

Inger Lise Skog Hansen og Kaja Reegård

Hvordan bryte igjennom?

Møte med arbeidslivet for høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne

Inger Lise Skog Hansen og Kaja Reegård

Hvordan bryte igjennom?

**Møte med arbeidslivet for høyt kvalifiserte personer
med nedsatt funksjonsevne**

© Fafo 2008

ISBN 978-82-7422-651-7

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: © Nana Reimers / Samfoto

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
1 Innledning	7
Søkelys på overgangen mellom utdanning og arbeid.....	8
Problemstillinger	9
Rapportens oppbygging	10
2 Metode	11
Spørreskjemaet.....	11
Gjennomføring av undersøkelsen.....	12
Utvalgets sammensetning	12
Frafall og fortolkningsrammer.....	16
3 Arbeidsmarkedstilknytning	19
Arbeidsmarkedsstatus.....	19
Utdanning.....	22
Inntektssikring.....	28
Oppsummering.....	30
4 Erfaringer i møte med arbeidsmarkedet	31
Betydning av funksjonsnedsettelse i møte med arbeidslivet	31
Støtte i arbeidssøkerprosessen	36
Personlige referanser	38
Jobbsøking og jobbtilbud.....	39
Opplevelse av barrierer og vellykkede strategier i jobbsøking.....	41
Utfordringer for personer i jobb.....	43
Oppsummering.....	44
5 Avsluttende diskusjon.....	47
Funksjonsnedsettelsens betydning – både en sosial og mental barriere?.	48
Utfordring for NAV	50
Litteratur.....	53
Vedlegg Spørreskjema	55

Forord

Prosjektet om funksjonshemmende barrierer i overgangen mellom utdanning og arbeid er utført på oppdrag fra Helsedirektoratet. Helsedirektoratet ønsket å gjøre en undersøkelse om temaet blant søkerne til direktoratenes trainee-program for personer med nedsatt funksjonsevne. Fafo vurderte prosjektet som svært interessant fordi det ga tilgang til et utvalg velkvalifiserte arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne. Å få mer kunnskap om hvilke erfaringer denne gruppen har i møte med arbeidslivet, er svært interessant og vil kunne gi nyttig kunnskap om utfordringer for å oppnå økt sysselsetting av funksjonshemmede.

Prosjektet er lite, og det er derfor ikke rom for noen stor og omfattende rapport om temaet. Rapporten er derfor meget konsentrert og avgrenset.

Prosjektet har nytt godt av en engasjert referansegruppe. Mange takk til Stine Elde, Stian Oen, Hilde Ryland og Janne Skei for nyttige kommentarer og innspill. Grete Hjermsstad har representert oppdragsgiver i tilknytning til referansegruppen og har i tillegg vært kontaktperson i Helsedirektoratet. Takk til henne for godt samarbeid. Sist, men ikke minst, mange takk til alle søkerne til direktoratenes trainee-program, som tok seg tid til å delta i undersøkelsen og dele sine erfaringer med oss.

Forskerteamet har bestått av Kaja Reegård og Inger Lise Skog Hansen. Rapporten er skrevet i fellesskap. Kaja Reegård har hatt hovedansvaret for datainnsamlingen og for behandlingen av dataene i SPSS. Takk til studentene Åse Elise Mejdell og Kine Reegård som var med å gjennomføre telefonintervjuer. Takk også til kollega Marjan Nadim som har bistått i databehandlingen av resultatene, og Hanne Kavli som har kvalitetssikret rapporten. Takk også til informasjonsavdelingen på Fafo som har ferdigstilt rapporten.

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

Inger Lise Skog Hansen
Prosjektleder

1 Innledning

Statistisk sentralbyrå har siden 2000 jevnlig hatt tilleggsundersøkelser om funksjonshemmede og arbeid i Arbeidskraftundersøkelsen (AKU). Siste undersøkelse fra andre kvartal 2008 viser at 45 prosent av funksjonshemmede i yrkesaktiv alder er sysselsatt (AKU, SSB 2. kv. 2008). Andelen ligger stabilt på samme nivå som da SSB startet tilleggsundersøkelsene, til tross for IA-avtale, NAV-reform, høykonjunktur og en stadig større etterspørsel etter arbeidskraft. En av de få endringene en kan finne i siste undersøkelse, er en markant økning i andelen ikke-sysselsatte personer med nedsatt funksjonsevne som sier at de ønsker jobb. 92 000 ikke-sysselsatte, eller 30 prosent av de som ikke er i jobb, sier nå at de ønsker arbeid. Dette er en økning fra 21 prosent året før (AKU, SSB 2. kv. 2008).

Denne rapporten retter søkelyset mot de muligheter og barrierer som høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne erfarer at de møter i det norske arbeidsmarkedet. Rapporten baserer seg på en spørreundersøkelse blant et utvalg personer som våren 2008 søkte direktoratenes trainee-program for personer med nedsatt funksjonsevne. Mye tyder på at porten inn i arbeidslivet er smal for personer med nedsatt funksjonsevne. En undersøkelse gjennomført av MMI på oppdrag fra Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne viser at mange arbeidsgivere er skeptiske til å innkalle godt kvalifiserte personer med funksjonsnedsettelse til intervju (MMI 2006 / www.dok.no). Flere forskere har pekt på at marginaliserte grupper på arbeidsmarkedet, som for eksempel innvandrere og funksjonshemmede, risikerer å komme til kort på grunn av arbeidsgiveres risikovurdering ved ansettelse av nye medarbeidere. Våren 2007 ble det i forbindelse med AFI/Fafo-prosjektet Funksjonshemning, arbeidsliv og velferdsstat gjennomført en survey til rekrutteringsansvarlige ved 500 bedrifter om ansatte med funksjonsnedsettelse (Norsk respons, AFI/Fafo 2007). Surveyen viste at en relativt stor andel rekrutteringsansvarlige mener det er mulig for personer med funksjonsnedsettelse å jobbe i deres bedrift, men dette betyr ikke at virksomhetene har ansatt personer med nedsatt funksjonsevne. Holdningen til hvorvidt personer kunne arbeide i de respektive bedriftene, varierte etter funksjonsnedsettelse og bransje. Undersøkelsen gir likevel et mer positivt bilde av «mulighetene» for sysselsetting for kvalifiserte søkere enn MMI-undersøkelsen. Hensikten med undersøkelsen bak denne rapporten har vært å belyse eventuelle barrierer som personer med nedsatt funksjonsevne har erfart i overgangen mellom utdanning og arbeid.

Søkelys på overgangen mellom utdanning og arbeid

Utdanningsnivået i befolkningen har økt jevnt gjennom hele det tjuende århundret, også flere funksjonshemmede tar høyere utdanning. Selv om funksjonshemmede i gjennomsnitt fortsatt har lavere utdanning enn befolkningen for øvrig, er forskjellen noe mindre i yngre aldersgrupper (Hansen og Svalund 2007:19–20). Forskjellen i andel sysselsatte mellom befolkningen som helhet og funksjonshemmede blir også mindre jo høyere utdanning. Blant personer med nedsatt funksjonsevne og utdanning på universitets- og høyskolenivå er nærmere tre firedeler sysselsatt, til sammenligning med om lag én firedel blant de med kun grunnskole (ungdomsskole) eller ingen formelle kvalifikasjoner (AKU-tall 2007). Disse tallene forteller oss ikke hvorvidt det er enklere å få jobb med lang utdanning, eller om det er enklere å stå i jobb med lang utdanning, dersom en får en funksjonsnedsettelse. Det er mulig at arbeid som ikke krever lang utdanning, i større grad er manuelle, tunge jobber rent fysisk, og at personer som får ulike funksjonsnedsettelser innenfor disse yrkene, i større grad har vansker med å få sin arbeidssituasjon tilpasset og derfor ender utenfor arbeidsmarkedet. Samtidig er det gjort studier i europeiske land som viser at betydningen av utdanning for deltakelse i arbeidsmarkedet er to til tre ganger større for funksjonshemmede enn for den ikke-funksjonshemmede delen av befolkningen (Bliksvær og Hanssen 2005). Utdanning er en nøkkel for å åpne porten inn til arbeidslivet i vårt moderne kunnskapssamfunn. Likevel viser det seg at høyt utdannede personer med nedsatt funksjonsevne ikke nødvendigvis får jobb eller får brukt sin kompetanse etter endte studier. Undersøkelser nasjonalt og internasjonalt har også vist at overgangen mellom utdanning og arbeid er en kritisk fase, og at mange personer med funksjonsnedsettelser møter funksjonshemmende barrierer av ulik art i denne fasen (Anvik 2007, Anvik mfl. 2006). Å dokumentere hva disse barrierene består av, er viktig for å kunne utforme gode strategier for å rive ned barrierene.

Trainee-ordninger

Å få jobb etter endt utdanning er en utfordring for mange nyutdannede. Det finnes utdanninger hvor næringslivet er på plass på utdanningsstedet før utdanningene er fullført, for å sikre seg de beste kandidatene, men dette er tilfellet for et mindretall av de mange som i dag tar universitets- og høyskoleutdanning. Et felles kjennetegn for majoriteten av de som uteksamineres, er at de har formell kompetanse, men mangler reell arbeidserfaring og erfaring fra bruk av utdanning i konkrete arbeidssituasjoner. Mange store virksomheter har trainee-ordninger eller trainee-programmer. Hensikten med disse programmene er nettopp å gi mulighet for at nyutdannede kan få spesialopplæring og arbeidspraksis relevant for virksomheten. Virksomheten skreddersyr et opplegg tilpasset behov på sin arbeidsplass. Aspirantkurset til Utenriksdepartementet

bygger på denne filosofien selv om det ikke kalles trainee-ordning. Telenor, Storebrand og mange andre har trainee-ordning. Det som skiller dette fra praksisplasser og lærlingordninger, er at de stort sett forutsetter at kandidatene har relevant utdanning i bunn, og ofte er sjansene for videre sysselsetting større.

De siste årene har det blitt igangsatt flere lignende initiativer som tar utgangspunkt i at arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse har ekstra utfordringer knyttet til arbeidserfaring og mulighet for å komme inn på arbeidsmarkedet. Arbeidstakerforeningen HSH (Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon) har de siste årene hatt et prosjekt de kaller «Sommerjobb for alle», med mål om å gi skoleelever og studenter med funksjonsnedsettelse sommerjobb. Tanken er at deltakerne skal få anledning til å opparbeide seg relevant arbeidserfaring som kan brukes i videre jobbsøking. Telenors program Open Mind (tidligere handicap-programmet) minner mer om et trainee-program og er et kurs og arbeidstreningsprogram for personer med funksjonsnedsettelse. Programmet har ikke like strenge krav til høyere utdanning som trainee-programmer generelt. «Open mind» har eksistert i mer enn ti år, og en evaluering av SINTEF Helse viser at programmet har vært vellykket i for seinere sysselsetting (Skøien mfl. 2006). I 2006 tok Fornyings- og administrasjonsdepartementet initiativ til et eget trainee-program i departementene for personer med nedsatt funksjonsevne. Dette programmet startet opp i 2007 og gikk over ett år. Helsedirektoratet fulgte opp initiativet og initierte et eget trainee-program for direktoratene og tilsyn som ble utlyst våren 2008. Søkerne til disse stillingene har vært anvendt som utvalg for spørreundersøkelsen som denne rapporten bygger på. I utlysningen av trainee-stillingene stod det at søkerne måtte ha utdanning på fortrinnsvis masternivå og minimum bachelornivå.

Problemstillinger

Den overordnede problemstillingen for prosjektet har vært:

Hvilke funksjonshemmende barrierer møter høyt kvalifiserte arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse i overgangen mellom utdanning og arbeid?

Denne problemstillingen var tydelig skissert av Helsedirektoratet i konkurransegrunnlaget for utlysning av undersøkelsen. Undersøkelsen skulle handle om overgangen mellom utdanning og arbeid, og den skulle vektlegge synliggjøring av både fysiske, sosiale og mentale utfordringer og barrierer. I vår tilnærming har vi også vært opptatt av å belyse eventuelle erfaringer knyttet til vellykkede strategier som arbeidssøkerne selv mener har hatt betydning for å komme til intervju og seinere ansettelser.

Vi har valgt å dele overgangen mellom utdanning og arbeid inn i ulike faser og bygge opp spørreundersøkelsen etter dette. Den første fasen er vurdering av egen kompetanse

og muligheter for deltakelse på arbeidsmarkedet. Den andre fasen handler om tilgangen og kjennskapen til ledige relevante stillinger. Den tredje fasen består av selve søknadsprosessen med skriving av søknad og eventuell kontakt med arbeidsgiver i prosessen. Den fjerde fasen er intervjusituasjonen. Den femte er forberedelse for å starte i ny jobb. I de ulike fasene kan det være utfordringer og barrierer. Søkerne vil sannsynligvis også ha ulike strategier for å møte disse utfordringene og barrierene.

Undersøkelsen har hatt tre delproblemstillinger:

- Hvilke utfordringer og barrierer har informantene erfart i de ulike fasene i overgangen mellom utdanning og arbeid?
- Hvilke vellykkede strategier har informantene erfart i de ulike fasene i overgangen mellom utdanning og arbeid?
- Hvilken betydning har informantene erfart at funksjonsnedsettelsen tillegges i møte med arbeidsgivere og rekrutteringsansvarlige?

Da resultatene fra spørreundersøkelsen forelå, ble det tydelig at dersom vi bare konsentrerte oss om overgangen mellom utdanning og arbeid i undersøkelsen, var ikke dette dekkende for utvalgets erfaringer. Helsedirektoratet hadde ved utformingen av prosjektet antatt at søkerne til trainee-programmet ville være relativt nylig utdannede, yngre, høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne. Resultatene viser at nærmere halvparten av utvalget er over 40 år, og at 95 prosent har en eller annen form for tidligere arbeidserfaring. Trainee-programmet har dermed mobilisert ikke bare yngre personer som ønsker å komme inn på arbeidsmarkedet etter endt utdanning, men også en rekke personer med nedsatt funksjonsevne som har et marginalt forhold til arbeidsmarkedet, som står i fare for å bli støtt ut, eller som forsøker å komme til arbeidsmarkedet etter tidligere avbrudd av yrkeskarriere. I vår analyse av dataene fra denne undersøkelsen har vi derfor sett på hvilke utfordringer og barrierer personer med nedsatt funksjonsevne erfarer i møte med arbeidslivet generelt. Det opprinnelige søkelyset på overgangen mellom utdanning og arbeid er utvidet til høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne sine erfaringer i møte med det norske arbeidsmarkedet.

Rapportens oppbygging

Rapporten er delt inn i fem kapitler. I kapittel 2 redegjøres det for data, metodisk tilnærming og utvalget. Kapittel 3 presenterer utvalgets tilknytning til arbeidsmarkedet, arbeidserfaring og sysselsettingsgrad etter bakgrunnsvariabler som alder, utdanningsnivå, type utdanning og funksjonsnedsettelse. Kapittel 4 går inn på ulike funksjonshemmende barrierer respondentene opplever i møte med arbeidslivet. Kapittel 5 er en kort avsluttende diskusjon på bakgrunn av de viktigste funnene i undersøkelsen.

2 Metode

Resultatene i denne rapporten er basert på en kvantitativ spørreundersøkelse til et utvalg personer med nedsatt funksjonsevne som tidligere har søkt deltakelse i direktoratenes trainee-program. Spørreundersøkelsen er fortrinnsvis gjennomført som strukturerte telefonintervjuer, men en liten andel har besvart spørreskjemaet elektronisk eller postalt. I dette kapittelet vil vi redegjøre for spørreundersøkelsens design, utvalget for undersøkelsen, gjennomføring av undersøkelsen, frafall og til slutt analyse og tolkning av data.

Spørreskjemaet

Spørreskjemaet bestod av totalt 32 spørsmål. 28 av spørsmålene hadde lukkede svar-kategorier, mens to var åpne spørsmål. Til slutt var det stilt et spørsmål om hvorvidt informanten var villig til å delta i en eventuell oppfølgingsstudie. Dette spørsmålet tok vi med for å åpne for at det eventuelt kan gjennomføres en kvalitativ oppfølgingsstudie i etterkant.

Spørsmålene hadde som hensikt å belyse både fysiske, sosiale og mentale aspekter som har betydning for overgangen mellom utdanning og arbeid. Spørsmålene handlet om respondentenes egne erfaringer, opplevelser og vurderinger. Spørreskjemaet hadde en første del med flere bakgrunns spørsmål, blant annet om funksjonsnedsettelse, utdanning, hvor lenge det var siden utdanningen ble gjennomført, arbeidsmarkedstilknytning og inntektssikring. Deretter fulgte flere sekvenser om erfaringer og vurderinger knyttet til vurdering av egen kompetanse og muligheter på arbeidsmarkedet, betydningen av funksjonsnedsettelse, tilgang og kjennskap til relevante stillinger, selve søknadsprosessen, intervjusituasjonen og til slutt om arbeidssituasjonen for de som var i jobb. De to siste spørsmålene i skjemaet var åpne, det ene handlet om hva respondenten har opplevd som de to viktigste utfordringene i overgangen mellom utdanning og arbeid, det andre om det var mulig å trekke frem én ting som respondenten mener kan ha styrket muligheten for å komme i arbeid. Å inkludere disse to åpne spørsmålene har vært viktig for å få mer kvalitative vurderinger fra den enkelte og for å sikre at betydningsfulle erfaringer og momenter som eventuelt ikke blir dekket gjennom de lukkede spørsmålene, skulle bli synliggjort.

Gjennomføring av undersøkelsen

Helsedirektoratet har fått konsesjon fra Datatilsynet for gjennomføring av undersøkelsen. Fafo har skrevet databehandleravtale med Helsedirektoratet om at undersøkelsen vil bli i gjennomført i tråd med gjeldende personvern hensyn.

På utvalgslistene oversendt fra oppdragsgiver var det e-postadresser til hele utvalget. For de aller fleste personene var det også oppgitt telefonnummer. Hele utvalget fikk første henvendelse per e-post med informasjon om spørreundersøkelsen og når denne skulle gjennomføres. Det ble opplyst at undersøkelsen var designet som en telefonundersøkelse, men at det ble åpnet for å besvare elektronisk eller postalt dersom respondenten vurderte dette som mer hensiktsmessig. Personer som ønsket bruk av teksttelefon, ble bedt om å melde dette. Det var ingen som meldte behov for teksttelefon, men 18 stykker ba om å få skjemaet elektronisk og ni personer postalt.

