ut i inntektsgivende arbeid, hel- eller deltid, eller ha startet en prosess for å komme i utdanning/ opplæring med sikte på jobb” (Tilbudsbrevet, s.2).

Videre heter det i tilbudsbrevet at følgende problemstillinger er aktuelle å få belyst gjennom resultatevalueringen i forhold til målgruppa:

I hvilken grad har deltakerne gjennom prosjektet fått bedret sin evne til å mestre utfordringene med å komme i arbeidslivet?

I hvilken grad har de nådd målet om å komme i arbeid eller startet prosessen med utdanning/ opplæring?

I hvilken grad er det sammenheng mellom bedret mestringsevne og måloppnåelse?

Hvordan har den enkelte selv opplevd innholdet og prosessen i prosjektet?

Hvordan har måloppnåelsen vært for deltakerne i forhold til alder, utdanning, tidligere arbeids- erfaring, funksjonsnevne (andre bakgrunnsvariabler)?

Hvilke andre faktorer har bidratt til måloppnåelse for deltakerne?
(Tilbudsbrevet, s.6).

Etter prosjektets oppstart og etter at det ble klart at deltakergruppa ble noe annerledes enn den opprinnelig tenkte målgruppa, var det en del diskusjoner i prosjektets referansegruppe angående de forventede tallmessige resultatene. Dette resulterte i et skriv fra NAV drift og utvikling med ytterligere presiseringer av de forventede resultatene og et brev til AID. Gitt de resultatene som vi sitter med, ser vi det mest hensiktsmessige å forholde oss til de opprinnelige målsettingene, slik de er beskrevet ovenfor, og som vi vil begrunne nærmere nedenfor.

Våre vurderinger angående måloppnåelsen for den enkelte deltaker gjelder status, slik den var i desember 2006, dvs. knappe fire måneder etter avsluttet praksisperiode for kull 1 og rett etter avsluttet praksisperiode for kull 2. Dette er et svært kort tidsrom for å vurdere de reelle resulta-

tene av FiA- prosjektet. Det ideelle ville være å foreta en runde med telefonintervjuer med deltakerne om lag et år etter avsluttet kurs, noe som ville kunne gi et bedre grunnlag for å vurdere sluttstatus for den enkelte deltaker og for gruppa som helhet.

Det er to problematiske forhold knyttet til målsettingene og de forventede resultatene, slik de er skissert ovenfor. Det ene er at målgruppa ble annerledes enn forventet, og at resultatene derfor må vurderes i henhold til det reelle utgangspunktet for den aktuelle målgruppa. Det andre er at tidspunktet for måling av status av den enkeltes oppnådde resultater er satt forholdsvis kort tid etter prosjektets slutt. Dette ble gjort av praktiske årsaker, men det gjør at resultatene må kalles foreløpige, og at resultatene for flere av deltakerne først og fremst baserer seg på vurderinger av den enkeltes muligheter på arbeidsmarkedet og ikke på de reelle resultatene som best kan måles anslagsvis et år etter prosjektslutt. Dette er forhold som må tas med i den foreliggende resultat-evalueringen.

6.2 Deltakergruppas utgangspunkt

Som nevnt tidligere, var et av kjennetegnene ved deltakergruppa den store variasjonen både med hensyn til alder, utdanning, funksjonsnedsettelse, behov for hjelpemidler og hjelpetjenester, og tidligere arbeidserfaring. Den opprinnelige målgruppa var tenkt som en langt mer homogen gruppe med vekt på personer med fysisk funksjonsnedsettelse, i første rekke bevegelseshemninger, som skulle være ferdig utredet og ønsket å komme seg ut i arbeidslivet. Dette var ikke situasjonen for alle de som kom til å utgjøre den reelle deltakergruppa.

Som nevnt tidligere, varierte alderen til deltakerne fra tidlig i 20-årene til slutten av 50-årene. Deltakernes utdanningsbakgrunn varierte fra delvis fullført videregående utdanning til høgskoleutdanning og universitetsstudier. På samme måte varierte tidligere arbeidserfaring fra ingen til flere tiår med erfaring. Vel halvparten av deltakerne hadde en medfødt funksjonsnedsettelse, mens de resterende hadde ervervet sin funksjonsnedsettelse senere i livet. Funksjonsnedsettelsene varierte både i type og grad fra fysiske til mer sammensatte funksjonsnedsettelse med kognitive og/eller psykososiale innslag, samt lese/skrive vansker. Som en følge av dette, varierte også behovet av hjelpemidler fra enkle midler som tilpassede arbeidsstoler til behov for mange hjelpemidler og tjenester, slik som rullestol og personlig assistent. Den familiære situasjonen omfattet både unge, ugifte personer, eneforsørgere med barn, gifte og skilte personer med og uten barn. Noen av de yngste deltakerne bodde fortsatt hos foreldrene, andre bodde i bofellesskap, mens flertallet bodde i egen leilighet/bolig. Variasjon på alle bakgrunnsvariablene er med andre ord et fellestrekk ved deltakergruppa. Dette vil også ha konsekvenser for de oppnådde resultatene for deltakergruppa sett under ett.

