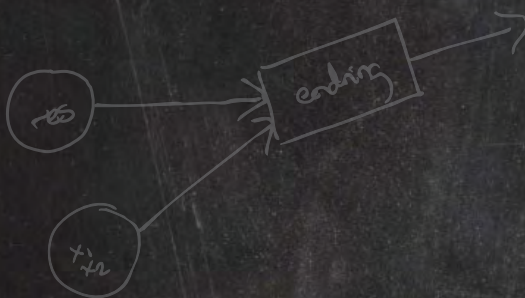


Balansekunst

En oppfølgingsstudie av personer med funksjonsnedsettelse og deres erfaringer med arbeidslivsetablering

	lav	høy
kv.	7,6	5,3
menn	2,4	6,2

Cecilie Høj Anvik



Publikasjoner kan også bestilles via nf@nforsk.no

Arbeidsnotat nr. 1013/2013
ISSN-nr.:0804-1873
Antall sider: 56

Prosjekt nr: 1333
Prosjekt tittel: Overgang til arbeid? Oppfølgingsstudie av forskningsprosjektet Veien inn i arbeidsmarkedet
Oppdragsgiver: NAV, programmet FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd.

Pris:
kr. 50,-

Balansekunst

En oppfølgingsstudie av personer med funksjonsnedsettelse og deres erfaringer med arbeidslivsetablering

av

Cecilie Høy Anvik

Nordlandsforskning utgir tre skriftserier, rapporter, arbeidsnotat og artikler/foredrag. Rapporter er hovedrapport for et avsluttet prosjekt, eller et avgrenset tema. Arbeidsnotat kan være foreløpige resultater fra prosjekter, statusrapporter og mindre utredninger og notat. Artikkel/foredragsserien kan inneholde foredrag, seminarpaper, artikler og innlegg som ikke er underlagt copyrightrettigheter.

FORORD

Nordlandsforskning gjennomførte i perioden 2002-2006 en lengre og omfattende kvalitativ følgestudie, hvor vi fulgte 15 unge med hørsels-, syns- og bevegelseshemming i overgangen mellom utdanning og arbeid. Dette notatet er utarbeidet på bakgrunn av en oppfølgingsstudie gjennomført i 2012 og 2013, med intervju av ni av de som deltok i den første studien, hvor vi har sett nærmere på deres videre veier gjennom utdanningssystem, hjelpeapparat og arbeidsliv. Begge studiene har vært finansiert av NAV gjennom programmet FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd.

Den gang, som nå, hadde ikke studien vært mulig uten både FARVEs og de unge voksnes delaktighet. Å kunne gjenopprette kontakten med et utvalg av de unge som deltok i den første studien og å få innsikt i de ulike forløpene gjennom årene som har gått siden sist, har gitt oss tilgang til nye data som vi håper vil være av interesse, for myndigheter, forvaltning, arbeidsliv, interesseorganisasjoner, forskningsfeltet og «folk flest». En stor takk rettes derfor til studiedeltakerne, som atter en gang har bidratt med viktig innsikt. FARVE takkes også for å ha sett viktigheten av å følge opp den forrige studien, slik at muligheten for å generere ny kunnskap som kan belyse dagens situasjon for unge med funksjonsnedsettelse og deres ulike veier inn i etablering av voksenlivkarrierer. Takk også til Janne Iren Paulsen Breimo, postdoktor ved Universitetet i Nordland, Terje Olsen, prosjektleder Nordens Välfärdscenter Stockholm og Jannike Solstad Vedeler, forsker ved NOVA, for gjennomlesning, kommentarer og fruktbare innspill til arbeidsnotatet.

Bodø, oktober 2013

INNHALDSFORTEGNELSE

FORORD	1
1 INNLEDNING.....	3
1.1 Bakgrunn for studien, problemstillinger og metode	3
1.2 Utvikling innen arbeids- og velferdspolicy feltet- kort oppsummert	4
1.3 Forståelsesramme: Ung, funksjonshemmet og i komplekse overganger	8
2 ULIKE FORMER FOR OVERGANGER.....	11
2.1 Lineære bevegelser- Karoline, Lars, Victor, Hilde og Olav	11
2.1.1 Karoline 38 år	11
2.1.2 Lars 29 år	14
2.1.3 Victor 34 år	17
2.1.4 Hilde 33 år	19
2.1.5 Olav 35 år	21
2.1.6 Oppsummerende diskusjon	25
2.2 Loop- Camilla og Lise.....	26
2.2.1 Camilla 37 år.....	26
2.2.2 Lise 29 år.....	29
2.2.3 Oppsummerende diskusjon	34
2.3 Liminalfase- Jens og Elin.....	34
2.3.1 Jens 33 år.....	34
2.3.2 Elin 34 år.....	35
2.3.3 Oppsummerende diskusjon	36
2.4 Sammenfatning	38
3 BALANSEKUNST	41
3.1 Narrativer og livssituasjon	41
3.2 Å lukes ut av arbeidslivet?	42
3.3 Tillit og risikovurderinger i mellommenneskelige relasjoner og institusjonelle representasjoner.....	46
4 KONKLUSJON OG AVSLUTNING: TRE OVERGANGER- TRE ULIKE LØSNINGER?.....	49
4.1.1 Hvordan sikre mer lineære overganger?	49
4.1.2 Hvordan unngå loopen?	50
4.1.3 Er arbeid eneste farbare vei ut av liminalfasen?	51
4.1.4 Videre forskningsområder.....	53
REFERANSER.....	54

1 INNLEDNING

1.1 BAKGRUNN FOR STUDIEN, PROBLEMSTILLINGER OG METODE

For mer enn ti år siden startet Nordlandsforskning en omfattende kvalitativ forskningsstudie blant unge med hørsels-, syns- og bevegelseshemming (Anvik 2006). Bakgrunnen for studien var funksjonshemmedes utsatte situasjon på arbeidsmarkedet. Knappt halvparten av alle funksjonshemmede i arbeidsdyktig alder hadde inntektsgivende arbeid, til tross for at Norge på det tidspunkt hadde lav arbeidsledighet og ellers høy yrkesdeltakelse sammenliknet med andre land. Generelt var ungdomsledigheten høyere enn for den øvrige arbeidsstyrken, og den var stigende, tross nedgang i ungdomskullene og økt utdanningsnivå blant gruppen. Funksjonshemmede hadde lavere utdanningsnivå enn det man fant blant ikke-funksjonshemmede, samtidig som sannsynligheten for å komme i arbeid for denne gruppen ble sett som å øke i takt med lengden på utdanningen. Fra myndighetenes side var man bekymret over den stadig økende utstøtingen fra arbeidslivet og økningen i forbruk av trygdeytelser. IA-avtalen var inne i sin første avtaleperiode (2001-2005) med en overordnet målformulering om å øke rekrutteringen til arbeidslivet blant personer som ikke hadde arbeid, og NAV-reformen var under utarbeidelse, med virkning fra 2006.

På denne bakgrunn fikk Nordlandsforskning i 2002 midler gjennom NAV, programmet FARVE – forskningsmidler arbeid og velferd. til å gjennomføre en kvalitativ studie om unge med funksjonsnedsettelse og deres møter med hjelpeapparat, utdanning og arbeidsliv. Forskningsprosjektet rommet en lengre og omfattende kvalitativ følgestudie som fant sted i perioden 2002-06, hvor vi fulgte 15 unge i overgangen mellom utdanning og arbeid. Da vi første gang hadde kontakt med de unge var de fleste av dem i slutten av utdanningsløpet og i ferd med å søke seg inn mot arbeidslivet. Enkelte var nylig ferdig med utdannelsen og i gang med å gjøre sine første jobberfaringer. I løpet av de årene vi fulgte den enkelte (i perioden mellom 2002-06) var de fleste av deltakerne likevel ikke kommet i ordinært arbeid. Noen var fortsatt under utdanning eller omskolering, mens andre ble gående i mer eller mindre målrettede tiltak i regi av NAV (den gang Aetat), uten at dette førte dem nærmere en ordinær fast jobb. Nordlandsforskning ba derfor om samtykke hos om lag halvparten av studiedeltakerne, til sammen fire menn og fem kvinner, til å oppbevare data og personopplysninger om den enkelte for en oppfølgingsstudie rundt ti år etter første møte. NSD godkjente også en slik forespørsel.

Nordlandsforskning gjennomførte en oppfølgingsstudie i 2012 og 2013. Utgangspunktet for denne har vært å studere hvordan situasjonen ser ut for denne gruppa i dag. Følgende problemstillinger har stått sentralt:

- Hva er dagens situasjon for de som deltok i studien med hensyn til arbeidslivstilknytning?
- Hvordan har veien vært fram til der de er i dag (i arbeid, i tiltak, på uføretrygd)?
- Hvilke aktører har vært sentrale i denne prosessen (NAV, arbeidsgivere, andre)?
- Hva mener de er viktig for å komme i eller beholde et arbeidsforhold?
- Hvordan ser de for seg sin framtidige situasjon (som i dag; i arbeid, i tiltak, uføretrygd)?

I løpet av det siste tiåret har studiedeltakerne gått fra å være unge til å bli unge voksne. Overgangen mellom ung og voksen, fra avhengig til selvstendig, rommer sentrale elementer i de fleste menneskers livsløp; utdanning og arbeidslivskvalifisering, arbeidsmarkeds-tilknytning, selvstendig økonomi, egen bolig, egen familie. I forrige runde var deltakerne i studien mellom 19 og 28 år, nå er de mellom 29 og 38 år, et alderspenn hvor de fleste vanligvis er ferdig med utdanning og etablert i arbeidslivet innen. Å etablere familie, få barn og egen bolig er også mest vanlig i denne alderen. For unge med funksjonsnedsettelse er NAV en instans som kan yte viktig bistand i overgangen mellom ung og voksen, en bistand som vil variere i perioder, men som blir viktigere i overgangsfaser. Hva denne bistanden rommer, er ulikt, og kan bestå både av økonomisk tilskudd i overgangsfaser eller midlertidige ordninger, og tjenester og ytelser som følger de ulike livsfasene i habiliteringsløp (Grue og Rua 2013). For noen av de unge i vår studie, er det særlig NAVs bistand for å sikre en økonomisk overkommelig situasjon som er sentralt. I den forrige studien var flere av deltakerne i løp som gikk i retning av en tilværelse på siden av det ordinære arbeidslivet. Vi vet at gjennom å være mottaker av passive stønader gjennom NAV som ung, øker risikoen for å bli stående permanent utenfor arbeidslivet (Halvorsen m.fl. 2012).

Vi har i løpet av 2012 og 2013 gjennomført intervju med til sammen ni personer, fem kvinner og fire menn, som har ulike grader av syns-, hørsels- og/eller bevegelsehemming. En av de unge kvinnene lyktes vi ikke å komme i kontakt med, men tilfeldighetene ville ha det til at ytterligere en av de unge mennene som deltok i forrige runde selv tok kontakt og ble derved med i oppfølgingsstudien. Sju av studiedeltakerne møtte vi enten hjemme hos dem, på arbeidsplassen eller på et avtalt møtelokale, mens de resterende to intervjuene ble gjennomført på telefon. Alle deltakerne fikk sine fortellinger tilsendt for gjennomlesning og kommentarer i sluttfasen av prosjektperioden, og basert på dialog med dem rundt publiseringstiden for dette arbeidsnotatet vi kan derved også gi en siste oppdatering om situasjonen til den enkelte. Gruppen representerer hele landet og kommer fra ulike typer av arbeidsmarkedsregioner og bosteder (større og mindre).

1.2 UTVIKLING INNEN ARBEIDS- OG VELFERDSPOLICY FELTET- KORT OPPSUMMERT

Siden forrige studie ble avsluttet (2006), har mye skjedd innenfor arbeid- og velferdspolicyfeltet. NAV-reformen trådte i kraft fra 2006, og dens mål var tredelt: Flere i arbeid og aktivitet, færre på stønad, enklere for brukerne og tilpasset brukernes behov og en helhetlig og effektiv arbeids- og velferdsforvaltning. Bakgrunnen for reformen var sammensatt, men kasteballproblematikken ble løftet fram som en hovedutfordring. Med det nye felles NAV skulle man løse utfordringen med at mange brukere ble sendt fram og tilbake mellom etater. Sammen med Stortingsmelding nr. 9. Arbeid, velferd og inkludering (2006-2007), understreket NAV-reformen et større fokus på arbeidslinja som viktig virkemiddel. Fokus lå derfor på behovet for bedre samordning for å få flere i arbeid og færre på trygd og mer målrettede strategier og bedre virkemidler for å sikre en bedre tilnærming til den enkelte bruker med utgangspunkt i den enkeltes muligheter, framfor begrensninger. Med NAV-reformen ble Arbeids- og velferdsetaten etablert 1.7.06, med siktemål om et mer helhetlig og samordnet tilbud til grupper og enkeltindivider som står i utsatte arbeidslivssposisjoner, og å motvirke såkalte ufrivillige trygdemottakere. Dette skulle bidra til en styrking og strategisk

retting av forvaltningen, for å være bedre rustet til å realisere målene om hjelp til selvhjelp, sosial trygghet og inkludering av personer som har problemer i forhold til arbeidsmarkedet. Det første NAV-kontoret ble åpnet oktober samme år, og innen 1. kvartal i 2010 hadde alle kommunene etablert egne NAV-kontor.

Stortingsmelding nr.9 Arbeid, velferd og inkludering (Arbeidsdepartementet, St.meld. nr. 9 (2006-2007)) presenterte Regjeringens forslag til å styrke sysselsettingen og inkluderingen av personer som har falt ut eller er i ferd med å falle ut av arbeidsmarkedet. Denne meldingen, samt endringen i organiseringen av arbeids- og velferdsforvaltningen, ble introdusert som *en omfattende reform av politikken på arbeids- og velferdsområdet. Gjennom de endringer i enkelttiltak og enkeltordninger som foreslås, snus tilnærmingen til den enkelte bruker fra hans eller hennes begrensninger til muligheter* (Ibid.: 167). Nye virkemidler er blant annet arbeidsavklaringspenger, kvalifiseringsprogrammet, nytt regelverk for arbeidsmarkedstiltak for brukere i NAV.

IA-avtalen fra 2001 er nå inne i sin tredje avtaleperiode (2010-13), hvor et av de tre delmålene fortsatt er økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne. Delmål 2: Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne opererer på virksomhetsnivå med et delmål 2a og et delmål 2b. 2a omhandler virksomhetenes oppfølgings- og tilretteleggingsarbeid for sine arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. Dette arbeidet skal forebygge overganger fra arbeid til uføreytelse. I delmål 2b skal virksomhetene, i samarbeid med NAV, sette aktivitetsmål for arbeid med IA-plasser (opplærings- og arbeidstreningsplasser) for personer som ikke har et arbeidsforhold. IA-plasser er del av IA-avtalen og ordningen er et tilbud hvor arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne får prøve seg i arbeid i IA-virksomheter. Når NAV avklarer til et behov for arbeidsutprøving i ordinært arbeid får arbeidsgiver økonomisk kompensasjon for å stille arbeidsplassen til rådighet.

Regjeringen har i løpet av de siste årene også lansert en egen jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne (Arbeidsdepartementet 2012) med en visjon om et arbeidsliv som er tilgjengelig for alle som kan arbeide. Hensikten med strategien er å konkretisere og realitetsorientere, som det står, visjonen som rettes mot unge personer under 30 år med nedsatt funksjonsevne som har behov for arbeidsrettet bistand for å komme i posisjon på arbeidsmarkedet og finne en forankring i arbeidslivet. Fokus rettes mot unge i overgangen mellom utdanning og arbeid, og her trekkes tidlig innsats fram som viktig. Strategiens virkemidler bygger i hovedsak på å styrke allerede etablerte tiltak, men har i tillegg også foreslått å iverksette blant annet forsøk med tilretteleggingstilskudd for arbeidssøkere med nedsatt arbeidsevne (for perioden 1.1.12-31.12.13), arbeidslivscoacher ved arbeidslivssentrene og egne prosjektleder/koordinatorstillinger i Arbeids- og velferdsetaten. I 2013 ble det ansatt egne arbeidslivscoacher ved arbeidslivssentrene i hvert fylke.

I august 2013 kom en ny Stortingsmelding fra Arbeidsdepartementet *Flere i arbeid*, som påpeker behovet for: «flere eller sterkere virkemidler rettet mer direkte inn mot arbeidslivet.» (St.meld.nr. 46 (2012-2013): 8). Her løftes det blant annet fram en strategi som sikrer at personer med nedsatt arbeidsevne skal kunne delta i arbeidslivet i større grad, eventuelt i kombinasjon av ytelser fra NAV, med en ny uføretrygd som skal bedre arbeidsmulighetene og øke graderingen for denne gruppen. Regjeringen går også inn for å opprette flere tiltaksplasser for målgruppen, styrking av attføringsarbeidet som skjer

innenfor det ordinære arbeidslivet, blant annet gjennom bruk av ulike «integrerende virkemidler», som individuell oppfølging bygd på modellen *supported employment* (Ibid.: 13). Regjeringen ønsker også å forenkle dagens omfattende og kompliserte tiltaksstruktur innen arbeidsmarkedstiltakene.

Arbeidsmiljøloven av 2009, rommer en paragraf om vern mot diskriminering i arbeidslivet på grunn av funksjonshemming (§13.1.), og loven tydeliggjør også arbeidsgivers ansvar for å forebygge utstøting og tilrettelegge for utsatte arbeidstakere. Etter arbeidsmiljøloven § 4-6 skal arbeidsgivere sørge for at forholdene på arbeidsplassen er slik at også funksjonshemmede kan begynne i ledige stillinger og den gir også bestemmelser om at arbeidsgiver har ansvar for, så langt det er mulig, å legge til rette for yrkeshemmede arbeidstakere. Plikten gjelder både tilrettelegging slik at arbeidstakeren kan få arbeid ved virksomheten, § 13 nr. 1, og tilrettelegging for arbeidstakere som blir funksjonshemmet/-yrkeshemmet i et arbeidsforhold, § 13 nr. 2. Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven som trådte i kraft fra 1.1.2009 har som formål å: *fremme likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltakelse for alle, uavhengig av funksjonsevne, og hindre diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne...Loven skal bidra til nedbygging av samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer og hindre at nye skapes* (§1, formål, LOV 2008-06-20 nr. 42: Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne). Her inngår også plikt til individuell tilrettelegging i arbeidslivet, utdanningsinstitusjoner og i forhold til kommunens tjenester. Av andre nye offentlige reformer og lover kan nevnes: Samhandlingsreformen, forankret i en ny lov, Helse- og omsorgstjenesteloven (2012) hvor en av de viktigste målsettingene beskrives som bedring av samhandlingen mellom ulike tjenesteytere og mellom ulike nivå overfor personer som har behov for koordinerte tjenestetilbud.

Etter at:

- NAV-reformen er implementert og NAV er vel etablert,
- IA-avtalen er inne i sin tredje periode,
- lovverket er styrket for å sikre at personer med funksjonsnedsettelse ikke diskrimineres som arbeidssøkere,
- Regjeringen har iverksatt Jobbstrategien, og
- flere Stortingsmeldinger har skissert tiltak og målsetninger for arbeidet med å legge til rette for at flere funksjonshemmede som står utenfor arbeidslivet skal kunne få et arbeidsforhold og en forsvarlig og tilpasset inntektssikring,

er det betimelig å spørre hvordan situasjonen ser ut for målgruppen i dag?

I følge siste tilleggsundersøkelse om funksjonshemming, arbeidskraftundersøkelse fra SSB (2.kvartal 2012) var i alt 41 prosent av alle funksjonshemmede i alderen 15-66 år sysselsatt i arbeid. Til sammenligning var andelen sysselsatte i hele befolkningen på nær 75 prosent (SSB 2012). Tøssebros (2012) analyser basert på Levekårsundersøkelse blant personer med nedsatt funksjonsevne fra 2007, viser at av personer som oppgir arbeid som hovedaktivitet og som er mellom 30-59 år er forskjellen mellom funksjonshemmede og andre 47 %, som vil si 47 mot 94 prosent sysselsatte.

Av SSBs arbeidskraftundersøkelse framkommer det at andelen av de sysselsatte med deltidsarbeid nesten er dobbelt så stor blant personer med funksjonsnedsettelse som blant sysselsatte i alt, noe som utgjør 48 % av sysselsatte funksjonshemmede (SSB 2012). Blant kvinner med funksjonshemming som er sysselsatt hadde mer enn 60 % en deltidsjobb, mens for funksjonshemmede menn var 32 % deltidsansatte. I undersøkelsen framkommer det også at blant sysselsatte personer med funksjonshemming var 38 % mottakere av stønader, mens halvparten av disse igjen mottok uførepensjon. Uførepensjon kan derved ses å kompensere for personer med funksjonsnedsettelser som av helsemessige årsaker ikke kan stå i fullt arbeid og derved har deltidsstillinger.

Det er en økende bekymring for unges stadig stigende grad av utenforskap fra arbeidslivet (drop-out, økning i uføretrygd), i Norden og særlig i Europa. I Europeisk sammenheng snakker man om unge i Europa som (den nye) «lost generation» hvor ungdomsledigheten siden den økonomiske krisen inntraff i høsten 2008 har økt fra 15 til 23 prosent og hvor statistikken peker på at det er 5,6 millioner unge mellom 15 og 24 som står utenfor arbeidslivet (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions *NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*). I Norden blir mange arbeidssøkende unge gående lengre i arbeidsmarkedstiltak i dag enn før den internasjonale økonomiske krisen, og færre av disse, mellom 40-50 prosent, kommer over i arbeid etter gjennomført tiltak (Halvorsen m.fl.2012). Den resterende gruppa går fortsatt ledig eller mottar offentlige ytelser for livsopphold. Stadig flere unge ender opp med varig uførepensjon (Bragstad m.fl. 2012), og blant denne gruppa er majoriteten unge som regnes å ha psykiske helseproblemer (Olsen og Tägström 2013). Siste tall fra NAV viser at i norsk sammenheng er det er 10 200 unge uføre som mottar uførepensjon i alderen 18 til 29 år, og de unge utgjør 3,3 prosent av alle uføre (NAV 2013).

IA-avtalen har vært evaluert i flere omganger. Den første evalueringen viste blant annet at det var vanskelig å se noen positive effekter av delmål 2. Den andre løfter fram at stort fokus på delmål 1 (reduksjon av sykefravær) har ført til at mange arbeidsgivere er blitt mer restriktive i forhold til hvem de ansetter (Ose m.fl. 2009, Ose m.fl. 2013). Det påpekes også svake eller manglende økonomiske insentiver for systematisk IA-arbeid for rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne (Norvoll og Fossetøl 2010). Evalueringen viser at det er klart færre virksomheter som har satt aktivitetsmål for delmål 2b enn for delmål 2a. Rundt halvparten av lederne oppgir at de ikke har jobbet med delmål 2b (Ose m.fl. 2013). Ved sammenlikning gjennom perioden fra 2008 til 2012, viser evalueringen at delmål 2 har fått mindre oppmerksomhet over tid, og andelen arbeidsgivere som sier at de overhode ikke arbeider med delmål 2b har økt betraktelig i løpet av siste fireårsperiode (Ibid.).

Regjeringens jobbstrategi har kun vært virkningsfull siden januar 2012, og det er for tidlig å si noe om hvilken eventuell effekt den har hatt på inkluderingsarbeidet rettet mot unge med funksjonsnedsettelser som ønsker å komme inn i arbeidslivet.

Evalueringen av NAV-reformen viser blant annet at målet om å bidra til at brukerne møter en mer enhetlig og koordinert velferdsforvaltning i liten grad er innfridd, tvert i mot har det: «...oppstått nye kasteballer innad i Nav-organisasjonen og brukerne møter en stor og fragmentert etat» (Hansen m.fl. 2013: 185).

1.3 FORSTÅELSESRAMME: UNG, FUNKSJONSHEMMET OG I KOMPLEKSE OVERGANGER

Overgang er et sentralt fenomen og begrep, både i denne og den forrige studien (Anvik 2006) som Nordlandsforskning har gjennomført om unge med funksjonsnedsettelser og deres ulike møter med veier inn i med arbeidslivet. Som fenomen rommer overgang et komplekst erfaringsfelt som kan gripes gjennom empiriske studier av unges ulike måter å navigere gjennom og finne veien mot en selvstendig voksenlivskarriere. Som analytisk kategori er overgang et grep som vi som forskere kan studere disse veiene gjennom, som setter de ulike erfaringene inn i en mer overordnet sammenheng, og som gir innsikt til en forståelse av ulike samfunnsmessige betingelser av sosial, økonomisk, materiell, kulturell, politisk og byråkratisk karakter, som regulerer betingelser for unges ulike løp.

Forskning om unge og marginaliseringsprosesser gjennom de siste tiårene viser til at overgang ikke kan betraktes som en enkel, lineær bevegelse fra skole til arbeid, men må betraktes som ulike former for bevegelse som er mindre forutsigbar og som kan involvere hyppige brudd, retrett, og ulike statuser (Furlong m.fl. 2006), og hvor unge ikke nødvendigvis anser sin overgang som lineær, men snarere: *...report them as complex and interconnected, as involving false starts and redefines possibilities, as requiring negotiation and redefinitions.* (Locker og Dwyer 1998: 17). Kompleksiteten som sies å karakterisere såkalte senmoderne og post-moderne overganger fører ikke bare til økt valgmulighet, men også til mangel på valg og på sårbarhet i forhold til å komme inn på et stadig mer komplekst og fleksibelt arbeidsmarked (Ibid.).