89 av 118 respondenter har gjennomført undersøkelsen via telefonintervju. 20 har svart elektronisk og syv personer postalt. Telefonintervjuer som hovedmetode var valgt i denne undersøkelsen fordi det gir en god mulighet for å klargjøre spørsmål for informantene samt å sikre at informantene forstår spørsmålet som blir stilt. Samtidig gir telefonintervjuer en mulighet for å fange opp tilleggsinformasjon, informantenes fortolkninger av spørsmål og eventuelle momenter som ikke er dekket gjennom de strukturerte spørsmålene i skjemaet. Vi opplever at dette har bidratt til et rikere datagrunnlag. Vi mener også at bruk av telefonintervjuer bidro til å øke svarprosenten. Ved oppringing var det flere som var nølende til å delta, men ved presisering av at dette kunne bidra til at deres erfaringer fikk oppmerksomhet og kunne bidra til synliggjøring av utfordringer knyttet til sysselsetting av funksjonshemmede, var det flere som takket ja til å bli intervjuet. Noen trengte også ytterligere forsikringer om at ikke personidentifiserbare opplysninger om dem ville bli tilgjengelige for oppdragsgiver.

Intervjuene ble foretatt fra Fafo i uke 38. Det var hentet inn to studenter for å delta i selve telefonintervjuingen. Forskerne i teamet gjennomførte først 15 intervjuer. Dette ble brukt som grunnlag for opplæring av studentene. De fikk også en gjennomgang av undersøkelsen og betydningen av denne. En av forskerne var tilgjengelig for studentene under hele ringeperioden, og det ble tatt en runde med oppsamling av inntrykk og informasjon etter hver ringeøkt.

Utvalgets sammensetning

Utvalget for undersøkelsen er definert av oppdragsgiver og er søkerne til direktoratens trainee-program for personer med nedsatt funksjonsevne våren 2008. Forutsetningen for å søke trainee-stillingene var at en hadde nedsatt funksjonsevne og utdanning

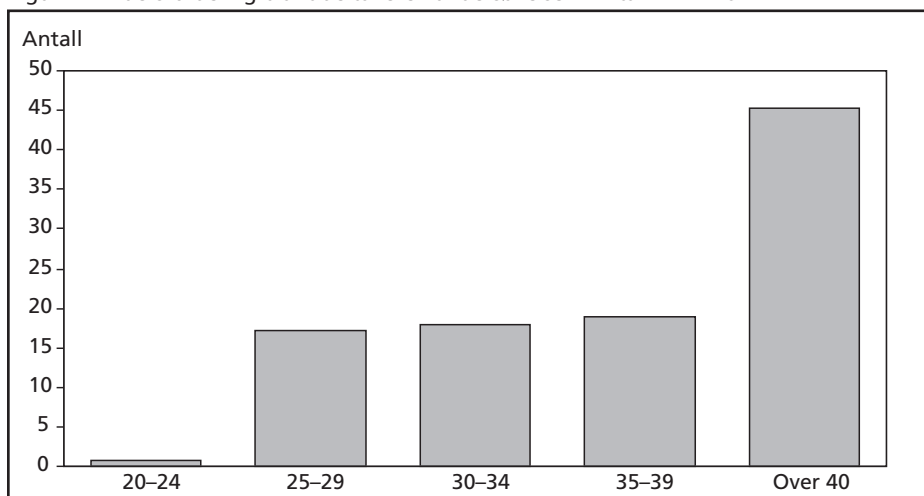
fortrinnsvis på masternivå, minimum bachelornivå. Etter at søknadsfristen for trainee-stillingene gikk ut, fikk alle søkerne et brev om hvordan deres søknad og personopplysninger ville bli behandlet videre i prosessen. I dette brevet ble det også opplyst om at det ville bli gjennomført en spørreundersøkelse om personer med nedsatt funksjonsevne sine eventuelle barrierer på vei fra utdanning til arbeidsliv. Det ble opplyst at deltakelse i spørreundersøkelsen var frivillig og uavhengig av søkerprosessen, men at personer som ikke ønsket å delta aktivt, måtte gi beskjed om dette. Av de totalt 186 søkerne til trainee-stillingene var det kun to personer som reserverte seg fra undersøkelsen.

At så få reserverte seg, kan ha sammenheng med at reservasjon krevde at en aktivt måtte ta kontakt med Helsedirektoratet for å melde dette. Noen hadde kanskje ikke lest den siste delen av brevet som omhandlet spørreundersøkelsen, særlig nøye. Denne undersøkelsen har vist at når søkerne ble kontaktet igjen, var det flere som anså egen deltakelse i spørreundersøkelsen som uaktuell eller litt på siden i forhold til problemstillingen. En søker mente at hun tidligere hadde gitt beskjed om at hun ikke ønsket å stå på utvalgsliste for seinere undersøkelse. To personer mente at de var uaktuelle for undersøkelsens tema på grunn av at de ikke oppfylte kriteriene. Den ene hadde ikke varig nedsatt funksjonsevne, og den andre hadde utdanning på videregående skolenivå. Disse tre søkerne er tatt ut av bruttoutvalget, som følgelig er redusert til 181. Til sammen deltok 118 personer i undersøkelsen. Dette gir en svarprosent på 65.

Vi vil komme tilbake til frafallsgrunner, men vil nevne at ytterligere ti personer aktivt tok kontakt med oss etter første henvendelse per e-post for å trekke seg fra undersøkelsen. Det vil si at vi har vært i kontakt med 130 av de 184 som opprinnelig var med i utvalget. Det utgjør da 71 prosent av søkerne.

Utvalget skulle ut fra kriteriene for deltakelse i trainee-programmet bestå av høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne. Spørsmålene i undersøkelsen knyttet til alder, utdanning og tid siden utdanningen ble fullført, er preget av våre antakelser om målgruppe for trainee-programmer. I spørreskjemaet var det fire alderskategorier for de mellom 20 og 39 år, den øverste alderskategorien var for alle over 40 år. Utdanningsspørsmålet hadde «Bachelornivå» som laveste svarkategori, deretter «Masternivå», «PhD-nivå» og «Annet». På samme måte hadde vi tre svarkategorier mellom null og to år på spørsmålet om hvor lenge det var siden utdanningen ble gjennomført. Siste kategori het «Mer enn to år». Undersøkelsen viste at utvalget var mer sammensatt enn vi hadde antatt. Utvalget var eldre, med lavere utdanning og med lengre tid siden gjennomført utdanning. I figur 2.1 ser vi aldersfordelingen i utvalget etter de gitte kategorier i spørreskjemaet.

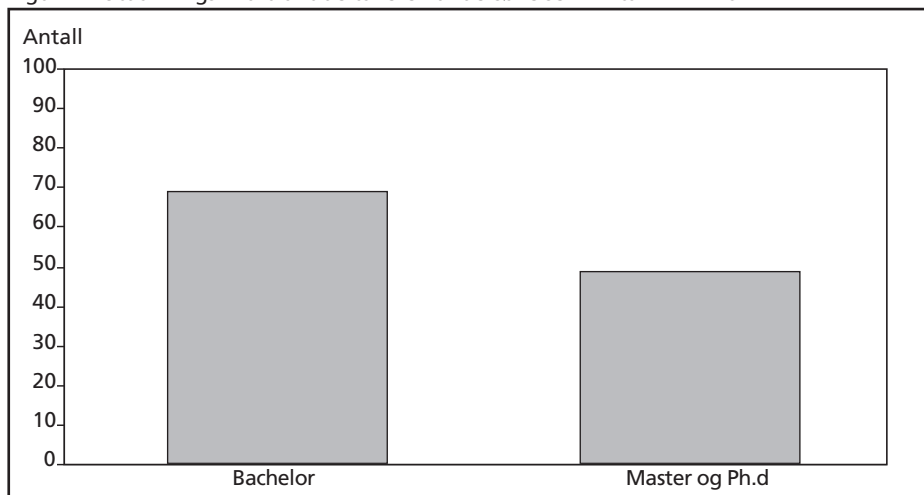
Figur 2.1 Aldersfordeling blant deltakere i undersøkelsen. Antall. N = 118.



Hele 46 prosent av utvalget er over 40 år. Ut fra telefonintervjuene vet vi at flere er over 50 år. På grunn av respondentenes høye gjennomsnittsalder er det også en klar overvekt som har fullført sin utdanning for en god stund tilbake. 78 personer, det vil mer enn halvparten av utvalget, har fullført sin utdanning for mer enn to år siden, 18 personer har fullført utdanningen for ett til to år siden, mens 21 personer har fullført utdanningen innenfor det siste året.

Figur 2.2. viser høyeste gjennomførte utdanning blant deltakerne i spørreundersøkelsen.

Figur 2.2 Utdanningsnivå blant deltakere i undersøkelsen. Antall. N = 118.

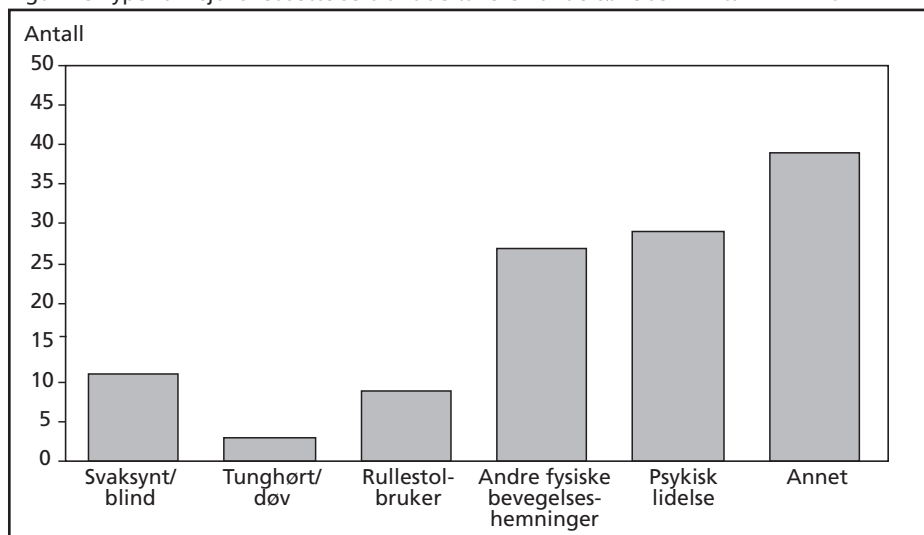


Det er 69 personer (59 prosent) med utdanning på bachelornivå, 43 personer (36 prosent) på masternivå og seks personer (5 prosent) med PhD-nivå. I telefonintervjuene kommer det i tillegg frem at enkelte med utdanning på bachelornivå kun har ett til to års høyskoleutdanning.

Det er klar overvekt av respondenter med samfunnsvitenskapelig/humanistisk utdanning i utvalget – hele 53 personer (44 prosent). Nær en femtedel av utvalget har økonomisk/administrativ utdanning, og informanter med medisinsk/helsefaglig, naturvitenskapelig/teknisk og juridisk utdanning utgjør til sammen 32 personer. I kategorien vi kalte «Annet», finner vi blant annet utdanninger innenfor bygg og anlegg, journalistikk og transport. Utvalget består videre av 40 prosent menn og 60 prosent kvinner.

Respondentene ble også spurt om hvilken type funksjonsnedsettelse de hadde. Vi opererte her med grove kategorier. Disse fremgår av figur 2.3.

Figur 2.3 Type funksjonsnedsettelse blant deltakere i undersøkelsen. Antall. N = 118.



Kategoriene svaksynt/blind, tunghørt/døv og rullestolbruker utgjør til sammen under 20 prosent. Den største definerte kategorien er psykiske lidelser som utgjør en firedel av utvalget. Enkelte respondenter spesifiserer sin psykiske lidelse, og flere nevner angst, depresjon og bipolare lidelser. Kategorien «Andre fysiske bevegelseshemninger» er også stor. Denne kategorien rommer blant annet personer som har muskelsykdommer og amputasjoner. I kategorien «Annet» fikk respondentene anledning til å spesifisere, og her er det flere som nevner kronisk utmattelsessyndrom og utbrenthet, noen har

ADHD¹, flere nevner allergier og astma, og én person har migrene. Dette betyr at utvalget av personer med nedsatt funksjonsevne er meget sammensatt. Vårt utvalg er ikke noe representativt utvalg av personer med nedsatt funksjonsevne. Dette er høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne som har sett trainee-programmet i direktoratene som en mulighet for egen yrkeskarriere. I sammenligning med utvalget av personer med nedsatt funksjonsevne i yrkesaktiv alder i AKU-undersøkelsene til SSB er det en mye større andel i vårt utvalg som oppgir at de har psykiske lidelser. I AKU-undersøkelsene er det 12 prosent, mens det er 25 prosent i vårt utvalg. De store gruppene i AKU er ulike muskel- og skjelettlidelser operasjonalisert som problemer med rygg og nakke, armer og hender, bein og føtter (Olsen og Tvi Van 2005). Dette er også en stor gruppe i vårt utvalg sammensatt av kategoriene rullestolbruker, andre fysiske funksjonsnedsettelse og noen innenfor kategorien annet.

Frafall og fortolkningsrammer

Som beskrevet over består vårt nettoutvalg av 118 personer. Vi har vært i kontakt med 130 av de 184 i bruttoutvalget. 13 personer har gitt en begrunnelse for hvorfor de ikke ønsket å delta. 54 personer har vi etter varslingsundersøkelsen per e-post, oppringing, purring per e-post og ny oppringing ikke klart å komme i kontakt med. Rundt 30 av disse la på da intervjuerne presenterte seg, og om lag 20 personer tok ikke telefonen ved oppringing og responderte ikke på e-post. Det er foretatt flere runder med oppringing i datainnsamlingsuken. Ved utgangen av den uken hvor det ble gjennomført telefonintervjuer (uke 38), ble det sendt ut en ny e-post til de som det ikke var oppnådd kontakt med. Vi må anse at disse personene ikke ønsket å delta i undersøkelsen, selv om det selvsagt også kan være noen personer som er bortreist over lengre tid, eller som ikke bruker den oppgitte e-postadressen lenger.

Blant de personene som ga beskjed om at de ikke ville delta, hadde flere svært tydelige begrunnelser. Mange av disse tilbakemeldingene var sterke og vitnet om stor frustrasjon over sysselsettings situasjonen for personer med nedsatt funksjonsevne. Noen ga også uttrykk for frustrasjon knyttet til selve søknadsprosessen til trainee-programmet og var meget skuffet over at de heller ikke denne gangen var kommet i betraktning. Også telefonintervjuene viste at noen respondenter opplevde det som ekstra hardt at de heller ikke når stillingene var målrettet mot personer med nedsatt funksjonsevne, kom i betraktning for de utlyste stillingene.

¹ Attention Deficit Hyperactivity Disorder

Til tross for mine søknader til vedkommende tilbud, til tross for alle de direktoratene som deltok i programmet, og til tross for at jeg tok ukentlig kontakt med DIFI, så ble jeg ikke invitert til et eneste intervju. Det hele ble illusorisk for meg, og jeg er dermed IKKE interessert i å delta i undersøkelsen.

En annen sa at han er dyslektiker og lei av å bruke masse krefter på å finne drømmejobben uten å lykkes. Han har høy utdanning, men opplever ikke å få uttelling for dette. Han har i tillegg minoritetsbakgrunn og vil ikke delta i noe som han opplever som en naiv undersøkelse. Hans konklusjon var at han kunne avsluttet utdanningen sin på et tidligere tidspunkt og sluppet et stort studielån. Slik han så det, hadde ikke resultatet jobbmessig vært annerledes. En annen av søkerne ringte etter å ha mottatt den første informasjonen om undersøkelsen for å si at dette opplevde han som unødvendig. Funksjonshemmedes erfaringer med barrierer når de forsøker å komme inn på arbeidsmarkedet er vel dokumentert, og kreftene burde heller brukes til å gjennomføre en undersøkelse blant arbeidsgivere om deres holdninger til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. Ifølge personen er det der den store utfordringen ligger. Han var frustrert, oppbrakt og ønsket ikke å delta i undersøkelsen.

Noen har meldt at de ikke ønsket å delta fordi de ikke er i målgruppen for undersøkelsen. En av søkerne meldte at hun ikke lenger hadde en funksjonsnedsettelse og hadde fått jobb, og derfor ville fjernes fra listen. En annen meldte at hun hadde ervervet funksjonsnedsettelse etter mange år i arbeidslivet og lang tid etter fullført utdanning. Hun hadde ikke i det første brevet fra DIFI forstått at undersøkelsen handlet om overgangen mellom utdanning og arbeid, men ville nå reservere seg fra deltakelse.

Tilbakemeldingene fra noen av de som ikke ønsket å delta, viser at det i gruppen av personer med nedsatt funksjonsevne som ønsker jobb, er stor frustrasjon knyttet til at det er vanskelig å komme inn på arbeidsmarkedet. Mange har hatt store forventninger til at dette trainee-programmet ville representere noe annet, og at de ville komme i betraktning. For noen av de som ikke ville delta, men også blant de som deltok, er det helt tydelig at opplevelsen av å heller ikke komme i betraktning i en slik sammenheng har vært meget demotiverende. Vi har ikke noe grunnlag for å si noe om sammensetningen av frafallgruppen. Vi må selvsagt i undersøkelsen ta høyde for at frafall kan gi skjevheter i utvalget. Ofte kan det være slik at det er de mest ressurssterke som velger å delta, og at de som har møtt flest utfordringer innenfor det området en ønsker å undersøke, derfor ikke blir representert. Vi har sett at noen har begrunnet frafall fra denne undersøkelsen med at de ikke fikk tilbud om trainee-stilling, og en kan anta at dette er tilfelle for mange av dem vi ikke har kommet i kontakt med. Samtidig vet vi at majoriteten av de som deltar i undersøkelsen, ikke fikk tilbud om trainee-stilling i og med at det kun var 20 personer som fikk tilbud om dette. Søkerne til trainee-stillingene kan på ingen måte betraktes som et representativt utvalg av arbeidssøkere

med funksjonsnedsettelse generelt, og det er derfor vanskelig for oss å vurdere om de som falt fra, er systematisk forskjellige fra de som deltok.

I fortolkning av data fra spørreundersøkelsen må det selvsagt tas forbehold om at dette er en utvalgsundersøkelse med få respondenter. I tillegg er det viktig å ha med seg videre at utvalget ikke er ment å være representativt for alle arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse, men for en avgrenset gruppe med høyere utdanning. Samtidig har undersøkelsen vist at for mange handler ikke erfaringene fra å søke arbeid om selve overgangen mellom utdanning og arbeid, men snarere om å komme tilbake til arbeidslivet etter et avbrudd, en sykdoms- eller atferdsperiode. Fordi en så betydelig andel av deltakerne i undersøkelsen har en slik bakgrunn, er dette noe vi nødvendigvis må ta høyde for i analysene av materialet. Det vi kan si, er at i dette utvalget av personer med nedsatt funksjonsevne har alle utdanninger på universitets- og høyskolenivå, og de har aktivt vist at de ønsker arbeid.