6.3. Ulike former for arbeidstilknytninger

Som vi skal se nedenfor, har deltakerne enten kommet i eller er på vei inn i ulike arbeidsforløp. Noen har eller vil sannsynligvis få en hel- eller deltidstilknytning i en ordinær jobb, mens andre har eller vil kunne få en tilsvarende jobb, men i første omgang i form av arbeid med bistand (AB). Andre har eller vil kunne få en arbeidsplass i form av varig tilrettelagt arbeid (VTA), mens situasjonen for et par av deltakerne er uendret i forhold til deres utgangspunkt. I tillegg har flere av deltakerne fått opplæring på praksisplassen og/eller har planer om videre utdanning. Så å si alle deltakerne har, ifølge dem selv, hatt et personlig utbytte av FiA- prosjektet i form av selvutvikling og avklaring av egen arbeidssituasjon. Nedenfor skal vi se nærmere på hver av disse kategoriene, og på hvordan de 23 deltakerne fordeler seg på disse.

6.3.1 Ordinært arbeid

De seks deltakerne i denne gruppa har eller vurderes å ha stor sannsynlighet til å få ordinært arbeid i hel - eller deltidsstilling. En av disse har en fagutdanning og fikk en relevant praksisplass, men uten muligheter til fast ansettelse. Han har imidlertid fått forlenget praksisperioden, mens han søker ordinær jobb som han anses å ha gode muligheter til å få. En annen som også har en fagutdanning bak seg, fikk en relevant praksisplass, hvor hun har mulighet for ordinær jobb i 50 prosent stilling. En tredje person med god fagutdanning, men med liten arbeidserfaring fant en relevant praksisplass, hvor han på sikt har mulighet for fast ansettelse i hel- eller deltidjobb. En annen med universitetsutdanning, får fortsette i sin praksisplass, samtidig som hun søker på jobber innen sitt fagområde. Muligheten for en fremtidig ordinær jobb vurderes av kursledelsen og evaluator som stor. Den femte personen har en fagutdanning med en lang arbeidspraksis bak seg, som hun ikke lenger kan benytte seg av. Hun har fått ny opplæring og vurderes på sikt som å ha gode muligheter for en ordinær jobb enten i hel- eller deltidsstilling, men ikke i den nåværende praksisjobben. Den siste personen har allsidig arbeidserfaring og ønsket først og fremst å teste ut sin arbeidsevne. Han er kommet frem til at han ønsker 50 % ordinær stilling og mener selv at han på grunn av sin allsidige arbeidserfaring, ikke vil ha problemer med å få en jobb.

Denne gruppa av deltakerne karakteriseres blant annet ved at fire av dem har en fagutdanning, mens en har høyere utdanning. Den sjettede har lite formell utdanning, men mye arbeidserfaring i ulike yrker. Det å ha en fagutdanning eller høyere utdanning i ryggen er uten tvil en styrke. Samtidig synes det å være vanskelig for nyutdannede uten praksis å få fast ansettelse. Å skaffe seg mest mulig praksis blir derfor maktpåliggende for disse personene. Som vi ser, har noen lyktes med å skaffe seg relevante praksisplasser, andre ikke. Selv om bare et par av de seks personene i denne kategorien har fått tilbud om jobb, vurderes mulighetene for de andre som rimelig store både av prosjekt- og kursledelsen og evaluator dels på grunn av deres utdanning, dels på grunn av deres tidligere arbeidserfaringer.

6.3.2 Arbeid med bistand

For seks av deltakerne er arbeid med bistand (AB) det mest sannsynlige, i hvert fall inntil videre. Den ene av disse har hatt praksisplass i en interesseorganisasjon og har fått tilbud om 50 % arbeid med bistand. En annen har hatt praksisplass i en ordinær bedrift og har også fått tilbud om videre jobb. Vedkommende er anbefalt 50 prosent jobb med bistand, men ønsker selv å jobbe mer, noe regelverket synes å forhindre henne fra å gjøre. En tredje deltaker uten tidligere arbeidserfaring har en praksisplass i en bedrift, hvor hun for tiden er til vurdering til en mindre deltidsstilling (20-25%) med bistand. En fjerde deltaker som heller ikke hadde noen tidligere arbeidserfaring, har hatt en praksisplass som har gjort henne ”mer gira på å få seg en jobb”. Hun skal til utredning og deretter på kurs, men vurderes å ha gode muligheter for en 50 % ordinær stilling, i første omgang som arbeid med bistand. Den neste deltakeren har via sin praksisplass fått tilbud om et 6 måneders vikariat, men utsiktene for fast jobb er usikre. Imidlertid vurderes mulighetene for ansettelse i en tilsvarende jobb som relativt gode, og da i form av en 50 prosent stilling med bistand. En sjettede deltaker har en praksisplass, hvor mulighetene til videre ansettelse er til stede, og da i form av en deltidsjobb (20 %) med bistand. For flere av disse vil vi først om et års tid kunne si noe om utfallet av de mulighetene som er skissert ovenfor.

Dersom vi ser på bakgrunnen til disse seks deltakerne, har noen lang tidligere tilknytning til arbeidslivet, andre har lenge forsøkt å komme ut i arbeidslivet uten å lykkes, og en er helt uten tidligere arbeidserfaring. For alle fem er at det er snakk om deltidsstillinger med behov for bistand inntil videre. For noen kan det på sikt være snakk om en økt stillingsbrøk. Et viktig observasjon er at fem av de seks deltakerne har fått jobbtilbudet i forbindelse med praksisplassen sin, mens den sjettede fikk tilbud om et 6 måneders vikariat. Dette viser at praksisplasser i heldige tilfeller kan gi tilbud om arbeid. De fleste av deltakerne har fått gode skussmål hos sine arbeidsgivere og er derfor ønsket som fortsatt arbeidskraft i bedriften. Gode praksisplasser kan med andre ord være en innfallsport til arbeidslivet.

