

A26237 - Åpen

Rapport

Med jobb i sikte

En studie av hva som påvirker synshemmedes yrkesdeltakelse og mulighetsrom i arbeidslivet

Forfattere

Thale Kvernberg Andersen
Kari Skarholt



Rapport

Med jobb i sikte

En studie av hva som påvirker synshemmedes yrkesdeltakelse og mulighetsrom i arbeidslivet

VERSJON

Siste

DATO

2014-07-22

FORFATTEREThale Kvernberg Andersen
Kari Skarholt**OPPDRAGSGIVERE**

NHO og Blindeforbundet

OPPDRAGSGIVERS REF.

Siri M. Møllerud og Kristin Ruud

PROSJEKTNR

102005179

ANTALL SIDER OG VEDLEGG:

98 inkludert vedlegg

SAMMENDRAG

Dette er en rapportering fra en samfunnsvitenskapelig studie av hva som fremmer og hemmer synshemmedes yrkesdeltakelse, og er delleveranse fra det to-årige prosjektet "Med jobb i sikte" som er finansiert av NHOs Arbeidsmiljøfond og Blindeforbundets Forskningsfond. Studien består av en kvantitativ breddeundersøkelse, og intervjuer fra casestudier av yrkesaktive synshemmede i tillegg til intervjuer med relevante fagpersoner. Hva som fremmer og hva som hemmer synshemmedes yrkesdeltakelse utgjør i flere tilfeller dikotome dimensjoner, for eksempel det å bo "på landet" hvor det er færre jobber og dårligere transporttilbud vs. det å bo i byen, negative vs. positive holdninger hos arbeidsgivere, hjelpeinstitusjoner og også synshemmede selv, høyt utdanningsnivå vs. lavt utdanningsnivå hos synshemmede, tilleggsplager vs. ikke tilleggsplager hos synshemmede, kunnskap og kompetanse vs. mangel på kunnskap og kompetanse hos arbeidsgivere og hjelpeinstitusjoner, og god tilrettelegging vs. dårlig tilrettelegging på arbeidsplassen. Rapporten ser nærmere på alle disse dimensjonene, og flere av dem synliggjør et stort behov for opplæring, kunnskap og kompetanse ikke bare hos arbeidsgivere og NAV, men også hos synshemmede selv som ønsker å komme i arbeid. Økt kunnskap og kompetanse muliggjør en transformasjon av barrierer til muligheter, og åpner videre opp for bedre kommunikasjon mellom partene. Fase 2 av prosjektet vil være et bidrag til dette arbeidet.

UTARBEIDET AV

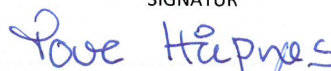
Thale Andersen Kvernberg

SIGNATUR

**KONTROLLERT AV**

Tove Håpnes

SIGNATUR

**GODKJENT AV**

Tore Nilssen

SIGNATUR

**RAPPORTNR**

A26237

ISBN

978-82-14-05692-1

GRADERING

Åpen

GRADERING DENNE SIDE

Åpen

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	4
1.1	Bakgrunn	6
1.2	Formål	7
2	Metode	8
2.1	Breddestudien: Spørreundersøkelse	8
2.2	Intervju med sentrale fagmiljø.....	9
2.3	Casestudier.....	9
2.4	Intervju og casestudier som metode	9
2.5	Kunnskapsutveksling med Institut for Blinde og Svagsynede.....	10
3	Resultater fra spørreundersøkelsen	11
3.1	Hvem er de synshemmede?.....	12
3.2	Yrkesaktive synshemmede.....	17
3.2.1	Synshemmingen og konsekvenser for sysselsetting.....	18
3.2.2	Utdanning og tidlig jobberfaring	20
3.2.3	Rehabilitering.....	21
3.2.4	Fornøydhet med institusjonelle ressurser samt oppfatninger om arbeidsgiver	22
3.2.5	De viktigste utfordringene for synshemmede som vil ut i jobb vurdert av yrkesaktive .	24
3.2.6	Yrkesaktive synshemmede på arbeidsplassen	27
3.2.7	Hvordan de yrkesaktive synshemmede kom i jobb.....	28
3.2.8	Transport og fysisk tilrettelegging	29
3.2.9	Krav, kontroll og støtte	30
3.2.10	Faglig utvikling og karrieremuligheter	31
3.2.11	Mobbing og sykefravær	32
3.2.12	Jobbtilfredshet, motivasjon og effekter av å være i jobb.....	33
3.2.13	Hovedårsaker til at de yrkesaktive synshemmede er i jobb.....	34
3.2.14	Fritidsaktiviteter	36
3.2.15	Tilleggsplager	36
3.3	Uføretrygdete synshemmede	37
3.3.1	Årsaker til uføretrygd og ønske/initiativ i forhold til det å komme i jobb.....	37
3.3.2	Synshemmingen og konsekvenser for sysselsetting.....	41
3.3.3	Utdanning og tidlig jobberfaring	42
3.3.4	Rehabilitering.....	44
3.3.5	Fornøydhet med institusjonelle ressurser og arbeidsgivere generelt.....	45

3.3.6	De viktigste utfordringene for synshemmede som vil ut i jobb vurdert av uføretrygdede.....	47
3.3.7	Effekter av ikke å være i jobb	50
3.3.8	Fritidsaktiviteter	50
3.3.9	Tilleggsplager	51
3.4	Arbeidssøkende synshemmede i forhold til yrkesaktive og uføretrygdede	52
4	Læringshistorier fra casestudiene.....	56
4.1	Bedrifts case 1: Lærer på videregående skole	56
4.2	Bedrifts case 2: Fullmektig i bank	58
4.3	Bedrifts case 3: Coach i forsikringsselskap.....	61
4.4	Bedrifts case 4: Saksbehandler i politiet.....	63
4.5	Bedrifts case 5: Rådgiver i rehabiliteringstjeneste	65
5	Intervju med relevante fagmiljø.....	68
6	Diskusjon	72
6.1	Det fysiske	72
6.2	Den synshemmede.....	74
6.3	Arbeidsgiver og kolleger	77
6.4	Institusjonelle ressurser.....	79
7	Konklusjon og videre arbeid.....	82
8	Referanser.....	86
9	Appendiks	87

BILAG/VEDLEGG

Vedlegg 1: Spørreskjema

1 Innledning

Prosjektet "Med jobb i sikte" fase 1 finansieres av NHOs Arbeidsmiljøfond og Norges Blindes forbunds Forskningsfond, og gjennomføres av SINTEF Teknologiledelse. Oppstart av første fase var juni 2013, med avslutning i form av denne rapporten juli 2014. Prosjektets målsetting har vært å kartlegge hva som hemmer og hva som fremmer synshemmedes deltakermuligheter i arbeidslivet. Arbeidslinja er sentral i prosjektet – se "Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne, Vedlegg til Prop. 1 S (2011-2012)". Prosjektet går inn i sin andre fase juli 2014 – juli 2015 med fokus på å identifisere gode løsninger for samspillet mellom synshemmet, kolleger, ledere og støtteapparat på arbeidsplassen. Prosjektet ønsker å øke kunnskapen om god integrering av synshemmede i yrkeslivet og på den måten motivere, forme holdninger og fjerne eventuelle mentale barrierer mot å søke jobb og å ansette. Prosjektet følger i så måte myndighetenes stimuleringslinje.

I tillegg til å kartlegge forholdet mellom viktige parameter knyttet til synshemmede og norsk arbeidsliv gjennom en breddestudie, ønsket vi å studere synshemmedes mulighetsrom på arbeidsplassen mer i dybden. Vi har søkt å få innsikt i hva som fremmer synshemmedes arbeidsdeltakelse for å kunne identifisere gode løsninger på arbeidsplassen og hva som fungerer. Likeledes har vi fått et bilde av hvilke fysiske og psykologiske barrierer som hemmer synshemmedes arbeidsdeltakelse. Denne rapportens hovedbidrag er å 1) Gi oppdaterte breddedata på synshemmedes arbeidsdeltakelse; 2) Forklare ut fra egenrapportering hva som kjennetegner de som lykkes versus de som ikke lykkes med å komme i jobb; og 3) Identifisere suksessfaktorer på arbeidsplassen for synshemmede som mestrer det å stå i jobb.

Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) er myndighetenes fremste verktøy for å stimulere til økt yrkesdeltakelse for personer med funksjonshemming. Delmål 2 i IA-avtalen handler om rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne: a) Redusere antall personer som går fra arbeid til passive ytelser; b) Øke andelen langtidssykemeldte som starter opp ekstern yrkesrettet attføring i sykemeldingsperioden; og c) Øke andelen personer med redusert funksjonsevne som går fra en trygdeytelse og over i arbeid (NHO, 2008, s. 5). Rapporten "Synshemmede og arbeid. En analyse av hva som forklarer forskjellen i yrkesdeltakelsen mellom synshemmede og ikke-synshemmede" fra 1994 viser til at 1 av 3 synshemmede har høyere utdanning som er over gjennomsnittet for "folk flest", og at flere synshemmede enn tidligere er ansatt i såkalte ikke-tradisjonelle yrker. Rapporten peker på at synshemmedes egeninnsats for å komme inn i yrkeslivet er stor og slår fast at "... mangler ved myndighetenes innsats, er hovedforklaringen til hvorfor det er færre synshemmede enn ikke-synshemmede i arbeid. Dette betyr ikke at myndighetene bruker lite ressurser på synshemmede ... myndighetene må korrigere innsatsen i forhold til synshemmedes interesser og behov [anm.: i forhold til hva synshemmede ønsker og trenger hjelp til]." (Lunde, 1994, s.10). Rapporten foreslår følgende tiltak:

- En ordning som raskt fanger opp de som blir synshemmet midt i en yrkeskarriere
- Ekstra tilrettelegging for synshemmede med tilleggshandikap som trenger det
- Økt benyttelse av arbeidsmarkedstiltak
- Transporttilbud
- Rett til hjelpemidler også forut for arbeidsforhold
- Et oppgaveorientert samarbeid i tjenesteapparatet
- Bedre rutiner hos NAV for å sikre at synshemmede får nødvendig informasjon
- NAV må også lete blant funksjonshemmede for å finne rett person til rett jobb
- Tjenesteapparatet bør ha kompetanse på veiledning når det gjelder tilrettelegging

- Obligatorisk kurs for å ta i bruk ny, pc-basert støtteteknologi
- Rett på opplæring av mobilityinstruktør ved oppstart av nytt arbeidsforhold
- Egen ansatt lese- og skrivehjelp
- Rett på tilgjengelig faglitteratur også etter endt utdanning

Studien fra 1993/-94 var den først i sitt slag i norsk sammenheng, og det er derfor relevant å se på denne som en del av bakteppet for "Med jobb i sikte". Rapporten peker på at den teknologiske utviklingen åpner for arbeidsdeltakelse i yrker som tradisjonelt har vært forbeholdt ikke-synshemmede, og at utfordringen ikke nødvendigvis er ny teknologi men "... *det å skape endring i de organisasjonene der den nye teknologien skulle tas i bruk*" (Lunde, 1994, s. 94). Utover dette er det mer myndighetene enn arbeidsgiverne som er i fokus, og dermed står det lite om hvordan samspillet mellom arbeidsgiver og synshemmet arbeidstaker kan fungere best mulig. I NHOs rapport "Visst nytter det!" (2008) om inkludering av personer med funksjonshemming i yrkeslivet understrekes det i de mange suksesshistoriene at det gode samspillet mellom synshemmet arbeidstaker, arbeidsgiver og støtteapparatet er kritisk viktig for å øke funksjonshemmedes yrkesdeltakelse. I så måte dreier det seg også om holdninger hos alle tre aktører. Et gjennomgående trekk ved bedriftene som er presentert er den gode bevisstheten om hva det innebærer å være en IA-bedrift. Den bevisstheten er både holdningsskapende og retningsgivende for disse bedriftenes ansettelsespolitikk. NHO oppsummerer til slutt i sin rapport et utvalg virkemidler som kan være til hjelp for bedrifter som enten vil forhindre utstøting – "*Hver ansatt må tas på alvor. Glem flotte ord og handlingsplaner – gjør jobben!...IA-arbeid er ikke noe en leder kan delegere*" (NHO, 2008, s. 25) – eller ansette personer med funksjonshemming:

- "Raskere tilbake" – skal forhindre langvarig sykefravær (bedrift/NAV/fastlege)
- Unntak fra å utbetale arbeidsgiverpenger i sykefraværperioden
- Tilretteleggingstilskudd
- Honorar for bruk av bedriftshelsetjeneste
- Funksjonsvurdering i attføringsbedrift
- Tilretteleggingsgaranti
- IA-plasser
- Hjelpemidler og ombygging av maskiner på arbeidsplass
- Arbeidspraksis i ordinære virksomheter
- Yrkesrettet attføring
- Lønnstilskudd
- Behandlingstilbud ved lettere psykiske og sammensatte psykiske lidelser

"Med jobb i sikte" er ikke en analyse av samsvaret mellom innholdet i de tiltak som tilbys både anno 2008 og 2014, og det som ble foreslått som tiltak i rapporten av 1994 – som for øvrig er mer normativt heller enn deskriptivt i forhold til hvordan man skal gjennomføre gode endringer. Derimot blir flere av disse påstandene direkte eller indirekte testet gjennom denne studien, som fremfor alt ønsker å etablere ny kunnskap om hva som fremmer synshemmedes arbeidsdeltakelse. I så måte viderefører prosjektet en positiv tradisjon som primært ønsker å identifisere suksessfaktorer for funksjonshemmedes yrkesdeltakelse (se for eksempel Lorentsen & Berge, 2011).

1.1 Bakgrunn

Før "Med jobb i sikte" fantes det ikke en tilsvarende kartlegging siden den som ble gjennomført i 1994. Det var derfor behov for oppdaterte tall. I tillegg har de fleste undersøkelser som er gjort i løpet av de siste årene enten i stor grad sett på hvordan støtteapparatets praksis og holdninger utgjør barrierer mot synshemmedes arbeidsdeltakelse og deres overgang fra utdanning til arbeid (for eksempel Berge, 2007), eller på hvordan synshemmede blir diskriminert av arbeidsgivere - "*Det er lite tegn til direkte diskriminering, men likevel viser undersøkelsen at det er en rekke forhold i norsk arbeidsliv som kan medføre en indirekte diskriminering av personer med nedsatt funksjonsevne.*" (Hansen & Haualand, 2012, s. 73). I tillegg ser det ut til å være et litt ensidig perspektiv knyttet til hva synshemmede trenger for å delta i arbeidslivet heller enn den gjensidige nytten mellom synshemmet arbeidstaker, arbeidsgiver og arbeidsplass. Hva som fremmer synshemmedes deltakelse i arbeidslivet utover fysiske hjelpemidler, samt karakteristikker ved og viktigheten av det gode samspillet på arbeidsplassen, har vært lite eksplisitt studert. I rapporten "Behovet for og lønnsomheten av rehabilitering av synshemmede" (Proba samfunnsanalyse, 2012) fastslås det at økt yrkesdeltakelse for synshemmede er samfunnsøkonomisk lønnsomt. Det som derimot kommer i første rekke for en arbeidsgiver er om medarbeiderne bidrar til bedriftens verdiskaping, ikke statens – selv om man gjerne har et ønske om å ta et samfunnsansvar også.

Tidligere forskning viser at arbeidsgivere kan ha tendens til å sidestille nedsatt funksjonsevne og nedsatt arbeidsevne. Mange ledere har en antagelse om at det behøves store ressurser for oppfølging og tilrettelegging for medarbeidere med nedsatt funksjonsevne, uten egentlig å ha særlig kunnskap om hva det faktisk innebærer. Måten synshemmede i relasjon til arbeid har blitt studert på kan ha næret slike antagelser. Her er det like tendenser i privat og offentlig sektor: "*Flere fremhever krav til effektivitet, resultatmåling og stort arbeidspress som forhold som begrenser mulighetene for å ansette personer med behov for oppfølging.*" (Hansen & Haualand, 2012, s. 75). For hva er egentlig tilrettelegging? "*Alt i alt virker det som bedriftene er positive til synshemmede arbeidstakere, men manglende kunnskap og frykten for praktiske problemer skaper usikkerhet.*" (Synovate, 2008, s. 2). Arbeidsgiverne etterspør positive eksempler – nyansering av funksjonshemming er i så måte nødvendig. På den andre siden kan dette representere en utfordring for NAV når det gjelder kategorisering og aktiv henting av mulige jobb kandidater fra kategoriene.

Rapporten "Fra skole og studier til jobb eller uføretrygd?" (Berge, 2007) karakteriserer mangler ved NAV og hjelpemiddelsentralens vurdering og praksis i henhold til synshemmede som kritiske barrierer for å delta i yrkeslivet. Spesielt trekkes det frem at de ikke evner å se helheten i den synshemmedes situasjon, de mangler kunnskap om hva som kreves av tilrettelegging og nødvendig tid for å fullføre studier/attføring/lære nye ferdigheter, og at de ulike hjelpeinstitusjonene ikke klarer å samarbeide. I tillegg påpeker rapporten at på den ene siden har visse "personer og miljøer" negative forventninger til hva synshemmede faktisk kan gjøre – basert på manglende kunnskap, mens en del synshemmede selv sliter med sosial usikkerhet og lav selvtillit, er skeptiske og umotiverte, mangler jobberfaring og har valgt feil type utdanning (Berge, 2007).

Forskningsfokuset i "Med jobb i sikte" ble utarbeidet med utgangspunkt i tidligere forskning på feltet med ønske om å tilføre de virkelige beslutningstakerne, nemlig arbeidsgiverne, ny forståelse om hva det vil si å ha en synshemmet medarbeider. Både det å få et oversiktsbilde over synshemmedes situasjon, ønsker og holdninger, i tillegg til å gå fysisk inn på arbeidsplasser hvor synshemmede arbeider for å identifisere suksessfaktorer, er aksjoner som bidrar til å operasjonalisere og eksemplifisere IA-avtalen for både arbeidstakere og arbeidssøkende med synshemming, og arbeidsgivere.

1.2 Formål

Denne rapporten presenterer dataene og analysen som er gjort i første fase av "Med jobb i sikte". Gjennom tidligere forskning vet vi en del om hva som hemmer synshemmedes arbeidsdeltakelse, noe vi også undersøker gjennom en breddestudie. Mange studier har presentert en rekke tiltak for å forbedre prosesser og praksiser i støtteapparat samt insentiver som arbeidsgivere kan benytte seg av, og som skal fremme synshemmedes yrkesdeltakelse. Breddestudien som er gjennomført i "Med jobb i sikte" gir oppdaterte data på synshemmedes yrkesdeltakelse. Utdanning, jobberfaring under utdanning, bruk av rehabilitering, og opplevelse av støtteapparat og eventuelt arbeidsgiver dersom en har blitt synshemmet mens en var i jobb har blitt kartlagt. Breddestudien har også tatt for seg synshemmede som er i jobb og opplevelsen av det. Det ble stilt flere åpne spørsmål, blant annet om hvorfor de som gjerne vil i jobb ikke er det, og likens hvorfor de som er i jobb er det.

I dybdestudien har vi gått inn på arbeidsplasser hvor det jobber en synshemmet og snakket med, foruten den synshemmede selv, kolleger, nærmeste leder og HR-/HMS-leder for å få en bedre innsikt i hva som kjennetegner den synshemmedes arbeidssituasjon og arbeidsplass. Det ligger to nyvinninger i denne måten å gjøre det på. For det første blir verken den synshemmede eller arbeidsgiver individualisert og analysert isolert – vi ser på hvordan den synshemmede, kollektivet på arbeidsplassen, og ledere på ulike nivå sammen skaper den gode arbeidssituasjonen. Vi unngår å unødig sykeliggjøre den synshemmede som arbeidstaker, og gjennom å ha flere case kan vi sammenligne og generalisere kunnskapen som "utvinnes". For det andre får vi ikke bare førstehånds kunnskap om hvordan synshemmede arbeidstakere har gått fram for å komme i jobb, men også om hva som kreves for å stå i jobb. Det ser ut til å være et kunnskapsvakuum i litteraturen mellom hva som kreves for å komme i jobb og hva som kreves for å beholde og stå i jobb over tid. Det er ingen automatikk i en god match mellom arbeidstaker og arbeidsgiver gitt at begge parter har et sett forventinger knyttet til ansettelsen.

Formålet med rapporten kan dermed deles inn i to grove kategorier:

1. Presentere oppdaterte bredde data
2. Presentere funnene fra dybdeundersøkelsen

Rapporten kan brukes på flere måter:

- Arbeidsgivere kan bevisstgjøres og bli mindre skeptiske til å ansette synshemmede basert på økt kunnskapsnivå
- Synshemmede kan utfordres til å bli mer aktive i forhold til egen sysselsetning og inspireres til å møte utfordringer og barrierer på konstruktive måter
- NHO kan få inspirasjon til nye måter å samarbeide med sine medlemsbedrifter på for å fremme et mer inkluderende arbeidsliv for både synshemmede og andre
- Norges Blindeforbund får oppdatert kunnskap som de kan bruke som retningsgivende for sitt eget arbeid med å få flest mulig synshemmede ut i jobb

Med denne rapporten ønsker vi først og fremst å bidra til utvinningen av ny kunnskap som er nyttig for NHOs medlemsbedrifter, Norges Blindeforbund og synshemmede; å inspirere både synshemmede og arbeidsgivere til nytenking rundt sysselsetting; å stimulere til økt samspill og helhetstenkning på arbeidsplassen rundt synshemmede medarbeidere; og å bidra til et mer positivt fokus for framtidig forskning.

2 Metode

"Med jobb i sikte" er et samfunnsvitenskapelig forskningsprosjekt. Datainnsamlingen har blitt gjort gjennom fire kilder:

- Eksisterende litteratur på feltet for å få oversikt over hva som har blitt gjort tidligere
- Bredestudie
- Casestudier på arbeidsplasser hvor det jobber en synshemmet
- Intervju med relevante fagmiljø
- Kunnskapsutveksling med Institut for Blinde og Svagsynede (IBOS) i Danmark

2.1 Bredestudien: Spørreundersøkelse

SINTEF Teknologiledelse utarbeidet spørreskjemaet i tett dialog med Norges Blindeforbund. Spørreskjemaet ble utformet dels med bakgrunn i spørreundersøkelsen fra 1994, dels basert på spørsmål fra SSBs levekårsundersøkelse med fokus på arbeidsmiljø fra 2009, dels basert på validerte spørsmålsbatteri som ofte brukes i arbeidsmiljøkartlegginger, og dels nye spørsmål. Spørreskjemaet er vedlegg til rapporten. Ipsos MMI utførte telefonintervjuene i november og desember 2013.

Utvalget var personer mellom 20 og 67 år i medlemsregisteret til Norges Blindeforbund. Dette utgjorde 3032 personer. Det tok omtrent 20 minutter å besvare spørreskjemaet, og det var et mål om 1000 respondenter. Vi oppnådde 967 respondenter. På grunn av sin størrelse regner vi at utvalget er representativt for populasjonen – synshemmede i Norge i yrkesaktiv alder. Det å ha valgt dette segmentet gjør at data også er sammenlignbare med en del relevant statistikk utarbeidet av SSB. For å være med i utvalget svarte den synshemmede på spørsmålet om hovedaktivitet at hun eller han var en av tre følgende kategorier:

- Yrkesaktiv
- Uføretrygdet med ønske om å komme i jobb (to utsilingsspørsmål)
- Arbeidssøkende

Utvalget på 967 personer er dermed fordelt på disse tre kategoriene. Fordi vi ønsket å studere synshemmede og arbeid så vi bort fra studenter og pensjonister. De tre forskjellige gruppene respondenter fikk ulike spørsmål knyttet til sin status i kraft av å være yrkesaktiv, arbeidssøkende eller uføretrygdet som ønsket å komme i jobb. Alle respondentene fikk spørsmål om grad av synshemming; om synshemmingen er progredierende; fritidsaktiviteter inkludert frivillig og politisk arbeid; jobberfaring; rehabilitering; utfordringer for synshemmede for å komme i jobb; oppfatning av arbeidsgivere, NAV, hjelpemiddelsentral, ressurs- og kompetansesentre; kritiske hjelpemidler; og tilleggsplager.

Utvalget og gruppene er jevnt fordelt på kjønn og alder; 52,5 % av respondentene er menn og 47,5 % er kvinner, med en gjennomsnittsalder på 50 år.

Tilbakemeldingene fra de synshemmede som ble intervjuet var svært positive. De uttrykte takknemlighet over at det ble gjennomført en slik undersøkelse, og feltarbeiderne hos Ipsos MMI rapporterte tilbake til oss om at dette hadde vært et givende prosjekt å jobbe med.

Generelle etiske retningslinjer gjeldende for samfunnsvitenskapelig forskning ble fulgt i gjennomføringen av spørreundersøkelsen. Respondentene ble informert om frivillighet og anonymitet.

2.2 Intervju med sentrale fagmiljø

Vi intervjuet fagpersoner fra Statlig spesialpedagogisk tjeneste (Statped), Karriereverkstedet i Norges Blindeforbund, Adaptor Arbeid, og NAV kompetansesenter for tilrettelegging og deltakelse – til sammen intervju med fem personer. Formålet med å intervju sentrale fagmiljø i Norge som har en viktig funksjon og rolle i forhold til synshemmede og arbeid var todelt. For det første var hensikten å få identifisert gode bedriftscase (casestudier), som eksempler på god tilrettelegging og mestring av jobben hos den synshemmede. For det andre var målet med intervjuene å få fagmiljøenes synspunkter på hva det er som hemmer og fremmer at synshemmede kommer seg ut i arbeidslivet og at de får beholde jobben sin. Funn fra disse intervjuene er presentert i kapittel 5 i rapporten.

2.3 Casestudier

Det er gjennomført fem casestudier til sammen i prosjektet. Utgangspunktet for casestudiene var å identifisere et utvalg av synshemmede arbeidstakere og arbeidsplasser/arbeidsgivere som representerte gode eksempler og suksesshistorier knyttet til god integrering av synshemmede på arbeidsplassen. I tillegg var kriteriene for utvalg av bedriftscase at det skulle være variasjon med hensyn til; yrke/bedrift, type synshemming og kjønn.

Formålet med casestudiene er å beskrive hva som er viktige forutsetninger og suksesskriterier for at synshemmede fungerer godt i arbeidslivet. Målet har vært å oppnå tilstrekkelig variasjon med hensyn til type virksomhet og arbeidsoppgaver, kjønn, og type synshemming. Vi intervjuet flere på arbeidsplassen for å få et godt inntrykk av hvordan ting fungerte, og vi valgte å intervju de som hadde viktige funksjoner og som var i nær relasjon til den synshemmede. De som er blitt intervjuet er den synshemmede, en eller flere av den synshemmedes kolleger, synshemmedes nærmeste leder og HR-leder/HMS-leder. Intervjuene er gjennomført basert på en semi-strukturert intervjuguide som fokuserte på hva er det som har gjort at den synshemmede er i jobb, hva som fungerer godt og hvorfor, og hva som er utfordringene.

Vi har intervjuet fire menn og en kvinne med synshemming. To av disse er blinde, mens de tre andre har hatt et gradvis synstap over år (progrederende øyesykdom). De to som er blinde i dag hadde en synshemming fra fødselen av, mens for de tre andre så har synet gradvis forverret seg i voksen alder. Den ene av dem vi intervjuet så helt normalt til han var i 20 årsalderen. Tidspunktet for når man mister synet har en betydning for visuell orientering for den synshemmede, noe som kan påvirke hvordan man mestrer og får innpass i arbeidslivet.

2.4 Intervju og casestudier som metode

Semi-strukturerte intervju ble valgt som metode for å kartlegge og å få en nærmere forståelse av hva som hemmer og fremmer deltakelse i arbeidslivet for synshemmede. Intervju som metode er en av flere kvalitative metoder, dvs. metoder som fokuserer på beskrivelse og forståelse av det fenomenet som studeres (Denzin & Lincoln, 2000). Ved å spørre om hva, hvorfor og hvordan rundt en problemstilling får man dypere og utfyllende svar på det man ønsker å belyse i stedet for å generalisere. Kvaliteten på hvert enkelt intervju er ofte viktigere enn kvantiteten, og informantene får anledning til å svare fritt og fortelle om sine oppfatninger rundt det man spør om. I følge Geeriz (2003) søker man å kartlegge og få tak i informantenes historier og oppfatninger ("thick descriptions") rundt det fenomenet man studerer.

Casestudier er en forskningstilnærming som vektlegger inngående studier av ett eller noen få tilfeller, til forskjell fra brede utvalgsundersøkelser som innhenter informasjon om et langt større antall enheter. På den ene siden peker case på det partikulære, siden det henviser til noe som er knyttet opp til en bestemt situasjon, og ett bestemt ståsted (Walton, 1992). På den annen siden antar man gjerne at et eksempel eller et case er representativt for en kategori eller klasse av fenomener eller enheter. Dette innebærer at casestudier, på tross av å være studier av enkelttilfeller, gjerne har et element av generalisering knyttet til seg (Walton, 1992, Andersen, 1997). Resultatene kan imidlertid ikke sies å være valide for alle synshemmede i arbeidslivet, men de kan, selv om de er koblet til kontekstuelle forhold (hver enkelt bedrift), bidra til å belyse sentrale forhold ved det fenomenet man studerer.

Det ble utarbeidet en felles intervjuguide for casestudiene, i tillegg til felles intervjuguide for intervjuene med fagmiljøene. Intervjuene ble gjennomført både ansikt til ansikt og per telefon, og hvert intervju varte i omtrent 1 time. Det ble skrevet referat og tatt opp lydfiler av samtlige intervjuer. Til sammen gjennomførte vi 26 intervjuer.

Vi analyserte intervjuene fra casestudiene og fagmiljøene hver for seg fordi de har ulike formål og ulikt innhold. Analysen er basert på "grounded theory"; det er en systematisk og induktiv metode for innsamling og analyse av kvalitative data (Glaser & Strauss, 1967; Charmaz, 2008). Det innebærer at analysen starter med en bred og utforskende tilnærming til den problemstillingen man studerer. I analysearbeidet finner forskeren *kategorier* (fellestrekk) av data - som er vesentlige for å forklare og forstå det fenomenet man studerer. I vår analyse analyserte vi hver enkelt casestudie for seg, og etterpå sammenlignet vi resultatene fra alle fem casestudiene. På denne måten identifiserte vi kategorier som beskriver hva det er som hemmer og fremmer at synshemmede kommer seg ut og blir værende i arbeidslivet – for den synshemmede på en bestemt arbeidsplass (i en bestemt kontekst), og analyserte oss frem til hva som er mer generisk kunnskap som arbeidslivet generelt kan lære av. Den kvantitative breddeundersøkelsen er med i analysegrunnlaget for den generiske kunnskapen.

2.5 Kunnskapsutveksling med Institut for Blinde og Svagsynede

Som et siste ledd i datainnsamlingen besøkte vi Institut for Blinde og Svagsynede (IBOS) i Danmark, som har kommet langt i sin forskning på og erfaring med synshemmede og arbeidsliv. Vi presenterte prosjektet "Med jobb i sikte" og de presenterte noen av sine prosjekter, og vi hadde en gjensidig utveksling av funn, refleksjoner og analyser som vi opplevde som svært nyttig for vår helhetsforståelse av kompleksiteten i prosjektets problemstillinger.

3 Resultater fra spørreundersøkelsen

Formålet med denne resultatpresentasjonen er todelt: 1) Det er lenge siden en tilsvarende undersøkelse ble gjennomført. Resultatene presenteres derfor i form av deskriptive data med relativt høyt detaljnivå for å få et inntrykk av hva som kjennetegner synshemmedes relasjon til arbeidslivet anno 2014. 2) En detaljert resultatpresentasjon gir et godt diskusjonsgrunnlag, særlig fordi vi ønsker å sammenligne ulike grupper synshemmede for bedre å forstå hva som fremmer og hva som hemmer yrkesdeltakelse. Presentasjon av resultatene fra spørreundersøkelsen er delt opp i følgende delkapitler:

1. Hvem er de synshemmede?
2. Yrkesaktive
3. Uføretrygdet som ønsker å komme i jobb
4. Arbeidssøkende

Siden formålet med undersøkelsen var å kartlegge synshemmedes forhold til arbeidslivet var det naturlig å velge sysselsetting, formulert som hovedstatus, som første hovedkategori med tre underkategorier: Yrkesaktiv, uføretrygdet og arbeidssøkende. Som innledning til dette kapitlet presenterer vi et oversiktsbilde som inkluderer alle respondentene på noen utvalgte variabler, mens vi vil gå dypere inn i datamaterialet i forhold til hver av de tre underkategoriene.

I delkapitlene om yrkesaktive, arbeidssøkende og uføretrygdete som ønsker arbeid tar vi opp igjen flere av temaene som ble presentert i oversiktsbildet: synshemmingen, utdanning og fritidsaktiviteter.

I tillegg ser vi nærmere på følgende tema fordelt på de tre gruppene:

- Rehabilitering
- Oppfatning av tilgjengelige ressurser, deriblant NAV
- Oppfatning av arbeidsgiveres holdning til ansettelse av synshemmede generelt
- Oppfatning av hva som er de største utfordringene for synshemmede til å komme i jobb
- Konsekvensen av å være/ikke være i jobb
- Oppfatning av hvorfor man er/hvorfor man ikke er i jobb
- Tilleggsplager

Endelig presenterer vi også resultatene fra spesifikke spørsmål knyttet til hver enkelt kategori:

- Yrkesaktive:
 - Bransje og sektor
 - Stillingsprosent; fast eller midlertidig; lederansvar
 - Hvordan man fikk jobben; fysisk tilrettelegging; transport; viktige betingelser
 - Jobbsikkerhet; planer om jobbskifte
 - Sykefravær; mobbing
 - Jobbtilfredshet; motivasjon; utviklingsmuligheter
- Arbeidssøkende og uføretrygdete:
 - Motivasjon for å komme i jobb; grep for å komme i jobb
 - Hvor lenge man har ønsket/søkt jobb; hva ville hjelpe for å komme raskere i jobb

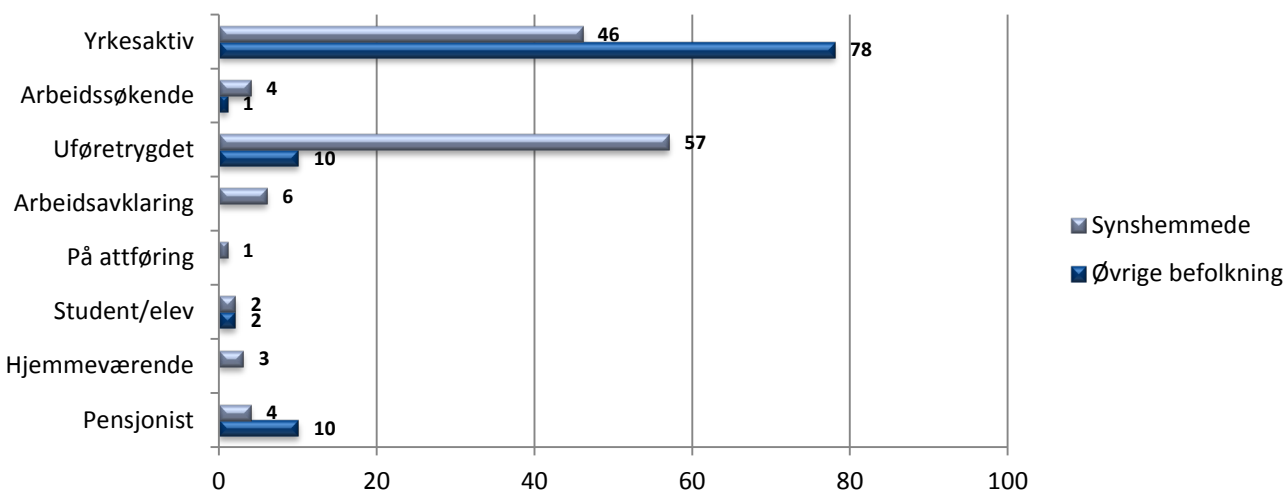
I tillegg ble uføretrygdete spurt om hvorfor de ble uføretrygdet og hvorvidt de ønsket å bli det selv.

3.1 Hvem er de synshemmede?

Når det gjelder å beskrive de synshemmede som gruppe har vi sett på hovedaktivitet i form av sysselsetting eller ikke, kjønn, utdanning, synshemmingen og konsekvenser av den for hovedstatus, og fritidsaktiviteter.

Sysselsetting

På det som var spørreundersøkelsens styrende filter; hovedstatus, svarte ca. 45 prosent at de var yrkesaktive mens ca. 55 prosent karakteriserte seg som uføretrygdede. Dette var et spørsmål det var mulig å svare flere alternativer på, og øvrige kategorier var student/skoleelev, alderspensjonist, førtidspensjonist, frivillig hjemmeværende, arbeidsledig/arbeidssøkende, vernepliktig, på attføring, og annet. Det er derfor noe overlapp i svarene. Figur 1 viser fordelingen på disse, med tall fra SSB (2011) for sammenligning på noen av kategoriene. SSB skiller ikke type pensjonist så vi har også slått sammen disse kategoriene. SSB opererer med alderssegmentet 25-66 år, så i figuren er kategoriene som sammenlignes også innsnevret til å gjelde samme segment – i stedet for 20-67 år.

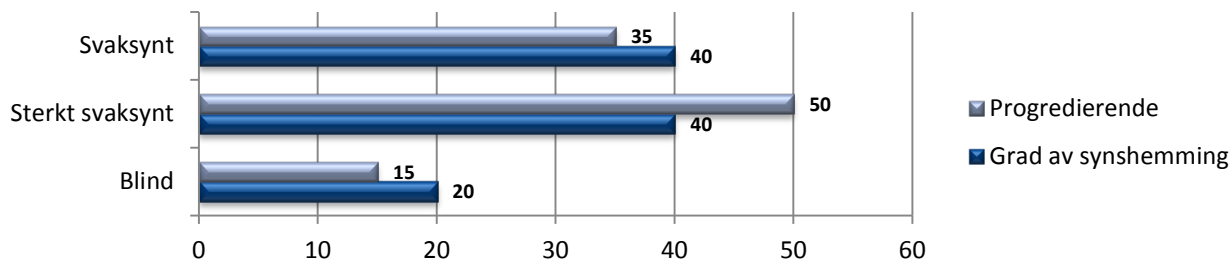


Figur 1. Hovedstatus; på noen kategorier sammenlignet med tall fra SSB (2011). Alle tall i prosent.

De som ble med videre i undersøkelsen var de som svarte yrkesaktiv, arbeidssøkende eller uføretrygdet, og disse tre gruppene fikk en del spørsmål i forhold til den kategorien de syntes var mest beskrivende for deres situasjon. Sysselsettingen i normalbefolkningen i alderen 25-66 år ligger på 78 prosent (SSB, 2011). Det indikerer en signifikant forskjell i yrkesdeltakelse mellom synshemmede og befolkningen for øvrig.

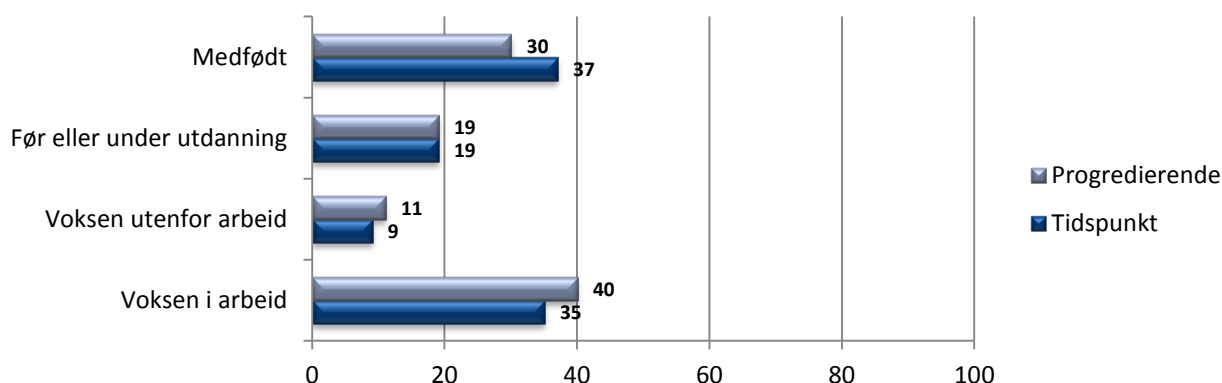
Synshemming og konsekvens for sysselsetting

Omtrent 2 av 5 karakteriserer seg selv som svaksynte, 2 av 5 karakteriserer seg som sterkt svaksynte, og 1 av 5 karakteriserer seg selv som blinde. 45 prosent har en progredierende øyesykdom. Det er små forskjeller mellom de tre målte gradene av svaksynthet og hvorvidt man har en progredierende synshemming eller ikke. Figur 2 viser grad av synshemming koblet med progredierende/ikke progredierende.



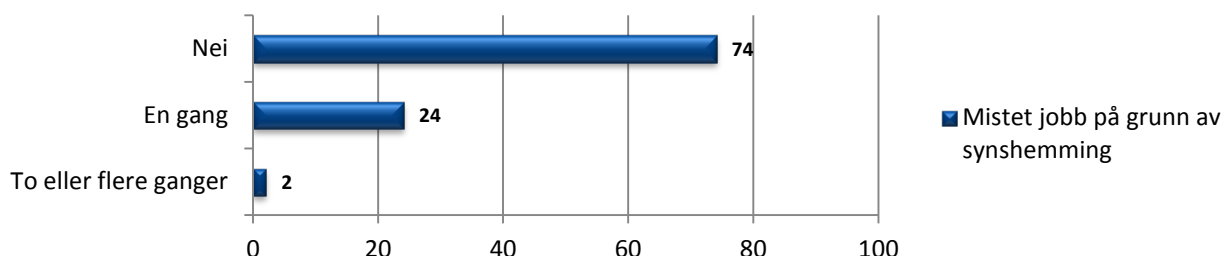
Figur 2. Grad av synshemming, alle respondenter. Alle tall i prosent.

Drøye 1 av 3 (37 prosent) er født med synshemming, drøye 1 av 3 (35 prosent) ble synshemmet som voksen mens i arbeid, mens knappe 1 av 3 (28 prosent) ble synshemmet under utdanning, som voksen utenfor arbeid eller før skolestart. Figur 3 viser tidspunkt for synshemmingen koblet med andel som har progridierende synshemming.



Figur 3. Tidspunkt for når man fikk synshemmingen koblet med andel progridierende. Alle tall i prosent.