3 Arbeidsmarkedstilknytning

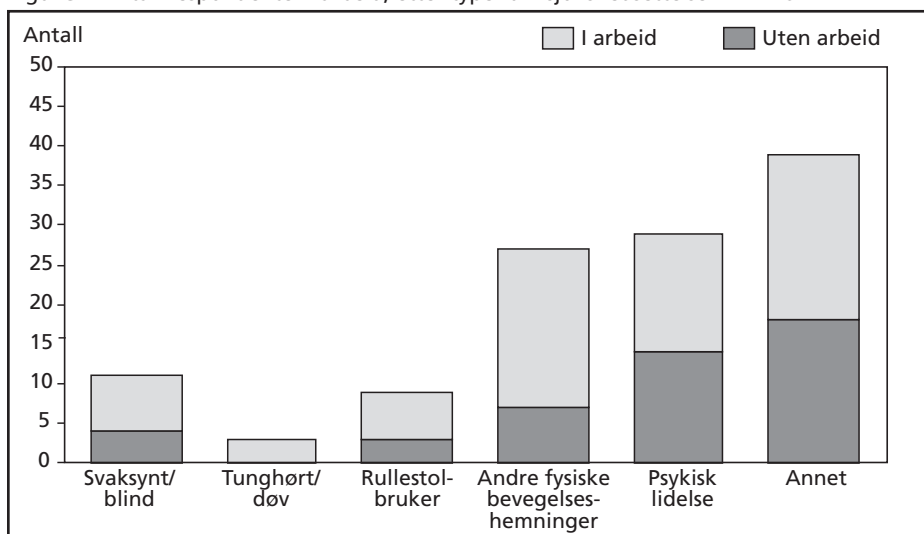
Å delta i arbeidslivet har store levekårseffekter med betydning ikke bare for den enkeltes økonomi, men også for sosial deltakelse. SSBs arbeidskraftundersøkelser (AKU) har vist at funksjonshemmede har lavere sysselsettingsandel enn befolkningen for øvrig, og at en stor andel av de som ikke er sysselsatt, ønsker arbeid. Denne uutnyttede arbeidskraftreserven er et samfunnsproblem, men dette er også et levekårsproblem for den enkelte som ønsker arbeid. Respondentene i denne undersøkelsen er valgt ut fordi de tidligere har søkt deltakelse i direktoratets trainee-program for personer med nedsatt funksjonsevne. Det er grunn til å anta at mange har søkt dette fordi de har vurdert det som en mulighet for å komme inn på arbeidsmarkedet og få relevant erfaring som kan hjelpe dem videre i yrkeskarrieren. I dette kapitlet gir vi en presentasjon av respondentenes tilknytning til arbeidsmarkedet. Vi presenterer respondentenes jobbstatus på intervjuetidspunktet, vi ser på sysselsetting innenfor de ulike kategoriene av funksjonsnedsettelse, alder, tidligere arbeidserfaring, betydning av utdanning og vurdering av egne muligheter på arbeidsmarkedet. Avslutningsvis presenterer vi også mottak av statlige ytelser, samt at vi presenterer et lite utvalg som ser ut til å være særlig marginalisert på arbeidsmarkedet. Hovedfunnene innenfor dette kapitlet blir kort oppsummert på slutten av kapitlet.

Arbeidsmarkedsstatus

Av de 118 tidligere søkerne til trainee-programmet er det 72 personer som oppgir at de nå er i jobb. Dette vil si at 61 prosent av utvalget er i jobb. Denne andelen inkluderer også personer på sykemelding og i permisjon. Litt over en tredel av de som sier de er i jobb, er på tiltaksplass. Dette kan for eksempel være arbeidstrening, praksisplass eller lønnstilskudd. Det er totalt 59 av respondentene som sier at de fortsatt søker arbeid på intervjuetidspunktet, 29 av disse er i jobb. 46 personer hadde ikke arbeid på intervjuetidspunktet, og av dem er det 30 som sier de søker arbeid.

Figur 3.1 viser fordelingen av antall i arbeid totalt og fordelt på de seks kategoriene av type funksjonsnedsettelse som vi har brukt i undersøkelsen.

Figur 3.1 Antall respondenter i arbeid, etter type funksjonsnedsettelse. N =118.



Innenfor hver av kategoriene rullestolbrukere, svaksynte/blinde og tunghørte/døve er det få respondenter, men i disse kategoriene er de fleste i arbeid. Eksempelvis er det kun tre personer som er tunghørte/døve, og disse personene er i jobb. Av de ni rullestolbrukerne er syv i jobb, og av svaksynte/blinde er syv av elleve personer i jobb. Vi finner det samme mønsteret blant de som oppgir at de har andre fysiske funksjonsnedsettelse, her er 20 av 27 personer i arbeid. Innenfor de store kategoriene «Annet» og «Psykiske lidelser» er bildet noe annerledes. Her var omkring halvparten uten arbeid på intervju tidspunktet. Gruppen personer med nedsatt funksjonsevne er sammensatt. Det er få undersøkelser i Norge som viser sysselsetting i grupper med ulike typer funksjonsnedsettelse. I MMIs holdningsundersøkelse om betydning av nedsatt funksjonsevne i ansettelse var nedsatt funksjonsevne operasjonalisert ved rullestolbruker og blind med førerhund. 13 prosent av arbeidsgiverne mente det var meget sannsynlig at en godt kvalifisert rullestolbruker ville bli innkalt til intervju, mens kun 4 prosent mente det var meget sannsynlig at de ville innkalt en godt kvalifisert blind arbeidssøker med førerhund (MMI 2006). Dette viser at det er svært ulike vurderinger avhengig av operasjonalisering av funksjonsnedsettelse og følgelig sannsynlig at personer med ulike funksjonsnedsettelse og grad av funksjonsnedsettelse møter ulike utfordringer på arbeidsmarkedet. AFI/Fafo-surveyen om ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne inkluderte flere kategorier av funksjonsnedsettelse enn MMI-undersøkelsen, og selv om denne undersøkelsen viste en noe større åpenhet blant rekrutteringsansvarlige, så var det også her blinde som færrest vurderte at kunne fylle en stilling i deres virksomhet. Her var det også spurt om personer med psykiske problemer kunne fylle en stilling hos dem, og det var det om lag halvparten som mente. Dette var

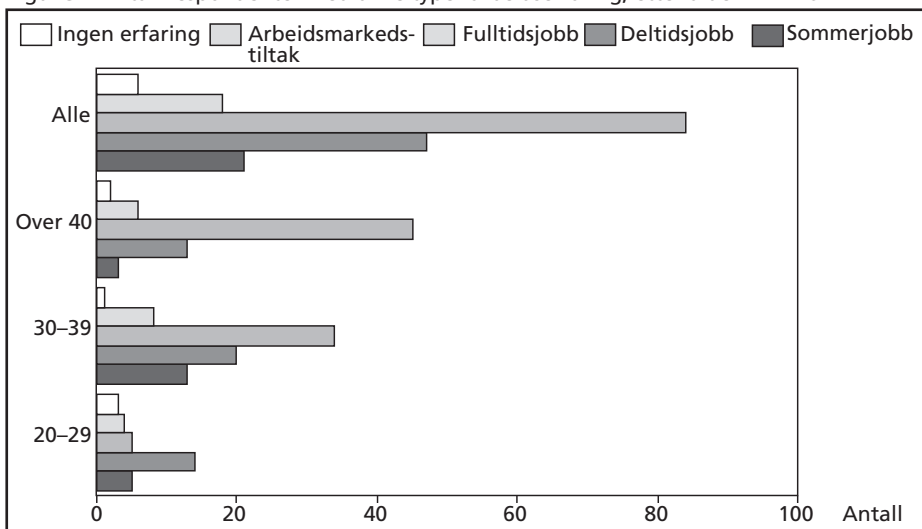
omtrent like stor andel som for gruppene tunghørte/døve, rullestolbrukere og andre bevegelseshemninger (Norsk Respons 2007). Resultatene i vår undersøkelse kan tyde på at personer med psykiske lidelser møter store utfordringer på arbeidsmarkedet. Dette samsvarer også med uførestatistikken som viser at psykiske lidelser er en hovedårsak til at mange unge blir uføretrygdet og står utenfor arbeidslivet (Brage og Thune 2008). Vår undersøkelse har som tidligere vist en overrepresentasjon av personer med psykiske lidelser, og når vi ser nærmere på arbeidsmarkedsstatus, så er det en mindre andel av dem som er i jobb på intervju tidspunktet, enn i utvalget for øvrig.

Som tidligere vist er nær halvparten av utvalget i undersøkelsen over 40 år. Vi finner ingen store forskjeller når det gjelder sysselsettingsandel innenfor de ulike aldersgruppene. Det er noen flere uten arbeid blant de under 30 år, men det er også de som i størst grad nylig har avsluttet sin utdanning.

Arbeidsmarkedserfaring

Respondentenes høye gjennomsnittsalder er nok en av forklaringene på at det finnes mye tidligere arbeidserfaring i utvalget. Hele 95 prosent av utvalget oppgir at de har en eller annen form for arbeidserfaring, som sommerjobb, arbeidsmarkedstiltak, deltidsjobb eller fulltidsjobb. En så stor andel som 71 prosent har erfaring fra fulltidsjobb, og hele 92 prosent har erfaring enten fra heltids- eller deltidsjobb. Vi vet at mange yrkesaktive personer med nedsatt funksjonsevne jobber deltid, og mye tyder på at for mange er dette en ønsket tilpasning av arbeidssituasjonen (Hansen og Svalund 2007). At det finnes en relativt stor andel med erfaring fra deltidsjobb, tyder på at utvalget vårt ikke skiller seg vesentlig fra sysselsatte med funksjonsnedsettelse generelt. I figur 3.2 presenterer vi respondentenes arbeidserfaring etter alder.

Figur 3.2 Antall respondenter med ulike typer arbeidserfaring, etter alder. N = 118.



Et stort flertall av respondentene i alle aldersgrupper har arbeidserfaring fra både deltids- og fulltidsjobb, bortsett fra blant de yngste hvor det er få som har hatt fulltidsjobb. Dette er ikke spesielt overraskende siden de yngre respondentene forholdsvis nylig har fullført høyere utdanning og sannsynligvis studert på heltid. Tre personer under 30 år har heller ikke noen andre former for arbeidserfaring, som for eksempel sommerjobb. Dette er mange færre enn antatt siden det er en antakelse at mange personer med nedsatt funksjonsevne ikke har noen form for arbeidserfaring når de avslutter studier fordi de ikke har hatt mulighet til å jobbe ved siden av. Mye tyder på at våre respondenter har hatt kontakt med arbeidslivet. Det er imidlertid fire personer over 40 år som ikke har hatt ordinært arbeid, verken i form av deltids- eller fulltidsjobb. Det er ikke mange, men det betyr likevel at det er noen som over flere år ikke har hatt tilknytning til arbeidsmarkedet gjennom en ordinær jobb.

Undersøkelsen synliggjør ulike problemstillinger knyttet til funksjonshemmede og arbeid. For mange av de yngre er undersøkelsens problemstilling relevant, det knytter seg til muligheten for å komme inn og etablere seg på arbeidsmarkedet etter fullført utdanning. For gruppen over 40 år er problemstillingen annerledes. Majoriteten av disse er eller har vært innenfor arbeidsmarkedet, men er redd for å bli utstøtt av arbeidsmarkedet eller har kanskje mistet sin tilknytning på grunn av sykdom eller ervervet funksjonsnedsettelse og strever med å komme tilbake. Dette mønsteret trer tydelig frem når vi ser på hvor lang tid som har gått siden fullført utdanning.

Utdanning

Mange av respondentene har gjennomført utdanningen sin for lenge siden. I tabell 3.1 viser vi hvor lang tid det er siden høyeste utdanning ble fullført.

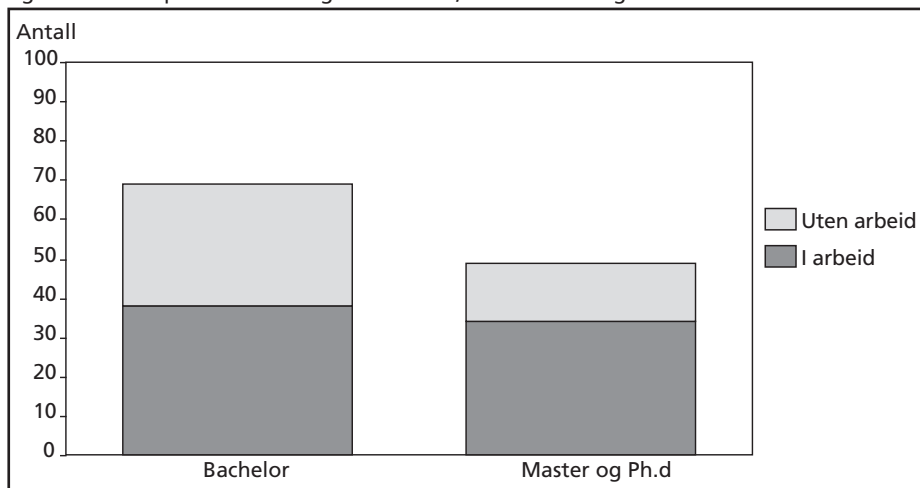
Tabell 3.1 Tid siden fullført utdanning, etter alder. Antall. N = 117.

Tid siden fullført utdanning	20–29 år	30–39 år	Over 40 år	Alle
1–6 mnd.	8	4	2	14
6–12 mnd.	4	1	2	7
1–2 år	1	9	8	18
Mer enn 2 år	7	29	42	78
Totalt innen alder	20	43	54	117

Regner vi om til prosent, er det 78 prosent av personene over 40 år som fullførte sin høyeste utdanning for mer enn to år siden. Fra telefonintervjuene vet vi at flere hadde fullført utdanningen for lenge siden. Samtidig er det også tolv personer over 40 år som fullførte høyeste utdanning for inntil to år siden. Dette kan være personer som har omskolert seg, tatt høyere utdanning som del av en attføring eller gjennomført etter- eller videreutdanning. En av respondentene utdypet i telefonintervjuet at han hadde fått en yrkesskade for flere år siden, og at han etter dette tok høyere universitetsutdanning for å øke sjansene sine på arbeidsmarkedet. Han hadde nylig avsluttet denne utdanningen og søkt trainee-programmet for å få relevant yrkeserfaring.

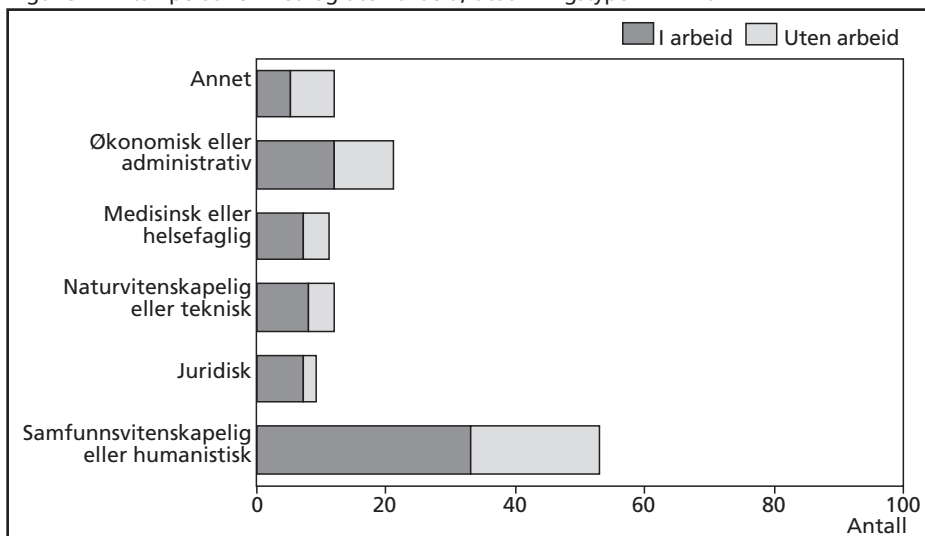
Utdanning er en nøkkelfaktor for å komme i jobb – spesielt for personer med nedsatt funksjonsevne (Bliksvær og Hanssen 2005). Figur 3.3 viser sysselsetting etter utdanningsnivå.

Figur 3.3 Antall personer med og uten arbeid, etter utdanningsnivå. N = 118.



Sannsynligheten for at respondentene er i jobb, øker med utdanningsnivå. Alle de seks personene med utdanning på doktorgradsnivå er i arbeid. Siden det er så få med PhD, har vi valgt å presentere alle med utdanning på masternivå og PhD sammen. Det er totalt 49 personer i denne gruppen, og beregner vi prosentvis andel i jobb, er det 69 prosent som er i jobb. Av de 69 personene med utdanning på bachelornivå er 55 prosent i jobb. Det er heller ikke irrelevant hvilken type utdanning en har. Av søkerne til trainee-programmet som deltok i undersøkelsen, har 45 prosent samfunnsvitenskapelig eller humanistisk utdanning. I figur 3.4 viser vi fordelingen på de ulike utdanningskategoriene som er brukt i undersøkelsen, og hvor stor andel som er sysselsatt innenfor de ulike kategoriene.

Figur 3.4 Antall personer med og uten arbeid, utdanningstype. N = 118.

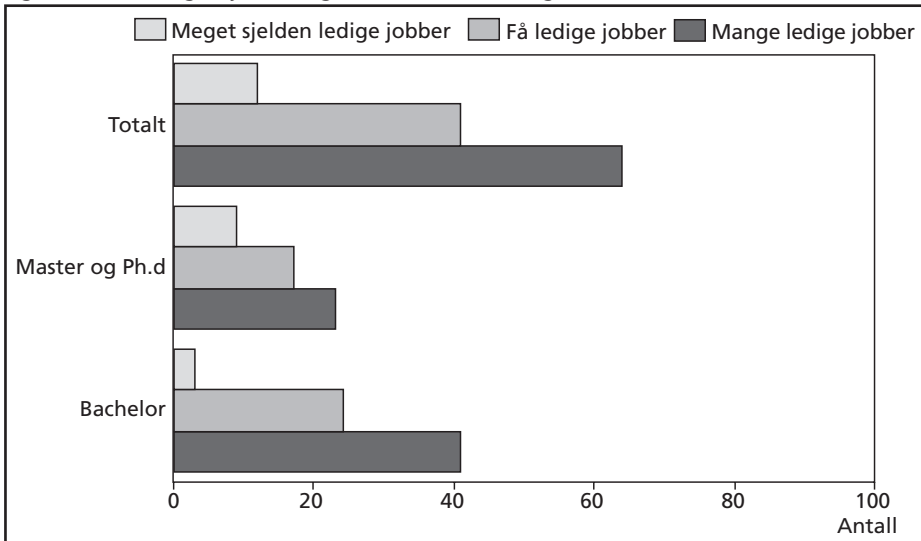


Nær alle respondentene med juridisk utdanning er sysselsatt (syv av ni), mens bildet er litt annerledes i den store gruppen med samfunnsvitenskapelig eller humanistisk utdanning (33 av 53). Juridiske utdanninger er mer tydelig yrkesrettede utdanninger enn de mer abstrakte samfunnsvitenskapelige og humanistiske utdanningene. Dette kan bety at det for noen nyutdannede samfunnsvitere og humanister er mer krevende å definere hvordan utdanningen kan brukes, og finne relevante jobber å søke på enn det er for juristene. At det er et skille mellom profesjonsutdanningene og universitetsutdanningene generelt når det gjelder hvor enkelt det er å finne relevant arbeid, er ventet ettersom profesjonsutdanningene er yrkeskvalifiserende av natur. Blant respondentene som har oppgitt kategorien «Annet» på type utdanning, er det flere som er uten arbeid enn med. Her er det syv av tolv personer som står uten arbeid. I gruppen «Annet» finnes utdanninger som bygg og anlegg, transport, logistikk og journalistikk. Majoriteten i denne kategorien har utdanning på bachelornivå.