Folk er avhengige i noen deler av livet, uavhengig i andre. At overganger kan beskrives som ikke-lineære og sammensatte, handler ikke bare om overgang fra utdanning til arbeid, men må utforskes som relasjoner mellom ulike aspekter ved sentrale samfunnsområder-utdanning, arbeid, trening/tiltak, boligetablering, familie, inntekt, forbruk (Thomson m.fl. 2002). Ungdomsforskning har økende oppmerksomhet rettet mot mangfoldet av unge erfaringer av overganger og etablering, og: «...the centrality of identity and the subtle interplay of individual agency, circumstance and social structure (Irwin 1995, Wyn og White 1998).»

Å tilnærme seg tematikken overgang blant unge gjennom bruk av narrativer, eller fortellinger, er en fruktbar måte å få tilgang til og å forstå hvordan overganger som sosiale mobilitetsprosesser og endring betinger unges livsutforming. Det gir oss mulighet til å gripe kompleksiteten i individers liv og innvirkningen ulike hendelser har for deres livsbetingelser og valgmuligheter (Bertaux og Thompson 1997). Strukturelle betingelser som økonomi, incentivsystemer og arbeidsmarkedsdynamikk, interagerer med verdiorientering, moralske forpliktelser, selvbestemte mål og individets egen forståelse av situasjonen og det de selv ser som valgmulighetene (Ibid.). Siden narrativer uttrykker enkeltmenneskers erfaringer kan man med Frank (1995) si at fortellingene ikke nødvendigvis framstiller livet slik det er levd, men våre erfaringer av disse livene. Samtidig kan fortellingene være med å skape endring i retningen livet tar. Det har vi eksempler på fra denne studien. Siden vi har snakket med de fleste deltakerne to ganger i løpet av denne oppfølgingsstudien, har vi gjennom dette også sett eksempler på hvordan det å lese sine egne tekster (basert på intervju med dem) i etterkant har fått dem til å handle og ta nye grep.

Livshistorieperspektivet gir oss som forskere inntak til å forstå biografiske nøkkelhendelser i unge menneskers liv (Thomson m.fl. 2002: 336), og for å forstå sammenhengen mellom enkeltmenneskers erfaringer og viere sosiale prosesser og strukturelle kontekster. Menneskets erfaringer konstitueres i og formes av sosiale og kulturelle omgivelser. Ved å studere enkeltmenneskers fortellinger og bevegelser kan vi avdekke sosiale prosesser og strukturer, nettverk og endring (Stanley 1993). Overganger, fra ung til voksen, er, som vi har pekt på, sjeldent enkle og lineære. De er snarere karakterisert av synkronitet, det vil si sammenfall at hendelser, omstilling, brudd, endring av retning og uvanlige hendelsesforløp (Furlong m.fl. 2006: 231). Biografiske og livshistoriske metoder gir oss som forskere tilgang til kunnskap om hvordan individer konfronteres med og forhandler om de betingelsene som har betydning for dem; ... *a way of seeing how social and economic environments frame individual narratives and the personal and cultural resources on which young people are able to draw.* (Thomson m.fl. 2002). Dette løfter også fram det biografiske perspektivet; «...one that allows researchers to document and understand how young people may be experiencing and negotiating new social conditions (Du Bois-Reymond 1998) and how different strands of transition interact (Thomson m.fl. 2002: 337).

Som referert til tidligere, er man i dag mer oppmerksomme på overgangen kompleksitet og anerkjenner en større fragmentering i overgangen til voksenlivet. Innenfor forskningsfeltet på området har begrepet navigering blitt løftet fram som mer betegnende enn retning eller kurs når det gjelder unges overganger (Evans og Furlong 1997), hvor de unge må forhandle seg gjennom et hav av «manufactured uncertainty» (ibid.: 18). Såkalte «turning points» (Mandelbaum 1973) er også framtrædende, som referanse til bestemte overganger- som det å flytte hjemmefra, etablere egen familie, eller overgang fra utdanning til arbeid. Slike overganger har biografisk resonans (Thomson m.fl. 2002: 337) og inntreffer når livet brått tar en annen vending som følge av en enkelthendelse eller erfaring.

Studien som forskningsprosjektet vårt er fundert på har vært rettet mot unge med funksjonsnedsettelse og deres erfaringer med og relasjon til velferdsstaten og arbeidslivet. I dette inngår både relasjoner som brukere og konsumenter av dens tjenester og til arbeidslivets ulike inkluderings- og ekskluderingsmekanismer overfor gruppen. Vårt utgangspunkt og forståelse av hva det vil si å være ung og ha funksjonsnedsettelse favner bredere enn som så. Som fenomen rommer funksjonshemming et bredt spekter av forståelser, og henspiller både på forståelser som funksjonshemmede møter i hverdagslivet sitt, på samfunnets barrierer og forestillinger om hva det innebærer å være såkalt funksjonshemmet, samt hva ulike forskningsfelt forstår med fenomenet.

Norske og skandinaviske tilnærminger innen forskningsfeltet kritiseres for å fokusere i for stor grad på funksjonshemmingsbegrepets normative, ideologiske og politiske sider, og på implementering av reformer innen velferdsstatsområdet (Hydén et al. 2003). Funksjonshemming blir dermed ofte håndtert og forstått innenfor bestemte rammer for klassifisering og kategorisering, gjort av profesjonelle velferdsstatlige tjenesteutøvere, politikere, forskere og "folk flest" (Anvik 2011: 30). Disse formene for kategoriseringer oppstår som følge av et behov for standardisering, normalisering og typifisering i ulike sammenhenger (Gullestad 1996). Gullestads (1996) bruk av abstraksjon viser her til reduksjon og oppsplitting av mennesker i ulike klassifiserbare deler som så kan settes inn i entydige og enkle kategorier (ibid.). Eksempler på slike kategorier, hvor enkeltaspekter ved

en person i byråkratiske kontekster ses å utgjøre hele personen er i denne sammenheng arbeidssøker, uføretrygdet, student, enslig forsørger, mm.

Vårt fokus og tilnærming til funksjonshemming ligger på å forene de umiddelbare individuelle erfaringene med det mangfoldet av sosiale strukturer og kulturelle meninger som vi til en hver tid forholder oss til. Som fenomen får funksjonshemming betydning i møter med ulike former for omgivelser. Slik sett kan funksjonshemming innenfor vår forståelse ses som relasjonell, som et misforhold mellom enkeltindividets forutsetninger og samfunnets krav. Samtidig er ikke de unge «kun» funksjonshemmet, de er vel så mye unge voksne i ferd med å etablere selvstendige voksenliv. I den sammenheng inngår den enkeltes funksjonsnedsettelse i mer eller mindre grad i deres erfaringer og fortellinger.

2 ULIKE FORMER FOR OVERGANGER

I denne delen skal vi presentere og analysere data fra intervjuene med deltakerne i studien. De presenteres med et innledende sammendrag av data med de ulike løpene deltakerne gjennomgikk i løpet av de årene vi fulgte dem til rundt tiden da rapporten *mellom drøm og virkelighet* ble publisert (Anvik 2006). Etter dette avsnittet følger en presentasjon av hva som har skjedd i livet til den enkelte siden 2006 fram til i 2013, hvor det innledende avsnittet er en kort oppsummering dette. Her blir både temaene vi har brakt opp i intervjuene presentert og diskutert, samt at vi tar for oss noen hovedspor i fortellingene; hva er de mest opptatt av? Hvilke tema berører og engasjerer dem og har mest relevans for i livssituasjonen de står i?

Oppsummeringene og diskusjonene er basert på en narrativ tilnærming og tematisk innholdsanalyse (Rapport og Overing 2000, Lieblich m.fl. 1998) og vi har valgt å systematisere og analysere enkeltfortellingene i form av tre ulike former for overganger: Lineær bevegelse, loop og liminalfase. Lineariteten henspiller på bevegelse framover, og hvor fortellinger om bevegelse fra fortid, nåtid og framtid henger sammen på en systematisk og konsistent måte som forklarer hverandre. Loopen er sirkulær og repetitiv. Fortiden er gjengitt som et utgangspunkt hvor det er satt noen mål som den enkelte beveger seg mot. Så innreffer utforutsette hendelser på vei mot målet, som nullstiller og gjør det nødvendig å justere framtidsbeskrivelsen. Sirkulariteten understreker hvordan de målene man har satt seg tidligere og erfaringene man har gjort blir irrelevant i nåsituasjonen og man må starte fra scratch og sette nye framtidsmål. Liminalfase er også en form for overgangstilstand, men selv om den markerer en liminalfase, karakterisert som verken-eller midt-mellom, er den ikke lineær. Liminalfasen slik den brukes her, mangler en sammenheng og logisk tilknytning til en fortid. Selv om fortiden har ført den enkelte dit de er i dag, er den preget av tilfeldigheter, sidespor og retningsløshet. Dette gjør også at fortellinger om framtiden heller ikke henger sammen med fortiden og nåtiden. Det er vanskelig å se for seg en framtid med utgangspunkt i det som har skjedd hittil i livet og der hvor den enkelte nå befinner seg. Fortellingene er forskjellige, både i form og innhold, rommer ulik tematikk og forskjellig betoning. Selv om noen har hatt mer å meddele enn andre, betyr det ikke at de kortere fortellingene er mindre betydningsfulle enn de lange.

Kort oppsummert er fem av de ni studiedeltakerne i fast jobb. Av disse er to i kombinasjon med uførepensjon. En er under videregående opplæring, en mottar full uførepensjon og to er arbeidsledige. Fire eier egen bolig, fire har familie og to av dem barn, fem er enslige. To av de ni mangler fullført utdanning på lavere nivå (har ikke fullført videregående opplæring), mens fire har fullført høyere utdanning (bachelor eller masternivå).

2.1 LINEÆRE BEVEGELSER- KAROLINE, LARS, VICTOR, HILDE OG OLAV

2.1.1 Karoline 38 år

2004-2006: Karoline var 29 år da vi først møtte henne i januar 2004. Hun har en medfødt synshemming og er sterkt svaksynt. Karoline har embetseksamen. Hun har mottatt attføring under deler av studietiden. Etter at hun var ferdig med utdanningen fikk hun tilbud om en

jobb i en stor offentlig virksomhet som hun takket ja til. Etter en stund ville hun prøve å jobbe på et annet område innenfor sitt fagfelt, og gikk over i en fast stilling i en kommune. Nå har hun fått en lederstilling i en stor offentlig organisasjon. Arbeidsmarkedet for hennes faggruppe er godt i denne regionen og hun hadde tilbud om to parallelle jobber på det tidspunkt de bestemte seg for å flytte til den mellomstore byen de nå bor i. I tillegg til et gunstig arbeidsmarked er dette Karolines hjemby og hun synes det er viktig å ha familie og slekt rundt seg. Karoline har samboer og de har to barn. Familien har investert i egen bolig. Karoline er opptatt av å ha et liv og en hverdag som er trygt og forutsigbar, og hvor hun har tid og overskudd både til jobb og familie.

2013: Karoline har både tatt videreutdanning og byttet jobb siden sist. Hun har nå tre barn. Etter å ha fått tilbud om to stillinger hun søkte på, takket hun ja til den ene fordi hun synes den var mest faglig spennende. Karoline er fortsatt opptatt av dilemmaet mellom arbeidsliv og familieliv, om hvor vanskelig og samtidig hvor viktig det er å mestre begge deler uten å gå på akkord med seg selv. Karoline føler seg trygg på seg selv som fagperson og vet at hun har integritet og ses på som flink i fagmiljøet i byen. Dette gjør også at hun ikke er så redd for å bli vurdert ut fra det hun ikke ser, eller ikke kan gjøre, og mener at slik er det for oss alle, alle har noen former for begrensninger.

Arbeidsliv: Da Karoline vurderte om hun skulle skifte jobb, var det med bakgrunn i at hun opplevde jobben hun hadde som hektisk for hennes situasjon: *Med et hektisk privatliv og et hektisk arbeidsliv følte jeg det var litt mye. Samtidig som jeg følte jeg mestret det de andre gjorde.* Hun ville ikke gå videre til hva som helst, og ønsket helst å jobbe i et lite team med tett involvering sammen med kollegaer: *Med en gang vi er to, føler jeg ikke at jeg ser dårlig i det hele tatt.* Den nye jobben hun har fått beskriver Karoline som: *...en veldig hektisk plass.* Hun opplever at lederen ser henne og: *har tro på meg, synes jeg er flink.* Hun har mange relasjoner til fagkollegaer, og opplever å stå støtt i miljøet og sier hun er:

...trygg på at jeg har mange gode kollegaer i ryggen, og nyter respekt og anseelse i det faglige miljøet. Jeg har også evnen til å kunne snakke for meg: Dette klarer jeg like godt som alle andre. Jeg kan forklare at det kan være ting jeg har oversett, men også forklare hva jeg bygger mine resonnementer på.

Samtidig opplever Karoline at det er veldig høye forventninger til stillingen hennes fra kollegiet: *Det er krevende å klare å gjøre jobben godt nok i forhold til ambisjonene. Man blir spurt om å gjøre mye, det er mye å gjøre, press på å jobbe veldig mye. Jeg kjenner etter hvert at det blir slitsomt på jobb, men jeg føler meg egentlig tøff nok, til å sette grenser, til å si nei, men føler likevel at det er vanskelig fordi de forventer mye av meg.*

Siden Karoline er den eneste med sine kvalifikasjoner på arbeidsplassen, opplever hun at hun blir stående alene med mye ansvar. Hun har i løpet av de siste årene tenkt mye på hvordan det skal gå videre. I det siste har hun tenkt en del på dette at hun var flink på skolen, og om hun skulle utnytte det ytterligere i karrieresammenheng, for eksempel ved å søke en lederjobb eller en akademisk karriere, men legger til: *Der føler jeg synet stopper meg.* Da hun var ung var hun opptatt av å bli normal, ikke være så sær, og da mener hun i forhold til å være flink. Å være normal handler blant annet om å gifte seg, få barn: *Nå har jeg gjort det, og nå er jeg ikke så redd for å være sær, men er samtidig litt fanget. Jeg har hatt*

noen runder, og kjenner ambisjonsnivået, at jeg vil opp og fram, også kjenner jeg at jeg blir trykt tilbake i stolen. En del av det er synet, men en del av det er ungene. Familien har det bedre med en synshemma mamma som ikke har (satset alt på karriere, min anmerk.). Jeg har landet på det er bra nok at jeg har høy utdannelse, har mulighet til å bli faglig bedre i den jobben jeg har. Kanskje om 10 år ser verden annerledes ut.

Familieliv: Jeg vet ikke om det har med at jeg ser dårlig... kjenner veldig på dilemmaet, jeg har jo en veldig interessant og givende jobb, men har samtidig noen tanker om at jeg vil være til stede for ungene. Men det endrer seg jo litt med at de blir eldre. Blir en annen type å være tilstede, mer som administrator, og det er enda mer vanskelig når man ser dårlig, tenker jeg. Det å ikke kunne kjøre bil, dette med innkjøp er jo en stadig utfordring for meg. Det å handle i forskjellige butikker, med tre stykker som trenger utstyr. I det hele tatt å ha oversikt over ting, altså kunne se. Alt fra kostørrelser til klær, alt som skal holdes i orden... Jeg har jo mye mer den følelsen av at jeg burde strekke meg lenger, at jeg yter mindre enn min mann i forhold til ungene... jo flere unger man får, dess mindre ressurser... Jeg har dårlig samvittighet, det er noe som begrenser min frihet, mine muligheter, som gjør at jeg føler at jeg begynner på minussida. Hvis jeg skal gjøre noe, dra på helgetur til London med venninner, så tenker jeg; Jammen, han (mannen) gjør jo allerede så mye, så jeg kan ikke forvente at han skal gjøre enda mer... Det er lettere for han å gjøre alt, men man kan jo samtidig ikke si at han skal gjøre alt. Den samla belastningen blir på han, og da må det bli mer på meg også, nødvendigvis.

Syn: Synet har ikke endret seg særlig i løpet av årene, men hun leser mye dårligere uten briller. Hun bruker lese-tv nå, og syns det er avlastende. Karoline opplever at folk forholder seg annerledes til synshemmingen fordi hun er flink og høyt utdannet: Jeg føler ikke jeg møter fordommer, men føler kanskje de andre ikke helt forstår hvor dårlig jeg ser. Og det ligger vel litt i min væremåte også... forskjellen mellom det man får til og det man ikke får til blir så stor...Jeg mener bl.a. at det er vanskelig for folk å plassere en person samtidig i kategoriene "dyktig fagperson" og "funksjonshemmet". Jeg har likevel ingen problemer med å bruke hjelpemidler i det daglige (kikkert, forstørrelsesprogram osv.), det er ingen hemmelighet at jeg ser dårlig. Jeg opplever bare stadig at folk har problemer med å forstå hvor dårlig jeg ser, og det føles som at jeg får et negativt fokus dersom jeg skal bruke energi på å forklare/vise det. Andre har andre skavanker og begrensninger de skal håndtere, jeg har synshemmingen, forskjellen er ikke så stor.

Karoline nevner to ulike situasjoner hun opplevde, i skolen og i arbeidslivet, som kan ses som former for generaliseringer og kategoriseringer av synshemming, som i de følgende situasjonene får to ulike betydninger. Den første handler om skolens behov for å legitimere bruken av spesialundervisning, og hvor Karoline selv mente hun ikke hadde behov for det. Signalene hun fikk fra skolen da var: Hvis ikke du har spesialundervisning (på skolen), så vil heller ikke den neste som ser dårlig få spesialundervisning. På den andre siden har hun fått positive tilbakemeldinger fra kollegaer i jobbsammenheng, hvor de, ut fra erfaringene med å ha Karoline som en dyktig kollega, derfor mener at synshemming ikke er en hindring for at også andre synshemmede kan jobbe: Du ser jo så dårlig, og klarer deg så bra i jobb, det betyr jo at folk som ser dårlig kan være i jobb. Da tok jeg til motmæle og sa at det betyr det jo ikke nødvendigvis.

Når det gjelder hva som gjør at jeg lykkes i arbeidslivet og ikke møter fordommer, er det mer sammensatt. Det er mange personlige egenskaper i tillegg til intelligens som spiller en rolle, det å være positiv, hyggelig og fleksibel. Jeg tror ikke minst at det å være "flink" (skoleflink, begavet) og samtidig ha et handikap kan utnyttes positivt, fordi det gir en ydmykhet som ikke alle de flinke har.

Karoline tematiserte tilrettelegging og hjelpemidler og synes det er fint å få noen former for tilrettelegging, for eksempel: *at folk skriver beskjeder i stor skrift. Det problematiske er hvis de begynner å snakke høyt til meg fordi jeg ser dårlig.* Når det gjelder hvorfor hun ikke ønsker å bruke hvit stikk, sier hun følgende:

For da vil jo folk vite at du ser dårlig, før du gjør noe påfallende. Det kunne jeg jo gjort, men for meg er det bedre de 90 % gangene det går bra, og folk ikke ser det. Så tenker jeg også at det kanskje vil bli lite troverdig og, at jeg bruker hvit stikk. Men jeg er ikke redd for å gå sakte hvis jeg nærmer meg et trappetrinn eller ta meg for, jeg er nok mindre redd for å skille meg ut. Det tror jeg kanskje har med alder å gjøre, at jeg er blitt eldre... Da jeg var 20 og skulle skape meg et voksenliv og var på en måte på prøve hver dag, hvor: kommer jeg til å få til livet? Så var disse tingene mye mer slag i ansiktet hvis jeg ikke fikk det til. Da skulle jeg bare gå på og verden lå for mine føtter. Jeg er jo selvsikker nå og, men jeg tenker, folk er nå så rare, alle er jo rare.

Hun mener selv det ikke er alle situasjoner hvor det hadde ikke hjulpet med hvit stikk: *Jeg er utålmodig, liker å ha veldig høyt tempo, tenker raskt, og alle de praktiske tingene blir et hinder, irriterende, også med lesetv- jeg vil det skal skje fort, her og nå. Jeg har vært nødt til å bli litt tregere på noen ting.*

Karoline trekker fram oppveksten sin, og måten foreldrene og omgivelsene i oppveksten forholdt seg til henne:

Foreldrene mine hadde normalforventninger til meg og det er nok jeg preget av. Det er en dobbelthet der...Jeg tenker på meg selv som en heldig person, som har mange muligheter. Også har jeg noen begrensninger, men det har jo alle... Jeg hadde jo opplevd å være dårlig i fotball, og ikke bare begrensninger, men begrensninger som jeg kunne snakke om med god samvittighet fordi det var et handikap som det var lov å snakke om i min familie og i mine nære omgivelser. Det har jeg hatt med meg hjemmefra og signalisert ut.

Framtida: *Kunne godt være fem år der jeg er nå (hennes stilling på arbeidsplassen), bli en person med lang erfaring.*

2.1.2 Lars 29 år

Oppsummering 2002-2006: Lars var 18 år da vi møtte han første gang, høsten 2002. Vi traff han da mens han var under videregående utdanning. Ett års tid etter dette møttes vi hjemme hos foreldrene hans, og tilslutt våren 2006, besøkte vi arbeidsplassen i den byen han da var i lærepraksis. Vi har hatt jevnlig kontakt underveis i studien. Vi har også hatt samtale med foreldrene (sammen med Lars). Lars har en hørselshemming. Han bruker høreapparat på begge ører og er avhengig av munnavlesning. Lars tok først yrkesfaglig studieretning innen datafag i nabobyen, mens han fortsatt bodde hjemme. Etter å ha fullført den teoretiske delen av fagopplæringen søkte han flere lærlingeplasser uten å få respons på

noen av dem. Han gikk da tilbake til skolebenken og tok allmenn påbyggingsfag for å få studiekompetanse. Han søkte så opptak til høyere utdanning, flyttet hjemmefra og for å ta en høyere utdanning innen datafag. Han søkte også en lærlingejobb i et større datafirma på Østlandet, og flyttet dit for å ta fagbrevet, før han skulle gjøre ferdig sin høyere utdanning. Lars er fra en liten by, lengts nord i landet. Han er i 2006 enslig. Lars ønsker en interessant jobb, med bakgrunn i en interessant utdanning. Han ser det som en teoretisk mulighet å studere videre i utlandet når han er ferdig med høgskoleutdanningen.

Oppsummering 2013: Lars fullførte læretiden, bestod fagprøven, og gikk tilbake til høyere utdanning hvor han fullførte bachelorgraden parallelt med at han hadde en deltidsstilling i bedriften han hadde læretiden sin i. Han fikk jobb allerede før han hadde avsluttet utdanningen, og jobbet der en tid før han søkte og fikk en ny jobb på det sentrale Østlandet, hvor han nå bor og har investert i egen bolig.

Arbeidsliv: Etter å ha jobbet et knapt år i firmaet i samme by som han studerte i og bodd i kollektiv gjennom flere år stoppet han opp og spurte seg selv: *Hva gjør jeg nå? Er det dette jeg vil?* Kameratene hans begynte å finne seg jobb andre steder, han var selv begynt å bli mett av byen og ønsket å komme videre i karrieren, og stilte seg spørsmålet: *Hvis jeg skal fortsette med dette, hva er veien framover?* Han ønsket å flytte til Oslo: *Skal jeg fortsette innenfor denne bransjen må jeg til Oslo, det er her tilbudene og bedriftene er, muligheten til karriereutvikling. Hvis jeg på sikt skal utvikle meg som person og faglig, trenger jeg mer utfordring.* Firmaet han jobbet for hadde en avdeling i Oslo, og han ba om å bli overflyttet dit, samtidig som han begynte å sondere boligmarkedet. Han bodde først en stund sammen med en venn, og da denne flyttet sammen med kjæresten sin, begynte han selv å legge planer for å investere i egen leilighet. Han hadde gått mye opp i lønn siden han begynte å jobbe, og fant en fin leilighet som han kjøpte, og i et relativt sentralt område i Oslo.

Han jobbet i det samme firmaet et års tid, til han: *...begynte å bli lei, fikk ikke progresjon faglig, følte ikke at jeg utviklet meg godt nok til å følge tritt med feltet mitt. Dette var min første stilling, jeg begynte å bli 26-27 år, og syntes det var viktig å få nye impulser, lære meg arbeidslivet fra andre sider for å få bedre faglig forståelse.* Han syntes ikke han hadde nok kreativitet, arbeidsoppgavene ble kjedelige og lite faglig utfordrende.

Han søkte derfor nye jobber og var inne til intervju i flere ulike bedrifter, også til stillinger han ble headhuntet til, uten å ha søkt. *Jeg er veldig kresen, og hadde lyst til å komme til en bedrift hvor jeg kunne utvikle med skikkelig.* Han ble så innkalt til intervju til den stillingen han nå har:

Dette firmaet er årsaken til at jeg tok den utdanningen jeg tok, som har spesialisert seg innenfor den retningen jeg er interessert i. Firmaet er Skandinavias ledende leverandør innenfor vårt fagfelt. Her må man være flink, firmaet har et godt rykte og kundene kommer som følge av det. Her er det folk som vet hva de holder på med, som vil ha de beste inn, de vil jobbe med de beste, kvalitetssikre før de ansetter folk.