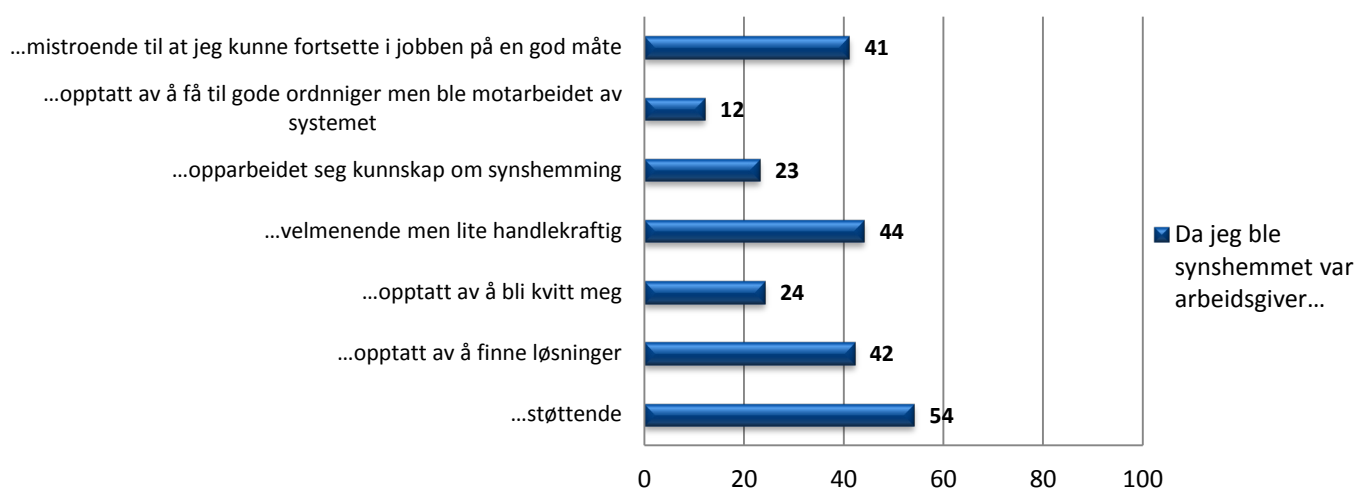
For de som er eller har vært i jobb svarer 74 prosent at de ikke har mistet jobb som følge av synshemmingen, se fordeling i figur 4. Det er også få som har mistet jobben to ganger, men omtrent 1 av 4 har mistet jobben én gang som følge av synshemmingen.



Figur 4. Mistet jobben på grunn av synshemming. Alle tall er i prosent.

Vi spurte de som var i jobb da de fikk synshemming – antageligvis gjelder dette også for de som fikk drastisk forverret synshemming – ut om hvordan de opplevde sin arbeidsgiver da synshemmingen inntraff.

Disse respondentene ble bedt om å svare hvor enige eller uenige de var på en skala fra 1 til 5 hvor "1" var "Helt enig" og "4" var "Helt uenig", med "5" som "Vet ikke" på syv påstander. Figur 8 viser hvor stor andel av denne gruppen med respondenter som svarte enten "1 – Helt enig" eller "2 – delvis enig". Andelen som svarte "5 – Vet ikke" lå for nesten samtlige påstander på omtrent 25 prosent; det vil si at 1 av 4 ikke hadde noen mening om arbeidsgivers holdninger og/eller atferd da de ble synshemmet. Unntaket er påstanden "Arbeidsgiveren min ble motarbeidet av 'systemet' da hun/han forsøkte å få til gode ordninger for meg på arbeidsplassen men ble motarbeidet av systemet" - her var andelen "Vet ikke" 37 prosent.



Figur 5. De som var "Enig" eller "Delvis enig" i påstander om arbeidsgiver da de fikk synshemming. Alle tall i prosent.

Kjønn

Kjønn og alder er normalfordelt. Vi har kjørt analyser for å se om det var signifikante forskjeller i kjønn på de fleste variablene. Noen forskjeller fant vi, men mønsteret viser at disse forskjellene mellom kvinner og menn gjenspeiler kjønnsmonstre i befolkningen for øvrig. Aller først; type synshemming er likt fordelt mellom kvinner og menn: 40 % er svaksynte, 40 % er svært svaksynte, og 20 % er blinde.

Det samme gjelder hvorvidt man har progredierende øyesykdom eller ikke, dette gjelder ca. 45 % av utvalget. Forskjellene mellom synshemmede kvinner og menn i arbeidslivet ser ut til å følge variasjonene mellom funksjonsfriske kvinner og menn. Det er signifikant flere menn (67 %) som jobber heltid enn kvinner (47 %), og det er signifikant flere kvinner (65 %) som jobber i det offentlige enn menn (44 %). Men; jo dårligere synet er, jo flere menn jobber i offentlig sektor. Det er signifikant flere yrkesaktive synshemmede menn enn yrkesaktive synshemmede kvinner, ca. 53 % mot 40 %.

Flesteparten av de yrkesaktive kvinnene jobber i det som kan kalles kvinnedominerte sektorer:

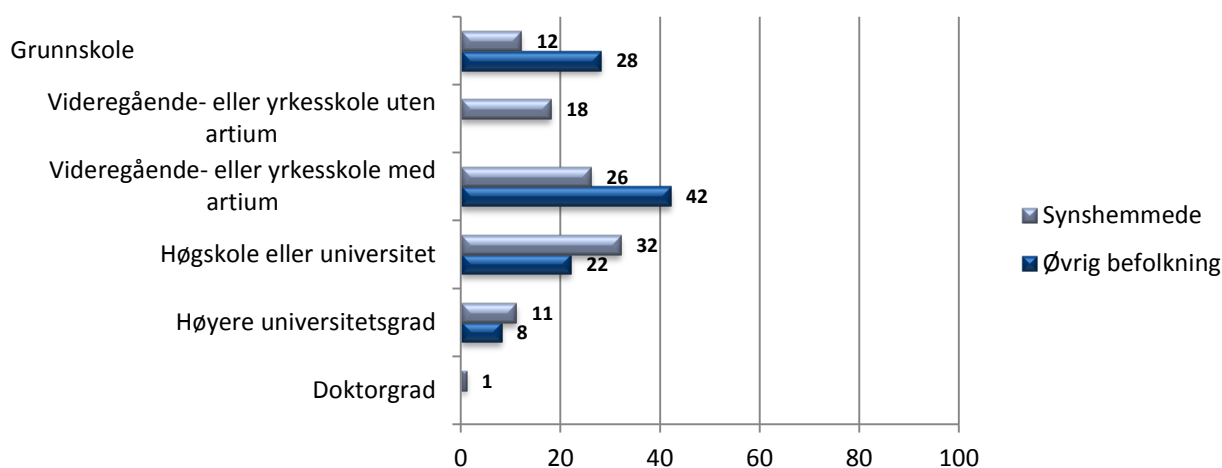
- 34 % i Helse og sosial
- 17 % i undervisningsrelatert arbeid
- 9 % i offentlig administrasjon

Dette gjenspeiler, naturlig nok, innen hvilke felt kvinner og menn utdanner seg. Utdanningsnivå er derimot likt mellom kvinner og menn, med unntak av doktorgrad. Blant kvinner som er helt blinde er det dobbelt så mange som har fullført doktorgrad enn blant blinde menn (2,3 % vs. 1,1 %).

Det er ingen forskjeller mellom kvinner og menn, ei heller mellom kategoriene svaksynt – svært svaksynt – blind, når det gjelder årsaker de trekker fram om hvorfor de er i jobb, eller til hvorfor de ikke er i jobb

Utdanning og jobberfaring under utdanning

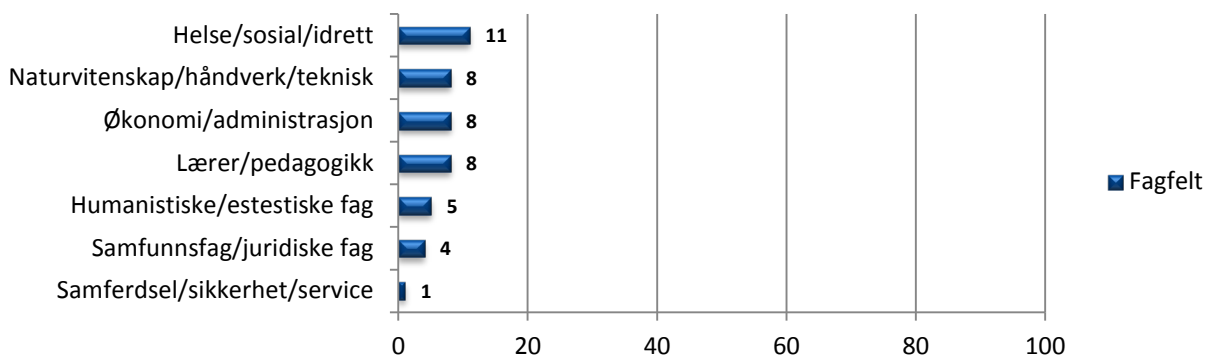
32 prosent av de synshemmede har utdanning på høyskole eller universitetsnivå, dette er en høyere andel enn i befolkningen for øvrig (SSB, 2013). Se figur 6 for fordeling av høyeste utdanningsnivå:



Figur 6. Sammenligning av utdanningsnivå blant synshemmede og befolkningen for øvrig. SSB har ikke tall på personer som har påbegynt men ikke fullført en utdanning, og skiller ikke mellom høyere grad og doktorgrad. Alle tall er i prosent.

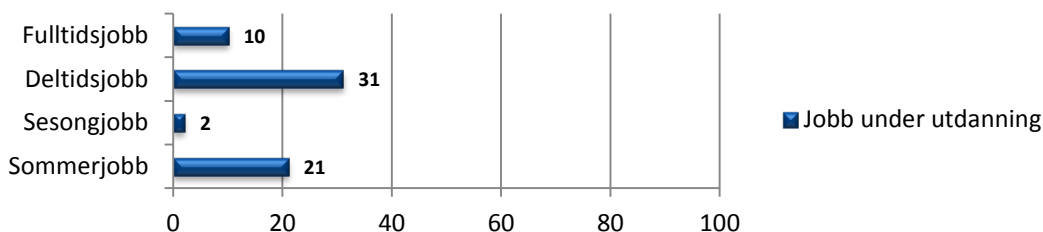
Drøye 1 av 10 synshemmede har grunnskole som høyeste utdanningsnivå, mens nesten 3 av 10 av befolkningen for øvrig har det samme. 4 av 10 synshemmede har fullført videregående utdanning, mot 2,5 av 10 av befolkningen for øvrig. 1 av 3 synshemmede går på universitet/høyskole mot 1 av 5 av befolkningen for øvrig. Når det gjelder høyere universitetsgrad inkludert doktorgrad holder 12 prosent av de synshemmede dette nivået mot 8 prosent av den øvrige befolkningen.

Når det gjelder fagfelt er det mange som ikke har svart på dette spørsmålet, men ut fra de som har svart – 45 prosent, i tillegg til 10 prosent på "Annet", har 1 av 10 synshemmede en utdanning innen helse-, sosial- eller idrettsfag. Andre mye valgte fagfelt er naturvitenskap/håndverk/teknisk, økonomisk-administrative fag, og lærer- eller andre pedagogiske fag. Se figur 7 for de vanligste fagfeltene synshemmede er utdannet innen – kategoriene er hentet fra SSB, og alle tall er i prosent. Det var også 3 respondenter som hadde utdannet seg innen primærnæringene, innen landbruk eller fiskeri.



Figur 7. De vanligste fagfeltene synshemmede tar utdanning innen. Alle tall er i prosent.

Noe annet som er relevant å ta med under "Utdanning" er jobberfaring som man har opparbeidet seg under utdanning enten det er på årsbasis eller feriebasis. Som man ser av figur 8 har nesten 2 av 3 av de spurte en eller annen form for jobberfaring.



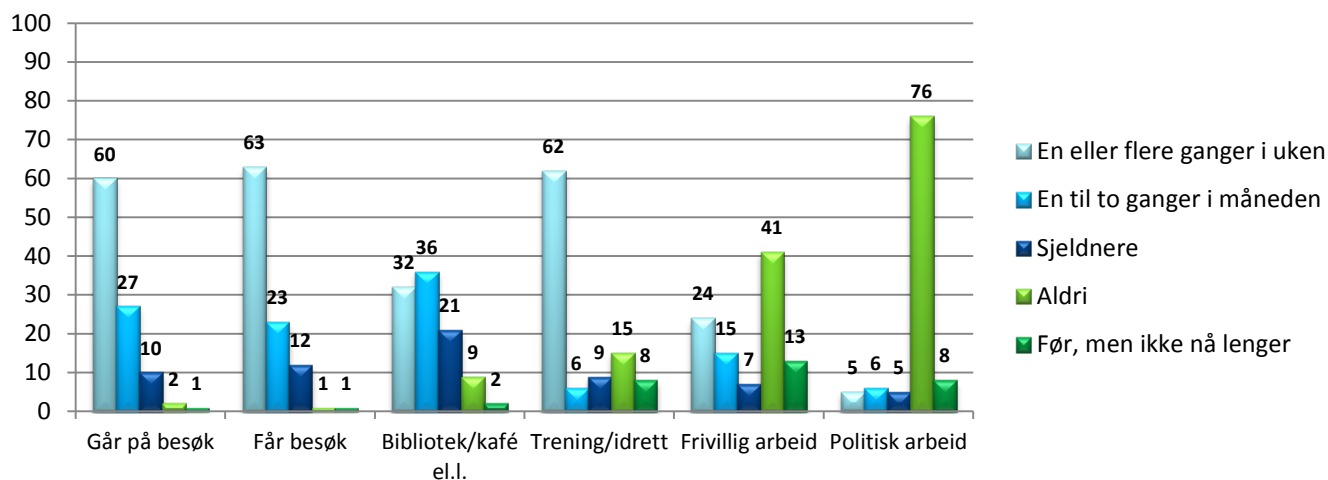
Figur 8. Jobberfaring under utdanning. Alle tall er i prosent.

Videre ble arbeidsledige og uføre spurt om de hadde vært i jobb etter endt utdanning, og hele 86 prosent av disse ga et positivt svar på dette spørsmålet. Gjennomsnittlig tok det 4,5 måneder fra endt utdanning til i jobb for de som fortsatt er yrkesaktive samt uføretrygdede og arbeidssøkende som har vært i jobb etter endt utdanning, men på dette spørsmålene er det stort sprik i svarene og dermed stort standardavvik.

Fritidsaktiviteter

Som gruppe er synshemmede aktive på fritiden. Respondentene ble spurt i hvilken grad de holdt på med noen vanlige fritidssysler, og resultatene, som presentert i figur 9, viser at det er få synshemmede som sitter hjemme alene og tvinner tommeltotter.

Nesten 9 av 10 går regelmessig på besøk til eller får besøk av familie og venner, minst en til to ganger per måned. 2 av 3 går regelmessig ut minst en til to ganger i måneden, eksempelaktiviteter var bibliotek, kafé og bar. 7 av 10 er fysisk aktive minst en til to ganger i måneden, nesten 4 av 10 driver med frivillig arbeid minst en til to ganger i måneden, og 1 av 10 driver med politisk arbeid minst en til to ganger i måneden. Av de som driver med frivillig arbeid er drøye 4 av 10 likemann, brukermedvirker eller lignende, og 1 av 4 mottar en form for kompensasjon for dette arbeidet.



Figur 9. Synshemmedes fritidsaktiviteter. Alle tall i prosent.

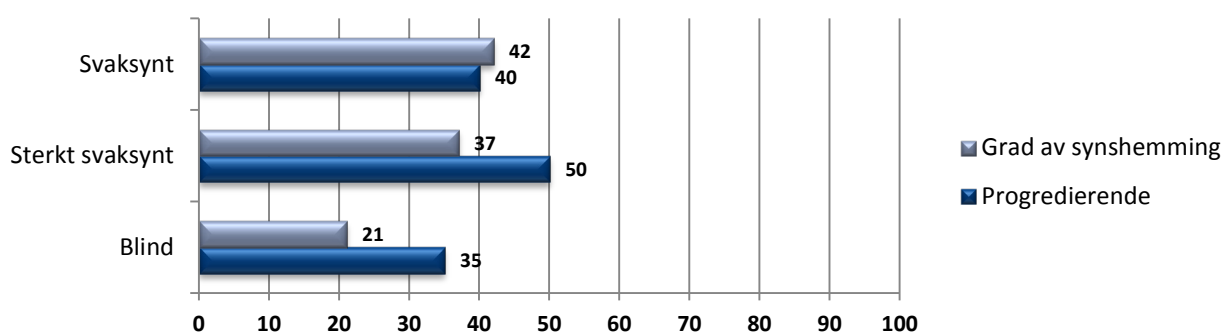
3.2 Yrkesaktive synshemmede

Det var 46 prosent (442 respondenter) av utvalget som sa at "yrkesaktiv" var den kategorien under hovedaktivitet som var mest beskrivende for dem. I dette delkapitlet om yrkesaktive synshemmede ser vi spesielt på:

- Synshemmingen og konsekvenser for sysselsetting
- Utdanning og tidlig jobberfaring
- Rehabilitering
- Fornøydhet med institusjonelle ressurser samt oppfatninger om arbeidsgiver
- De største utfordringene for synshemmede som vil ut i jobb
- Yrkesaktive synshemmede på arbeidsplassen:
 - Sektor og bransje
 - Hvordan man fikk jobb
 - Transport og fysisk tilrettelegging
 - Krav, kontroll og støtte
 - Faglig utvikling og karrieremuligheter
 - Mobbing og sykefravær
 - Jobbtilfredshet, motivasjon og effekter av å være i jobb
 - Hovedårsaker til at de yrkesaktive synshemmede er i jobb
- Fritidsaktiviteter
- Tilleggsplager

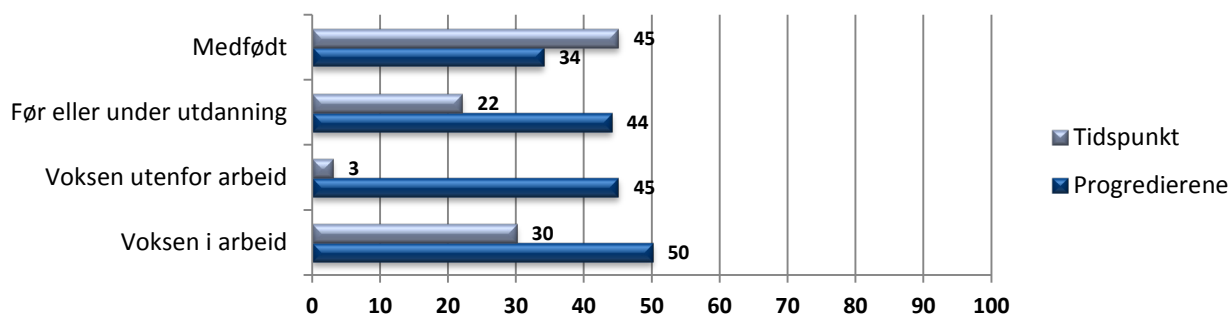
3.2.1 Synshemmingen og konsekvenser for sysselsetting

Det er ikke de store forskjellene mellom gjennomsnittet i hele utvalget og gruppen yrkesaktive synshemmede. Det er derimot flere innenfor hver gruppe som har et progredierende synstap; fra 1 av 3 hos de som kategoriserer seg som blinde til 1 av 2 hos de sterkt svaksynte. Se figur 10.



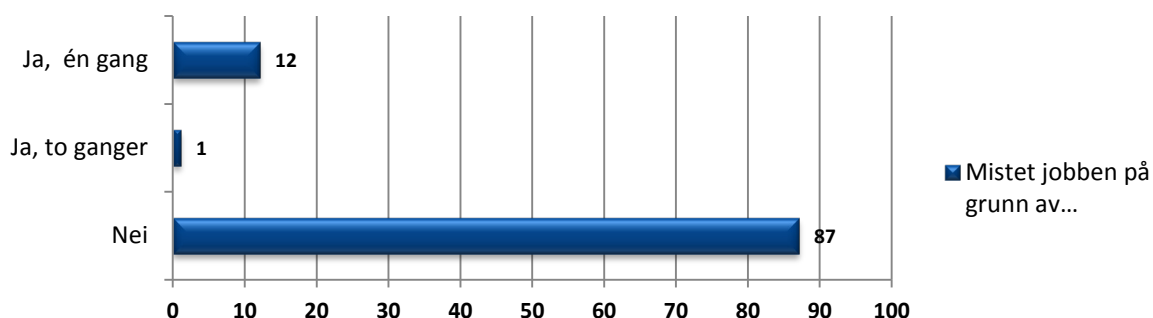
Figur 10. Yrkesaktive synshemmede fordelt på grad av synshemming og progredierende. Alle tall i prosent.

Nesten 1 av 2 yrkesaktive synshemmede har en medfødt synshemming, og i denne gruppen har en tredjedel progredierende synshemming. Omtrent 1 av 5 fikk synshemming før skolestart eller under utdanning. Svært få ble synshemmet som voksen utenfor arbeidsforhold, mens 3 av 10 fikk synshemming som voksen i et arbeidsforhold. Halvparten av disse har en progredierende synshemming. Det er altså små forskjeller i hvorvidt den yrkesaktive synshemmede har progredierende øyesykdom eller ikke i forhold til når man opplevde å få synshemmingen. Se figur 11.



Figur 11. Tidspunkt for når man fikk synshemming og hvorvidt den er progredierende for yrkesaktive synshemmede. Alle tall i prosent.

Som vist i figur 11 fikk 30 prosent av gruppen yrkesaktive synshemmede synshemming som voksne mens de var i et arbeidsforhold. Av disse har drøye 1 av 10 mistet jobben én gang som følge av synshemmingen. Av de som mistet jobben tok det gjennomsnittlig drøye 2 år før de var i jobb igjen. Se figur 12.

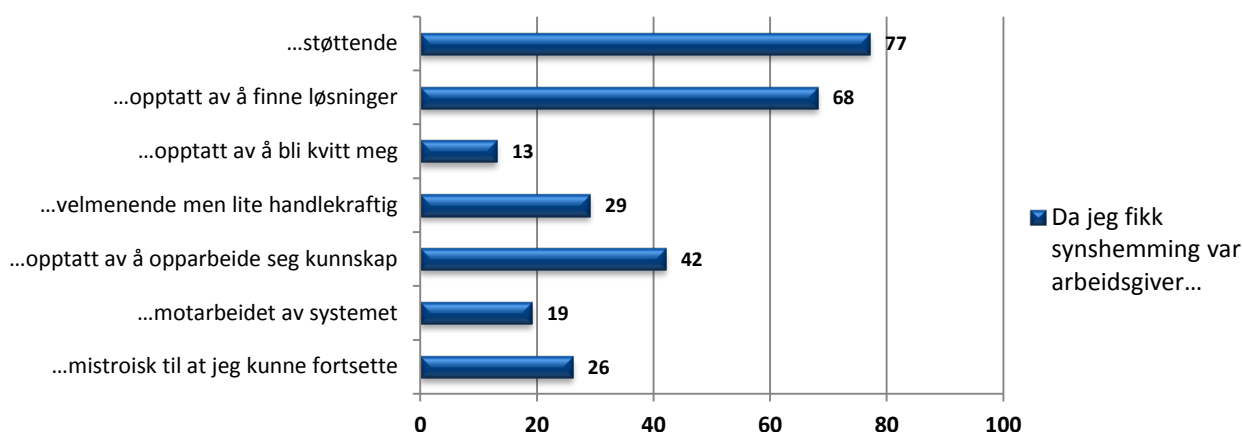


Figur 12. Hvorvidt yrkesaktive synshemmede har mistet jobb på grunn av synshemming. Alle tall i prosent.

De yrkesaktive synshemmede som har opplevd å miste jobben en eller flere ganger ble presentert for noen påstander om arbeidsgivers reaksjoner eller handlinger knyttet til at hun eller han ble synshemmet:

- Nesten 8 av 10 opplevde arbeidsgiver som støttende, 7 av 10 at arbeidsgiver var opptatt av å finne løsninger, og 4 av 10 at arbeidsgiver var opptatt av å opparbeide seg kunnskap
- 1 av 5 mener at arbeidsgiver ble motarbeidet av "systemet" da han eller hun forsøkte å finne gode ordninger
- 3 av 10 opplevde arbeidsgiver som velmenende men lite handlekraftig, 1 av 4 at arbeidsgiver var mistroisk til at han eller hun kunne fortsette i jobben, og drøye 1 av 10 at arbeidsgiveren var mest opptatt av å bli kvitt en.

Selv om resultatene kan tyde på negative holdninger hos noen arbeidsgivere virker det som at hovedutfordringen er mangel på kunnskap og samarbeid med institusjonelle ressurser som for eksempel NAV og Hjelpemiddelsentralen. På noen av spørsmålene er det en høy andel av vet ikke. Se figur 13.

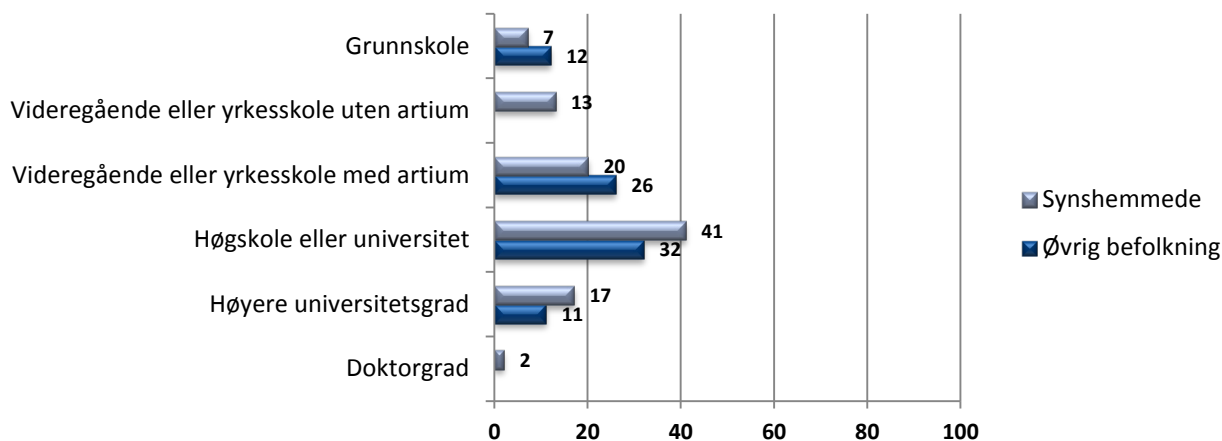


Figur 13. Oppfatninger om arbeidsgiver hos yrkesaktive synshemmede som fikk synshemming mens i jobb. Andel som svarte "Helt enig" eller "Delvis enig". Alle tall i prosent.

Rundt 1 av 5 er redd for å miste jobben sin, men det er av andre årsaker enn synshemmingen – det er bare 7 prosent av disse som sier at de er redde for å miste jobben på grunn av synshemmingen de har i dag eller på grunn av økt synshemming. Flertallet beskriver bedriftsspesifikke eller markedsspesifikke årsaker – at bedriften skal legges ned eller at kompetansebehovet endres.

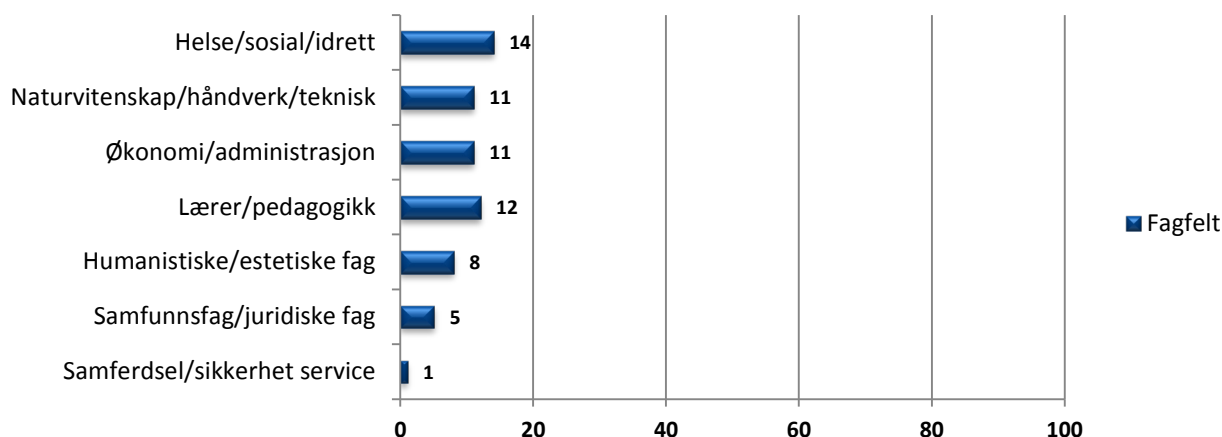
3.2.2 Utdanning og tidlig jobberfaring

I dette avsnittet ser vi på utdanningsnivå, fagfelt og jobberfaring under utdanning. Som følger av oversiktsbildet har naturlig nok yrkesaktive synshemmede også et høyere utdanningsnivå enn befolkningen for øvrig. Det er færre yrkesaktive synshemmede som kun har grunnskole enn resten av befolkningen, og det er flere som har både lavere og høyere universitetsgrad. Av de yrkesaktive synshemmede har 1 av 5 grunnskole eller ikke fullført artium, 1 av 5 har videregående skole med artium, 2 av 5 har lavere universitetsgrad, og 1 av 5 har høyere universitetsgrad, inkludert doktorgrad. Se figur 14.



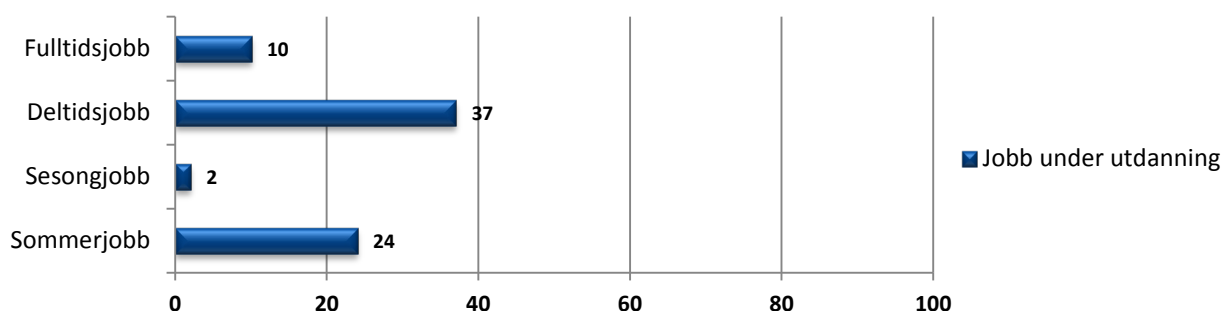
Figur 14. Yrkesaktive synshemmedes utdanningsnivå sammenlignet med øvrig befolkning, tall hentet fra SSB (2013). SSB har ikke tall på personer som har påbegynt men ikke fullført en utdanning, og skiller ikke mellom høyere grad og doktorgrad. Alle tall i prosent.

Fordelingen på fagfelt for yrkesaktive synshemmede følger nøyaktig det samme mønsteret som det gjør for hele utvalget. De fire fagfeltene flest yrkesaktive synshemmede har tatt en utdanning innenfor er: 1) Helse/sosial/idrett; 2) Naturvitenskap/håndverk/teknisk; 3) Lærer/pedagogikk; og 4) Økonomi/administrasjon. Se figur 15.



Figur 15. De vanligste fagfeltene yrkesaktive synshemmede tar utdanning innen. Alle tall i prosent.

Langt på vei de fleste yrkesaktive synshemmede hadde jobb mens de var under utdanning, nesten 3 av 4. 1 av 10 var i fulltidsjobb. Omtrent 4 av 10 hadde deltidsjobb eller sesongjobb, mens 2,5 av 10 hadde sommerjobb. Hva slags type jobber dette var er underordnet – de aller fleste også uten synshemming har jobber under utdanning som ikke nødvendigvis er relevante i forhold til det man studerer. Det essensielle er å ha vært ute i arbeidslivet og opparbeidet seg generell arbeidslivserfaring. Se figur 16.



Figur 16. Jobberfaring under utdanning, yrkesaktive synshemmede. Alle tall i prosent.

3.2.3 Rehabilitering

Av de yrkesaktive synshemmede er det bare 16 prosent som har vært på rehabilitering, det vil si tilnærmet 1 av 6. Gjennomsnittlig tid før man kom på rehabilitering var 9 måneder. På det åpne spørsmålet om hvorfor det hadde tatt tid før man kom på rehabilitering går disse svarene igjen:

- Det var ingen gode tilbud om det da, og før var det få kurs per år
- Det var ingen som fortalte om muligheten – visste ikke om det
- Man trodde kanskje man kom til å bli bedre
- Det gikk tid før man meldte seg inn i Blindeforbundet – det var ganske skremmende; egen treghet – var sta og ikke klar for det selv
- Sykdom som måtte helbredes først
- Det var NAV sin feil

Det er altså flere årsaker til at det tok tid før man kom på rehabilitering. For mange var det dørstokkmila som var den største barrieren, mens for andre var det enten lite tilbud og mangel på kunnskap – lite informasjon tilgjengelig der man befant seg, klarhet om egen situasjon, og annen sykdom. Kun én respondent henviser til NAV som årsak til hvorfor det tok tid å komme på rehabilitering.

På det åpne spørsmålet om hva man lærte på rehabilitering er det mange svar. Av disse er det bare to respondenter som er negative i forhold til at de lærte "svært lite" eller "ingenting". Svarene kan kategoriseres på følgende måte:

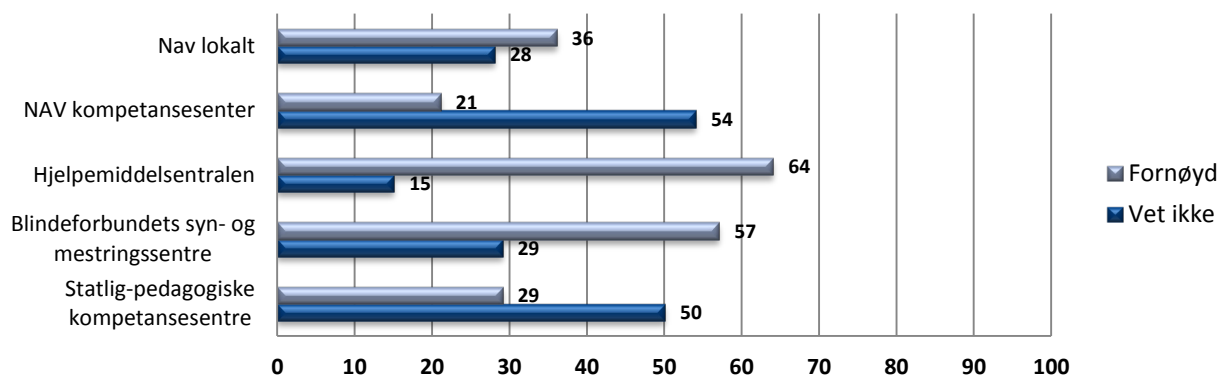
- At det går an å leve med synshemming – at man kan gjøre veldig mye av det samme - mestring
- Grunnleggende, praktiske ferdigheter om hvordan å klare seg i dagliglivet – ta seg fram, lage mat,
- Blindeskrift, data og mobility
- Å ta i bruk de ulike hjelpemidlene
- Informasjon om muligheter/rettigheter/hjelpemidler

- Få tilbake selvtilliten og selvfølelsen
- Tålmodighet
- Treffe mennesker i samme situasjon
- Yrkesmessig atferd

De yrkesaktive synshemmede opplevde dermed rehabiliteringen som nyttig og viktig på mange måter. Når det gjelder hvorfor mange i denne gruppen ikke var på rehabilitering er resultatene ganske entydige på at de ikke har kjent på behovet og derfor ikke søkt. Noen har fått tilbud men takket nei. Noen veldig få sier at de ikke visste om det. Av de yrkesaktive synshemmede har 9 prosent, eller 1 av 10, deltatt på karriereverksted i regi av Blindeforbundet.

3.2.4 Fornøydhet med institusjonelle ressurser samt oppfatninger om arbeidsgiver

Med institusjonelle ressurser mener vi her NAV lokalt, NAV kompetansesenter for tilrettelegging og deltagelse, Blindeforbundets syn- og mestringssentre, Statlig-pedagogiske kompetansesentre, og også arbeidsgivere. Figur 17 viser en oversikt over generell fornøydhet med disse, med unntak av arbeidsgivere.

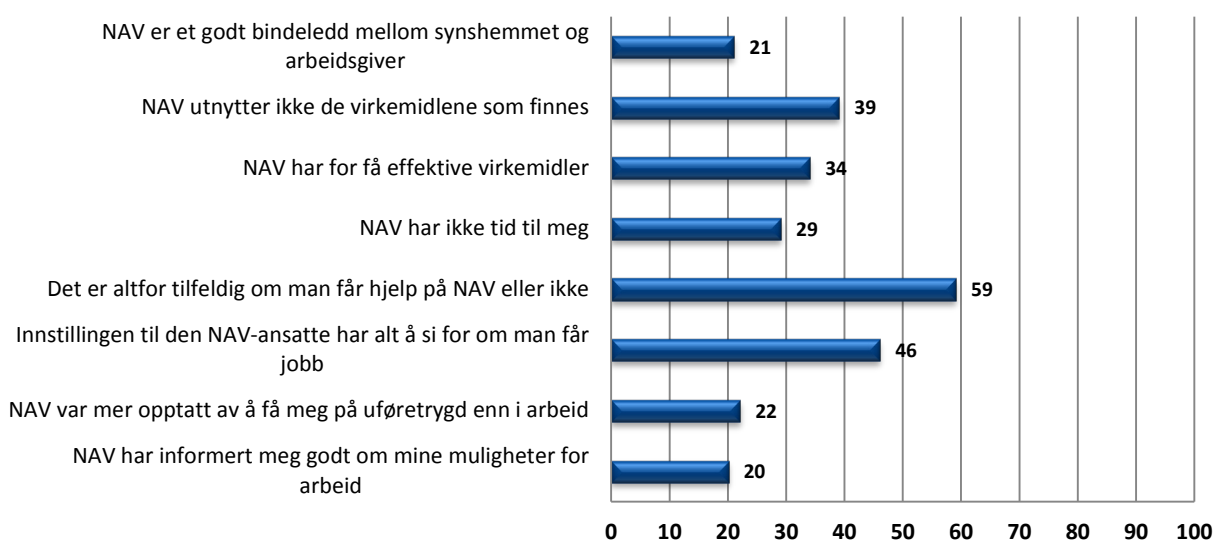


Figur 17. Yrkesaktive synshemmedes generelle fornøydhet med institusjonelle ressurser. Alle tall i prosent.

Kanskje det mest slående ved figur 17 er det høye antallet som svarer "vet ikke". Det kan bety at respondentene har hatt så varierende opplevelser med institusjonen at det er vanskelig å gi et entydig svar, eller at de føler at de har hatt så lite med dem å gjøre – noe som kan være både positivt fordi de klarer seg godt uten, eller negativt fordi de mangler informasjon eller støttespillere derfra – at de ikke kan gi en vurdering. Vi ser at det er flere som er fornøyd med NAV lokalt enn med NAV kompetansesenter; 1 av 3 versus 1 av 5. 2 av 3 er fornøyd med den assistansen de har fått av hjelpemiddelsentralen, og nesten 3 av 5 er fornøyd med hjelpen de har fått gjennom Blindeforbundets syn- og mestringssentre. Færrest er fornøyd med de statlig-pedagogiske kompetansesentrene; 29 prosent er fornøyd mens hele 50 prosent svarer "Vet ikke".

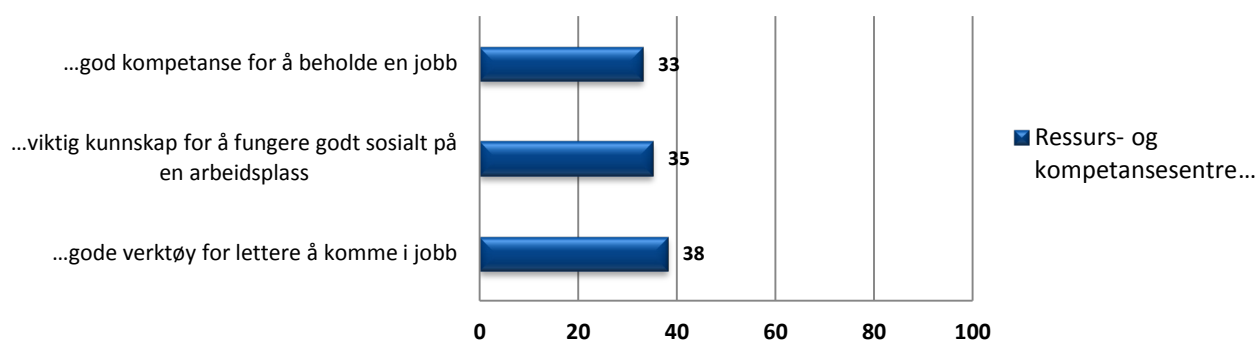
Sammenholder vi disse resultatene med det vi så på under "Rehabilitering" tyder det på at de yrkesaktive synshemmede som gruppe har vært relativt flinke til å benytte seg av de ressurser som er tilgjengelige for å komme seg i jobb igjen etter å mistet jobben på grunn av synshemming.

Når det gjelder NAV spesifikt fikk utvalget presentert en rekke påstander om NAV som de skulle svare i hvilken grad de var enige eller uenige med langs en fempunktsskala som gikk fra "Helt enig" til "Helt uenig". Påstandene som møtte størst enighet var at det er altfor tilfeldig om man som synshemmet får hjelp eller ikke (3 av 5), og at innstillingen til den NAV-ansatte har alt å si for om man får jobb (nesten halvparten). Videre var 1 av 3 enige i at NAV har for få effektive virkemidler og at "NAV har ikke tid til meg", mens 2 av 5 var enige i at NAV ikke utnytter de virkemidlene som finnes. 1 av 5 mener at NAV var mest opptatt av å få hun eller han over i uføretrygd, mens 1 av 5 var enige i at "NAV har informert meg godt om mine muligheter for arbeid.". Se figur 18.



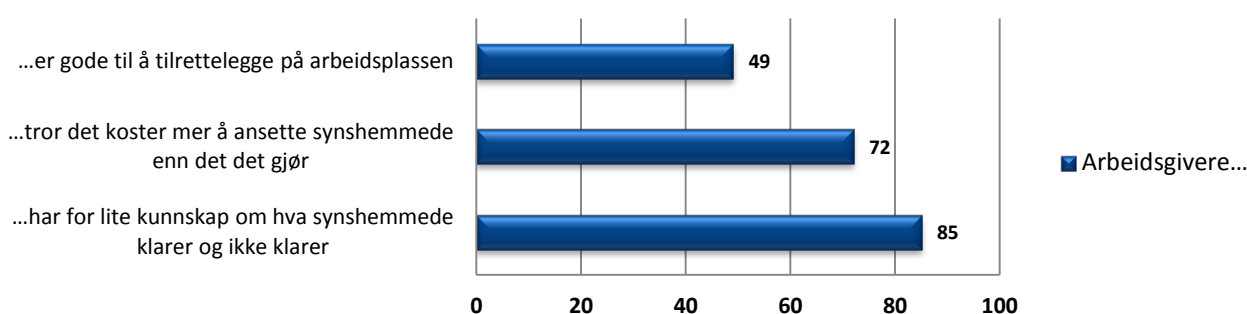
Figur 18. Yrkesaktive synshemmede som svarte "Helt enig" eller "Delvis enig" i påstandene om NAV lokalt. Alle tall i prosent.

Respondentene ble også presentert for noen påstander om ressurs- og kompetansesentrene generelt – som innbefatter både statlige og Blindeforbundet. Det var en høy andel "Verken/eller", men omtrent 1 av 3 sier seg enige i at de gir en god kompetanse for å beholde en jobb, viktig kunnskap for å kunne fungere sosialt på en arbeidsplass, og gode verktøy for å komme lettere i jobb. Se figur 19.



