



Kaja Reegård, Inger Lise Skog Hansen
og Roland Mandal

Sentralforvaltningens trainee-program for personer med redusert funksjonsevne

Et virkemiddel for økt bevissthet om
funksjonshemmede som arbeidskraftressurs?

Kaja Reegård, Inger Lise Skog Hansen og Roland Mandal

Sentralforvaltningens trainee-program for personer med redusert funksjonsevne

**Et virkemiddel for økt bevissthet om
funksjonshemmede som arbeidskraftressurs?**

© Fafo 2009

ISBN 978-82-7422-695-1

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: © Magnus Reneflot / NN / Samfoto

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
English summary	11
1 Innledning	13
Problemstillinger	14
Departementene og direktoratenes trainee-program	15
Et program for personer med redusert funksjonsevne	16
Gangen i rapporten	17
2 Metode	19
Spørreundersøkelsen	19
Dybdeintervjuene	20
Fokusgruppeintervju	21
Utvalgets sammensetning	21
Frafall og fortolkningsrammer	23
Metodiske betraktninger	23
3 Opplevelse av funksjonsnedsettelse og muligheter	25
En ny erfaring for mange	25
Lav bevissthet	26
Ulik motivasjon for å delta i programmet	28
Forhåndsantakelser	30
Traineeens møte med arbeidsplassen	35
Oppsummering	37
4 Rette kvalifikasjoner for rett jobb	39
Faglige utfordringer	39
Det sosiale miljøet	42
Tilrettelegging	44
Sykefravær	47
Skjult eller åpen?	48
Funksjonsnedsettelsen kom i bakgrunnen	51
Oppsummering	52

5 Trainee-ordning som virkemiddel	53
Ingen homogen gruppe	53
Læring.....	54
Holdningsendring?	58
Mulighet for å vise seg fram	59
Avsluttet trainee-periode – hva nå?.....	60
Oppsummering.....	63
 6 Avsluttende diskusjon.....	 65
Høye ambisjoner	66
Kunnskap, holdninger og praksis	67
 Litteratur	 69
Vedlegg 1 Spørreskjema	71
Vedlegg 2 Intervjuguide	87

Forord

Fafo gjennomførte i 2008 en undersøkelse for Helsedirektoratet om høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne sitt møte med arbeidslivet. Utvalget for undersøkelsen var søkerne til direktoratenes trainee-program for personer med nedsatt funksjonsevne. Et viktig funn var at respondentene opplevde at det var vanskelig å bryte igjennom en mur av fordommer når de søkte jobb. Derfor var vi svært glad for å få en anledning til å se på om nettopp trainee-ordningen i statsforvaltningen kan fungere som virkemiddel for å synliggjøre funksjonshemmede som arbeidskraftressurs. I denne rapporten presenterer vi funnene fra undersøkelsen om hvorvidt trainee-ordning fører til at det blir større kunnskap og mer bevissthet om personer med nedsatt funksjonsevne som arbeidskraftressurs hos virksomhetene som deltar i ordningen. Helsedirektoratet er oppdragsgiver for undersøkelsen.

Vi vil gjerne takke alle linjeledere, kollegaer og traineer som har vært tilknyttet ordningen for at de har tatt seg tid til å dele sine erfaringer med oss.

Prosjektet har hatt en referansegruppe satt sammen av representanter fra noen av de deltagende virksomheter i departementsprogrammet og direktoratsprogrammet, samt Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon og oppdragsgiver. En særlig takk til Stian Oen fra FFO, Øystein Haram fra AID, Fride Eeg Henriksen fra SSB, Knut Lindløv fra Justervesenet og Randi Røed Andersen fra Helsedirektoratet for nyttige innspill og kommentarer i prosessen. En takk også for godt samarbeid til Grete Hjermsstad som har vært kontaktperson hos oppdragsgiver og en meget engasjert følger av prosjektet.

Prosjektet er gjennomført i perioden desember 2008 – august 2009. Forskerteamet har bestått av Inger Lise Skog Hansen (prosjektleder), Roland Mandal og Kaja Reegård. Roland Mandal har hatt hovedansvaret for gjennomføring av QuestBackundersøkelsen. Kaja Reegård har hatt hovedansvaret for den kvalitative datainnsamlingen. Hele forskerteamet har deltatt i analyser av resultatene, men Kaja Reegård har hatt hovedansvar for å skrive rapporten, i samarbeid med Inger Lise Skog Hansen. Takk til informasjonsavdelingen på Fafo som har ferdigstilt rapporten.

Til tross for alle faglige innspill og kommentarer står forskerteamet alene ansvarlig for rapportens innhold og eventuelle feil eller mangler.

Fafo, august 2009
Inger Lise Skog Hansen
prosjektleder

Sammendrag

I perioden 2007–2009 har det vært gjennomført egne ettårige trainee-program innenfor statsforvaltningen for personer med redusert funksjonsevne. Den første ordningen med trainee-program ble gjennomført i departementene i 2007, mens det ble startet et program for direktoratene i 2008. Målet med programmet er å tilby kvalifiserte personer med redusert funksjonsevne ett års erfaring som trainee i forvaltningen for å bedre deres muligheter for framtidig arbeid. I tillegg skulle trainee-programmet skape oppmerksomhet om personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs og samtidig tilføre forvaltningen erfaring med å ha ansatte med ulike former for redusert funksjonsevne. Personene som fikk trainee-stilling, varierte sterkt med hensyn til type og grad av funksjonsnedsettelse, utdanningsnivå og arbeidserfaring.

Denne undersøkelsen tilstreber å synliggjøre arbeidsgivere og kollegaers holdninger til og kunnskap om personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs før de gikk inn i programmet, erfaringer underveis og til slutt hvorvidt deltakelse har ført til ny kunnskap og endrede holdninger til arbeidstakere med redusert funksjonsevne. I tillegg belyses traineenes egne erfaringer fra programperioden.

Vi anvender både kvantitative og kvalitative data fra tre informantgrupper: linjeledere, nærmeste kollegaer og traineene selv. Spørreundersøkelsen ble gjennomført ved hjelp av det elektroniske datainnsamlingsverktøyet QuestBack. Dette webbaserte spørreskjemaet ble sendt ut til i alt 148 personer, og 105 personer responderte. 21 kvalitative intervjuer ble gjennomført med linjeledere og kollegaer, mens åtte trainee-deltakere ble intervjuet i et fokusgruppeintervju. De viktigste funnene fra undersøkelsen kan oppsummeres på følgende måte:

Kunnskap og forventninger

- Generelt var det mangelfull kunnskap og lite tidligere erfaring med arbeidstakere med redusert funksjonsevne i avdelingene i departementene og direktoratene.
- Mange linjeledere var positive til deltakelse i programmet. For noen få var deltakelsen mer et resultat av press fra overordnet hold. Andre oppga behovet for å få en ekstra ressurs inn i avdelingen som hovedmotivasjon for å ta inn en trainee-deltaker.

- Linjelederne oppga at de på forhånd forventet at det å ha en trainee i avdelingen ville medføre oppfølging og tilrettelegging.
- Personer med dysleksi / lese- og skrivevansker samt personer med synsnedsettelse ble vurdert til å ha størst vanskeligheter med å fylle en stilling i de ulike avdelingene, mens personer med fysiske bevegelseshemninger og rullestolbrukere i størst grad ble vurdert til å kunne fylle en stilling, både med og uten tilrettelegging.
- Mange kollegaer og linjeledere mente at trainee-deltakeren ville gi et positivt bidrag til arbeidsmiljøet.

Erfaringer fra programperioden

- Positive erfaringer fra programperioden avhenger av godt samsvar mellom traineens kompetanse og avdelingens arbeidsoppgaver.
- De fleste steder har trainee-programmet fungert godt. Traineen har gått inn i det sosiale miljøet på arbeidsplassen, og eventuelle tilretteleggingsbehov har blitt løst uten store problemer.
- Kun en liten andel av trainee-deltakerne har behov for fysisk tilrettelegging, og avdelingene fikk derfor lite erfaring med tilrettelegging og kontakt med hjelpemiddelsystemet.
- Avdelingene fikk i størst grad erfaring med tilrettelegging av arbeidstid og mulighet for hjemmekontor.
- Manglende arbeidserfaring og relevant kompetanse hos traineen, medfølgende oppfølgingsbehov og mangel på relevante arbeidsoppgaver har ført til at trainee-perioden noen få steder har fungert dårlig.

Åpenhet om funksjonsnedsettelsen

- Strategier for hvor høyt man ønsket å flagge sin funksjonsnedsettelse på arbeidsplassen, er et vanskelig dilemma for mange trainee-deltakere. Traineeene ønsker fokus på jobben de gjør, og undersøkelsen viser også at for de fleste har faglig kompetanse opphevet betydningen av funksjonsnedsettelse i arbeidshverdagen.
- Underkommunisering av funksjonsnedsettelse og tilretteleggingsbehov kunne føre til utilstrekkelig tilrettelegging. Dette illustrerer en potensiell ulempe ved å velge å ikke være åpen om funksjonsnedsettelse.

Trainee-deltakernes utbytte av å delta

- 14 av 22 traineer opplever at de i stor grad har fått faglige utfordringer som har gjort det mulig å benytte egne evner og ferdigheter, men manglende avklaring av arbeidsoppgaver på forhånd førte til at enkelte traineer ikke fikk relevante arbeidsoppgaver.
- På individuelt nivå representerer programmet en mulighet for traineene til å vise seg fram overfor en potensiell arbeidsgiver og få en fot innenfor. Enkelte traineer opplevde raskt å bli rekruttert inn i avdelingen under programmet, mens andre ble tilbudt fast stilling etter endt trainee-periode.
- Majoriteten av deltakerne i det avsluttede departementsprogrammet har fått videre jobb, mens andre fikk referanser og et nyttig tillegg på CV-en.

Gjennom trainee-programmet har sentralforvaltningen fått erfaring med en arbeidstaker med redusert funksjonsevne – flere har erfart at det er mulig. Undersøkelsen viser at det er vanskelig å fastslå hvorvidt forvaltningens deltakelse i trainee-programmet har ført til økt kunnskap og endrede holdninger blant linjeledere og kollegaer overfor personer med redusert funksjonsevne i arbeidslivet. Samtidig har deltakelse ført til økt bevisstgjøring og synliggjøring av denne gruppen i arbeidslivet. Majoriteten av linjelederne er positive til å gå inn i et eventuelt nytt trainee-program, og de gir tilslutning til at det er behov for økt oppmerksomhet for å øke rekrutteringen av personer med redusert funksjonsevne i staten. Dersom et eventuelt framtidig traineeprogram skal gjennomføres, bør det vektlegge økt informasjon og mer målrettet arbeid for å bidra til kunnskapsendring i deltakervirksomhetene for å endre holdninger overfor personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs. Skal en forsøke å oppnå ambisjonen om kunnskapsøkning og holdningsendring, må en sikre at linjelederne får informasjon, samt at en må bidra til oppfølging, både overfor personen med funksjonsnedsettelse, men også overfor arbeidsgiver.

English summary

In the period 2007–2009 several departments and directorates in Norway accomplished a trainee program targeted towards people with higher education and different kinds of impairments. The aim of the program was to offer qualified persons with disabilities relevant job-experience by working as trainees in the central administration, and thereby strengthen their job opportunities in the future. In addition, the program set out to strengthen the role of persons with disabilities as a labor market resource in general, and at the same time generate experience in the central administration with respect to employees with different kinds of disabilities. The trainees varied noticeably concerning the kind and degree of impairment, educational level and previous work experience.

The report focuses on the knowledge and attitudes of the employers and the colleagues towards people with disabilities before they entered the program, their experiences during the program and the extent to which the participation in the program has resulted in increased knowledge and a change in attitudes. The report is based on a questionnaire and qualitative interviews with leaders, colleagues and the trainees themselves.

The most important findings could be summarized as follows:

Knowledge and expectations

- Lack of knowledge and previous experience from working with persons with disabilities characterized the departments and directorates that participated in the program.
- Several leaders were genuinely positive with regard to participating in the program. For others the participation was more a consequence of what they conceived as pressure from leaders above themselves. Others, in turn, mentioned the benefit of getting an extra employee into the unit as their main motivation for participating in the program.

Experiences from the program period

- Positive experiences from the program period depend upon the consistency between the qualifications of the trainee and the nature of the job tasks in the unit.

- In most units the program has functioned well. The trainees have been included in the social work environment, and any needs of adjustment of job tasks to individual needs have been solved without any further problems.
- Only a small share of the trainees in the study have needed physical adjustments on the workplace, and the units thus gained little experience with respect to workplace adjustments and the contact with the assistive aid system.
- Lack of previous work experience among the trainees, the need for following-up activities and the lack of relevant job tasks are the main reasons that the trainee program in some departments and directorates has functioned poorly.

The issue of openness

- The decision of being open or not open at the workplace with respect to the impairment has been a difficult question for many of the trainees in the study. There is no doubt that the trainees prefer to be evaluated on the basis of their work effort. The study also shows that to most of the trainees, professional qualifications abolished the significance of the impairment.
- However, our findings also suggest that the lack of openness with respect to the impairment could lead to insufficient adjustments of job tasks, illustrating a potential disadvantage by choosing not to be open on the impairment.

Benefits for the trainees from participating in the program

- At the individual level the program represents an opportunity for the trainees to demonstrate their abilities before a potential employer. Some of the trainees were rather immediately recruited into the department or directorate where they conducted the program, while others were offered permanent employment after finishing the trainee period.

The study demonstrates the difficulties of assessing the extent to which the participation in the program has resulted in improved knowledge and a change in the attitudes among leaders and colleagues towards people with disabilities as a labor market resource. At the same time, there is little doubt that concerning the participating departments and directorates, the program has led to increased consciousness with respect to this group in the working life. Furthermore, the majority of the leaders would be positive to enter a new trainee program, and gave their support to the statement that there is a need to strengthen the focus on recruiting individuals with disabilities in the central administration.

1 Innledning

Gjennom flere år har det vært en politisk målsetting å øke sysselsettingen blant personer med redusert funksjonsevne. Målsettingen har siden 2001 vært forankret i trepartsavtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Engasjementet har så langt ikke bidratt til å øke sysselsettingsandelen. Siden SSB startet de første tilleggsundersøkelsene til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), har sysselsettingsandelen ligget forholdsvis stabilt på omkring 45 prosent (Hansen og Svalund 2007). I den siste AKU-undersøkelsen er sysselsettingsandelen 45,3 prosent, samme nivå som ett år tidligere. Man ser imidlertid en økning i andelen ikke-sysselsatte personer med redusert funksjonsevne som oppgir at de ønsker å jobbe. Av ikke-sysselsatte er det 17 prosent som sier de ønsker jobb (AKU, SSB 2. kv. 2008).

Flere undersøkelser har synliggjort at arbeidssøkere med redusert funksjonsevne møter ulike barrierer på det norske arbeidsmarkedet og i overgangen mellom utdanning og arbeid (Anvik 2007, Hansen og Reegård 2008). Mye kan tyde på at arbeidsgiveres holdninger og manglende kjennskap til arbeidstakere med redusert funksjonsevne er en slik barriere. En holdningsundersøkelse blant et utvalg arbeidsgivere viser at mange arbeidsgivere er skeptiske til å innkalle godt kvalifiserte personer med redusert funksjonsevne til intervju (MMI 2006). I forbindelse med AFI/Fafo-prosjektet Funksjonshemming, arbeidsliv og velferdsstat ble det i 2007 gjennomført en spørreundersøkelse til rekrutteringsansvarlige i et utvalg norske bedrifter. Surveyen viste at en relativt stor andel rekrutteringsansvarlige mener det er mulig for personer med funksjonsnedsettelse å jobbe i deres bedrift, men dette betydde ikke at de nødvendigvis hadde ansatte med funksjonsnedsettelse. Samtidig tydeliggjør surveyen blant annet at en stor andel av de rekrutteringsansvarlige er usikre på arbeidskapasiteten til ansatte med funksjonsnedsettelse, og at det finnes en oppfatning om at arbeidstakere med funksjonsnedsettelse innebærer risiko for økt sykefravær (Norsk Respons 2007).

Fafos studie av funksjonshemmende barrierer i møte med arbeidslivet for høyt kvalifiserte personer med redusert funksjonsevne viser at mange opplever at de i møte med arbeidslivet må bryte igjennom en mur av forestillinger hos arbeidsgiver om betydningen av redusert funksjonsevne. Majoriteten mener at dersom de oppgir sin funksjonsnedsettelse og/eller sitt tilretteleggingsbehov i jobbsøknaden, reduseres muligheten for å få jobben. Mange velger derfor å handle ut fra antakelsen om arbeidsgivers negative holdninger og usynliggjør sin funksjonsnedsettelse i sine jobbsøknader og henvendelser til potensielle arbeidsgivere (Hansen og Reegård 2008).

Evalueringen av Telenors program Open Mind¹ viser at dersom personer med redusert funksjonsevne får vist seg fram, så kan dette endre holdninger. Evalueringen viser at bedriftene som deltok i prosjektet, oppga mange positive erfaringer med å ha personer med redusert funksjonsevne i bedriften, og at dette hadde vært en styrke for arbeidsmiljøet. Evalueringen viser en gjennomgående oppfatning av at trainee-programmet har bidratt til å endre arbeidsmiljøet i deltakerbedriftene samt påvirket sykefravær og arbeidsmoral i positiv retning (Skøien mfl. 2006).

Det er god grunn til å anta at erfaringer og holdninger er sterkt korrelert – gode erfaringer vil mest sannsynlig også føre til positive holdninger. Studier Fafo har gjort knyttet til praksisplasser for innvandrere, viser nettopp dette. Hadde man hatt gode erfaringer med praksisplassordningen, var det også større sannsynlighet for at man hadde positive holdninger til ordningen og framtidig sysselsetting av innvandrere (Djuve 2007). Dette ser vi også i virksomhetene som samarbeider med Telenor Open Mind. Mange av virksomhetene som har hatt hospitanter fra prosjektet Telenor Open Mind, har gode erfaringer og har også senere ansatt deltakere i ordinære stillinger (Skøien mfl. 2006). Dette kan være en indikasjon på at større kjennskap til arbeidstakere med redusert funksjonsevne også kan endre holdningen til rekruttering av personer med redusert funksjonsevne.

Trainee-ordningen i statsforvaltningen for personer med redusert funksjonsevne er et tiltak som er igangsatt for å øke rekrutteringen av personer med redusert funksjonsevne i staten. Trainee-ordningen ble igangsatt i departementene i 2007 og i direktoratene i 2008. Denne rapporten handler om hvorvidt virksomheters deltakelse i trainee-program fører til økt kunnskap og endrede holdninger til personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs.

Problemstillinger

Undersøkelsens overordnede problemstilling er:

Har sentralforvaltningens deltakelse i trainee-program for personer med redusert funksjonsevne ført til ny kunnskap og endrede holdninger til personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs?

Undersøkelsen tilstreber å synliggjøre arbeidsgivere og kollegaers holdninger og kunnskap før de gikk inn i trainee-programmet, erfaringer underveis og til slutt hvorvidt

¹ Telenor Open Mind er et opplærings- og arbeidstreningsprogram for personer med fysiske funksjonsnedsettelser. Programmet består av en tre måneders kvalifiseringsperiode med kurs og 21 måneders arbeidstrening, der målet er å få fast jobb.

deltakelse i programmet eventuelt har ført til ny kunnskap og endrede holdninger overfor arbeidstakere med redusert funksjonsevne. I undersøkelsen har vi i tillegg vært opptatt av å belyse traineenes egne erfaringer fra programperioden.

Undersøkelsen har hatt følgende delproblemstillinger:

- Hvilken kunnskap og hvilke erfaringer hadde de involverte virksomhetene med ansatte med funksjonsnedsettelse før de gikk inn i trainee-programmet?
- Er det ulike erfaringer knyttet til type arbeidsplass og type funksjonsnedsettelse?
- Hvordan påvirker virksomhetenes erfaringer fra trainee-programmet vurderingen av muligheten for framtidig sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne?
- Hvilken betydning opplever traineene at funksjonsnedsettelsen har fått på arbeidsplassen og for deres inkludering i arbeidsoppgaver og i arbeidsmiljøet?

Departementene og direktoratenes trainee-program

Fornyrings- og administrasjonsdepartementet (FAD) tok i 2006 initiativ til et trainee-program for personer med høyere utdanning og redusert funksjonsevne. Dette programmet var et ledd i Regjeringens tiltaksplan for å rekruttere flere personer med redusert funksjonsevne til statlig sektor (St.meld. nr. 9 (2006–2007)). Departementenes trainee-program pågikk fra våren 2007 til våren 2008 og hadde 16 traineer. Daværende Statskonsult fikk i oppgave å utvikle og drifte departementenes trainee-program. Helsedirektoratet tok initiativ til en videreføring i direktoratene. Direktoratenes trainee-program startet opp i 2008 og avsluttes høsten 2009. Det var 27 direktorat og tilsyn som meldte seg på, og fire avdelinger tok inn to traineer. Totalt deltar 32 traineer i direktoratenes trainee-program. For direktoratenes trainee-program var det først Helsedirektoratet som hadde ansvar for oppstart og utlysning. Deretter var det Difi (Direktoratet for forvaltning og IKT) som overtok ansvaret for behandlingen av søknadene og gjennomføringen av programmet.

Målet med programmet er å tilby kvalifiserte personer med redusert funksjonsevne ett års erfaring som trainee i forvaltningen for å bedre deres muligheter for framtidig arbeid. Videre ønsket initiativtakerne til programmet å skape oppmerksomhet om personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs og samtidig tilføre forvaltningen erfaring med å ha ansatte med ulike former for redusert funksjonsevne. Det ble satt to krav for å delta i trainee-programmet: i) redusert funksjonsevne og ii) høyere utdanning (fortrinnsvis mastergrad eller minimum fire års studium på høyskole- eller universitetsnivå).

Departementene og direktoratenes trainee-program er ikke en ordning der trainee-perioden munner ut i en ordinær stilling i virksomheten. Forvaltningens trainee-program er ment å fungere som et springbrett for traineene med hensyn til videre jobbsøking og yrkeskarriere. Det ble derfor bakt inn jobbsøkerkurs og karriereveiledning til traineene underveis i programmet.

Mentorer, samlinger og basisgrupper

For å gi traineen støtte og oppfølging ble ulike ordninger inkludert i både departements- og direktoratsprogrammet. Mentorordningen innebar at hver trainee fikk en personlig fadder/samtalepartner utenfor arbeidsplassen. Dette var et tilbud for å gi traineen støtte og veiledning, og det ble brukt på ulikt vis og i ulik grad. Det var departementene og direktoratene selv som var ansvarlige for å finne en egnet mentor til traineen. Det ble vurdert som viktig at mentoren skulle jobbe et annet sted enn traineen, slik at traineen kunne ta opp alle temaer han eller hun ønsket. I tillegg til en mentor hadde traineens linjeleder et særansvar for å ivareta traineen. Det skulle settes av tid til samtaler mellom linjeleder og trainee.

Trainee-programmet arrangerte tre samlinger for traineene. På disse samlingene ble traineene delt inn i såkalte basisgrupper. Her ble traineer med ulik bakgrunn og ulik type funksjonsnedsettelse satt sammen for å fungere som støtte for hverandre. Difi arrangerte to samlinger for linjeledere og én samling for mentorene. Disse ordningene ble ansett som viktige elementer for at trainee-programmet skulle fungere godt.

Et program for personer med redusert funksjonsevne

Trainee-ordningen i statsforvaltningen var målrettet mot personer med redusert funksjonsevne. Denne rapporten handler om hvorvidt virksomheter som deltar i ordningen, får ny kunnskap og endrede holdninger til personer med redusert funksjonsevne. «Personer med redusert funksjonsevne» er en sekkebetegnelse, og personer med redusert funksjonsevne er ingen homogen gruppe. Gruppen er sammensatt av et mangfold av personer som har et fellestrekk – og det er at de har redusert funksjonsevne. Det varierte hva slags type og grad av funksjonsnedsettelse traineene hadde. I tillegg var det stor variasjon når det gjaldt utdanningsnivå og hvor mye arbeidserfaring traineene hadde. Begrepet redusert funksjonsevne eller nedsatt funksjonsevne ble introdusert i utredningen Fra Bruker til borger som noe som viser til individuelle kroppslige/medisinske forhold. Her markerer forfatterne skillet mellom det individuelle og relasjonelle. Det relasjonelle viser til at forhold i omgivelsene kan føre til at en person blir funksjonshemmet fordi han eller hun får sin praktiske livsførsel vesentlig begrenset på grunn av gapet

mellom personens reduserte funksjonsevne og miljøets/samfunnets krav til funksjon (NOU 2001:22 s. 17, Stortingsmelding nr. 40 (2002–2003)).

En slik definisjon kan dermed romme en rekke ulike funksjonsnedsettelse og kroniske lidelser. En tidligere undersøkelse blant søkerne til trainee-programmet i direktoratene viste at personer med redusert syn eller hørsel samt rullestolbrukere utgjorde en relativt liten gruppe, mens omkring en firedel oppga at de hadde «andre fysiske bevegelseshemninger». Dette kunne for eksempel være ulike muskelsykdommer og amputasjoner. En firedel av søkerne hadde psykiske lidelser, og det var mange personer med funksjonsnedsettelse som ikke umiddelbart er synlige, som for eksempel kronisk utmattelsessyndrom eller astma (Hansen og Reegård 2008).

Denne undersøkelsen viser også at traineene som deltok i programmet, har et bredt spekter av funksjonsnedsettelse. Noen personer har funksjonsnedsettelse som er synlige, for eksempel at de er blinde eller rullestolbrukere. Andre har mer usynlige funksjonsnedsettelse som for eksempel ulike psykiske lidelser, spisevegring og utmattelsessyndrom. Disse personene vil ha meget ulike tilretteleggingsbehov og utfordringer i møte med en arbeidsplass.