Vurdering av jobbmuligheter

Litt over halvparten (64 personer) av alle respondentene mener at jobbmulighetene er gode for personer med akkurat deres utdanningsbakgrunn, med mange ledige jobber. 41 personer mener at det er få ledige jobber, mens kun tolv personer mener det sjelden er ledige jobber. Av de 64 personene som vurderer egne muligheter på arbeidsmarkedet som gode, var det 72 prosent som hadde kommet på jobbintervju de siste tolv månedene. Jobbmulighetene ser også ut til å være relativt gode for disse personene siden vi ved beregning av andel i jobb ser at 69 prosent er i jobb på intervjutidspunktet. Dette

Figur 3.5 Vurdering av jobbmuligheter, etter utdanningsnivå. Antall. N = 117.



betyr ikke nødvendigvis at personene har faglig relevante jobber, men de er sysselsatt. I figur 3.5 viser vi hvordan respondentene fordeler seg på vurdering av jobbmuligheter etter utdanningsnivå.

Litt over halvparten av respondentene mener at det er mange ledige jobber for personer med deres utdanning. Ut fra betydning av utdanning kunne vi tro at det er de med høyest utdanning som vurderer jobbmulighetene som best, men slik er det ikke. Beregner vi dette i prosent, ser vi at 60 prosent av de med utdanning på bachelornivå mener at det finnes mange ledige jobber for personer med deres kompetanse. Av de med utdanning på master- eller doktorgradsnivå er det 49 prosent som mener det samme. Det kan være at de med utdanning på bachelornivå opplever at det er flere jobber de kan søke på, deres utdanning er bredere og mindre spesialisert enn den en person med mastergrad har. Personer med høyere utdanning opplever kanskje at det er færre jobber som svarer direkte til den spesialiserte utdanningen de har tatt. Vi ser også at det er ulikheter i hvordan man vurderer arbeidsmarkedet for egen utdanningsgruppe etter hvilken utdanningsretning man har.

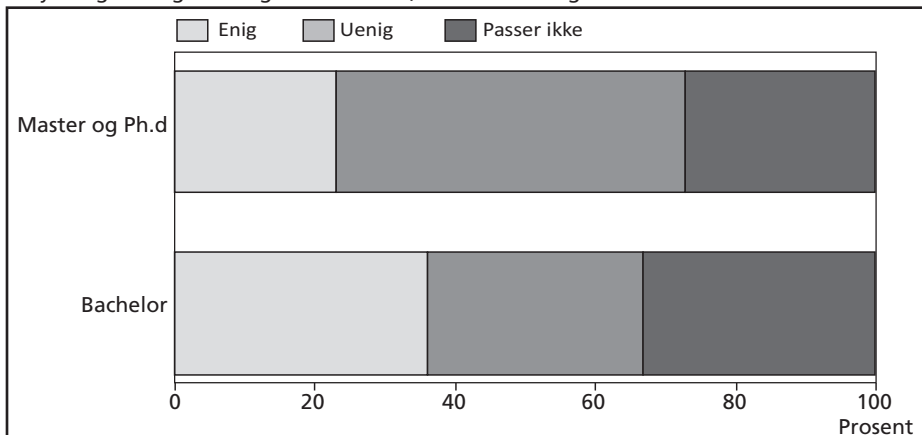
Det er respondenter med juridisk utdanning som selv føler at de har best muligheter på arbeidsmarkedet – åtte av de ni personene med juridisk utdanning mener at det er mange ledige jobber for personer med deres utdanning. Det er åtte av de ti respondentene med medisinsk/helsefaglig utdanning og 17 av 21 med økonomisk/administrativ utdanning som oppgir samme opplevelse av arbeidsmulighetene. Blant personer med samfunnsvitenskapelig/humanistisk utdanning er andelen som oppgir at det er mange ledige jobber for personer med deres utdanning, mindre, litt under halvparten vurderer mulighetene som gode. Det kan tenkes at de som har mer profesjonsrettede utdan-

ninger, opplever at det er flere jobber å søke på fordi det mer eksplisitt etterspørres deres kompetanse i jobbsøknader enn hva tilfellet er for samfunnsvitere og humanister. Dette behøver ikke bety at det reelt sett er større etterspørsel etter for eksempel jurister enn samfunnsvitere, men som det er diskutert over, må kanskje samfunnsvitere i større grad selv definere hvorvidt deres kompetanse og utdanning er relevant for stillinger de kunne tenke seg å søke på. I de åpne spørsmålene i undersøkelsen vår er det også respondenter som tar opp at de synes det har vært en utfordring etter endt utdanning å få frem hvordan deres utdanning og kompetanse er relevant for stillinger de ønsker å søke. Dette har vært respondenter med det man kan beskrive som mer abstrakte universitetsutdanninger.

Det er ikke nødvendigvis slik at respondenter som vurderer arbeidsmarkedet som godt for egen utdanningsgruppe, også opplever deres egne personlige muligheter som gode. Over halvparten av de 64 personene som vurderer at det er mange ledige jobber, tror at arbeidsgiver vegrer seg for å ansette dem. Respondentene har svart at de er enige i påstanden om at arbeidsgiver vegrer seg for å ansette dem fordi de er redd de vil gjøre en dårlig jobb grunnet funksjonsnedsettelse. Det er nærliggende å tro at en stor andel av de som sier dette, er uten jobb, men slik er det ikke. Av de 36 som mener at arbeidsmarkedet er godt for personer med deres utdanning, men samtidig er enige i at arbeidsgiver vegrer seg for å ansette dem fordi de er redd de gjør en dårligere jobb, er 26 personer i jobb og ti personer uten jobb. Dette kan skyldes at de har egne erfaringer med å måtte bevise for arbeidsgiver at de kan utføre en like god jobb som andre med tilsvarende kompetanse.

Vi har spurt respondentene om deres vurdering av påstanden «Nedsatt funksjons- evne har ingen betydning når jeg søker jobb så lenge jeg er godt faglig kvalifisert». 35 personer sier at dette passer i stor grad, 45 personer opplever at dette passer i liten grad,

Figur 3.6 Andel respondenter som er enige/uenige i at funksjonsnedsettelsen ikke har noen betydning så lenge de er godt kvalifisert, etter utdanningsnivå. Prosent. N = 115.



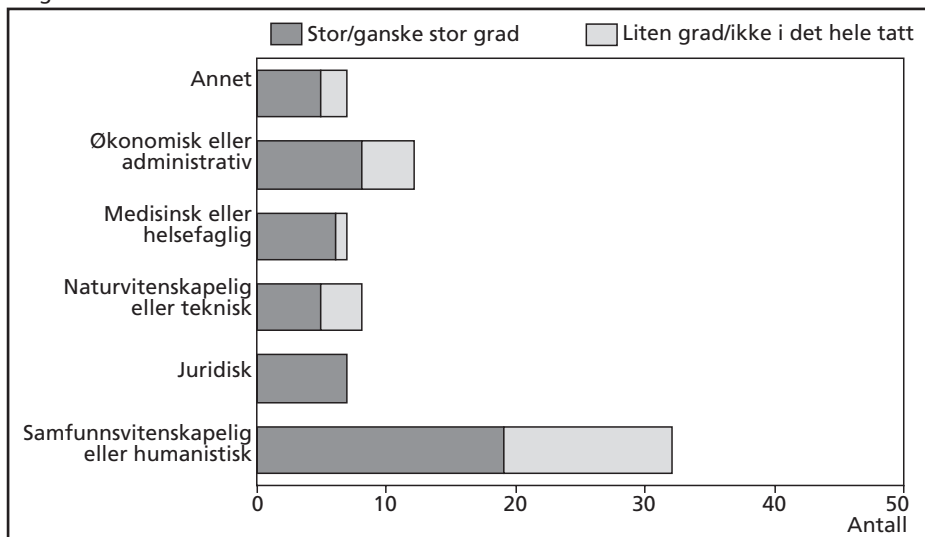
mens 35 personer vurderer at dette ikke passer med deres erfaringer. I figur 3.6 viser vi hvorvidt respondentene på ulikt utdanningsnivå mener at funksjonsnedsettelsen har betydning så lenge de er godt kvalifisert.

Det er interessant at den største andelen som er enig i påstanden om at funksjonsnedsettelsen ikke har betydning når de søker jobb så lenge de er godt kvalifisert, har utdanning på bachelornivå. Det er en mindre andel av de med masterutdanning som mener at funksjonsnedsettelsens betydning opphører bare de er godt kvalifisert. Kun 10 av 42 personer med utdanning på masternivå og én av seks med doktorgradsutdanning mener at funksjonsnedsettelse ikke har betydning så lenge de er godt kvalifisert. Samtidig vet vi at majoriteten av de med utdanning på master- og PhD-nivå er i arbeid, men mange av dem mener likevel på bakgrunn av sine erfaringer at selv om de er faglig godt kvalifisert, så har funksjonsnedsettelsen betydning når de søker jobb.

Vi spurte også respondentene som er i arbeid, om hvorvidt de føler at de får brukt utdanningen sin i den jobben de har nå. Figur 3.7 viser fordelingen av opplevelse av relevant jobb etter de seks utdanningskategoriene.

Foretar vi en prosentvis beregning, så ser vi at det er 67 prosent av alle som er i jobb, som mener at de får brukt utdanningen sin i stor eller ganske stor grad i det yrket de nå har. I figur 3.7 viser vi antall personer med ulike utdanninger som opplever at de får brukt utdanningen sin eller ikke. Det er personer med juridisk utdanning som i størst grad føler at de har relevant jobb, tett etterfulgt av personer med medisinsk eller helsefaglig utdanning. Dette er begge i stor grad mer profesjonsrettede yrker enn de øvrige utdanningene. Det er en stor andel av de med samfunnsvitenskapelig eller humanistisk utdanning som oppgir at det arbeidet de har, i liten grad eller ikke i det

Figur 3.7 Antall som mener de får brukt utdanningen sin i nåværende jobb, etter type utdanning. N = 77.



hele tatt er relevant i forhold til deres utdanning. Dette kan handle om at disse utdanningene gjerne gir jobber hvor en ikke søker etter eksakt utdanningsbakgrunn, men etter høyere utdanning generelt. Samtidig kan det også være at mange i denne gruppen har vært nødt til å gå inn i jobber som er lite relevante for deres fagkunnskap, eller i jobber hvor de ikke får brukt sin utdanning.

Inntektssikring

Det er 86 prosent av respondentene som oppgir at de har mottatt eller mottar én av de fire formene for statlig ytelse vi har spurt om. En større andel av de uten arbeid enn de som er i arbeid, har mottatt én eller flere av ytelsene. Vi har spurt om arbeidsrettede ytelser som attføringspenger og rehabiliteringspenger, men også uføretrygd og tidsbegrenset uførestønad. 61 prosent av utvalget oppgir på intervjudtidspunktet at de er i arbeid, og har derfor lønnsinntekt. Dette betyr ikke at de ikke samtidig kan motta ulike typer inntektssikring. En tredel av de som sier de er i jobb, er på ulike former for tiltak, og mange av dem mottar sannsynligvis enten rehabiliteringspenger eller attføringspenger. Vi har ikke spurt om respondentene jobber deltid, men ut fra AKU-undersøkelsene (SSB) vet vi at mange funksjonshemmede i jobb arbeider deltid og kombinerer lønnsinntekt med uførestønad. Dette vil også kunne være tilfellet i vårt utvalg. Av de 25 som oppgir uføretrygd, er 16 personer i jobb, og 11 av de 19 som oppgir at de har mottatt eller mottar tidsbegrenset utførestønad, er i jobb på intervjudtidspunktet. For noen kan det være at de nå er i fulltidsjobb og ikke lenger mottar uføretrygd eller uførestønad, men for noen kan det også være at de kombinerer deltidsjobb med denne typen inntektssikring. Fra telefonintervjuene vet vi at noen av respondentene ønsker seg deltidsstilling når de søker jobb, og opplever det at det finnes få relevante ledige deltidsstillinger, som en barriere for egen yrkesdeltakelse. De opplever at redusert arbeidstid er en nødvendig tilpasning av arbeidssituasjonen for dem. Ut fra vårt datamateriale ser det ut til at det en liten andel som har fått inntektssikring gjennom uførestønad og kombinerer dette med å kunne arbeide redusert. Det er ingen under 30 år som har uføretrygd eller tidsbegrenset uførestønad.

Det er flest respondenter som oppgir at de har mottatt eller mottar attføringspenger. 67 personer, over halvparten av utvalget, oppgir denne ytelsen. Den andre store gruppen er de 40 personene som har mottatt eller mottar rehabiliteringspenger. Det er 26 personer som har mottatt både rehabiliteringspenger og deretter attføringspenger. Over halvparten av de som har mottatt eller mottar attføringspenger og/eller rehabiliteringspenger, er ikke i arbeid på intervjudtidspunktet. 14 av de 25 personene som oppgir at de mottar eller har mottatt uføretrygd, har også mottatt attføringspenger. Vi vet ikke fra undersøkelsen i hvilken rekkefølge dette har kommet, men det er stor sannsynlighet for at dette er rehabiliterings- og/eller attføringsløp som ikke har endt

med at respondentene har fått arbeid, men i stedet endt opp på permanent inntekts-sikring gjennom uføretrygd.

For alle de statlige ytelsene øker andelen som mottar dem, med alder. Om lag halvparten av de som oppgir at de mottar eller har mottatt rehabiliteringspenger eller attføringspenger, er over 40 år, men det er også 15 personer under 30 år som har mottatt attføring eller rehabiliteringspenger. Dette kan være personer som har fått tilkjent utdanning som attføringstiltak. Det er ingen under 30 som sier de har mottatt uføretrygd. Mer enn halvparten av dem som mottar uføretrygd, er over 40 år. Det er samtidig fem personer mellom 30 og 34 år som mottar uføretrygd, og seks personer mellom 35 og 39 år.

En marginalisert gruppe

Det er en liten gruppe i utvalget på 15 personer som verken er i arbeid eller søker arbeid. To av personene fullførte utdanningen sin for inntil et halvt år siden. Av de 15 personene som er uten arbeid og ikke lenger søker arbeid, oppgir 14 at de har mottatt eller mottar én eller flere av de statlige ytelsene. Det er 13 personer som enten har mottatt eller mottar attførings- eller rehabiliteringspenger. Åtte personer oppgir uføretrygd eller tidsbegrenset uførestønad.

I motsetning til utvalget for øvrig er et flertall, 9 av 15 personer, under 40 år. Mange oppgir at de har en psykisk lidelse, og kun fire personer har utdanning på masternivå. Det kan se ut som at vi her har en liten gruppe som skiller seg ut med et særlig marginalt forhold til arbeidslivet. Dette betyr ikke at de alltid har vært utenfor, ettersom mange tidligere har hatt arbeidserfaring. Det er imidlertid én person som er over 40 år, og som står helt uten noen form for arbeidserfaring. Nesten alle de 15 personene opplever at funksjonsnedsettelsen har en negativ effekt som begrenser deres muligheter på arbeidsmarkedet. Det er også 6 av de 15 som oppgir at de har opplevd å bli frarådet å søke en stilling eller yrkesretning de har ønsket, på grunn av deres funksjonsnedsettelse. At de i dag oppgir at de ikke søker arbeid, kan tyde på at de har gitt opp yrkesaktivitet. Å søke på trainee-programmet kan ha vært et forsøk på å nå gjennom siden dette er et program målrettet mot personer med nedsatt funksjonsevne. I telefonintervjuene er det enkelte som sier at de bare har søkt disse stillingene fordi de er rettet spesielt mot personer med nedsatt funksjonsevne – de har ingen tro på egne muligheter på det ordinære arbeidsmarkedet. Når 6 av de 15 som ikke søker jobb, er blitt frarådet ønsket yrkesretning, så er det ikke utenkelig at det påvirker vurdering av egne muligheter. Det er heller ikke ukjent at personer som gjentatte ganger ikke lykkes med å få jobb, til slutt mister motet. Den internasjonale arbeidsorganisasjonen ILO har dette som en kategori for personer utenfor arbeidsmarkedet som ikke oppfyller kravene til å bli betegnet som arbeidsledig på grunn av manglende søkeraktivitet (http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/topics/lang--en/index.htm). Dette kan være en av forklaringene på at de 15 personene som ikke er i arbeid, heller ikke søker arbeid.

Oppsummering

På intervjutidspunktet er 61 prosent av utvalget i jobb. Dette vil si at en betydelig andel fortsatt står utenfor arbeidsmarkedet. 50 prosent av respondentene sier at de fortsatt søker arbeid, halvparten oppgir at de ikke er i arbeid, mens halvparten er i arbeid.

Det er ulikheter i arbeidsmarkedstilknytning innenfor den sammensatte gruppen av respondenter med nedsatt funksjonsevne. Det er flest med psykiske lidelser som står utenfor arbeidsmarkedet. Også innenfor kategorien «Annet» hvor vi vet at det er mange med kronisk utmattelsesyndrom, utbrenthet, migrene, astma og allergier, er det mange som er uten arbeid.

Utvalget har høy gjennomsnittsalder, og dette er en av forklaringene på at respondentene har mye tidligere arbeidserfaring. Vi ser også at en stor andel har gjennomført utdanningen sin for flere år siden. For en stor majoritet av de over 40 år er utdanningen gjennomført for mange år siden. Samtidig ser vi at utdanning har sterk positiv effekt på sysselsetting, jo høyere utdanning hos respondenten, desto større sannsynlighet for å være i jobb. En stor andel vurderer mulighetene på arbeidsmarkedet for egen utdanningsgruppe som gode, men dette betyr ikke at de vurderer egne muligheter som gode. En meget stor andel opplever at egen funksjonsnedsettelse begrenser mulighetene på arbeidsmarkedet og har negativ effekt i jobbsøking.