Figur 19. Yrkesaktive synshemmede som svarte "Helt enig" eller "Delvis enig" i påstandene om ressurs- og kompetansesentrene. Alle tall i prosent.

Når det gjelder sin vurdering av arbeidsgivere var 1 av 2 enige i at arbeidsgivere er gode til å tilrettelegge på arbeidsplassen, mens nesten 3 av 4 var enige i at det koster mer å ansette synshemmede enn det faktisk gjør. Hele 8,5 av 10 var enige i at arbeidsgivere har for lite kunnskap om hva synshemmede klarer og ikke klarer. Se figur 20.



Figur 20. Yrkesaktive synshemmede som svarte "Helt enig" eller "Delvis enig" i påstandene om arbeidsgivere. Alle tall i prosent.

3.2.5 De viktigste utfordringene for synshemmede som vil ut i jobb vurdert av yrkesaktive

På det åpne spørsmålet om hva som er de viktigste utfordringene for synshemmede som ønsker å komme i jobb krystalliserer svarene seg i fire hovedkategorier: Det fysiske; synshemmede selv; arbeidsgivere; og støtteapparat. Et klart funn er at mye ikke er direkte relatert til synshemmingen i seg selv, men dreier seg om mangel på kommunikasjon, kunnskap og vilje hos alle parter.

Når det gjelder det **fysiske** er en gjenganger at "Alt er så smått". Det behøves gode dataløsninger og for mange er det nødvendig at arbeidsplassen tilrettelegges fysisk. Dersom arbeidsplassen ikke er riktig eller godt nok tilrettelagt blir det vanskelig å yte 100 prosent i forhold til arbeidsoppgavene. Store fellesarealer og mye støy kan være problematisk, da kan det sosiale og det å orientere seg lett bli utfordrende. Det handler om å ha de riktige hjelpemidlene; mange av de yrkesaktive respondentene svarer i så måte at det er vanskelig å generalisere utfordringer da det avhenger av synshemming og arbeidsplass. Det er også en utfordring at man ikke kan jobbe der det ikke er kollektiv transport. Mangel på transportmuligheter er dermed en viktig barriere.

De yrkesaktive synshemmede peker også på at flere av utfordringene ligger hos den **synshemmede** selv. En viktig utfordring i så måte er synshemmedes egne mentale barrierer. Det at man har dårlig selvbilde og dårlig selvfølelse gjør at man er lite bevisst behovet for å "selge seg inn" hos arbeidsgivere – første prioritet må være å få en fot innenfor. Det går også på egne forestillinger og holdninger; bevisstheten er for liten hos en del med synshemming – "...noen tenker litt for kortsiktig...". De yrkesaktive synshemmede peker på at synshemmede som vil ut i jobb må være mer aktive; ta aktiv kontakt med potensielle arbeidsplasser, noe som er viktig også i forkant av intervju. Det handler om å vise at man er kvalifisert, motivert og selvstendig: "Synshemmede blir opplært til å kreve at det er et apparat som står klart når de skal ut i arbeid" som bidrar til at "...mange unge ikke tør å satse". For å komme ut i jobb er det viktig å søke hjelp og å være bevisst på hva man trenger – ikke se seg selv som fullstendig hjelpeløs. En begrensende faktor kan også være at unge synshemmede har for store krav til drømmejobben og dermed ikke klarer å bygge seg opp jobberfaring. Flere yrkesaktive synshemmede gjør et poeng ut av villighet til å ta et hvilket som helst arbeid mens man jakter på

drømmejobben. Man må ville jobbe og skaffe seg en kontaktflate slik at man får noen som går god for en hos andre arbeidsgivere. Det kan bidra til å minske det usynlige skillet mellom synshemmede og andre som ellers er vanskelig å bekjempe. Når man først har kommet i jobb er det viktig å legge ned ressurser på å forstå arbeidsplassen, arbeidskulturen og å delta på fellesarenaene. Det handler også om å informere arbeidsgiver og kolleger godt nok. Samtidig som synshemmede må innse sine begrensninger må de også stå på kravene! I tillegg går det på rent praktiske ting, som for eksempel det at det for mange oppleves som vanskelig å orientere seg om relevante jobber, å skrive en CV og rett og slett å søke jobb: "*Man er uvitende som synshemmet – har ikke hatt lik anledning til erfaring*". Vi vet at mange ansettelser skjer på bakgrunn av bekjentskaper, og det er flere som nevner at mange synshemmede mangler nettverk – "*... det å finne en passende jobb og en arbeidsgiver som tar i mot...*". Det er også noen som sier at synshemmede trenger mer utdanning og kompetanse enn seende for å bli vurdert til en jobb, og ikke minst mye datakunnskap for å kunne fungere godt i et arbeidsforhold. Relevant utdanning blir i så fall kritisk.

En grunnleggende utfordring knyttet til **arbeidsgiver** er at samtidig som det er viktig med utdanning og en tittel blir det fort slik at det er synshemmingen som blir fokusert på. Noen sier at arbeidsgiver har lite kunnskap og forståelse, og tilrettelegger ikke; "*At arbeidsgiver forstår at det kun er synet som er dårlig, ikke resten*", mens noen andre sier at arbeidsgiver pålegges en for stor økonomisk byrde og blir ikke hørt i hjelpeapparatet – arbeidsgiver har også behov for opplæring. Det som vektlegges av flest er likevel terskelen det er å få komme på intervju – å "*...i det hele tatt få vise seg for arbeidsgiver...*". Skeptisisme og fordommer brukes til å forklare hvorfor det er så vanskelig å få komme på intervju; "*Arbeidsgivere er utrygge, slik at man ikke får sjansen til å prøve seg*". Det kan også være fordommer på arbeidsplassen som motarbeider et godt og inkluderende arbeidsmiljø. Da blir åpenhet og det å få oppklart seiglivet myter også utfordrende. Det er viktig at noen bryr seg i positiv forstand, ikke minst i jobbstarten. Én ting er å få en fot innenfor, en annen er å fungere og trives i det daglige arbeidsforholdet og livet på arbeidsplassen. Det handler heller ikke bare om fysiske hjelpemidler, arbeidstid og arbeidstempo må ofte også tilrettelegges samt tilførsel av arbeidsoppgaver som er gjennomførbare. Mye kan gjøres gjennom god kommunikasjon som retter opp misforståelser.

De yrkesaktive synshemmede sier ikke så mye om **institusjonelle ressurser**. Det er én som mener at "*NAV ødelegger for synshemmede*", og dårlige datasystemer og mangel på forståelse for hva som trengs hos NAV-medarbeidere trekkes fram som utfordringer. Det sies også at det er utilstrekkelig hjelpemiddelformidling og opplæring for både synshemmede og arbeidsgivere. Til slutt er det noen som poengterer at det er lite informasjon tilgjengelig – selv hos Blindedeforbundet - når man vil vite hvordan man kan fungere i jobben som man allerede har.

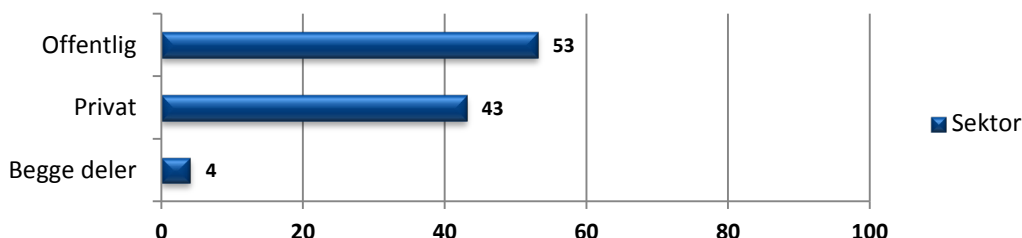
Tabell 1 gir en mer skjematisk oversikt over kategorier og underkategorier når det gjelder hva som er de viktigste utfordringene for synshemmede for å komme i jobb.

Utfordringer for synshemmede i forhold til å komme i jobb – hovedkategorier	Utfordringer for synshemmede i forhold til å komme i jobb – underkategorier
Det fysiske	<ul style="list-style-type: none"> • Avhenger av synshemming og arbeidsplass • "Alt er så smått" • Store fellesarealer på arbeidsplassen <ul style="list-style-type: none"> – Fremkommelighet – Det sosiale • Mangelfull tilrettelegging på arbeidsplassen • Transportmuligheter
Den synshemmede	<ul style="list-style-type: none"> • Mentale barrierer <ul style="list-style-type: none"> – Dårlig selvbilde – Lite bevisst aktiv markedsføring av seg selv – fører til lite nettverk og få kontaktflater • Urealistiske krav til hjelp og til jobb • Manglende engasjement i kollektivet på jobb <ul style="list-style-type: none"> – Forstår ikke bedriftskultur – Deltar ikke på fellesarenaer – Informerer ikke ledere og kolleger godt nok om hva man kan og ikke kan • Praktiske barrierer <ul style="list-style-type: none"> – Utdanning, kompetanse og erfaring – Orienterer seg om relevante jobber – CV- og søknadsskriving
Arbeidsgivere og kolleger	<ul style="list-style-type: none"> • Manglende kunnskap og forståelse <ul style="list-style-type: none"> – Utrygge og skeptiske – Innkaller ikke til intervju • Negative holdninger • For dårlig kommunikasjon • Liten vilje til tilrettelegging
Institusjonelle ressurser	<ul style="list-style-type: none"> • NAV <ul style="list-style-type: none"> – Dårlige datasystemer – Mangel på kunnskap og forståelse • Utilstrekkelig hjelpemiddelformidling • Utilstrekkelig opplæring <ul style="list-style-type: none"> – Av synshemmet – Av arbeidsgiver • Lite informasjon – "... selv hos Blindeforbundet"

Tabell 1. De største utfordringene for synshemmede for å komme i jobb vurdert av yrkesaktive synshemmede, hovedkategorier og underkategorier.

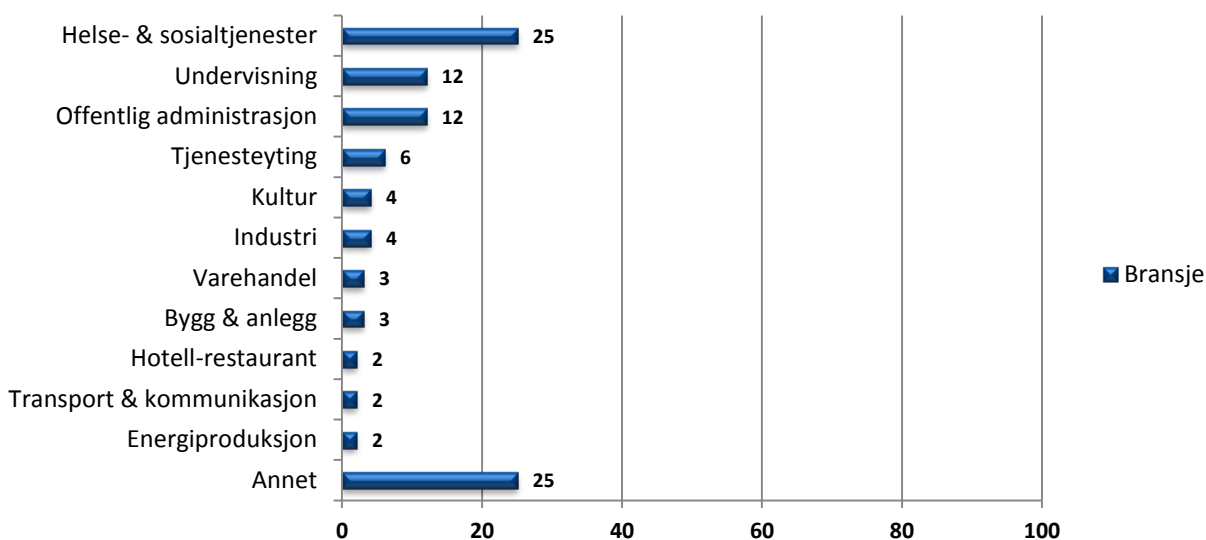
3.2.6 Yrkesaktive synshemmede på arbeidsplassen

De yrkesaktive synshemmede fordeler seg relativt jevnt på offentlig og privat sektor med henholdsvis 53 og 43 prosent. 4 prosent er innenfor begge. Se figur 21.



Figur 21. Yrkesaktive synshemmede fordelt på offentlig og privat sektor. Alle tall i prosent.

I tråd med mønsteret vi så på valg av fagfelt jobber 1 av 4 innenfor det vi har kalt helse- og sosialtjenester. 12 prosent jobber innenfor undervisning og 12 prosent jobber innenfor offentlig administrasjon. Det vil si at nærmere halvparten av yrkesaktive synshemmede jobber i disse tre bransjene. Videre dekker tjenesteyting, kultur (hovedsakelig musikk og dans), industri, varehandel og bygg & anlegg ytterligere 20 prosent. Se figur 22.

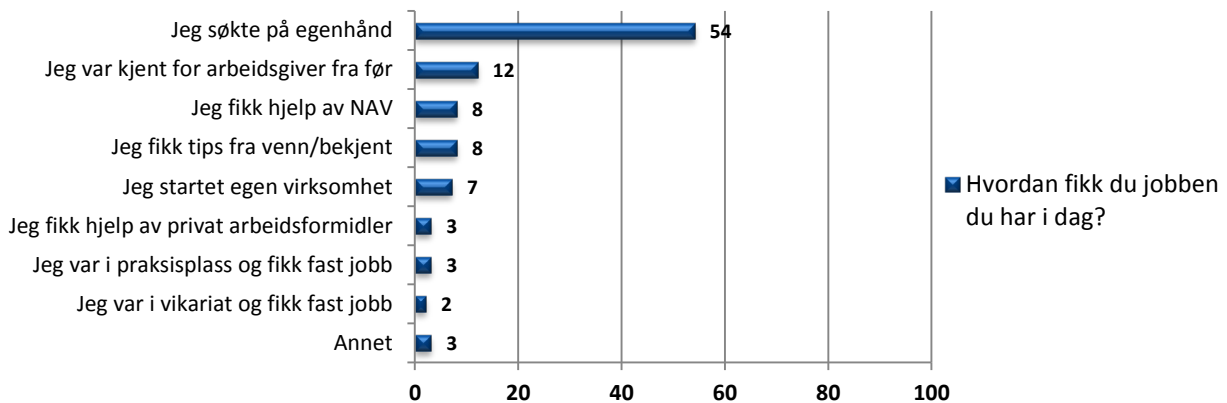


Figur 22. Yrkesaktive synshemmede fordelt på bransje. Alle tall i prosent.

Nesten 3 av 5 yrkesaktive synshemmede, 58 prosent, jobber heltid og 2 av 5, 42 prosent, jobber dermed deltid. 9 av 10 har fast ansettelse, og 1 av 10 midlertidig. Signifikant større andel av de som jobber deltid har midlertidig ansettelse. De som jobber deltid kunne tenkt seg økt stillingsprosent. I gjennomsnitt har den yrkesaktive synshemmede 13 års ansiennitet i sin nåværende jobb. 30 prosent har lederansvar.

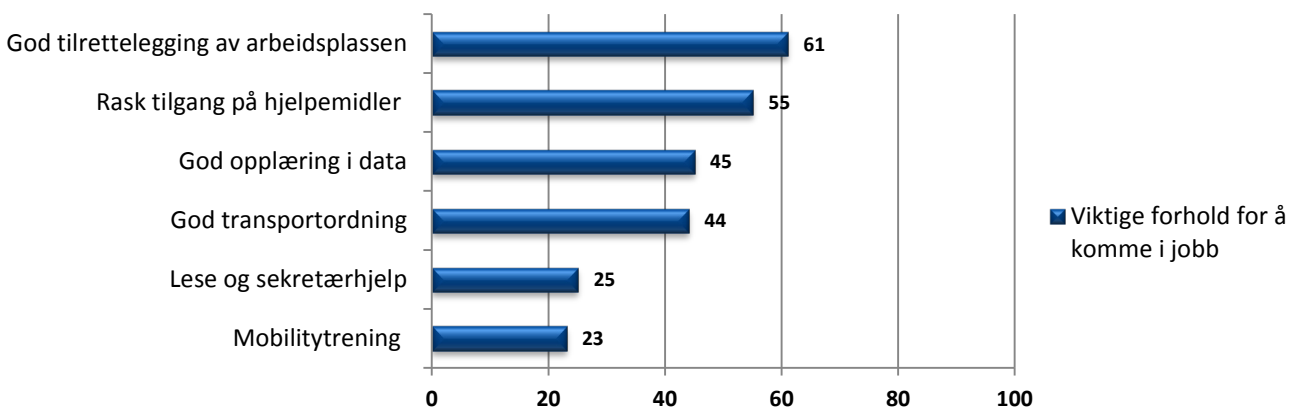
3.2.7 Hvordan de yrkesaktive synshemmede kom i jobb

Det å mestre å komme seg ut i arbeid oppleves som vanskelig for mange synshemmede, men mange av de yrkesaktive synshemmede har vært aktive pådrivere for å komme seg ut i arbeidslivet. Over halvparten fikk jobben de har i dag gjennom å søke på egenhånd. 20 prosent var kjent for arbeidsgiver fra før eller fikk tips fra venn eller bekjent. Det betyr at minst 1 av 5 av yrkesaktive synshemmede har et nettverk som brukes for å komme i jobb. 7 prosent har startet sin egen bedrift, mens 5 prosent gikk fra midlertidig til fast stilling. Se figur 23.



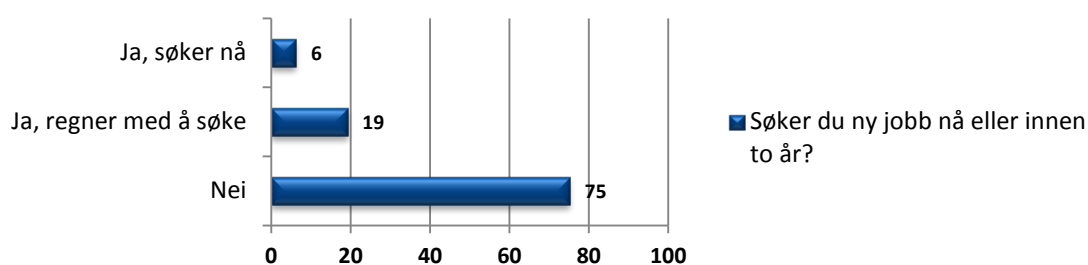
Figur 23. Hvordan yrkesaktive synshemmede fikk jobben de har i dag. Alle tall i prosent.

Når det gjelder forhold som ellers er viktige både for å komme i jobb men også å stå i jobb er god tilrettelegging og rask tilgang på hjelpemidler viktigst; henholdsvis 61 og 55 prosent mener dette. God opplæring i data og god transportordning er likeledes viktig for nesten halvparten av de yrkesaktive synshemmede, mens omtrentlig 1 av 4 opplever at lese- og sekretærhjelp og mobilitytrening har vært av stor betydning. Det er likevel en god del som ikke synes at en eller flere av disse tiltakene er viktige i forhold til det å komme i jobb. Det forsterker et av funnene under hva som er de viktigste utfordringene for synshemmede som ønsker å komme i jobb – mye avhenger av den enkelte synshemmede og synshemming, jobben i seg selv, arbeidsplassens utforming, og ikke minst kombinasjonen av disse faktorene. Se figur 24.



Figur 24. Hvilke forhold som var viktige for å komme seg i jobb for yrkesaktive synshemmede. Alle tall i prosent.

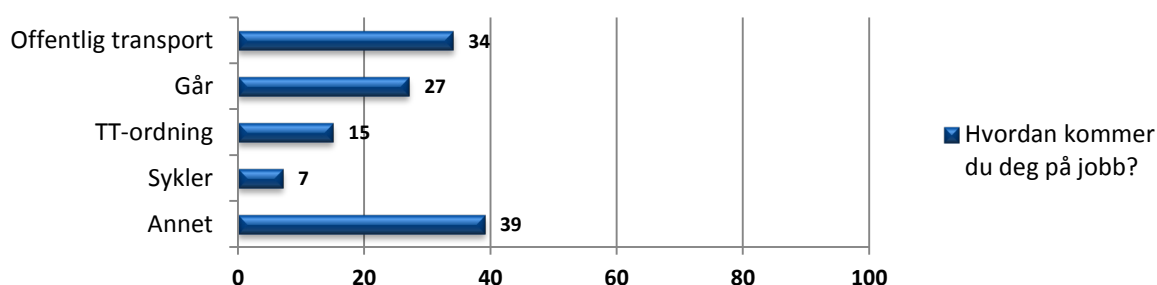
Av de yrkesaktive synshemmede ser 1 av 4 seg om etter nye muligheter – 6 prosent søker etter ny jobb, og 19 prosent regner med å ha søkt ny jobb innen to år. Vi tror ikke at det er noen dramatikk i dette, men heller at det er en indikasjon på nysgjerrighet, pågangsmot og tro på seg selv – i likhet med mange funksjonsfriske arbeidstakere. Se figur 25.



Figur 25. Hvorvidt yrkesaktive synshemmede søker eller kommer til å søke ny jobb innen to år. Alle tall i prosent.

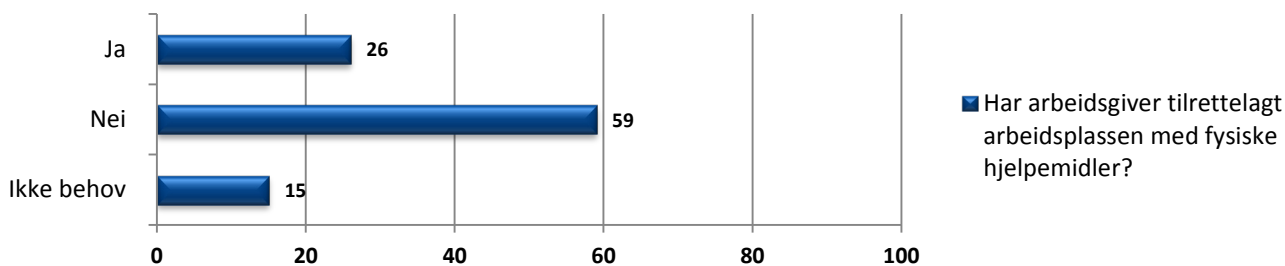
3.2.8 Transport og fysisk tilrettelegging

Vi så at det under utfordringer for synshemmede i forhold til å komme i jobb og å stå i jobb kunne være vanskelig dersom det ikke fantes offentlig transport tilgjengelig. Av de yrkesaktive synshemmede bruker 1 av 3 offentlig transport for å komme seg på jobb, noe som underbygger utfordringen. Drøye 1 av 4 går til jobb, mens 15 prosent benytter seg av TT-ordning og 7 prosent sykler. På dette spørsmålet har vi en "Annet" kategori på nesten 40 prosent, og vi vet derfor ikke hva dette er. Vi kan se for oss at noen av disse for eksempel sitter på med et familiemedlem, eller at synshemmingen tillater at de kjører selv – i hvert fall under visse forhold. Se figur 26.



Figur 26. Hvordan yrkesaktive synshemmede kommer seg på jobb. Alle tall i prosent.

Det er også kun 1 av 4 som rapporterer at arbeidsgiver har tilrettelagt arbeidsplassen fysisk. Vi må kunne anta at dette ikke nødvendigvis gjelder viktige hjelpemidler som data eller lese- og sekretærhjelp, for eksempel. En form for tilrettelegging handler om gode hjelpemidler, men det er ikke sikkert at disse tolkes innunder "fysisk tilrettelegging av arbeidsplassen". 15 prosent sier at de ikke har hatt behov for slik tilrettelegging. Se figur 27.

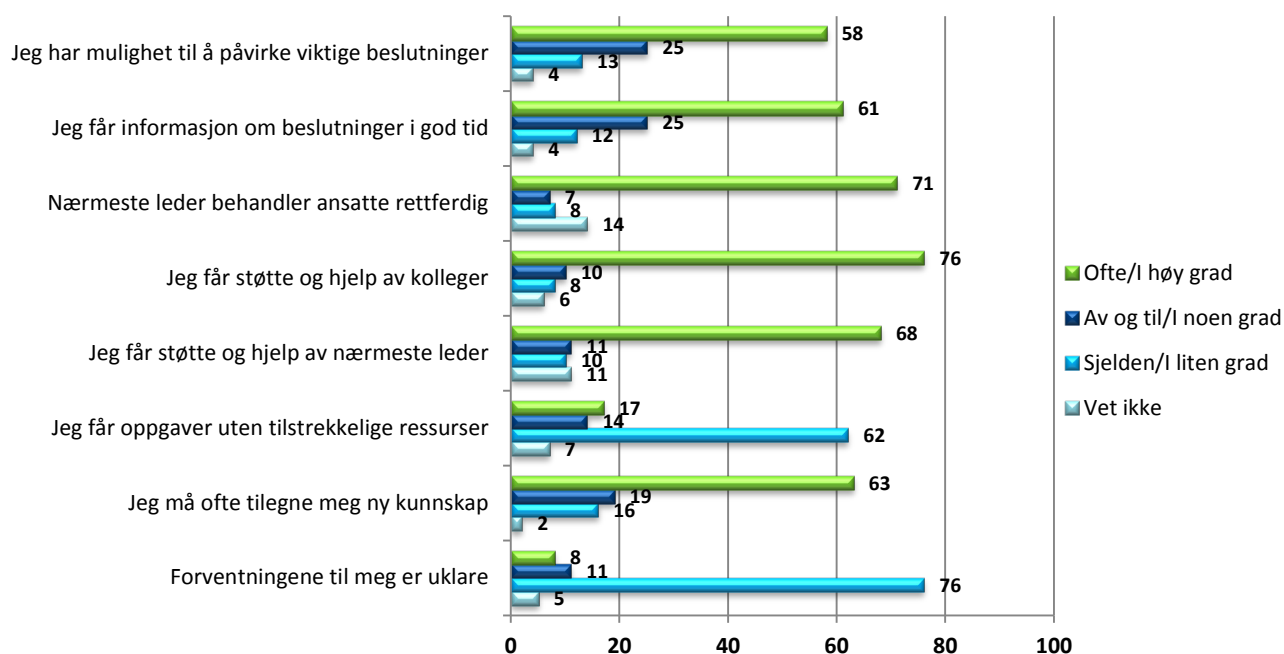


Figur 27. Yrkesaktive synshemmede og fysisk tilrettelegging av arbeidsplassen. Alle tall i prosent.

3.2.9 Krav, kontroll og støtte

Det å ha en god balanse mellom krav, kontroll og støtte på jobb blir ofte brukt som mål på et godt psykososialt arbeidsmiljø. Det å ha tilstrekkelig med krav i arbeidssituasjonen i form av faglige eller andre utfordringer skaper motivasjon og utvikling. For å mestre disse utfordringene trenger vi også kontroll, i form av en viss selvstendighet i og innflytelse på vårt eget arbeid. Denne modellen ble utviklet av Karasek og Theorell (1990), og ble senere utvidet til å inkludere sosial støtte fra både kolleger og ledere som en moderator – man tåler høye krav bedre til tross for utilstrekkelig kontroll dersom man i tillegg opplever å ha tilstrekkelig med sosial støtte.

Figur 28 viser fordelingen av de yrkesaktive synshemmede på målepunktene "Ofte/I stor grad", "Av og til/I noen grad" og "Sjelden/I liten grad" i tillegg til "Vet ikke" på en rekke påstander som går på krav, kontroll og støtte i arbeidshverdagen. Andelen som har svart "Vet ikke" er gjennomgående liten.



Figur 28. Yrkesaktive synshemmede og krav, kontroll og støtte i jobben. Alle tall i prosent.

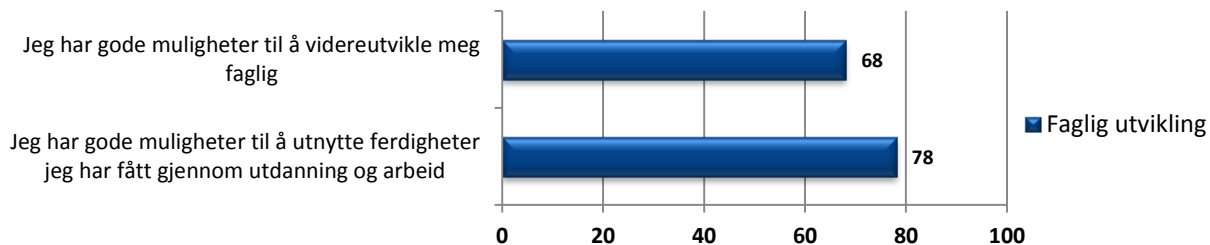
I gjennomsnitt opplever 2 av 3 yrkesaktive synshemmede stor grad av kontroll i arbeidssituasjonen i form av å kunne påvirke beslutninger som angår en selv, å tidlig få informasjon om viktige beslutninger, og det at nærmeste leder behandler sine medarbeidere rettferdig og upartisk.

I gjennomsnitt opplever nesten 3 av 4 god sosial støtte på arbeidsplassen i form av både kollegastøtte og lederstøtte. Det er litt lavere på lederstøtte enn på kollegastøtte, og følger med det normen i ordinære arbeidsmiljøkartlegginger.

Når det gjelder krav sier 29 prosent at de ofte eller av og til blir pålagt oppgaver uten å ha tilstrekkelig med ressurser for å løse dem. 16 prosent har sjelden behov for å tilegne seg ny kunnskap, og 8 prosent opplever ofte at arbeidsgivers forventninger til dem er uklare. På den annen side sier 72 prosent at de sjelden opplever uklare forventninger, 62 prosent sier at de ofte må tilegne seg ny kunnskap, og 63 prosent at de sjelden eller i liten grad blir pålagt oppgaver uten å ha tilstrekkelig med ressurser for å løse dem.

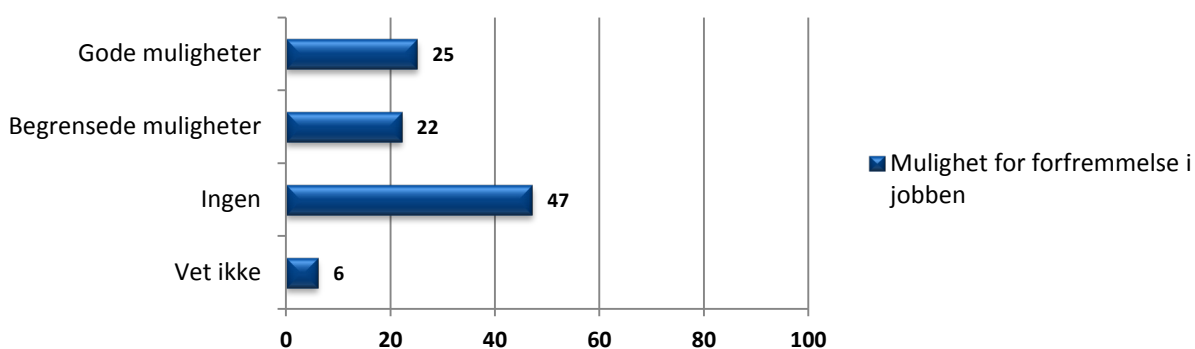
3.2.10 Faglig utvikling og karrieremuligheter

Yrkesaktive synshemmede har gode muligheter både til å få brukt utdanning og erfaring i arbeidet sitt og til å videreutvikle seg faglig gjennom jobben. Det er minst på nivå med det vi ser i ordinære arbeidsmiljøundersøkelser, og støtter i så måte opp om det vi så i avsnittet om psykososialt arbeidsmiljø og krav, kontroll, og sosial støtte. Gjennomsnittlig opplever omtrent 3 av 4 yrkesaktive synshemmede gode muligheter for relevante oppgaver og faglig utvikling. Se figur 29.



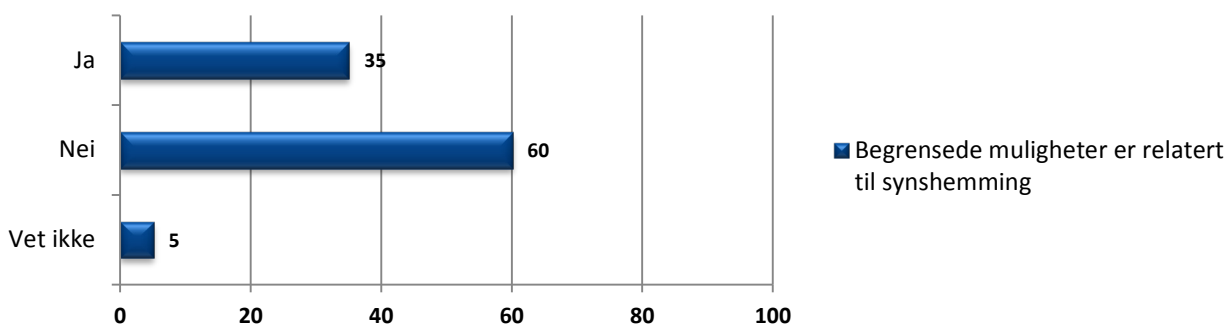
Figur 29. Muligheter for faglig utvikling i jobben for yrkesaktive synshemmede. Alle tall i prosent.

Videre mener 1 av 4 at det er gode muligheter for forfremmelse i jobben, mens 1 av 5 mener at det er begrensede muligheter for forfremmelse i jobben. I underkant av halvparten ser ingen muligheter for forfremmelse.



Figur 30. Muligheter for karriereutvikling eller forfremmelse for yrkesaktive synshemmede. Alle tall i prosent.

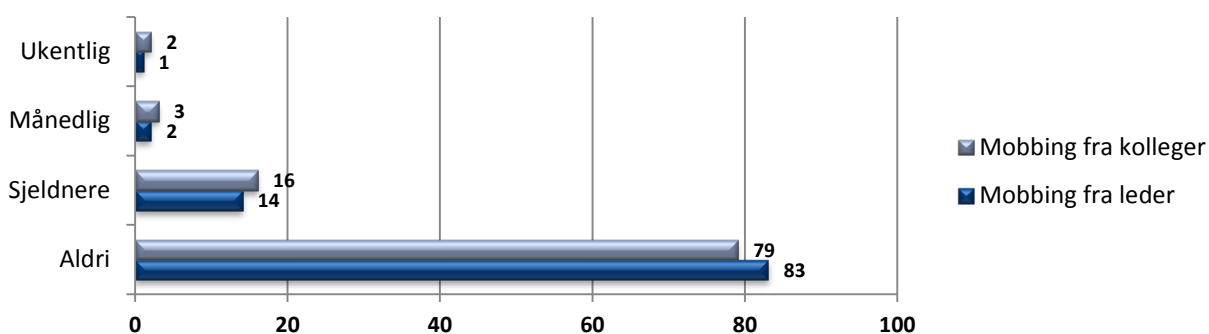
De som svarte at det var begrensede eller ingen muligheter for forfremmelse ble videre spurt om det er relatert til synshemmingen. 35 prosent svarte "Ja", mens 60 prosent svarte "Nei". Det er også i samsvar med at 30 prosent av de yrkesaktive synshemmede har lederansvar, og at en stor andel mener at nærmeste leder behandler ansatte upartisk og rettferdig. Se figur 31.



Figur 31. Hvorvidt begrensede karrieremuligheter er relatert til synshemmingen for yrkesaktive synshemmede. Alle tall i prosent.

3.2.11 Mobbing og sykefravær

Mobbing på arbeidsplassen forekommer heldigvis sjelden i utstrakt grad, men for den som faktisk opplever mobbing er det en vond og kanskje traumatiserende atferd som både kan ødelegge selvfølelse, motivasjon og trivsel, og potensielt gi psykiske skader. Vi ser at andelen yrkesaktive synshemmede som opplever mobbing er svakt høyere enn i befolkningen for øvrig, med ca. 1 prosent forskjell. 2 prosent av yrkesaktive synshemmede rapporterer at de blir mobbet ukentlig av kolleger, og 1 prosent av nærmeste leder. Det kan være overlapp mellom disse kategoriene. 3 prosent rapporterer å bli mobbet månedlig av kolleger, og 2 prosent av nærmeste leder. 95 prosent opplever sjelden eller aldri å bli mobbet av kolleger, og 97 prosent opplever sjelden eller aldri å bli mobbet av nærmeste leder. Se figur 32.

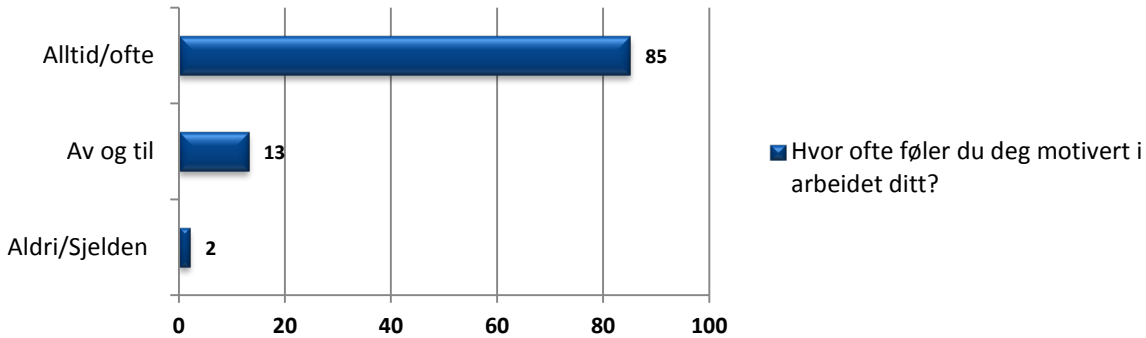


Figur 32. Yrkesaktive synshemmede og mobbing på arbeidsplassen. Alle tall i prosent.

Når det gjelder sykefravær; i løpet av de siste 12 månedene har 41 prosent, eller 2 av 5, hatt sykefravær med egenmelding, mens 23 prosent, nærmere 1 av 4, har hatt sammenhengende sykefravær på mer enn 14 dager. Dette er høyere enn i befolkningen for øvrig.

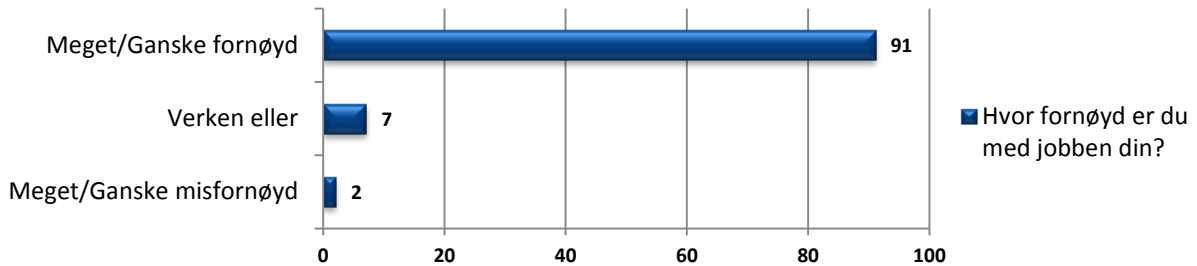
3.2.12 Jobbtilfredshet, motivasjon og effekter av å være i jobb

I likhet med befolkningen for øvrig skårer yrkesaktive synshemmede høyt på arbeidsmotivasjon og jobbtilfredshet. 85 prosent av denne gruppen sier at de enten alltid eller ofte er høyt motiverte, se figur 33.



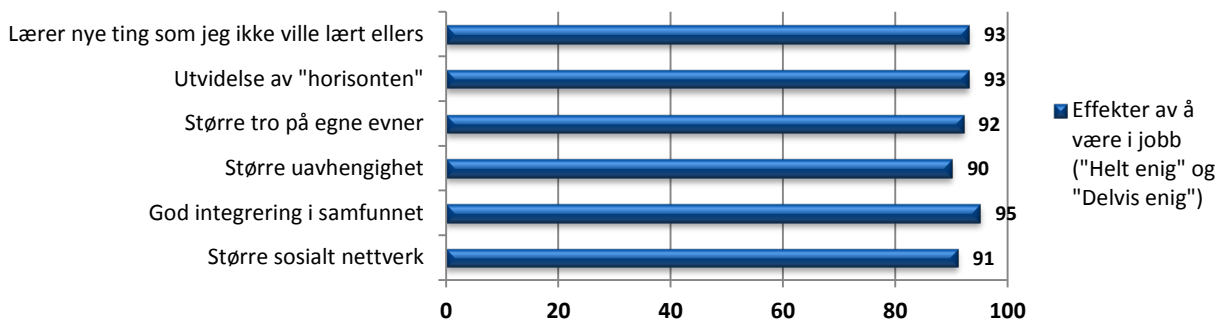
Figur 33. Arbeidsmotivasjon hos yrkesaktive synshemmede. Alle tall i prosent.

Når det gjelder jobbtilfredshet hos yrkesaktive synshemmede sier 9 av 10 at de er meget eller ganske fornøyd med jobben sin – det er helt parallelt til hva funksjonsfriske arbeidstakere sier. Se figur 34.



Figur 34. Jobbtilfredshet hos yrkesaktive synshemmede. Alle tall i prosent.

Når det gjelder positive effekter for den enkelte av det å være i arbeid svarer 90 prosent eller mer av de yrkesaktive synshemmede at de er "Helt enig" eller "Delvis enig" i samtlige påstander de får presentert. Det å være i jobb gjør at man lærer nye ting og får utvidet "horisonten", man får økt tro på egne evner og blir mer uavhengig, og man får et større sosialt nettverk og opplever å bli godt integrert i samfunnet. De yrkesaktive synshemmede synes å være svært bevisst det gode det er å være i arbeid.



Figur 35. Effekter av å være i jobb vurdert av yrkesaktive synshemmede. Alle tall i prosent

3.2.13 Hovedårsaker til at de yrkesaktive synshemmede er i jobb

Hovedårsaker til at de yrkesaktive synshemmede er i jobb kan relateres til tre agentkategorier: Synshemmede selv, arbeidsgivere og det vi har kalt institusjonelle ressurser – i dette tilfellet NAV, hjelpemiddelsentralen og Blindedeforbundet, basert på de åpne svarene gitt av de 442 respondentene som utgjør gruppen yrkesaktive synshemmede.

Det svaret som går aller mest igjen som årsak til at man som synshemmet er i jobb er vilje. Det er klart man møter utfordringer, men de har stått på og ikke gitt opp. Resultatene tyder på at denne gruppen har lagt ned betydelig egeninnsats for å få og å beholde en jobb. Samtidig kommer det tydelig fram at de yrkesaktive synshemmede ikke tar en offerrolle eller ønsker spesialbehandling utover det som er nødvendig på grunn av synshemmingen sin, tvert i mot: *"Det er ingen grunn til at jeg ikke skulle jobbe!"*; *"Jeg er altfor rastløs til å sitte hjemme"*; og *"Det er klart jeg skal jobbe – det er ingen som forsørger meg!"*. Den positive innstillingen ser ut til å være en stor pådriver for å være yrkesaktiv. Elementer i denne positive innstillingen er optimisme og motivasjon – det hjelper ikke å sette seg ned, og ikke minst fleksibilitet. Fleksibiliteten er knyttet til både det å for eksempel være villig til å flytte på seg for å finne jobb – *"Det handler om å være mobil"*, og til å ikke være kresen eller selektiv i forhold til type jobb, spesielt i tidlige år. Flere yrkesaktive synshemmede sier at de har inntrykk av at mange synshemmede er for kresne og jakter "drømmejobben". Man må heller ta det man får for å bygge seg opp erfaring og kompetanse, og skaffe seg kontaktflater og nettverk. Vi vet at flere av de yrkesaktive synshemmede har fått sin nåværende jobb gjennom bekjenskaper eller kjennskap til arbeidsgiver. De har i mange tilfeller gått strategisk fram for å komme i jobb: *"Du må være aktiv – kontakte arbeidsgiver også før du sender inn søknad – være nysgjerrig, interessert og stille spørsmål!"* Gjennom nettverk og aktiv kontakt med potensielle arbeidsgivere selger de seg selv inn, noe som uten tvil hjelper i forhold til å bli kalt inn til intervju.