Lars fikk jobben etter flere runder med intervju. Hans tidligere leder hadde gitt han en god referanse, og han mener selv det var tunga på vektskåla, som gjorde at han fikk jobben. Han opplever jobben som veldig utfordrende: *Du føler at standarden er satt så høyt, det er*

forventningspress for meg selv, men folk er hjelpsomme, hyggelig og tålmodig med nyansatte, og forstår at det tar tid...Jeg har ikke hendene full ennå, men ser de andre har det. Det kommer mer og mer, også etter hvert som jeg lærer meg og forstår systemene bedre.

Han ønsker å være i denne bedriften en stund, han er fortsatt i prøveperioden. Denne bedriften er i tråd med hans idealer om godt faglig miljø som nøkkel til trivsel på arbeidsplassen og selvutvikling, også har også fleksibel arbeidstid, hjemmekontor, utstyr: *alt legges til rette. Arbeidsmiljøet er veldig bra, vi er et team som sitter for oss selv.* Lars er yngst og det er kun menn på hans team.

Hørsel: Det er et interessant tema. I gammeljobben var det aldri noe problem. Litt rart, når jeg snakka i telefon med kunder og samtaler med kollegaer, gikk det helt fint, jeg brukte høreapparat og det fungerte veldig bra. Men da jeg begynte her oppdaget jeg at jeg sliter litt med å henge med i samtalene, rett og slett.

Han tror det handler om at de jobber på en annen måte. Teamet hans sitter i en liten øy i et større kontorlandskap. I tillegg sier Lars at:

Folk snakker på en annen måte, folk er litt mer avslappet, rolig, kontrollert, bruker ikke samme stemmenivå som på den forrige bedriften, veldig balansert, og det merker jeg veldig godt. Folk gjør ikke så mye ut av seg, mer stille folk. Jeg forstår dem når det er ansikt til ansikt, men på møter, vi sitter litt spredt, det foregår samtaler over bordet, på møter, hvor de kanskje er andre som prater i bakgrunnen, rett og slett åpent landskap, det er utfordrende; Jeg hører at de prater, men jeg hører ikke hva de sier. Hvis jeg fokuserer hardt hører jeg 60-70 % av samtalen, men går glipp av enkelte ord inne i samtalen. Jeg må hele tiden prøve fylle inn ordene jeg tror det er snakk om selv. Det vil si at jeg ofte ikke har lyst til å uttale meg, for jeg er usikker på: Hørte jeg det rett? Den gjettinga jeg gjorde nå, er den korrekt? Hvis jeg sier noe ut fra den gjettinga, som jeg tar utgangspunkt i er korrekt, så risikerer jeg at jeg høres helt feil ut, at jeg snakker om helt andre ting enn det egentlig er snakk om. Det er faktisk den største utfordringa her rent hørselsmessig, og det har faktisk vært et ganske irriterende problem, faktisk. Men når det er sagt, selve jobben og arbeidsoppgavene opplever jeg som en langtt større utfordring enn hørselstapet mitt.

Han kontaktet derfor hørselssentralen og fått nye høreapparat med fjernkontroll med zoom for å få bedre tilpasning til lydmiljøet:

Zoom kontroll fungerer ikke spesielt bra, det blir for stille rundt, du føler det blir rart, det blir så stille på andre siden, så blir det rart på det ene (øret), rar klang, og tyst på andre siden, det er litt ekkelt. Jeg blir ikke helt komfortabel, og justerer opp volumet. Hvis det da er mye bråk samtidig er det ikke en bra situasjon, men...ja, det er jo en utfordring jeg har i lunsjen også, i kantina, der er det litt vanskelig, det syns jeg er dumt, for det fører til at, jeg har jo mange nye kollegaer her, og ikke alle blir helt kjent med fordi jeg ikke klarer å henge med i alle samtaler. Det er litt dumt. Jeg har tatt det opp med teamet mitt, men jeg har ikke lyst til å stille meg opp på en stol og rope det høyt. De ser jo, de spør, det kommer jo etter hvert, mange har jo vært nysgjerrig, teknisk interessert, og spør.

Vi snakker litt om denne nye hørselsituasjonen utfordrer hans tanker om nyjobben: *Jeg vet ikke helt ennå. Litt tidlig å si, vet ikke helt. Har en teori at det kan skje. Akkurat nå så prøver jeg egentlig bare å gjøre det beste ut av det og se hvor det tar meg. Zoom funksjon fikk jeg nylig, så jeg må se hvilke forbedringer jeg kan gjøre.*

Etter dette intervjuet snakket vi med Lars igjen og han fortalte da: *Jeg har nå i etterkant fått helt nye høreapparater, som har gjort situasjonen på jobb mye bedre. Det er enklere å få med seg ting, og jeg føler nå at ting er langt bedre enn de var når vi snakket sammen i Oslo sist.*

Han har ikke bedt om annen tilrettelegging:

Nei, jeg husker sitatet fra boka di, om at jeg ikke ville at folk skulle gjøre noe ekstra ut av det, og det står jeg ved fremdeles, det syns jeg ikke er noe spesielt. Jeg har ikke lyst på fm (lydforsterking) anlegg her... Det skaper fokus på meg som person. Det er ikke like normalt å få blikk fra tilfeldige personer hvis man bruker briller, som hvis man bruker høreapparat. Det er ikke det som skal være i fokus, det skal være noe annet i fokus. Det blir fokus på meg i stedet for fokus på den som det egentlig skal snakkes om, og det liker jeg ikke. Dette har fungert veldig bra for meg, det er først nå det er blitt mer problematisk... Dårlig hørsel er overkommelig. Jeg føler selv jeg ikke er handikappet, jeg har et ganske normalt liv, utdanning og jobb og alt, så. Det er jo ikke synlig utad.

Framtida: *Nei, vet du. Det samme spørsmålet fikk jeg fram mamma i jula. Og, jeg vet ikke. Jeg er i en god posisjon, har kjøpt meg egen leilighet, tjener egne penger... Jeg vil bli i Oslo. Da jeg kjøpte leilighet var tidsperspektivet på minimum 5 år, jeg tør ikke si noe mer bestemt enn det.*

Lars tenker ikke så mye på etablering med familie. Foreløpig er det viktig for han å få etablert seg ordentlig innenfor sitt segment på arbeidsmarkedet. Han føler seg samtidig godt etablert, som voksen:

Jeg er nå i en posisjon hvor det ikke er noe som gjenstår; jeg har kjøpt meg leilighet, har bra inntekt og nå er jeg kommet til det punktet man hele tiden tenker på som ungdom. Nå som man endelig er ferdig utdanna etter 16-18 år på skolebenken, og har blitt etablert med jobb og egen leilighet, så sitter man plutselig det en dag og tenker «hva er det meningen at jeg egentlig skal gjøre nå? Jeg er ennå litt på gjerdet om det er positivt eller negativt.

2.1.3 Victor 34 år

Oppsummering 2003-2006: Victor var 24 år da vi møtte han første gang i 2003. Vi har i ettertid hatt jevnlig kontakt. Victor er født med en synshemming, men ble ikke klar over hvor dårlig han så før han var ferdig med ungdomsskolen. Han gikk gjennom hele grunnskolen uten noe som helst form for tilrettelegging og trodde at alle andre så like dårlig som han selv. Victor får attføring. Han søkte tidligere om uføretrygd, men fikk ikke innvilget søknaden. Han har ikke fullført videregående skole. Han har gått fra helse- og sosialfag til elektronikk, men har ikke fullført noe av det han begynte med. Han har hatt utallige strøjobber og engasjementer som alle har endt med at noe skar seg, i følge han selv fordi han ikke ser godt nok. Han opplever synshemmingen som en stor barriere og mener selv han

har forsøkt seg både i utdanningsløp og arbeidsliv uten suksess. Han betegner seg selv som datanerd, og som enslig brukte han "hele døgnet" for å dyrke sin store datalidenskap. Han leide leilighet på stedet han har vokst opp i, som ligger på Vestlandet. Victor har etter hvert fått seg samboer, og bor på et annet sted enn der han jobber. Victor sa tidligere at han ønsket å bli uføretrygdet sånn at han får en sikker inntekt å leve av samtidig som han kan få holde på med datalidenskapen sin. Sist vi snakket med han fortalte han at han hadde fått seg jobb i en databutikk hvor han trives veldig godt. Han får attføring, men håper å bli fast ansatt etter hvert.

Oppsummering 2013: Victor har nå fast full stilling i databutikken, og den har han hatt i seks år. Han har kjøpt seg eget hus i en periode da boligmarkedet var svært gunstig i hans favør, et hus han har lagt ned mye arbeid med å pusse opp. Han har fått en kjæreste som han er mye sammen med, men de bor foreløpig ikke sammen. Victor har lagt helt om på livsstilen fra sist vi møttes, og gått fra festing og PC til en sunn livsstil når det gjelder trening, kosthold og hverdagslivsrutiner. Han trives godt på hjemstedet og opplever selv å være godt etablert.

Arbeidsliv: Victor har opparbeidet seg et svært godt renommé i bedriften, spesielt i forhold til kundebehandling: *Vi har kunder som kommer innom og går igjen hvis ikke jeg er på jobb. De stoler på meg, har hatt med meg å gjøre. Jeg har klisterhjerne, husker hva de har kjøpt, hva de plages med.* Bedriften han jobber i er en liten bedrift som klarer seg veldig godt i det lokale markedet, til tross for at det er andre store kjedefirmaer etablert i området. Suksessen til hans bedrift er at de: *kjører nøkternt opplegg, har lave priser og god service som gir stabilt kundegrunnlag, stabil økning, fornøyde kunder.. Vi opererer med lave priser og kort ventetid. Vi vil ikke bli for store for fort, og må ha kompetente folk for å ta på oppgaver....Vi leverer kjapt og enkelt, det er det vi overlever på.*

Privatlivet: Victor beskriver privatlivet som *...helt snudd på hodet. Det var på tide å legge om på livsstilen. Det begynte en prosess, jeg innså hva jeg gjorde feil og hva jeg kunne forbedre. Begynte å trene, ryggen ble bedre, for å unngå slitasjeskadene man får framfor PCen.* Han ble på et tidspunkt lei av bylivet han i følge seg selv tidligere var en aktiv del av, og da han traff kjæresten så var huset og jobben der: *...alle de tingene som du ellers trenger. Har rast i fra meg. Når jeg er førti får jeg ikke noe midtlivskrise. Jeg blir aldri å sitte og føle det er ting jeg aldri har fått gjort og skulle ønske jeg hadde fått opplevd.* Han beskriver selv å ha en: *...behagelig hverdag: står opp om morgenen, går på jobb, kommer hjem til middag. Det er vel det de fleste ønsker å ha rundt seg når de når en viss alder.*

Synet: Han får nå en ny telefon som han kan zoome med, og mener det til nå er få produsenter som har tenkt at svaksynte skal kunne bruke touchtelefon. På den nye telefonen kan han blåse opp så mye han vil: *Da kan jeg bruke elektronikk i mange år framover. Jeg begynte å falle av elektronikk-kjøret på grunn av at synet blir dårligere.* Synet har stabilisert seg *sånn høvelig*, men han merker stadig at det blir dårligere. Han trenger større og større skjerm på mobiltelefonene han har kjøpt.

Framtida: Da vi intervjuet Victor i forrige studie, kunne han vise til en variasjon av arbeidserfaring. Han sier nå at han: *...fortsatt ikke er kresen på jobb, jeg er altnuligmann fortsatt.* Dette gjør at han ikke er bekymret med tanke på arbeidsmarkedet, han vil alltid

finne noe å gjøre. Han føler seg samtidig etablert, og ser ikke på det nåværende tidspunkt for seg at framtida fører han i noen andre retninger.

2.1.4 Hilde 33 år

Oppsummering 2003-2006: Hilde var 23 år første gang vi kom i kontakt med henne i 2003. Hun har gjennom disse årene sendt jevnlig brev og fortalt om livet sitt generelt og om studenttilværelsen spesielt. Hun er bevegelseshemmet. Hilde studerer ved en høgskole, ved førskolelærerutdanningen. Hun fikk tilpasset både ungdomsskolen og videregående med et ekstra år, mye fordi hun trenger lengre tid til å lese og skrive. Hun får attføring. Hilde beskriver selv at hun i studentmiljøet oppleves som en svært engasjert og ivrig student, men hun føler seg motarbeidet og misforstått av fagpersonell og ledelse ved skolen. Ledelsen mente hun ikke passet til å bli førskolelærer med den bevegelseshemmingen hun har, og hun ble anbefalt å finne seg et annet studium. Hun sliter med å få tilrettelagt undervisningen i form av skriftlig materiale sånn at hun slipper å skrive så mye siden det er svært tidskrevende for henne. I tillegg er det mange fagaktiviteter hun ikke har mulighet til å delta på fordi de ikke er tilrettelagt for hennes bevegelseshemming, blant annet aktivitetsfag. Samtidig opplever hun disse fagene som spennende og beskriver studentmiljøet som godt og sammensveiset. Hun er allerede svært bekymret for om noen kommer til å ønske ansette henne når, eller hvis, hun fullfører studiet. Hun er ferdig utdannet våren 2006. Hilde er fra et lite tettsted i Nord-Norge. Hun er samboer. Hilde ønsker å kunne fullføre studiet og å jobbe med barn.

Oppsummering 2013: Hilde ble ferdig med førskolelærerutdanningen i 2006, og fikk jobb som avdelingsleder i en barnehage i 2007, først som vikar, og etter hvert i fast stilling. Hun trives godt i jobben og som førskolelærer. Hun liker svært godt å arbeide med barna, kollegiet er fint, hun har en støttende leder, og relasjonen til foreldrene er også god. Samtidig begynner Hilde å kjenne at det er tungt å jobbe så hardt for selv å føle at hun strekker til. Hun ønsker også å stifte familie og få barn i løpet av det neste året, og da vil hun måtte regulere forholdet mellom arbeidsliv og familie/privatliv annerledes for å ha energi og kropp til å fungere på begge arenaer.

Hilde ble utdannet førskolelærer i 2006 og gikk ut med det hun selv beskriver som et: *...ok vitnemål. Jeg fikk gode praksisrapporter og var godt likt.* Da hun fikk eksamenspapirene i hånda, møtte hun opp hos ansvarlige ledelse ved utdanningsinstitusjonen og sa: *Se, jeg klarte det! Jeg er ferdig, klarte det, du fikk det ikke som du ville!*

På jobbsøking: Hun søkte jobber, tok et jobbsøkerkurs hos NAV, og trodde selv hun hadde god kontroll, helt til hun opplevde at de potensielle arbeidsgiverne: *...linka søknaden min opp mot at jeg er funksjonshemmet.* Hun mener selv hun har en viktig erfaring og kompetanse. Hun fikk etter hvert respons og ble innkalt til intervju. Hun beskriver en av disse situasjonene som *ekkel.* Hun hadde bestemt seg for ikke å tematisere funksjonshemmingen på forhånd, men ville *ta det opp på trappa* fordi hun ikke på forhånd ville *lukes ut.* Hun ville være ærlig ved oppmøte, og ikke si noe de kunne bruke mot henne senere. Hun ble ringt opp før intervjuet, etter at de hadde mottatt søknaden hennes, og de sa: *En fugl har hvisket oss i øret at du er funksjonshemmet,* med beskjed om at hun ikke trengte å møte opp. Hun var på det tidspunktet sliten, og orket ikke *gå i krigen.* De hadde lagt til: *Du kan godt komme og leke med ungene.* Hun svarte dem med: *Jeg leker ikke*

førskolelærer! Hun ble lei seg, opplevde å bli diskriminert, og stilte seg selv spørsmålet: *Hvem vil ha meg?*

I arbeidslivet: Hilde fikk etter hvert flere vikariat, og ved et av stedene fikk hun fast jobb etter et halvt års vikariat, høsten 2007: *Når det først løsna, gikk det bra. Det var fantastisk og jeg ble møtt med masse goodwill.* Denne barnehagen lå i pendleavstand, så etter flere års pendling besluttet hun og samboeren at de ville bygge hus i området. Det gjorde de og nå bor fortsatt i nærheten av denne barnehagen, hvor hun fortsatt jobber.

Etter å ha stått i jobb i snart seks år, sier Hilde at hun nå: *...kjenner at det røyner på.* Hun beskriver seg selv som å være samvittighetsfull, at hun opplever å gjøre en god nok jobb, men at hun samtidig er redd for ikke å strekke til. Det er tungt for kroppen hennes å jobbe med småbarn. Etter en stund i jobb flyttet og omorganiserte barnehagen til en mye større enhet, med veldig mange barn og ansatte: *Det blir stort, hvor mye kan jeg strekke til, jeg kan gjøre en god jobb, men har en kropp som ikke jobber raskt.* Hilde våkner opp med dårlig samvittighet, er redd for å være en belastning for kollegaene. *Ingen sier noe, men jeg vet det selv.* At hun ikke kan jobbe like mye, ta i mindre, føler hun blir belastning på de andre kollegaene. Hun sier hun ser selv at det sliter på andre. Hun er derfor begynt å spørre seg selv: *Hvor lenge skal jeg jobbe her? Når jeg kommer til kort, eller blir fysisk sliten? Kanskje jeg ikke skal jobbe i barnehage resten av livet, men ønsker å fortsette med å jobbe med barn.*

Da hun begynte i jobben, var det stor spenning knyttet det. Selv var hun spent på hvordan hun skulle greie jobben, og hun opplevde også skepsis på arbeidsplassen: *De var spent på hva jeg kunne gjøre der, men det gikk ikke mer enn et par uker før de skjønnte at det gikk bra.* Hun beskriver kollegiet som positivt innstilt, selv om hun trengte mer tid for eksempel til stell av ungene. Hun opplever samtidig at hun bruker ekstra innsats for å vise at hun kan: *Jeg må gi ekstra gass.* Hun sier det blir automatikk i det, at hun gjør det ureflektert. Hun møter stadig nye folk, nye barn og foreldre, og da må hun *gire på ekstra* for å vise at hun duger. Det er viktig for henne å *vise at sikkerheten ivaretas når det gjelder å løfte og bære ungene, for eksempel. Jeg bruker derfor mye ekstra energi på å bygge opp tillit.* Det er ikke bare i det fysiske arbeidet med barna hun er opptatt av å gjøre en god jobb: *Jeg jobber like mye for å gjøre meg flid med skriftlige rapporter og planer. Jeg er opptatt av og vise at jeg har en pedagogiskfaglig tanke med alt jeg gjør med de minste. Jeg jobber IKKE med barna for å ha en oppbevaringsplass, eller for selv å ha noe å gjøre.*

Livet utenom jobben: Hilde har 50 % stilling og 50 % uførepensjon, men det blir ofte mer arbeid, siden hun har en mellomlederstilling, med møter og liknende. Hun beskriver lederen sin som lempelig, som forstår at hun trenger fleksibilitet: *For eksempel om vinteren er det verre å jobbe, jeg ønsker å gå ned i stilling da.* Samtidig sliter hun med å si nei når arbeidsbelastningen begynner å bli for stor; *Jeg gasser heller på.* Hilde og mannen hennes har bygd hus for noen år siden, og ønsker å bli boende der. Hun ønsker å få unger, men sier at: *Da vil jeg være strengere med meg selv, tenke jobb i forhold til innretning for familieliv.* Hun trenger å ta mer vare på seg selv og sin kropp og helse, og hvis hun blir mor, blir det enda viktigere å finne balansepunktet mellom krefter og energi investert i arbeidslivet og på hjemmebane. Hun har gjeld siden de har bygd hus, og det er også et ansvar som hun må ta hensyn til.

Mot slutten avrunder Hilde med å reflektere over de valg hun har tatt i livet, og hva som har ført henne dit hun har kommet i dag: *Det er viktig hvem du har med deg på veien og hvem som står rundt deg. De som var rundt meg trodde jeg var hakke gal da jeg begynte på førskolelærerutdanningen. Den utfordringen ble viktig for meg, som et bevis, det ga et ekstra gir, og gjorde meg ekstra sterkere.* Hun sier hun selv ikke trodde hun skulle klare å jobbe i og lede en småbarnsavdeling, men at hun fikk svært god støtte fra lederen sin, som: *trodde mer på meg enn jeg selv.* Andre, som nær familie, var redd for at hun ikke skulle klare utdanning og yrkesvalget, at det var dumt å investere så mye tid og krefter på noe som ville være vanskelig å klare å stå i. Hilde skryter av kollegiet sitt: *Jeg har hatt kollegaer som har vært flinke til å si hva jeg er god til.* Hun har også fått svært mye støtte av vennene sine, som har oppfordret henne, hele veien til å: *Gå for det, gi deg først når du ser at det ikke går.*

Framover: Hilde har fått tilbud om helgejobb på et senter som jobber med et område hun syns er svært spennende, og hun takket ja til den: *Selv om den ordinære jobben min krever mye, ser jeg jobben på senteret som en mulighet til å skifte «beite» i fremtiden. Denne jobben gir meg faglig påfyll og god kompetanse til å finne nye veier i arbeidslivet, på et senere tidspunkt.* Hun har også nå gjort avtale med arbeidsgiver om å gå ytterligere ned i stilling: *Nå har jeg to hele fridager i uka, ingen tvil om at kroppen trenger en slik «pause» nå. Mulig jeg justerer opp stillingen senere, men ikke i 2013.* Hun har også kommet inn på en videreutdanning: *Jeg gleder meg til å ta fatt på ny kunnskap. Dette er kanskje også med på å bygge jobbkarrieren min videre?* Ved siste kontakt med Hilde, rett før arbeidsnotatet skulle i trykken, sier hun: *Når en tar viktige grep, og innser livets realiteter, har jeg fått styrt livet i den retning jeg ønsker. Alt endrer seg, livet tar stadig nye vendinger, og jeg må stå klar til å ta den riktige kursen selv.*

2.1.5 Olav 35 år

Oppsummering 2003-2006: Olav var 25 år gammel første gang vi intervjuet han i 2003. Vi besøkte han og hadde også et intervju på arbeidsplassen hvor han hadde praksisplass våren 2006. Olav er bevegelses-, syns- og hørselshemmet. Dette skyldtes skader som oppstod i forbindelse med at han ble født for tidlig. Etter videregående søkte han om attføring. Han hadde ikke klart å gjøre seg ferdig med alle fag i løpet av de tre årene, og brukte to år ekstra samtidig som han hadde arbeidspraksis. Han hadde hospiteringsplass i en privat virksomhet etter videregående, etterfulgt av praksisplass i en barnehage og et år på folkehøgskole før han tok førskolelærerutdanning. Etter endt utdanning jobbet han med et funksjonshemmet barn i en barnehage på en helt annen kant av landet. Etter noen måneder i jobb sa han opp på grunn av at han ikke trivdes i kollegiet og at stillingen manglet instruks. Olav bor fortsatt på dette stedet, og har tatt deler av høyere utdanning i form av et nettbasert tilbud. Olav er oppvokst på Østlandet. Han har nå arbeidspraksis i en administrasjon ved en større offentlig arbeidsplass hvor han trives godt. Han har en "altnuligpost" hvor han selv har fått utvikle sine egne arbeidsoppgaver, hovedsakelig innenfor data og web. Han er enslig.

Oppsummering 2013: I desember 2006 fikk Olav beskjed at arbeidsgiver ikke lenger hadde midler til å serve stillingen han hadde. Han sa situasjonen etter det opplevdes som uklar, og han: *...fant ut at her må jeg bare ta grep selv i stedet for å vente på at andre ting skulle dukke opp. Jeg måtte bare ta ansvar selv og tenkte: Ok, nå har jeg nesten tre års erfaring med offentlig administrasjon, men savner teoretisk erfaring.* Han tok derved en nett- og samlingsbasert utdanning. Han bodde da fortsatt der han hadde jobbet, men flyttet

underveis mens han holdt på med bachelor, til et høyere utdanningssted hvor han fullførte graden. Både arbeids- og boligmarkedet var vanskelig på det nye stedet han flyttet til. Han fant etterhvert en leieleilighet hvor han fortsatt bor og trives. Han bor et par mil utenfor sentrum, men det er god bussforbindelse.

På leting etter en ordinær jobb: I jobbsøkerperioden hadde Olav ikke bistand fra NAV, annet enn økonomisk bistand. Han brukte veldig mye tid på å: *...analysere hvor er arbeidsmarkedet best, hvor er sannsynligheten størst for å kunne lykkes? Men i ettertid, så klarte jeg å treffe blink.* Han tok kontakt med flere barnehager og fikk praksisplass i en barnehage på andre siden av byen. Det var en liten barnehage, og det: *passet veldig bra for meg.* Han jobbet med ulike ting, med store og små barn og opplevde arbeidssituasjonen som fleksibel. Han trivdes veldig godt, og var der fram til høsten 2008.

Arbeidsgiver fikk støtte fra NAV, et tilskudd for å tilrettelegge arbeidsplassen. Han sier det var dårligere lønnsbetingelser enn han hadde hatt i offentlig administrasjon: *...du jobba, men fikk ikke betalt for det. Jeg fikk tilbakemelding fra de jeg jobbet sammen med at de syns jeg gjorde en like god jobb som de andre, og de kunne ikke forstå at jeg bare skulle få trygd i stedet for ordinær lønn.* Han bodde langt unna arbeidsplassen og fikk ikke det med transport til å gå opp. Han måtte skifte buss og brukte to timer hver dag på å komme fram og tilbake. Nav hadde ingen løsning å tilby annet enn å råde han til enten å flytte nærmere arbeidsplassen eller finne en annen jobb. Dette førte til at han sluttet.