Majoriteten av utvalget har mottatt eller mottar ulike former for statlige ytelser. Over halvparten av utvalget har mottatt enten rehabiliteringspenger og/eller attføringspenger. Mer enn halvparten av respondentene som mottar eller har mottatt disse ytelsene, er ikke i jobb. Dette betyr at for mange har ikke disse ytelsene knyttet til arbeidsrettede tiltak foreløpig gitt uttelling som arbeidsmarkedstilknytning.

I utvalget finnes en liten gruppe på 15 personer som verken er i jobb eller søker jobb på intervjutidspunktet. Denne gruppen ser ut til å ha et særdeles marginalt forhold til arbeidsmarkedet.

Vi har vist at det er to ulike problemstillinger knyttet til funksjonshemmede og arbeid representert i denne undersøkelsen. Den ene problemstillingen gjelder overgangen mellom utdanning og arbeid og en gruppe relativt nyutdannede personer som forsøker å komme inn på arbeidsmarkedet etter endt utdanning. Den andre store gruppen i utvalget er personer som har gjennomført utdanningen for lenge siden, vært etablert i jobb, men enten opplever at de av ulike grunner ikke kan bli værende i den jobben de har, eller har falt ut av arbeidsmarkedet. For den siste gruppen er det ikke en problemstilling knyttet til overgangen mellom utdanning og arbeid, men om å få egnede tiltak for å kunne bli værende i jobb eller, for de fleste, å komme tilbake etter å ha vært utenfor arbeidsmarkedet en periode.

4 Erfaringer i møte med arbeidsmarkedet

Det faktum at kun halvparten av funksjonshemmede i yrkesaktiv alder er sysselsatt, tyder på at det eksisterer barrierer når funksjonshemmede ønsker å komme inn på arbeidsmarkedet. Denne undersøkelsen har vært designet for å synliggjøre erfaringene et utvalg høyt utdannede personer med nedsatt funksjonsevne har fått i møte med det norske arbeidsmarkedet. Dette kapittelet handler om hvilke utfordringer respondentene opplever, hvilke muligheter de ser, og hvilke strategier de benytter for å komme inn på arbeidsmarkedet. På bakgrunn av dette vil vi kunne si noe om hvilke barrierer respondentenes erfaringer synliggjør. I dette kapittelet presenterer vi først respondentenes opplevelse av hvilken betydning funksjonsnedsettelsen har når de søker arbeid, og hvordan de forholder seg til sine antakelser om funksjonsnedsettelsens betydning i søknadsprosessen. Videre ser vi på ulike faktorer, som betydning av tilretteleggingsbehov, personlige referanser, karriereveiledning og erfaringer fra oppfølging fra hjelpeapparat og utdanningssted. Avslutningsvis presenterer vi hovedmomenter fra de to åpne spørsmålene i undersøkelsen relatert til respondentenes opplevelser av barrierer på arbeidsmarkedet samt deres opplevelser av vellykkede strategier. Til sist gir vi en oppsummering av hovedfunnene i kapittelet.

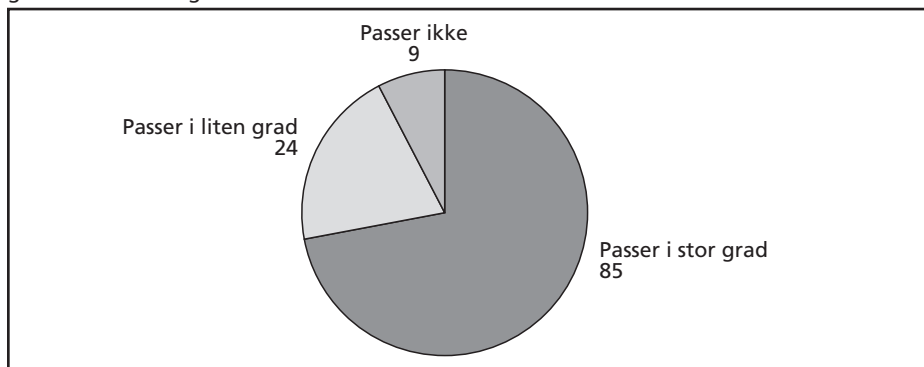
Betydning av funksjonsnedsettelse i møte med arbeidslivet

Respondentene har ulike oppfatninger og erfaringer om funksjonsnedsettelsens betydning i møte med arbeidsgiver og arbeidslivet. Bildet er ikke entydig. Litt over halvparten av respondentene (63 personer) mener at nedsatt funksjonsevne har gitt dem erfaringer som er en ressurs i arbeidslivet. Av telefonintervjuene og de åpne spørsmålene vet vi at respondentene mener at slike positive erfaringer eksempelvis kan gi styrke og skape tålmodighet og pågangsmot. Av de som oppgir at de mener nedsatt funksjonsevne har gitt dem erfaringer som er en ressurs i arbeidslivet, er 64 prosent i arbeid. Jobbsannsynligheten ser altså ikke ut til å være noe større enn i utvalget for øvrig dersom en vurderer at en har ervervet seg nyttige erfaringer for arbeidslivet på bakgrunn av nedsatt funksjonsevne. Det er heller ikke slik at det er forskjeller mellom i hvordan de

i arbeid og de uten arbeid vurderer hvorvidt det å ha nedsatt funksjonsevne har gitt dem erfaringer som de mener kan være en ressurs i arbeidslivet.

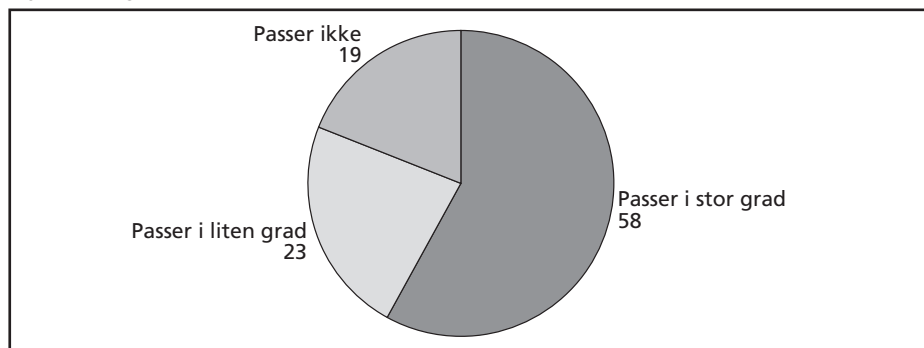
Majoriteten av utvalget, 72 prosent, mener at det å ha nedsatt funksjonsevne utgjør en barriere i møte med arbeidslivet og arbeidsgivere. I figur 4.1 ser vi utvalgets vurdering av påstanden «Det at jeg har nedsatt funksjonsevne, begrenser mine muligheter på arbeidsmarkedet».

Figur 4.1 Antall som mener følgende påstand passer / ikke passer: Funksjonsnedsettelse begrenser mine muligheter. N = 118.



Det er 85 personer som vurderer at nedsatt funksjonsevne begrenser mulighetene på arbeidsmarkedet, 24 personer mener dette passer i liten grad, mens kun ni personer mener at dette slett ikke passer. Vi finner ingen aldersforskjeller knyttet til hvorvidt en vurderer at funksjonsnedsettelsen begrenser muligheter, det er heller ikke forskjell i hvordan en vurderer dette spørsmålet avhengig av hvorvidt en er i jobb eller ikke. Vi spurte hvorvidt respondentene mener at arbeidsgivere vegrer seg for å ansette dem fordi de er redd de ikke kan utføre arbeidsoppgavene godt nok på grunn av nedsatt

Figur 4.2 Antall som mener følgende påstand passer / ikke passer: Arbeidsgivere vegrer seg for å ansette meg fordi de er redd jeg ikke skal kunne utføre arbeidsoppgavene mine godt nok. N = 115.

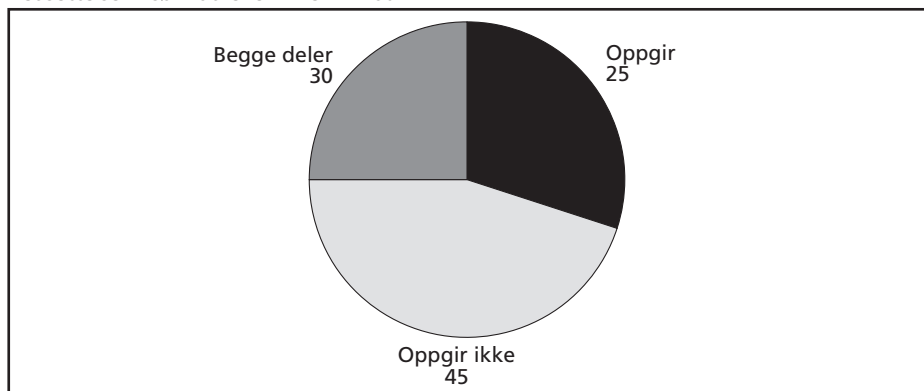


funksjonsevne, og på dette spørsmålet er det 65 personer som mener at dette passer i stor grad. I figur 4.2 viser vi hvordan respondentene vurderer denne påstanden.

Det er kun en liten andel som mener at det slett ikke passer at arbeidsgivere ikke tror at de kan utføre arbeidsoppgavene de er tiltenkt på grunn av funksjonsnedsettelse. En noe større andel mener at det passer i liten grad, men godt over halvparten mener altså at det passer i stor grad. Av de som mener at dette passer i stor grad, er majoriteten i jobb.

De fleste tror at det vil redusere muligheten for å komme til intervju dersom de oppgir funksjonsnedsettelsen i jobbsøknaden. 79 prosent svarte at de vurderte at sannsynligheten for å komme på intervju reduseres dersom en oppgir at en har nedsatt funksjonsevne i søknaden. Mange av respondentene sier likevel at de oppgir funksjonsnedsettelse i søknaden, men 42 prosent av respondentene sier at de har søkt stillinger hvor de unnlater å oppgi sin funksjonsnedsettelse i søknadene. Det er 34 personer som sier at de alltid oppgir funksjonsnedsettelse i søknadene sine, 30 personer har prøvd begge deler, og 50 personer oppgir ikke i søknadene at de har nedsatt funksjonsevne. Respondentenes vurdering av arbeidsgiveres holdninger ser ut til å støttes av erfaringer. I figur 4.3 ser vi hvor stor andel som har kommet på jobbintervju de siste tolv månedene etter hvorvidt de oppgir i søknaden at de har en funksjonsnedsettelse eller ikke.

Figur 4.3 Antall som er innkalt til jobbintervju siste 12 måneder etter om de oppgir funksjonsnedsettelsen i søknad eller ikke. N = 86.



Det er totalt 86 respondenter som har kommet til jobbintervju de siste tolv månedene. Av figuren ser vi at det er flest av dem som ikke oppgir funksjonsnedsettelse i søknaden, som har kommet til intervju (38 av 50 personer). Det er 21 av de 34 personene som sier at de har oppgitt nedsatt funksjonsevne i søknaden, som har kommet på intervju, mens 25 av de 30 personene som har prøvd begge deler, har kommet til intervju.

Å oppgi funksjonsnedsettelse i søknaden ser ut til å være en kalkulert risiko for majoriteten av dem som gjør det. Av de 34 personene som sier at de alltid oppga

funksjonsnedsettelse i søknadene sine, var det 26 av dem mente at når de gjorde dette så reduserte de mulighetene for å komme til intervju. Samtidig skal vi merke oss at 21 av de som oppgir funksjonsnedsettelse har kommet til intervju. En av årsakene til at de velger å oppgi funksjonsnedsettelse kan være at funksjonsnedsettelsen medfører behov for tilrettelegging og at de derfor mener dette er en relevant opplysning. En stor andel av dem som alltid oppgir funksjonsnedsettelse har også tilretteleggingsbehov på arbeidsplassen. Det å unnlate å oppgi funksjonsnedsettelse i jobbsøknaden ser ut til å være en bevisst strategi for å øke sjansen for å bli innkalt til intervju. Nesten alle av de som ikke oppga funksjonsnedsettelse i søknaden mente at dersom de hadde gjort det ville det redusere mulighetene. Det kan selvsagt også være at mange av respondentene opplever funksjonsnedsettelse som ett irrelevant forhold i jobbsøknaden. De opplever seg som faglig kvalifisert for jobben og mener at funksjonsnedsettelse ikke har noen betydning i denne anledningen. Vi spurte respondentene om de valgte å opplyste arbeidsgiver om nedsatt funksjonsevne før intervjuet fant sted dersom de ikke hadde gjort dette i søknaden. Det var 28 personer hadde gjort dette. Årsaken til dette kan ha vært at det var nødvendig for å sikre seg at bygningen var tilgjengelig eller at de tenkte at selv om de mente dette var irrelevant i søknaden så ville de gi arbeidsgiver mulighet for å være forberedt i forhold til dette på intervjuet.

Det kan være slik at det er sammenheng mellom grad av funksjonsnedsettelse og tilbøyelighet til å oppgi funksjonsnedsettelse i søknaden. Personer med betydelig funksjonsnedsettelse som medfører tilretteleggingsbehov vil kanskje være mer tilbøyelig til å oppgi funksjonsnedsettelse i søknaden, enn personer med funksjonsnedsettelse som ikke medfører tilretteleggingsbehov. Undersøkelsen gir indikasjoner på at dette er tilfelle. At 28 personer velger å ta kontakt med arbeidsgiver før intervjuet for å opplyse om funksjonsnedsettelse som de ikke har oppgitt i søknaden kan være eksempler på det motsatte. De har nedsatt funksjonsevne som kan medføre tilretteleggingsbehov, men velger å unnlate å si dette i søknaden for å kunne nå frem til intervju.

I vår spørreundersøkelse har vi ikke noe grunnlag for å si noe om grad av funksjonsnedsettelse. Det er respondentene selv som har definert seg i kategorien «personer med nedsatt funksjonsevne» da de søkte direktoratens trainee-stillinger. Vi har spurt respondentene om tilretteleggingsbehov, og, som vi har vist over, er det interessant i denne sammenhengen.

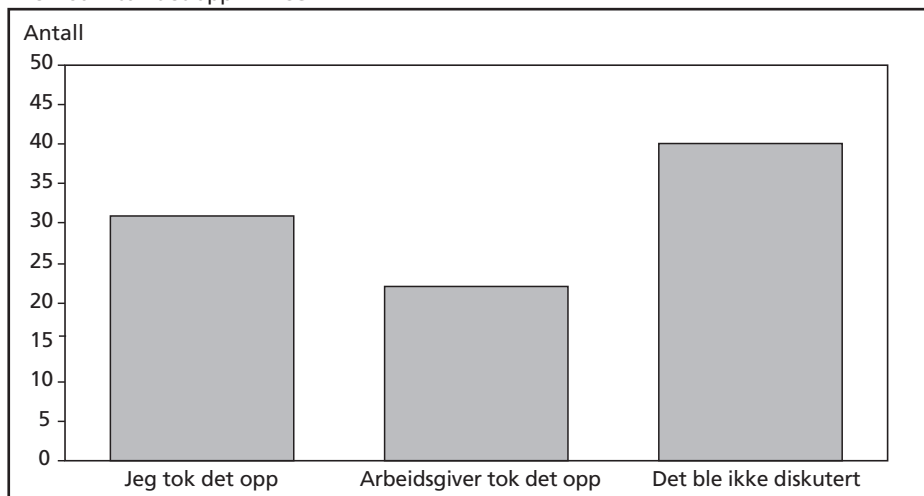
Tilretteleggingsbehov

Halvparten av respondentene sier at de har behov for tilrettelegging på arbeidsplassen. Det er kun 10 av de 62 som sier at de har tilretteleggingsbehov, som oppgir dette i jobbsøknadene sine. Åtte av de ti personene som oppgir tilretteleggingsbehov, oppgir også nedsatt funksjonsevne i søknadene sine. I enda større grad enn funksjonsnedsettelse er tilretteleggingsbehov noe som holdes tilbake når respondentene presenterer seg for

arbeidsgiver. For mange med nedsatt funksjonsevne vil ikke ansettelse av dem representere tilrettelegging for arbeidsgivere, og som diskutert over vil derfor kanskje grad av funksjonsnedsettelse påvirke hvorvidt en oppgir dette i søknader. Her ser vi at det store flertallet av dem som har behov for tilrettelegging, ikke oppgir dette i søknader.

Fem av de ti som oppgir tilretteleggingsbehov i søknaden, har kommet på intervju. Majoriteten av de 49 med tilretteleggingsbehov som har kommet til jobbintervju, har ikke oppgitt dette i søknaden. Tilrettelegging har likevel vært et tema under intervju-situasjonen for mange. I figur 4.4 viser vi hvordan respondentene har svart på spørsmål om hvorvidt tilrettelegging var et tema under intervjuet, og i så tilfelle hvorvidt det var dem selv eller arbeidsgiver som tok opp tilretteleggingsbehov.

Figur 4.4 Antall som oppgir at tilretteleggingsbehov var tematisert under jobbintervju, etter hvem som tok det opp. N = 93.



Av de 93 respondentene som har kommet på intervju de siste tolv månedene, er det 53 personer som har opplevd at tilrettelegging var et tema under jobbintervjuet. I flesteparten av tilfellene, for 31 av personene, var det respondenten selv som hadde tatt opp tilretteleggingsbehov. Fra spørreundersøkelsens åpne spørsmål vet vi at det er mange som opplever vektlegging av funksjonsnedsettelse som en vanskelig balansegang. Flere mener at det fort kan gi et defensivt og negativt inntrykk overfor arbeidsgiver dersom man snakker for mye om funksjonsnedsettelse og tilretteleggingsbehov. De 31 personene som selv har valgt å ta opp sitt tilretteleggingsbehov under intervjuet, har kanskje gjort dette opp for å være offensiv når det gjelder de tilretteleggingsmuligheter som finnes. Mest sannsynlig har personer med nedsatt funksjonsevne selv betraktelig mye bedre oversikt over tekniske hjelpemidler og ordninger som kan benyttes for å tilrettelegge arbeidsplassen for dem, enn hva en potensiell arbeidsgiver har. At en selv

velger å ta opp tilretteleggingsbehov, kan også være uttrykk for en offensiv holdning til å synliggjøre at de kan utføre jobben dersom det tilrettelegges. Det kan tenkes at noen arbeidsgivere synes at det er vanskelig å ta opp temaet tilrettelegging, og særlig dersom de ikke har hatt tid til å forberede seg. Respondentenes svar tyder likevel på at en del arbeidsgivere tar opp spørsmålet, for 22 av de 53 respondentene som har opplevd at tilrettelegging er blitt tematisert under intervjuet, er det arbeidsgiver som har tatt dette opp.