Gjennomføring av trainee-programmet bygget blant annet på en ambisjon om å øke bevisstheten og kunnskapen om personer med redusert funksjonsevne i arbeidslivet. Gjennom en slik tankegang blir traineen ambassadør eller modell for alle «funksjonshemmede som gruppe». Dette er problematisk av flere grunner. Først og fremst fordi dette er en gruppe med et stort mangfold av personer. For det andre fordi trainee-deltakerne hadde veldig ulike former for redusert funksjonsevne. Noen hadde funksjonsnedsettelse som ikke var synlige og ikke medførte noe form for tilrettelegging. Noen av kollegaene var klar over at traineen hadde redusert funksjonsevne, eller hva slags type funksjonsnedsettelse det dreide seg om. Videre varte trainee-perioden kun ett år. Traineer og linjeledere oppgir at de kunne trengt mer tid for bedre å få i stand gjensidig læring. For det tredje kan denne «ambassadørjobben» være tung å bære for traineene.

Gangen i rapporten

Rapporten er delt inn i seks kapitler. Kapittel 2 tar for seg undersøkelsens metodiske tilnærming, utvalgets sammensetning og noen metodiske betraktninger knyttet til måling av holdninger. Kapittel 3 ser på linjelederne, kollegaene og traineenes antakelser, kunnskaper og holdninger i forkant av deltakelse i trainee-programmet. Kapittel 4 er kalt «Rette kvalifikasjoner for rett jobb» og handler om viktigheten av godt samsvar mellom traineens kompetanse og arbeidsoppgavene i avdelingen. Dette kapitlet redegjør for positive og negative erfaringer fra programperioden. Kapittel 5 handler om i

hvilken grad det har oppstått læring, og hva slags type læring som eventuelt har kommet ut av deltakelse i trainee-programmet. Kapittel 6 samler tråder, problematiserer og diskuterer på bakgrunn av de viktigste funnene i undersøkelsen.

2 Metode

Resultatene i denne rapporten er basert på data fra tre informantgrupper: linjeledere, kollegaer og traineene selv. For å få bredde i datatilfanget ble både kvantitativ spørreundersøkelse og kvalitative dybdeintervjuer valgt som metodiske tilnærminger. Den kvantitative spørreundersøkelsen ble gjennomført ved hjelp av et webbasert skjema som ble sendt ut per e-post, og de kvalitative dybdeintervjuene ble gjennomført som strukturerte samtaleintervjuer ansikt til ansikt. Et utvalg av traineene ble intervjuet i et felles fokusgruppeintervju. Undersøkelsen er meldt til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD), som er personvernombud for Fafo.

Spørreundersøkelsen

Det ble utarbeidet tre ulike spørreskjema – ett til hver informantgruppe. Skjemaet til linjelederne bestod av 18 spørsmål i tillegg til fem bakgrunnsspørsmål (kjønn, alder, deltakelse i departementene eller i direktoratenes trainee-program og størrelse på avdelingen der vedkommende jobbet). Disse bakgrunnsspørsmålene var identiske for linjelederne, kollegaene og traineene. Spørreskjemaet til kollegaene bestod av 11 spørsmål, mens skjemaet til traineene bestod av 16 spørsmål. Enkelte av spørsmålene hadde flere underspørsmål, og alle bestod av lukkede svarkategorier. Det vil si at hvert spørsmål hadde forhåndsdefinerte svarkategorier. Forslag til spørsmålsformuleringer ble lagt fram for referansegruppen og ferdigstilt etter kommentarer fra dem.

I spørreskjemaet ba vi informantene ta stilling til ulike påstander om personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs samt om deres egne erfaringer fra programperioden. I tillegg ble spørsmål om rekruttering og sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne og vurdering av trainee-programmet inkludert. Spørreskjemaene utformet til linjelederne, kollegaene og trainee-deltakerne ligger vedlagt.

Gjennomføring av spørreundersøkelsen

Spørreundersøkelsen ble gjennomført ved hjelp av QuestBack. Dette er et nettbasert datainnsamlingsverktøy som innebærer at det sendes ut e-poster med en lenke til selve undersøkelsen. Undersøkelsen besvares dermed på nett. For å gjennomføre den web-

baserte spørreundersøkelsen var vi avhengig av tilgang til informantenes e-postadresser. E-postadressene til linjeledere og traineer mottok vi fra Helsedirektoratet. Helsedirektoratet sendte brev til alle linjelederne i departement og direktorat med informasjon om undersøkelsen. Linjelederne ble kontaktet per e-post og oppga e-postadressene til traineens tre nærmeste kollegaer. Enkelte linjeledere oppga to kollegaer. Etter et visst tidsrom ble det foretatt en purrerunde per telefon til linjelederne som ikke hadde sendt inn kollegaers e-postadresser. Vi mottok adresser fra samtlige departement og direktorat som var inkludert i vår undersøkelse, bortsett fra ett direktorat.

Det elektroniske spørreskjemaet ble vurdert av ABleCon² for tilgjengelighet for bruk av IKT-hjelpemidler som skjermleser. Tilbakemeldingen var god. Likevel valgte vi å kontakte Synovate Norway for gjennomføring av telefonintervjuer for de informantene som ønsket det. Det var også en informant som ønsket å svare på skjemaet i Word-format, og ikke i det elektroniske formatet QuestBack. Av anonymitetshensyn fikk Synovate spørreskjemaet av oss, og informantene fikk oppgitt kontaktperson og telefonnummer til Synovate. Vi hadde dermed ingen kontakt med informantene.

Dybdeintervjuene

Etter at vi hadde mottatt omkring halvparten av svarene fra de elektroniske spørreskjemaene, begynte vi å utforme de kvalitative intervjuguidene. De ble utformet slik at vi skulle få mulighet til å stille informantene mer utdypende spørsmål om temaet. På denne måten kunne informantene i langt større grad reflektere over erfaringer fra trainee-programmet og eventuelle opplevelser av endrede holdninger og kunnskap overfor personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs. Intervjuguiden var semistrukturert oppbygget. Det vil si at den bestod av forhåndsbestemte temaer med underspørsmål, men ga samtidig rom for at informantene selv kunne snakke fritt rundt temaene og ta opp andre temaer som de fant viktige. Hva hadde fungert, og hva hadde fungert mindre godt? Vi spurte blant annet om deres opplevelse av egne holdninger og kunnskap i forkant av trainee-programmet og om disse eventuelt hadde blitt endret etter deltakelse i programmet. Til slutt ba vi informantene reflektere over hvorvidt et slikt trainee-program kan være et egnet middel for å øke sysselsettingsandelen for personer med redusert funksjonsevne og redusere fordommer og barrierer. Intervjuguiden til både linjelederne og kollegaene bestod i hovedsak av de samme overordnede temaene.

² ABleCon er et uavhengig konsulentfirma som har spesialisert seg på kurs, opplæring og tilpasning av IKT-hjelpemidler for personer med syns-, hørsels- og bevegelseshemninger.

Utvelgelsen av informanter til dybdeintervjuene ble foretatt ut fra hensyn til fordeling mellom departement og direktorat, type avdeling og kjønn. Rekrutteringen til dybdeintervjuene foregikk gjennom forespørsel per telefon eller e-post med informasjon om undersøkelsen. 7 kollegaer og 14 linjeledere jevnt fordelt mellom departement og direktorat ble intervjuet. Ett av intervjuene foregikk på Fafo etter informantens ønske. De øvrige intervjuene ble gjennomført på informantenes arbeidsplass. Ett intervju ble gjennomført over telefon, da dette passet best for informanten. Intervjuene varte i gjennomsnitt en time.

Fokusgruppeintervju

For å få mer kunnskap om traineenes opplevelser og vurderinger av trainee-programmet ble det gjennomført et fokusgruppeintervju. Deltakerne til fokusgruppeintervjuet ble valgt ut med hensyn til fordeling etter alder, kjønn og departement/direktorat. Vi tok kontakt med 20 traineer per e-post og spurte om de ville delta på gruppeintervju. Vi mottok positivt svar fra åtte personer – fem menn og tre kvinner. Intervjuet ble avholdt i Fafos lokaler, og to fra forskerteamet deltok på intervjuet.

Temaguiden for fokusgruppen var delt inn i overordnede temaer som vi fant sentrale etter at resultatene fra traineenes webbaserte undersøkelse var klare. Fokusgruppen ble ledet av en forsker, og hensikten var å bidra til felles samtale og refleksjon mellom deltakerne om de oppgitte temaene. Intervjuet ble innledet med en kort presentasjonsrunde. Deretter ble ulike spørsmål og problemstillinger lansert for felles refleksjon. Opplever de negative holdninger som en barriere i møtet med arbeidslivet? Er trainee-program et viktig virkemiddel for å øke rekrutteringen av personer med redusert funksjonsevne? Hvordan hadde eventuelle hjelpemiddelbehov blitt løst? Følte traineene seg integrert i det sosiale miljøet og daglige virket på arbeidsplassen? Hvordan følte de at deres kompetanse matchet arbeidsoppgavene de fikk? Hvordan vurderer de trainee-programmet som virkemiddel for økt kunnskap i arbeidslivet? Fokusgruppen fungerte bra og bidro til nyttig kunnskap om hvordan traineene hadde opplevd trainee-perioden, men også om deres refleksjoner knyttet til holdninger og kunnskap i arbeidslivet, økt rekruttering av personer med redusert funksjonsevne og trainee-ordning som virkemiddel for økt bevissthet og rekruttering.

Utvalgets sammensetning

Bruttoutvalget for spørreundersøkelsen bestod av 35 linjeledere, 81 kollegaer og 32 trainee-deltakere – totalt 148 personer fordelt på 16 departement og 15 direktorat.

Svarprosenten varierer mellom de ulike gruppene, men alle gruppene har en relativt høy svarprosent. Tabell 2.1 viser oversikt over svarprosenten i de tre ulike informant-gruppene.

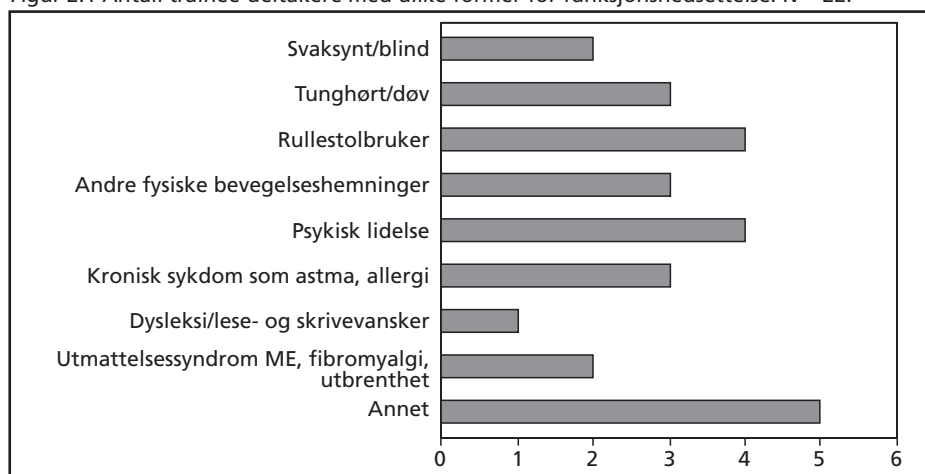
Tabell 2.1 Svarprosent

	Brutto	Netto	Svarprosent
Linjeledere	35	27	77,1
Kollegaer	81	56	69,1
Traineer	32	22	68,8
Totalt	148	105	71,7

Totalt 105 personer svarte på den webbaserte undersøkelsen, og den totale svarprosenten for spørreundersøkelsen ble på 71 prosent. Sammenlignet med andre lignende nett-baserte spørreundersøkelser er denne svarprosenten relativt høy. Det var linjelederne som hadde den høyeste svarprosenten på 77 prosent. Kollegaene og trainee-deltakerne hadde svart omtrent i like stor grad med svarprosent på rundt 69 prosent. Det ble gjennomført 21 kvalitative intervjuer: 14 linjeledere og 7 kollegaer. 8 traineer deltok i fokusgruppeintervju. Det totale utvalget fordelte seg jevnt med hensyn til kjønn og hvorvidt de var ansatt i departement eller direktorat.

16 av 22 trainee-deltakere var mellom 25 og 39 år, mens de resterende seks traineene var mellom 40 og 49 år. Traineene som deltok i undersøkelsen, hadde et bredt spekter av ulike funksjonsnedsettelse. Figur 2.1 viser fordeling etter typer funksjonsnedsettelse.

Figur 2.1 Antall trainee-deltakere med ulike former for funksjonsnedsettelse. N = 22.



Vi delte type funksjonsnedsettelse inn i ni grove kategorier. I den webbaserte spørreundersøkelsen hadde respondentene mulighet til å sette opp til to kryss dersom de hadde flere ulike funksjonsnedsettelser. To av dem er spesifisert i kombinasjon med kategorien annet. Det var tre traineer som hadde satt mer enn ett kryss. Totalt var det fem respondenter som hadde krysset av for kategorien annet. Det betyr at de har andre funksjonsnedsettelser enn dem vi har definert. Vi vet fra intervjuene at dette for eksempel kan være lever- og nyresykdommer, spiseforstyrrelser eller ulike stressrelaterte lidelser.

Frafall og fortolkningsrammer

I gjennomføringen av spørreundersøkelsen var det to av virksomhetene som meldte fra at traineen ikke ønsket at kollegaer skulle delta i undersøkelsen. I begge disse tilfellene var ikke kollegaene informert om at trainee-deltakeren var med i et trainee-program for personer med redusert funksjonsevne.

Selv om svarprosenten er høy for denne undersøkelsen, må vi ta høyde for at frafall kan gi skjevheter i utvalget. I mange sammenhenger er det slik at det er de mest ressurssterke som velger å delta, der de personene som har møtt de største utfordringene, ikke blir representert. I dette tilfellet kan det være nærliggende å tenke seg at det er de personene med best erfaringer som ønsker å delta. Samtidig kan tidspres, permisjon, tjenestereise, «spamfiltre» og lignende faktorer ha spilt inn. I fortolkning av data er det viktig å ta forbehold om at dette er en utvalgsundersøkelse med få respondenter. Utvalget aspirerer ikke til å være representativt for de tre informantgruppene – linjeledere, personer med redusert funksjonsevne i arbeidslivet og deres kollegaer.

To av linjelederne som ble kontaktet, ønsket ikke å delta i dybdeintervju. Dette ble begrunnet med en hektisk arbeidshverdag. Vi mottok e-post fra én kollega som ikke ønsket å svare på den webbaserte undersøkelsen. Vedkommende følte at han ikke hadde tilstrekkelige forutsetninger for dette. Trolig handlet dette om at de opplevde ikke å ha arbeidet tett nok med trainee-deltakeren. En lignende tilbakemelding ble mottatt fra en linjeleder som fortalte at hun hadde gått inn i lederstillingen mot slutten av den tilmålte trainee-perioden.

Metodiske betraktninger

Undersøkelsens problemstillinger handler om å undersøke hvorvidt økt kjennskap til personer med redusert funksjonsevne som arbeidstakere i statsforvaltningen fører til

økt kunnskap og endrede holdninger til personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs. Det finnes flere metodiske utfordringer knyttet til å måle holdninger. Holdninger er abstrakte og vanskelig å måle direkte. Slike målinger bærer i seg risiko for ulike former for skjevheter. Et eksempel er folks tilbøyelighet til å svare mer positivt enn det som er deres «egentlige» holdninger om temaet. Denne tendensen til å være positiv og enig i påstandene forskeren framsetter, kan henge sammen med at personen som blir intervjuet, ønsker å gi et positivt inntrykk av seg selv. Det kan også være at sosiale normer om «politisk korrekthet» tilsier en positiv holdning.

I denne undersøkelsen hadde vi ikke anledning til å gjennomføre en såkalt nullpunkt-kartlegging, det vil si undersøke informantenes holdninger til og kunnskap om personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs *før* de gikk inn i trainee-programmet. Vår undersøkelse får dermed en retrospektiv karakter. Kartlegging av eventuelle endringer i informantenes holdninger og kunnskaper baserer seg på informantenes hukommelse. Dette vil selvsagt påvirkes av de erfaringer de har gjort seg i løpet av programperioden. Kartlegging av erfaringer har vært viktig i undersøkelsen fordi erfaringer ofte påvirker holdninger. Samtidig er det ingen nødvendig eller direkte sammenheng mellom holdninger og handling.

Holdningsendring er forsøkt identifisert ved å legge fram en del påstander og stille noen spørsmål som fanger inn hva informantene mente før deres avdeling ble med i trainee-ordningen, og vi har sammenlignet svarene med det de sier i etterkant av deltakelse i programmet. Vi har også forsøkt å se holdningene blant informantene i sammenheng med de erfaringer de selv har gjort seg gjennom at deres avdeling har vært med i trainee-programmet. Er det slik at de som beskriver egne erfaringer knyttet til «sin» trainee som positive, også generelt svarer mer positivt på spørsmål som omhandler personer med redusert funksjonsevnes deltakelse i arbeidslivet generelt og rekruttering til virksomheten?

Kunnskap er enklere å måle fordi det er mulig å spørre direkte om læringseffekt og hvorvidt informantene opplever at de har fått mer kunnskap, samt hva de eventuelt opplever å ha fått mer kunnskap om. Eksempelvis viser en studie av holdninger og kunnskap om hiv i befolkningen at mer kunnskap gir større sannsynlighet for å ha positive holdninger, mens dårlig kunnskap i større grad er assosiert med negative holdninger (Mandal mfl. 2008).

En alternativ design for å måle hvorvidt deltakelse i trainee-ordningen fører til endrede holdninger og økt kunnskap om personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraft, ville være å foreta en undersøkelse som sammenlignet virksomheter som deltar i program, med virksomheter som ikke deltar. Slik ville en få mer kunnskap om hvorvidt deltakelse i program og økt kjennskap til personer med redusert funksjonsevne har betydning for hvordan man vurderer personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs. Dette har ikke vært mulig å gjennomføre innenfor rammene av denne undersøkelsen.

3 Opplevelse av funksjonsnedsettelse og muligheter

Dette kapitlet handler om kollegaenes og ledernes tidligere erfaringer med og kunnskap om arbeidstakere med redusert funksjonsevne, ledernes motivasjoner for å gå inn i programmet og deres antakelser om hva det ville innebære å ha en trainee i avdelingen.

En ny erfaring for mange

For mange av avdelingene i departementene og direktoratene var det å ha en ansatt med funksjonsnedsettelse en ny erfaring. Over halvparten av linjelederne hadde ingen tidligere erfaring med å ha ansatte med redusert funksjonsevne. Dette er heller ikke overraskende. I perioden 2004–2006 hadde regjeringen som målsetting at minst 5 prosent av nytilsettingene i staten skulle være av personer med redusert funksjonsevne (Regjeringens handlingsplan for økt rekruttering av funksjonshemmede i staten (2004–2006)). I dag er staten langt unna målet på 5 prosent.

Spørreundersøkelsen viser at det var 16 av 27 ledere og 38 av 56 kollegaer som hadde erfaring med en funksjonshemmet kollega i forkant av trainee-programmet, med andre ord litt under halvdelen av lederne og godt over halvparten av kollegaene. Alle som svarte bekreftende på at de hadde hatt medarbeidere eller kollegaer med redusert funksjonsevne før de ble med i trainee-ordningen, hadde ikke nødvendigvis erfaring fra den arbeidsplassen de var på nå. Spørsmålet var åpent – knyttet til all tidligere arbeids erfaring. Dybdeintervjuer med et utvalg kollegaer og linjeledere viste at spørsmålet ble tolket som hvorvidt det var personer med redusert funksjonsevne i virksomheten og ikke nødvendigvis en de hadde jobbet i samme avdeling som eller sammen med.

I spørreskjemaet ble linjelederne spurt om hvordan deres tidligere erfaringer med medarbeidere med redusert funksjonsevne hadde påvirket deres avgjørelse om å delta i trainee-programmet. Av de 16 lederne som hadde erfaringer med ansatte med redusert funksjonsevne, var det syv personer som svarte at denne erfaringen hadde påvirket dem i positiv retning. Samtidig var det ni ledere som svarte at dette ikke hadde hatt noen betydning for deres holdning til deltakelse i programmet. Det var ingen linjeledere som sa at dette hadde påvirket dem i negativ retning. I dybdeintervjuene var det noen

få linjeledere som sa at de til en viss grad hadde hatt negative erfaringer med ansatte med redusert funksjonsevne. De framhevet at dette handlet om individuelle forhold som personlige egenskaper og innstilling til arbeidsplassen. Mange var opptatt av å presisere at disse negative erfaringene ikke handlet om den enkeltes funksjonsnedsettelse, men heller den enkeltes personlige innstilling. Dette er vanskelig å vurdere. Hva handler om hva? Personer med redusert funksjonsevne vil være like ulike som alle andre. Men denne understrekningen av at dette ikke handler om redusert funksjonsevne, er et tegn på at det er sterk bevissthet om at det ikke er akseptabelt å uttrykke negative holdninger til personer med redusert funksjonsevne. Enkelte linjeledere oppga at deres tidligere erfaringer nok hadde ført til bekreftelse av en del fordommer mot personer med redusert funksjonsevne i arbeidslivet. Dette handlet blant annet om høyere sykefravær og lavere arbeidskapasitet. Samtidig er det viktig å presisere at i hovedsak ser tidligere erfaring ut til enten ikke å påvirke avgjørelsen om deltakelse eller påvirke den i positiv retning.

Noen linjeledere i departement og direktorat oppga at de har ansatte i avdelingen som har ervervet funksjonsnedsettelse etter å ha arbeidet i avdelingen i lang tid, både av fysisk og psykisk karakter som slag, vond rygg og depresjon etter skilsmisse. Flere ledere hadde gode erfaringer med å håndtere dette og tilrettelegge for den enkelte arbeidstaker. Personlig kjennskap ble framhevet som et viktig moment. Dette harmonerer også med erfaringer fra andre undersøkelser, blant annet evaluering av IA-avtalen, som viser større engasjement knyttet til tilrettelegging for allerede ansatte for å hindre utstøting enn for rekruttering av personer med redusert funksjonsevne (Dale-Olsen mfl. 2005).

Lav bevissthet

For mange linjeledere lå arbeidstakere og arbeidssøkere med redusert funksjonsevne langt bak i bevisstheten – de var delvis usynlige som arbeidskraftressurs. I spørreundersøkelsen spurte vi linjelederne om de visste om det hadde vært søkere til stillinger i sin avdeling med redusert funksjonsevne i løpet av de tre siste årene. Tabell 3.1 viser linjeledernes svar.

Tabell 3.1 Antall linjeledere som i løpet av de siste tre årene kjente til at de har hatt søkere med redusert funksjonsevne til stillinger i virksomheten. N = 27.

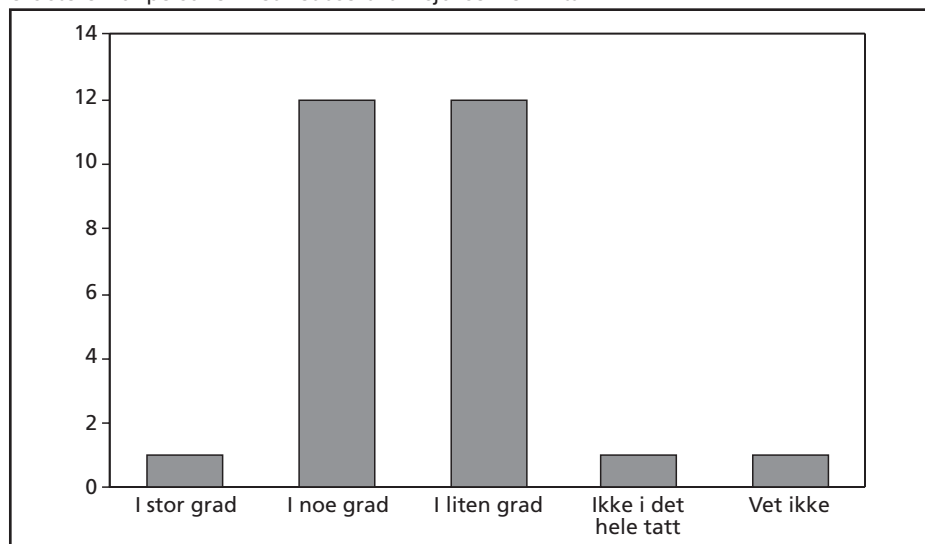
Ja	2
Nei	2
Vet ikke	3
Ikke svart	20
Totalt	27

Det var kun to av 27 linjeledere som kunne bekrefte at de kjente til søkere med redusert funksjonsevne til stillinger i virksomheten i løpet av de tre siste årene. To personer svarte nei, og tre svarte at de ikke visste. Hele 20 av 27 personer hadde unnlatt å svare. Det kan indikere liten kjennskap til arbeidssøkende personer med redusert funksjonsevne. Tidligere studier viser at personer med redusert funksjonsevne ofte usynliggjøres på arbeidsmarkedet. Mange arbeidssøkere med redusert funksjonsevne velger bevisst ikke å oppgi sin funksjonsnedsettelse og eventuelt tilretteleggingsbehov i jobbsøknaden grunnet frykt for diskriminering. Arbeidsgiverne på sin side oppgir at de ikke finner arbeidssøkende personer med redusert funksjonsevne i søknadsbunken (Hansen og Reegård 2008 og NHO 2001).

I de kvalitative intervjuene oppgir linjelederne at de har kjennskap til at statsforvaltningen er IA-bedrifter, men mange har liten kjennskap til om eget departement eller direktorat har noen egen policy knyttet til rekruttering av personer med redusert funksjonsevne, oppfølging av delmål 2 i IA-avtalen og HMS-planer. De kvalitative intervjuene viser at det er generelt liten bevissthet om personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs. Målsettingen om å øke rekrutteringen av ansatte med redusert funksjonsevne i staten ser i liten grad ut til å være forankret nede på avdelingsnivå. Enkelte linjeledere i departement og direktorat nevnte at de i stillingsannonser skrev at de oppfordret innvandrere og personer med redusert funksjonsevne til å søke.

