

**Universell** – nasjonal pådriverenhet i høyere utdanning for inkluderende læringsmiljø – læringsmiljøutvalg – universell utforming

## **Fra utdanning og ut i jobb med funksjonsnedsettelse: Har lærestedene ansvar?**

Kunnskap, bevisstgjøring og rolleavklaring.



Foto: Elinor Olaussen

**Universellrapport 2:2014**

**universell\***

**universell\***

## Forord

Universell arbeider på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet som en nasjonal pådriver for universell utforming, inkluderende læringsmiljø og utdanningsinstitusjonenes læringsmiljøutvalg (LMU) i høyere utdanning.

Et hovedmål for Universell er å identifisere «funksjonshemmende barrierer», samt utrede og formidle kompetanse om universell utforming og individuell tilrettelegging som virkemidler for å utvikle et inkluderende læringsmiljø. Med eller uten vår påvirkning har utdanningsinstitusjonene utviklet både strategier og virkemidler for å gjøre høyere utdanning mer tilgjengelig for studenter med ulike funksjonsnedsettelse, og arbeidet er i kontinuerlig utvikling. Stadig oftere stilles spørsmål til oss om hva som skjer med studentene *etter* ferdigstilt utdanning: Får studentene jobb? Har tilrettelegging hatt noen hensikt? Får studentene tilrettelegging i arbeidslivet? Har vi sydd puter under armene på studentene slik at de ikke klarer seg i overgangen til arbeidslivet?

For å svare på disse spørsmålene trengs mer kompetanse om de utfordringene studentene våre møter i overgangen til arbeidslivet. Vi vet at yrkesdeltakelsen blant personer med nedsatt funksjonsevne er lavere enn i befolkningen totalt, og at unge med nedsatt funksjonsevne sliter med å få innpass i arbeidslivet. Forskning har samtidig vist at høyere utdanning har stor innvirkning på sannsynligheten for arbeidsdeltakelse. Universiteter og høyskoler er således med på å løse et viktig samfunnsoppdrag med å legge til rette for en bedre vei inn, gjennom og ut av høyere utdanning for mennesker med ulike funksjonsnedsettelse.

Gjennom denne rapporten ønsker vi å gi utdanningsinstitusjonene kunnskap om hva som er fremmere og hva som er hemmere for suksess i denne overgangen, og om hva som er gode virkemidler i denne prosessen. Vi håper også rapporten kan føre til en debatt om hvilken rolle universiteter og høyskoler kan ha i dette arbeidet, slik at man kan etablere gode relasjoner og bedre samarbeid med andre sektorer til beste for våre studenter. Her bør både karriere- og tilretteleggingstjenester ved lærestedene delta.

Rapporten er skrevet av Elinor Olaussen. Vi håper den vil bli til inspirasjon og nytte.

Oktober, 2014

Kjetil Knarlag  
Leder, Universell

**universell\***

## Innhold

Sammendrag .....	7
1. Innledning .....	9
1.2 Begrepsavklaring .....	10
2. Studenter med nedsatt funksjonsevne .....	12
2.1 Status: overgangen til arbeidslivet .....	13
2.2 Oppsummering – Studenter med funksjonsnedsettelse .....	14
3. Barrierer og suksessfaktorer for gjennomføring av utdanning og overgangen til arbeidslivet ..	15
3.1 Krav til fleksibilitet og behov for forutsigbarhet .....	15
3.2 Åpenhet som et tveegget sverd .....	15
3.3 Mangelfull tilrettelegging ved lærestedet .....	16
3.4 Informasjonsflyt og kontinuitet i helsetilbudet .....	16
3.5 Kan hjelpeapparatet være en hindring for sysselsetting? .....	16
3.6 Selvstendighet og familiens betydning .....	17
3.7 Høyere utdanning som suksessfaktor .....	17
3.8 Tidlig planlegging og erfaringslæring .....	17
3.9 Betydningen av arbeidserfaring .....	18
3.10 Oppsummering barrierer og suksessfaktorer .....	18
4. Forholdet mellom høyere utdanning og jobbdeltakelse .....	19
5. Studentenes erfaringer .....	22
5.1 Åpenhet om funksjonsnedsettelsen i jobbsøkerprosessen .....	22
5.2 Åpenhet om funksjonsnedsettelsen i klassen og på arbeidsplassen .....	24
5.3 Praksiserfaring- betydningen av tidligere arbeidserfaring .....	25
5.4 Relevans mellom utdanning og arbeid .....	25
5.5 Forholdet mellom tilrettelegging i studiet og tilrettelegging i arbeidslivet .....	26
5.6 Barrierer i overgangen .....	27
5.7 Suksessfaktorer .....	28
5.8 Forventet og opplevd støtte fra lærestedet .....	29
5.9 NAVs rolle i overgangen .....	30
5.10 Oppsummering av studentenes erfaringer .....	30
6. Universitets- og høyskolesektorens rolle - tidligere arbeid rundt på lærestedene .....	32
6.1 Lærestedet som tiltaksarrangør- samarbeid med NAV .....	32
Jobbklar-prosjektet i Sør- Trøndelag .....	33
SENS-prosjekt i samarbeid med UiO og HiO .....	34

6.2	Jobbsøkerseminar .....	35
6.3	Samarbeid mellom tilretteleggingstjeneste og karrieretjeneste .....	35
	Formell avtale med IA-bedrifter .....	35
	Internship-ordning og praksisplasser .....	36
6.4	Fylkessamarbeid mellom NAV og læresteder .....	37
	Formålet .....	37
	Gruppens deltakere og organisering av møtene .....	37
	Samarbeidets betydning .....	38
6.5	Oppsummering – erfaringer på lærestedene .....	38
7.	Offentlige støttesystemer og virkemidler i overgangen til arbeidslivet .....	40
7.1	Jobbstrategien .....	40
7.2	NAV som ressurs i overgangen - tiltak og tjenester .....	41
	NAVs tilretteleggingsgaranti (TG) .....	41
	Arbeid med bistand .....	42
	Viktige møteplasser i jobbsøkeprosessen .....	42
7.3	NAV som ressurs i arbeidslivet .....	43
	Hjelpemidler og tilrettelegging på arbeidsplassen .....	43
	Lese og sekretærhjelp .....	43
	Tolk .....	44
	Mentor .....	44
	Funksjonsassistent .....	44
	Tilskudd til teknisk tilrettelegging .....	45
	Tilskudd og ordninger for IA-bedrifter .....	45
7.4	Traineeordninger .....	45
	Traineeprogram i Oslo kommune .....	46
7.5	Jobbportal .....	46
7.6	Oppsummering – Støtte og virkemidler i overgangen .....	47
8.	Diskusjon .....	48
8.1	Hvilken rolle kan utdanningsinstitusjonene ha? .....	48
	<i>Hva</i> er tilretteleggingstiltak i overgangen? .....	48
	<i>Hvem</i> har ansvar på lærestedet? Samarbeid på tvers .....	49
	<i>Hvordan</i> kan tilretteleggingstiltak organiseres i praksis? Universell utforming som strategi .....	49
	<i>Hvorfor</i> skal lærestedet ha en rolle i overgangen til arbeidslivet? .....	50
8.2	Helhetlig tilrettelegging inn, gjennom og ut av studiene .....	50
9.	Forslag til tiltak på lærestedene for en bedre overgang .....	52

## Sammendrag

Denne rapporten gir en oversikt over suksessfaktorer og barrierer studenter med nedsatt funksjonsevne opplever i overgangen fra høyere utdanning til arbeid. Den gir et bilde av hvordan lærestedene arbeider for å møte disse utfordringene i dag, og hvilke støtteordninger og virkemidler som tilbys av eksterne aktører som NAV og kommune, før den avsluttes med noen anbefalinger om hvilken rolle universitets- og høyskolesektoren kan ta for å lette overgangen til arbeidslivet.

I «nyutdannet» alder, 25-39 år, er forskjellene i arbeidsdeltakelse mellom personer med og uten funksjonsnedsettelse svært fremtredende. Personer med nedsatt funksjonsevne tenderer til å bli på utsiden av arbeidsmarkedet når de ikke etablerer seg i arbeid tidlig i overgangsfasen, og heller mottar helserelaterte ytelser. Samtidig ser vi at det er svært lite utbredt og et stort behov for rådgivning og veiledning i overgangen fra høyere utdanning til arbeidslivet.

*Barrierer* studenter møter i overgangen rapporteres å være hvordan, når og i hvilken grad man skal være åpen om funksjonsnedsettelsen. Det er flere som erfarer utfordringer med utdanningsinstitusjonenes og arbeidslivets krav til fleksibilitet når behovet for forutsigbarhet er stort. Mange erfarer mangelfull tilrettelegging ved lærestedet, mens andre opplever å bli hindret av hjelpeapparatet og/eller brudd i helsetilbud som følge av flytting.

Egenskaper som studentens selvstendighet og pågangsmot utgjør *suksessfaktorer* for gode overganger. Praksiserfaring eller tidligere arbeidserfaring fremheves som vesentlig for å teste arbeidskapasitet og få erfaring med arbeidslivet. Videre fremheves tidlig planlegging av studieløp og overgang for å være en viktig faktor som skaper de gode overgangene. Utdanning har stor betydning for jobbdeltakelse for personer med nedsatt funksjonsevne og utdanningsnivå spiller en større rolle for sysselsettingen enn for befolkningen sett under ett.

Høyere utdanningsinstitusjoner har ingen klare retningslinjer for hvordan de skal arbeide i overgangen studier-arbeidsliv for studenter med nedsatt funksjonsevne, noe som gjenspeiler i hvor lite initiativ som har vært rettet spesifikt mot disse studentene. Likevel rapporterer enkelte læresteder å ha fått gjennomført konkrete tiltak, enten i samarbeid med eksterne aktører som NAV eller innad på lærestedet på tvers av avdelinger og enheter.

NAV tilbyr gode virkemidler som «*Tilretteleggingsgarantien*» og «*Arbeid med bistand*» i overgangen til arbeidslivet, i tillegg til at de har en rekke tiltak og virkemidler for personer som trenger tilrettelegging i arbeidslivet. Traineeordninger gir studenter med tilretteleggingsbehov muligheten til å få relevant arbeidserfaring, og organisasjonen Unge funksjonshemmede har opprettet jobbportalen «*Jobbressurs*», som fungerer som et bindeledd mellom arbeidsgivere og personer med nedsatt funksjonsevne.

Støtte i overgangen fra utdanning til arbeid innebærer mer enn det å få støtte i *selve* overgangen. Tilrettelegging på et tidlig stadium i studieløpet, og ikke minst gode forberedelser både før selve studievalget og tidlig i studiet, kan få store konsekvenser for hvordan studentene opplever overgangen. Veiledere på alle nivå og avdelinger kan bistå studenter med informasjon om hvilke instanser og hvilke tiltak som kan være til hjelp. Studieveiledere på fakultet/institutt, karriereveiledere og tilretteleggingskontakter for studenter med nedsatt funksjonsevne har alle unik kompetanse og erfaring som ved å samarbeide om tilretteleggingstiltak for disse studentene kan heve kvaliteten på tilbudet. For å unngå stigmatisering og for å nå ut til alle studentene er det

# **universell\***

vesentlig at tilbud om støtte i overgangen fra utdanning til arbeid integreres som en naturlig del av karrieretjenestetilbud ved institusjonen. Det som er nødvendig for noen, vil slik gjøre tilbudet enda bedre for alle.



## 1. Innledning

Universell har lenge fokusert på overgangsproblematikk i arbeidet for å gjøre utdanning tilgjengelig for alle. Veien *inn, gjennom og ut* av utdanning byr på utfordringer for alle studenter, og det gjelder særlig for studenter med funksjonsnedsettelse. Løsningene er både individuelle (tilrettelegging) og generelle (universell utforming av læringsmiljø), og Kunnskapsdepartementet legger kun rammer for dette arbeidet, - ambisjonsnivå og gjennomføring av tiltak innen vår sektor er utdanningsinstitusjonenes ansvar, også økonomisk.

Det er stor oppmerksomhet på tilrettelegging i høyere utdanning, og omfanget av tilbud og tjenester er stort, men når det gjelder overgangen til arbeidslivet er dette et tema som bare unntaksvis har vært berørt. Kort summert:

- Kunnskapsdepartementet har bedt utdanningsinstitusjonene om særlig å være oppmerksom på å støtte studenter med nedsatt funksjonsevne i overgangen mellom høyere utdanning og arbeidslivet. Dette kom i form av en anbefaling, og har ikke ført til praktiske tiltak.
- I 1999 bestemte Kunnskapsdepartementet at alle utdanningsinstitusjoner skulle utarbeide handlingsplaner for et godt læringsmiljø for studenter med funksjonsnedsettelse. Samtidig ble institusjonene pålagt å utpeke en fast kontaktperson(er) som skal gi studentene kunnskap om tilbud, tjenester og rettigheter studentene har. Organiseringen av tilbudet og hvor mye ressurser som er satt av til dette arbeidet varierer i stor grad fra lærested til lærested. Det er mye fokus på tilrettelegging i studiehverdagen og i forbindelse med eksamen, men tilretteleggingsrådgivere Universell har snakket med og rapporterer at det er svært få initiativ til tiltak spesifikt rettet mot overgangen til arbeidslivet.
- Enkelte læresteder har gjennomført konkrete tiltak i overgangen til arbeidslivet, enten i samarbeid med eksterne aktører som NAV, eller innad på lærestedet på tvers av avdelinger, og sett mange gode følger av denne satsningen. Jobbsøkerkurs og praksisordninger er eksempel på dette.
- Utdanningsinstitusjonenes karrieresentre<sup>1</sup> (det finnes ved 12 utdanningsinstitusjoner i Norge) har hatt noen få eksempler på studenter med nedsatt funksjonsevne som har bedt om råd og veiledning, men vår erfaring er at kunnskapen om hva som fremmer og hemmer yrkesdeltakelse for denne målgruppen er begrenset, og at omfanget av veiledning er lite og kommer sent i studiet.
- Det er flere ferske utredninger om temaet «nedsatt funksjonsevne og yrkesdeltakelse» i Norge. Blant annet har NAV utviklet sin «Jobbstrategi». En av de mest interessante rapportene for høyere utdanning er utredningen «De vanskelige overgangene» (Arbeidsforskningsinstituttets rapportserie, Legard 2013)<sup>2</sup>. Rapporten kommer med en statusbeskrivelse, samt en rekke forslag om hva som skal til for å øke yrkesdeltakelsen for

---

<sup>1</sup> En oversikt over karrieresentre ved høyskoler og universiteter, og regionale karrieresentre, se følgende adresse: [http://www.utdanning.no/tema/hjelp\\_og\\_veiledning/karrieresentre](http://www.utdanning.no/tema/hjelp_og_veiledning/karrieresentre)

<sup>2</sup> Rapporten ble offentliggjort 15.5.2013, og kan lastes ned på følgende adresse: <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/AFI/Publikasjoner-AFI/De-vanskelige-overgangene>

unge med nedsatt funksjonsevne, og da særlig de som har høyere utdanning. Vi vil komme tilbake til de deler av rapporten som er relevante under vårt kapittel om status.

Gode tilretteleggingstiltak i regi av og utenfor lærestedene gjør at stadig flere personer med nedsatt funksjonsevne gjennomfører høyere utdanning, noe som fører til mer erfaringsbasert kunnskap om hva som fremmer og hemmer overgangen til arbeidslivet for disse studentene. Denne utviklingen fører med seg nye problemstillinger som at mange studenter med tilretteleggingsbehov opplever utfordringer med å få seg jobb til tross for at de har gjennomført en utdanning. Samtidig ser vi at høyere utdanningsinstitusjoner ikke har klare retningslinjer for *om* og *hvordan* de skal arbeide i overgangen studier- arbeidsliv spesifikt for studenter med nedsatt funksjonsevne, til tross for at det er stor oppmerksomhet rundt utsatte grupper utfordringer med arbeidsdeltakelse.

Det er et økende behov for å forbedre kunnskap vedrørende status, barrierer og fremmere for disse personenes arbeidsdeltakelse, samt bevisstgjøre ulike aktører mulige ansvarsområder og hensiktsmessig samarbeid. Det er behov for å øke bevisstheten rundt utfordringer som finnes i overgangen mellom utdanning og arbeid for disse studentene, og å utvikle kunnskap om hva utdanningsinstitusjonene kan bidra med i denne sammenheng.

Universell har et mandat innen *høyere utdanning*, og det er viktig å merke seg at alle våre forslag er sett fra dette perspektivet. Dette medfører en del viktige spørsmål:

- Hvilken rolle kan/skal utdanningsinstitusjonene ha i å lette overgangen mellom studier og arbeidsliv for studenter med nedsatt funksjonsevne?
- Hvilken kompetanse vil det kreve av utdanningsinstitusjonene å ta et ansvar innen dette feltet?
- Hvilke virkemidler kan være i regi av utdanningssektoren?
- Hvem er naturlige samarbeidspartnere?

Denne rapporten inneholder en *kunnskapsoversikt* over status for studenter med nedsatt funksjonsevne i høyere utdanning og i overgangen til arbeidslivet i dag (kapittel 2). Med bakgrunn i funn fra ulike rapporter oppsummeres tendenser som synes å være *fremmere* og *hemmere* i overgangen til arbeidslivet (kapittel 3 og 4). I det påfølgende kapittelet vil betydningen av høyere utdanning diskuteres opp mot sannsynlighet for jobbdeltakelse for denne gruppen studenter (kapittel 5). I kapittel 6 får vi høre fra studentene om hva de erfarer som barrierer og suksessfaktorer i overgangen til arbeidslivet. I neste del vil vi presentere hvordan universitets- og høyskolesektoren har arbeidet med og arbeid som rører seg i sektoren i dag (kapittel 7). I kapittel 8 vil vi presentere arbeidsrettede tiltak og hvordan eksterne aktører som NAV bidrar til å skape gode overganger. I kapittel 9 flettes kapitlene sammen i det universitets- og høyskolesektoren sin rolle i dette arbeidet diskuteres. Avslutningsvis kommer vi med forslag til tiltak for en bedre overgang for studenter med tilretteleggingsbehov.