Hovedårsaken til at de yrkesaktive synshemmede sier at de er jobb er altså egen aktiv og målrettet innsats. Et strategisk ledd i denne innsatsen er for mange et bevisst valg av utdanning i forhold til jobber som "passer godt" for synshemmede, og ikke minst kompetanse og gjerne også spisskompetanse på felt man vet har eller kommer til å ha behov for arbeidskraft. I så måte blir utdanningen en slags katalysator for å komme ut i jobb – *"Jeg er kunnskapsarbeider så ikke noe problem å være blind"* eller *"Jeg har spisskompetanse på mitt felt"*. I tillegg peker de yrkesaktive synshemmede også på en rekke andre faktorer som er pådrivere til den aktive og målrettede innsatsen. Én er økonomi – *"Vi trenger to inntekter"*. En annen er fysisk og psykisk helse – noen sier at de trener for å få overskudd til jobben. De er bevisste i forhold til at det ikke er sunt å "gå hjemme" for verken hode eller kropp. Flere sier at det sosiale aspektet også er en viktig pådriver. Vi ser at det handler ikke bare om å ville være i jobb for "egoets" skyld, eller for å bevise at de kan, men at de også ønsker å bidra til et godt sosialt arbeidsmiljø – *"Jeg liker å skape trivsel rundt meg og ta vare på kollegene mine!"* og *"Jeg deltar alltid på sosiale ting – det er viktig å ta del i bedriftskulturen"*. Mange av de yrkesaktive synshemmede ser altså utover og forbi sin egen synshemming til fordel for fellesskapet. En siste pådriver er det å bidra til samfunnet – å gjøre en innsats og å bidra til samfunnsøkonomien heller enn å "belaste" den trekkes fram som viktig av mange.

Etter den synshemmede er det arbeidsgiverne som er de viktigste agentene. Av 442 respondenter er det kun to stykker som uttrykker seg negativt om arbeidsgiver i forhold til innsats og tilrettelegging. Det som ellers vektlegges er arbeidsgivere som tør å satse på synshemmede som arbeidstakere. Det snakkes om arbeidsgivere som har lagt bort skepsis og utrygghet – kanskje nettopp fordi den synshemmede har vært

proaktiv i sin tilnærming? Som én respondent uttrykte det: "*Jeg fikk jobben fordi jeg var best kvalifisert!*". I tillegg vektlegger de som har svart viktigheten av åpenhet og dialog mellom seg selv og arbeidsgiver, og ikke minst sitt eget informasjonsansvar ovenfor arbeidsgiver i kraft av å være synshemmet. Dette brukes som grunnlag for tilrettelegging med fysiske hjelpemidler og tilpassede arbeidsoppgaver. Flere trekker fram det gode samarbeidet mellom arbeidsgiver og NAV som et suksesskriterium. I tillegg omtales arbeidsgiveren av mange som noen som bryr seg og som ser arbeidet som gjøres. Det å bli ansatt som synshemmet arbeidstaker er ikke en veldedig handling men faglig og driftsmessig begrunnet. Akkurat dét motiverer til god innsats og ønske om å videreutvikle seg, og skaper jobbtilfredshet.

En siste årsak til hvorfor de yrkesaktive synshemmede er i jobb kan være at man har fått god hjelp av ulike institusjoner på veien tilbake i jobb. Godt samarbeid med NAV er for noen en viktig faktor. Andre har hatt god kommunikasjon med hjelpemiddelsentralen og fått rask tilgang på hjelpemidler. Noen av de yrkesaktive synshemmede har også fått jobb gjennom Blindeforbundet. Til slutt er det flere av de som har deltatt på Blindeforbundets karriereverksted og/eller rehabilitering som sier at det de lærte der har vært viktig for å komme ut i jobb.

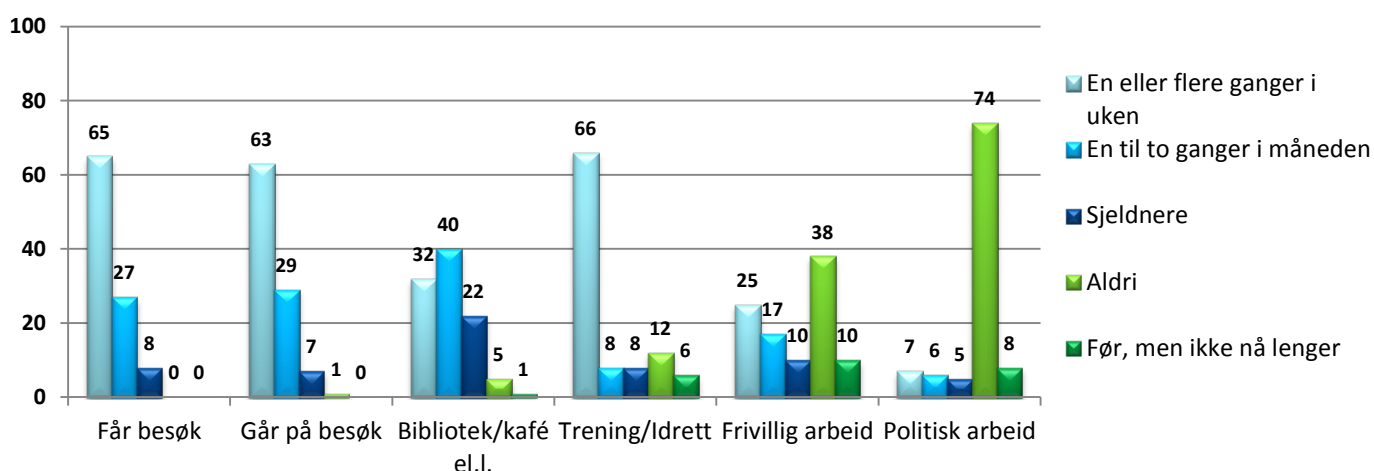
Se tabell 2 for en oversikt over viktige årsaker til at de yrkesaktive synshemmede er i jobb.

Årsaker til at de yrkesaktive synshemmede er i jobb - hovedkategorier	Årsaker til at de yrkesaktive synshemmede er i jobb - underkategorier
Den synshemmede selv	<ul style="list-style-type: none"> • Positiv innstilling <ul style="list-style-type: none"> - Vilje - Flexibilitet - Optimisme • Aktiv og målrettet innsats • Utdanning, kompetanse, erfaring • Nettverk • Motivasjon <ul style="list-style-type: none"> - Økonomi - Psykisk og fysisk helse - Det sosiale aspektet - Samfunnsaspektet
Arbeidsgiver	<ul style="list-style-type: none"> • Positiv innstilling og vilje til å prøve • Åpenhet og dialog • Tilpassede oppgaver • Vilje til tilrettelegging • Samarbeid med synshemmet og NAV • Bryr seg og ser jobben som gjøres
Institusjonelle ressurser	<ul style="list-style-type: none"> • NAV • Hjelpemiddelsentralen • Blindeforbundet • Blindeforbundets karriereverksted • Rehabilitering

Tabell 2. Viktige årsaker til at de yrkesaktive synshemmede er i jobb.

3.2.14 Fritidsaktiviteter

De yrkesaktive synshemmede er også aktive på fritiden. 9 av 10 går jevnlig – fra en til to ganger i måneden til en eller flere ganger i uken – på besøk til og får besøk av venner og familie. 3 av 4 holder jevnlig på med en eller annen form for trening eller idrett, og nesten like mange gjør andre ting ute som for eksempel å gå på bibliotek, kafé eller bar. Drøye 1 av 10 er også jevnlig engasjert i politisk arbeid. 2 av 5, 38 prosent, driver med frivillig arbeid i form av å være likemann eller brukermedvirker, i gjennomsnitt i underkant av 4 timer per uke. 1 av 4, 23 prosent, får en form for kompensasjon for dette arbeidet. Se figur 36.



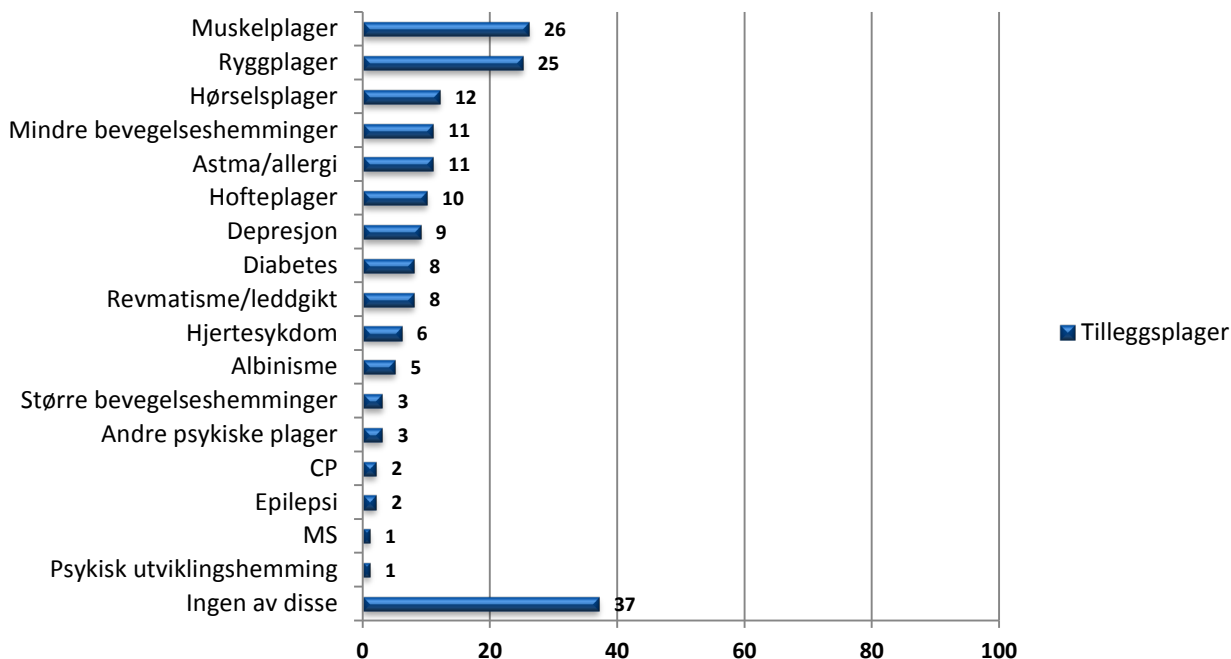
Figur 36. Fritidsaktiviteter hos yrkesaktive synshemmede. Alle tall i prosent.

3.2.15 Tilleggsplager

De mest vanlige tilleggsplagene hos yrkesaktive synshemmede er muskel- og ryggplager, rundt 1 av 4 rapporterer dette. Samtidig er muskel- og skjelettplager vanlig også hos yrkesaktive uten funksjonshemming. Ellers er de vanligste plagene som omtrent 1 av 10 rapporterer å ha følgende:

- Hørselsplager
- Mindre bevegelseshemminger
- Astma/Allergi
- Hofteplager
- Depresjon
- Diabetes
- Revmatisme/leddgikt

I tillegg har ca. 1 av 5 hjertesykdom og/eller albinisme. Færre har større bevegelseshemminger, andre psykiske plager, CP, epilepsi, MS og/eller psykisk utviklingshemming. Nesten 2 av 5 – 37 prosent – sier at de har ingen av disse tilleggsplagene. Se figur 37.



Figur 37. Tilleggsplager hos yrkesaktive synshemmede. Alle tall i prosent.

3.3 Uføretrygdete synshemmede

Av respondentene er det 548 av utvalget som karakteriserer seg selv som hovedsakelig uføretrygdet.

3.3.1 Årsaker til uføretrygd og ønske/initiativ i forhold til det å komme i jobb

Av de som er uføretrygdet ønsket 27 prosent å bli det, 64 prosent ønsket det ikke, og 9 prosent svarer "Vet ikke/Det bare ble sånn". For svar på det åpne spørsmålet "Hvorfor ble du uføretrygdet" vises resultatene i tabell 3.

Sees resultatene i tabell 3 under ett kan man få inntrykk av at én tungtveiende pådriver i forhold til det å bli uføretrygdet er mangel på ansvarstaking hos flere aktører parallelt – den synshemmede selv, arbeidsgiver, primærhelsetjenesten, NAV og hjelpemiddelsentralen. Når det er sagt er det også mange som har tilleggsplager i den grad at det å stå i jobb blir ekstra utfordrende, og dersom det ikke finnes hjelpemidler som faktisk er tilpasset den enkeltes situasjon kan det å komme i jobb og ikke minst å stå i jobb være uoppnåelig. Fravær av gode transportordninger og passende arbeid der man bor kan også være av avgjørende betydning i så måte. Mangel på nødvendig og riktig kompetanse trekkes også fram, i tillegg familiære forpliktelser som tar krefter fra det å kunne arbeide, utbrenthet, og valget mellom arbeidsliv og et sosialt liv. For en del var det også tilfældigheter som gjorde at man ble uføretrygdet – "Det bare ble sånn".

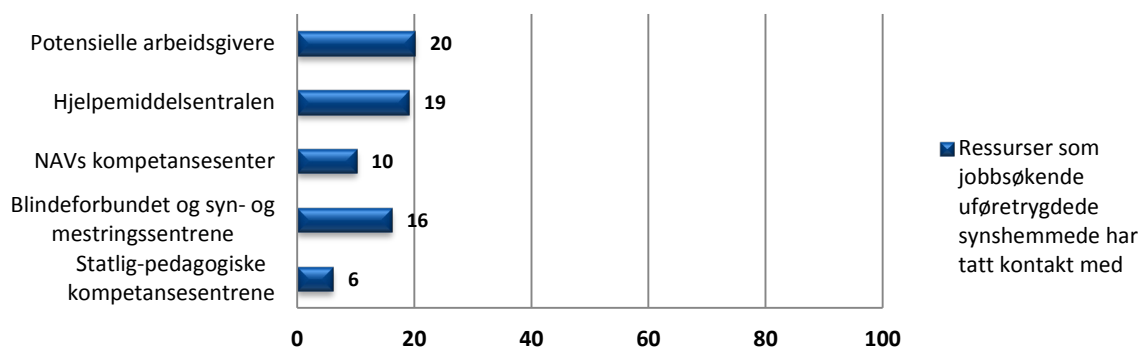
Når det gjelder arbeidsgiver og arbeidet i seg selv er mangel på tilrettelegging og en passende type jobb av flere oppgitt som grunn til at man er uføretrygdet. Fordommer, vanskelige arbeidsforhold og dårlig arbeidsmiljø er en annen kategori. I tillegg har noen opplevd å ikke bli tilbudt lønn som for normalt ansatte, og blitt møtt med fordommer hos arbeidsgiver og kollrgrt. Til slutt, i forhold til de institusjonelle ressursene har opplevelsen av å ikke få hjelp, kanskje tvert i mot, ført til en tilværelse som uføretrygdet basert på funksjonsrelaterte og økonomiske forklaringsvariabler fra NAV sin side.

Hovedkategorier – hvorfor man ble uføretrygdet	Underkategorier – hvorfor man ble uføretrygdet
Det fysiske	<ul style="list-style-type: none"> • Hjelpemidlene fungerte ikke • Ikke transport • Ikke passende jobb der man bor
Synshemmet	<ul style="list-style-type: none"> • Synshemmingen gjorde det anstrengende å jobbe; kan ikke stå i en full jobb • Andre plager enn synet, fysiske og psykiske • Utbrent • Feil kompetanse • Nok med å ta seg av familien • Høy alder • Må ha overskudd til sosialt liv – orket ikke å jobbe • Har aldri vært i jobb – sammensatte årsaker • Det bare ble sånn – det var det enkleste
Arbeidsgiver og arbeidet	<ul style="list-style-type: none"> • Type jobb – kunne ikke fortsette • Vanskelig arbeidsforhold og dårlig arbeidsmiljø • Dårlig tilrettelegging på arbeidsplass • Fikk ikke lønn som vanlig ansatt • Fordommer
Institusjonelle ressurser	<ul style="list-style-type: none"> • Har ikke fått hjelp • Lege, psykolog eller NAV anbefalte det sterkt – på grunn av helseplager eller økonomi • Ble automatisk uføretrygdet fordi født blind

Tabell 3. Uføretrygdete synshemmedes egen oppfatning av hvorfor de ble uføretrygdet.

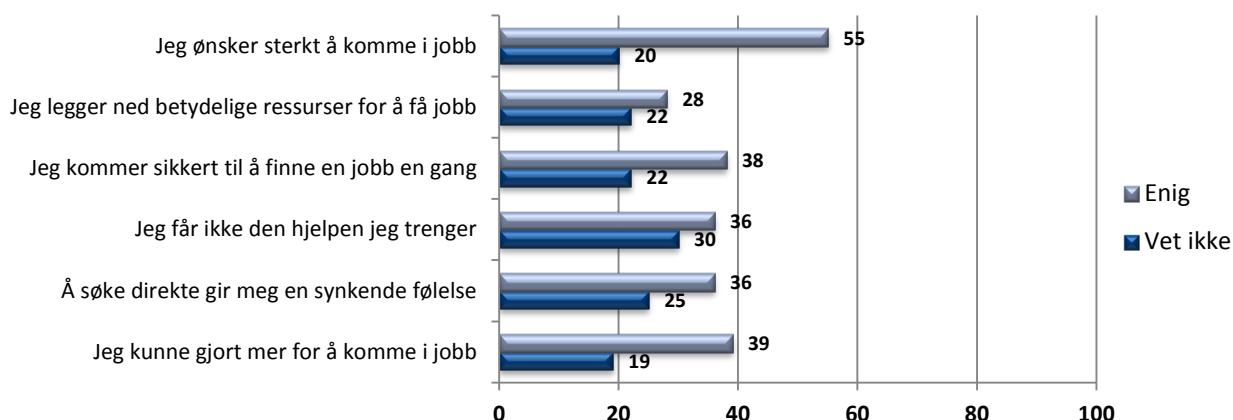
Av de uføretrygdete synshemmede kunne 2 av 5 tenke seg å komme i arbeid. Disse ble videre spurt om hvor mange måneder de hadde vært arbeidssøkende, med et gjennomsnitt på 34 måneder. Det er svært stor spredning i svarene på dette spørsmålet.

Når det gjelder hvorvidt uføretrygdete synshemmede som ønsker arbeid har tatt kontakt med potensielle ressurser i forhold til å søke/få jobb er det 20 prosent som ikke har tatt kontakt med noen av disse. Figur 38 viser at omtrent like mange, 19 prosent, har tatt kontakt med potensielle arbeidsgivere og/eller hjelpemiddelsentralen, 10 prosent har tatt kontakt med NAV kompetansesenter, 16 prosent har tatt kontakt med Blindeforbundet og syn- og mestringssettene, og 6 prosent har tatt kontakt med statlig-pedagogiske kompetansesentre i forbindelse med jobbsøking.



Figur 38. Ressurser som jobbsøkende uføretryggede har tatt kontakt med selv. Alle tall i prosent.

Knappe 4 prosent svarer bekreftende på at de holder på å søke jobb på eget initiativ akkurat nå, samtidig er til sammen over halvparten "Helt enig" eller "Delvis enig" i at de har et sterkt ønske om å komme ut i jobb. Videre sier drøye 1 av 4 at de legger ned betydelige ressurser for å komme i jobb, 2 av 5 sier at de sikkert kommer til å finne en jobb før eller siden, 1 av 3 at de ikke får den hjelpen de trenger for å finne jobb, 1 av 3 at de får en litt synkende følelse når de tenker på å kontakte arbeidsgivere direkte, og 2 av 5 sier at de kunne gjort mer selv for å komme i jobb. Andelen som svarer "Vet ikke" på de ulike påstandene er høy, se figur 39.



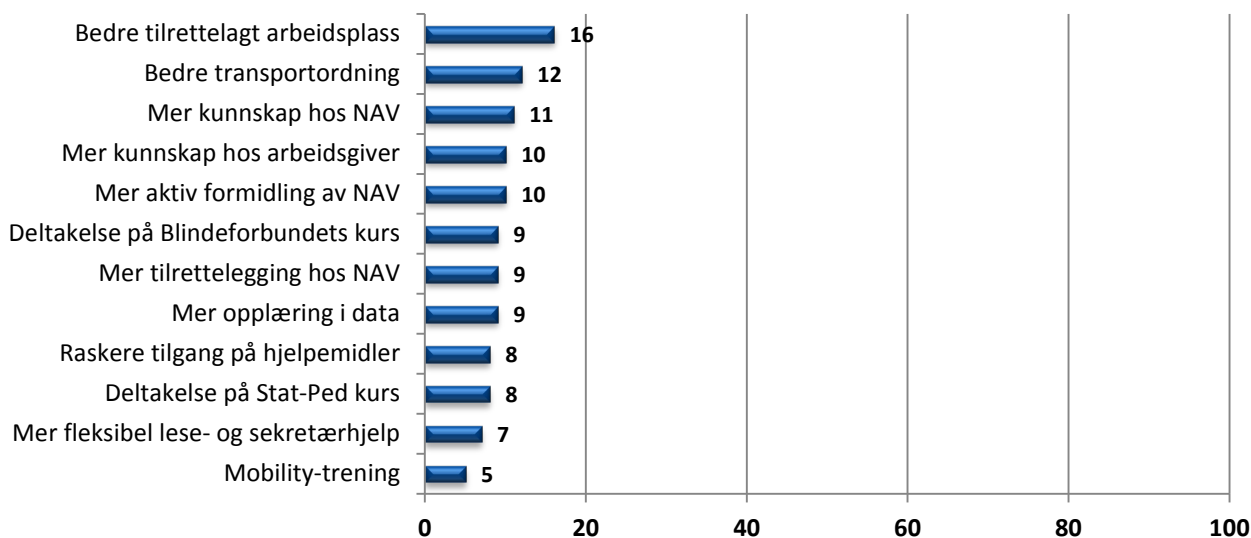
Figur 39. Andel uføretryggede som ønsker å komme i jobb og som er "Helt enig" eller "Delvis enig" i, eller som ikke vet, i forhold til påstander om egen innsats for å komme i jobb. Alle tall i prosent.

På det åpne spørsmålet om hva som ville hjelpe for å komme i jobb dreier det seg både om å endre kompetansen og om å få god opplæring på arbeidsplassen, gjerne med ekstra hjelp og veiledning. Flere sier at det å få en jobb på egne premisser og som er tilpasset den synshemmede både fysisk og psykisk ville vært bra for å komme i jobb. Det å få et "fristende tilbud" nevnes også. Manglende tilrettelegging, det å få ledsager, og transport blir nevnt som viktige barrierer som bidrar til at man ikke kommer inn i arbeidslivet. Samtidig som både NAV og arbeidsgivere trekkes fram som trengende i forhold til mer kunnskap og forståelse, sies det også at den synshemmede må gjøre noe selv – det å komme i kontakt med arbeidsgivere synes mange er utfordrende. Et forslag er etablering av et proaktivt bindeledd mellom synshemmet og arbeidsgiver.

Raskt oppsummert er følgende svar representative for hva uføretrygdde synshemmede mener ville hjelpe dem i jobb:

- Omskolering – med hjelp og veiledning
- God opplæring på arbeidsplassen
- Å gjøre mer selv
- Bedre helse – behandling for andre helseproblemer
- At NAV og arbeidsgivere har tro på synshemmede og deres kompetanse
- Å få jobb på egne premisser, for eksempel med tanke på arbeidstid – finne en passende jobb og få et fristende tilbud
- Å flytte
- Proaktive bindeledd mellom synshemmede og arbeidsgivere; for eksempel representanter fra Blindeforbundet på NAV
- Å komme i kontakt med arbeidsgivere
- Tilrettelegging
- Få ledsager

De uføretrygdde synshemmede i utvalget ble også gitt faste svaralternativer i forhold til hva som vil hjelpe deres gruppe raskere i jobb; resultatene vises i figur 40. På dette spørsmålet kunne respondentene svare flere kategorier.

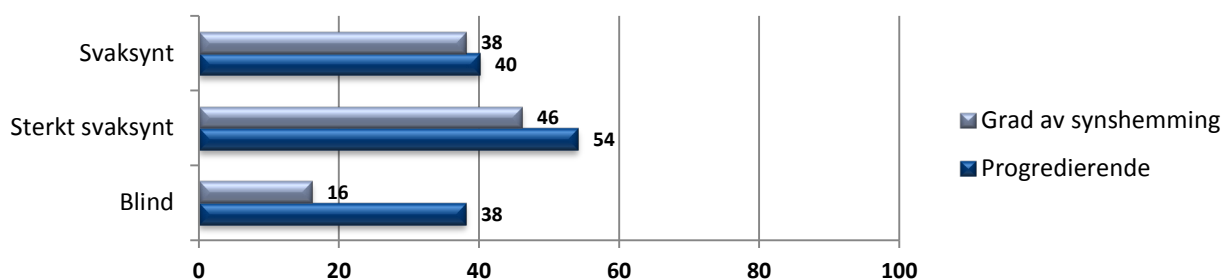


Figur 40. Hva som ville hjelpe uføretrygdde synshemmede å komme raskere i jobb. Alle tall i prosent.

Det er en del av det samme som går igjen; bedre tilrettelegging og transportordning, og mer kunnskap hos beslutningstakerne, økt kompetanse og opplæring, og mer aktiv arbeidsformidling fra NAV sin side. Men; hver enkelt av påstandene får relativt liten oppslutning – én forklaring kan være at hva som vil hjelpe uføretrygdde synshemmede til å komme i jobb vil være avhengig av den enkeltes situasjon og lokale forhold.

3.3.2 Synshemmingen og konsekvenser for sysselsetting

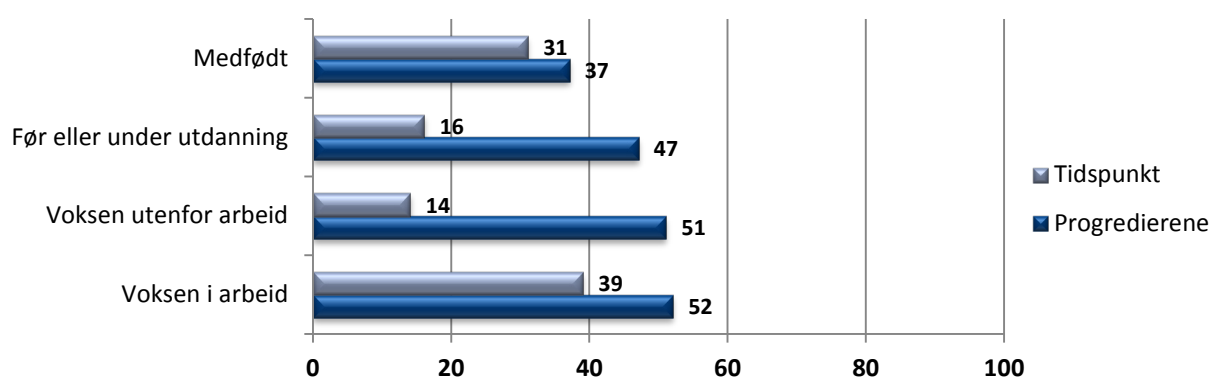
Det er små forskjeller mellom uføretrygdede og yrkesaktive synshemmede når det gjelder grad av synshemming og hvorvidt man har progredierende øyesykdom. Se figur 41.



Figur 41. Uføretrygdede synshemmede fordelt på grad av synshemming og progredierende. Alle tall i prosent.

38 prosent av de uføretrygdede synshemmede er svaksynte, 46 prosent er sterkt svaksynte, og 16 prosent er blinde. Hos de yrkesaktive synshemmede var fordelingen henholdsvis 40 prosent, 40 prosent og 20 prosent. Av de svaksynte er det 38 prosent som har progredierende øyesykdom, det samme gjelder 54 prosent av de sterkt svaksynte og 38 prosent av de som er blinde.

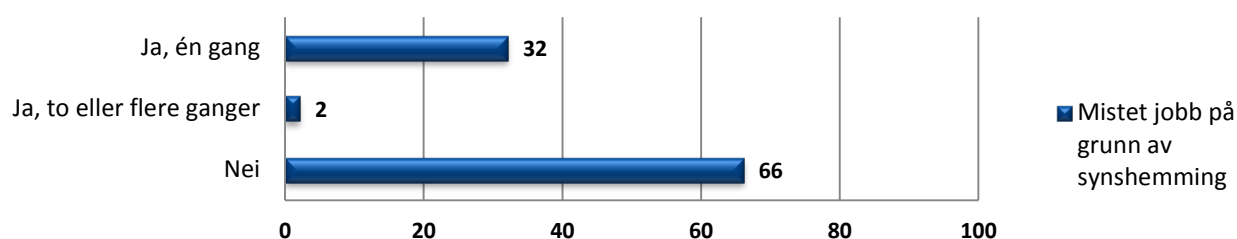
Ser vi på fordeling i forhold til tidspunkt for synshemming, er den medfødt for 31 prosent av de uføretrygdede synshemmede – 37 prosent av disse har progredierende øyesykdom; 16 prosent av de uføretrygdede synshemmede fikk synshemmingen før eller under utdanning – 47 prosent av disse har progredierende øyesykdom; 14 prosent av de uføretrygdede synshemmede fikk synshemmingen som voksen utenfor arbeid - 51 prosent av disse har progredierende øyesykdom; mens 39 prosent av de uføretrygdede synshemmede fikk synshemmingen som voksen i arbeid - 52 prosent av disse har progredierende øyesykdom. Se figur 42.



Figur 42. Tidspunkt for når man fikk synshemming og hvorvidt den er progredierende for uføretrygdede synshemmede. Alle tall i prosent.

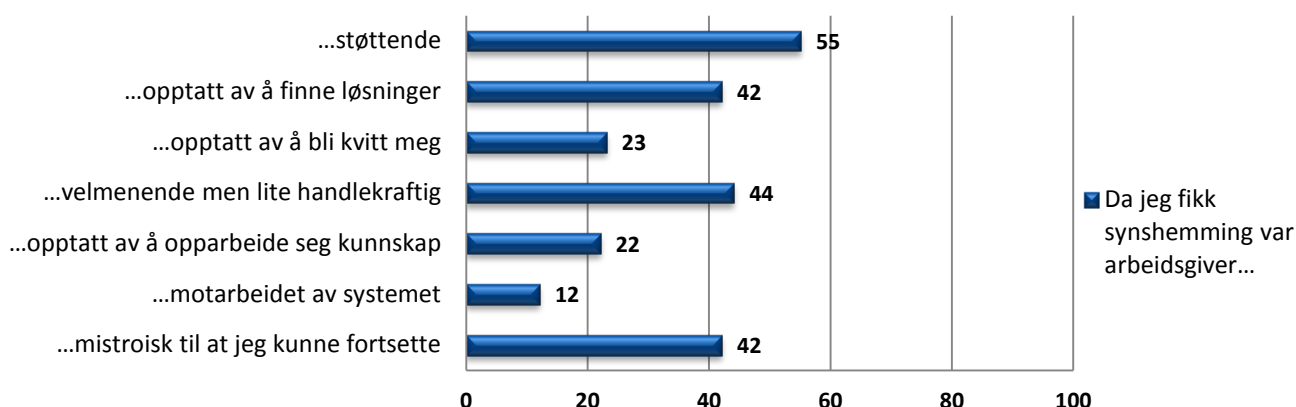
Det er flere yrkesaktive enn uføretrygdede som har medfødt synshemming, ellers er mønsteret for tidspunkt og også når det gjelder det relative forholdet mellom tidspunkt og progredierende likt mellom uføretrygdede og yrkesaktive synshemmede.

1 av 3 uføretrygdede synshemmede har opplevd å miste jobben én gang. Det er tre ganger så mange som hos de yrkesaktive synshemmede, se figur 43.



Figur 43. Hvorvidt uføretrygdde synshemmede har mistet jobb på grunn av synshemming. Alle tall i prosent.

For de av de uføretrygdde som var i jobb da de fikk synshemmingen opplevde over halvparten arbeidsgiver som støttende i den situasjonen. Mer enn 2 av 5 opplevde arbeidsgiver som opptatt av å finne løsninger på den ene siden, mens like mange opplevde arbeidsgiver som velmenende men lite handlekraftig. På den ene siden sier mellom 1 av 5 og 1 av 4 at arbeidsgiver var opptatt av å opparbeide seg kunnskap om synshemming, på den andre siden sier like mange at arbeidsgiver var opptatt av å bli kvitt meg. Drøye 2 av 5 sier at arbeidsgiveren hadde lite tro på at vedkommende kunne fortsette i jobben. Se figur 44.

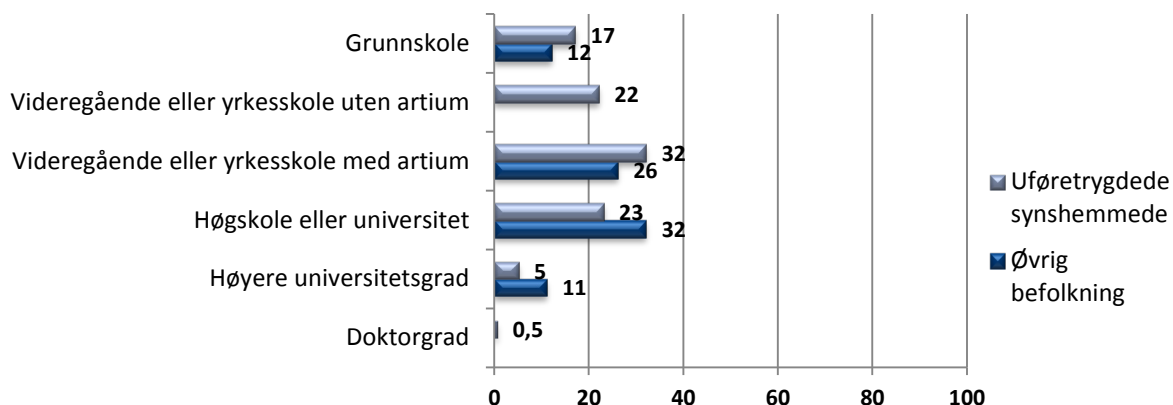


Figur 44. Andel som svarte "Helt enig" eller "Enig" på påstander om arbeidsgiver av uføretrygdde synshemmede som fikk synshemming mens i jobb. Alle tall i prosent.

Uføretrygdde synshemmede skårer i gjennomsnitt lavere på oppfatning av arbeidsgiver da man ble synshemmet på de fleste av påstandene enn det som er tilfellet for yrkesaktive synshemmede. På dette feltet kan det virke som at de to gruppene som sådan har hatt ulike erfaringer med arbeidsgiver. Dette gjelder altså de som var i arbeid da de fikk synshemming og som nå er henholdsvis uføretrygdet eller yrkesaktiv.

3.3.3 Utdanning og tidlig jobberfaring

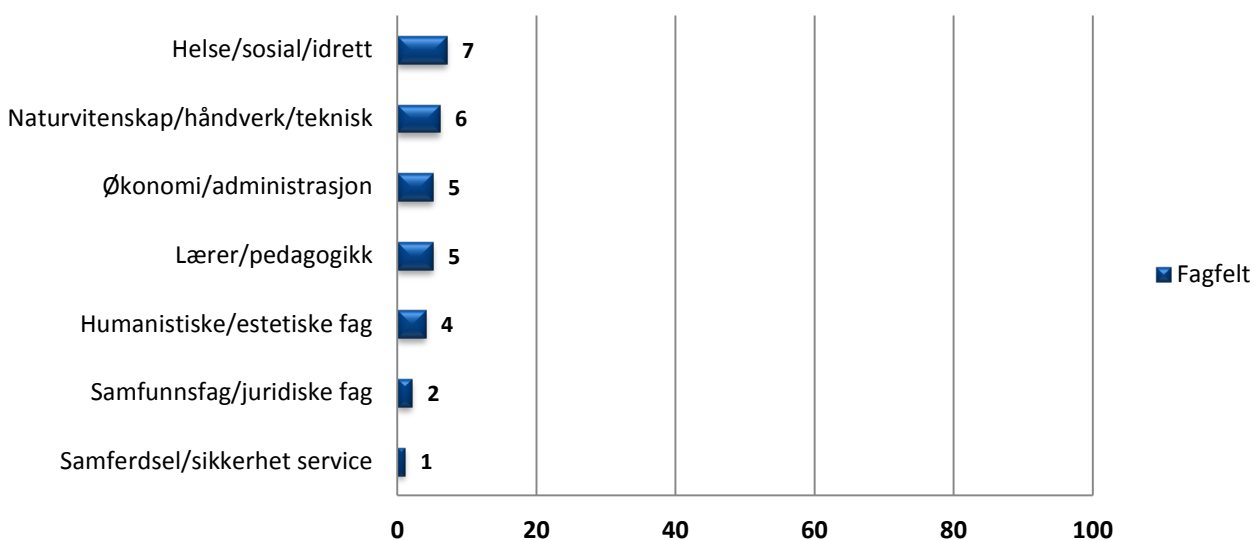
Utdanningsnivået blant uføretrygdde synshemmede er lavere enn det er blant yrkesaktive synshemmede. Det er flere som kun har grunnskole, det er flere som har gått videregående uten å fullføre artium, og det er færre som har høyere utdanning. Mens de yrkesaktive har høyere utdanning enn befolkningen for øvrig med hensyn til høyere utdanning gjelder dette ikke de uføretrygdde. Se figur 45.



Figur 45. Uføretrygdete synshemmedes utdanningsnivå sammenlignet med øvrig befolkning, tall hentet fra SSB (2013). SSB har ikke tall på personer som har påbegynt men ikke fullført en utdanning, og skiller ikke mellom høyere grad og doktorgrad. Alle tall i prosent.

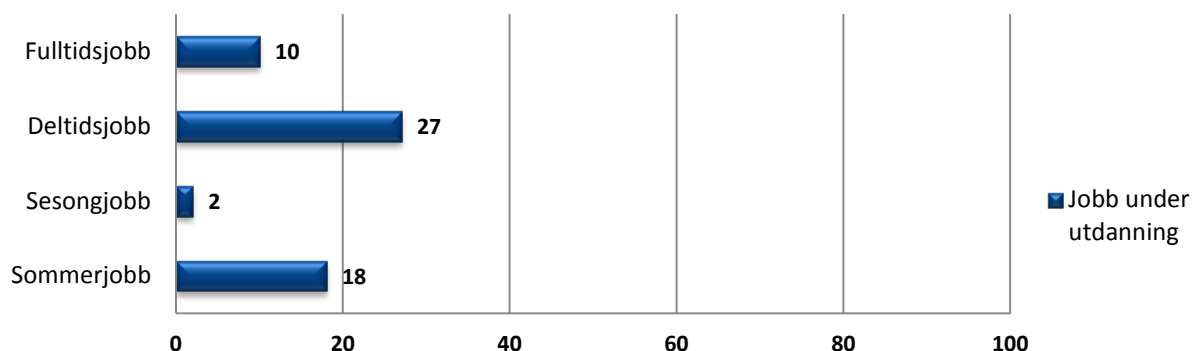
Nesten 2 av 5 av de uføretrygdete yrkesaktive har enten grunnskole eller videregående/yrkesskole uten fullført artium som høyeste utdanning, 1 av 3 har fullført artium, mens i overkant av 1 av 4 har høgskole eller universitetsutdanning, mot 2 av 5 av befolkningen for øvrig.

Ser vi på fagfelt følger utdanningen til uføretrygdete synshemmede det samme mønsteret som utdanningen til yrkesaktive synshemmede. Helse/sosial/idrett, naturvitenskap/håndverk/teknisk, økonomi/administrasjon, lærer-/pedagogikk utdanning, og humanistiske/estetiske fag utgjør de fem mest foretrukne fagfeltene. Se figur 46.



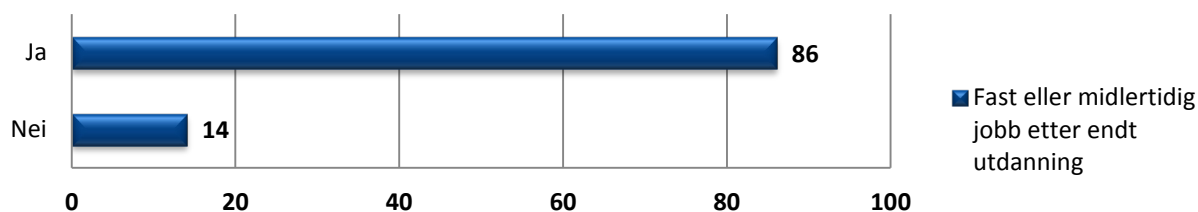
Figur 46. De vanligste fagfeltene uføretrygdete synshemmede tar utdanning innen. Alle tall i prosent.

Som figur 47 viser, har nesten 3 av 5 av uføretrygdete synshemmede hatt en eller annen form for jobb under utdanning. 20 prosent har hatt sommer- eller sesongjobb, 27 prosent har hatt deltidsjobb, og 10 prosent har hatt fulltidsjobb. Til sammenligning hadde nesten 3 av 4 yrkesaktive synshemmede en eller annen form for jobb under utdanning.



Figur 47. Jobberfaring under utdanning, uføretrygdede synshemmede. Alle tall i prosent.

Av uføretrygdede synshemmede er det 86 prosent som har hatt fast eller midlertidig jobb etter utdanning. Se figur 48.



Figur 48. Andel uføretrygdede synshemmede som har eller ikke har hatt fast eller midlertidig jobb etter endt utdanning. Alle tall i prosent.

Gjennomsnittlig tid før de kom i jobb etter endt utdanning var for de uføretrygdede synshemmede 5 måneder.

