

En helt vanlig jobb?

En studie av utviklingshemmede i arbeidslivet

av

Terje Olsen

NF-rapport nr. 6/2006

ISBN-nr.: 978-82-7321-537-7

ISSN-nr.: 0805-4460

REFERANSESIDE - Rapporten kan også bestilles via nf@nforsk.no

Tittel <i>En helt vanlig jobb?</i> En studie av utviklingshemmede i arbeidslivet	Offentlig tilgjengelig: Ja	NF-rapport nr.: 6/2006
	ISBN nr. 978-82-7321-537-7	ISSN 0805-4460
	Ant. sider og bilag: 142	Dato: 24. mars 2006
Forfattere Terje Olsen	Prosjektansvarlig (sign): Terje Olsen	
	Forskningsleder: Tina Luther Handegård	
Prosjekt En helt vanlig jobb – en studie av utviklingshemmedes muligheter til ordinært arbeid	Oppdragsgiver Programmet <i>Forsøksvirksomhet i trygdesektoren – et samarbeid mellom trygdeetaten og arbeidslivet for å forebygge og redusere sykefraværet</i> (Forsøksvirksomheten).	
	Oppdragsgivers referanse Niels Wulfsberg	
Sammendrag Formålet med studien er å utvikle kunnskap om hvilke vilkår/faktorer som fremmer eller hindrer rekruttering og jobbstabilitet hos personer med psykisk utviklingshemming som arbeidstakere på ordinære arbeidsplasser. Hovedproblemstilling i prosjektet har vært: <i>Hva slags betingelser er viktige når det gjelder utviklingshemmedes mulighet til å skaffe seg, og holde på, en vanlig jobb?</i> Fokuset har vært sosiale prosesser på og utenfor arbeidsplassen – forhold som fører noen ut i arbeid, inn eller tilbake i tilrettelagt arbeid eller arbeidsledighet. Studien er gjennomført i perioden 2003-2005.	Emneord Arbeid Jobb Utviklingshemming Psykisk utviklingshemmede	
	Keywords Work Employment Intellectual disability	
Andre rapporter innenfor samme forskningsprosjekt/program ved Nordlandsforskning	Salgspris NOK 150,-	

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 copyright rettigheter.

FORORD

Rundt om i Europa finnes det mange eksempler på at personer med utviklingshemming jobber med en masse ulike saker i en rekke bransjer. I Spania finnes det eksempelvis en institusjonsom driver gartnerservice i et villastrøk. I Reykjavik selger utviklingshemmede dagsaviser. I Frankrike har jeg møtt butikkmedarbeidere med utviklingshemming. I Østerrike driver en gruppe utviklingshemmede boligrådgivning overfor andre funksjonshemmede. Dette er bare noen få eksempler, og leserne vil trolig kjenne til mange andre. Hensikten er her kun å understreke at det ikke i utgangspunktet er bestemte yrker, arbeidsmåter eller oppgaver som personer med utviklingshemming kan eller bør jobbe med – det dreier seg vel så mye om måten om arbeidslivet organiseres på. Det handler blant annet om hvem som kategoriseres som ”innenfor” og ”utenfor”, fordeling av oppgaver og muligheter for tilrettelegging. Utviklingshemmede har riktignok redusert arbeidsevne, men i utgangspunktet er det ingen grunn til at den arbeidskapasitet de har ikke skal brukes til beste for personene selv og for samfunnet.

Reformen som fra 1991 overførte ansvaret tjenestene overfor utviklingshemmede fra statlig til kommunalt nivå (ansvarsreformen), førte til store endringer i utviklingshemmedes hverdag, og kanskje særlig når det gjelder bolig og boforhold. Når det gjelder arbeid og dagaktivitet er likevel bildet noe annerledes. Reformen førte riktignok til at arbeid og bolig ble atskilt, fysisk og organisatorisk. Den vanligste form for sysselsetting blant voksne personer med utviklingshemming er i dag VTA (varig tilrettelagt arbeid) eller et kommunalt aktivitetstilbud. Her produserer og skaper man en masse nyttige varer, tjenester og aktiviteter, og vi skal ikke gjøre noen nedvurdering av det viktige arbeidet som foregår på disse stedene. Det man imidlertid kan stille spørsmål ved, er omfanget av skjermet og fysisk avsondret sysselsetting i forhold til tilrettelagt arbeid for disse personene på helt ”vanlige” arbeidsplasser som ikke er opprettet spesielt for å sysselsette funksjonshemmede. Det er den relativt lille andelen av utviklingshemmede som jobber på vanlige arbeidsplasser den foreliggende studien handler om.

Flere personer har på ulike måter bidratt til dette prosjektet. Det er programmet *"Forsøksvirksomhet i trygdesektoren – et samarbeid mellom trygdeetaten og arbeidslivet for å forebygge og redusere sykefraværet"* som har vært oppdragsgiver for prosjektet, og sekretariatets ledelse har i prosjektperioden blitt ledet av henholdsvis Hilde Furevold og Niels Wulfsberg. Begge har vist stor interesse for prosjektet og vilje til å følge opp prosjektet underveis. En stor takk til dere begge for dette.

Referansegruppen for prosjektet har bestått av følgende personer: Monica Christoffersen (Norsk forening for utviklingshemmede), Ingrid Steen Malt (NHO), Turid Klette (LO), Knut Dahlmo (Arbeidslivssenteret i Nordland), Bjørn Gustum (Aetat Arbeidsdirektoratet), Tor Visnes (Samordningsrådet for arbeid for mennesker med utviklingshemming). Disse personene har jevnlig møttes for å drøfte ulike deler av den foreliggende teksten, og delt av sin kunnskap og sitt engasjement på feltet. Tusen takk til dere alle for bruk av tid og krefter i denne forbindelse.

Ved Nordlandsforskning har mine kollegaer Cecilie Høy Anvik og Willy Lichtwark vært viktige partnere underveis i prosjektet, og fortjener en stor takk for samarbeidet så langt. Takk også til Ole-Martin Elvehøi og Trond Bliksvær som har hjulpet til med bestilling, kobling og analyse av data i den kvantitative delstudien.

Jeg er en spesielt stor takk skyldig til professor Mårten Söder, som hele veien har gitt kritisk og inspirerende veiledning fra prosjektidé til prosjektrapport, og bidratt i diskusjoner av prosjektet underveis.

Lederne på de arbeidsplassene jeg har besøkt underveis fortjener en takk for at de har vært rause nok til å la en forsker få henge rundt på arbeidsplassen i dagevis og stille spørsmål til det som foregår der. Den aller største takk må likevel gå til informantene, som sjenerøst har tatt meg med på jobben sin, vist meg rundt og presentert meg for kollegaer, arbeidsgiver og kunder; instruert meg til å ta del i deres forskjellige gjøremål i løpet av arbeidsdagen og latt meg ta del i deres betraktninger om det de holder på med. Tusen takk for deres velvilje og tålmodighet.

Alle formuleringer, tolkninger og konklusjoner i denne teksten er like fullt undertegnede eget ansvar.

Bodø, februar 2006.

INNHOOLD

FORORD	1
SAMMENDRAG.....	5
SUMMARY	9
1. INNLEDNING OG PROBLEMSTILLING.....	11
1.1 NOEN UTGANGSPUNKT	12
1.2 PROBLEMSTILLING.....	16
1.3 DEFINISJONER	17
2. ANALYTISK TILNÆRMING.....	22
2.1 CASESTUDIER.....	22
2.2 ANALYTISKE NIVÅER.....	23
2.3 MELLOM ARBEIDSMARKED OG VELFERDSSTAT	24
2.4 METODISK GJENNOMFØRING	26
3. KVANTITATIV FORSTUDIE	29
3.1 KORT OM FD-TRYGD	29
3.2 DATAMATERIALET.....	30
3.3 REGISTRERT MED ARBEIDSSTATUS.....	33
3.4 HVA MED DE JOBBER PÅ VANLIGE ARBEIDSPLASSE?.....	35
3.5 HVA MED DE SOM ER I JOBB UTEN TILTAK?	40
4. LITTERATURSTUDIE.....	43
4.1 SITUASJON PÅ ARBEIDSMARKEDET	43
4.2 STUDIER AV ATTFØRING	46
4.3 TILRETTELEGGING PÅ ARBEIDSPLASSEN	47
4.4 INTERNASJONALE STUDIER AV SUPPORTED EMPLOYMENT	49
4.5 DEN NORSKE VERSJONEN: ARBEID MED BISTAND.....	53
4.6 SITUASJONEN I NORGE I FORHOLD TIL OECD	57
4.7 ANDRE TILNÆRMINGER	58
4.8 OVERGANG SKOLE – ARBEID	62
4.9 OPPSUMMERING.....	63

5.	ANALYSE AV DET EMPIRISKE MATERIALET	68
5.1	HVEM ER INFORMANTENE?	68
5.2	HVILKE INFORMANTER FÅR VI TILGANG TIL?	69
5.3	TREKK VED ARBEIDET OG ARBEIDSPLASSENE	71
5.4	ROLLER, RELASJONER OG IDENTITETER	73
	"Nyttig, men ikke nødvendig"	75
	Yrkesidentitet – tvetydige roller	77
	Arbeidstaker, kollega... og klient?	79
	Felleskap, deltakelse	81
	"Joking relations"	87
	Stereotyper og unngåelser	89
	Kjønnsroller i arbeid	91
	Tilhørighet på arbeidsplassen?	95
5.5	LEDERES HOLDNINGER OG ROLLE	98
5.6	AETATS ROLLE	100
5.7	VTA SOM FØRSTEVALG?	108
5.8	FORELDRE/NÆRPERSONERS ROLLE	111
5.9	LØNN OG UFØREPENSJON	116
5.10	VEIEN TIL OG FRA JOBB	119
6.	AVSLUTTENDE DISKUSJON	124
6.1	BAKGRUNN OG PROBLEMSTILLING	124
6.2	UTVIKLINGSHEMMEDE PÅ ARBEIDSMARKEDET	125
6.3	ROLLER OG RELASJONER PÅ ARBEIDSPLASSENE	128
6.4	HVA KAN VI LÆRE?	131
	REFERANSER.....	136

SAMMENDRAG

Formålet med studien har vært å utvikle kunnskap om hvilke vilkår/faktorer som fremmer eller hindrer rekruttering og jobbstabilitet hos personer med psykisk utviklingshemming som arbeidstakere på ordinære arbeidsplasser. Hovedproblemstilling i prosjektet har vært: *Hva slags betingelser er viktige når det gjelder utviklingshemmedes mulighet til å skaffe seg, og holde på, en vanlig jobb?* Fokuset har vært sosiale prosesser på og utenfor arbeidsplassen – forhold som fører noen ut i arbeid, inn eller tilbake i tilrettelagt arbeid eller arbeidsledighet. Prosjektet er gjennomført i perioden 2003-2005 på oppdrag fra programmet *Forsøksvirksomhet i trygdesektoren – et samarbeid mellom trygdeetaten og arbeidslivet for å forebygge og redusere sykefraværet* (Forsøksvirksomheten).

Vi har fulgt et utvalg arbeidstakere med utviklingshemming, og studert deres erfaringer som arbeidssøkere og arbeidstakere gjennom deltakende observasjon på arbeidsplassene, samt intervjuer med personene selv, deres kollegaer, ledere og andre relevante aktører. Casene er valgt ut med hensyn til likheter og forskjeller mellom dem. I casestudiene har vi gjort deltakende observasjon på hver enkelt arbeidsplass. Arbeidsplassene er besøkt på ulike tidspunkt. Vi har dessuten gjennomgått statistisk materiale for se hvordan denne gruppen tar del i arbeidsliv og velferdsytelser.

I Norge har de fleste personer med utviklingshemming vanligvis et arbeids- eller aktivitetstilbud innen varig tilrettelagte arbeid (VTA) eller kommunalt dagsentra. I følge det statistiske materialet vi har innhentet, er det drøyt 1300 personer med utviklingshemming som har arbeid i en vanlig virksomhet eller bedrift. Dette utgjør rundt 19 prosent av alle utviklingshemmede med registrert arbeidssøkerstatus hos Aetat. Under én prosent hadde arbeid i en ordinær bedrift uten tiltak. Svært få har noe som ligner på ordinære lønnsbetingelser. De aller fleste fortsetter å ha en full uførepensjon. Lønnsinntekt fra arbeid utgjør først og fremst et supplement til denne. I casestudiene har vi skilt mellom fire hovedmåter lønnen begrunnes i bedriftene: a) *"justering til IG"*, b) *"justert i forhold til VTA-lønn"*, c) *"rund sum"*, og d) *"innarbeidet ordning"*. Uførepensjonen blir på mange måter et både-og: På den ene siden sikrer den materielle livsbetingelser. På den andre siden definerer den mottakeren ut av det ordinære arbeidsmarkedet. I praksis blir uførepensjonen et slags lønnsbidrag som gjør det lettere å skaffe en jobb. Samtidig er lønnen så lav at den signaliserer at vedkommende ikke passerer som ordinær arbeidstaker. Det er dette dilemmaet disse personene er stilt overfor i forsøket å "normalisere" sin situasjon på arbeidsmarkedet.

Siden disse arbeidstakerne er ansatt "utenom" ordinære lønnsbetingelser, faller de også ofte utenfor regulære lønnsjusteringer. I de arbeidskontraktene vi har fått tilgang til, fastsettes månedslønn i kroner ved starttidspunktet. Kontraktene nevner ikke noe om jevnlig lønnsjusteringer eller -forhandlinger.

Gjennom casestudiene har vi sett at informantene fyller posisjoner og utfører oppgaver som betraktes som nyttige og nødvendige av ledere og kollegaer. Informantene har klart definerte arbeidsoppgaver og vet hva som forventes av dem. Oppgavene er imidlertid av en slik art at det vanligvis ikke settes inn vikarer når arbeidstakeren av ulike grunner er borte fra jobb – da er det heller kollegaer som overtar disse oppgavene, eller de blir ikke gjort. I de fleste tilfeller er det også lite trolig at det vil bli ansatt andre personer i vedkommendes stilling dersom hun eller han slutter i jobben. Dette er ikke stillinger som i utgangspunktet "står ledige", men som består av store og små oppgaver som settes sammen for den aktuelle personen.

De arbeidstakerrollene disse personene går inn i kan generelt betegnes som tvetydige. For informantene fremstår jobben og statusen som arbeidstaker som et viktig element i å bygge opp en identitet og selvforståelse som "normal" mann eller kvinne både på og utenfor arbeidsplassen. De er selv aktive i å skape seg image som pliktoppfyllende, pålitelige og kompetente. Funksjonshemmingen tematiseres i liten grad som noe som definerer dem som grunnleggende forskjellig fra kollegaene, men denne rolledefinisjonen trues av og til med å bli omdefinert til en klientrolle, der informantene blir tiltalt som barn, snakket nedlatende til, snakket over hode på eller ikke snakket med i det hele tatt. I materialet finner vi også eksempler på hvordan informantenes samhandling med kollegaer på ulike måter inneholder strategier for å komme utenom å tematisere funksjonshemmingen, eksempelvis gjennom gjensidig og utstrakt bruk av humor ("fleiperelasjoner") eller gjennom mer eller mindre systematisk unngåelse ("unngåelse").

Vi har skilt mellom fire hovedformer for tilhørighet og deltakelse på arbeidsplassene hos informantene. Disse kan i noen grad betraktes som relativt dynamiske og situasjonelle. a) "*Utenom*" karakteriseres av at man i liten grad regnes som en aktiv deltaker i avdelingen. b) "*Nyttig ekstrahjelp*" karakteriseres av en assistentposisjon, men ikke egentlig som ansatt. c) "*Del av fellesskapet*" karakteriseres av å være en selvsagt del av avdelingen. I hverdagen skilles det ikke mellom oppgaver og forventninger til vedkommende versus de øvrige kollegaene, men det tas hensyn til hva man "vet" vedkommende kan klare. d) "*Ordinær arbeidstaker*" karakteriseres av at statusen som funksjonshemmet vanligvis er irrelevant og i svært liten grad truer med å omdefinere samhandlingssituasjonen til en hjelper–klientrelasjon.

Arbeidstakerrollen kan også forstås som en kilde til en tydeligere definert kjønnsrolle. Annen forskning har pekt på at den stereotype oppfattelsen av den funksjonshemmede kroppen langt på vei fremstår som avseksualisert og avkjønnet. Å gå inn i tradisjonelle yrkes- og kjønnsroller gir nettopp en mulighet til å aktivt forvalte en rolle som kompetent fagmann eller -kvinne.

Den viktigste siden ved inkluderingen foregår i hverdagen på den enkelte arbeidsplass, i samarbeid og fordeling av oppgaver, i måtene man snakker sammen og omgås hverandre, og i pausene over matpakka og kaffekoppen. Et helt sentralt element i dette, er måten personene introduseres, og hvordan de kategoriseres og omtales på i hverdagen. Nærmeste leder vil ofte være i en spesielt viktig posisjon i så måte – hun eller han har en sentral rolle når det gjelder å definere rolle og oppgaver i arbeidshverdagen. Her legges mange permisser når det gjelder måten disse personene betraktes på arbeidsplassen. Leder er også viktig i veiledning rundt arbeidsoppgaver og å legge til rette praktisk i hverdagen.

Oppmerksomheten i det videre inkluderingsarbeidet på dette feltet bør først og fremst rettes mot å understøtte mellommenneskelig samhandling i arbeidshverdagen. Dette er også i tråd med IA-arbeidets understrekning av arbeidsplassen som den sentrale arenaen for å skape et mer inkluderende arbeidsliv. I den nye IA-avtalen for perioden 2006-2009 har partene og regjeringen en klar ambisjon om en viktig utvidelse av fokuset i IA-arbeidet til også å omfatte de som ikke allerede har en fast arbeidslivstilknytning. På denne måten er dette en endring som kan få stor betydning, både for utviklingshemmede og andre grupper av funksjonshemmede. Skal imidlertid IA-arbeidet lykkes på dette området, må det også henge sammen med tydelige ambisjoner og virkemidler. Arbeidslivssentraene vil trolig kunne ha en aktiv rolle i dette. De kjenner bedriftene og er vant til å jobbe i nær dialog med den enkelte arbeidsplass. Et ledd i dette vil trolig kunne være å etablere en minimumsløsning for formelle ordninger på arbeidsplassen for disse arbeidstakerne.

Den forestående NAV-reformen vil kunne legge et grunnlag for å vurdere bruken av de kommunale og statlige velferdsordningene på nye måter. Hvis reformen skal fungere etter intensjonene på dette området, bør man kunne finne frem til ordninger som tilpasser trygdeytelser, bistandsbehov, lønnsbetingelser og karriereutvikling i en helhet som oppleves meningsfull sett fra både arbeidsgivernes, arbeidstakernes og hjelpeapparatets side. Dette kan også innebære å gi åpning for at foreldre og/eller nærpersoner kan gi viktige bidrag inn i formidlings- og tilretteleggingsarbeidet. Inntrykket fra casene er at foreldre og nærpersoner kan være parate til å gjøre en stor innsats i å formidle kontakt med potensielle arbeidsgivere om de får

sjansen. På dette området har spesielt det offentlige hjelpeapparatet muligheter for å forbedre sin innsats.

Resultatene fra casestudiene tyder på at samarbeidet mellom videregående skole og Aetat slik det praktiseres i dag er noe tilfeldig. Dette er en viktig, men sårbar, overgangsfase for disse personene. Når det ikke skjer en ”overlapping” i denne fasen, er resultatet at kompetanse om elevens ferdigheter og evner må bygges opp på nytt, og manglende trygghet for oppfølging, sett fra arbeidsgivers side. NAV-reformen vil kunne gi en anledning til å skape bedre grunnlag for mer systematisk og forpliktende samarbeid mellom skolesektoren og arbeidsmarkedsmyndighetene på dette feltet.

SUMMARY

The aim of this study has been to develop knowledge about conditions that promote or hinder recruitment and job stability for people with intellectual disability working at ordinary working places in Norway. Our main question has been: *What conditions are important for intellectually disabled people's chances to get – and to keep – a regular job?* We have focused on the social processes that lead some people into employment and others into different types of sheltered employment or unemployment. The research is carried out 2003-2005.

We have conducted a series of case studies at ten different work places. We have done participating observations over several days, and we have interviewed with the intellectual disabled workers, their leaders and colleagues, and other relevant actors in each case. We have also examined a set of statistical data to see how this group takes part in working life and welfare services.

In Norway, most people with intellectual disability are daily occupied with different types of specially established sheltered work or day activities. More than 6500 people with a diagnosis of intellectual disability were registered at the labour market services. Of these, around 1300 were employed in ordinary companies. However, less than one percent of them received anything like an ordinary pay. Disability pension continues to be their main source of income, and their income from work is only a supplement to this. From our case studies, we can see that the payment is explained by the employers in mainly four ways: a) *“adjusted to the income limit”*; b) *“adjusted to the payment in sheltered employment”*; c) *“a round sum”*; d) *“a well established agreement”*.

The disability pension is a double-edged sword. On the one hand, it secures material life conditions. On the other hand, it defines the receiver as being outside the regular labour market. The disability pension functions in fact as a kind of financial support to the payment, so that it is easier to get a job. However, the low payment signalizes that these people will not pass as ordinary workers. This is the dilemma they are facing in their attempts to “normalize” their labour market situation. By not being part of the ordinary pay system, they are also outside regular pay adjustments. In the working contracts we have examined during case studies, monthly wages are set at the start point and seldom renegotiated. Regular adjustments or negotiations are not mentioned.

In the case studies, we have seen the informants fulfil tasks considered useful and necessary by the leaders and colleagues. They have clearly defined jobs and know

what is expected of them during the day. Nevertheless, their tasks are usually of such a kind that they are not replaced with a stand-in when they are absent from work. In most cases, it is not likely that they will be replaced when they quit this job. They usually hold a position that not is “vacant” in the first place – it consists of different tasks put together with the specific person in mind.

The role as an employee can be characterized as ambiguous. The job is an important element in the informant’s efforts to build an image and a self-identity as a “normal” man or woman, both at the workplace and in other arenas. They are active constructors in creating an image of being conscientious, reliable and competent. The disability is usually not thematized as something that defines them as basically different from their colleagues. Nevertheless, this role definition sometimes threatens to collapse and place them in a client role where the informants are talked to as if they were children, patronized, or not talked to at all. In our data, there are examples of how the informants develop strategies to avoid thematizing their disability in such ways. This may be by mutual and ritualized use of humour (“joking relationships”) or by more or less systematic evasion of some social situations (“evasive actions”).

From our data, we have singled out four main forms of belonging and participation at the workplace. These forms may be regarded as relatively dynamic and situational. a) “*Outside*” is characterized as usually not being regarded as part of the team. b) “*Useful part-timer*” is characterized by a position as an assistant. c) “*Part of the team*” is characterized by being seen as a “natural” part of the workforce. d) “*Ordinary worker*” is characterized by the fact that the status as disabled in most situations is irrelevant in defining social interaction at the work place. The role as an employee may also be looked upon as a way to obtain a more clearly defined gender role. Other researchers have pointed to the stereotype understanding of the disabled body, emerging as “de-gendered” and asexual. Taking on a traditional working and gender role may be seen as an opportunity to more active management of a gendered role and self-identity.

The most important aspect of inclusion is the social processes in every day life at the workplaces; the cooperation and division of tasks, the ways people talk and behave towards each other during the working day, and in the lunch and coffee breaks. A crucial element in this is the way these workers are introduced, and how they are categorized in the every day situations. The nearest leader will often be important in this respect. He or she is crucial when it comes to defining the role, distributing tasks, and preparing practical considerations in the every day life at the work place.

1. INNLEDNING OG PROBLEMSTILLING

I denne rapporten oppsummerer erfaringer og ideer fra et forskningsprosjekt om personer med utviklingshemming og deres muligheter til å få – og beholde – et vanlig arbeid. Med ”vanlig arbeid” menes i denne sammenheng arbeid på en virksomhet som ikke er opprettet spesielt for å skape arbeid for funksjons-hemmede, og der majoriteten av arbeidstakerne ikke er å betrakte som funksjons-hemmede.

Svært få personer med en diagnose klassifisert som psykisk utviklingshemming har en jobbsituasjon som innebærer at de er integrert i et vanlig arbeidsmiljø. De aller fleste tilbringer derimot hverdagene i et kommunalt dagsenter eller i en virksomhet som gir ”varig tilrettelagt arbeid” (VTA). Samtidig vet vi av sammenligninger mellom OECD-landene at det er store forskjeller i sysselsettingstall i skjermede virksomheter (OECD 2003), og det er forskjeller i hvordan denne gruppen gis muligheter til arbeid, sysselsetting og opplæring. Norge ligger i en slik sammenligning høyt oppe på ”sheltered employment” (skjermet virksomhet) og relativt lavt når det gjelder andre tilslutningsformer, slik som ”supported employment” på vanlige arbeidsplasser. Dagens praksis er på ingen måte ”naturlig gitt”. Eksempler fra Norge og utlandet viser da også til fulle at mange utviklings-hemmede kan fungere godt i en jobb på en helt vanlig arbeidsplass, dog med visse tilpasninger av oppgaver, ansvar, oppfølging, etc.

Grunnlovens § 110, første ledd, uttrykker at: *Det paaligger Statens Myndigheder at lægge Forholdene til Rette for at ethvert arbeidsdygtigt Menneske kan skaffe sig Udkomme ved sit Arbeide.* Dette er imidlertid ikke en rettighet som gir mulighet til rettskrav om arbeid eller arbeidstilbud. Formuleringen har først og fremst en normativ karakter (Markussen og Eskeland 1992; Kjørstad og Syse 2005). I forarbeidene til denne paragrafen kommer det likevel klart frem at begrepet ”arbeidsdyktige” også omfatter de som er delvis ”delvis arbeidsføre”.

I prosjektet har vi selektivt funnet fram til et antall personer med en utviklings-hemming som – på tross av alle odds – faktisk *har* en jobb på en vanlig arbeidsplass. Hva har gjort at disse har fått denne jobben? Er det noe vi kan lære av deres historier? Kan vi lære noe som kan bidra til å videreutvikle dagens støtteordninger når det gjelder sysselsetting og arbeid? Vi har fulgt disse personene over en viss tid. Vi har vært med på arbeidsplassene og deltatt i de daglige arbeidsoppgavene. Vi har gjort intervjuer med disse personene selv, med arbeidsgivere, kollegaer, tillitsvalgte, foreldre/nærpersoner og noen ganger med andre relevante personer. Feltnotater fra deltakende observasjon på arbeidsplassene og utskrifter fra intervju-

data er bearbeidet og systematisert, og danner det primære datamaterialet i prosjektet. I tillegg gjennomførte vi innledningsvis en mindre, kvantitativ forstudie basert på sekundærdata fra Aetats og Rikstrygdeverkets registre, formidlet til oss i anonymisert form gjennom Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste. Vi har også gjort en systematisert gjennomgang av et utvalg av forskningsbasert litteratur som på ulike måter belyser disse spørsmålene.

Prosjektet er gjennomført på oppdrag fra programmet "Forsøksvirksomhet i trygdesektoren - et samarbeid mellom trygdeetaten og arbeidslivet for å forebygge og redusere sykefraværet" (Forsøksvirksomheten). Prosjektet er gjennomført i perioden 2003 – 2005.

1.1 NOEN UTGANGSPUNKT

I Cato Wadels etter hvert klassiske studie "*Now, whose fault is that? The struggle for self-esteem in the face of chronic unemployment*" (1973), viser Wadel hvordan en situasjon med langvarig arbeidsledighet fremstår, håndteres sosialt og økonomisk i et lite lokalsamfunn i Canada. Wadel analyserer en rekke hverdagslige dilemmaer som oppstår i mellommenneskelige relasjoner som følge av arbeidsledighet i et lokalsamfunn der fulltids lønnsarbeid er normen, og hvor det finnes klart definerte forestillinger om hva voksne menn skal og bør beskjefte seg med på dagtid. Selv om studien ble gjort for drøyt tretti år siden, og selv om det kan synes langt mellom canadiske og norske forhold, viser likevel denne studien en rekke relevante problemstillinger som individet står overfor i håndtering av mangel på lønnsarbeid. I tillegg til de rent materielle problemene manglende lønnsinntekt byr på (økonomisk avhengighet av offentlige velferdsordninger og av familie-medlemmer), skaper manglende deltakelse i arbeidslivet problemer når det gjelder å finne andre aktiviteter som anerkjennes som viktig og nødvendig – noe som voksent menneske kan gjøre på dagtid og unngå å bli kategorisert som "lat" eller "unnasluntrer". Til sist blir dette et viktig spørsmål for enkeltindividet som råkes av arbeidsledighet om opprettholdelse av et positivt selvbilde og selvrespekt. Personer som rammes av arbeidsledighet trenger dermed andre måter å fremstå som "dugelig" samfunnsmedlem. Wadels studie (ibid) viser hvordan dette bringer hovedinformanten ut i en situasjon som krever en rolleforvaltning som balanserer en rekke ulønnede aktiviteter som inngår i en slags husholdsøkonomi opp mot statusen som arbeidsledig og avhengig av trygdeytelser.

Det finnes også andre studier som beskriver følgene av langvarig arbeidsledighet, sett fra individets ståsted (Jahoda et.al. 1997). En grunn til å nevne dette her, er å minne om at deltakelse i arbeidslivet generelt sett regnes for å ha stor betydning for

de fleste, funksjonshemmet eller ikke. Betydningen av individets mulighet til inntektsgivende arbeid understrekes som en viktig del av den norske velferds-politikken 90-tallet og framover (St.meld. 39 1991-92 og St.meld. 35 1994-95). I samfunnsvitenskapelige studier av arbeid er det en rekke gjennomgående trekk ved arbeidet som tematiseres. Materielt sett, gir arbeidet individet inntekt, som igjen danner grunnlag for økonomisk frihet, autonomi og forbruk. Arbeid er samtidig den viktigste kilde til fordeling av goder i samfunnet (Halvorsen 1990). Individens deltakelse i arbeidslivet produksjon av varer og tjenester bidrar til nasjonens totale økonomiske situasjon som sammen med beskatning av inntekten danner velferds-statens inntektsgrunnlag. Når det gjelder de sosiale aspektene ved arbeidet, danner yrke, stilling og tittel i arbeidsliv noen av de viktigste statusene vi har som individer. Det er ikke tilfeldig at noe av det første vi spør om når vi hilser på en person for første gang, er hva de jobber med. Svaret gir som oftest mye informasjon som man kan begynne å danne et bilde av personen ut fra. Posisjon i arbeidslivet forteller om prestisje (eller mangel på sådan) og plassering i et hierarkisk system av sosiale statuser. Samtidig gir deltakelse i arbeidslivet også tilgang til flere viktigste velferdsgoder. Arbeidsledighetstrygd beregnes på bakgrunn av tidligere inntekt; sykelønn ut over arbeidsgiverperioden er basert på tilsetningsforhold hos arbeidsgiver; pensjonsutbetalinger er basert (i alle fall delvis) på tidligere innbetalte bidrag. På det symbolske planet, er arbeidet vanligvis et av de viktigste identitetspolitiske reservoarene individet har. Arbeidet kan være en viktig kilde til identitet og selvbilde, – om enn ikke nødvendigvis i positiv valør. Arbeidet strukturerer tiden (arbeidstid – fritid; hverdag – helg; arbeid – ferie), og arbeidet gir mulighet til å oppleve seg som del av et sosialt felleskap og å være til nytte.

Den tidligere omtalte grunnlovsbestemmelsen (§ 110) er ikke formulert som en individuell rettighet, og må først og fremst forstås som en politisk program-erklæring om hva som er statens ansvar på dette feltet (Markussen og Eskeland 1992; Kjørstad og Syse 2005). I forarbeidene understreket Stortinget at paragrafen også omfatter *delvis arbeidsføre*. Utviklingshemmedes rettigheter til arbeids og dagaktivitet omfattes primært av de generelle lover som regulerer arbeidsmarkedet og forhold på arbeidsplassene. I den nye arbeidsmarkedsloven¹ er formålet formulert som å ”bidra til å oppnå et mer inkluderende arbeidsliv” og gir først og fremst retningslinjer for Aetats virksomhetsområde. Organisering og utforming av arbeidsmarkedtiltak bestemmes gjennom departementets forskrifter. Det er likevel ikke et lovpålagt statlig ansvar å opprette eller drive særskilte arbeidstiltak overfor personer med redusert arbeidsevne – dette skal primært løses av privat næringsliv og offentlige myndigheter i egenskap av å være arbeidsgivere (ibid). Heller ikke i

¹ Lov om arbeidsmarkeds tjenester (arbeidsmarkedsloven) av 2004 erstatter Lov om tiltak til å fremme sysselsetting (sysselsettingsloven) av 1947.

sosialtjenesteloven² er myndighetene pålagt å skaffe arbeid eller dagaktivitet på annen måte enn gjennom en relativt vid formulering om at "sosialtjenesten skal arbeide for at det blir satt i verk velferds- og aktivitetstiltak for barn, eldre og funksjonshemmede og andre som har behov for det".³ Årlig er det likevel en relativt stor del av personer med utviklingshemming som deltar i ulike former for tilrettelagt arbeid, eksempelvis i varig tilrettelagte arbeidsplasser eller andre skjermede sysselsettingstilbud. Hovedpoenget i denne sammenheng er at dette ikke er lovpålagte oppgaver. Kjønstad og Syse (ibid:126) kommenterer til dette: "*Det foreligger ingen lovregler som tilplikter kommunene å etablere vernede sysselsettingstiltak for personer som bare kan utføre oppgaver som vanligvis ikke faller inn under et tradisjonelt arbeidsbegrep.*" Den nye arbeidsmiljølovens⁴ paragraf om vern mot diskriminering nevner funksjonshemmede spesielt. Ambisjonen med loven ikke kun å sikre likebehandling i arbeidslivet, men også å bidra til et inkludere arbeidsliv.

Et fremtredende trekk ved den norske velferdspolitikken fra siste halvdel av 90-tallet og framover, har vært fokuset på den såkalte "arbeidslinja". Arbeidslinja innebærer kort fortalt et prinsipp om at alle voksne og arbeidsføre personer skal ha et tydelig insentiv til å betrakte arbeid som "det naturlige førstevalg". Trygde- og sykelønnsordninger skal tilpasses slik at det ikke skal oppleves som mer lønnsomt å velge andre økonomiske tilpasninger. Disse prinsippene er først og fremst nedfelt i de to stortingsmeldingene *Attføringsmeldingen* (St.meld. nr 39 1991-92) og *Velferdsmeldingen* (St.meld 35 1994-95). Arbeidslinja kan sies å ha blitt en rettesnor for den norske velferdspolitikken utover 90-tallet og frem til i dag, ved at rekke sykelønns- og trygdeordninger er lagt om i tråd med intensjonene i disse stortingsmeldingene (Torp 1999). Arbeidslinja kan ses som en del av en større diskurs som tematiserer hva arbeid er og betyr, hvilke forventninger og oppfatninger som kan tillegges arbeidet moralsk, økonomisk, osv. Diskursen reflekterer rådende forestillinger om arbeid og lønnsarbeid, og hvordan disse vedlikeholdes og endres som sentrale sosiale institusjoner.

