

Sentralforvaltningens trainee-program for personer med redusert funksjonsevne

Et virkemiddel for økt bevissthet om funksjonshemmede som arbeidskraftressurs?



Fafo-frokost 24.09.09
Kaja Reegård
Inger Lise Skog Hansen
Roland Mandal

Bakgrunn

- Trainee-program i departementene (2007-2008)
- Trainee-program i direktoratene/tilsyn (2008-2009)
- Mål:
 - Tilby kvalifiserte søkere med redusert funksjonsevne ett års erfaring
 - Tilføre forvaltningen erfaring med personer med ulike former for redusert funksjonsevne
 - Skape oppmerksomhet om personer med redusert funksjonsevne som arbeidskraftressurs



Problemstilling



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

Data og metode



- **Kvantitativ spørreundersøkelse**
 - 27 linjeledere (svarprosent 77 %)
 - 56 kollegaer (svarprosent 69 %)
 - 22 traineer (svarprosent 69 %)
- **Kvalitative intervjuer**
 - 14 linjeledere
 - 7 kollegaer
- **Fokusgruppeintervju**
 - 8 traineer

Ledernes ulike motivasjoner for å delta



- ”Jeg syntes dette var en god idé”
- ”Jeg følte press fra overordnet hold”
- ”Vi trengte en ekstra ressurs”

En ny erfaring



- Liten erfaring med ansatte med redusert funksjonsevne
- Lav bevissthet
- Lite kunnskap om tilretteleggingsmuligheter
- Lite kjennskap til om organisasjonen har policy for rekruttering og ivaretagelse av personer med redusert funksjonsevne

Kan en person med redusert funksjonsevne jobbe i din avdeling?



- Vanskelig:
 - dysleksi, svaksynt/blind og tunghørt/døv
- Mindre vanskelig:
 - bevegelseshemninger og rullestolbruker
- Skepsis overfor psykiske lidelser

Forhåndsantakelser



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

Tilrettelegging



- 9 av 22 traineer hadde behov for fysisk tilrettelegging
- Lite kontakt med eksterne aktører
- Tilpasning av arbeidstid og arbeidsoppgaver var mer relevant
- Mye ansvar lagt på traineene

Skjult eller åpen?



- Dilemma for mange traineer: hvor høyt skal jeg flagge funksjonsnedsettelsen?
- ”Jeg har ikke benyttet meg av alle mulighetene for tilrettelegging som lå i at dette var et trainee-program. Det var bevisst. Jeg har tonet ned min funksjonsnedsettelse” (sitat trainee).
- Underkommunisering av funksjonsnedsettelsen – utilstrekkelig tilrettelegging

Match mellom kvalifikasjoner og jobb



- Kompetanse, arbeidserfaring og personlige egenskaper stor betydning
- Kriterium for vellykket trainee-periode
- Faglige utfordringer og oppfølging
- I arbeidshverdagen kom funksjonsnedsettelsen i bakgrunnen:
 - ”Hun var en dyktig medarbeider som tilfeldigvis hadde ryggproblemer” (sitat linjeleder).
 - ”Rullestolen ble underordnet personen som satt i den” (sitat linjeleder).

Læring



- Erfart at det er mulig
- 19 av 27 linjeledere fått bedre kunnskap
- Inkludering i det sosiale miljøet har hatt positiv effekt på arbeidsmiljøet
- Lite læring om fysisk tilrettelegging

Hva skal til for å styrke mulighetene for jobb?



- Økonomisk tilskudd til ansettelse
- Mulighet for å tilby engasjement i etterkant av trainee-perioden
- Lengre trainee-periode
- Bistand fra NAV scoret lavt

Trainee-programmet som virkemiddel



- Bevisstgjøring
- Synliggjøring
- Ufarliggjøring
- Styrket traineenes muligheter på arbeidsmarkedet - mulighet for å vise seg fram
 - "Denne trainee-ordninger har gitt meg en sjanse. Nå er det opp til meg å vise at jeg duger" (sitat trainee).
 - "Man kan være altruistisk og kjempe for saken. Jeg har ikke gjort det. Jeg har vært egoistisk – vist at *jeg* kan" (sitat trainee).

Refleksjon



- Dårlige holdninger – eller lite kunnskap?
 - ”Jeg tror ikke det er så mye dårlige holdninger og fordommer der ute, men det er lite generell kunnskap. Man trenger å skape mer bevissthet hos arbeidsgivere” (sitat trainee).
 - ”Funksjonshemmede er en stor gruppe med mange ulike typer funksjonsnedsettelse. Arbeidsgivere kan bli kyniske. De kan ikke vite hva alle typer funksjonsnedsettelse innebærer, og da kan de skjære alle over en kam” (sitat trainee).

Refleksjon



- Gitt ny erfaring til mange
- Majoriteten sier at de ville tatt inn trainee på nytt – flere med noen forutsetninger
- Større målretting av programmet?
- Skal en forsøke å oppnå ambisjonen om kunnskapsøkning og holdningsendring må det være økt fokus på dette i forhold til linjeledere