3.3.4 Rehabilitering

Av de uføretrygdede er det 1 av 10 som har vært på karriereverksted i regi av Blindeforbundet. 1 av 3 har vært på rehabilitering, altså dobbelt så mange som i gruppen yrkesaktive synshemmede. Gjennomsnittlig tok det ett år – 12 måneder – før de kom på rehabilitering. På det åpne spørsmålet om hvorfor det tok tid før respondenten hadde kommet på rehabilitering viser resultatene få og klare kategorier:

- Det var lite tilbud om det før – visste ikke om det og fikk ikke tilbud
- Tok tid før man selv innså at man trengte det og var klar for det
- Ulike private omstendigheter, for eksempel at man ikke ville ta fri fra jobb
- Behandling for annen sykdom
- Dårlig oppfølging av og kommunikasjon med ulike institusjoner – primærhelsetjeneste, synspedagog, NAV

Årsakene til hvorfor det tok tid før de uføretrygdede synshemmede kom på rehabilitering er svært like årsakene som de yrkesaktive synshemmede oppga. Egen aksjon og behov for bevisstgjøring, mangel på oppfølging og informasjon, og annen sykdom går igjen. Når det gjelder hva den enkelte lærte av rehabiliteringen, viste resultatene følgende kategorier:

- At man ikke er alene og at mange har det verre – lærte også av andres erfaringer
- Bevisstgjøring – om synshemming, og hva man kan og ikke kan
- At trening hjelper – tålmodighet - mestring
- Praktiske tips – å bli selvstendig gjennom å takle hverdagen, fritidsaktiviteter og gode hjelpemidler
- At man er verdt noe
- Å tenke positivt og å se mulighetene – fikk lyst til og troen på å komme i arbeid igjen
- Mobility
- At samfunnet ikke er tilrettelagt
- Rehabiliteringen var en dårlig erfaring – lærte ingenting annet enn at det er ille å være blind

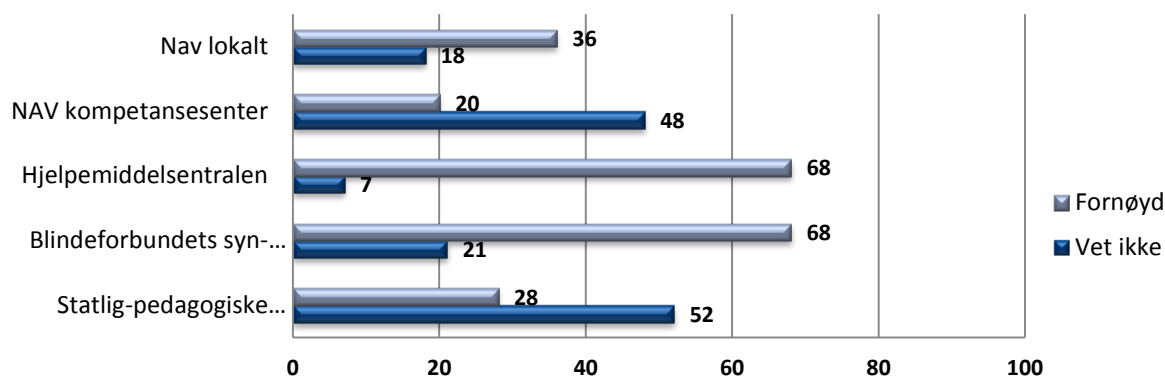
Langt på vei er de aller fleste fornøyde med rehabiliteringen og synes de lærte flere ting. For mange representerer rehabilitering muligheten til å endre forståelse av synshemmingen og innstilling til hvordan mestre hverdagen deretter – på en god måte. Det å møte andre i samme situasjon ga verdifull erfaringslæring. Det er likevel flere uføretrygdde synshemmede enn yrkesaktive synshemmede som er negative til rehabilitering. De synes ikke at de lærte noe særlig i det hele tatt – rehabiliteringen ble forstått som en bekreftelse på hvor utfordrende det er å være synshemmet, og de fant heller ikke trøst i andres situasjon. De uføretrygdde synshemmede som ikke har vært på rehabilitering ble spurt om hvorfor de ikke har vært på/ikke fått rehabilitering. Følgende sammendrag kan gjøres basert på resultatene:

- Man trengte tid på seg til å erkjenne synshemmingen
- Var for syk
- Det ville ikke ha hjulpet
- Det var ikke noe tilbud om det
- Det var ikke behov for det
- Hadde ikke anledning, for eksempel på grunn av familieforpliktelser og mangel på annen hjelp
- Var for gammel
- Ble faset rett inn på uføretrygd

Blant de uføretrygdde synshemmede er det flere som var og er for syke til å være på rehabilitering, eller som trengte tid til å erkjenne synshemmingen. Også andre forpliktelser kan komme i veien, for eksempel at man ikke har hjelp til barnepass. Alder ser også ut til å være en årsak for noen. Samtidig sier mange enten at de ikke hadde behov eller at de ikke fikk tilbudet. Én respondent sier at han eller hun ble faset rett over i uføretrygd av legen – uten å ha villet det selv.

3.3.5 Fornøydhet med institusjonelle ressurser og arbeidsgivere generelt

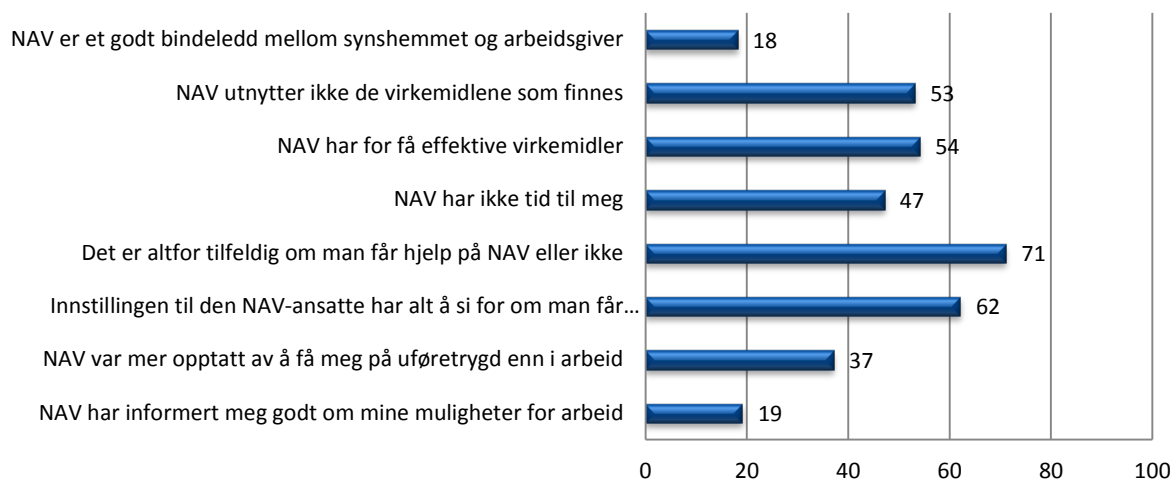
Som tilfellet var for de yrkesaktive synshemmede er det en relativt høy andel som svarer "Vet ikke" når det gjelder hvor fornøyde eller misfornøyde de er med innsatsen til ulike institusjonelle ressurser, som for eksempel NAV lokalt, NAV kompetansesenter, Blindeforbundets syn- og mestringssentre og statlig-pedagogiske kompetansesentre. "Vet ikke" kan bety at man verken har gode eller dårlige erfaringer med disse. Én mulig årsak kan være at respondenten ikke har hatt behov for hjelp fra disse. En annen mulighet er at ressursene og virkemidlene som disse institusjonene tilbyr ikke når fram til synshemmede som trenger det. Se figur 49.



Figur 49. Uføretrygdede synshemmedes generelle fornøydhet med institusjonelle ressurser. Alle tall i prosent.

Drøye 1 av 3 er fornøyd med NAV lokalt, 1 av 5 sier at de er fornøyd med NAV kompetansesenter, nesten 7 av 10 er fornøyd med hjelpemiddelsentralen og Blindeforbundets syn- og mestringscentre, og knappe 3 av 10 er fornøyd med statlig-pedagogiske kompetansesentre.

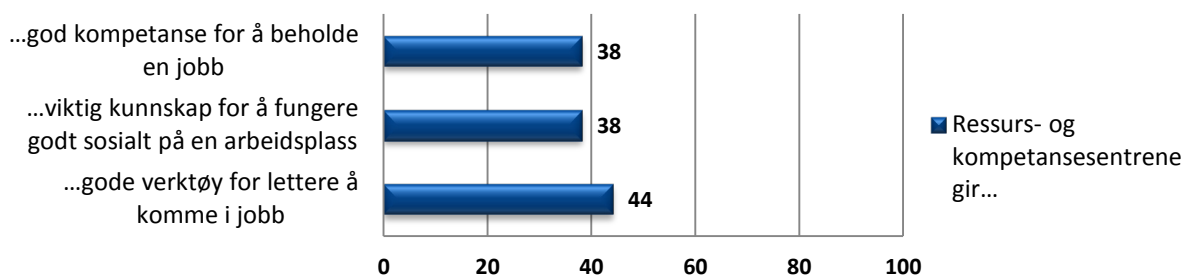
I likhet med de yrkesaktive ble de uføretrygdede respondentene bedt om å vurdere grad av enighet med ulike påstander om NAV, ressurs- og kompetansesentrene, samt generelt om arbeidsgivere. Figur 50 viser fordelingen av grad av uføretrygdedes enighet med påstander om NAV.



Figur 50. Uføretrygdede synshemmede som svarte "Helt enig" eller "Delvis enig" i påstandene om NAV. Alle tall i prosent.

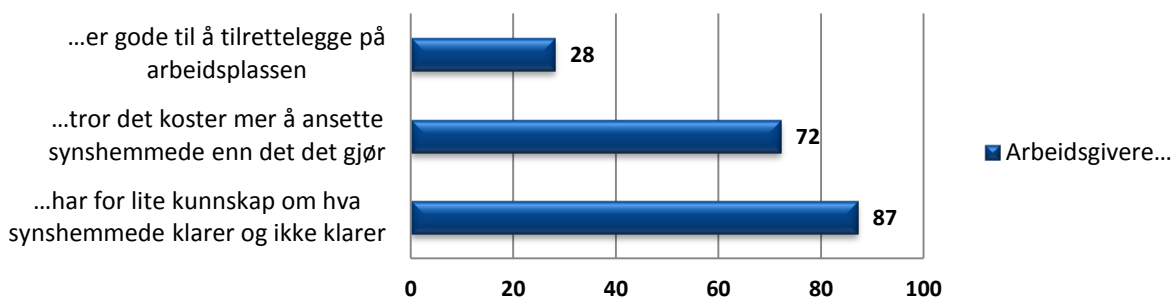
De synshemmede uføretrygdede vurderer gjennomgående NAV mer negativt enn de yrkesaktive synshemmede. Spesielt er de enige i at det er tilfeldigheter som gjør om man får hjelp eller ikke, for eksempel innstillingen til og personlige egenskaper hos den NAV-ansatte som man møter. Gjennomsnittlig 2 av 3 er enige i dette. Drøyt halvparten av de uføretrygdede synshemmede mener både at NAV på den ene siden har for få virkemidler, og at de på den andre siden ikke utnytter de virkemidlene som finnes. Drøye 1 av 3 er enige i at NAV var mer interessert i å få dem over på uføretrygd enn i arbeid. Omtrent 1 av 5 mener at NAV er et godt bindeledd mellom synshemmet og arbeidsgiver, og at NAV har gitt god informasjon om den enkeltes muligheter for arbeid.

Rundt regnet er det 2 av 5 uføretrygdde synshemmede som sier at de er fornøyde med ressurs- og kompetansesentrene – både Blindeforbundets og de statlig-pedagogiske, i forhold til å komme i jobbe, å beholde en jobb, og til å fungere sosialt på arbeidsplassen. Her er det ikke store forskjeller mellom svarene til uføretrygdde synshemmede og yrkesaktive. Se figur 51.



Figur 51. Uføretrygdde synshemmede som svarte "Helt enig" eller "Delvis enig" i påstandene om ressurs- og kompetansesentrene. Alle tall i prosent.

De uføretrygdde synshemmede i utvalget er derimot mer negative i sine vurderinger av arbeidsgiveres tilrettelegging av arbeidsplassen enn det yrkesaktive synshemmede er. Mens halvparten av de yrkesaktive var enige i at arbeidsgivere er gode på tilrettelegging, mener bare 28 prosent av de uføretrygdde det samme. Men; når det gjelder kunnskap om synshemming, synshemmede, og kostander er skårene nesten identiske. 72 prosent mener at arbeidsgivere tror det koster mer å ha synshemmede i arbeid enn det faktisk gjør, og 87 prosent mener at arbeidsgivere generelt har for lite kunnskap om hva slags arbeidsoppgaver synshemmede kan og ikke kan utføre. Se figur 52.



Figur 52. Uføretrygdde synshemmede som var svarte "Helt enig" eller "Delvis enig" i påstandene om arbeidsgivere. Alle tall i prosent.

3.3.6 De viktigste utfordringene for synshemmede som vil ut i jobb vurdert av uføretrygdde

Det er store likhetstrekk mellom uføretrygdde og yrkesaktive synshemmedes åpne svar på hva som er de viktigste utfordringene for synshemmede som ønsker å komme i arbeid, slik at det var formålstjenlig å bruke de samme hovedkategoriene: "Det fysiske"; "den synshemmede"; "Arbeidsgivere og kolleger"; og "Institusjonelle ressurser".

Utfordringer knyttet til det fysiske går på geografisk bosted i form av transportmuligheter og tilgjengelige jobber, på arbeidsoppgaver – det er krevende at så mye er skriftlig på grunn av at "alt er så smått" og

vanskeligheter med å få informasjon, på tilrettelegging av arbeidsplassen og på utformingen av arbeidsplassen; "*De fleste jobber i dag krever et brukbart syn*". Noe av disse utfordringene er viktige når det gjelder å få jobb, mens andre primært er viktig i forhold til å stå i jobb og å fungere godt på jobb.

For den synshemmede selv går det mye på mentale barrierer i form av dårlig selvtillit, det å se på seg selv som hjelpeløs, manglende motivasjon og ikke minst åpenhet ovenfor enten eksisterende eller potensiell arbeidsgiver om synshemmingen. I tillegg kommer det å kanskje måtte omskolere seg for å finne noe nytt å gjøre, som representerer en betydelig utfordring. Mange erfarer også konsentrasjonsproblemer, depresjon, og ulike andre helseplager som kanskje trenger behandling først. Det er også praktiske barrierer som det å kommunisere med kroppsspråk, manglende kompetanse innen data, og det i det hele tatt å komme i kontakt med noen i forhold til det å søke jobb.

Arbeidsgiver og arbeidsplass representerer i følge synshemmede utfordringer i form av fordommer basert på manglende kunnskap om synshemming og hjelpemidler. De uføretrygdete synshemmede opplever at arbeidsgivere automatisk går ut fra at synshemmede også har andre svakheter, gjerne av kognitiv art. Det er vanskelig å gjøre en god jobb uten riktig tilrettelegging og riktige hjelpemidler, og en del opplever at arbeidsgivere motsetter seg nødvendige tilpasninger. På den andre siden er det også noen som sier at arbeidsgivere får for lite hjelp av "staten" i forhold til å integrere synshemmede i arbeid og på arbeidsplassen. En viktig utfordring når det gjelder å komme i arbeid er også det å få en lønn som faktisk dekker de økonomiske utgiftene – det å bli lønnet på nivå med ikke synshemmede arbeidstakere. Én respondent foreslår at synshemmede bør prioriteres på de jobbene som de kan ha.

Kritikken mot NAV kan på noen punkter sees parallelt til kritikken mot arbeidsgiverne. Møtet med NAV er en utfordring fordi mange uføretrygdete synshemmede opplever at de også kun ser synshemmingen og ikke den synshemmedes kompetanse og ferdigheter. Tilbakemeldingene fra disse respondentene er at NAV har for lite kompetanse og bidrar ikke til at synshemmede kommer i jobb. De opplever at det er vanskelig å få hjelp, i tillegg til at hjelpemidlene som finnes ikke er gode nok og ikke dekker den enkelte synshemmedes behov.

Se tabell 3 for oversikt over hvilke utfordringer som uføretrygdete synshemmede er de viktigste barrierene i forhold til hva som skal til for å komme seg i jobb.

Utfordringene som er presentert her samsvarer i stor grad med årsakene som trekkes fram av uføretrygdete synshemmede til hvorfor de ikke er i jobb.

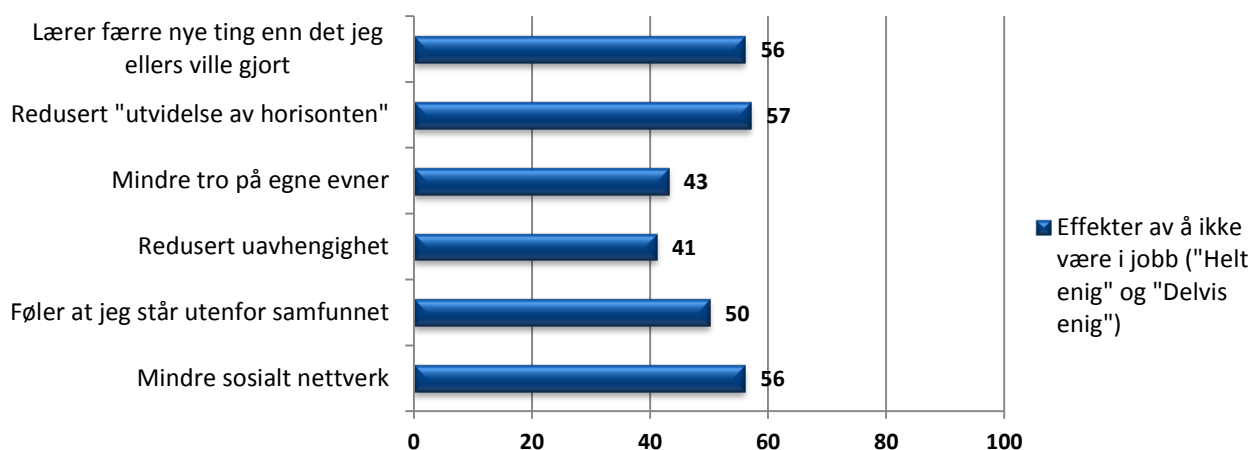
Utfordringer for synshemmede i forhold til å komme i jobb – hovedkategorier	Utfordringer for synshemmede i forhold til å komme i jobb – underkategorier
Det fysiske	<ul style="list-style-type: none"> • Geografi <ul style="list-style-type: none"> - Transportmuligheter - Tilgjengelige jobber • Avhenger av jobb og synshemming • Det at "alt" er smått • Utformingen av arbeidsplassen • Mangelfull tilrettelegging på arbeidsplassen
Den synshemmede	<ul style="list-style-type: none"> • Mentale barrierer <ul style="list-style-type: none"> - Dårlig selvtillit - Står ikke på kravene – ser på seg selv som hjelpeløs og ikke selvhjulpen - Fortelle arbeidsgiver om synshemming - Manglende motivasjon • Konsentrasjon • Synshemmingen i seg selv og andre helseplager • Praktiske barrierer <ul style="list-style-type: none"> - Å kommunisere med kroppsspråk – få nødvendig informasjon - Å finne noe nytt å gjøre - Manglende datakunnskap - Komme i kontakt med noen – søke jobb
Arbeidsgivere og kolleger	<ul style="list-style-type: none"> • Tror synshemmede har andre svakheter • Fordommer - skeptiske til at synshemmede kan gjøre en fullgod jobb • Lite kunnskap om synshemminger og hjelpemidler • Godtar ikke at man behøver tilrettelegging av arbeidstid og hjelpemidler - driver ikke sosialt arbeid – synshemmede blir sett på som en byrde • Dårlig tilrettelegging • Får for lite hjelp av Staten • Synshemmede blir ikke prioritert på de jobbene de kan ta • Å få en jobb som dekker de økonomiske utgiftene
Institusjonelle ressurser	<ul style="list-style-type: none"> • NAV <ul style="list-style-type: none"> - Ser ikke kompetansen men en synshemmet person - Har for lite kompetanse - Hjelper ikke i jobb • Det er vanskelig å få hjelp • Lover og regler – "systemet" – trygdesystemet • Det finnes ikke bra nok hjelpemidler

Tabell 4. De største utfordringene for synshemmede for å komme i jobb, hovedkategorier og underkategorier; svar fra uføretrygdede synshemmede.

3.3.7 Effekter av ikke å være i jobb

De yrkesaktive synshemmede peker på mange positive sideeffekter av det å være i jobb; mellom 9 av 10 og 9,5 av 10 ser på arbeidsplassen som en plattform for læring og utvikling, for å få tro på seg selv, for å oppnå økt uavhengighet, samfunnsintegrering og nettverksbygging.

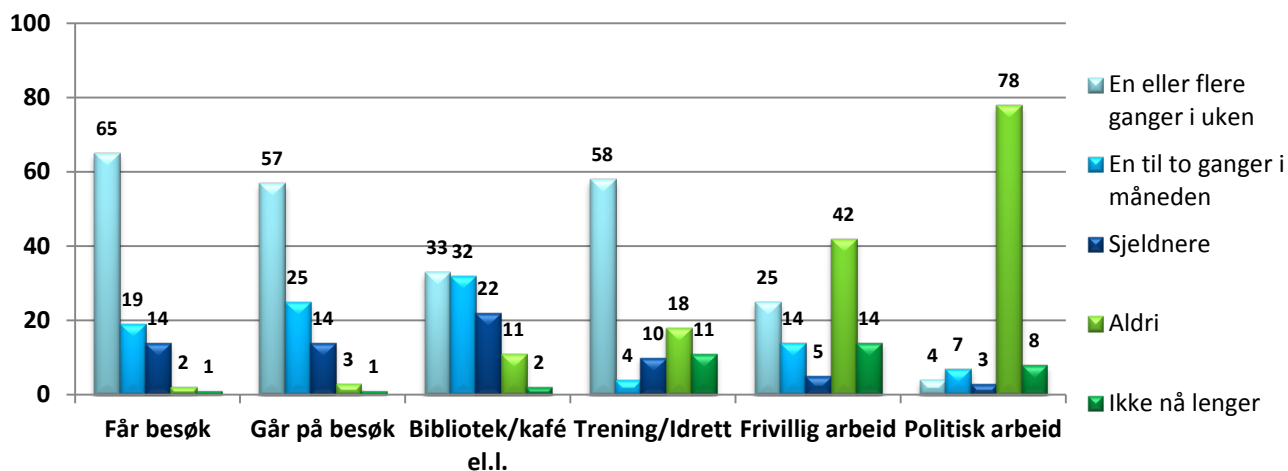
Svarene er ikke like entydige hos uføretrygdete synshemmede når det gjelder negative konsekvenser av å ikke være i jobb, men like fullt mener drøye halvparten av de uføretrygdete synshemmede som har svart at de lærer færre nye ting og får mindre grad av innspill og påfyll, og at de får et mindre sosialt nettverk. Halvparten opplever at det å ikke være yrkesaktiv gir følelsen av å stå utenfor samfunnet. Mer enn 2 av 5 mener at det å ikke være i jobb gir redusert uavhengighet og mindre tro på egne evner. Slike oppfatninger blir fort en ond sirkel i forhold til tenkemåte og tankesett, og kan konstituere mye av grunnlaget for synshemmedes mentale barrierer. Se figur 53.



Figur 53. Hvilke negative konsekvenser uføretrygdete synshemmede opplever ved ikke å være i jobb, "Helt enig" og "Delvis enig". Alle tall i prosent.

3.3.8 Fritidsaktiviteter

Dersom man sammenligner uføretrygdete og yrkesaktive synshemmede er det relativt liten forskjell i aktivitetsnivå mellom disse to gruppene. De fleste, mer enn 4 av 5, går på besøk og/eller får besøk en til to ganger i måneden eller oftere. 3 av 5 driver med en eller annen form for trening eller idrett en til to ganger i måneden eller oftere, og i overkant av 2 av 3 går på bibliotek, kafé eller lignende en til to ganger i måneden eller oftere. Videre driver 2 av 5 med frivillig arbeid en til to ganger i måneden eller oftere, mens drøye 1 av 10 er aktiv med politisk arbeid en til to ganger i måneden eller oftere. Se figur 54.



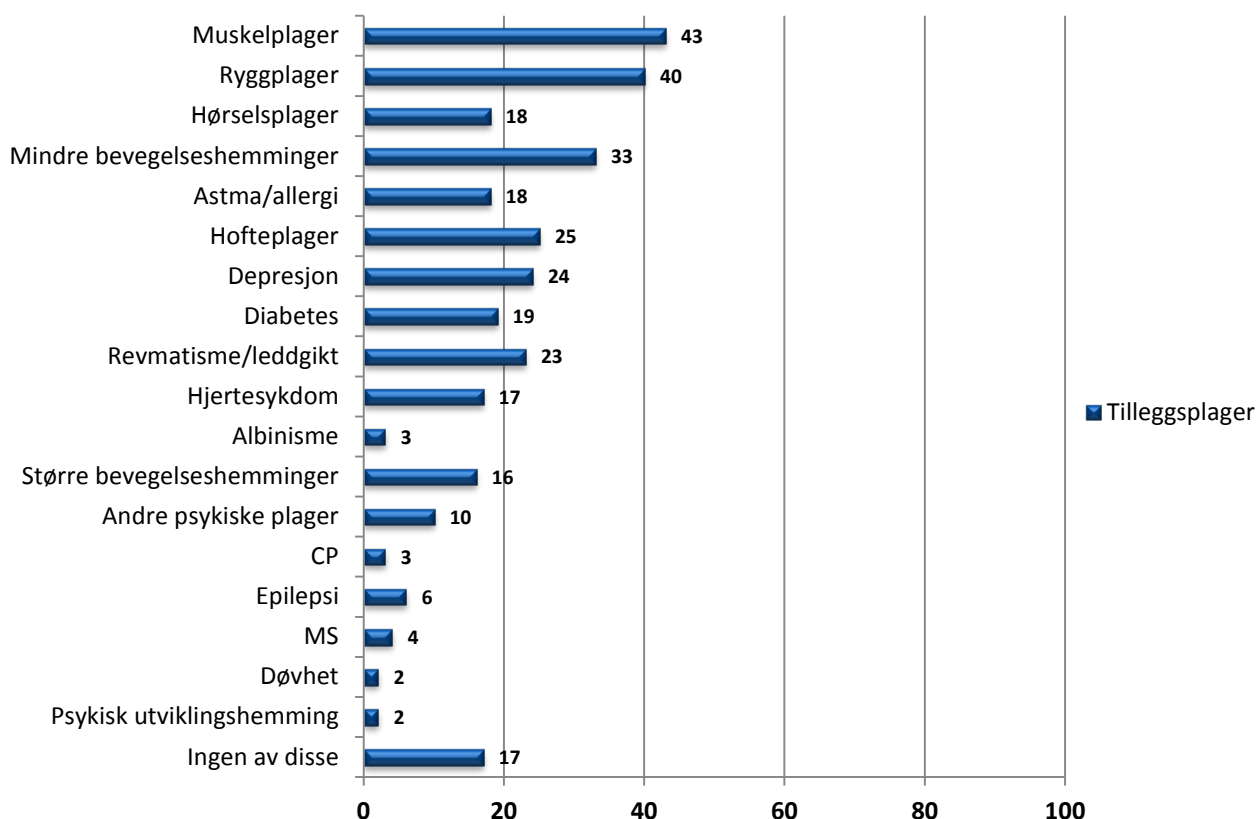
Figur 54. Fritidsaktiviteter hos uføretrygdde synshemmede. Alle tall i prosent.

3.3.9 Tilleggsplager

En langt større andel uføretrygdde synshemmede rapporterer å ha en eller flere tilleggsplager enn det yrkesaktive synshemmede gjør. De vanligste tilleggsplagene som mellom 19 til 43 prosent opplever å ha er:

- Muskelplager (43 prosent)
- Ryggplager (40 prosent)
- Mindre bevegelseshemminger (33 prosent)
- Hofteplager (25 prosent)
- Depresjon (24 prosent)
- Leddgikt/revmatisme (23 prosent)
- Diabetes (19 prosent)
- Hørselsplager (18 prosent)
- Astma/allergi (18 prosent)
- Hjertesykdom (17 prosent)
- Større bevegelseshemminger (16 prosent)

17 prosent av de uføretrygdde synshemmede har ingen tilleggsplager. Se figur 55.



Figur 55. Tilleggsplager hos uføretrygdde synshemmede. Alle tall i prosent.

3.4 Arbeidssøkende synshemmede i forhold til yrkesaktive og uføretrygdde

Dette delkapitlet er langt kortere og med en annen utforming enn resultatpresentasjonene knyttet til henholdsvis yrkesaktive og uføretrygdde synshemmede. For å forstå bedre hvorfor noen er i jobb mens andre ikke er i jobb vil vi også se på de arbeidssøkende synshemmede, altså synshemmede som verken definerer seg som yrkesaktiv eller som uføretrygd. Mens antallet respondenter som anså seg selv som enten yrkesaktiv eller uføretrygd var henholdsvis 442 og 548 – med noe overlapp gruppene i mellom, utgjør gruppen arbeidssøkende synshemmede kun 37 respondenter. Vi lar derfor være å presentere denne gruppen på samme måte som de to andre, og gjør en kort og svært forenklet gjennomgang av dennes datamateriale.

Gjennomsnittlig alder er 40 år, og fordeling på grad av synshemming, progredierende syn eller ikke, samt tidspunkt for når man fikk synshemmingen varierer i kun liten grad fra resultatene for de to andre gruppene, og følger samme mønster. 1 av 3 har mistet jobben én gang som følge av synshemmingen, noe som er likt uføretrygdde synshemmedes erfaringer, men ikke yrkesaktive, hvor drøye 1 av 10 har mistet jobben én gang. Veldig få har mistet jobben to ganger eller mer på grunn av synshemmingen, det er likt for alle tre gruppene.

For de arbeidssøkende synshemmedes som var i jobb da de fikk synshemming, var opplevelse av arbeidsgiver litt mer negativ enn det den var for yrkesaktive synshemmede, men litt mer positiv enn det den var for uføretrygdde synshemmede som var i jobb da de fikk synshemming.

De arbeidssøkende synshemmede har i snitt lavere utdanningsnivå enn de yrkesaktive synshemmede, men høyere enn de uføretrygdete synshemmede. Fordi gruppen arbeidssøkende synshemmede er så liten innenfor dette utvalget er det vanskelig å si så mye om mønsteret i valg av fagfelt, men det kommer tydelig fram at helse/sosial/idrett er det mest valgte fagfeltet også for de arbeidssøkende – i likhet med de to andre gruppene. 3 av 5 arbeidssøkende synshemmede hadde en eller annen form for jobb under utdanning noe som er det samme som gruppen uføretrygdete, mot 3 av 4 for yrkesaktive. 2 av 3 arbeidssøkende har hatt midlertidig eller fast jobb etter endt utdanning, noe som er betydelig lavere enn uføretrygdete hvor 85 prosent har vært i jobb etter endt utdanning, men gjennomsnittsalderen for gruppen arbeidssøkende er også lavere enn den er for gruppen uføretrygdete. Det kan bety at en del av de arbeidssøkende er i prosessen med å komme i jobb etter et utdanningsløp. For de arbeidssøkende synshemmede som har vært i jobb etter endt utdanning tok det gjennomsnittlig 6 måneder før de kom i jobb. Det er én måned lenger enn for uføretrygdete synshemmede.

Av arbeidssøkende synshemmede har 1 av 4 vært på rehabilitering. Igjen er dette nesten midt i mellom de to andre gruppene. Gjennomsnittlig tok det 13 måneder før de arbeidssøkende fikk tilbud om rehabilitering, noe som er lenger tid enn for de to andre gruppene. Mangel på informasjon og det at NAV mente det ikke var behov er de to viktigste årsakene til at det tok tid å komme på rehabilitering, noe som samsvarer godt med årsakene oppgitt av de andre to gruppene. Det er heller ingen avvik i arbeidssøkernes svar på hvorfor man ikke kom på rehabilitering sett i forhold til de yrkesaktive eller uføretrygdete i utvalget.

På spørsmålene om i hvilken grad de er fornøyde med institusjonelle ressurser svarer de i stor grad likt som de to andre gruppene, med noen unntak. De er mindre fornøyde med hjelpemiddelsentralen enn både yrkesaktive og uføretrygdete synshemmede, og likhet med uføretrygdete synshemmede er de mer fornøyde med hjelpen de har fått fra Blindeforbundets syn- og mestringsentre enn det yrkesaktive synshemmede er. De arbeidssøkende synshemmede skiller seg ut ved at de er langt mer fornøyde med hjelpen de har fått av statlig-pedagogiske kompetansesentre, 44 prosent synes de gjør et godt arbeid, mot henholdsvis 28 og 29 prosent for de andre to gruppene.

I vurderingen av NAV var uføretrygdete synshemmede gjennomgående mer misfornøyde enn det yrkesaktive var. Dette forsterker seg hos arbeidssøkende synshemmede som er mer negative enn det uføretrygdete var. De arbeidssøkende synshemmede er altså de som er minst fornøyde med hjelpen de har fått fra NAV. Blant annet sier 2 av 3 at NAV har for få virkemidler og utnytter heller ikke de virkemidlene som finnes. Nesten 1 av 2 sier at NAV er mer opptatt av å få dem over på uføretrygd enn i arbeid. Det er kun på én påstand at de arbeidssøkende er mer positive enn de to andre gruppene – 1 av 3 mener at NAV har informert dem godt om muligheter for å komme i arbeid.

I vurderingen av ressurs- og kompetansesentre generelt er de arbeidssøkende synshemmede mer positive enn de to andre gruppene; tilnærmet 1 av 2 mener disse gir gode verktøy for å komme i jobb, god kompetanse for å beholde en jobb, og gode verktøy for å komme lettere i jobb.

Når det gjelder vurderingen av arbeidsgivere generelt påpeker de arbeidssøkende i enda større grad at arbeidsgivere tror kostnaden ved å ansette synshemmede er høyere enn de er (4 av 5) og at de mangler relevant kunnskap (9 av 10). Av de arbeidssøkende synshemmede mener 2 av 5 at arbeidsgivere er gode på å tilrettelegge, som er litt lavere enn yrkesaktives vurdering men høyere enn uføretrygdetes vurdering.

I forhold til hva som er de viktigste utfordringene for synshemmede som vil i jobb er det lite avvik i svarene hos arbeidssøkende synshemmede sammenlignet med yrkesaktive og uføretrygdde – mentale barrierer hos synshemmede selv, andres holdninger, manglende rehabilitering, feil kompetanse, fysiske barrierer, og lite tilrettelegging trekkes fram som avgjørende utfordringer. På ett punkt skiller de arbeidssøkende seg ut – det å være "fanget i systemet" trekkes fram som en hindring når det gjelder å komme i arbeid.

I gjennomsnitt har de arbeidssøkende synshemmede vært arbeidssøkende i 21 måneder. Hele 3 av 4 har tatt kontakt med potensielle arbeidsgivere selv, 2 av 5 har tatt kontakt med hjelpemiddelsentralen, 1 av 3 har tatt kontakt med NAV kompetansesenter, 1 av 2 har tatt kontakt med Blindeforbundet, og 1 av 4 har tatt kontakt med statlig-pedagogiske kompetansesentre. Det betyr at det er langt flere blant arbeidssøkende som ikke er uføretrygdde som har tatt aktiv kontakt med tilgjengelige ressurser enn det er blant de uføretrygdde som ønsker arbeid. I tillegg sier 9,5 av 10 arbeidssøkende som ikke er uføretrygdde at de har et sterkt ønske om å komme i jobb, 8 av 10 at de legger ned betydelige ressurser for å komme i jobb. 5 av 10 sier at de likevel at de kunne ha lagt ned mer ressurser for å komme i jobb. 7 av 10 har tro på at de kommer til å finne en passende jobb, mens 6 av 10 innrømmer at det er mentalt krevende å ta direkte kontakt med arbeidsgivere. 1 av 2 opplever at de ikke får den hjelpen de trenger for å komme i jobb. Alle disse skårene er langt høyere enn hos uføretrygdde som ønsker å komme i arbeid. De arbeidssøkende som ikke er uføretrygdde skårer også gjennomgående mye høyere på hva de mener vil hjelpe dem raskere i jobb enn gjør uføretrygdde synshemmede som ønsker å komme i jobb:

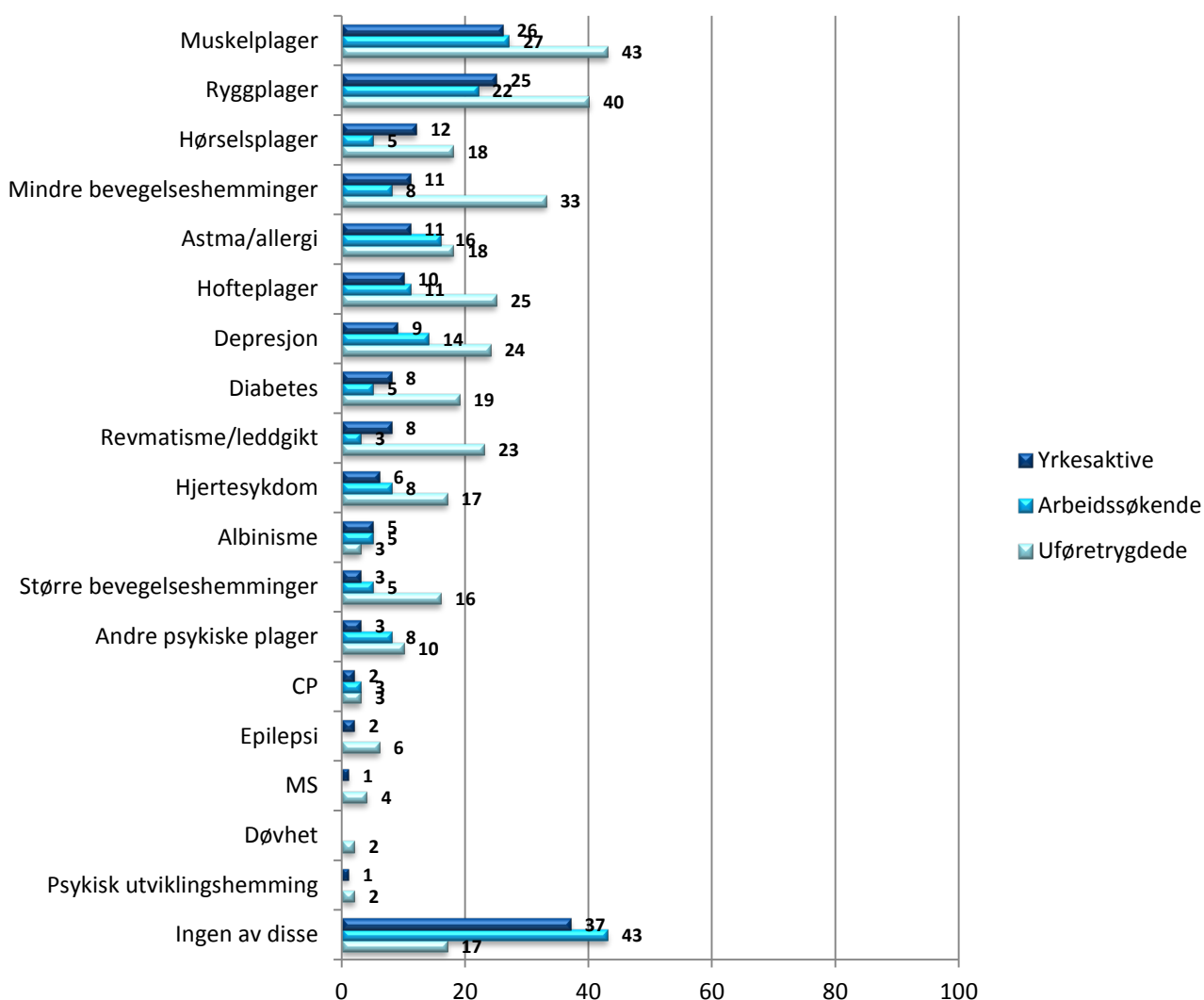
- Bedre tilrettelagt arbeidsplass 41 prosent
- Mer kunnskap hos NAV 35 prosent
- Mer aktiv formidling av NAV 35 prosent
- Mer kunnskap hos arbeidsgiver 32 prosent
- Mer tilrettelegging hos NAV 27 prosent
- Bedre transportordning 24 prosent
- Deltakelse på Blindeforbundets kurs 22 prosent
- Raskere tilgang på hjelpemidler 19 prosent
- Mer fleksibel lese- og sekretærhjelp 16 prosent
- Mer opplæring i data 14 prosent
- Deltakelse på stat-ped kurs 14 prosent
- Mobility-trening 8 prosent

Av de arbeidssøkende synshemmede som ikke er uføretrygdde svarer i snitt 16 prosent flere enn uføretrygdde synshemmede som ønsker å komme i jobb bekreftende på påstandene om negative konsekvenser av ikke å være i jobb:

- Redusert "utvidelse av horisonten" (75 prosent)
- Følelsen av å stå utenfor samfunnet (69 prosent)
- Mindre sosialt nettverk (67 prosent)
- Lærer færre nye ting (64 prosent)
- Mindre tro på egne evner (64 prosent)
- Redusert uavhengighet (58 prosent)

Når det gjelder fritidsaktiviteter er arbeidssøkende synshemmede aktive på samme nivå og med samme mønster som de yrkesaktive. 2 av 5 driver med frivillig arbeid, gjennomsnittlig i 7 timer per uke. De uføretrygdede synshemmede er noe mindre aktive. 1 av 5 av de som driver med frivillig arbeid mottar en eller annen form for kompensasjon.

Selv om det er få respondenter i gruppen arbeidssøkende velger vi til slutt å sammenligne alle tre gruppene grafisk på tilleggsplager. Her er forskjellene såpass store og har potensielt stor innvirkning på yrkesdeltakelse. Se figur 56.



Figur 56. Tilleggsplager – sammenligning mellom yrkesaktive, arbeidssøkende og uføretrygdede synshemmede. Alle tall i prosent.

Arbeidssøkende synshemmedes tilleggsplager følger i all hovedsak det samme mønsteret som for de to andre gruppene, men når det gjelder fordeling på gruppene er det fortsatt de uføretrygdede som har størst grad av tilleggsplager. I tillegg er det gruppen arbeidssøkende som har minst grad av tilleggsplager – 43 prosent har ingen av de som er sett på her. En større andel av arbeidssøkende har depresjon enn yrkesaktive – og dermed naturlig nok også andre psykiske plager. Færre arbeidssøkende enn yrkesaktive har hørselsplager.

4 Læringshistorier fra casestudiene

Casene fra den kvalitative studien presenteres her enkeltvis med – som for den kvantitative resultatpresentasjonen – mer vekt på presentasjon og beskrivelse heller enn tolkning. Felles for casene ser vi at særlig to faktorer trer fram som kritiske i forhold til det å få og det å stå i jobb: God tilrettelegging og kommunikasjon og åpenhet. De kvantitative og de kvalitative resultatene underbygger hverandre. Vi kommer tilbake til dette i konklusjonen.

Når det gjelder tilrettelegging handler det om tilrettelegging på flere nivå:

- Fysisk tilrettelegging og tilgang til nødvendige hjelpemidler (IKT og skrive- og lesehjelp) for den synshemmede
- Organisatorisk tilrettelegging av god arbeidspraksis/organisering av arbeidet som innebærer tett oppfølging av leder
- Sosial tilrettelegging for et godt arbeidsmiljø og gode kollegiale forhold

De arbeidsgiverne som er gode til å legge til rette i et langsiktig perspektiv skaper gode arbeidsbetingelser for den synshemmede. Vi fant at det er en stor utfordring for den synshemmede hvis det ikke er forståelse for betydningen av god tilrettelegging hos arbeidsgiver/ledere. I bedrifter der dette ikke fungerte optimalt tydet det på at det var for stor tro på at det er den synshemmede selv som må ordne opp og legge til rette for at vedkommende fortsatt kan stå i jobben.