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv⁵ (IA-avtalen) som ble inngått mellom Regjeringen og partene i arbeidslivet i 2001 kan også ses som uttrykk for den samme diskursen som arbeidslinja inngår i. Den første avtaleperioden fra 2001 til 2005 fokuserte i stor grad på å redusere egenmeldt og legemeldt sykefravær. De to øvrige delmålene i IA-avtalen handler henholdsvis om å inkludere langt flere

² Lov om sosiale tjenester m.v. (sosialtjenesteloven) av 1991.

³ Ibid, § 3-1.

⁴ Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 2005 erstatter Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. av 1977.

⁵ Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (2001-2005).

funksjonshemmede (delmål 2) og å øke gjennomsnittsalder ved avgang fra yrkeslivet (delmål 3). I første avtaleperioden har disse to delmålene ikke blitt operasjonalisert like tydelig eller vektlagt like sterkt i det praktiske inkluderingsarbeidet som hva som var tilfelle med delmålet om reduksjon av sykefravær (Econ 2003; Dale-Olsen et.al. 2005). Erkjennelsen av dette er i tatt opp i videreføringen av avtalen for perioden 2006-2009.⁶ Her påpekes det at man i denne perioden også skal formulere konkrete mål på disse områdene og i større grad vektlegge inkludering av personer som ikke allerede har et arbeidsforhold.

Da vi gikk i gang med dette prosjektet var det et relativt sparsomt tallgrunnlag vi hadde å ta utgangspunkt i. I forbindelse med ansvarsreformen ("hvpu-reformen") ble det i en tiårsperiode gitt årlige rapporteringer fra kommunene til det daværende Sosial- og helsedepartementet. I følge disse tallene var kun rundt 5-600 personer med utviklingshemming som har en eller annen form for ordinært arbeid, av de i alt drøyt 16 000 voksne personer som var omfattet av disse tallene. (SHD rundskriv I-19/2000, som var imidlertid det siste rundskrivet departementet publiserte i denne serien.) At tallet var svært lavt, var neppe særlig overraskende. I institusjonstiden hadde de fleste hatt arbeid som del av institusjonens "omsorgsregime" som også innbefattet dagaktivitet og arbeid. Tallene for 1999 viste at av de 5281 personene som hadde en eller annen form for arbeid eller arbeidsliknende aktivitet, var 71 prosent av disse tilknyttet et arbeidssamvirke (nå VTA), 11 prosent hadde ordinært arbeid⁷ og 18 prosent var inne i andre arbeidsmarkedstiltak (ibid).

Av de øvrige var drøyt 4100 personer tilknyttet et dagsenter, og ca 1600 personer ble rapportert at ikke hadde dagtilbud utenfor eget hjem. Tallene sa ikke noe om ansettelses- eller lønnsbetingelser, eller hvor vidt de som var uten aktivitet på dagtid var det av frivillig eller ufrivillig grunn. Dette ledet til en innledende kartleggingsstudie basert på anonymiserte og bearbejdede registerdata fra Aetat og Rikstrygdeverket. Dette materialet presenteres og drøftes nærmere i neste kapittel.

Vi vet riktignok en del om barrierer og arbeidsforhold for andre marginaliserte arbeidstakergrupper, eksempelvis andre grupper av funksjonshemmede (Olsen og Van 2005; Fossetøl red. 1999) og innvandrere (se Rogstad 2001). Det var derfor viktig å få et overblikk over denne litteraturen, og se den i sammenheng med spørsmålene i dette prosjektet. Ved Nordlandsforskning var det dessuten gjennomført to studier som på ulike måter berørte temaet utviklingshemmede og deres arbeidssituasjon. Den ene var en evaluering av arbeidssamvirketiltakene og

⁶ Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 2006-2009.

⁷ Det kommer ikke frem av rundskrivet hvordan "ordinært arbeid" defineres i denne sammenheng, men arbeidsmarkedstiltak som arbeid med bistand og integreringstilskudd er ikke regnet inn.

kommunale aktivitetstilbud for yrkeshemmede (Seierstad et.al. 1998).⁸ I 2003 hadde dessuten undertegnede gjennomført en studie av statlige og kommunale arbeids- og dagaktivitet for utviklingshemmede (Olsen 2003). Ut over dette fantes det evalueringer og oppsummeringer av ulike forsøk og sysselsettingstiltak prøvd ut i større og mindre målestokk. I denne sammenheng er tiltaket Arbeid med bistand av spesiell interesse, ettersom dette har vært innrettet spesielt mot utviklingshemmede (Hernes et.al. 1996; Spjelkavik et.al. 2003; Econ 2004 og 2005). Det er også visse andre norske forsøk med sysselsettingstiltak for utviklingshemmede hvor det var publisert erfaringer (Ellingsen 1996a; Ringdal 1988a og 1988b). Ut over dette fantes det en rekke internasjonale studier som var interessante å rekke inn. En oppsummering og drøfting av denne litteraturen er gitt i kapittel tre.

1.2 PROBLEMSTILLING

Målet med denne studien har vært å utvikle kunnskap om hvilke vilkår/faktorer som fremmer eller hindrer rekruttering og jobb stabilitet hos utviklingshemmede arbeidstakere på ordinære arbeidsplasser. Vi har fokusert på de sosiale prosesser som fører noen ut i arbeid og andre ut i (eller tilbake i) tilrettelagt arbeid eller arbeidsledighet. Hensikten er å bidra til å skape et bedre grunnlag for utforming av forordninger og tiltak som fremmer utviklingshemmede arbeidstakeres vei inn i det ordinære arbeidsmarkedet, gjennom:

- a) å etablere en oversikt over hvor utviklingshemmede finner jobber i ordinært arbeidsliv per i dag; fokus på hvilke type bedrifter, bransjer, etc. ,
- b) utvikle kunnskaper om hvilke faktorer som bidrar til å føre personer med utviklingshemming inn i det ordinære arbeidsmarkedet gjennom systematiske studier av utviklingshemmedes egne erfaringer som ordinære arbeidssøkere og arbeidstakere

Hovedproblemstilling i prosjektet kan formuleres som:

Hva slags betingelser/faktorer er viktige når det gjelder utviklingshemmedes mulighet til å skaffe seg, og holde på, en vanlig jobb?

Med betingelser/faktorer mener vi her forhold av normativ, sosial og strukturell art. Eksempler på slike kan være 1) normer, forestillinger og holdninger hos arbeidssøkere og arbeidsgivere, 2) sosialt miljø og muligheter for integrering på

⁸ Denne ble gjennomført i samarbeid mellom Nordlandsforskning og Arbeidsforskningsinstituttet.

arbeidsplassen, 3) strukturelle forhold ved arbeidsmarkedet, og 4) støtteordninger i velferdsstaten og bruken av disse. Aktuelle delproblemstillinger har vært:

- *Hva karakteriserer arbeidsmarkedet for utviklingshemmede arbeidstakere, mht rekrutteringsveier, bransjer, yrker/arbeidsoppgaver, etc?*
- *Hvilke erfaringer har utviklingshemmede arbeidstakere selv når det gjelder muligheter/hindringer for å skaffe seg, og beholde jobber i det ordinære arbeidsmarkedet?*
- *Hva er suksesshistoriene og hva kan læres av dem med hensyn til å forbedre utviklingshemmedes muligheter til ordinære jobber?*

Har de relativt få personene som har en jobb kommet dit hovedsakelig som resultat av arbeidsmarkedstiltak, eller har de skaffet jobben selv? Hva er suksesshistoriene her? Byr i så fall historiene på muligheter som er overførbare til andre utviklingshemmede som ønsker seg arbeid i ordinære bedrifter? Hva slags arbeidsoppgaver, hvilke bedrifter og bransjer er representert? Hvilke barrierer eller muligheter opplever utviklingshemmede arbeidstakere selv i denne sammenhengen?

1.3 DEFINISJONER

Innledningsvis skal vi kort gjøre en avgrensning av noen av de mest sentrale begrepene som brukes videre i denne rapporten.

Arbeid og lønnsarbeid

Det produseres hvert år store mengder forskning og forskningslitteratur om ulike sider ved arbeid. Likeledes finnes det en rekke definisjoner og forståelser av arbeid, som ut fra ulike sammenhenger, formål og fagtradisjoner vektlegger ulike aspekter. Applebaum (1992) har gjennomført en omfattende historisk og antropologisk gjennomgang av begrepet arbeid fra antikkens Hellas og frem til vår egen tids sen-industrielle samfunn. I et bredt anlagt sosiologisk oppsummerende verk tar Grint (2005) for seg ulike sider ved det moderne, vestlige arbeidsbegrepet. I antologien *Social Anthropology of Work* (Wallman red. 1979) anlegges det et krysskulturelt og komparativt perspektiv på arbeid med utgangspunkt i empiriske studier av en rekke ulike samfunn verden over. I innledningskapitlet samler Wallman (ibid) trådene fra de ulike kapitlene inn i en større tilnærming. Med utgangspunkt i hennes tilnærming, kan vi gjøre den betraktning at i alle menneskelig samfunn til alle tider har det fenomenet vi kaller "arbeid" hatt en rekke ulike betydninger. Begrepet kan analyseres i termer av eksempelvis fysisk transformering, sosiale transaksjoner, økonomiske aktiviteter og personlige identiteter. Et grunnleggende formål med arbeid kan sies å være menneskelig kontroll over naturlige ressurser for å livnære

seg og underlegge naturen forståelse. Slike prosesser fordrer imidlertid utvikling av teknologi og redskaper, og krever sosial organisering. På denne måten kommer arbeidet også til å innbefatte ikke bare materiell produksjon, men også en rekke sosiale transaksjoner. Arbeid blir på denne måten å forstå som en sosial institusjon med en rekke distributive aspekter, eksempelvis utøvelse og forvaltning av kunnskaper og kunnskapsformer, fordeling av sosiale statuser og roller, forhandlinger om ytelser og motytelser og identitetsforvaltning. Det er grunnleggende sett denne dobbeltheten av ikke kun materiell produksjon, men også av en parallell produksjon av sosiale relasjoner og mening, som vi her vil forsøke å gripe.

Wadel (1984) påpeker at den formen for arbeid som i vårt samfunn er den folkelige betegnelsen av "skikkelig arbeid" ligger nært opptil den snevre definisjonen økonomene har av arbeid – som en aktivitet som det finnes et marked for, altså lønnsarbeid. Det er dette Sennett (2001) kaller "lønnsarbeidets ideologiske hegemoni". Men lønnsarbeidet forutsetter samtidig at det på mange andre områder gjøres ulønnet arbeid, eksempelvis politisk arbeid, organisasjonsarbeid, omsorgs- og husarbeid. Når vi i den videre teksten bruker begrepet "arbeid" analytisk, er det med åpning for hele dette spekteret av mulige forståelser av hva det *kan* være. På emisk nivå (blant de vi studerer på arbeidsplassene, i bedriftene og i Aetat), er imidlertid den vanlige oppfattelsen av "skikkelig arbeid" nært forbundet med lønnet arbeid. Når vi ser på hva informantene gjør og forteller om det de gjør, blir det tydelig at arbeidet både *sier noe* samtidig som det *gjør noe*. Arbeidet gir penger til å opprettholde en bestemt levestandard og forbruksmønster. Arbeidet gir tilgang til sosiale nettverk, kollegaer og venner, og sosial status. Arbeidet forteller noe om hvem man er i forhold til andre. Arbeidet utruker oss med kategorier og bidrar til å videreføre viktig distinksjoner mellom arbeid og fritid, mellom alvor og lek, mellom hva barn og voksne gjør. Slikt knyttes en lang rekke sentrale verdier til arbeidet og dets utførelse. Slik kan arbeidsbegrepet ses som en fellesbetegnelse på mange ulike sosiale aktiviteter som vedlikeholder allment verdsatte sosiale institusjoner (jfr også Wadel *ibid*).

Tilrettelagt arbeid

Begrepet tilrettelagt arbeid viser her til arbeidsplasser og arbeidsmiljø som er opprettet og tilpasset for å sysselsette personer med funksjonshemming og arbeidstakere som av ulike grunner ville ha spesielt store problemer med å skaffe seg inntektsgivende arbeid på annen måte. Etterkrigstidens utbygging av den norske velferdsstaten har hele veien inneholdt et element av attføring og arbeidsrehabilitering for personer som av ulike grunner har falt ut av arbeidslivet. Ulike former for tilrettelagt arbeid har vært en lang tradisjon i Norge som del av omsorgen for utviklingshemmede. Et uttrykk for dette, er at flere av de gamle institusjonene bar navnet "pleie- og arbeidshjem". Ved innføringen av ansvars-

reformen var hensikten å "normalisere" dette slik at det å arbeide og bo ikke lenger skulle foregå under samme tak eller samme myndighet. Bakgrunnen for dette er ideen om at arbeidet virker normaliserende på den enkeltes livssituasjon i den forstand at det bringer individet inn i en "naturlig" rolle som arbeidstaker. Som tidligere nevnt, utøves en overveiende del av utviklingshemmedes dagaktivitet og arbeid i egne virksomheter spesielt dedikert til slike formål. Når vi bruker begrepet "tilrettelagt arbeid" videre i denne teksten, er det med referanse til den type arbeidsvirksomhet som utføres av utviklingshemmede med enten i skjermede virksomheter i statlig eller kommunal regi,⁹ eller annet arbeid der det offentlige yter økonomisk eller personellmessig støtte for at personen skal arbeide der. Både i statlige og kommunale ordninger er også en rekke andre diagnosegrupper inkludert, men sammensetningen varierer mellom de enkelte virksomhetene. Begrepet "tilrettelagt arbeid" referer med andre ord til arbeidsaktiviteter som er organisert på avgrensede arbeidsplasser der selve inngangskriteriet er basert på en funksjonshemming. Vi skal imidlertid legge til at når vi gjør denne avgrensningen her, så er det av praktiske grunner for å kunne skille disse sysselsettingsformene fra de vi skal analysere videre i denne studien. Det innebærer ikke noen rangering av det ene som "viktigere" enn det andre.

Ordinært arbeid

Begrepet "ordinært arbeid" henviser i denne sammenhengen til *hvor* arbeidet foregår og *hvem* som betaler for det. For det første foregår arbeidet i "vanlige" (ikke skjermede) bedrifter eller virksomheter der de fleste ikke er ansatt på bakgrunn av en funksjonshemming eller en diagnose. For det andre mottar ikke arbeidsgiver noen spesiell økonomisk kompensasjon fra det offentlige for å sysselsette de aktuelle arbeidstakerne. Dog regner vi likevel med arbeidstakere som har kommet inn i jobben, og som tidligere har fått en eller annen form for hjelp eller støtte fra det offentlige den første tiden i jobben (eksempelvis i form av lønnstilskudd eller hjelp til opplæring og tilrettelegge arbeidsoppgaver), men der dette er avsluttet og verken arbeidsgiver eller arbeidstaker mottar slik hjelp/støtte. Slik vi bruker begrepet her, er uavhengig av hva slags lønns- og kontraktmessige forhold som ligger til grunn for arbeidsforholdet. Det kan innvendes at dette blir en særegen måte å definere ordinært arbeid på. Bakgrunnen for å gjøre det på denne måten er imidlertid av pragmatiske hensyn. I en så vidt marginalisert gruppe på arbeidsmarkedet som vi studerer her, vil en for streng definisjon av begrepet utelukke så å si alle. Løsningen har vært å gi en viss begrepsmessig åpning for å kunne omfatte tilgrensende tilfeller.

⁹ Slike virksomheter er studert og beskrevet blant annet i Seierstad et.al. (1998) og Olsen (2003).

Utviklingshemming

Hva utviklingshemming er, er på ingen måte entydig gitt. Begrepet må betraktes som en kulturelt skapt kategori som henviser til at personer som på en eller annen måte er "annerledes" og der dette har å gjøre med reduserte intellektuelle evner. Sonnander (1997) skiller mellom tre typer definisjoner på utviklingshemming, relatert til ulike typer sosiale systemer: psykologisk, sosialt og administrativt. I en psykologisk/medisinsk forstand henviser begrepet til ulike psykometriske diagnoser, enten definert som en grad av psykisk utviklingshemming eller som ulike syndrom eller tilstander, gir utslag i reduserte kognitive og intellektuelle evner som kan påvises gjennom ulike typer tester. Når det gjelder de sosiale aspektene, handler definisjonen om grad av tilpasning og tilrettelegging i relasjonen mellom individet og omgivelsene. Det vises her til de ulike krav og forventninger som stilles til individer på ulike steg i livet og i ulike livssituasjoner. I administrativ forstand baseres velferdsstatlige ordninger på slike diagnoser, som inngangsport til ulike typer støtteordninger og trygderettigheter.

I Norge er det drøyt 15 000 voksne personer med en tilstand som i trygdeetaten defineres på ulike diagnoser under samlebetegnelsen "psykisk utviklingshemming"¹⁰. Velferdsordninger (og tilgangen til disse) er imidlertid gjenstand for politiske og administrative prioriteringer. Hvordan velferdsstatens hjelpesystem er bygd opp – eksempelvis hvilke typer diagnoser som utløser hvilke type rettigheter – får dermed konsekvenser for både utbredelsen av diagnoser og hvordan disse personene møtes og vurderes av velferdsapparatet. Diagnosen fungerer på denne måten som den "inngangsbilletten" som utløser rettigheter i trygdesystemet. Slik er det tydelig at ulike definisjoner også har klare samfunnsmessige forutsetninger, i den forstand at hvem som til enhver tid defineres innenfor/utenfor ikke kun er relatert til biologiske forhold, men også til sosiale og politisk-administrative forhold. Diagnosen sier i seg selv lite om allmenne forestillinger og ideer om hvem disse personene er, men begrepet "utviklingshemming" eller "psykisk utviklingshemming" kan sies å ha en rekke kulturelt formidlede konnotasjoner (se Sundet 1997, Sætersdal 1998).

Hva utviklingshemming er, hvilke forventninger samfunnet stiller til utviklingshemmede, er på denne måten holdninger/forventninger som er innvevd i kulturelt produserte forestillinger og praksiser, i medisinsk og psykologisk forskning og i velferdsstatlige ordninger. Hvem som inkluderes, og hva slags forestillinger og forventninger omverdenen har til utviklingshemmede, kan på denne måten ses som

¹⁰ I følge rundskriv IS-8/2005 *Kontroll av registrering av tal på psykisk utviklingshemma i kommunane*. Sosial- og helsedirektoratet.

influert av klassifikasjoner innen flere sosiale felt. Betegnelser som brukes har assosiativ og klassifikatoriske aspekter, slik Sundet (1997) påpeker:

Betegnelsen "psykisk utviklingshemmet" gir personen identitet før han eller hun er lært å kjenne. Ved å klassifisere personen klassifiserer jeg meg også selv: jeg blir den "normale", den andre den "unormale" og sosialt ufullstendige med utilstrekkelige evner til å tenke og forstå. Denne ekskluderende identifiseringen foretas hver gang begrepet psykisk utviklingshemmet kan benyttes på en person eller en som en kollektiv betegnelse på en gruppe mennesker (ibid:35).

Når begrepet utviklingshemming brukes videre i denne teksten refererer det til personer med en funksjonshemming av mental/kognitiv karakter, og av en slik art at det utløser rettigheter i velferdsstatlige ordninger når det gjelder tilrettelagt arbeid. De personene det her er snakk om er likeså forskjellige som et hvilket som helst annet utvalg arbeidstakere. Bare ved å ta i bruk begrepet gjør det likevel umulig å komme helt bort fra det klassifiseringsproblemet Sundet beskriver. Under feltarbeidene har det imidlertid vært viktig å ikke la "funksjonshemmingen bli personen", i den forstand at dette ikke i utgangspunktet gjøres til den viktigste karakteristikk ved personen, men ved å heller se hvordan dette eventuelt tematiseres i ulike sosiale sammenhenger. I den foreliggende teksten henvises det ikke til diagnoser eller type funksjonshemming på annen måte enn når aktørene selv gjør det relevant. Begrepene utviklingshemmet eller person med utviklingshemming blir her brukt om hverandre, avhengig av den språklige sammenhengen, og referer ikke til noe betydningsmessig skille.

2. ANALYTISK TILNÆRMING

Utgangspunkt for prosjektet har vært å studere hvordan individuelle tilpasninger og lokale praksiser kan være virkningsfulle, effektive og målrettede ut fra de forhold som råder i hvert enkelt tilfelle. Ideen er så å kunne sammenlikne mellom de ulike tilfellene og se etter bestemte trekk og forskjeller. Fokus og problemstilling for prosjektet tilsier på denne måten et kvalitativt forskningsdesign. Vi har redegjort for fremgangsmåten nedenfor.

Da vi satte i gang, hadde vi en ganske begrenset oversikt hvor utviklingshemmede jobbet i vanlige bedrifter, hvem de var og hva slags vilkår de hadde.

Før vi gikk løs på den kvalitative studien, var det derfor et behov for å få et slags grovt riss av dette feltet. Dette ble gjort gjennom en gjennomgang av ulike former for registerdata. Resultatene fra denne delen og fremgangsmåten her, har vi redegjort for i kapittel 3. Innledningsvis gjorde vi også en gjennomgang av relevant norsk og internasjonal forskningslitteratur på dette feltet. Resultatene av dette arbeidet er det redegjort for i kapittel 4.

2.1 CASESTUDIER

Ambisjonen i prosjektet har kort fortalt vært å se hva som er mulig å lære/videreføre til flere ut fra de få utviklingshemmede som har en "vanlig jobb". (Nærmere om utvalg av informanter i metodeavsnittet.) Hvert av disse tilfellene utgjør det vi her kaller et case. Foruten arbeidstakeren selv (som jeg også av og til omtaler som informant), består hvert case en rekke betingelser og forhold utenfor aktørene selv – eksempelvis forhold knyttet til arbeidsplassen, arbeidsmarked og velferdsstat. Hensikten med casestudiene er å studere de komplekse sammenhenger det vanligvis viser seg å være mellom de ulike faktorene som spiller inn i hver enkelt case, og samtidig gjøre komparasjon mellom de ulike casene. Casestudier gir på denne måten mulighet til å gå relativt grundig inn i hvert enkelt tilfelle og kunne gi omfattende og detaljert innsikt og beskrivelse av sider og mulige sammenhenger i prosessen. Å studere case, handler grunnleggende sett om å studere alle tenkelig relevante sider ved et forholdsvis avgrenset antall fenomener. Casestudiet som metode, faghistorisk sett springer ut av interesse for det individuelle fenomenet, og ikke ut fra ønsket om å utvikle generell teori (Stake 1994), men metoden kan fullt være hensiktsmessig for å få øye på bestemte og karakteristiske trekk ved et fenomen. Hensikten med å følge et lite utvalg av case har vært å se etter mønster innen eller på tvers av casene. Vi har fokusert på mønster og særtrekk i de prosessene i de casene vi har fulgt, for så å trekke opp

noen mer overordnede beskrivelser/modeller på bakgrunn av empirien fra av disse casene. Samtidig har vi forsøkt å beskrive prosessene i hvert case såpass utfyllende at det er mulig å vurdere nytten for de som vil forsøke noe tilsvarende om dette er noe å forsøke i andre kommuner. Casene er heller ikke valgt ut med hensyn til representativitet, men med hensyn til hvilke case som kan gi mest innsikt og empiri omkring det temaet vi vil undersøke. Dette også i tråd med anbefalinger fra Stake (ibid) om hvordan casene velges ut:

My choice would be to take that case from which we feel we can learn the most. That may mean taking the one that we can spend the most time with. Potential for learning is a different and sometimes superior criterion to representativeness. Often it is better to learn a lot from an atypical case than a little from a magnificently typical case. (Stake ibid:243.)

2.2 ANALYTISKE NIVÅER

Utgangspunktet for analysene av casene er altså individet – arbeidstakeren, men hele veien sett i relasjon til den sosiale, kulturelle og organisatoriske konteksten hun eller han er det av. Under feltarbeidene og i den videre bearbeidingen av det innsamlede datamaterialet har vi funnet det hensiktsmessig å rette det analytiske fokuset mot fire, ulike analytiske nivåer knyttet til hvert case:

1. **Arbeidstaker.** På dette nivået er vi opptatt av egenskaper, ressurser og forhold hos den enkelte informant. Til dette hører variabler som kjønn og alder, utdanning, personlige interesser, kunnskaper/ferdigheter, livssituasjon og fremtidsplaner. Familiebakgrunn og interesser/ressurser hos foreldre, pårørende eller nærpersoner har også vært av interesse i denne sammenhengen. Vi har ikke vært spesielt opptatt av å tematisere funksjonshemming som sådan, men det har vært av interesse å finne ut av hvordan den faktisk arter seg i hverdagen og eventuelt hvilke begrensninger den medfører i jobb-situasjonen.
2. **Bedrift.** På dette nivået har vi forsøkt å gripe de spesifikke konkurranseforhold, produksjonsbetingelser og økonomiske situasjon som bedriftene står i. Inn her hører også opplysninger om antall ansatte, særtrekk ved næringen, arbeidsmiljø, muligheter for å rekruttering av kompetent arbeidskraft, arbeidsgiverpolitikk og bedriftskultur. Omgangstone og stemning i avdelingen har også vært relevant her. I noen av casene har vi vært mer opptatt av forholdene slik de fremkommer i den enkelte avdeling. Dette har likevel vært avhengig av hva vi har sett som mest relevant i hvert enkelt tilfelle. Vi har sett på hvordan den enkelte avdeling eller bedriften finner

frem til organisatoriske og praktiske løsninger for å skape tilpasninger i forhold til informantenes funksjonshemming. Det kan eksempelvis handle om organisering/tilpasning av oppgaver, informasjon til kollegaer, oppfølgingsansvar eller kontakt med pårørende. Hvorvidt bedriften har noen eksplisitt eller aktiv arbeidsgiverpolitikk overfor funksjonshemmede eller andre utsatte grupper på arbeidsmarkedet har også vært relevant i denne sammenhengen.

De to første nivåene er de som vi har viet størst oppmerksomhet til under feltarbeidene. I analysene av materialet er det også to andre nivåer som har vært viktige i tolkningen av materialet.

3. **Arbeidsmarked.** Informantene er spredt rundt om i landet, og et av de kontekstuelle forholdene har nettopp dreid seg om hvordan arbeidsmarkedet er lokalt. (Dette kan eksempelvis påvirke informantens vurderinger av muligheter for å eventuelt bytte jobb.) Vi vet at funksjonshemmede nettopp er av de gruppene på arbeidsmarkedet som i stor grad er utsatt i forhold til nasjonale og internasjonale konjunktursvingninger (se nedenfor), og derfor vil nettopp kunnskap om situasjonen i arbeidsmarkedet være relevant.
4. **Velferdsstat.** Det fjerde nivået som har vært relevant for oss i denne sammenhengen har vært de offentlige velferdstjenestene som den enkelte informant er bruker av. Slike tjenester er ulikt distribuert, og bruken av dem kan oppleves ulikt fordi de meningssammenhenger de inngår i lokalt på den enkelte arbeidsplass kan være svært forskjellige. Flere av informantene har hatt en relativt tett kontakt med Aetat og arbeidsmarkedsbedrifter på veien inn i sin jobb, og dette har også vært kunnskap vi har forsøkt å få del i. Hva slags type og omfang av trygdeytelser, Aetats tiltak og ulike former for bistand og hjelp (eksempelvis gjennom arbeidsmarkedsbedrifter) er relevant her. Juridiske bestemmelser (eks arbeidsmiljøloven) og departementenes retningslinjer (eks kvotering i statlig sektor) er aktuelle i denne sammenheng.

2.3 MELLOM ARBEIDSMARKED OG VELFERDSSTAT

Studien fokuserer på denne måten på et slags krysningspunkt mellom arbeidsmarked og velferdspolitik. Til begge disse områdene hører en forholdsvis stor og mangfoldig forskningstradisjon. Vi skal her kort peke på noen karakteristiske trekk ved feltet og skissere vår innfallsvinkel til å studere det.

Begrepet arbeidsmarked er å betrakte som en abstraksjon. Markedet finnes ikke på en bestemt plass eller til et bestemt sted – det utgjøres av en serie stadig pågående

beslutninger. Aktører (arbeidssøkere og arbeidstakere) opptrer med ulike forutsetninger (ulike former for kapital) og med ulike interesser, til ulike tidspunkt og av ulik varighet. Begrepet arbeidsmarked refererer dermed til prosess. Dette kan kanskje synes åpenbart, men det er uansett viktig å påpeke dette innledningsvis siden det belyser studiens fokus: situasjonen arbeidsmarkedet for studiens målgruppe handler om å studere *beslutningsprosesser* på ulike nivåer. Arbeidsmarkedsbegrepet er også en abstraksjon i den forstand at det ikke finnes *ett* arbeidsmarked, men mange (jfr Fevre 1992:15). Mulighetene til å veksle mellom ulike typer av arbeid er segmentert i en rekke delmarkeder som avgrenses av *barrierer*. Barrierene "filtrerer" visse grupper av personer til visse typer jobber, slik at personer med bestemte egenskaper og kvalifikasjoner er forhindret fra å tas i betraktning til bestemte typer jobber. Bestemte krav til utdanning, mulighet til å oppfylle arbeidstidsbestemmelser og krav til stabilitet i stillingen er eksempler på slike barrierer (jfr Colbjørnsen 1982). Sett fra individets ståsted, handler tilpasning til arbeidsmarkedet ikke først og fremst om å "passe inn", men vel så mye om å *finne det rette arbeidsmarkedet*. Det kan handle om egen kompetanse og utdanning, om bestemte sektorer eller næringer, det kan handle om bestemte typer av stillinger og arbeidsoppgaver.

Den offentlige velferdspolitikken kan betraktes som et økonomisk omfordelings-system der en viss andel av samfunnets goder og byrder redistribueres på en annen måte enn hva fri konkurranse i markedet ville gi (Halvorsen 1990). Velferdspolitikken, slik vi kjenner det i de europeiske nasjonalstatene i etterkrigstiden, er å betrakte som et supplement til markedet. Ulike trygdeytelser fungerer dermed som middel til å dempe "markedets brutalitet" (slik bl.a. Baumann 1998 påpeker). Trygdeordningene kan sies å være selve bærebjelken i denne politikken. Sammen med andre økonomiske støtteordninger som sykepenger, arbeidsledighetstrygd, sosialhjelp og ulike attføringsordninger utgjør de et økonomisk sikkerhetsnett. Men velferdspolitikken griper også inn i markedssituasjonen på andre måter, eksempelvis gjennom det vi i norsk sammenheng benevner som "aktiv arbeidsmarkedspolitikk". Begrepet henviser til det apparatet av tiltak og reguleringer i offentlig regi som skal sikre flest mulig jobb (og inntekt), holde sykefraværet nede, formidling mellom ledige jobber og ledige arbeidstakere. Sammen med lover og retningslinjer, har samarbeidet mellom partene i arbeidslivet vært en viktig del av den aktive arbeidsmarkedspolitikken. Et eksempel er IA-samarbeidet.

Skjematisk sett er de aller fleste arbeidstakere del av begge disse systemene i løpet av en yrkeskarriere – i kortere eller lengre perioder kan det hende vi mottar sykepenger eller arbeidsledighetstrygd, eller deltar i et attføringsløp etter en skade eller sykdom. Målgruppen i denne studien – utviklingshemmede som er i en eller annen form for ordinært arbeid – befinner seg imidlertid i en posisjon der

kombinasjonen av trygdeytelser og arbeid er normaltstanden (som vi skal se av det statistiske materialet). Fokuset i denne studien blir derfor å se på

- a) strukturelle betingelser i disse systemene (og sammenhengene mellom disse), og
- b) individuelle tilpasninger til dem.

Punkt a) viser her til velferdspolitiske tiltak/støtteordninger (eks organisering og utforming av arbeidsmarkedstiltak, det kommunale hjelpeapparatets funksjonsmåte), innarbeide praksiser og oppgavefordeling mellom ulike instanser, roller/rolleforvaltning hos ulike aktører i feltet (arbeidsgivere, AB-tilretteleggere, habiliteringsteam, etc), normer/forestillinger (eks om lønn/lønnsbetingelser, ”skikkelig arbeid”). Punkt b) viser til tolkning/opplevelse fra aktørenes ståsted. Hvordan opptrer aktørene i dette feltet? Hvilke vurderinger og valg gjør de? Hvilke ressurser opptrer aktørene med, og hvilke strategier har de? Hvordan utformer de sine yrkeskarrierer – og hva påvirker dem?

2.4 METODISK GJENNOMFØRING

Studien har blitt gjennomført som en etnografisk, kvalitativ studie av et utvalg case. Det innebærer deltakende observasjon og feltnotater fra hverdagen i hvert enkelt av disse. Vi har gjort åpne, semi-strukturerte intervjuer med informantene, arbeidsgivere, tillitsvalgte, kollegaer, nærpersoner og av og til andre personer som har vært relevante for å forstå situasjonen i hvert enkelt tilfelle. Datamaterialet har blitt skrevet ut fortløpende, og bearbeidet videre i analyseprogrammet Nvivo. Materialet er systematisert og kodet ut fra bestemte hensyn og formål underveis. Forskningsprosessen har vært en induktiv prosess, der svar på noen spørsmål har ledet videre til å formulere nye spørsmål. Dette innebærer at analyse, tolkninger og vurdering av materialet har pågått mer eller mindre kontinuerlig i forskningsprosessen. Etnografiske studier inngår i en etablert samfunnsvitenskapelig forskningstradisjon (Hammersley og Atkinson 1995). Det spesielle i vår sammenheng er først og fremst at feltarbeidene hovedsakelig er avgrenset til en bestemt arena – arbeidsplassen. Valget av casene har blitt sammenholdt med det kvantitative materialet, og vi har tilstrebet en relativt stor bredde i yrker, bransjer, alder og bosted (storby, småby og spredtbygde strøk).

Feltarbeidet i hvert case startet i de fleste tilfeller med en periode med deltakende observasjon på arbeidsplassen. Dette varte vanligvis mellom tre dager og en uke. (I annet fall fremgår det av omtale av det enkelte case.) Parallelt med dette er det gjort intervjuer. Det først feltarbeidet startet i mai 2003, og i løpet av dette året ble

alle informantenes arbeidsplasser besøkt. (Det var likevel ett unntak, der det ikke var mulig å gjøre feltarbeid på arbeidsplassen uten at dette med en viss sannsynlighet ville gå ut over informantens arbeidshverdag. I dette tilfellet har vi kun gjort intervjuer med informanten, arbeidsleder og nærpersoner.) Etter 2003 hadde vi en viss kontakt med enkelte av informantene, men dette har vært av mer sporadisk karakter og ikke systematisert. Mot slutten av prosjektperioden ble alle arbeidsplassene besøkt på nytt, med en ny periode med deltakende observasjon og intervjuer. Denne siste runden med feltarbeid startet i august 2005 og ble avsluttet i begynnelsen av 2006. Grunnen til å følge casene over tid, var å få mulighet til å se hva som skjedde underveis i disse sakene. Som beskrivelsene og analysene av casene senere skal vise, gjorde det også det.