Lav bevissthet og manglende kunnskap må ses i sammenheng med den lave andelen som oppgir at de har hatt erfaring med ansatte med funksjonsnedsettelse. Samtidig viser undersøkelsen at det er behov for mer informasjon om tilretteleggingsmuligheter for personer med redusert funksjonsevne i arbeidslivet. Figur 3.1 viser en oversikt over

Figur 3.1 Linjeledernes kjennskap till hvilke tilretteleggingsmuligheter på arbeidsplassen som eksisterer for personer med redusert funksjonsevne. Antall. N = 27.



linjeledernes kjennskap til hvilke tilretteleggingsmuligheter som eksisterer for personer med redusert funksjonsevne på arbeidsplassen.

Kun 1 av 27 linjeledere oppgir å ha stor grad av kjennskap til tilretteleggingsmuligheter, mens 12 personer oppga å ha kjennskap i noen grad. Det er 12 av 27 linjeledere som mener de i liten grad har kjennskap til tilretteleggingsmuligheter, og 1 person oppga å ha ingen kunnskap i det hele tatt.

Følgende sitat fra en linjeleder illustrerer manglende kunnskap om tilretteleggingsmuligheter:

«Det verste hadde nok vært en blind person, blant annet fordi jeg ikke kjenner til hjelpemidler for blinde» (sitat linjeleder).

Flere av linjelederne og kollegaene nevner blinde når de blir spurt om det er personer med enkelte typer funksjonsnedsettelse som ikke ville kunne utføre en jobb hos dem. Kjennskapen til tilretteleggingsmuligheter for blinde og svaksynte ved hjelp av ny teknologi ser ut til å være meget lav.

Ulik motivasjon for å delta i programmet

Linjelederne hadde ulike motivasjoner for å gå inn i trainee-programmet. I spørreundersøkelsen ble linjelederne bedt om å vurdere hva som var deres primære motivasjon for å delta i programmet. Svarene vises i tabell 3.2.

Tabell 3.2 Linjeledernes ulike motivasjoner for deltakelse i programmet. Antall. N = 27.

Det var en god idé, og vi ønsket å delta	15
Ønsket å styrke mangfoldet blant de ansatte	4
Mulighet for en ekstra stilling uten økonomisk belastning	6
Ønsket primært ikke å delta, men sa ja etter å ha fått mer informasjon om ordningen	1
Ønsket primært ikke å delta, men sa ja fordi dette ble forventet fra overordnet nivå	1
Totalt	27

Majoriteten av linjelederne krysset av for at deres primære motivasjon var at de syntes programdeltakelse var en god idé, og at de ønsket å delta. Fire personer ønsket å styrke mangfoldet blant de ansatte – en liten andel av linjelederne så dette som en mulighet for større mangfold i virksomheten. Det er også interessant at seks linjeledere viser til ønsket om å få inn en ekstra ressurs uten økonomisk belastning.

Med utgangspunktet i spørreundersøkelsen og de kvalitative intervjuene har vi laget tre ulike kategorier for linjeledernes motivasjon. Hver av disse tre idealtypene representerer typiske svar, og i presentasjonen under går vi inn på bredden i linjeledernes motivasjoner og begrunnelser for å delta med bakgrunn i dybdeintervjuene.

- **«Jeg syntes det var en god idé»**

Størstedelen av informantene passer inn i denne kategorien som vi har kalt «jeg syntes det var en god idé å delta». Enkelte gikk inn i trainee-programmet med en nærmest idealistisk tilnærming – de ønsket å bidra til økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne. Noen av disse linjelederne presiserte at de ønsket å hjelpe dem som trenger det mest, enten de vurderte dette som dem som var helt ferske i arbeidslivet, eller som på andre måter ble vurdert som mest vanskeligstilt på arbeidsmarkedet. Noen linjeledere oppga nysgjerrighet og muligheten til å teste ut egne fordommer som motivasjon for å delta i programmet. Andre oppga at de ønsket å styrke mangfoldet blant de ansatte på avdelingen. Felles for de linjelederne som faller inn i denne kategorien, er at de var positivt innstilt overfor programmet, og de meldte tidlig sin interesse for å ta inn en trainee.

- **«Jeg følte press fra overordnet hold»**

Noen få linjeledere hadde primært ikke lyst til å delta, men følte press eller at det ble forventet fra overordnet hold eller fra andre avdelinger. I noen tilfeller hadde ledelsen sentralt i departementet eller direktoratet bestemt at dette skulle de være med på, men ingen avdelinger hadde meldt sin interesse. Avdelingslederne var noe skeptiske. Noen fortalte at avdelingen var midt oppe i en omstillingsprosess der «de hadde nok med seg selv», eller at karakteren av arbeidsoppgavene ikke egnet seg særlig godt for å ta inn en trainee med redusert funksjonsevne. De tok inn en trainee grunnet press. Dette presset kunne arte seg på ulike måter og være mer eller mindre eksplisitt. Andre linjeledere sa det var vanskelig å si nei da henvendelsen fra FAD kom. Kanskje hadde avdelingen passende arbeidsoppgaver, tid og ressurser til rådighet til å ta inn en trainee. Kanskje arbeidet avdelingen med temaer som grenset opp mot helse-, inkluderings-, diskriminerings- eller mangfoldstematikk. Disse faktorene gjorde det ekstra vanskelig ikke å delta i trainee-programmet. En linjeleder uttrykte at «det tok seg ikke ut å takke nei», og at «å delta var det anstendige å gjøre» (sitat linjeleder).

- **«Vi trengte en ekstra ressurs»**

En liten gruppe linjeledere oppga at de tenkte kostnad–nytte. Avdelingen hadde behov for en ekstra ressurs som kunne avhjelpe en hektisk hverdag. Trainee-programmet ga mulighet til å få inn en ekstra medarbeider uten at dette medførte noen økonomisk belastning for avdelingen. Enkelte linjeledere i denne kategorien

sa i dybdeintervjuene at de hadde vært kyniske og valgt ut den søkeren med «minst grad av funksjonsnedsettelse». I denne kategorien ligger likevel samtidig en positiv antakelse til grunn om at traineen ville virke avlastende for arbeidsmengden i avdelingen og kunne være en arbeidskraftressurs.

Selv om linjeledernes motivasjoner spente fra de positive til de mer lunkne, fant vi ingen uttrykk for direkte motvilje mot å delta i programmet. Én linjeleder var likevel opptatt av at det krever vilje til innsats. Denne linjelederen uttalte at «det er lett å komme med store ord» (sitat linjeleder). Denne linjelederen opplevde at de avdelingslederne som tidligere hadde ropt høyt om at det er viktig å ansette personer med redusert funksjonsevne, valgte å forholde seg passive da det kom til stykket.

Det finnes nyanser og kombinasjoner av de tre forannevnte kategoriene i data-materialet. De fleste linjelederne ga uttrykk for en positiv innstilling og stor forståelse for viktigheten av trainee-programmet. Mange ga sin tilslutning til at personer med redusert funksjonsevne må få mulighet til å opparbeide arbeidserfaring for gjennom dette å styrke sine muligheter på arbeidsmarkedet.

Rekrutteringsprosessen av traineene var blitt håndtert ulikt i de ulike avdelingene. Linjelederne er de som har best oversikt over hvilken kompetanse og egenskaper som er nødvendig for å jobbe i avdelingen. Linjelederne hadde i varierende grad selv deltatt i utvelgelsen av kandidater og intervjurunder med aktuelle trainee-deltakere. I mange tilfeller var det departementet eller direktoratets personalavdeling som hadde håndtert dette, for deretter å avgjøre hvilken avdeling vedkommende skulle være i. Enkelte linjeledere meldte tilbake om at de kunne ønske at de kom tidligere inn i prosessen med utvelgelse av traineen, slik at samsvaret mellom traineens kompetanse og avdelingens behov ble så godt som mulig. Andre linjeledere hadde vært aktive i prosessen helt fra søknadene kom inn.

Forhåndsantakelser

I spørreundersøkelsen formulerte vi en del påstander om ansatte med redusert funksjonsevne og ba linjeledere og kollegaer å vurdere om noen av disse påstandene stemte med antakelser de hadde før trainee-perioden startet. I tabellen 3.3 viser vi hvordan linjelederne svarte.

Svarkategoriene «i stor grad» og «i noen grad» er slått sammen til kategorien «enig», mens «i liten grad» og «ikke i det hele tatt» er slått sammen til «uenig» for enkelhets skyld. Undersøkelsen viser at majoriteten av linjelederne var forberedt på at det å ha en trainee i avdelingen ville medføre ekstra arbeid for dem i form av oppfølging. Det var 9 av 27 linjeledere som var enige i at trainee-deltakeren ville ha

Tabell 3.3 Linjelederes vurdering av påstander om arbeidstakere med redusert funksjonsevne for deltakelsen i trainee-programmet. Antall. N = 27.

	Enig	Uenig	Vet ikke
Deltakelse i trainee-programmet ville gi nyttig kunnskap om sysselsetting av personer med deltakerens funksjonsnedsettelse	19	4	4
Trainee-deltakeren ville medføre et positivt bidrag til arbeidsmiljøet	19	5	2
Trainee-deltakeren ville ha høyere sykefravær enn andre	9	14	3
Trainee-deltakeren ville ha behov for mye tilrettelegging, fysisk og organisatorisk	17	8	2
Trainee-deltakeren ville ha behov for mye oppfølging for å mestre tiltenkte arbeidsoppgaver	22	4	1
En arbeidstaker med redusert funksjonsevne ville medføre ekstra oppgaver for øvrige medarbeidere i enheten	9	17	1
En person med deltakerens funksjonsnedsettelse ville ha problemer med å passe inn i det sosiale miljøet på arbeidsplassen	2	23	2
Jeg som leder ville få merarbeid som følge av behov for oppfølging og tilpasninger på arbeidsplassen	17	9	1

behov for mye tilrettelegging. Noen få linjeledere sa at de hadde vært proaktive når det gjaldt tilrettelegging, ved at de fikk forbedret byggets universelle utforming før de fikk inn en trainee-deltaker, og før de visste hva slags tilretteleggingsbehov traineen eventuelt hadde.

Samtidig var det et stort flertall av linjelederne, 19 av 27, som sa at de hadde forventninger om at deltakelse i programmet ville gi dem mer kunnskap om personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs. Dette er jo nettopp en av målsettingene i programmet. Like mange av linjeledere antok at trainee-deltakeren ville medføre et positivt bidrag til arbeidsmiljøet, og nesten ingen antok at trainee-deltakeren ville ha problemer med å passe inn i det sosiale miljøet.

Tilsvarende påstander som kollegaene ble bedt om å vurdere, viser langt på vei de samme antakelsene som hos linjelederne. Kollegaene var ikke like enige i at en trainee ville ha behov for mye oppfølging. Det var også i hovedsak linjeleder som hadde ansvaret for den overordnede oppfølging av traineen. 42 av 56 kollegaer så for seg at traineen ville ha behov for mye tilrettelegging. Dette var altså en felles antakelse hos både kollegaer og linjeledere.

Sykefravær var tema for en av påstandene som linjeledere og kollegaer ble bedt om ta stilling til. Omkring en tredel av linjelederne og halvparten av kollegaene svarte at de antok at en person med redusert funksjonsevne ville ha høyere sykefravær enn andre. Kollegaene mente altså i høyere grad enn linjelederne at personer med redusert funksjonsevne medførte en risiko for høyere sykefravær. Samtidig var det flere linjeledere i dybdeintervjuene som påpekte at traineen kom inn som en ekstra ressurs og

skulle dermed ikke erstatte noen andre medarbeidere. De var derfor ikke bekymret for sykefravær. En linjeleder sier:

«Traineen var jo en ekstra ressurs, ikke noe som skulle erstatte andre i avdelingen, så jeg var ikke bekymret for sykefravær. Rekruttering av en person på bakgrunn av full konkurranse ville vært noe helt annet. En som skulle inn og ta ansvar for spesielle oppgaver. Men – jeg er jo rolig på dette nå, for traineen har slett ikke vært mer syk enn andre» (sitat linjeleder).

Både gjennom spørreundersøkelsen og dybdeintervjuene ble linjeledere og kollegaer spurt om hvordan de vurderer muligheten for personer med relevante kvalifikasjoner og ulike former for redusert funksjonsevne til å inneha en stilling i deres avdeling. Med tilrettelegging menes både fysisk og organisatorisk tilrettelegging. Tabell 3.4 viser linjeledernes tilbakemeldinger i spørreundersøkelsen. Kollegaenes syn samsvarte i stor grad med linjeledernes svar.

Tabell 3.4 Linjeledere som vurderer muligheten for en person med relevante kvalifikasjoner som har en av de følgende formene for redusert funksjonsevne, til å inneha en stilling i sin enhet. Antall. N = 27.

	Mulig uten tilrettelegging	Mulig med tilrettelegging	Vanskelig selv med tilrettelegging	Vanskelig uavhengig av tilrettelegging
Svaksynt/blind		13	13	1
Tunghørt/døv		20	7	
Rullestolbruker	10	15	1	
Fysiske bevegelses- hemninger	11	14	2	
Psykiske lidelser		19	3	4
Kroniske sykdom- mer som astma, allergi, hjerte- problemer	9	16	2	
Dysleksi	1	10	11	5
Andre funksjons- nedsettelse som utmattelsessyndro- met ME, fibromy- algi, utbrenthet		15	9	3

En stor andel vurderer at det å ha dysleksi og å være svaksynt eller blind er nærmest uforenlig med å jobbe i deres avdeling. I dybdeintervjuene begrunner flere av linjelederne og kollegaene dette med arbeidets karakter. De sier at nær sagt alt arbeid foregår på datamaskin og med lesing på skjerm, i tillegg til at det er svært viktig med

god skriftlig og til dels muntlig framstillingsevne. I tillegg er det flere linjeledere som oppgir mediekontakt og et hektisk og utadrettet arbeidsmiljø med mange møter på tvers av avdelingene og med andre virksomheter som årsak til at det er vanskelig å ha ansatte med redusert syn. I denne sammenheng ble det også framhevet at det ville være vanskelig for døve og tunghørte. Dette samsvarer med en del andre undersøkelser som viser stor skepsis blant arbeidsgivere til ansettelse av svaksynte og blinde (MMI 2006). I de kvalitative intervjuene framkom det at mange hadde liten kunnskap om tilretteleggingsmuligheter – og hadde følgelig vanskeligheter for å se for seg hvordan blinde og svaksynte kunne gjøre en jobb foran en skjerm.

En del av byggene der departementene og direktoratene er lokalisert, er allerede godt tilrettelagt med tanke på bevegelseshemmede og personer i rullestol. Som det framgår av tabell 3.4, er det 21 av 27 personer som mener at personer med fysiske bevegelseshemninger eller rullestolbrukere kan inneha en stilling i deres enhet uten tilrettelegging.

Det var 19 av 27 linjeledere som mente at det er mulig for en person med psykiske lidelser å jobbe i deres avdeling med tilrettelegging. Det er fire linjeledere som mente dette hadde vært vanskelig uavhengig av tilrettelegging. Når det gjelder kollegaene, finner vi at disse i større grad vurderte det som mulig for personer med psykiske lidelser å jobbe i avdelingen. Der ingen linjeledere mente det var mulig for en person med psykiske lidelser å jobbe i avdelingen uten tilrettelegging, var det ni kollegaer som mente dette. Sammenlignet med nyere forskning var både linjelederne og kollegaene i spørreundersøkelsen overraskende positive overfor personer med psykiske lidelser og deres mulighet til å inneha en stilling i deres avdeling. En dansk undersøkelse om virksomheters sosiale engasjement viser at lønnsinntakere i høyere grad er betenkt over å få en kollega med en psykisk lidelse, sammenlignet med å få en kollega som er blind. Den samme undersøkelsen finner forestillinger om at en person med psykiske lidelser kan gi dårligere kvalitet på arbeidet (Schademan mfl. 2008).

Derimot ble det gitt det uttrykk for langt større skepsis overfor personer med psykiske lidelser i dybdeintervjuene. At det gis uttrykk for ulike holdninger i de kvalitative intervjuene og i spørreundersøkelsen, kan skyldes at informantene synes det er lettere å si sin mening når de sitter ansikt til ansikt med forskeren i en dialog. Da vi spurte om det var noen typer redusert funksjonsevne som ikke kunne jobbe på den gitte arbeidsplassen, var psykiske lidelser ofte det første informantene svarte. Dette kunne bli begrunnet med mye prosjektarbeid og samarbeid – «derfor er det ikke så lett å bare sitte for seg selv i en krok» (sitat linjeleder). Andre linjeledere trakk i dybdeintervjuene fram tidligere erfaringer med ansatte med ulike former for psykiske lidelser som det hadde vært vanskelig å håndtere. Følgende sitat illustrerer dette:

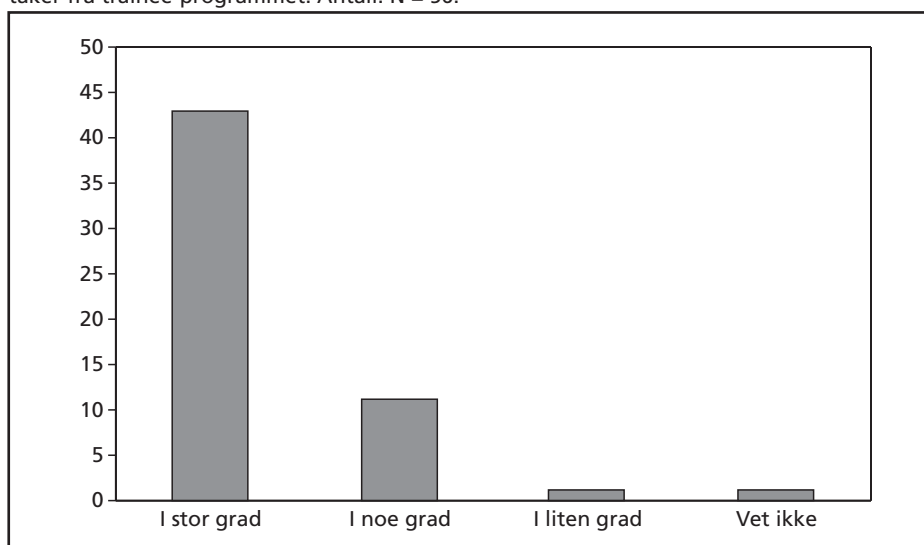
«Jeg fokuserte på at traineen skulle ha en fysisk funksjonsnedsettelse – og ikke psykisk, da dette kunne blir tungt for de øvrige ansatte. Jeg kan ikke sette noen

utvalgte ansatte til å følge opp traineen. Psykiske lidelser var derfor ikke aktuelt» (sitat linjeleder).

Positive kollegaer

Kollegaene ga uttrykk for å være positive til at deres avdeling skulle delta i trainee-programmet. Dette illustreres i figur 3.2.

Figur 3.2 Kollegaer som oppga at de var positivt innstilt til at deres avdeling skulle ha en deltaker fra trainee-programmet. Antall. N = 56.



Det var hele 43 av 56 kollegaer som oppga at de i stor grad var positivt innstilt til at egen avdeling skulle ha en deltaker fra trainee-programmet. 11 kollegaer oppga at de var positive i noen grad, mens 1 av 56 kollegaer svarte i liten grad. Dette bildet ble bekreftet gjennom dybdeintervjuene, både med linjelederne og kollegaene selv. Et stort flertall av linjelederne oppga at kollegaene i utgangspunktet var positivt innstilt til at avdelingen skulle få inn en trainee, men at noen var litt søkende, nysgjerrige og avventende til hva dette ville medføre for avdelingen generelt og seg selv spesielt. Tre linjeledere fortalte om blandede reaksjoner fra kollegaene: «Det er hyggelig, men dette har ikke jeg tid til» (sitat linjeleder). Departementene og direktoratene er i stor grad kunnskapsbedrifter hvor mange av avdelingene har høye krav til kompetanse og tempo. Én linjeleder erfarte at traineen hadde vanskeligheter med å komme inn på arbeidsplassen:

«Utfordringene slik jeg så det, var at det er en veldig travel hverdag. En bekymring for om deltakelse i programmet ville gjøre hverdagen enda mer travel. Høyt stressnivå

allerede. Jeg var usikker på hvilken funksjonsnedsettelse personen hadde – og det vil jo være ulike utfordringer avhengig av funksjonsnedsettelsen» (sitat linjeleder).

Det at kollegaene i større grad enn linjelederne oppga at de var positivt innstilt til deltagelse i trainee-programmet, kan henge sammen med at kollegaene har langt mindre ansvar for oppfølging av traineen, at traineen skal ha egnede arbeidsoppgaver og følges opp med hensyn til dette. Samtidig var flere av kollegaene forberedt på merarbeid for egen del når traineen startet på avdelingen – 20 av 56 kollegaer mente at en trainee i noen grad ville medføre ekstraarbeid for egen del. I de kvalitative intervjuene var det flere kollegaer som presiserte at det å få nye medarbeidere i avdelingen generelt medførte et visst merarbeid i oppfølging og opplæring, og de anså ikke traineen som noe ytterligere merarbeid enn det. Forskjellene lå i usikkerhet om traineen skulle bli der videre, og om den investerte tiden ville komme avdelingen til gode på sikt.

Om lag halvparten av kollegaene mente at de ikke hadde fått tilstrekkelig informasjon om traineen og om programmet før de gikk inn i ordningen. Den vanligste strategien i avdelingene var at linjeleder informerte kollegaene gjennom et seksjonsmøte eller tverrseksjonelt møte. Linjeleder fortalte ofte kort om at avdelingen skulle få en trainee. Det ble i varierende grad gitt informasjon om traineens funksjonsnedsettelse. I noen få avdelinger ble det ikke informert om at traineen hadde redusert funksjonsevne. En linjeleder sa at han var informert om at traineen var en del av et program for å komme tilbake til arbeidslivet. På andre arbeidsplasser ble det kun opplyst om at det skulle komme inn en person på spesielle vilkår. På denne måten unngikk man temaet redusert funksjonsevne. To steder visste ikke kollegaene at traineen var med i et trainee-program for personer med redusert funksjonsevne.

Flere steder hadde linjeleder og trainee på forhånd avtalt i hvilken grad og hvordan det skulle informeres om funksjonsnedsettelsen. Kollegaene ble ofte i liten grad involvert i intervjuprosessen og utvelgelsen av en trainee. Enkelte visste ingen ting før leder informerte om at det skulle komme inn en trainee. Noen kollegaer savnet informasjon om hvilke konkrete arbeidsoppgaver trainee-deltakeren skulle ha. Noen få kollegaer visste ikke hva slags type redusert funksjonsevne trainee-deltakeren hadde. En kollega sa at hun syntes «kollegaene burde vite det, slik at de unngikk å trække i salaten» (sitat kollega).

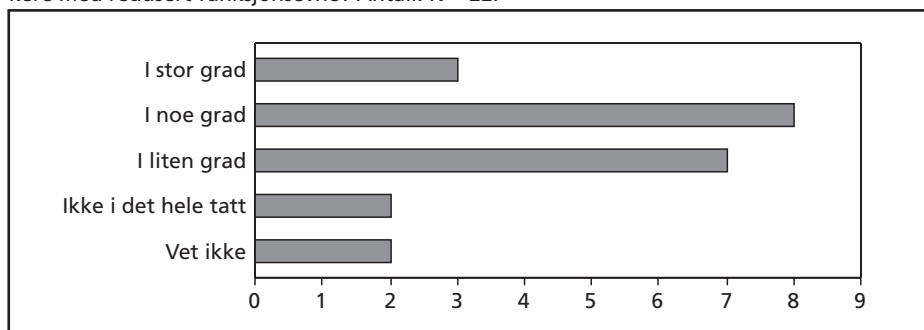
Traineens møte med arbeidsplassen

Majoriteten av traineene oppga at avdelingen utviste engasjement for at de skulle få inn en trainee-deltaker. Dette engasjementet kunne oppleves som at man følte seg velkommen på avdelingen – kanskje var en fadder blitt oppnevnt, eller det ble utvist

stor forståelse for eventuelle tilretteleggingsbehov. I spørreundersøkelsen var det 18 av 22 trainee-deltakere som opplevde at avdelingen i stor grad eller i noen grad utviste engasjement for at de skulle få inn en trainee, mens det var 4 av 22 personer som overhodet ikke opplevde at avdelingen viste engasjement for at de skulle begynne der. Dette kan henge sammen med avdelingenes ulike motivasjoner for å gå inn i trainee-programmet. Noen få avdelinger hadde nærmest blitt pålagt å delta i trainee-programmet fra overordnet hold.

Figur 3.3 viser oversikt over traineens oppfatning av avdelingens grad av kunnskap om personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs.

Figur 3.3 Vil du si at enheten hvor du startet som trainee, hadde god kunnskap om arbeidstakere med redusert funksjonsevne? Antall. N = 22.



To traineer oppga at avdelingen der de startet, ikke hadde noen kunnskap om arbeidstakere med redusert funksjonsevne. Syv mente avdelingen i liten grad hadde slik kunnskap, og åtte traineer vurderte at avdelingen hadde kunnskap i noen grad. Det var kun tre personer som oppga at de opplevde at avdelingen i stor grad hadde kunnskap om arbeidstakere med redusert funksjonsevne. Dette bildet stemmer godt med svar fra linjelederne og kollegaene, der det i mange tilfeller fantes tegn til lav bevissthet om arbeidstakere med redusert funksjonsevne og lite kunnskap om tilretteleggingsmuligheter og økonomiske støtteordninger.