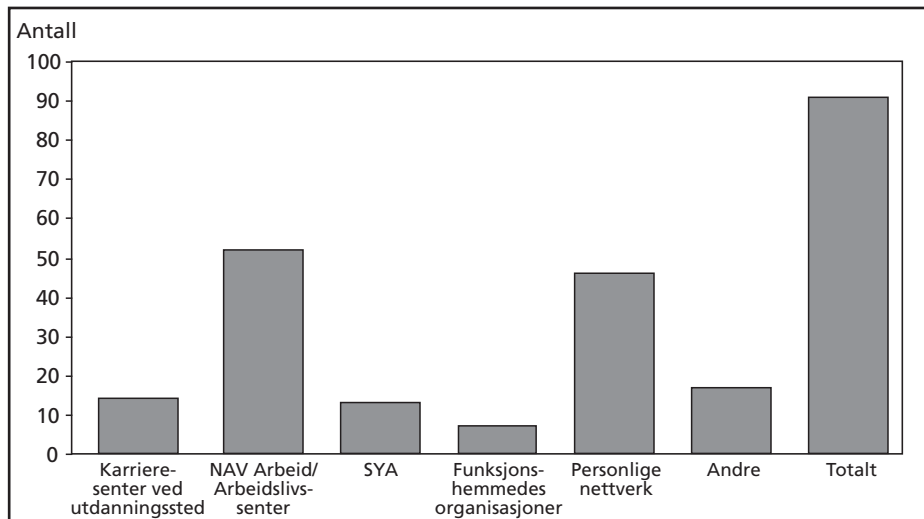
Litt flere enn halvparten av respondentene som har opplevd at tilrettelegging var et tema under intervjuet, mener at dette verken svekket eller styrket deres kandidatur for den aktuelle jobben. For majoriteten av dem som opplever at tematiseringen ikke har hatt betydning for deres mulighet til å få jobben, er det i hovedsak arbeidsgiver som har tatt opp tilretteleggingsbehovet. Samtidig er det 18 personer som opplever at samtalen om tilretteleggingsbehov har svekket deres muligheter til å få stillingen, og 14 av dem har selv tatt opp tilretteleggingsbehovet. Det er interessant at vi her gjenfinner seks av de respondentene som har valgt en strategi hvor de unnlater å oppgi funksjonsnedsettelsen i søknaden, men ringer arbeidsgiver før intervjuet for å opplyse om dette. Dette kan være en indikasjon på at funksjonsnedsettelsen medfører tilretteleggingsbehov, eller at de har en synlig funksjonsnedsettelse som arbeidsgiver tror har betydning for deres mulighet til å utføre jobben. Uansett viser dette at strategien kanskje er vellykket for å komme på intervju, men ikke nødvendigvis for å overbevise arbeidsgiver om å komme i betraktning til stillingen.

Mange respondenter opplever at funksjonsnedsettelsen overskygger betydningen av utdanningen deres når de søker jobb. Vi har også sett at mange velger å ikke nevne funksjonsnedsettelse i jobbsøknader, og en enda større andel av de som har tilretteleggingsbehov, vil ikke nevne dette i en jobbsøknad. Det er likevel verdt å merke seg at 35 av respondentene er enige i en påstand om at funksjonsnedsettelse ikke har noen betydning så lenge en er godt kvalifisert. 23 av disse 35 respondentene er i arbeid på intervjudispunktet. Det kan se ut som at dette er en gruppe som har stor tro på egne kvalifikasjoner, og dette kan ha økt sannsynligheten for å komme i jobb.

Støtte i arbeidssøkerprosessen

Arbeids- og velferdsetaten (NAV) er de som har ansvaret for å gi støtte til arbeidsledige som søker arbeid. Samtidig finnes det mange utdanningssteder som har egne karrieresenter som gir veiledning til studentene, og vi vet også at det er mange andre både formelle og uformelle kanaler som blir benyttet når personer ønsker å få jobb. Vi spurte respondentene om de har fått veiledning eller hjelp i arbeidssøkerprosessen fra et utvalg kanaler vi tenkte kunne ha betydning. 77 prosent av respondentene oppgir

Figur 4.5 Antall personer som har mottatt karriereveiledning eller hjelp, etter veiledningskanal. N = 118.



at de har fått karriereveiledning eller hjelp i arbeidssøkerprosessen. I figur 4.5 viser vi hvor mange som har fått veiledning eller hjelp fra ulike kanaler.

Det er flest respondenter som oppgir at de har fått karriereveiledning eller hjelp hos NAV Arbeid / NAV Arbeidslivssenter. 52 av respondentene har hatt veiledning eller hjelp herfra. Ut fra den store andelen som har fått attføring eller rehabiliteringspenger, skulle vi tro at andelen som oppgir at de har fått veiledning fra NAV, var større. Her må vi ta høyde for at respondentene har svart subjektivt når det gjelder hvem de opplever at har hjulpet dem og gitt veiledning som har vært viktig, ikke hvem de har vært i kontakt med. Den andre store kategorien er «Personlige nettverk», 46 personer oppgir at de har fått veiledning og støtte via personlige nettverk. Dette vet vi er en viktig kilde for jobbsøkere generelt, og vi vet at manglende personlige nettverk kan hemme tilgang til arbeidsmarkedet. Sett i dette perspektivet er det bekymringsfullt at det er godt under halvparten som oppgir at de får veiledning og støtte fra personlige nettverk. Det er 17 personer som sier at de har fått veiledning og støtte fra «Andre». Mange av personene som oppga dette, spesifiserte det som ulike nettsteder og coaching. Det er overraskende at så få respondenter opplever at de har fått veiledning og støtte fra karrieresenter ved utdanningssteder tatt i betraktning at disse funksjonene er blitt bygget ut de siste årene. At det er mange som har gjennomført utdanningen sin for flere år siden, forklarer noe av dette, men det likevel veldig få sett i forhold til hvor mange som har gjennomført utdanningen innenfor de siste to årene. Funksjonshemmedes organisasjoner ser heller ikke ut til å spille noen rolle som ressursperson i arbeidssøkerprosesser for respondentene. Det er flere respondenter under enn over 40 år som har hatt en eller annen form for karriereveiledning eller hjelp i arbeidssøkerprosessen.

Opplevd å bli frarådet å søke en stilling/studieretning

Studier har vist at personer med nedsatt funksjonsevne kan møte personer i hjelpeapparatet som fratar dem tro på egne muligheter ved å fraråde valg av studieretning eller stilling på grunn av deres funksjonsnedsettelse. Dette er blant annet beskrevet som at de kan oppleve at de «blir veid og funnet for lett for arbeidslivet» (Anvik 2006:56). Det er relativt få av respondentene som sier de har opplevd at saksbehandler i NAV har vurdert deres arbeidsevne som så lav at de ikke fikk aktiv oppfølging som arbeidsledig. Det er likevel verdt å merke seg at det er 18 personer med høyere utdanning som aktivt viste interesse for å delta i trainee-programmet, som mener de har opplevd at de ikke har blitt vurdert som egnet for arbeidslivet.

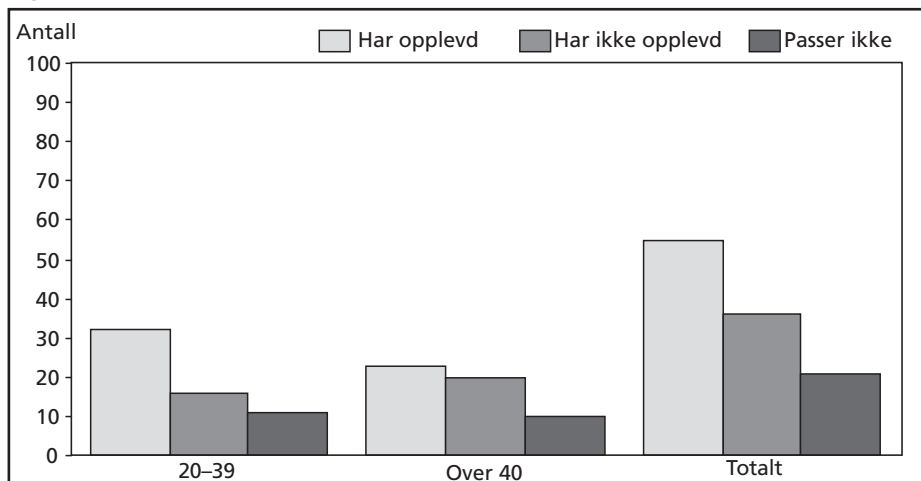
Det er flere av respondentene som sier de har opplevd at personer de har søkt råd hos, har frarådet dem å velge en studie-/yrkesretning eller stilling på grunn av deres funksjonsnedsettelse. 35 personer oppgir dette, og de fleste er under 40 år. 14 av de 35 personene som har opplevd å bli frarådet egne preferanser, sier at de har mottatt karriereveiledning eller hjelp i arbeidssøkerprosessen fra NAV (NAV Arbeid eller NAV Arbeidslivssenter).

Personlige referanser

Manglende personlige referanser på yrkeserfaring oppleves trolig som en barriere for mange arbeidssøkere rett etter endt utdanning. Arbeidsgivere kan vurdere risikoen ved nyansettelser som høyere dersom det ikke er mulig å hente inn referanser på arbeidssøkerens kvalifikasjoner og egnethet. Halvparten av respondentene i vårt utvalg (49 prosent) oppgir at de har opplevd at manglende personlige referanser på yrkeserfaring svekker deres muligheter på arbeidsmarkedet. I figur 4.6 vises respondentenes aldersfordeling for hvorvidt de har opplevd dette.

Det er ikke overraskende en større andel av respondenter under 40 år som oppgir at de har opplevd at manglende personlige referanser på yrkeserfaring svekker deres muligheter på arbeidsmarkedet (53 prosent). For de aller yngste respondentene under 30 år har 13 av 19 personer opplevd manglende personlige referanser som et problem. Som nevnt innledningsvis er dette en ikke ukjent problemstilling for nyutdannede som ikke har fått relevant arbeidserfaring ennå. Samtidig kan referanser fra sommerjobber og annet gi muligheter til å hente inn referanser som forteller noe om personlighet og hvordan en fungerer i et arbeidsfellesskap. Likevel opplever nesten alle de yngste manglende personlige referanser som et problem. Det er mer overraskende at så mange av de noe eldre respondentene som har hatt mer yrkeserfaring, også opplever at mangel på personlige referanser har svekket deres muligheter på arbeidsmarkedet. 23 av 53 personer over 40 år opplever at dette er tilfellet. Alle bortsett fra én har arbeidserfaring,

Figur 4.6 Antall personer i utvalget som har opplevd / ikke opplevd at manglende personlige referanser på yrkeserfaring svekker deres muligheter på arbeidsmarkedet, etter alder. N = 113.



men opplever likevel manglende personlige referanser som et problem. Muligens er det vanskelig å be tidligere arbeidsgivere om attester og referanser dersom respondentene har gått ut av arbeidsforholdet på grunn av langtids sykefravær og nedsatt arbeidsevne. Det kan også være at de ikke har tenkt på å be om referanser før det er for sent, noe som generelt ikke er så uvanlig. Flere av de mange som har mottatt attføringspenger, kan ha gjennomført utdanningstiltak som gjør at de opplever tidligere arbeidserfaring som lite relevant. Det kan også være en generell tendens til at respondentene kun tenker på «relevante referanser» fremfor alle typer referanser de eventuelt har.

Jobsøking og jobbtilbud

Vi har tidligere sett nærmere på hvordan respondentene forholder seg til funksjonsnedsettelse og tilretteleggingsbehov i jobbsøknader. Totalt er det 86 av respondentene som har kommet på jobbintervju de siste tolv månedene. Det er seks personer som har kommet på mer enn seks intervjuer, men 51 personer sier de vært på mer enn to intervjuer.

Det er 59 personer som fortsatt søker arbeid på intervjutidspunktet, 29 av de arbeidssøkende er i jobb, og 30 er uten jobb. Av de som fortsatt søker jobb, har 41 personer vært på jobbintervju det siste året. Halvparten av de som søker arbeid (29 personer), er i jobb. Det mest nærliggende å tenke er at de som er i jobb, men fortsatt søker arbeid, har en jobb som de ikke opplever som faglig irrelevant. Det er elleve av

de arbeidssøkende i jobb som opplever at de har en jobb som er lite faglig relevant. Det kan selsagt være mange som fortsetter å søke jobb fordi de ikke har fast stilling, eller fordi de ønsker å få nye utfordringer. Det er tolv av de arbeidssøkende i jobb som er på tiltaksplass, og kun fire av dem opplever tiltaksplassen som faglig relevant.

Tilbud om jobb

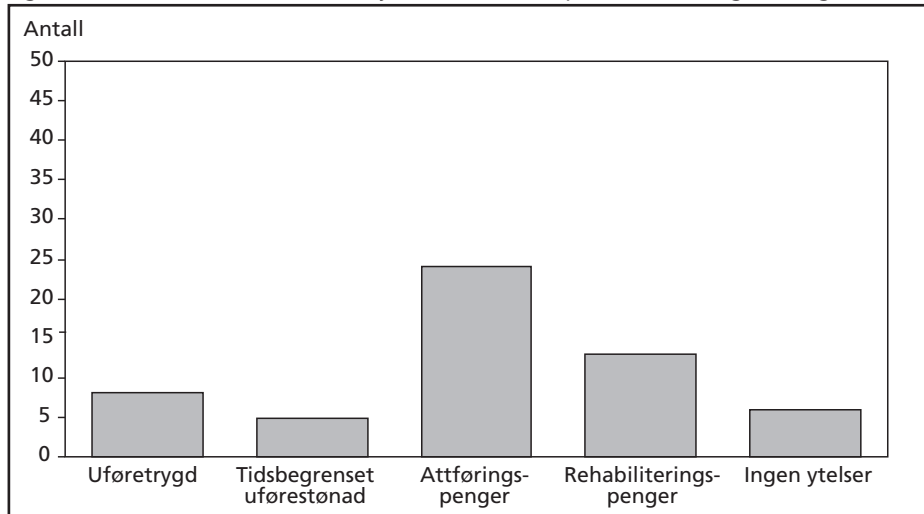
Alle respondentene ble spurt om hvor mange jobbtilbud de har mottatt de siste tolv månedene. Det er 65 av respondentene som har fått ett eller flere jobbtilbud, men 53 personer har ikke fått noen jobbtilbud de siste tolv månedene. Av de som har mottatt tilbud, er det 47 personer som har mottatt ett jobbtilbud, mens 18 har fått to eller flere jobbtilbud. Man kan anta at det finnes mye frustrasjon hos de personene som har søkt svært mange stillinger, men har fått få eller ingen jobbtilbud. Enkelte sier i telefonintervjuet at de har søkt rundt 50 stillinger eller mer i perioden. Det er seks personer som oppgir at de har søkt på 15–20 stillinger, og av dem er det kun én som har fått jobbtilbud.

Ser vi nærmere på de 59 respondentene som oppgir at de fortsatt søker arbeid på intervjuetidspunktet, har 22 personer fått ett eller flere jobbtilbud de siste tolv månedene. Likevel er det kun 12 av de 22 som har fått jobbtilbud, som er i arbeid. Det kan være ulike grunner til at de ti som har mottatt jobbtilbud, ikke er i jobb. Det kan ha vært midlertidig jobb, eller det kan være at de har hatt en jobb de av ulike grunner har sluttet i, eller at de vurderte jobbtilbudet som irrelevant. 37 personer som fortsatt søker arbeid, har ikke mottatt noen jobbtilbud de siste tolv månedene, og 20 av dem er ikke i arbeid. Det er altså 20 personer som oppgir at de aktivt søker arbeid, men i løpet av de siste tolv månedene har de ikke fått tilbud om noen jobb.

Blant de som ikke har mottatt noen jobbtilbud de siste tolv månedene, er det en noe større andel som er over 40 år, har psykisk lidelse eller andre funksjonsnedsettelse og opplever at mangel på personlige referanser svekker deres muligheter på arbeidsmarkedet. Vi har sett nærmere på hvorvidt det er noen sammenheng mellom mottak av statlig inntektssikring og mangel på jobbtilbud. Figur 4.7 viser mottak av ulike ytelser blant de 37 personene som ikke har mottatt noen jobbtilbud de siste tolv månedene.

24 av de 37 personene som ikke har mottatt noen jobbtilbud, mottar eller har mottatt attføringspenger. Når vi sammenligner disse tallene med utvalget for øvrig, er det en overrepresentasjon av personer på attføring. Det kan se ut som at personer som er eller har vært på attføring, sliter med å få innpass på arbeidsmarkedet. Mange av de som har tiltaksplass, opplever også tiltaksplassen som faglig lite relevant. Dette kan tyde på at det er utfordringer for NAV knyttet til oppfølging av personer på attføring og ikke minst for å bidra til matching mellom arbeidssøkere og relevante arbeidsplasser.

Figur 4.7 Antall arbeidssøkende uten jobbtillbud fordelt på inntektssikringsordninger. N = 37.



Opplevelse av barrierer og vellykkede strategier i jobbsøking

I spørreundersøkelsen var det lagt inn to åpne spørsmål på slutten for å gi mulighet til å hente inn momenter som eventuelt ikke var dekket inn gjennom det strukturerte spørreskjemaet. Dette var et spørsmål om hva respondenten hadde opplevd som de to viktigste utfordringene i overgangen mellom utdanning og arbeid, og et spørsmål om det var mulig å peke på en ting som hadde styrket respondentens muligheter på arbeidsmarkedet.

Utfordringer i møte med arbeidsmarkedet

Svarene på de åpne spørsmålene knyttet til utfordringer viser at spørreskjemaet har fanget opp det meste av respondentenes hovedutfordringer, samtidig som spørsmålene gir mulighet for å utdype tidligere svar. De fleste av respondentene viste stor interesse for å gi personlige beretninger om egne utfordringer, men rammene for undersøkelsen krevde streng regi fra intervjueren. Det var ikke mulig å åpne for lange personlige beretninger, selv om dette selvsagt kunne tilført undersøkelsen mye relevant kunnskap.

En utfordring som ikke var dekket inn i undersøkelsen, var behovet for å jobbe redusert tid. Flere av respondentene trekker frem ønsket om å jobbe deltid som en stor utfordring for dem når de søker arbeid. De opplevde at det veldig sjelden er utlyst relevante deltidsstillinger som passer for dem. Det blir også fremhevet at nettopp det at de ikke har kapasitet til å jobbe fulltid, gjør at de havner lenger bak i køen. Dersom arbeidsgiver må velge mellom dem og en person uten nedsatt funksjonsevne som kan yte 100 prosent, så tror respondentene at de vil tape. Noen sier også at de er litt usikre på egen arbeidskapasitet og derfor gjerne vil ha en jobb hvor de kan ha noe fleksibilitet når det gjelder hvor mye de kan jobbe. Et aspekt som henger sammen med dette, er noen respondenter med kronisk sykdom som sier at de har opplevd det som en utfordring å få aksept for sykdommen sin, og at deres kroniske sykdom medfører behov for tilpasning i arbeidssituasjonen.