Informantene har blitt rekruttert på flere måter. Fem av informantene har vi kommet i kontakt med gjennom Norsk forening for utviklingshemmede (NFU), enten gjennom lokallagene eller medlemmer som selv tok kontakt på bakgrunn av en artikkel i foreningens medlemsblad. Tre informanter ble rekruttert gjennom Samordningsrådet for arbeid for mennesker med utviklingshemming (SOR). En av informantene kom vi i kontakt med gjennom en arbeidsmarkedsbedrift som driver arbeidstilrettelegging gjennom ordningen arbeid med bistand. Ytterligere to informanter kom vi i kontakt med gjennom at "noen kjente noen" som kunne hjelpe oss videre til å til å komme i kontakt.

All deltakelse har vært basert på frivillighet. Når vi har tatt første henvendelse, har det alltid vært via andre kontaktpersoner som informantene har tillit til, og som de kan diskutere med hvorvidt de ønsker å delta eller ikke. Når vi har fått klarsignal herfra, har vi fått et navn og telefonnummer til arbeidsgiver som vi kan ringe og få godkjenning fra disse. I noen tilfeller har informantene også selv avklart dette på våre vegne. Ved første møte har informantene (og i en del tilfeller foreldre eller nærpersoner) fått et skriv med kort info om prosjektets formål og fremgangsmåten, samt informasjon om anonymisering og frivillig deltakelse. Dette har også blitt forklart muntlig. Skrivet er utformet i dialog med Datafaglig sekretariat/-Datatilsynet. Arbeidsgiverne har også fått et tilsvarende skriv. Én informant meddelte tidlig at hun likevel ikke ville delta. En annen informantene byttet arbeid underveis i studien, og ønsket ikke videre kontakt. Dette ble selvsagt respektert.

I praksis innebærer deltakende observasjon på arbeidsplassene å være til stede hele arbeidsdagen gjennom. Det betyr å være med informanten på det han eller hun gjør akkurat den dagen; det være seg å delta i arbeidsoppgaver og daglige rutiner, hilse på de som hun eller han treffer i løpet av dagen, drikke kaffe og småprate med kollegaer i pausene, – i det hele tatt følge med i det som skjer. Det er selvsagt ikke uproblematisk å ha en forsker hengende rundt på arbeidsplassen over flere dager.

Det kan skape en spesiell situasjon i seg selv. I noen tilfeller kan det være eksempler på at informantene kanskje har ”stått på litt ekstra” disse dagene. Det kan også hende at tilstedeværelsen på arbeidsplassen også har påvirket det sosiale samspillet på måter vi ikke kan kontrollere for. På den annen siden har også deltakende observasjon vært helt nødvendig for å kunne forstå og tolke det vi siden har snakket om i intervjuerne. Intervjuene har gjerne tatt utgangspunkt i konkrete hendelser og situasjoner som har skjedd de siste dagene. Det har vært av stor betydning for vår forståelse å kjenne bakgrunnen for de tolkninger og vurderinger informantene gjør. I noen tilfeller har informantene dessuten redusert vokabular og språklige ressurser, slik at forståelse av kontekstuelle forhold blir desto viktigere.

Å være tilstede i arbeidssituasjonen på denne måten, innebærer et stort ansvar for forskeren. Man må utvise respekt og hensyn overfor informanten, overfor kollegaer og arbeidsgivere, og man må passe på å ikke forstyrre det som foregår mer enn høyst nødvendig. Lengden på oppholdene ble også avpasset i forhold til dette. I den grad det har latt seg gjøre rent praktisk, har jeg vært med i de praktiske oppgavene. Da er det gjerne ut fra de instruksjoner informantene gir. Metodisk har dette også vært en fordel, fordi det bidrar til å endre balansen i forholdet mellom forsker og informant, slik at informanten fremstår som ekspert og forskeren som novise. Arbeidet har dessuten også den fordel at man kan prate litt om stort og smått mens dagen går og oppgavene utføres. Dette innebærer også en slags intervju-situasjon, men koblet til den konkrete utføringen av oppgaver eller løsning av stor og små problemer som måtte oppstå i hverdagen. Å ha personer med psykisk utviklingshemmede som informanter i samfunnsvitenskaplige studier, krever også at man tar bestemte hensyn til måter å stille spørsmål og til å tolke svarene man får. De spesielle utfordringer dette byr på er drøftet mer inngående andre steder (se Atkinson 1988; Atkinson og Walmsley 1999; Ramscharan og Grant 2001; Olsen 2003), og vi skal her bare understreke betydningen av å ha kunnskap om den sosiale og kulturelle konteksten som arbeidsplassen både er del av og selv representerer.

I alle casene som presenteres her er det gjort visse forandringer av opplysningene for at konkrete personer ikke skal kunne kjennes igjen. Alle navn, og enkelte andre opplysninger, er endret i hvert case. Dette er gjort av hensyn til informantene selv, og på bakgrunn av generelle forskningsetiske krav om anonymisering. De videre tolkningene og utvalg av presentasjon om casene er selektivt valgt ut fra et relativt stort skriftlig materiale. Utvalget og fortolkningen av dette er vårt ansvar.

3. KVANTITATIV FORSTUDIE

I dette kapitlet redegjør vi kort for den kvantitative forstudien i prosjektet, som bygger på registerdata vi mottok fra databasen FD-Trygd. Hensikten med forstudien var først og fremst å få en viss oversikt over type arbeidsplasser, bransje, kjønnsfordeling, aldersfordeling osv blant personer registrert med en utviklingshemmingsdiagnose og som hadde et arbeid på vanlige arbeidsplasser. Dette materialet fungerte i noen grad som en rettesnor når det gjaldt å velge informanter til den kvalitative studien som utgjør hoveddelen. Det hefter imidlertid flere mulige feilkilder ved en slik type registrering og dessuten hadde tallene allerede noen års etterslep. Vi skal derfor være forsiktige med å ta disse tallene som uttrykk for hvordan situasjonen er på arbeidsmarkedet for utviklingshemmede i dag. I dette kapitlet oppsummerer vi bestillingen og behandlingen av det kvantitative materialet. Kapitlet er organisert slik: a) en kort innføring i registrene, b) en redegjørelse for hvordan vi har plukket ut "våre" data fra registrene, c) en oversikt over diagnosegruppen som helhet, og d) en gradvis avgrensning ned til den gruppen i materialet som svarer til målgruppen utviklingshemmede i jobb på vanlige arbeidsplasser.

3.1 KORT OM FD-TRYGD

FD-Trygd er en database som samler og sammenstiller forløpsdata fra en rekke sosial- og trygdepolitiske felt. Databasen er utviklet i det formål å fremskaffe et godt datagrunnlag for forskning på befolkningens bevegelser i trygdesystemet og arbeidsmarkedet over tid. Databasen drives – og datamaterialet kvalitetssikres – av Statistisk sentralbyrå. Gjennom Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) kan forskere bestille data fra denne basen. NSD foretar uttak, tilrettelegging, kobling, utlevering og dokumentasjon av data. Den statistiske enheten i basene er individet. Materialet består av registreringer knyttet til den enkelte persons registreringer knyttet til ulike typer offentlige velferdsordninger, slik som ulike typer pensjoner og andre folketrygdytelse, demografiske forhold, utdanning, økonomisk sosialhjelp, arbeidssøkning og sysselsetting, inntekt og formue.

FD-Trygd bygger på opplysninger i en rekke administrative registre, og inneholder opplysninger fra og med 1992 og samles inn på årlig basis. Registrene kobles sammen ved hjelp av individers personnummer. Ved bestilling av data fra disse registrene, gjør NSD en kobling slik at man i stedet for personnummer får en kobling mellom ulike tabeller via løpenummer. Spesielle kjennetegn i materialet fjernes (eller kodes om) slik at forskere som bruker materialet ikke kan spore

opplysninger tilbake til enkeltpersoner. Opplysninger i registrene kan trekkes ut etter bestemte utvalgtkriterier, og settes sammen slik at man til forskningsformål kan sette sammen forløpsdata på individnivå, for så å aggregere dette opp til en større populasjon. På denne måten kan materialet gi oversikt over bevegelser (eller tilstandsendringer) i en bestemt populasjon man ønsker å beskrive. FD-Trygd inneholder bl.a. registerdata om: Arbeidssøkere, sysselsetting, attføring, folke-trygdpensjoner, utdanning, demografi, grunn- og hjelpestønader, fødsels- og sykepenger, inntekt, formue og økonomisk sosialhjelp. Forskere kan spesifisere og bestille ulike uttak av dette materialet.

3.2 DATAMATERIALET

Vår bestilling besto av data om hele populasjonen for noen gitte diagnosegrupper under arbeidssøkere¹¹, uførepensjon, foreløpig uførepensjon, avslag på uførepensjon, grunn-/hjelpestønad, rehabiliteringspenger/attføringspenger. For alle disse ba vi om siste tilgjengelige årgang. Til disse seks utvalgene ba vi om tilhørende data på demografi, utdanning, sysselsetting, og inntekt. Avgrensningen var basert på noen bestemte diagnosegrupper. De seks utvalgene vi ba om, var basert på diagnoseklassifiseringene ICD-9 og ICD-10.¹² Det er imidlertid ikke entydig gitt hvordan målgruppen skal avgrenses i disse kodene. Det er riktignok en diagnosekode "psykisk utviklingshemming" i disse kodene, men i tillegg eksisterer det en rekke andre koder for syndrom/skader som i større eller mindre grad forbindes med psykisk utviklingshemming, men dog ikke utelukkende kan klassifiseres som dette. Det blir derfor et avgrensningsspørsmål: hvilke diagnosegrupper kan vi med relativ høy sikkerhet si at hører inn under vår målgruppe? Etter råd fra ekspertise i Rikstrygdeverket ble det påpekt at diagnosegruppene "psykisk utviklingshemming" og "Downs syndrom" vil dekke hoveddelen av individer i målgruppen. Vi valgte å følge dette rådet, og bestilte derfor uttrekk av primærdiagnose 317-319 pluss underkategorier (psykisk utviklingshemming) og 758.0 (Downs syndrom) i ICD-9, og F70-79 pluss underkategorier (psykisk utviklingshemming) og Q90 (Downs syndrom) i ICD-10.

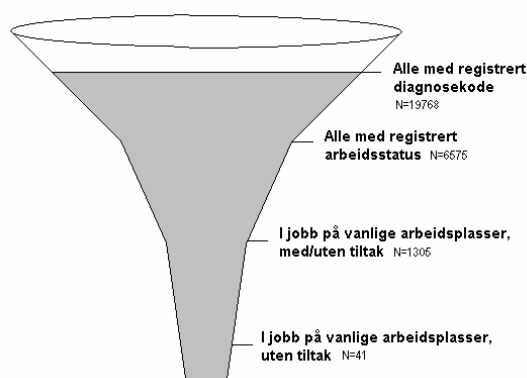
Det videre spørsmålet blir så hvor god kvaliteten på disse registreringene er. Hvor mange er for eksempel diagnostisert som uklare diagnoser, osv? I samtalene med Rikstrygdeverket ble det videre understreket at kvaliteten på diagnosedata kan

¹¹ Registrert arbeidssøkerstatus betyr her at personen har meldt sin interesse hos Aetat i 1998, enten som arbeidssøker uten jobb, deltaker på ulike typer tiltak, eller som gått ut av et tiltak og som er i jobb på annen måte, og på denne måten kommet inn i Aetats registre.

¹² Begge er internasjonale standardkategoriseringer for sykdom/diagnose, utarbeidet av WHO. ICD-10 er en nyere og videreutviklet versjon av ICD-9.

varierte, og at det er grunn til å være oppmerksom på dette. Så langt har vi ikke klart å finne litteratur som diskuterer dette (dersom det fantes en slik drøfting, ville den trolig vært referert i tidsskrift for legeföreningen). Det er viktig å ha for øye at hensikten med denne kvantitative delen primært er å gi et overblikk over de viktigste trekkene ved arbeidssituasjon, type arbeidstilknytning og sysselsettingsforhold hos utviklingshemmede på vanlige arbeidsplasser. Det har derfor ikke vært av avgjørende betydning å få et tilnærmet fullstendig datamateriale, men primært å få et godt nok materiale til å kunne gi oss et inntrykk av de viktigste trekkene ved arbeidstilknytning, lønnsforhold, vanligste yrker og bransjer, stillingsgrad, osv. for personer i målgruppen. Vi skal etter hvert gå mer spesifikt inn i deler av materialet. Traktfiguren er ment å visualisere på hvilke steg i de videre drøftingene vi gjør disse avgrensningene. Aller først skal vi se på noen trekk ved hele materialet, altså basert på alle de som er registrert med en diagnosekode.

Materialet vi mottok fra FD-Trygd består av totalt 19 768 individer som har en diagnosekode som nevnt ovenfor. I dette materialet finner vi personer både i og utenfor arbeidslivet, men som på en eller annen måte er i berøring med trygdesystemet, Aetat eller andre som registrerer de opplysninger vi har valgt ut etter her. I materialet er 54 prosent menn og 46 prosent kvinner.



Kjønnsfordeling, hele utvalget.

I prosent. N=19 721.

	Prosent
Menn	54
Kvinner	46

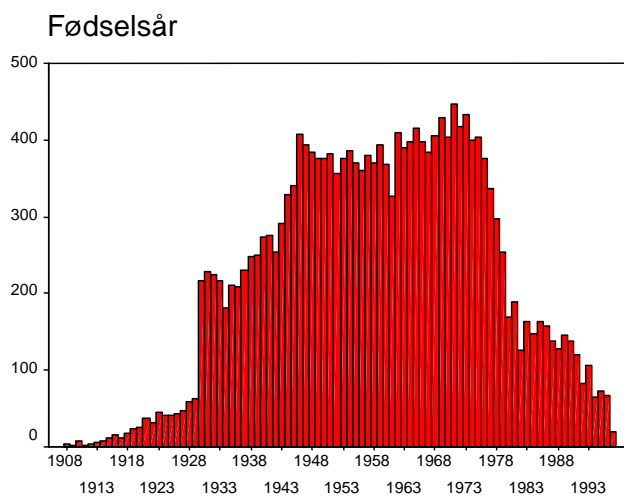
Om vi ser på aldersfordelingene ser vi at de yngre aldersgruppene (fordelt på fødselsår) ser ut til å være lavere representert, noe som kan forklares med at en stor del av personene kommer inn i disse registrene først i sammenheng med a) ulike stadier i skolegang eller b) overgang til arbeidsliv. På denne måten kan det se ut til

at aldersfordelingen i materialet i noen grad reflekterer møtet med diagnostiserende systemer.

Fordelt etter fødselsår, hele utvalget.

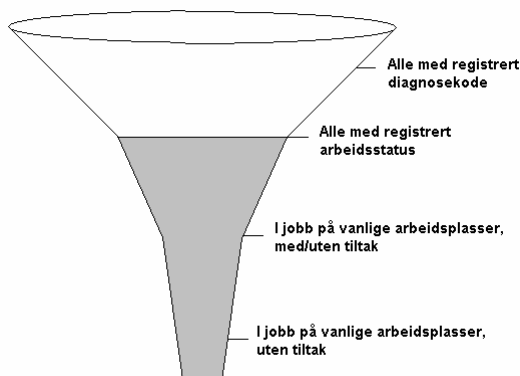
I prosent. N=19716.

	Prosent
1910-19	1
1920-29	2
1930-39	11
1940-49	17
1950-59	19
1960-69	20
1970-79	19
1980-89	8
1990-99	3



3.3 REGISTRERT MED ARBEIDSSTATUS

Vi går nå over til å betrakte den delen av utvalget som er registrert med en eller annen form for kode hos Aetat. Dette er de personene i utvalget som i det aktuelle året har vært tilmeldt som jobbsøker eller vært inne i et av Aetats tiltak for personer som i deres terminologi har en yrkesvalg-hemming. Det er 6575 individer i dette materialet hvor det er registrert opplysninger om arbeidssøkerstatus. Her er det enten snakk om ulike typer tiltak eller ulike typer arbeid/dagaktivitet. I tabellen nedenfor er de ulike typer tiltak gruppert med henblikk på å skille mellom henholdsvis de som er i ordinært arbeid uten tilskudd/tilrettelegging fra Aetat, de som er i ordinære bedrifter med tilskudd/tiltak og de som er i skjermet virksomhet utenfor ordinært arbeidsmarked. Videre er det en kategori som inneholder de som verken er registrert i arbeid eller tiltak, en kategori for de som er i skole/utdanning. En samlekategori er opprettet for de som eksempelvis er i ventefaser (venter på tiltak) eller under utredning.



Det må legges til at i noen tilfeller kan det være vanskelig å fastslå hvorvidt et tiltak bør kategoriseres som skjermet eller ikke, eksempelvis slik som tiltaket "arbeidsforberedende trening" (YH58). Vi har kodet med henblikk på hvorvidt arbeidshverdagen kan antas å være skjermet eller institusjonsliknende, eller i vesentlig grad innebærer deltakelse i et arbeidsfelleskap i det ordinære arbeidsmarkedet.

Type aktivitet på dagtid, de i registrert arbeidsstatus.

I prosent. N=6574.

	Prosent
Uten arbeid / tiltak	2
I skole / utdanning	4
I ventefase / utredning	10
I ordinær bedrift	1
I ordinær bedrift med tilskudd	19
I skjermet virksomhet	64

Som tabellen over viser, er det svært få, kun 59 personer, som er helt eller delvis sysselsatt i det ordinære arbeidsmarkedet uten tiltaksplass eller tilskuddsordninger. Dette tilsvarer under 1 prosent av alle med registrerte opplysninger om arbeidstakerstatus. En større gruppe, 1264 personer, har sitt daglige virke i ordinære bedrifter i form av en tiltaksplass eller en tilskuddsordning via Aetat. Dette tilsvarer i underkant av 20 prosent av de som er registrert hos Aetat. Ikke uventet er det kategorien skjermet virksomhet som utgjør den største gruppen, (VTA-bedrift, AMB-bedrift, e.l.). Det er 4243 individer registrert i denne kategorien, hvilket utgjør nærmere 65 prosent av alle med registrert arbeidsstatus. At ledighetstallene er lave, er heller ikke spesielt overraskende. De som ikke kommer inn i jobb eller får plass i et tiltak via Aetat, går over til å bli "en sak" for det kommunale tjenesteapparatet og dermed registreres de ikke som ledige. I levekårsstudiene for utviklingshemmede påpeker også Tøssebro og Lundeby (2002) at det er en merkbar økning i antallet som oppgir at de ikke har et arbeid eller dagtilbud.

Når vi ser på kjønnsfordelingen mellom de ulike kategoriene ovenfor, ser vi at i de fleste kategorier er menn noe høyere representert enn kvinner, henholdsvis rundt 58 prosent versus 41 prosent. Blant de som er registrert ledige, minsker denne forskjellen noe. Delvis skyldes dette også at kjønns sammensetningen i utvalget er noe skeiv i utgangspunktet. Hvorfor menn i større grad enn kvinner har en tilknytning til Aetat – og dermed blir registrert med en arbeidstakerstatus – kan vi selvsagt spekulere på. Kanskje kan dette henge sammen med tradisjonelle kjønnsrolleforventninger. Det kan dessuten være at hovedgruppen av tiltaksplasser Aetat driver for utviklingshemmede, nemlig VTA-plasser, i en viss grad er innrettet mot type arbeidsoppgaver og interesser som i større grad oppleves som interessante for menn i denne gruppen. Tilsvarende vil vi kunne forvente å finne en større andel kvinner enn menn i kommunalt drevne tiltak, som i en viss grad har en "mykere", "håndarbeidsmessig" profil (se Olsen 2003).

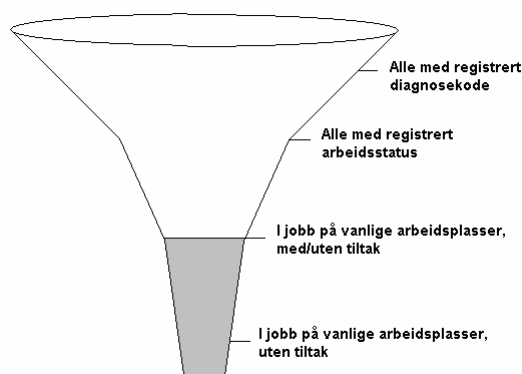
Type aktivitet på dagtid, de med registrert arbeidsstatus.

I prosent. N=6567

	Menn	Kvinner	N=100
Uten arbeid / tiltak	55	45	156
I skole / utdanning	59	41	228
I ventefase / utredning	57	43	624
I ordinær bedrift	59	41	59
I ordinær bedrift med tilskudd	59	41	1263
I skjermet virksomhet	59	41	4237
Alle	58	41	6567

3.4 HVA MED DE JOBBER PÅ VANLIGE ARBEIDSPASSER?

Vi skal nå gå over til å se på spesielt på den delen av utvalget som på en eller annen måte har jobb på en vanlig arbeidsplass, i privat eller offentlig sektor. Med "vanlig arbeidsplass" mener vi her en bedrift som ikke er spesielt opprettet for å sysselsette personer med funksjonshemninger. Vi skiller foreløpig ikke mellom hvorvidt personene er der i et tiltak fra Aetat eller ikke. Dette tilsvarer de som er registrert i kategoriene "I ordinære bedrifter" og "I ordinære bedrifter med tilskudd" i tabellen over. Listen nedenfor viser de registreringene som utgjør disse to gruppene. Disse er valgt ut med fokus på *hvor* arbeidet foregår, og inkluderer derfor personer som er i Aetat-tiltak integrert i "vanlige" arbeidsmiljøer (eksempelvis gjennom Arbeid med bistand).



Type tilknytning til arbeidsplassen blant de som jobber på vanlige arbeidsplasser.

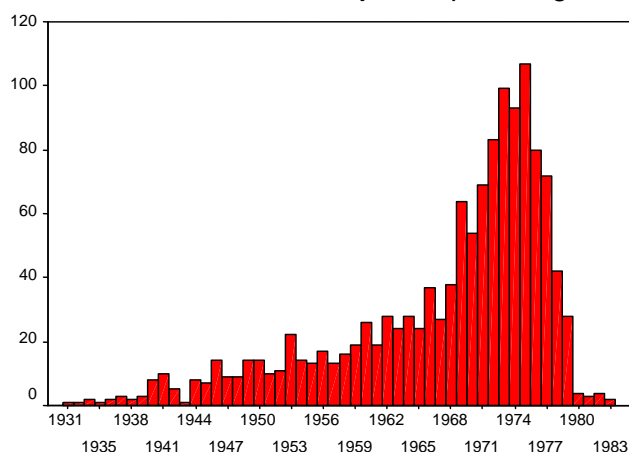
I prosent. N=1305.

Registrering hos Aetat	Antall	Prosent
Lønnstilskudd, langtidsledige (FS14)	1	0,1
Praksisplass/fadderordning privat sektor (FS16)	17	1,3
Lønnstilskudd for yrkeshemmede (FS34)	5	0,4
Praksisplass/fadderordning privat sektor (FS58 og FS59)	19	1,5
Vikar plass, offentlig (FS60)	1	0,1
Fullt sysselsatt, ikke i tiltak (FSIT)	41	3,1
Attførings- og lønnstilskudd, fase 2 (YH11)	26	2,0
Arbeidstreningsgrupper, individstøtte (YH27)	303	23,2
Sysselsettingstilskudd, offentlig virksomhet (YH30)	23	1,8
Lønnstilskudd, generelt (YH34)	43	3,3
BIA lønnstilskudd (YH48)	2	0,2
Integreringstilskudd (YH70 og YH73)	573	39,8
Hospitant i ordinære bedrifter (YHHO)	302	23,1
Total	1305	99,9

Tabellen over viser altså at det er i tiltakene hospitanter (23 %), arbeid med bistand (23 %) og integreringstilskudd (40 %) som utgjør de viktigste gruppene. De som er i full sysselsetting og uten tiltak, utgjør ikke mer enn drøyt tre prosent av dette utvalget, 41 personer, tilsvarende tre prosent, av alle som er registrert å være i jobb på ev vanlig arbeidsplass.

Når vi ser på aldersfordelingen i denne gruppen, er det tydelig at hoveddelen av personene i målgruppen som har arbeidshverdag i en vanlig virksomhet utgjøres av yngre arbeidstakere. En mulig forklaring på dette kan være at de yngre arbeidstakerne har kommet ut på arbeidsmarkedet etter at ansvarsreformen ble iverksatt. I hvpu'enes tid var arbeidet en del av institusjonstilværelsen. Etter reformen kan det se ut til at hoveddelen av disse personene gått mer eller mindre "automatisk" over i ulike VTA-tiltak og kommunale dagaktiviteter. Det ser derfor ut til at de aldersgruppene som har kommet ut på arbeidsmarkedet etter reformen, har en noe større mulighet til å havne i ordninger innen det åpne arbeidsmarkedet.

Fødselsår blant de som jobber på vanlige arbeidsplasser



Om vi ser på kjønnsfordelingen i denne gruppen, ser vi at det er menn som utgjør i underkant av 60 prosent av dette utvalget. Av alle som er i kontakt med Aetats tiltak og ordninger som arbeidssøkere eller tiltaksdeltakere, er det altså en større hyppighet av menn som får en tilknytning til en ordinær virksomhet.

Kjønnsfordeling blant de som jobber på ordinære arbeidsplasser.

I prosent. N=1304.

	Prosent
Menn	59
Kvinner	41

Når det gjelder opplysninger om inntekt fra lønn og pensjoner, kan det trolig fortelle noe om hva slags tilknytning disse personene har til arbeidsmarkedet. Opplysningene som er gjengitt nedenfor er hentet inn i databasen FD-Trygd fra ligningsregisteret. Inntektsåret 1998 er valgt ut, i samsvar med det øvrige materialet. Fordeling i materialet når det gjelder lønn ligger fra null til drøyt kr 300 000,-. Det siste tallet er likevel lite typisk for materialet som helhet, og gjennomsnittlig lønnsinntekt for dette utvalget lå i 1998 på kr 24 071. En nærmere titt på lønnsfordelingen, viser helt klart at disse arbeidstakerne ligger i den aller nederste delen av lønnskalaen:

Lønnsinntekt blant de som jobber på ordinære arbeidsplasser.

I prosent. N=1294.

Inntekt i 1000 kr/år før skatt	Prosent
0	23
1-49	65
50-99	5
100-149	2
150-199	3
200-249	1
250-299	0,1
300-349	0,1

Drøyt 300 personer, tilsvarende 23 prosent, hadde ingen registrert lønn i 1998 for det arbeidet de utførte i bedriften. Hovedandelen mottok under 50 000 kroner i årslønn for sitt arbeid, tilsvarende 65 prosent av denne gruppen. De lave lønningene kan ha sammenheng med at i en stor del av dette utvalget har en type tiltaksplass der lønnen ikke utbetales direkte av bedriften, men gjennom Aetats tiltak, og derfor ikke registreres som arbeidsinntekt. Ytelsene fra folketrygden lå samme år på et gjennomsnitt av 96 442 kroner.

Blant de 1305 personene som på en eller annen måte er tilknyttet det ordinære arbeidsmarkedet (med eller uten offentlige støtteordninger) kan det være av interesse å se på hvor de jobber og hva de gjør. Hensikten med dette, er å forsøke å se etter om det er spesielle områder av arbeidsmarkedet som på noen måte

utmerker seg når det gjelder sysselsetting av personer med utviklingshemming. Det er imidlertid viktig å være klar over at det er store usikkerheter i datamaterialet her. Av de 1305 personene i det utvalget vi ser på her, er det kun 597 personer som er kodet på næringsgruppe etter standardkoden NACE.¹³ Det betyr at under halvparten av denne gruppen er oppført med en næringskode.¹⁴ Fordelingen blant de som er registrert her, er vist nedenfor. Dette har vi sammenlignet med tilsvarende fordeling på befolkningen totalt.

Fordeling på type næring blant utviklingshemmede som jobber på ordinære arbeidsplasser, sammenlignet med befolkningen totalt. I prosent.

Næringskode (NACE)		Utviklingshemmede	Befolkningen totalt ¹⁵
01-05	Jordbruk, skogbruk og fiske	3	5
11	Utvinning av råolje/gass	-	1
10, 12-37	Industri / bergverk	11	14
40-41	Kraft- og vannforsyning	1	1
45	Bygg- og anleggsvirksomhet	2	6
50-55	Varehandel, reparasjon, hotell- og restaurantvirksomhet	21	18
60-64	Transport og kommunikasjon	5	8
65-67	Finansielle tjenester og forsikring	-	2
70-74	Forretningsmessig tjenesteyting, eiendomsdrift	4	8
85	Helse/sosialtjenester	39	17
75-84, 86-99	Andre tjenester	14	19
	I alt	100	99
	N	596	2 246 000

Det generelle bildet er at fordelingen på næringer er relativt likt befolkningen forøvrig. Innen kategorien varehandel/reparasjon/hotell-/restaurantvirksomhet er andelen noe høyere blant vår målgruppe, og i de fleste andre ligger de litt under.

¹³ 178 personer som har er kodet på næringsgruppe etter standardkoden ISIC. Både NACE og ISIC er standarder for næringsgruppering, men de er forskjellig på den måten av ISIC ble brukt i perioden 1992-1995, og NACE fra 1995 og fremover. En del personer er kodet på begge, og det er derfor lite relevant å lage en forenklet sammenslåing av de to tabellene. Siden NACE både har best dekning og dessuten er den som har blitt brukt i de senere år, er det denne jeg går videre på her.

¹⁴ En mulig forklaring på dette er trolig at kodingen skjer på det enkelte arbeidskontor av den enkelte saksbehandler. Når dette i en viss forstand er en opplysning den enkelte saksbehandler kan velge å legge inne eller la være å legge inn, vil det trolig være lett å droppe dette i en ellers hektisk hverdag.

¹⁵ Fra Statistisk sentralbyrå, Arbeidskraftundersøkelse (AKU). Sysselsatte i alt i 1998, årgjennomsnitt. <http://www.ssb.no/nos_aku/nos_c748/tab/12.html>

På området helse- og sosialtjenester er derimot vår målgruppe betydelig høyere representert enn befolkningen totalt. Når man går dypere inn i kodingene på kategorien ”helse- og sosialtjenester”, viser det seg at en stor del er kodet på en bestemt NACE-kategori nr 85.329. Beskrivelsen av denne kategorien er ”*sosialtjenester utenfor institusjon ellers*”, og kategorien beskrives som:

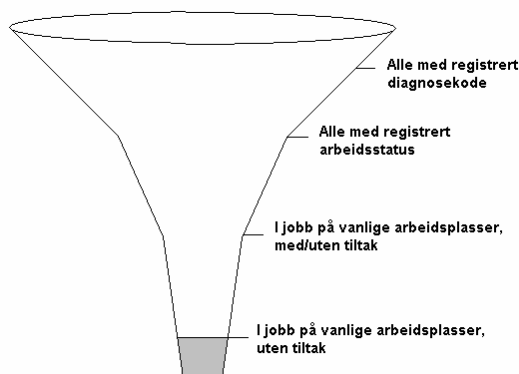
Omfatter ekteskaps- og familieveiledning, arbeidstiltak for handikappede og arbeidsløse, vernede bedrifter, barneparker m.m. Omfatter også hjelpe- og velferdsorganisasjoner for syke og funksjonshemmede. (Standard for næringsgruppering, Statistisk sentralbyrå 1994 C 182, s 84.)

Det er særlig formuleringen ”arbeidstiltak for handikappede” som er verd å merke seg her, fordi dette kan være en samlekategori som egentlig kan omfatte alle som er i en eller annen form for tiltak. Det kan tyde på at det er en viss overregistrering her, i den forstand at det greit å bruke denne kategorien om det meste av tiltak, istedenfor å lete gjennom en ganske omfattende tabell for å finne den bransjen som passer best. Om vi ser på den andre store gruppen ”varehandel/repasasjon”, er størstedelen av disse sysselsatt i NACE-kategori 52.110 og opp til 52.443. Alle disse er i gruppen ”*butikkhandel med bredt vareutvalg*”, og aller flest i kategori 52.11 ”*butikkhandel med bredt vareutvalg med hovedvekt på nærings- og nytelsesmidler*”, altså dagligvarebutikker og lignende.

I materialet er det svært få personer som er registrert med koding på yrke. Kun 112 personer av de 1305 som har en eller annen tilknytning i det ordinære arbeidsmarkedet er registrert med en yrkeskode. Det er likevel interessant å se hvilke yrker de er registrert innenfor, selv om prosentvis fordeling ulike typer av yrker er lite relevant. Oversikten likevel gi et visst inntrykk av i hvilke type yrker personene i målgruppen arbeider i. I yrker med registrert mer enn fem personer er: Butikkekspeditorer (9 personer), vare- og lastebilsjåførere (6 personer), lagerarbeidere (15 personer), barnehageansatte (12 personer), kjøkkenmedhjelpere (7 personer), annet servicepersonale (7 personer), vaktmestere etc (7 personer), rengjøringspersonale (8 personer). Det faktum at det er registrert så få personer her, kan trolig ses i sammenheng med at de jobbene og yrkesrollene disse personene går inn i, ofte ikke er klart spesifisert på forhånd, og dermed vanskelig å registrere. Som vi senere skal se er oppgaver, funksjoner og yrkesrolle noe som oppstår i møtet mellom den enkeltes evner, interesser og ferdigheter på den ene side og arbeidsplassens behov på den andre.

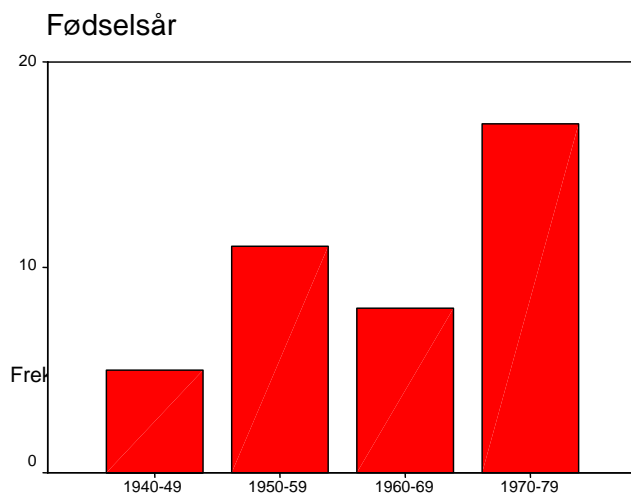
3.5 HVA MED DE SOM ER I JOBB UTEN TILTAK?

Avslutningsvis i dette kapitlet skal vi kort se på de svært få, men for vårt formål svært interessante, opplysningen om personer som i 1998 registrert som fullt sysselsatte og ikke deltakere i tiltak¹⁶. De var altså sysselsatt på vanlige arbeidsplasser og uten deltakelse i et arbeidstiltak. Til sammen utgjorde ikke disse mer enn 41 personer, men de kan sies å utgjøre den mest interessante gruppen i forhold til det som er målgruppen for dette prosjektet. Som tidligere nevnt bør man være klar over at det trolig er en viss vilkårlighet i hvem som er registrert og ikke registrert her. Det vil være nyttig å undersøke nærmere om disse på andre måter enn i tilknytning til arbeidslivet skiller seg fra de øvrige i materialet som har et arbeid på ordinære arbeidsplasser, men som er inne i en eller annen form for tilrettelegging eller tiltak.



Om vi ser på fordeling ut fra fødselsår, ser vi at også her at de yngre aldersgruppene scorer høyere enn de øvrige. Dog er aldersfordelingen her noe jevnere enn for alle i utvalget uansett tiltak eller ikke.