I fokusgruppeintervjuet med traineene kom det fram at de hadde erfart gjennom samlinger med andre traineer at et fåtall mente at avdelingens manglende erfaring med medarbeidere med redusert funksjonsevne, manglende kunnskap og manglende engasjement for deltakelse i trainee-programmet på ulike måter hadde vanskeliggjort trainee-perioden. Enkelte trainee-deltakere følte at tilretteleggingsansvaret kun ble lagt på dem selv, eller at de ikke følte seg velkomne og godt mottatt i avdelingen. Generelt var inntrykket at mange var blitt møtt med stor velvilje til tilrettelegging. Én trainee-deltaker med psykiske lidelser ble fortalt av ledelsen at avdelingen hadde god erfaring med personer med redusert funksjonsevne – de hadde tidligere hatt ansatte

med vond rygg, så de mente at de var gode på tilrettelegging. Traineen opplevde dette som uforstand.

Oppsummering

Departementene og direktoratene hadde ulike utgangspunkt for å delta i trainee-programmet for personer med redusert funksjonsevne. Generelt var det lite kunnskap og tidligere erfaring med arbeidstakere med redusert funksjonsevne i avdelingene.

Mange linjeledere var positive til deltakelse i programmet, men noen opplevde press fra overordnet hold. Andre oppga at behovet for en ekstra ressurs inn i avdelingen var hovedmotivasjonen for deltakelse i programmet, noe som kunne tolkes som en anerkjennelse av personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs.

Linjelederne var forberedt på at å ha en trainee i avdelingen ville medføre oppfølging og tilrettelegging. Mange kollegaer og linjeledere mente at traineen ville gi et positivt bidrag til arbeidsmiljøet på avdelingen. Kollegaene var langt på vei svært positive til å få inn en trainee. Mange mente at personer med dysleksi / lese- og skrivevansker samt personer med synsnedsettelse ville ha vanskeligheter med å fungere i avdelingen og utføre arbeidsoppgaver på en tilfredsstillende måte. Personer med fysiske bevegelseshemninger og rullestolbrukere ble i størst grad vurdert til å ha mulighet til å fylle en stilling både med og uten tilrettelegging. Generelt er det lite kunnskap om tilrettelegging i virksomhetene.

Informasjonen i avdelingen på forhånd ble gitt på ulike måter. I noen få avdelinger ble det ikke informert om at traineen deltok i et trainee-program for personer med redusert funksjonsevne. Å forholde seg til redusert funksjonsevne kan være vanskelig. Mange linjeledere avtalte med traineen på forhånd hva og hvor mye de skulle informere avdelingen om funksjonsnedsettelsen.

4 Rette kvalifikasjoner for rett jobb

Dette kapitlet tar for seg linjelederne, kollegaene og traineenes erfaringer fra programperioden når det gjelder faglige utfordringer, tilrettelegging, inkludering i det sosiale miljøet, funksjonsnedsettelsens betydning i arbeidshverdagen samt traineenes dilemma i forbindelse med hvor høyt de skulle flagge sin funksjonsnedsettelse.

Faglige utfordringer

Poenget for traineeene med trainee-ordningen er å få relevant arbeidserfaring og dermed styrke sine muligheter for ordinært arbeid. Hvorvidt traineen følte at han eller hun har fått utnyttet sin fagkompetanse og fått faglige utfordringer, avhenger i stor grad av hvor godt samsvar det har vært mellom den enkeltes kompetanse og de arbeidsoppgaver de har fått. En del trainee-deltakere var nyutdannet og hadde ingen tidligere arbeidserfaring. De kom inn på arbeidsplasser med høye krav til kompetanse og levering. Tabell 4.1 viser en oversikt over traineenes oppfatning av hvorvidt de fikk faglige utfordringer på avdelingen med mulighet for å benytte egne evner og ferdigheter.

Tabell 4.1 Antall trainee-deltakere som føler at de har fått faglige utfordringer på arbeidsplassen som har gjort det mulig å benytte egne evner og ferdigheter. N = 22.

I stor grad	14
I noen grad	5
I liten grad	1
Ikke i det hele tatt	2
Totalt	22

14 av 22 trainee-deltakere opplevde at de i stor grad har fått faglige utfordringer på arbeidsplassen som har gjort det mulig å benytte egne evner og ferdigheter. Fem personer oppga at de opplevde dette i noen grad. Kun tre personer følte i liten grad eller ikke i det hele tatt at de hadde fått faglige utfordringer som hadde gjort det mulig å benytte egne evner og ferdigheter. Denne opplevelsen av å få faglige utfordringer har også vært en viktig faktor for traineenes trivsel på arbeidsplassen. Av de 14 trainee-deltakerne som oppga at de i stor grad hadde fått faglige utfordringer, var det ti personer som samtidig

oppgå at de i stor grad trivdes med arbeidsmiljøet der de var trainee. I fokusgruppeintervjuet med trainee-deltakerne var det enkelte personlige historier som vitnet om frustrasjon på grunn av manglende faglige utfordringer på arbeidsplassen. Følgende to sitater fra to trainee-deltakere med høy utdanning illustrerer frustrasjonen:

«Jeg var en godt betalt sivilarbeider» (sitat trainee-deltaker).

«Jeg ble behandlet som en sekretær» (sitat trainee-deltaker).

Ikke alle avdelingene som deltok i trainee-programmet, hadde i like stor grad avklart på forhånd hvilke konkrete arbeidsoppgaver traineen skulle ha. Enkelte avdelinger kom sent i gang med programperioden og hadde liten tid til å forberede seg og finne ut hvilke arbeidsoppgaver som var aktuelle for traineen. En trainee-deltaker hadde søkt seg til en annen avdeling enn den han ble plassert i. Han fikk oppgitt at den ønskede avdelingen ikke hadde anledning til å ta imot ham. Dette førte til frustrasjon for den aktuelle traineen, da hans interesse- og fagfelt ikke lå i den avdelingen han endte opp i.

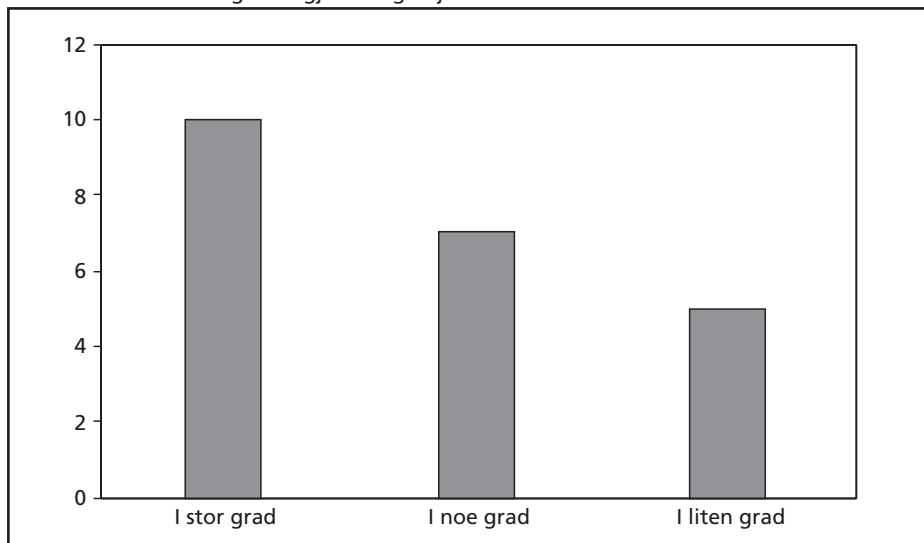
Mange traineer kom inn i fagavdelinger med store muligheter for faglige utfordringer, men som selvsagt krevde samsvar mellom arbeidsoppgaver i avdelingen og traineens kompetanse og interesse. Som trainee kom en inn «litt på siden» av avdelingen, traineene gikk ikke inn i en bestemt stilling med tilhørende arbeidsoppgaver og ansvarsområder. Traineens utdanning var kanskje ikke tilstrekkelig spisset inn mot avdelingens fagområde, eller kanskje var ledelsens oppfølging og opplæring utilstrekkelig. Mange avdelinger i departement og direktorat har høye krav til fagkompetanse, kvalitet og høyt tempo i arbeidshverdagen. Da krever det tilrettelegging for at nyutdannede traineer skal føle at de får benyttet egne evner og ferdigheter i arbeidsoppgavene.

Linjelederne oppga at de så for seg at å ha en trainee ville medføre mye oppfølging fra lederen. Figur 4.1 viser hvorvidt trainee-deltakeren opplevde at de fikk den oppfølging og støtte av sin leder som var nødvendig for å gjøre en god jobb.

10 av 22 trainee-deltakere oppga at de i stor grad følte at de hadde fått tilstrekkelig oppfølging og støtte av sin leder. 7 av 22 opplevde dette i noen grad, mens fem traineer syntes at de i liten grad hadde fått tilstrekkelig støtte og oppfølging fra lederen for å kunne gjøre en god jobb. Det er nærliggende å tro at opplevelsen av tilstrekkelig oppfølging og støtte fra sin leder samt «å bli sett» virker inn på traineenes grad av trivsel på arbeidsplassen. 13 av 22 traineer oppga at de i stor grad trivdes med arbeidsmiljøet på avdelingen. 8 av disse 13 oppga samtidig at de hadde fått tilstrekkelig oppfølging fra sin leder.

Ofte kom traineen inn i avdelingen uten spesifikk stillingsbeskrivelse. I enkelte avdelinger var det én stor bunke med arbeidsoppgaver som man skulle ha unna, og som enklere kunne fordeles. Flere linjeledere uttrykte at de hadde hatt problemer med å gi traineen relevante arbeidsoppgaver og hadde dårlig samvittighet da traineen i perioder gikk uten arbeidsoppgaver. Det var linjeledernes ansvar å finne egnede arbeidsoppgaver

Figur 4.1 Antall trainee-deltakere som opplever at de har fått den oppfølging og støtte av sin leder som er nødvendig for å gjøre en god jobb. N = 22.



for trainee-deltakeren, men linjeledernes arbeidshverdag er ofte hektisk – «tid og ressurser strekker ikke til» (sitat linjeleder). Som ny trainee kan det være vanskelig å finne arbeidsoppgaver på eget initiativ, og man kan bli gående i perioder uten noe å gjøre, dersom den forrige tildelte arbeidsoppgaven er unnagjort. Én trainee fortalte at han ble bedt om å ta seg en runde i gangen for å spørre om noen hadde arbeidsoppgaver til ham. Dette kan oppleves vanskelig for alle, og kanskje særlig for en trainee. Frustrasjon over traineers manglende arbeidserfaring blir uforståelig sett i lys av at målsettingen var å gi traineene arbeidserfaring.

En krevende arbeidsplass

Mange traineer kom inn i avdelinger hvor ordinær ansettelse krever høy kompetanse og lang arbeidserfaring. De begynner høyt i karrierestigen. Noen traineer var plassert i fagavdelinger som i stor grad fungerer som sekretariat for politisk ledelse – tempoet er høyt og krevende. Det finnes lite rom for feil. Det kan være svært krevende for nyutdannede å komme inn i en avdeling som arbeider på denne måten, og særlig som trainee. En linjeleder beskrev det slik:

«Å lære opp noen i fagavdeling tar tre–fem måneder før de er fullt operative, oppe og går på egenhånd. Det er ok i et langtidsperspektiv / vanlig ansettelse. For traineen betyr det at halve tiden er gått – og noen bruker jo lengre tid. Dette handler om å lære språk, hvordan en skal gjøre ting, og så videre» (sitat linjeleder).

Denne linjelederen tror det vil være annerledes i en plan- og administrasjonsavdeling med mer generelle/overførbare arbeidsoppgaver. Det kan stilles spørsmål ved om det var lagt tilstrekkelig til rette for at fagavdelinger skulle kunne ha en trainee, og tatt hensyn til hvilke arbeidsoppgaver og utfordringer som ville egne seg. Samtidig er dette med tidsaspektet også noe som flere av informantene tok opp. Enkelte av departementene og direktoratene mottok søknader hvor traineene ikke hadde søkt seg til et spesielt arbeidssted, men til trainee-programmet generelt. Én linjeleder oppga dette som et problem. Søkerne hadde ikke tilstrekkelig kunnskap om avdelingens virke eller spesiell motivasjon for å arbeide i den spesifikke virksomheten.

Flere av traineene var nyutdannet, kanskje etter mange år på universitetet, og noen var uten arbeidserfaring som deltidsjobb eller sommerjobb. En linjeleder betegnet personer med redusert funksjonsevne sin manglende arbeidserfaring som et «tilleggshandikap».

For noen kunne overgangen til arbeidslivet være utfordrende. Nyutdannede trenger opplæring. Dette tar ofte en viss tid, og opplæringen er uavhengig av om det handler om personer med redusert funksjonsevne eller ikke. Noen linjeledere mente at traineene hadde lite kjennskap til krav i arbeidslivet, og dermed hadde de behov for realitetsorientering om arbeidslivets normer og krav. Noen få linjeledere fortalte om trainee-deltakere med lite personlig initiativ og manglende sosial kompetanse. Mange av disse tingene kan henge sammen med traineenes manglende arbeidserfaring og kanskje også med at traineen hadde fått jobb i en avdeling som ikke passet helt med egen kompetansebakgrunn og interesse.

Samtidig lå det lite insentiver for opplæring av traineen inne i programmet. I første omgang skulle dette være et ettårig program. Det kan virke umotiverende å investere mye ressurser i form av kurs samt egen og kollegaenes tid til opplæring av traineer som kun skal være der i ett år. Dersom traineen får tilstrekkelig opplæring, kan dette bidra til å vanskeliggjøre arbeidshverdagen. Samtidig mente flere linjeledere at den lange prøvetiden ved programmet er viktig. Det opplevdes enklere å ansette noen når man har kjent vedkommende lenger enn man har etter ett jobbintervju.

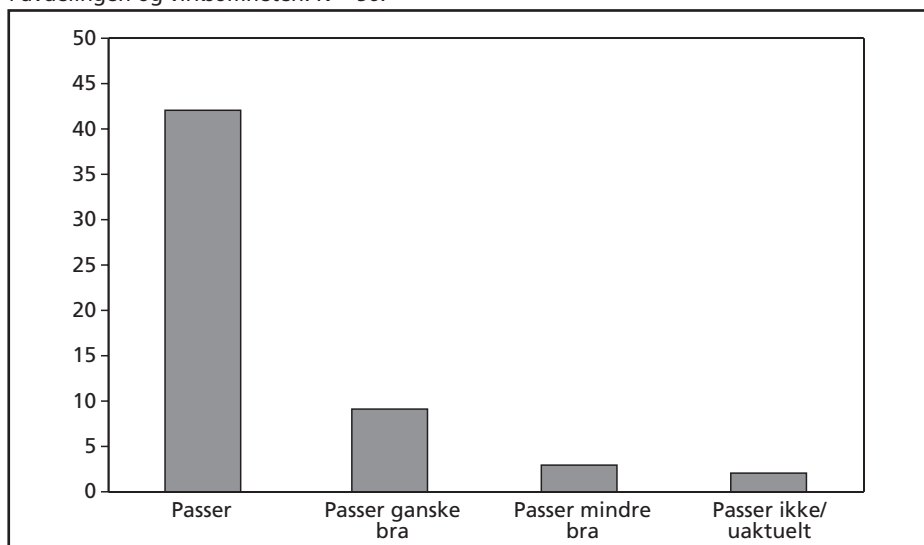
Det sosiale miljøet

I mange departement og direktorat ser det ut som programperioden har fungert godt. Både ledere, kollegaer og traineer har mange positive erfaringer. Traineene har de aller fleste steder gått godt inn i det sosiale miljøet på arbeidsplassen. Det kan se ut som flere avdelinger la vekt på å velge faddere som de mente hadde egenskaper som egnet seg for rollen. Dette kunne være lang erfaring, sosiale egenskaper eller at de hadde en eller annen form for erfaring eller kjennskap til personer med redusert funksjonsevne. Flere

steder eksisterte det rutiner på avdelingen når det kommer nyansatte. Disse rutinene ble anvendt når det kom trainee-deltakere. Både linjelederne og kollegaene oppga at de på forhånd hadde antatt at trainee-deltakeren ikke ville ha problemer med å passe inn i det sosiale miljøet. De fleste linjelederne oppga at de mente at trainee-deltakeren ville medføre et positivt bidrag til arbeidsmiljøet. Dette oppga de fleste også i ettertid at har vært erfaringen.

Kollegaene og linjelederne opplevde i stor grad at trainee-deltakeren hadde vært en del av det sosiale miljøet på arbeidsplassen. Kollegaenes svar vises i figur 4.2.

Figur 4.2 Antall kollegaer som mener at trainee-deltakeren har vært en del av det sosiale miljøet i avdelingen og virksomheten. N = 56.



51 av 56 kollegaer mente at det passet eller passet ganske bra at traineen hadde vært en del av det sosiale miljøet på avdelingen. Det var tre personer som mente at dette passet mindre bra, og to stykker oppga at denne problemstillingen ikke passet eller var uaktuell. Av linjelederne var det 23 av 27 som mente at trainee-deltakeren hadde vært en del av det sosiale miljøet i avdelingen og virksomheten. De kvalitative intervjuene viser at traineene enkelte steder hadde blitt inkludert gjennom å være med i julebordskomiteer eller lignende. Linjelederne sier videre at deltakelse i trainee-programmet har virket positivt inn på arbeidsmiljøet. Ett departement fortalte at de begynte med felleslunsj på avdelingen da traineen startet. Dette hadde gitt positivt effekt på arbeidsmiljøet i sin helhet. Traineene selv oppga også at de i hovedsak trivdes på arbeidsplassen. Tabell 4.2 (på neste side) viser traineens opplevelse av trivsel på arbeidsplassen.

Tabell 4.2 Antall trainee-deltakere som oppga at de trivdes i arbeidsmiljøet der de var trainee. N = 22.

I stor grad	13
I noen grad	8
I liten grad	1
Totalt	22

Det var 13 av 22 personer som oppga at de i stor grad trivdes, mens det var 8 av 22 personer som sa at de trivdes i noen grad. Men det finnes også eksempler på traineer som ikke gled like godt inn i det sosiale miljøet. Det var 1 av de 22 traineene som oppga at han eller hun i liten grad trivdes med arbeidsmiljøet på avdelingen.

I fokusgruppeintervjuet var det også noen trainee-deltakere som fortalte at de ikke hadde trivdes så godt i det sosiale miljøet på arbeidsplassen. Enkelte linjeledere mente at traineen i avdelingen hadde noe manglende sosial kompetanse, og at dette ga utfordringer ved deltakelse i det sosiale miljøet. Disse linjelederne var opptatt av å presisere at dette ikke handlet om funksjonsnedsettelsen, men heller om personlige og individuelle egenskaper. Det kunne også skyldes manglende arbeidserfaring. Kanskje dreide det seg om koder og normer på arbeidsplasser som ikke alle traineene behersket fullt ut. Enkelte linjeledere mente nyutdannede trainee-deltakere hadde behov for «realitetsorientering» om arbeidslivets krav og økt forståelse av arbeidsplassen som arena. Noen traineer sa at det kunne være litt vanskelig å «komme inn» i det sosiale miljøet, og at man kom litt «utenpå» avdelingen som trainee-deltaker.

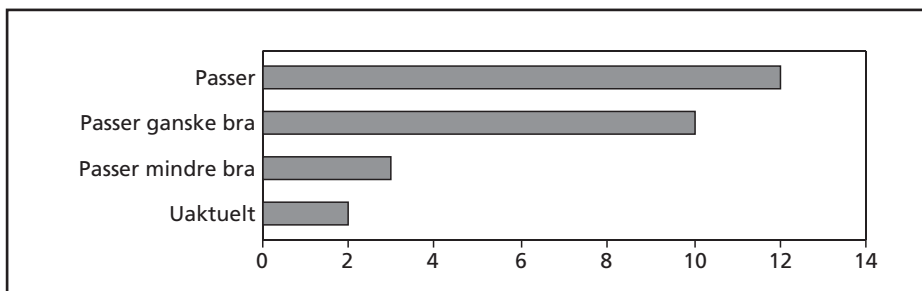
Tilrettelegging

9 av 22 traineer hadde behov for fysisk tilrettelegging på arbeidsplassen. I de avdelingene der det hadde vært behov for dette, hadde det i stor grad fungert svært godt. Dette kunne dreie seg om enkle grep, som for eksempel en automatisk døråpner, fjerning av terskler og lignende. Ofte var det traineen som selv tok ansvar og ordnet dette. Figur 4.3 illustrerer hvordan linjelederne opplevde at tilretteleggingen fungerte.

Det er 22 av 27 linjeledere som mente at tilretteleggingsbehov i virksomheten knyttet til traineens deltakelse hadde blitt løst uten store problemer, det vil si at de oppga svaralternativene passer og passer ganske bra. Det var tre linjeledere som mente at dette passet mindre bra, og to personer oppga at problemstillingen var uaktuell. Med tilrettelegging menes både fysisk og organisatorisk tilrettelegging.

47 av 56 kollegaer mente at tilretteleggingsbehov hadde blitt løst uten store problemer. Et fåtall av linjelederne rapporterer om vanskeligheter med den fysiske tilretteleggingen på arbeidsplassen. Dette dreide seg om usikkerhet knyttet til søkeprosedyrer hos

Figur 4.3 Antall linjeledere som opplever at tilretteleggingsbehov har blitt løst uten problemer. N = 27.



Hjelpemiddelsentralen og sendrektighet i systemet. Det eksisterte i utgangspunktet liten kunnskap hos linjelederne om ulike muligheter for tilrettelegging og bistand til dette. Det fantes noe kjennskap til generell tilgjengelighet for bevegelseshemmede og rullestolbrukere samt rygg- og nakkeplager. Ofte var det personalavdelingene som hadde ansvar for tilrettelegging, og linjelederne stolte på at personalavdelingen gjorde en god jobb på dette området. Undersøkelsen viser imidlertid liten kunnskap om (IKT-) hjelpemidler for personer med synsnedsettelse og dyslektikere. Dette gjenspeiler seg også i at mange mener det vil være vanskelig for personer med disse funksjonsnedsettelsene å jobbe i deres avdeling.

Over halvparten av traineene hadde ikke behov for fysisk tilrettelegging – kun 9 av 22 traineer oppga at de hadde behov for dette. Blant traineene var det 3 av 22 personer som oppga at de hadde behov for å arbeide redusert tid, og seks traineer oppga at de hadde behov for annen tilpasning av arbeidstid. I dybdeintervjuene med linjelederne var inntrykket at det ikke var fysisk tilrettelegging, men heller tilrettelegging i form av tilpassede arbeidsoppgaver og arbeidstid som var mest aktuelt. Mange linjeledere sa at de i begynnelsen hadde tilrettelagt når det gjaldt arbeidstid og møtedeltakelse. Etter noen uker erfarte mange at det ikke var behov for slik tilrettelegging lenger. De fleste arbeidsplassene var godt tilrettelagt for mulighet til å jobbe hjemmefra. Linjelederne fortalte at de strakk seg langt med hensyn til mulighet for hjemmekontor og mulighet for å jobbe redusert tid. Noen personer hadde kroniske lidelser eller funksjonsnedsettelse som gjorde at de i perioder ble dårligere. Enkelte linjeledere sa at de hadde laget spesielle avtaler med traineen, der vedkommende kunne ringe på morgenen og si om han eller hun orket å komme på jobb den dagen. I stedet jobbet traineen det vedkommende orket hjemmefra. Det var denne formen for tilrettelegging de fleste avdelingene fikk erfaring med. En linjeleder hadde ervervet ny kunnskap om muligheten for tilpasning av arbeidstid i deres avdeling som han tidligere hadde trodd ikke var mulig – «jeg trodde ikke det var mulig å jobbe deltid her, jeg» (sitat linjeleder). Denne kunnskapen vil selvsagt åpne muligheter for andre ansatte som i perioder kan ha behov for redusert eller mer fleksibel arbeidstid.

Generelt sier traineene at de opplevde stor velvilje fra linjelederne i forbindelse med tilpasninger, tilrettelegging og andre hensyn til funksjonsnedsettelsen. Mange traineer opplevde at denne velviljen i stor grad gjaldt for begynnelsen av trainee-perioden. Mange linjeledere tok opp behov for tilrettelegging i begynnelsen. Mange presiserte også at traineen bare måtte gi beskjed dersom de hadde behov for tilrettelegging. Under diskusjon av dette i fokusgruppen kom det fram at mange mente at dette hadde vært et tema i samtaler med linjeleder i begynnelsen, men at alt initiativ videre i programperioden ble lagt på dem. Linjelederne ba traineen selv komme og gi beskjed dersom det var noe vedkommende trengte av tilrettelegging. Linjelederne følte nå at de på mange måter hadde gjort sin del av tilretteleggingsarbeidet. Delvis kan overlatelse av tilretteleggingsansvaret til traineene skyldes manglende kunnskap og mangel på kjennskap til ulike former for tilrettelegging. Noen traineer hadde opplevd at det hadde oppstått behov for tilrettelegging i programperioden, men at de da hadde vegret seg for å ta det opp. De vegret seg for å ta opp noe som kunne føre til at egne kvalifikasjoner kom i bakgrunnen for funksjonsnedsettelser og eventuelle begrensninger. En del utnyttet dermed ikke mulighetene for tilrettelegging som lå i programmet, godt nok.

Linjelederne selv sier at de var oppmerksomme på tilrettelegging og tilretteleggingsbehov, og at det ble nedlagt mye energi og ressurser i å legge til rette de fysiske omgivelsene, arbeidsoppgavene og arbeidstiden for å få folk inn. På den andre siden kunne det være traineene som vegret seg for å utnytte mulighetene for tilrettelegging fordi de ville benytte sjansen til å styrke egen posisjon med tanke på en eventuell videre ansettelse.