Olav sendte deretter mange jobbsøknader, for å teste ut hvor attraktiv han var. I de aller fleste søknadene skrev han at han hadde en funksjonsnedsettelse, men ville også teste ut hva som ville skje hvis han ikke skrev det. Han søkte rundt 20 stillinger i løpet av vinteren, ble innkalt til intervju på fire stillinger, men fikk ingen av dem. Et av intervjuene beskriver han som interessant. Det var en barnehage i nærheten av der han bor. Under intervjuet beskrev lederen at når de skulle i svømmehallen med ungene ville det være problematisk at han ikke kunne bruke høreapparat. *Men da må man finne noen praktiske løsninger?* mente han selv. *Alle avdelingene er vel ikke i svømmehallen samtidig?* Han foreslo at han måtte kunne være igjen med de andre. Han fikk: *Ja, kanskje det,* til svar. Han ble så spurt om: *Er det ikke trist og leit å ha en sånn funksjonshemming?* Men han svarte: *Nei, jeg ser mulighetene.* Han hørte ikke mer derfra, men så viste det seg at noen hadde snakket med denne arbeidsgiveren, og de tok kontakt og ville gjerne ha et nytt intervju for å diskutere litt nærmere med han. De hadde i mellomtiden også snakket med referansene hans som hadde gitt han veldig god attest. Da de tok kontakt sa de: *Ikke tenk på det første intervjuet, jeg skjønner jo nå at du kan mer enn jeg trodde.* De beklaget at det første intervjuet ble som det ble. Han ble selv glad for å bli innkalt på nytt, og sier at det er viktig å: *Ikke trekke konklusjon med en gang du møter vedkommende, gi folk en lik sjanse som alle andre.* Etter det andre intervjuet, takket han for at de hadde endret innstilling, men takket nei til jobben: *...det ble så mye snakk om de andre på søkerlista, velg en av de andre hvis dere ikke føler jeg er et sikkert valg.*

Etter å ha vært på jobb jakt i et halvt år, tok Olav kontakt med barnehagen han hadde vært i praksis i og spurte om han kunne komme tilbake og være noen måneder til, på samme vilkår som sist. Det fikk han, og var glad for det. Han sier han visste hva det innebar, men mener selv det var bra å ha på CVen at han var i aktivitet. Han syntes det var ille nok at han bare hadde søkt jobber i vinterperioden. Han sier det er: *...en vanskelig vurdering, å søke jobber*

krever mye tid, du skal være tilgjengelig. Olav ble i denne barnehagen fram til sommeren 2009, og tenkte så at han måtte bare forsøke igjen på arbeidsmarkedet, og hadde også kontakt med NAV. Han søkte om Arbeid med Bistand (AB). Det var lang ventetid, gikk et år, mens han selv forsøkte å få det til på egen hånd i mellomtida. Han opplevde denne ventetiden som belastende siden han hadde kvalifikasjonene som skulle til for å få jobb, og at denne ventetiden ikke tar seg godt ut på papirene. Han fikk tilslutt telefon fra den lokale attføringsbedriften, med dem som jobbet med Arbeid med Bistand, og hadde samtaler med dem. De sa: *Den saken er jo veldig grei. Det er jo bare arbeidsgiverne som er problemet, du har jo masse kompetanse og er klar for arbeidsmarkedet. Det er jo bare å komme over denne kneiken med å komme på intervju.* Arbeidsmarkedsbedriften tok kontakt med ulike barnehager for å: *selge meg inn.* Han fikk så noen måneders praksisplass i en barnehage i nærheten av der han bor, og opplevde det som positivt der, selv om de begrunnet i begrenset økonomi, ikke hadde mulighet til å videreføre arbeidsforholdet. Han fikk likevel en god referanse med derfra. Fra Arbeid med Bistand kontakten fikk han beskjed om at: *Vi må lete videre i en barnehage med god økonomi, noe som kan bli mer varig.* De fikk kontakt med en styrer i en barnehage i nabokommunen og han fikk praksisplass der våren 2010. Han sier selv at det var:

...positivt, men jeg hadde med meg veilederen fra AB, fordi jeg må innrømme at jeg var veldig skeptisk fordi det var en stor barnehage med mange avdelinger, mange barn. Jeg tenkte, hjelpe meg hvordan skal dette gå! Men, AB har fokus på din faglige kompetanse, ikke praktiske begrensninger.

De fant noen gode løsninger, og han fikk jobbe på småbarnsavdeling med færre barn; *...de forsvinner ikke over større områder.* Olav mener selv at noe av årsaken til den positive innstillingen handlet om styreren. Hun så på CVen hans og spurte: *Du er så godt kvalifisert, hvorfor har du ikke fått jobb?*

I jobb: Etter å ha jobbet der noen måneder hadde han samtale med styreren som sa: *Jeg ansetter deg som vikar i et år.* Han fikk jobb med 50 % lønnstilskudd, og mottok selv ordinær lønn fra arbeidsgiver. Han syntes selv det var et:

...kjempeframskritt, inntekten ble jo doblet fra 150 000 til over 300 000. Jeg var veldig glad fordi jeg endelig ble tatt alvorlig. Det betydde veldig mye, bare det å føle at her kunne man gjøre en ordinær jobb. Det er første gang jeg kom inn på ordinære vilkår, samtidig som det var veldig greit å ha 50 % lønnstilskudd i bunn. Det gjorde det mer fleksibelt, at man kunne tilrettelegge mer, ikke trengte å ta tidlig- og seinvakter, ha faste arbeidstider. Jeg måtte ta to busser, brukte en halvtime til og fra jobb, bussen gikk en gang i timen.

Mot slutten av vikariatet sa styreren at hun var så fornøyd med Olav at han fikk fast ansettelse. Lønnstilskuddet fulgte videre. I 2012, fant han ut at han ville søke jobb i en nybygd barnehage i samme konsernet, som lå 10 min unna der han bor. Etter to år med busspendling var han lei av å kjøre forbi barnehagen som lå 500 m unna hjemmet hans: *Jeg måtte ta grep, det hadde vært greit å slippe buss. Jeg hadde en samtale med lederen. Hun var positiv.* Han sier det samtidig var en utfordring, fordi: *Det som gjennomsyrrer dette med praksisplass, lønnstilskudd, er at det blir ofte en stilling oppå de andre. Det er ganske sjelden man legger det helt inn i det ordinære systemet, da må man finne penger andre steder. Det*

løste seg, og han fikk et femmåneders vikariat i den nye barnehagen, men har beholdt sin faste stilling i den andre. Nå kan jeg bare gå til jobb, det tar et kvarter. Det er veldig greit å slippe dette med buss og transport. Da kan jeg være fleksibel i forhold til arbeidstida. Da kan jeg si til arbeidsgiver at jeg kan komme kl 8 i morgen, eller kl 10. Jeg trenger ikke være avhengig av buss.

Olav har fortsatt 50 % lønnstilskudd, men har søkt om redusert stilling fram til sommeren fordi han holder på med en master. Han syns det er viktig å ha flere ben å stå på, og sier: *Selv om jeg har fått fast jobb ser jeg at jeg fortsatt er utsatt på arbeidsmarkedet.* Han trives veldig godt i barnehagesektoren, men klarer ikke jobbe 100 %. Han har tenkt på alternativer med å kombinere to ulike typer stillinger som ikke gir så stor kroppslig belastning, og også muligheten for å kombinere jobb og uføretrygd.

Transport: Selv om den nye arbeidsplassen hans ligger mye nærmere hjemmet enn den forrige, kan Olav i perioder, spesielt om vinteren, ha utfordringer med å gå til og fra jobb. Han har prøvd ut transportordningen for funksjonshemmede, mens han jobbet i den andre barnehagen, men syntes ikke den fungerte for yrkesaktive som er avhengig av å komme på jobb i rett tid:

Jeg bestilte taxi til halv åtte om morgenen fordi jeg skulle på jobb til kl 8. Da ville turen ta et kvarter å kjøre, og jeg ville være framme i god tid. I stedet kommer bilen halv ni. Når sånne ting gjentar seg blir det pinlig, det blir for pinlig å forholde seg til arbeidsgiver; du vet ikke når du kan komme neste dag... Du bruker masse energi bare på å organisere tingene, bare det å komme deg til og fra jobb. Og når du endelig er kommet deg på jobb er du litt sliten. Heldigvis har jeg fått mye god forståelse fra de jeg jobber sammen med, kollegaer og sånn, så har ikke ført til problemer for selve jobben, men man har følt at det er et problem, fordi på lenger sikt et problem for karrieren, når du må si at du vet rett og slett ikke når du kan komme!

Han har derfor valgt å betale taxi selv, på vanlig måte, når han har behov for det i forbindelse med å komme på jobb, fordi han må vite at han kommer fram. Hvis han sier han skal betale gjennom transportordningen kommer det ikke bil, vertfall ikke til rett tid. Han benytter seg derfor ikke av det, fordi: *Det er rett og slett stigmatiserende.*

Vurdering av valgmuligheter: Hans økonomiske situasjon beskriver han som god, og han er fornøyd med lønna. Han sier samtidig at framtida er usikker med tanke på økonomien, fordi hvis han skal vurdere å kombinere arbeid med uføretrygd mener han reglene sier han må være minimum 50 % uføretrygdet, og må da være sykemeldt et helt år for å få gradert uføretrygd. Han føler han gjerne kan jobbe 80 %. Han trives veldig godt der han er, og det handler mye om arbeidsmarkedet. Hvis han skulle vurdere å flytte til mer sentrale strøk, og nærmere familien sin, er det for dyrt på boligmarkedet. Det har han slått helt fra seg:

Jeg må være veldig bevisst på de valg jeg gjør framover, for jeg kan veldig fort havne i en situasjon der jeg ikke kan jobbe like mye lenger, eller blir helt ufør. Og da må jeg ikke sette meg selv i en vanskelig situasjon der jeg ikke kan klare meg selv. Denne vanskelige prosessen med å komme seg i jobb har jo gjort at alle tankene om å finne meg en dame og stifte familie har jeg måtte sette på vent fordi jeg tør rett og slett ikke! Akkurat nå har det blitt trygt nok

på den måten at jeg har to stillinger, føler meg rimelig trygg. Jeg har opparbeidet meg såpass mange referanser, praksis og erfaring i sum, at jeg kan dokumentere godt at: Dette kan jeg! Så en framtidig arbeidsgiver skal få store problemer med å trekke min kompetanse i tvil. Det er en veldig god følelse å ha kommet på et sånt nivå med så mye arbeidserfaring, om du søker en jobb så kan ikke arbeidsgiver se bort fra deg.

Etablering: Jeg har jo hatt det under forløpende vurdering, i og med at jeg har tjent så mye, har klart å sette av midler, nå begynner økonomien å bli så trygg, at jeg ser muligheter for å kunne begynne å lete etter en å dele livet med. Men samtidig, å gå over den terskelen å investere i egen bolig, den, jeg vil nok si det at, ok vi leier heller. Da har du den tryggheten at hvis noe skal skje, da har du muligheten til å si opp og flytte i løpet av en til to måneder til der hvor jobben er. Selv om du kan søke om førstegangslån føler jeg at bare tanken på å investere i bolig er en så stor risiko i seg selv, fordi du blir så låst. Jeg må nærmest ha en fast stilling før jeg føler meg trygg på det.

Hverdagen ellers: Olav synes det er rimelig greit å gå til butikken, den ligger ikke så langt unna. Når det gjelder husarbeid utfører han det stort sett selv, men har også bekjente som tar et tak innimellom. Han hadde ønsket å få Personlig Brukerstyrt Assistanse (BPA), både for å kunne bli kjørt til og fra jobb til riktig tidspunkt, samt til andre praktiske gjøremål i hverdagen, men har fått beskjed fra kommunen at han ikke vil få innvilget en slik søknad. Han sier videre: *Jeg klarer meg rimelig godt, har mine strategier for hvordan jeg kommer meg fram her i verden. Å orientere seg på fremmede steder kan være utfordrende, ikke selve stedet i seg selv, men fordi det ofte er: ...en vanvittig mengde folk som går i alle retninger.*

Olav bruker fritida på utdanninga, organisasjonsarbeid, på å holde seg oppdatert på det som skjer i samfunnet og med å holde kontakt med familie og venner gjennom sosiale medier som Facebook og epost. Han går fortsatt ikke så mye ut på byen på grunn av bakgrunnsstøy, men: *...da inviterer jeg heller folk hjem til meg selv.*

Framtida:

Jeg håper jeg har klart å bli ferdig med den mastergraden, også har jeg funnet en å dele livet med, tenker jo og, trives godt sammen med barn, håper jeg kanskje har fått meg et par barn. Men den store usikkerheten der er jo, hvordan skal du klare å kombinere jobb og familieliv når du har en funksjonsnedsettelse, der det å bruke assistent, bare er en tilfeldighet, og ikke noe som du kan være trygg på at du får. Da har jeg et problem, da må jeg gjøre et valg, for eksempel flytte nærmere Østlandet slik at jeg kan spille på nettverket rundt familien. Det løser likevel ikke grunnproblemet: Skal jeg stifte familie må det være en forutsigbarhet i forhold til hva jeg kan forvente fra kommunen, hjelp til praktiske ting. Jeg klarer mye selv, men må prioritere energien. Om vinteren er det spesielt vanskelig å komme seg ut. Det siste året har jeg gått en runde med meg selv, hva må til?

2.1.6 Oppsummerende diskusjon

Alle fem er godt etablert i arbeidslivet. Lars og Karoline opplevde begge å være ettertraktede på arbeidsmarkedet da de ble introdusert til det. Det gjorde at de selv kunne gjøre noen vurderinger allerede i utgangspunktet for hvilken type jobb de ønsket å gå inn i. Det som ble viktig for dem begge med hensyn til jobb var faglig, karrieremessig og personlig utfordring og utvikling.

Det som skiller dem er at Karoline også har tatt familiesituasjon med i betraktning i valg av arbeidslivstilknytning. Hun skiftet blant annet jobb for å kompensere for et hektisk privatliv med tre små unger. Når hun vurderer hvor hun ser for seg å være framover er hun åpen for å bygge på sin faglige karriere videre. Det samme gjelder for Lars. Begge ønsker først, som Karoline uttrykker seg å: *...bli en person med lang erfaring*. Selv om de begge er trygt og godt etablert i et sjikt av arbeidslivet som gir dem både faglig og personlig uttelling, og har etablert seg på boligmarkedet, har de fortsatt oppmerksomheten rettet mot horisonten; framover og oppover.

Victor, Olav og Hilde sine fortellinger og livsløp rommer alle tre også bevegelser som har karakter av lineære retninger. De er alle tre etablert i arbeidslivet, i faste jobber, selv om Hilde og Olavs arbeidsinntekt delvis kompenseres med midler fra NAV. Hilde og Olav har stillinger som deres høyere utdanning har kvalifisert dem for, og vektlegger betydningen av å ha relativt lang arbeidserfaring på CVen, som Olav sa: *...en framtidig arbeidsgiver skal få store problemer med å trekke min kompetanse i tvil*. Victors kvalifisering må sies å være forankret i personlig egnethet, noe som også gjør han robust i forhold til framtidig tilknytning til arbeidslivet, samtidig som han har gjort en boliginvestering som også trygger økonomien og framtiden. Victor og Hilde er også etablert med egen bolig og partner, og Hilde har også planer om å få barn. Både Olav og Hilde erfarer at års hektisk arbeidsliv har satt merker på kroppen og helsa, hvor de har måttet kompensere for krevende oppgaver og nedsatt arbeidsevne med å stå på ekstra, og stadig tenker på om, som Hilde uttrykte seg: *Hvor lenge skal jeg jobbe her?* De ser ikke for seg at de nødvendigvis skal jobbe slik de gjør nå for bestandig, og har en framtidsrettethet i vurderingene de gjør for veien videre. For dem begge handler det blant annet om videre utdanning for å kvalifisere seg for et segment i arbeidsmarkedet med mindre fysisk belastende jobber.

2.2 LOOP- CAMILLA OG LISE

2.2.1 Camilla 37 år

Oppsummering 2003-2006: Camilla var 27 år da vi møtte henne første gang høsten 2003. Vi har vært en uke på arbeidsplassen hennes og møtt henne ved flere anledninger senere. Vi har intervjuet arbeidsgiver og Aetats saksbehandler. Camilla ringer og sender sms jevnlig. På grunn av en bevegelseshemming er hun avhengig av krykker når hun skal gå. Camilla tok formgivende fag på videregående skole. Da vi første gang møtte Camilla jobbet hun i en offentlig administrasjon. I løpet av de rundt ni årene hun har jobbet der har lønnen blitt finansiert gjennom ulike arbeidsmarkedstiltak, det siste året har hun gått i et vikariat. Hun har også hatt et års jobb med lønnstilskudd innen reiselivsnæringen, og har også vært arbeidsledig i perioder. Hun har en lang karriere innen arbeidsmarkedsetaten, og har vært i ulike attføringsløp siden hun gikk ut av videregående. Hun har vært innom flere tiltak; arbeidspraksis, i arbeidsmarkedsbedrift og lønnstilskudd. Camilla bor i en middels stor bykommune på Østlandet. Hun er enslig. Hun leier en leilighet i tilknytning til foreldrenes bolig. På fritiden bruker hun mye tid på trening for å holde de fysiske plagene i sjakk og for å kunne holde seg unna rullestol. I en lengre arbeidsledighetsperiode reiste Camilla til et middelhavsland på et lengre språkkursopphold. Hun har en drøm, som hun har hatt i mange år, om å kunne bosette seg og jobbe i Sør-Europa, gjerne innenfor turisme/reiseliv.

Oppsummering 2013: Camilla er arbeidsledig etter å ha hatt langvarige engasjement hos samme arbeidsgiver gjennom mange år, og etter flere andre midlertidige engasjement ved andre arbeidsplasser. Hun bor fortsatt i samme by som hun har vokst opp i. Vi starter oppdateringen med å snakke om drømmen hennes om å bo og jobbe på en reiselivsdestinasjon i Sør-Europa. Camilla sier at hun fortsatt har en drøm om dette, men legger til at: *...vi får nå se. Livet mitt er jo blitt litt forandra, jeg har blitt gift og mannen min har en fast jobb her, og jeg har en datter på et par år. Det er ikke bare bare å flytte.*

Midlertidige jobber: Vikariatet hun hadde i kommunen endte i 2006. Hun sier at ikke å få tilbud om noe fast, etter ni år, som stabil i jobben hos samme arbeidsgiver, i samme stilling, gjorde henne: *...veldig bitter da jeg dro derfra.* Hun tok deretter noen høyere utdanningsmoduler, og fikk etter hvert en merkantil jobb med sentralbord, forkontor, kundemottak og veiledning av kunder i en annen, privat, virksomhet. Hun var der nesten to år, med attføring gjennom NAV. Bedriften hadde ikke egne lønnsmidler å tilby henne. Hun fikk tilbud om en annen jobb mens hun ennå var i denne virksomheten, og takket ja til den. Dette var i en stor offentlig virksomhet, hvor de i utgangspunktet ikke hadde en egen stilling for henne, men hadde fått midler til et prosjekt hvor hun hadde solid kompetanse på grunnlag av arbeid hun hadde utført gjennom kommunejobben. Hun fikk lønn fra arbeidsgiver, som mottok lønnstilskudd fra NAV over en treårs periode. Denne offentlige virksomheten mistet etter hvert prosjektmidlene, og hun fikk ikke fortsette. Etter det fikk Camilla et nytt engasjement i kommunen igjen, i et knapt halvt år, men de hadde heller ikke nå midler til å ansette henne fordi den økonomiske situasjonen i kommunen fortsatt var usikker og de var inne i en nedskjæringsprosess. Etter dette har hun vært arbeidsledig i et år: *...og er det dessverre fortsatt.*

Økonomi: Dagpengegrunlaget hennes er basert på de siste tre års inntekt, og hun har dårlig økonomi. Hun har, som hun selv sier: *heldigvis en mann som jobber og får lønn, det hadde ikke gått uten han.* Når regningene er betalt sitter de igjen med lite å rutte med: *Når vi i tillegg har et barn som går i barnehage, vi skal jo betale for det, og klær og mat til dattera vår i tillegg.* Det går akkurat, men de har ikke *...råd til noe ekstra, ferietur, eller gjøre noe som ikke er planlagt i lang tid i forvegen. Det går akkurat rundt.*

Hverdag som arbeidssøker: Camilla søker på: *...alt jeg kommer over, av relevante utlysninger, uten å få napp. Eneste mulighet jeg ser er at NAV kommer inn i bildet igjen og hjelper meg litt mer.* Hun ønsker en fast jobb med lønn fra arbeidsgiver der NAV ikke er involvert. Hun syns tilbudet i NAV er *håpløst.* Selv om hun for tiden har en saksbehandler som hun opplever har god innsikt i situasjonen hennes, får hun ulike svar hos de ulike saksbehandlerne hun til en hver tid må forholde seg til: *Du må selv vite hva du har rett på før du kommer, du må vite det på forhånd: Sånn og sånn trenger jeg. Du må ha oversikten selv.* Når hun møter på NAV får hun en utskrift fra NAV.no i hånda: *...det trenger jeg ikke. NAV.no følger jeg jo hele tiden med på selv- hva er poenget med formidling hvis de bare skriver ut nettsiden?.* Hun sier hun savner formidlingen, slik den var i det gamle Aetat, der de ringte rundt, solgte arbeidskraften på hennes vegne. Hun mener de hadde mer kompetanse og kjennskap til det lokale arbeidsmarkedet, og kunne ringe rundt og forhøre seg med arbeidsgivere.

Camilla bruker dagene på å søke jobb. Hun sjekker og holder seg hele tiden oppdatert på nettet, sender eposter, finner jobber å søke, skriver og sender søknader, ringer rundt og

oppsøke virksomheter for å presentere seg selv og leverer CVen. Hun har vært inne til ett intervju på et helt år, etter å ha søkt rundt 400 stillinger som hun mener hun er kvalifisert for i løpet av året. Jobben hun var til intervju på var en sentralbordstilling. Hun fikk verken den jobben eller noen av de andre hun søkte på. Det var syv inne til intervju, fra hele landet, tre gikk videre til andre gangs intervju, men hun kom ikke med i den runden. De søkte etter en person med helt vanlige merkantile kvalifikasjoner, som hun mener hun selv hadde: *Jeg trodde jeg stod ganske sterkt siden jeg har jobbet 9 år i sentralbord...Jeg tenker det er på grunn av at jeg er funksjonshemmet.* Hun har lenge oppgitt bevegelseshemmingen i søknaden, men samtidig presisert at det ikke hindrer henne i å gjøre en god jobb, at det ikke burde være grunn til ikke å bli tatt i betraktning, men: *Det er det første man tenker på når man ikke hører noe.* Camilla sier at når hun innkalles til intervju mer oppleves det som *da har de gjort det*, det vil si at de ikke forplikter seg til noe som helst, hun får likevel ikke jobben. Camilla forteller at hun har sluttet å skrive at hun er funksjonshemmet i jobbsøknadene hun sender, både etter å ha snakket med NAV og andre funksjonshemmede: *Jeg søker ikke på jobber jeg ikke selv tror jeg klarer.* Hun søker stillesittende jobber, men. *...stillinger som er litt mer utfordrende enn å sitte i kassa på Rimi. Der har jeg ikke søkt, for jeg er bedre kvalifisert enn det.*

Camilla sier hun begynner å bli frustrert, hun har nå gått nesten to år arbeidsledig. Det er en mental og økonomisk belastning: *Jeg må ha jobb ellers dukker vi under både på den ene og den andre måten.* Når hun er i kontakt med NAV blir hun oppfordret til å fortsette å søke, og hvis hun får arbeidsgivere på gli, kan NAV gå i dialog med dem om bidrag i forhold til lønnsmidler. Uføretrygd mener Camilla selv ikke er et alternativ for henne: *Uføretrygd er for personer som ikke kan jobbe!*, avslutter hun med.