6.3.3 Varig tilrettelagt arbeid

Dette er et arbeidsmarkedstiltak, som gir et varig tilrettelagt arbeidstilbud (VTA) til arbeidstakeren uten tidsbegrensing. For seks av deltakerne ble dette vurdert som det beste tilbudet. Blant deltakerne selv var det delte meninger om fornøydheden med disse praksisplassene. En av disse var spesielt misfornøyd og sa at ”det er misforstått med en hospitering i en VTA-bedrift”. En annen fant ut at hun fungerte bedre der enn andre plasser og ønsket etter hvert fast tilknytning til den aktuelle VTA-bedriften. En tredje person som allerede arbeidet i en VTA-bedrift, men som ønsket å forsøke noe annet, innså at hun allikevel ikke orket en ny runde med tilpassing av arbeidsplassen og heller ville være der hun var. Hennes arbeidssituasjon ble imidlertid forbedret ved at hun fikk en mer utfordrende arbeidsoppgave i sin gamle VTA-bedrift. For den fjerde personen har kommunen sagt at de vil prøve å finne en VTA- plass til vedkommende, fordi det sees på som det mest realistiske, og som det beste sosiale tilbudet vedkommende kan få. Den femte deltakeren hadde en praksisplass som ikke gav henne den ønskete erfaring som hun håpet på, og hun vurderes som en sannsynlig kandidat for en VTA-bedrift. Den siste har hatt en prak-

sisplass i en interesseorganisasjon som hun ikke har maktet å fullføre, og en fremtidig plass i en VTA-bedrift er derfor mest sannsynlig

Dersom vi ser på bakgrunnen til de seks som er aktuelle for en VTA-plass, er variasjonene relativt store. På den ene siden har vi helt unge arbeidssøkere uten tidligere arbeidserfaring, mens vi på den andre siden har eldre deltakerne med en god del arbeidserfaring. De yngre uten tidligere arbeidserfaring synes å være mer fornøyde med en VTA-plass, mens den synes å være vanskeligere å godta for de eldre arbeidssøkerne som allerede har vært etablerte i det ordinære arbeidslivet. En av de seks har allerede en plass i en VTA-bedrift, mens en annen med stor sannsynlighet vil få det, noe de begge vil kunne være rimelig godt fornøyde med. For de fire andre vil en måtte bruke noe mer tid på en avklaring, og for dem vil en først på sikt kunne si noe sikkert om resultatet.

6.3.4 Annen status

Fem deltakere gjennomførte ikke hele kurset. Tre av de opprinnelige kursdeltakerne sluttet underveis i kursløpet. Den ene sluttet allerede etter 3- 4 uker av helsemessige årsaker, mens den andre sluttet like før praksisperioden, fordi vedkommende ikke ønsket å fortsette ut fra en totalvurdering av sin livssituasjon. Den tredje valgte å gå tilbake til sin opprinnelige status som uføretrygdet etter en nøyvurdert av sin økonomiske situasjon. To av deltakerne flyttet i løpet av kursperioden, og begge har fått mindre deltidsjobber på sine nye hjemsted.

6.4 Andre resultater

I tillegg til å se på de ulike arbeidsforløpene som deltakerne er kommet i eller er på vei inn i, er det viktig også å vise til andre typer av resultater som deltakerne har opplevd som følge av FiA-prosjektet. Disse omfatter først og fremst den opplæring som noen av deltakerne har fått i tilknytning til praksisplassene, samt den motivasjon som noen har fått til å gå i gang med et lengre utdanningsforløp. I tillegg har så å si alle deltakerne i større eller mindre grad opplevd en selvutvikling i form av fornyet selvtillit, motivasjon og avklaring av egen arbeidssituasjon. Flere av deltakerne har fått en ny gjennomgang av sin situasjon i form av utredninger og støtte til søknader om hjelpemidler og støttetjenester. Nedenfor skal vi se nærmere på hver av disse kategoriene.

6.4.1 Opplæring og utdanning

Om lag halvparten av deltakerne har enten fått direkte opplæring eller har selv tilegnet seg ny kunnskap og nye erfaringer i forbindelse med praksisplassene sine. Tre av disse har fått det vi kan kalle en regulær opplæring som vil være nyttig i forbindelse med den aktuelle jobben. En av disse har i løpet av praksisperioden fått opplæring i arkivering, en annen i kommunerevisjon og regnskapsrutiner, mens en tredje deltaker har fått en opplæring som muligens kan være relevant for vedkommendes framtidige arbeid som sosionom.

I tillegg til disse tre har seks av deltakerne tilegnet seg kunnskap og erfaringer uten at dette har tatt form av direkte opplæring. En har fått erfaring med betjening av sentralbord og resepsjon. En annen har fått erfaring med kontorarbeid og har selv tatt initiativ til andre arbeidsoppgaver. En tredje har fått nye erfaringer i forbindelse med en mulig jobb som barne- og ungdomsarbeider. Det samme har en annen av deltakerne som har hatt praksisplass på en skole, men uten at dette er knyttet til planer om en fremtidig jobb i skolen. En femte person har tilegnet seg ny kjennskap til saksbehandling i forbindelse med trygdesaker, som imidlertid ikke er direkte relevant for vedkommendes fremtidige yrke. En sjette person har fått erfaring med kundebehandling og betjening av kassa i en spillekiosk.