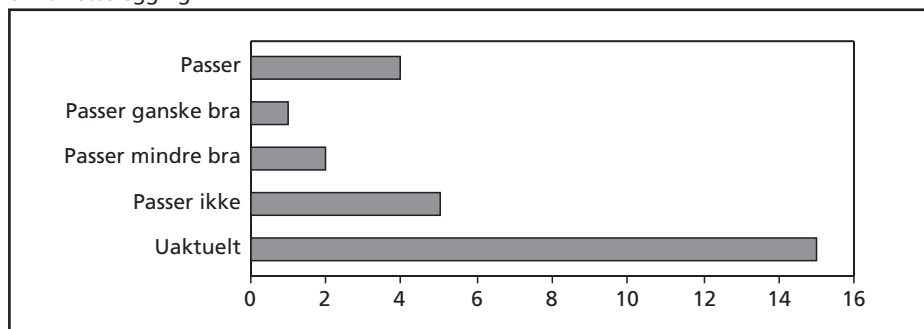
Samarbeid med eksterne aktører

Et av spørsmålene i undersøkelsen handlet om hvordan samarbeidet med ulike eksterne aktører som Hjelpemiddelsentralen, NAV eller andre tilretteleggingsaktører hadde foregått. Vi spurte linjelederne om å ta stilling til følgende påstand: Vi har hatt et godt samarbeid med NAV og Hjelpemiddelsentralen om tilrettelegging. Linjeledernes svar illustreres i figur 4.4.

Det var fem av 27 linjeledere som mente at denne påstanden passet eller passet ganske bra. To personer oppga at den passet mindre bra. Det var hele 20 av 27 personer som oppga at påstanden ikke passet eller var uaktuell. Det vil si at det var mange linjeledere som ikke hadde hatt kontakt med eksterne aktører. Det var kun en liten andel traineer som hadde behov for tilretteleggingsbistand fra eksterne aktører. Derimot var det noen linjeledere som oppga at det hadde vært et samarbeid med bedriftshelsetjenesten. For de personene dette var aktuelt for, ble dette samarbeidet betegnet som positivt.

Linjeledere og traineer hadde blandede erfaringer med Difis rolle i programmet. En del linjeledere fortalte at de hadde hatt lite kontakt med Difi underveis i programmet, og at de heller ikke savnet noen form for oppfølging. Fem linjeledere fant samlingene

Figur 4.4 Antall linjeledere som har hatt et godt samarbeid med NAV og Hjelpemiddelsentralen om tilrettelegging. N = 27.



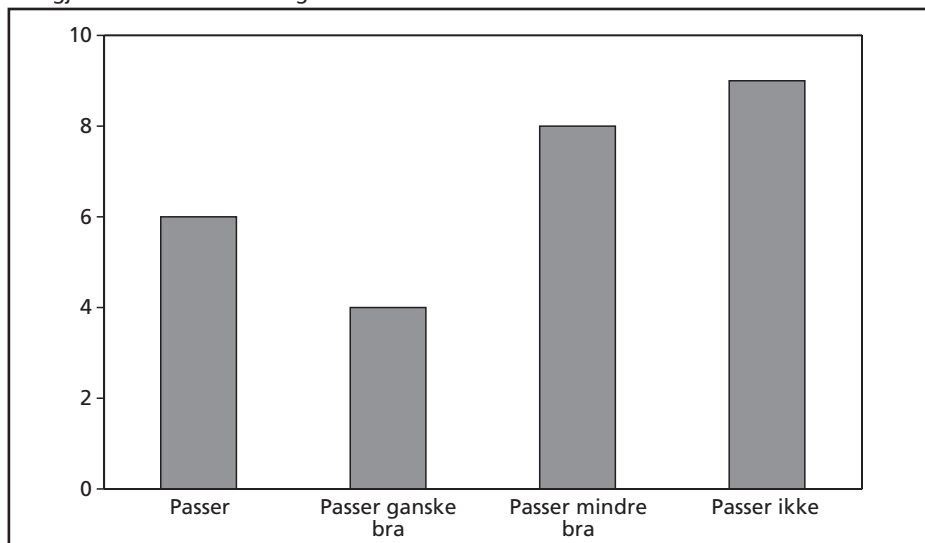
i regi av Difi lite relevante, og de oppfattet dem som bortkastet tid – «vår tid er så dyrebar» (sitat linjeleder). Andre linjeledere var klare på at de mente at støtten fra Difi hadde vært utilstrekkelig, og at de hadde hatt behov for mer kontakt i forkant og under programperioden. Traineeene virket fornøyde med Difis opplegg og hadde fått stor forståelse fra leder og kollegaer for fravær i forbindelse med disse samlingene.

Sykefravær

Om lag en tredel av linjelederne og halvparten av kollegaene oppga at de på forhånd antok at personer med redusert funksjonsevne ville ha høyere sykefravær enn gjennomsnittet i avdelingen. For linjelederne samsvarte også dette med erfaringene. Som tidligere vist er det også linjeledere som sa at de på forhånd ikke hadde vært urolig for sykefravær fordi trainee-stillingen ikke var en ordinær stilling. Samtidig vektla en av linjelederne at dette heller ikke var en problemstilling fordi hans erfaring var at traineen ikke hadde høyt sykefravær. Figur 4.5 viser linjeledernes erfaringer med trainee-deltakerens sykefravær.

Det var 10 av 27 linjeledere som i større eller mindre grad hadde erfart at trainee-deltakeren hadde hatt høyere sykefravær enn gjennomsnittet i avdelingen. Det var 17 av 27 linjeledere som oppga at påstanden om at trainee-deltakerne hadde hatt høyere sykefravær enn gjennomsnittet, ikke passet eller passet mindre bra. De kvalitative intervjuene viser også at noen av deltakerne i programmet hadde funksjonsnedsettelse og kroniske lidelser som medfører perioder med høyt sykefravær. Dette gjelder ikke majoriteten, men for en andel av traineeene er dette en realitet som krever tilrettelegging. Én linjeleder oppga at trainee-deltakerens sykefravær krevde fleksibilitet med tanke på hvilke arbeidsoppgaver traineen fikk. Det var litt skummelt å gi traineen «deadlinepregede» oppgaver, grunnet risiko for fravær og dermed behov for utsettelse. Som

Figur 4.5 Antall linjeledere som har opplevd at trainee-deltakeren har hatt høyere sykefravær enn gjennomsnittet i avdelingen. N = 27.



tidligere vist ble det gjort mye i ulike avdelinger for tilrettelegging av arbeidstid og arbeidsoppgaver som mulighet for hjemmekontor og stor fleksibilitet.

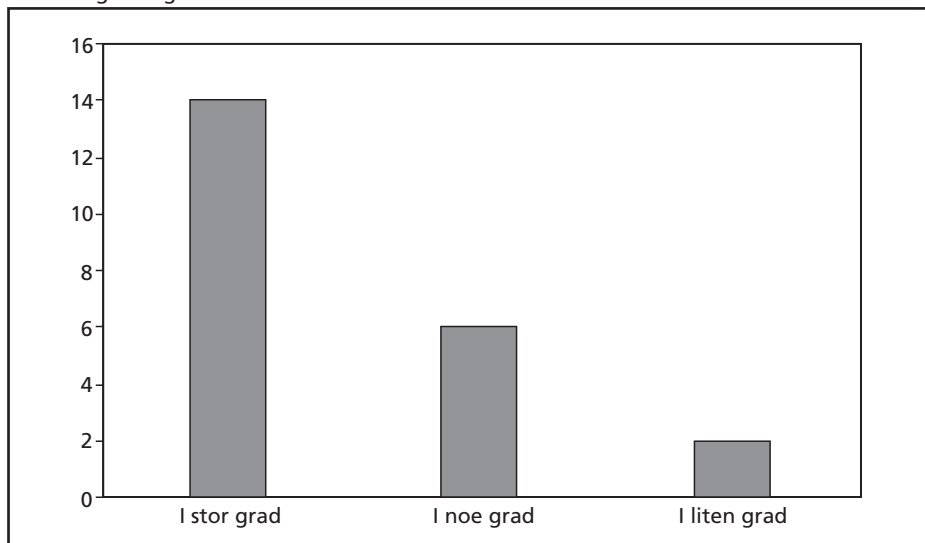
Deltakelse i trainee-programmet medførte også fravær fra arbeidsplassen. Alle traineene deltok på egne samlinger. Noen traineer hadde også møter med en mentor utenfor arbeidsplassen. Linjelederne virket tolerante og forståelsesfulle overfor fravær av denne typen – mange sa at de ikke «blandet seg i det» (sitat linjeleder). Traineene oppga også at de i stor grad opplevde forståelse fra kollegaer for fravær av denne typen. Kun 1 av 22 trainee-deltakere oppga at de hadde opplevd at kollegaene hadde vanskeligheter med å forstå hvorfor de skulle delta på trainee-samlingene.

Skjult eller åpen?

Åpenhet om egen funksjonsnedsettelse eller ei representerte et vanskelig dilemma for mange. Traineene kunne selv velge i hvor stor grad de ville være åpne overfor kollegaer om sin funksjonsnedsettelse. Figur 4.6 viser traineenes grad av åpenhet rundt egen funksjonsnedsettelse.

14 av 22 traineer oppga at de i stor grad hadde vært åpne om sin funksjonsnedsettelse, mens seks oppga at de i noen grad hadde vært åpne. Det var to stykker som sa at de i liten grad hadde vært åpne. Redusert funksjonsevne var et premiss for å komme inn i trainee-programmet, men undersøkelsen viser at dette premisset ikke har vært

Figur 4.6 Antall trainee-deltakere som har vært åpne om sin funksjonsnedsettelse overfor ledelse og kollegaer. N = 22.



like eksplisitt ute på arbeidsplassene. Når man først var inne – hvor høyt skulle man flagge sin funksjonsnedsettelse overfor linjeleder og kollegaer?

Etter at traineene hadde kommet inn på arbeidsplassen, er det tydelig at mange ønsket at fokuset skulle ligge på den jobben de gjør, framfor på funksjonsnedsettelsen. Én trainee fortalte at han hadde bedt om for mange arbeidsoppgaver i starten for å vise at han kunne gjøre en god jobb. Dermed var det en del traineer som ikke fortalte så mye om sin funksjonsnedsettelse til kollegaene. Følgende sitat fra en trainee-deltaker er illustrerende:

«Jeg har ikke benyttet meg av alle mulighetene for tilrettelegging som lå i at dette var et trainee-program. Det var bevisst. Jeg har tonet ned min funksjonsnedsettelse» (sitat trainee-deltaker).

Flere av traineene gir inntrykk av at de har jobbet hardt for å vise at de duger. Ønsket om å holde funksjonsnedsettelsen skjult handler også til en viss grad om traineens vurderinger og antakelser om arbeidsmiljøets negative holdninger til personer med redusert funksjonsevne. Man kan frykte forskjellsbehandling og stigmatisering. Dette kan ha utgjort en bekymring for at dersom det blir fokus på deres funksjonsnedsettelse, så kan det bli vurdert som at de ikke har tilstrekkelig arbeidskapasitet, eller de kan oppleve å ikke få de arbeidsoppgavene de ønsket. I noen få tilfeller visste ikke kollegaene hva slags type funksjonsnedsettelse vedkommende hadde. Dette kunne skape usikkerhet og til en viss grad spekulasjoner rundt traineens funksjonsnedsettelse blant kollegaer. De fleste linjelederne var av den oppfatning at graden av åpenhet i stor

grad var opp til traineen. Vedkommende skulle få bestemme selv – «det er på linje med når andre har noen sykedager – det er ingen som har noe med hvorfor du er syk» (sitat linjeleder). Samtidig syntes samtlige linjeledere og kollegaer som opplevde full åpenhet rundt trainee-deltakeren og vedkommendes funksjonsnedsettelse, at dette har fungert svært godt. Åpenhet bidrar til ufarliggjøring. Dette er også løsningen de fleste traineene har valgt.

Personer med synlige funksjonsnedsettelse som for eksempel personer i rullestol har intet valg. De kan vanskelig skjule sin funksjonsnedsettelse – «dersom du sitter i rullestol, er det ingenting du trenger å forklare» (sitat linjeleder). Samtidig behøver de ikke være åpne utover dette. Noen få linjeledere fortalte om åpenhet om selve funksjonsnedsettelsen, men der traineen forsøkte å skjule graden av den. Eksempelvis var det en trainee med hørselsnedsettelse som ikke fortalte at han hørte såpass svakt som han gjorde. Dette ble et problem da han ble sendt i viktige møter og ikke klarte å redegjøre for hva som hadde blitt sagt der.

En stor andel av trainee-deltakerne hadde imidlertid usynlige funksjonsnedsettelse, som for eksempel psykiske lidelser.

«Det er mye usikkerhet og tabuer i forhold til psykiske lidelser. Det er vanskelig både for dem og for meg å snakke om det. Den første dagen var jeg veldig usikker, men jeg tror sjefen min var enda mer usikker enn meg. For min del måtte jeg snakke om det, for å legge løpet videre. De tilrettela godt, mye ble lagt på mine premisser» (sitat trainee-deltaker).

Dette sitatet er hentet fra en trainee-deltaker med psykiske lidelser og sier mye om forholdet mellom trainee og linjeleder. Temaer som er vanskelige for traineene, kan også være vanskelig å takle for linjelederne. Begge parter er usikre på hvordan situasjonen best bør gripes an.

Hvilke erfaringer hadde traineene med de ulike strategiene? Det viser seg at 2 av 22 traineer oppga at åpenhet hadde ført til unødvendig fokus på funksjonsnedsettelsen, mens hele 18 av 22 personer mente at åpenhet om funksjonsnedsettelsen og tilretteleggingsbehov hadde vært positivt. Traineene fordeler seg på midten når det gjelder hvorvidt de har opplevd usikkerhet blant kollegaer om hvordan de skulle forholde seg til funksjonsnedsettelsen. Det var ti personer som hadde opplevd dette, og ti personer som ikke hadde opplevd det. To personer oppga «passer ikke». Når vi ser på trainee-deltakere som har opplevd usikkerhet blant kollegaer om hvordan de skulle forholde seg til funksjonsnedsettelsen, og samtidig i hvilken grad traineene har vært åpne om dette, finner vi at åpenhet ikke nødvendigvis fjerner usikkerhet. To trainee-deltakere oppga at kollegaene ikke visste hva slags funksjonsnedsettelse de hadde, eller at de hadde redusert funksjonsevne, da dette ikke hadde vært noe tema.

Dette var også et tema i fokusgruppen. Flere sa at det var en balansegang – fullstendig åpenhet kunne føre til mye fokus på funksjonsnedsettelsen og ha som konsekvens at

leder og kollegaer ble usikker på arbeidskapasitet og mestring av arbeidsoppgaver. Ikke unaturlig var det viktigste for traineene at de fikk anerkjennelse for egen kompetanse. En undersøkelse om personer med skjulte funksjonsnedsettelse i arbeidslivet viser at dersom de vurderer det mest hensiktsmessig å holde funksjonsnedsettelsen skjult, kan dette ha konsekvenser for tilrettelegging på arbeidsplassen – kanskje tilretteleggingen ikke blir tilstrekkelig eller optimal. I tillegg kan arbeidslivets krav til tempo, produktivitet, selvpresentasjon og sosial interaksjon bli vanskelige å takle. Dersom de på den andre siden velger å være åpne om funksjonsnedsettelsen sin, kan de risikere å møte fordommer, stigmatisering og diskriminering (Lingsom 2008).

Funksjonsnedsettelsen kom i bakgrunnen

Funksjonsnedsettelsen har ikke vært sentral i arbeidshverdagen. I stor grad har funksjonsnedsettelsens betydning blitt opphevet i arbeidshverdagen de stedene man har fått til et godt samsvar mellom traineens kompetanse og arbeidsoppgaver, samt når personlig egnethet stemte. Følgende tre sitater om trainee-deltakerne er betegnende:

«Jeg tenkte aldri over at han var funksjonshemmet» (sitat kollega).

«Hun var en dyktig medarbeider som tilfeldigvis hadde ryggproblemer» (sitat linjeleder).

«Rullestolen ble underordnet personen som satt i den» (sitat linjeleder).

Dette var også en intensjon med trainee-programmet. Redusert funksjonsevne var premisset for å komme inn, men deltakerne skulle være faglig kvalifiserte og få mulighet til å vise seg fram.

Personlige strategier som aktiv holdning både overfor egen tilrettelegging og arbeidsoppgavene viser seg å være viktig for mange i arbeidssituasjonen. Dette er også strategier for de fleste nye på en arbeidsplass, men som kanskje blir ekstra viktige for personer med redusert funksjonsevne. Andre studier av personer med redusert funksjonsevne i arbeidslivet peker også på betydningen av personlig innsats for å vise hva en er god for, utvise motivasjon for arbeidet og selvstendighet for å nå fram i arbeidslivet (Shah 2005, Hansen og Reegård 2008).

Mange linjeledere og kollegaer fortalte om at da traineen kom inn i arbeidsoppgavene og hadde de rette kvalifikasjonene, ble betydningen av funksjonsnedsettelsen ubetydelig. På samme måte ble det vektlagt at eventuelle problemer og frustrasjoner sjelden handlet om redusert funksjonsevne. Kollegaer og linjeledere fortalte at det heller ofte dreide seg om manglende formell kompetanse, manglende arbeidserfaring eller manglende sosial kompetanse. Det handlet sjelden eller aldri om at funksjons-

nedsettelsen var en reell barriere i arbeidshverdagen. Noen av kollegaene var opptatt av hvordan utilgjengelighet i samfunnet for øvrig skapte utfordringer og barrierer for kollegaen, som for eksempel trapper, evakuering ved brann og flyselskaper i forbindelse med jobbreise, og hvordan dette hadde blitt løst.

Oppsummering

En arbeidstakers utdanning, arbeidserfaring og personlige egenskaper har stor betydning for hvordan arbeidsoppgaver blir løst og et arbeidsforhold fungerer. Undersøkelsen viser, ikke overraskende, at dette er tilfellet også for traineene og hvordan trainee-perioden fungerte. Positive erfaringer avhenger ofte av godt samsvar mellom traineens kompetanse og avdelingens arbeidsoppgaver.

Mange steder har trainee-perioden fungert svært godt. Traineene har gått inn i det sosiale miljøet på arbeidsplassen, og eventuelle tilretteleggingsbehov har blitt løst uten store problemer. Avdelingene hadde i størst grad fått erfaring med tilrettelegging av arbeidstid og mulighet for hjemmekontor. Noen få steder hadde trainee-perioden fungert mindre godt. Traineen kunne for eksempel være nyutdannet og fersk i arbeidslivet. Traineenes manglende arbeidserfaring var en tilbakevendende utfordring hos flere linjeledere i de kvalitative intervjuene. Tiden til oppfølging fra ledelsens strakk ikke alltid til.

Generelt viste det seg at erfaringen var at majoriteten av traineene ikke hadde hatt noe sykefravær utover hva som var alminnelig for andre i avdelingen. Noen linjeledere hadde fått avkreftet uro for at funksjonsnedsettelse medførte høyere risiko for sykefravær. Enkelte traineer hadde derimot hatt omfattende sykefravær, og dette krevde fleksibilitet fra arbeidsgivers side.

Traineens personlige strategier for hvor høyt vedkommende ønsket å flagge sin funksjonsnedsettelse på arbeidsplassen, var et vanskelig dilemma for mange. Traineene ønsket oppmerksomheten rettet mot jobben de gjorde. Linjelederne som erfarte full åpenhet rundt funksjonsnedsettelsen, sa at dette hadde fungert svært godt. Samtidig kunne det være vanskelig både for traineene og linjelederne å vite hvordan de best burde gripe dette an. Dessuten viser undersøkelsen at for de fleste har faglig kompetanse opphevet betydningen av funksjonsnedsettelsen i arbeidshverdagen.

5 Trainee-ordning som virkemiddel

Hovedproblemstillingen i dette prosjektet har vært: Har sentralforvaltningens deltakelse i trainee-programmet for personer med redusert funksjonsevne ført til ny kunnskap og endrede holdninger til personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs? Dette kapitlet tar for seg hva informantene mener de har lært gjennom deltakelse i trainee-programmet, holdninger og på hvilken måte trainee-ordningen har fungert som virkemiddel for å øke bevisstheten og synligheten av personer med redusert funksjonsevne i arbeidslivet.

Ingen homogen gruppe

Trainee-programmet har tatt utgangspunkt i en svært vid definisjon av redusert funksjonsevne. Stillingsutlysningen til programmet sa ingenting om grad av funksjonsevne, tilretteleggingsbehov eller om det rettet seg mot personer med psykiske eller fysiske funksjonsnedsettelse. Den enkeltes subjektive vurdering ble dermed lagt til grunn. I tillegg var det ingen retningslinjer når det gjaldt alder, utdanning eller arbeidserfaring. Noen hadde hatt en lang yrkeskarriere, mens andre var helt nyutdannede. Søkerne til programmet utgjorde dermed en svært heterogen gruppe. Fokusgruppeintervjuet viste at det var stort spenn i vurderingen av betydningen av trainee-programmet for å komme i jobb. Noen mente at de kunne fått den aktuelle stillingen i et departement eller direktorat uten å delta i trainee-programmet, men majoriteten mente at denne muligheten var det som gjorde det mulig å komme innenfor.

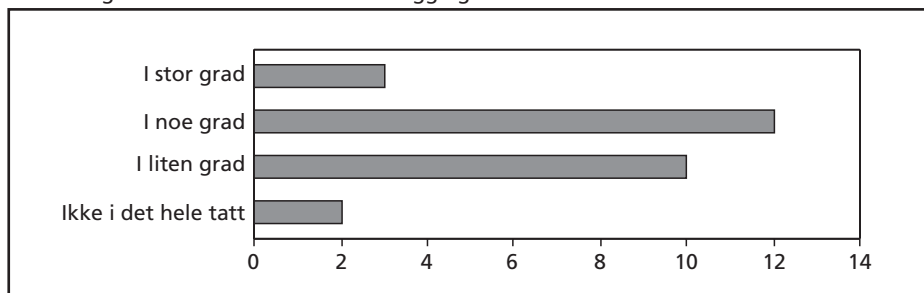
Funksjonsevne og tilretteleggingsbehov varierte sterkt mellom trainee-deltakerne. Enkelte traineer hadde ingen tilretteleggingsbehov, mens andre kunne ha behov for omfattende fysisk og organisatorisk tilrettelegging. Dette betyr også at det vil være meget ulike erfaringer i de enkelte avdelingene som har hatt trainee. Noen har fått kunnskap om tilrettelegging, andre ikke.

Læring

En stor andel av linjelederne oppgir at de i utgangspunktet antok at de ville få nyttig kunnskap om sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne. Ledernes egne oppfatninger av økt kunnskap ervervet gjennom trainee-programmet viser at det var 19 av 27 ledere som i stor eller noen grad sa seg enige i at deltakelse i programmet hadde gitt dem bedre kunnskap om personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs. 7 av 27 følte at dette passet i liten grad, og én linjeleder oppga at dette ikke stemte i det hele tatt. Kunnskap i denne sammenheng kan innebære ulike ting for ulike linjeledere. Det kan bety innsikt, forståelse og kunnskap om traineens form for redusert funksjonsevne. Det kan bety økt kunnskap om arbeidstakere med redusert funksjonsevne som helhet, eller det kan bety økt kunnskap og innsikt i egne antakelser, holdninger og fordommer overfor denne gruppen. Kollegaene var i noe større grad enn linjelederne enige i at det å ha en trainee på avdelingen har gitt dem mer kunnskap om situasjonen til personer med den funksjonsnedsettelsen som traineen hadde, og deres potensial som arbeidskraftressurs i deres virksomhet.

Vi spurte også linjelederne om i hvilken grad de følte at de hadde fått mer kunnskap om hvilke muligheter for bistand og økonomisk støtte til tilrettelegging som eksisterer. Figur 5.1 viser en oversikt over linjeledernes svar.

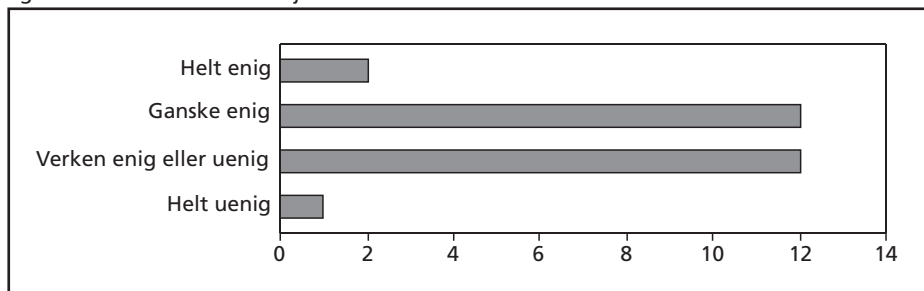
Figur 5.1 Antall linjeledere som føler at de har fått mer kunnskap om hvilke muligheter for bistand og økonomisk støtte til tilrettelegging som eksisterer. N = 27.



Kun 3 av 27 ledere oppga at de i stor grad hadde fått mer kunnskap om hvilke muligheter for bistand og økonomisk støtte til tilrettelegging som eksisterer. Tolv personer sier de har fått dette i noen grad. Dette er ikke overraskende siden kun en liten andel av traineene hadde behov for fysisk tilrettelegging. Samtidig var det 12 av 27 personer som oppga at de i liten grad eller ikke i det hele tatt hadde ervervet mer kunnskap om bistand og økonomisk støtte til tilrettelegging. Det fantes lite eksisterende kunnskap i avdelingene om personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs og om tilrettelegging og økonomiske støtteordninger. Deltakelse i programmet har ikke nødvendigvis frambrakt så mye mer kunnskap av denne typen, men mange steder me-

ner linjeledere og kollegaer at traineen har ført til økt bevisstgjøring, synliggjøring og dermed ufarliggjøring av det å ha redusert funksjonsevne. Figur 5.2 viser linjeledernes svar på hvorvidt de mener at de har blitt mer bevisst potensialet personer med trainees form for funksjonsnedsettelse har som arbeidskraftressurs.