## 1.2 Begrepsavklaring

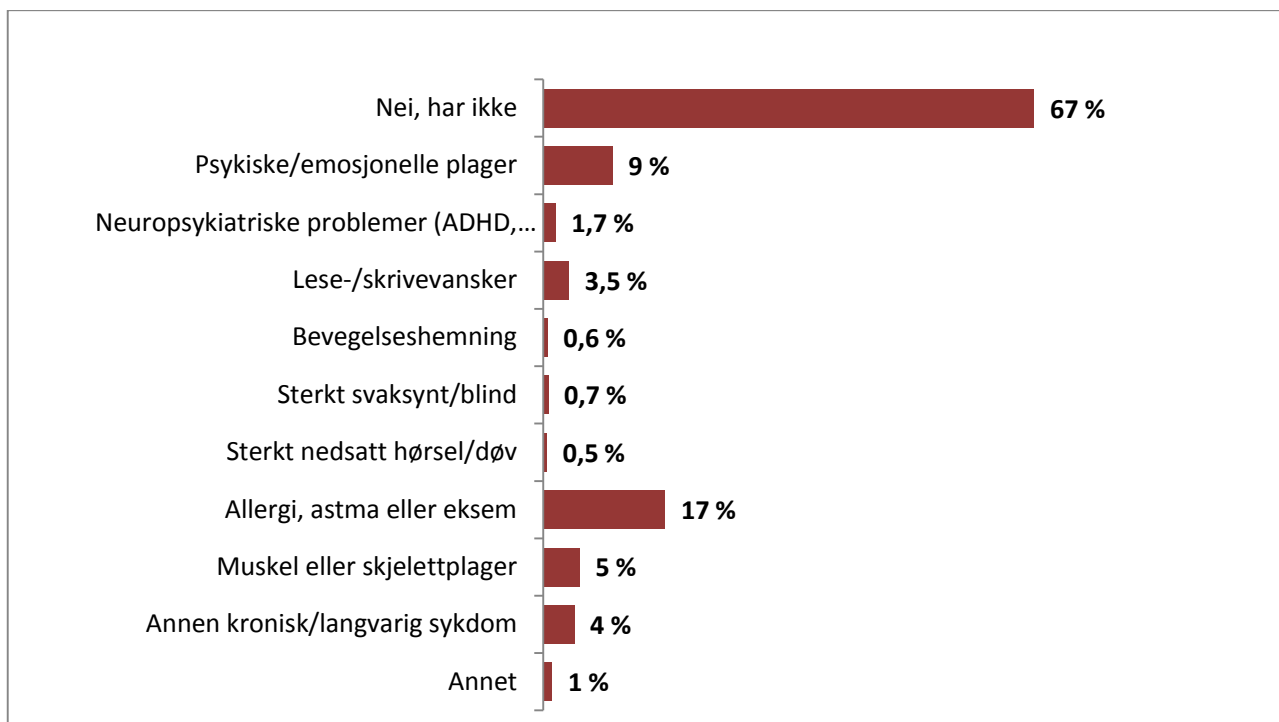
Før vi går videre til å presentere status i høyere utdanning i dag er det vesentlig å avklare hva vi mener med begrepet «funksjonsnedsettelse». Begrepet er forbundet med en sykdom eller en skade som påvirker en eller flere av kroppens funksjonsområder. Det kan være sansene, bevegelsesapparatet, de kognitive ferdighetene eller psyken som er påvirket av sykdommen eller skaden (Grue & Finnvold, 2014). Ikke alle personer kjenner seg igjen i betegnelsen

«funksjonsnedsettelse» eller «funksjonshemming». Mange forbinder begrepene mest med det fysiske aspektet, men det omfatter også usynlige lidelser, som det psykiske og kognitive aspektet. Det er også viktig å merke seg at nedsatt funksjonsevne ikke betyr det samme som nedsatt arbeidsevne, selv om det kan bety det i noen sammenhenger. I denne rapporten har vi en *relasjonell tilnærming* til begrepet, som innebærer at individets deltakelse begrenses på grunn av omgivelsenes krav til funksjon. Gapet mellom omgivelsenes krav til funksjon og individets funksjonsevne fører til at man blir «funksjonshemmet» i en gitt kontekst. I en sammenheng kan en person oppleve at funksjonsnedsettelsen har konsekvenser for deltakelse, og i en annen situasjon oppleves ikke funksjonsnedsettelsen som en utfordring i det hele tatt. Det er viktig å ha denne relasjonelle (kontekstuelle) forståelsen også i den enkelte students utfordringer i overgangen til arbeidslivet. Hvordan tilrettelegge omgivelsene og oppgavekravene best mulig? Hvordan forberede den enkelte student med funksjonsnedsettelse på overgangen til arbeidslivet?

## 2. Studenter med nedsatt funksjonsevne

Når man skal utforske hvilken rolle utdanningsinstitusjonene kan ha i overgangen fra utdanning til arbeid for studenter med nedsatt funksjonsevne, er det vesentlig å klargjøre hvilke studenter det er snakk om, og hvordan de har det i høyere utdanning i dag. Det finnes ingen fullstendig oversikt over studenter med nedsatt funksjonsevne i Norge. Våre tall er fra en læringsmiljøundersøkelse som Universell var med å administrere våren 2012. Her deltok 8500 studenter fra 7 forskjellige utdanningsinstitusjoner. (se graf under).

Graf 1: Oversikt over studenter som rapporterer om varig skade, sykdom eller funksjonsnedsettelse i høyere utdanning (egenrapportering N=8605). Kilde: Læringsmiljøundersøkelse Universell, 2012.



For å få et oversiktsbilde av dagens studenter med tilretteleggingsbehov har vi valgt å trekke frem noen nøkkeltall fra læringsmiljøundersøkelsen. 1/3 av studentene rapporterer om varig skade, sykdom eller funksjonsnedsettelse, og som vi ser av tallmaterialet er dette en svært uensartet gruppe. 12 prosent av studentene rapporterer om astma, allergi eller eksem, men undersøkelser har vist at de med noen unntak ikke opplever spesielle problemer i studiesituasjonen sammenlignet med studenter som ikke rapporterer om funksjonsnedsettelse. De mest utbredte varige funksjonsnedsettelsene er psykiske/emosjonelle plager (9 % av studentene), muskel-/skjelettplager (5 %), annen kronisk/langvarig sykdom (4 %), og lese/skrivevansker (3,5 %). 1,7 % rapporterer nevropsykiatriske plager som her inkluderer ADHD/ADD, Asperger syndrom og Tourettes syndrom. Sistnevnte gruppe studenter rapporteres for øvrig å være en svært voksende gruppe i høyere utdanning, noe som er viktig å merke seg i tilretteleggingsøyemed. Merk at 8 % har andre funksjonsnedsettelser på minst to områder.

Det som er mest interessant med undersøkelsen er å se at 15,4 % av studentene rapporterer at de av fysiske eller psykiske årsaker har utfordringer i studiesituasjonen, for eksempel med gjennomføring og studieprogresjon. Et viktig spørsmål er om de får den tilretteleggingen som er

nødvendig for å kompensere for de utfordringene funksjonsnedsettelsen kan medføre. Andre variabler kan også påvirke gjennomføring, som for eksempel studentenes egen innsats, men det kan likevel være interessant å se nærmere på hvorvidt studentene er tilfredse med tilretteleggingen de mottar.

I læringsmiljøundersøkelsen angir hele 60 % av studentene med varig nedsatt funksjonsevne at de er fornøyde med tilretteleggingen de får i høyere utdanning. Det er et positivt tall når man ser det opp mot kun 8 % som rapporterer direkte misnøye. På en annen side sier 29 % at de kun er middels fornøyde. Når i tillegg 14 % av studentene med varig funksjonsnedsettelse sier at de ikke får tilretteleggingen de trenger og 20 % er usikre på hvilket tilbud som er tilgjengelig for dem, indikerer det at det er et stort utviklingspotensial innen tilretteleggingsfeltet i høyere utdanning.

Samtidig er det vesentlig at tilretteleggingen som gis er innen rimelighetens og egnethetens grenser i tråd med Universitets- og høyskoleloven § 4-3 og Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven §§ 13-17 om universell utforming og individuell tilrettelegging. Videre kan det se ut som at lærestedene har en vei å gå når det gjelder markedsføring av sine tjenester, når til sammen 20 % oppgir at de er usikre på hvilke tilbud som finnes for dem.

Tall fra rapporten «De vanskelige overgangene» viser at 30 % av unge med nedsatt funksjonsevne fullfører høyere utdanning, sammenlignet med 38 % av unge uten funksjonsnedsettelse (Legard, 2013). Kun 8 prosentpoeng i differanse er lite, men det er viktig å merke seg at tallene ikke sier noe om hvor lang tid studentene har brukt på å fullføre sin utdanningsgrad.

## 2.1 Status: overgangen til arbeidslivet

Flertallet<sup>3</sup> av studenter med funksjonsnedsettelse som fullfører utdannelsen sin får seg arbeid etterpå (Legard, 2013). Disse studentene har en tilnærmet «normal» arbeidssituasjon og opplever i liten grad det å ha nedsatt funksjonsevne som et problem i arbeidslivet. Likevel rapporterer mange studenter om en vanskelig inngang på arbeidsmarkedet, og utfordringer når det gjelder tilpasninger på arbeidsplassen eller å oppfylle stillingens krav.

I aldersgruppen 25-39 er forskjellene i arbeidsdeltakelse mellom personer med og uten funksjonsnedsettelse svært fremtredende. Mens sysselsettingsraten i 2011 var på 84 % for alle unge i denne aldersgruppen, var den kun på 54 % for de som har en nedsatt funksjonsevne (SSB). Dessuten viser tall fra rapporten «de vanskelige overgangene» (2013) en tendens til at studenter med nedsatt funksjonsevne forblir på utsiden av arbeidsmarkedet når de ikke etablerer seg i utdanning eller arbeid tidlig i overgangsfasen, og heller mottar helserelevante ytelser.

Hele 78 000 personer med nedsatt funksjonsevne angir at de ønsker å jobbe, men har ikke jobb i dag. Samtidig kommer det frem at rådgivning og veiledning i overgangen fra høyere utdanning til arbeidslivet er svært lite utbredt. Av 245 respondenter som var ferdige med sin utdanning rapporterte kun 29 at de har fått støtte fra en spesialinstans, som en egen rådgiver for funksjonshemmede studenter eller NAV i overgangsfasen (Legard, 2013). Tallene gir et bilde av hvor

---

<sup>3</sup> Se i delkapittel «betydningen av høyere utdanning», (s.19) for tall på dette.

få studenter som ber om hjelp og støtte i overgangen, og sier lite om hvordan og i hvilken grad det arbeides med å bistå studenter i denne fasen.

## **2.2 Oppsummering – Studenter med funksjonsnedsettelse**

Det er ingen tvil om at studenter med nedsatt funksjonsevne er en stor og bred gruppe å tilrettelegge for i høyere utdanning. Det er stor variasjon både *mellom* og *innad* gruppene av funksjonsnedsettelse, og hver og en har unike utfordringer og behov som gjør tilretteleggingsarbeidet desto mer komplisert. Det er betydelig sprik mellom personer som har en funksjonsnedsettelse og de som ikke har det når det gjelder sysselsettingsgrad i ung voksen alder. Hva er årsakene til det? I de neste kapitlene skal vi se nærmere på faktorer som kan være barrierer og suksessfaktorer for jobbdeltakelse.

### 3. Barrierer og suksessfaktorer for gjennomføring av utdanning og overgangen til arbeidslivet

Når en skal drøfte faktorer som kan virke hemmende og fremmende er det naturlig å se på gjennomføring av utdanningsløpet og overgangen til arbeidslivet under ett, da det er vanskelig å vite *når* barrierene og suksessfaktorene i overgangen til arbeidslivet starter. Når vi har kjennskap til både hemmere og fremmere kan vi enklere danne oss et bilde av hvor innsatsen bør settes inn. I fortsettelsen skal vi først se på faktorer som kan være barrierer for så å utforske suksessfaktorer.

#### 3.1 Krav til fleksibilitet og behov for forutsigbarhet

Den store satsningen på kvalitet og økt tempo i høyere utdanning gjør det vanskeligere for studenter som har «dårlige perioder», er mye syke eller er nødt til å ha et sykehus eller rehabiliteringsopphold å følge med i undervisningen (Legard, 2013). Dette medfører at hovedutfordringen i høyere utdanning er knyttet til fleksibilitet for fravær og finansiering av deltidsstudier. I neste ledd kan det bidra til at mange studenter med nedsatt funksjonsevne blir nødt til å bruke betraktelig lengre tid på sin utdanning, og kommer senere ut i arbeidslivet sammenlignet med personer som ikke har en funksjonsnedsettelse.

Også dagens arbeidsliv er preget av krav til tilpasnings- og omstillingsdyktighet, fleksibilitet, høy mobilitet og kontinuerlig læring. Personer med en nedsatt funksjonsevne er sårbare ovenfor disse trekkene ved arbeidslivet, spesielt fordi forutsigbarhet er viktig for svært mange (Anvik, 2006; Grue & Finnvold, 2014). Således kan trender i høyere utdanning og arbeidsliv på den ene siden føre til en mismatch i arbeidssøkerens egne utfordringer og behov på den andre siden. Dette kan også påvirke den enkeltes selvtilitt og selvpresentasjon i en jobbsøkerprosess.

#### 3.2 Åpenhet som et tveegget sverd

Et vanskelig dilemma for mange jobbsøkere med funksjonsnedsettelse er hvorvidt man skal informere arbeidsgiver om funksjonshemmingen (Anvik, 2006; Rusnes, 2010). Når funksjonsnedsettelsen blir et «ikke-tema» får man ikke anledning til å diskutere hvilke utfordringer det å ha en funksjonsnedsettelse gir, hvilke erfaringer det har gitt den enkelte og hvordan arbeidsmiljøet best mulig kan legge til rette for at den enkelte skal kunne gjøre en god jobb. Man risikerer også å ikke bli kjent med arbeidsgiveren, og etterlater ubesvarte spørsmål og muligheter for tolkning i forholdet mellom arbeidssøker og arbeidsgiver.

Mange er redd for å opplyse om funksjonsnedsettelsen fordi de er redde for ikke å bli vurdert på linje med andre søkere. Samtidig er man avhengig av å informere om egen helse og behov for tilrettelegging for å få tilgang på nettopp dette (Anvik, 2006). Mangel på åpenhet er et dilemma fordi det kan gjøre det vanskelig å få tilrettelagt arbeidssituasjonen fra start av, og fordi man ved å opplyse om funksjonsnedsettelsen i en del sammenhenger vil ha muligheten til å bli prioritert fremfor andre i forbindelse med innkalling til jobbintervju. I offentlig sektor er det et krav som sier at personer med funksjonsnedsettelse skal innkalles til intervju, så fremt de er kvalifisert. Likeledes har en del andre virksomheter uttalte mål om en økt andel funksjonshemmede ansatte. Dette er kun en mulighet for de som velger å være åpne om sin funksjonsnedsettelse. Likevel er det mange

som velger å ikke si noe, i frykt for å bli diskriminert, og åpenhet utgjør slik en barriere for mange (Rusnes, 2010).

### 3.3 Mangelfull tilrettelegging ved lærestedet

Arbeidsforskningsinstituttets rapport viser at de vanskelige overgangene blant annet rammer studenter som opplever mangelfull tilrettelegging ved lærestedet (Legard, 2013). Flere studenter rapporterer om lite tilfredsstillende tilrettelegging av undervisning, eksamen og studielitteratur. Således er enkelte læringsmetoder fortsatt en barriere i høyere utdanning, noe som i seg selv kan forsinke utdanningen og føre til en senere overgang til arbeidslivet. Samtidig ser vi at tilrettelegging for studenter, både individuell tilrettelegging og universell utforming av studiesituasjonen, har en stor verdi for gjennomføring av utdanningen. Når tilrettelegging i høyere utdanning er hensiktsmessig og hvorvidt den fungerer er imidlertid et såpass komplisert og omfattende tema at det kunne blitt en rapport i seg selv, og vil derfor ikke utdypes i denne rapporten.

### 3.4 Informasjonsflyt og kontinuitet i helsetilbudet

Når man går over fra videregående skole til høyere utdanning, må man ofte flytte på seg fra en by til en annen. Som student med nedsatt funksjonsevne medfører det at man må bli kjent med og ta kontakt med et nytt støtteapparat rundt seg. Det finnes ikke automatiserte overgangssystemer som sikrer informasjonsoverføring og de samme rettighetene på det nye stedet. Prosessen med å bli kjent med nye og flere tjenesteledd kan således ta tid og energi bort fra andre aktiviteter som å studere og jobbe (Grue, 2001). Det er naturlig å tenke at kontinuiteten i helsetilbudet kan påvirkes både i overgangen *til* høyere utdanning og i overgangen *ut* av høyere utdanning. Når forskning viser at personer som opplever en forverret helsetilstand i overgangen er spesielt utsatt for sen jobbdeltakelse, kan det for disse gruppene få store konsekvenser å ikke ha kontinuitet i helsetilbudet (Legard, 2013).

### 3.5 Kan hjelpeapparatet være en hindring for sysselsetting?

En typisk utfordring i overgangen er mangel på relevant rådgivning om framtidsmuligheter (Legard, 2012). Flere personer rapporterer at dette var et savn i overgangen fra studier til arbeidslivet. Hvem kan være ressurser på dette området? Er det noe lærestedet kan bidra med? Og hvor tidlig i utdanningsløpet er dette noe studentene bør ta stilling til?

I studiene til Anvik (2006) og Vedeler og Mossige (2009;2010) foreslås fire forklaringer på hvordan hjelpeapparatet er en hindring for sysselsetting. I første forklaring hevdes det at ansatte i NAV har mangelfull kompetanse på ulike funksjonsnedsettelse, og at dette medfører manglende tilbud som kan bidra til jobbdeltakelse. Manglende kompetanse kommer til uttrykk som begrensende og kategoriske forestillinger om hva unge med nedsatt funksjonsevne kan og ikke kan gjøre (Anvik, 2006). Mange unge rapporterer om erfaringer hvor de tidligere er blitt møtt med skepsis og blitt frarådet til å velge bestemte studier, i tillegg til at de har følt at de har måttet overbevise ansvarlige for økonomiske ytelse og tiltak om hva de kan gjøre og hva de duger til.

En annen beskrivelse går på at regelverket er rigid og preget av standardiserte løsninger som ikke i tilstrekkelig grad tar hensyn til individuelle forutsetninger og behov til de som mottar hjelp i en overgangsprosess. En tredje forklaring omhandler at hjelpeapparatet ofte er sen og begrensende



når det kommer til levering av tjenester og hjelpemidler. Dette kan hindre tilgang til enkelte arenaer og vil kunne påvirke vedkommendes muligheter til deltakelse (Vedeler og Mossige, 2009).

Den fjerde forklaringen innebærer at personer som har behov for støtte fra flere instanser blir forsinket i overgangen til arbeidslivet fordi de ender opp som «kasteballer» i systemet, grunnet manglende kommunikasjon og samarbeid mellom ulike etater (ibid).

### 3.6 Selvstendighet og familiens betydning

Studenter som har blitt ansvarliggjort og stilt høye forventninger til i barndommen og gjennom skolesystemet mestrer overgangene bedre. Disse personene er ofte svært selvstendig og kjennetegnes ved at de vet hvilke krav de kan stille til tjenesteytere, de kjemper for sine rettigheter og de har en positiv vurdering av egne evner (Anvik, 2006).