¹⁶ Dette avsnittet gjelder de 41 personene i materialet som er registrert med arbeidssøkerstatus kode "FSIT" (fullt sysselsatt, ikke i tiltak).



Kjønnfordelingen er omtrent tilsvarende det øvrige materialet – andelen menn er også her noe høyere enn kvinner, henholdsvis 59 og 41 prosent.

Kjønnfordeling blant de som jobber på ordinære arbeidsplasser uten tiltak.

I prosent. N=41

	Prosent
Menn	59
Kvinner	41

Større forskjeller finner vi når vi ser på fordelingen er i denne gruppen. I utgangspunktet vil vi kunne forvente å finne de med høyest lønn i denne gruppen, siden disse er de som har den mest "vanlige" arbeidstilpasningen av alle personer i materialet. Tabellen og figuren nedenfor viser likevel at så ikke er tilfelle. (Lønn oppgitt i 1000 kroner, inntektsåret 1998.)

Lønnsinntekt blant de som jobber på ordinære arbeidsplasser uten tiltak.

I prosent. N=34.

Inntekt i 1000 kr/år før skatt	Prosent
0	0
1-49	88
50-99	3
100-149	0
150-199	6
200-249	3

Faktisk ser det ut til at lønnsinntekter i denne gruppen ikke ligger særlig mye høyere enn gruppen av alle utviklingshemmede som arbeider på vanlige arbeidsplasser totalt, uansett tiltak eller ikke. I gjennomsnitt var lønnen for disse 41 personene i 1998 på kr 27 547. For alle de 1305 som har jobb på en vanlig arbeidsplass var tilsvarende tall 24 071 kroner. Dette innebærer altså at selv de som kan sies å være de i utvalget som er de mest ”integrerte” i det ordinære arbeidsmarkedet (i hvert fall organisatorisk) har de likevel en forholdsvis uvanlig situasjon når det kommer til lønnsbetingelsene. Dette året var friinntektsgrensen 45 370 kroner, tilsvarende 1G. I gjennomsnitt tjente disse 41 personene altså rundt 60 prosent av dette beløpet. Deres hovedinntekt (ytelser fra folketrygden) lå i gjennomsnitt på 94 182 kroner dette året.

4. LITTERATURSTUDIE

Dette kapitlet inneholder en oppsummering av litteratur som på ulike vis er relevant for prosjektet og de spørsmål som skal belyses i denne studien. For det første ser det ut til å være forskjeller mellom ulike land når det gjelder integrering og tilrettelegging for utviklingshemmede arbeidstakere på ordinære arbeidsplasser. Vi så det som hensiktsmessig å legge inn et element av sideblikk på andre lands tendenser i dette feltet. For det andre har vi et behov for å gjennomgå og oppsummere en del litteratur om de eksisterende norske ordningene, og den velferdspolitiske tenkningen disse ordningene er del av.

Det finnes omfattende litteratur på dette feltet, nasjonalt og internasjonalt. For at dette skulle bli overkommelig oppgave i forhold til ressursene, var det nødvendig å gjøre en ganske streng og selektiv avgrensning av tilfanget. Vi har søkt etter litteratur og informasjon som mer eller mindre direkte kan kobles til det overordnede målet i dette prosjektet. Dette er fortsatt ganske vidt tilfang, og i praksis har vi forsøkt å finne frem til litteratur som enten a) spesifikt handler om utviklingshemmedes arbeidskår i vanlige (ikke skjermte) arbeidsliv, eller b) om tilretteleggingspraksis som på en eller annen måte kan sies å representere noe nytt og annerledes i tenkningen rundt dette temaet. Tilfanget av litteratur kan på ingen måte sies å være uttømmende, men forhåpentligvis bidrar dette til å trekke inn nye ideer og nye vinkling som kan følges videre i prosjektet.

Innledningsvis skal vi trekke opp noen hovedlinjer om utviklingshemmedes situasjonen på arbeidsmarkedet i dag. Videre vil vi trekke veksler på norsk og internasjonal forskning om attføring/tilrettelegging, og da se spesielt på erfaringene med supported employment / arbeid med bistand. Avslutningsvis skal vi se nærmere på tenkningen rundt noen nyere tilretteleggingstiltak spesielt rettet mot utviklingshemmede.

4.1 SITUASJON PÅ ARBEIDSMARKEDET

Et av de bedre målene på situasjonen på arbeidsmarkedet for funksjonshemmede, er tilleggsundersøkelsene til de årlige arbeidskraftundersøkelsene (AKU), som gjennomføres av Statistisk sentralbyrå. I følge tallene fra 2005 er knapt halvparten av denne gruppen med i arbeidsstyrken, mot 78 prosent av befolkningen totalt (Olsen og Van 2005). Datamateriale fra de siste årene viser også at det er store variasjoner når det gjelder arbeidsmarkedsdeltakelse. I 2003 forsvant 20 000 funksjonshemmede ut av arbeidslivet, mens det tilsvarende tallet for 2004 viste en

økning på 36 000. Ett år senere var dette igjen redusert med 11 000 (Bø 2003 og 2004; Olsen og Van 2005). Totalt sett er yrkesaktiviteten for funksjonshemmede nå tilbake på samme nivå som i 2002 (ibid). De store svingningene i disse tallene understøtter det som påpekes i annen arbeidsteori om at funksjonshemmedes situasjon på arbeidsmarkedet er spesielt utsatt for svingninger i konjunkturer og ledighet (se bl.a. NOU 2001:22 kap 13.2). En slik tendens finnes også i de øvrige vestlige landene med delvis regulerte og delvis selvregulerende arbeidsmarkeder. (Se f eks Eurofond 2002; OECD 2003.)

Variation in the employment rates of disabled people across participating countries is strongly correlated with variation in the employment rates of *non-disabled* people. This suggests, first, that general labour market forces have a strong impact on the employment of people with disabilities and, second, that general employment-promoting policies also foster the employment of special groups in the labour force, such as people with reduced work capacity (OECD 2003:9).

Den utsatte posisjonen gruppen funksjonshemmede har i arbeidsmarkedet gjør det mulig å snakke om dem som et marginalisert sjikt eller lag av arbeidsmarkedet – de som sist kommer inn i oppgangstider og som først ryker ut i nedgangstider. Begrepet ”barrierer” i arbeidsmarkedsteorien innebærer en teoretisk modell av arbeidsmarkedet som i større eller mindre grad avgrenset i ulike segmenter – eller delmarkeder. Det er barrierene som avgrenser disse segmentene fra hverandre. Barriere kan forstås som ”filtreringsmekanismer rundt jobbene som gjør at personer med bestemte egenskaper er forhindret fra å komme i betraktning når de aktuelle jobbene skal besettes” (Colbjørnsen 1982:17). Eksempler på barrierer kan være spesifikke utdanningskrav, krav om stabilitet i jobben, forventet ytelse eller arbeidstid. Hva slags form og hvor sterk påvirkning de har, varierer over tid og i tråd med etterspørsel etter arbeidskraft og kulturelle forhold. På den ene side kan barrierer ses som filtreringsmekanismer som medfører at arbeidstakere som er inne i segmentet er beskyttet mot konkurranse fra personer utenfor. På den annen side kan barrierene ses som en slags rasjonell tilpasning fra bedriftene for å kunne ”sile ut” en viss type passende arbeidskraft. Hvilke konkrete innhold og uttrykk barrierene til enhver tid har, er empiriske spørsmål.

En slik forståelse av barrierer forutsetter at arbeidsmarkedet forstås som en abstrakt størrelse, som baserer seg på forenklinger. Arbeidsmarkedet har verken bestemt tid eller sted, men er noe som foregår i en lang rekke forskjellige transaksjoner mellom arbeidskjøpere og -selgere. Fevre (1992) beskriver arbeidsmarkedet på abstrakt vis som bestående (skjematisk sett) av fem distinkte prosesser: 1) innhentning av informasjon hos arbeidskjøpere om hvem som er villig til å ta arbeid, 2) innhentning av informasjon blant arbeidsselgere om at noen tilbyr arbeid, 3) arbeidskjøperes vurdering (”screening”) av arbeidskraften som tilbys, 4) arbeids-

selgeres vurdering av de arbeidsplasser som tilbys, 5) tilbud om kjøp/salg av arbeid. Først med trinn fem begynner selve transaksjonen.

Det er likevel åpenbart at dette er mer en idealisert form, og at ansettelsesprosesser i praksis ikke foregår i en slik rekkefølge. Eksempelvis vil i mange sammenhenger valg-/utvelgelsessituasjonene være så implisitte eller begrenset at de knapt nok kan sies å eksistere – noen personer er så selvsagte til noen bestemte typer av arbeidsplasser/stillinger at informasjon om andre mulige kandidater er overflødig (ibid:13). På denne måten er det mer hensiktsmessig å snakke om *flere* arbeidsmarkeder, der de ulike markedene har ulik logikk, ulike aktører og ulike spilleregler. Det som skiller de ulike markedene fra hverandre er nettopp barrierer. Eksempler på barrierer kan være geografiske skiller, formelle kvalifikasjoner, tidligere erfaring. Andre barrierer kan være kjønn og etnisk opprinnelse – selv om denne typen barrierer er mer illegitim og vanligvis skjult. Uttalte forventninger om kropp og implisitte forventninger til timing kan også være eksempler på andre barrierer.

Den danske arbeidsmarkedspolitikken har hatt et fokus på å skape ”et romsligere arbeidsmarked” (se Drøpping og Midttunstad 2003). Ved det danske Socialforskningsinstituttets har man studert bedriftenes innsats i denne sammenheng. Dette er oppsummert i Boll og Kruhøffer (2002). Når det gjelder bedriftenes evne/interesse for å integrere personer med nedsatt arbeidsevne, viser de en rekke konkrete eksempler på hvordan barrierer kan bestå av en rekke sosio-kulturelle og økonomiske forhold (og kombinasjoner av disse): Det kan eksempelvis være en frykt blant øvrige arbeidstakere i virksomheter for at deres eget arbeid skal bli hardere for å kompensere for den mindre produktivitet blant arbeidstakere med nedsatt produksjonsevne, eller en frykt blant øvrige arbeidstakere for at ansatte med lønnstilskudd skal presse ordinært ansatte ut av virksomheten (ibid). Innføring av nye og mer fleksible organisasjonsformer i virksomhetene ser ut til å være positivt for hoveddelen av de ansatte, men kan påvirke situasjonen negativt for de som har problemer med å leve opp til arbeidslivets krav. Bruk av avansert teknologi medfører økte kompetansekrav til ansatte, og de ansatte ses i større grad som et stadig viktigere ressurser for virksomheten (produksjonsmidlet ligger i den enkeltes hode). Dette gjør dyrt for virksomhetene å ha høy gjennomtrekk i stillinger og det blir mer interessant å holde på personalet, mens innsatsen for å integrere personer utenfra blir mindre interessant. Fleksible organisasjonsformer og høyt teknologinivå tenderer å medføre en fordel for de arbeidstakere som allerede er inne i arbeidsmarkedet, mens det for dem som står utenfor vil det medføre større vansker med å komme innenfor. Arbeidstakere i virksomhetene er mer positive til å beholde medarbeidere med nedsatt arbeidsevne i virksomheten enn til nyansettelse av personer med nedsatt arbeidsevne.

4.2 STUDIER AV ATTFØRING

Tradisjonelt har attføring og arbeidshabilitering/-rehabilitering har vært viktige begreper i det statlige/offentlige virkemiddelapparatet for å motvirke sykefravær og uførepensjon. Slike studier har både vært av medisinsk og samfunnsvitenskapelig art. Børing (2002) har gjennomført en omfattende gjennomgang av norsk og internasjonal samfunnsvitenskapelig forskning på dette feltet, og i første rekke studier av kvantitative forløpsstudier med utgangspunkt i ulike typer registerdata. Et viktig funn i oppsummeringen, er at det ikke er entydig enighet når det gjelder spørsmålet om hvorvidt attførings tiltak bidrar til å øke sysselsettingen eller ikke – både i det norske og internasjonale materialet (ibid). Det er trekk ved individet som de fleste studier lokaliseres som mest utslagsgivende. Utdanning har positiv effekt, og alder har negativ effekt på utfall av attføringsforløp. I denne sammenheng er det spesielt verd å merke seg at psykiske funksjonshemminger (utviklingshemming eller psykiske lidelser) generelt ser ut til å ha negativ effekt på attføringsresultatene. Børing (ibid:110) retter her en kritikk mot en viktig tendens i denne forskningen, når han påpeker at relativt stor oppmerksomhet har vært rettet mot trekk ved individet, og tilsvarende lite mot trekk ved bedriftene og bedriftenes rolle i attføringsarbeidet. Det er også grunn til å merke seg at i en del av de studiene som gjennomgås, stilles det spørsmål til hvorvidt det er selve seleksjonen til attføringsapparatet og typer av attføring som er utslagsgivende med hensyn til vellykkethet (dvs utfall etter gjennomført attføringsforløp). Dette innebærer at det på ingen måte er noe randomisert utvalg inn til de ulike attførings tiltakene, og dermed kan heller ikke utfallene av de ulike typer tiltak sammenlignes mot hverandre. Det meste av den generelle samfunnsvitenskapelige forskningslitteraturen om attføring og yrkesrettet rehabiliteringer fokuserer imidlertid på grupper som allerede har vært inne i arbeidsmarkedet – men som av ulike grunner (sykdom, yrkesskade, arbeidsledighet, e.l.) – har blitt slått ut for en periode, og attføringsløpenes funksjon i denne forbindelse. Det er viktig å ha dette som en bakgrunn å forstå det ”spesialfeltet” av attføring som studier av utviklingshemmede utgjør i et slikt perspektiv.

I de siste årene ser det ut til at IA-avtalenes¹⁷ delmål om å ”få tilsatt langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne” i en viss grad har økt oppmerksomheten omkring inkludering i arbeidslivet, også når det gjelder utviklingshemmede. Fokus i IA-arbeidet har imidlertid i stor grad blitt rettet mot det som skjer i arbeidslivet, overfor de som allerede har et arbeidstakerforhold (Econ 2003; Dale-Olsen et.al. 2005). Hittil ser det ikke ut til å være spesielt tydelige sammenhenger mellom IA-bedrifter og andel funksjonshemmede arbeidstakere (Olsen og Van 2005). I den

¹⁷ Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv, perioden 2001-2005 og 2006-2009.

nye avtaleperioden vil partene også søke å etablere konkrete mål når det gjelder inkludering av funksjonshemmede. Det er imidlertid et viktig poeng at IA-arbeidet først og fremst utformes lokalt av bedriftene selv, gjennom de målsettingene de selv formulerer. Skal bedriftene ha større ambisjoner på dette feltet, krever det at arbeidslivscentraene også må fokusere på delmål 2 i sitt arbeid.

4.3 TILRETTELEGGING PÅ ARBEIDSPLASSEN

I to interessante, men lite siterte studier av utviklingshemmede og arbeid, trekker Ringdal (1988a og 1988b) opp en rekke erfaringer i sammenligninger mellom arbeid på ordinære arbeidsplasser og i skjermede vilkår. Disse studiene er gjennomført før ansvarsreformen ble iverksatt, men erfaringene synes å ha stor gyldighet fortsatt. Den første studien er en komparativ studie av fire bedrifter i Sør-Trøndelag som ansetter psykisk utviklingshemmede arbeidstakere. Tre av bedriftene er skjermede virksomheter, mens den fjerde er en ordinær bedrift. Den andre er en studie av hvordan ulike attføringstiltak virker overfor gruppen utviklingshemmede, med fokus på hvilke faktorer som gjør at noen får arbeid og noen ikke får (det være seg egenskaper ved individet, ved bedriften eller ved tilretteleggingsapparatet). Graden av – og muligheten til – individuell tilrettelegging (for personer med utviklingshemming) er mindre i ordinære virksomheter, sammenlignet med skjermet virksomhet. Oppfølging er viktig, ikke bare i den første tiden, men også etter at arbeidstaker er etablert i et fast arbeidsforhold (Ringdal 1988a). Kontinuerlig veiledning og oppfølging fremheves av personalet i de fire casevirksomhetene som en spesielt viktig faktor. Godt sosialt arbeidsmiljø betraktes er en viktig faktor for integrering av utviklingshemmede på arbeidsplassen. Sosial ensomhet på arbeidsplassen virker negativt. Ringdal påpeker at bedriftens ordinære ansatte har ofte beskjedne forventninger overfor denne gruppen arbeidstakere og dette kan være grunn god nok til at de blir underutnyttet og at arbeidssituasjonen ikke lykkes. En faktor av stor betydning for fremtidig sysselsettingssituasjon ser ut til å være samsvar mellom krav til prestasjoner og arbeidstakernes ferdigheter. Det kreves for lite av arbeidstakere med utviklingshemming i sysselsatt i skjermet sektor. Andre erfaringer som trekkes frem av ledere i ordinære arbeidslivet, er at ”det må kreves mer av dem”.

Ringdal (1988b) finner en sammenheng mellom alder og sjansen for å komme i arbeid. Det er størst sannsynlighet for jobb for den gruppen som har en viss yrkeserfaring, men samtidig ikke er for gamle. Yngre arbeidstakere gjør det likevel bra, og dette forklares med at yngre utviklingshemmede får bedre oppfølging fra blant annet skole. Blant de som er i ordinært arbeid eller tilrettelagt arbeid i ordinære virksomheter, utgjør det yngste kullet den største gruppen. Arbeidstakere som bor

helt for seg selv er sjeldnere representert i arbeidslivet, og særlig blir dette tydelig mht ordinært arbeid. Dette tolkes til støtte for antagelse om at det å bo hos foreldrene virkelig kan være en ressurs. For at arbeidssituasjonen skal lykkes er det viktig at foreldre er motivert og i stand til å gi barn konstruktiv støtte (Ringdal 1988a). Paradoksalt nok finner Ringdal (1988b) at i hvilken grad arbeidssøkeren selv er "motivert for arbeid" ikke øker sjansene for å komme i ordinært arbeid. Derimot ser helsetilstand ut til å ha stor betydning med hensyn til arbeidssituasjon. En overhyppighet blant de med "ikke god" helse i vernet arbeid kan i materialet tolkes dit hen at de med dårlig helse skyves over i VTA-sektoren.

Ringdal påpeker videre et annet viktig forhold i studien av yrkeskarrierer: Arbeidstakere synes å være "låst fast" i den typen tiltak som de først kommer i kontakt med. Liten grad av overgang mellom ulike tiltak, eller tiltak til ordinært arbeidsliv (Ringdal 1988b). Dessuten mener hun å vise at arbeidssøker vil oppfatte hvorvidt andre har tro på at de skal kunne mestre et arbeid, og påvirke selvfølelse og troen på egne evner. Fagpersoners vurderinger blir "selvoppfyllende profetier". Fagpersoner i Aetat blir dessuten mer "biased" til å stå på for vedkommende sak: et case som Ringdal forteller om to personer som ble forvekslet i systemet gir et eksempel på dette. Ifølge statistikken er det ingen sammenheng mellom fagpersoners vurderinger og hvor i arbeidsmarkedet disse arbeidstakerne havner (ordinært, tilrettelagt, skole eller ingenting). På den annen side har fagpersonene svært lave forventninger til de fleste av disse arbeidssøkerne, og i seg selv kan dette medføre at de blir undersysselsatt? (samme sted) Ringdal henviser til Hernes (1984:30): *"Ved å forvente at de ikke vil klare seg i et tilnærmet realistisk tilrettelagt miljø, har en allerede senket sannsynlighet for at så vil skje"*. Med henvisning til erfaringer fra bedriftene, påpeker Ringdal dessuten at utviklingshemmede respekteres ikke tilstrekkelig i rollen som voksne på arbeidsplassen – de behandles langt på vei som unger (Ringdal 1988a).

I Ringdals materiale (1988b) er kvinner i målgruppen underrepresentert når det gjelder sysselsetting. Denne skjevheten er størst i det ordinære arbeidslivet. Av det totale utvalget på 90 personer hadde 13 arbeid på en ordinær arbeidsplass. Ingen av disse var kvinner. Ringdal ser dette som et utslag av normer/forventninger, eks foreldres/samfunnets forventninger til at utviklingshemmede kvinner skal kunne mestre arbeid og bli selvforsørgende er lavere enn overfor menn. Det er dessuten interessant å merke seg at Ringdal i 1988 påpeker at ordninger med kombinasjon av lønn og trygd kombineres i for liten grad. (Eks: Personer med halvdags arbeidskapasitet kan få mulighet til å jobbe full dag med halv lønn og halv trygd.)

4.4 INTERNASJONALE STUDIER AV SUPPORTED EMPLOYMENT

Det kan være grunn til å se nøyer på en bestemt type internasjonal forskning i denne sammenheng. Det er forskning/evaluering av den type tiltak som i USA kalles *supported employment*. Tenkningen og metodene har fått en såpass stor utbredelse at det forsvarer å gå gjennom dette noe mer i dybden. Kort fortalt innebærer supported employment utplassering og trening av til dels alvorlig funksjonshemmede (og i starten var fokuset spesielt rettet mot psykisk utviklingshemmede) på ordnære arbeidsplasser, finne passende oppgaver og lære dem i konkrete oppgaver på den aktuelle arbeidsplassen. Bakgrunnen for disse ideene og denne tenkningen oppsto i USA og Canada på slutten av 70-tallet. At det skjedde nettopp her, var ikke tilfeldig. Troen på hva en velferdsstat skal løse av sosiale og sysselsettingsmessige problemer står langt lavere i kurs der enn i Europa. Dessuten hadde man her en borgerrettighetsbevegelse på fremmarsj – en bevegelse som aktivt stilte spørsmål ved og omformulerte vanlige forestillinger.

Supported employment-ideenes raske spredning (Hernes 1996 omtaler det som "præriebrannen i de amerikanske attføringsmiljøene") kan ses som en allianse av ideologiske og praktisk-administrative forhold. Den ideologiske drivkraften fikk oppslutning fra den økende misnøyen med institusjonene, fra normaliserings-tenkning (Wolfensberger 1972; Nirje 1972) og SRV ("social role valorization", som kan ses som en utdyping/konkretisering av normaliseringstenkningen) (Kristiansen 1993). På denne bakgrunnen fikk disse ideene stor oppslutning særlig blant interesseorganisasjoner, men også blant arbeidsgivere og fagforeninger (Antonson 2002). Samtidig var det også en interesse for nye måter å skaffe sysselsetting og dagaktivitet til personer som var i ferd med å forlate de institusjoner som gradvis ble trappet ned. Rundt disse ideologiske endringene og iverksettingen av dem opp sto det også konsulent- og kursvirksomhet og forskningsmessige interesser som bidro til å gjøre dette fenomenet til en slags industri i seg selv.

Den viktigste enkeltstående idémakeren bak disse ideene regnes ofte for å være den amerikanske spesialpedagogen og doktor i barnpsykologi, Marc Gold (1978 og 1980). I undervisningen av det som den gang ble kalt "mentally retarded", opplevde han gjentatte ganger at deres evner og ferdigheter ble antatt å være langt dårligere enn hva han selv fikk innblikk i gjennom sin praksis som lærer. I filmen *Try another way* fra 1976 presenteres disse ideene sammen med verdier om typer læring og metodikk koblet til arbeidshabilitering. En bokutgivelse med samme navn kom to år senere, og en oppfølger og revisjon/videreutvikling av ideene kom i

boken *Did I say that?*¹⁸ Dette la grunnlaget for det som sammen med en rekke andre bidrag ble utviklet til supported employment, der grunnprinsippene er.

- ✓ Utviklingshemmede har rett til full deltakelse i samfunnet på lik linje med alle andre – og dette gjelder i arbeidslivet som på alle andre områder.
- ✓ Alle har et potensial for produktivt arbeid, så også personer med alvorlig utviklingshemming.
- ✓ Fokuset skal være på å ha en ”ordentlig jobb” – ikke en jobb ”på liksom”. Med ”ordentlig jobb” menes da at den ansatte har de samme rettigheter og plikter som alle andre arbeidstakere, og lønn som minimum tilsvarer en minstelønn (DiLeo 1993, iflg Antonson 2002).
- ✓ Fokuset på standardiserte løsninger og treningsopplegg revurderes, og fokuset innrettes mot *først* å skaffe en passende jobb og oppgaver, for *dernest* å trene opp personen til disse oppgavene. Dette innebærer et tydelig brudd med det som inntil da var rådende praksis (Hernes 1996).
- ✓ I denne prosessen får en ”job coach” (eller ”employment specialists”; på norsk ”tilrettelegger”) en viktig rolle som mellommann til arbeidsgiver, i opplæring, og tilpasning av passende arbeidsoppgaver.
- ✓ Supported employment innebærer at arbeidet og arbeidssituasjonen er *supported* av en *job coach* en periode, inntil opplæring og tilpasning kan trappes gradvis ned. Fokuset ligger på å skape *employment*, i betydningen ordinære tilsetningsforhold.

Den primære målgruppen i denne tenkningen er alvorlig funksjonshemmede, og da i særdeleshet psykisk utviklingshemmede. Hovedelementene er a) integrering (på vanlige arbeidsplasser og i ordinært samfunnsliv), b) lønnet arbeid (minstelønn i motsetning til symbolsk lønn), c) individualiserte tjenester (ikke gruppeopplæring eller skjermede virksomheter), og d) oppfølging/bistand til den enkelte arbeidstaker ut fra hans/hennes egne forutsetninger og behov.

Det er et påfallende trekk ved svært mye av forskningslitteraturen som er produsert på dette feltet at den i tillegg til samfunnsvitenskaplig forskning også har et betydelig ideologisk innslag – ofte også kombinert med en ”how to do”-komponent. Det finnes et stort utvalg av ulike typer guidebøker og manualer beregnet på tilretteleggere og andre som administrerer eller praktisk driver integreringsarbeidet. Den ideologiske dreiningen er kort fortalt at sheltered work (skjermet sysselsetting) anses som en etterlevning fra fortiden og står i direkte konkurranse med supported employment (bevilgninger til sheltered ”tapper” den potten som heller kunne vært brukt til supported). Et eksempel på dette er boken ”Getting employed – staying employed” (McLoughlin, Garner og Callahan 1987),

¹⁸ Om Marc Gold og Supported Employment på <www.marcgold.com>

der det innledende kapitlet *Sheltered work environments: a dinosaur in our midst?* utelukkende er viet til å polemisere mot sheltered work som dyrt, lite effektivt skaper ytterligere segregering, ikke skaper nye jobbmuligheter, m.m. Selv de nyeste publiserte forskningsarbeider i referee-tidsskrift inneholder denne typen argumentasjon. Et eksempel er Novak et.al. (2003):

As a result, integrated service options such as supported employment often exist alongside segregated service options such as sheltered work and compete for scarce service dollars [...] The fact that numbers in both sheltered workshops and supported employment continue to grow indicates that most states are supporting dual and philosophically incompatible systems of service delivery (ibid:164-5).

Metodikken som skisseres i disse manualene og gaidbøkene har ofte preg av å være skjematisk og litt teknisk orientert (se f eks Mcloughlin et.al. 1987; Wehman og Kregel 1998; Callahan 1992; Hagner og DiLeo 1993). Hall og Walker (1998) har utarbeidet en kommentert bibliografi over en rekke av disse, men påpeker at utviklingen på dette feltet går så raskt at litteraturen ligger på etterskudd (ibid:115). Trolig er dette også en styrke, fordi det gjør metoden enkel å tilegne seg og kan raskt omsettes i konkret handling. Kort fortalt inneholder metodikken elementer av:

- kartlegging av ferdigheter/interesser
- utvikling av arbeidstakerprofil
- kontakt med arbeidsgivere
- jobbanalyse, lokalisere aktuelle arbeidsoppgaver
- tilrettelegging og tilpasning av arbeidsoppgaver
- oppfølging, justering av arbeidsoppgaver/-situasjon

Til hvert av disse leddene hører det igjen ulike oppgaver og prosedyrer som utvikles og endres over tid. Et eksempel på en slik metodikk er ”systematisk instruksjon” (se Callahan 1992) som er en videreutvikling av de prinsipper Marc Gold utviklet (Gold 1980).

Utover på 90-tallet – etter hvert som metodikken har blitt stadig mer utbredt og anerkjent – har behovet for å etablere arbeidsaktiviteten som ”ordentlig arbeid” blitt stadig mer understreket. DiLeo (1993) definerer ”ordentlig arbeid” som karakterisert ved en serie rettigheter/plikter, samt ordinære lønnsbetingelser – hvis ikke, er det arbeid ”på liksom”. En ytterligere revisjon av SE-metodikken omtales ”natural support”. Også denne har vokst frem i 90-årene (Hagner og DiLeo 1993; Callahan og Garner 1997). Denne dreiningen tar utgangspunkt i en økende erkjennelse av at supported employment ofte fører arbeidstakerne ut i en ensomhet i arbeidssituasjonen. Arbeidsoppgavene er ofte atskilte fra de øvrige aktivitetene på arbeidsplassen, deres ansvarsområde er ikke felles med andre arbeidstakerne,

jobben inneholder få muligheter til å sosialisere med kollegaene og arbeidstakerne har i praksis også lite sosialt fellesskap med de øvrige arbeidstakerne. Arbeidstakerne i supported employment ser i mange tilfeller ut til å ha blitt fysisk integrert, men samtidig sosialt isolert. "Natural support"-tenkningen har fokus på at arbeidet og arbeidssituasjonen skal være så ordinært som mulig. Innfallsvinkelen blir da å se på selve arbeidsoppgavene: I hvilken grad fører oppgavene til samhandling med øvrige arbeidstakere? I hvilken grad gir arbeidet og oppgavene rom for å legge opp arbeidsdagen og tempoet, samhandle og bli kjent med hverandre? I tenkningen rundt "natural support" er man spesielt opptatt av forholdet til arbeidskollegaer og inkluderingen i det sosiale miljøet som arbeidsplassen innebærer. Her får kollegaer ("co-workers") en langt viktigere rolle i jobbanalyse og oppgaveutforming. For det første skal arbeidsoppgavene ha elementer av samarbeid, koordinering og samhandling med andre arbeidstakere. For det andre ser man etter sammensetning av oppgaver som gjør at arbeidstakerne har en innebygd fleksibilitet med anledning til å ta pauser og snakke sammen i løpet av arbeidsdagen. For det tredje – og dette er trolig det aller viktigste – får en av kollegane (vanligvis en ordinær arbeidstaker, men det kan også være en avdelingsleder) i oppgave å følge opp og veilede arbeidssøkeren. Tilretteleggerens rolle blir dermed mer å sørge for et godt forhold mellom arbeidssøker og co-worker.

Fokuset på co-workers rolle innebærer også en kritikk av at tidligere SE-tenkning ikke har vært oppmerksom på at arbeidsplassen utgjør et sosialt og kulturelt fellesskap, og at job coach også er en fremmed i dette fellesskapet. Han kan dermed heller ikke gi veiledning i de ofte implisitte og subtile sosiale kodene som strukturerer hverdagen på en arbeidsplass. Hagner (1992) viser et eksempel på dette: På en arbeidsplass hvor han gjorde feltarbeid kunne en åpen kontordør bety to ulike ting i forskjellige etasjer. I én etasje signaliserte en åpen dør at man har lyst på besøk for å småsnakke og pludre over en kaffekopp. I neste etasje står kontordørene åpne hele dagen og betyr ikke noe annet enn at man er på jobb – og jobber. Misoppfattelse kan være nærliggende for enhver ny arbeidstaker. En co-worker vil vanligvis være nærmere enn en job coach til å oppfatte det, hvis slike misforståelser begynner å bli et gjentagende problem. En annen fordel er også at å bygge opp en god relasjon til en co-worker sannsynligvis gir en bedre "bro" inn i arbeidsfellesskapet for øvrig. En co-worker er dessuten vanligvis mer stabil og kontinuerlig til stede enn hva en job coach kan være. En sentral oppgave for job coach blir dermed å legge til rette for en god relasjon mellom co-worker og arbeidssøkeren. I en antologi redigert av Wehman og Kriegel (red., 1998) understrekes nettopp betydningen av dette i job coach's virksomhet: a) fokus på å bygge opp fellesskap i arbeidssituasjonen, b) finne fram til arbeidsoppgaver som innebærer samarbeid med kollegaer, c) se etter arbeidssituasjoner som gir mulighet for fleksibilitet og sosial samvær.

I en amerikansk studie (Novak et.al. 2003) har man studert hindringer for implementering av SE i USA. Undersøkelsen er basert på informasjon/erfaringer fra SE-kontakter i de ulike delstatene. De viktigste hindringene for ytterligere utvidelse av disse SE-ordningene er ifølge informantene: a) mangel på langvarig oppfølging (tilrettelegging), b) manglende tilrettelagt transport til/fra jobb (dette ble spesielt understreket som problem i rurale strøk), c) delstaten hadde økonomiske ordninger som favoriserte segregerte ordninger. Med dette siste menes ulike former for skjermet virksomhet – og det er dette funnet diskuteres spesielt utover i artikkelen. Et antall delstater (10) har programmer for å trappe ned skjermede virksomheter, mens et tilsvarende antall derimot øker antallet skjermede virksomheter. Forfatterne tolker dette som et problem, fordi tiltakene konkurrerer om de samme økonomiske subsidiene. Det gis ingen rom for å tolke de ulike typene av tiltak som utfyllende eller komplementære, og konklusjonen fremstår også som ganske dogmatisk i synet på SE som veien til sysselsetting av alle funksjonshemmede.

I Storbritannia har man også implementert en ordning med SE, men her ser en kritisk distanse ut til å være mer uttalt og tydelig. Gjennom en komparativ studie av et utvalg av case viser Wilson (2003) hvordan det å skulle inkludere personer med utviklingshemming i "vanlige jobber" innebærer at man må redefinere innholde i jobben i forhold til de oppgavene som tillegges jobbene som de øvrige (ikke-funksjonshemmede) arbeidstakere har. Normaliseringsideologien bidrar i noen tilfeller til å underkommunisere selve funksjonshemmingen, og dermed også til at arbeidsoppgavene og ansvaret ikke redefineres i henhold til funksjonsnedsettelsen. Wilson viser hvordan dette blir tydelig først når støtten fjernes (økonomisk eller i form av assisterende personell/tilrettelegger).

4.5 DEN NORSKE VERSJONEN: ARBEID MED BISTAND

Den norske avleggeren av supported employment-ideene har fått navnet *arbeid med bistand*. Den kvantitative studien viser at en forholdsvis stor andel av personer med utviklingshemming registrert hos Aetat, har en forholdsvis stor andel arbeid med bistand som registrert status på undersøkelsestidspunktet; 303 personer av i alt 6575 personer. I den kvalitative studien har flere av informantene kommet inn i sin nåværende jobb gjennom arbeid med bistand.

I USA fikk metoden stor oppmerksomhet fra slutten av 70-tallet og fremover – gjennom konferanser, kurs og seminarer som prediket metoden. Ifølge Hernes (ibid) henger utbredelsen også sammen med at ulike interessenter som funksjonshemmedes organisasjoner, arbeidsgiver, myndigheter og fagforeninger støttet opp om denne metodikken – mer ut fra et ideologisk ståsted enn ut fra et faglig. "Det

dreide seg ikke bare om en tilnærming til attføring, en faglig retning, men like mye om en bevegelse med en egen form for tenkning som limte det hele sammen. Denne nye ideologien brøt med svært mye vanetenkning inne de tradisjonelle trygde- og attføringsystemene.” (ibid:18).