Hverdagslivet ellers: Mannen hennes jobber turnus, men har ikke sertifikat, og det påvirker hverdagslivet og rutinene deres som familie. Hun er mye alene med dattera, men sier selv det går greit nå siden hun er blitt såpass stor og kan gå selv. Da dattera var mindre og mannen skulle på jobb tidlig, var de prisgitt at barnehagen åpner tidlig om morgenen. Mannen bar da dattera i bilen, Camilla kjørte så selv til barnehagen, og de ansatte kom ut til bilen og bar dattera inn: *Det fungerte kjempefint.* Når hun skulle hente dattera bar de ansatte henne ut til bilen, og vel hjemme fikk hun enten hjelp av gode naboer, foreldre eller så forsøkte mannen å ta pauser fra arbeidet for å komme hjem og hjelpe dem inn i leiligheten. Dette har gått fint fordi både barnehagen og mannens arbeidsplass er lokalisert i nærheten av der de bor. Ettermiddagene er fylt med barnets aktiviteter fra morgen til kveld. Hun synes det er veldig morsomt. Camilla sier det er fint å se at dattera håndterer morens bevegelseshemming så uproblematisk. Hun: *...er veldig flink til å forstå at det er ikke alt jeg kan gjøre, og godtar det.* De er ute på lekeplassen, leker utenfor og er hjemme om ettermiddagene. Camilla synes det er trasig ikke å ha en jobb å gå til, men sier også at fordelene med at hun er hjemme er at hun ikke trenger å stresse med å få dattera i barnehagen. Da kan de kose seg sammen om morgenen før de skal av sted. Dattera kan nå gå selv mellom hjemmet, bilen og barnehagen. Camilla trener fortsatt to ganger i uka og av og til på helsestudio, men det blir mindre tid til det etter at hun fikk barn. Hun sier at dattera holder henne i aktivitet. Camilla er fortsatt engasjert i frivillig arbeid, og er svært engasjert i enkelte ting. Hun var selv medansvarlig i å sette i gang et større aktivitetstilbud for funksjonshemmede gjennom en lokal forening.

Bolig: Familien flyttet inn i leilighetskomplekset hvor de nå bor for to år siden (2011). Da var boligene nyoppført. De leier hos kommunen. Det bor mange barnefamilier i området og de har lekeplass like foran blokka. De har inngangsparti på baksiden, på gateplan i 1.etasje, men bygget ligger i bakke, så forsiden, med verandaen, ligger en god del høyere. Barnehagen er rett bort i gata, butikken nedi svingen, i tillegg til at mannens arbeid er rett oppi området. De flyttet til dette leilighetskomplekset fordi det skulle være et bygg som var tilrettelagt for bevegelseshemmede. Camilla forteller at bygningen overhode ikke var tilgjengelig for henne. Det er to ytterdører for å komme inn i bygningen, og ingen av dem hadde automatisk døråpnere. Dørene er tunge, går utover og rampen utenfor er svært liten. Det tok boligbyggelaget et år å få ordnet med døråpnere. Hun har fortsatt ikke døråpner inn til leiligheten. På grunn av konstruksjonsfeil på bygget har det fra starten av vært vanskelig å få opp ytterdøra, og til slutt klarte hun ikke å få opp døra ut fra leiligheten i det hele tatt. Hun ringte nærmest daglig til boligbyggerlaget og spurte dem til slutt hva hun skulle gjøre hvis det begynte å brenne i leiligheten og hun var alene med dattera. Da skjedde det ting, og feilen ble utbedret. Det som gjør bygningen tilrettelagt er at det er relativt store rom, lett å kjøre med rullestol der inne. Det er riktignok ikke heis til overskapene på kjøkkenet, så hun kan ikke selv komme opp i skapene. Da må hun be mannen sin om hjelp, hvis han er hjemme. Siden de leier tror hun ikke hjelpemiddelsentralen kommer inn i bildet, siden det kun er midlertidig bolig. Selv er hun usikker på om de har råd til å bo her. De har høye nok utgifter som det er, selv om de etter forholdene bor rimelig i forhold til størrelsen på leiligheten. De har fått beskjed om at husleien vil økes i løpet av vinteren. Hun beskriver boligmarkedet som vanskelig. Camilla ønsker å bo sentralt, selv om det vil være rimeligere boliger lenger ut i distriktet. Mannen har fast jobb, men siden han ikke har sertifikat er han derfor avhengig av offentlig transport, og det er dårlig forbindelse lenger ut i distriktet.

Framtida: *Fast jobb, eget sted å bo som er vårt.* Hun ønsker å ha selvstendig økonomi og et stabilt forutsigbart liv. Hun sier hun vil leve et vanlig liv. Å gå med krykker betyr ikke at hun trenger så mye tilrettelegging.

2.2.2 Lise 29 år

Oppsummering 2002-2006: Lise var 18 år første gang vi møtte henne høsten 2002. Vi besøkte henne over tre ukeperioder; mens hun gikk på videregående, da hun var i arbeidspraksis og til sist i lærlingepraktis. Vi har intervjuet hennes lærer, ulike arbeidsgivere, Aetats saksbehandler og synspedagogtjenesten i hjemfylket hennes. Vi har hatt jevnlig kontakt. Lise har en sjelden øyesykdom, er sterkt svaksynt, med kun 10 % syn og manglende dybdesyn. Hun sliter med å se grunnleggende detaljer i omgivelsene, om folk smiler, tall og tekst, blant annet. Hun trenger kontraster for å se objekter tydelig, og *bruker ørene*, som hun selv uttrykker det. Før hun begynte på videregående gikk hun et år på folkehøgskole. Etter å ha fullført håndverkstudiet (før lærlingetiden) gikk hun ut som en av de beste elevene i sitt kull. For å kunne ta fagutdanningen måtte Lise flytte til et annet fylke. Etterpå søkte hun lærlingeplass på ulike steder i hjemfylket sitt, men fikk ingen av dem. Første gang Lise kom i kontakt med arbeidsmarkedsetaten var da hun var ferdig med den teoretiske delen av videregående opplæring og ikke fikk lærlingeplass. I mellomtiden fikk hun praksisplass i en barnehage gjennom Aetat, hvor hun var assistent i et år. Hun har de to siste årene ved hjelp av attføringstiltak, fått lærlingeplass innen sitt fag i en av byene i nærheten av hjemstedet. Hun er oppvokst i en liten by i en perifer geografisk og arbeidsmarkedsmessig region i Midt-Norge. Lise er enslig. Hun ønsker å kunne jobbe som fagarbeider og samtidig kunne bo på

hjemstedet. Dette tror hun egentlig ikke lar seg gjøre, fordi de lokale forutsetningene på arbeidsmarkedet ikke ligger til rette for det. Hun tror hun må flytte relativt langt for å finne arbeid.

Oppsummering 2013: Etter at drømmen om det første svennebrevet brast for Lise, tok hun kontakt med NAV og etter samråd med Arbeidsrådgivingstjenesten begynte hun på barne- og ungdomsarbeiderutdanningen. Hun har nå siste del av læretiden i en by i nærheten av hjemstedet, og har møtt nye utfordringer med å få gjennomført siste av læretiden. Hun mangler lærepraksis ved en arbeidsplass hvor de jobber med barn mellom 6-18 år, hittil har hun hatt læretiden sin i en barnehage. Når hun søker om lære plass står hun sist i køen, på grunn av sin høye alder. Lise er lei av å leve i en så uavklart situasjon, og begynner å miste motet.

Første loop: Lise var i kontakt med NAV etter ikke å ha fått lære plass etter at hun var ferdig med opplæringsdelen (den første av de to løpene hun til nå har gått) av videregående. Lise fikk derved en lære plass ved at NAV hadde, som Lise selv formulerer, *betalt lærelønna, i stedet for omskolering* og fordi arbeidsplassen hadde kapasitet til å ta henne inn. Hun forteller at NAV saksbehandleren hadde spurt henne: *Hvor vil du være læring: Å herregud, får jeg velge selv!* Hun valgte selv det stedet hun kom til, fordi hun *trodde det ville bli gull og grønne skoger*. Hun hadde ikke selv på forhånd undersøkt hvordan bedriften ville passe i forhold til hennes behov for opplæring innen sitt fag, og det var opplæringskontoret som valgte plassen. Hun flyttet da på nytt, til en helt annen kant av landet, nærmere hjemtraktene sine for å gjennomføre læretiden. Etter 2 1/2 år som læring i bedriften ble det klart at hun ikke kunne gjennomføre fagbrevet. Oppgavene hun hadde fått i bedriften hvor hun var i lære samsvarte ikke med kravene i læreplanen, på grunn av manglende kompetanse ved bedriften, og hun fikk derfor ikke relevant praksis for å kunne gjennomføre svenneprøven.

Hun tok på ny kontakt med sin lokale saksbehandler i NAV og ble formidlet videre til NAV Arbeidsrådgivning for å få en vurdering som kunne brukes som grunnlag for å finne en ny utdanningsvei. På grunnlag av disse vurderingene ble det foreslått at Lise skulle utdanne seg til barne- og ungdomsarbeider. Hun hadde da i mellomtiden flyttet til en større by, hvor også dette rådgivningskontoret lå, og Lise ble anbefalt å prøve ut yrket i praksis før hun begynte på en ny utdanning:

Jeg tenkte, herregud! hvordan skal jeg takle å jobbe i denne svære byen, med buss, jeg kan jo ikke gå hit og dit. Det var litt skrekkblandet, men det gikk fort over etter at jeg ble kjent, etter noen uker. Jeg har alltid noen som kan gå rundt meg med i nærområdet, ta buss sammen med meg, så etter hvert prøver jeg meg alene, spør meg rundt. Blir kjent i nærområdet, matbutikker, banken min, veien til og fra jobben. Når jeg har fått de tingene på plass, da føler jeg meg trygg. Da kan jeg utforske selv.

Lise var i praksis et års tid og jobbet i denne perioden på ulike steder. Dette gjorde det litt komplisert. Hun bodde på et sted og jobbet helt andre steder. Hun måtte ta buss gjennom sentrum og bytte buss, også om kvelden. Lise opplevde at hun: *gjorde jobben som alle andre, det var jo det jeg skulle prøve*. Det var mange å forholde seg til, både av ansatte og deltakere i tilbudene hun jobbet med. Da hjalp mye at hun de første ukene var med på runder med

voksne ledere, og besøkte stedene: *...var sammen med dem, da ble jeg kjent, både med folk og lokalene. Lise sier hun trivdes utrolig godt. Trivsel handler for henne om: Å jobbe sammen med de andre ansatte, ikke blir behandlet som en potet, å få delta i aktiviteter, være med på møtene, bli tatt godt i mot, sett som en del av personalet, man blir ikke sittende alene i sofaen og tvinne tommer. Veilederen hennes støttet henne: Dette klarer du... du er så flink. Hun tok meg godt imot selv om jeg var svaksynt, at hun forstod at hun ikke trengte å passe på meg, gå og holde meg i hånda; Du sier nå fra.*

Da hun hadde vært i samme praksisen et år, ga hun flere ganger tilbakemelding til Arbeidsrådgivingstjenesten om at hun også trengte praksis på ulike steder (bl.a. barneskole, sfo): *...men jeg fikk ikke annet, jeg sa fra flere ganger til ARK, men fikk beskjed om å holde meg der, bli kjent. NAV (hennes saksbehandler) ringte ARK. Lisa fortalte dem at: Jeg kommer meg ikke framover. Hun sier videre: Jeg ble lei meg, det akkurat som om du sitter fast i isen. Tiden stoppet. Så ringte jeg og sa dette går ikke, noe må skje!*

I nytt utdanningsløp: Lise søkte dermed videregående opplæring, barne- og ungdomsarbeiderutdanning. I mellomtiden jobbet hun to måneder i en barnehage: *For å ha noe å gjøre. I NAV sitt tiltak må du gjøre noe for å få lønn og for ikke å falle ut av tiltaket. Hun fikk skoleplass i byen hvor hun også hadde vært elev et år mens hun tok den første utdanningen. Dette ligger i et helt annet fylke og hun tok atter med flyttelasset sitt og dro. Hun fikk i denne perioden fortsatt attføring: Jeg har vært i NAV-systemet hele tiden, og jeg er fortsatt der.*

Selv om Lise var kjent i denne byen fra tidligere, skulle hun nå bo i en helt annen bydel, utenfor sentrum: *Det var vanskelig å finne leilighet, jeg hadde lite tid å finne den på, alt måtte skje fort. Hun hadde fått ei ny venninne der som viste henne rundt. Det var ny buss og rute. Hun dro på skolen første skoledag alene: Det var en enorm skole, og gangene var så like. Jeg hadde lyst til å spørre: Kan dere male gangene i forskjellige farger?! Det tok tid å finne ut hvilken etasje jeg hadde klasserom i, hvilken sving, trapper, men gikk etter hvert. Selv om hun var 7-8 år eldre enn de fleste elevene, og at dette satte sitt preg på det sosiale miljøet i klassen, gikk det bra faglig: Jeg gikk ut med 5 og 6ere. Det har mye å si når man blir voksen og konsentrer seg bedre.*

Etter førsteåret måtte hun søke ny skoleplass, og satte dette lærestedet som førstevalg. Hun ble satt på venteliste siden hun ikke hadde rett til skoleplass, og havnet dermed helt nederst på lista på grunn av sin høye alder. Hun kom ikke inn der og måtte derfor flytte tilbake hjemtraktene, hvor hun fikk plass på 2.året. Selv om dette var tungt for henne, sier hun: *Jeg flytter dit jeg må for å oppnå det jeg skal!* Hun opplevde VG 2 som *greit nok*, selv om elevene var mye yngre enn henne: *...de ble yngre og yngre, jeg eldre og eldre. Det var null kontakt. Det ble tyngre med samarbeid, gruppearbeid, jeg var mer seriøs enn de andre. Jeg var blant flere som fikk 5 og 6.*

Nå har hun jobbet i barnehagen som lærling i vel et år. På opplæringskontoret fikk hun beskjed om at hun ligger helt på bunnen av lista over de som ville få tilbud om læreplass, men hvis NAV betalte lønna skulle de klare å, som hun selv uttrykker det, *knø meg inn i systemet*. Hun mottar nå arbeidsavklaringspenger (AAP), og går i følge henne selv: *på overtid*

med de pengene. I dette tiltaket kan jeg bare være i så og så mange år. NAV tar på seg skylda for at jeg ikke fikk det forrige fagbrevet.

Når vi møtes våren 2013 forteller Lise at: *det har oppstått problemer igjen.* Hun skulle egentlig vært på sin andre lærlingeplass etter nyttår i år, men fikk nei der hun var søkt inn av opplæringskontoret. *Jeg må jobbe med barn fra 6-18 år, godkjent som læreplass. De andre lærlingene som er innenfor rettighetstida kommer først: Det må legges en kabal, og der er jeg en joker. Jeg er attpåklatt.*

Lise begynner å miste motet, og for første gang i løpet av de etter hvert mange og lange samtalene vi har hatt siden vi først møtte henne for mer ti år siden, er pågangsmotet og framtidstroen hennes svekket: *Jeg kan ikke omskolere meg på nytt, det har jeg ikke krefter til, jeg er så sliten nå, lei og sliten, alt det der. Jeg prøver å overbevise meg selv: Jeg har en kontrakt med kommunen, de kan ikke bryte den. De må gjøre noe med det, de kan ikke bare si nei.*

Lise får gode skussmål fra kollegaer, og barnehagen har sagt at de ønsker henne som ansatt når hun er ferdig med utdannelsen. Da hun tidligere var i praksis, i regi av Arbeidsrådgivningstjenesten, ble hun oppfordret, av sin praksisleder, å ta høyere utdanning for å jobbe med barn- og unge på et høyere faglig plan. Lise sier rådgiveren i Nav da mente dette ikke var lurt, fordi: *...jeg fikk ikke jobb på grunn av synet. Han mente det var ingen som ville ha meg i jobb. Han sa ikke at jeg ikke skulle bli det, men han anbefalte det ikke. Han fortalte om en annen synshemma person som hadde tatt førskoleutdanning, og som ikke kunne jobbe 100 % som førskolelærer. Hvis man ikke kan jobbe 100 % mente han det var vanskelig å få jobb. Førskolelærere har jo ofte lederstillinger og da skal man jobbe maks, og helst mer. Det var derfor han ikke anbefalte meg det. Han er en rådgiver, han skal jo ikke si nei, han skal veilede. Av lederen i barnehagen er hun blitt anbefalt å bli spesialpedagog, og derved kunne: ...jobbe med et og et barn av gangen. Kanskje jeg blir sliten av å jobbe i barnehage bare som barne- og ungdomsarbeider, at det er kanskje litt godt å kunne sitte og jobbe med et og et eller få barn, litt papirarbeid...og det er ikke bare for øynenes skyld, også kroppen. Jeg ser assistentene i barnehagen, de er slitne. Men, jeg har egentlig ikke noe lyst å gå på skole, jeg vil jobbe i minimum to år.*

Bolig: Lise bor fortsatt midlertidig, leier små hybelleiligheter: *...og jeg er snart 30 år, og bor på en liten hybel.* Hun sier det er vanskelig å få tak i egnet bolig siden hennes arbeidslivstilknytning foreløpig er så uavklart og fordi hun ikke har økonomi til å velge og vrake. *Jeg prøver desperat å få bosted i nærheten av jobben.* Det er ikke lokalbusser i området og derfor må hun bo i gangavstand til jobb. Leieboligmarkedet er ellers vanskelig å komme inn på når man har dårlig råd. Hun er avhengig av å ha mest mulig dagslys for å se, og de fleste tilbudene om bolig hun får er kjellerhybelleiligheter med små vinduer oppunder taket. *Det er vanskelig, jeg er så mørkka lei! Jeg vil ha en vanlig lønn. NAV-lønna kaller jeg ikke vanlig lønn, under 200 000 i året. Jeg vil ikke bo som en student. Jeg vil ha en normal passelig leilighet. Nå syns jeg jeg er såpass gammel at jeg har lyst på ordentlig plass å bo, vil ha vanlige ferier, vanlige arbeid, bare helt vanlig. Jeg er lei av å være student, av å bli bedømt hele tiden, med karakterer, nå skal jeg ta et fagbrev! Det og det må gjøres for å oppnå det. Når man får vanlig arbeid skal man ikke gå hver måned og ta en prøve, liksom. Stryker du på den, så... Jeg har gått skole og gjort et eller annet i ett, uten å ha hatt vanlig*

arbeid. Hvis vi snakker om en bil, jeg har jo gått på tomgang i mange år. Jeg vet ikke hva som kommer etter tomgangen, jeg går liksom på det.

Mot slutten av intervjuet kommer Lise inn på hvordan hun i oppveksten opplevde å bli oppfordret til å følge drømmene sine og å yte sitt: *Stå på, dette klarer du! Det er ingenting som er umulig... Du skal ikke sitte på baken, må ikke ha utdanning... men du må gjøre noe, ikke sette deg på baken. Selv om jeg får 180 kr dagen, skal jeg gjøre det. Som fattern sier; Det er ingen ting som er umulig, det er et problem, og problemer kan man løse. Det har pusha meg hele veien. Familie og venner som støtter meg, sier stå på! Du klarer jo alt.*

Hun sier videre:

Jeg vet faktisk ikke hvordan man gir opp. Hadde jeg visst det så hadde jeg gitt opp for lenge siden. Men jeg er ikke en av dem som setter meg ned på gulvet og sier: Nå rører jeg meg ikke, driter i å gå på jobb! Hvis jeg hadde klart å gi opp hadde jeg kanskje fått litt reaksjon fra samfunnet rundt meg. Det er jo det samfunnet krever; skal du ha sjans må du ha en høyere utdanning. Jeg tar jo en utdanning for å ha større sjans for å få jobb. Samfunnet krever at man skal ha en minimumsutdanning for å være i jobb.

Lise kommer tilbake til den gangen da hun satt hos NAV og innså at hun ikke fikk tatt fagbrev innenfor den opprinnelige utdanningen hun var i ferd med å avslutte: Hun husker tilbake at hun tenkte, og sa høyt til saksbehandleren sin: *Jeg klarer ikke mer!* Hun legger til:

Jeg hadde ikke mer å gi, jeg var helt kaputt. Det var NAVs avgjørelse: Du sier opp på dagen! Jeg tok så første fly og sa opp (læreplassen sin). Det var jo drømmen min, så jeg satt jo og grein på NAV kontoret da jeg sa: Jeg gir opp drømmen min! Det er mange som ikke trodde jeg skulle komme så langt som jeg var kommet i dag, og du ser jo, de hadde jo rett, på en måte.

Framover: Lise har nå fått ekstra tid fra NAV til å fullføre fagutdanningen. Hun fikk ny læreplass etter påske i 2013 og jobber nå på en barneskole. Dette betyr at hun derved får tatt siste del av fagopplæringen. Hun forteller at siden den fagansatte ved skolen som følger henne opp har ferie som følger skoleruta og derfor ikke er der om sommeren for å gi henne oppfølging og veiledning, ble de, sammen med opplæringskontoret og barnehagen hun kom fra, enige om at hun kunne jobbe i barnehagen i sommermånedene mens hun gjorde ferdig den teoretiske delen av fagopplæringen der før hun går tilbake til skolen og forberede seg til den endelige fagprøven. Lise er veldig spent på hvordan det skal gå, og på hvordan hun etter endt utdanning skal søke seg inn mot arbeidslivet. Hun ønsker å jobbe i barnehage, og trives best med å jobbe med barn mellom 0-6 år. Hun er usikker på hvordan hun skal, som hun sier, *framstille meg* i en jobbsøkerprosess. NAV har tilbudt henne hjelp med å formulere søknad og sette opp CV. Hun har selv funnet ut at hun skal skrive i søknaden at hun har en synshemming, men da skal beskrive hvordan det kan ses som en kompetanse, basert på de erfaringene hun har og med en faglig begrunnelse. Fra å ha jobbet i barnehage har hun erfart at barn har en utrolig evne til å tilpasse seg *at de kan lære nye personer å kjenne og se at vi alle er forskjellige*. I møter med henne har det blant handlet om at barna har måttet lære seg andre måter å ta kontakt med henne på, for eksempel gjennom at de må komme

bort til henne for å spørre om hjelp og at de kan kommunisere godt selv om hun ikke ser det de ser. Dette mener hun også gjør barna mer kompetente.

2.2.3 Oppsummerende diskusjon

Liminalfasen er, som vi snart skal se, preget av retningsløshet og diskontinuitet. Det som skiller loopen fra liminalfasen er at loopen kan karakteriseres av ulike former for repetisjoner hvor, eksemplifisert her gjennom Lise og Camilla, man er på veg mot et mål (utdanning for arbeidslivskvalifisering, fast ansettelse) som man har foran seg som retningsgivende, og som man jobber mot, men som av ulike grunner brister. Man «rykker tilbake til start», mens det settes nye mål, i samarbeid med NAV, som i neste omgang ender opp i nye nederlag. Lise har nå snart gått gjennom to ulike kvalifiseringsløp på veien mot en jobb innen det ordinære arbeidslivet. Den første loopen opplevde hun etter å ha fullført de to opplæringsårene i skole, kommet inn i en lærebedrift, for så mot slutten ikke å ha betingelser for å fullføre. Selv om Lise tok det svært tungt, og som hun selv uttrykte det: *Jeg gir opp drømmen min!*, fikk hun arbeidspraksis i mellomrommene mens hun ventet på ny skoleplass og nytt lærested. Lise flyttet, langt, flere ganger i løpet av denne tiden, for å få studieplass og i neste omgang lære-plass, Etter råd og veiledning fra NAV startet hun på nytt i videregående skole, på en helt ny retning. Også denne gangen måtte Lise flytte langt i løpet av opplæringstiden (mellom VG1 og VG2). Og, også denne gangen ser utsiktene til et fagbrev ut til å være utrygge siden hun i skrivende stund ikke vet om hun får mulighet til å gjennomføre den siste delen av læretiden på en egnet arbeidsplass. For Camilla har loopene bestått i engasjement i både offentlige og private virksomheter, hvor hun hver gang har fått tilbud om vikariat og engasjement, som har gitt henne kompetanse og håp om fast ansettelse, men hvor det har endt med opphør. CVene til Lise og Camilla er likevel mer konsistente det vi snart skal presentere fra Jens og Elin. Lise og Camilla kan i deres CVer vise til mange års enten arbeidslivserfaring eller målrettet skolegang.

2.3 LIMINALFASE- JENS OG ELIN

2.3.1 Jens 33 år

Oppsummering 2003-2006: Jens var 23 år gammel da vi møtte han første gang våren 2003. Vi besøkte han på arbeidsplassen hans i en uke og har og møtt han utenom arbeid senere. Vi har intervjuet tidligere arbeidsgivere og nåværende arbeidsgiver, tilrettelegger og Aetats saksbehandler. Jens ringte oss jevnlig. Han er synshemmet og har dysleksi i tillegg til annen somatisk sykdom. Han har tatt både grunnskole og videregående opplæring i byen han er vokst opp i. Etter avsluttet grunnskole gikk han først grunnkurs på helse og sosiallinjen på yrkesfaglig studieretning. Han fortsatte med omsorgsfag, men trivdes ikke videre med det, og gikk over til helse- og servicefag. Han har kompetansebevis, det vil si en dokumentasjon for opplæring som gis til elever som ikke oppnår full studiekompetanse. Jens har aldri hatt en "ordentlig" jobb siden han gikk ut av videregående. Jens ble uføretrygdet for flere år siden. Han har gått inn og ut av ulike arbeidsmarkedstiltak og arbeidspraksiser. De siste par årene har han jobbet (med attføring) ved en opplæringsinstitusjon. Det har han trivdes veldig godt med. Han har jobb der fram til sommeren 2006. Etter det vet han ikke hva han skal gjøre. Han tenker på å flytte til en annen, større by. Jens er oppvokst i en mellomstor by i Midt-Norge, hvor han fortsatt bor. Han er enslig og leier en leilighet. Jens ønsker å finne seg

en jobb som han kan leve med, som ikke er for anstrengende og utfordrende, men som samtidig sikrer han økonomisk og gir han tilgang til et sosialt fellesskap og nettverk.