Samtidig har de gjerne hatt aktive foreldre, fortrinnsvis mor, som har bidratt mye gjennom skolegang og planlagt utdanningen nøye. Familie har hatt en sentral rolle i å påvirke grad av tilrettelegging i skole- og utdanningsgang og i forholdet til sentrale instanser som lege, terapeuter av ulike slag, trygde- og sosialkontor og hjelpemiddelsentral, som har lagt et viktig grunnlag for fremtidig mestring og karriere (Legard, 2013). Slike funn antyder at det er en sammenheng mellom sosiale og kulturelle familiære forhold og hvilke studenter med nedsatt funksjonsevne som mestrer overgangen til arbeidslivet bedre. Samtidig er det interessant at studentens selvstendighet på den ene siden og familiens innblanding på den andre siden – begge er suksessfaktorer, når de kan oppleves som ytterpunkter. Den ene behøver imidlertid ikke å utelukke den andre.

### 3.7 Høyere utdanning som suksessfaktor

Høyere utdanning er i seg selv en suksessfaktor for å få seg jobb (Rusnes, 2010)<sup>4</sup>. NAV sin ordning «opplæring som tiltak<sup>5</sup>» blir derfor sett på som et godt virkemiddel for å øke sysselsettingen for unge med nedsatt funksjonsevne (Grue & Finnvold, 2014). Pr. 31.5.2014 er det totalt 1128 personer som tar høyere utdanning som arbeidsrettet tiltak via NAV<sup>6</sup>. Det store tallet indikerer at mange har nytte av tiltaket. Samtidig er det viktig at man ikke tar en utdanning kun for utdanningens skyld. Det er vesentlig at utdannings- og opplæringstiltakene er rettet mot en konkret jobb, og ikke bare fungerer som oppbevaring. For mange er det slik avgjørende å få bistand til å gjøre de rette valgene med tanke på utdanning og støtte til å gjennomføre den utdanningen man begynner på (Rusnes, 2010).

### 3.8 Tidlig planlegging og erfaringslæring

Flere har gode erfaringer med å kartlegge nødvendig tilrettelegging og tilpasninger så tidlig som halvannet år i forveien ved å besøke fremtidige studie- eller arbeidsplasser. Tidlig tilrettelegging

---

<sup>4</sup> Se i kapittel 4 for utdyping av betydningen av høyere utdanning.

<sup>5</sup> For personer som har fått sin arbeidsevne nedsatt slik at de hindres i å skaffe seg eller beholde inntektsgivende arbeid, kan NAV tilby opplæring i form av ordinær utdanning.

<sup>6</sup> Tallene er hentet fra en presentasjon Arbeids- og velferdsdirektoratet v/ Randi Røed Andresen holdt for Universell 11.juni 2014

som har fungert godt har hatt en læringseffekt for disse studentene, fordi det har bidratt til kunnskap om hva som er tilstrekkelig tilrettelegging på et senere stadium (Anvik, 2006).

I mange tilfeller kan det som har fungert av tilrettelegging i lavere skolegang og høyere utdanning være egnet tilrettelegging også i en arbeidssituasjon. Ved å ha en bevissthet rundt hva som fungerer av tilrettelegging kan man kanskje bli tryggere på å uttrykke dette ovenfor en arbeidsgiver.

### 3.9 Betydningen av arbeidserfaring

Studenter som har fått arbeidserfaring i løpet av utdanningen vil lettere lykkes i overgangen til arbeidslivet (Legard, 2013). Her har de fått testet ut sin arbeidskapasitet og tilretteleggingsbehov. De har opplevd mestring, utviklet selvtillit og lært om hvordan arbeidslivet fungerer. Slike erfaringer gjør at de stiller med mer bevissthet rundt egen kompetanse, tilretteleggingsbehov og hva som skal til for å lykkes i arbeidslivet.

Mange studenter med nedsatt funksjonsevne har imidlertid verken energi eller tid til å ha en jobb ved siden av studiene nettopp på grunn av funksjonsnedsettelsen (Legard, 2013). Noen får likevel arbeidserfaring gjennom praksisperioder som er en del av bestemte studieprogram, og andre har overskudd til sommerjobber.

I en praksisperiode kan studenter både med og uten funksjonsnedsettelse finne ut om faget man studerer er noe en liker og passer til. Noen studenter blir kjent med begrensningene sine først når de i praksisperioden får testet ut det de skal jobbe med etter utdanningen. Det er i møte med slike situasjoner at spørsmål om *skikkethet* oppstår. Er utfordringene såpass store at vedkommende ikke kan gjøre en tilfredsstillende jobb selv når hun/han får tilrettelegging? Når man kjenner til den store betydningen det kan ha å få arbeidserfaring er det uansett vesentlig at det tilrettelegges for at flere studenter skal få denne muligheten.

### 3.10 Oppsummering barrierer og suksessfaktorer

Det er naturlig å se hemmere og fremmere under ett, da det som vil være en barriere på den ene siden, kan være en suksessfaktor hvis man mestrer det, og motsatt. Arbeidserfaring, vil for eksempel være en suksessfaktor hvis man har det, og en barriere dersom man ikke har det. Hvis man leser avsnittene som går på barrierer og suksessfaktorer med denne forståelsen vil en slik kunne få flere forklaringer på hva som er barrierer og suksessfaktorer i overgangen til arbeidslivet. Dette kan også gi inspirasjon til hvor gode tiltak kan settes inn for å redusere de vanskelige overgangene.

Vi har tidligere sett at høyere utdanning kan være en suksessfaktor i seg selv for økt sysselsetting. I fortsettelsen skal vi med utgangspunkt i utdanningslengde/utdanningsgrad utforske sannsynligheten for jobbdeltakelse mens vi sammenligner personer som har og ikke har en nedsatt funksjonsevne.

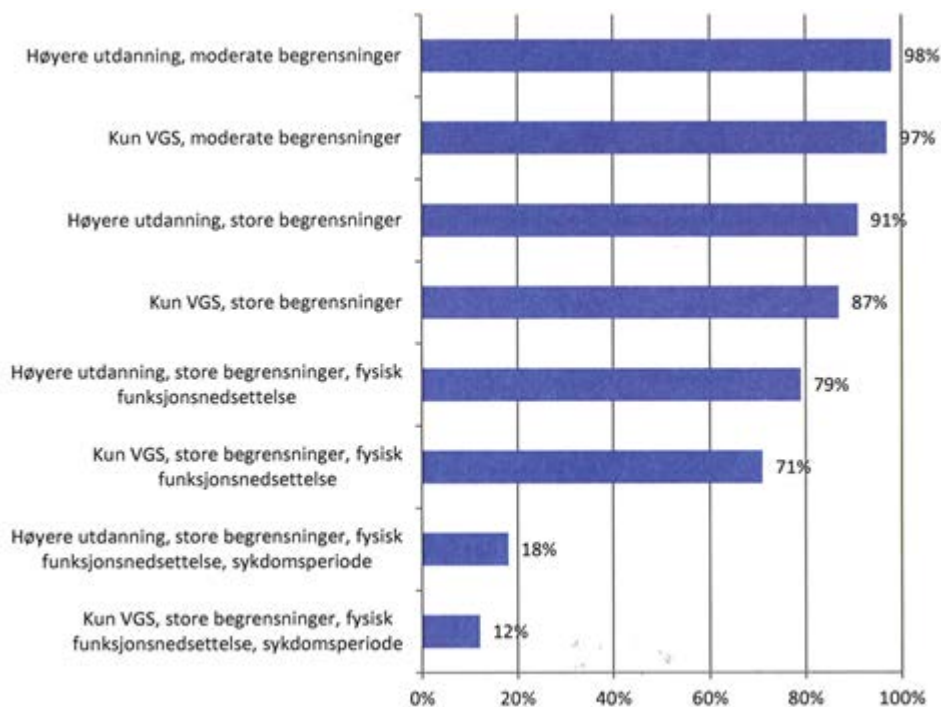
## 4. Forholdet mellom høyere utdanning og jobbdeltakelse

Hva er sannsynligheten for jobbdeltakelse? Legard (2013) har undersøkt hva som kjennetegner personer som havner innenfor og utenfor arbeidsmarkedet, ved å beregne sannsynligheten for at unge med ulike type kjennetegn er i jobb etter endt utdanning. Den predikerte jobbsannsynligheten omhandler hypotetiske grupper, og kan ikke sees som hva som er status i virkeligheten, men den gir et bilde på hvem som har gode og dårligere muligheter for å komme ut i arbeid.

Ut ifra sannsynlighetstabellen (se under) ser det ut til at høyere utdanning ikke er en vesentlig faktor for mennesker med nedsatt funksjonsevne som kun har *moderate begrensninger* i hverdagen. Dersom personen har *store begrensninger* vil sannsynligheten for jobbdeltakelse øke med høyere utdanning sammenlignet med kun videregående skole, selv om forskjellen her er liten med henholdsvis 91 % kontra 87 %. Høyere utdanning ser ut til å ha størst verdi for personer som har store begrensninger og fysisk funksjonsnedsettelse. Her er det 8 % større sannsynlighet at de er i jobb etter høyere utdanning sammenlignet med de som har samme utfordringer med kun en videregående utdannelse.

Videre ser vi at personer som har store begrensninger, fysisk funksjonsnedsettelse og en sykdomsperiode i tillegg, har de største utfordringene med å komme seg i arbeid, både med høyere utdanning (18 %) og med videregående utdanning (12 %).

Med utgangspunkt i disse tallene bør innsatsen ved overgangsutfordringer dermed fokuseres mot personer som har større begrensninger, fysisk funksjonsnedsettelse og sykdom i tillegg. Dette illustreres i figuren under (Legard, 2013).



Figur 1: Variasjoner i sannsynlighet for å være i jobb etter utvalgte kjennetegn blant unge med nedsatt funksjonsevne. Kilde: Legard, 2013

I figuren ovenfor ser det ut til at høyere utdanning har liten betydning for muligheten til arbeidsdeltakelse, men det sier lite om *hva slags* arbeid man har mulighet til å få uten høyere utdanning. At høyere utdanning ikke virker å ha stor betydning skiller seg klart fra funn hos Statistisk sentralbyrå, som fremstilles i tabellen nedenfor (Bø og Håland, 2011).

Tabell 1: Sysselsatte i alt og sysselsatte med funksjonshemming etter utdanningsnivå og kjønn, 2 kvartal 2011. Kilde: Bø og Håland, 2011.

Utdanningsnivå	Sysselsatte i alt			Sysselsatte med funksjonshemming		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
			1 000			
<b>I alt</b> .....	<b>2 500</b>	<b>1 311</b>	<b>1 190</b>	<b>230</b>	<b>106</b>	<b>124</b>
Ungdomsskolenivå .....	466	259	207	57	31	26
Videregående skolenivå .....	1 091	626	466	114	53	61
Univ. og høgskolenivå (1-4 år) .....	682	279	403	44	13	31
Univ. og høgskolenivå (over 4 år) .....	248	140	107	14	7	6
	Prosent av alle personer i kvar gruppe					
<b>I alt</b> .....	<b>73,9</b>	<b>75,9</b>	<b>71,9</b>	<b>42,3</b>	<b>42,4</b>	<b>42,3</b>
Ungdomsskolenivå .....	57,8	61,3	53,9	32,3	35,5	29,0
Videregående skolenivå .....	76,8	80,4	72,4	43,6	44,2	43,0
Univ. og høgskolenivå (1-4 år) .....	85,5	85,7	85,3	56,5	50,4	59,5
Univ. og høgskolenivå (over 4 år) .....	92,8	93,5	91,8	66,3	59,6	76,0

SSBs tall stammer fra egenrapportering om arbeidsdeltakelse og funksjonsnedsettelse, og er reelle tall fra 2. kvartal 2011. Ut fra SSBs tall kan vi anta at sannsynligheten for jobbdeltakelse for personer med nedsatt funksjonsevne øker dersom man har høyere utdanning over fire år sammenlignet med kun videregående. Dette er illustrert med 66.3 % sannsynlighet for jobbdeltakelse med høyere utdanning over fire år sammenlignet med 43,6 % sannsynlighet for jobbdeltakelse med kun videregående skolenivå.

Videre viser tabellen at utdanningseffekten er sterkere for funksjonshemmede enn den er for sysselsatte totalt. Det er større forskjell mellom sysselsatte funksjonshemmede og sysselsatte i alt når gruppene kun har videregående opplæring. Dette illustreres med 23 % sammenlignet med 16 %. Disse tallene bekreftes fra studier i andre europeiske land som viser at betydningen av utdanning når det gjelder deltakelse i arbeidsmarkedet er to til tre ganger større for personer med funksjonsnedsettelse enn for den øvrige delen av befolkningen (Bliksvær & Hansen, 2005).

Det er viktig å ta høyde for flere faktorer når man leser og sammenligner resultatene i de to tabellene. Først og fremst har de ulike fokus. Legards figur omhandler grad av begrensninger, hvor personer uten funksjonsnedsettelser er utelatt fra undersøkelsen. Den nedsatte funksjonsevnen er her delt opp i fire kategorier, og utdanningen er kun delt opp i to kategorier: videregående skole og høyere utdanning. Tabell 2 inkluderer personer som ikke har en nedsatt funksjonsevne. Her er utdanningsnivået delt opp i fire, fra ungdomsskole til fireårig utdanning eller mere. Det gjør at resultatet vil bli annerledes. Den største forskjellen er imidlertid at tabell 1 består av hypotetiske grupper og er basert på sannsynlighetsregning, mens tall i tabell 2 er hentet fra det virkelige liv.

Flere undersøkelser understøtter funn i tabell 2 om at utdanning har stor betydning for jobbdeltakelse for personer med nedsatt funksjonsevne (Borg, 2008; Hansen & Svalund, 2007; Bliksvær & Hansen, 2006; Rusnes, 2010). Det kommer også frem at utdanningsnivå spiller en viktigere rolle for sysselsettingen av personer med funksjonsnedsettelser enn for andre. Det er

vanligvis en større andel sysselsatte blant personer med lang utdanning, og yrkesdeltakelsen stiger helt klart med utdanningens lengde, som illustrert i tabellen nedenfor (Bliksvær & Hansen, 2006; Rusnes, 2010).

Høyere utdanning	Sysselsetting
Ungdomsskole	29 %
Videregående skole	56 %
Høgskole- eller universitetsutdanning	63 %

Tabell 2 Andel sysselsatte funksjonshemmede (16-49 år), kilde: Hansen & Svalund, 2007

Når man jobber med å bistå studenter med tilretteleggingsbehov og møte studenter på de utfordringene de har, er det også nødvendig å vite hva studentene selv opplever å trenge av veiledning i innspurten av utdanningen og i overgangen til arbeid. I neste kapittel presenteres utvalgte studenters erfaringer om utfordringer, ønsker og behov i overgangen.

## 5. Studentenes erfaringer

Man kan spekulere og mene mye om hva som er status, barrierer og suksessfaktorer for studenter med tilretteleggingsbehov i overgangen fra studielivet til arbeidslivet. De som har den viktigste kunnskapen er studentene som har førstehåndserfaring med tematikken. Universell har intervjuet sju personer som har erfaring med tilrettelegging i høyere utdanning, har opplevd overgangen fra utdanning til arbeidslivet, og er i arbeid i dag. De er alle forholdsvis nyutdannet og ferske i arbeidslivet. Formålet var fortrinnsvis å utforske opplevde barrierer, suksessfaktorer, og forholdet mellom tilretteleggingen de har fått som student og tilretteleggingen de i dag mottar i arbeidslivet.

Informantene hadde et bredt spekter av funksjonsnedsettelse. Noen hadde synlige plager, andre usynlige og flere hadde sammensatte utfordringer. Informantene i kartleggingen hadde følgende funksjonsnedsettelse:

1. Fysisk funksjonsnedsettelse
2. Blind
3. Hørselsnedsettelse, irritert tarm og insomni
4. Dysleksi
5. Døv
6. Psykisk (+ dysleksi og spiseforstyrrelse)<sup>7</sup>
7. Multippel sklerose (MS)

Studentene hadde en del samsvarende erfaringer. Disse har vi delt inn i følgende kategorier:

- Åpenhet om funksjonsnedsettelsen i jobbsøkerprosessen
- Åpenhet om funksjonsnedsettelsen til medstudenter og kolleger
- Betydningen av praksis eller tidligere arbeidserfaring
- Relevans mellom utdanning og arbeid
- Forholdet mellom tilrettelegging i studiet og tilrettelegging i arbeidslivet
- Barrierer i overgangen
- Suksessfaktorer
- Forventet og opplevd støtte fra lærestedet
- Forventet og opplevd støtte fra eksterne aktører (NAV)

### 5.1 Åpenhet om funksjonsnedsettelsen i jobbsøkerprosessen

Et vanskelig tema for mange arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse er hvorvidt man skal informere arbeidsgiver om funksjonsnedsettelsen (Rusnes, 2010). Funksjonsnedsettelse er fortsatt tabubelagt i arbeidslivet, og mange arbeidsgivere, ledere og kolleger vet ikke hvordan de skal forholde seg til eller snakke om diagnoser og utfordringer.

Nesten 80 % av respondentene i en spørreundersøkelse som Skog Hansen og Reegård (2008) gjennomførte, mente at de reduserte sine muligheter til å bli innkalt til intervju ved å informere om

---

<sup>7</sup> Det var den psykiske funksjonsnedsettelsen som var i fokus når informantene fortalte om sine erfaringer.

funksjonsnedsettelse. I samme undersøkelse oppga 42 % å ha sendt jobbsøknader hvor de ikke hadde informert om sin funksjonsnedsettelse. Mange av respondentene i undersøkelsen forklarte at dette skyldtes en kombinasjon av at de var skeptiske til arbeidsgivers holdninger og at de ikke opplevde funksjonsnedsettelsen som relevant for jobben. Enkelte valgte også å utsette åpenheten til en eventuell intervjusituasjon (ibid).

I Universells intervjuer kommer det frem at informantene med synlige funksjonsnedsettelse er åpen om sine utfordringer fordi de er synlige og fordi det er nødvendig med tanke på adkomst til et eventuelt jobbintervju. De er veldig opptatt av å presentere funksjonsnedsettelsen som en god og annerledes livserfaring.

Informantene med usynlige funksjonsnedsettelse må foreta flere valg vedrørende åpenhet fordi funksjonsnedsettelsen ikke nødvendigvis kommer til uttrykk i selve ansettelsesprosessen. Samtlige av informantene med usynlige funksjonsnedsettelse uttrykte usikkerhet rundt når og i hvilken grad det er hensiktsmessig å være åpen. For informantene som har usynlige og sammensatte funksjonsnedsettelse har det vært sentralt å være åpen om funksjonsnedsettelse som er lettere å snakke om, som for eksempel dysleksi og hørselsnedsettelse, blant annet fordi det er mer kjent, fremfor psykiske utfordringer, irritert tarm og insomnia, som kan være mer ukjent og tabubelagt. I slike tilfeller har informantene presentert «tilleggs-utfordringer» etter at det har blitt etablert et ansettelsesforhold.