Stor grad av *åpenhet* rundt synshemmingen på arbeidsplassen fremmer integrasjon og en god arbeidssituasjon. Basert på åpenhet å se frem i tid med tanke på synshemming, arbeidskapasitet og arbeidsoppgaver bidrar til å skape viktig langsiktig forutsigbarhet både for bedrift og synshemmet arbeidstaker. I de gode eksemplene ser vi at ledere og synshemmet samarbeider i stor grad om de gode organisatoriske løsningene, og det psykososiale arbeidsmiljøet er også velfungerende. Arbeidskollegene trår til der det trengs – det vil si når den synshemmede selv ber om det, og sier at for dem er den synshemmede ikke en funksjonshemmet som trenger ekstra fokus men en "vanlig" kollega. Den synshemmede på sin side bidrar sosialt til arbeidsmiljøet, tar initiativ og ser i utover sin egen synshemming. Der integreringen har lykket er synshemmede svært velfungerende arbeidstakere. Små nesten usynlige grep gjøres i hverdagen, som for eksempel å få hjelp til å forsyne seg i kantina i lunsjen, og å få hjelp til å bruke kopimaskinen. Vi ser at der den synshemmede fungerer godt i jobb er synshemmingen i liten grad et dominerende tema. Fokus hos arbeidsgiver er heller på hvilken ressurs den synshemmede representerer i kraft av kompetanse, ferdigheter og sosiale bidrag.

4.1 Bedrifts case 1: Lærer på videregående skole

På denne arbeidsplassen har vi intervjuet den synshemmede, to kolleger og nåværende rektor ved skolen. Den synshemmede har arbeidet som lærer ved denne videregående skolen i ca. 10 år. Da han startet som lærer ved skolen ble han møtt med positive holdninger hos rektor og andre lærere, og fikk fort positiv respons på jobben han utførte. Han kjenner og samarbeider med flere av lærerne ved skolen, og særlig de som underviser i samme fag som ham. Både han selv, kollegene hans og rektor opplever at han er godt integrert på arbeidsplassen - både faglig og sosialt. Arbeidsmiljøet ved skolen beskrives som svært godt blant de som vi intervjuet, der det er godt samhold og faglig fellesskap blant lærerne.

Den synshemmede er utdannet adjunkt. Han arbeider i 50 prosent stilling som lærer ved skolen og er 50 prosent uføretrygdet. Han underviser i to fag innen studiespesialisering, og har 10 undervisningstimer fast per uke. Han underviser tre elevgrupper som utgjør ca. 50 elever til sammen. Den synshemmede opplever høy fleksibilitet i stillingen, der han kan jobbe hjemmefra med forberedelser til undervisning, i tillegg til at han kan tilpasse arbeidstiden og komme senere på dagen hvis han ønsker det. Synshemmede som er yrkesaktive møter flere utfordringer på arbeidsplassen sammenlignet med seende. De bruker mye krefter på å orientere seg og konsentrere seg om ting som seende ikke tenker på når de er på jobb og ellers i hverdagen. Den synshemmede læreren i denne læringshistorien har redusert stilling for å kunne prestere godt i jobben sin, noe som gjør at han mestrer arbeidshverdagen godt.

Han kommer seg til og fra arbeid på egen hånd med buss. Han har førerhunden sin med seg på arbeid. Når det gjelder mobilitet på jobb, så tar han seg frem på egen hånd inne på skolen – går opp og ned trapper til og fra felles arbeidsrom for lærerne og klasserommene. Han bruker blindestokk. Etter å ha jobbet ved skolen i mange år er han godt kjent i lokalene.

Med hensyn til synshemmingen så er han i dag 100 prosent blind. Han ble født svaksynt, og kunne i barndommen se farger og lese store overskrifter i aviser og magasiner. Han ble 100 prosent blind etter en operasjon i ungdomsårene.

Synshemmingen gjør at han har behov for god tilrettelegging for å kunne mestre jobben som lærer. Den aller viktigste tilretteleggingen han har er fast lese- og sekretærhjelp:

"Jeg har lese- og sekretærhjelp, og det er jeg avhengig av. Det var på timebasis før, men en kollega sa at hun ville ha det mer permanent. Vi søkte om dette, og det gikk NAV med på. Det var en forståelse hos ledelsen her om hvem som fungerer som lese- og sekretærhjelp – at det er en person som har de samme fagene som meg."

De har fått til en svært god ordning på skolen, der den synshemmede har en kollega som er fast lese- og sekretærhjelp i en 20 prosent stilling, i tillegg til at hun arbeider 80 prosent som lærer. Man kan som blind eller svaksynt få lese- og sekretærhjelp når denne hjelpen er nødvendig for at man skal kunne utføre arbeidet sitt. Det er NAV som betaler for denne hjelpen. Dersom lese- og sekretærhjelpen er ansatt på arbeidsplassen, kan arbeidsgiver få utbetalt tilskudd tilsvarende antall timer som blir brukt.

På denne arbeidsplassen opplever de begge at de samarbeider godt, og det er en stor fordel at lese- og sekretærhjelpen underviser i de samme fagene som den synshemmede. Samarbeidet går ut på at de planlegger all undervisning sammen i de fagene de har felles, samt at de retter og setter karakterer på prøver sammen. Lese- og sekretærhjelpen er i tillegg med på muntlige presentasjoner i klassen. Hun opplever samarbeidet mest som et faglig samarbeid:

"Det blir mer enn lese- og sekretærhjelp – det blir mer som en kollega faglig sett. Han sitter på masse kunnskap, så det er ikke det det står på."

Andre oppgaver hun har er å lese alle e-poster, legge inn elevfravær og anmerkninger i "It's learning" på PC. De deltar dessuten på ekskursjoner sammen med elevene. Når de er ute på felles jobbreiser fungerer hun som ledsager og kollega, og er behjelpelig med å ta seg frem på ukjente steder, finne mat i kantine og lignende.

Annen nyttig tilrettelegging i jobben som lærer er god tilgang til lydbøker. Alle de lærebøkene han bruker finnes på lydbøker. Statped produserer lydbøker ut fra behov og ønsker til synshemmede i arbeid. I tillegg bruker den synshemmede Norsk blindeskrift bibliotek.

Den synshemmede legger vekt på å få god kvalitet inn i undervisningstimene sine, der han bruker figurer, modeller og leker for å visualisere de temaene han underviser i. Han har fått positiv tilbakemelding fra elevene på denne måten å undervise på. Han informerer nye elever om hvordan han bruker å arbeide i klassene, der han også forteller om hvordan det oppleves å være blind. Den synshemmede opplever å ha god og tilstrekkelig kommunikasjon med sine elever, selv om han ikke kan se.

Suksessfaktorene for den synshemmede på denne arbeidsplassen er for det første god tilrettelegging fra arbeidsgivers side. Å ha fast lese- og sekretærhjelp som samtidig er lærer og en god kollega er den viktigste suksessfaktoren for at den synshemmede fungerer godt i jobben sin. For det andre er det et godt arbeidsmiljø ved skolen, som påvirker samholdet mellom lærerne og samarbeidet med ledelsen ved skolen. Det er et arbeidsmiljø og en organisasjonskultur der mangfold verdsettes:

"Jeg synes at det er positivt for skolen at vi har et størst mulig mangfold, og at vi har et samfunn og en skole der det er rom for at de med ulike handicap skal delta – at disse utgjør en positiv forskjell og at det er et pluss for skolen og organisasjonen."

Kollegaer og rektor opplever at den blinde kollegaen gjør en svært god jobb. Han er faglig dyktig og inngår naturlig i et kollegialt og faglig fellesskap ved skolen. Lærere og rektor er glade for å ha ham som kollega, og de tenker ikke så mye på at han er blind:

"Det er ingen her som behandler ham som om han er blind, han blir tullet med han også som oss andre. Han er lærer og han er blind, mer er det ikke med det. Det har med kulturen her på skolen å gjøre."

I tillegg er innsatsen fra den synshemmede selv en viktig suksessfaktor for at han trives og fungerer godt som lærer på denne skolen. Han omtales som en positiv og omgjengelig person. Den synshemmede sier at han først og fremst er opptatt av å gjøre en god jobb, men at han også ønsker å delta i det arbeidsmiljøet han er en del av. Han ønsker å bli kjent med sine kolleger og være lydhør for hva de er opptatt av og snakker om, selv om han kan ha en annerledes hverdag enn dem. Han opplever selv å bli møtt med positivitet og inkludering fra ledelsen og lærerne ved skolen. Den synshemmede er en person som ikke ser begrensninger fordi han er synshemmet, men velger heller å se muligheter – både privat og på jobb. På fritiden er han engasjert med blant annet ulike styreverv, og har vært det i mange år.

4.2 Bedrifts case 2: Fullmektig i bank

Vi har intervjuet den synshemmede, en kollega, nærmeste leder og HR-konsulent i banken. Den synshemmede har arbeidet i banken i ca. 30 år. Lang erfaring bidrar til at han fungerer godt på arbeidsplassen. I banken vil de gjerne beholde ham, og selv ønsker han å stå i jobben til han blir pensjonist om noen få år.

Den synshemmede har utdanning fra jordbruksskole (høgskole), og bakgrunn innen idrett; C kompetanse på skøyter. Han har vært skøytetrener i mange år og har selv vært aktiv på skøyter. Han har hatt ulike oppgaver i banken gjennom årene, der arbeidsoppgavene har blitt tilpasset på grunn av at synet gradvis har forverret seg. Da han ble ansatt i banken fikk han jobb som vaktmester. I dag er han saksbehandler (tittel som fullmektig) på et servicesenter i banken og arbeider med administrative oppgaver; fordeler og prioriterer oppgavene som kommer inn til servicesenter, betjener servicetelefonen og planlegger ulike arrangementer i banken. Han gjør de samme oppgavene som de andre medarbeiderne på servicesenteret. Han arbeider i 100 prosent stilling.

Da den synshemmede ble ansatt i banken så han mye bedre enn det han gjør i dag – i dag er han nesten blind. Han ble aldri spurt om synet sitt i starten, og det var mange som ikke visste at han var svaksynt da han begynte. Han fikk synshemmingen aldersrelatert macula degenerasjon (AMD) i 20 årene. AMD er en netthinnesykdom der området for skarpsyn (macula) er svekket. Før dette hadde han et normalt syn, og han jobbet da som bygningsarbeider.

Når det gjelder hjelpemidler på arbeidsplassen, så har den synshemmede i dag PC med talefunksjon og forstørret skrift. Han sier at han er helt avhengig av dette for å kunne utføre arbeidsoppgavene sine. Han bruker ikke lese- og sekretærhjelp i jobben. Den synshemmede har selv sørget for å skaffe seg hjelpemidlene via hjelpemiddelsentralen, og oppdaterer seg jevnlig på hva som finnes av hjelpemidler. Arbeidsgiver på sin side har vært velvillig til å betale for det han trenger. De har forstått at dette er helt nødvendige tilpasninger for den synshemmede, og har dessuten hatt råd til å betale det vedkommende har hatt behov for av hjelpemidler. Det kan være lettere å sørge for god tilrettelegging av både oppgaver og hjelpemidler i større konsern sammenlignet med små bedrifter. I en stor organisasjon med ulike avdelinger og oppgaver kan man dessuten ha et større handlingsrom for å legge til rette for andre arbeidsoppgaver.

Den synshemmede kommer seg til og fra arbeid på egen hånd med buss. Han har ikke førerhund. På arbeidsplassen er han god til å ta seg fram i bankens lokaler på egen hånd. Han har for eksempel ikke behov for å få hjelp til å gå til og fra kantina, som ligger i en annen etasje, eller hente gjester i resepsjonen. I tiden som vaktmester ble han godt kjent med bygget, noe som gjør det enkelt for ham å forflytte seg i lokalene.

Han jobber selvstendig og klarer de fleste oppgavene uten hjelp, men hvis han trenger hjelp så sier han fra til kollegene sine. Den synshemmede understreker at det er viktig er å være åpen overfor dem man jobber sammen med for å kunne fungere godt i jobben sin:

"Jeg er ikke redd for å spørre. Du må vise hva du ikke takler og ikke kan. Kollegaene blir da tryggere på meg. Det er det aller viktigste. Da sklir du lettere inn i et miljø. Og det å tørre - om du ikke får til ting med en gang så er det er bare å trene og trene, og til slutt klarer du det. Det meste går."

Kollegene erfarer at den synshemmede arbeider selvstendig. De sitter i et kontorlandskap, noe som kan gjøre det lettere å spørre om hjelp og å hjelpe. Av og til får han hjelp til å lese ting på PC- skjermen. Mange hjemmesider på nettet har duse farger som gjør det vanskelig å lese eller PDF-filer som han ikke fikk til å lese før han fikk ny PC med tale. Det han trenger mest hjelp til er å håndtere teknisk utstyr, som kopimaskinen, fordi den har touchpanel. Han sier han må lære seg å huske hvor han skal trykke. Ny

teknologi er ikke tilpasset for synshemmede. Andre ting han trenger hjelp til er å finne mat i kantina og betale for seg i kassen.

Den synshemmede er en svært engasjert person som har hatt mange ulike oppgaver/roller i banken, blant annet har han vært hovedverneombud. Det virker som han utviser mye mot og tar utfordringer på strak arm. Han sier at for ham så er det viktig å ta oppgaver som gir utfordringer og at det er viktig å gjøre det man kan grue seg til i starten:

"Som hovedverneombud så ledet jeg møtene i ett år. Utfordringen var masse sakspapirer og en stor sakliste som jeg skulle huske og kunne; alle referatene og hva som var de viktigste HMS-sakene skulle gjennomgå. Det var ganske formelle møter. Jeg lagde mine egne regler for å huske. Jeg forklarte på første møte hva jeg så og ikke så. Jeg holdt på en stund på å forberede meg mentalt sett før møtene. Det gikk kjempefint, og det var en utfordring som det var fint å kunne klare å gjennomføre."

Ledelsespraksis påvirker hvordan arbeidet blir tilrettelagt og tilpasset for synshemmede i arbeidslivet. Nærmeste leder på denne arbeidsplassen er opptatt av at den synshemmede skal ha de samme oppgavene som de andre ved servicesenteret som består av et team på ca. 7 personer. Leder vil at han skal få utfordringer i jobben på lik linje med de som er seende:

"Jeg behandler ham som alle andre med hensyn til nye oppgaver som jeg har fordelt, og det er opp til ham å si fra om det er for utfordrende oppgaver han har fått. Han selv har best kunnskap om sine begrensninger."

Den synshemmede setter pris på at han blir behandlet på denne måten, men nye oppgaver kan være krevende og det er behov for god tilrettelegging og åpenhet. Leder oppfatter at motivasjonen for å gjøre en god jobb er svært til stede hos den synshemmede, og han mener at innstillingen er nøkkelen til suksess:

"Det er viktig med riktig innstilling hos den blinde. Det er en umulig oppgave for en arbeidsgiver å legge til rette hvis motivasjonen hos den blinde ikke er tilstede. Med en arbeidstaker som erkjenner sine hindringer, så er det mulig å få til mye, mye mer."

Da nærmeste leder kom inn som ny leder ved servicesenteret så sa han til den synshemmede: *"Jeg har ikke tenkt på at du ser dårlig"*. Den synshemmede oppfattet det som veldig positivt og som god tilbakemelding på den jobben han utfører.

Vi finner at HR sin rolle med hensyn til tilrettelegging for synshemmede varierer – basert på de arbeidsplassene vi har studert i dette prosjektet. I denne banken har ikke HR-avdelingen hatt en aktiv rolle for tilrettelegging på arbeidsplassen for den synshemmede. Det er nærmeste leder som har hatt ansvar for å sørge for god tilrettelegging, i tillegg til at den synshemmede selv har sørget for å oppdatere seg på hva som finnes av hjelpemidler og selv skaffet dem til veie.

Suksesskriteriene for at den synshemmede har kunnet beholde sin ansettelse i banken gjennom 30 år med et gradvis forverret syn, er at arbeidsgiver har gitt ham nye oppgaver som han kan mestre og han har fått PC

hjelpemidler som har vært en viktig forutsetning for å kunne fortsette i jobben. I tillegg har det hatt stor betydning hvordan den synshemmede selv har mestret sin situasjon på arbeidsplassen. Han har vært ansatt lenge i banken, og mange kjenner han. Han er godt likt, er sosial og omgjengelig, og gjør en god jobb. I tillegg er han en svært engasjert person som har hatt mange verv i tillegg til arbeidsoppgavene; som tillitsvalgt, hovedverneombud og AKAN-kontakt. Den synshemmede er en engasjert person også på fritiden, som husbygger og aktiv på skøyter - og deretter skøytetrener i mange år. Han har dessuten vært mentor i Blindeforbundet i flere år.

4.3 Bedrifts case 3: Coach i forsikringsselskap

I denne casestudien intervjuet vi den synshemmede, kollega, nærmeste leder og HMS-sjef. Den synshemmede har arbeidet i forsikringsselskapet i 11 år – først som selger i flere år og i dag som coach ved salgsskolen. Han er utdannet som selger og prestasjonscoach ved det forsikringsselskapet han er ansatt i i dag. Da synet forverret seg ytterligere ble det for krevende å arbeide som selger. Han tok kontakt med ledelsen og HR og sa fra om at det var behov for endrede oppgaver. Da fikk han tilbud om andre arbeidsoppgaver, først som salgsleder på et selgerkontor og deretter som coach. Han har Retinis pigmentosa synshemming, som er en arvelig netthinnesykdom der synsfeltet blir innsnevret. Han har breddesyn, men det er svært tåkete. Kollegaer av den synshemmede beskriver han som velfungerende og at man ikke tenker over at han har en synshemming:

"Man glemmer at han ikke ser. Det er ikke det første han sier når han hilser på folk. Det er sikkert mange som ikke vet det."

Den synshemmede sier at han bruker ikke å si til nye kursdeltakere at han har en synshemming, og mange av deltakerne oppfatter ikke at han ser dårlig. Stillingen som coach innebærer coaching og opplæring av alle nye selgere som skal jobbe med kunder, samt opplæring av selgernes ledere; ledelse i kundefront. Han bruker mye rollespill og salgssamtaler, og lærer deltakerne ulike coachingteknikker. Den synshemmede sier at han trives svært godt i jobben sin som coach. Han opplever at han har utfordrende oppgaver og at det er en stilling der han får utvikle seg faglig. Nærmeste leder og kollega sier at han er populær som coach. De som deltar på salgskursene gir ham svært gode tilbakemeldinger. Den synshemmede sier at han får tilbakemeldinger på at han er god til å lytte. Det er motiverende og viktig for han å få så gode tilbakemeldinger på jobben han gjør.

Arbeidsgiver har tilrettelagt på flere måter for at den synshemmede skal kunne fortsette å jobbe i bedriften. Det ene er tilpasning av oppgaver – fra selger til coach, noe som har vært svært vellykket. Det andre er tilpasset arbeidstid. Han har 100 prosent stilling, med 50 prosent lønnstilskudd fra NAV. Dette innebærer mulighet for fleksibel arbeidstid som den synshemmede får styre selv. Han holder kurs som coach tre dager i uka. Denne ordningen fungerer godt for ham. Når det gjelder behov for hjelpemidler, så har han fått hjelpemidler, men han har tilpasset PC med forstørret tekst på skjermen og talefunksjon. Den synshemmede har selv vært delaktig i å ta kontakt med hjelpemiddelsentralen for å skaffe til veie en tilpasset PC. Han har vurdert mulighetene om å få en ordning med lese- og sekretærhjelp på arbeidsplassen ettersom synet har forverret seg, men har ikke det per i dag. Han ønsker å få mer hjelp til å søke om å få slik assistanse. Bygget han arbeider i har universell utforming og er tilrettelagt for synshemmede – det er blant annet sterke farger på vegger og gummistriper i gulv for lettere å kunne orientere seg i bygget. Han holder mest til i kurslokalene i bygget, men har i tillegg eget kontor sammen med de andre ansatte i salgsskolen.

Både HMS-sjef og nærmeste leder har hatt ansvar for å sørge for god tilrettelegging for den synshemmede. HMS-sjefen har hatt kontakten mot NAV, der han har fått til et godt samarbeid. Han sier at samarbeidet med NAV fungerer godt når NAV forstår at det er utfordringer på arbeidsplassen for den synshemmede og at det er behov for tilrettelegging – at de er villig til å se på problemene og drøfte dem. HMS-sjefen har dessuten vært kollega med den synshemmede i mange år. De kjenner hverandre godt, og han har vært en viktig støtte og samtalepartner. Blant annet har de løpt New York maraton sammen.

Nærmeste leder opplever at hun har fått god støtte fra HMS-sjefen med hensyn til tilrettelegging. Hun har hatt ansvar for å legge til rette slik at den synshemmede får gjennomført oppgavene sine på en god måte. Hun sier at hun har lært underveis om hvordan hun bør legge bedre til rette. Det kreves blant annet at hun er tett på som leder og at hun forstår den synshemmedes behov. Hun må sørge for at den synshemmede kan bruke PC og mobiltelefon slik de andre medarbeiderne gjør. Mye informasjon og møteinnkallinger i bedriften skjer via intranettet og e-post. Den synshemmede kan gå glipp av informasjon hvis ikke hun følger opp at informasjonen er lest. Hun tar mer hensyn til hvordan hun informerer og kaller inn til møter, slik at informasjonen blir tilgjengelig for alle medarbeiderne hennes.

Alle de vi intervjuet sier at det er et godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen. Det er et godt samarbeid mellom kollegene i selgerskolen i forsikringsselskapet både faglig og sosialt sett. De har det sosialt på jobb, og av og til møtes de etter arbeidstid - noen trener sammen for eksempel. Bedriften er opptatt av kompetanseutvikling for sine ansatte, og de opplever å være en attraktiv arbeidsplass. Dette bidrar også til å skape et godt arbeidsmiljø.

Kollega og leder opplever at den synshemmede har lite behov for hjelp i det daglige arbeidet som coach: *"Han spør ikke så ofte. Han virker å ha den innstillingen at han vil klare det selv."* Det han trenger hjelp til noen ganger er å lese e-poster og å få hjelp til outlook når det er innkallinger til møter. Ellers kan det være å få hjelp til å lese tekst på PC. Den synshemmede synes at han har velvillige kollegaer som hjelper ham ved behov, og særlig har nærmeste kollega og fadder lagt godt til rette i arbeidshverdagen. Noen ting synes han det er vanskelig å spørre om hjelp til, som det å få hjelp til å gå til lunsj sammen med kollegaer i kantina. Det hender derfor at han tar med matpakke og spiser alene fremfor å spørre noen om hjelp.

I jobben som coach kreves det at man er hundre prosent til stede mentalt sett. Den synshemmede er i møte med andre mennesker stort sett hele tiden når han er på arbeid, og det medfører mange inntrykk og en del støy/lyder. Han sier at det er ikke tid og anledning til å slappe av mens han er på jobb, og derfor blir han ofte sliten når han kommer hjem. Dette er krevende og utfordrende, men samtidig gir selve jobben ham mye energi og motivasjon. Han bruker lite hjelpemidler til daglig, og synes det kan være en barriere å lære seg tekniske hjelpemidler før man må.

De viktigste suksesskriteriene for at den synshemmede har kunnet fortsette i jobben med et gradvis forverret syn, er at arbeidsgiver har lagt til rette for at han har fått nye arbeidsoppgaver. Jobben som coach er en stilling som den synshemmede trives svært godt i og som han mestrer veldig bra. I tillegg er hans eget engasjement og innsats på arbeid en viktig suksessfaktor for at han fortsatt er i jobb i følge hans kolleger:

"Det er mye hans egen fortjeneste. Det viser måten han gjennomfører idrett på. Han er ikke redd for å satse på det ukjente og litt vanskelige. Han har gode hjelpere og han får til det han vil."

Selv sier den synshemmede at han liker utfordringer og at han bruker energi på det som han kan få til og gjøre noe med, og ikke det som han ikke kan endre på. Han er en engasjert person på fritiden også. Han er svært aktiv innen idrett – både for egen og andres del. Han har startet opp en løpegruppe for funksjonshemmede i Oslo, og det ble nylig arrangert Halv Maraton for funksjonshemmede for første gang. Han har løpt New York Maraton. Han har fast ledsager som han trener sammen med på både sykkel og ski, og har planer om å gå Marcialonga.

I forsikringsselskapet setter de stor pris på den synshemmede og de ønsker å beholde ham fremover. Arbeidsgiver sier at de ønsker å legge til rette så godt de kan for at han skal kunne beholde jobben hvis synet forverres ytterligere. Det presiseres at forutsigbarhet er viktig, slik at man skaper trygghet og trivsel på arbeid:

"Det er noe av HMS-visjonen at vi skal være nytenkende og forutsigbare. Overfor medarbeidere i det vi gjør så må vi være forutsigbare. Det betyr at vi er åpne og ærlige. Det har vært vår ledestjerne. Og de ansatte må bli involvert."

I denne bedriften er det satsning på HMS-arbeid og IA-arbeid, og bedriften/HR-avdelingen har gode rutiner på å følge opp ansatte med handicap:

"Det har ikke vært et spørsmål om at han ikke skal fortsette i jobben. Det gjennomsyrrer hele HR-organisasjonen her. Han har vært såpass integrert hele tiden. "

Et viktig suksesskriterie er derfor også bedriftens personalpolitikk med IA-arbeid og systematisk oppfølging og tilrettelegging av ansatte med funksjonsnedsettelse. Den synshemmede var opptatt av å jobbe i en IA-bedrift da han søkte stilling i dette forsikringsselskapet fordi han da forventet at bedriften var god til tilrettelegging på arbeidsplassen. e

4.4 Bedrifts case 4: Saksbehandler i politiet

I denne casestudien har vi intervjuet den synshemmede, kollega og nærmeste leder. Den synshemmede arbeider i dag som saksbehandler i politiet med administrative oppgaver. Han har militær utdanningsbakgrunn fra befalsskolen i tillegg til politiskolen. Tidligere har han jobbet mange år i politiet som utepatruljerende i ordenstjenesten – da hadde han normalt syn. For ca. 20 år siden ble synet forverret, slik at han måtte endre arbeidsoppgaver og slutte som utepatruljerende politi. Etter dette har han hatt ulike oppgaver, der arbeidsinnholdet er blitt tilpasset underveis på grunn av gradvis svekkelse av synet. Han har synshemmingen Retinis pigmentosa (RP), det vil si at han har et progredierende synstap, og i dag er han nesten blind (kikkhullssyn).

Arbeidsoppgavene hans i dag er rapportering av straffesaker, der en del av sakene registreres på PC og en del journalføres manuelt i bøker. Han arbeider i 50 prosent stilling og er 50 prosent uføretrygdet. Arbeidstiden er fleksibel og turnusbasert – der det er lett å bytte vakter ved behov. Han setter stor pris på denne

fleksibiliteten. Han kommer seg til og fra arbeid på egen hånd. Han tar toget, og går fra togstasjonen til arbeidsstedet.

Den synshemmede trengte ingen hjelpemidler på arbeidsplassen da han begynte å se dårlig for 20 år siden. På grunn av at synet hans i dag er betydelig svekket har han behov for flere hjelpemidler for å kunne utføre jobben tilfredsstillende. Han har en tilpasset PC med stor skjerm og forstørret skrift. Han ser behovet for å få en PC med tale etterhvert – det har han ikke i dag. Han har søkt arbeidsgiver om å delta på kurs for å lære mer om hvordan en skal fungere og agere som blind, som hvordan man kan gjøre seg kjent med hva som finnes av tekniske hjelpemidler. I tillegg har han søkt om lese- og sekretærhjelp i NAV, men arbeidsgiver har ikke tatt stilling til dette ennå.

Med hensyn til utforming av bygget og tilpasning til synshemmede, er det ledelinjer i gulvene slik at det gjør det lettere å forflytte seg i lokalene der han arbeider.

De vi intervjuet opplever at det er et godt arbeidsmiljø som kjennetegnes av samhold, mye humor og støtte fra kolleger, noe som betyr svært mye for den synshemmede:

"Det som betyr mest for meg er miljøet på jobben."

Han trives godt sammen med sine kolleger, og det er gjensidig. Mange av dem har jobbet ved samme politienhet i flere år og de kjenner hverandre godt. Kollegene sier at de ser på han som en spesielt trivelig kollega og at han er en berikelse for arbeidsmiljøet, og det samme inntrykket har nærmeste leder:

"Han har veldig mye godt med seg som menneske. Når jeg har spurt de som jobber rundt ham, for vi kunne ha stokket litt på ting, så sier de som jobber tett med ham at de vil ha ham der og at det går helt fint og at de hjelper ham. Så jeg tror at han er en berikelse for arbeidsmiljøet."

Kollegene som jobber tett sammen med den synshemmede tenker ikke så mye på at han ser dårlig, fordi han først og fremst er en god kollega. Det gode samholdet gjør at den synshemmede trives godt på arbeid, selv om han ønsker seg mer utfordrende arbeidsoppgaver. Han får god tilbakemelding fra kollegene på den jobben han utfører, og de støtter ham når det gjelder behovet for bedre tilrettelegging. Han sier at han ønsker å gjennomføre oppgavene mest mulig på egen hånd, men ser at han trenger mer hjelp nå enn tidligere fra kollegene, særlig når det gjelder journalføring/papirarbeid. Han opplever at han får den hjelpen han trenger fra kollegene til dette. Arbeidsoppgavene som utføres på PC håndterer han selv uten behov for hjelp.

Den synshemmede beskrives som en sosial, engasjert og positiv person. Han har tidligere vært tillitsvalgt i politiet. På fritiden driver han aktivt med idrett, både med løping og langrenn. Han har drevet aktivt med idrett siden barndommen. Han bruker mye tid på frivillighetsarbeid; er en pådriver for å motivere blinde til å være fysisk aktive – det har han oppnådd med blant annet stor deltakelse på Holmenkollstafetten og Oslo Maraton. I tillegg arrangerer han fjellturer for synshemmede. Han er leder for en gruppe på ca. 100 personer som deltar på disse aktivitetene. Han har lese- og sekretærhjelp i organisasjonsarbeidet han utfører gjennom idretten.

Innsikt i og forståelse hos ledelsen for den synshemmedes behov for tilrettelegging er avgjørende og påvirker hvordan den synshemmede mestrer sin arbeidssituasjon. På grunn av at synet har blitt dårligere så oppfatter den synshemmede at han bruker mer tid på oppgavene sammenlignet med tidligere, i tillegg til at det er mer krevende å orientere seg og forflytte seg på arbeidsplassen. Han blir også forttere sliten og trøtt på arbeid fordi han ser dårligere. Han opplever at nærmeste leder er positiv for å legge bedre til rette, men utfordringen synes å være ledernivået over - der beslutningstakerne sitter. Kollegene hans og den synshemmede uttrykker at øverste ledelse kunne ha lagt bedre til rette for mer utfordrende arbeidsoppgaver. Den synshemmede sier at han er blitt litt resignert i det siste fordi han ikke er blitt hørt av ledelsen angående behov for hjelpemidler og løsninger, som kan hjelpe ham å fungere bedre i jobben og bli i stand til å utføre andre arbeidsoppgaver:

"Hvis du skal snakke om vellykkede tilrettelagte arbeidsplasser så er min erfaring her at man må stå på litt selv. I politiet burde det være mange arbeidsoppgaver som en kunne ha utført, men det er litt avhengig av hva en selv vil og det er ikke den arbeidsplassen der man [ledelsen] løper for å finne noe. Men det er også personavhengig. Det er noen her som er veldig ivrige, men de sitter ikke med makten."

Den synshemmede understreker at det er ikke synet som nødvendigvis er den største utfordringen for å kunne være i arbeid. Er du et oppegående menneske og du blir behandlet som det, så kan mange muligheter og løsninger finnes. Hans opplevelse er at synshemmede kan være mer plikttoppfyllende i jobben sin enn seende arbeidstakere. Det er fordi man ikke vil at synshemmingen skal brukes mot en, og at man vil vise hva man er god for.

Utfordringen for den synshemmede på denne arbeidsplassen er ledelsens manglende forståelse for bedre tilrettelegging. Selv har han tatt initiativ for å bedre kunne mestre arbeidet sitt. Det kan virke som det ikke er et godt nok apparat for å ivareta de som har en funksjonshemming i organisasjonen. Suksessfaktorene for at den synshemmede skal kunne beholde og fortsette i jobben som politi, er at arbeidsgiver aktivt bidrar til å skaffe de hjelpemidlene som den synshemmede sier at han har behov for, som lese- og sekretærhjelp, og PC med talefunksjon. Da kan det også være enklere å få flere og mer utfordrende oppgaver enn det den synshemmede har i dag. Det vil kreve større forståelse og engasjement fra arbeidsgiver/ledelsens side fremover for at den synshemmede kan få utvikle seg i arbeidet og at han får beholde jobben.

4.5 Bedrifts case 5: Rådgiver i rehabiliteringstjeneste

Vi har intervjuet den synshemmede, kollega og nærmeste leder i bedriften. Den synshemmede arbeider som rådgiver i rehabiliteringstjeneste for synshemmede. Hun er utdannet sosionom. Hun arbeider i 80 prosent stilling, og har hatt denne jobben i ca. 10 år. Arbeidsoppgavene hennes som rådgiver innen rehabilitering er: registrering av nye synshemmede, gruppesamtaler og samtaler på tomannshånd med synshemmede, kontakt med Statped, hjelpemiddelsentralen og kommunen, rehabiliteringskurs, undervisning, og prosjektarbeid.

Hun opplevde at det var vanskelig å få fast jobb etter sosionomutdanningen. Årsaken var både at det var mindre behov for å ansette sosionomer i kommunen på det tidspunktet hun var ferdig utdannet, samt at det da var mangel på tilrettelagte datasystemer for synshemmede i arbeidslivet. Hun fikk en hospiteringsordning hos en bedrift, men fikk ikke fast ansettelse. En kort periode var hun uføretrygdet. Etter dette gjennomførte hun kurs innen rehabilitering hos en bedrift, og fikk etter hvert fast ansettelse der.

Synshemmingen hennes er medfødt – hun er født med Peters anomali. I dag er hun nesten blind, men har litt syn på det ene øyet. Hun opplever at det fungerer greit å komme seg til og fra arbeid på egen hånd - hun har førerhund og tar buss til og fra jobben.

Den synshemmede har ansvarsfulle og selvstendig arbeidsoppgaver som sosionom og rådgiver innen rehabilitering. Utdanningen og stillingen innebærer ansvarsfulle oppgaver. Hun sier at hun oppnår faglig utvikling i arbeidet, og trives godt i jobben sin. Hun opplever å ha god tilrettelegging på arbeid; har fast lese- og sekretærhjelp som er kollega og ansatt i samme bedrift. Oppgavene til lese- og sekretærhjelpen er blant annet å lese post, frankere brev og bistå på konferanser. Den synshemmede har PC med skjermleser og leseliste (punktliste) på tastaturet, samt tale på sin PC. Den synshemmede har selv ordnet med å skaffe tekniske hjelpemidler via hjelpemiddelsentralen – dette dekkes av NAV. Kontorlokalene er universelt utformet og tilpasset de med synshemming, som å gjøre ting synlig ved bruk av sterke farger (på søyler, rød sofa), god belysning, merking i gulv (taktil stripe) og merking i trappeoppgang (nagler på gelender).

Av personlige egenskaper og styrker så beskriver hun seg selv som utholdende og sta, åpen og spontan. Hun sier at hun er takknemlig for den oppdragelsen hun har fått fra sine foreldre, som stilte krav til henne om å ta utdanning og de behandlet henne på samme måte som de behandlet søsknene hennes. De ga tilbakemelding på kroppsspråk fra hun var liten, og det har hjulpet henne til å fungere godt både sosialt og på arbeid.

De vi intervjuet opplever at arbeidsmiljøet på arbeidsplassen er godt. Det er et lite og tett arbeidsmiljø med få kollegaer – de har jobbet sammen lenge og kjenner hverandre godt. Faglig sett utfyller de hverandre og de har det sosialt sammen både på og utenom jobb. Den synshemmede og kollegene synes at det er stor takhøyde og at man får lov til å være den man er. Det skaper god trivsel og helse. Hun oppfattes som meget selvstendig av kolleger og nærmeste leder, og hun trenger sjelden hjelp fra kollegene. Det er først og fremst lese- og sekretærhjelpen som tar noen oppgaver for henne:

"Det er sjelden hun spør oss om noe. Det kan være postlegging eller noe i det gamle arkivet. Ellers klarer hun alt selv."

I intervjuet med kollega og nærmeste leder får den synshemmede mye ros: De beskriver henne som svært kompetent, løsningsorientert, ressurssterk, initiativrik, pliktoppfyllende, omgjengelig, samfunnsengasjert og en bidragsyter til et godt arbeidsmiljø. Hun opplever å være en viktig ressurs på arbeidsplassen.

Nærmeste leder er ikke samlokalisert med den synshemmede, da hun bor og arbeider i en annen by. Hun har ansvar for rehabiliteringskontor i tre byer i Norge. Til tross for at de møtes sjelden ansikt til ansikt, så opplever både den synshemmede og nærmeste leder at de har god kontakt og godt samarbeid. Lederen og den synshemmede ringer til hverandre, sender SMS eller e-post når de har behov for å snakke sammen. I tillegg møtes de på kurs og samlinger noen ganger i året som holdes for rådgiverne i bedriften. Lederen har noen medarbeidere med nedsatt syn, og hun er opptatt av å vise forståelse for deres arbeidssituasjon. Hun opplever at de synshemmede som hun er leder for gjør en god jobb:

"Jeg er som leder ikke redd for å ansette en person med nedsatt syn. Jeg vet at de kan gjøre jobben like godt som seende. Nedsatt funksjonsevne er ikke det samme som nedsatt arbeidsevne – det er viktig å understreke. Det er en berikelse på en arbeidsplass at vi har mangfold."

Lederen til den synshemmede sier at hun har en ledelsesfilosofi som dreier seg om åpenhet, dialog og medbestemmelse. Det er viktige motivasjonsfaktorer, mener hun. Hun er opptatt av å legge til rette for at hennes medarbeidere skal fungere godt på arbeid.

Den synshemmede trives godt i jobben, men det er noen utfordringer. Det ene er IKT-systemer som ikke er tilrettelagt for de som ser dårlig. Hun får derfor ikke til å gå inn i arkivsystemer og i medlemslister. Dette trenger hun hjelp til. Det andre er uvitenhet og fordommer mot synshemmede som hun møter i jobbsammenheng. Hun har blant annet opplevd uvitenhet i kontakten med NAV:

"Jeg sliter med flere nivå i NAV – de tar meg ikke seriøst nok når jeg skal være i møter sammen med brukere [synshemmede]. De er store og kjører ofte bare over folk."

En annen utfordring hun nevner er av mer generell art – det er problemet med individualisering av synshemming som gjør det vanskelig å inkludere synshemmede i arbeidslivet:

"Systemet i Norge er slik er slik at du legger alt ansvaret på enkeltmennesket. Hvis du ikke fikser å gå på jobb så er det din skyld. Sterkt synshemmede kommer aldri til intervju fordi arbeidsgiver er redd for at det skal medføre noe ekstra. Det er et problem når du på jobbintervju blir spurt om hvordan du kommer deg på do, fremfor å spørre deg om du kan fortelle om deg selv, dine erfaringer og kompetanse."

Ledelsespraksis og positive holdninger hos ledelsen betyr mye for at den synshemmede kan stå i jobb. Den synshemmedes leder erfarer at de synshemmede gjør en like bra jobb som seende på hennes arbeidsplass. Leder er opptatt av å være tett på og bryr seg om at den synshemmede skal fungere godt i jobben sin.

Arbeidsmiljøet betyr også mye – det er godt samhold og høy grad av sosial støtte på arbeidsplassen. Det er også god tilrettelegging av hjelpemidler - med tilpasset PC og fast lese- og sekretærhjelp. I tillegg er den synshemmede selv en ressursperson som er svært velfungerende. Hun har varierende og utfordrende oppgaver, der hun oppnår god faglig utvikling. Synshemmingen er ikke en barriere for å kunne gjøre en god jobb når alt er godt tilrettelagt.

5 Intervju med relevante fagmiljø

Vi intervjuet følgende fagmiljø som har kompetanse på synshemmede og deltakelse i arbeidslivet – intervju med til sammen fem personer:

- Statlig spesialpedagogisk tjeneste (Statped)
- Karriereverkstedet i Norges Blindforbund
- Adaptor Arbeid
- NAV Kompetansesenter for tilrettelegging og deltakelse

Formålet med intervjuene var å identifisere gode casestudier i prosjektet, der vi spurte om forslag til gode eksempler der synshemmede er godt integrert på arbeidsplassen. I tillegg spurte vi fagmiljøene om hvordan de/deres organisasjon arbeider med å få flere synshemmede ut i arbeidslivet, hva som er utfordringene for å få det til, og hva som er suksesskriteriene. Flere av dem som vi intervjuet fra fagmiljøene er selv synshemmet, og de har derfor personlige erfaringer og opplevelser knyttet til deltakelse i arbeidslivet - i tillegg til den faglige kunnskapen som de besitter. I intervjuene med fagmiljøene har det først og fremst vært fokus på hva de mener som fagpersoner.

Statlig Spesialpedagogisk Tjeneste (Statped)

Statped er en nasjonal etat underlagt Utdanningsdirektoratet som gir spesialpedagogiske tjenester til kommuner og fylkeskommuner. De skal bidra til at barn, unge og voksne med særskilte opplæringsbehov gis muligheten til å være aktive deltakere i utdanning, arbeid og samfunnsliv. Statped har spisskompetanse innen seks definerte fagområder (syn er ett av disse), og jobber flerfaglig ut mot den enkelte bruker og samarbeidspartner. Ansvarsområdet til fagmiljøet i Statped innen syn er å oppnå faglig utvikling og likeverdige tjenester for synshemmede i Norge. Målet er å gi like gode tilbud til barn og unge som er bosatt i utkant Norge så vel som i sentrale strøk av landet. Arbeidsoppgavene består i å bygge gode fagnettverk, formidling, teoretisk utredningsarbeid, brukermedvirkning i Statped innen fagområdet syn, samt samarbeid med brukerorganisasjonene.

Karriereverkstedet, Norges Blindforbund

Karriereverkstedet hjelper synshemmede med å komme seg ut i arbeidslivet. De tilbyr opplæring og kurs: 4 dagers kurs som har fokus på jobbsøkerprosessen, der synshemmede lærer hvordan de skal skrive en god søknad, utarbeide CV, de får råd om hvordan de skal opptre på jobbintervju, og om hvordan de kan sette seg realistiske mål. Metodikken som anvendes på disse kursene er LØFT (Løsningsfokusert tilnærming). Det innebærer at de i løpet av kurset skal ha utarbeidet en plan med tiltak for hvordan de kan komme seg ut i arbeidslivet. Karriereverksted begrensete ressurser til oppfølging av den enkelte synshemmede etter at kurset er ferdig. Da er det mye opp til hver enkelt å ta tak i det som man planla på kurset rundt egen fremdrift for å komme seg på arbeidsmarkedet. De ser at effekten av kurset er flere aktive jobbsøkere og at noen av kursdeltakerne lykkes med å få en fast jobb.

Adaptor Arbeid

Adaptor Arbeid er eid av Norges Blindforbund. De er tiltaksarrangør til NAV, med plasser for 150 personer med variert bistandsbehov. Gjennom deres avdelinger foregår avklaring, opplæring, produksjon og sysselsetting. De arbeider mye mot arbeidsmarkedet for å sørge for hjelpemidler og tilrettelegging for synshemmede:

- Gjøre hjelpemidlene som finnes kjent - blant synshemmede og arbeidsgivere
- Hjelp den synshemmede til å forstå at han/hun har behov for hjelpemidler
- Skaffe praksisplasser i arbeidslivet
- Støtte de som er i arbeid hvis det er problemer med arbeidsgiver
- Hjelp synshemmede som har et tilleggshandikap, det krever ekstra tilrettelegging

Adaptor Arbeid arbeider også med holdningsskapende arbeid blant unge, synshemmede arbeidstakere og deres foreldre. De arrangerer "Sommerjobbprosjektet", som handler om mobilitet, atferd og sosialisering. Prosjektet hjelper synshemmet ungdom til å prøve seg ut i arbeidslivet, noe som kan gjøre det lettere å få seg fast ansettelse i voksen alder.