Tre av de yngre deltakerne har via sine praksisplasser fått en første introduksjon til arbeidslivet og har lært å fungere i en jobbsammenheng. Den ene fikk sin første erfaring med arbeidslivet i forbindelse med sin praksis som sekretær i en interesseorganisasjon. Selv om dette ikke resulterte i en jobb, har det tjent som en videre motivasjon til arbeidslivet. En annen av de yngre deltakerne har fått opplæring i enkle arbeidsoppgaver i en butikk, og for vedkommende har også denne praksisplassen resultert i en økt motivasjon for arbeidslivet, samt muligheter til å fortsette der i en liten deltidsjobb. Den tredje har fått opplæring i ulike arbeidsoppgaver ved en VTA-bedrift som har gjort vedkommende motivert til å fortsette i denne bedriften.

Tre av deltakerne har selv innsett eller er blitt oppfordret til å ta videre utdanning, enten i form av kortere kurs eller lengre utdanningsforløp. En av de yngre deltakerne er innstilt på i første omgang å ta kortere kurs og eventuelt jobbe, før vedkommende vurderer å ta en fagutdanning. En annen av deltakerne som har fått tilbud om deltidsjobb i forbindelse med praksisplassen sin, er oppfordret til å ta videreutdanning innen sitt nye fagfelt. En tredje deltaker som har fått forlenget praksisperioden, og som har muligheter for ansettelse, er allerede tilbudt et par dagers kurs på sitt nye spesialfelt.

Til sammen har 12 av de 23 deltakerne fått en eller annen type opplæring enten i form av direkte opplæring eller indirekte i form av egen tilegning av nye ferdigheter eller i form av en første introduksjon til arbeidslivet. De resterende åtte deltakerne kan ikke sies å ha fått en tilsvarende opplæring verken direkte eller indirekte i forbindelse med praksisperioden sin.

6.4.2 Selvutvikling

Vi har tidligere hørt at mange av deltakerne har understreket at innholdet i dette kurset har vært annerledes enn i andre kurs, særlig ved at det så sterkt har vektlagt selvutvikling og motivasjonsbygging. Kurset har ønsket å sette fokus på deltakernes sterke sider og ikke på deres funksjonsnedsettelse. Så å si alle deltakerne har gitt uttrykk for at kurset har vært med på ”å gi dem et løft”. Dette har ikke minst vært tilfellet for de yngre deltakerne som ikke har hatt noen tidligere tilknytning til arbeidslivet, men det har også betydd en ny giv for dem som lenge har forsøkt å få innpass i arbeidslivet, og som har vært i ferd med å gi opp. Kurset har også tatt opp hvordan man presenterer seg og opptrer i arbeidslivet, og hvilke uskrevne regler som gjelder for at man skal gli inn i det sosiale arbeidsmiljøet. Det har også tatt opp behovet for god personlig hygiene

og akseptabel klesdrakt. For den enkelte deltaker har denne delen av kurset vært en tilleggsgevinst først og fremst med tanke på et fremtidig arbeid, men også på det personlige planet.

6.4.3 Utredninger og hjelpemidler

Allerede tidlig i prosjektet viste det seg at både yngre og eldre deltakerne hadde behov for nye eller supplerende utredninger og nye eller oppdaterte hjelpemidler og støttetjenester. Flere av deltakerne ble anbefalt en utredning i SYA. Andre har hatt møter med sin FiA- kontakt og koordinator i kommunen, hvor en i felleskap har foretatt en gjennomgang av de kommunale tjenestene. Dette har for noen resultert i nye tjenester eller fortlgang i søknader. I tillegg har flere av deltakerne fått støtte til å søke om hjelpemidler og tjenester. Hjelpemidlene omfattet i utgangspunktet behov tilknyttet arbeidsplassen. Noen eksempler på dette var tilpassede arbeidsstoler og bord, tilpasset sentralbord, og bilde- og videotelefon. Nye støttetjenester gjaldt blant annet behov for personlig assistent eller funksjonsassistent. Et par av deltakerne vil ha et fremtidig behov for en funksjonsassistent for å kunne fungere i en jobb, og ved hjelp av FiA- prosjektet er det sendt søknader om slik assistanse. For den enkelte deltaker har nye og supplerende utredninger og tilgang til nye hjelpemidler og støttetjenester, ikke bare gjort dem bedre skikket i arbeidslivet, men også gitt dem en personlig gevinst.

6.5 Evaluators vurdering av resultatoppnåelsen

I dette kapitlet viste vi innledningsvis til det problematiske ved å vurdere oppnådde resultater for den enkelte deltaker rett etter prosjektslutt. Vi må følgelig understreke at de resultatene vi omtaler her for mange av deltakernes vedkommende er foreløpige på den måten at deltakernes fremtidige status er vurdert på bakgrunn av evaluators og prosjekt- og kursledelsens kvalifiserte antagelser om hvor de høyst sannsynlig vil befinne seg om et års tid. Med dette forbeholdet vil vi gjøre et forsøk på å vurdere resultatene for deltakergruppa sett opp mot hovedmålene og de spørsmålene som det ble referert til i innledningen av dette kapitlet.

Når det gjelder spørsmålet om hvorvidt deltakerne har fått bedret sin evne til å mestre utfordringen til å komme i arbeid, kan vi på bakgrunn av deres egne vurderinger slå fast at de fleste synes å ha fått stryket sin kompetanse for å søke arbeid sett i forhold til deres utgangspunkt. Dette gjelder bl.a. kunnskap som å lage CV-er, gjennomføre intervjuer, samt erfaringer med hvordan arbeidslivet fungerer. I tillegg har flere fått økt selvtillit og større motivasjon mht. egne muligheter i arbeidslivet. Samlet sett har disse fått bedret sin mestringssevne, om enn i noe varierende grad, i forhold til det som var deres utgangspunkt.