Felles for informantene var utfordringen med å balansere mellom det å være åpen om funksjonsnedsettelsen og det å fortelle om kompetanse og andre sider av seg selv. Informantene var opptatt av at kompetansen skulle være i fokus. Når man først har opplyst om funksjonsnedsettelsen i et jobbintervju, føler mange av informantene et behov for å utdype hvorfor den ikke kommer til å være i veien. Dette oppleves som et tveegget sverd, fordi man gjerne vil leve som om funksjonsnedsettelsen ikke har noe å si, men i det man begynner å forsvare den, så har det nettopp det. Informanten som har dysleksi var opptatt av å presentere seg som en person som har dysleksi, heller enn «en dyslektiker». Likeledes nevner informanten med en fysisk funksjonsnedsettelse at rullestolen kun er et hjelpemiddel som er en del av hennes identitet, men den skal ikke definere hvem hun er.

Når det gjelder grad av åpenhet blant personer med funksjonsnedsettelse i ansettelsesprosesser viser flere studier at virksomhetene tilsynelatende ikke opplever å få søknader hvor det kommer frem at søkeren har en nedsatt funksjonsevne (Svalund & Hansen, 2013). Det betyr ikke nødvendigvis at personer med nedsatt funksjonsevne ikke har søkt stillingen, men som forskning viser er det antakelig store mørketall, da søkerne ofte ikke ønsker å være åpen i frykt for å bli diskriminert (Hansen & Reegård, 2008). Dette samsvarer med tilbakemeldinger fra virksomheter fra flere studier, hvor det oppgis at de erfarer at det er svært få personer med nedsatt funksjonsevne som søker arbeid hos dem (Hansen & Hualand, 2012).

Flere av informantene i Universells undersøkelse (5 av 7) arbeider med oppgaver hvor erfaring med nedsatt funksjonsevne er svært relevant, og dette har dermed blitt fremmet som en styrke i jobbsøkerprosessen.



## 5.2 Åpenhet om funksjonsnedsettelsen i klassen og på arbeidsplassen

De som har synlige funksjonsnedsettelse i intervjuene har vært åpen om sine diagnoser og behov til både medstudenter og kolleger, fordi de ville redusere usikkerhet og gi omgivelsene økt forståelse for deres situasjon. En informant forklarte at han har erfart at mange har fordommer eller er redde for å nærme seg folk som ikke ser, grunnet mangelfull kunnskap om hva det innebærer. Ved å være åpen om livet som blind til kolleger, ufarliggjorde han situasjonen, og lever komfortabelt i arbeidsmiljøet på jobben i dag.

Flere av informantene med usynlige funksjonsnedsettelse ønsker også å være åpen om sin diagnose for at omgivelsene skal få en større forståelse for handling og valg de tar på arbeidsplassen. En informant med MS var åpen om hvorfor hun ikke deltok på like mange arrangementer som sine kolleger. For henne var det viktig å fortelle om det for ikke å bli oppfattet som en som var uinteressert.

To av informantene med usynlige plager uttrykte at de heller kunne ønske at de hadde en synlig funksjonsnedsettelse, fordi det da hadde vært lettere å bli trodd, samtidig som de hadde sluppet å ta stilling til hvorvidt de skal være åpen eller ikke. En informant med MS forklarte det slik:

*«Det største symptomet er tretthet, og det er veldig vanskelig å forklare for folk at man kan plutselig oppleve en overdrevet tretthet. Jeg er veldig redd for hva folk tenker når jeg går inn på hvilerommet på jobben».*

Det er ikke alle situasjoner der man har noe valg om hvorvidt man skal være åpen eller ikke. Flere av informantene forteller at de har vært nødt til å informere sine ledere om behov for fleksibel arbeidstid fordi plagene var vanskelige å forutse.

To informanter fremhever betydningen av selv å kunne kontrollere når og hvor man er åpen. En person med dysleksi forklarte det slik:

*«Min tidligere nestleder hadde en tendens til å proklamere at jeg hadde dysleksi i tide og utide. Det var ikke greit. Jeg er tilbakeholden til den store massen, men i relasjon en til en hvor jeg kan kontrollere hva som sies, og gi utdypinger hvis det er noen som misforstår, går det helt fint».*

En annen informant har valgt ut enkelte kolleger som hun er åpen til. Hun uttrykker at hun vil begrense hvor mye hun snakker om diagnosen, for å gjøre den til en mindre del av seg selv. Når hun ikke snakker om funksjonsnedsettelsen, får hun den mer på avstand. I tillegg uttrykker hun at hun er redd for å bli plassert i den «unormale båsen»- hvor det er henne mot alle andre:

*«Jeg tror at det ligger latent i de fleste mennesker at de ønsker å skille seg ut, men ikke på en unormal negativ måte. De fleste vil komme innunder kategorien normal, og det er vanskelig å strebe etter når man har en funksjonsnedsettelse. En av grunnene til at jeg ikke liker å fortelle om min diagnose til kolleger er fordi jeg er redd for å bli hun med MS. Jeg er redd for at andre ikke kjenner tilstrekkelig nok til sykdommen og at de derfor har fordommer mot den».*



## 5.3 Praksiserfaring- betydningen av tidligere arbeidserfaring

6 av 7 informanter har tatt utdanninger som består av en eller flere praksisperioder, og de har således fått praksiserfaring som en naturlig del av utdanningen.

3 av 6 informanter har fått seg arbeid etter utdanningen som en forlengelse av praksisarbeidet de har hatt gjennom studiet. Informanten som er blind opplevde det som helt avgjørende å få vist seg frem i arbeidet, for at arbeidsgiver skulle se kompetansen og ønske han videre som arbeidsressurs. Dette understøttes av flere studier som fremmer at arbeidsgiver sine holdninger til personer med nedsatt funksjonsevne blir mer positive etter å ha fått erfaring med å ansette personer som har et tilretteleggingsbehov (Svalund & Hansen, 2013).

Kun to av informantene forteller at de har hatt deltidsarbeid eller verv ved siden av studiene. De fem resterende informantene opplyser at de ikke hadde kapasitet til å arbeide ved siden av, og flere prioriterte i stedet å arbeide i sommerferiene.

To av informantene fremhever at det var stor lærdom i å teste ut arbeidskapasitet og få erfaring med hvordan arbeidslivet fungerer gjennom sommerjobber.

Det er ikke bare i Universells intervjuer at tidligere arbeidserfaring har hatt stor verdi for jobbdeltakelse. Betydningen av tidligere arbeidserfaring trekkes frem i flere studier som en suksessfaktor og inngangsbillett til arbeidslivet, blant annet fordi det gir kunnskap om arbeidslivet, egne evner, arbeidskapasitet og tilretteleggingsbehov (Legard, 2012; Legard 2013).

## 5.4 Relevans mellom utdanning og arbeid

Samtlige av informantene har arbeidsoppgaver som er svært relevante for utdanningen de har tatt. I tabellen nedenfor kommer det tydelig frem at 5 av 7 har valgt en utdanning og et arbeid som også er relevant for deres erfaring med selv å ha en funksjonsnedsettelse. Dette blir fremhevet som et konkret ønske fra fire av informantene, mens det av én annen blir ansett som «ikke etter planen» å jobbe med andre som har nedsatt funksjonsevne.

	Type funksjonsnedsettelse	Utdanning	Jobb
1.	Fysisk funksjonsnedsettelse	Master i rådgivning	Rådgiver for personer med funksjonsnedsettelse som trenger en Brukerstyrt personlig assistent
2.	Blind	Journalistikk	Journalist
3.	Hørselnedsettelse, irritert tarm og insomni.	Master i Funksjonshemming og samfunn	Prosjektmedarbeider: Utrede overgangs- utfordringer mellom ungdomsskole og videregående for elever med tolkebehov.
4.	Dysleksi	Master i Spesialpedagogikk	Pedagogisk-Psykologisk rådgiver i kommunen
5.	Døv	Bachelor i Vernepleie	Vernepleier: oppfølging av døve beboere med ulike funksjonshemninger i Signo
6.	Psykisk (+ dysleksi og spiseforstyrrelse)	Bachelor i psykologi. Tidl. Utdannet hjelpepleier.	Oppfølging av beboere ved en klinikk for rusavhengige.
7.	Multipel sklerose (MS)	Bachelor i mediedesign	Grafisk designer

Tabell 3: Oversikt over studentene som ble intervjuet

Tendensen hvor personer med nedsatt funksjonsevne rekrutteres til arbeid hvor erfaringen med funksjonsnedsettelse har spesielt stor verdi gjenspeiler seg i samfunnet for øvrig, hvor vi ser at personer som har erfaring med det å ha funksjonsnedsettelse, eksempelvis psykisk syke, blir sett på som medarbeiderressurs fordi de har brukererfaring (Rusnes, 2010).

Informanten med Bachelor i Psykologi tror det er generelt lettere å få seg en jobb når man har en tittel- eller profesjonsutdanning å vise til. Hun arbeider med psykologer, vernepleiere, sosionomer o.l. og opplever at hun kunne fått mer «attraktive» oppgaver dersom hun hadde en profesjonsutdanning. I tillegg er det mer lagt opp til praksiserfaring i disse utdanningene, noe hun selv ikke fikk på bachelor i Psykologi.

## 5.5 Forholdet mellom tilrettelegging i studiet og tilrettelegging i arbeidslivet

Tilretteleggingen informantene mottar i arbeidslivet er i stor grad lik som tilretteleggingen de mottok som student, til tross for at arbeidsoppgavene og betingelsene er noe endret. Flere av informantene meddelte at de hadde et spesielt stort behov for selvstendighet, fleksibilitet og hvile i

løpet av arbeidsdagen. Dette var felles for informanten som har en fysisk funksjonsnedsettelse, informanten med hørselshemming (med tilleggsdiagnoser), informanten som har psykiske utfordringer og informanten med MS. Eksempler på fleksibilitet er at de kan jobbe hjemmefra i «dårligere perioder», får fri til å ta fysioterapitimer eller trening som ordinær arbeidstid, bruker taxi til forflytning når de er på reise og har tilgang på hvilerom i nærheten av kontoret.

De to øvrige informantene, hvor en har dysleksi og en er blind, har fått videreført tekniske hjelpemidler som støtte til rettskriving og talesyntese, og et spesialdesignet program som er nyttig i forbindelse med journalistikkarbeidet når man er blind.

Til tross for at samtlige informanter får videreført samme type tilrettelegging de hadde som student i sin nåværende arbeidshverdag, har enkelte opplevd å trenge mindre *mengde* tilrettelegging i arbeidslivet enn de hadde behov for som student. Informanten med insomniautfordringer forklarer at dette har sammenheng med at oppgavene i arbeidslivet ofte krever mer aktivitet enn i studielivet:

*«Når jeg satt på skolebenken ble jeg ofte passivisert når jeg bare hørte på foreleser snakke, men når jeg kom ut i arbeidslivet kunne jeg være aktiv på en annen måte, og jeg blir ikke like trøtt som jeg var som student (...). Det forteller meg at jeg må ha mulighet til å kunne være i bevegelse/aktivitet i jobben min».*

Ut fra informantenes erfaringer og refleksjoner ser det ut til å være en sammenheng mellom de som er tilfreds med tilretteleggingen de fikk i høyere utdanning og de som opplever tilfredshet og tilstrekkelig tilrettelegging i sin jobbsituasjon. Dette eksemplifiseres i følgende utsagn:

*«Når jeg ser tilbake på tilretteleggingen jeg fikk i høyere utdanning var den stort sett veldig god, så lenge jeg uttrykte hva som var utfordringene og hvilke behov jeg hadde. Denne erfaringen har jeg tatt med i min arbeidssituasjon».*

Dette kan sees i sammenheng med forskning som viser at de som har god erfaring med tilrettelegging i utdanningsløpet lærer hva som er tilstrekkelig tilrettelegging på et senere tidspunkt (Anvik, 2006). Videre kjennetegnes ofte de som lykkes i overgangen fra studier til arbeidslivet ved at de er selvstendige, er trygg på sin kompetanse og vet hvilke krav de kan stille til tjenesteytere når det gjelder tilpasninger. Da er det nærliggende å tro at de også vil bli tilfredse med tilretteleggingen de får.

## 5.6 Barrierer i overgangen

*Åpenhet* blir av samtlige informanter fremhevet som en stor barriere i overgangen til arbeidslivet. Det å vite i hvilken grad man skal være åpen og eventuelt når man skal være det er utfordringer de alle har reflektert rundt. Flere av informantene kobler denne usikkerheten til fordommer som de tenker at arbeidsgiver har ovenfor deres funksjonsnedsettelser. Samtidig erkjenner to av informantene at de selv har fordommer til hva arbeidsgiverne tenker om dem, og at slike syn kan påvirke negativt i en overgangsfase.

*Selvtillit* blir nevnt i denne sammenheng. En informant forklarer at hun er redd for å bli sett som en person som er mindre arbeidsdyktig på grunn av sin nedsatte funksjonsevne. Som jobbsøkere

hadde flere lite arbeidserfaring og derfor lite kunnskap om hva de mestret, noe som gjorde det utfordrende å ha mye selvtillit og «selge» sin kompetanse.

Spesielt én av informantene påpeker betydningen av å bli bevisst hvilke ressurser man har. Hun syntes selv det var vanskelig å vite hvordan hun skulle presentere seg med en nedsatt funksjonsevne, fordi alle eksemplene hun fikk presentert i artikler om jobbsøkertips handlet om «funksjonsfriske». Hun forklarte at hvis man skal være i stand til å fortelle om hva som er ens sterke sider, så vil man fort få problemer med å formulere seg, hvis en ikke har satt ord på det tidlige. Selv fikk hun en god opplevelse av å snakke med en karriereveileder på lærestedet. Her opplevde hun å bli sett som en ressurssterk person – nyutdannet og full av muligheter.

En annen opplevd barriere er *krav til tilrettelegging*. Informantene er opptatt av at arbeidsgiver skal bli kjent med dem som person før de blir kjent med diagnosen. Flere frykter å ikke være attraktive fordi tilrettelegging på arbeidsplassen kan føre med seg mye ekstra arbeid. En annen utfordring er konkret tilrettelegging man vet at man trenger i jobben, men som grunnet regler og treg saksgang kan by på flere utfordringer. Informanten med en fysisk funksjonsnedsettelse forteller om utfordringer med funksjonsassistentordningen:

*«Funksjonsassistentordningen kan være utfordrende fordi man ikke kan søke om dette før man har en jobb, og saksgangen tar lang tid. Dermed vil man måtte starte i jobben før man får dette innvilget. Når man i tillegg ikke har noen garanti at man vil få det innvilget kan det være vanskelig å gi uttrykk for at man ikke vil være en «belastning» for arbeidsgiver. Dette kan påvirke selvtilliten i forbindelse med jobbsøket. Hva hvis man starter i jobben om to måneder, og man ikke får funksjonsassistent innvilget før om fem måneder? Da er det gunstig å ha med ordningen fra tidligere».*

I tillegg til egne erfaringer har informantene sett andre barrierer i overgangen til arbeidslivet i sine omgivelser. En informant har sett utfordringer for enkelte som får utdanning via NAV: man kan risikere å komme på oppbevaring etterpå, fordi de ikke har tenkt tilstrekkelig gjennom hvorfor de har valgt utdanningen sin. Det er viktig å tenke gjennom hvorfor man tar utdanningen, og hva man ønsker å jobbe med. Mange har en klar plan, men mange er også «omplassert». Dette kan resultere i at man ender opp med uføretrygd etter utdanning heller enn jobb.

Barrierene som kommer frem i Universells intervjuer bekrefter tendenser som fremgår som barrierer i andre studier, hvor *åpenhet, selvtillit, selvpresentasjon og krav til tilrettelegging* er fremtredende (Legard, 2013; Svalund & Hansen, 2013; Rusnes, 2010).

## 5.7 Suksessfaktorer

Når informantene fikk spørsmål om suksessfaktorer tenkte de umiddelbart på hva de selv kunne gjøre i overgangen fra utdanning til arbeid. *Egen innsats, pågangsmot og «stå-på-vilje»* ble her fremhevet som vesentlig for å lykkes. Få attribuerte dette til andres ansvar. En av informantene forklarte det slik:

*«Som arbeidssøkende med funksjonsnedsettelse må man være utrolig offensiv, være villig til å gi mye av seg selv og ha mye guts(..). Det gjelder for alle, men enda mer for personer med nedsatt funksjonsevne».*

Benyttelse av *nettverk* og *kontakter* har fått stor betydning for informantenes jobbdeltakelse. 5 av informantene benyttet seg av kontakter, hvorav 2 informanter brukte kontakter på arbeidsplasser som de har hatt i sommerferie eller praksisplass gjennom studiene. Informantenes erfaringer med nytteverdien av å bruke nettverk i overgangen til arbeidslivet underbygges av funn i Svalund & Hansen (2013) som indikerer at dette er en suksessfaktor for både de som har en funksjonsnedsettelse og den øvrige befolkningen som helhet. Andre studier antyder imidlertid at personer med nedsatt funksjonsevne har mindre personlig nettverk å ty til i en jobbsøkerprosess grunnet lite arbeidserfaring (Rusnes, 2010; Sektnan, 2008).

Det er flere av informantene som bevisst har *oppøkt bedrifter* som reklamerer for at de er en IA-bedrift. I tillegg er det flere som ordnet seg med Tilretteleggingsgaranti fra NAV, som var en trygghet å kunne vise til i jobbintervju dersom det ble stilt spørsmål rundt tilrettelegging.

En ting er det informantene selv har erfart. Noe helt annet er deres refleksjoner rundt hva som kan være typiske barrierer og suksessfaktorer for andre, og hvilke tiltak som burde vært gjort i den sammenheng. En informant mener at det er en grunnleggende holdning i samfunnet som må endres:

*«Mye handler om at man må starte allerede på ungdomsskole og videregående med å skape et miljø som er aksepterende- hvor man ikke blir sett på som en som er dårligere enn andre på grunn av funksjonsnedsettelse. Man må «utdanne» elevene, som senere blir studenter og deretter dine medarbeidere- til å bli kjent med funksjonsnedsettelse, slik at folk flest skjønner at disse har ressurser selv om de har et handikapp- at de ser personen fremfor funksjonsnedsettelsen».*

## 5.8 Forventet og opplevd støtte fra lærestedet

To av informantene mener at lærestedet ikke har et naturlig ansvar i overgangen til arbeidslivet for studenter med tilretteleggingsbehov. De forklarer at de forventer at lærestedet skal bistå med tilrettelegging i utdanningsløpet, men ikke assistere med å finne jobb. Disse informantene har heller ikke vært i kontakt med sine læresteder etter endt utdanning.

Tre av de øvrige informantene har benyttet veileder for masteroppgaven, professor i et av fagene og tilretteleggingsrådgiver som referanse i jobbsøket. De tre informantene hadde fått tett oppfølging av dem gjennom utdanningen og følte at de på ulike vis kjente de som student, person og arbeidsressurs. Veilederen på masteroppgaven hadde for eksempel sett hvor arbeidsom og kunnskapsrik studenten var. Tilretteleggingsrådgiveren på sin side kunne fortelle litt om diagnosen, studentens pågangsmot og jakt etter målet, mens professoren kunne fortelle om den faglige kompetansen studenten hadde vist under utdanningen.