NAV Kompetansesenter for tilrettelegging og deltakelse

Kompetansesenteret skal bistå alle enheter i NAV og de med nedsatt funksjonsevne som har særlig sammensatte utfordringer. De skal hjelpe unge synshemmede som kommer fra videregående skole og som skal videre til universitet/høgskole, eller de som ønsker seg arbeidspraksis. De får henvendelser fra hele landet, og synshemmede i aldersgruppen 18-60 år er kjernegruppen. NAV Kompetansesenter jobber ikke direkte med å hjelpe synshemmede ut i arbeid (de har lite kontakt mot potensielle arbeidsgivere), men de gir råd og veiledning. De kartlegger interessefeltet til de synshemmede og diskuterer ulike muligheter. I tillegg ser de på om de synshemmede har tilgang til hjelpemidler, og om de vet om hjelpemiddelsentralen. NAV kjøper tjenester fra attføringsbedrifter, slik at en kan få arbeidspraksis i en skjermet virksomhet. I det siste har de gått litt bort fra det og forsøker å få til arbeidspraksis i ordinære bedrifter.

Fagmiljøene vi intervjuet fremhever følgende *suksesskriterier* for at de med synsnedsettelse skal komme seg i arbeid og stå i arbeid:

- Jobbsøking - intervjusituasjonen er viktig:
 - Være godt forberedt på stillingen man søker på, som innebærer å ha god kunnskap om jobben man skal utføre
 - Kunne profilere seg som fagperson
 - Være oppdatert på hvilke muligheter som finnes overfor arbeidsgiver, og at synsnedsettelsen i seg selv ikke er en begrensning
- Vise trygghet og tillit - vise at man kan jobben sin godt
- Åpenhet - at man selv er åpen på at det er ekstra utfordringer på jobben
- Selvstendighet – gjøre en innsats for å klare seg mest mulig selv
- Bidra til et godt arbeidsmiljø - forholde seg sosialt til kollegaer, være en positiv person, humor er viktig
- At det er en person i bedriften som involverer seg litt ekstra for den synshemmede og er en støtte
- Bruk av nødvendige hjelpemidler – få aksept for det og god tilgang
- Tilgang til lese- og sekretærhjelp
- Universell utforming av arbeidsplassen – med hensyn til bruk av verktøy og programvare, samt forflytning

Selve intervjusituasjonen er viktig å forberede seg godt til for å få jobben man søker på, og det anbefales at man er ærlig og åpen med hensyn til sin synshemming. Det er også en fordel at man har satt seg godt inn i hva stillingen går ut på, og at man kjenner til mulighetene for tilrettelegging. Da blir synsnedsettelsen ikke et problem, men det er kompetansen og ferdighetene hos søkeren som man vurderes ut fra.

Når man har fått jobben, er det viktig at man har en ressursperson i bedriften som bryr seg litt ekstra, i tillegg til at det er behov for god tilgang til nødvendige hjelpemidler, samt lese- og sekretærhjelp. Egne ferdigheter i å kunne bruke hjelpemidlene er også viktig for å mestre arbeidet. Det er dessuten positivt at den synshemmede deltar i arbeidsmiljøet på lik linje med kollegene på arbeidsplassen. Det anbefales at man prøver å være mest mulig selvstendig – samtidig som man er åpen på hva man trenger hjelp til. Universell utforming av arbeidsplassen er også en viktig forutsetning for å kunne fungere godt på arbeid. Dette bidrar til at man mestrer arbeidsoppgavene bedre, og at man kan delta likeverdig i det arbeidsmiljøet man er en del av.

Noen fagmiljø opplever at det er en forbedring med hensyn til synshemmede muligheter i arbeidslivet. For eksempel så hadde 11 av 12 synshemmede fått ekstern praksisplass (3-6 måneder), og de siste par årene hadde alle arbeidsgivere ansatt personen som var på praksisplass - med to unntak.

Fagmiljøene vi intervjuet opplever at *utfordringene* med å få synshemmede ut i arbeid er følgende:

- Fordommer og mangel på kunnskap hos arbeidsgiver – det finnes for eksempel arbeidsgivere som tror at synshemmede ikke kan bruke PC
- Dataplattformer som synshemmede ikke kan bruke ("It's learning" i skolen, for eksempel)
- Større krav om effektivitet i arbeidslivet generelt sett, der det er lettere å nå mål og resultater uten å ta spesielle hensyn til arbeidstakere med funksjonshemming på arbeidsplassen
- Mange attføringsbedrifter har ikke kompetanse på syn, som kan medføre mangelfull arbeidserfaring og forståelse
- NAV har ofte ikke lokal kunnskap om hva som finnes av muligheter for synshemmede. Med bedre kunnskap om dette kunne flere fått innpass i arbeidslivet
- Holdninger hos unge arbeidssøkere og deres foreldre
- Holdninger hos voksne synshemmede

Det er en utfordring at det er blitt et tøffere arbeidsliv med større krav om effektivitet, noe som kan gjøre det vanskelig å få innpass i arbeidslivet blant funksjons- og synshemmede. En annen utfordring er fordommer og mangel på kunnskap hos arbeidsgiver, som hindrer ansettelse av synshemmede. I tillegg oppleves det som at NAV må få bedre kunnskap om hva som finnes av muligheter for synshemmede, slik at de kan hjelpe flere til å komme seg i arbeid.

De fagmiljøene som arbeider med ungdom opplever at noen unge synshemmede sier at de blir slitne av å jobbe, og at de dermed kvier seg for å arbeide. Fagmiljøene som skal hjelpe unge synshemmede mener at det er viktig at ungdom får teste ut arbeidslivet i ung alder og at det må stilles mer krav til dem. De ser at noen foreldre har et negativt og urealistisk syn på hvordan arbeidslivet er, der de overbeskytter barna. Noen foreldre har for eksempel ikke særlig tro på at barnet når det blir voksen kan komme seg til og fra arbeid på egen hånd: "*Hun kan jo ikke ta trikken, hun er jo blind*". På denne måten har også foreldrene en jobb å gjøre for å hjelpe til å motivere unge til å komme seg ut i arbeidslivet.

Ett av fagmiljøene vi intervjuet understreker at ansvaret ligger mye hos den synshemmede selv: *"Vi kan ikke leie folk ut i jobb, de må ta initiativ selv"*. På denne måten oppfordres de synshemmede til å ta grep om sin egen situasjon for å komme seg ut i arbeidslivet. Samtidig erfarer de at mange arbeidsgivere kvier seg for å ansette synshemmede personer, og at det gjør det vanskelig å komme seg ut i arbeidslivet.

Institut for Blinde og Svagsynede (IBOS)

IBOS i Danmark har hatt et prosjekt hvor de testet nytten av en fasilitator som et bindeledd mellom den synshemmede, arbeidsgivere og det institusjonelle hjelpeapparatet i forhold til at synshemmede skulle lettere komme i og stå i jobb (Plagborg og Fasmer, 2013). Det gikk ut på at den synshemmede hadde én kontaktperson som identifiserte og tok kontakt med potensielle arbeidsgivere, arrangerte møter mellom synshemmede og arbeidsgivere, bistod arbeidsgiver med kontakt med institusjoner som er hjelpelige med arbeidstiltak, tilrettelegging og hjelpemidler, og var også kontaktflate for hjelpeinstitusjonene mot synshemmede og arbeidsgiver. Fasilitatoren var en person med bred kompetanse på synshemmede og arbeidsliv. Resultatene fra prosjektet viste at nytten av en fasilitator var stor, omtrent 2 av 3 synshemmede som var med i prosjektet kom i jobb. Et slikt bindeledd tilsvarer også det som vi ser etterspørres av en del synshemmede. Samtidig ser vi at en slik ordning er ekstremt ressurskrevende. Lønnsomheten ved et slikt tiltak bør eventuelt vurderes og testes. I tillegg kan det hende at den bygger opp et bilde av den synshemmede som et offer og bygger ned synshemmedes evne til selvstendighet, også i en kontinuerlig arbeidssituasjon.

Underliggende det å være en organisator og katalysator av kontakt og ansettelse har en slik fasilitator derimot en kritisk funksjon. Vi ser av datamaterialet at arbeidsgivere, NAV og også antageligvis synshemmede mangler viktig kunnskap og kompetanse når det gjelder integrasjonen av synshemmede i arbeidslivet. Fasilitatoren er en formidler av denne kunnskapen og kompetansen og har dermed også en grunnleggende opplæringsfunksjon. Fasilitatoren sørger for at viktig informasjon når de som trenger det og driver med det holdningsskapende arbeid. Alt dette etterspørres av synshemmede i dag, som synes det er vanskelig å finne informasjon og å ta kontakt med arbeidsgivere. Kanskje øremerkede stillinger besatt av personer med relevant kompetanse i NAV kunne være ett tiltak, som kan fungere litt som coaching?

6 Diskusjon

Denne diskusjonen utforsker i hovedsak hva som fremmer synshemmedes arbeidsdeltakelse med blick på det å komme i jobb enten det er rett etter endt utdanning eller etter å ha falt ut på grunn av ny synshemming, eller drastisk forverring av eksisterende synshemming mens i jobb. For det andre utforsker diskusjonen hva som kreves for å stå i jobb. Vi ser på barrierer, katalysatorer, og suksesskriterier. Disse har blitt presentert hver for seg i resultatkapitlet, mens denne diskusjonen vil trekke resultatene sammen for å skape en helhetsforståelse av sammensatte årsaker til hvorfor noen synshemmede som ønsker arbeid står uten, mens andre lykkes godt på innsiden av norsk arbeidsliv.

I utgangspunktet antok vi at det ville være fruktbart å dele gruppen uføretrygdede som ønsker arbeid/arbeidssøkende i ytterligere to grupper; de som har vært i jobb etter endt utdanning, og de som ikke har vært i jobb etter endt utdanning. Resultatene viste at det ikke var utslagsgivende forskjeller i svar mellom disse to gruppene, men derimot at det var viktige forskjeller mellom yrkesaktive synshemmede og ikke yrkesaktive synshemmede. Diskusjonen vil i tråd med dette hovedsakelig ta for seg disse forskjellene.

Diskusjonen er basert både på de kvantitative og de kvalitative dataene sett i sammenheng. Bare når det er formålstjenlig blir det referert til det ene eller det andre. Mens resultatpresentasjonen har et høyt detaljnivå fokuserer diskusjonen på kategoriene som ble identifisert i data-analysen for å etablere helhetsforståelsen:

- Det fysiske
- Den synshemmede
- Arbeidsgiver og kolleger
- Institusjonelle ressurser

Det å diskutere resultatene rundt noen faglig baserte kategorier eller dimensjoner er nødvendig fordi det bidrar til å strukturere resultatene og viser hva som er kritiske faktorer i kategorier som inneholder viktige gripeflater hver for seg i forhold til å presentere antagelser om, og å forstå hva som hemmer og hva som fremmer, synshemmedes yrkesdeltakelse. Konklusjonen drar så sammen trådene og foreslår én måte å forstå det som diskusjonen viser, sammen med anbefalinger for videre studier og arbeid på dette feltet.

6.1 Det fysiske

Geografi

"Det fysiske" er en viktig kategori fordi den sier noe om begrensninger og muligheter knyttet til synshemmingen i seg selv. Hvorvidt man bor i en større by eller på et mindre sted kan ha mye å si for hvilke jobbmuligheter som finnes. Utvalg og antall arbeidsgivere, arbeidsplasser og arbeidsoppgaver vil være større i en by enn på et lite sted. Det er flere synshemmede som ønsker å komme i arbeid som peker på manglende muligheter basert på at de bor på et lite sted der det er få "passende" jobber. På den annen side er det flere yrkesaktive synshemmede som peker på viktigheten av fleksibilitet når det gjelder det å komme i arbeid, for eksempel det å være villig til å flytte på seg geografisk sett for å få seg jobb. Dette er ett grep som kan gjøres av den synshemmede, men det kan jo være flere årsaker til hvorfor en slik løsning ikke er ønskelig eller mulig. Vi kan også tenke oss at et annet grep kan være å utfordre lokale arbeidsgivere til å tenke nytt og i et utvidet mulighetsromperspektiv. Arbeidsoppgaver kan i noen tilfeller omdefineres til både bedrifts og synshemmedes beste. Kanskje kan det å bevisstgjøre og å utfordre synshemmede til å tenke muligheter på nye måter også bidra til økt sysselsetting.

Transportmuligheter

En faktor som henger tett sammen med geografisk bosted er transportalternativer. Mange synshemmede kan ikke kjøre selv og er avhengig av offentlige transportordninger for å komme seg til og fra en eventuell jobb. På mindre steder er det offentlige transporttilbudet ofte dårligere enn i byer og byregioner, men også i bynære områder kan det være mangel på transport til visse tider på døgnet, for eksempel sen kveld, som gjør det vanskelig for synshemmede å komme seg til og fra en arbeidsplass. En av tre av de yrkesaktive synshemmede kommer seg til jobb ved å gå eller å sykle, mens en av tre bruker offentlig transport. Nesten halvparten av synshemmede som er yrkesaktive sier at en god transportordning var viktig i forhold til det å komme seg i jobb. Det tilsier at det og enten bo relativt nærme arbeidsplassen eller ha god nok tilgang på offentlig transport er viktige kriterier for å stå i jobb, og at et fravær av disse faktorene utgjør barrierer. Likevel, bare drøye en av ti av synshemmede som ønsker å komme i jobb sier at en bedre transportordning ville hjelpe, noe som kan bety at det er andre barrierer som er mer kritiske når det gjelder yrkesdeltakelse. Hvorvidt det vil være aktuelt med en individuelt tilpasset transportordning kan komme an på mange faktorer, blant annet avstand til en eventuell arbeidsplass og hva som er mulig å få til gitt gjeldende reguleringer, og samarbeidet mellom synshemmet og hjelpeapparat. Vi kommer også tilbake til synshemmedes personlige ressurser – to av fem yrkesaktive synshemmede svarer "annet" på spørsmålet om hvordan de kommer seg på jobb – samt fleksibilitet og mobilitet når det gjelder bosted, og arbeidsgiveres evne til å finne løsninger "utenfor boksen". Ett av tiltakene som ble foreslått i rapporten fra 1994 var bedre transporttilbud. Våre resultater viser at manglende transportmuligheter definitivt utgjør en barriere for synshemmede som ønsker å komme i jobb, samtidig som det er vanskelig å peke på hvordan gode transporttilbud kan utformes i områder der det bor få mennesker og/eller er svært lange avstander. Det kan i denne forbindelse nevnes at arbeids- og utdanningsreiser (AU-reiser) for personer med nedsatt funksjonsevne vil bli en landsdekkende og permanent ordning fra 1. september 2014. Dette har vært en prøveordning i 12 år.

Vi ser at på et generelt nivå og knyttet til selve jobben er det utfordrende å ha en synshemming fordi det norske arbeidslivet i likhet med veldig mange andre er svært skriftlig når det gjelder informasjon, kommunikasjon og i mange tilfeller utførelsen av arbeidsoppgaver. For synshemmede er det at "alt er så smått" en grunnleggende barriere som må overkommes i forhold til det å få og det å fungere i jobb. For mange synshemmede er det nødvendig med god og riktig fysisk tilrettelegging av arbeidsplassen. Av yrkesaktive synshemmede svarte 55 prosent at rask tilgang på hjelpemidler var viktig for at de skulle komme i jobb, mens kun 8 prosent av synshemmede som ønsker jobb var enige i at raskere tilgang på hjelpemidler ville hjelpe på jobbdeltakelse. Blant synshemmede som ønsker å komme i jobb svarte 16 prosent at bedre tilrettelegging på arbeidsplassen vil være viktig, mens 61 prosent av yrkesaktive synshemmede svarer at god tilrettelegging av arbeidsplassen var avgjørende for å komme i jobb. På spørsmålet om arbeidsgiver har tilrettelagt arbeidsplassen med fysiske hjelpemidler svarer en av fire synshemmede bekreftende på dette.

Både teknologiske (IKT) hjelpemidler og lese- og skrivehjelp har stor betydning for at den synshemmede kan være i jobb. Alle de vi intervjuet har fått nødvendig IKT tilrettelegging i form av at PC har forstørret skrift, og de fleste har PC med talefunksjon. Å få tilgang til nødvendige IKT verktøy er en viktig forutsetning for å kunne ha en jobb, og med en tilpasset PC fungerer synshemmede godt i jobben sin. To av dem vi intervjuet har fast lese- og skrivehjelp for å kunne utføre arbeidet sitt. Lese- og skrivehjelpen er fast ansatt på begge arbeidsplassene. Dette fungerer svært godt fordi man blir godt kjent med hverandre, og på den måten blir det lettere å kommunisere og samarbeide om det som den synshemmede trenger hjelp til.

Flere av respondentene trekker fram at den fysiske utformingen av arbeidsplassen som utfordrende. Store fellesarealer gjør at det er vanskelig å få oversikt, og kan vanskeliggjøre sosial nettverksbygging på arbeidsplassen. Noe fysisk tilrettelegging av arbeidsplassen vil være nødvendig for omtrent en av fire synshemmede. Det kan dreie seg om så enkle ting som kontraststriper langs veggene og markører for trapp og heis. Det er altså tydelige variasjoner i synshemmedes behov når det gjelder fysisk tilrettelegging, noe som pekes på av flere respondenter – behov for tilrettelegging kommer an på både synshemming og arbeidsplass. Tilrettelegging dreier seg derfor ikke bare om hjelpemidler og fysisk tilpassing men også om arbeidsgivers villighet og mulighet til å tilrettelegge arbeidstid og arbeidsoppgaver, og graden av kollegastøtte.

6.2 Den synshemmede

Hvordan fungerer den synshemmede på arbeid? Betydningen av personlige egenskaper og styrker

I casene vi utforsket fungerer de synshemmede svært godt både i arbeidet og på arbeidsplassen. De er godt likt. I tillegg til å utføre arbeidsoppgavene sine på en meget tilfredsstillende måte bidrar de aktivt til et godt psykososialt arbeidsmiljø gjennom væremåte og handlinger. Vi ser i så måte få særlige forskjeller mellom yrkesaktive synshemmedes svar på arbeidsmiljøspørsmål og funksjonsfriske arbeidstakeres svar. Det psykososiale arbeidsmiljøet oppleves av de aller fleste som godt, og yrkesaktive synshemmede har stort sett god balanse mellom krav, kontroll og støtte. De fleste opplever i stor eller noen grad å ha innflytelse på viktige beslutninger, å få informasjon i god tid, lederstøtte, kollegastøtte og klare forventinger. Synshemmede arbeidstakere er i så måte like sine funksjonsfriske kolleger. Det samme gjelder faglige utviklingsmuligheter, det å få brukt kompetansen sin, og muligheter for karriereutvikling. En av tre sier likevel at begrensede karrieremuligheter er direkte knyttet til synshemmingen.

Både funnene fra intervjuene og breddeundersøkelsen viser at yrkesaktive synshemmede viser stort engasjement og mange sier at de har en stå-på-vilje som gjør at de er i jobb i dag. Kolleger og ledere vi intervjuet på de ulike arbeidsplassene beskriver i alle tilfellene den synshemmede som en svært engasjert og motivert person. Det er mye på grunn av egeninnsatsen at de synshemmede har lyktes. I følge Johnsen et al. (2008) er engasjementet og viljen til å komme seg ut i arbeidslivet hos den enkelte synshemmede en viktig faktor for at de faktisk lykkes. Vi ser at det som poengteres er vilje, motivasjon – som kan være begrunnet i flere ting, og fleksibilitet i forhold til geografi, til hva slags type jobber man er villig til å ta, og til utdanning, kompetanseoppbygging og ferdigheter. De har dessuten lagt ned en aktiv og målrettet innsats for å komme i jobb. De synshemmede vi intervjuet er svært selvstendige både på jobb og privat, og mange av dem har lært å være det fra de var små av foreldrene sine. De har satt pris på å bli stilt krav til på lik linje med seende i sin nære familie. Det virker ikke som at synshemmingen er en barriere, men det er deres personlighet og styrke som teller og som får ting til å skje. Kollegene på arbeidsplassen fremhever at det er ikke synshemmingen som er vesentlig i hvordan de omgås. De tenker ikke på en blind kollega som blind, men som en kollega på lik linje med resten av sine medarbeidere. Kommunikasjonen og samarbeidet er bygd på tillit og respekt for hverandre.

Omtrent ni av ti har høy grad av motivasjon for det de holder på med, og like mange skårer høyt på jobbtildfredshet. Vi ser at det er noe mer opplevd mobbing blant synshemmede yrkesaktive enn blant funksjonsfriske arbeidstakere, men forekomsten er uansett svært lav. Sykefraværet er derimot høyere enn blant funksjonsfriske – noe som kan kompenseres for i form av ulike statlige virkemidler.

Yrkesaktive synshemmede skårer svært høyt på spørsmål om betydningen av det å være i jobb for faktorer som påvirker livskvaliteten, slik som samfunnsintegrasjon, sosialt nettverk og uavhengighet. Til sammenligning skårer uføretrygdede synshemmede som ønsker å komme i jobb ikke tilsvarende lavt på de samme spørsmålene i forhold til hvordan det å ikke være i jobb forringer livskvaliteten. Det kan jo handle om at det å være i jobb øker bevisstheten rundt verdien av det å være i jobb, i tillegg til at det kanskje ikke er så greit å innrømme – ikke minst for seg selv – at det å ikke være i jobb bidrar til lavere livskvalitet.

Mange synshemmede, enten yrkesaktive eller uføretrygdede, har ulike fritidsinteresser og/eller verv utenom jobben, som styreverv eller trener i idrettslag. For mange, og kanskje spesielt de yrkesaktive, er det en selvfølge å være aktive på fritiden. Det kan se ut som at det å være yrkesaktiv også foster aktivitet på fritiden – flere av de yrkesaktive sier for eksempel at de trener fordi det styrker arbeidskapasiteten. Det å ha jobb kan fostre energi til andre aktiviteter også, samtidig som at det at uføretrygdede i større grad enn yrkesaktive sliter med tilleggsplager fører til at de er litt mindre aktive.

Barrierer hos den synshemmede selv for å komme i arbeid

I de mange åpne svarene som vi fikk på spørreundersøkelsen kommer det tydelig fram at mange synshemmede sliter med dårlig selvtillit og dårlig selvbilde – i gjennomsnitt har 15 prosent depresjon, noe som representerer en av fire av de uføretrygdede og en av ti av de yrkesaktive. De uføretrygdede synshemmede trekker blant annet fram at det er vanskelig å fortelle en potensiell arbeidsgiver om synshemmingen og at det å være synshemmet påvirker motivasjonen i forhold til omskolering og jobbsøking, og til å tilegne seg nye praktiske ferdigheter som data. Det er lett å gjøre en selv kategorisering av seg selv som hjelpeløs, noe som kan gjøre at man fort gir seg når man møter motstand eller ikke lykkes relativt raskt. Man kan bli låst i sitt eget bilde, og å drive oppsøkende virksomhet blir da en vanskelig utfordring. Nettopp det å ikke oppsøke for eksempel potensielle arbeidsgivere selv trekkes fram av de yrkesaktive som en feil mange synshemmede som ønsker å komme i arbeid gjør. I stedet for å introdusere seg selv når det gjelder det å komme i jobb, og å – hvis man har fått en fot innenfor i for eksempel en tidsbegrenset stilling – bidra til å øke lederes og kollegers kunnskap om synshemmingen, samt til kulturbygging, opplever de yrkesaktive synshemmede at det er flere som har urealistiske krav til hjelp og til jobb. I tillegg kommer det en rekke praktiske barrierer – det å skaffe seg ny kompetanse, orientere seg om relevante jobber og ulike faktorer knyttet til jobbsøkingen i seg selv.

Det ser ut til å være en grunnleggende forskjell mellom uføretrygdedes og yrkesaktives tilnærminger til problemstillingene det å komme i jobb og det å stå i jobb. Det kan komme både av ståsted og av mer personlig innstilling. Mens yrkesaktive vurderer den synshemmede i større grad i forhold til omgivelsene og samfunnet rundt som en mer gjensidig relasjon, kan det se ut til at uføretrygdede vurderer barrierer for yrkesdeltagelse i større grad som endimensjonale med den synshemmede i sentrum, uten den relasjonelle dimensjonen. Når det gjelder ståsted har yrkesaktive synshemmede lykkes med å komme i jobb og er integrert i en arbeidsetting og kan således lettere se viktigheten av gjensidighet i relasjoner. Når det gjelder innstilling skal vi være forsiktig med å trekke antagelser, men det kan for eksempel være både personlighet, holdninger, og faktorer som identitet og lært hjelpeløshet formet over lang tid.

Utdanning veier tungt

Utdanning, kompetanse og ferdigheter ser ut til å være en grunnleggende faktor for synshemmedes muligheter til å komme og å stå i jobb. Vi ser at yrkesaktive har langt høyere utdanningsnivå enn de som er uføretrygdet. Utdanningsnivået påvirker mulighetene til å få fast ansettelse. Det kan tenkes at synshemmede med god utdanning har større ambisjoner om å få seg en jobb sammenlignet med de som har lav utdanning. Når de har lyktes med å skaffe seg god utdanning, kan de lettere ha troen på at det er muligheter for dem i arbeidslivet og ikke minst lyst til å anvende den kunnskapen de har fått gjennom utdanningen.

Det er små forskjeller i yrkesaktive og uføretrygdete synshemmedes valg av fagområde for utdanning. Men, yrkesaktive synshemmede har et mye høyere utdanningsnivå enn uføretrygdete synshemmede, og det virker også som at de har vært mer strategiske i valg av spisskompetanse og yrke innenfor det enkelte fagområde. Mange av de yrkesaktive vektlegger at de har valgt kompetanseområder hvor det er mangel på arbeidskraft og de blir i så måte attraktive arbeidstakere. Igjen ser det ut som at en del yrkesaktive synshemmede har vært bevisste i sine valg med det formål å øke mulighetene for å komme i og å stå i jobb.

Jobberfaring under utdanning er et siste moment som bør tas med her. Det er flere yrkesaktive enn uføretrygdete synshemmede som har hatt en form for jobb under utdanning. Det er likevel så pass mange av de som nå er uføretrygdet som har jobberfaring at det er vanskelig å si i hvilken grad dette er en svært utslagsgivende faktor – men noe betydning har den nok.

Betydning av synshemming og tilleggsplager for yrkesdeltakelse

Flere yrkesaktive enn uføretrygdete har medfødt synshemming, mens det er små forskjeller i hvorvidt man har en progredierende synshemming eller ikke. En mulig forklaring på økt arbeidsdeltakelse hos synshemmede med medfødt synshemming eller som fikk synshemming i ung alder og før skolestart er at de har hatt god tid til å venne seg til å være synshemmet med alt det innebærer, til å lære seg å fungere hjemme og ute, og også til å velge utdanning som "matcher" synshemmingen. I tillegg ser vi at det var en større andel av de som nå er uføretrygdete som ikke var i arbeid på tidspunktet da de fikk synshemming enn i gruppen yrkesaktive. Arbeidsdeltakelsen hos synshemmede som nå er uføretrygdete var dermed lavere også før synshemmingen inntraff enn den var hos synshemmede som nå er yrkesaktive.

Andre plager og funksjonsnedsettelse som kommer i tillegg til synshemmingen kan også forklare i hvert fall noen av forskjellene vi ser mellom yrkesaktive og uføretrygdete synshemmede. Som vi så i resultatene skårer uføretrygdete gjennomgående og til dels veldig mye høyere på svært mange tilleggsplager enn det yrkesaktive og registrerte arbeidssøkende gjør. Det er langt færre uføretrygdete som sier at de ikke har noen tilleggsplager enn det er yrkesaktive og arbeidssøkende som sier det samme. Likevel, knappe to av tre yrkesaktive har en eller annen form for tilleggsplager, noen har alvorlige tilleggsplager. Det er sånn sett vanskelig å si om uføretrygdete i snitt har mer alvorlige eller mer sammensatte tilleggsplager enn det yrkesaktive har. Det datamaterialet viser er at det er langt flere uføretrygdete som har tilleggsplager enn det yrkesaktive synshemmede har, og det går derfor an å tenke seg at disse plagene også er mer komplekse og sammensatte som dermed utgjør betydelige barrierer for å komme i og å stå i jobb.

6.3 Arbeidsgiver og kolleger

Barrierer og suksesskriterier for å komme og å stå i jobb

Når det snakkes om tilrettelegging på arbeidsplassen tenker man fort på arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. I virkeligheten går det an å si at de fleste arbeidstakere har en arbeidssituasjon som er mer eller mindre tilrettelagt i forhold til livssituasjon. Vi har i tidligere forskning funnet at alle arbeidstakere har behov for å bli sett av sine ledere, og at et kjennetegn ved gode ledere er at de evner å se både individ og kollektiv (Øyum et al., 2006). Tilpasninger skjer hele tiden uten at det tenkes på som tilrettelegging. Som kolleger bør vi alle ta hensyn til andre kolleger og bidra til et godt arbeidsmiljø – det er også en form for tilpasning og tilrettelegging.

Sett i lys av denne betraktningen er det dermed naturlig at arbeidsgiver og nærmeste leder bygger seg opp en god forståelse av den synshemmedes arbeidssituasjon. For eksempel; for de som opplever et gradvis synstap over flere år vil det være behov for å tilpasse både arbeidsoppgavene og arbeidstiden. Basert på bedriftscasene i dette prosjektet, ser vi eksempler på at arbeidsgiver har tilpasset arbeidsoppgavene (færre og/eller andre oppgaver) og redusert arbeidstiden for at den synshemmede kan mestre oppgavene når synet gradvis har forverret seg. Hvis ikke kan det hende at den synshemmede ikke har kunnet fortsette i jobben. Når synet forverrer seg opplever den synshemmede at han/hun blir fortere sliten på arbeid sammenlignet med tidligere, og redusert arbeidstid og andre oppgaver kan da sørge for at man mestrer jobben bedre og kan beholde den. Det er flere av dem vi intervjuet som poengterer at arbeidslivet generelt sett er blitt tøffere med større krav til effektivitet blant medarbeiderne, noe som også understreker behovet for god tilrettelegging for synshemmede.

Vi kan gå ut i fra at når arbeidstaker allerede er i et arbeidsforhold så er de sosiale og faglige relasjonene etablert, og det er lettere for arbeidsgiver å få en forståelse både av synshemmingen og de begrensninger den medfører, og hva som må til av tilrettelegging. Mangel på kunnskap hos arbeidsgivere om hvordan synshemmede fungerer i arbeidslivet er en vesentlig barriere for at flere ikke kommer seg i arbeid. Arbeidsmarkedet og arbeidsplassen er designet og organisert av og for seende personer. De fleste synshemmede uavhengig av om de er yrkesaktive eller ønsker å komme i jobb, mener at arbeidsgivere mangler relevant kunnskap og at de tror kostnaden ved å ansette en synshemmet er større enn den faktisk er. En ansettelse representerer i de fleste tilfeller uansett en form for risiko for arbeidsgiver, og når arbeidsgiver mangler erfaring med synshemmede arbeidstakere spesielt eller arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne generelt kan det være lett å velge bort de risikomomentene som kan "kontrolleres". Det er forskjeller mellom arbeidsgivere når det gjelder å se mulighetene og ikke begrensningene for ansettelse av synshemmede, slik intervjuene fra bedriftscasene viser.

Som viktige barrierer for å komme i jobb peker yrkesaktive synshemmede på at arbeidsgivere er utrygge og skeptiske og dermed ikke kaller inn synshemmede jobbsøkere på intervju. Det forklares med negative holdninger og liten vilje til tilrettelegging, men også med for dårlig kommunikasjon mellom partene. To av tre av de yrkesaktive synshemmede kom i jobb enten ved å ta direkte kontakt med arbeidsgiver eller så var de kjent for arbeidsgiver fra før. For de uføretrygdde som ønsker å komme i jobb gjelder dette en av fem, mot hele tre av fire av arbeidssøkende synshemmede. Det å bli eller å være uføretrygdet ser ut til å ha en viss innflytelse på grad av egeninnsats for å komme i jobb. Uføretrygdde synshemmede er også mer spesifikke i sin vurdering av arbeidsgiveres negative holdninger, for eksempel at mange arbeidsgivere velger å ikke

prioritere synshemmede fordi de tror at de har andre svakheter og er skeptiske til at de kan gjøre en god jobb, og at de ikke ønsker å tilrettelegge arbeidsplassen verken fysisk eller organisatorisk. En tilleggsfaktor er at de opplever at arbeidsgivere tilbyr lav lønn som de ikke kan leve av. På den annen side etterlyser de mer hjelp fra "staten". Det kan i så måte virke som at noen arbeidsgivere ikke har søkt informasjon om hvilke tiltak som finnes, som for eksempel de som ble oppsummert i NHOs rapport fra 2008.

Halvparten av de yrkesaktive synshemmede mener at arbeidsgivere generelt er gode på tilrettelegging av arbeidsplassen, mens dette gjelder kun drøye en av fire av uføretrygdete synshemmede. Andelen arbeidssøkende synshemmede som mener det sammen befinner seg mellom disse. Det er vanskelig å peke på hva som forårsaker ulikheten i vurderingene mellom de ulike gruppene. Én mulig forklaring er at uføretrygdete som ønsker å komme i jobb har hatt gjennomgående mer negative erfaringer med arbeidsgivere enn det yrkesaktive synshemmede har, en annen er at yrkesaktive synshemmede har et mer realistisk syn på hva slags tilrettelegging som faktisk fungerer og er mulig. Noe som støtter den første antagelsen er at det er stor forskjell mellom yrkesaktive og uføretrygdete på hvor mange som har mistet jobben på grunn av synshemming; en av ti av de yrkesaktive mot en av tre av de uføretrygdete. De yrkesaktive synshemmede som var i jobb når de fikk synshemming er gjennomgående mer positive til arbeidsgivers atferd og holdninger på det tidspunktet enn det uføretrygdete synshemmede er.

En del av det som oppleves som barrierer for å komme i jobb oppgis også som årsaker til hvorfor de synshemmede som er det ble uføretrygdete. Fordommer, dårlig lønn, type jobb kombinert med dårlig tilrettelegging, vanskelige arbeidsforhold og dårlig arbeidsmiljø oppgis som årsaker. Ser vi derimot på årsaker til at yrkesaktive synshemmede er i jobb trekkes nettopp arbeidsgivers positive holdninger, gode fysiske og organisatoriske tilrettelegging, evne til omsorg, åpenhet og dialog, og ikke minst arbeidsgivers gode samarbeid med både den synshemmede selv og NAV som grunnleggende. Dette styrker påstanden om at det er store forskjeller mellom arbeidsgivere.

Flere av de som ble intervjuet opplevde at det var krevende å få seg fast jobb på grunn av sin synshemming. Én valgte å ikke si noe om sin synshemming da han søkte og var på jobbintervju, mens andre var åpne om synshemmingen i søknaden og i intervjusituasjonen. Det virker som det er lettere å stå i jobben, og at det vanskeligste er å komme seg på jobbmarkedet. Mange arbeidsgivere har ikke erfaring med å ansette folk med synshemming eller annen funksjonshemming, som resulterer i at mange synshemmede søkere aldri kalles inn til intervju. Disse søknadene blir ofte lagt i "feil" bunke.

Betydningen av kolleger og det psykososiale arbeidsmiljøet for å stå i jobb

Vi finner at kollegene betyr mye i arbeidshverdagen, både i forhold til det sosiale og det faglige fellesskapet. Alle som ble intervjuet har en jobb som innebærer et kollegialt fellesskap, der kommunikasjon og samarbeid er en del av en typisk arbeidshverdag. Mange har vært ansatt i flere år på samme arbeidsplass, og de har blitt godt kjent med sine kolleger. Noen har opplevd å ha flere ledere (nærmeste leder), men det har ikke vært en stor utfordring å bytte leder. Samtidig er det bra å ha den samme lederen å forholde seg til hvis denne relasjonen er god, slik at man som leder er klar over den synshemmedes behov og kanskje mer forståelsesfull hvis det trengs tilpasninger til nye arbeidsoppgaver eller endrede arbeidstidsordninger.

Åpenhet på arbeidsplassen vektlegges – både av den synshemmede og av kollegene og leder. Det er lettere å fungere godt når kollegene dine og din nærmeste leder er klar over hva du trenger hjelp til. Det handler mye

om generell tilrettelegging av tekniske hjelpemidler, i tillegg til at det er ting som oppstår i arbeidshverdagen som man må ha hjelp til. Behovet for hjelp fra kolleger handler mye om å få hjelp til å håndtere tekniske hjelpemidler, som for eksempel å bruke en kopimaskin som har touchpanel. Mye av den teknologien som utvikles og anvendes i dag er laget for seende personer, og er ikke tilpasset for synshemmede. De som har skrive- og lesehjelp får i hovedsak den hjelpen de trenger fra vedkommende, i tillegg til å få hjelp til å lese og skrive. De som vi har intervjuet ønsker å være selvstendige i sitt arbeid – med minst mulig hjelp. De ønsker å arbeide på like vilkår og å være godt integrert på arbeidsplassen. De yrkesaktive synshemmede ønsker å ha mest mulig kontroll over arbeidssituasjonen sin, og mestrer de aller fleste oppgavene selv. Det er heller i sosiale enn i faglige situasjoner at en del yrkesaktive synshemmede har behov for litt assistanse. For eksempel det at de setter pris på når noen "tar de med" til lunsj og hjelper de med å forsyne seg. De ønsker ikke å være til bry, men det koster lite for kolleger å være omtensksomme og bevisste på hvordan de kan skape en god og sosial arbeidshverdag for den synshemmede.

Støtte/tiltak fra HR/HMS for å fungere godt i jobben

Med bakgrunn i de bedriftene vi har studert, varierer det om det er HR eller HMS funksjonen som har ansvar for å følge opp synshemmede. Vi finner at denne funksjonen har ulikt innhold på de ulike arbeidsplassene vi har studert. I den ene bedriften var HMS-leder en viktig ressursperson og støtte for den synshemmede. De hadde hatt god kontakt gjennom flere år. HMS-leder hadde et formelt ansvar for å følge opp synshemmede og funksjonshemmede i bedriften, som involverte nær kontakt med blant annet NAV og hjelpemiddelsentralen. Han fikk til smidige ordninger med NAV som gjorde det lettere for den synshemmede, med rask saksbehandling. På denne arbeidsplassen opplevdes HMS-leder å være en større støtte enn nærmeste leder av den synshemmede.

I en av de andre bedriftene vi studerte, var det motsatt. Her var det liten støtte fra stabsenheten i organisasjonen; bedriften hadde en HR-avdeling, men det var ingen i denne avdelingen som hadde spesielt oppfølgingsansvar overfor synshemmede. På denne arbeidsplassen var det nærmeste leder sitt ansvar å følge opp og legge til rette for den synshemmede. Utfordringen med at HR ikke har formelle oppgaver her, er at man er avhengig av god lokal ledelse. Hvis ikke, kan ledelsen bli en flaskehals i forhold til å få til de gode løsningene.

6.4 Institusjonelle ressurser

Generelle inntrykk

På spørsmål om fornøydhet med NAV lokalt, NAV kompetansesenter, Blindeforbundets syn- og mestringssentre, og statlig-pedagogiske sentre enes mange yrkesaktive og uføretrygdete synshemmede om at de ikke vet om de er fornøyde eller ikke fornøyde med innsatsen deres. Hjelpemiddelsentralen er et unntak – to av tre er fornøyde uavhengig av om de er yrkesaktive eller uføretrygdete. Det er heller ikke store forskjeller på de som er fornøyd eller misfornøyd mellom de to gruppene. NAV lokalt, Nav kompetansesenter og statlig-pedagogiske kompetansesentre kommer dårligst ut – mellom en av fem og en av 3 er fornøyde med hjelpen de har fått herfra. Den høye andelen som svarer vet ikke kan hende gjør det fordi de er usikre på hvilke virkemidler de ulike institusjonene har tilgjengelig, og om disse faktisk er til hjelp for å komme og å stå i jobb. De yrkesaktive sier at hjelpemiddelformidlingen er utilstrekkelig, og det samme gjelder gjeldende tilbud om opplæring både av synshemmet og av arbeidsgiver. Generelt må man sette inn betydelig innsats for å finne nyttig informasjon. Dette gjelder alle institusjonelle ressurser. Dette

underbygges av de uføretrygdede synshemmede som sier at det er vanskelig å få hjelp og at det ikke finnes gode nok hjelpemidler.

Når det blir stilt spesifikke spørsmål knyttet til NAVs funksjon og virke blir NAV gjennomgående vurdert mer negativt av uføretrygdede synshemmede enn av yrkesaktive og arbeidssøkende synshemmede. Uavhengig av dette, skal man legge opplevelsen synshemmede har av NAV til grunn, ser det ut til å være forbedringspotensial i hvordan NAV bruker sine ressurser for å hjelpe synshemmede med å komme i og å stå i jobb. Som med arbeidsgivere pekes det på mangel på kunnskap, og ikke minst at det er altfor tilfeldig om man får hjelp eller ikke. Det er vanskelig uten å ha studert NAVs bakgrunn for "håndtering" av synshemmede som egentlig ønsker å komme i arbeid å komme med anbefalinger til tiltak. Er det snakk om en dårlig arbeidskultur hvor for mange private praksiser har fått lov til å utvikle seg uten koordinasjon med målsettinger og virkemidler? Det harmoniserer i så fall dårlig med myndighetenes ståsted knyttet til arbeidslinja. Kommuniserer NAV for dårlig med mulige arbeidsgivere som ikke får hjelp til å bygge seg opp kunnskap om hvilke tilskuddsordninger og lignende som finnes og som kunne oppmuntre arbeidsgivere til å ansette folk med nedsatt funksjonsevne? Har NAV-ansatte for lite spillerom til å finne og å ta i bruk individualiserte løsninger som ville gagnet den enkelte synshemmede best mulig – med utgangspunkt i de standardiserte virkemidlene? Er det for stor arbeidsmengde som gjør at synshemmede ikke blir prioritert i forhold til å bli yrkesaktive fordi det er andre løsninger med raskere behandlingstid og som krever mindre innsats fra de enkelte NAV-ansatte? Eller er rett og slett det å få synshemmede i jobb en svært kompleks problemstilling som mangler både effektive virkemidler og villige arbeidsgivere? Det kan fremsettes mange spekulasjoner, og det er behov for videre forskning som går dypere inn i disse spørsmålene. Datamaterialet viser at kun en av ti av de yrkesaktive synshemmede er i jobb med hjelp fra NAV, noe som understreker nødvendigheten av høy grad av egeninnsats. De yrkesaktive synshemmede sier at NAV hemmes av dårlige datasystemer i tillegg til mangel på kunnskap og forståelse av hva det vil si å være synshemmet. De uføretrygdede synshemmede følger dette opp med å si at NAV-ansatte ikke klarer å se kompetanse og ferdigheter på grunn av synshemmingen.