Arbeidssøkeren bistås av en ”tilrettelegger” (tilsvarende en ”job coach”) som hjelper til med å avklare interesser og ferdigheter hos den enkelte arbeidssøker, finner passende arbeidsplass og arbeidsoppgaver, gir arbeidssøker opplæring og deltar sammen med arbeidssøkeren på arbeidsplassen i den innledende fasen, samt følger opp underveis. Tilretteleggeren fungerer som ”mellommann” mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og som en slags ”garantist” overfor arbeidsgiver. Oppfølgingen på arbeidsplassen er mest intensiv i startfasen, for så å trappes gradvis ned etter hvert som behovet for tilpasning og hjelp på arbeidsplassen antas å bli mindre og overtas av andre personer i arbeidsmiljøet. Ordningen er vanligvis tidsavgrenset og ment å lede ut i fast ansettelse når bistanden opphører. Det viktigste enkeltelement i dette er betoningen av fysisk integrering på ordinære arbeidsplasser. På denne måten innebar ordningen et tydelig brudd med den rådende segregerings- og institusjonstenkningen. Slik åpnet dette for en større grad av synlighet og fysisk integrering av personer med funksjonshemming i hverdagen på ordinære arbeidsplasser i et langt større omfang enn tidligere. Metoden ble utviklet spesielt med henblikk på integrering av utviklingshemmede i arbeidslivet, men de fleste steder ser andre målgrupper ut til å ha kommet inn etter hvert. Et annet viktig element er ideen om først å finne en passende jobb, for så å gi adekvat opplæring på arbeidsplassen. I motsetning til tidligere praksis slutter ikke attføringsprosessen med å skaffe arbeidsplass (arbeidstrening—arbeid), tvert imot: den begynner der (arbeid—arbeidstrening). Slik blir også opplæringen mer kontekstspesifikk og tilpasset de konkrete arbeidsoppgaver og den sosiale settingen som arbeidet foregår i.

Norge var blant de første til å ta opp disse ideene og gjennomføre den mest systematiske utprøvingen (ibid:26). Dette kan trolig ses i sammenheng med at Attføringsmeldingen (St.meld. 39 1991-92) legger opp til en aktiv bruk av virkemidler for å få flere uføretrygdede over i jobb, og at man allerede i forbindelse med forarbeidene til meldingen trolig var på leting etter nye og alternative metoder i attføringsarbeidet. Et prøveprosjekt ble satt i gang i mars 1991 under tittelen ”Sysselsetting med bistand” (Stiles og Wangen 1996:155). Forsøket besto av ti personer med ulike, men relativt omfattende, funksjonshemminger – lærevansker, psykiatriske diagnoser og fysiske funksjonshemminger – og ingen av dem med tidligere erfaring til arbeidslivet. Resultatene etter to år ble betraktet som svært gode. Et flertall av de ti hadde en fast eller midlertidig ansettelse der arbeidsgiver betalte lønn etter innsats. Erfaringene viste at tilretteleggerrollen var av stor

betydning. Som følge av dette gjennomført Arbeidsdirektoratet et mer omfattende forsøksprosjekt 1992-1995 (heretter omtalt som "Arbeid med bistand"). Forsøksprosjektet omfattet til sammen 515 deltakere, fordelt på 31 lokale prosjekter på ulike steder i landet. Prosjektet ble innrettet mot "særlig utsatte yrkesgrupper yrkeshemmede", men også her utgjorde deltakerne en blanding av psykiske, fysiske og sosiale funksjonshemminger (se Blystad og Spjelkavik 1996:15). En følgeevaluering av prosjektet ble gjennomført av AFI, og generelt ble erfaringene fra forsøksprosjektet bedømt som svært positive:

Erfaringer fra forsøksperioden viser at særlig utsatte grupper yrkeshemmede gjennom deltakelse i Arbeid med bistand får øket livskvalitet – særlig på områder som arbeidserfaring, karrieremuligheter og samfunnsdeltakelse. Arbeid med bistand bidrar til å hekte yrkeshemmede inn på normale utviklingsforløp i samfunnslivet. (ibid:ix).

Fra 1996 ble ordningen innført som et ordinært attføringstiltak i regi av Aetat og har vokst frem som et betydelig attføringstiltak, både i omfang og i hvilke grad det er allment kjent. Ifølge tall fra Arbeidsdirektoratet var det i gjennomsnitt nærmere 3000 personer som til enhver tid var inne i dette tiltaket i 2004 (Arbeidsdirektoratet 2004). Med noen mindre justeringer, har tiltaket den samme form som forsøksprosjektet. I Aetats brosjyrer presenteres tiltaket slik:

Arbeid med bistand er et arbeidsmarkedstiltak som skal hjelpe yrkeshemmede arbeidssøkere til å få og beholde et arbeid i det ordinære yrkesliv. Arbeidssøkeren får hensiktsmessig og nødvendig bistand på arbeidsplassen. Det skjer i form av tilrettelegging, trening og oppfølging av en personlig tilrettelegger ut fra søkerens behov og interesser. [...] Tiltaket gir blant annet tilbud til personer med lærevansker, psykiske lidelser, sansetap, sosialt yrkeshemmede og fysisk funksjonshemmede. (Arbeidsdirektoratet 2003).

Tiltaket gis for maksimalt en periode på tre år, men det kan gis et tillegg på et halvt år dersom det handler om overgang fra skole/institusjon til arbeid. Tjenesten kjøpes av tiltaksarrangører som godkjennes av Aetat ut fra spesifikke krav.¹⁹ Tiltaksarrangør i denne sammenheng er vanligvis arbeidsmarkedsbedrifter og VTA-bedrifter. Det lokale Aetat-kontoret har dermed en portvokter-rolle, og ikke en utfører-rolle. Det ser imidlertid ut til at personer med diagnosen psykisk utviklingshemming, som var den viktigste målgruppen da tiltaket ble lansert, i dag utgjør en liten del av målgruppen for tiltaket. Econs gjennomgang av Aetats registre på hoveddiagnose blant deltakere i AB i 2001, viser at ca 10 av tiltaksdeltakerne hadde en diagnose kategorisert som psykisk utviklingshemming (Econ 2004).

¹⁹ Kravspesifikasjon for tiltaket på <www.aetat.no>.

Psykiske problemer og rusproblematikk er den største diagnosegruppen, med rundt 30 prosent. Fordelingen kommenteres også direkte i rapporten:

Andelen deltakere med psykisk utviklingshemming er redusert fra 18 prosent til blant de som sluttet på tiltaket i 1998 til 11 prosent i 2001. (ibid:23.)

Et interessant spørsmål kan derfor være hva som gjør at andelen utviklingshemmede går ned. Presses de ut fordi det erfaringsmessig er vanskeligere å sysselsette dem? Forsvinner de ut som følge av at nye og høyere prioriterte "reformgrupper" kommer til? Er det andre tilbud/tiltak som fanger opp eller gir bedre tilbud til utviklingshemmede?

Innholdet i AB-tiltakene vurderes generelt som svært positive i flere evalueringer fra AFI (Blystad og Sjelkavik 1996; Spjelkavik et.al. 2003; Spjelkavik et.al. 2004). I et notat oppsummerer Mike Evans, som er visepresident for The European Union of Supported Employment, sine inntrykk fra AB-ordningen i Norge:

The report reflects that the AB Initiative is an excellent concept that is a leader in the European field. (Evans i Spjelkavik et.al. 2004.)

Econ (2004) har derimot sett på karriereforløpene før og etter AB-tiltaket, med bakgrunn i noen bestemte kohorter. De bestrider ikke materialet fra AB-evalueringene i seg selv, men fokuserer på hva som skjer etter tiltaket – og kommer til andre konklusjoner. Inntrykket fra forløpsstudiene er at en relativt liten andel kommer inn i stabilt, ordinært arbeid etter å ha deltatt i AB-ordningen. En relativt stor andel får uførepensjon. Knappe 30 prosent har vært inne i ordinært arbeid i løpet av de fire årene, men hovedsakelig over korte tidsrom. Fordelt på diagnosegrupper er psykisk utviklingshemming den gruppen som i minst grad ser ut til å komme i ordinært arbeid etter AB-tiltaket, og som i størst grad går over i full uførepensjon.

I en kvalitativ oppfølgingsstudie har man gjennomgått rundt femti tilfeller der deltakerne nylig har sluttet i tiltaket (Econ 2005). Inntrykket fra gjennomgangen av registermaterialet understøttes her. En stor andel i utvalget ender opp med 100 prosent uførepensjon. AB brukes i økende grad som en avklaringsinstans. Det er store lokale variasjoner når det gjelder organisering, gjennomføring og oppfølging av den enkelte tiltaksdeltaker. Dette henger blant annet sammen med at man også finner store variasjoner med hensyn til hvor mange deltakere den enkelte tilrettelegger har ansvar for å følge opp, fra seks deltakere og helt opp til tretten på en enkelte tilrettelegger. Econ (2004) påpeker dessuten at en stor andel av deltakerne i AB-tiltak allerede etter den første måneden deltar på et annet tiltak rettet mot yrkeshemmede. Dette stemmer også med de inntrykkene vi har (se

Anvik og Olsen 2004). Kjeding av tiltak vil i noen tilfeller ikke lede ut i jobb – og er kanskje heller ikke ment å gjøre det. De fungerer heller som serier av oppbevaring i grenselandet mellom ledighet og ordinært arbeid. Faren er at posisjonen som marginal på arbeidsmarkedet gjennom dette befestes og forsterkes.

Forsøk med systematisk instruksjon har vært prøvd ut i Trondheim 1994-1995, og er analysert og oppsummert av Ellingsen (1996a; 1996b). Kort fortalt er dette en introduksjonsprosess i mer detaljerte prosedyrer for hvert ledd i prosessen med å skaffe et passende arbeid. Grunnleggende sett er dette likevel en variant innenfor arbeid med bistand. Tenkningen bak systematisk instruksjon er basert på ideer av Gold (1980) og videreutviklet av Callahan (1994).

4.6 SITUASJONEN I NORGE I FORHOLD TIL OECD

Rapporten *Transforming Disability into Ability* (OECD 2003) summerer opp utviklingen i OECD-landene på arbeidsmarkedspolitikken overfor funksjonshemmede. I dette materialet finnes det også indikatorer som gjør det mulig å sammenligne den norske politikken på dette feltet med de øvrige medlemslandene. Ulike varianter av supported employment er spredt i de fleste av medlemslandene, med tilbud om ”on the job”-trening og individuell oppfølging og tilrettelegging i arbeidssituasjonen. Totalt i de av OECD-landene som har en slik ordning, er ca 1 person pr 1000 yrkesaktiv alder (20-66 år) inne i et slikt program (s 113). Høyest ligger Australia med 1.6, mens Norge i denne sammenheng ligger forholdsvis lavt med 0.5. I likhet med trendene i den amerikanske forskningen (se f eks Novak et.al. 2003; Mcclouhlin et.al 1987) påpekes det også her at supported employment vurderes som langt mer interessant og fremtidsrettet enn sheltered (skjermet) employment:

While sheltered employment increasingly is considered inappropriate for large numbers of people with disabilities and most countries would prefer to see it replaced by supported employment-type initiatives, empirically there are no signs of any significant cutbacks yet. (OECD 2003:114.)

I rapporten er det også regnet på kostnadene knyttet til ulike ordninger, i forhold til kostnader ved uføretrygd (disability benefis) (måleåret her er 1999). For OECD generelt kommer supported employment bedre ut enn sheltered employment, med henholdsvis 65 % mot 83 % i forhold til tilsvarende trygdeytelser pr capita. For Norges del ser det imidlertid ut til å være små forskjeller: 66 mot 67 prosent i henholdsvis supported og sheltered employment. Dette henger trolig sammen med at en relativt stor andel av deltakere i arbeid med bistand beholder uføretrygd i

tiltaksperioden. Et noe gjennomgående trekk for medlemslandene som kan være verd å merke seg, er det rapporten påpeker om effekten av spesialprogrammer overfor funksjonshemmede: Selv om politikktutforming er forskjellig, tenderer arbeidsmarkedstiltak for utsatte grupper å ha størst effekt overfor de som *allerede er inne* i arbeidsmarkedet, og tilsvarende mindre effekt for de som er uten jobb og som forsøker å komme seg inn i jobb (OECD 2003:10). Dette vil jo nettopp ramme personer som har en funksjonshemming idet de skal etablere seg i arbeidsmarkedet.

Et annet overnasjonalt trekk ved tilrettelagte ordninger, både innen supported og sheltered employment, er at de i praksis ser ut til å rettes mot yngre aldersgrupper:

The share of persons aged 45 and older among programme participants is astonishing low given the fact that the large majority of potential awardees are in this age group. (OECD 2003:116.)

Blant medlemslandene peker likevel Norge seg ut i denne sammenheng med høyere andelen av arbeidstakere i supported og sheltered employment i henholdsvis 11 og 41 prosent av tiltakene. Dette er de høyeste tallene blant de landene der det finnes tall på dette. Likevel er andelen av personer over 45 år lav også for Norges del innen supported employment.

I gjennomgangen av OECD-landenes arbeidsmarkedspolitikkk kommer også et annet interessant trekk frem. 11 av 20 land har ordninger med pålagte kvoteordninger for å ansette funksjonshemmede (enten i alle eller enkelte sektorer). Dette kan være verd å merke seg, siden Norge nylig har etablert en slik ordning for nyansettelser innen statlig sektor. Vanligvis er disse ordningene nedfelt i lovs form, og pålegger arbeidsgivere i bedrifter av en viss størrelse og/eller bestemte sektorer å ansette personer med funksjonshemming i en viss andel av staben. Eksempelvis syv prosent av arbeidsstyrken i Italia (høyeste kvote av medlemslandene), seks prosent i Frankrike og Polen, og fem prosent i Tyskland. Ikke alle steder klarer man å fylle kvotene, men dekningsgraden ligger vanligvis mellom 50-70 prosent. På dette feltet konkluderer rapporten med at i alle landene med forpliktende kvoteordninger betraktes dette som en viktig og bra politikk for å få flere funksjonshemmede inn i arbeid.

4.7 ANDRE TILNÆRMINGER

Den måten vi tenker om utviklingshemmedes kompetanse og jobbmuligheter på, struktureres av en rekke kulturelt betingede normer og forestillinger. Ulike samfunn har ulike standarder og forståelser. Dette er forståelsesformer som

vanligvis er tatt for gitt, og som ligger til grunn for vurderinger og handlinger. Med Bourdieu (1977 og 1990) kan vi betrakte dette som del av det doxiske feltet – det som i hverdagens praktiske gjøremål og handlinger fremstår som selvfølgeligheter som ”*goes without saying, because it comes without saying*” (Bourdieu 1977:167). I de påfølgende skal vi se nærmere på to ulike eksempler fra henholdsvis Danmark og Østerrike. Begge representerer forståelsesformer som på hver sin måte bryter radikalt med den måten vi vanligvis betrakter utviklingshemmede som arbeidskraft på. I disse to eksemplene er det utviklingshemmedes spesielle kompetanse, ferdigheter og evner som søkes – ikke *på tross av* utviklingshemmingen, men tvert i mot *på grunn av* den. De trekk som ellers forstås som en ulempe eller hemsko, fremstår i disse sammenhengene nettopp som fortrinn. I de to eksemplene er det ikke først og fremst læringseffekt i form av en ny ”modell” eller ”oppskrift” vi her søker, men først og fremst at eksemplene ”snur ting på hodet” og gjør oss oppmerksom på kulturelt ”blinde flekker” for hvordan vi betrakter utviklingshemmedes kompetanse.

”Specialistene”

Jeg skal nå gå over til å se nærmere på noen utvalgte ordninger og forsøk fra andre land. Her har jeg forsøkt å gå ganske selektivt til verks og finne frem til ordninger som på en eller annen måter er helt spesielle eller virker interessante. Jeg har funnet frem til akkurat disse ordningene via referanser i litteraturen jeg har gått gjennom og omtale på nettet. Dette er på ingen måte uttømmende, men hensikten er å gå nærmere inn i tenkningen i noen spesielle forsøk eller tiltak, som kan gi inspirasjon til å tenke nytt og utradisjonelt i avslutningsdelen av vårt prosjekt.

Specialistene er et dansk firma som driver testing av nyutviklet datautstyr og programvare. For tiden har firmaet 18 ansatte test-medarbeidere i henholdsvis Aarhus og Taastrup, og de er i ferd med å starte opp et tredje lokalkontor i Vejle-området. Et spesielt trekk ved firmaet er at de søker etter testere med autisme, og spesielt Asbergers syndrom. Ifølge direktøren er bakgrunnen at personer med disse diagnosene blir betraktet som å ha spesielle evner når det gjelder evne til systematikk, rutiner, repetisjon, de har god hukommelse og er nøyaktige og oppmerksomme. Dette er fortrinn i arbeidet med å teste dataprogrammer, mobiltelefoner, osv under utvikling.

SMS-beskeder og internet er simpelthen Guds gave til autister. Jeg har haft testansvar for mange produkter og har alltid sagt, at det ikke skal være udviklerne selv, der tester produkterne. Her kan autisterne komme ind i billedet, fordi de hurtigt forstår, hvad det drejer sig om, er omhyggelige og reagerer på det uventede. De checker links, stavfejl, logoer og tegnsætning - sommetider dagligt - og det skal der altså en god portion tålmodighed til. (Thorkil Sonne, ifølge internatvis for mobilprodusenten TDC, 1.6.04.)

Markedsføringen av firmaet som et firma bestående av tester med helt spesielle evner, ser også ut til å ha gjort at firmaet får oppdrag for større data- og mobiltelefonprodusenter. Ut fra egen omtalen på internett er de også i forhandling med flere internasjonale selskaper om større testoppdrag. Søk på nettet og på firmaets hjemmesider viser også at de har hatt stor medieoppmerksomhet om forretningsideen, med flere reportasjer i danske radio og tv – og et innslag i BBC World News. Direktøren uttaler at han har en visjon om å være de beste til å teste i Danmark innen tre år.

Bedriften er hva vi i norsk sammenheng vil kalle en arbeidsmarkedsbedrift. Det er ansatt pedagogisk leder knyttet til bedriften. Første fase er en fem måneders arbeidsmarkedsavklaring for så å gå inn i andre typer av arbeidsmarkedstiltak i inntil tre år eller i fast ansettelse på vanlig vilkår (ifølge firmaets hjemmeside). Avklaringsperioden innebærer et spesielt opplæringsprogram, for å finne ut om arbeidssøkerne har en interesse og teft for teknikk og data, og for å vurdere hvorvidt hun/han passer til å jobbe i bedriften. Andre alternativer kan være fleksijobb eller jobb med lønnstilskudd, enten i firmaet eller gjennom videreformidling til andre bedrifter. Hva slags lønnsbetingelser firmaet operer med i de ulike fasene kommer ikke frem. Når det gjelder arbeidstid, forteller direktøren i et intervju til en avis at de ansatte har en arbeidsuke på 20-25 timer.

Det kanskje mest interessante med Specialisterne, er at de bruker autisme aktivt som et pre i omtale og markedsføring av seg selv og sin forretningsidé, eksempelvis i IT-blader som Computerworld, Prosabladet (medlemsblad for forbundet av danske IT-profesjonelle):

Men hvad er det, testfirmaet Specialisterne har, som ingen andre har? Svaret er medarbejdere, der øjensynligt er de fødte testere. For at blive ansat som tester, skal man have papir på, at man er anderledes. Man skal have en autismediagnose. (Thorkil Sonne, i Prosabladet 12.12.04)

Og om henholdsvis firmaets misjon og strategi sier hjemmesidene at:

Specialisterne vil give mennesker med autismespektrumsforstyrrelser (ASF) mulighed for at anvende og udvikle deres specielle evner ud fra egne forudsætninger, styrker og ambitioner. Specialisterne vil tilføre erhvervslivet nye kompetencer indenfor nicheområder, der kræver indsigt, præcision og regelmæssighed. [...] Vi vil sikre firmaets økonomiske fundament ved at tage udgangspunkt i erhvervslivets behov og vinde IT-opgaver på markedsmæssige vilkår indenfor områder, hvor vi kan anvende ASF-karaktertræk til vores fordel. (www.specialisterne.dk)

At arbeidstakerne har autismediagnoser brukes for å markedsføre firmaet som ”de fødte testere” og som de beste i landet på sitt felt – nettopp på grunn av de medfødte egenskapene som autisme gir. En slik forståelse av funksjonshemming minner eksempelvis om hva Per Solvang etterlyser i artikkelen ”Mongoeer på offensiven” (2002). Solvang peker på at selve normaliseringsidealet kan bli en slags tvangstrøye for forståelsen av funksjonshemming – at den ikke forstås på sine egne premisser, men kun på ”den andres” (altså våre) premisser:

Utviklingshemmede forstås i dag gjennom en kategorisering som har røtter i en defekt-tenkning. Den utviklingshemmede er en som ikke kan, en som må rehabiliteres (repareres) så mye det lar seg gjøre. (Solvang 2002).

Det er nettopp dette Specialisterne snur på hode, og gjør funksjonshemmingen til et forretningsmessig fortrinn i kampen om kundene – som et trekk ved kvaliteten på arbeidet som gjøres. Mens de fleste norske AMB- og VTA- bedrifter forsøker å tone ned forskjellene mellom seg og alle andre bedrifter (”vi er nesten akkurat som en vanlig bedrift”) så forsøker de danske Specialisterne altså det motsatte.

”Nueva”

Nueva er et østerriksk firma som driver med utvikling av boliger for utviklingshemmede. De har kontor i Gratz og Wien. Nuevas forretningsidé er å utvikle spesifiserte boligløsninger som selges på boligmarkedet. De jobber med å lage planløsninger for boligentreprenører og driver veiledning overfor boligkjøpere. Kjøper kan gå inn i dialog med firmaets veiledere og assisterer med å finne frem til løsninger som passer til den enkeltes ønsker og behov. Det spesielle med dette firmaet er at en stor del av staben er personer som selv har en utviklingshemming. Firmaet forteller selv at det har 24 ansatte med utviklingshemming. (Jeg har ikke antallet ansatte totalt eller andelen utviklingshemmede, men ut fra hjemmesidene deres virker det som de er i mindretall.) De fungerer som ”peer living consultants” – en type boligekspert som veileder brukerne i forhold til hva de ønsker, hva som er lurt å tenke på og hvilke krav som må stilles til boligen. Firmaet har utviklet et eget databasert evalueringsprogram som veilederne kartlegger brukernes behov og ønsker ut fra, og veilederne har deltatt i utformingen av disse kriteriene:

The Nueva procedure is developed from the perspective that inhabitant inside and inhabitants. The criteria and questions of Nueva are set up of humans with learning difficulties and handicap from their own experiences as user inside and users of cared for living offers. 24 Nueva training participant inside and participants worked altogether two years long on this procedure. (www.atempo.at²⁰)

²⁰ Oversatt fra tysk med Babelfish.

Planlegging for den enkelte kunde kan eksempelvis handle om grad av tilgang til og ønsker om bruk av fellesrom med andre beboere, tilgang til personale i boligen, eller fysisk tilrettelegging i forhold til spesielle behov. Dette kommer frem gjennom en brukerprofil som veileder og boligkjøper utarbeider i fellesskap. På firmaets hjemmesider henvises det til normaliseringsprinsippene fra Wolfensberg (red., 1972), med hensyn til utvikling av både bosituasjonen og arbeidssituasjonen. De refererer også til dette som del av en empowerment-strategi når det gjelder boliger for utviklingshemmede.

Et interessant aspekt ved tenkningen i dette firmaet er nettopp at utviklingshemmede trekkes inn som ekspertise på sin egen situasjon, og at dette utnyttes som en del av firmaets forretningsidé. Firmaet forteller at de er spesielt interessante som konsulenter for entreprenører som ønsker å bygge gruppeboliger osv for utviklingshemmede, fordi firmaet nettopp kan skilte med å ha kompetanse i egen organisasjon på hvordan det er å leve og bo i denne typen boliger.

4.8 OVERGANG SKOLE – ARBEID

The European Agency er en organisasjon bestående av utdanningsministrene i 24 europeiske land (inkludert Norge). Virkefeltet for the European Agency er spesialpedagogikk, men er også opptatt av overgangen mellom skole og arbeid. Mye av det som beskrives i de omtalte prosjektene er relativt kjente problemstillinger også i Norge, og en viktig lærdom kan kanskje være at vi står oppe i de samme typer problemstillinger, selv om det er relativt store forskjeller mellom velferdsordninger og arbeidsmarked i de forskjellige nasjonene. På nettsider har de omtalt en rekke prosjekter, tiltak og erfaringer fra forsøk på dette feltet, sortert etter land. Noen erfaringer og ideer kan det være nyttig å ta med videre, og nedenfor oppsummerer jeg kort noe av det som kanskje kan være ideer som gir inspirasjon i dette prosjektet. Et eksempel som vi har sett fra empirien i vårt prosjekt også, er at det lokale Aetat-kontoret ofte kommer for sent inn i overgangen mellom skole- og ungdomsliv til voksenlivet. I flere av de europeiske prosjektene som omtales er det nettopp liknende problemer man søker å finne praktiske løsninger på. Flere av prosjektene har fokus på å komme til livs problemer med rigide hjelpesystemer og mangel på tverretattlig planlegging av den enkelte elevs videre arbeidskarriere. Et engelsk prosjekt har blant annet sett på hvordan skolens karriereplaner i større grad kan inneholde informasjon og perspektiver – som Careere Services (lokale AMB-avdelinger?) lettere kan overta for å gjøre den jobben de skal gjøre. Resultatet blir et mer langsiktig og helhetlig planleggingsperspektiv på overgangsfasen.²¹ Et tysk

²¹ www.european-agency.org/transit/practices/uk/uk1.html

prosjekt finansiert av European Social Fund har jobbet med noe av det sammen fokuset (overgang skole-jobb) gjennom integrering av funksjonshemmede elever på arbeidsplassene. Et av elementene i prosjektet har vært å trekke skolen og AMB-bedrifter inn i et tettere samarbeid med arbeidsgiver- og arbeidstaker-organisasjonene. (I den korte presentasjonen av prosjektet kommer det imidlertid ikke frem hvilke erfaringer man har hatt på dette feltet.).

I et østerriksk prosjekt har man utviklet det man har kalt ”personlige bistands-sirkler” (”Persönliche Unterstützngskreis”, ”personal support circle”).²² Spaget (”overgang”) ble organisert som et relativt begrenset forsøk, men det er først og fremst ideen som er viktig i denne sammenheng. Målet var å skaffe arbeid i det åpne arbeidsmarkedet etter endt skolegang for personer med alvorlige funksjonshemninger. Metoden med bistandssirkler består i å etablere en slags nettverks-gruppe bestående av profesjonelle og ikke-profesjonelle som på ulike måter er involvert i arbeidssøkerens liv, og som sammen kan koordinere sine ressurser til beste for arbeidssøkeren. Gruppen dannes under skoletiden med fokus på overgang til arbeidsliv og etablering i arbeidslivet. Foruten arbeidssøkeren selv kan en bistandssirkel bestå av foreldre, slektninger, lærere, personell i arbeidsmarkeds-tjenestene og andre offentlige tjenester. Det er uklart ut fra beskrivelsen hvem som har ansvaret for å drive gruppen, men en integrasjonskonsulent ”(integration counsellor”) i arbeidsmarkeds-tjenestene har det formelle ansvaret for å finne et passende arbeid. Gruppen utvikler sammen en mulighetsprofil, lager en beskrivelse av hvilke rammer arbeidssøkeren kan ha eller trenger for å jobbe, definerer mulige arbeidsfelt og -oppgaver, kontakter potensielle arbeidsgivere, følger opp i arbeids-situasjonen. Ut fra den korte beskrivelsen er det ikke klart hvordan disse rollene fordeles – mest trolig er det snakk om koordinering av innsats og utveksling av ideer. Fordelen beskrives blant annet som muligheten til å vurdere ulike sider ved personen og aktivere sosiale nettverk og personlig kontakter som foreldre og slektninger har i forhold til mulige arbeidsgivere.

4.9 OPPSUMMERING

Barrierer

I en sammenfatning av studier gjort av det danske Socialforskningsinstituttet trekker Boll og Kruhøffer (2002) frem en rekke konkrete eksempler på hva sosiale og kulturelle barrierer for inkludering på arbeidsplassen består i. Finner vi de samme typer barrierer på de aktuelle arbeidsplassene i denne studien? Eventuelt: hvilke andre barrierer finnes, og hvordan håndteres disse i det daglige? Barrierer

²² www.european-agency.org/transit/practices/austria/at8.html

konstituerer ulike "sjikt" eller "lag" i arbeidsmarkedet, med hensyn til graden av hvor godt etablert man er (Fevre 1992; Colbjørnsen 1982). Er det grunn til å snakke om ulike a-, b- og c-lag i arbeidsmarkedet på dette feltet, og hvordan skal i så fall dette kunne operasjonaliseres? Et interessant poeng fra sammenlignende studier av arbeidsmarkedspolitik i ulike europeiske land er at den utsatte posisjonen for ulike grupper av funksjonshemmede gjør dem spesielt utsatt i forhold til konjunktursvingninger i arbeidsmarkedet (OECD 2003). Kanskje innebærer dette at vi i for stor grad er opptatt av hva som skjer i særtiltakene, og for lite oppmerksomhet på de generelle mekanismene i arbeidsmarkedet for øvrig.

Forventninger

Erfaringer både fra AB-tiltakene (McLoughlin et.al 1987; Wilson 2003) og tidligere inkluderingstiltak (Ringdal 1988a og 1988b) påpeker betydningen av å avklare av roller og forventninger i forkant av utprøvsperioden. I hvilke grad – og hvordan har dette foregått – i de casene som dette prosjektet omfatter? Hvem sine forventninger er det som justeres? Dette kan i noen grad ses som praktisk rolleutforming i arbeidshverdagen, men også som forhandling om posisjoner vis-a-vis hverandre i forkant av ansettelse/tiltaksperiode. I noen av casene har informanter (arbeidsledere, kollegaer, foreldre, arbeidstakerne) fortalt hvordan startfasen har vært og hva som har blitt gjort og sagt i denne forbindelse. Praksis tyder på at det er store forskjeller både hva som skjer innen i AB-tiltak og utenom dem. Hvilke konsekvenser har de ulike løsningene det hatt i disse tilfellene?

Skolens rolle

Ifølge Rindal (1988a og 1988b) spiller skolen en viktig rolle i overgangsfasen mellom skole og arbeid. Beskrivelsene av flere av de europeiske utprøvsprosjektene tyder på det samme. De fleste utviklingshemmede tar i dag videregående opplæring (med noe ekstra tid). I løpet av denne perioden opparbeider skolen seg en ganske omfattende forståelse av den enkelte elevens funksjonsevner og funksjonshemminger, ferdigheter og motivasjon. Når skolene og pårørende i en del tilfeller er misfornøyde med at Aetat kommer for sent inn i overgangsløpet, kan dette henge sammen med at den kompetanse som skolene sitter med om den enkelte elev oppleves som lite relevant i Aetat-systemet. En mulighet i denne sammenheng kan være å se på hva som konkret har skjedd i de aktuelle casene som omfattes i denne studien (selv om det i noen tilfeller kan være vanskelig å skaffe adekvate data). Hvordan har overgangen faktisk skjedd? Hva er erfaringene hos ulike aktører når det gjelder muligheter til å trekke inn ulike kompetanseformer i overgangen. Hva slags kontakt er det (eller har det vært) mellom SYA / ALT / tilrettelegger / skole?

Foreldres rolle

Ringdal (1998a) peker på at foreldrene er en viktig ressurs som i større grad kan aktiviseres. Forsøksprosjektet i Østerrike peker i samme retning, og dette er også et poeng jeg var inne på i det forrige notatet til referansegruppa. I hvilke grad kan foreldrene og deres nettverk aktiveres som ressurs i å finne en passende jobb, og eventuelt bidra i inkluderingsarbeidet? I de aktuelle casene i mitt prosjekt: I hvilke grad er det kontakt mellom pårørende og tilretteleggere/arbeidsgiver? Eventuelt i hvilke sammenhenger og omfang? I hvilke grad ønsker pårørende å engasjere seg i dette (evt ønsker ikke)? I hvilken grad ønsker tiltaksapparatet å trekke pårørende inn i dette?

Runddans i tiltak?

Ringdal (1988) påpeker faren for at arbeidssøkerne blir gående i en tilsynelatende evig runddans i ulike former for tiltak. Dette er åpenbart ikke en ny problemstilling, for hun henviser blant annet til Fossum et.al. (1978), som har påpekt tilsvarende tidligere. I en annen sammenheng har vi betegnet dette "forlenget avhengighet" (Anvik og Olsen 2004). Med dette får tiltakene en utilsiktet egendynamikk, som etter hvert i seg selv kan fungere som en barriere. Hva har informantene vært inne i av tidligere tiltak? Har de som var i tiltak kommet ut av tiltaksordningene og over i vanlig jobb – eller gått inn i nye? Hvilke mekanismer påvirker utfallet av de ulike beslutningene?

Kombinasjoner av lønn/trygd

I studien fra 1988 peker Ringdal på at materialet i liten grad viser tegn på at det i noen særlig grad er snakk om kombinasjoner av lønn og trygd. De aller fleste har en uføretrygd kombinert med en liten tilleggslønn fra arbeidsplassen. De færreste har lønn opp mot 1G (som er taket før uføretrygden påvirkes). Den komparative studien av arbeidsmarkedspolitik i OECD-landene (OECD 2003) viser eksempelvis at i Danmark har man varige ordninger med AB og lønnstilskudd. Kanskje kunne dette også være aktuelt å prøve ut i norsk sammenheng? Et annet interessant forsøk i denne sammenheng er forsøksordningen med uførepensjon som lønnstilskudd som prøves ut i fem fylker.²³ Når Econs studien av AB-ordningen (Econ 2004) viser at mange ramler ut etter endt tiltaksperiode, kan dette blant annet handle om at det i tiltakene ligger en forventning om at arbeidsgiver skal overta de lønnsforpliktelsene som helt eller delvis har blitt dekket gjennom ordninger med lønnstilskudd. På den annen side kan slike ordninger også bidra til det som vi tidligere har omtalt som "forlenget avhengighet".

²³ <http://rundskriv.trygdeetaten.no/rtv/lpext.dll/Infobase9/f20041227nr1838?f=templates&fn=main-j.htm&2.0>

Tillitsvalgtapparatets rolle

I norsk arbeidsliv spiller tillitsvalgtsystemet og verneombudordningen en langt mer aktiv rolle enn i mange andre europeiske land. Dette gjelder også med hensyn til psykososialt arbeidsmiljø og tilpasning av arbeidssituasjonen for den enkelte.

Verken i den internasjonale eller den norske forskningen på dette feltet er tillitsvalgt-kanalen viet stor oppmerksomhet. Selv om tillitsvalgtrollene også ser ut til å være i endring her til lands, kan kanskje disse ordningene by på noen muligheter som er særegne her til lands. Eksempelvis kan dette gjelde muligheter til å få til gode forankringer av AB-plasser, finne frem til dyktige kollega-veilederne, unngå frykt for økt arbeidsbelastning, etc – i det hele tatt bruke disse kanalene aktivt for å skape inkluderende arbeidsmiljø. Heller ikke i det foreliggende empiriske materialet ser det ut til at tillitsvalgte har vært involvert som sådan.