Foruten om hva de ulike lærestedene har gjort for informantene i overgangen til arbeidslivet hadde informantene refleksjoner rundt andre oppgaver lærestedet kan tilby til studenter med tilretteleggingsbehov.

- Ulike veiledere ved lærestedet kan oppmuntre, anbefale og realitetsorientere at det lønner seg å ta på seg frivillige verv som student, at man tenker nettverksbygging og utvider kontaktflatene allerede som student.

- Lærestedet bør tilby individuell coaching for å bygge opp studentenes bevissthet rundt egne evner og mestringstro.
- Lærestedet bør tilby veiledning om overgangen til arbeidslivet.
- Ulike avdelinger på lærestedet kan kanskje tilby enkelte studenter en praksisplass?
- Enkelte enheter på lærestedet, for eksempel karrieresenteret eller tilretteleggingsrådgivere, bør ha kjennskap til aktører utenfor lærestedet som kan være en ressurs med tanke på tilrettelegging i overgangen til arbeidslivet.

## 5.9 NAVs rolle i overgangen

Flere informanter nevner NAV som et naturlig sted å få støtte i en overgangsprosess fra studier til arbeid. De kan bidra med råd, skaffe kontakter og bistå økonomisk. Informantene har vært i kontakt med ulike avdelinger innad i NAV grunnet ulike behov og ærend. En av informantene har hatt en fast kontaktperson i NAV grunnet sine psykiske utfordringer, en har fått veiledning vedrørende jobbsøk grunnet utfordringer med irritert tarm og insomni, og to av informantene mottar tidsubestemt lønnstilskudd (TULT) fra NAV, den ene med bakgrunn i en fysisk funksjonsnedsettelse og den andre fordi han er blind. De tre øvrige informantene erklærer at NAV ville vært et naturlig sted å hente ressurser hvis de hadde møtt på større utfordringer enn de gjorde i overgangen.

Tidsubestemt lønnstilskudd innebærer at NAV tilbakebetaler arbeidsgiver med en liten prosentandel av vedkommendes lønn. Ifølge regelverket skal man da ha et møte med NAV og arbeidsgiver hver 6.måned, for å bekrefte at funksjonsnivå er uendret. Begge informantene opplever at denne prosessen er krevende. For en person som nærmest er blind og en person som er født med en fysisk funksjonsnedsettelse, som ikke har endret seg til nå, oppleves denne prosessen som uforutsigbar, tidskrevende og energitappende. I tillegg fremhever de to at de i denne prosessen blir påminnet at de ikke klarer å arbeide uten støtte.

Informanten med psykiske utfordringer, som hadde en fast kontaktperson i NAV, ble besluttet 100 % ufør fordi sykdommen var svært ustabil og uforutsigbar, noe som ikke var forenelig med arbeidslivet. Med tilværelsen som ufør fulgte en karantenetid på 1 år hvor hun ikke fikk lov til å tjene penger. Her skulle hun på et vis «bevise at hun var uføre». Selv opplevde hun at hun ble enda mer syk av ikke å gjøre noe. Løsningen var at hun kunne ta kontakt med steder hun ville jobbe for å arbeide gratis, noe hun lyktes med og fortsatt gjør i dag.

Informanten som oppsøkte NAV for veiledning i overgangsfasen opplevde å få lite råd, samtidig som fokuset i samtalen handlet mer om diagnose enn ressurser ut mot arbeidsmarkedet.

Foruten om NAV har et par av informantene benyttet tidligere arbeidsgivere som ressurs. Arbeidsgiverne hadde god kunnskap om hva deres tidligere arbeidstakere kunne få til og var en god referanse på hva de trengte av tilrettelegging.

## 5.10 Oppsummering av studentenes erfaringer

En av de mest utfordrende barrierene i overgangen til arbeidslivet rapporteres å være hvordan, når og i hvilken grad man skal være åpen om sin funksjonsnedsettelse. Informantene med synlige funksjonsnedsettelser er mer åpen enn de med usynlige utfordringer. Krav til tilrettelegging oppleves som en annen stor barriere, fordi informantene frykter at de blir lite attraktive når

tilretteleggingen genererer ekstra arbeid, eller er tidkrevende i form av treg saksgang. Barrierene informantene har opplevd blir koblet til selvtillit, fordommer og for flere liten bevissthet rundt egne styrker.

Som suksessfaktorer for vellykkede overganger fremhever samtlige informanter at egen innsats og positiv innstilling har vært av avgjørende betydning. Mange har lyktes ved hjelp av kontakter, samtidig som det har gitt en trygghet å ha tilretteleggingsgaranti fra NAV. Praksiserfaring eller tidligere arbeidserfaring fremheves som vesentlig for å teste ut arbeidskapasitet og få erfaring med arbeidslivet. Praksisplass gjennom studier har for flere av informantene vært et avgjørende springbrett til videre karriere, da arbeidsgiver får innblikk i vedkommende sin kompetanse i praksis.

Samtlige av informantene har arbeidsoppgaver som er høyst relevante for utdanningene de har tatt. Flere informanter har også valgt en utdanning og et arbeid som er relevant for deres erfaring med selv å ha en funksjonsnedsettelse.

Tilretteleggingen informantene mottar i arbeidslivet er i stor grad lik tilretteleggingen de mottok som student, selv om flere opplever å ha behov for mindre mengde tilrettelegging grunnet andre og mer fleksible arbeidsoppgaver.

Informantene er delt i synet på lærerstedets ansvar i overgangen til arbeidslivet. Noen mener at lærerstedet skal holde seg til tilrettelegging i utdanningsløpet, mens andre har opplevd stor nytte i å bruke veiledere, professorer eller tilretteleggingskontakter som referanse i jobbsøk. Sistnevnte gruppe informanter mener også at lærerstedet bør ha kjennskap til aktører som kan være en ressurs for tilrettelegging i overgangen dersom lærerstedet selv ikke kan bidra som støtte i denne prosessen.

NAV fremheves som et naturlig sted å få støtte i overgangen, til tross for at flere av informantene rapporterer å ha mindre gode erfaringer fra denne kontakten.

## 6. Universitets- og høyskolesektorens rolle - tidligere arbeid rundt på lærestedene

Dette kapitlet er basert på samtale med tilretteleggingsrådgivere og karriererådgivere på universitets- og høyskoler rundt omkring i landet. Hensikten er å skissere et bilde av hva som tidligere har blitt gjort av tilrettelegging på dette feltet og hva som gjøres i dag. Kanskje vil ulike avdelinger på lærestedene lære av hverandres erfaringer og bli inspirert til å starte lignende tiltak?

Flere læresteder tilbyr tjenester som karriererådgiving og jobbsøkerkurs. Noen utdanningsinstitusjoner har også etablert ulike enheter eller koblingsportaler som har til hensikt å tilrettelegge for kontakt mellom studenter og arbeidsgivere. Universitetet i Agder har for eksempel «Kompetansetorget» mens Norges teknisk- naturvitenskapelige universitet har «NTNU Bridge», for å nevne noen. Begge enheter er viktige tiltak for sysselsettingen av studentene, da de administrerer virtuelle møteplasser der studenter og arbeidsliv møtes. Vår erfaring er imidlertid at de har liten eller ingen erfaring med og/eller kompetanse om overgangsproblematikk for studenter med nedsatt funksjonsevne.

Det generelle inntrykket på lærestedene vi har vært i kontakt med er at det har vært lite initiativ til tiltak spesifikt for studenter med nedsatt funksjonsevne i overgangen til arbeidslivet. Det nevnes flere grunner til det. Flere læresteder oppgir at det er få studenter med tilretteleggingsbehov som tar kontakt i dette formålet. En kan derfor spørre seg hvorvidt det er et behov for studentene at lærestedene fokusere på dette arbeidet. Samtidig viser undersøkelser at det er mange studenter som savner relevant rådgivning om framtidsmuligheter i overgangen (Legard, 2013). En kan dermed anta at etterspørselen etter veiledning i overgangen vil øke dersom den enkelte tilretteleggingstjeneste og karrieretjeneste synliggjør at dette er noe de kan bidra med.

En annen forklaring på få initiativ fra lærestedets side er at tilretteleggingstjeneste og karrieretjeneste ikke har opplevd at dette har vært deres ansvar. En tredje forklaring går ut på at den enkelte tjeneste har liten kunnskap om overgangsutfordringer, og hva de eventuelt kunne bidratt med av tiltak for å redusere barrierene studentene opplever.

Selv om det er få som rapporterer om egne tiltak for disse studentene, finnes det selvfølgelig unntak og gode eksempler. Enkelte læresteder rapporterer å ha gjennomført konkrete tiltak, enten i samarbeid med eksterne aktører som NAV eller innad på lærestedet på tvers av avdelinger og enheter. I det følgende går vi inn på tiltak, samarbeid og virkemidler som er blitt initiert for å støtte studenter med nedsatt funksjonsevne i overgangen til arbeidslivet. Vi gjør oppmerksom på at dette er tiltak Universell har lyktes i å få kjennskap til. Det kan også finnes flere.

### 6.1 Lærestedet som tiltaksarrangør- samarbeid med NAV

Ved to anledninger som Universell kjenner til, har lærestedet samarbeidet med NAV i fylket, for å rekruttere og støtte prosjektets deltakere til å få relevant arbeidserfaring etter endt utdanning og øke veiledningskompetansen hos utdanningsinstitusjonene med hensyn til utfordringer og muligheter i overgangen til jobb.



## Jobbklar-prosjektet i Sør- Trøndelag

Prosjektet «Overgang studier – arbeidsliv» pågikk som et samarbeidsprosjekt mellom NTNU, HiST, NAV Sør-Trøndelag og Gjensidige Forsikring i perioden 2006 til 2008. Bakgrunnen for prosjektet var et ønske om å identifisere barrierer, utvikle virkemidler og iverksette tiltak som kunne gi studenter med funksjonsnedsettelse like vilkår som andre til å ta del i yrkeslivet etter endt utdanning. Hovedmålsetting i prosjektperioden var å bidra til at prosjektets deltakere fikk relevant arbeid eller arbeidspraksis etter endt utdanning. Videre skulle erfaringene prosjektet ga bidra til å øke veiledningskompetansen på feltet hos utdanningsinstitusjonene.

31 personer benyttet seg av prosjektets tilbud om veiledning i overgangen fra studier til arbeid. Mange hadde tett oppfølging over en lengre periode. Dette var spesielt studenter med psykiske vansker, mens andre ønsket råd i forbindelse med konkrete søknader eller jobbintervju og benyttet dermed tilbudet mer sporadisk.

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

Jobbklar- prosjektet medførte en del nyttige erfaringer når det gjelder overgangsproblematikken. En del studenter med funksjonsnedsettelse har ingen eller lite jobberfaring. Manglende jobberfaring under studiene gir et dårligere utgangspunkt når studiene er over. En har gjerne mindre kunnskap om arbeidsmarkedet, overvurderer eller undervurderer egne begrensninger og mangler erfaring med det å være i et arbeidsmiljø og ha kolleger.

Prosjektet viste at mange av studentene var usikre på hva slags jobb de kunne få ut i fra sine helsemessige begrensninger. Det var usikkerhet rundt hvor mye en skal ta med om begrensninger og tilretteleggingsbehov i en jobbsøknad og hva en kan forvente at en potensiell arbeidsgiver vil spørre om. Studentene uttrykte også usikkerhet rundt grad av tilrettelegging – hva en har krav på og hvor en kan få hjelp til dette.

Ved endt prosjektperiode hadde 22 av deltakerne vært i jobb eller praksis, hvorav 14 av hadde hatt lønnet arbeid i løpet av perioden.

Når det gjelder veiledning i overgangen fra studier til jobb konkluderte prosjektet med at det er viktig at disse studentene får hjelp til å fokusere på faktorer som kompetanseavklaring, jobbønsker og jobbmuligheter, arbeidsmarkedsforståelse, jobbsøketeknikk, samt informasjon om rettigheter og muligheter til tilrettelegging. Erfaringen fra «Jobbklar-prosjektet» underbygges av anbefalinger i rapporten «de vanskelige overgangene» (Legard, 2013), hvor det oppfordres til at veiledere i høyere utdanning følger opp studenter med funksjonsnedsettelse på disse områdene. Det forutsetter imidlertid at studieveiledere og karriererådgivere har kunnskap både om arbeidsmarkedet og hjelpeapparatet.

Prosjektet konkluderte også med at det var hensiktsmessig at tilbud om støtte i overgangen studier – arbeid burde integreres som en naturlig del av karrieretjenesten ved utdanningsinstitusjonen, for å unngå stigmatisering. Det er viktig at denne type tilbud oppleves som en del av det ordinære tilbudet som rettes mot alle studenter, og ikke en «egen karriere-tjeneste» for studenter med funksjonsnedsettelse. For å sikre kunnskap både om arbeidslivet og om hjelpeapparatet ble det understreket viktigheten av å ha et tett samarbeid med tilretteleggingstjenesten på utdanningsinstitusjonene. Ideelt sett burde det jobbes parallelt med tilrettelegging i studietiden og overgang til jobb. På denne måten vil en nå studentene på et tidlig tidspunkt, kunne betone viktigheten av å tilegne seg jobberfaring gjennom sommerjobber eller praksisperioder, og få en mer helhetlig tilrettelegging *inn, gjennom og ut* av studiene.

Prosjektets konklusjoner, som er nevnt her, er anbefalinger som også støttes i denne rapporten, noe som vil bli diskutert nærmere i kapittel 8. Når det gjelder praksisen med å ha et lite «mini-nav» på lærestedet, kan det imidlertid stilles spørsmålstegn til hvorvidt det er økonomisk lønnsomt – hvorvidt gevinsten blir mindre enn selve arbeidet rundt det.

For ytterligere erfaringer fra dette prosjektet er det mulig å lese sluttrapporten<sup>8</sup> som ligger tilgjengelig på internett.

## **SENS-prosjekt i samarbeid med UiO og HiO**

For noen år siden inviterte NAV både Høgskolen i Oslo (som HIOA het den gang) og Universitetet i Oslo til noen møter for å diskutere hvordan man kunne lette overgangen til arbeidslivet for studenter med funksjonsnedsettelse. NAV ønsket at utdanningsinstitusjonene skulle være en slags «tiltaksarrangør», som innebar å gi prosjektlederen kontorplass, utbetale lønn og innlemme vedkommende inn i et fagmiljø. Det resulterte i 2007/2008 i et prosjektsamarbeid mellom NAV Oslo, attføringsbedriften «Sens AS», Universitetet i Oslo, Studentsamskipnaden i Oslo, Høgskolen i Oslo, Oslo – og Akershus høgskolenes studentsamskipnad og Unge Funksjonshemmede. NAV ga støtte til tiltaket som i utgangspunktet gikk på å få studenter med nedsatt funksjonsevne ut i jobb.

Samarbeidet innebar at prosjektlederen ble ansatt i attføringsbedriften SENS, som så skulle rekruttere studenter fra utdanningsinstitusjonene og bistå studentene tett i jobbsøkeprosessen. Tilretteleggingstjenesten ved lærestedene sin oppgave var å informere studenter om denne muligheten.

Utdanningsinstitusjonene og studentsamskipnadene var skeptiske til å overta et ansvar som de mente var innenfor NAVs fagområde. Samtidig var de av den oppfatning av at studenter med nedsatt funksjonsevne måtte kunne benytte seg av de ordinære karrieretjenestene. Så vidt Universell er bekjent er det ikke laget noen sluttrapport for dette prosjektsamarbeidet.

Det er interessant å se erfaringene med Jobbklar- prosjektet i Trondheim opp mot erfaringene som ble gjort i Oslo. Hva er det som gjorde at de kom til svært ulike konklusjoner? Når man gjør

---

<sup>8</sup> Sluttrapporten til Jobbklar-prosjektet kan leses ved å se på følgende nettside:

[http://www.ntnu.no/studentervice/tilrettelegging/\\_media/sluttrapport\\_overgang\\_studier\\_arbeid.doc](http://www.ntnu.no/studentervice/tilrettelegging/_media/sluttrapport_overgang_studier_arbeid.doc)

erfaringer om noe som fungerer eller ikke fungerer vil det naturligvis danne grunnlag for senere arbeid. Begge funn er interessante, og utfordrer oss til å stille spørsmålsteget til *hva* som er den riktige rollen et lærested skal ta. Det er ikke lett å finne et entydig svar, og dette vil diskuteres nærmere i kapittel 8.

## 6.2 Jobbsøkerseminar

De fleste utdanningsinstitusjoner arrangerer jobbsøkerkurs for sine studenter, men høsten 2013 var tilretteleggingstjenesten ved NTNU det første lærestedet i landet til å arrangere et jobbsøkerseminar rettet mot studenter med nedsatt funksjonsevne.

Jobbsøkerseminaret ble kalt «Med drømmejobben i sikte», og hadde til hensikt å inspirere og gjøre studentene tryggere på hva de selv kan gjøre for å øke sannsynligheten for å komme i arbeid etter endt utdanning. Det var foredragsholdere fra en offentlig og en privat virksomhet, fra NAV Hjelpemiddelsentral, NAV Jobbstrategien, NTNU karriere og en tidligere student som i dag kombinerer jobb som selvstendig næringsdrivende og lærer. Seminaret forsøkte å gi svar på spørsmål som blant annet hvor mye en skal informere potensielle arbeidsgivere om sin funksjonsnedsettelse, hvilke jobbmuligheter som finnes og hvilke rettigheter en har til hjelpemidler i arbeidslivet. 21 studenter meldte seg på seminaret. Seminaret vekket også stor interesse blant personer som arbeider med overgangen til arbeid for denne gruppen, så 15 personer fra NAV og ulike rådgivningstjenester deltok.

Oppsummert var tilbakemeldingene fra studentene positive. Flere ble svært inspirert av å se at en annen student med kanskje større fysiske utfordringer enn dem, hadde lyktes. Noen studenter opplevde at seminaret hadde et hovedfokus på fysiske funksjonsnedsettelse, og de ga uttrykk for at de kunne ønsket seg et større fokus på hva psykisk syke, som ikke har 100 % arbeidsevne, kan gjøre. En stor del av studentene som tar kontakt med tilretteleggingstjenesten ved NTNU har psykiske eller nevropsykiatriske vansker. Ved et lignende arrangement senere vil det derfor være naturlig å ha et større fokus på overgangen til arbeid for personer med disse funksjonsnedsettelsene.