Et moment som i stor grad er fanget opp i undersøkelsen, er respondentenes vurdering av arbeidsgiveres holdninger til personer med nedsatt funksjonsevne. Dette ble også tatt opp og utdypet i de åpne spørsmålene. Det blir fremhevet at det er en stor utfordring at de ikke klarer å nå igjennom til arbeidsgiver for å «vise seg frem» og synliggjøre at de er en potensiell arbeidstaker som ikke vil forårsake ekstra «bry». En av respondentene sier at han opplever at arbeidsgivere har lite kunnskap om personer med nedsatt funksjonsevne og negative holdninger, «de er redde for det ukjente» (sitat respondent).

Det er noe ulike utfordringer for de ulike aldergruppene representert i utvalget. Mange fremhever mangel på nettverk og personlige referanser når de søker jobb. Samtidig er det flere av de yngre som er opptatt av at de synes det er vanskelig å orientere seg i arbeidsmarkedet og å finne ut hvilke jobber de er kvalifisert for å søke på. Noen sier at det har vært en veldig stor overgang å gå fra et teoretisk studium til å skulle anvende dette i praksis. Dette har for så vidt vært dekket inn gjennom spørreundersøkelsen og respondentenes vurdering av egne muligheter på arbeidsmarkedet.

Flere av respondentene over 40 år trekker frem egen alder som en tilleggsutfordring når de søker jobb. De mener alder i kombinasjon med nedsatt funksjonsevne utgjør en betydelig barriere når en søker jobb. Noen over 40 år fremhever også problemer med å forklare «hull i cv» som en betydelig utfordring, og noen også manglende arbeidserfaring.

Et annet moment som blir tatt opp under utfordringer, er at hjelpeapparatet eller NAV oppleves som byråkratisk. Noen av respondentene opplever at det er vanskelig å finne riktig instans for å få relevant oppfølging og vite hvem de skal henvende seg til. Samtidig er det noen av respondentene som fremhever kontakten og oppfølgingen fra NAV som det som har styrket deres muligheter for å komme i jobb.

Vellykkede strategier

Det som fremstår som den aller tydeligste tilbakemeldingen knyttet til vellykkede strategier for å styrke mulighetene på arbeidsmarkedet, er egen innstilling og pågangsmot. Dette er et gjennomgangstema i svarene på det åpne spørsmålet om den ene faktoren de har erfart at har styrket deres muligheter. Vi kan samle disse tilbakemeldingene under overskriften «Personlig engasjement». Her nevnes det en rekke momenter knyttet til å være aktiv, gripe alle muligheter, delta i frivillig arbeid og ikke minst det å ikke gi opp.

Noen av respondentene fremhever kurs og oppfølging i regi av NAV som det som har styrket deres muligheter på arbeidsmarkedet. Flere er også opptatt av at deres egen personlige utvikling har styrket mulighetene på arbeidsmarkedet. De fremhever for eksempel tålmodighet, at det å lære seg å leve med egen kronisk lidelse har gitt dem verdifulle erfaringer, at de har lært mer om egne begrensninger og derfor er mer realistiske i møte med arbeidslivet. Noen sier også at det har styrket deres muligheter at de har fått økt kunnskap om hvilke hjelpemidler som finnes.

Flere respondenter nevner også det at de har tatt høyere utdanning, som noe som har styrket mulighetene på arbeidsmarkedet. En av respondentene har vært utsatt for en arbeidsulykke innenfor et håndverksyrke, og etter dette har han tatt høyere utdanning. Respondenten mener at hadde det ikke vært for dette, ville han vært uføretrygdet i dag.

I motsetning til hva inntrykket er fra spørreundersøkelsen generelt, er det et fåtall av respondentene som mener at deres åpenhet om egen funksjonsnedsettelse har bidratt til å styrke deres muligheter på arbeidsmarkedet. Gjennom dette opplever de kanskje å ha avlivet negative holdninger og ha fått frem hvordan det er mulig å tilrettelegge for arbeidsmarkedsdeltakelse. Et annet moment som fremheves, er et godt nettverk av venner og familie.

Utfordringer for personer i jobb

De 72 personene som er i arbeid, fikk et utvalg spørsmål knyttet til egen arbeidshverdag. Disse spørsmålene handlet om problemer knyttet til tilrettelegging, levering av utstyr fra Hjelpemiddelsentralen og transport til og fra arbeid. Det viser seg at det er en liten andel av de som er i jobb, som opplever problemer på disse områdene. Svarene synliggjør at det fortsatt er utfordringer knyttet til tilrettelegging på arbeidsplass og oppfølging fra hjelpeapparatet rundt, men at for mange fungerer arbeidshverdagen bra. 23 personer i jobb mener at dårlig tilrettelegging hemmer deres muligheter til delta fullt ut på arbeidsplassen. 39 personer sier at dette ikke er tilfellet for dem, og tolv personer opplever at dette er et uaktuelt spørsmål for deres situasjon. 15 personer har opplevd

at det er lang ventetid for levering fra Hjelpemiddelsentralen, 19 personer har ikke opplevd dette, og 37 personer opplever at spørsmålet er uaktuelt for dem. Vi må anta at de som svarer at dette er uaktuelt, er personer som ikke har behov for hjelpemidler fra Hjelpemiddelsentralen. 13 personer opplever at utfordringer knyttet til transport til og fra arbeid har skapt problemer for dem, mens 36 personer svarer at dette ikke har skapt problemer. 24 personer opplever at dette er et uaktuelt spørsmål.

Svarene på disse spørsmålene må ses i sammenheng med at om lag halvparten av vårt utvalg ikke opplever behov for tilrettelegging på arbeidsplassen. En stor andel av respondentene har ikke fysiske funksjonsnedsettelse. Det kan være at dersom vi hadde lagt inn spørsmål som ikke bare dreide seg om fysisk tilrettelegging, men sosiale forhold, tilrettelegging av arbeidstid og arbeidsoppgaver, så hadde vi fått andre tilbakemeldinger.

Oppsummering

Utfordringene som respondentene opplever i møte med arbeidslivet, er sammensatte. Det handler om barrierer knyttet til opplevelse av funksjonsnedsettelse, egen arbeidskapasitet, arbeidsgiveres holdninger, håndtering av funksjonsnedsettelse og tilretteleggingsbehov i jobbsøknader og intervju situasjon, i tillegg til dette kommer oppfølging og nettverk i arbeidssøkerperioden, personlige referanser og vurdering av egne muligheter.

Majoriteten av respondentene mener at nedsatt funksjonsevne begrenser mulighetene på arbeidsmarkedet. Mange mener også at funksjonsnedsettelsen overskygger betydningen av egen utdanning i møte med arbeidsgiver. Mange mener at arbeidsgivere ikke tror at de kan utføre jobben godt nok på grunn av nedsatt funksjonsevne og dermed vegrer seg for å ansette dem. Nesten 80 prosent tror at dersom de oppgir i søknaden sin at de har nedsatt funksjonsevne, så reduserer dette mulighetene for å bli innkalt til intervju. Disse antakelsene om funksjonsnedsettelses betydning og arbeidsgiveres holdninger er det mange som legger til grunn når de utformer søknader. 42 prosent har sendt søknader hvor de ikke har oppgitt at de har funksjonsnedsettelse. For mange kan det være at funksjonsnedsettelse oppleves som irrelevant for stillingen, og at de derfor ikke oppgir funksjonsnedsettelse i søknaden. Vi kan anta at jo mindre tilretteleggingsbehov, jo mindre sannsynlighet for å oppgi funksjonsnedsettelse i søknaden. Dette kan være tilfellet for mange, men det er mye som tyder på at mange med tilretteleggingsbehov verken oppgir funksjonsnedsettelse eller tilretteleggingsbehov i søknadene sine. Av de som har tilretteleggingsbehov, er det kun et lite mindretall som velger å oppgi dette i søknaden. Noen velger strategier hvor de informerer arbeidsgiver om funksjonsnedsettelse dersom de blir innkalt til intervju.

Antakelser om arbeidsgiveres holdninger kan fungere som en barriere for en reell håndtering av funksjonsnedsettelse og tilretteleggingsbehov i arbeidssøkerprosessen. Samtidig viser tilbakemelding fra respondentene at det er en litt større andel som ikke oppgir funksjonsnedsettelse i søknadene sine, som blir innkalt til intervju, enn de som oppgir dette. Mange opplever også at dersom tilrettelegging blir et tema i arbeidssøkerprosessen og under intervjuet, så svekker det deres kandidatur for den ledige stillingen.

En stor andel av utvalget har mottatt ulike former for karriereveiledning og hjelp i arbeidssøkerperioden. Det er flest som oppgir at de har fått oppfølging fra NAV, og mange som har opplevd veiledning og oppfølging fra personlige nettverk. Det er en liten andel som oppgir at de ikke har fått aktiv oppfølging som arbeidsledig hos saksbehandler i NAV fordi arbeidsevnen har blitt vurdert for lav. Selv om dette er få personer, så er det alvorlig at 18 personer med høy utdanning som har søkt om deltakelse i trainee-programmet tidligere, har opplevd at de ikke har fått aktiv oppfølging. Det er også bekymringsfullt at mange av dem som har mottatt eller mottar attførings- og/eller rehabiliteringspenger, er uten arbeid. Det er 37 personer i utvalget som aktivt søker arbeid, men ikke har mottatt noen jobbtillbud de siste tolv månedene. Majoriteten av de som sier dette, oppgir at de mottar eller har mottatt attføring. Mye tyder på utfordringer for NAV i oppfølging av personer på attføring og ikke minst i matching av arbeidssøkere og relevante arbeidsplasser.

De fleste i utvalget har mye arbeidserfaring, men likevel opplever halvparten at manglende personlige referanser svekker deres muligheter på arbeidsmarkedet.

Flere respondenter oppgir at de opplever det som en utfordring i møte med arbeidslivet at de har redusert arbeidskapasitet og ønsker å jobbe deltid.

Det er noen ulike utfordringer for den gruppen som er over 40 år og forsøker å komme inn på arbeidsmarkedet igjen, og gruppen av yngre som forsøker å komme inn etter endt utdanning. For de over 40 år kan det være en utfordring å forklare hull i cv-en, samt at noen sier at kombinasjon av alder og funksjonsnedsettelse svekker deres muligheter. Flere av de yngre nevner andre utfordringer knyttet til å definere hva utdanningen deres kan brukes til, evne til å orientere seg i arbeidsmarkedet samt manglende personlige nettverk og referanser.

Mange fremhever personlig engasjement som det aller viktigste for å styrke egne muligheter på arbeidsmarkedet. Også andre momenter fra undersøkelsen tyder på at tro på egne kvalifikasjoner og muligheter også styrker mulighetene for sysselsetting

5 Avsluttende diskusjon

Flere undersøkelser har vist at utdanning har sterk positiv effekt på sysselsetting for alle i vårt moderne arbeidsliv, men særlig for personer med nedsatt funksjonsevne (Müller og Shavit 1998, Bliksvær og Hansen 2005, Hansen og Svalund 2007). Rapporten viser at dette er tilfellet for respondentene i denne undersøkelsen også. Jo høyere utdanning, desto større sjanse for å være sysselsatt. Samtidig har undersøkelsen vist at også høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne opplever at det er vanskelig å bryte igjennom noe de opplever som en mur av forestillinger om betydning av nedsatt funksjonsevne.

Respondentene gir uttrykk for å ha møtt en rekke ulike barrierer som gjør det vanskelig å få innpass på arbeidsmarkedet. Hva dette handler om, er sammensatt, men forhold som arbeidsgiveres risikovurderinger, antakelser om personer med nedsatt funksjonsevne sin arbeidsevne, egen vurdering av funksjonsnedsettelsens betydning, tilrettelegging, relevante deltidsstillinger, oppfølging, orientering i arbeidsmarkedet, nettverk, avbrudd i yrkeskarrieren og personlige referanser er ofte nevnt. Historiene som fortelles, handler om at respondentene strever med å komme til intervju og de strever med å bli tatt i betraktning til stillinger de mener at de er faglig kvalifisert for. Vi har derfor valgt å kalle denne undersøkelsen «Hvordan bryte igjennom? Møte med arbeidslivet for høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne».

Den opprinnelige problemstillingen for denne undersøkelsen handlet om barrierer i overgangen mellom utdanning og arbeid for høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne. Vi antok at respondentene som var tidligere søkere til direktoratens trainee-programmet for personer med nedsatt funksjonsevne, var relativt nyutdannende og yngre personer. Dette stemte ikke. Mange av respondentene var over 40 år, og mange hadde avsluttet utdanningen sin for flere år siden. Når vi så nærmere på hvilken funksjonsnedsettelse respondentene oppga, så fortalte dette oss at gruppen personer med nedsatt funksjonsevne er meget sammensatt. Personer som oppgir at de er enten rullestolbruker, svaksynt/blind eller hørselshemmet/døv, utgjør under 20 prosent av utvalget. Nå skal det nevnes at noen flere oppga andre typer fysiske funksjonsnedsettelse, som for eksempel amputasjoner og MS. Den største spesifiserte kategorien viste seg å være personer med psykiske lidelser. En firedel oppga at de hadde psykiske lidelser. Den brede sammensetningen av gruppen innebærer at det er flere ulike typer utfordringer i utvalget både knyttet til alder, tid siden gjennomført utdanning og type funksjonsnedsettelse. Trainee-stillingene har mobilisert mange med psykiske lidelser.

Personer med psykiske lidelser ser også ut til å møte særlige utfordringer på arbeidsmarkedet. Dette samsvarer også med den generelle uførestatistikken som viser en relativt stor avgang til uføretrygd blant unge med psykiske lidelser (Brage og Thune 2008).

Undersøkelsen har fanget opp en sammensatt gruppe som møter mange felles utfordringer på arbeidsmarkedet, men også flere ulike utfordringer. Det er en gruppe med relativt nyutdannede personer som møter utfordringer knyttet til overgangen fra utdanning til arbeid, men det er også en gruppe personer som har lang arbeidserfaring som forsøker å komme tilbake til arbeidslivet, eller som ønsker en ny jobb som gjør det mulig å beholde tilknytningen til arbeidsmarkedet. De yngre nyutdannede strever kanskje mer med å orientere seg i arbeidsmarkedet, finne ut hvordan den utdanningen de har, kan brukes i arbeidslivet, de mangler i større grad personlige referanser og nettverk i arbeidssøkerprosessen. Dette er utfordringer som nevnes av flere av de eldre respondentene også, men i tillegg har de egne utfordringer knyttet til alderen i seg selv, utfordringer som hvordan forklare avbrudd i cv-en, tilrettelegging og usikkerhet på egen arbeidskapasitet.

På bakgrunn av undersøkelsen kan en merke seg at trainee-programmet i direktoratene ser ut til å ha mobilisert mange som kan betegnes som å ha et marginalt forhold til arbeidsmarkedet, og som ellers ikke søker arbeid aktivt. Flere respondenter har også oppgitt at de har sett dette programmet som en mulighet for å komme inn på arbeidsmarkedet nettopp fordi det var målrettet mot personer med nedsatt funksjonsevne.

Vi vil avslutningsvis reise to problemstillinger på bakgrunn av undersøkelsen.

Funksjonsnedsettelsens betydning – både en sosial og mental barriere?

Majoriteten av respondentene i denne undersøkelsen opplever at funksjonsnedsettelsen skygger for at de blir sett som velkvalifiserte arbeidssøkere og den ressursen de kan være for den arbeidsplassen de søker jobb hos. Dette kan tolkes på ulike måter. For det første vet vi fra andre undersøkelser at mange arbeidsgivere vegrer seg for å rekruttere funksjonshemmede, og at funksjonshemmede opplever diskriminering. For det andre kan det være at funksjonshemmedes egen vurdering og antakelser om arbeidsgiveres holdninger ender opp med å bli en mental barriere i møte med arbeidslivet. En undersøkelse fra Storbritannia synliggjør at det er holdningsforskjeller mellom personer med nedsatt funksjonsevne innenfor arbeidsmarkedet og personer med nedsatt funksjonsevne utenfor arbeidsmarkedet. De som står utenfor arbeidsmarkedet, har mindre tro på egne muligheter og en større tendens til å mene at arbeidsgivere ikke vil ansette dem (Meager mfl. 1999). Det er ikke merkelig at de som står utenfor arbeidsmarkedet, i mindre grad opplever at arbeidsgiver vil ansette dem, men likevel kan det være

slik at dersom en har liten tro på egne muligheter, så hemmer det også søkeintensitet og tilnærming til arbeidslivet. Vi ser også blant våre respondenter at det er en positiv sammenheng mellom hvordan en vurderer egne muligheter på arbeidsmarkedet, og hvorvidt en er sysselsatt. Mange fremhever også positiv innstilling og personlig engasjement som de viktigste suksesskriteriene for å komme i jobb. I studien «Mellom drøm og virkelighet? Unge funksjonshemmede i overgangen mellom utdanning og arbeid» konkluderes det også med at personlige egenskaper og «stå på-vilje» er suksesskriterier for hvorvidt funksjonshemmede finner seg til rette på arbeidsmarkedet (Anvik 2007). Dette kan være interessant for å finne ut hva som er suksesskriterier for sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne som er faglig godt kvalifiserte. Vårt materiale gir ikke grunnlag for å utdype dette nærmere, men det kunne være interessant å følge opp dette videre i en kvalitativ studie.

Blant våre respondenter finner vi en liten gruppe som ser ut som de har mistet håpet om fremtidig jobb. Det er forståelig at personer som kanskje har erfart at de gang på gang ikke lykkes med å få jobb, gradvis mister troen på egne muligheter. ILO-kategorien «Discouraged workers» henviser til personer i yrkesaktiv alder som av ulike grunner ikke har lyktes i å få jobb tidligere og derfor har mistet håpet om å få arbeid og ikke lenger søker arbeid aktivt (http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/topics/lang--en/index.htm). Det er 15 personer i vårt utvalg som ikke er i jobb, men som heller ikke søker arbeid. Samtidig er det 37 av respondentene som fortsatt søker arbeid, som ikke har mottatt noen jobbtillbud de siste tolv månedene, 20 av dem er ikke i jobb. Dette kan ha med egen innstilling og tro på hvorvidt man kan lykkes å bryte igjennom til arbeidsgiver.