Figur 5.2 Antall linjeledere som oppgir at de har blitt mer bevisst potensialet personer med egen trainee-deltakers funksjonsnedsettelse har som arbeidskraftressurs. N = 27.



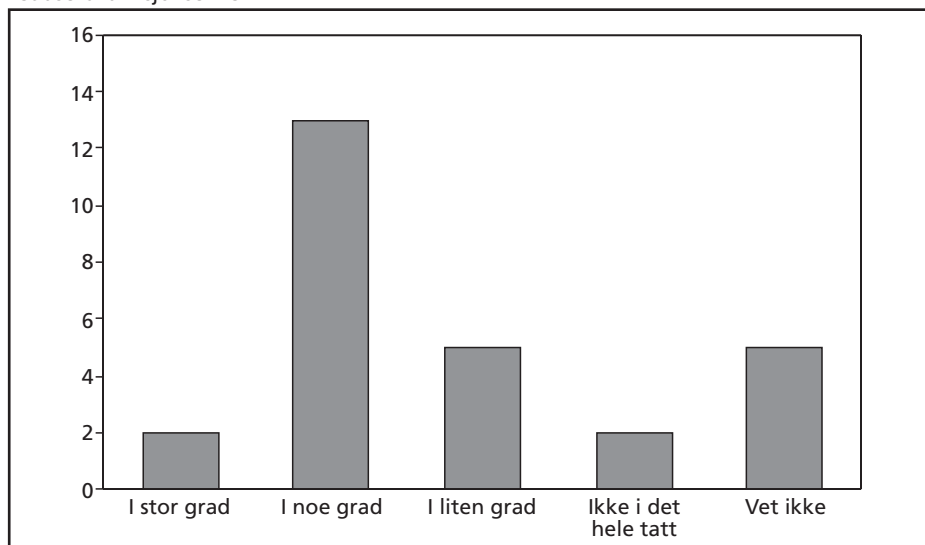
Kun to linjeledere sa seg helt enige i at de har blitt mer bevisst personer med sin trainees funksjonsnedsettelse i arbeidslivet. Det var 12 av 27 personer som sa seg ganske enige, og tolv personer som verken var enige eller uenig i denne påstanden. Én linjeleder oppga at han eller hun var helt uenig. Kollegaene hadde tilsvarende svarfordeling på dette spørsmålet, men de var i noe større grad enige i at de har blitt mer bevisst potensialet personer med trainee-deltakerens funksjonsnedsettelse har som arbeidskraftressurs.

I spørreundersøkelsen spurte vi også i hvilken grad linjelederne opplevde at trainee-programmet har ført til mer kompetanse i personalavdelingen i sitt departement eller direktorat om sysselsetting av arbeidstakere med redusert funksjonsevne. Det er vanligvis personalavdelingen som har rekrutteringsansvaret og det praktiske ansvaret rundt stillingsutlysninger, søknadslesing og intervjuprosesser. Figur 5.3 viser linjeledernes svar.

Kun 2 av 27 linjeledere oppga at de i stor grad opplevde at deltakelse i trainee-programmet hadde bidratt til økt kompetanse i personalavdelingen om sysselsetting av personer med funksjonsnedsettelse, mens 13 av 27 linjeledere sa at de i noen grad opplevde at dette stemte. To linjeledere mente at de ikke opplevde dette i det hele tatt, og fem personer oppga at de ikke visste hvorvidt dette hadde ført til mer kunnskap i personalavdelingen.

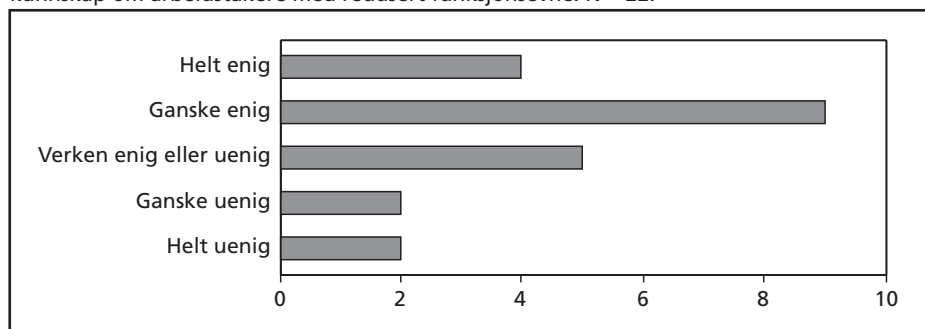
Traineeene selv opplevde at de i varierende grad hadde bidratt til økt kunnskap og endrede holdninger på arbeidsplassene. I fokusgruppeintervjuet med traineeene var det flere som var usikre på om de hadde tilført noe særlig av økt kunnskap eller endrede holdninger gjennom egen deltakelse. Noen mente at de i liten grad hadde bidratt til generell kunnskap, men samtidig trodde mange at de som arbeidstakere og programmet i seg selv hadde bidratt til å sette søkelyset på personer med redusert funksjonsevne i arbeidslivet.

Figur 5.3 Antall linjeledere som opplever at deltakelse i trainee-programmet har ført til mer kompetanse i personalavdelingen i sin virksomhet om sysselsetting av arbeidstakere med redusert funksjonsevne. N = 27.



Varigheten av programmet var et tema for mange. Ett år går fort, både for traineer, linjeledere og kollegaer. Gjensidig læring kan ta lengre tid. Figur 5.4 viser traineenes vurdering av følgende påstand: Å ha en trainee på arbeidsplassen har økt lederne og kollegaenes kunnskap om arbeidstakere med funksjonsnedsettelse.

Figur 5.4 Antall traineer som mener at deltakelse i programmet har økt ledere og kollegaers kunnskap om arbeidstakere med redusert funksjonsevne. N = 22.



Kun fire sa seg helt enige i at programmet hadde økt kunnskapen om arbeidstakere med redusert funksjonsevne hos ledere og kollegaer, men ni var ganske enige. Fire personer var helt eller ganske uenige i at deltakelse førte til økt kunnskap, mens fem personer oppga at de verken var enige eller uenige. Samtidig kan graden av økt kunnskap om

arbeidstakere med redusert funksjonsevne hos ledere og kollegaer være vanskelig for traineen å avgjøre.

I de kvalitative intervjuene spurte vi linjelederne og kollegaene om hva de hadde lært gjennom deltakelse i trainee-programmet. Eventuelle læringseffekter var ikke alltid like lett å sette ord på. Noen linjeledere mente at det ville være positivt for avdelingen å delta i trainee-ordningen – «alle ansatte kan lære mye av å bli eksponert for personer med redusert funksjonsevne» (sitat linjeleder). Denne formen for læring kan dreie seg om å bevisstgjøre at «det går an å fungere med den arbeidsevnen man har» (sitat linjeleder).

Andre linjeledere sa at de har lært mye om seg selv, egne lederegenskaper, holdninger og kanskje fordommer. En linjeleder sa: «Jeg syntes det var ubehagelig å måtte erkjenne at jeg hadde fordommer mot funksjonshemmede» (sitat linjeleder). Flere linjeledere sa at «deltakelse i programmet har vist at det går an» (sitat linjeleder).

Noen linjeledere har fått mer kunnskap om personalansvar og ledelse. De har erfart at det er mulig å tilrettelegge arbeidstid, som for eksempel mulighet for å jobbe deltid. Andre former for læringseffekter av deltakelse i trainee-programmet kan dreie seg om innsikt i egne rutiner. Selv om mange avdelinger hadde gode rutiner når det gjaldt nyansatte, som for eksempel oppnevning av en fadder, var det ikke alle avdelingene som hadde like velutviklede rutiner når det kom inn nye medarbeidere. For enkelte linjeledere ble deltakelse i trainee-programmet en «vekker», da de innså at egen avdelingen hadde altfor lite oppfølging og ordninger for nyansatte generelt.

En stor del av informantene var av den oppfatning at trainee-ordningen var et egnet virkemiddel for å øke bevisstheten rundt personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs. I spørreundersøkelsen var det 25 av 27 linjeledere som mente at dette i stor eller noen grad er et egnet virkemiddel for å øke bevisstheten. Sterkest bevissthet er skapt om personer med den funksjonsnedsettelsen deres trainee har. Følgende sitat fra en linjeleder viser at programmet har fungert bevisstgjørende for vedkommende:

«Jeg har blitt mer bevisst personer med funksjonsnedsettelser i arbeidslivet. Jeg hadde aldri tenkt eller reflektert over det før. Dette har brutt noen fordommer hos meg om muligheten for å være i arbeidslivet med psykisk lidelse» (sitat linjeleder).

Enkelte linjeledere har vært opptatt av å «naturliggjøre» personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs. Med dette begrepet mener de trolig at personer med redusert funksjonsevne kommer inn i arbeidsmarkedet, mottas og oppfattes på linje med alle andre. Avdelingene har fått viktig erfaring med å ha ansatte med redusert funksjonsevne på arbeidsplassen – «det er ingenting man kan lese seg til i en bok» (sitat linjeleder).

Holdningsendring?

Gjennom dette trainee-programmet har departement og direktorat fått erfaring med å ha en person med redusert funksjonsevne på arbeidsplassen. Trainee-deltakerne har fått arbeidserfaring fra sentralforvaltningen, og kanskje har dette fungert som et springbrett videre. Men har dette bidratt til holdningsendring overfor personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs?

Denne rapporten har i det foregående pekt på antakelser, holdninger og fordommer linjelederne uttrykker at de har overfor personer med redusert funksjonsevne i arbeidslivet. Få informanter gir eksplisitt uttrykk for negative holdninger overfor personer med redusert funksjonsevne i arbeidslivet. Samtidig spiller trolig normer om «politisk korrekthet» inn, noe som tilsier at det er vanskelig å «avsløre» eventuelle negative holdninger til personer med redusert funksjonsevne i arbeidslivet. Traineeene har på samme vis antakelser om ledere og arbeidsgivere:

«Funksjonshemmede er en stor gruppe med mange ulike typer funksjonsnedsettelse. Arbeidsgivere kan bli kyniske. De kan ikke vite hva alle typer funksjonsnedsettelse innebærer, og da kan de skjære alle over samme kam» (sitat trainee-deltaker).

I fokusgruppeintervjuet fortalte traineeene at de opplever at det handler mindre om dårlige holdninger og mer om generell uvitenhet blant arbeidsgivere:

«Jeg tror ikke det er så mye dårlige holdninger og fordommer der ute, men det er lite generell kunnskap. Man trenger å skape mer bevissthet hos arbeidsgivere» (sitat trainee-deltaker).

Traineer uttrykker frustrasjon over arbeidsgivers manglende kunnskap når det gjelder ulike former for redusert funksjonsevne, og hva hver av disse betyr for ens arbeidsevne. Enkelte mente at når arbeidsgivere ser ordet funksjonshemmet, er det mange som bare «blokker ut». Det er vanskelig å lære opp alle arbeidsgivere om alle de ulike typene redusert funksjonsevne, men traineeene gir uttrykk for ønske om mer generell kunnskap hos arbeidsgiverne. Traineeene mente samtidig at redusert funksjonsevne var et lite egnet ord, da man kan assosiere det med «nedsatt arbeidsevne». Samtidig finner de det vanskelig å komme opp med en mer egnet betegnelse.

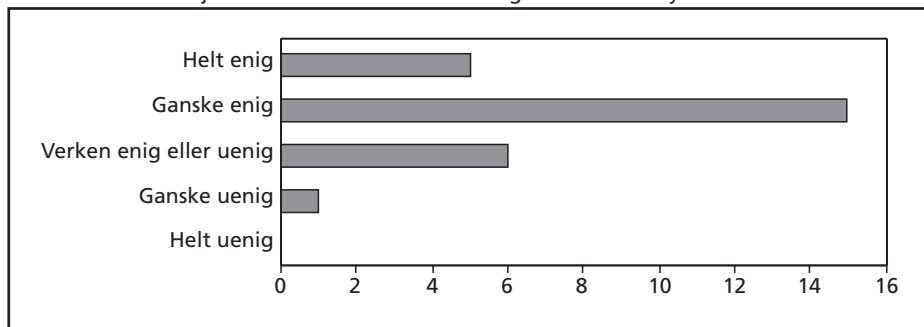
Det er vanskelig å si noe om hvorvidt det har funnet sted en holdningsendring. Av materialet vårt framstår det heller som at det har skjedd en økt bevisstgjøring og synliggjøring av personer med redusert funksjonsevne i arbeidslivet. Dette kan påvirke holdninger til rekruttering av personer med redusert funksjonsevne på sikt. Samtidig fikk departementene og direktoratene som deltok i trainee-programmet, inn én person med én spesifikk type funksjonsnedsettelse. Det er vanskelig å si hvorvidt dette fører til kunnskaps- og holdningsendring overfor personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraft generelt. Mange av informantene syntes dette programmet i større grad

hadde vært viktig på individnivå, ved at den enkelte traineen hadde hatt stor nytte av trainee-perioden – en del hadde i tillegg fått fast stilling eller blitt rekruttert til andre virksomheter gjennom deltakelse i programmet.

De arbeidsplassene som har fått til en god match mellom traineens utdanningsnivå og arbeidsoppgaver, har langt på vei positive holdninger overfor ansatte med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs. De fleste er villige til å delta i programmet på nytt uten store forbehold. På motsatt vis finner vi at de stedene der det ikke ser ut til å ha fungert så godt, finnes større grad av reservasjon.

Mange linjeledere og kollegaer mente at departement og direktorat som offentlige virksomheter og store arbeidsgivere har et samfunnsansvar i denne sammenheng. Staten har arbeidsgiveransvar for omkring 130 000 ansatte, og mange informanter mente at staten dermed må gå foran og statuere et godt eksempel. I spørreundersøkelsen spurte vi om informantene var enige i at alle arbeidsplasser bør tilstrebe å ansette flere personer med redusert funksjonsevne for å sikre større mangfold i arbeidsstyrken. Figur 5.5 viser linjeledernes oppfatning av dette.

Figur 5.5 Antall linjeledere som mener at alle arbeidsplasser bør tilstrebe å ansette flere personer med redusert funksjonsevne for å sikre større mangfold i arbeidsstyrken. N = 27.



Det var 5 av 27 personer som sa seg helt enige i denne påstanden, mens 15 personer sa seg ganske enige. I dybdeintervjuene sa linjelederne at det viktigste var at personen med redusert funksjonsevne var faglig kvalifisert, men samtidig må dette kunne tolkes om en relativt høy grad av tilslutning til mangfoldstenkning.

Mulighet for å vise seg fram

For traineene representerte programmet en mulighet til å vise seg fram overfor arbeidsgiver og få en fot innenfor. Enkelte traineer opplevde raskt å bli rekruttert inn i avdelingen under programmet, mens andre ble tilbudt fast stilling etter endt trainee-periode.

Majoriteten av deltakerne i det avsluttede departementsprogrammet hadde fått jobb videre etter endt program. Andre fikk referanser og et nyttig tillegg på CV-en.

Å nå fram til arbeidsgiver er én barriere personer med redusert funksjonsevne opplever i møte med arbeidslivet – muligheten til å komme såpass langt i en ansettelsesprosess at man kommer til intervju og får vist seg fram overfor arbeidsgiver (Hansen og Reegård 2008). Traineeene har gjennom deltakelse i trainee-programmet fått en fot innefor, og det er mange av dem takknemlige for. Mange mener da at det viktigste de kan gjøre, er å vise at de er faglig kompetente. Følgende to sitater illustrerer dette:

«Denne trainee-ordningen har gitt meg en sjanse. Nå er det opp til meg å vise at jeg duger» (sitat trainee-deltaker).

«Man kan være altruistisk og kjempe for saken. Jeg har ikke gjort det. Jeg har vært egoistisk – vist at *jeg* kan» (sitat trainee-deltaker).

Dette kan tyde på at mange nok har kjent på forventningene om å ha en form for ambassadørrolle, å bane vei for personer med redusert funksjonsevne i arbeidslivet. Samtidig er det viktigste for den enkelte, helt rimelig, å arbeide for egne muligheter til karriere.

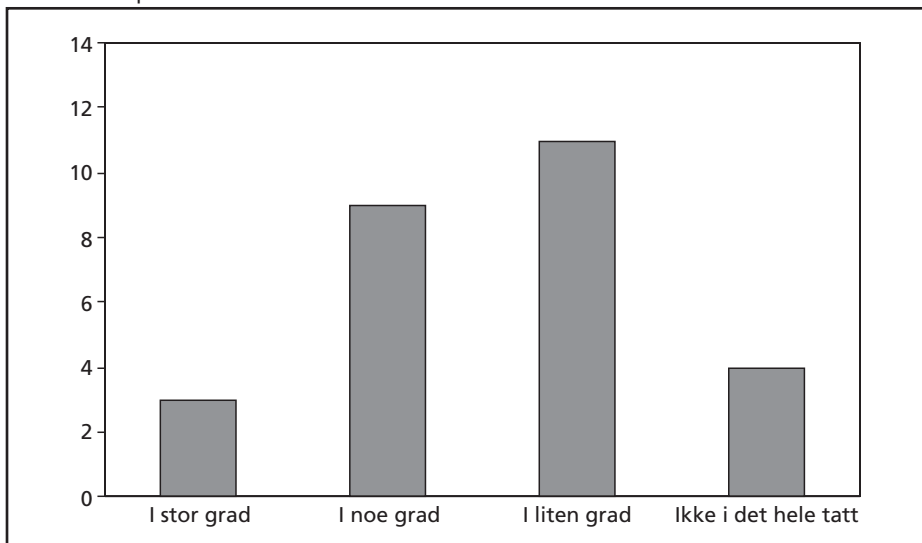
Avsluttet trainee-periode – hva nå?

Trainee-programmet skulle gi traineen og forvaltningen ett års erfaring med hverandre. Dette ble kilde til en del frustrasjon, både for traineeene som til en viss grad hadde forventninger om at trainee-programmet skulle føre til fast jobb, og for mange linjeledere som følte ansvar for å tilby traineen jobb etter endt periode. De fleste hadde positive erfaringer med åpen dialog om ansettelsesforholdet i god tid før trainee-perioden løp ut. Figur 5.6 viser en fordeling over linjeledernes grad av ansvarsfølelse for å tilby fast jobb.

Mange linjeledere sa at de til en viss grad følte/føler et ansvar for å tilby trainee-deltakeren jobb etter endt trainee-periode. Kun 4 av 27 linjeledere oppga at de ikke følte noe ansvar i det hele tatt. Om ikke alle følte like stort ansvar, ønsket de ofte å kunne være referanse ved videre jobbsøking. Flere linjeledere var svært lettet over at traineen hadde fått seg fast jobb et annet sted, dersom de selv ikke hadde hatt mulighet til / ønske om å ansette traineen i egen avdeling.

Vi spurte linjelederne hva de mente ville styrke muligheten for at deltakerne fikk jobb etter endt trainee-periode. De fleste svarte at økonomisk tilskudd til ansettelse var viktig. Andre mente mulighet for å tilby traineen engasjement etter endt trainee-periode var viktig. Bistand og tilretteleggingsgaranti fra NAV ble vurdert som minst

Figur 5.6 Antall linjeledere som opplever ansvar for å tilby jobb til trainee-deltakeren etter endt trainee-periode. N = 27.



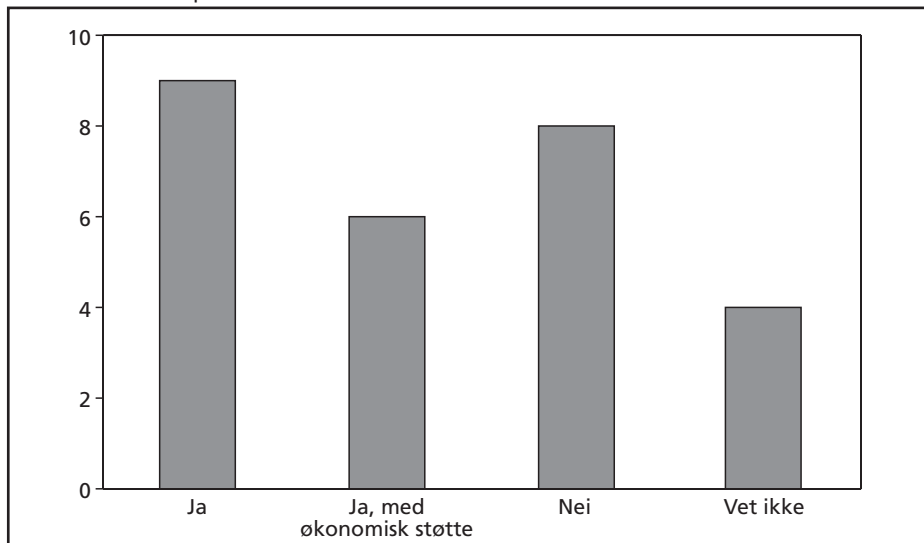
viktig for å styrke muligheten for at deltakerne fikk jobb etter endt trainee-periode. Det var relativt få linjeledere som oppga at de i løpet av trainee-perioden hadde hatt kontakt med NAV eller andre eksterne aktører. Økt bistand og lengre trainee-periode ble vurdert som de viktigste virkemidlene for å dempe risiko og styrke traineenes jobb-muligheter. Følgende sitat er fra en trainee-deltaker og viser at også traineer er bevisst arbeidsgiveres vurdering:

«Ansettelse av en person med redusert funksjonsevne kan medføre risiko for arbeidsgiver – i hvert fall før man får vist at man duger. Det er et usikkerhetsmoment ved nyansettelser. Arbeidsgiver vil redusere all mulig usikkerhet» (sitat trainee-deltaker).

Av de 22 traineene som responderte på spørreundersøkelsen, var det ti personer som hadde deltatt i departementsprogrammet, og som dermed hadde avsluttet sin trainee-periode. Av de ti var det syv personer som hadde blitt tilbudt ordinær jobb etterpå. Figur 5.7 (på neste side) viser linjeledernes svarfordeling da vi spurte dem om de kunne tenke seg å tilby trainee-deltakeren jobb i sin avdeling etter endt periode.

Det var høyest andel linjeledere, 9 av 27 personer, som kunne tenke seg å tilby traineen jobb etter endt trainee-periode. Videre var det seks som sa ja, men med økonomisk støtte. Noen linjeledere oppga at deres trainee ikke ville nådd opp i en ordinær søkeprosess, kanskje grunnet manglende arbeidserfaring eller formalkompetanse. Trainee-programmet hadde gitt muligheter som kanskje ellers ikke fantes med den CV-en som traineen hadde. Samtidig er dette et sterkt uttrykk for at dersom kvalifiserte personer med redusert funksjonsevne får vist seg fram på en arbeidsplass, så øker dette muligheten for rekruttering.

Figur 5.7 Antall linjeledere som kunne tenke seg å tilby trainee-deltakeren jobb i sin avdeling etter endt trainee-periode. N = 27.



De fleste traineene mente at trainee-programmet hadde styrket deres muligheter på arbeidsmarkedet. Tre personer var verken enige eller uenige i at programmet har styrket deres jobbmuligheter, og kun én mente at dette i liten grad styrket muligheter for jobb. Det finnes studier som stiller spørsmål om muligheten til å inkludere personer med redusert funksjonsevne i et stadig mer intenst og travelt arbeidsliv (Frøyland og Helle 2002). Da vi i de kvalitative intervjuene ba linjelederne reflektere over hvorfor over halvparten av personer med redusert funksjonsevne i yrkesaktiv alder står utenfor arbeidslivet, var det en del linjeledere som mente at det «grenseløse arbeidslivet» kunne være én årsak, da det stadig blir høyere krav. Enkelte tok til orde for en mer forpliktende politikk på dette feltet og mente at det må stilles krav til virksomhetene gjennom føringer fra statens side – heller at en skal, enn at en bør.

Deltakelse i et eventuelt nytt trainee-program

I spørreundersøkelsen var det 21 av 27 linjeledere som oppga at de kunne tenke seg å delta i et eventuelt nytt trainee-program. Det var kun én som sa nei, og 5 av 27 svarte «ingen mening». Gjennom dybdeintervjuene fikk vi inntrykk at en del linjeledere heller ønsket å svare «tja». Det vil si at da vi spurte om de kunne tenke seg å gjøre dette på nytt, kan følgende to sitater illustrere svarene:

«Jo, i grunn, men jeg kunne godt se at det heller var en annen avdelings tur neste gang» (sitat linjeleder).

«Vedkommende må være faglig kvalifisert. Vi tar ikke inn noen for enhver pris» (sitat linjeleder).

Mange understreket at de senere ville delta, men ikke med én gang. Å ha en trainee krever oppfølging og ressurser til opplæring. En del linjeledere hadde visse forbehold for ny deltakelse – basert på erfaring fra denne rundens deltakelse. Disse forbeholdene handlet blant annet om:

- Tidlig(ere) involvering i søknadslesings- og intervjuprosessen ved utvelgelse av en trainee
- Mer vekt på tilrettelegging, både fysisk og organisatorisk
- Mer kunnskap om eventuelle utfordringer i forkant
- Konkrete arbeidsoppgaver avklart i forkant av at traineen kommer inn, slik at trainee-deltakeren ikke risikerer å gå perioder uten arbeidsoppgaver
- Viktig at det er et reelt behov for arbeidskraft i avdelingen
- Traineen må ha relevant kompetanse og arbeidserfaring
- Lengre varighet på trainee-perioden
- Tydeliggjøring av forventninger om hva deltakelse i programmet innebærer overfor traineene
- Bedre oppfølging fra Difi underveis

Oppsummering

Informantene har hatt ulik grad av og ulike former for læringseffekter avhengig av traineens funksjonsnedsettelse og tilretteleggingsbehov. Læring om former for fysisk tilrettelegging var aktuelt for et fåtall, enten fordi traineen selv tok ansvar for dette, eller fordi traineen ikke hadde behov for fysisk tilrettelegging. Mange avdelinger fikk i stedet erfaring med organisatorisk styring i form av tilrettelegging av arbeidsoppgaver og mulighet til å arbeide deltid eller arbeide hjemmefra.