## 6.3 Samarbeid mellom tilretteleggingstjeneste og karrieretjeneste

Tilretteleggingstjenesten ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) har god erfaring med et tett samarbeid med karrieretjenesten ved lærestedet, og sammen har de initiert flere tiltak og virkemidler for disse studentene. Bakgrunnen er at de har spisskompetanse på ulike felt, og at de ved å samarbeide kan lære av hverandre og utforme et helhetlig tilbud for studenter med tilretteleggingsbehov. Når karrieretjenesten kjenner til arbeidet til tilretteleggingstjenesten vil de kunne inkludere relevante tema i sine jobbsøkerkurs, samtidig som det er nyttig for tilretteleggingstjenesten å være oppdatert på hva som rører seg i arbeidslivet. De kan også forene de to perspektivene i samarbeid med eksterne aktører som de neste avsnittene er eksempler på.

### Formell avtale med IA-bedrifter

I 2011 inngikk NTNU et formelt samarbeid med NAV arbeidslivssenter i Sør- Trøndelag og IT-bedriften *Kantega*. Målet for samarbeidet er å lette overgangen til arbeidslivet ved å gi studenter med funksjonsnedsettelse arbeidspraksis, og å rekruttere studenter med funksjonsnedsettelse i

ordinært arbeid i Kantega. Målgruppen er primært studenter fra datateknikk og informatikk, som har krav på 12 ukers praksis i løpet av studiet.

Høsten 2011 fikk én student praksisplass hos Kantega. Praksisen er lønnet og studenten jobber én til to dager i uken.

Kantegas ansvar i dette samarbeidet er primært å gjøre praksisperioden så trygg som mulig. En fast person i bedriften har ansvar for å følge opp studentene, delta på samarbeidsmøter med lærested og NAV, og formidle viktig informasjon til ledelse og øvrige ansatte. I tillegg har Kantega ansvar for å ta initiativ til samarbeidsmøte med NAV lokalt dersom de ser at studenten vil ha vanskeligheter med å skaffe seg jobb på det ordinære arbeidsmarkedet. NTNU har oppnevnt en kontaktperson som koordinerer bistand fra lærestedet, mens Kantegas IA-kontaktperson i NAV arbeidslivssenter sørger for at det blir tegnet tilretteleggingsgaranti for virksomheten. I tillegg skal kontaktpersonen delta på oppstartsmøter og evalueringsmøter, og koble på andre etater i NAV ved behov.

Erfaringer NTNU har gjort seg til nå er at det kan være hensiktsmessig å starte opp med jobb i forbindelse med en sommerferie, slik at vedkommende får mengdetrening. Det kan være vanskelig å komme inn i arbeidsoppgavene med kun én dag arbeid i uka. Videre er det lettere å finne egnede kandidater når bedriften kommer med en konkret bestilling på hvilken kompetanse de trenger og hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres.

NTNU har i dag også et samarbeid med *Statens Vegvesen*, som har som intensjon å bidra til at studenter med funksjonsnedsettelse får arbeidspraksis samtidig som sysselsettingen av personer med nedsatt funksjonsevne i Statens Vegvesen øker. Dette er et mer uformelt samarbeid som omfatter mulighet for at NTNU kan henvende seg til Statens Vegvesen når de har studenter som har utfordringer med å finne seg påkrevd praksisplass. Samtidig kan Statens Vegvesen bruke NTNU til å nå ut med informasjon til aktuelle studenter om sommerjobber og sitt rekrutteringsprogram. Behovet for en mer formell avtale vil vurderes etterhvert.

## **Internship-ordning og praksisplasser**

Høsten 2014 er det satt i gang et samarbeidsprosjekt mellom NAV arbeidslivssenter i Sør-Trøndelag, tilretteleggingstjenesten og karrieretjenesten ved NTNU om å få en «internship-ordning» og/eller praksisplasser for studenter ved NTNU.

Målgruppen er i første omgang sivilingeniørstudenter som er kommet til 3. årskurs eller lengre i studieløpet. Aktuelle virksomheter vil være IA-bedrifter, og NAV arbeidslivssenter vil være kontaktpunkt mellom NTNU og aktuelle virksomheter. Tanken er at virksomhetene vil melde inn ønsker og behov for personer til å utføre ulike oppgaver, mens NTNU vil forsøke å finne aktuelle kandidater blant sine studenter. Det er her vesentlig at studentenes kompetanse står i fokus.

Målet er at studenter som vil kunne ha vansker i overgangen studier- arbeidsliv skal få arbeidserfaring, oppfylle praksiskravet i studiet og knytte kontakter i arbeidslivet. Videre får virksomhetene mulighet til å prøve aktuelle personer i rekrutteringsøyemed, i tillegg til å oppfylle delmål II i IA-avtalen.

Som enda et eksempel på samspill mellom tilretteleggingstjeneste og karrieretjeneste har de høsten 2014 opprettet et samarbeidsprosjekt med Metropolitan University Prague, som er et Tsjekkisk lærested. Prosjektet er finansiert av EEA-midler og vil omhandle overgangen fra studier til

arbeidsliv for studenter med nedsatt funksjonsevne. Målet er erfaringsutveksling mellom Norge og Tsjekkia når det gjelder utfordringer og muligheter som studentene møter i overgangen og på hvilken måte universitetet kan bidra til å gjøre overgangen til en best mulig opplevelse for studentene. Prosjektet er et eksempel på at man ikke trenger å være en nasjonal enhet for å samarbeide og erfaringsutveksle med utenlandske læresteder.

## 6.4 Fylkessamarbeid mellom NAV og læresteder

Utdanningsinstitusjonene og NAV har et felles mål om å sikre vellykkede studieløp og bygge ned barrierer i overgangen til arbeidslivet for studenter med nedsatt funksjonsevne. I flere fylker er det etablert et samarbeid mellom lærestedene og fylkets NAV-kontor. Vi har valgt å løfte frem Møre og Romsdal som et eksempel, da de nylig har fått samarbeidet formalisert og har gjort seg noen interessante erfaringer.

### Formålet

I nettverkssamarbeidet møtes deltakerne 2-3 ganger i året for å diskutere utvalgte tema for å bedre kunne følge opp personer med nedsatt funksjonsevne som har fått godkjent et utdanningsløp fra NAV. Formålet er å bygge relasjoner slik at det skal være enklere å ta kontakt, bli kjent med hverandres tilretteleggingstilbud og virkemidler, samt utveksle praksis og opplevde behov. Ved å fokusere på et godt samarbeid mellom læresteder og NAV-kontor rundt tilretteleggingen studentene får under selve utdanningen, er tanken at det skal komme studentene til gode også i overgangen til arbeidslivet.

### Gruppens deltakere og organisering av møtene

Høgskolene i Volda, Ålesund og Molde er alle representert på møtene. Her deltar tilretteleggingskontakter som har ansvar for studenter med nedsatt funksjonsevne og rådgivere fra studentsamskipnadene. Fra NAV deltar en teamleder fra de lokale NAV-kontorene i Volda, Ålesund, Molde og Kristiansund, samt koordinator for Tilretteleggingsgarantien ved Hjelpemiddelsentralen og fylkeskontoret. NAV Arbeidslivssenter deltar med arbeidslivscoach og leder for fagnettverk delmål 2, og fra fylket deltar utdanningskontakt (videregående skole) og fylkeskoordinator for Jobbstrategien.

Fylkeskoordinatoren<sup>9</sup> har det praktiske ansvaret med å kalle inn til møtene, skrive referat og legge ut informasjon på NAV sitt intranett. Koordinatoren for Tilretteleggingsgarantien ved fylket og Hjelpemiddelsentralen deltar fast i en planleggingsgruppe, mens lærestedene deltar hver sin gang.

Hvem som deltar i en slik nettverksgruppe er avhengig av hvordan arbeidet for studenter med nedsatt funksjonsevne er organisert på lærestedet. I Møre og Romsdal samarbeider rådgiverne som arbeider med tilrettelegging og studentsamskipnadene tett, og derfor har det vært naturlig at begge deltar i nettverket. Det er også hensiktsmessig at ulike fag- og kompetansemiljø i NAV deltar, spesielt rådgivere fra NAV Hjelpemiddelsentral har en viktig funksjon i et slikt nettverk.

---

<sup>9</sup> Det var fylkeskoordinatoren for Jobbstrategien i NAV Møre og Romsdal, Randi Kvammen, som initierte samarbeidet og tok kontakt med øvrige sentrale aktører i NAV og de tre høgskolene.

Samarbeidsgruppa har god erfaring med å invitere eksterne bidragsytere til møtene. Hittil har de blant annet hatt innlegg fra «Rådet for psykisk helse» som har utviklet prosjektet «Go Campus» for å sikre at unge voksne med psykiske utfordringer skal klare overgangen fra videregående til høyere utdanning. De har også hatt besøk fra «Universell» som gjennomgikk gjeldende lovverk og suksessfaktorer for tilrettelegging i høyere utdanning.

## Samarbeidets betydning

Samarbeidet har hatt stor betydning for tilretteleggingskontaktene<sup>10</sup> på lærestedene. Det har gitt et nettverk der folk med ulik bakgrunn og kunnskap kan samarbeide ubyråkratisk. Når man får diskutert løsninger i et tverrfaglig forum kan det få fortgang i enkeltsaker, og en kan i større grad påvirke hverandre til å sette personen det gjelder i fokus.

Lærestedene har store fordeler av et slikt samarbeid, blant annet ved å få økt kunnskap om NAV, om deres organisering og de støtteordningene de tilbyr. I tillegg kan lærestedene stille direkte spørsmål om ordninger som virker fremmed og ulogisk, og NAV kan ta med seg disse innspillene tilbake til sin organisasjon.

Til tross for at fylkessamarbeidet har bidratt til positive erfaringer kan det også være utfordringer med et slikt samarbeid. NAV og lærestedene har en grunnleggende ulik tankegang, der lærestedet må ha fokus på læring, faglige krav og tilrettelegging i utdanningen, mens NAV ønsker å bruke utdanningen for å få studentene gjennom og ut i arbeidslivet. Tilrettelegging i utdanning behøver imidlertid ikke å utelukke det å få studentene over i jobb, og motsatt. Som vi har sett vil bedre tilrettelegging under utdanningen øke sannsynligheten for jobbdeltakelse (Legard, 2013). Det er generelt en utfordring at kommunikasjonen starter sent i enkelte saker, og dette er et område de forsøker å bedre gjennom samarbeidet. Samtidig får partene økt forståelse for hverandres arbeid gjennom møtene.

Både tilretteleggingskontakt i Volda og fylkeskoordinatoren i Møre og Romsdal anbefaler å starte lignende samarbeid i andre fylker. Fylkeskoordinatoren anbefaler andre fylkeskoordinatorer for Jobbstrategien til å ta kontakt med aktuelle høgskoler og studentsamskipnader for å diskutere mulighetene for et nærmere samarbeid. Hennes erfaring var at lærestedene er svært positive, men usikre på hva samarbeidet vil innebære. Også tilretteleggingskontakten i Volda, har erfart store fordeler med at nettverkssamarbeidet har hatt en ansvarlig initiativtaker og kontaktperson i NAV, ettersom de vet best hvilke personer som bør delta derfra.

Universell gjør oppmerksom på at det pågår et lignende samarbeid i Agder-fylkene, samtidig som det er i ferd med å opprettes et samarbeid mellom lærestedene og NAV Hjelpemiddelsentral i Sør-Trøndelag.

## 6.5 Oppsummering – erfaringer på lærestedene

Erfaringene på lærestedene tilsier at både store og små læresteder, med til dels svært ulik organisering, kan bistå studenter med særskilte behov med tilrettelegging i høyere utdanning og i overgangen til arbeidslivet. Dette kan gjøres på ulike måter, og i ulik grad. Mange studenter trenger

---

<sup>10</sup> Hentet fra intervju Universell hadde med tilretteleggingskontakt på Høgskolen i Volda, Ingunn Teigen Blindheim, mars 2014.

kun mer kunnskap om tilgjengelige ressurser - tiltak og tjenester i overgangen til arbeid. Hvis lærestedet skal bistå med det, forutsetter det at de ansatte har kjennskap til ulike ordninger selv. I neste kapittel skal vi se nærmere på andre aktører som kan være en ressurs i overgangen.

## 7. Offentlige støttesystemer og virkemidler i overgangen til arbeidslivet

Flere offentlige etater tilbyr en rekke støtteordninger for å lette overgangen til arbeidslivet for studenter som har funksjonsnedsettelse. NAV administrerer velferdstjenester i landet og tilbyr ulike tilretteleggingstjenester underveis i utdanningen og i overgangen til arbeidslivet, i tillegg til at de administrerer en overordnet satsning på området gjennom «Jobbstrategien». Traineeordninger gir studenter med tilretteleggingsbehov muligheten til å få relevant arbeidserfaring. I tillegg har organisasjonen «Unge funksjonshemmede» opprettet jobbportalen «jobbressurs», som skulle være et bindeledd mellom arbeidsgivere som ønsker å ansette folk med nedsatt funksjonsevne og personer med funksjonsnedsettelse som er på utkikk etter en jobb. I dette delkapittelet gir vi et overblikk over ordninger og tjenester som kan være gode ressurser<sup>11</sup> i overgangen til arbeidslivet for studenter med nedsatt funksjonsevne. I kapittelet har vi valgt å skille mellom tiltak som er typiske i *overgangen* til arbeidslivet og tiltak som er relevant når man har etablert et arbeidsforhold.

### 7.1 Jobbstrategien

Jobbstrategien ble presentert som vedlegg til Statsbudsjettet i 2012 og beskriver regjeringens tiltak for å få unge med nedsatt funksjonsevne ut i arbeidslivet. Bakgrunnen for strategien er visjonen om et arbeidsliv som skal være tilgjengelig for alle som kan arbeide. Således understøtter satsningen den større innsatsen for et inkluderende arbeidsliv, og da særlig målet om å øke sysselsettingen blant personer med nedsatt funksjonsevne (Dyrstad, Mandal & Ose, 2014).

Hovedmålgruppen for Jobbstrategien er unge under 30 år som har behov for bistand for å få arbeid, med særlig fokus på overgangen mellom utdanning og arbeid. Strategien skal kombinere en styrking av generelle arbeidsmarkedstiltak med mer spesifikke virkemidler som ulike former for oppfølging og tilrettelegging. Arbeidet er organisert rundt fire definerte barrierer for sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne:

- Diskrimineringsbarrieren
- Kostnadsbarrieren
- Produktivitetsbarrieren
- Informasjons- og holdningsbarrieren

Strategien presenterer en rekke tiltak mot hver av disse barrierene. En del av disse er generelle tiltak som har eksistert tidligere, mens andre er nye tiltak utformet spesielt for Jobbstrategien. Blant de viktigste tiltakene var:

- 900 tiltaksplasser satt av til målgruppa i 2012-2013
- Mentorordningen
- 40 nye, øremerkede stillinger i Arbeids- og velferdsetaten

---

<sup>11</sup> Kilden for informasjonen som gis i dette kapittelet er hentet fra nettsidene til enhetene som administrerer tiltakene: [www.nav.no](http://www.nav.no), [www.lanekassen.no](http://www.lanekassen.no), [www.jobbressurs.no](http://www.jobbressurs.no).



- Forsøk med tilretteleggingstilskudd for rekruttering av arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne
- Styrking av ordningen med funksjonsassistanse i arbeidslivet

I hvert fylke er det ansatt personer med spesielt ansvar for jobbstrategien: en koordinator ved NAV Fylke og en arbeidslivscoach ved NAV Arbeidslivssenter. Fylkeskoordinatoren har det praktiske ansvaret for koordinering av tjenesteutvikling og gjennomføring av jobbstrategien i det enkelte fylket.

SINTEF har gjort en evaluering av Jobbstrategien. Datainnsamlingen foregikk i perioden mars 2013 til november 2013. Rapporten konkluderte med at Jobbstrategien primært iverksettes gjennom stillingene som ble opprettet rundt i fylkene, men at det er stor variasjon i hvordan fylkeskoordinatorene og arbeidslivscoachene har fylt stillingene og hvilket nivå de jobber på. Flere steder ser det ut til at det er utviklet gode arbeidsmetoder og modeller for samarbeid, som det oppfordres å videreutvikle. De nye virkemidlene beskrives som gode, men de er lite brukt. Så langt er utdanning det mest brukte tiltaket, etterfulgt av arbeidspraksis i skjermet og ordinær virksomhet.

NAV Arbeidslivssenter kan være en sparringpartner for arbeidsgivere – uavhengig av om bedriften er en IA-virksomhet eller ikke. Arbeidslivssentret tilbyr tjenester for å beholde, rekruttere og fremme god helse innen området inkluderende arbeidsliv. Arbeidslivscoach kan for eksempel bistå bedriften med å tilby praksisplass eller rekruttere unge med nedsatt funksjonsevne.

For studenter og arbeidssøkende er det det lokale NAV-kontoret som bistår med informasjon og veiledning om mulighetene som finnes av tilrettelegging i en overgangsprosess.

## 7.2 NAV som ressurs i overgangen - tiltak og tjenester

NAV tilbyr spesielt to tiltak – «Tilretteleggingsgarantien» og «Arbeid med bistand», som kan være god støtte i overgangen til arbeidslivet for studenter med nedsatt funksjonsevne, og viktig å ha kjennskap til også for ansatte som veileder studenter i overgangsprosessen. NAV administrerer og arrangerer også diverse møteplasser for å spre informasjon og tilrettelegge for nettverksbygging mellom student og arbeidsgivere.

### NAVs tilretteleggingsgaranti (TG).

Som ansatt på lærestedet kan man råde studenter som er i innspurten av fullført studieløp om å skaffe seg en Tilretteleggingsgaranti. Som navnet tilsier er dette en garanti på at man får bistand rundt tilretteleggingsspørsmål og praksis, spesielt i overgangen til arbeid.

Tilretteleggingsgarantien har to primære formål. Den skal sikre at flere som har en funksjonsnedsettelse skal få eller beholde sitt arbeid, og den skal støtte arbeidsgivere som ansetter personer som har en nedsatt funksjonsevne med oppfølging av tilretteleggingen.

Tilretteleggingsgarantien kan gi en trygghet for både arbeidssøker og arbeidsgiver da den sikrer begge parter samordnet bistand fra NAV, en rask saksbehandling og trygghet for at NAV bistår med nødvendige hjelpemidler, tilrettelegging og oppfølging frem mot og i jobb. I praksis innebærer det at NAV, arbeidssøker og en eventuell arbeidsgiver vurderer hvilke tiltak som er nødvendig, for så å

formalisere dette i en skriftlig servicegaranti som blir underskrevet av alle parter. NAV forplikter seg slik til støtte i form av oppfølging, tilskudd eller hjelpemidler innen avtalte frister.

Tilretteleggingsgarantien skal være utformet i tråd med den enkeltes behov, og skal alltid inneholde navn på en fast kontaktperson i NAV som skal sørge for koordinering og bistand fra NAV. En tilretteleggingsgaranti skal vare så lenge det er nødvendig og hensiktsmessig.