Oppsummering 2012: Jens har blitt 33 år, bor nå på Østlandet i en liten by et stykke fra Oslo. Han er uføretrygdet, og har gjennom årenes løp forsøkt seg innenfor ulike arbeidsfelt, både i regi av Nav og på eget initiativ. For Jens er det viktig å ha noe å gjøre, opprette relasjoner og sosial kontakt med folk, drive med ting han finner meningsfullt, både som en form for arbeid og som personlig engasjement.

Praksis fra arbeidslivet: Etter at vi hadde siste samtale i 2006 flyttet Jens fra byen han var vokst opp i, og lenger sør. Det første året beskriver han som *kjedelig*, han fikk ikke venner der og gjorde i følge han selv *ingenting*. Han tok kontakt med NAV og kom deretter inn i ulike tiltak. Han fikk arbeidspraksis både i ordinære bedrifter og i skjermet sektor. Jens har blandet erfaring med de ulike arbeidspraksisene. Noen av virksomhetene tilbød arbeid han opplevde som vanskelig å utføre, mens andre arbeidspraksiser ikke ga han nok utfordringer; *Det er jo enkelt å steke vafler!* Jens har også, på eget initiativ, tatt nettbaserte utdanningskurs.

Livssituasjon: Jens bor i utkanten av en liten by, leier en leilighet hos en hyggelig vert, men han opplever at det er vanskelig å bo såpass perifert når transporttilbudet er så dårlig i området. Han kan ikke kjøre egen bil, og det går få busser. Han har tidligere søkt om TT, Tilrettelagt transport, men fått avslag med begrunnelse i at han ikke er «blind nok». Han opplever selv at han ser dårligere nå enn han gjorde tidligere, spesielt i mørket, da er det vanskelig å orientere seg etter veien og retningen, særlig på ukjente steder. Dette hindrer han ikke fra å farte. Han er med i ulike interesseorganisasjoner og reiser ofte til og fra møter i andre større byer. Jens har pr i dag ikke mer bistand fra Nav i forhold til arbeid, men han har, via egne kontakter, blitt forespeilet en ny arbeidspraksis på et nytt sted. Han opplever å stå i en vanskelig økonomisk situasjon og får litt bistand fra foreldrene.

Framtida: Jens ønsker ikke å flytte hjem igjen, han har ikke venner der, og det meste han er med på foregår på Østlandet.

2.3.2 Elin 34 år

Oppsummering 2003-2006: Elin var 24 år da vi traff henne første gang i 2002. Vi har holdt jevnlig kontakt etter det. Vi møtte henne igjen høsten 2005. Elin har sterkt nedsatt hørsel og bruker høreapparat på begge ører. Hun er utdannet barne- og ungdomsarbeider. Hun kom inn under attføring fra hun gikk ut i lærlingepraktis. Etter å ha tatt fagprøven gikk Elin arbeidsledig nesten et år før hun fikk jobb, på et helt annet sted i regionen. Da vi møtte henne første gang, høsten 2002, hadde hun nettopp sagt opp stillingen sin som faglært barne- og ungdomsarbeider i en skole med tilhørende skolefritidsordning. Denne jobben hadde hun hatt i ett år. Hun var sliten av å jobbe i skole- og skolefritidsordningen, med store klasser med mange elever og konstant høyt lydnivå. Hun brukte resten av ettermiddagen og kvelden på å komme seg til hektene igjen etter endt arbeidsdag. Hun ville derfor gjøre noe helt annet og dro et år på folkehøgskole hvor hun lærte tegnspråk. Hun håpet på at hun derigjennom kunne bruke kombinasjonen barne- og ungdomsarbeider og tegnspråkkompetansen til å jobbe med døve/ tunghørte barn. Hun startet jobbsøking i god tid før hun var ferdig på folkehøgskole. Hun flyttet så til hjembygda, hvor hun ble gående

arbeidsledig nesten 1,5 år mens hun søkte jobber. Hun har nå startet på en høyere utdanning innen drama. Elin er fra ei lita bygd i et perifert område av Vestlandet. Hun er enslig. Hun har egentlig alltid hatt lyst til å studere drama/musikk, og håper utdanningen hun nå tar skal kunne gi henne innkomst i en jobb innenfor dette fagfeltet.

Oppsummering 2013: Elin har avsluttet en bachelorgrad i drama og teater på universitetet for et års tid siden, men mangler enkelte eksamener. Hun har ikke fått jobb ennå. Hun har vært arbeidsledig siden 2012 og får sosialhjelpstøtte. Elin sliter med tilleggsplager som følge av hørselsnedsettelsen, og dette påvirker i stor grad hverdagen og livssituasjonen hennes.

Utdanning og jobbsøking: Elin har tidligere søkt jobb *i søkk og kav*, men klarer ikke å jobbe som barne- og ungdomsarbeider i barnehage eller SFO på grunn av at det er for mye bråk og støy. Hun forteller at hun har brukt mye tid på universitetsutdannelsen og mangler et fag før hun har bachelor graden. Siden hun hadde et svakt grunnlag i engelsk med seg fra grunnopplæringen og videregående, har det vært vanskelig å tilegne seg fagkunnskaper der hvor litteraturen kun var å få på engelsk. Hun opplevde generelt at universitetet manglet tilbud om å tilrettelegge undervisningen, veiledningen og fagopplæringen som følge av hennes behov. Elin har vært kunde i lånekassen gjennom mange år, og har i tillegg hatt attføring gjennom Nav en periode. Hun ønsker å ta Praktisk-pedagogisk utdanning (PPU) for å jobbe som underviser, og hun fikk godkjent et år til fra lånekassen, men kom ikke inn på universitetet, og er fortsatt arbeidsledig. I mellomtiden lever hun av sosialstønad, som dekker de viktigste livsnødvendige utgiftene. Hun bor fortsatt på studenthybel i en midlertidig tilværelse. Hun har ikke stiftet familie ennå, men håper å få det. *Jeg har konsentrert meg om studiene, vært sliten og trengt å hente meg inn, trengt å slappe av.* Hørselsproblemene hennes har tiltatt, hun er sterkt plaget av Tinnitus, tilleggsplager som gjør at hun sliter veldig med pipelyder og som gjør at hun i perioder hører svært dårlig: *Når jeg blir sliten trekker jeg meg tilbake... Tinnitusen kan variere veldig, den kommer mest når jeg blir sliten når jeg har vært i et rom med mye støy, noen ganger varer det lenge og andre ganger bare en stund.*

Framtiden: Hun ønsker å få en kvalifisert jobb, eventuelt å studere videre. *Syns det er veldig vanskelig og finne en jobb som passer meg og hørselstapet, ettersom jeg ikke kan jobbe i barnehage eller SFO lenger. Men jeg håper på å få jobb som lærer på videregående eller folkehøyskole senere innenfor teater eller kunst og håndverk er drømmen, eller på et teater som dramaturg etc.* Hun sier hun gjerne kan flytte, selv om hun trives godt i den store byen hun bor i nå. Det viktigste er å få en jobb hun trives med. Samtidig ser hun at hun ikke kan velge slik som vennene hennes gjør når det gjelder arbeidsmarkedet.

2.3.3 Oppsummerende diskusjon

Liminalfasen er kjennetegnet ved en tilstand av å være mellom eller verken eller, og stammer fra Van Genneps (1960) overgangsritual «rites de passages», som beskrivelse på en form for marginal posisjon i samfunnet hvor man ikke lenger er klassifisert (i en tidligere sosial status/posisjon) og ennå ikke er klassifisert (i en ny sosial status/posisjon) (Turner 1967). Dette analytiske grepet ble også brukt i den forrige studien (Anvik 2006), som en beskrivelse av, som ung i overgang mellom utdanning og arbeidsliv, å befinne seg mellom sosiale posisjoner, mangle status, rettigheter og rang. Det er en tilstand fylt med ambivalens og paradoks, et slags ingenmannsland.

Med bakgrunn i egen forskning er det grunn for å hevde at mange unge som kommer inn i NAVs tiltaksregime opplever å bli gående i det som kan kalles midlertidighet, tiltakskjeding, på-vent, resignasjon, vente-ritual, ventefaser, diskontinuitet, uforutsigbarhet (Anvik 2006, Anvik og Gustavsen 2012, Anvik m.fl. 2007). I Norvoll og Fossetøls (2010) kunnskapsstatus om funksjonshemmede og arbeid pekes det blant annet på at forskningen viser at mange av utfordringene ligger i møtet mellom det offentlige hjelpeapparatet og brukeren. Forskning omkring mekanismer som trer i kraft ved arbeidsledighet viser også at jo lenger man blir gående arbeidsledig, jo mer faller motivasjonen og troen på seg selv som en som arbeidslivet kan ha bruk for (Halvorsen 1994).

Jens og Elins fortellinger viser hvordan overgangen deres fra ung til voksen har vært, og fortsatt er preget av usikkerhet. Selv om Elin har gjennomført både videregående opplæring og delvis høyere utdanning, har veien gjennom disse løpene vært kronglete og til tider svært strevsom. Hun står i dag i en situasjon som er høyst uavklart, og har selv ikke noe klar oppfatning av hvordan framtiden hennes kommer til å bli, om hun kan bygge på utdanningen sin, når og om hun får jobb, hvor hun kan satse på å etablere seg og når hun eventuelt kan stifte familie. Elin har relativt liten arbeidslivserfaring, både fordi hun sliter med å finne egnede arbeidsplasser for hennes hørselsplager, hun har også vært student i mange år, og har i tillegg en høyere utdanning innenfor et begrenset segment av arbeidsmarkedet. Å flytte, kjøpe egen bolig og investere i et forhold og egen familie er vanskelig for henne å se for seg slik situasjonen hennes nå er. Jens har i løpet av årene vært gjennom svært ulike arbeidsmarkedstiltak og tilpasninger, som ikke har gitt han en samlet kompetanse som kan styre han videre i noen bestemt retning. Felles for erfaringene hans derfra er at ingen av tiltakene ser ut til å ha truffet riktig. Enten har tilbudet han har fått vært for komplisert, med lite oppfølging og forståelse hos arbeidsgiver i forhold til hans kompetanse, hva han skulle utføre av oppgaver og hvordan han skulle lære å utføre arbeidet han ble gitt. Eller så har arbeidsoppgavene vært for enkle og meningsløse. Jens har flyttet til forskjellige kanter av landet, og han beskriver sin nåsituasjon som usikker og derved framtiden som vanskelig å ta inn i bildet. For begge har årene med midlertidighet og mangelfulle kvalifiserte utdanningsløp og usammenhengende praksiserfaringer fra arbeidslivet gjort at CVen deres har ulike grader av mangler og hull.

De erfaringene beskrevet i dette notatet og måten å systematisere dem på, kan ses som typiske, selv om de tar utgangspunkt i et begrenset antall beskrivelser. Vedeler og Mossige (2010) tegner også opp tre ulike narrativer som representasjoner på overganger når det gjelder funksjonshemmede arbeidssøkeres erfaringer med å komme inn i arbeidslivet. Den første, «Straightforward narrative», viser betydningen av at utdanning og jobb matcher, og understreker viktigheten av kvalifisert utdanning for å sikre seg en jobb. Den andre, «Supported narrative», omhandler arbeidssøkere som har fått bistand gjennom arbeidsmarkedsprogram, men som sliter med å komme i jobb. Denne narrativen understreker også betydningen av uformelle nettverk. Den siste, «Barrier-prone narrative», beskriver ulike hindringer i utdanningsløp og overgang til arbeid, hvor de unge kjemper om jobber de søker på og hvor de opplever å bli tilbudt uførepensjon som ses å true deres vei til arbeid.

2.4 SAMMENFATNING

Dagens situasjon for de enkelte unge er svært forskjellig. Karoline, Victor, Olav, Lars og Hilde er godt etablert innenfor det ordinære arbeidslivet. Jens, Elin, Lise og Camilla står i uavklarte livssituasjoner. Jens har ikke oppnådd formell kvalifisering innenfor arbeidslivet. Elin har fagbrev fra videregående opplæring og en ufullstendig bachelor i bunn, har ikke fått kvalifisert og egnet arbeid og er arbeidsledig. Lise er i sluttfasen av sitt andre videregående opplæringsløp, men hennes situasjon er uavklart med tanke på kvalifisering. Camilla har ikke fått en fast jobb etter mange års midlertidige jobber og praksisplasser innenfor det ordinære arbeidslivet.

Veien fram til der de er i dag har også vært ulik for den enkelte. Karoline og Lars gikk rett ut i fast jobb etter å ha avsluttet utdanningsløpet og kunne begge velge mellom ulike jobber. Hilde hadde et år etter endt utdanning hvor hun søkte jobber og etterhvert fikk et vikariat på en arbeidsplass, som endte opp i fast stilling, med 50 % uføretrygd. Olavs vei mot en fast jobb har gått gjennom ulike faser og på ulike arbeidsplasser og steder, med lønnstilskudd, Arbeid med Bistand, og til sist delvis uførepensjon. Victor mottok i en overgang attføring, og fikk deretter fast jobb i en av virksomhetene han da jobbet i. Jens har mottatt uføretrygd gjennom mange år, og har samtidig, ved hjelp av NAV og attføringsbedrifter, prøvd seg i ulike arbeidspraksiser innenfor arbeidslivet uten at det har gitt han uttelling i form av en jobb. Elin har gått gjennom og fullført to kvalifiseringsløp; videregående opplæring og delvis fullført høyere utdanning. Hun har mottatt attføring i ulike faser, og mottar nå sosialhjelp. Camilla var i mange år midlertidig ansatt i en offentlig virksomhet, og hadde etter det flere engasjement på andre arbeidsplasser. Hun har fått attføring gjennom mange år, og vært i tiltak som arbeidspraksis og lønnstilskudd. Lise har fått attføring gjennom mange år, og har også i ulike ventefaser (i påvente av opplærings- og lære plass) hatt arbeidspraksis.

Det er ulike **aktører** som har vært både mer og mindre viktige i prosessen til den enkelte. NAV har spesielt vært viktig gjennom å sikre et økonomisk livsgrunnlag for flere, men mer perifere i forhold til rådgivning og arbeidsveiledning. Her skiller fortellingene fra denne studien seg vesentlig fra den forrige (Anvik 2006). Selv om flere av deltakerne gir uttrykk for å ønske mer kontakt med NAV for å få bistand for å komme i arbeid, så er NAV generelt lite tematisert i denne studien. For de som har kommet i fast arbeid, har det i stor grad vært egen innsats som har ført dem dit. Men betydningen av gode referanser har også vært viktig og har hjulpet dem på veien. Slike referanser har stort sett vært arbeidsgivere som har hatt dem i praksis gjennom utdanning eller arbeidsutprøving. Både Olav og Hilde fikk sine faste jobber på bakgrunn av engasjement, Hilde i vikariat, Olav gjennom arbeidspraksis. Styreren i barnehagen Olav nå er ansatt i ble forundret over at han ikke hadde fått seg jobb tidligere, når hun så på CVen hans og etter å ha hatt han noen måneder i arbeidspraksis.

I Lises tilfelle viste hennes saksbehandler i NAV en fleksibel tilpasning av stønad i forhold til å få lære plass. Hvis bedriften Lise gjennomførte læretiden i hadde hatt de kvalifikasjoner som skulle til for å sikre henne å få dekket alle delene av opplæringsplanen, hadde dette vært eksempel på en suksesshistorie. I stedet for å pense Lise ut av sporet (da hun stod i ventefasen mellom opplæring og læretid) og over på noe helt annet, for eksempel en ny arbeidspraksis uten relevans for utdanningen, så NAV at de kunne bruke økonomiske incentiver til å støtte opp om det løpet Lise allerede var inne i.

Familie og venner er også viktige aktører i denne sammenheng, og som de fleste studiedeltakerne selv trekker fram. Den ballast de har fått med seg hjemmefra, fra barndom og oppvekst, har vært betydningsfull for hvordan de har tenkt om seg selv, hvem de er, hva som er deres styrke og kompetanse, om funksjonsnedsettelsen, som har gitt dem verktøy for å navigere og finne fram i og takle livet. Også den dag i dag er familien viktige støttespillere for flere av dem på ulike måter- moralsk, økonomisk og sosialt. Venner og partere er også viktige aktører i denne sammenheng, som de opplever «heier dem fram» og støtter dem. Frivillig sektor er i også viktig, fordi flere av dem, på ulike måter, er engasjert i frivillig arbeid. Dette er kun nevnt kort i presentasjonene på grunn av anonymitetshensyn, men både Jens, Camilla og Olav er engasjert i og står sentralt i frivillige organisasjoner, som de opplever gir dem anerkjennelse og tro på at de kan få til noe, selv om de ikke er i lønnet fast arbeid, som Jens og Camilla.

Hva som er, eller har vært, **viktig for å komme i eller beholde et arbeidsforhold** er også ulikt for de enkelte studiedeltakerne. Fem av de ni er kommet i fast arbeid. Både Lars og Karoline gir uttrykk for deres kompetanse og faglige kvalifikasjoner matcher det segmentet av arbeidsmarkedet de ønsker å være innenfor. At de har hatt «lett for det» rent faglig, det vil si at de tydeligvis er skoleflinke og ambisiøse kan også ses som en indre drivkraft. For dem er det viktig å være dyktige fagfolk, og funksjonsnedsettelsen ser de ikke som relevant i den sammenheng. Gode referanser trekkes også fram av flere. At arbeidsgiver i en ansettelsesprosess blir nok overbevist om at de holder mål, blir verifisert gjennom tidligere referansepersoner og arbeidsgivere som har kjennskap til den enkelte. Det viser at det ikke holder å være godt kvalifisert i seg selv, referansene kan tolkes som sentrale for å avkrefte av funksjonsnedsettelsen diskvalifiserer dem. Størrelse på og sammensetning av arbeidsmarkedsregioner spiller også inn. De som bor eller har oppholdt seg i perifere arbeidsmarkedsregioner har hatt betydelig større utfordringer i å kunne få, eller eventuelt velge mellom, ulike muligheter, både i læretid og i en ansettelsesprosess. Det er ingen av studiedeltakerne som selv mener funksjonsnedsettelsen diskvalifiserer dem for det jobbmarkedet de søker seg inn mot. Noen av dem er likevel etter hvert begynt å problematisere egen helse, hvor årelang arbeidsbelastning og høyt tempo har satt seg i kroppen. For flere av dem er det å jobbe redusert og/eller i kombinasjon av ytelser fra NAV, en måte å beholde et arbeidsforhold på.

Deres **framtidige situasjon** tegnes også forskjellig i de ulike fortellingene, og dette bildet henger også sammen med ulike arbeidslivstilknytninger. Av de som er i fast jobb er tanker om framtiden ikke så sentralt. Karoline, Lars og Victor, som alle beskriver seg som etablert og som å ha funnet sin tilpasning, både i forhold til arbeidsliv og livet utenom jobb, fritid og familie, har ikke planer om eller behov for å gjøre store endringer i tilværelsen på kort sikt. Hilde og Olav, som også er i faste jobber, er derimot begynt å tenke stadig mer på hvordan deres framtidige arbeidslivskarriere skal være. De kjenner begge på at de har slitsomme og belastende yrker, som de trives godt i, men som over tid går ut over helse og kropp. De tenker begge på videre kvalifisering framover, for å kunne ha flere ben å stå på og ulike typer jobber å velge mellom, jobber som ikke belaster helsa i for stor grad, og som gjør at de kan beholde en plass i arbeidslivet på lengre sikt. De er begge også begynt å tenke om hvordan de kan regulere arbeidslivssituasjonen i forhold til eventuelle framtidige barn. Jens er opptatt av nettverk, av å ha folk rundt seg og å holde på med aktiviteter som han syns er givende. Han tematiserer i liten grad sin framtidige situasjon. Elin er også knapp i beskrivelse

av framtida, hun har på mange måter nok med å finne ut av og orientere seg i den situasjonen hun står i her og nå. Lise og Camilla sier de ønsker å leve et vanlig liv, og i det ligger fast jobb og egen bolig fordi det gjør livet forutsigbart og stabilt. De har begge, gjennom mange år, opplevd å ha kommet inn i og falt ut av ulike løp, hvor forhold og betingelser utenfor deres egen påvirkning og innflytelse på flere måter kan sies å ha drevet dem i ring.

3 BALANSEKUNST

3.1 NARRATIVER OG LIVSSITUASJON

De foran beskrevne historiene er ulike, både i lengde og innhold, og kan ses å gjenspeile situasjonen den enkelte står i og hva de selv synes er viktig og interessant å vektlegge. Som vi innledningsvis redegjorde for, er narrativer, eller fortellinger, fruktbare til å gripe enkeltmenneskers situasjon og opplevelser, av fortid, nåtid og framtid, og kan ses som retoriske hjelpemidler som binder sammen et liv som er levd og et liv som er fortalt (Bruner 1987). Språk kan derved ses som et verktøy for klargjøring gjennom hvordan det brukes, aktivt og praktisk, for å begripe og formidle det vi opplever. For Hilde var det å lese intervjuutdraget som gjengis i dette notatet med på å få henne til å *ta noen viktige grep: Det å høre meg selv fortelle og sette ord på dårlig samvittighet og en sliten kropp, var tøft. Etter samtalen, gikk jeg faktisk litt inn i meg selv, og ble klar til å ta noen viktige grep.* Å snakke er en handling hvor vi beskriver verden slik den framstår for oss, og personlige narrativer struktureres samtidig av omverdenen. Kanskje nettopp derfor er Jens og Elins narrativer korte- det er ikke bare vanskelig å beskrive hvordan situasjon oppleves, den er antakelig også vanskelig og til dels kaotisk å leve i. Karoline, Lars, Victor, Olav og Hildes fortellinger er lengre og mer lineære. De binder sammen fortiden, med utdanning og/eller arbeidslivsetablering, nåsituasjonen, hvor de alle er vel etablerte i arbeidslivet og framtiden oppleves kanskje derfor også som mer forutsigbar for dem.

Lise og Camillas historier består av mange «turning points», vendepunkt og dreininger som gjør det vanskelig å navigere etter oppsatt kurs, og som gjenspeiler deres livserfaringer og –situasjon. Deres fortellinger rommer mange relasjoner, hendelser, bevegelser, som fasevis oppleves som en vei mot et mål, men som på ulike måter «rykker dem tilbake til start». Vi har Lise, som har gått gjennom flere løp, og har en komplisert vei fram til der hun i dag står, der er Karoline, som betrakter og kommenterer situasjonen sin utfyllende i forhold til arbeidslivskarriere og privatsituasjon, Camilla som etter mange års arbeidserfaring nå står utenfor arbeidslivet, har etablert familie, og som ønsker et mer avklart forhold både til arbeidsliv og boligsituasjon, Hilde og Olav som problematiserer egen helsetilstand, arbeidsliv og fordommer de har møtt, Jens som ønsker å ha noe å fylle dagene med og ha stabile, sosiale nettverk, Victor med det han selv kaller sin nye livsstil med eget husprosjekt og helsefokus, Lars som er opptatt av karrieren sin og faglig utvikling og som opplever seg trygt etablert på arbeids- og boligmarkedet og Elins relativt korte fortelling, om en uavklart situasjon i forhold til utdanning, arbeidsliv, helse og bosted. Transport og mobilitet inngår også som viktige elementer for å forstå deres helhetlige livssituasjon.

Hverdagslivets utfordringer er en balansekunst mellom arbeid, helse, fritid, familie og hjem. Hva et arbeidsliv skal være og hva det betyr for den enkelte henger sammen med livet for øvrig, om alle brikkene som må på plass. Dette betyr at det vi tenker på med arbeidslivsstilrettelegging også handler om og må ses i sammenheng med tilrettelegging av livet for øvrig. Av SSBs arbeidskraftundersøkelse (SSB 2012) så vi innledningsvis at nesten halvparten av sysselsatte funksjonshemmede jobber deltid, og at det blant sysselsatte kvinner med funksjonshemming er mer enn 60 % som er i deltidsjobb. Vi så også at nesten 40 % av sysselsatte personer med funksjonshemming var mottakere av stønader, mens halvparten av disse igjen mottok uførepensjon. Vedeler (2013, artikkel til vurdering) viser

hvordan deltidsarbeid blant arbeidstakere med funksjonsnedsettelse muliggjør en fortsatt arbeidslivstilknytning, gjennom kombinasjoner av lønnsarbeid og uførepensjon. Hun påpeker at det i spenningsfeltet mellom arbeidsfør og ufør, helse og arbeidsevne også ligger andre faktorer som er betydningsfulle, både for å forstå og for å legge til rette for den enkeltes situasjon. Flere av deltakerne i vår studie skisserer dilemmaer som likner på det Vedeler beskriver fra sin studie: «Flere av informantene hadde omsorgsforpliktelser for barn, så dagen sluttet ikke når de gikk fra jobb» (Vedeler 2013: 14). Når helsa svikter, etter lang slitasje i arbeidslivet, får det ikke bare konsekvenser for arbeidskapasitet og –evne, men setter også sitt preg på hverdagslivet ellers og for hvordan de tenker om balansen mellom jobb og privatliv. Karoline, Hilde og Olav løfter fram hvordan arbeidslivstilknytningen og helseforhold sammen har betydning for deres kapasitet og mulighet for å kunne ha familie og barn og et aktivt fritidsliv, og framtida er også med i disse vurderingene av forholdet mellom arbeids- og helsebelastning, som Hilde uttrykte seg: *Hvor lenge skal jeg jobbe her?*

Det er mye som skal balansere i den enkeltes tilværelse. De tre ulike overgangene- Lineær, loop og liminal, beskriver enkeltmenneskers måter å forholde seg til- vurdere, handle, reflektere over- sine egne livsmuligheter på. De peker også på sentrale forhold som utfordrer omgivelsene, og angir retninger for hvordan arbeidet med å legge til rette for at unge funksjonshemmedes overgang til arbeidslivet kan styrkes. Her er det spesielt viktig å trekke fram velferdsforvaltningen og arbeidslivets rolle.