Mer enn at det handler om dårlige holdninger, mener traineene at det handler om generell uvitenhet og manglende bevissthet hos linjeledere om personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs. På de aller fleste arbeidsplasser mener linjeledere og kollegaer at deltakelse i trainee-programmet har ført til økt bevissthet rundt personer med redusert funksjonsevne i arbeidslivet. Ordningen kan ha fungert som virkemiddel for synliggjøring av en ellers ofte usynlig gruppe på arbeidsmarkedet.

6 Avsluttende diskusjon

Denne undersøkelsens hovedproblemstilling består i å vurdere i hvilken grad deltakelse i trainee-programmet har ført til ny kunnskap og endrede holdninger overfor personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs. Bakgrunnen for departementene og direktoratenes trainee-program var kunnskapen om at mange personer med gode kvalifikasjoner og redusert funksjonsevne møter ulike barrierer når de prøver å komme inn på arbeidsmarkedet. Målsettingen med programmet var således å bedre personer med redusert funksjonsevnes muligheter for framtidig arbeid, skape oppmerksomhet om personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs samt gi forvaltningen erfaring med å ha ansatte med ulike former for redusert funksjonsevne. Trainee-programmets initiativtakere ønsket videre å bidra til å ufarliggjøre det å ha en funksjonshemmet kollega og bygge ned barrierer.

Det eksisterte lite kunnskap om tilretteleggingsmuligheter og økonomiske støtteordninger blant linjeledere og kollegaer i forkant av programmet. Bevisstheten om og synligheten av personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs var lav. Linjeledernes ulike motivasjoner for å delta i programmet vitner samtidig om ulike holdninger og forhåndsantakelser om personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs. Noen linjeledere fortalte at de fikk kjenne på egne fordommer da de leste gjennom søkelista til trainee-programmet. Enkelte ville gjøre en «god gjerning» og ta inn den søkeren linjelederne forestilte seg ville trenge denne muligheten mest, mens andre lette etter den søkeren med minst grad av redusert funksjonsevne.

Det viktigste kriteriet for om trainee-perioden ble en positiv erfaring for linjeleder, kollegaer og trainee, var samsvar mellom traineens kompetanse og de arbeidsoppgavene vedkommende fikk. Arbeid i forvaltningsorganer stiller høye krav til kompetanse og erfaring. Dette forutsetter god matching. Mange steder hadde trainee-perioden fungert svært godt, og trainee-deltakeren hadde enten raskt blitt rekruttert inn i fast stilling eller blitt tilbudt dette etter endt trainee-periode. De fleste traineene hadde gått godt inn i det sosiale miljøet, og vi fant at kollegaene i større grad enn linjelederne var positive. Tilrettelegging hadde jevnt over fungert fint. Det var relativt få traineer som hadde behov for fysisk tilrettelegging. Avdelinger fikk heller erfaring med tilrettelegging av tid og muligheter for å jobbe hjemmefra. Når kompetanse og personlig egnethet stemmer, kommer funksjonsnedsettelsen i bakgrunnen.

På et mindretall av arbeidsplassene hadde perioden fungert mindre godt, i hovedsak skyldtes dette mindre god match mellom utdanning og arbeidsoppgaver. Noen frustra-

sjoner fra linjelederne handlet blant annet om at traineene hadde liten arbeidserfaring, eller at de selv ikke hadde fått gitt tilstrekkelig oppfølging og hadde hatt vanskeligheter med å finne egnede arbeidsoppgaver.

En frustrasjon eller dilemma for trainee-deltakerne handlet om hvor høyt de skulle flagge sin funksjonsnedsettelse på arbeidsplassen. Mange ønsket at oppmerksomheten skulle være rettet mot den jobben de gjorde, og de ønsket å vise at de dugde. Det var enkelte trainee-deltakere som hadde valgt å holde sin funksjonsnedsettelse skjult overfor kollegaer. Holdningsendringer og mulighet for ervervelse av ny kunnskap for avdelingen er da vanskelig.

Det er vanskelig å slå fast hvorvidt forvaltningens deltakelse i dette ettårige trainee-programmet har ført til økt kunnskap og endrede holdninger overfor personer med redusert funksjonsevne i arbeidslivet. Derimot kan man si at programmet i større grad har ført til økt bevisstgjøring og synliggjøring av denne gruppen i arbeidslivet. Flere har erfart at det er mulig. Mange har fått jobb, så på individnivå har trainee-programmet vært vellykket i seg selv.

Høye ambisjoner

De ulike arbeidsplassenes «utbytte» av deltakelse i trainee-ordningen hva læring, økt kunnskap og endrede holdninger gjelder, er betinget av hvilken type funksjonsnedsettelse traineen har. Enkelte linjeledere erfarte at traineen hadde en usynlig og lite merkbar funksjonsnedsettelse. Traineen ble oppfattet som hvilken som helst ansatt. Da traineens funksjonsnedsettelse krevde lite tilrettelegging og oppfølging, ble en konsekvens av dette at deltakelsen i programmet tilførte avdelingen lite ny kunnskap om hva tilrettelegging for personer med funksjonsnedsettelser i arbeidslivet innebærer. En komparativ studie av sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne i Europa tyder på at personer med omfattende funksjonsnedsettelser har det vanskeligst på det norske arbeidsmarkedet (Blekesaune 2007).

Mange linjeledere hadde fra tidligere lite erfaring med personer med redusert funksjonsevne i arbeidslivet og tilretteleggingsmuligheter. Linjelederne fikk en svært sentral rolle i trainee-programmet ved at de fikk hovedansvaret for oppfølging, opplæring, tilrettelegging og å passe på at traineen fant seg til rette i arbeidsmiljøet. Enkelte linjeledere delegerte noe av dette ansvaret til nærmeste kollega, men generelt ble mange viktige oppgaver lagt til linjelederne som ofte allerede befant seg i en presset og hektisk arbeidshverdag. Flere traineer var i tillegg ferske i arbeidslivet og trengte mye opplæring og oppfølging. Dette førte i enkelte tilfeller til at traineen følte at tilretteleggingsansvaret ble lagt til dem, da linjeleder ba dem banke på døren dersom det var noe de trengte. Mange traineer fant dette vanskelig.

Linjeledernes forpliktelse til programmet varierte, noe de ulike motivasjonene for å gå inn i programmet vitnet om. Enkelte så gjennom dette programmet sitt snitt til å få inn en ekstra ressurs i avdelingen uten økonomiske kostnader. Det kan stilles spørsmål om hvor dypt forpliktelsen overfor programmets målsettinger egentlig stikker hos linjelederne. Manglende engasjement og forpliktelse til programmet samt manglende målrettet arbeid overfor linjelederne i forkant vanskeliggjør ambisjonene om at deltakelse i programmet skal føre til økt bevissthet, kunnskap og endrede holdninger overfor personer med redusert funksjonsevne i arbeidslivet.

Difi har i denne sammenhengen et potensial for å bidra til økt kunnskap og mer målrettet arbeid for å endre holdninger i deltakervirksomhetene overfor personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs. Skal en forsøke å oppnå ambisjonen om kunnskapsøkning og holdningsendring, må det være en økt vektlegging og tydelighet på dette overfor linjelederne samt at en må bidra til oppfølging, både overfor personen med funksjonsnedsettelse og overfor arbeidsgiver.

Kunnskap, holdninger og praksis

Over halvparten av personer med redusert funksjonsevne i yrkesaktiv alder står utenfor arbeidslivet, selv om mange kan og vil jobbe. Dels kan det handle om barrierer som er skapt av usikkerhet, uvitenhet og fordommer hos arbeidsgivere, dels finnes negative antakelser om arbeidsgivers holdninger om funksjonsnedsettelse blant personer med redusert funksjonsevne selv. Sammen med et arbeidsmarked kjennetegnet ved stadig høyere tempo og krav til effektivitet er dette faktorer som bidrar til å gjøre veien inn i arbeidsmarkedet smal for personer med funksjonsnedsettelse. Stadig flere oppgaver skal gjøres på stadig kortere tid. Mange ledere blir målt etter ulike kriterier med fokus på målstyring og resultatoppnåelse. Dette kan bidra til at ledere i størst mulig grad ønsker å redusere risiko ved nyansettelse. Det vil si at de vil ha minst mulig «trøbbel og heftelser» ved nyansatte. De antar/frykter at personer med redusert funksjonsevne vil bety ekstraarbeid, tilrettelegging, sykefravær og mye oppfølging. Forskning knyttet til arbeidsmarkedsinkludering av flyktninger viser hvordan arbeidsgivers risikovurderinger ved ansettelser slår uheldig ut for søkere som for arbeidsgiverne framstår med usikker arbeidskapasitet eller ukjent kompetanse (Djuve mfl. 2001, Lund 2003). Denne tankegangen hos arbeidsgivere kan bidra til å gjøre veien inn i arbeidslivet smal for personer med redusert funksjonsevne.

Denne undersøkelsen finner lite direkte og eksplisitt negative holdninger til personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs, men det finnes manglende kjennskap til og kunnskaper om tilretteleggingsmuligheter og økonomiske støtteordninger. Studier av kunnskap om og holdninger til personer med psykiske lidelser og

psykisk helse viser at det er et udekket behov for kunnskap i befolkningen på dette feltet (Myrvold 2008). Dette gjenspeiler seg i arbeidslivet. I denne undersøkelsen finner vi også tidvis sterk skepsis overfor personer med psykiske lidelser. Arbeidsgivere er usikre og mangler kunnskap om psykiske lidelser og kunnskap om hva det kan innebære for arbeidsevnen og arbeidsmiljøet.

Holdninger, erfaringer og kunnskap henger ofte sammen, men henger ikke nødvendigvis sammen med handling og praksis. Graden av match mellom traineens kompetanse og arbeidsoppgavene har vært sentralt for hvordan trainee-perioden har fungert for alle parter. Gode erfaringer kan bidra til å øke arbeidsgivernes motivasjon til å ansette en person med redusert funksjonsevne igjen. Viktigere er kanskje denne trainee-ordningen som virkemiddel for å synliggjøre personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs og traineenes mulighet for å vise seg fram for arbeidsgiver. På mange arbeidsplasser fantes lav bevissthet og lite kunnskap. Gjennom trainee-programmet har det ukjente blitt kjent – og for mange har det farlige blitt ufarliggjort.

Litteratur

- Anvik, C. H. (2006), *Mellom drøm og virkelighet? Unge funksjonshemmede i overgangen mellom utdanning og arbeidsliv*. Nordlandsforskning. NF-rapport 17/2006
- Blekesaune, M. (2007), *Have Some European Countries Been More Successful at Employing Disabled People Than Others?* ISER Working Paper. 2007-23
- Dale-Olsen, H., I. Hardoy, A. Storvik og H. Torp (2005), *IA-avtalen og yrkesaktivitet blant personer med redusert funksjonsevne*. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 9/05
- Djuve, A. B. (2007), «*Vi får jo to ekstra hender*». *Arbeidsgiveres syn på praksisplasser for ikke-vestlige innvandrere*. Fafo-rapport 2007:26
- Djuve, A. B., H. C. Kavli, M. Lund og T. Østberg (2001), *Fra sosialhjelp til lønnet kvalifisering. Resultater fra forsøk med heldags introduksjonsprogram for flyktninger*. Fafo-rapport 364
- Frøyland, K. og K. M. Helle (2002), *Metodar og virkemiddel for inkludering av arbeidssøkarar med redusert funksjonsevne i arbeidslivet*. Arbeidsforskningsinstituttet
- Hansen, I. L. og K. Reegård (2008), *Hvordan bryte igjennom? Møte med arbeidslivet for høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne*. Fafo-rapport 2008:41
- Hansen, I. L. og J. Svalund (2007), *Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet. Et oversiktsbilde*. Fafo-notat 2007:04 / AFI-notat n2007:2
- Lingsom, S. (2008), «Invisible Impairments: Dilemmas of Concealment and Disclosure.» *Scandinavian Journal of Disability Research*, Vol. 10, No 1, 2–16
- Lund, M. (2003), *Kvalifisering for alle. Utfordringer ved obligatorisk introduksjonsordning for nyankomne flyktninger*. Fafo-rapport 414
- Mandal, R., B. R. Nuland og A. B. Grønningsæter (2008), *Fortsatt farlig å kysse? Kunnskap om og holdninger til hiv*. Fafo-rapport 2008:21

- MMI (2006), *Telefonundersøkelse om betydningen av nedsatt funksjonsevne ved ansettelser i arbeidslivet*. Rapport utarbeidet for Nasjonalt dokumentasjonssenter om personer med nedsatt funksjonsevne av Erik Dalen, 14. mars 2006. <http://www.doksenter.no>
- Myrvold, T. M. (2008), *Psykisk helse og psykisk sykdom. Innbyggernes kunnskaper og holdninger*. NIBR-rapport 2008:16
- NHO (2001), *Den usynlige arbeidskraften. Funksjonshemmede: En ressurs i bedriften*. Rapport fra et informasjonsprosjekt rettet mot arbeidslivet. NHO, FFO, Aetat og LO
- Norsk Respons (2007), *Ansatte med funksjonsnedsettelse. undersøkelse blant rekrutteringsansvarlige 7. mars- 3. april 2007*. Gjennomført på oppdrag fra Arbeidsforskningsinstituttet og Fafo som del av prosjektet Funksjonshemming, arbeidsliv og velferdsstat
- NOU 2001:22, *Fra bruker til borger. En strategi for nedbygging av funksjonshemmende barrierer*
- Schademan, H. K., S. Jensen, F. Thuesen og H. Holt (2008), *Virksomheders sociale engagement*. Årbog 2008. København: SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd
- Shah, S. (2005), *Career Success of Disabled High-Flyers*. London: Jessica Kingsley Publishers
- Skøien, R., K. G. Hem og G. Tyrmi (2006), *Evaluering av Handicap-programmet ved Telenor*. Rapport ASTF78A06005. Oslo: Sintef Helse
- SSB (2008), *Arbeidskraftundersøkelsen 2. kvartal 2008. Tilleggsundersøkelsen om funksjonshemmede*. <http://www.ssb.no/akutu>
- Stortingsmelding nr. 40 (2002–2003), *Nedbygging av funksjonshemmende barrierer. Strategier, mål og tiltak i politikken for personer med redusert funksjonsevne*. Sosialdepartementet
- Stortingsmelding nr. 9 (2006–2007), *Arbeid, velferd og inkludering*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Vedlegg 1 Spørreskjema

Trainee-ordning i direktorat og departement for personer med redusert funksjonsevne – spørsmål til QuestBack- undersøkelse

Spørsmålene er delt inn i 3 grupper; linjeledere, kollegaer og deltakere med redusert funksjonsevne.

Fafo gjennomfører på oppdrag fra Helsedirektoratet en undersøkelse av hvorvidt virksomheters deltakelse i trainee-program kan være et egnet virkemiddel for økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne. Undersøkelsen retter seg mot aktuelle linjeledere, kollegaer og traineer i virksomheter i statsforvaltningen som deltar og har deltatt i trainee-program for personer med høyere utdanning og redusert funksjonsevne.

Undersøkelsen er meldt til personvernombudet ved Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste(NSD), og alle opplysninger vil bli behandlet etter lovbestemte regler. Alle data i undersøkelsen vil bli anonymisert og det vil ikke bli offentliggjort noen opplysninger som gjør identifisering av enkeltpersoner mulig.

På bakgrunn av undersøkelsen vil Fafo lage en rapport om trainee-program som virkemiddel for økt bevissthet om personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs. Din deltakelse vil bidra til nyttig kunnskap om temaet. Deltakelse er frivillig, men vi oppfordrer deg til å bruke 5 minutter på å svare på skjemaet for å sikre bredest mulig kunnskap.

Takk for at du tar deg tid til å svare!

A)

Spørsmål til linjelederne

- Kjønn Mann ☐ Kvinne ☐
 - Alder under 25 ☐ 25-39 ☐ 40-49 ☐ 50 – 59 ☐ 60 + ☐
 - I hvilket trainee-program har dere deltatt: Trainee-programmet i departementene ☐ Trainee-programmet i direktoratene ☐
 - Hvor mange ansatte er det i den enheten du er leder for?
Under 10 ansatte ☐
10 – 19 ansatte ☐
20 – 39 ansatte ☐
40 – 59 ansatte ☐
60 + ☐
 - Hvor mange ansatte er det i virksomheten som din enhet inngår i?
under 20 ansatte ☐
20-39 ansatte ☐
40-59 ansatte ☐
60 + ☐
- 1) Hvordan vurderer du muligheten for en person med relevante kvalifikasjoner som har en av de følgende formene for redusert funksjonsevne til å inneha en stilling i din enhet? Med tilrettelegging tenker vi på både fysisk og organisatorisk tilrettelegging.
- Svaksynt / blind
Vil være mulig uten tilrettelegging ☐ vil være mulig med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig selv med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig uavhengig av tilrettelegging ☐
 - Tunghørt/døv
Vil være mulig uten tilrettelegging ☐ vil være mulig med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig selv med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig uavhengig av tilrettelegging ☐
 - Rullestolbruker

Vil være mulig uten tilrettelegging ☐ vil være mulig med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig selv med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig uavhengig av tilrettelegging

- Fysiske bevegelseshemninger
Vil være mulig uten tilrettelegging ☐ vil være mulig med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig selv med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig uavhengig av tilrettelegging
- Psykiske lidelser
Vil være mulig uten tilrettelegging ☐ vil være mulig med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig selv med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig uavhengig av tilrettelegging
- Kroniske sykdommer som astma, allergi, hjerteproblemer.
Vil være mulig uten tilrettelegging ☐ vil være mulig med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig selv med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig uavhengig av tilrettelegging
- Dysleksi/lese- og skrivevansker
Vil være mulig uten tilrettelegging ☐ vil være mulig med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig selv med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig uavhengig av tilrettelegging
- Andre funksjonsnedsettelse som utmattelsessyndrom ME, fibromyalgi, utbrenthet.
Vil være mulig uten tilrettelegging ☐ vil være mulig med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig selv med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig uavhengig av tilrettelegging

- 2) Har din virksomhet hatt medarbeidere med redusert funksjonsevne før dere ble med i trainee-ordningen? Ja ☐ Nei ☐ Vet ikke ☐

Hvis ja: Hvordan vil du si at dette virket inn på deres avgjørelse om å delta i trainee-programmet? Positivt ☐ Negativt ☐ Ingen betydning ☐

Hvis nei: Kjenner du til om dere i løpet av de siste tre årene har hatt søkere med redusert funksjonsevne til stillinger i virksomheten? Ja ☐ Nei ☐ Vet ikke ☐

- 3) Hva vil du si var den viktigste grunnen til at din enhet ble med i trainee-ordningen? (Sett ett kryss)
- Vi syntes trainee-programmet var en god ide og ønsket å delta ☐
- Vi ønsket å styrke mangfoldet blant de ansatte i virksomheten ☐
- Det var en mulighet for en ekstra stilling i enheten uten økonomisk belastning ☐

Vi ønsket primært ikke å delta, men sa ja etter å ha fått mer informasjon om ordningen ☐
Vi ønsket primært ikke å delta, men sa ja fordi dette ble forventet fra overordnet nivå. ☐

- 4) Hva slags type funksjonsnedsettelse har / hadde trainee-deltakeren? Dersom trainee-deltakeren hadde flere funksjonsnedsettelser kan det settes opp til to kryss.

Svaksynt/blind ☐ Tunghørt/døv ☐ Rullestolbruker ☐ Andre fysiske bevegelseshemninger ☐
Psykisk lidelse ☐ Kronisk sykdom som astma, allergi ☐ Dysleksi / lese- og skrivevansker ☐
Utmattelsessyndrom ME, fibromyalgi, utbrenthet ☐ Annet ☐ Vet ikke ☐

- 5) I hvilken grad hadde du og de i ledelsen som vurderte deltakelse i trainee-programmet noen av de følgende antakelsene før dere ble med i ordningen?

- Deltakelse i trainee-programmet ville gi nyttig kunnskap om sysselsetting av personer med deltakerens funksjonsnedsettelse.
I stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐
- Trainee-deltakeren ville medføre et positivt bidrag til arbeidsmiljøet
I stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐
- Trainee-deltakeren ville ha høyere sykefravær enn andre.
I stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐
- Trainee- deltakeren ville ha behov for mye tilrettelegging, fysisk og organisatorisk.
I stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐
- Trainee-deltakeren ville ha behov for mye oppfølging for å mestre tiltenkte arbeidsoppgaver.
I stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐
- En arbeidstaker med redusert funksjonsevne ville medføre ekstra oppgaver for øvrige medarbeidere i enheten.
I stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐
- En person med deltakerens funksjonsnedsettelse ville ha problemer med å passe inn i det sosiale miljøet på arbeidsplassen.
I stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐

- Jeg som leder ville få merarbeid som følge av behov for oppfølging og tilpasninger på arbeidsplassen.

I stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐

6) Hvordan passer utsagnene under med dine erfaringer fra å delta i trainee-programmet:

- Virksomheten har fått god kjennskap til hvordan den kan tilrettelegge for arbeidstakere med trainee-deltakeren/deltakernes sin type funksjonsnedsettelse
Passer ☐ Passer ganske bra ☐ Passer mindre bra ☐ Passer ikke ☐ Uaktuelt ☐
- Deltakelsen i trainee-programmet har virket positivt inn på arbeidsmiljøet i enheten.
Passer ☐ Passer ganske bra ☐ Passer mindre bra ☐ Passer ikke ☐ Uaktuelt ☐
- Deltakeren har hatt høyere sykefravær enn gjennomsnittet i virksomheten.
Passer ☐ Passer ganske bra ☐ Passer mindre bra ☐ Passer ikke ☐ Uaktuelt ☐
- Tilretteleggingsbehov i virksomheten knyttet til traineens deltakelse har blitt løst uten problemer.
Passer ☐ Passer ganske bra ☐ Passer mindre bra ☐ Passer ikke ☐ Uaktuelt ☐
- Vi har hatt et godt samarbeid med NAV Hjelpemiddelsentral om tilrettelegging.
Passer ☐ Passer ganske bra ☐ Passer mindre bra ☐ Passer ikke ☐ Uaktuelt ☐
- Deltakeren har fått nødvendig oppfølging for å mestre tiltenkte arbeidsoppgaver.
Passer ☐ Passer ganske bra ☐ Passer mindre bra ☐ Passer ikke ☐ Uaktuelt ☐
- Deltakeren har behov for mer tid enn ordinære arbeidstakere til å utføre sine arbeidsoppgaver.
Passer ☐ Passer ganske bra ☐ Passer mindre bra ☐ Passer ikke ☐ Uaktuelt ☐
- Deltakerens deltakelse i samlinger i trainee-programmet var relevant og nyttig for hans/hennes arbeid og deltakelse i enheten..
Passer ☐ Passer ganske bra ☐ Passer mindre bra ☐ Passer ikke ☐ Uaktuelt ☐
- Deltakelse i trainee-programmet har medført ekstraarbeid for andre medarbeidere.
Passer ☐ Passer ganske bra ☐ Passer mindre bra ☐ Passer ikke ☐ Uaktuelt ☐
- Deltakeren i trainee-programmet har vært en del av det sosiale miljøet i enheten og virksomheten.
Passer ☐ Passer ganske bra ☐ Passer mindre bra ☐ Passer ikke ☐ Uaktuelt ☐
- Deltakelse i trainee-programmet har ført til at jeg fikk mer ekstraarbeid enn forespeilet med oppfølging av deltaker og tilrettelegging av arbeidssituasjonen.
Passer ☐ Passer ganske bra ☐ Passer mindre bra ☐ Passer ikke ☐ Uaktuelt ☐

- 7) Før deltakelsen i trainee-programmet – i hvor stor grad hadde du kjennskap til hvilke tilretteleggingsmuligheter på arbeidsplassen som eksisterer for personer med redusert funksjonsevne?
I stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐
- 8) I hvor stor grad har du gjennom trainee-programmet fått mer kunnskap om hvilke muligheter for bistand og økonomisk støtte til tilrettelegging som eksisterer?
I stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐
- 9) I hvor stor grad vil du si at deltakelse i trainee-programmet har gitt deg bedre kunnskap om personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs?
I stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐
- 10) I hvor stor grad opplever du at trainee-programmet har ført til mer kompetanse i personalavdelingen i din virksomhet om sysselsetting av arbeidstakere med redusert funksjonsevne?
I stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐
- 11) På hvilken måte vil du si at deltakelse i trainee-programmet har påvirket din holdning til rekruttering av personer med redusert funksjonsevne?
- Jeg er blitt mer bevisst personer med vår / våre trainee-deltakeres funksjonsnedsettelse sitt potensial som arbeidskraftressurs.
Helt enig ☐ Ganske enig ☐ Verken enig eller uenig ☐ Ganske uenig ☐ Helt uenig ☐
 - Jeg har ikke endret holdning i noen grad.
Helt enig ☐ Ganske enig ☐ Verken enig eller uenig ☐ Ganske uenig ☐ Helt uenig ☐
 - Jeg er blitt mer positiv til rekruttering av personer med redusert funksjonsevne.
Helt enig ☐ Ganske enig ☐ Verken enig eller uenig ☐ Ganske uenig ☐ Helt uenig ☐
- 12) I hvor stor grad vil du si at deltakelse i trainee-programmet har ført til at de ansatte i avdelingen/seksjonen har fått en mer positiv holdning til rekruttering av personer med redusert funksjonsevne?
I stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐
- 13) Kunne du tenke deg å tilby deltakeren(e) jobb i din enhet etter endt trainee-periode?
Ja ☐

Ja, med økonomisk støtte ☐

Nei ☐

Vet ikke ☐

14) Hva mener du vil styrke muligheten for at deltakerne får jobb etter endt trainee-periode?