Alle arbeidsrettede virkemidler i NAV er aktuelle for tilretteleggingsgarantien, for eksempel:

- Oppfølging fram mot jobb og i jobb i tråd med behovene til den enkelte
- Utredning eller kartlegging av behov for tilrettelegging på arbeidsplassen
- Å finne egnede arbeids- og tiltaksplasser
- Arbeidsrettede tiltak, som arbeidspraksis og lønnstilskudd, hjelpemidler og veiledning om tilrettelegging
- Støtte i arbeidsforholdet, både opp mot arbeidsgiver og kolleger

Dersom man har spørsmål om ordningen eller ønsker å få en Tilretteleggingsgaranti tar man kontakt med det lokale NAV-kontoret.

## **Arbeid med bistand**

For studenter med nedsatt funksjonsevne som har store utfordringer med å få seg jobb eller beholde jobb, kan «Arbeid med bistand» være et godt alternativ. Her får studenten hjelp av en personlig tilrettelegger i NAV som med utgangspunkt i studentens behov og interesser kan bistå med å finne en jobb som vedkommende vil mestre og trives i.

Den personlige tilretteleggeren kan blant annet tilby:

- Kartlegging av kompetanse
- Bistand til å finne egnet arbeidsplass
- Oppfølging i startfasen av et nytt arbeidsforhold
- Tilrettelegging på arbeidsplassen
- Forhandlinger med arbeidsgiver om lønns- og tilsettingsforhold.

For å kartlegge hvorvidt «Arbeid med bistand» er et egnet tiltak i den enkeltes situasjon, henvises studenten til det lokale NAV-kontoret for å drøfte saken med en NAV-veileder. Det er NAV-veilederen som søker inn studenten på tiltaket.

Når tiltaket vurderes vil varigheten på tiltaket tilpasses vedkommendes behov sett i forhold til hvilke muligheter en har på arbeidsmarkedet, med en maksimal varighet på tre år.

## **Viktige møteplasser i jobbsøkeprosessen**

Som et ledd i å følge opp Jobbstrategiens mål om å øke sysselsettingen av unge med nedsatt funksjonsevne har NAV opprettet nye møteplasser som tar sikte på å tilgjengeliggjøre informasjon og koble studenter og unge jobbsøkere med arbeidsgivere.

Våren 2014 lanserte NAV sin nye Facebook-side «NAV Jobblyst». Dette er et eksempel på betydningen av å møte ungdommer og studenter der de er. NAV har hatt utfordringer med å nå disse gruppene gjennom ordinære kanaler, da de i liten grad oppsøker NAV-kontorer, og sjelden tar kontakt på telefon. På «NAV Jobblyst» kan unge som har falt utenfor skole eller arbeidslivet, eller som står i fare for å gjøre det, stille spørsmål og få jobbsøketips i overgangen mellom utdanning og arbeid. Facebook-siden betjenes alle hverdager av NAV sine veiledere mellom kl. 08.00 og 18.00, og man er sikret svar innen neste dag. Den enkelte velger selv om man vil stille spørsmål på «veggen» som alle kan lese eller sende en personlig melding. Tiltaket gjør at terskelen for å ta kontakt blir lavere, samtidig som man får rask hjelp fra NAV.

NAV har også arrangert fysiske møteplasser for «jobbmatch» mellom personer med nedsatt funksjonsevne, NAV-ansatte og arbeidsgivere. «Jobbmatch» fant sted november 2013, der unge med nedsatt funksjonsevne fikk møte hele 80 arbeidsgivere som NAV Arbeidslivssenter hadde lyktes med å samle. Personer med nedsatt funksjonsevne kom med anonymiserte CV 'er og det ble «matchet» jobber over bordet.

## 7.3 NAV som ressurs i arbeidslivet

For ansatte som arbeider med studenter under utdanning og i overgangen til arbeid er det primært støttetiltak i overgangen til arbeidslivet som er viktig å ha kjennskap til. For noen gir det likevel en trygghet å kjenne til støttetiltak som NAV også tilbyr til arbeidstakere. I det følgende gir vi et kort overblikk over hjelpemidler, tiltak og tilskudd som er aktuelle først når et arbeidsforhold er etablert.

### Hjelpemidler og tilrettelegging på arbeidsplassen

Dersom man har en varig (over to år) funksjonsnedsettelse og vesentlig nedsatt funksjonsevne på grunn av sykdom eller skade kan man søke om hjelpemidler og tilrettelegging på arbeidsplassen.

Ansvar for tilretteleggingen er fordelt mellom ulike aktører. Arbeidsgiver er pålagt å tilrettelegge der det er behov (Rusnes, 2010). De har ansvar for at det utarbeides en individuell oppfølgingsplan. Arbeidsgiver har ansvar for tilrettelegging opp til 2 års varighet. NAV har ansvar når behovet for tilrettelegging er langvarig, dvs. over 2 år.

Bedriftshelsetjeneste eller kommunetjenesten kan gi funksjonsvurdering av den enkelte. Hjelpemiddelsentralen har ansvar for å gi råd, veiledning og skaffe hjelpemidler. Hjelpemiddelsentralenes kompetanse kan også benyttes der arbeidsgiver er ansvarlig for å finansiere utstyret eller tilretteleggingen. Arbeidslivssentrene kan veilede IA-virksomheter om tilrettelegging.

Hjelpemidlene skal avhjelpe funksjonsnedsettelsen og være nødvendig for at vedkommende skal få utført sitt arbeid. Det er også mulig å få dekket kostnader til ombygging av maskiner for å kunne nyttiggjøre seg utstyret. Det er ikke mulig å få støtte til maskiner, driftsmidler eller utstyr som det forventes at virksomheten skal ha i ordinær drift.

### Lese og sekretærhjelp

For personer som er blind eller svaksynt kan man få bistand til å lese skriftlig materiale og hjelp til nødvendig skrivearbeid av en lese- og sekretærhjelp. Det er viktig å merke seg at man ikke har rett

til denne ordningen dersom man kun har problemer med lesing og skriving, da ordningen er forbeholdt personer som har redusert syn.

Ordningen innebærer at NAV betaler lese- og sekretærhjelpen, men det er arbeidstakeren selv som er ansvarlig for å finne en person som kan være lese- og sekretærhjelp. Dersom vedkommende er ansatt på arbeidsplassen kan arbeidsgiver få utbetalt tilskudd tilsvarende antall timer som blir brukt.

## **Tolk**

For personer som er døv, hørselshemmet eller døvblind kan man få tolkehjelp for å kunne utføre arbeidsoppgavene. Tolkningen kan foregå gjennom bildetelefon (fjerntolkning), eller ved at en tolk er til stede på arbeidsplassen.

Arbeidstakeren kan få tolkning så lenge arbeidsforholdet varer. Ved nytt arbeidsforhold må man kontakte tolketjenesten på ny.

## **Mentor**

Mange ansatte på utdanningsinstitusjonene kjenner mentorordningen som et tilretteleggingstiltak for studenter med nedsatt funksjonsevne i høyere utdanning. Dette er et tiltak som også kan fås på arbeidsplassen, og innebærer å frikjøpe en kollega til praktisk bistand, veiledning eller opplæring i arbeidsrettede ferdigheter for å gjennomføre tiltakene:

- Arbeidspraksis i ordinær virksomhet
- Tidsbegrenset lønnstilskudd
- Tidsubegrenset lønnstilskudd

NAV kan også gi tilskudd til mentor hvis det er nødvendig for at vedkommende skal få eller beholde lønnet arbeid i en ordinær virksomhet.

Antall timer og varigheten av mentorperioden tilpasses den enkelte, men tilskuddet til mentor kan vare i inntil seks måneder. Personer med nedsatt arbeidsevne og særlig behov for mentor, kan få tiltaket forlenget i inntil tre år.

## **Funksjonsassistent**

Funksjonsassistanse i arbeidslivet er for personer som har omfattende fysiske funksjonsnedsettelse eller sterkt nedsatt syn. Ordningen dekker lønnsutgifter til nødvendig og praktisk bistand i arbeidssituasjonen som av- og påkledning, kopiering, i lunsjsammenheng, på tjenestereise og lignende aktiviteter.

Tiltaket skal ikke erstatte tilrettelegging av arbeidsplassen. Tilrettelegging og aktuelle hjelpemidler må være klarlagt før behovet for funksjonsassistent kan bli vurdert. NAV utbetaler tilskuddet til funksjonsassistentens arbeidsgiver. Funksjonsassistanse innvilges for ett år av gangen og antall timer vurderes individuelt.

Assistenten skal ikke utføre de ordinære arbeidsoppgavene, heller ikke ved sykefravær, ferier eller lignende.

## Tilskudd til teknisk tilrettelegging

NAV kan gi tilskudd til teknisk tilrettelegging til arbeidsgivere som tar i mot personer i arbeidspraksis, ansetter personer med lønnstilskudd, eller har personer på andre arbeidsrettede tiltak. Tilskuddet skal dekke eventuelle ekstrautgifter som bedriften har til ekstra utstyr for at deltakeren skal kunne utføre arbeidsoppgavene sine. Eksempler på dette kan være tilskudd til tilpasning av lokaler og utstyr, kjøp av nødvendig utstyr på grunn av redusert funksjonsevne eller kjøp av nødvendig programvare.

Tilskuddet kan ikke dekke hjelpemidler som Hjelpemiddelsentralen kan gi. Dette må den enkelte søke om direkte til Hjelpemiddelsentralen. Når det gjelder tilskuddet er det arbeidsgiver som må sende søknad til det lokale NAV-kontoret med informasjon om hva slags teknisk tilrettelegging som er nødvendig for å gjennomføre tiltaket.

## Tilskudd og ordninger for IA-bedrifter

Noen av NAV sine støtteordninger er kun tilgjengelig for bedrifter som har en avtale om et inkluderende arbeidsliv (IA-bedrifter). Disse ordningene er hovedsakelig tiltak som arbeidsgivere søker om, og er slik i ytterkant av hva som er relevant for denne rapporten. Når man er i kontakt med studenter som trenger tilrettelegging i arbeidslivet kan det likevel være hensiktsmessig å ha kjennskap til tilskuddsordninger som NAV tilbyr arbeidsgivere for å kompensere for merutgifter eller merinnsats. Eksempler på dette er:

- **Forebyggings- og tilretteleggingstilskudd:** når hensiktsmessig og nødvendig tilrettelegging for en arbeidstaker fører til merutgifter eller merinnsats, kan IA-virksomheter søke om forebyggings- og tilretteleggingstilskudd. Det innebærer at NAV gir tilskudd til opplæring i nye arbeidsoppgaver, dekning av merutgifter til ekstrapersonell når arbeidstaker må avlastes eller endre oppgaver for å unngå å bli sykemeldt eller kjøp eller leie av gjenstander, arbeidshjelpemidler eller annet fysisk utstyr som ikke dekkes etter Folketrygdlov § 10-5, for å nevne noe.
- **Honorar til BHT (bedriftshelsetjeneste):** NAV kan utbetale honorar ved behov for tiltak av fysisk, ergonomisk, organisatorisk eller psykososial art.
- **Arbeidsplassvurdering:** NAV kan dekke utgiftene når en fysioterapeut eller ergoterapeut vurderer tilretteleggingsbehov på arbeidsplassen. Dette er et tilbud til de som mottar sykepenges eller arbeidsavklaringspenges eller de som står i fare for å bli sykemeldt. Ordningen gjelder ikke ansatte i virksomheter som har egen bedriftshelsetjeneste, eller er tilknyttet en fellesordning.
- **Tilretteleggingstilskudd for arbeidssøkere (NB: forsøk):** Dette er et tilskudd som kan kompensere for merkostnader eller merarbeid hvis bedriften har behov for å tilrettelegge for rekruttering av arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne.

## 7.4 Traineeordninger

Traineeprogram kan være en fin inngangsbillett til arbeidsmarkedet for personer med nedsatt funksjonsevne. Her trenger ikke jobbsøker å ta stilling til hvorvidt man skal være åpen om egne

helseutfordringer.

## Statens traineeprogram

For fjerde gang gjennomfører Staten et Traineeprogram som er et tilbud for personer med høyere utdanning og nedsatt funksjonsevne som ønsker å få arbeidserfaring fra forvaltningen (informasjonsskriv, Oslo kommune). I 2013-2014 gjennomføres programmet i regi av Fornyingsadministrasjons-, og kirke- og kirkedepartementet i samarbeid med Direktoratet for forvaltning og IKT. Hele 20 virksomheter deltar i programmet med 41 stillinger som er spredt rundt omkring i landet, enten som fast stilling eller engasjement. Traineestillingene varer i 1 og et halvt år.

Som deltaker i traineeprogrammet får man relevante arbeidsoppgaver og halvannet år med verdifull arbeidserfaring, tilrettelegging på arbeidsplassen, 3 samlinger som skal fordre faglig og personlig utvikling, personlig mentor og nettverksbygging med de andre deltakere i traineeprogrammet.

Evaluering av tidligere traineeprogram viser at traineene har fått verdifull arbeidserfaring og over halvparten har fått jobb etter at programmene er avsluttet. Det har vært mulig å finne traineer med kvalifikasjoner og kompetanse som passer virksomhetens behov, og lederne har fått mer kunnskap om mangfoldsledelse. Slike ordninger kan bidra til holdnings- og kunnskapsendring i organisasjonene, samt bevisstgjøring og synliggjøring av en gruppe arbeidstakere (ibid).

## Traineeprogram i Oslo kommune

Inspirert av det statlige traineeprogrammet utlyste Oslo kommune i mai 2014 for første gang Traineestillinger for mennesker med funksjonsnedsettelse. Det er fire virksomheter som deltar i prosjektet med fire stillinger fra forskjellige deler av Oslo kommune.

Oslo kommune er spesielt opptatt av å lage stillingsbeskrivelser som spesifiserer kvalifikasjonskrav og traineene blir ansatt på grunnlag av sin kompetanse. Lønnskostnadene dekkes av virksomhetene som deltar gjennom ordinære budsjettmidler, og er således reelle traineestillinger på lik linje med andre traineestillinger i kommunen.

## 7.5 Jobbportal

Flere rapporter viser at unge med funksjonsnedsettelse har lite kunnskap om arbeidsmarkedet og hvordan man skal komme seg inn på det. Samtidig er det en utbredt usikkerhet rundt åpenhet i jobbsøkerprosessen (Rusnes, 2010). I 2006 opprettet Unge Funksjonshemmede portalen «Jobbressurs», blant annet for å gi disse personene nødvendig informasjon og for å fungere som en veileder i denne prosessen.

Mange arbeidsgivere har en målsetning og et ønske om å ansette flere med funksjonsnedsettelse, men har vanskeligheter med å nå denne målgruppen. Likeledes er det mange med nedsatt funksjonsevne som ønsker å jobbe, men som har vanskeligheter med å være åpen om sin funksjonsnedsettelse i en jobbsøkerprosess. Hovedformålet med nettsiden er derfor å koble disse to gruppene.

Stillingsannonsene utgjør en stor del av nettsiden. Annonsene som lyses ut på jobbressurs markedsførers også ut via andre kanaler, noe som belyser et viktig prinsipp, - at stillingsannonsene omhandler ordinære jobber og er ikke egne stillinger for personer som har en nedsatt funksjonsevne. Det er altså kompetansen som er i fokus, heller enn selve funksjonsnedsettelsen.

Jobbressurs fungerer også som en kunnskapsbase. Her kan man finne informasjon og tips om arbeidslivet generelt. Informasjonen er delt inn i «informasjon for arbeidstakere» og «informasjon for arbeidsgivere», og inneholder jobbsøkertips, tips til jobbintervju, samt informasjon om rettigheter og plikter i arbeidslivet.

Det er ikke bare offentlige aktører som kan påvirke hvorvidt den enkelte lykkes i overgangen. Den viktigste faktoren for suksess er egen innstilling, holdninger og bevissthet. Jobbportalen illustrerer dette med å liste opp gode råd om hvordan man som arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne kan bli mer attraktiv for arbeidsgiver, og hva man faktisk kan kontrollere selv i denne prosessen.

## 7.6 Oppsummering – Støtte og virkemidler i overgangen

Det er ingen tvil om at det tilbys mange gode støttetiltak fra flere offentlige organer for studenter som opplever «de vanskelige overgangene». Utfordringen for mange studenter og personer som jobber for å bistå studentene, er kanskje å ha kjennskap til rettigheter en har og tilbud som finnes. Samtidig er hovedutfordringen for noen læresteder at de ser på dette som «særtiltak» som det er nyttig å kjenne til, men som i stor grad kan føre til at UH-sektoren opplever at de er fritatt dette ansvaret. En oppfordring i denne rapporten er imidlertid det motsatte: når veiledere på lærestedene har kjennskap til støtte og virkemidler i overgangen til arbeidslivet og i arbeidslivet medfører det et ansvar om å gjøre studenter som har behov for det kjent med hva som finnes av ressurser og hvordan man kan nyttiggjøre seg av disse.

## 8. Diskusjon

Gjennom rapporten har vi belyst tematikken fra ulike perspektiver: vi har sett hvordan studenter med funksjonsnedsettelse har det i høyere utdanning og i overgangen i dag, hva som ser ut til å virke hemmende og fremmende for vellykkede overganger og betydningen av høyere utdanning, belyst gjennom forskning og egne intervjuer med studenter. Vi har sett på hva som gjøres av tilretteleggingsarbeid på lærestedene i dag, og vi har lært litt om hvilke tiltak som tilbys av eksterne aktører som NAV, Traineeordninger og hvordan Unge funksjonshemmedes jobbportal kan være en ressurs. I dette kapitlet ønsker vi å se sammenhengen mellom kapitlene når vi diskuterer universitets- og høyskolesektoren sin rolle i overgangen til arbeidslivet.

### 8.1 Hvilken rolle kan utdanningsinstitusjonene ha?

Det er klare indikasjoner på at utdanning og utdanningens lengde er den enkeltfaktor som har størst betydning for om man lykkes i overgangen til arbeidsmarkedet, men vi vet lite om hvilke faktorer som påvirker den enkeltes vei gjennom utdanningssystemet. Mer konkret er det liten kunnskap knyttet til hvilke faktorer som virker fremmende eller hemmende på den enkeltes kunnskapsmessige utvikling og sannsynligheten for om den enkelte vil gå videre i utdanningssystemet og over i jobb (Grue & Finnvold, 2014). Det er nærliggende å tillegge læringsmiljøet og tilretteleggingen på lærestedet en stor verdi i denne sammenheng. Dette er vår plass, det er noe vi kan påvirke og gjøre noe med.

#### **Hva er tilretteleggingstiltak i overgangen?**

Støtte i overgangen fra utdanning til arbeid innebærer mer enn det å få støtte i *selve* overgangen. Tilrettelegging på et tidlig stadiet i studieløpet kan være til hjelp eller påvirke hvordan studentene opplever overgangen. Dette handler om alt man kan gjøre av forberedelser. Det å forberede seg på overgangen/tiden etter utdanningen er viktig for alle studenter, men kan kanskje få en ekstra stor betydning for studenter som har en funksjonsnedsettelse.