Antakelse om arbeidsgivers negative holdninger

Majoriteten av respondentene mener at dersom en skriver i søknaden sin at en har nedsatt funksjonsevne, så reduseres mulighetene for å få jobb. Mange handler ut fra antakelser om hvordan det de gjør, blir oppfattet i andre enden, og oppgir ikke funksjonsnedsettelse i søknaden. Dette kan selvsagt skyldes at funksjonsnedsettelse er irrelevant for jobben, men nesten alle som har behov for tilrettelegging på arbeidsplassen, velger å holde dette tilbake i søknaden. Dette ser ut til å være en strategi for å komme på intervju og så heller ta dette opp der. Undersøkelsen viser at selv om det er flest av dem som ikke oppgir funksjonsnedsettelse i søknadene sine, som kommer til intervju, så er det også mange av dem som velger å oppgi funksjonsnedsettelse i søknaden, som kommer til intervju. Dette handler kanskje om hvordan det er presentert, og søkerens personlige tilnærming. Mange vil si at informasjon om funksjonsnedsettelse ikke hører hjemme i en søknad så lenge en er kvalifisert, og slett ikke dersom det i tillegg er irrelevant for stillingen. Samtidig finnes det noen virksomheter som har målsettinger om økt rekruttering av funksjonshemmede, og staten har regler om å innkalle personer med

nedsatt funksjonsevne til intervju så fremt de er kvalifisert. I møte med arbeidsgivere har vi opplevd å få spørsmål om hvor alle funksjonshemmede som ønsker jobb, er, de har ikke støttet på dem i søknadsbunken. Det kan være tilfelle, og kanskje bidrar utrygghet knyttet til arbeidsgivers holdninger blant funksjonshemmede arbeidssøkere til at funksjonshemmede arbeidssøkere usynliggjøres.

Utfordring for NAV

Vi avslutter nå en flere år lang periode med høykonjunktur i Norge. I løpet av denne perioden har ikke målsettingen om å øke sysselsettingen av funksjonshemmede lyktes. Til tross for økt vektlegging av sysselsetting av funksjonshemmede og avtale mellom partene i arbeidslivet om Inkluderende Arbeidsliv, så er sysselsettingsandelen blant funksjonshemmede uendret. Utfordringene for partene og NAV som har ansvaret for å gjennomføre arbeidsmarkedspolitikken, vil ikke bli mindre dersom vi nå går inn i en periode med lavkonjunktur og fare for økt ledighet.

Høy utdanning har sterk effekt på sysselsetting, men i vårt utvalg er det likevel mange som strever med å nå igjennom på arbeidsmarkedet. En undersøkelse basert på data fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) fra SSB viser at utdanning har sterkest effekt for personer med middels nedsatt funksjonsevne og ikke like sterk effekt for personer med svært nedsatt funksjonsevne (Borg 2007). Dette må være en utfordring for NAV. I vårt utvalg ser vi også at mange med høyere utdanning fortsatt står uten arbeid på intervjudispunktet. 46 av 118 personer hadde ikke arbeid på intervjudispunktet. Over halvparten av respondentene har vært på ulike attføringstiltak, og under halvdel av dem som oppgir at de har mottatt attføringspenger, er i arbeid på intervjudispunktet. Dette er urovekkende for attføringstiltakenes treffsikkerhet og oppfølging av de som får tildelt attføringstiltak.

Respondentene opplever at en av de viktigste barrierene når det gjelder å komme inn på arbeidsmarkedet, er at arbeidsgivere vegrer seg for å ansette dem. Det er høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne som ønsker å jobbe, men som strever med å nå igjennom og få vist seg frem for arbeidsgiver. Kanskje må flere av tiltakene i arbeidsmarkedspolitikken rettes mot å mobilisere arbeidsgivere til å slippe til faglig kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne. Skal NAV lykkes i å bidra til at flere funksjonshemmede kommer i jobb, må de kanskje intensivere arbeidet opp mot arbeidsgiverne og arbeidsplassene. Forskning knyttet til arbeidsmarkedsinkludering av flyktninger har illustrert hvordan arbeidsgivernes risikovurderinger ved ansettelser slår ut uheldig for søkere som har det arbeidsgiverne oppfatter som en usikker arbeidskapasitet eller ukjent kompetanse (Djuve mfl. 2001, Lund 2003). Innenfor introduksjonsarbeidet for flyktninger har en rekke kommuner derfor lagt stor vekt

på å redusere denne opplevelsen av usikkerhet blant arbeidsgivere, mellom annet ved å besøke aktuelle arbeidsplasser og tilby relevant informasjon om enkeltsøkere eller grupper av søkere og hva det kommunale apparatet kan stille opp med av eventuell tilrettelegging (ibid.). Dette er selvsagt også en stor utfordring også for arbeidsgiversiden selv som må erkjenne at dersom IA-avtalen skal lykkes på dette området, må de ta større ansvar for økt mangfold på arbeidsplassen.

Undersøkelsen tydeliggjør mange utfordringer for NAV i å gi relevant og god oppfølging av den sammensatte gruppen av personer med nedsatt funksjonsevne som ønsker arbeid, men den overordnede utfordringen handler om matching. Den handler om å koble faglig kvalifiserte arbeidssøkere med relevante arbeidsplasser. Dette er et arbeid som handler om å bidra til at flere arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne klarer å få innpass på arbeidsmarkedet. Trainee-programmet ser ut til å ha blitt betraktet av mange respondenter som et slikt virkemiddel. Dette bør tas med i vurderingen av hvilke tiltak som kan bidra til at flere bryter igjennom muren og finner en plass i arbeidslivet.

Litteratur

- Anvik, C.H. (2006), *Mellom drøm og virkelighet? Unge funksjonshemmede i overgangen mellom utdanning og arbeidsliv*. Nordlandsforskning. NF-rapport 17/2006
- Anvik, C.H., T. Olsen, L. Lien, M. Sollund (2007), *Kunnskapsstatus for IA-avtalen delmål 2: Rekruttere og beholde personer med nedsatt funksjonsevne*. Nordlandsforskning. NF-rapport 11/2007
- Bliksvær, T. og J.-I. Hanssen (2005), *Funksjonshemming, utdanning og arbeidsmarkedsdeltakelse*. Arbeidsnotat. Senter for Inkluderende Arbeidslivsforskning (SIAF). Høgskolen i Bodø
- Borg, E. (2008), «Funksjonshemming og arbeidsmarked. Om betydning av utdanning for yrkesaktivitet.» *Tidsskrift for velferdsforskning*, Vol.11, No. 2, side 83–95. Fagbokforlaget
- Brage, S. og O. Thune (2008), «Medisinske årsaker til uføreytelser blant unge 1977 – 2006.» *Arbeid og velferd*, 3. Arbeids- og velferdsdirektoratet
- 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. Oslo: Fafo
- Hansen, I.L.S. og J. Svalund (2007), *Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet. Et oversiktsbilde*. Fafo-notat 2007:04 / AFI-notat n2007:2
- Lund, M. (2003), *Kvalifisering for alle. Utfordringer ved obligatorisk introduksjonsordning for nyankomne flyktninger*. Fafo-rapport 414. Oslo: Fafo
- Meager, N., B. Doyle, C. Evans, B. Kersley, M. Williams, S. O'Reagan og N. Tackey (1999), *Monitoring the Disability Discrimination Act (DDA) 1995*, DfEE Research Report RR119, London: Department for Education and Employment
- MMI (2006), *Telefonundersøkelse om betydningen av nedsatt funksjonsevne ved ansettelser i arbeidslivet*. Rapport utarbeidet for Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne av Erik Dalen, 14. mars 2006. www.dok.no

- Müller, W. og Y. Shavit (1998), «The institutional embeddedness of the stratification process». I: W. Müller og Y. Shavit, red., *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*, Chapter 1, pp. 1–48. Clarendon Press
- 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
- Olsen, B. og M. Thi Van (2005), *Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet*. Rapport fra tilleggundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 2. kvartal 2005. Rapport 2005/30, Statistisk sentralbyrå
- Skøien, R., K.G. Hem og G. Tyrmi (2006), *Evaluering av Handicap-programmet ved Telenor*. Rapport ASTF78A06005. Oslo: Sintef Helse
- SSB (2007), Arbeidskraftundersøkelsen 2. kvartal 2008. Tilleggundersøkelsen om funksjonshemmede. <http://www.ssb.no/akutu/>
- SSB (2008), Arbeidskraftundersøkelsen 2. kvartal 2007. Tilleggundersøkelsen om funksjonshemmede. <http://www.ssb.no/akutu/>
- ILO, http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/topics/lang--en/index.htm

Vedlegg: Spørreskjema

God dag mitt navn er.... og jeg ringer fra forskningsinstituttet Fafo. Du fikk en e-post fra oss i forrige uke om en undersøkelse vi gjennomfører om overgangen mellom utdanning og arbeid for høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne. Vi tar kontakt med deg siden du var en av de som søkte om deltakelse i direktoratenes trainee-program tidligere i år.

Vi vil gjerne stille deg noen spørsmål om dine erfaringer knyttet til innpass på arbeidsmarkedet etter endt utdanning. Du kan når som helst trekke deg fra intervjuet. Intervjuet tar ca. 10 minutter. Passer det nå?

1. Kjønn
 - a. Kvinne
 - b. Mann

2. Alder
 - a. 20-24
 - b. 25-29
 - c. 30-34
 - d. 35-39
 - e. 40 +

3. På hvilket nivå er din høyeste fullførte utdanning?
 - a. Bachelor nivå (universitets- og høyskoleutdanning 1- 4 år)
 - b. Masternivå (universitets- og høyskoleutdanning, 4- 6 år)
 - c. P.H.D. nivå (universitets- og høyskolenivå, mer enn 6 år)
 - d. Annet

4. Hvor lenge er det siden denne utdanningen ble fullført?
 - a. 1-6 måneder
 - b. 6-12 måneder
 - c. 1 – 2 år
 - d. 2 år +

5. Hva slags type utdanning har du? Vil du si det er en samfunnsvitenskapelig eller humanistisk utdanning, en juridisk utdanning, en økonomisk eller administrativ utdanning, en naturvitenskapelig eller teknisk utdanning, eller en medisinsk / helsefaglig utdanning?
 - a. Samfunnsvitenskapelig eller humanistisk utdanning
 - b. Juridisk utdanning
 - c. Naturvitenskapelig eller teknisk utdanning
 - d. Medisinsk eller helsefaglig utdanning
 - e. Økonomisk eller administrativ utdanning
 - f. Annet

6. Du søkte en stilling innenfor direktoratenes trainee-program for personer med nedsatt funksjonsevne, hva er din funksjonsnedsettelse?
 - a. Svaksynt / blind
 - b. Tunghørt / døv
 - c. Rullestolbruker
 - d. Andre fysiske bevegelseshemninger
 - e. Psykisk lidelse
 - f. Dysleksi/lese- og skrivevansker
 - g. Annet – spesifiser.

7. Har du tidligere arbeidserfaring som for eksempel sommerjobb i studietiden, deltidsjobb, fulltidsjobb eller arbeidsmarkedstiltak som praksisplass eller lønnstilskudd?
 - a. Ja, sommerjobb
 - b. Ja, deltidsjobb
 - c. Ja, fulltidsjobb
 - d. Ja, arbeidsmarkedstiltak (arbeidstrening, praksisplass, lønnstilskudd med mer)
 - e. Nei, har ikke tidligere arbeidserfaring.

8. Er du for tiden i arbeid? (Inkluderer også personer på sykemelding og permisjon)
 - a. Ja
 - b. Nei

9. Hvis ja, er dette tiltaksplass (praksisplass, lønnstilskudd eller lignende)?
 - a. Ja
 - b. Nei

10. Søker du arbeid eller søker du ikke arbeid?
 - a. Søker arbeid
 - b. Søker ikke arbeid

11. Har du fått noen jobbtilbud i løpet av de siste 12 måneder?
- Ja, 1 jobbtilbud
 - Ja, 2 eller flere
 - Nei, har ikke fått noen jobbtilbud
12. Mottar du nå, eller har du tidligere mottatt noen av de følgende statlige ytelsene: Uføretrygd, tidsbegrenset uførestønad, attførings- eller rehabiliteringspenger? (Flere kryss mulig)
- Uføretrygd
 - Tidsbegrenset uførestønad
 - Attføringspenger
 - Rehabiliteringspenger
 - Nei
13. Hvordan vil du beskrive arbeidsmarkedet for personer med din utdanning? Er det mange ledige jobber, få ledige jobber eller er det veldig sjelden ledige jobber?
- Mange ledige jobber
 - Få ledige jobber
 - Veldig sjelden ledige jobber
14. Jeg vil nå nevne noen påstander knyttet til vurdering av egne muligheter på arbeidsmarkedet og ønsker at du svarer på hvorvidt dette passer med dine erfaringer i stor, liten eller ingen grad. (Rubrikker: stor grad, liten grad, ingen grad, passer ikke)
- Det at jeg har nedsatt funksjonsevne har gitt meg erfaringer som er en ressurs for meg i arbeidslivet.
 - Det at jeg har nedsatt funksjonsevne begrenser mine muligheter på arbeidsmarkedet.
 - Arbeidsgivere vegrer seg for å ansette meg fordi de tror det krever stor tilrettelegging eller tilpasninger på arbeidsplassen.
 - Arbeidsgivere vegrer seg for å ansette meg fordi de er redd for at jeg ikke skal kunne utføre arbeidsoppgavene godt nok på grunn av nedsatt funksjonsevne.
 - Nedsatt funksjonsevne har ingen betydning når jeg søker jobb så lenge jeg er godt faglig kvalifisert.
15. Har du fått karriereveiledning eller hjelp i arbeidssøkerprosessen fra noen av de følgende stedene?
- Karrieresenter ved utdanningssted
 - NAV Arbeid
 - Senter for Yrkesrettet Attføring
 - NAV Arbeidslivssenter
 - Funksjonshemmedes organisasjoner
 - Personlige nettverk
 - Andre – hvilke?
 - Ingen

16. Har du opplevd at noen av dem du har søkt råd hos har frarådet deg å velge en studieretning/yrkesretning eller stilling på grunn av din funksjonsnedsettelse?
- Ja
 - Nei
17. Jeg vil nå lese opp noen utfordringer som du kan møte som arbeidsledig og vil at du sier hvorvidt dette er noe du har opplevd? (Svarkategorier: Har opplevd, har ikke opplevd, passer ikke)
- Det er vanskelig å få kjennskap til relevante ledige stillinger.
 - Manglende personlige referanser på yrkeserfaring svekker mulighetene på arbeidsmarkedet.
 - Internettssidene til aktuelle virksomheter for personer med min utdanning er lite tilgjengelig og hemmer muligheten for både informasjon og til å søke stillinger.
 - Saksbehandler i NAV vurderte min arbeidsevne som så lav at jeg ikke fikk aktiv oppfølging som arbeidsledig.
 - Bruk av rekrutteringsbyråer for å gjennomføre ansettelsesprosesser i virksomheter har økt terskelen for å bli tatt i betraktning til relevante stillinger.
18. Hvor mange stillinger har du søkt på siste 12 måneder?
- Ingen bortsett fra trainee-programmet
 - 2 – 5
 - 6 - 9
 - 10 – 15
 - 15 -20
 - 20 eller flere
19. Oppgir du i søknader at du har en funksjonsnedsettelse?
- Ja
 - Nei
 - Har forsøkt begge deler
20. Vil du si at sannsynligheten for å komme på intervju økes, reduseres eller har ingen betydning dersom du oppgir at du har en funksjonsnedsettelse i søknaden?
- Sannsynligheten øker
 - Sannsynligheten reduseres
 - Det har ingen betydning
21. Dersom du ikke oppga i søknaden at du hadde funksjonsnedsettelse og seinere ble innkalt til intervju opplyste du arbeidsgiver før intervjuet om at du hadde en funksjonsnedsettelse?
- Ja
 - Nei

22. Har du behov for tilrettelegging på arbeidsplassen?
- Ja
 - Nei - > gå til spørsmål 24.
23. Oppgir du hvilken tilrettelegging du har behov for i jobbsøknaden?
- Ja
 - Nei
 - Har gjort begge deler
24. Har du kommet til jobbintervju siste 12 måneder?
- Ja,
 - Nei - > Gå til spørsmål 27
25. Hvis ja, hvor mange?
- 1
 - 2-5
 - 6-9
 - 10-15
 - 15 eller flere
26. Har du eller arbeidsgiver under intervju tatt opp dine tilretteleggingsbehov?
- Ja, jeg tok det opp
 - Ja, arbeidsgiver tok det opp
 - Nei, det ble ikke diskutert
27. Dersom dine tilretteleggingsbehov var et tema under intervjuet opplevde du at dette svekket eller styrket din stilling? Eller hadde det ingen betydning?
- Det styrket min posisjon
 - Det svekket min posisjon
 - Det hadde ingen betydning for min posisjon

Dersom i jobb:

28. Har du opplevd noen av de følgende problemer knyttet til din arbeidshverdag? (Ja, nei, uaktuelt)
- Dårlig tilrettelegging har hemmet muligheten til å delta fullt ut på arbeidsplassen.
 - Lang ventetid for levering av nødvendig utstyr fra Hjelpemiddelsentralen har hemmet muligheten til å utføre arbeidsoppgaver.
 - Utfordringer knyttet til transport til og fra arbeid har skapt problemer.

29. Føler du at du får brukt utdanningen din i den jobben du har nå?

- a. I stor grad
- b. I ganske stor grad
- c. I liten grad
- d. Ikke i det hele tatt
- e. Vet ikke

Til alle:

30. Hva vil du si har vært dine to viktigste utfordringer i overgangen mellom utdanning og arbeid?

31. Avslutningsvis, på bakgrunn av dine erfaringer, er det mulig å trekke fram én ting som kan ha styrket din mulighet for å komme i jobb?

32. Vi ønsker gjerne å gjøre en oppfølging av denne studien for å få større kunnskap om funksjonshemmede og arbeidsmarked. Er det i orden om vi kontakter deg igjen på et senere tidspunkt?

- a. Ja
- b. Nei

Hvordan bryte igjennom?

Til tross for IA-avtale og politisk vektlegging av økt sysselsetting av funksjonshemmede, er sysselsettingsandelen blant funksjonshemmede uendret. Denne rapporten handler om hvordan høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne opplever møtet med det norske arbeidsmarkedet. Rapporten baserer seg på en spørreundersøkelse blant et utvalg høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne som våren 2008 søkte direktoratenes trainee-program for personer med nedsatt funksjonsevne.

Utdanning har sterk positiv effekt på sysselsetting, samtidig viser rapporten at høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne likevel finner det vanskelig å bryte igjennom noe de opplever som en mur av forestillinger om betydning av nedsatt funksjonsevne.



Fafo

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

Fafo-rapport 2008:41
ISBN 978-82-7422-651-7
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20083