- lengre trainee-periode ☐
- mulighet for å tilby engasjement i etterkant av trainee-perioden ☐
- økonomisk tilskudd (til ansettelse) ☐
- bistand og oppfølging fra NAV ved behov ☐
- garanti fra NAV om fysisk tilrettelegging og support ☐

15) Opplever du et ansvar for å tilby jobb til deltakeren(e) etter endt trainee-periode?

I stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐

16) I hvor stor grad vil du si deg enig i følgende påstand:

Alle arbeidsplasser bør tilstrebe å ansette flere personer med redusert funksjonsevne for sikre større mangfold i arbeidsstyrken.

Helt enig ☐ Ganske enig ☐ Verken enig eller uenig ☐ Ganske uenig ☐ Helt uenig ☐

17) Vil du anbefale at virksomheten og din enhet deltar i et eventuelt nytt trainee-program?

Ja ☐ Nei ☐ Ingen mening ☐

18) Vil du si at denne typen trainee-program er et godt virkemiddel for å øke bevisstheten om personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs?

I stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐

B. Spørsmål til kollegaer

- Kjønn Mann ☐ Kvinne ☐
- Alder: under 25 ☐ 25-39 ☐ 40-49 ☐ 50 – 59 ☐ 60 + ☐
- Jeg jobber i Departement ☐ Direktorat/tilsyn ☐ Annet ☐
- Hvor mange ansatte er det i din avdeling/seksjon?
Under 10 ansatte ☐
10 – 19 ansatte ☐
20 – 39 ansatte ☐
40 – 59 ansatte ☐
60 + ☐
- 1) Har du hatt kollegaer med redusert funksjonsevne før dere ble med i trainee-programmet?
Ja ☐ Nei ☐ Vet ikke ☐
- 2) Hvordan vurderer du muligheten for en person med relevante kvalifikasjoner som har en av de følgende formene for redusert funksjonsevne til å inneha en stilling i din enhet? Med tilrettelegging tenker vi på både fysisk og organisatorisk tilrettelegging.
 - Svaksynt / blind
Vil være mulig uten tilrettelegging ☐ vil være mulig med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig selv med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig uavhengig av tilrettelegging
 - Tunghørt/døv
Vil være mulig uten tilrettelegging ☐ vil være mulig med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig selv med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig uavhengig av tilrettelegging
 - Rullestolbruker
Vil være mulig uten tilrettelegging ☐ vil være mulig med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig selv med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig uavhengig av tilrettelegging
 - Fysiske bevegelseshemninger
Vil være mulig uten tilrettelegging ☐ vil være mulig med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig selv med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig uavhengig av tilrettelegging
 - Psykisk lidelse

Vil være mulig uten tilrettelegging ☐ vil være mulig med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig selv med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig uavhengig av tilrettelegging

- Kroniske sykdommer som astma, allergi, hjerteproblemer.
Vil være mulig uten tilrettelegging ☐ vil være mulig med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig selv med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig uavhengig av tilrettelegging

- Dysleksi/lese- og skrivevansker
Vil være mulig uten tilrettelegging ☐ vil være mulig med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig selv med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig uavhengig av tilrettelegging

- Andre funksjonsnedsettelse som utmattelsessyndrom ME, fibromyalgi, utbrenthet.
Vil være mulig uten tilrettelegging ☐ vil være mulig med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig selv med tilrettelegging ☐ vil være vanskelig uavhengig av tilrettelegging

3) Opplever du at du fikk tilstrekkelig informasjon om trainee-programmet før trainee-deltakeren/deltakerne begynte i enheten?

I stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐

4) Var du positivt innstilt til at din enhet skulle ha en deltaker fra trainee-programmet?

I stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐

5) Hva slags type funksjonsnedsettelse har / hadde trainee-deltakeren? Dersom trainee-deltakeren hadde flere funksjonsnedsettelse kan det settes opp til to kryss.

Svaksynt/blind ☐ Tunghørt/døv ☐ Rullestolbruker ☐ Andre fysiske bevegelseshemninger ☐
Psykisk lidelse ☐ Kronisk sykdom som astma, allergi. ☐ Dysleksi / lese- og skrivevansker.
☐ Utmattelsessyndrom ME, fibromyalgi, utbrenthet ☐ Annet ☐ Vet ikke ☐

6) I hvilken grad hadde du noen av de følgende antakelsene før din enhet ble med i trainee-programmet?

- En kollega med redusert funksjonsevne vil ha behov for mye tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidssituasjon.

I stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐

- Arbeidstakere med redusert funksjonsevne har høyere sykefravær enn andre.

I stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐

- Arbeidstakere med redusert funksjonsevne kan ha problemer med å utføre arbeidsoppgaver på en tilfredsstillende måte.
I stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐
- Å ha en kollega med redusert funksjonsevne vil kunne medføre ekstraarbeid for meg.
I stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐
- En kollega med funksjonsnedsettelse vil ikke passe inn i det sosiale miljøet i vår virksomhet og enhet.
I stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐

7) Hvordan passer utsagnene under med dine erfaringer fra å delta i trainee-programmet:

- Deltakeren har hatt behov for tilpasning av arbeidssituasjonen
Passer ☐ Passer ganske bra ☐ Passer mindre bra ☐ Passer ikke ☐ Uaktuelt ☐
Deltakeren har hatt behov for fysisk tilrettelegging på arbeidsplassen
Passer ☐ Passer ganske bra ☐ Passer mindre bra ☐ Passer ikke ☐ Uaktuelt ☐
- Tilretteleggingsbehovene har blitt løst uten problemer.
Passer ☐ Passer ganske bra ☐ Passer mindre bra ☐ Passer ikke ☐ Uaktuelt ☐
- Deltakeren har hatt høyere sykefravær enn øvrige arbeidstakere i virksomheten.
Passer ☐ Passer ganske bra ☐ Passer mindre bra ☐ Passer ikke ☐ Uaktuelt ☐
- Deltakeren har mestret sine arbeidsoppgaver.
Passer ☐ Passer ganske bra ☐ Passer mindre bra ☐ Passer ikke ☐ Uaktuelt ☐
- Det å ha en kollega med redusert funksjonsevne har medført noe ekstraarbeid for min del.
Passer ☐ Passer ganske bra ☐ Passer mindre bra ☐ Passer ikke ☐ Uaktuelt ☐
- Deltakeren i trainee-programmet har vært en del av det sosiale miljøet i enheten og virksomheten.
Passer ☐ Passer ganske bra ☐ Passer mindre bra ☐ Passer ikke ☐ Uaktuelt ☐

8) I hvilken grad vil du si at det å ha en trainee med funksjonsnedsettelse i avdelingen/seksjonen har gitt deg mer kunnskap om arbeidstakere med deltakerens form for funksjonsnedsettelse og deres muligheter for å delta på arbeidsmarkedet?
I stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐

9) På hvilken måte vil du si at det å ha en kollega med redusert funksjonsevne har endret din innstilling til å rekruttere kvalifiserte arbeidstakere med redusert funksjonsevne til din enhet?

- Jeg har fått mer kunnskap om situasjonen til personer med den form for funksjonsnedsettelse som trainee-deltakeren(e) har og deres potensial som arbeidskraftressurs i vår virksomhet.
Helt enig ☐ Ganske enig ☐ Verken enig eller uenig ☐ Ganske uenig ☐ Helt uenig ☐
- Jeg har ikke endret innstilling i noen grad
Helt enig ☐ Ganske enig ☐ Verken enig eller uenig ☐ Ganske uenig ☐ Helt uenig ☐
- Jeg er blitt mer skeptisk til rekruttering av personer med redusert funksjonsevne.
Helt enig ☐ Ganske enig ☐ Verken enig eller uenig ☐ Ganske uenig ☐ Helt uenig ☐

10) Vil du anbefale at din arbeidsplass deltar i et eventuelt nytt trainee-program?

Ja ☐ Nei ☐ Ingen mening ☐

11) I hvor stor grad vil du si deg enig i følgende påstander:

Alle arbeidsplasser bør tilstrebe å ansette flere personer med redusert funksjonsevne for i større grad å gjenspeile mangfoldet i befolkningen.

Helt enig ☐ Ganske enig ☐ Verken enig eller uenig ☐ Ganske uenig ☐ Helt uenig ☐

C. Spørsmål til trainee-deltakerne

- Kjønn Mann ☐ Kvinne ☐
- Alder under 25 ☐ 25-39 ☐ 40-49 ☐ 50 – 59 ☐ 60 + ☐
- Jeg har / hadde trainee-plass i Departementsprogrammet ☐ Direktoratsprogrammet ☐

- 1) Hva slags type funksjonsnedsettelse har du? Dersom du har flere funksjonsnedsettelser kan det settes opp til to kryss.

Svaksynt/blind ☐ Tunghørt/døv ☐ Rullestolbruker ☐ Andre fysiske bevegelseshemninger ☐
Psykisk lidelse ☐ Kronisk sykdom som astma, allergi. ☐ Dysleksi / lese- og skrivevansker ☐
☐ Utmattelsessyndrom ME, fibromyalgi, utbrenthet ☐ Annet ☐ Vet ikke ☐

- 2) Har du behov for fysisk tilrettelegging på arbeidsplassen?
Ja ☐ Nei ☐

- 3) Har du behov for å jobbe redusert arbeidstid?
Ja ☐ Nei ☐

- 4) Har du behov for annen tilpasning av arbeidstid?
Ja ☐ Nei ☐

- 5) Vil du si at enheten hvor du startet som trainee hadde god kunnskap om arbeidstakere med redusert funksjonsevne?
I stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐

- 6) I hvor stor grad vil du si at arbeidsplassen viste engasjement for at de skulle ha en trainee i sin avdeling?
I stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐

- 7) Under vil du se en liste over ulike utfordringer nyansatte med redusert funksjonsevne kan oppleve i møte med en ny arbeidsplass, og vi vil at du svarer på hvorvidt dette er noe du har opplevd som trainee.

- a. Bekymring fra ledelsens side for om funksjonshemmede er mer syke enn andre

Har opplevd ☐ Har ikke opplevd ☐ Passer ikke ☐

- b. Bekymring fra ledelse eller kollegaer for at jeg ikke kan løse tiltenkte arbeidsoppgaver

Har opplevd ☐ Har ikke opplevd ☐ Passer ikke ☐

- c. Usikkerhet blant kollegaer om hvordan de skal forholde seg til min funksjonsnedsettelse

Har opplevd ☐ Har ikke opplevd ☐ Passer ikke ☐

- d. Usikkerhet blant kollegaer om hvorvidt en trainee i avdelingen ville medføre økt arbeidsbelastning for dem.

Har opplevd ☐ Har ikke opplevd ☐ Passer ikke ☐

- e. Usikkerhet fra ledelse og kollegaer for om jeg ville passe inn i det sosiale miljøet på arbeidsplassen.

Har opplevd ☐ Har ikke opplevd ☐ Passer ikke ☐

- 8) Har du opplevd noen av de følgende problemer knyttet til tilrettelegging og din arbeidshverdag som trainee? (Ja, nei, uaktuelt)

- a. Liten kunnskap hos leder om tilretteleggingsmuligheter

Ja ☐ Nei ☐ Uaktuelt ☐

- b. Utilstrekkelig tilpasning av arbeidssituasjon og arbeidstid har redusert muligheten for å gjøre en god jobb.

Ja ☐ Nei ☐ Uaktuelt ☐

- c. Dårlig fysisk tilrettelegging har redusert muligheten til å delta fullt ut på arbeidsplassen.

Ja ☐ Nei ☐ Uaktuelt ☐

- d. Lang ventetid for levering av nødvendig utstyr fra Hjelpemiddelsentralen har redusert muligheten til å utføre arbeidsoppgaver.

Ja ☐ Nei ☐ Uaktuelt ☐

- e. Utfordringer knyttet til transport til og fra arbeid har skapt problemer.

Ja ☐ Nei ☐ Uaktuelt ☐

- 9) Føler du at du har fått faglige utfordringer på arbeidsplassen som har gjort det mulig å benytte dine evner og ferdigheter?
- a. I stor grad ☐
 - b. I noe grad ☐
 - c. I liten grad ☐
 - d. Ikke i det hele tatt ☐
 - e. Vet ikke ☐
- 10) Opplever du at du fikk/får den oppfølging og støtte av din leder som er nødvendig for å gjøre en god jobb?
- Ja, i stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐
- 11) Har du opplevd noen av de følgende utfordringer knyttet til det å kombinere arbeid i en avdeling med deltakelse i trainee-program?
- a. Deltakelsen i samlingene for traineene var lite relevant for utførelsen av arbeidsoppgavene i avdelingen.
Opplevd ☐ Ikke opplevd ☐ Uaktuelt ☐
 - b. Kollegaene mine hadde vanskeligheter med å forstå at jeg fikk mye oppfølging av min leder.
Opplevd ☐ Ikke opplevd ☐ Uaktuelt ☐
 - c. Kollegaene mine hadde vanskeligheter med å forstå mitt opplegg med mentor.
Opplevd ☐ Ikke opplevd ☐ Uaktuelt ☐
 - d. Kollegaene hadde vanskeligheter med å forstå hvorfor jeg skulle delta på trainee-samlinger.
Opplevd ☐ Ikke opplevd ☐ Uaktuelt ☐
 - e. Kollegaer vegret seg for å gi arbeidsoppgaver til meg fordi jeg arbeidet redusert tid.
Opplevd ☐ Ikke opplevd ☐ Uaktuelt ☐
- 12) I hvor stor grad vil du si at du trivdes/trives med arbeidsmiljøet der du var/er trainee?
- a. I stor grad ☐
 - b. I noe grad ☐
 - c. I liten grad ☐
 - d. Ikke i det hele tatt ☐
 - e. Vet ikke ☐

13) I hvor stor grad har du vært åpen om din funksjonsnedsettelse overfor ledelsen og kollegaer?

I stor grad ☐ I noe grad ☐ I liten grad ☐ Ikke i det hele tatt ☐ Vet ikke ☐

a. Min åpenhet om funksjonsnedsettelsen har blitt positivt mottatt

Passer ☐ Passer ganske bra ☐ Passer mindre bra ☐ Passer ikke ☐ Uaktuelt ☐

b. Jeg har vært åpen om min funksjonsnedsettelse, men opplever at det har ført til unødvendig fokus på funksjonsnedsettelsen.

Passer ☐ Passer ganske bra ☐ Passer mindre bra ☐ Passer ikke ☐ Uaktuelt ☐

c. Jeg har vært åpen om min funksjonsnedsettelse og mine tilretteleggingsbehov og mener det har vært positivt.

Passer ☐ Passer ganske bra ☐ Passer mindre bra ☐ Passer ikke ☐ Uaktuelt ☐

d. Jeg har vært åpen om min funksjonsnedsettelse og mine tilretteleggingsbehov og mener det har vært negativt

Passer ☐ Passer ganske bra ☐ Passer mindre bra ☐ Passer ikke ☐ Uaktuelt ☐

e. Jeg har ikke fortalt om min funksjonsnedsettelse til kollegaer, og mener det har styrket muligheten for faglige utfordringer og inkludering i miljøet.

Passer ☐ Passer ganske bra ☐ Passer mindre bra ☐ Passer ikke ☐ Uaktuelt ☐

f. Jeg har ikke fortalt om min funksjonsnedsettelse til kollegaer, og det har skapt usikkerhet i arbeidsmiljøet.

Passer ☐ Passer ganske bra ☐ Passer mindre bra ☐ Passer ikke ☐ Uaktuelt ☐

g. Kollegane vet ikke at jeg har redusert funksjonsevne, fordi funksjonsnedsettelsen ikke har vært et tema.

Passer ☐ Passer ganske bra ☐ Passer mindre bra ☐ Passer ikke ☐ Uaktuelt ☐

14) Hvordan vurderer du følgende påstander:

a) Å ha en trainee på arbeidsplassen har økt ledere og kollegaers kunnskap om arbeidstakere med funksjonsnedsettelse.

Helt enig ☐ Ganske enig ☐ Verken enig eller uenig ☐ Ganske uenig ☐ Helt uenig ☐

b) Deltakelsen i trainee-programmet har økt mine muligheter til å få jobb senere

Helt enig ☐ Ganske enig ☐ Verken enig eller uenig ☐ Ganske uenig ☐ Helt uenig ☐

15) Tror du at trainee-programmet bidrar til at de virksomhetene som har deltatt blir mer opptatt av rekruttering av godt kvalifiserte personer med redusert funksjonsevne?
Ja ☐ Nei ☐ Vet ikke ☐

16) Har du avsluttet din trainee-periode?
Ja ☐ Nei ☐

Hvis ja: Ble du tilbudt ordinær jobb etterpå?
Ja ☐ Nei ☐

Vedlegg 2 Intervjuguide

Intervjuguide linjeledere

1) Bakgrunnsinformasjon

- Kjønn
- Alder
- Yrke/stilling
- Antall ansatte i denne avdelingen?

2) I forkant av programmet

- Kan du fortelle meg om prosessen før dere gikk inn i trainee-programmet?
Hva tenkte dere da programmet ble introdusert – (syntes du at det var en god ide?)
Hvordan var stemningen blant kollegane i forhold til at deres enhet skulle delta?
Var det et sterkt ønske om å delta?
Hvilke utfordringer tenkte du at det å ha en trainee med redusert funksjonsevne kunne medføre (tenke ut noen eksempler dersom personen har vanskeligheter med å komme på noe – for eksempel, noen er jo urolig for sykefravær, mulighet for å gjøre jobb osv osv – probing).
Tenkte du at det å ha en trainee i avdelingen kunne være positivt for avdelingen? På hvilken måte
- Har denne avdelingen noen eksplisitt "policy" i forhold til funksjonshemmede? HMS? Egne målsettinger for IA-avtalens delmål 2 – økt rekruttering av funksjonshemmede?
- Har denne avdelingen hatt erfaring med funksjonshemmede arbeidstakere før programmet?
 - Hvis ja: Hva slags type funksjonsnedsettelse?
 - Hvordan var erfaringene knyttet til dette?
 - Følte du at denne erfaringen hadde gitt deg verdifull kunnskap i forhold til å ta inn en person i forbindelse med trainee-programmet?
- Hva slags type funksjonsnedsettelse hadde trainee-deltakeren?
- Hadde trainee-deltakeren behov for noen form for tilrettelegging på arbeidsplassen (fysisk eller organisatorisk).
- Dersom dette medførte tilrettelegging hvordan foregikk tilretteleggingen?
- Hvem hadde ansvar for oppfølging av tilretteleggingen?
- Dersom behov for fysisk tilrettelegging var det noen eksterne instanser som bidro i prosessen?
- Hvordan var eventuelt samarbeidet med Hjelpemiddelsentralen?,
- Opplevde du at dette fungerte? Var det noen form for oppfølging du savnet?
- Savnet du noen form for oppfølging?
- Hva visste du om tilretteleggingsmuligheter og økonomiske støtteordninger til tilrettelegging før programmet?

- Hva har du eventuelt lært gjennom denne prosessen?
- Vil du si at det er noen typer funksjonsnedsettelse som ikke kunne ha jobbet her?
 - Hvis ja: Hvilke, og hvorfor?

3) Erfaringer fra programperioden

- Hvordan syntes du deltakelsen i trainee-programmet fungerte / fungerer?
 - Hva fungerer godt?
 - Hva fungerer mindre godt?
- Er det noen form for oppfølging fra DIFI som var ansvarlig for programmet som du savner?
- Hva slags reaksjoner har du fått fra kollegaer på det å ha en trainee i avdelingen med redusert funksjonsevne?
 - Kan du nevne tre positive effekter som det å ha en kollega med redusert funksjonsevne har hatt for avdelingen?
- Har det vært åpenhet rundt trainee-deltakerens funksjonsnedsettelse?
 - Dine erfaringer med åpenhet / holdt skjult

4) Refleksjoner i etterkant

- Hva har du lært gjennom deltakelse i dette trainee-programmet?
- Vil du si at deltakelse i trainee-programmet har gitt deg som leder ny kunnskap?
 - Hvilken kunnskap?
- Vil du si at du er blitt mer motivert til å rekruttere kvalifiserte personer med redusert funksjonsevne i avdelingen?
 - Om ja – hvorfor det?
- Ville du gjort dette igjen?
 - Hvorfor/hvorfor ikke? Hva skulle eventuelt vært gjort annerledes?
- Hvilke virkemidler tror du kunne bidra til økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne her hos dere?
- Synes du en slik trainee-ordning er et godt virkemiddel for å øke bevisstheten om funksjonshemmede som arbeidskraftressurs?
- Over halvparten av funksjonshemmede i yrkesaktiv alder står utenfor arbeidslivet, selv om mange av disse vil, og kan jobbe. Hva tror du kan gjøres for å få flere funksjonshemmede i arbeid?

Intervjuguide kollegaer

1) Bakgrunnsinformasjon

- Kjønn
- Alder
- Yrke/stilling
- Antall ansatte i denne avdelingen?

2) I forkant av programmet

- Føler du at du fikk tilstrekkelig informasjon om at det skulle starte en trainee i din avdeling, og hva dette ville innebære for deg?
- Hvordan var stemningen blant dere i forhold til at din avdeling skulle ta inn en trainee?
- Hvilke utfordringer tenkte du at det å ha en trainee med redusert funksjonsevne kunne medføre? (eks urolig for merarbeid, tilrettelegging, sykefravær osv)
- Tenkte du at det å ha en trainee i avdelingen kunne være positivt for avdelingen? Evt på hvilken måte?
- Har denne avdelingen noen eksplisitt "policy" i forhold til funksjonshemmede? HMS? Egne målsettinger for IA-avtalens delmål 2 – økt rekruttering av funksjonshemmede?
- Har du jobbet med personer med funksjonsnedsettelse tidligere?
 - Hvis ja: Hva slags type funksjonsnedsettelse?
 - Hvordan var erfaringene knyttet til dette?
 - Følte du at denne erfaringen hadde gitt deg verdifull kunnskap i forhold til å jobbe sammen med traineen?
- Hva slags type funksjonsnedsettelse hadde trainee-deltakeren?
- Hadde trainee-deltakeren behov for noen form for tilrettelegging på arbeidsplassen (fysisk eller organisatorisk)?
- Dersom dette medførte tilrettelegging, hvordan foregikk tilretteleggingen?
- Hvem hadde ansvar for oppfølging av tilretteleggingen?
- Dersom behov for fysisk tilrettelegging, var det noen eksterne instanser som bidro i prosessen?
- Vil du si at det er noen typer funksjonsnedsettelse som ikke kunne ha jobbet her?
 - o Hvis ja: Hvilke, og hvorfor?

3) Erfaringer fra programperioden

- Hvor tett arbeidet du med traineen?
- Hvordan syntes du deltakelsen i trainee-programmet fungerte / fungerer?
 - o Hva fungerer godt?
 - o Hva fungerer mindre godt?
- Ble din arbeidshverdag påvirket i stor grad (pos/neg) av traineen?
- Har det vært åpenhet rundt trainee-deltakerens funksjonsnedsettelse?
 - o Dine erfaringer med åpenhet / holdt skjult

0

4) Refleksjoner i etterkant

- Hva har du lært gjennom deltakelse i dette trainee-programmet?
- Vil du anbefale avdelingen å delta i en ny trainee-ordning?
 - Hvorfor/hvorfor ikke? Hva skulle eventuelt vært gjort annerledes?
- Vil du si at du har fått mer kunnskap om funksjonshemmede som arbeidskraftressurs?
- Vil du at du har fått mer positive holdninger overfor funksjonshemmede arbeidstakere?
- Synes du en slik trainee-ordning er et godt virkemiddel for å øke bevisstheten om funksjonshemmede som arbeidskraftressurs?
- Over halvparten av funksjonshemmede i yrkesaktiv alder står utenfor arbeidslivet, selv om mange av disse vil, og kan jobbe. Hva tror du kan gjøres for å få flere funksjonshemmede i arbeid?

Temaguide fokusgruppe trainee-deltakere

- En kort presentasjonsrunde
- Dersom tilretteleggingsbehov – fysisk eller i forhold til arbeidstid – hvordan ble dette møtt?
- Følte dere at deres kompetanse passet arbeidsoppgavene dere fikk?
- Synes dere at en slik trainee-ordning er et egnet virkemiddel for å øke bevisstheten om personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs?
- Hva tror dere kan gjøres for å få flere funksjonshemmede i arbeid?
- Bidratt til holdningsendring? Økt kunnskap? Eventuelt hva kreves for å få til holdningsendring og økt kunnskap?
- Hva har dere lært etter deltakelse i dette trainee-programmet?
- Hva tror dere kan gjøres for å få flere funksjonshemmede i arbeid?

Sentralforvaltningens trainee-program for personer med redusert funksjonsevne

I perioden 2007–2009 gjennomførte departementene og direktoratene ettårige trainee-program for personer med høyere utdanning og redusert funksjonsevne. Målet med programmet var å tilby kvalifiserte personer med redusert funksjonsevne ett års erfaring som trainee i sentralforvaltningen for å bedre deres muligheter for fremtidig arbeid. I tillegg skulle trainee-programmet skape oppmerksomhet om personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs, og samtidig tilføre forvaltningen erfaring med å ha ansatte med ulike former for redusert funksjonsevne.

Rapporten synliggjør linjeledernes og kollegaenes kunnskap om og holdninger til personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs før de gikk inn i programmet, deres erfaringer underveis og til slutt hvorvidt deltakelsen har ført til ny kunnskap og endrede holdninger. Rapporten baserer seg på en spørreskjemaundersøkelse og kvalitative intervjuer med traineenes linjeledere, deres nærmeste kollegaer og traineene selv.



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2009:37
ISBN 978-82-7422-695-1
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20127