Når det gjelder vurderingen av i hvilken grad deltakerne har nådd de spesifikke målene, som er nevnt innledningsvis, kan vi kun oppsummere de foreløpige resultatene dels basert på oppnådde resultater, men for det meste basert på vurderinger av graden av sannsynlighet for en fremtidig måloppnåelse, samt ut fra forholdsvis vide definisjoner av arbeid spesielt tilpasset denne deltakergruppa. Seks av de 23 opprinnelige deltakerne har eller vil med stor sannsynlighet ha mulig-

heten til å komme i ordinært arbeid enten i hel eller deltid, dvs. 26 prosent av deltakerne. Videre har seks av deltakerne fått eller vil med stor sannsynlighet kunne få arbeid med bistand i ordinære bedrifter i for de fleste 50 prosent stillinger, dvs. 26 prosent av deltakerne. På sikt vil sannsynligvis noen av disse greie seg uten bistand og dermed komme over i den første kategorien. Hvis vi derfor velger å slå sammen disse to kategoriene, siden begge kategoriene gjelder ordinært arbeid, vil andelen av de som er eller med stor sannsynlighet vil komme seg ut i ordinært arbeid i hel- eller deltid med og uten bistand utgjøre totalt 12 personer, dvs. 52 prosent av deltakerne. Det opprinnelige målet var å føre 40 prosent av deltakerne ut i ordinært arbeid på hel- eller deltid. De som faller utenfor disse to kategoriene, er de seks som er eller med stor sannsynlighet vil arbeide i VTA-bedrifter. Det samme gjelder de tre deltakerne, som sluttet i løpet av kurset, og de to som flyttet i løpet av perioden.

Når vi skal vurdere måloppnåelsen sett i forhold til bakgrunnsvariablene, slik som alder, utdanning, tidligere arbeidserfaring og funksjonsevne, kan vi for det første si at variasjonen i deltakernes bakgrunn gjenspeiles i spredningen av resultatene. Det er vanskelig å finne klare fellesnevner, for eksempel når det gjelder alder. Det å ha en utdanning ser, ikke uventet, ut til å være en styrke, idet de seks som er eller har stor mulighet for å komme ut i ordinært arbeid enten har en fagutdanning eller annen høyere utdanning i ryggen. Manglende praksis ser derimot ut til å være utfordringen for flere, særlig for de nyutdannede. Tidligere arbeidserfaring kan være en styrke, men her gir datamaterialet oss ingen entydige signaler, idet også noen av de unge helt uten arbeidserfaring her fått eller vil kunne få en jobb. Deltakernes funksjonsevne sett under ett synes ikke å ha vært en barriere, når vedkommende først har fått en praksisplass eller en jobb. Noen av de arbeidsgiverne som vi snakket med, var blitt positivt overrasket over akkurat det. Nedsatt funksjonsevne spiller imidlertid en avgjørende rolle for at noen trenger en arbeidsplass ved en VTA-bedrift. For andre kan sammensatte funksjonsnedsettelse gjøre det formålstjenelig med arbeid med bistand i en kortere eller lengre periode. På den andre siden finnes det flere samfunnsmessige barrierer, slik som begrensinger i regelverket angående kombinasjonen uføretrygd og arbeid, arbeidsgivere som tror at det er spesielt problematisk å ansette personer med funksjonsnedsettelse, samt lang behandlingstid for å få nødvendige hjelpemidler og viktige utredninger. Det er på tide å rette fokuset og tiltakene like mye mot disse barrierene som mot personene med ulike funksjonsnedsettelse.

I tillegg til resultatene knyttet til ulike arbeidsforløp, har FiA- prosjektet, som nevnt ovenfor, også bidratt til resultater, når det gjelder opplæring og videre utdanning. Her var målet at deltakerne skal "ha startet en prosess for å komme i utdanning /opplæring med sikte på jobb". Som vi har sett, fikk tre av deltakerne det vi kan kalle regulær opplæring i forbindelse med praksisjobben, mens seks tilegnet seg nye ferdigheter uten at dette tok form av en direkte opplæring. I tillegg fikk tre av de yngre deltakerne en viktig introduksjon til arbeidslivet. Videre uttrykte tre av deltakerne at de hadde intensjoner om å ta videre utdanning av kortere eller lengre varighet, to av dem på oppfordring fra arbeidsgiver i forbindelse med tilbud om jobb, mens den tredje vurderte dette for egen del. To av disse finner vi igjen blant de som har fått en regulær opplæring. Dersom vi vurderer de tre som fikk en regulær opplæring, hvor to også har uttrykt intensjoner om å ta en videre utdanning, sammen med den tredje personen i sistnevnte kategori, ender vi opp med fire personer som utgjør 17 prosent av deltakerne totalt. Det opprinnelige

målet var at 60 prosent av alle deltakerne kom i ordnært arbeid eller i utdanning/opplæring med sikte på arbeid. Det viste seg imidlertid at de fire som har vært eller vil komme inn i en regulær opplæring/utdanning allerede befinner seg i kategorien for de som har fått eller forventes å få ordinært arbeid, slik at dette tallet totalt sett forblir uendret, dvs. 52 prosent.