AB's rolle i tiltaksapparatet

Ordningen arbeid med bistand betraktes både i Norge og i internasjonalt som et fremtidsrettet og egnet tiltak når det gjelder å sysselsette personer med alvorlige funksjonshemninger (OECD 2003; Spjelkavik et.al. 2004). AB-ordningen betraktes som å ha en rekke positive virkninger, både med hensyn til holdninger, ideer og praktisk implementering på den enkelte arbeidsplass. Siden en forsiktig oppstart på begynnelsen av 90-tallet har ordningen blitt gradvis utvidet og fått et etter hvert ganske omfattende omfang. I denne sammenheng kan det være grunn til å ha et visst kritisk sideblikk til det som skjer på dette feltet – ikke minst med hensyn til at så mange faller ut av arbeidssituasjonen etter endt tiltaksperiode (Econ 2004 og 2005). Kan eksempelvis dette ha sammenheng med at AB i økende grad brukes som avklaringsinstans etter hvert som fokuset øker på at arbeid skal være prøvd før uføretrygd innvilges? Og hvis dette er tilfelle: er dette i så fall noe som på sikt kan bidra til å svekke denne ordningen? Et annet spørsmål er hva som gjør at andelen utviklingshemmede, ifølge beregningene fra Econ (2004), går ned. Betyr det at de utviklingshemmede som ønsker det – og som det betraktes som en realistisk mulighet for – faktisk får tilbud, eller skjer det en fortrenging til fordel for andre og ”mer interessante” tiltaksgrupper (som kanskje også er lettere å formidle)?

Et spørsmål om normalisering?

Idealene for integrering og normalisering (slik de blant annet er formulert hos Wolfensberger (1972) og Nirje (2003) har vært ledende for mye av den tenkningen som ligger til grunn for supported employment/arbeid med bistand (se bl a McLoughlin et.al. 1987; Kristiansen 1996). Wilson (2003) viser imidlertid erfaringer fra britiske casestudier, der han mener forhold knyttet til funksjonshemmingen underkommuniseres og unnlates å bli tatt opp ved introduksjon på

arbeidsplassen. Kanskje kan dette også være tilfelle i norsk sammenheng? Det kan i hvert fall anspore til å se etter hvordan de praktiske følgene av funksjonshemmingen tematiseres i hverdagen på den enkelte arbeidsplass? Hvilke uttalte og ikke-uttalte utslag får dette? Hvilke hensyn tas – og hvordan har disse blitt til? Eksemlene fra Danmark og Østerrike kan illustrere en situasjon der man er på vei bort fra å underkommunisere funksjonshemmingen, men tvert i mot trekker frem denne som et forretningsfortrinn; som en kvalitet ved de tjenestene som tilbys. Begge disse er interessante, nettopp fordi de snur på hode noen av konvensjonene om inkludering i arbeidslivet. Kluet er imidlertid å finne måter å gjøre dette på som ikke fungerer stigmatiserende for den enkelte eller for utviklingshemmede som gruppe, og uten å gi slipp på målene om normalisering og integrering.

5. ANALYSE AV DET EMPIRISKE MATERIALET

I denne delen av rapporten drøfter vi det empiriske materialet som er samlet inn gjennom feltarbeid i perioden 2003 – 2005. Diskusjonen av materialet er organisert på temaer som enten er adressert direkte av problemstillingen, av annen forskningslitteratur på feltet eller av temaer som har blitt aktualisert i i selve feltarbeidssituasjonene. Innledningsvis presenteres her en helt kort oversikt over informanter, type jobb og oppgaver, fulgt av en diskusjon omkring hvilke type informanter vi har fått tilgang til. Videre drøftes trekk ved arbeidet og informantenes håndtering av rollen som arbeidstakere. Vi skal videre drøfte spesifikt noen bestemte relasjoner på arbeidsplassene, og se spesielt på ”hjelperne” og hjelpesystemers rolle i forhold til å skaffe/beholde en tilknytning til en arbeidsplass.

Temaene er inndelt delvis ut fra hva vi har vært opptatt av analytiske/teoretiske grunner, og delvis på bakgrunn av hva som har blitt relevant gjennom feltarbeidene. Vi bruker det empiriske materialet fra casene for å belyse og diskutere disse temaene. Ingen av casene vil bli beskrevet i sin fulle bredde, men bli trukket inn i den grad de er relevant for å belyse det tema vi til enhver tid drøfter. Eksempler fra casene brukes både for å illustrere noe som kan representere mer allmenne trekk, og delvis trekkes eksempler fra casene inn for å vise noe som er overraskende eller originalt. Et underliggende spørsmål i hele denne delen vil være: Hva er spesielt med denne situasjonen? Hva kan vi eventuelt lære av dette?

5.1 HVEM ER INFORMANTENE?

Det empiriske materialet består av ti case fordelt på arbeidssteder og oppgaver. Informantene bor og jobber på forskjellige steder i landet. Med ett unntak har alle personene assistentoppgaver. De aller fleste har uføretrygd som hovedinntektskilde og en mindre tilleggslønn for de oppgavene de utfører. To av informantene har full arbeidsuke, de øvrige har redusert arbeidstid i forhold til det som er normen på arbeidsplassen. (På noen av arbeidsplassene er dog flertallet av de ansatte i delstillinger). Nesten alle jobber i ulike former for tjenesteproduksjon. Unntaket er Jarle, som jobber innen meieriindustri. To av informantene bor i tettsteder i distriktskommuner, mens de øvrige bor i byer. I den perioden da vi møtte informantene første gang, var den eldste av informanten 40 år og den yngste 23. Det er ikke den største aldersspredingen, men gjenspeiler nettopp det som det

statistiske materialet forteller, nemlig at arbeid utenfor tilrettelagte sektor i all hovedsak gjelder de yngre aldersgruppene.

Navn	Alder*	Jobber i	Oppgaver	Hvor lenge*
Vivian	37 år	dagligvarebutikk	fylle i hyllene, lager, rydde	5 år
Sara	35 år	kantinefirma	oppvask, rydding	12 år
Kåre	25 år	transportfirma	sjåfør	2 mnd.
Alice	23 år	barnehage	kjøkkenoppgaver	4 år
Tor	24 år	transportfirma	hjelpemann i varetransport	½ år
Else	40 år	dagsenter	aktivitøroppgaver	13 år
Inge	30 år	kantinebedrift	oppvask, rydding	8 år
Thomas	25 år	skole	hjelpemann for vaktmester	2,5 år
Jarle	25 år	meieri	rydde- og hjelpeoppgaver	7 år
Arne	32 år	kommunal parkavd.	diverse assistentoppgaver	1 år

* Ved første gangs besøk på arbeidsplassen.

5.2 HVILKE INFORMANTER FÅR VI TILGANG TIL?

Prosjektets utgangspunkt er den gruppen av utviklingshemmede som har en jobb utenfor skjermet virksomhet i kommunal eller sektor. Men samtidig er det vanskelig å få tilgang til nettopp disse informantene direkte. Caset nedenfor kan illustrere dette, både som et metodisk og forskningsetisk problem.

Kåre er lastebilsjåfør i et transportfirma på Østlandet. Når jeg treffer ham første gang har han vært i jobben i syv uker, men han har kjørt for flere forskjellige firmaer siden han tok lastebilsertifikat tre år tidligere. Kåre har en diagnose på lettere psykisk utviklingshemming tilbake fra barneskolealder, i følge hans tidligere AB-tilrettelegger. Etter grunnskole og videregående har han prøvd flere forskjellige yrker gjennom tiltak hos Aetat. Etter hvert fikk han en AB-plass knyttet til et transportbyrå. Han forteller at han lenge hadde hatt interesse for biler. Etter at han hadde klart å ta sertifikat på personbil, ville han forsøke å ta lappen på lastebil. Når jeg møter ham, kjører han stor lastebil med henger på totalt 20 tonn for et transportfirma. Etter at han fikk førerkortet på lastebil har han hatt flere "løse" ansettelser i ulike firma, men det ser ikke ut til å være uvanlig innen denne bransjen. Da jeg var på besøk, var Kåres lønn delvis finansiert i en ordning med lønnstilskudd fra Aetat.

I utgangspunktet representerer Kåre selve ideen bak prosjektet – han er etablert i jobb og har klart det mot alle odds. Men samtidig – og kanskje nettopp fordi han har lyktes på arbeidsmarkedet – er han ikke interessert i å snakke om noen funksjonshemming. Da jeg tok kontakt var det gjennom en tidligere AB-tilrettelegger. Tilretteleggeren hadde ikke sagt så mye om hva min henvendelse gjaldt, annet enn at det handlet om funksjonshemmede som hadde kommet i jobb. Vi snakka litt på telefonen på forhånd og ble enige om at han skulle plukk meg opp på et avtalt sted på Østlandet. Vi møtes her ved 7-tida en høstmorgen, og jeg blir med på et oppdrag utenfor Stockholm og Oslo for å hente en forsyning med betongelementer til bygging av bolighus. I løpet av turen på 1 ½ døgn fikk vi tid til å snakke om ganske mye rart, men funksjonshemmingen var et område som jeg opplevde at det var svært ømtålig og vanskelig å ta opp. Ut fra den måten Kåre presenterer seg selv, fremstår han som en ung og handlekraftig lastebilsjåfør. Kåre forteller gjerne og hva han har fått til – og hvilke vanskeligheter han har i sjåføryrket. Det er en tøff bransje. Man må stå på og jobbe hardt i lange perioder. Han har ingen fast, skriftlig arbeidskontrakt – noe heller ikke de andre sjåførene i firmaet har, i følge Kåre. Av og til overnatter han i bilen underveis på lengre turer. Bilen er utstyrt med en skriver for kontroll av arbeids- og hviletider, slik biler av denne typen er pålagt å ha.

Kåre er selvforsørgende og han har en på mange måter verdsatt sosial rolle. I den jobben han har nå mottar han et lønnstilskudd fra Aetat, slik at firmaet betaler bare halvparten av lønnen hans. Han vil imidlertid ikke at jeg skal snakke med verken arbeidsgiveren eller saksbehandler hos Aetat. Når det er vanskelig å komme inn på temaer som handler om funksjonshemming, så er vel det heller ikke er så merkelig. Det eneste som knytter Kåre til denne studien er en diagnose langt tilbake i tid. Selv forsøker han å underkommunisere dette i samtalen vi hadde mens jeg var på besøk. Dette kan ses sammenheng med Goffmans argument om det å unnsnippe stigmatiserte status – ingen ønsker å presentere seg med et stigmatiserende status. I en studie av utskrevne pasienter fra en institusjon for personer med utviklingshemming i California, har også Edgerton (1993) behandlet dette temaet i boka *The Cloack of Competence*. I de fortellinger de tidligere pasientene forteller om sine liv, handler mye om det å klare å ”passere som en vanlig person” og ”*never is mental retardation admitted*” (ibid:183). Det å innhulle seg i en ”kappe av kompetanse” blir strategier for å fremstå som ”normal”, ”vellykket” og ”vanlig”.

Kåre har nådd dit flere av de andre informantene kanskje har drømt om. Han har en jobb der noen forventer mye (kanskje for mye?) av han. Noen er avhengig av at han leverer de varene han har avtale på. Han håndterer et stort og maskulint, bråkete og dyrt kjøretøy. Han har en sosialt verdsatt rolle som lastebilsjåfør som gjør at han med autoritet kan fortelle at ”*det er en tøff bransje*”. I samtalen vi har

hatt har Kåre aldri omtalt seg selv som utviklingshemmet. Tvert i mot er fokuset hans å formidle det motsatt til meg – han unngår disse temaene på forskjellige vis.

Yrket som lastebilsjåfør er et ensomt yrke og det meste av arbeidstiden tilbringes alene bak rattet uten stort annet selskap enn radio og cd-spiller, og litt småprat med de som arbeider der man loss og lesser. Den tiden jeg var på besøk var ikke noe unntak, og jeg har derfor ikke stort annet grunnlag for å si noe om sosialt fellesskap med kollegaer ut over det Kåre selv har fortalt meg. Flere av kollegaer og daglig leder i bedriften var likevel på mobiltelefonen. Kåre fleiper og ler med kollegaene – de ringer og forteller ting de har opplevd underveis, forteller hvor de er, hvor de er på vei og når de er hjemme igjen. Daglig leder ringer også noen ganger for å høre hvor langt Kåre har kommet – om han rekker fram til den avtalte tiden. De diskuterer hviletidsordningene. Ellers snakker vi sammen og hører på radioen.

Til tross for at vi tilbrakte mange timer sammen der vi snakka om arbeidet, oppgavene og Kåres personlige historie, følte jeg at jeg ikke kunne komme inn på temaet utviklingshemming. Når jeg forsøkte å spore samtalen over på bakgrunnen for hvorfor han kom inn i AB-tiltak, var svaret at det visste han ikke, eller han ble stille. Jeg kjente at dette ville være umulig å komme inn på dette uten at det ble oppfattet som en fornærmelse. Dersom man sammenlikner med andre samfunnsvitenskapelige studier av grupper med det Goffman kaller ”spoiled identity”, er det likevel ikke så stor forskjell. Eidheim (1971) beskriver hvordan kystsamer i Finnmark på 60-tallet sliter for å understreke sin ”norskhet” og bli kvitt alle sosiale tegn som tyder på ”samiskhet” og Edgerton (1993) viser hvordan hans informanter ikke vil røpe sin fortid som beboere på en anstalt for utviklingshemmede. Dette er bare to eksempler av mange studier av grupper med stigmatisert status. Kåres håndtering av dette, var et tydelig uttrykk for hvordan håndtering av en stigmatisert status fremstår konkret. Samtidig er dette et tema som er underliggende i alle casene – å vise at man er kompetent til oppgavene man får og dyktig i jobben.

5.3 TREKK VED ARBEIDET OG ARBEIDSPLASSENE

Arbeidsdagen og -miljøet er så vidt det er mulig å få øye på likeså forskjellig på disse arbeidsplassene som på alle andre. På ett sted kan dagen starte rolig, med en kaffekopp og småprat, diskusjoner over avisa og en røyk på trappa. Stemning er avslappet og rolig. Andre steder er dagen i gang presis på slaget – den som skal ha en rolig start må komme tidligere. Det samme gjelder i forhold til pauser i løpet av dagen. Rytmen i arbeidsdagene er forskjellige rundt omkring. Jeg skal innledningsvis skissere kort noen enkle forskjeller mellom disse. Noen øyeblikksbilder av tre forskjellige arbeidsplasser:

Tor jobber i en transportbedrift i en by. Ved mitt første besøk hos Tor hadde han hatt jobben i et halvt år, men hatt en tilsvarende jobb for et annet firma i samme bransje i cirka sju år. Firmaet han jobber for bringer ut pakker til kunder – hovedsakelig bedrifter – rundt om i byen. Dette innebærer at det meste av arbeidsdagen består i kjøring rundt om i byen, ut og inn av varebilen, henting og bringing av pakker og varer opp og ned trapper, ut og inn dører. Tor er "sidemann" på bilen og det betyr en slags assistent til sjåføren. Han er den eneste som har en slik jobb i dette firmaet. Mye av logikken i arbeidsdagen handler for sjåførene om å få "tømt bilen" (brakt ut alle varene) før arbeidsdagen er over. Det altoverskyggende i deres arbeidsdag er kampen mot klokka. Fra de får alle ordrene med i hånden om morgenen, skal de finne alle varene på lageret, lesse det på bilen i riktig rekkefølge (de stabler inn varene i forhold til den ruten de planlegger å kjøre) og få brakt ut alt så fort som mulig. Plunder og heft bør unngås, både på terminalen og ute på veien. Kampen mot tiden gjør at man som oftest spiser matpakka i bilen undervis fra en leveranse til neste. Man tar sjelden tid til å stoppe og prate med kundene, men bør alltid være blid og hyggelig. Nye beskjeder fra sentralen ringes til sjåføren underveis. Siget er jevnt, men hektisk.

Sara jobber i en selvryddingskantine som betjener en arbeidsplass med rundt 250 ansatte. Hun begynner ikke sin arbeidsdag før klokka ti, men pleier ofte å være der en halvtime eller tre kvarter før, for å prate litt. Hun begynner ofte arbeidet tidligere også. Saras oppgaver består blant annet i å fylle opp diskene med forskjellige retter og gjøre diskene delikate og innbydende. Flere av de hun jobber med har startet sin arbeidsdag tidligere, og det har allerede blitt en del oppvask fordi mye av maten som selges lages på stedet. Etter hvert som lunsjen starter blir det mer og mer å gjøre, og dette fortsetter utover dagen fram til rundt halv tre. Da har Sara stått i oppvasken det meste av dagen, vanligvis alene, men hun får hjelp fra en av kollegaene når hun sier fra at hun trenger det. Sara og kollegaene spiser lunsj selv etter at det største påtrykket av gjester har gitt seg rundt halv ett. I oppvaska er mye damp og bråk fra maskinene. Det er tunge løft av bakker med skitne glass, tallerker og fat. Selv på vinteren må vinduene stå på vidt gap i perioder av dagen for at det ikke skal bli en badstue inne på det lille oppvaskrommet. Firmaet som Sara jobber for driver kantiner for større bedrifter på flere steder rundt omkring i byen. Sara har jobbet i fire år i akkurat denne kantina ved mitt første besøk, men hadde jobbet i 12 år for det samme firmaet i en annen kantine.

Arne gjør diverse assistentoppgaver i en kommunal parkavdeling når jeg besøker ham første gang. Han er 32 år. Arne har hatt denne jobben i et knapt år, men tidligere har han arbeidet i ti år på en kirkegård med ulike park- og gartneroppgaver. Han har samme arbeidstid som kollegaene og han gjør stort sett de samme oppgavene, bortsett fra å kjøre lastebil eller de største gressklipperne. De er fem personer i denne avdelingen som betjener et område bestående av noen bydeler i en større by. Arbeidsdagen starter klokken syv med kaffe og planlegging av dagen. Dette gjør de i fellesskap og er basert på observasjoner av hva de ser "må tas". Ofte deler de seg i ulike lag som gjør ulike oppgaver på de forskjellige stedene i de bydelene de har ansvar for. De tar på arbeidstøy og lesser på utstyret på de lastebilene de skal bruke i løpet av dagen. Vanligvis møtes de igjen til lunsj. Ved et senere besøk er avdelingen omorganisert. Alle de tidligere kommunale parkavdelingene er nå organisert i et eget kommunalt eid foretak som tar park- og gartneroppdrag for kommunen. Alt drives på ett sted sentralt i byen. Hver morgen møter de rundt 30 personene som alle jobber i dette selskapet her. Arnes oppgaver er fortsatt knyttet til de samme deler av byen som han var i ved mitt første besøk, men han kan i prinsippet jobbe hvor som helst i byen. Hver oppgave som gjøres skal være bestilt fra en bestemt avdeling på kommunehuset. Hver plenklipp og lusing av blomsterbed har en stykkpris. De skal ikke gjøre noe ut over det de får bestillinger på. Siden denne avdelingen vet at Arne har uførepensjon og selskapet har lave lønnsutgifter på Arne, har de foreslått at de skal betale lavere sats for de oppgavene Arne gjør. Så langt har de ikke fått gjennomslag for dette.

Som beskrivelsene over viser, er arbeidsmiljøet svært forskjellig, rytmen i arbeidsdagen er høyst ulik, oppgaver og grad av samarbeid med andre varierer. I de neste avsnittene skal vi beskrive og diskutere disse mer inngående.

5.4 ROLLER, RELASJONER OG IDENTITETER

Gjennom feltarbeidene med deltakende observasjon på arbeidsplassene ble det raskt tydelig at informantene i deres arbeidshverdag tar del i en rekke komplekse, sosiale relasjoner. Eksempler på dette er relasjoner til ledere, til kollegaer, ansatte i andre avdelinger, og relasjoner til kunder og til leverandører. Slike relasjoner er aldri vilkårlige, men alltid strukturert og håndtert sosialt gjennom kulturelle normer om hva som er forventede, standardiserte handlemåter. Slik inngår hverdagslig sosial samhandling i en rekke sosiale "script" på hva som fremstår som "normalt", naturlig og vanlig. Rollen som arbeidstaker er i den daglige tralten mer eller mindre tatt for gitt, men når man ser nøyer etter blir det samtidig åpenbart at slike roller er sammensatte og i endring. (Her tenker vi ikke kun på målgruppen for denne

studien, men arbeidstakerroller generelt.) Rollene er til en viss grad gjenstand for manipulering og sosial forhandling, gjennom daglige samhandling på arbeidsplassen. Det er likevel åpenbart at man ikke kan manipulere fritt, men innenfor og med hensyn til hva som av andre oppfattes som rimelig, relevant og akseptert. Nedfelt i slik rolleforvaltning²⁴ ligger mulighet for anerkjennelse eller likegyldighet, aksept eller misère. Man fremstår som dyktig, kompetent, slurvete, upålitelig, klossete, smart og så videre. Til vanlig blir ikke dette adressert som sådan – det er noe som foregår innimellom og innvevd i hverdagens oppgaver og gjøremål.

I det påfølgende skal vi drøfte hvordan rollene og relasjonene på arbeidsplassen både reflekterer og informeres av andre sosiale roller og statuser, der noen av dem er mer dominante enn andre. Statusen som utviklingshemmet er ofte det som i utgangspunktet utgjør en dominerende status, nettopp fordi den er det vi med Goffman (1968) kan kalle en ”spoiled identity” – en stigmatisert status. I sin studie av tidligere beboere på en amerikansk institusjon for utviklingshemmede, viser Edgerton (1993) hvordan disse personene aktivt forvalter sin nye rolle som ordinære borgere på bestemte måter for å unnsnippe det stigmaet som deres tidligere beboerrolle innebærer. På samme måte kan det som foregår i hverdagen på arbeidsplassene forstås som rolleforvaltning, der arbeidstakerrollen byr på muligheter til å komme vekk fra en stigmatisert status. Når statusen som kompetent og dyktig medarbeider blir den dominerende, kommer samtidig statusen som utviklingshemmet i bakgrunnen. Men som vi senere skal se, står informantene, selv når de lykkes i å etablere en rolle som kompetent arbeidstaker, mer eller mindre kontinuerlig i fare for at statusen som utviklingshemmet skal ”slå gjennom” og bli gjort relevant.

Med utgangspunkt i Cohen (1994) refererer selv-identitet her til den kontinuerlige prosessen med å forene og ordne individuelle opplevelser og erfaringer inn i en forståelse og fornemmelse av hvem man er i verden, i forhold til sosialt relevante andre. Begrepet identitet viser til subjektive prosesser som handler om å skape kontinuitet og mening ut av en kaotisk og fluktuerende ytre virkelighet (se Gullestad 1996; Cohen 1994; Hall 1992). Sosiale identiteter uttrykkes eksempelvis gjennom handlinger, bruk av artifakter, talemåter, væremåter og personlig stil. I de påfølgende avsnittene skal vi diskutere disse prosessene slik de fremstår i hverdagen ute på arbeidsplassene. Vi fokuserer på dette blant annet fordi det er åpenbart at det subjektivt for informantene oppleves som noe viktig – det er ikke noe de forholder seg likegyldige til. Noe står på spill – den sosiale struktureringen av arbeidsplassen. Nedfelt i disse struktureringene ligger arbeidshverdagene

²⁴ Med begrepet rolleforvaltning menes her den faktiske utførelsen og praktiske håndteringen av statusen som arbeidstaker i hverdagen (Goffman 1992; Brøgger 1976).

inkluderings- og ekskluderingsprosesser, slik de kommer til uttrykk, forvaltes, reproduseres og endres gjennom dagens store og små gjøremål.

I de neste avsnittene skal vi diskutere ulike aspekter ved informantenes sosiale posisjonering i det sosiale feltet som arbeidsplassene utgjør. Det skal handle om fordeling og tilpasning av arbeidsoppgaver; det handler om på ulike måter å håndtere arbeidstakerrollen i hverdagen – og hvordan funksjonshemmingen av og til kan true med å endre situasjonsdefinisjonene; og det handler om identitet, tilhørighet og opplevelse av fellesskap på arbeidsplassen.

”Nyttig, men ikke nødvendig”

I alle casene har informantene sine bestemte oppgaver i arbeidssituasjonen. Graden av variasjon og improvisasjon varierer betydelig, men ingen av dem kommer til en ny dag uten å vite i grove trekk hva dagen vil bringe. Med unntak av lastebilsjåføren Kåre har de øvrige oppgaver og roller som er mer å betrakte som assistentroller for en eller flere av de som de arbeider sammen med. Et eksempel på dette er Jarle, som jobber på et meieri.

Jarles oppgaver består i å være ”hjelpemann” og håndlanger for de andre på avdelingen. Ved første besøk har han vært i denne jobben i syv år. Mye av arbeidet går på et slags samlebånd, og Jarles oppgaver består i stor grad av å rydde unna og fylle opp i kasser det som kommer ut i enden på dette båndet. Innimellom passer Jarle på at det er ryddig og reint i lokalet, og får av og til beskjed fra formannen på avdelingen om andre forefallende oppgaver han skal hjelpe til med. I god tid før kaffepausene er Jarles oppgave å sette på kaffetrakteren, og det er Jarle som slukker lyset og passer på at alt er lukket og låst når de går for dagen. På mitt spørsmål forteller formannen: *–Det jeg tror er viktig, er at han har noen faste oppgaver som er hans. Og han utfører dem. Hvis det blir for mye som ikke er slik som han er vant til, da går det fort i ball for ham. [...] Jeg tror det som var viktig da [da Jarle begynte i avdelingen], var at vi fikk fortalt at han måtte høre på oss, og at han måtte gjøre det han fikk beskjed om. Og det viktigste var jo at han ville jobbe her - hvis ikke ville det ikke gått. Og det at han på de fleste måter blir behandla likt som alle andre. Å ”høre på oss” betyr i denne sammen til å respektere hva formannen og de øvrige ansatte på avdelingen gir beskjed om. Jarle er 25 år, og den klart yngste i avdelingen. Kollegane er alle sammen godt voksne menn. Det er likevel ikke mye som sies i løpet av arbeidsdagen, utenom pausene. Alle holder på med sitt, og bruker hørselsvern for å skjerme seg fra støyen fra maskinene. Mye av kommunikasjonen omkring Jarles oppgaver består i at formannen av og til roper og får blikkontakt med Jarle, og så peke på det eller det som han vil at skal gjøres. For det meste vet Jarle hva som forventes av ham og vurderer dette selv.*

Den type oppgave/funksjon som Jarle har – vurderes av kollegaene som nyttige og nødvendige i en hektisk arbeidsdag. På mitt spørsmål svarer daglige leder at det ikke blir satt inn vikar for ham når han er borte, og trolig heller ikke noen nye dersom han skulle slutte i denne jobben. Nettopp denne funksjonen å være ”nyttig, men ikke kritisk nødvendig” deler han med de fleste av informantene. Arbeidsoppgavene er organisert ut fra hva Jarle a) kan gjøre selvstendig og b) som oppleves som nyttige og nødvendige av de øvrige ansatte i avdelingen. Det var dette som har dannet grunnlaget for de oppgavene Jarle har i dag. Jarle ser først og fremst ut til å bli oppfattet som en assistent som gjør forefallende og nyttig arbeid, men som man ikke er totalt avhengige av at blir gjort. Dette illustreres eksempelvis av at Jarle vanligvis begynner på jobb klokka åtte, mens de andre i avdelingen starter klokka sju. Normert arbeidsslutt er halv fire, og Jarle slutter også da. Når Jarle kommer om morgenen, går han vanligvis i gang med å holde gulvene reine. Jobb i selve produksjonen krever en sertifisering. Jarles kollegaer har alle slik sertifisering. De dagene Jarle enten er syk eller har ferie, veksler de andre på å ta de oppgavene som Jarle ellers gjør.

Informantene har en viss grad av selvstendighet i de arbeidsoppgavene de utfører. Dette innebærer at de til en viss grad kan vurdere hva som bør gjøres før noe annet, hvor mye tid de skal bruke på en oppgave i forhold til en annen, og eventuelt må gjøre umiddelbart. Muligheten til å vurdere og prioritere oppgaver gjør at de har en viss selvstendighet i det de gjør. Samtidig kan organiseringen av arbeidsoppgaver være uttrykk for at arbeidsgiver tar visse forholdsregler: Oppgavene organiseres ikke på en slik måte at man er kritisk avhengig av disse arbeidstakerne. Dette kommer også til uttrykk i at flere av informantene ikke jobber full tid. Tre informanter jobber tilsvarende normert full arbeidsuke, mens de øvrige har redusert antall dager eller antall timer hver dag. Én av informantene jobber fire dager i uken, og en jobber tre dager.

De oppgavene informantene utfører bærer preg av å være oppgaver som i en viss grad er ”funnet opp” nettopp for disse personene. Informantene går ikke inn i en stilling som i utgangspunktet var ”ledig”. Regelen ser heller ut til å være at det er små og store oppgaver som lederen eller avdelingen ser at ”trengs å gjøres”, men som av forskjellige grunner ikke blir gjort eller prioritert i en hektisk hverdag. Forskjellene mellom informantene går heller på mengden av oppgaver – og kompleksiteten i oppgaver. På denne måten består arbeidsdagen av en samling oppgaver som skapes og utvikles underveis på den konkrete arbeidsplassen – noe som blir til mellom arbeidsplassens behov/ønsker og den enkelte arbeidstakerens evner og interesser. Dette kan også ses i sammenheng med IA-arbeidet, der mye av retorikken og språkbruken har vært preget av et ønske om å flytte fokuset i det

praktiske inkluderingsarbeidet over fra diagnose og funksjonsnedsettelse over mot funksjonsevne.

Yrkesidentitet – tvetydige roller

Spørsmål om identitet har vært et av de mest studerte på ulike måter innen samfunnsvitenskapene og filosofien de siste 20-30 årene (Hall 1992). Delvis henger dette sammen med at individualitet og subjektivitet tilskrives større betydning som autonome sosiale størrelser i den moderne og senmoderne tidsalder. Delvis henger dette også sammen med at identiteter i mindre grad enn tidligere er entydige og "tatt for gitt" – de er tvert imot gjenstand for fortolkninger, forhandling og manipulering. På den ene side er sosiale identiteter gjenstand for strategier og konstruksjoner, samtidig som det er åpenbart at man ikke kan velge og konstruere fritt. For ikke å føre diskusjonene for langt her, skal vi kort avgrense bruken av begrepet identitet i denne sammenheng til å referere til følelsen/fornemmelsen av tilhørighet til et kollektiv, og der den subjektive oppfattelsen representeres på måter som gjenkjennes og godtas av andre i dette fellesskapet. Noen av de viktigste kilder til identiteter er kjønn, seksualitet, nasjonalitet/etnisk identitet, yrke og sosial klasse (Giddens 2001). Slike tilhørigheter kan symboliseres på ulike måter og betones i ulike sammenhenger avhengig av hva som oppleves relevant eller opportunt. Samtidig som identiteter på denne måte gir muligheter for sosial handling, fungerer identitet også avgrensende og disiplinerende i forhold til hvordan og hva individet kan velge og tenke om valgmuligheter, slik blant andre Foucault (1973) har vært opptatt av.

Hvordan forstår og kategoriserer informantene seg selv i forhold til sin jobb og arbeidsplass? Betrakter de seg som en del av fellesskapet – eller opplever de seg selv som "utenom" eller "i tillegg"? Spesielt under den første runden med feltarbeid var jeg opptatt av å finne ut av hvilke betegnelser som ble brukt på oppgavene informantene gjorde der – både de betegnelser de brukte selv og de betegnelser andre brukte (eksempelvis kollegaer, nærmeste leder, arbeidsgivere, foreldre/nærpersoner og andre). Dette, fordi ordene fenomenet navngis med også forteller hvilke sammenhenger det forstås ut fra, og hvordan fenomenene kategoriseres. (Fra en tidligere studie av tilrettelagt arbeid innen det som nå heter VTA-bedrifter har jeg sett på hvordan den symbolske lønnen omtales som henholdsvis "bonuslønn" eller "lommepenger" eller andre modifierende uttrykk, som forteller at det dreier seg om lønn – men samtidig at det ikke er "ordentlig lønn" for "ordentlig" arbeid, jfr Olsen 2003). Hvordan omtales det informantene gjør? Tematiseres det og forstås det på linje med det som de øvrige ansatte gjør? Hvilke ord brukes? Hva antyder eventuelle differensieringer i språkbruken?

Et gjennomgående trekk i materialet er at informantene omtaler arbeidet sitt som "jobben" – uten noen modifiseringer. (Spørsmålet om lønn og trygdeytelser drøftes i et eget avsnitt lenger ut.) Av dem selv gjøres vanligvis ikke noe skille mellom det de gjør og deres ikke-funksjonshemmede kollegaer gjør. Tvert imot, kan det i en del sammenhenger se ut til at informantene nettopp ønsker å understreke at det *ikke* er forskjell. Et eksempel på dette, er Vivian som jobber tre dager i uka i en dagligvarebutikk. Allerede i vår første samtale på telefon før vi møttes, fortalte hun at "jeg har skaffa jobben sjøl". Det tolket dette som at det var viktig for henne å understreke at hun hadde autonomi og kompetanse til å ordne opp i dette uten hjelp fra andre – og det var viktig å formidle at det var en jobb på linje med alle andre jobber. I alle dagene jeg har vært med Vivian på hennes arbeidsplass, var det oppgavene i butikken som sto i fokus for Vivian – fylling i hyllene og grønnsaksdisken, rydding på lageret, pakke ut varer, etc. Ingen ting av det hun gjør, preges av at hun er "annerledes" enn de andre fast ansatte. Det er til sammen fire fast ansatte, men ikke alle har full stilling. Det er likevel enkelte oppgaver hun *ikke* gjør: hun sitter ikke i kassa og hun bestiller ikke varer.

I butikken jobber det også noen studenter på vikarbasis, og heller ikke overfor dem forholder Vivian seg på annen måte enn som en rolle som ordinær ansatt. Skillet går tvert i mot mellom de "fast ansatte" og "ungdommene". Vivian forteller:

Vivian: –I dag er jeg helt kake. Jeg jobba fra 11 til 11 i går. Jeg var helt ferdig! Da jeg kom hjem orka jeg ingen ting – jeg måtte bare pusse tennene og gå og legge meg. Det er veldig tungt for armene å løfte så mye varer inn i hyllene. Jeg kjenner det i dag på armene og på ryggen.

[Jeg:] –Hvorfor måtte du holde på så lenge, da?

Vivian: –Jo, jeg måtte det! For når det kommer inn så mye varer som i går så må det stables inn i hyllene og plasseres inne på kjølelageret. Og de der ungdommene kommer innom hist og pist. De er ikke sånn fast ansatt, sånn som jeg er. De der "ungene" kaller nå jeg dem – de kan jo ikke sette inn øl i hyllene, for eksempel, for det har de ikke lov til. Da kan sjefen få problemer hvis det blir oppdaga.

Også i måten Vivian omtales av de andre fast ansatte på, er det lite i hverdagen som forteller at hennes rolle er spesiell på andre måter enn at det er to konkrete oppgaver hun ikke har. Siden hennes funksjonshemming heller ikke er synlig for kundene, forholder heller ikke de seg til Vivian på annen måte enn som til annet butikkpersonale.