3.2 Å LUKES UT AV ARBEIDSLIVET?

Flere av studiedeltakerne tematiserer og problematiserer spørsmålet om de skal opplyse om at de har en funksjonsnedsettelse når de søker jobb. Andre studier av unge funksjonshemmede i overgang mellom utdanning og arbeidsliv skisserer et dilemma mange opplever mellom å opplyse om funksjonsnedsettelsen når de søker stillingen eller å vente med å tematisere det til de eventuelt blir innkalt til intervju (Vedeler og Mossige 2010, Anvik 2006). Også en surveystudie gjennomført av Fafo viste at nesten 80 % av utvalget av unge med funksjonsnedsettelse mente at de vurderte sannsynligheten for å komme på intervju som redusert hvis de oppga at de har nedsatt funksjonsevne i søknaden (Hansen og Reegård 2008).

Camilla har lenge oppgitt bevegelseshemmingen i søknaden, og mener selv at presiseringen hun da også har gjort i forhold til at det ikke begrenser hennes mulighet til å utføre arbeidet, skulle være avklarende nok. Likevel, når hun ikke hører noe eller ikke får stillingen hun har søkt, tenker hun at funksjonsnedsettelsen likevel har veid tyngst i forhold til arbeidsgivers avgjørelse om ikke å ta henne i betraktning. Som vi så i den siste oppdateringen fra henne, har hun nå også begynt å utelate funksjonsnedsettelsen i søknaden, og håper at det vil avklares i et intervju.

Olav sendte en periode mange jobbsøknader, og oppga i de fleste at han har en funksjonsnedsettelse. Under et av de få intervjuene han ble innkalt til, problematiserte arbeidsgiver hørselsnedsettelsen hans og det at han brukte høreapparat. Olav kom da selv med forslag til hvordan dette kunne løses i de enkeltsituasjonene dette kunne bli problematisk, men opplevde at arbeidsgiveren i stedet begynte å synes synd på han som hadde disse funksjonsnedsettelsene. Han hørte først ikke noe mer fra denne arbeidsgiveren,

men etter at arbeidsgiveren i ettertid hadde fått gode referanser på Olavs tidligere arbeidserfaringer ble han kontaktet på ny.

Hilde problematiserer også søknadsprosessen, og beskrev hvordan hun selv hadde en optimistisk følelse da hun begynte å sende søknader, men etter hvert fikk inntrykk av at arbeidsgivere hun søkte stillinger hos, som hun sa: *linka søknaden min opp mot at jeg er funksjonshemmet*. Hun søkte stillinger hvor hun ikke ville tematisere funksjonsnedsettelsen på forhånd, men hvor hun opplevde å bli kontaktet av en arbeidsgiver hun hadde søkt jobb hos, som hadde hørt rykter om at hun var funksjonshemmet med beskjed om at hun ikke trengte å møte til intervju. Da de hadde sagt at hun likevel kunne komme for å: *leke med ungene*, hadde hun svart at hun *ikke leker førskolelærer*.

Når du ikke hører noe etter å ha søkt en jobb, hva da? Funksjonsnedsettelsen kan jo være irrelevant for stillingen (Hansen og Reegård 2008). Verken Camilla, Olav, Hilde eller vi som forskere har sikker viten om de ulike arbeidsgiveres vurderinger i de enkelte tilfeller. Like fullt er deres egne opplevelser av slike situasjoner viktige erfaringer. Behovet for å framstå som kompetente er sentralt hos dem alle, mens de opplever et avslag som en nedvurdering av både kvalifikasjoner og arbeidsevne. De opplever at det ikke er vurderinger av kompetansen deres, men funksjonsnedsettelsen som har slått inn.

Dilemmaet mellom å oppgi eller la være å oppgi funksjonsnedsettelse i jobbsøknader er ganske så komplisert. Selv mener de unge funksjonsnedsettelsen ikke har betydning for stillingene de søker på, men de velger litt ulike strategier. Enten oppgir de funksjonsnedsettelsen i søknaden eller i CVen og satser på at arbeidsgiver forstår at det ikke diskvalifiserer dem- eller så gjør de som Camilla, presiserer i søknaden at det ikke har betydning for utførelsen av de oppgaver som ligger til stillingsinstruksen. Vårt inntrykk er likevel at i de fleste tilfeller lar arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse være å oppgi at de har en funksjonsnedsettelse når de søker jobb. Hovedbegrunnelsen for dette er at de erfaringsmessig vet at sannsynligheten for å bli innkalt til intervju er betydelig mindre hvis de oppgir funksjonsnedsettelsen på forhånd, mens de selv heller ønsker å bruke et eventuelt intervju til å vise at de er kompetente. Da har de både kommet gjennom den første slusen og bli trukket opp av bunken av arbeidssøkere som blir vurdert som kvalifisert for stillingen og innkalt til intervju, samt at intervjuet gir dem en reell mulighet til å vise at de duger.

Samtidig kan man stille spørsmål ved om sannsynligheten for å komme i betraktning er større hvis man har oppgitt at man har en funksjonsnedsettelse i søknaden og er kommet videre til intervju. Hvis arbeidsgiver da har vurdert at funksjonsnedsettelsen er irrelevant eller at det eventuelt tenkes tematisert og avklart under intervjuet, så ligger allerede arbeidsgivers fokus på kvalifikasjoner og kompetanse som grunnlag for å innkalle vedkommende på intervju og eventuelt tilby ansettelse. Fra et arbeidsgiversynspunkt kan det, i situasjoner hvor det vil være behov for tilrettelegging på arbeidsplassen for en nyansatt, være hensiktsmessig å være forberedt på at det for eksempel kommer en person som trenger ulik grad av tilrettelegging, slik at man har tid til å gjøre klart før vedkommende skal begynne i jobben.

NAV er en sentral aktør på «tiltaksarbeidsmarkedet» og yter samtidig bistand som kan ses som en form for arbeidslivstilrettelegging. Det eksisterer en rekke tiltak og virkemidler innen

NAV som skal kunne tas i bruk for å senke terskelen for at unge arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse kommer inn i arbeidslivet. Blant disse er forsøk med tilretteleggingstilskudd for arbeidssøkere med nedsatt arbeidsevne, som trådte i kraft fra 1.1.12. Arbeidsgiver kan søke om tilskudd som kompensasjon for merarbeid og merkostnader knyttet til ansettelser eller utprøving av personer med nedsatt arbeidsevne¹. Av andre tiltak kan nevnes tiltaks- og praksisplasser og lønnstilskudd. Som vi har vist, er NAV ikke så sentral i fortellingene fra denne siste studien. Det er kun Lise som har bistand og veiledning gjennom NAV i forhold til utdanningsløpet sitt, mens de fleste (foruten Victor, Karoline og Lars) mottar mer eller mindre permanente økonomiske ytelser gjennom ulike ordninger innenfor NAV systemet. Dette gjør at forholdet til NAV som veilednings- og rådgivingsaktør er beskjedent, selv om flere gjerne hadde ønsket mer av denne bistanden for å komme inn i arbeidslivet.

Når det gjelder arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne som er kvalifisert for stillingen de søker på er vi svært skeptisk til bruk av tiltak og ordninger som ligger utenfor det ordinære. Argumentasjonen for å tilby unge tiltaksplasser eller praksis i en virksomhet bygger ofte på at det er viktig å få arbeidserfaring, og ha noe å fylle hullene i CVen med. Dette ser vi jo også fra egen studie, at en praksisplass i Olavs tilfelle etter hvert brakte han inn i et fast ansettelsesforhold. Så, på den måten kan man si at slike tiltak virker. Men den største utfordringen med slike ordninger mener vi er at det flytter fokus og ansvar over på den unge arbeidssøkeren i stedet for arbeidslivet og arbeidsgivere. I de tilfeller hvor unge arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne er kvalifisert for stillingene de søker, så er det ikke arbeidsmarkedstiltak de trenger. De trenger en jobb, og muligens tilrettelegging i arbeidssituasjonen. Fokus bør i slike tilfeller derfor flyttes over på den enkelte virksomhet, det er der utfordringene og ansvaret ligger.

Olavs leder kan være et illustrerende eksempel her. Hva gjorde en høyt kvalifisert førskolelærer i en praksisplass i en barnehage? Etter at Olav hadde hatt praksisplass i barnehagen (som utdannet førskolelærer og med en årsinntekt på 150 000) i noen måneder, og både arbeidskollegaene og lederen oppdaget at han var kvalifisert og kompetent på linje med de andre førskolelærerne, ble han innkalt til lederen for en samtale som endte med at han fikk tilbud om ordinær stilling som førskolelærer i barnehagen. Lederen satt da med søknaden hans i hånda, og spurte, som vi tidligere refererte til, Olav om hvorfor han ikke hadde fått jobb før med den overbevisende CVen. Man kan spørre seg om denne lederen hadde lest søknaden og sett på CVen hans da han fikk tilbud om praksisplass i barnehagen, og i neste omgang selvsagt spørre seg om hvorfor ikke denne lederen *selv*, i utgangspunktet, hadde ansatt han i en ordinær stilling da han søkte seg inn der. I tråd med slik ordninger med ulike tiltak og virkemidler for denne målgruppen er tenkt, kan man se det som et vellykket tiltak; Olav fikk jo jobb til slutt og nettopp praksisperioden var en viktig fase for arbeidsgiver og kollegaer for å kartlegge og vurdere hans kompetanse samtidig som han selv fikk arbeidserfaring. Dette er for øvrig en unødvendig omvei da man innenfor det ordinære regulerte arbeidslivet har seks måneders prøvetid som ansatt i ny stilling. Prøvetiden er ment for at både arbeidstaker og arbeidsgiver skal kunne vurdere om dette er egnet stilling og person. Faren med å benytte tiltak og tilskuddsordninger som ligger utenom det ordinære

¹ NAV: <http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidsgiver/Fors%C3%B8k+-tilretteleggingstilskudd+for+arbeidss%C3%B8kere/Fors%C3%B8k+med+tilretteleggingstilskudd+for+arbeidss%C3%B8kere.298422.cms>

arbeidsliv er, som vist i tidligere studier (se bl.a. Anvik 2006, Anvik m.fl.2007, Proba 2011) at de bidrar til å hindre kvalifiserte unge mennesker reelle sysselsettingsmuligheter. «Det kan med andre ord være en fare forbundet med at velferdssystemene diagnostiserer – og dermed lokaliserer problemet hos det enkelte individ – det som grunnleggende sett er et strukturelt problem ved arbeidsmarkedet.» (Olsen og Tägström 2013: 21). Det Olav og mange andre trenger er god og kyndig arbeidsformidling, men enda viktigere; det trengs en styrking av arbeidsmarkedspolitikken mer enn «tiltaksarbeidsmarkedet» (Ibid.). Arbeidslivet og arbeidsgivere må forplikte seg til i mye større grad å ta ansvar for å ansette kompetente arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse på like vilkår som en hvilken som helst annen arbeidssøker.

Jo nærmere et tiltak står det ordinære arbeidslivet, jo bedre fungerer det (Proba 2011), og ordinær utdanning har også betydelig større effekt enn andre former for opplæringstiltak (Aukrust og Bø 2009, Hamre 2006). Tiltakene, som for eksempel praksisplasser, kommer gjerne i tillegg eller oppå de andre stillingene, og har da både en svak stillingsinstruks samtidig som det er ukomplisert og uforpliktende å avvikle. De unge som kommer inn i arbeidslivet gjennom tiltaksordninger forblir i stor grad i tiltaksarbeidsmarkedssegmentet. Det skal presiseres mot slutten, at vi her snakker om unge som i utgangspunktet er kvalifisert og har en utdanning som det er etterspørsel etter på arbeidsmarkedet. At arbeidspraksis og ulike utprøvinger kan være hensiktsmessig brukt på en målrettet og varsom måte, er det ingen tvil om, men da gjelder det målgrupper som gjerne er yngre og som ikke har formell utdanning eller selv vet hvilken retning de ønsker å gå i, og som ønsker å prøve seg i arbeidslivet for å få erfaringer. Det forutsetter uansett at det ligger en målrettet plan i bunnen.

Når de unge studiedeltakerne går gjennom lengre perioder med jobbsøkeprosesser de ikke får uttelling for, begynner de å miste troen på seg selv, slik som Hilde uttrykte seg: *Hvem vil ha meg?*. Dette støttes også av annen forskning (Hansen og Reegård 2008). En studie fra Storbritannia viste at unge med nedsatt funksjonsevne som stod utenfor arbeidslivet hadde mindre tro på egne muligheter og sannsynligheten for at en potensiell arbeidsgiver ville ha dem (Meager m.fl.1999).

Forskning viser arbeidslivets holdninger er mer positive til å beholde ansatte enn ved nyrekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne (Norvoll og Fossetøl 2010). Det som kalles «insider-outsider» problematikken gir indikasjoner på at en del tiltak ikke er virksomme for outsiderne (Econ 2008, Rambøll 2008, Tøssebro 2012, Olsen og Tägström 2013). Dette belyses også i evalueringen av IA-avtalen (Ose m.fl. 2013), som viser til hvorfor man i liten grad lykkes i å få flere med nedsatt funksjonsevne inn i arbeidslivet. Fokus ligger, fortsatt, i stor grad på insiderproblematikken, hvor omfattende tiltak og ordninger er rettet mot å forebygge utstøting fra arbeidslivet og på arbeidsplassene (sykefravær og uførepensjonering), og hvor det norske arbeidslivets sterke oppsigelsesvern og sterke individuelle rettigheter for fast ansatte arbeidstakere står sterkt. De økte kravene om lønnsomhet og effektivitet i arbeidslivet ses derved å vanskeliggjøre mulighetene for personer med nedsatt funksjonsevne å delta i arbeidslivet. Et biprodukt, eller utilsiktet konsekvens, av dette er at arbeidsgivere i stor grad vurderer det som risikabelt å ansette personer som man ser kan ha behov for større grad av tilrettelegging og oppfølging, og hvor «outsiderne» derfor blir stående utenfor, med: «...korttidskontrakter, usikre

ansettelsesbetingelser, svakt regulerte lønnsbetingelser og svakt ansettelsesvern. Paradoksalt nok er det disse menneskene som også blir gående ut og inn i arbeidsmarkedstiltak.» (Olsen og Tägström 2013: 21).

3.3 TILLIT OG RISIKOVURDERINGER I MELLOMMENNESKELIGE RELASJONER OG INSTITUSJONELLE REPRESENTASJONER

Gjennom diskusjonen stiller vi spørsmål ved hvorvidt de ulike hendelsene og omstendighetene kan ses å ligge innenfor den enkeltes kontroll og om hvorvidt de er i stand til å respondere på disse hendelsene/omstendighetene. I de ulike hendelsene som former livet deres, kan valg være en betingelse som karakteriserer de unges respons på kritiske hendelser? Har de unge tilgang til de ressurser som gjør det mulig for dem å respondere konstruktivt på hendelser og endrede omstendigheter? Hvordan er forholdet mellom de unges forestillinger og deres muligheter til å realisere evner og kontrollere sin skjebne?

Balansekunst handler om dette og i dette står risiko og tillit sentralt. Å håndtere overganger og etablering i arbeidslivet involverer å balansere energi og krefter, mellom arbeidsliv og livet for øvrig, gjøre vurderinger - om utdanningsretning, bosted og etablering - opp mot mulighetene de ser for seg eksisterer for å kunne realisere planene sine. I disse vurderingene teller egen helse og funksjonsnivå inn, men også forhold som ligger utenfor deres egen kontroll. Balansekunst handler om vurderinger de gjør når de interagerer med omgivelsene og i dette ligger også en risikokomponent. Her kan vi bruke tematikken som omhandler den enkeltes møter med NAV og arbeidsgivere for å belyse dette. Møtene med de ulike aktørene som blir den enkeltes døråpner inn i arbeidslivet, og de valg som tas på denne bakgrunn, er basert på vurderinger av tillit og risiko.

I Norge har vi høy grad av tillit til hverandre, ikke bare til de vi har nære relasjoner til, men også til fremmede og myndighetene (Skirbekk 2012). Den store oppslutningen som eksisterer rundt vår velferdsmodell handler i stor grad om at den er basert på prinsippet om universelle støtteordninger, som gjelder for *alle*, ikke bare enkelte utsatte grupper. Vår velferdsmodell karakteriseres dermed av at den er både tillitsbasert og sjenerøs. I dette ligger også en moralsk komponent om ærlighet og om at snylting og misbruk av velferdsordninger betraktes som uakseptabelt. Tillit impliserer derved etiske forpliktelser (Skirbekk og Grimen 2012). Innenfor økonomien ses tillit som en forutsetning for effektive bytterelasjoner fordi det sparer partene for tid og krefter gjennom å redusere behovet for kontroll og sanksjoner: «Under normale transaksjoner vil en verdigjenstand skifte eier før gjengjeldelsen kan finne sted, og den opprinnelige eieren må da bare stole på at den nye har til hensikt å gjengjelde med betaling.» (Ibid.: 14). Når man opplever å ha tillit trenger man i mindre grad å ta forholdsregler, man senker «guarden» (Elster 2007, Grimen 2010).

Enkeltmenneskers vurdering av valgmuligheter er knyttet an til normer og kollektive verdier. Det handler om forbindelser mellom mellommenneskelige relasjoner og institusjonelle representasjoner, som skaper avhengighetsforhold og bindinger mellom mennesker. Tillit i en kompleks sosial verden «får oss til å tenke på tillit som en mellommenneskelig affektiv holdning basert på en kultur med delte normer og holdninger som en forutsetning» (O'Neill 2012: 319).

Grimen beskriver gode institusjoner som pålitelige, slik at mennesker som er avhengig av dem kan danne seg forventninger om hvordan institusjonene vil «oppføre seg under forskjellige omstendigheter» (Grimen 2012: 95). Personer betraktes som representanter for institusjonene. Indirekte tiltro til institusjonene skjer i relasjoner mellom og møter med personer (arbeidsgivere, saksbehandlere). «Institusjonens eksistens henger på at begrunnelsen er troverdig for dem som befolker eller berøres av den» (Grimen 2012: 98).

De unge møter representanter for systemene. Når Lise snakket om NAV og deres virkemidler, hadde hun er klar tillit til å at hennes saksbehandler i NAV *kan systemet og vet hva tiltaket heter* og hvordan det kan brukes på en målrettet måte for å bistå henne i å kvalifisere henne til arbeidslivet. For Lise er det ikke viktig å ha kjennskap til systemets måter å forstå og handle på; hennes relasjon til NAV er bygd på tillit, tillit til at de vil hennes beste og forstår hva som må til for at hun skal nå sitt mål. Lise har fortsatt tillit til NAV og til arbeidsplassen hun er i lære hos, til tross for at hun tidligere har opplevd at veien til arbeidslivet har vært kronglete og gått i loop. Uten denne tilliten vil hun ikke klare å stå på slik hun selv gjør. Hun var i ferd med å gi opp etter første runde med nederlag, men med støtte fra sin veileder i NAV, klarte hun å mobilisere de kreftene som måtte til for å gå i gang med en ny lengre prosess. Når Olav får Arbeid med Bistand for å komme i dialog med potensielle arbeidsgivere, har han tillit til at hans representant i AB-ordningen vil presentere hans kompetanse og funksjonsnedsettelse på en måte som gjør at arbeidsgiver vil forstå at han er en kvalifisert arbeidssøker på høyde med andre. Karoline og Hilde er avhengig av tillit fra sine arbeidsgivere og kollegaer, tillit til at de kan utføre sitt arbeid vel så godt som andre, selv om de har funksjonsnedsettelse.

Tilliten kommer også til syne i arbeidssøknadsprosessene beskrevet i tekstene over. Dilemmaet mellom å tematisere eller ikke å bringe funksjonsnedsettelsen på banen i søknadsprosesser, viser også til vurderinger om tillit. I dette ligger en sårbarhet. Ved å avvente med å tematisere funksjonsnedsettelsen til at arbeidssøkeren eventuelt blir innkalt til intervju, kan sårbarheten begrenses fordi faren for tap vil bli vurdert som mindre når de får vist fram sin kompetanse og kvalifikasjoner i direkte møter med arbeidsgiver. Siden arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse oftest ser ut til å vente med å oppgi funksjonsnedsettelsen til et intervju, kan det ses som en manglende tillit til arbeidsgiver. I en tillitsrelasjon, i dette tilfelle en jobbsøknad, overlater man noe som er betydningsfullt for en selv til en annen person. Dette gjør oss også sårbare fordi tillit innebærer en risiko for å miste det som er betydningsfullt for oss: «Vår tillit avhenger altså av vår tro på at andre verdsetter vår tillit nok til at de tar hensyn til og innkapsler våre interesser i sine egne» (Skirbekk 2012: 14). Som Camilla påpekte søker hun ikke jobber hun ikke selv mener seg kvalifisert for, og mener at arbeidsgiver derfor i utgangspunktet må ha tillit til hennes egne vurderinger av hvorvidt hun tror hun vil kunne fungere i jobben, gitt sin bevegelseshemming. Når flere av studiedeltakerne ikke hører noe fra en eneste arbeidsgiver etter å ha søkt utallige jobber, vil de, som Camilla, gjøre vurderinger og handle på måter som kan øke sjansene for å bli tatt i betraktning: «Da kan det være fornuftig å ta saken i egne hender. Avhengig av omstendighetene, kan det være fornuftig selv å forsøke å redusere sårbarhet, usikkerhet eller begge» (Grimen 2012: 89).

Når unge må få bistand fra NAV til å selge sin arbeidskraft har den direkte bytterelasjonen (mellom arbeidssøker og -giver) fått karakter av et forsinket bytte i den forstand at det

kommer inn et ekstra ledd mellom partene, som fungerer som en slags forhandler. Den unge må derfor ha tillit til at NAV vil selge deres arbeidskraft og kvalifikasjoner på en måte som samsvarer med deres egne forventninger og ønsker. I dette ligger derfor også en risiko. For det første ligger risikoen i om NAVs forståelse og vurdering av den enkelte er i tråd med deres egen, slik at det inntrykk som selges inn på deres vegne (gjennom en praksisplass, lønnstilskudd med mer) er i overensstemmelse med deres eget. Det ligger dernest en risiko for at arbeidsgivere skal vurdere den enkelte som mindre arbeidsfør enn de selv oppfatter seg som å være, nettopp på grunn av at NAV er trukket inn i bildet. Dette kan føre til at arbeidsgiver i utgangspunktet gjør vurderinger om funksjonshemming som kan vise seg å være irrelevante i den aktuelle situasjonen. Her er Olavs fortelling om hvordan en arbeidsgiver «oppdager» at han faktisk i utgangspunktet viste seg å være fullt kvalifisert for en stilling han kom inn i gjennom NAV og Arbeid med Bistand illustrerende.

4 KONKLUSJON OG AVSLUTNING: TRE OVERGANGER- TRE ULIKE LØSNINGER?

De tre ulike overgangene vi har beskrevet som lineær, loop og liminal, er basert på og viser til ulike utfordringer, vurdering og valg den enkelte studiedeltaker har beskrevet i møter med utdanningssystem, hjelpeapparat og arbeidsliv. De kan også ses som retningsgivende for vurderinger av hva som må til for å bedre situasjonen og gjøre overgangene mer smidige og tilpasset den enkeltes utgangspunkt. Vi vil i det følgende peke på noen områder vi mener er viktige å trekke fram som betydningsfulle i arbeidet med å sikre slike overganger bedre.

4.1.1 Hvordan sikre mer lineære overganger?

Av de tre overgangene er den lineære den som kan ses som mest vellykket med tanke på å få forfeste innenfor det ordinære arbeidsmarkedet. Det som ser ut til å ha hatt størst betydning for å ha kommet i fast arbeid er relevant høyere utdanning. Furlong m.fl. (2006) sin studie av unges overganger viser også at de enkleste og mest lineære overganger er å finne blant de unge med høyest utdanning og kvalifisering, mens de som mangler eller har begrensede kvalifikasjoner opplever mer fragmenterte og sammensatte overganger, som både er kaotiske og vanskelige. Andre studier viser også unge funksjonshemmede som har erfart relativt ukompliserte lineære karrierer fra utdanning til arbeidsliv med begrunnelse i viktigheten av å ha en høyere utdanning (Vedeler og Mossige 2010). Både Olav og Hilde er i gang med å bygge på sine høyere utdanningsgrader for å kunne ha flere muligheter i arbeidsmarkedet på sikt. Å stå i den jobben de gjør nå livet ut, ser de som uholdbart på grunn av belastningene det medfører. I forrige studie (Anvik 2006) gjenga vi Karolines møte med NAV da hun presenterte sin plan om høyere utdanning. Hun fikk da beskjed om at NAV ikke ville gå inn på et løp som overskred tre år, og anbefalte Karoline å søke en tre års bachelorutdanning i stedet for et lengre masterløp som hun selv ønsket. Karoline valgte selv å ta risikoen med å satse på det lengste løpet. Det var også et løp som førte henne inn i et arbeidslivssegment hvor hun kunne velge mellom flere kvalifiserte og interessante jobber. Molden m.fl. (2009) har undersøkt variasjoner i sysselsettingsrate blant personer med funksjonsnedsettelse og framhever i sine analyser blant annet følgende trekk: - Effekten av høyere utdanning dobler sjansen for sysselsetting blant funksjonshemmede, sammenliknet med andre. – Funksjonshemmede som var i jobb da de ervervet funksjonsnedsettelsen har dobbelt så stor sjanse for fortsatt å være i jobb. Dette understreker i følge Wik m.fl. (2012) betydningen av høyere utdanning som arbeidsmarkedspolitikk for funksjonshemmede. Dette mener vi derfor også er viktig for hjelpeapparatet å ta med i sin vurdering av sin bistand til unge funksjonshemmede som skal kvalifisere seg for arbeidslivet.