Videre har, som tidligere nevnt, deltakerne også fått tilleggsgevinster i form av selvutvikling med vekt på motivasjon og økt selvtillit, samt tilgang til nye utredninger og hjelp til søknader om nye hjelpemidler og støttetjenester. Dette er resultater som ikke er nevnt spesifikt under prosjektets måloppnåelse, men som kan ha bidratt til at flere av deltakerne har økt sin mestringsevne til å finne sin plass i arbeidslivet. Dersom vi ser på deltakernes gevinster av dette tiltaket i forhold til Kirkpatrick's (1997) fire nivåer av læringseffekter, har vi fått et relativt godt innblikk i det første nivået som ble kalt reaksjoner, og som omhandlet deltakernes subjektive oppfatninger av tiltakets innhold, struktur og gjennomføring. Som vi har sett, var deltakerne godt fornøyde med selvutviklingsdelen, men mindre fornøyde med praksisdelen. Vi har også i noen grad kunnet vurdere det andre nivået som Kirkpatrick kalte læring, idet vi intervjuet deltakerne både før, under og etter at opplæringen var gjennomført. Ved oppstarten av kurset var motivasjonen og forventningene på topp hos de fleste av deltakerne, og noen av disse ble innfridd, særlig vedrørende kursdelen, mens skuffelsene var store hos andre, når det gjaldt manglende praksisplasser og varierende oppfølging av veiledere og kontaktpersoner i bedriftene. Kirkpatrick's tredje læringsnivå, anvendelse, handler om i hvilken grad deltakerne har tilegnet seg en kompetanse som gir endrete handlings- og adferdsmønstre. Ikke alle deltakerne har i like stor grad evnet å benytte seg av den lærdommen de har fått på kurset. Flere av deltakerne har fått mye støtte, og noen behøver enda tettere og mer langvarig oppfølging for å kunne komme opp på dette nivået. Disse vil derfor fortsatt bli fulgt opp av prosjektleder også etter prosjektslutt. Det fjerde og siste læringsnivået, kalt nytte, handler om i hvilken grad tiltaket har gitt organisatorisk nytte i forhold til de overordnede målene. Det er ingen tvil om at prosjektledelsen har tilegnet seg mye nyttig kunnskap i forbindelse med prosjektet. Den store utfordringen blir å få denne kunnskapen ut i NAV-systemet, særlig ut til førstelinjetjenesten, og til resten av hjelpeapparatet. Først da kan vi snakke om organisatorisk nytte i forhold til de overordnede målene for prosjektet.

7 Konklusjoner

I dette siste kapitlet vil vi kort oppsummere våre konklusjoner. De som vil gå nærmere inn i bakgrunnen for konklusjonene, må gå til de enkelte kapitlene.

7.1 Målgruppe og rekruttering (se kapittel 3)

- Prosjektet viser at målgruppa for prosjekter som har til hensikt å øke deltakelsen i arbeidslivet fra personer med funksjonsnedsettelse, er ei sammensatt gruppe som omfatter personer med ulik bakgrunn, dvs. med kort og lang utdanning, med og uten arbeidserfaring, unge og eldre personer, samt med forskjellige og sammensatte funksjonsnedsettelse. Dette er arbeidssøkere som trenger både variert og lengre oppfølging og veiledning for å komme inn på arbeidsmarkedet.
- Rekruttering av deltakere bør foregå over lang tid, kanskje opp til et halvt år. Kurset bør annonseres i aviser, medlemsblader og på internettsider. I tillegg bør hjelpeapparatet (NAV-kontorene og lignende) og interesseorganisasjoner bli godt informert om nye kurstilbud i god tid, slik at de kan anbefale det for sine brukere/medlemmer.

7.2 Kursdelen (se kapittel 4)

- Kursopplegget har en rekke gode kvaliteter, både for denne målgruppa og for andre personer som av ulike grunner har problemer med å komme i arbeid.
- Gruppearbeid er en god metodikk, både for egen læring og for at deltakerne blir trygge på hverandre. LØFT-metoden ser ut til å være vellykket med tanke på å gi deltakerne tro på egne ressurser. Det bidrar til empowerment/myndiggjøring av deltakerne.
- Bruk av eksterne forelesere som har kompetanse på relevante områder er positivt overfor deltakerne.
- Kurset kan likevel gjøres mer relevant med tanke på at deltakerne skal tilegne seg kunnskap om CV-skriving, intervju situasjonen etc.

- Ved individuell veiledning er det viktig å spleise personer som passer for hverandre. Et slikt veiledningsforhold blir såpass nært at kjemien mellom veileder og deltaker vil kunne være avgjørende for et godt resultat.
- Avklaring av forventninger, samt klare og entydige avtaler mellom veileder og deltaker er en forutsetning for at veiledningssituasjonen skal fungere optimalt.
- Forberedelse til praksis bør starte tidlig i kursperioden, slik at alt er på plass i god tid før praksisperioden.

7.3 Praksisdelen (se kapittel 4)

- For de aller fleste arbeidssøkere som strever med å komme ut i arbeidslivet er utsikter til praksisplass noe som gir motivasjon for kursdeltakelse. I det videre arbeidet gjelder det å skape realistiske forventninger til praksisplass. Hvis mulig bør en ha gjort avtaler med noen arbeidsgivere i forkant av kurset.
- Deltakerne har behov for at det er bedre samsvar mellom tidspunktet for utredning av behov for hjelpemidler og tidspunktet for bruk av hjelpemidlene i arbeidssituasjonen.
- Deltakerne vil ha forskjellig behov for opplæring og oppfølging i praksisperioden. Uansett vil de ha behov for at det er én person som er deres fadder på arbeidsplassen. Gjennom en avtale eller kontrakt med fadderens vil en unngå usikkerhet om hvem arbeidstakeren skal henvende seg til.
- Deltakerne vil også ha behov for oppfølging fra sin individuelle veileder i praksisperioden. Her er det også viktig med faste avtaler om omfanget og typen av oppfølging.
- Det er viktig å avklare hva en praksisplass skal være, både for deltakerne og for arbeidsgiver. Er det arbeidstrening, opplæring, et første skritt på veien mot en jobb eller hva?
- Praksisperioden bør være noe lengre enn 16 uker, fordi det tar tid å finne seg til rette, få opplæring, nødvendig erfaring etc.