Den type rolleforvaltning Vivian legger til grunn i det vi ser over, kan illustrere det jeg oppfatter som hovedtrenden i materialet. På den ene siden kan man si at dette skulle være selvsagt – i hverdagen er det arbeidet i seg selv som står i fokus, ikke funksjonshemmingen. Når vi trekker frem dette som et spørsmål i denne sammen-

hengen er det fordi det nettopp er enkelte aspekter ved arbeidstakerstatusen som latent truer med å underminere denne statusen (eksempelvis arbeidstid, oppgaver og lønn).

Allmenne forestillinger om hvem arbeidslivet omfatter, tenderer også å underminere deres status. Dette innbefatter det som Hall (1999) betegner som en "matter out of place"-oppfatning – dvs. at funksjonshemmedes tilstedeværelse på arbeidsplassene "forstyrrer" de vanlige oppfatningene om hvem som hører til og ikke hører til der. De som "naturlig" hører til er funksjonsfriske voksne menn og kvinner, og Hall trekker parallell til kvinners inntog i arbeidslivet som "naturliggjøring" av deres status. Tidligere var kvinner innen en rekke tradisjonelle mannsarbeidsplasser opplevd som "matter out of place" på samme måte som funksjonshemmede er i dag. Et tredje aspekt som trekker i samme retning, er at mange utviklingshemmede arbeidstakere av ulike grunner ikke har det som normalt betraktes som full arbeidsuke, og at de har avgrensede arbeidsoppgaver og ansvarsområder. (Også dette punktet drøftes i et senere avsnitt.)

I enkelte tilfeller bryter også arbeidstakerstatusen sammen på enkelte områder. Som i eksemplet med Jarle som jobber på meieriet, når Jarle under prøveperioden får beskjed om at han "må høre på oss" (formannen og kollegaene i avdelingen) for å kunne fortsette å arbeide der. Når han innretter seg etter dette, blir dette samtidig et underliggende premiss for den rollen han utøver til daglig – han er den som må "høre på oss" – en analogi til en "voksen"–"barn"-relasjon.

Arbeidstaker, kollega... og klient?

På den annen side forteller også casene om at informanter også kan komme i et avhengighetsforhold til nærmeste leder. Selv om de ofte har en lav lønn i forhold til oppgavene de utfører, er de også i en usatt posisjon i den forstand at de ikke behersker en spesiell kompetanse eller behersker ferdigheter som gjør dem vanskelig å erstatte.

Sara jobber som kantinedarbeider (omtalt tidligere). I kantina serveres det salater, smurte rundstykker og noen varmretter for opp til 250 personer daglig. Særlig rundt lunsjtider er det stor trafikk. Foruten Sara jobber det fire andre kvinner i den daglige driften av kantina, hvorav en av dem også har det administrative ansvaret for innkjøp av varer, sette opp menyer, osv. Saras oppgaver består i å vaske, holde rent og noe forfallende arbeid (søppel, skittentøy, etc). Det meste av dagen står Sara ved oppvaskmaskinen som hun har hovedansvaret for å betjene. På grunn av funksjonshemmingen deltar hun ikke alle oppgaver i kantina (eks lage mat, stå i kassa). I så måte er hun ikke like "fleksibel" som sine kollegaer. Hun har litt kortere arbeidsdag enn de øvrige kollegaene, men er på plass i de mest hektiske timene midt på dagen.

For alle som får et innblikk i arbeidshverdagen på bedriften, er det åpenbart at de oppgavene Sara utfører er nødvendige og verdifulle. Hun fyller en helt nødvendig funksjon i den jobben hun hver dag utfører i oppvasken. Det er vanskelig å se hvordan hennes kollegaer skulle klart arbeidsdagene uten henne, uten samtidig å endre eller fjerne noen av de oppgavene de har i dag. Samtidig er det tydelig at Sara betraktes og omtales som "utenom" og "i tillegg til" den faste staben. Selv om den daglige omgangstonen i bedriften er vennlig forteller den måten Sara tiltales på at hun ikke er del av det fellesskapet som arbeidsplassen er. Hun arbeidet et annet sted før, men denne arbeidsplassen ble lagt ned. Sara kan lese, og hun betraktes som en svært stabil ansatt. Hun har vært uten arbeid en periode, og kommet inn i denne jobben med ordningen "Arbeid med bistand". Kantinen som Sara arbeider i, drives av et privat firma. Hvert annet år må firmaet delta i en konkurranse om anbud på driften av kantina. Hvorvidt Sara har en skriftlig arbeidskontrakt, er det vanskelig å få noe klart svar på.

Sara gir uttrykk for at hun liker arbeidet, selv om det både er stressende og varmt. (Den varme dampen fra oppvaskmaskinen gjør rommet til en badstue i den mest travle tiden på dagen.) Sara pleier ofte å møte opp en halv time før for å småsnakke litt med kollegaene før hun begynner. Kollegaene i kantina anerkjenner de oppgavene hun utfører som viktige. *"Hvis det ikke var for Sara, vet jeg neimen ikke hvordan vi skulle klart alt vi har å gjøre"*. Likevel er det åpenbart, for alle som ser nøyere etter, at Sara er ganske ensom i arbeidet. På grunn av damp og støy er oppvaskmaskinen plassert i et eget rom, men også i spisepausene sitter Sara mest for seg selv og snakker lite med de andre. Stemningen rundt bordet er god, slik omgangstonen på arbeidsplassen også er hyggelig og kollegial. Når Sara av og til deltar i småpratene rundt bordet, blir dette ofte møtt i en paternalistisk, moderlig tone. *"Å nei, ikke snakk sånn, Sara!"* Eller hennes kommentar blir ikke fulgt opp.

Samtalene rundt lunsjbordet forteller implisitt noe om Saras posisjon blant kollegaene. De er på samme tid både overbeskyttende og barnsliggjørende. Selv om hun har vært der i to år, behandles Sara som en som er "utenom" og "i tillegg". På veggen står det lister over oppgaver for kjøkkenassistent 1 og kjøkkenassistent 2. Sara har "sin liste", og er den eneste som nevnes med navn: *"Saras oppgaver"*. I hverdagen og planleggingen av oppgaver, ser det likevel ut til at hun i liten grad regnes betraktes som en person som aktivt er med på å løse de oppgavene kantina står overfor – hun bare "er der". Måten hun har kommet inn i arbeidet på og den symbolske timelønnen blir en videre bekreftelse på "tilleggsfunksjonen". På denne måten ser det ut til at Sara kommer i et avhengighetsforhold. Når daglig leder uttrykker at de ikke vet hva de skulle gjort uten Sara, kan dette også tolkes som et uttrykk for en reell mulighet: den dagen antallet ansatte er for høyt i forhold til

inntektene, har Sara et langt svakere formelt stillingsvern enn kollegaene, og hun besitter heller ingen formell kompetanse, selv om hun regnes som både stabil og dyktig arbeidskraft.

Fellesskap, deltakelse

Hvordan er det sosiale fellesskapet på arbeidsplassene? Hvordan er omgangstonen, hvordan er formelle og uformelle ordninger med samarbeid, pauser, hjelp/-assistanse eller uttrykk for kollegialitet i arbeidshverdagen? Et av temaene vi har vært opptatt av i feltarbeidene, har vært å se nettopp på hvordan samhandling foregår i arbeidshverdagen, med fokus på hvordan og i hvilken grad informantene tar del i dette. Hva slags samhandling – og eventuelt fellesskap – har de med de øvrige ansatte? Er det spesielle personer de har spesielle relasjoner til?

Det er minst to grunner til å se nærmere på dette spørsmålet. For det første blir sosialt fellesskap på arbeidsplassen fremholdt som et viktig argument for å tilrettelegge for arbeid, sysselsetting og dagaktivitet for utviklingshemmede. Arbeidet fremstår her som et middel til deltakelse og integrering:

Arbeidslivet er et av de mest sentrale inngangsportene til fellesskap og deltakelse i samfunnet. Arbeidsplassen gir inntekter og er en arena for sosial deltakelse. (St.meld 40 2002-03, s 43.)

For det andre bør spørsmålet om graden av integrering og deltakelse på arbeidsplassen studeres i lys av et argument om sosial isolasjon som dukker opp i ulike sammenhenger. Et motargument som av og til kommer opp i diskusjoner om utviklingshemmedes muligheter for arbeid i vanlig arbeidsmiljøer, er at de lett blir ensomme på jobb – ”ingen vil sitte ved siden av dem i kantina”, ”nesten ingen vil snakke med dem”, er blant argumentene. Dette argumentet blir sjelden eller aldri skriftliggjort, men vi har blant annet møtt det i VTA-bedrifter som en understrekning av disse bedriftenes rolle. (”Her har de mulighet til å skape sosialt fellesskap sammen med sine egne”, er det grunnleggende argumentet.)

Det neste spørsmålet blir så hvordan opplevelsen av fellesskap på arbeidsplassen skal defineres og operasjonaliseres i denne sammenhengen. Grunnleggende sett handler vel dette om å kunne gå inn i en sosiale roller som ikke er prinsipielt annerledes enn andre roller på arbeidsplassen, og som betraktes som del av fellesskapet. Å bli sett og anerkjent, bli tatt på alvor, respektert, tatt hensyn til vil være viktige aspekter ved det daglige, sosiale samspillet på bakgrunn av dette. En slik forståelse ligger nært opp til det som på amerikansk har fått betegnelsen Social role valorization (Wolfensberger 1972), eller sosialt verdsatt rolle, som er den norske betegnelsen (Kristiansen 1993). I disse arbeidene har man beskrevet tidligere rollene som utviklingshemmede har blitt tildelt (som ”ikke-mennesker”,

trussel, underholdningsobjekt, vanskjebner, objekter for medynk, m.m.) og sosiale konsekvenser av rolleoppfatningene (avvisning, segregering, utstøting, tap av autonomi og sosiale relasjoner). Med utgangspunkt i dette skal jeg kort vise to relativt ulike eksempler på hvordan arbeidssituasjonen kan arte seg hos to av informantene jeg har besøkt.

Saras jobb i kantina (også beskrevet tidligere) innebærer i perioder av dagen en stor arbeidsbyrde og stress. Arbeidet i oppvaska er fysisk slitsomt og dampen fra oppvaskmaskinen gjør rommet svært varmt i disse timene når arbeidet i forbindelse med lunsjen står på. På grunn av funksjonshemmingen deltar hun ikke alle oppgaver i kantina (eks lage mat, stå i kassa). I så måte er hun ikke like "fleksibel" som sine kollegaer. Hun har noe kortere arbeidsdag enn de øvrige kollegaene, men er på plass i de mest hektiske timene midt på dagen. For alle som får et innblikk i arbeidshverdagen på bedriften, er det åpenbart at de oppgavene Sara utfører er nødvendige og verdifulle. Hun fyller en helt nødvendig funksjon i hverdagen på arbeidsplassen. Kollegaene i kantina anerkjenner de oppgavene hun utfører som viktige. *"Hvis det ikke var for Sara, vet jeg neimen ikke hvordan vi skulle klart alt vi har å gjøre"*. Likevel er det tydelig for alle som ser nøyere etter at Sara er ganske ensom i arbeidet. På grunn av damp og støy er oppvaskmaskinen i et eget rom, men også i spisepausene sitter Sara mest for seg selv og snakker lite med de andre. Stemningen rundt bordet er god, slik omgangstonen på arbeidsplassen også er hyggelig og kollegial. Når Sara av og til deltar i småpratene rundt bordet, blir dette ofte møtt i en på samme tid litt nedlatende og moderlig tone, eller hennes kommentar blir ikke fulgt opp.

Det er også tydelig at hun betraktes og omtales som "utenom" og "i tillegg til" den faste staben. Et annet uttrykk for dette er at hun en lite formell kontrakt knyttet til selve ansettelsen. Selv om den daglige omgangstonen i bedriften er vennlig, forteller den måten Sara tiltales på at hun ikke er del av det fellesskapet som arbeidsplassen utgjør. Samtalene rundt lunsjbordet forteller implisitt noe om Saras posisjon blant kollegaene. Selv om hun har vært der i to år, betraktes Sara som en som er "utenom". Hun er ikke oppført på lista som beskriver og fordeler de ansattes oppgaver. Saras funksjonshemming fremstår på denne måten som et symbol – og forklaring – på hvorfor hun ikke regnes inn. Måten hun har kommet inn i arbeidet på og den symbolske timelønnen blir en videre bekreftelse på en slik "tilleggsfunksjon" som fremstår som en form for sjenerøsitet fra arbeidsgivers side.

Tor som jobber i et transportfirma (beskrevet tidligere) starter sin arbeidsdag noe senere enn sjåførene i firmaet han arbeider for. Arbeidsdagen starter med at hver sjåfør får utdelt en bunke med ordre som skal kjøres ut i løpet av dagen. Disse har blitt losset av på ulike steder i terminalen, og de skal leses inn på bilen i en rekkefølge som gjør at det lett å finne varene når de skal leveres i løpet av dagen. Siden Tor har problemer med lesing og skriving, kan han i liten grad delta i dette arbeidet, og møter opp på det tidspunktet sjåførene erfaringsmessig begynner å bli ferdige med å lesse på bilene. Særlig på varelevering i bykjernen er det mye ut og inn av bilene med pakker, esker og diverse varer. Tempoet er høyt og hver enkelt sjåfør kjemper hver dag mot tiden for å rekke å levere alle varene innen arbeidsdagen er slutt. Hver gang Tor kan stikke inn med en pakke eller hjelpe til med tunge løft spares det noen minutter. For det meste sitter Tor på med den av sjåførene som har mest levering i bykjernen. På de dagene det er ekstra mye varer er det helt vanlig at de andre sjåførene spør avdelingsleder om Tor kan hjelpe til på deres bil. Sjåførene og Tor tilbringer store deler av arbeidsdagen i bilen, og snakket går lett inne i bilen. Blant de yngre sjåførene står radioen på P3 eller P4 hele dagen. På en dagene jeg var med spør sjåføren Tor om han skal noe i helga. Tor svarer at nei, han har ingen spesielle planer. Sjåføren spør om han har lyst på en ekstrajobb i helga – han skal kjøre en trailer til et sted på Sørlandet og trenger en hjelpemann til å lesse og losse de varene han skal hente. Siden Tor bor et stykke utenfor byen i motsatt retningen, foreslår sjåføren at de kan møtes på halvveien. Tor foreslår at sjåføren kan hente ham inne i sentrum, men sjåføren mener det blir en times omvei. Sjåføren spør om ikke Tor kan ta bussen ut til han, men Tor svarer med at det blir for mye styr. De går over til å snakke om andre ting.

Sara og Tor starter begge to sine respektive arbeidsdager et par timer senere enn kollegaene. Begge gjør en jobb som oppfattes som relevant og nyttig av de som de jobber sammen med, og de får anerkjennelse av sine respektive ledere for det de gjør. Likevel er det tydelige forskjeller i de sosiale samhandlingsmønstre på arbeidsplassene. Min tolkning av Tors arbeidssituasjon var at han grunnleggende ble betraktet som ”en av gutta”, først og fremst gjennom at han fyller en viktig rolle i hverdagen. Det er oppgaver han ikke kan gjøre – og om alle vet at han ikke kan – men i Tors tilfelle blir ikke dette tematisert som et problem for han eller arbeidsplassen. Når Tor blir spurt om han kan ta en ekstrajobb i helgen kan det leses som et uttrykk for at han betraktes som en person som kan regnes med, som er til å stole på, og som en sosialt relevant annen til tross for funksjonshemmingen.

På Saras arbeidsplass får hun jevnlig bekreftelser på at det hun gjør er bra og at jobben hun gjør er nyttig for at de skal klare å gjøre ting unna. Men samtidig får Sara også jevnlig negative og ”oppdragende” bemerkninger om hvordan hun ter

seg, hva hun har på seg, hva hun sier osv. I løpet av de dagene jeg var på besøk hos Sara opplevde jeg flere slike utsagn fra avdelingsleder og nestleder. Jeg oppfattet disse utsagnene som godt ment, som ”moderlig” og påpasselig oppdragelse. Og nettopp dette er det som forteller at statusene i utgangspunktet ikke er jevnbyrdige – og Sara tillegges barnets rolle. Hun snakkes til som et uoppdragent barn, og går delvis også selv inn en slik rolle.

At sosiale roller – også lite attraktive og stigmatisere roller – internaliseres og blir en tatt for gitt av de som innehar dem, finnes det flere ulike referanser til i annen litteratur. I Goffmans begrep om ”moralske karrierer” innen anstalter for personer med psykiske lidelser viser han hvordan de roller og relasjoner pasientene inngår i på anstalten, bidrar nettopp til å bekrefte deres sykdom, ikke bare overfor personalet men også overfor dem selv (Goffman 1967). Edgerton (1993) påpeker noe lignende i forhold til utflyttede pasienter fra en institusjon for utviklingshemmede. I eks-pasientenes nye tilværelse er de svært opptatt av å fornekte sin tidligere status som institusjonsbeboer, nettopp for å unngå å havne i sosiale statuser som er ”all-encompassing” og overskygger alle andre statuser og roller. I norsk sammenheng påpeker Eide (1998) det samme når det gjelder kategoriseringer av deltakere i skjermete virksomheter og dagsentra som ”yrkeshemmet”, ”utviklingshemmet” og så videre bidrar til at de som utsettes for kategoriseringene lett ender opp med å anta nettopp en slik rolle – og rolleutformingen blir på denne måten selvforsterkende. Likeledes viser Sundet (1997) i studier av boligsituasjonen for utviklingshemmede, hvordan informantene tenderer å bekrefte de rollene som de blir møtt i.

Det er vanligvis sjelden vurderingene språkliggjøres og uttales direkte. Det typiske er heller at tegn på hvordan man forstår og hvordan man verdsetter hverandre formidles gjennom subtile uttrykk i den alminnelige hverdagen, eksempelvis gjennom bruk av blikket, gjennom måten man henvender seg eller interessen man vies. Et uttrykk for dette er eksempelvis når en av Sara kollegaer bryter inn i en samtale mellom Sara og meg, der Sara forteller om når de forskjellige har bursdag. Kollegaen sier, henvendt til meg, men også slik at Sara overhører det: *”Ja, hun er flink til å huske bursdager, Sara. Men hun vet ikke hvor gammel hun er – en dag er hun tretti, og en dag er hun femti.”* (Sara overhører dette med å smile litt brydd til meg.)

Både Tor og Sara anerkjennes og verdsettes for de oppgavene de utfører, så hvorfor blir deres rolleutforming så forskjellige? En viktig forskjell mellom arbeidsplassene er at de to jobber på typiske henholdsvis manns- og kvinnearbeidsplasser. Jeg skal diskutere kjønning av arbeidet i et annet avsnitt, men forskjellene mellom rollen Tor og Sara har på sine arbeidsplasser vanskelig kan forstås kun som uttrykk

for kjønnsforskjeller. Til det viser det øvrige materialet for store variasjoner i så måte. En forklaring som fremstår som mer dekkende – tatt i betraktning materialet som helhet – et at holdningen hos nærmeste leder har stor betydning for hva slags relasjoner disse arbeidstakerne går inn i til sine kollegaer og andre på arbeidsplassene. La oss se litt nærmere på hva lederne sier:

Ingrid er daglig leder i kantina der Sara jobber. Det var Ingrid som ansatte Sara, men Sara hadde da jobbet lenge i en annen kantine som det samme firmaet drev et annet sted. Sara kom inn i jobben gjennom ordningen arbeid med bistand.

[Jeg:] –Hvordan passer Sara inn i miljøet her hos dere?

Ingrid: –Jeg tror Sara passer godt inn i miljøet her. Vi er jo voksne, oppegående folk som jobber her, så vi vet litt om hvordan vi skal vise hensyn. Vi er jo voksne og uten småbarn i huset, og har styrke til å takle henne. For hun krever litt ekstra...hun gjør det! Hun trenger en del styring, for det kunne lett sklidd ut hvis vi ikke tar tak i ting. Men hun er jo fra en veldig oppegående familie og sånn. De er veldig flinke med henne. Hun har jo egen leilighet og greier, i et helt vanlig nabolag.

Lederen bruker her en forståelsesmodell som impliserer relasjonen voksen-barn, og innebærer et element av oppdragelse og ”styring”.

Også Tor startet ut i den jobben han har gjennom arbeid med bistand. Avdelingslederen på Tores arbeidsplass var veldig imøtekomende med meg etter at jeg hadde kommet i kontakt med Tor selv. Når vi begynner å snakke om hvilke oppgaver Tor har, sier han: *–Jeg føler ikke at Tor er utviklingshemmet. Det er de andre rundt han som prøver å gjøre han til det! [...] Han kan det meste utenom det å lese og skrive. Jeg tenker ikke på han som utviklingshemmet. Kundene kan ikke se det på han, og det er ingen grunn til at jeg skal si det til dem – de kan jo få danne seg et bilde av han på egenhånd. Jeg tenker på han som en fullverdig arbeidstaker.* Avdelingslederens kritikk av ”de rundt” rammer i denne sammenhengen også min rolle. Min tilstedeværelse på akkurat denne arbeidsplassen er betinget av en slik definisjon av Tor.

Avdelingsleder forteller at like før Tor begynte, samlet han alle sjåførene til en kort prat, der han fortalte at Tor skulle begynne, og sa hva litt om hva Tor kunne og ikke kunne, og – forteller han – at han forutsatte at Tor ble tatt godt i mot.

[Jeg:] –Hvordan ser du på Tores jobb her – er det mest veldedighet eller nytte?

Leder: –Det var vel i grunnen veldedighet i begynnelsen. Han hadde tre måneder prøvetid. Men etter hvert begynte vi å se at han var nyttig. Da de ringte fra Aetat og spurte om hvordan det gikk sa jeg at det gikk helt strålende. Så vi ansatte han. For det

går raskere når han er med. Han hjelper sjåføren. Han kan jo ikke lese eller skrive eller kjøre bilen, men kan hjelpe til med å lesse på og av, åpne og lukke lemme bak, kjøre inn jekken, osv. Sjåføren sparer kanskje bare ett eller to minutter på hvert sted. Men når man det er femti leveringer så bli det kanskje innsparing på en time eller halvannen i løpet av dagen med det antallet leveringer vi har. Og når vi har nye sjåførere setter jeg gjerne Tor på den bilen. For selv om Tor ikke kan lese, så har han god oversikt over hvor de forskjellige firmaene ligger og hvor gatene er.

Sammenligningen mellom de arbeidstakerrollene Tor og Sara har er relevant, fordi de begge har avgrensede roller, utfører oppgaver som regnes som nyttige og relativt stor autonomi over de oppgavene de utfører. Men måten disse personene blir introdusert i bedriften på og i språkbruken, kategoriseringene og den måten de forstås inn i arbeidsmiljøet er forskjellig. Nærmeste leder er den sentrale enkeltpersonen i dette. Hun eller han har en viktig rolle i måten arbeidstakeren blir tatt i mot på arbeidsplassen, signaliserer for de øvrige kollegaene hvordan personen kategoriseres (eksempelvis som "kollega", en som er "i tillegg", "en som har spesielle behov", osv.). Lederen har ansvar/myndighet til å kunne fortelle hvordan funksjonshemmingen skal tematiseres og i hvilke sammenhenger funksjonshemmingen gjøres relevant. Dette gjelder spesielt i forhold til tildeling av arbeidsoppgaver og ansvar/myndighet, men også i forhold til hvordan den daglige omgangsformen på arbeidsplassen skal være. I Tores tilfelle ble funksjonshemmingen (som gir utslag i problemer med å lese/skrive) tematisert den gangen han begynte i bedriften, og blir trolig nevnt når nye arbeidstakere introduseres på arbeidsplassen. I hverdagen ser det derimot ut til at dette er underforstått og unødvendig å tenke på. Tor fremstår som en akseptert og kompetent kollega på sine områder – en som kollegaene gjerne vil ha med på sine biler.

I Saras tilfelle ser imidlertid denne statusavklaringen ut til være langt mer flytende og uavklart. I arbeidshverdagen fremstår Sara som *både* dyktig medarbeider og kollega – *og* som en utviklingshemmet som trenger oppdragelse/veiledning. Hvilke av statusene som til enhver tid gjelder (dvs. gjøres relevant) er aldri lett å vite for Sara. Hun forventes å yte fullt ut som en ordinær kollega, men kan aldri være sikker på når hun plutselig blir tiltalt som et barn som skal irrettesettes. Denne situasjonen med uavklarte statuser, gjør også Sara usikker i sin rolleforvaltning. Et utslag av dette er at mens hun i utførelsen av oppgavene fremstår som høyst kompetent og dyktig (da er hun i stor grad alene), fremstår hun i lunsjpausen (når barnerollen lett kan bli gjort relevant) som usikker og klossete (søler, mister bestikket, setter mat i halsen, osv) – kanskje nettopp fordi det er i disse situasjonene det er størst muligheter for rollekonflikt. Selv om Sara gjerne vil fremstå mest mulig som en vanlig ansatt, er det hele tiden en latent fare for at

statusen som utviklingshemmet blir gjort relevant – slik at hun uvergelig kommer inn i rollen som ”klient”.

”Joking relations”

”Den som tar spøk kun for spøk og alvor kun alvorlig, den har fattet begge deler dårlig”, sier et ordtak av Piet Hein. Det finnes i utgangspunktet uendelig mange måter å utforme sosiale roller på arbeidsplassene. Jeg skal her se nærmere på noen aspekter ved samhandlingssituasjoner mellom informantene og deres kollegaer (og eventuelt andre relevante andre) på deres respektive arbeidsplasser. Bakgrunnen for å ta opp dette her, er at de relasjonsmønstre jeg beskriver her, dukker opp overraskende ofte under feltarbeidene.

Inge har i mange år hatt sitt daglige arbeid i en kantine. Han har mange av de samme oppgavene som Sara har (jfr. tidligere beskrivelse) og jobber i halv stilling på de travleste periodene på dagen. Inge har downs syndrom. Ved første besøk er han 30 år har allerede jobbet her i åtte år. Inge har sine bestemte oppgaver som han utfører selvstendig og nøyaktig hver dag. Kollegaene i kantina er tre kvinner i alderen 40 til 60 år og en mann rundt 40. Under mitt første besøk på denne arbeidsplassen ble jeg oppmerksom på at nesten all sosial kontakt med de andre innebar en slags gjensidig og (slik jeg oppfattet det) godmodig spøk mellom Inge og kollegaene. (På dette tidspunktet jobbet ikke den mannlige kollegaen der.) Jeg kom da til at Idar hadde blitt en slags ”maskot” eller ”klovn” – en rolle som han passivt har trådt inn i. Etter å ha vært rundt på flere andre arbeidsplasser der informantene i noen grad har lignende relasjon til en eller flere av kollegaene (om enn i varierende grad), oppdaget jeg da jeg kom tilbake at Inges relasjon til kollegaene vel så mye kan være intendert av ham selv. Et eksempel på dette: I en stille periode på dagen sitter Inge, jeg og to av kollegaene hans bak disken og slapper av litt før arbeidet i forbindelse med middagsserveringen starter. Vi småsnakker om litt av hvert. Inge, som sitter rett ved siden av Jan (kollega), begynner med ett å stange Jan i skulderen. Jan svarer: *-Au! Au! Au!* Idar fniser tilbake: *-Jeg er sjokkert! Jeg er helt sjokkert!*

Innen sosialantropologi refererer begrepet ”joking relationship” til en bestemt form for institusjonalisert, rituell fleiping mellom personer som har en bestemt sosial relasjon til hverandre, enten slektsmessig eller på annen måte (se f eks Radcliffe-Brown 1952). I denne litteraturen vises det til eksempler fra en rekke forskjellige steder i verden. Slike relasjoner kan finnes mange varianter, men som har det til felles at de innebærer en

[...] relation between two persons in which one is by custom permitted, and in some instances required, to tease or make fun of the other, who in turn is required to take no offence. (Radcliffe-Brown *ibid*:90).

Litteraturen behandler flere ulike varianter av dette fenomenet som beskrives som en – gjennom bruk av ironi – tillatt form for respektløshet som på samme tid uttrykker vennskap og avstand.

Lignende relasjoner finner vi også antydning i andre studier. I en studie av fire virksomheter med utviklingshemmede arbeidstakere i Trondheim på slutten av 80-tallet (Ringdal 1988), antydes det noe tilsvarende. Personalet i alle virksomheter som studien omfatter (det spenner fra et dagsenter til en ordinær bedrift). Her tematiseres dette i termer av konstruktiv tilbakemelding og oppfølging. Ringdal siterer en arbeidsleder som uttrykker dette slik: *"Når det gjøres feil prøver vi å irettesette med en snill og vennlig tone. Og vi ler litt av hverandre! Her er det trygghet, og det er lov til å gjøre feil" [...] Noen ganger når vi selv gjør feil, enten det er med eller uten fri vilje, kan det være arbeidstakerne selv som ser det, og da er det deres tur til å irettesette oss!"* (Ringdal 1988a:41). I studier av et utvalg norske arbeidsplasser, viser Rogstad (2001) hvordan humor om kulturelle forskjeller fungerer som grenseoverskridende i forhold til etniske skiller på arbeidsplassen. Rogstad påpeker likevel at selv om humoren ikke fremstår som ondsinnet, kan likevel mengden av fleiping fremstå som ondsinnet over tid.

Hva skiller så joking relations fra annen godmodig spøk mellom venner? Og kan vi være sikre på at humoren er uttrykk for en underliggende, underforstått diskriminering? Kanskje er ikke skillet helt skarpt. Enkelte relasjoner kan utvikles til å få en form der spøk og fleip preger og blir en viktig del av samhandlingen og selve relasjonen. Spørsmålet bør kanskje heller snus til: i hvilke sammenhenger skapes slike relasjoner? Radcliffe-Brown (ibid) mener disse relasjonene oppstår blant annet for å "unnslippe" vanskelige relasjoner, fordi fleiperelasjonen innebærer en måte å organisere stabile samhandlingsmønstre i sammenhenger som har både forener og skiller. Fleipingen innebærer at man for en liten stund ignorerer eller ser bort fra ulikheter i alder, status eller posisjon – det er en måte å utligne hierarkiske skiller. I den daglige arbeidssituasjonen kan fleipingen også tilby en måte for begge parter å vise omsorg for hverandre på – en måte å kommunisere en viss nærhet, fordi underteksten på fleipingen forteller at *"jeg anerkjenner deg som en signifikant annen"*. Gjennom å underkommunisere vanskelige statuspar; vektlegger fleiperelasjonen tvert i mot det som er felles. En implisitt konnotasjon med fleipingen er *"jeg er i en posisjon der jeg kan tulle med deg"* og videre: *"vi har noe felles"*.

På denne måten trenger ikke fleiperelasjoner automatisk å oppfattes som at vedkommende har blitt passivt plassert i en rolle som bedriftens "klovn" eller "maskot" (selv om det også finnes eksempler på det). Fleiperelasjonen kan like gjerne betraktes som en aktiv og intendert tilpasning til en situasjon med uklare

rolledefinisjoner. Vi skal imidlertid ikke bli forledet til å tro, slik Radcliffe-Brown (ibid) også påpeker, at fleipingen får den hierarkiske forskjellen til å forsvinne. Tvert imot, mener Radcliffe-Brown, bidrar dette til at situasjonen med uklare rolledefinisjoner kan opprettholdes. Fleipen innebærer også et element av improvisasjon, fordi man må kunne svare i samme form. Den eneste forpliktelsen er at man ikke tar seg nær av motpartens utviste dis-respekt (i hver fall så lenge spøken holdes innenfor visse grenser som aktørene har funnet frem til over tid).

Stereotypier og unngåelser

En motsatt rolleutforming i forhold til joking relations, er en mer eller mindre konsekvent unngåelse. Denne finnes det også helt konkrete eksempler på i det innsamlede materialet. Et eksempel på dette:

Jarle, som jobber i et meieri (jfr tidligere beskrivelse), har en utpreget humoristisk og spøkefull omgang med mange av personalet. Den utbredte oppfatningen om Jarle er at han "liker å tulle og erte litt på de andre". Tilsvarende møter han mye smil og latter tilbake. En dag kjører Jarle og Knut (Jarles kollega) ut vogner med ferdige produkter. På ett tidspunkt oppdager Jarle at Knut har fått en lang stripe med noe svart olje på ryggen av kjeledressen. Jarle peker og ler høyt, og gjør Knut oppmerksom på dette. Knut svarer: *–Hva??? Har'u driti på ryggen min?* [ler]. Jarle ler: *–Nei! Det er olje!* [ler]. Knut rister liksom oppgitt på hodet: *–Jaja.*

I motsetning til dette finnes det også en del personer som Jarle – så vidt jeg har kunnet se – ikke snakker med, ikke hilser på og i liten grad ser ut til å ha noen relasjon til i det hele tatt,- til tross for at bedriften ikke er større enn at "alle kjenner alle". Disse sitter uten å røre en mine når Jarle kommer inn i kantina, eller går gjennom lageret uten å vise Jarle et blick eller et hei, selv om det ikke er andre til stede (bortsett fra meg²⁵)

Også i datamaterialet fra de øvrige casene har jeg tilsvarende eksempler. Jeg har valgt å tolke denne formen for unngåelse som en annen strategi for å unngå usikkerhet – og med motsatt fortegn av joking relations. Unngåelse blir en måte å håndtere den uklare definisjonen av hvilke statuser som gjelder (kollega—kollega eller funksjonshemmet—normal). I motsetning til joking relation er dette en situasjon som trolig vil være mindre ønskelig sett fra mine informanters side. (Jeg har imidlertid aldri opplevd at de uttrykker at noen av dem direkte uttrykker misnøye med kollegaers oppførsel. Innen studier av arbeidssituasjonen for personer

²⁵ Jeg kan selvsagt ikke utelukke muligheten for at min tilstedeværelse påvirket situasjon slik at Jarles kollegaer oppførte seg annerledes enn hva de ellers ville gjort. Jeg finner det likevel lite sannsynlig at dette skulle utelukke å hilse eller vise gjenkjennelse i denne situasjonen.

som har psykiske helseproblemer, har frykt/unngåelse fra kolleger blitt omtalt en rekke ganger, så dette er åpenbart ingen ny oppdagelse (Couture og Hill 2003; Secker et.al. 2002; Hayward og Bright 1997). Det ser imidlertid ut til å være mer vanskelig å finne det omtalt når det gjelder arbeidssituasjon for utviklingshemmede.

I Edgertons (1993) studie av tidligere beboere på en institusjon for utviklingshemmede og deres erfaringer med å (re)etablere seg i det amerikanske samfunnet, behandles en rekke måter å unngå stigmatiseringen, både fra personene selv og i deres omgivelser. En grunn til at unngåelse fremstår som en rimelig samhandlingsstrategi – sett fra kollegaenes side – kan usikkerhet i forhold til hva man skal si og frykten for å dumme seg ut. For det første kan det oppleves som vanskelig å vite hva man bør si, hvordan funksjonshemmingen eventuelt skal omtales eller ikke omtales – utviklingshemming kan fortsatt være belagt med tabu – eller det kan være frykt for ”feil” språkbruk i forhold til hva som er ”politisk korrekt”. (Et lignende og jevnlig tilbakevendende fenomenet er det vi kan kalle den norske ”negerdebatten”. Gullestad (2002) har analysert denne debatten og dens ulike posisjoner.)