Det som i hovedsak kompliserer overgangen til arbeidsliv for en del unge med funksjonsnedsettelse er at det oppstår en spenning mellom forventninger om kompetanse og såkalt arbeidsevne, selv om de er godt kvalifisert (Ibid.). Denne spenningen er tydeligst å finne i de unge voksnes møter med arbeidslivet, spesielt i søkeprosessen, men også i erfaringer med å stå i arbeid. Å velge utdanningsløp som gir unge funksjonshemmede sterke kvalifikasjoner for, og som er ettertraktet på, arbeidsmarkedet kan ses som en måte å senke risikoen for å bli stående utenfor. Dette gjelder selvsagt for en hver «førstegangssøker» til arbeidslivet, men blir ekstra viktig for funksjonshemmede, selv om funksjonsnedsettelsen i seg selv ikke har betydning for hvorvidt de er kvalifisert for jobben eller ikke. Utdanningens

relevans gir dem derved et pre, som kan ses å kompensere, *ikke* for funksjonsnedsettelsen som sådan, men snarere for arbeidsgivers mulige forutinntatte holdninger overfor arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse. I tilfeller som de beskrevet under lineære overganger skulle de unge kvalifiserte arbeidssøkerne strengt tatt ikke trenge NAV som formidler av deres kompetanse. Annen forskning viser også at forhold i arbeidslivet og på den enkelte arbeidsplass har stor betydning, og særlig innsats knyttet til tilrettelegging (Norvoll og Fossetøl 2010). Slik vi ser det er det derfor arbeidsgiverne som i langt større grad trenger bistand fra NAV. Dette handler både om veiledning om muligheter for kompensasjon for økonomiske forhold som ses å gå utover det som kan regnes som arbeidsgivers plikt (arbeidsplassstilrettelegging, lønnstilskudd med mer), men vel så viktig i holdningsarbeid. Dette favner inn under de fire arbeidslivsbarrierene skissert i Regjeringens jobbstrategi. I disse sammenhengene kan NAVs rolle og innsats heller ses som en kunnskaps-, informasjons- og holdningsformidler enn en arbeidsmarkedstiltaksformidler. Siden mye av ansvaret for at kvalifiserte unge funksjonshemmede arbeidssøkere sjeldent blir innkalt til intervju og enda sjeldnere får tilbud om jobb ligger hos arbeidsgivere, er det på den enkelte arbeidsplass at mye av jobben må gjøres. På dette området eksisterer det allerede virkemidler innenfor NAV-systemet som har som formål å bistå arbeidsgivere gjennom IA-avtalen og NAV Arbeidslivssentrene relasjon og systematiske samarbeid med arbeidsgivere, både ved IA-rådgivere og arbeidslivscoacher.

4.1.2 Hvordan unngå loopen?

Både Lise og Camilla har vært, kontinuerlig, i NAVs system gjennom mange år, både gjennom økonomisk bistand og kvalifiseringsløp, uten at dette har ført dem inn i en fast jobb. Tiltakskjedingen som her har slått ut, kjennetegnes blant annet gjennom komplekse veier mot et framtidig mål om en jobb og et normalt liv. Lise beskriver hvordan det røyner på, å være nesten 30 år og bo på midlertidige hybler, flytte rundt fra den ene landsdelen etter den andre for å kunne gjennomføre utdanningsløp, uten at hun hittil har lyktes. Camillas situasjon er også helt uavklart, og hennes økonomiske og private livssituasjon trues av denne tilværelsen.

NAV er i besittelse av en rekke virkemidler som kan tas i bruk for å bistå unge funksjonshemmede som trenger å ha dem med på laget. Flere av disse er også brukt i Lise og Camillas tilfeller, med de beste intensjoner, men med mangelfulle resultat. Erfaringene som Camilla og Lises løp peker på, understreker viktigheten av å sette klare, overkommelige mål og hensikter bak tiltakene som NAV setter i verk. For at slike løp skal være målrettet og oppnåelige, er den enkelte og NAV også avhengig av gode samarbeidsrelasjoner til utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv. I Lises tilfelle kunne med fordel hennes løp i større grad involvert opplæringskontor og arbeidsstedene hun har vært i lære hos. Nå helt på tampen av Lises andre fagutdanningsløp, kan det se ut til at et slikt samarbeid er kommet i stand. Gjennom det som ser ut til å være koordinert bistand gjennom NAV, opplæringskontor og de to arbeidsstedene Lise er i lære hos, er det lagt et løp som skal legge til rette for at Lise skal kunne gå opp til fagprøven i løpet av høsten. Flexibilitet er et viktig stikkord her, NAV forlenger sin økonomiske støtte slik at Lise kan fullføre, opplæringskontoret har funnet et nytt lærested hvor Lise kan gjennomføre siste fase av opplæringsdelen og de to lærestedene, barnehagen og skolen, har lagt til rette slik at Lise kan gjøre seg ferdig med opplæringsmålene for barnehagen mens skolen holder sommerferie. En mer fleksibel bruk av plasser innenfor det ordinære videregående

opplæringssystemet virker også hensiktsmessig. At Lise stiller sist i køen når det skal utdeles plasser til VG1, VG2 og læretiden, gjør situasjonen sårbar og mulighetene til å kunne gjennomføre løpet mindre. Selv om Lise har brukt opp sine rettighetsår i videregående opplæring, kunne man tatt hensyn til de omkostningene det har vært for henne å måtte velge ad hoc løsninger. I første omgang kunne Lise sluppet loopen ved at det første løpet hadde vært planlagt og håndtert bedre av både fylkeskommunen, NAV og arbeidsstedene hvor hun hadde sin læretid.

Bedre og mer koordinert bistand overfor unge som trenger det i overgang mellom utdanning og arbeidsliv er også et av formålene bak Regjeringens satsning på Ny GIV. Et av prosjektene der er Oppfølgingsprosjektet, som har til hensikt å styrke samarbeidet mellom skoler, den fylkeskommunale oppfølgingstjenesten og NAV, for å få et mer samordnet og målrettet system for å ivareta unge som står utenfor opplæring og arbeid. Selv om unge funksjonshemmede ikke ses som den mest sentrale målgruppen for dette ovennevnte prosjektet, siden det finnes lite dokumentasjon på at unge med funksjonsnedsettelse er en stor del av målgruppen, ser vi at erfaringer man gjennom prosjektet gjør seg på systemnivå også vil kunne komme arbeidet mot unge funksjonshemmede til gode. I Oppfølgingsprosjektet understrekes tverrfaglig og -etatlig samarbeid om en samlet og helhetlig bruk av virkemidler som sentralt. I Norvoll og Fossetøls (2010) kunnskapsstatus om funksjonshemmede og arbeid påpekes det at målgruppen (personer med nedsatt funksjonsevne som ønsker en jobb) er svært sammensatt med ulike behov for tilrettelegging og hjelp som krever utvikling av en mer helhetlig politikk og innsats på tvers av etablerte forvaltningsgrenser. Overgang for unge innebærer generelt vanskelige og risikable valg mellom å følge en mulig karrierevei framfor en annen. I denne prosessen er det derfor viktig at de får tilgang til den kunnskap, veiledning, råd og støtte som de trenger for å unngå feilvalg som i neste omgang fører dem tilbake til start.

4.1.3 Er arbeid eneste farbare vei ut av liminalfasen?

Som vi viste til under presentasjonen av overgang som en liminalfase, er denne tilstanden kjennetegnet av å være mellom eller verken eller, i et slags ingenmannsland, uten mål eller retning. Både Jens og Elin har opplevd at veien over til voksenlivet har vært kronglete. Selv om Elin har fulgt en vei og en retning hun har ønsket å gå, har hun ikke kommet fram dit hun ønsker å være. Hun beskriver selv en situasjon som virker fastlåst. Opplevelsen av å være arbeidsledig (ikke «ønsket») og funksjonshemmet (slite med helseplager som følge av hørselen) kan være vanskelig å leve med. Jens sin situasjon av i dag, beskrives ikke som i så stor grad å være rettet inn mot et ordinært arbeidsliv som det tidligere var. For Jens ser det ut som om at en sentral dimensjon med å være i arbeid, eller aktivitet, er å bygge sosiale relasjoner og etablere nettverk. Dette løser han selv blant annet gjennom å være aktiv i frivillig arbeid. Både Elin og Jens er fortsatt unge mennesker med livet foran seg. Det kan hende det inntreffer «turning points» i deres liv også, som fører dem ut av denne liminalfasen og videre i en ønsket retning.

Deres erfaringer reiser imidlertid en viktig problemstilling, som har sin resonansbunn i både politiske intensjoner, forvaltningens innsatsområder og samfunnets holdninger. Arbeidslinja har gjennom mange år vært en viktig dimensjon ved den norske velferdsstaten, og vektleggingen på arbeidslinja er også økende gjennom krav om aktivitet og reduksjon i passive stønader for å stimulere flere til å arbeide. For å motta offentlige stønader er det et

Økende krav fra myndighetene at brukerne må delta i ulike former for aktiveringstiltak, samtidig som politikernes bekymring for folks arbeidsmoral i følge Stjernø og Øverby (2012) er overdrevet. Norge ligger svært høyt på statistikken over land med høy grad av sysselsetting blant befolkningen, inklusive eldre og kvinner. Wik m.fl. (2012) henviser blant annet til Vedeler og Mossiges (2009) og Anviks (2006) studier som viser hvordan unge funksjonshemmede i NAV blir møtt med henvisning til uføretrygding, til tross for at de selv ønsker og mener de kan arbeide. I Wik m.fl. sin nyere studie beskriver informantene (brukere i NAV) om hvordan NAV fnyser av at legene vil uføretrygde dem. Dette mener forfatterne kan ses som et ytterligere tegn på økende vektlegging av arbeidslinja innen arbeids- og velferdsforvaltningen.

Tidligere studier (Anvik 2006, Nordrik 2008, Jakobsen 2009, Vedeler og Mossige 2009, 2010, Wik m.fl. 2012) viser at personer med funksjonsnedsettelse selv løfter fram ønsker om et arbeid, vektlegger arbeidets verdi og de framstår som svært motiverte for å komme i jobb. Ser vi også tegn til at samfunnets generelle holdninger til funksjonshemmede og deres forventninger om hva som er mulig også er i endring? I avhandlingen Synshemming, embodiment og meningsdannelse -Om bevegelse gjennom landskap av erfaringer diskuterer Anvik (2011) hvordan verdiladete ord som inkludering og deltakelse av samfunnet i stadig økende grad ses som sentrale aspekter ved enkeltindividet. Hun knytter blant annet diskusjonen an til NRK programmet Uten grenser, hvor friluftsmannen Lars Monsen tok en gruppe mennesker med ulike fysiske funksjonsnedsettelse med på en lang tur i svært krevende terreng. Denne serien ble svært populær, ble sett av mange og selv om den også ble gjenstand for kritikk, ble deltakerne i media hyllet for sitt pågangsmot, sin styrke og utholdenhet, og for sin omsorg og ivaretagelse av hverandre. I promoteringen av programmet uttalte Lars Monsen at han selv har: "et overordnet motto som styrer valgene i livet hans, nemlig "Alt er mulig!" Flere av studiedeltakerne som er gjengitt i dette notatet gir også inntrykk av å ha usedvanlig guts og stå-på vilje, og motivasjonen for å greie det de setter seg som mål har også sin forankring i verdier og normer i samfunnet: «Dette viser hvor tett funksjonshemming og samfunnets forventninger hos oss er blitt koblet sammen, hvor mulighetsrommene ses som større enn hindringene og begrensningene. Alt er mulig hvis man bare ønsker det sterkt nok, uavhengig av den enkelte kropp og dens funksjoner.» (Anvik 2011: 205).

Forklaringen på at det fortsatt er en mye lavere andel sysselsatte blant personer med funksjonsnedsettelse peker i flere retninger, som også vist i dette notatet. Det handler både om forhold som vi har diskutert som barrierer funksjonshemmede møter mot å få muligheten til å delta- gjennom ikke å komme i betraktning i jobbsøkesammenheng eller å bli gående i mer eller mindre formålsløse tiltak som verken tar seg ut på CVen eller kvalifiserer til arbeidslivet. Men, det handler nok også, for enkelte, om muligheten til å kunne velge bort arbeidslivet på grunn av belastninger som er av et omfang som gjør det vanskelig å kunne ha et godt liv og god helse hvis man må bruke store deler av sin kapasitet og energi på å stå i jobb. For dem det gjelder, kan det statusmessig samtidig oppleves som problematisk å bli stående utenfor arbeidslivet, nettopp fordi arbeid i Norge er en så sentral sosial markør for tilskrivning av posisjoner som voksen, selvstendig og etablert. Forholdet mellom arbeid som en rett og en plikt er i så henseende også en balansekunst.

4.1.4 Videre forskningsområder

Funnene i denne studien kan nok ikke sies å være oppsiktsvekkende, men føyer seg heller inn i en rekke av studier som har vist hvor komplisert overgangen og innkomsten til arbeidslivet kan ses å være for gruppen funksjonshemmede. Betyr dette at vi har nok kunnskap om barrierer mot og betingelser for arbeidslivsdeltakelse for gruppen? Vi mener det fortsatt er, og framover vil være, behov for studier som parallelt gir tilgang til unges erfaringer og som samtidig følger utviklingen, både innen arbeidsmarkedet og velferdspolicy området. IA-avtalen gjelder fortsatt, i NAV jobbes det kontinuerlig med å finne bedre måter å rette innsatsen mot målgruppen på og Jobbstrategien er ennå relativt ny. I tillegg er det grunn til å anta at vi også i Norge vil oppleve følgene av krisen som store deler av Europa lever midt oppe i, blant annet med stigende arbeidsledighet blant unge. Dette vil nok i stor grad komme til å berøre de som i utgangspunktet ses å være sårbare grupper i arbeidsmarkedet.

Et område, eller perspektiv, som vi ønsker å trekke fram som og som vi anser å være relativt lite utforsket, er studier som tar utgangspunkt i ulike typer av *praksiser*, i form av møter mellom individuelle erfaringer og institusjonelle representasjoner. Slike praksiser kan romme studier av møter og møteplasser, mellom brukere og NAV- representert gjennom sine saksbehandlere, og mellom arbeidssøkere og arbeidsgivere. Vi mener at det på bakgrunn av mye av forskningen som har blitt gjort på feltet tidligere framtrer det vi kan kalle et *oversettelsesproblem*, mellom en såkalt systemverden og livsverden, mellom forvaltning, arbeidsgivere og den enkelte bruker eller arbeidssøker. Brukere beskriver å oppleve seg som fremmedgjorte i møter med NAV, hvor deres behov og ønsker om bedre individuell oppfølging kan ses å komme i konflikt med forvaltningens krav om effektivitet og intern målstyring. Å studere møter mellom arbeidssøkere og arbeidsgivere kan også gi viktig kunnskap om forventninger, holdninger, fortolkninger og vurderinger som gjøres på grunnlag av dem. Gjennom systematisk å studere slike ulike møtepunkt, mener vi man vil kunne få fram nyttig innsikt i ulike kunnskaps- og forståelsesformer og derved også kunne peke på hvordan ulike oversettelsesproblemer oppstår.

REFERANSER

- Anvik, C. H. 2006: *Mellom drøm og virkelighet – Unge funksjonshemmede i overganger mellom utdanning og arbeidsliv*. NF-rapportserie nr. 17/06, Bodø.
- Anvik, C. H. 2011: *Synshemming, embodiment og meningsdannelse. Om bevegelse gjennom landskap av erfaringer*. Avhandling for graden philosophiae doctor, sosialantropologisk institutt, NTNU, Trondheim.
- Anvik, C. H., Olsen, T. Lien, L., Sollund, M. Hansen, T.H. 2007: Kunnskapsstatus for IA Avtalens delmål 2: Rekruttere og beholde personer med redusert funksjonsevne. NF rapportserie nr.11/07.
- Anvik, C.H, og Gustavsen, A. 2012: *Ikke slipp meg! Unge, psykisk helseproblemer, utdanning og arbeid*. NF-rapportserie nr. 13/2012, Bodø.
- Arbeidsdepartementet 2012: *Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne*. Vedlegg til Prop. 1 S (2011-2012) – Statsbudsjettet 2012.
- Aukrust, I. og Bø, T.P. 2009: *Yrkeshemma inn på arbeidsmarknaden?* SSB, Oslo.
- Bertaux, D. og Thompson, P. 1997: *Pathways to social class: A qualitative approach to social mobility*. Clarendon, Oxford.
- Bragstad, T., Ellingsen, J. og Lindbøl, M.N. 2012: «Hvorfor blir det flere uførepensjonister?» I *Arbeid og Velferd*, nr.1/12.
- Bruner, J. 1987: "Life as narrative". I *Social research*, 54: 11-32.
- Econ 2008: *Med litt bistand kan flere jobbe*. Econ Pöyry, Oslo.
- Elster, J. 2007: *Explaining Social Behavior*. Cambridge University press, Cambridge.
- Evans, K., og Furlong, A. 1997: "Metaphors of youth transitions: niches, pathways, trajectories or navigations." I Bynner, Chisholm og Furlong (red.) *Youth, Citizenship and Social Change in a European Context*. Ashgate, Aldershot, Hants, England.
- Frank, A.W. 1995: *The Wounded Storyteller – Body, Illness, and Ethics*. University of Chicago Press, Chicago.
- Furlong, A., Cartmel, F. og Biggart, A. 2006: "Choice biographiel and transitional linearity." I *Papers revista de sociología*, Vol. 79, s. 225-239.
- Grimen, H. 2010: «Tillit som senket guard.» I Slagstad (red.) *Elster og sirenenes sang*. Pax, Oslo.
- Grimen, H. 2012: «Gode institusjoners betydning for tillit.» I Skirbekk og Grimen (red.) *Tillit i Norge*. Res Publica, Oslo.
- Grue, L. og Rua, M. 2013: *To skritt foran – Om funksjonshemming, oppvekst og mestring*. Gyldendal, Akademisk, Oslo.
- Gullestad, M. 1996: *Hverdagsfilosofier*. Oslo, Universitetsforlaget
- Halvorsen, B., Hansen, O.J. og Tägström, J. 2012: *Unge på kanten – Om inkludering av utsatte ungdommer*. Nord 2012, 005, København.
- Halvorsen, K. 1994: *Arbeidsløshet og arbeidsmarginalisering*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Hamre, J.I. 2006: *Evaluering av ordinære arbeidsmarkedstiltak påbegynt 4.kvartal 2004*. SSB, Oslo.
- Hansen, H-T., Lundberg, K. og Syltevik, I.J. 2013: «Brukeren i det 21. århundret – nye og gamle velferdsdilemmaer». I *Nav- med brukeren i sentrum?* Hansen, Lundberg og Syltevik (red.). Universitetsforlaget, Oslo.
- Hansen, I.L.S. og Reegård, K. 2008: *Hvordan bryte gjennom? Møte med arbeidslivet for høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne*. Fafo-rapport nr.41.

- Hydén, L-C., Nilholm, C. og Karlsson, K. 2003: "När olikhet blir problem: handikappforskning, kontext och social interaktion". I *Socialvetenskaplig tidskrift*, nr.4, s.: 319-33.
- Irwin, S. 1995: *Rights of passage: Social change and the transition from youth to adulthood*. UCL Press, London.
- Jakobsen, K. 2009: "The right to work – Experiences of employees with rheumatism." I *Journal of Occupational Science*, nr. 16, s: 120-127.
- Lieblich, A., Zilber, T., & Tuval-Mashiach, R. (1998). *Narrative research: reading, analysis, and interpretation*. Thousand Oaks, Calif: Sage.
- Locker, D. og Dwyer, P. 1998: «Education and Negotiated Reality: Complexities facing rural youth in the 1990s» I *Journal of Youth Studies*, Vol 1(1): 5-22.
- Mandelbaum, D.G. 1973: «The study of life history: Gandhi'. I *Current Anthropology*, 14(3): 177-93.
- Meager, N.B., Doyle, C., Evans, B., Kersley, M., Williams, S. og O'Reagan, N. 1999: *Monitoring the Disability Discrimination Act (DDA) 1995*. DfEE Research report RR 119, Department for Education and Employment, London.
- Molden, TH., Wendelborg, C. og Tøssebro, J. 2009: *Levekår blant personer med nedsatt funksjonsevne*. NTNU Samfunnsforskning, Trondheim.
- NAV 2013: «Utviklingen i uførepensjon per 30.juni 2013», Notat.
- Nordrik, B. 2008: *Curriculum vitae: Ung og ufør*. Defacto, Oslo.
- Norvoll, R. og Fossetøl, K. 2010: *Funksjonshemmede og arbeid. En kunnskapsstatus*. AFI-notat 2010:13.
- O'Neill, O. 2012: «Et praktisk syn på tillit til velferdsstater» I Skirbekk og Grimen (red.) *Tillit i Norge*. Res Publica, Oslo.
- Olsen, T. og Tägström, J. 2013: *For det som vokser. Unge, psykisk uhelse og tidlig uførepensjonering i Norden*. Norden, Nordens Välfärdscenter, Stockholm.
- SSB 2012: *Funksjonshemmede, arbeidskraftundersøkelsen, 2012, 2. kvartal*. <http://www.ssb.no/akutu/>.
- Ose, S.O., Bjerkan, A.M., Pettersen, I., Hem, K-G., Johnsen, A., Lippestad, J., Paulsen, B., Mo, T.O. og Saksvik, P.Ø. 2009: *Evaluering av IA-avtalen (2001-2009)*. SINTEF, Trondheim.
- Ose, S.O., Dyrstad, K., Slettebak, R., Lippestad, J., Mandal, R., Brattlid, I. og Jensberg, H. 2013: *Evaluering av IA-avtalen (2010-2013)*. SINTEF, Trondheim.
- Proba 2011: *Arbeidsevnevurdering i Nav*. Proba Samfunnsanalyse, rapport nr. 11-06, Oslo.
- Rambøll 2008: *Følgeevaluering av prosjektet "Tilretteleggingsgaranti"*. Nav, Oslo.
- Rapport, N.& Overing, J. 2000: *Social and Cultural Anthropology*. Routledge, Key Guides.
- Skirbekk, H. 2012: «Tillitens betydning i Norge og Norden.» I Skirbekk og Grimen (red.) *Tillit i Norge*. Res Publica, Oslo.
- Skirbekk, H. og Grimen, H. 2012: *Tillit i Norge*. Res Publica, Oslo.
- Stanley, L. 1993: «On autobiography in sociology» I *Sociology*, 27(1): 41-52.
- Stjernø, S. og Øverbye, E. 2012: *Arbeidslinja. Arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten*.
- Thomson, R., Bell, R., Holland, J. Henderson, S., McGrellis, S. og Sharpe, S. 2002: «Critical moments: Choice, Chance and Opportunity in Young people's Narratives of Transition. I *Sociology*, nr. 36(2), s.:335-354.
- Universitetsforlaget, Oslo.
- Turner, V. 1967: *The Forrest of Symbols*. Cornell University Press, Ithaca, N.Y..
- Tøssebro, J. 2012: *Personer med funksjonsnedsettelse på arbeidsmarkedet – kunnskapsstatus og kunnskapsutfordringer*. NTNU Samfunnsforskning, Trondheim.
- Van Gennep, A. 1960: *The Rites of Passage*. Routledge, London.

- Vedeler, J.S. 2013 (artikkel til vurdering): «Både arbeidsfør og ufør – betydning av identifisering og tilhørighet.»
- Vedeler, J.S. og Mossige, S. 2010: «Pathways into the labourmarket for Norwegians with mobility disabilities». I *Scandinavian Journal of Disability Research*, vol.12 nr.4.
- Vedeler, J.S. og Mossige, S. 2009: "Barriere for karriere. Personer med bevegelseshemming og deres fortellinger om veien inn i arbeidslivet. I: Tøssebro (red) *Funksjonshemming – politikk, hverdagsliv og arbeidsliv*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Wik, S.E., Tøssebro, J. og Magnus, E. 2012: *Unge funksjonshemmete og arbeidsavklaring*. NTNU Samfunnsforskning, Trondheim.
- Wyn, J. og White, R. 1998: «Young people, social problems and Australian youth studies.» I *Journal of Youth Studies*, 1(1): 23-39.