7.4 Arbeidsgivere (se kapittel 5)

- Arbeidsgivere bør få god informasjon om hva det vil innebære å ha en funksjonshemmet på deres arbeidsplass. Her bør gode eksempler formidles til arbeidsgiverne.
- Det er en fordel at arbeidssøker har med seg en veileder i sitt første møte med arbeidsgiver. Det gir trygghet til arbeidssøkeren, og det gir trygghet for arbeidsgiver å vite at vedkommende kan få støtte fra veilederen etter behov.

- Bedre kunnskap om og personlig kjennskap til funksjonshemmede må til for å unngå negative holdninger om arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne både blant arbeidsgivere og befolkningen for øvrig. Prosjektet kan vise til at arbeidsgivere som tar inn en funksjonshemmet arbeidssøker i en praksisplass, temmelig raskt endrer sine negative oppfatninger om hvor vanskelig det er å ha en person med funksjonshemming i bedriften.

7.5 Hjelpeapparatet (se kapittel 5)

- Prosjektet viser at det kan oppstå problemer, når personer trenger tjenester fra hjelpemiddelsentralen for å kunne fungere i jobben. Såkalte veivisere og brukerplass kan bidra til et mer funksjonelt hjelpeapparat.
- Som en følge av prosjektet sitter kurs- og prosjektledelsen på spesialkunnskap om denne brukergruppa. De bør brukes som ”ambassadører” for kunnskapsoverføring ut i NAV-systemet.
- Kurs- og prosjektledelsen har fungert i en koordinatorrolle for deltakerne. De har vært deltakernes kontaktpersoner overfor andre hjelpeinstanser. For framtida bør koordinatorrollen institusjonaliseres i større grad i NAV-systemet lokalt.
- Det er behov for kunnskapsoppbygging og kulturendring i NAV-systemet, både på lokalt nivå, der fagfolk møter brukerne og på høyere nivå, hvor politikken utformes. Ikke minst trengs det kunnskap om hvordan en kan jobbe tverrfaglig til beste for brukerne – hvordan systemet må fungere for at tjenestene skal være hensiktsmessige for brukerne. I etableringen av en ny arbeids- og velferdsforvaltning skulle det ligge til rette for nettopp en slik kulturendring.
- Fagfolk i interesseorganisasjonene har mye å bidra med i utformingen av tjenestetilbud for brukerne. De har ofte stor kunnskap og forslag til mer radikale tilnærminger til løsning av problemer, enn fagfolk som er sosialisert inn i en byråkratisk struktur. Brukerinnflytelse er avgjørende for å lykkes i arbeidet med å tilrettelegge for funksjonshemmede i arbeidslivet.
- Regelverket legger en rekke hindringer i veien for yrkesdeltakelse fra personer med funksjonsnedsettelse. Regler må gjennomgås og endres, slik at de utgjør muligheter for yrkesdeltakelse i stedet for hindringer.

7.6 Resultater (se kapittel 6)

- Vi har vurdert resultatene i prosjektet på bakgrunn av hva vi, i samråd med kurs- og prosjektledelsen, mener deltakerne kan oppnå i løpet av et års tid. Som vi har vært inne

på, ville det ideelle være å vurdere resultatene på et senere tidspunkt. Våre ”målinger” av resultatoppnåelsen er med andre ord *kvalifiserte antakelser* av hvor deltakerne med stor sannsynlighet vil være om et års tid. Videre benytter vi relativt vide definisjoner av arbeid og utdanning/opplæring tilpasset denne deltakergruppa.

- Alt dette tatt i betraktning mener vi at måloppnåelsen for gruppa som helhet ligger rimelig nær opp til målsettingene for prosjektet, som var ”at 40 % av deltakerne bør komme i inntektsgivende arbeid på hel eller deltid etter gjennomført program. Videre bør 60 % av deltakerne ha kommet ut i inntektsgivende arbeid, hel- eller deltid, eller ha startet en prosess for å komme i utdanning/ opplæring med sikte på jobb”.
- Selv om denne type tiltak gir resultater i form av en eller annen type arbeidstilknytning for en del av deltakerne, bør innsatsen fremover også og i langt større grad rettes mot arbeidsgiverne. På tross av mange år med ”arbeidslinja” og med IA-avtalen synes mange av arbeidsgiverne fortsatt å ha en nølende og avventende holdning med hensyn til å ansette personer med funksjonsnedsettelse. Prosjektet antyder imidlertid at direkte kontakt, samt tett oppfølging av den arbeidssøkende kan bidra til å endre disse holdningene hos arbeidsgiverne.