En andel av de yrkesaktive sier dog at de er i jobb takket være hjelp fra NAV og andre institusjoner, og flere av de som vi har snakket med i bedriftscasene av både synshemmede og ledere vektlegger godt samarbeid og god kommunikasjon spesielt med NAV og hjelpemiddelsentralen som viktige suksesskriterier for at den synshemmede kan stå i jobb og fungere godt på arbeidsplassen.

Betydningen av rehabilitering

Det er flere uføretrygdede enn yrkesaktive som har vært på rehabilitering, men det totale antallet dette gjelder er uansett lavt. Når man blir synshemmet eller får en betydelig forverret synshemming har mange et behov for tid til å ta det innover seg og å komme "ovenpå" igjen. Det betyr at man kanskje ikke er klar for å delta på rehabilitering før det har gått en viss tid. På rehabilitering får man også hjelp til bevisstgjøring og psykisk og fysisk mestring. Det er langt flere yrkesaktive synshemmede som er positive til det å ha vært på rehabilitering enn det uføretrygdede er. For de som har gode erfaringer har rehabiliteringen hatt stor betydning, for eksempel når det gjelder opptrening og forståelse for at trening hjelper, selvtillit og selvbilde, det praktiske i hverdagen, og hjelpemidler. De yrkesaktive vektlegger i noe større grad verdien av rehabilitering for yrkesmessig atferd, og dataopplæring, mobility og blindeskrift. Vi ser altså at blant de som har deltatt på rehabilitering synes de fleste at de har fått god utbytte, men også her er det et skille mellom yrkesaktive og uføretrygdede synshemmede.

Karriereverkstedet i Blindeforbundet tilbyr kurs i søknadsskriving/CV, i tillegg til veiledning og trening i hvordan man skal opptre i en intervjusituasjon. Kurset går over flere dager, der formålet er å oppnå god motivasjon og mestring til å søke på nye jobber. De som deltar på disse kursene er arbeidsledige. En av ti synshemmede – uavhengig av om de er yrkesaktive eller uføretrygdede – har deltatt på disse.

Hva påvirker synshemmedes yrkesdeltakelse?

En kjapp oppsummering av hva som spiller inn for synshemmedes yrkesdeltakelse basert på dette datamaterialet kan se slik ut:

- Det er stor variasjon i kunnskap, kompetanse og holdninger hos NAV-ansatte
- Det er variasjon arbeidsgiveres kunnskap, kompetanse og holdninger
- Det er variasjon i synshemmedes kunnskap, kompetanse og holdninger
- Det er vanskelig å finne informasjon om hva som finnes av muligheter og virkemidler – antageligvis både for synshemmede og arbeidsgivere
- Rehabilitering og karriereverksted hjelper de fleste som deltar
- Riktig utdanning er av stor betydning
- Høy grad av egeninnsats er nødvendig – inkludert ulike typer fleksibilitet
- Høy grad av åpenhet og gode samarbeidsrelasjoner er grunnleggende for en god arbeidssituasjon som gagnar både arbeidstaker, arbeidsgiver og samfunn
- Tilleggsplager kan være avgjørende

Vi ser at kravene som implisitt stilles synshemmede som ønsker å komme seg i jobb er høye, og det er vanskelig å legge fram aksjonsplaner for hvordan de ulike partene bør gå frem for å øke synshemmedes yrkesdeltakelse. Det finnes en rekke ressurser og virkemidler til bruk for både synshemmede og arbeidsgivere, og det kan se ut som at en kritisk flaskehals er at relevant informasjon ikke når alle de som trenger det. Hvordan kan vi bidra til bedre informasjonsflyt og ressursbruk som kan øke kunnskap, endre holdninger, og gjøre dørstokkmila mindre hos og for arbeidsgivere og synshemmede?

Vi har også sett på kompleksiteten knyttet til NAV som bindeledd mellom synshemmede og arbeidslivet – det er vanskelig å være bastant i en konklusjon om hva som kan være gode forbedringer her. Noen av de yrkesaktive synshemmede har også blitt hjulpet i arbeid via NAV.

7 Konklusjon og videre arbeid

Med denne rapporten har vi fått ferske data på synshemmedes relasjon til arbeidslivet, og kommet et stykke i det å forstå viktige mekanismer som hemmer og fremmer synshemmedes arbeidsdeltakelse utover allment aksepterte myter som går på hva synshemmede kan og ikke kan, og arbeidsgivers manglende lyst til å ansette funksjonshemmede. Prosjektet "Med jobb i sikte" har som utgangspunkt at det mest helsefremmende både fysisk og psykisk er å være i arbeid. Vet vi vet at det er to store overganger det er knyttet problemer til; overgangen fra utdanning til arbeid, og det å komme tilbake i arbeid igjen etter å ha falt ut grunnet synshemming. Vi ser at et riktig og viktig grep av denne studien er fokuset på hva som kjennetegner de yrkesaktive synshemmede som har lykket enten i å beholde jobben de har når synshemming oppstår, eller som kommer i arbeid til tross for synshemming. For arbeidsgivere er det viktig å få mer innsikt i hva som kjennetegner en synshemmet arbeidstaker, hvilke hjelperessurser og virkemidler som finnes, og hvordan man best mulig organiserer samarbeidet på arbeidsplassen. *"At man har redusert syn betyr ikke at man har redusert arbeidsevne"*, poengterte en av lederne vi intervjuet. Hennes erfaring som leder var at synshemmede utfører en vel så god jobb som seende på hennes arbeidsplass. I bedriftscasene ser vi at IA-bedrifter som tar IA-avtalen på alvor har et eget fokus på hvordan man integrerer ansatte. Spesielt ser det ut til at organisasjoner som har en helhetlig forståelse av ledelse lykkes med integreringsarbeidet på arbeidsplassen.

I konklusjonen/sammendraget er det spesielt fire dimensjoner vi vil se litt nærmere på – i tillegg til videre arbeid i prosjektet "Med jobb i sikte", som går på 1) kommunikasjon og åpenhet langs flere typer relasjoner; 2) hva som kan forklare forskjeller mellom yrkesaktive og uføretrygdede synshemmede utover tilleggspilger og utdanning; 3) hvordan tilrettelegging skjer på flere ulike nivå; og 4) hva som er god "IA-ledelse" som fremmer mangfoldet i en bedrift og på en arbeidsplass.

Kommunikasjon og åpenhet er alfa og omega

Fra den første kontakten mellom synshemmet arbeidssøker, hjelpeinstitusjoner og potensielle arbeidsgivere til den synshemmede er i jobb og skal fungere godt i en arbeidssituasjon er god kommunikasjon og åpenhet om synshemmingen, om kompetanse og ferdigheter, og om behov, viktig. For det første trenger en mulig arbeidsgiver å vite om at den synshemmede finnes, at den synshemmede har relevant kompetanse og ferdigheter, og vil fungere godt i den sosiale settingen på arbeidsplassen. Det er få på generell basis som kommer i jobb uten å ha presentert seg selv for arbeidsgiver. Ved at den synshemmede introduserer seg selv – for eksempel ber om et møte eller en samtale – kan arbeidsgiver få korrigert eventuelle fordomsfulle antagelser knyttet til bidrag til verdiskaping og kostnader for nødvendig tilrettelegging. Det fordrer at arbeidstaker har evnen til å være åpen og se den synshemmet primært som potensiell arbeidstaker.

Når man er i jobb er det viktig å være åpen om synshemming og behov – og hva man ikke har behov for. Det fjerner usikkerhet hos kolleger samt barrierer begge veier i forhold til å be om og å tilby hjelp. Det vil lette integrasjonen ikke bare i arbeidskulturen, men også i det sosiale fellesskapet. Det er den synshemmede som er ekspert på det å være synshemmet – det betyr i mange tilfeller at det er den synshemmede som må ta det første skrittet når det gjelder å øke kunnskapsnivået om synshemming hos sine kolleger.

NAV vil også fungere bedre som samarbeidspartner dersom relasjonen mellom NAV-ansatt og synshemmet arbeidssøker var preget av åpen kommunikasjon hvor man ser individet primært som arbeidssøker med en funksjonshemming heller enn en synshemmet som gjerne kunne tenke seg å komme i jobb. Kanskje kan bedre kommunikasjon og økt åpenhet bidra til at mennesket kommer i forgrunnen og ikke synshemmingen,

samtidig som at NAV-ansatte øker sin kunnskap og kompetanse på området. Hvordan passer en slik tilnærming inn i NAVs egne reguleringer og ansattes mulighetsrom i forhold til brukerne?

Yrkesaktive synshemmede vs. uføretrygdete synshemmede – et spørsmål om identitet?

Vi kan anta at det oppleves svært stigmatiserende for mange å havne i kategorien uføretrygdete. Det å få stempelet uføretrygdete kan være demotiverende i seg selv når det gjelder det å komme ut i arbeidslivet, i tillegg til at det skaper andre barrierer. Vi ser i dette datamaterialet at det er store forskjeller mellom oppfatninger, opplevelser og også holdninger mellom gruppene yrkesaktive synshemmede og uføretrygdete synshemmede. Noen anslagsvis reelle faktorer kan vi sette fingeren på, som det at yrkesaktive har et høyere utdanningsnivå og at uføretrygdete rapporterer flere tilleggsplager i tillegg til flere negative opplevelser med arbeidslivet. Uføretrygdete er gjennomgående mer negative til arbeidsgivere og institusjonelle hjelpressurser, mens yrkesaktive blant annet peker på optimisme, nettverksbygging og stå-på-vilje som viktige årsaker til at de har lyktes. Vi tror likevel ikke at negative opplevelser, utdanningsnivå og tilleggsplager kan forklare hele perspektivforskjellen som vi har pekt på tidligere – at uføretrygdete i mindre grad enn yrkesaktive ser seg selv i en gjensidig relasjon til samfunnet rundt, innbefattet yrkeslivet. Samtidig virker det både søkt og for enkelt å forklare forskjellen i oppfatninger og egeninnsats med ulikheter i personlighet, innstilling og holdninger.

Det å havne i en gruppe hvis definisjon man ikke har innflytelse på og som har en rekke negative karakteristikker knyttet til seg kan ha innflytelse på langs hvilke dimensjoner man definerer seg selv. Dette påvirker igjen sosial identitetsdannelse. En sosial identitetsdannelse innebærer også en viss internalisering av verdier og holdninger representative for gruppen som "eier" den sosiale identiteten, og som igjen påvirkes av hva "andre" synes. Det er derfor mulig at det å ha en sosial identitet som har en negativ relasjon til yrkesdeltakelse bidrar til lavere innsats og mer negative holdninger hos uføretrygdete synshemmede sett i forhold til yrkesaktive synshemmede.

Tilrettelegging på flere nivåer

De aller fleste arbeidstakere – enten de har en funksjonsnedsettelse eller ikke – har behov for noen former for tilrettelegging i arbeidssituasjonen sin. Fleksitid er ett eksempel på generell tilrettelegging. Småbarnsforeldre nyter for eksempel godt av fleksitid. Vi ser at god tilrettelegging skjer på flere nivåer utover det fysiske. Fysisk tilrettelegging handler i stor grad om hjelpemidler og om ulike former for merking på arbeidsplassen. Synshemmet, arbeidsgiver og hjelpemiddelsentralen har alle et ansvar for at den fysiske tilretteleggingen, dersom det er behov for det, blir best mulig. Bedriften kan få midler til tilrettelegging.

Organisatorisk tilrettelegging er en annen form for tilpasning. Det handler om tilrettelegging av arbeidstid og arbeidsoppgaver slik at arbeidsinnhold og arbeidsutførelse blir best mulig for arbeidstakeren. Det finnes tiltak, for eksempel i form av lønnstilskudd, som gir arbeidsgiver god hjelp til å etablere fleksible arbeidsordninger for synshemmede og andre med funksjonsnedsettelser.

Sosial tilrettelegging er en tredje form for tilpasning. Synshemmede kan ha vanskeligheter med å lese oppslått informasjon og dermed å få med seg hva som skjer og skal skje, og det kan være utfordrende å navigere i store og/eller uoversiktlige lokaler. Vi ser at mange av de yrkesaktive synshemmede gjerne bidrar til et godt sosialt miljø og oppfordrer andre synshemmede til å engasjere seg og å delta sosialt på arbeidsplassen. Her har kolleger også et ansvar – like mye som det leder har – for å sørge for at det sosiale

arbeidsmiljøet er inkluderende og godt for alle å være i. Det er ofte små og enkle grep som skal til – som for eksempel å gå sammen til lunsj. Der dette er en naturlig del av arbeidshverdagen er det god sosial tilrettelegging – som også funksjonsfriske arbeidstakere vil nyte godt av.

Hva er god ledelse av en mangfoldig arbeidsplass?

Vi ser at det er ulik ledelsespraksis for å følge opp synshemmede på arbeidsplassen. Noen ledere er tett på, mens andre har et mer distansert forhold. Noen ledere gir utfordrende oppgaver, mens andre kun gir rutineoppgaver. Noen ledere følger for dårlig opp med hensyn til hjelpemidler, mens andre legger godt til rette.

Gjennom bedriftscasene ser vi at god ledelse handler om å:

- Være tett på som leder for å ha best mulig forståelse for den synshemmedes arbeidssituasjon
- Være proaktiv i forhold til tekniske hjelpemidler og løsninger
- Være åpen om hva som er utfordringene (gjensidig)

Viktige premisser for god ledelse som skal være tett på og proaktiv i forhold til integreringsarbeid i egen bedrift – både når det gjelder å ansette arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne og å hjelpe dem til å stå i jobb – er at det er en vilje til å lykkes fra bedriftens side og et godt samarbeid mellom ledere på tvers av ledernivåer.

Videre arbeid i "Med jobb i sikte"

Vi har i prosjektets første fase sett ulike eksempler på måten arbeidsgiveres kunnskap om og holdninger til synshemmede arbeidstakere, og på måten ledelse utøves på og som påvirker hvordan den synshemmede fungerer på arbeidsplassen. Derfor vil vi ha fokus på ledelsespraksis i neste fase av prosjektet. Vi vil kartlegge mer hva god ledelsespraksis består av og innebærer – der målet er å få flere synshemmede ut i arbeidslivet.

Vårt utgangspunkt er å forstå ledelse som en helhetlig prosess – ledelse i samspill og relasjon med andre deler av organisasjonen. Interaktivt lederskap er en motsats til ledelse forstått som et individuelt og isolert fenomen begrenset til den enkelte leder, og hvor ledelse blir stykket opp. Ledelse som et interaktivt fenomen dreier seg om at ledere på forskjellige nivå samarbeider om ulike problemstillinger med klar rollefordeling, og innebærer klare krav til at ansatte involverer seg og tar ansvar for fellesskapet og arbeidsmiljøet. Det handler også i stor grad om hvordan man sørger for god tilrettelegging på arbeidsplassen, og at man er bevisst viktigheten av dette. Bedrifter som utøver interaktivt lederskap antar vi fremmer ansvarskompetanse hos både ledere og medarbeidere, og kan sies å være kulturbyggende i forhold til god integrering av syns- og funksjonshemmede.

Interaktivt lederskap antar vi fremmer den synshemmedes mulighetsrom, utvikling og produktivitet, og ledere som kanskje er usikre i problemstillinger rundt synshemmede arbeidstakere får støtte og veiledning og selv utvikle seg som ledere. I tillegg har vi en antagelse om at en interaktiv lederskapsforståelse i stor grad går hånd i hånd med et godt psykososialt arbeidsmiljø hvor også arbeidskolleger til den synshemmede tar ansvar. Slike medarbeidere kan også bidra til å gjøre en usikker leder god. Disse antagelsene er basert på de beste eksemplene vi har møtt i prosjektet, og å utforske disse vil gi ny og nyttig kunnskap i bedriftenes

integreringsarbeid. På den annen side har vi sett flere eksempler der ledelse utøves begrenset til den enkelte leder. Vi ser at mange ledere trenger hjelp til bevisstgjøring, refleksjon og gode grep når det gjelder mulighetsrom, refleksjon rundt positivt mangfold, og orientering om godt samarbeid med hjelpeapparatet, særlig NAV og hjelpemiddelsentralen. Videre vil det være interessant å koble på synshemmedes arbeidstakeres syn på seg selv og aktuelle tendenser i norsk arbeidsliv.

Det å se på synshemmede i en arbeidskontekst vil øke kunnskapen om synshemmede som arbeidstakere, noe som kan redusere fordommer, bidra til etablering av positive holdninger og redusere usikkerhet både hos arbeidsgivere og hos synshemmede.

I en fase 2 vil prosjektet derfor blant annet konsentrere seg om følgende problemstillinger:

- Hva konkret gjør ledere som er gode til å integrere synshemmede og funksjonshemmede på arbeidsplassen?
- Hvilke organisatoriske, fysiske eller psykososiale kjennetegn har bedrifter som utøver interaktivt lederskap som bidrar til god tilrettelegging og god integrasjon for syns- eller andre funksjonshemmede arbeidstakere?
- Hvordan fremmer interaktivt lederskap syns- og funksjonshemmedes mulighetsrom, utvikling og produktivitet?
- På hvilken måte gir interaktivt lederskap støtte og hjelp til enkeltledere når det gjelder god integrasjon for syns- eller andre funksjonshemmede arbeidstakere?
- Hvordan bidrar interaktivt lederskap til å opplyse og ansvarliggjøre medarbeidere til syns- eller andre funksjonshemmede arbeidstakere?

8 Referanser

- Andersen S. S. (1997). *Case-studier og generalisering: forskningsstrategi og design*. Oslo: Fagbokforlaget
- Berge, A. R. (2007). *Fra skole og studier til jobb eller uføretrygd? Hva personer med nedsatt syn erfarer i utdanning og i overgangen utdanning-yrke. Resultater fra et tre-årig prosjekt finansiert av Norges Blindeforbunds Forskningsfond*. Rapport. Oslo: Rehab-Nor
- Charmaz, K. (2008). Constructionism and the grounded theory method. *Handbook of constructionist research*, 397-412.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2000). The discipline and practice of qualitative research. *Handbook of qualitative research*, 2, 1-28.
- Geertz, C. (2003). Thick description. Toward an interpretive theory of culture. *Culture: Critical Concepts in Sociology*, 1, 173.
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). The discovery of grounded theory. 1967. *Weidenfield & Nicolson, London*.
- Hansen, I. L. S. and Hauland, H. (2012). *Diskriminerende barrierer i arbeidslivet. Aktivitets- og rapporteringsplikt som virkemiddel for området nedsatt funksjonsevne*, rapport, Oslo: Fafo
- Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne, Rapportering 2012 – Tiltak 2013;
http://www.regjeringen.no/pages/35160671/AD_Jobbstrategi_Rapportering_2012_tiltak_2013.pdf
- Johnsen, P., Hvenegård, K., Kohl, K.S. & Asserhøj, H.R. (2008). Of course I'm going to WORK: A research on the work experiences of a group of blind and partially sighted people. The Institute for the Blind and Partially Sighted, Hellerup, Denmark. ISBN 9978-87-986298-2-5.
- Lorentsen, Ø. and Berge, A. R. (2011). *Synshemmede personer i arbeid. Slik ni synshemmede arbeidstakere, deres kolleger og ledere erfarer det*. Rapport januar 2011. Oslo: Rehab-Nor.
- Lunde, M. (1994): ”Synshemmede og arbeid - en analyse av hva som forklarer forskjellen yrkesdeltakelsen mellom synshemmede og ikke synshemmede”, AFI-rapport 4/94
- NHO (2008). Visst nytter det! Inkluderende arbeidsliv – inkludering av personer med redusert funksjonsevne. ISBN 978-82-7511-113-3
http://legacyweb.nho.no/getfile.php/global/konvertert/NHO/RootNY/filer_og_vedlegg1/Visst%20nytter%20det.pdf
- Plagborg, L. og Fasmer, M. (2013). Ny praksis: Afslutningsrapport om projektets erfaringer og læring. IBOS rapport.
- Proba Samfunnsanalyse (2012). Behovet for og lønnsomheten av rehabilitering for synshemmede Proba-rapport nr. 2012 - 05 , Prosjekt nr. 11074, ISSN: 1891-8093, AG, TT, 30.5.2012
- Synovate (2008). Synshemmede i arbeidslivet. Rapport. Oslo: Synovate
- Walton, D. N. (1992). *Plausible argument in everyday conversation*. SUNY Press.
- Øyum, L., Andersen, T.K., Buvik, M.P., Knutstad, G.A. og Skarholt, K. (2006). God ledelsespraksis i endringsprosesser: Eksempler på hvordan ledere har gjort endringsprosessen til en positiv erfaring for de ansatte.

9 Appendiks

Vedlegg 1: Spørreskjema

Prosjekt	1309056201
Skjemanummer	

Goddag, mitt navn erog jeg ringer fra Ipsos MMI på vegne av Blindeforbundet og NHO Arbeidsmiljøfondet. Snakker jeg med.....Vi gjør for tiden en undersøkelse for Blindeforbundet om arbeid og synshemming. Har du mulighet til å svare på noen spørsmål om dette? Det tar ca. 20 minutter å svare, avhengig av din situasjon. Hvis nødvendig, les opp: Undersøkelsen er anonym og vi garanterer at ingen, heller ikke Blindeforbundet/NHO, kan knytte ditt navn til svarene du gir.

Q1 Betrakter du deg hovedsakelig som:

Yrkesaktiv	R: * <input type="checkbox"/> 01.
Student eller skoleelev	<input type="checkbox"/> 02.
Alderspensionist	<input type="checkbox"/> 03.
Førtidspensionist	<input type="checkbox"/> 04.
Arbeidsufør (uføretrygdet)	<input type="checkbox"/> 05.
Hjemmearbeidende (frivillig hjemmевærende)	<input type="checkbox"/> 06.
Arbeidsledig/arbeidssøkende	<input type="checkbox"/> 07.
Vernepliktig	<input type="checkbox"/> 08.
På attføring	<input type="checkbox"/> 09.
Annet	<input type="checkbox"/> 10.

Q2 Når ble du synshemmet?

LES OPP

Er født med synshemming eller har aldri hatt seende sanseinntrykk	R: * <input type="checkbox"/> 1
Før grunnskolestart	<input type="checkbox"/> 2
I løpet av grunnskolen	<input type="checkbox"/> 3
Under utdanning (videregående skole og utover)	<input type="checkbox"/> 4
Som voksen utenfor arbeid	<input type="checkbox"/> 5
Som voksen i arbeid	<input type="checkbox"/> 6

Q3 Hva slags type synshemming har du?

Svaksynt	R: * <input type="checkbox"/> 1
Sterkt svaksynt	<input type="checkbox"/> 2
Blind	<input type="checkbox"/> 3

Q4 Har du progredierende øyesykdom (øyesykdom som utvikler seg)?

Ja	R: * <input type="checkbox"/> 1
Nei	<input type="checkbox"/> 2

Q5 Er du kvinne eller mann?

Kvinne	R: * <input type="checkbox"/> 1
Mann	<input type="checkbox"/> 2

Q6 Hva er din alder?

Notér alder	R: * <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
-------------------	--

Q7	Hva er den høyeste utdanningen du har gjennomført?	R: *					
	Ikke fullført grunnskole	<input type="checkbox"/>	1				
	Grunnskole	<input type="checkbox"/>	2				
	Videregående skole eller yrkesskole men ikke fullført artium	<input type="checkbox"/>	3				
	Fullført videregående skole eller yrkesskole med fullført artium/generell studiekompetanse	<input type="checkbox"/>	4				
	Høgskole eller universitet	<input type="checkbox"/>	5				
	Høyere universitetsgrad (fra og med master eller lignende)	<input type="checkbox"/>	6				
	Doktorgrad	<input type="checkbox"/>	7				
Q8	Innen hvilket fagfelt har du den høyeste utdanningen din?	F: \q7.a=5,6,7 R: *					
	Humanistiske eller estetiske fag	<input type="checkbox"/>	01.				
	Lærerutdanning og/eller andre pedagogiske utdanninger?	<input type="checkbox"/>	02.				
	Samfunns- eller juridiske fag	<input type="checkbox"/>	03.				
	Økonomiske eller administrative fag	<input type="checkbox"/>	04.				
	Naturvitenskapelige fag, håndverksfag eller tekniske fag	<input type="checkbox"/>	05.				
	Helse, sosial eller idrettsfag	<input type="checkbox"/>	06.				
	Primærnæringsfag	<input type="checkbox"/>	07.				
	Samferdsel, sikkerhetsfag eller andre servicefag	<input type="checkbox"/>	08.				
	Annet (åpent)						
Q9	Hvor ofte gjør du følgende aktiviteter på fritiden?	R: *					
		Flere ganger i uka En gang i uka En til to ganger i måneden Sjeldnere Aldri					
		1 2 3 4 5					
	ROT:r Har familie/venner på besøk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
	Går på besøk til familie og venner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
	Går på kafé/bar/ bibliotek og lignende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
	Trening/idrett	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
	Frivillig arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
	Politisk arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
Q10	Driver du med frivillig arbeid slik som å være likemann, brukermedvirker osv?	F: \q9.a.5=1,2,3,4 R: *					
	Ja	<input type="checkbox"/>	1				
	Nei	<input type="checkbox"/>	2				
Q11	Hvor mange timer per uke bruker du på frivillig arbeid?	F: \q9.a.5=1; 2,3,4					
	Skriv inn:	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	1				
Q12	Får du kompensasjon for frivillig arbeid?	F: \q9.a.5=1; 2,3,4 R: *					
	Ja	<input type="checkbox"/>	1				
	Nei	<input type="checkbox"/>	2				

Q13 Har du jobbet mens du var under utdanning?		R: *				
Sommerjobb	<input type="checkbox"/> 1,					
Sesongjobb	<input type="checkbox"/> 2,					
Deltidsjobb	<input type="checkbox"/> 3,					
Nei, ingen av delene	<input type="checkbox"/> 4e					
Q14 Har du hatt jobb, fast eller midlertidig, etter endt utdanning?		F: \q1.a=5,7 R: *				
Ja	<input type="checkbox"/> 1					
Nei	<input type="checkbox"/> 2					
Q15 Hvor mange måneder tok det før du kom i jobb etter endt utdanning?		F: \q1.a=1 \q14.a=1				
Notér	<input type="text"/>					
Q16 Ønsket du selv å bli uføretrygdet?		F: \q1.a=5 R: *				
Ja	<input type="checkbox"/> 1					
Nei	<input type="checkbox"/> 2					
Q17 Hvorfor ble du uføretrygdet?		F: \q1.a=5 R: *				
Noter:						
.....						
.....						
.....						
Vet ikke		<input type="checkbox"/> 02e				
Q18 Hvor enig eller uenig i du i følgende om påstander om din arbeidsgiver? Er du ...		F: \q2.a=6 R: *				
	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke	
	1	2	3	4	5	
Arbeidsgiver var støttende da jeg ble synshemmet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
Arbeidsgiver var opptatt av å finne løsninger da jeg ble synshemmet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
Arbeidsgiveren min var mest opptatt av å bli kvitt meg da jeg ble synshemmet ..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
Arbeidsgiveren min var velmenende men lite handlekraftig da jeg ble synshemmet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
Arbeidsgiveren min gjorde det han/hun kunne for å få kunnskap om synshemming	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
Arbeidsgiveren min ble motarbeidet av "systemet" da hun/han forsøkte å få til gode ordninger for meg på arbeidsplassen da jeg ble synshemmet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
Arbeidsgiver hadde ikke tro på at jeg kunne fortsette i jobben på en god måte ..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
Q19 Har du vært på rehabilitering?		F: \q2.a=4, 5,6 R: *				
Ja	<input type="checkbox"/> 1					
Nei	<input type="checkbox"/> 2					

Q20	Hvor mange måneder gikk det før du fikk tilbud om rehabilitering?	F:\q19.a=1
Notér		<input type="checkbox"/>
Q21	Hvorfor gikk det tid før du kom på rehabilitering?	F:\q19.a= 1 R: *
Noter:		
Vet ikke		<input type="checkbox"/> 02e.
Q22	Hva lærte du av rehabiliteringen?	F:\q19.a= 1 R: *
Noter:		
Vet ikke		<input type="checkbox"/> 02e.
Q23	Hva var grunnen til at du ikke fikk rehabilitering?	F:\q19.a= 2 R: *
Noter:		
Vet ikke		<input type="checkbox"/> 02e.
Q50	Har du deltatt på karriereverksted i regi av Blindeforbundet?	R: *
Ja		<input type="checkbox"/> 1
Nei		<input type="checkbox"/> 2
Q24	Har du mistet jobben på grunn av synshemming?	R: *
Nei		<input type="checkbox"/> 1
Ja, en gang		<input type="checkbox"/> 2
Ja, to eller flere ganger		<input type="checkbox"/> 3
Har ikke hatt arbeid		<input type="checkbox"/> 4

Q25	Kunne du tenkt deg å komme i arbeid?	F: \q1.a=5 R: *
Ja (=> Q65)	<input type="checkbox"/> 1
Nei		<input type="checkbox"/> 2
Q26	Hvor mange måneder har du vært arbeidssøkende nå?	F: \q1.a=7
Notér		<input type="text"/>
Q27	Hvor mange måneder tok det før du kom deg i jobb igjen?	F: \q1.a=18 \q24=2,3
Notér		<input type="text"/>
Q28	Tror du at du er i fare for å miste jobben du har nå?	F: \q1.a=1 R: *
Ja		<input type="checkbox"/> 1
Nei		<input type="checkbox"/> 2
Usikker/vet ikke		<input type="checkbox"/> 3
Q29	Hvorfor tror du det er fare for å miste jobben?	F: \q28.a=1 R: *
	LES OPP HVIS NØDVENDIG	
Ikke fast ansatt		<input type="checkbox"/> 01.
Innskrenkninger i bedriften		<input type="checkbox"/> 02.
Synshemming		<input type="checkbox"/> 03.
Økt synshemming		<input type="checkbox"/> 04.
Helse/sykdom		<input type="checkbox"/> 05.
Teknologisk utvikling		<input type="checkbox"/> 06.
Liten forståelse hos arbeidsgiver		<input type="checkbox"/> 07.
Annet, notér		
Vet ikke		<input type="checkbox"/> 09e.
Q30	Hvor mange år har du hatt din nåværende jobb?	F: \q1.a=1
Notér		<input type="text"/>

Q31	I hvilken bransje jobber du i?	F:\q1.a=1 R:*
	Jordbruk/skogbruk og fiske	<input type="checkbox"/> 01
	Bergverk /energiproduksjon/oljenæringen	<input type="checkbox"/> 02
	Industri	<input type="checkbox"/> 03
	Bygge- og anleggsvirksomhet	<input type="checkbox"/> 04
	Varehandel	<input type="checkbox"/> 05
	Transport og kommunikasjon (inkl. post & tele)	<input type="checkbox"/> 06
	Hotell og restaurant	<input type="checkbox"/> 07
	Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (inkl. forskere, konsulenter)	<input type="checkbox"/> 08
	Forretningsmessig tjenesteyting/forsikring	<input type="checkbox"/> 09
	Offentlig administrasjon	<input type="checkbox"/> 10
	Undervisning	<input type="checkbox"/> 11
	Helse- og sosialtjenester	<input type="checkbox"/> 12
	Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	<input type="checkbox"/> 13
	Lønnet arbeid i private husholdninger	<input type="checkbox"/> 14
	Internasjonale organisasjoner og organer	<input type="checkbox"/> 15
	Annet	<input type="checkbox"/> 16
Q32	Jobber du i offentlig eller i privat sektor?	F:\q1.a=1 R:*
	Offentlig	<input type="checkbox"/> 1
	Privat	<input type="checkbox"/> 2
	Begge deler	<input type="checkbox"/> 3
Q33	Jobber du heltid eller deltid?	F:\q1.a=1 R:*
	Heltid	<input type="checkbox"/> 1
	Deltid	<input type="checkbox"/> 2
Q34	Hvor mange prosent jobber du/hvilken stillingsprosent har du?	F:\q33.a=2
	Skriv inn:	<input type="text"/>
Q35	Hvor mange prosent ønsker du å jobbe?	F:\q33.a=2
	Skriv inn	<input type="text"/>
Q36	Har du fast (ikke tidsbegrenset) eller midlertidig (tidsbegrenset) stilling?	F:\q1.a=1 R:*
	Fast	<input type="checkbox"/> 1
	Midlertidig	<input type="checkbox"/> 2
Q37	Har du lederansvar?	F:\q1.a=1 R:*
	Ja	<input type="checkbox"/> 1
	Nei	<input type="checkbox"/> 2

Q38 Har arbeidsgiver tilrettelagt arbeidsplassen din med fysiske hjelpemidler?		F:\q1.a=1 R:*				
Ja	<input type="checkbox"/>	1				
Nei	<input type="checkbox"/>	2				
Ikke behov	<input type="checkbox"/>	3				
Q39 Hvordan kommer du deg på jobb?		F:\q1.a=1 R:*				
TT-ordning	<input type="checkbox"/>	1,				
Offentlig transport	<input type="checkbox"/>	2,				
Går	<input type="checkbox"/>	3,				
Sykkel	<input type="checkbox"/>	4,				
Annet	<input type="checkbox"/>	5.				
Q40 Har du i løpet av de siste 12 månedene hatt sykefravær med egenmelding?		F:\q1.a=1 R:*				
Ja	<input type="checkbox"/>	1				
Nei	<input type="checkbox"/>	2				
Q41 Har du i løpet av de siste 12 månedene hatt sammenhengende sykefravær på mer enn 14 dager?		F:\q1.a=1 R:*				
Ja	<input type="checkbox"/>	1				
Nei	<input type="checkbox"/>	2				
Q42 Hvordan kom du i jobb?		F:\q1.a=1 R:*				
Jeg søkte på egenhånd	<input type="checkbox"/>	1,				
Jeg fikk tips fra venn/bekjent	<input type="checkbox"/>	2,				
Jeg var kjent for arbeidsgiver fra før	<input type="checkbox"/>	3,				
Jeg startet egen virksomhet	<input type="checkbox"/>	4,				
Jeg fikk hjelp av NAV	<input type="checkbox"/>	5,				
Jeg fikk hjelp av privat arbeidsformidler	<input type="checkbox"/>	6,				
Jeg var i praksisplass og fikk fast jobb	<input type="checkbox"/>	7,				
Jeg var i vikariat/midlertidig ansettelse og fikk fast jobb	<input type="checkbox"/>	8,				
Annet	<input type="checkbox"/>	9.				
Q43 Hvilke forhold har vært viktige for at du kom i jobb? Var det...		F:\q1.a=1 R:*				
		Svært viktig	Litt viktig	Ikke så viktig	Ikke aktuelt	
		1	2	3	4	
ROTr						
God transportordning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
God og rask tilgang på hjelpemidler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
God tilrettelegging av arbeidsplassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
God opplæring i data	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
Lese og sekretærhjelp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
Mobility-trening	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6

Q44	Hva mener du selv er årsaken til at du er i jobb?	F: \q1.a=1 R: *
Skriv inn: _____ _____ _____		
Vet ikke <input type="checkbox"/> 02e.		
Q45	Hva mener du selv er årsaken til at du ikke er i jobb?	F: \q1.a=7 R: *
Skriv inn: _____ _____ _____		
Vet ikke <input type="checkbox"/> 02e.		
Q46	Hva er de største utfordringene for synshemmede som ønsker å komme i jobb?	R: *
Skriv inn: _____ _____ _____		
Vet ikke <input type="checkbox"/> 02e.		
Q47	Hva ville hjelpe deg til å komme raskere i jobb?	F: \q1.a=5,7 R: *
LES OPP HVIS NØDVENDIG		
Bedre transportordning <input type="checkbox"/> 01.		
Raskere tilgang på hjelpemidler <input type="checkbox"/> 02.		
Mer aktiv arbeidsformidling via NAV <input type="checkbox"/> 03.		
Bedre tilrettelagt arbeidsplass <input type="checkbox"/> 04.		
Mer opplæring i data <input type="checkbox"/> 05.		
Mer fleksibel lese- og sekretærhjelp <input type="checkbox"/> 06.		
Mobility-trening <input type="checkbox"/> 07.		
Mer kunnskap hos arbeidsgiver <input type="checkbox"/> 08.		
Mer kunnskap hos NAV <input type="checkbox"/> 09.		
Mer tilrettelegging hos NAV <input type="checkbox"/> 10.		
Deltakelse på kurs i regi av statlig-pedagogiske kompetansesentre (Huseby og Tambartun) <input type="checkbox"/> 11.		
Deltakelse på kurs i regi av Blindeforbundet på Hurdal, Solvik eller Evenes syn og mestringssenter <input type="checkbox"/> 12.		
Annet <input type="checkbox"/> 13.		
Vet ikke <input type="checkbox"/> 14e.		

Q48		Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om arbeidsgivere generelt? Er du...					
		R:*					
		Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke
ROTr		1	2	3	4	5	6
	Arbeidsgivere har for lite kunnskap om hva synshemmede klarer og ikke klarer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Arbeidsgivere tror det er høyere kostnader forbundet med å ansette synshemmede enn det faktisk er	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Arbeidsgivere er gode på å tilrettelegge arbeidsplassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q49		Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med ressursene som er tilgjengelige for synshemmede? Er du...					
		R:*					
		Veldig fornøyd	Litt fornøyd	Verken fornøyd eller misfornøyd	Litt misfornøyd	Veldig misfornøyd	Vet ikke
ROTr		1	2	3	4	5	6
	Hjelpemiddelsentralen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	NAV lokalt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	NAV kompetansesenter for tilrettelegging og deltagelse (tidligere SYA)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Blindeforbundet og syn- og mestringssentrene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Statlig-pedagogiske kompetansesentrene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q51		Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om NAV? Er du...					
		R:*					
		Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke
ROTr		1	2	3	4	5	6
	NAV fungerer godt som et bindeledd mellom synshemmet og arbeidsgiver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jeg har fått god og tilstrekkelig informasjon fra NAV om mine muligheter på arbeidsmarkedet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	NAV er mer opptatt av å få meg over på uføretrygd enn i arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Innstillingen til den NAV-ansatte man møter har alt å si for om man får jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Det er altfor tilfeldig om man som synshemmet får hjelp eller ikke, avhengig av kunnskapen hos den man møter hos NAV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	NAV har ikke tid til meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	NAV har for få effektive virkemidler som hjelper meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	NAV utnytter ikke de virkemidlene som finnes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q52		Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om ressurs- og kompetansesentre? Er du...					
		R:*					
		Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke
ROTr		1	2	3	4	5	6
	De gir synshemmede gode verktøy for lettere å komme i jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	De gir synshemmede viktig kunnskap i forhold til det å fungere godt sosialt på en arbeidsplass	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	De gir synshemmede god kompetanse i forhold til det å beholde en jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q53 Har du selv tatt kontakt med følgende aktører i forbindelse med jobbsøking?							R:*
Potensielle arbeidsgivere	<input type="checkbox"/>	1.					
Hjelpemiddelsentralen	<input type="checkbox"/>	2.					
NAVs kompetansesenter for tilrettelegging og deltagelse (tidligere SYA)	<input type="checkbox"/>	3.					
Blindeforbundet og syn- og mestringsentrene	<input type="checkbox"/>	4.					
Statlig-pedagogiske kompetansesentrene	<input type="checkbox"/>	5.					
Ingen av disse	<input type="checkbox"/>	6e.					
Q54 Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om deg selv? Er du...							F: \q1,a=5,7 R:*
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke	
	1	2	3	4	5	6	
ROT:r Jeg har et sterkt ønske om å komme ut i jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
Jeg legger ned betydelige ressurser for å komme i jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
Jeg får en litt synkende følelse når jeg tenker på å kontakte arbeidsgivere direkte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
Jeg kunne ha gjort mer selv for å komme i jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
Jeg får ikke den hjelpen jeg trenger for å finne en jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
Jeg kommer sikkert til å finne jobb som passer, enten det er nå eller senere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
Q55 Er du aktiv søker av eller regner du med å søke jobb på eget initiativ i løpet av de neste 6 månedene?							F: \q1,a=5,7 R:*
Ja, søker nå	<input type="checkbox"/>	1					
Ja, regner med å søke	<input type="checkbox"/>	2					
Nei	<input type="checkbox"/>	3					
Q56 Søker du eller regner du med å søke jobb på en annen arbeidsplass i løpet av de neste to år?							F: \q1,a=1 R:*
Ja, søker nå	<input type="checkbox"/>	1					
Ja, regner med å søke	<input type="checkbox"/>	2					
Nei	<input type="checkbox"/>	3					
Q57 Nå kommer det noen spørsmål om faglig og generell utvikling i jobben din. Hvordan er mulighetene i jobben din ...							F: \q1,a=1 R:*
	Veldig gode	Gode	Verken gode eller dårlige	Dårlige	Veldig dårlige	Vet ikke	
	1	2	3	4	5	6	
til å utnytte ferdigheter, kunnskap og erfaring du har fått gjennom utdanning og arbeid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
til å videreutvikle deg faglig på de områder du ønsker?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2

Q58 Nå kommer det noen spørsmål om mobbing. Hvor ofte...		F:\q1.a=1 R:*					
		Ukent- lig	Måned- lig	Sjeld- nere	Aldri		
		1	2	3	4		
ROTr	Har du selv blitt utsatt for plaging eller ubehagelig erting av arbeidskolleger?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Har du selv blitt utsatt for plaging eller ubehagelig erting av andre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Q59 Har du muligheter for karriereutvikling eller forfremmelse i jobben din?		F:\q1.a=1 R:*					
	Ja, gode muligheter	<input type="checkbox"/> 1					
	Ja, begrensede muligheter	<input type="checkbox"/> 2					
	Nei, ingen	<input type="checkbox"/> 3					
	Vet ikke	<input type="checkbox"/> 4					
Q60 Er de begrensede/manglende mulighetene relatert til din synshemming?		F:\q59.a=2; 3 R:*					
	Ja	<input type="checkbox"/> 1					
	Nei	<input type="checkbox"/> 2					
	Usikker/vet ikke	<input type="checkbox"/> 3					
Q61 Hvor ofte føler du deg motivert og engasjert i arbeidet ditt?		F:\q1.a=1 R:*					
	Alltid	<input type="checkbox"/> 1					
	Oftre	<input type="checkbox"/> 2					
	Av og til	<input type="checkbox"/> 3					
	Sjelden	<input type="checkbox"/> 4					
	Aldri	<input type="checkbox"/> 5					
Q62 Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben din?		F:\q1.a=1 R:*					
	Meget fornøyd	<input type="checkbox"/> 1					
	Ganske fornøyd	<input type="checkbox"/> 2					
	Verken fornøyd eller misfornøyd	<input type="checkbox"/> 3					
	Ganske misfornøyd	<input type="checkbox"/> 4					
	Meget misfornøyd	<input type="checkbox"/> 5					
Q63 Har det at du er i jobb innvirkning på tilværelsen din? Er du...		F:\q1.a=1 R:*					
		Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke
		1	2	3	4	5	6
ROTr	Jeg får et større sosialt nettverk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jeg føler at jeg er inkludert/integrert i samfunnet på en god måte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jeg har større uavhengighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jeg får større tro på egne evner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jeg får utvidet "horisonten"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jeg lærer nye ting som jeg ikke ville ha lært ellers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Teknologi for et bedre samfunn

www.sintef.no