Mange studenter tar kontakt med karriererådgivere eller studieveiledere i løpet av de første semestrene grunnet usikkerhet rundt studievalg. Allerede her eller når studenten vurderer alternative studievalg kan det være hensiktsmessig å få studenten til å tenke på hva man vil jobbe med etter utdanningen. Det kan være nyttig å lese emnebeskrivelser og drøfte med studenten hva man *kan* jobbe med. Vil for eksempel funksjonsnedsettelsen by på utfordringer i enkelte yrker? Eller vil man tvert i mot i noen yrker kunne ha nytte av erfaringer man har gjort som følge av å ha en funksjonsnedsettelse?

Tidligere i rapporten har vi sett at flere studenter etterlyser relevant rådgivning om framtidsmuligheter i overgangen fra studier til arbeidsliv (Legard, 2013). Hvordan kan lærestedet møte dette behovet?

Veiledere på alle nivå og avdelinger kan bistå studenter med informasjon om hvilke instanser og hvilke tiltak som kan være en støtte i overgangen. Økt informasjon forbedrer kunnskapen og gir økt trygghet til den enkelte, samtidig som den reduserer usikkerhet og uforutsigbarhet i en jobbsøkerprosess hvor man er sårbare uansett om man har en funksjonsnedsettelse eller ei.



Videre kan man gi tips til studenten om hvilke grep man kan gjøre i løpet av utdanningen slik at man er interessant blant arbeidsgivere og mest mulig klar for arbeidslivet. Som veileder kan man for eksempel oppfordre studenten til å starte jobbsøkningsperioden tidlig. En kan oppfordre til å ta kontakt med interessante arbeidsgivere, få arbeidserfaring og bygge nettverk.

## **Hvem har ansvar på lærestedet? Samarbeid på tvers**

Det er ikke én avdeling eller enhet på lærestedet som bør ta dette ansvaret alene. Det ville vært naturlig at ulike nivå i organisasjonen tar en rolle og jobber mot et felles mål om å hindre at studentene blir «kasteballer» i systemet. Så lenge studenten studerer på lærestedet er vedkommende et felles ansvar for de som arbeider der.

Samtidig kan det være nyttig å lære av sine kolleger og hjelpe hverandre på tvers av enheter og avdelinger på institusjonen. For eksempel vil karriererådgivere og tilretteleggingsrådgivere kunne ha stor glede av å lære av hverandres arbeidsområder: karrieretjeneste har kunnskap om og kontakter i arbeidsmarkedet, hva som kreves av arbeidstaker med tanke på søknad og intervjuutøring, mens tilretteleggingstjenesten har kunnskap om ulike funksjonsnedsettelse, tilretteleggingsspørsmål og rettigheter for personer med funksjonsnedsettelse. Mange studieveiledere som arbeider på fakultet og institutt har også mye kontakt med studentene, i tillegg til at de har kunnskap om det spesifikke arbeidsfeltet studenten studerer for å bli en del av. Når alle samarbeider mot et felles mål og lærer av hverandre vil det skape gode overganger for disse studentene.

## **Hvordan kan tilretteleggingstiltak organiseres i praksis? Universell utforming som strategi**

Gjennom hele rapporten har vi forsøkt å fremheve at selv om studentene har en nedsatt funksjonsevne er det ønskelig at det er kompetansen som skal stå i fokus i en jobbsøkerprosess. For å unngå stigmatisering er det derfor naturlig at et tilbud om støtte i overgangen fra utdanning til arbeid integreres som en naturlig del av karrieretjenestetilbud ved institusjonen. Det er altså vesentlig at denne type tilbud oppleves som en del av det ordinære tilbudet som rettes mot alle studenter, og ikke er en «egen karriere-tjeneste» for studenter med funksjonsnedsettelse.

Det finnes også andre grunner til det. Mange studenter opplever ikke at de går innunder betegnelsen «nedsatt funksjonsevne». Flere forbinder dette kun med personer som har en fysisk nedsettelse. I praksis innebærer det også personer som har psykiske, kognitive, - usynlige så vel som synlige lidelser. Når man i et jobbsøkerseminar får tips til hva som finnes av tiltak og ressurser rundt omkring for personer som har tilretteleggingsbehov får man spredt kunnskapen til flere, samtidig som mange kan kjenne seg igjen i utfordringer som kan dukke opp i en sårbar overgangsprosess. Det som er nødvendig for noen, vil slik kunne gjøre tilbudet/kurset enda bedre for alle.

Et annet argument som taler for «universelle» tiltak er hvordan man i lavere skolegang tidvis har blitt skjermet og isolert vekk fra medelever og slik dyrket en følelse av å være annerledes. Når ordningene er integrert vil en kanskje føle seg mer «normal». I noen tilfeller er det naturligvis nødvendig med individuell tilrettelegging, men det er viktig å huske universell utforming som en grunntanke.

## Hvorfor skal lærestedet ha en rolle i overgangen til arbeidslivet?

Det primære formålet med å ta en utdanning er å få arbeid etter endt studier. For studentens mestring, lærestedets omdømme og dessuten av rent samfunnsøkonomisk betydning, er det således viktig å ivareta studentenes behov slik at de kommer seg gjennom studiene, samtidig som man tilrettelegger for at studentene er mest mulig forberedt på det som venter de i arbeidslivet.

Gjennomgående i rapporten har vi sett at en funksjonsnedsettelse og en funksjonshemming kan være så mangt. Alle studenter kan ha en form for funksjonsnedsettelse i løpet av studietiden. Noen kan oppstå i løpet av studietiden, mens andre kan ha vedvarende tilretteleggingsbehov, som er medfødt så vel som ervervet. Ettersom mange studenter kan bli berørt er det nærliggende å tenke at man ved å ha et godt tiltaksapparat for disse studentene, også vil øke kvaliteten på tilbudet som gis til øvrige studenter. Det er mye snakk om frafallsproblematikk i høyere utdanning, og dersom man ivaretar ulike studenters interesser kan kanskje antallet reduseres, og gjennomstrømmingen flyte lettere.

Høyere utdanning er også en dannelsesreise hvor studentene utvikler identitet, de lærer å lære, de mestrer, får selvinnsikt og livserfaring. På mange måter dannes grunnlaget av studentenes selvbylde, holdninger og innstilling som de vil ta med seg inn i den voksne tilværelse, og inn i arbeidslivet. Som ansatt på lærestedet har man derfor mye påvirkningskraft og et stort ansvar for hvordan dette blir i praksis. Dersom man tilrettelegger for gode mestringserfaringer, vil studentene få tro på at de vil mestre på et senere tidspunkt. Studenter som blir ivaretatt vil spre et godt omdømme til lærestedet.

Samtidig er det viktig å være realistisk slik at den enkelte ikke får et utopisk forhold til sine evner, ferdigheter og kompetanse. Dette gjelder både med tilretteleggingsarbeid og i studiehverdagen for øvrig. Involver studentene inn i tilretteleggingsarbeidet, slik at de blir en agent i eget liv - myndiggjort (empowered)– og blir kjent med sine egne ferdigheter og begrensninger som igjen kan påvirke hvordan de presenterer seg på et senere tidspunkt.

Hvis man ser på en bro som en metafor for overgangen mellom utdanning og arbeidsliv er det ikke slik at utdanningen er på den ene siden og arbeidet er på den andre. Det kan være hensiktsmessig å se på utdanningen som en form for utviklingsprosess som utgjør broen i seg selv. En av oppgavene til lærestedet blir da å sikre at studentene holder seg på broen, ikke faller utenfor og går i riktig retning.

## 8.2 Helhetlig tilrettelegging inn, gjennom og ut av studiene

Ideelt sett burde det jobbes parallelt med tilrettelegging i studietiden og overgang til jobb. På denne måten vil en nå studentene på et tidlig tidspunkt, kunne betone viktigheten av forberedelse til overgangen og arbeidslivet, og få en mer helhetlig tilrettelegging *inn, gjennom og ut* av studiene. Dette forutsetter et godt samarbeid med eksterne aktører, noe vi har sett gode frukter av i kapittel 6, med eksempler på ulike områder man kan samarbeide om felles mål med NAV.

Når vi kjenner til utfordringer mange kan ha ved å velge «feil» studie kan det kanskje også være nyttig å samarbeide tettere med rådgivere i videregående skole, ved å informere om

tilretteleggingsmuligheter i høyere utdanning og hva de ulike studiene innebærer samt arbeidsmuligheter etter endt utdanning.

Det er mye å ta hensyn til når man skal tilrettelegge for studenter med nedsatt funksjonsevne. Alle studenter har unike utfordringer, erfaringer og behov, til tross for at flere har sammenfallende opplevelser. Noen læresteder er små og andre store. Erfaringene tilsier likevel at tross ulik organisering, kan lærestedene bistå studenter med særskilte behov med tilrettelegging i høyere utdanning og i overgangen til arbeidslivet. Dette kan gjøres på ulike måter og i ulik grad. Mange studenter trenger kun mer kunnskap om tilgjengelige ressurser – tiltak og tjenester i overgangen til arbeid. Det tilbys mange gode støttetiltak fra flere offentlige organer for studenter som opplever «de vanskelige overgangene». Utfordringene for mange studenter og personer som jobber for å bistå dem, er kanskje å ha kjennskap til rettigheter en har og tilbud som finnes. Med kjennskap til hva som er barrierer og suksessfaktorer i overgangen til arbeidslivet kan man lettere ta strategiske valg på *hvor* og *hvordan* de gode tiltakene kan settes inn for å fremme «de gode overgangene».

## 9. Forslag til tiltak på lærestedene for en bedre overgang

Studenter som ikke lykkes å etablere seg i utdanning eller arbeid tidlig i overgangsfasen, og heller mottar helserelaterte ytelser, tenderer til å bli på utsiden av arbeidsmarkedet. Som et ledd i å redusere *de vanskelige overgangene* har vi nedenfor skissert noen forslag som berører vårt område. Forslagene er basert på funn i Arbeidsforskningsinstituttets rapport (Legard, 2013), intervjuer med studenter og erfaringsutveksling med karriere- og tilretteleggingstjenester i universitets- og høgskolesektoren.

### 1. Et tettere samarbeid mellom aktører i videregående skole, UH-sektor, og andre aktører som kan påvirke den enkeltes utdanningsvalg, overgang og gjennomføring av utdanningsløp.

Det kan være hensiktsmessig å sette inn forebyggende tiltak og planlegge gjennomføring og overgangen tidlig i utdanningsløpet. Allerede før studentene begynner med høyere utdanning kan de ha nytte av å delta på arenaer som kan gi kunnskap om hva som bør være på plass, hvilke krav man vil møte, hvilke jobbmuligheter en har med utdanningen og hvordan lærestedet tilrettelegger for fleksibilitet for de som har høyt fravær. Dette er aktuelle tema som bør diskuteres mellom UH-sektor (fakulteter, institutter, studieveiledere, karrieretjeneste og tilretteleggingstjeneste) og NAV, VOX, og rådgiverforum i videregående skole. Utdannings- og karriereveiledning er et komplekst område, og en kan med fordel se på utdanningsløpet fra flere perspektiv.

### 2. Samarbeid innad i utdanningsinstitusjonen

Studieveiledere på fakultet/institutt, karriereveiledere og tilretteleggingskontakter for studenter med nedsatt funksjonsevne har alle unik kompetanse og erfaring som ved å samarbeide om tilretteleggingstiltak for disse studentene kan heve kvaliteten på tilbudet.

### 3. Veien ut av utdanning må planlegges tidlig.

Store gevinster kan oppnås ved at studenten kontakter tilretteleggingstjeneste og/eller karrieretjeneste ved utdanningsinstitusjonene så tidlig som mulig for behovsutredning og planlegging av studieløp. Da har begge parter god tid på å finne en tilrettelagt løsning som kan fremme gjennomføring og føre til vellykkede overganger. Dette forutsetter at lærestedet markedsfører tilretteleggingstilbud slik at de blir tilgjengelig for de som trenger det.

### 4. Kompetanseheving i høyere utdanning: veiledning og kjennskap til tiltak i overgangen kan gi økt trygghet og redusere usikkerhet rundt jobbsøkerprosessen

God oppfølging fra tilretteleggingstjeneste og karrieretjeneste forutsetter at rådgiverne har kunnskap og erfaringer med ulike funksjonsnedsettelse og kjennskap til hvilke barrierer og fremmere som påvirker gjennomføringsevne og hvorvidt de lykkes med å få jobb etter endt utdanning. I AFI-rapporten opplyser kun 29 av 245 studenter med nedsatt funksjonsevne at de har fått støtte fra rådgivere på lærestedet eller NAV i overgangsfasen. Kan det komme av manglende kunnskap? Hvordan skal de få denne kunnskapen?

Det er av stor betydning at studentene får hjelp til å fokusere på faktorer som kompetanseavklaring, jobbsøker og jobbmuligheter, arbeidsmarkedsforståelse og jobbsøkerteknikk. Videre kan studentene ha stor nytte av å få informasjon om rettigheter og muligheter til tilrettelegging. Det er derfor avgjørende at studieveiledere, karriereveiledere eller tilretteleggingsveiledere har kunnskap om både arbeidsmarkedet og hjelpeapparat. For mange innebærer det et behov for kompetanseheving i høyere utdanning.

## **5. Bevisstgjøring av holdninger blant rådgivere**

Studieveiledere og rådgivere i karrieretjeneste og tilretteleggingstjeneste bør kurses og bevisstgjøres på hvordan deres holdninger og forventninger påvirker studentene, samt hvilke fremmere og hemmere arbeidsgivere opplever for denne studentgruppen.

I AFI-rapporten tillegges det stor verdi i at alle studenter opplever at det blir stilt forventninger til dem (Legard, 2013). Flere har opplevd å miste tro på egne evner når de opplever at etater og rådgivere ikke har hatt troen på dem. Samtidig handler det om å tilrettelegge slik at studentene opplever reelle mestringserfaringer, og ikke får et utopisk forhold til mestring og arbeidsevne.

## **6. Tilretteleggings- og støttetiltak i overgangen mellom utdanning og arbeid bør integreres i etablerte tjenester som tilbys til alle studenter.**

For å unngå stigmatisering og for å sikre at studentens kunnskap og ferdigheter står i fokus er det naturlig at tilretteleggingstilbud inkluderes i etablerte tjenester. Dette kan også bidra til økt kvalitet på tjenester og virkemidler studiestedet tilbyr, samt sikre at flere studenter lærer om «de gode overgangene».

## Referanser

Anvik, C. H. (2006). *Mellom drøm og virkelighet? unge funksjonshemmede i overgangen mellom utdanning og arbeidsliv*. NF-rapport nr. 17/2006, Bodø: Nordlandsforskning.

Bliksvær, T. & Hansen, J. I. (2005). *Funksjonshemming, utdanning og arbeidsmarkedsdeltakelse*. Arbeidsnotat. Senter for Inkluderende Arbeidslivsforskning. Høgskolen i Bodø.

Bliksvær, T. & Hansen, J.I. (2006). Funksjonshemming, utdanning og arbeidsmarkedsdeltakelse, *Respekt*, nr. 2/2006.

Borg, E. (2008). Funksjonshemming og arbeidsmarkedet: om betydningen av utdanning for yrkesaktivitet. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 11(2), 83-95.

Bø, T. P. & Håland, I. (2011). *Funksjonshemma på arbeidsmarknaden*. Statistisk sentralbyrå: Oslo-Kongsvinger.

Dyrstad, K., Mandal, R. & Ose, S.O. (2014). *Evaluering av Jobbstrategien for personer med nedsatt funksjonsevne*. Trondheim: SINTEF Teknologi og Samfunn.

Grue, L. (2001). *Motstand og mestring: om funksjonshemming og livsvilkår*. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.

Grue, L & Finnvold, J. E. (2014). *Hjelp eller barrierer?: en undersøkelse av betingelser for høyere utdanning for ungdom med nedsatt funksjonsevne*. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.

Hansen, I. L. S. & Svalund, J. (2007). *Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet: et oversiktsbilde*. Oslo: FAFO.

Hansen, I.L.S. & Reegård, K. (2008). *Hvordan bryte gjennom: møte med arbeidslivet for høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne*. Oslo: FAFO.

Hansen, I. L. S. & Haualand, H. M. (2012). *Diskriminerende barrierer i arbeidslivet: Aktivitets- og rapporteringsplikt som virkemiddel for området nedsatt funksjonsevne*. Oslo: FAFO.

Legard, S. (2012). *Overgangen mellom utdanning og arbeid for unge med nedsatt funksjonsevne*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Legard, S. (2013). *De vanskelige overgangene: En kunnskapsoversikt over forskning, politikk og tiltak for å bedre unge funksjonshemmedes overgang til høyere utdanning og arbeid*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Rusnes, I. (2010). *Arbeidsrettede tiltak for unge med funksjonsnedsettelse: en kunnskapsoversikt*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet. Notat 2/2010.

Sektnan, E. (2008). *Overgang studier – arbeidsliv: et samarbeidsprosjekt rettet mot studenter med tilretteleggingsbehov ved NTNU og HiST*. Hentet 12.9.2014, fra [http://www.ntnu.no/studentervice/tilrettelegging/ media/sluttrapport\\_overgang\\_studier arbeid.doc](http://www.ntnu.no/studentervice/tilrettelegging/media/sluttrapport_overgang_studier_arbeid.doc)

Svalund, J. & Hansen, I.L.S. (2013). *Inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet*. Oslo: FAFO.

Vedeler, J. S. & Mossige, S. (2009). Barriere for karriere: personer med bevegelseshemming og deres fortellinger om veien inn i arbeidslivet. I J. Tøssebro (Red.), *Funksjonshemming: politikk, hverdagsliv og arbeidsliv* (s.119-131). Oslo: Universitetsforlaget.

Vedeler, J. S. & Mossige, S. (2010). Pathways into the labour market for Norwegians with mobility disabilities. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 12(4), 257-271.

## **Annet**

Læringsmiljøundersøkelsen, Universell (2012).

Presentasjon av Randi Røed Andersen (Arbeids- og velferdsdirektoratet) presentert 11. juni 2014 for Universell.

Informasjonsskriv, Oslo kommune. Hentet 15.9.2014, fra [http://www.byrådsavdeling-for-eldre-og-sosiale-tjenester.oslo.kommune.no/om\\_oss/seksjon\\_for\\_pleie\\_og\\_omsorgstjenester\\_/article272086-70770.html](http://www.byrådsavdeling-for-eldre-og-sosiale-tjenester.oslo.kommune.no/om_oss/seksjon_for_pleie_og_omsorgstjenester_/article272086-70770.html)

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

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

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



Foto: Elinor Olausen

**Universell** – jobber for samarbeid og kunnskap om læringsmiljø, universell utforming og inkluderende løsninger i høyere utdanning

## **Universell**

**Besøksadresse:**

Kolbjørn Hejesvei 4  
NTNU

**Postadresse:**

Universell  
NTNU  
7491 Trondheim

**E-postadresse:**

kontakt@universell.no

**Nettsider:**

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