7.7 Sammenlikning av resultater

- Resultatene fra det treårige prosjektet ”Bevegelseshemmede i jobb” (Aetat og UNN 2003) viste at av de 27 deltakerne som deltok i prosjektet, kom ca 1/3 seg i en eller annen form for arbeid, ca 1/3 var i opplæring eller ventet på tilbud om jobb, mens ca 1/3 avbrøt kursdeltakelsen. Målgruppa var, ifølge forfatterne, en lite homogen gruppe med stor spredning både i alder og utdanning, og hvor mange hadde tilleggsvansker. Som vi ser, er både målgruppa og resultatene fra prosjektet relativt like de vi fant i det foreliggende prosjektet.
- Evalueringen av Telenors toårige Handicap-program (Skøien, Hem og Tyrmi 2006) viste at programmet langt på vei har lyktes med å nå sine hovedmål, som var å være et springbrett for mennesker med funksjonshemming ut i arbeidslivet, å gi dem kunnskap og arbeidserfaring for å bryte ut av trygdetilværelsen, samt å bidra til en alminneliggjøring av funksjonshemmede i arbeidslivet. Spørreundersøkelsen som ble utført blant 38 av totalt 82 registrerte deltakere, viste at tre av fire hadde fått varig arbeid hos Telenor eller bedrifter utenfor Telenor, og at halvparten tilskrev dette deres deltakelse i Handicap- programmet. Resultatene fra Telenors prosjekt er med andre ord noe bedre enn resultatene i de to andre prosjektene, men dette kan muligens tilskrives at målgruppa i Telenors program var mer håndplukket enn målgruppene i de to øvrige prosjektene.

Referanser

Aetat og UNN. 2003. *Slutt-rapport. Yrkesrettet bistand til personer med omfattende bevegelseshemming: "Bevegelseshemmede i jobb"*. Aetat og Universitetssykehuset Nord- Norge, Tromsø.

Askheim, O. P. 2003. *Fra normalisering til empowerment. Ideologier og praksis i arbeid med funksjonshemmede*. Gyldendal Akademisk, Oslo.

Aune, L. Foss, N og Skåra, B. B. 2001. *Fellesskap for utvikling: PLA-medvirkning i praksis*. Kommuneforlaget, Oslo.

Brandth, B. 1996. "Gruppeintervju: perspektiv, relasjoner og kontekst". I Holter, Harriet og Ragnvald Kalleberg (red): *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Universitetsforlagets Metodebibliotek, Oslo.

Guldvik, I. 2002. Troverdighet på prøve. Om gruppeintervju som metode for å produsere valide data om politiske diskurser, *Tidsskrift for samfunnsforskning* 1:2002: 30-49.

Kilian, J. 2005. *På tampen. Funksjonshemming og barrierer i arbeidslivet*. Forlaget Aldring og helse, Sem.

Kirkpatrick, D. L. 1987. Evaluation. In Craig, R. I (ed.): *Training and Development Handbook: A Guide to Human Resource Development*. New York: McGraw-Hill, referert i Lai, L.1997. *Strategisk kompetansestyring*. Fagbokforlaget, Oslo.

Langslet, G. J. 1999. *LØFT: løsningsfokusert tilnærming til organisasjonsutvikling, ledelsesutvikling og konfliktløsning*. Ad Notam Gyldendal, Oslo.

NAV og Norges Handikapforbund, 2007. *Sluttrapport. Prosjekt: Funksjonshemmede i arbeid*.

Nicolaisen, M. 2002. *Arbeid, tilbaketrekning, utstøtning og pensjonering. Når mennesker med funksjonshemming trer ut av arbeidslivet*. Nasjonalt kompetansesenter for aldersdemens, Sem.

NOU 2001:22. *Fra bruker til borger. En strategi for nedbygging av funksjonshemmende barrierer*. Statens forvaltningstjeneste, Oslo.

NOU 2000:17. *Sykefravær og uførepensjonering. Et inkluderende arbeidsliv*. Statens Forvaltningstjeneste, Oslo.

Skøien, R, Hem, K-G og Tyrmi, G. 2006. *Evaluering av Handicap- programmet ved Telenor*. SINTEF- rapport, Oslo.

Spjelkavik, Ø, Frøyland, K i samarbeid med Skardhamar, T. 2003. *Yrkeshemmede i det ordinære arbeidslivet- inkludering gjennom Arbeid med bistand*. Rapport/2003, Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo.

Wilkinson, S. 1999. How useful are focus groups in feminist research? In Barbour, R. S & J. Kitzinger (Eds.) *Developing Focus Group Research*. London: Sage.

Evaluering av prosjektet Funksjonshemmede i arbeid

Prosjektet Funksjonshemmede i arbeid har vært rettet mot personer med funksjonsnedsettelser, særlig bevegelseshemmede, som var arbeidssøkende. Evalueringa viser at målgruppa ble mer uensartet enn forventet, og at kursopplegget og vurderingene av resultatene måtte tilpasses den reelle målgruppa. De foreløpige resultatene viser at seks av de 23 deltakerne er eller vil med stor sannsynlighet komme i ordinært arbeid enten hel eller deltid innen et års tid. Videre har seks deltakere fått eller vil med stor sannsynlighet få arbeid med bistand (AB) i ordinære bedrifter, for det meste i deltidsstillinger. Ytterligere seks deltakerne er eller vil med stor sannsynlighet arbeide i bedrifter med varig tilrettelagt arbeid (VTA). Fem deltakere sluttet eller flyttet i løpet av kursperioden. I tillegg har prosjektet gitt resultater, når det gjelder opplæring og utdanning, samt ekstra gevinster i form av selvutvikling med bedret evne til å mestre utfordringen med å komme i arbeid.

Rapport nr.: 03/2007
ISBN nr: 978-82-7356-605-8