For det andre kan det også henge sammen med at det norske samfunnet, i større grad enn i mange andre, er opptatt av likhet – slik at forskjeller i status eller roller ofte blir underkommunisert eller unngått. I Norge og Norden er det konseptuelt en nær kobling mellom på den ene siden forestillinger om likeverd (equality) og forestillinger om likhet (sameness) på den andre. Dette kan betraktes som en kulturelt spesifikk måte å håndtere modernitetens dilemma knyttet til sammenhengen mellom individ og samfunn, sier Gullestad (1985 og 2002). Dette påvirker hverdagslig sosial samhandling på den måten at opplevde forskjeller tenderer å underkommuniseres, mens likheter overkommuniseres.

Som en positiv verdi innebærer ”likhet” ofte at det er et problem når andre mennesker oppfattes som forskjellige. Forskjell sees gjerne som en mangel: Den som er forskjellig, mangler noe vesentlig. Når forskjellene oppleves som ”for store”, hender det at partene unngår hverandre, etter som også ”fred”, ”ro”, og ”harmoni” er sentrale verdier. (Gullestad 2002:83.)

Slike unngåelsesstrategier kan oppstå, fortsetter Gullestad, både på grunn av at interaksjonen viser at forestillingene om likhet ikke kan opprettholdes, men også før interaksjon i det hele tatt er kommet i gang. Å trekke frem dette her, handler også om at dette også er del av arbeidssituasjonen som informantene erfarer og opplever i hverdagen, men som ikke er like eksplisitt og lett å få øye på som det som faktisk sies.

Kjønnsroller i arbeid

At arbeidslivet på ingen måte er kjønnsnøytralt er ingen ny oppdagelse. Generelt sett kan lønnsforskjeller, ulike muligheter for å gjøre karriere og forskjeller i utdanningsnivå ses som uttrykk for dette (Støren og Arnesen 2003). Kvinner og menn har ulike muligheter til karriere innen ulike yrker, og de tilskrives ulike forventninger i ulike yrkesroller. I det daglige skapes arbeidslivets kjønns mønstre gjennom forventninger, konnotasjoner til yrker og arbeidsoppgaver gjennom de måter vi omtaler, klassifiserer og fortolker ulike yrker og kjønnsroller i arbeidslivet. Spørsmål i denne sammenhengen er hvordan kjønnsroller i arbeidslivet strukturerer på den ene side utviklingshemmedes muligheter i arbeidslivet, og på den andre side deres ønsker og ambisjoner om arbeid.

Innen den etablerte kjønnsforskningen finnes det en rekke tilnæringer til dette temaet. Én retning innen denne forskningen fokuserer på arbeidsmarkedets kjønnsdeling, statusforskjeller mellom manns- og kvinneyrker og den sosiale organiseringen av menns og kvinners arbeid i (henholdsvis) lønnet produksjonsarbeid og ulønnet husholdsarbeid. Nyere feministiske bidrag på feltet fokuserer på arbeidets sosiale verdi i ulike sammenhenger, dets betydninger og tilskrevne status (se More 1988; Grint 2005). Det er særlig disse siste momentene vi skal drøfte videre her.

Om vi ser på oversikten over informantene i prosjektet, ser vi at de alle har relativt kjønnsstradisjonelle yrkesvalg, - særlig tatt i betraktning at de fleste er unge voksne. Det kan være grunn til å spørre hvorfor. Hva påvirker yrkesvalgene?

Vivian har jobb som butikkmedarbeider. Ved første besøk på arbeidsplassen var hun 37 år og hadde jobbet der de siste fem årene. Hun har gått videregående skole i samme by og forteller til min overraskelse: *–Jeg og broren min gikk på snekkerlinja sammen. Jeg gikk der i fire år - egentlig i tre år, men så var jeg ledig i et halvt år og så valgte jeg å ta det fjerde året, for det ble kjedelig å gå ledig så lenge.*

Jeg: –Var det noen spes grunn til at du valgte denne utdanninga?

Vivian: –Nja, faren min er montør av kjøkken og bad og sånn, så det ligger liksom i familien.

Jeg: –Fikk du jobb som snekker da?

Vivian: –Jeg prøvde å søke noen stillinger, men jeg skjønnte det sånn at når det var kvinnfolk så mente de at det var for tunge løft. Bestemoren min sa til meg at hun mente jeg hadde valgt feil yrke. [Ler.]

Jeg: –Hva mener du om det, da?

Vivian: –Det kan hende jeg er litt enig i det, ja. Jeg var aleine jente sammen med 18 gutter i den klassen. [...]

Jeg: –Etter at du var ferdig med de fire åra da?

Vivian: –Ja da var jeg arbeidsledig i to år. Det var ikke noe koselig. Det var kjedelig! Jeg sov til ett-to på dagen og sånn. [Rister på hodet og ler.]
Hun søkte jobber innen denne bransjen, men fikk ikke jobb. Etter to år ga hun opp dette og begynte som pleieassistent noen timer i uka på et sykehjem.

Den tradisjonelle måten å tilnærme sammenhengen mellom funksjonshemming og kjønn, har vært å betrakte dette som en type dobbelt undertrykkelse – at funksjonshemmede kvinner undertrykkes både i egenskap av deres funksjonshemming og i egenskap av at de er kvinner. Eksemplet over kan illustrere nettopp dette. De forestillingene Vivian møter som utviklingshemmet arbeidssøker, hadde kanskje vært litt lettere å overkomme om hun var en stor og kraftig mann. Nå blir hun ”matter out of place” i dobbelt forstand (jfr Douglas 1984; Hall 1999). Byggebransjen har nettopp den type ”kjønnsbiased” arbeidsplass, som på en rekke måter konnoterer maskulinitet: stor eksponering for støy, farlige redskaper, grovarbeid, tunge løft, arbeid utendørs, etc.

Ved mitt første besøk hos Tor som er hjelpemann på lastebilen (omtalt tidligere), hadde jeg en times tid til å vente på at Tor skulle komme. Det ble til at jeg ble stående inne på terminalen der varene lagres før de lesses på bilene. Fra feltnotatene:

Jeg møter opp hos transportfirmaet. Det ligger i et industriområdet utenfor byen. Firmaets nisje består i å kjøre ut varer som kommer i større containere fra jernbanen. Firmaet består av åtte sjåfører pluss noen som sitter på kontoret og legger opp rutene for den enkelte sjåfør. Sjåførene er utelukkende menn. De som jobber med å legge opp rutene er kvinner. Når jeg ankommer er lastingen av bilene i full gang. Lageret er lite og fullstappa med alle mulige ting på store paller. Bilene er stilt opp ved hver sin rampe, og sjåførene kjører rundt med håndholdte jekker og laster på etter bestemte kjøreplaner. Det de skal ha ut sist, må de sette inn først, slik at det ikke står i veien underveis på ruta. [...] Noen av sjåførene fleiper og ler med hverandre; andre virker mer tause og innesluttet. Det er kaldt og det trekker i lokalet. Alle dører står oppe i alle retninger. Noen går i bare t-skjorter. De fleste har blå kjeledresser i bevernylon med firmalogo på ryggen. [...] Tempoet er høyt, for de fleste vil komme kjapt i gang. Jo raskere de gjør unna ruta, jo raskere er de ferdige for dagen. Samtidig har flere likevel tid til å stoppe opp litt og fleipe og tulle litt med hverandre mens de henter varer på bilene. Av og til må de lete etter noen bestemte varer som er satt opp på feil plass. Lokalet er trangt og de må av og til smyge stablene med varer forbi hverandre. [...] En episode: To sjåfører stopper opp og snakker med hverandre rett foran meg. Jeg står nesten midt mellom dem, men de enser meg ikke – eller later som at de ikke enser meg.

De diskuterer noe om en pakke som har ligget på lageret lenge. De står så nær meg at jeg kan ta på begge to samtidig, men likevel forholder de seg som om jeg ikke er der.

Denne morgenen ble jeg behandlet som om jeg var usynlig eller ikke tilstede. Det samme gjentok seg de andre dagene også, og det gjentok seg når jeg kom tilbake seinere. Sjåførene ser hverandre stort sett bare om morgenen. De virker vennlige, de snakker og fleiper litt, og de spør hverandre av og til om noen har sett den og den varen. Men mest av alt må de sørge for seg selv – slik de gjør resten av dagen. Dette er på mange måter et ensomt yrke, med stort individuelt ansvar. Det gjelder å bli ferdig med ruta før dagen er omme. Dette innebærer å måtte kjøre på, ikke la seg hefte underveis og eventuelt improvisere løsninger hvis tidsskjemaet ikke holder. Siden jeg ikke har noen økonomisk/produktiv rolle i dette fellesskapet, er min tilstedeværelse først og fremst forbundet med plunder og heft. Fokuset ligger hele tiden på hva som skal inn på bilene. Ikke en gang et vennlig nikk eller øyekast ofres meg, og jeg tolket det som at de vil unngå det for å ikke komme inn i en relasjon der de måtte hjelpe meg med et eller annet (vise meg veien dit eller dit, hjelpe meg å finne den eller den). Det jeg opplevde, var nettopp å være ”matter out of place” – grunnleggende sett på samme måte som mange funksjonshemmede opplever daglig. I deres øyne fremsto jeg som ”noe” som ikke hadde noe der å gjøre, og de forholdt seg til meg nettopp ut fra det. Først da Tor kom, og jeg hilste på han og han tok meg med omkring, fremsto jeg som en person som de kunne forholde seg til.

I motsetning til Tors jobb, som innebærer stress, tunge løft og fysisk slit, er Alices arbeidsdag og oppgaver preget av en tradisjonell husmorrolle: kjøkkenarbeid, matlaging, vasking, innkjøp av matvarer. Alice forteller at hun gjerne ønsker å jobbe mer med barna inne i avdelingene. Det virker som det er dette ønsket som motiverer henne spesielt for denne jobben.

Alice jobber i en barnehage. Mesteparten av dagen jobber hun i kjøkkenet, men hun tilbringer også en del av arbeidsdagen inne på de forskjellige avdelingene. Hun er 23 år og har hatt denne jobben i fire år, etter at hun var ferdig med videregående. Når hun kommer om morgenen ordner hun med frokosten i avdelingene. Hun setter inn og tar ut av oppvaskmaskinen, rydder på kjøkkenet, gjør klar lunsjservering, vasker og rydder. Noen dager handler hun inn matvarer på butikken som ligger i nærheten. Etter lunsjen gjøres alt klart igjen til neste dag. Inn i mellom er det også litt av hvert av skittentøy som skal vaskes og brettes. Etter at lunsjryddingen er unnagjort er hun litt inne på avdelingene eller ute i lekeområdene sammen med barna. Alice gjør oppgavene i sitt eget tempo, vurderer hva som trengs å gjøres nå og hva som ikke haster like mye. Alice har matpause sammen med de andre i personalgruppa på et eget pause- og spiserom

I hele sin fremferd på arbeidsplassen er Alice forsiktig og stille og nesten litt sky. Med ett unntak er alle de ansatte i avdelingen kvinner. Gjennom dagen kommer de innom på kjøkkenet for å hente mat eller bringe tilbake traller med oppvask etter måltidene. De er i godt humør og spøker med Alice, gir oppmuntrende kommentarer og stopper av og til for å slå av en prat. Kontrasten mellom Alice og Tor sine jobber burde være ganske åpenbare, og forskjellene er dessuten tydelig strukturert i forhold til samfunnets grunnleggende forestillinger om det feminine og maskuline. Disse eksemplene er også langt på vei illustrerende for materialet som helhet.

Den amerikanske forskeren Susan Wendell etterlyser realistiske kulturelle representasjoner av funksjonshemninger – representasjoner som ikke bidrar ytterligere til å skape funksjonshemming som "annerledeshet". I den offentlige diskursen, sier Wendell (1996:43), fremstår funksjonshemmede som stereotypi som avhengige (av hjelp/støtte fra andre), moralsk dårligere eller eventuelt som heroiske supermennesker, aseksuelle og som noen det er synd på. Nettopp den aseksuelle rollen er av interesse i denne sammenhengen. Wendell er opptatt av det hun kaller "the rejected body" – den avviste kroppen. Avvisningen bidrar til at individet fremstår som "avkjønnet". Med Wendell kan vi si at funksjonshemmingen "avfeminiserer" og "avmaskuliniserer" individet.

I Sverige har Karin Barron (1998) påpekt at funksjonshemming blir allmenn eiendom som et objekt for interesse for ulike profesjonsgrupper som skal reparere eller redusere en skade. På denne måten forsvinner gradvis også oppfattelsen av individet som et kjønnet vesen – og fremstår mer som et avseksualisert vesen. Kroppene fremstår som objekter for undertrykkelse, siden de ikke lever opp til samfunnets skjønnhetsnormer. I en studie av unge fysisk funksjonshemmede kvinners lengsel etter "tradisjonelle" verdier som familie og hjem, kommenterer Barron (1998:24):

Önskan att sköta om familj och ett hem kan förstås som reaktion mot att ses som tillhörande en homogen asexuell grupp mottagare av service och assistans och som et sätt att skapa en vuxenidentitet som autonom kvinna.

På denne måten kan det betraktes som motmaktstrategi å skaffe et yrke og en arbeidsplass – med alle de konnotasjonene til klassiske kjønnsroller – som arbeidsplasser og yrkesutøvelser nettopp byr på. Yrkesrollen som vaktmester, kantinearbeider eller hjelpemann på lastebilen innebærer muligheter til å komme bort fra en avkjønnet rolle som "hjelpetrengende", underlagt profesjonenes ekspertise og kontroll. Ikke minst gjelder dette utviklingshemmede, som i tillegg på ulike måter er underlagt seksuell disiplinering og kontroll. Et eksempel på dette kan nettopp være Tor. Når Tor fremstår som dyktig hjelpemann på lastebilen,

fremstår han også som *mann* på en annen måte enn i statusen som utviklingshemmet. Konnotasjonene fra jobbsituasjonen – av en som tåler å jobbe hardt, holder ut lange dager, tåler kulde, regn og vind, takler stresset og er høflig og hjelpelig mot kundene – legger på denne måten et grunnlag for Tors rolleforvaltning som en ung mann. Tor går fra å være avmaskulinisert, hjelpe-trengende utviklingshemmet til å fremstå som en maskulin og kompetent arbeidskar.

Tilhørighet på arbeidsplassen?

Forskning om arbeidsmiljø understreker betydningen av tilhørighet og sosialt fellesskap på arbeidsplass som å være av helt sentral betydning for trivsel og motivasjon, men også for å redusere gjennomtrekk i stillinger. Det er liten grunn til å tro at dette ikke også gjelder for den målgruppen i dette prosjektet. På den annen side står disse helt klart overfor andre hindringer enn arbeidstakere flest. Funksjonshemmingen kan i seg selv bidra til å skape helt praktiske vansker. Når for eksempel noen av informantene har problemer med å lese og skrive, innebærer det helt konkret at de andre må vite om dette og ta hensyn til det i det de gjør i dagligdagen. Det innebærer at leder og kollegaer må forholde seg til de sider ved funksjonshemmingen som har relevans for jobben og samhandling på arbeidsplassen. Dessuten bringer opplysninger om funksjonshemmingen fordommer og forestillinger som ikke alltid er basert på erfaring, forestillinger som ofte er implisitt og ikke-uttalte, og som er del av den sosiale virkeligheten som møter arbeidstakeren i en jobb.

I boka "Arbeiderkollektivet" (1961) viser Lysgaard hvordan teori om sosiale grupper kan belyse de sosiale normene som finnes innad på en arbeidsplass (i dette tilfellet en industriarbeidsplass), og hvordan normer for oppførsel og handling definerer noen som innenfor og noen som utenfor dette fellesskapet. I tråd med dette kan vi spørre: Hva slags posisjon har disse personene på arbeidsplassen? Betraktes de som innenfor eller utenfor det sosiale fellesskapet på arbeidsplassen?

Gjennom casestudiene har vi forsøkt å finne ut av hvordan tilhørighet (eller mangel på sådan) oppleves og kommer til uttrykk. Dette er vanligvis ikke et tema som kommer seilende med denne overskriften – det ligger heller implisitt i det som sies, i måten ting sies på, måten man samtaler og samhandler på – og i det som *ikke* sies. På denne måten handler det om fortolkning av ofte små og subtile tegn i det som sies og gjøres. Tilhørighet handler imidlertid ikke bare om subjektivt opplevd tilhørighet hos informantene. Det henviser først og fremst til graden av sosial inkludering i fellesskapet på arbeidsplassen. På denne måten handler det om samhandlingsformer og forholdet mellom informantene og (vanligvis ikke-funksjonshemmede) kollegaer på arbeidsplassen. I det materialet vi har samlet inn,

ser det ut til at graden av tilhørighet til arbeidsplassen varierer ganske betydelig mellom de ulike casene. Vi kan grunnleggende sett skille mellom fire hovedformer av tilhørighet.

"Utenom": Inges oppgaver i kantina innebærer enkle rydde- og vaskeoppgaver noen timer hver dag. Disse oppgavene gjør han slik det blir forventet av ham, og lederen uttrykker at hun er godt fornøyd med det han gjør. Han har en årslønn for denne jobben som ligger like under 1G, og hovedinntekten er uførepensjonen. Ved telefonen henger en liste med telefonnumrene til de ansatte i kantina, men Inges navn og nummer står ikke der. Han er heller ikke ført opp på lista over turnuser. I hverdagen har han ofte en spøk på lur til kollegaene, og av og til overfor gjestene i kantina. Etter hvert har han gått inn i – eller kommet inn i – en rolle som en slags "maskot" eller et "artig innslag" på denne arbeidsplassen – han fremstår som en morsom og flink kar, men regnes ikke som del av de som "egentlig" jobber der.

"Nyttig ekstrahjelp": Tors oppgaver i spedisjonsfirmaet består i å være assistent og hjelpemann for sjåførene. Han stikker inn med mindre pakker, han er med å ta tunge løft, han heiser/senker lemmen på bilen mens sjåføren er opptatt med andre ting. På hektiske dager er det konkurranse mellom sjåførene om å få ha med Tor på bilen, også fordi det er hyggelig med noen å prate med i en ellers hektisk men litt ensom hverdag. Tor har en lønn tilsvarende ca ¼ G, og jobber ca seks timer pr dag. Tor regnes ikke som en del av de ansatte i firmaet, men anerkjennes som nyttig ekstramannskap på bilen. For kundene som mottar varer er det ikke noe som tyder på at Tor er noe annet enn hjelpemann på bilen.

"Del av fellesskapet": Arne har jobb på en avdeling for park og vedlikehold i en kommune. Arbeidet innebærer vedlikehold av kommunale arealer, parkdrift, vedlikehold av turløyper, m.m. De er fem ansatte i denne avdelingen. Arne har den samme arbeidstiden som de andre, og har en lønn tilsvarende i overkant av ½ G. I det daglige ser det likevel ut til at det er få forskjeller mellom oppgaver og forventninger mellom han og kollegaene. Med unntak av å kjøre lastebilene og å jobbe med motorsagen er Arne en selvsagt del av de øvrige oppgavene. Men dette ser først og fremst ut til å tematiseres som variasjoner i oppgaver blant dem, og ikke som en grunnleggende forskjell. (En annen mannlige kollega har heller ikke sertifikat, og i praksis er det bare de to kvinnene på avdelingen som fungerer som sjåfører.) Selv om kollegaene vet om funksjonshemmingen og at Arne har andre ansettelsesbetingelser enn de øvrige, er det ikke noe som er åpenbart for kommunens innbyggere som ser avdelingen jobbe i en park eller på en turvei.

"Ordinær arbeidstaker": Her tenker vi på en arbeidstakerrolle der funksjonshemmingen er irrelevant, og ikke tematiseres – i hvert fall ikke som noe som spiller

en rolle i forhold til arbeidssituasjonen. Den blant informantene som ser ut til å komme i inn i en slik arbeidstakerrolle, er Kåre, som har sertifikat for trailer og kjører tungtransport. (Det er imidlertid en viss usikkerhet knyttet til dette, siden jeg ikke har hatt tilgang til å intervju arbeidsgiveren av forskningsetiske grunner.) Samhandling med kollegaer og arbeidsgiver forgikk på telefon i den tiden jeg var med på tur, og i den grad man kan få et visst inntrykk ut fra å overhøre disse, er Kåre i en arbeidstakerrolle der han møter de samme plikter og forventninger som de øvrige sjåførene. Han er inne på en ordning med lønnstilskudd når jeg er på besøk. Av den grunn kan det hende at arbeidsgiver "vet om" Kåres funksjonshemming, men i det øvrige er dette noe han forsøker å unngå å snakke om, enten det er kunder, kollegaer eller forskere.

Oppdelingen overfor er gjort med utgangspunkt i det empiriske materialet, men det er også visse paralleller til de fire nivåene i den modellen Söder (1979) beskriver om integrering av utviklingshemmede i det svenske skolesystemet. Ut fra denne oppdelingen overfor, kan vi stille et nytt spørsmål: Hva er en slik gradering et uttrykk for? Til dette er det mulig å tenke seg flere mulige svar. Ett svar kan være funksjonshemmingen i seg selv – at ulike grader av funksjonshemming også har en viss sammenheng med grad av inkludering. På en måte gjør det også det. Det er for eksempel lite trolig at Inge skulle kunne ta sertifikat på vogntog. På den annen side, er det fullt mulig å tenke seg det motsatte: Kåre – som i det daglige fungerer som en ordinær arbeidstaker og lastebilsjåfør, kunne meget godt havne i en rolle "utenom" eller som "nyttig ekstrahjelp" i en annen jobbsituasjon. Et annet svar kan ligge i forholdet mellom kompetanse og de oppgavene man er satt til å utføre. Et interessant trekk ved flere av de casene vi har fått tilgang til, er at informantene har hatt andre oppgaver innen samme firma tidligere, men har skiftet over, fordi de på en eller annen måte mislyktes. På denne måten kan det se ut til at det å betraktes som innenfor eller utenfor også handler om egne og andres forventninger og krav i arbeidssituasjonen. Ett tredje svar er at forskjellene i tilhørighet er noe man som observatør leser inn i materialet – at det er forskjeller som ikke informantene eller i arbeidsmiljøet ser på samme måte. Eksempelvis vil verken Inge (her kategorisert som "utenom") eller Tor (kategorisert som "nyttig ekstrahjelp") betrakte seg selv på denne måten. Heller ikke tror jeg deres kollegaer umiddelbart vil være enig med meg i denne tolkningen. Imot dette taler at casene ikke bare inneholder observasjonsdata men også intervjudata og feltnotater fra samtaler med ledere i avdelingene, kollegaer, nærpå personer og arbeidstakerne selv, der slike spørsmål tas opp mer eksplisitt og basert på en sammenstilling av materialet som helhet.

5.5 LEDERES HOLDNINGER OG ROLLE

I mange casene ser det ut til at de holdninger og verdier som lederen har, har vært av betydning for at informanten har jobb i avdelingen. I de fleste tilfellene har lederen enten vært med på å engasjere informanten eller hun/han har gitt samtykke til at vedkommende kan prøve å jobbe der en periode. Det kan tyde på at det allerede i utgangspunktet har vært en viss velvilje og interesse hos leder i den avdelingen der informanten jobber. I noen av de casene jeg har fått innblikk i, er det også leder som har vært den som følger opp direkte overfor informanten og i noen tilfeller er lederen også en slags rollemodell/forbilde som informanten uttrykker at de har spesiell tillit til på arbeidsplassen.

Jarle (omtalt tidligere) jobber fem dager i uken på en av avdelingene i et meieri som produserer ulike typer ost og andre meieriprodukter. Produksjonen er spesialisert og tempoet i hverdagen er høyt. Meieriet ligger i en periferikommune og er en viktig arbeidsplass for et stort distrikt. De fleste av Jarles kollegaer i den avdelingen han jobber, er faglærte innen sitt felt. Oppgavene hans består i å bytte traller med ferdige produkter og kjøre dem over på lageret. Han rydder og holder rent i lokalene. Av og til hjelper han til med å veie og kontrollere de ferdige produktene. Før pausene setter han på kaffe på møterommet, men selv tilbringer han pausene for det meste i hovedkantina. De oppgavene Jarle utfører, gjør at fagpersonene i større grad kan vie seg til de oppgavene som de er spesialisert i, og Jarle tar seg av diverse forefallende arbeid (holde rent, stable og veie varer, etc). På den måten bidrar Jarle til en større grad av spesialisering av oppgaver.

Meieriet ligger i et typisk jordbruksdistrikt, og holdninger/forestillinger om arbeidet preges av den lokale settingen det inngår i. "Å være flink til å jobbe" anses som viktig. Et uttrykk for dette får man blant annet i pausene. Det er en lang matpause midt på dagen og to korte pauser midt i mellom, og tiden holdes strengt. Ingen går til pause før tiden, og når pausen er over er man allerede på plass. Et par minutter før pausen er over reiser alle seg uten å mukke eller sukke og går tilbake til arbeidsbenken. Fysisk styrke verdsettes høyt, og "alle vet" hvem som er de sterkeste og hvem som kan holde ut tungt arbeid lengst. De som har ord på seg for å være "hardhauser" har en spesiell status. Vanlig arbeidstid i avdelingen er fra 0700 til 1530, men de fleste stempler inn allerede ved 6-tiden. Avdelingslederen fortalte meg en av dagene: *–I dag kom jeg først halv sju, så i dag starta jeg seint.* Lange arbeidsdager forklares med at noen er sykemeldte og de andre må "ta unna" den sammen totale produksjonen, men uttrykker også en slags standard for arbeidsmoralen på avdelingen. Den tatt-for-gittheten arbeidets slit omgis med understreker at arbeidsplassen også er et fellesskap som også Jarle deltar i.

Tre sosiale roller dominerer hverdagen på Jarles arbeidsplass. Det er: a) rolle som "hardhaus", b) rollen "dyktig fagperson" og c) rollen som "kvikkas". Den mest utbredte rollen er rollen som dyktig fagperson. Aktører i disse rollene har en fagutdanning og besitter en kompetanse som gjør dem spesielt verdifulle for bedriften. De opptrer med sindighet, trygghet og ro, og regnes for å være svært stabile i jobben. Personer i en "kvikkas"-rolle finnes på de fleste av avdelingene. Dette er heller ikke en uvanlig rolle. "Kvikkas"-rollen er ikke nødvendigvis en rolle som narr eller tullebukk, den ser også ut til å være en verdsatt rolle fordi den bidrar til å "myke opp" det alvorlige og strengheten som spesielt "hardhausene" omgir seg med. Rollen som dyktig fagperson er også i noen grad kombinert med "kvikkas"-rollen.

Jarle pleier å stemple inn rundt klokka åtte, altså én time seinere enn de andre på avdelingen egentlig skal begynne. Han avslutter samtidig med dem. Jarle har prøvd å jobbe lengre dager før, men han ble for sliten av det. Av og til forover han seg litt, og kommer kanskje halv ni eller nærmere ni. Jarle er ikke spesielt stor eller kraftig, og faller ikke inn i "hardhaus"-rollen. Ei heller i rollen som dyktig fagperson, siden han ikke besitter en spesiell kompetanse i forhold til det arbeidet som utføres. I stede har han en rolle som "kvikkas". Jarle er vanligvis i godt humør og har ofte en spøk på lur. I løpet av dagen finner han gjerne på en situasjon som gjør at kollegaene kan le av hverandre, av Jarle eller av seg selv. Det løser opp stemningen i en ellers slitsom og hektisk arbeidsdag. Jarles rolle er likevel ikke bare en rolle som tøysekopp. Etter hva jeg kunne se – eller måten de andre fortalt om Jarle – var det alltid med respekt. Det ble ved flere anledninger understreket at "Jarle gjør en viktig jobb", og at han fyller viktige oppgaver i hverdagen.

Etter ungdomsskolen begynte Jarle på transportlinje på videregående skole. Han var utplassert en dag i uka ved et snekkerverksted, men dette firmaet gikk ikke så bra. Etter det begynte Jarle å jobbe på meieriet. Den videregående skolen og Aetat samarbeidet i dette tilfellet om å lage et arbeidsopplegg. Det var AB-kontakten hos Aetat som foreslo å prøve meieriet.

En helt avgjørende grunn til at Jarle fikk prøve jobben på meieriet, handler om holdningene hos den tidligere administrerende direktøren. Hans svar til Aetat var at "vi som er en så stor bedrift bør ha plass til spesielle arbeidstakere". Derfor var det lett for Jarle å få innpass i bedriften, og spørsmålet var hvilke avdeling som eventuelt ville passe. Her blir igjen spørsmålet om holdninger relevant, fordi avdelingsleder i den avdelingen Jarle jobber i, nettopp forsøker å se muligheter og finne praktiske løsninger. Han forteller at han var i tvil i den første fasen, da Jarle var der "på prøve" i avdelingen, med en person fra skolen: *–Da den personen*

forsvant, trodde jeg ikke det skulle gå mange dagene før Jarle var ute her. Men det gikk veldig fint. Jeg tror det som var viktig da, var at vi fikk fortalt at han måtte høre på oss. Og at han måtte gjøre det han fikk beskjed om. Det viktigste var jo at han ville jobbe her – hvis ikke, ville det ikke gått.

Avdelingsleder ser ut til å ha en viktig rolle overfor Jarle, både da han ble ansatt og i den daglige virksomheten på arbeidsplassen. Jarle har respekt for, og ser litt opp til, avdelingslederen – ser det ut til – og avdelingsleder forhold ser til og snakker med Jarle med respekt og alvor. I løpet av arbeidsdagen ser det ut til at han gjør seg enkelte ærend forbi der Jarle holder på med sine oppgaver, for å sjekke om alt er i orden. Disse holdningene ser også ut til å deles av de andre i avdelingen. Selv om Jarle ikke har like lang arbeidsdag som de andre, regnes han likevel for å ha evne til å ”stå på” og ”holde ut” – noe som regnes som viktige egenskaper i denne jobben. At Jarle blir tatt på alvor innebærer også at det blir stilt krav. Krav og forventninger er ikke bare en fordring om å yte noe for lønna – det er samtidig et uttrykk for en tillitsrelasjon mellom leder og ansatt. Jobben i denne avdelingen medfører også i perioder en viss mengde fysisk slit. Felles slit mot et felles mål fungerer i denne sammenhengen også sosialt inkluderende. Når Jarle klarer å tilfredsstille disse kravene, faller han også inn i en akseptert rolle i det sosiale fellesskapet som arbeidsplassen utgjør.

5.6 AETATS ROLLE

Den viktigste sosialpolitiske oppgaven i den norske velferdsstaten i etterkrigstida har vært å sikre full sysselsetting. Lønnsarbeid i denne sammenhengen både som et middel (til inntekt, økonomisk uavhengighet, livskvalitet) og et mål (som tegn på samfunnsmessig deltakelse og sosial integrering). Da Arbeidsmarkedsetaten ble opprettet i 1945 (og Sysselsettingsloven vedtatt i 1947) var hensikten med opprettelsen å lage en offentlig arbeidsformidling for å skape bedre sammenheng i arbeidsmarked, med et system som til enhver tid hadde oversikt over ledige stillinger og ledige arbeidssøkere. Med Lov om yrkesskadetrygd i 1958²⁶ bygde Arbeidsdirektoratet også opp et attføringsapparat overfor yrkeshemmede, som nå fremsto som en ny målgruppe. Loven understreker betydningen av lønnsarbeid som den gjeldende normen, og innebærer en vektlegging av det vi kan kalle ”prestasjonsmodellen” der ytelser avpasses etter tidligere inntekt (eksempelvis arbeidslidighetstrygd). Prestasjonsmodellen danner også et normgrunnlag for det tiltaksrepertoaret som direktoratet etter hvert også utvikler i sammenheng med uføretrygd. I nyere tid er det spesielt to stortingsmeldinger som har vært retnings-

²⁶ Inkorporert i Lov om folketrygd i 1971.

givende på dette feltet: Attføringsmeldinga (St.meld. 39 1991-92) og Velferds-meldingen (St.meld. 35 1994-95), som begge understreker den såkalte arbeidslinja, ("arbeid som det naturlige førstevalg") for den statlige velferdspolitikken.

Trygdesystemet, Aetat og sosialhjelpsordningene kan sies å utgjøre statens aller viktigste velferdsbyråkratiske forordninger for fordeling og omfordeling av goder og byrder. Disse refordelingssystemene prioriterer på bakgrunn av verdier og kriterier som gis gjennom det politiske systemet (lover, forskrifter, regelverk). Håndhevingen av dette lovverket krever utbygging av et ikke ubetydelig byråkratisk system, og i 2003 utgjorde Aetat rundt 3500 årsverk. Byråkratibegrepet – som organisasjonsteoretisk begrep – ble utviklet av Max Webers gjennom studier av offentlig forvaltning i Tyskland på slutten av 1800-tallet. Webers utgangspunkt var bekymringen for innsnevring av fagfolks kompetanseområder, manglende muligheter til fleksibilitet og skjønn, faglig spesialisering og utvikling av "lydighetshierarkier". Et helt sentralt element i byråkratiets virkemåte, er det ledd som Lipsky (1980) har kalt bakkebyråkratiet ("street-level bueraucracy"), det vil si det nederste ledd i hierarkiet som har den direkte kontakten med "kundene", "brukerne", "klientene" eller "arbeidssøkerne" eller hva som til enhver tid betraktes som den korrekte betegnelsen på de menneskene som er avhengige av deres tjenester. Bakkebyråkratens grunnleggende funksjon er å være "dørvoktere" til de velferdsgoder som systemet redistribuerer, ved å skille "verdige" fra "uverdige" trengende (jfr Midré 1990). I dette avsnittet diskuterer vi nærmere ulike sider ved det sosiale møtet mellom utviklingshemmede "brukere" og denne siden ved det offentlige hjelpeapparatet. Vi diskuterer dette forholdet spesielt, fordi det kommer frem som et tydelig tema gjennom feltarbeidene og intervjuene på arbeidsplassene, og fordi erfaringene og holdningene spriker betydelig. Hensikten med dette avsnittet er ikke å diskutere rett og galt når det gjelder forvaltning av regelverket, men heller å drøfte de praktiske resultatene av politikken og håndhevelsen av den i konkrete tilfeller.

Alle informantene har erfaring med Aetat på ulike måter som klient, enten som arbeidssøker eller tiltaksdeltaker. Flere av informantene har kommet inn i den jobben de har nå gjennom ulike tiltak gjennom det lokale Aetat-kontoret og arbeidsmarkedsbedrifter som gjør tilretteleggingsoppdrag på vegne av Aetat. Av informantene har fire personer kommet inn i jobben med ordningen Arbeid med bistand (AB). To personer har jobb i ordninger som er lokale, kommunale løsninger på sysselsettingsproblemet til akkurat disse personene. Tre personer har kommunale avtaler der Aetat ga økonomisk støtte de første årene. Én person kom inn i sin jobb uten noen spesiell ordning, men AB var koblet inn en kort periode i forbindelse med tilrettelegging av fysisk arbeidsmiljø. Én persons ordninger er

fortsatt noe usikker. For alle personene gjelder imidlertid at økonomisk eller tilretteleggingsmessig bistand fra Aetat eller arbeidsmarkedsbedrift er avsluttet.

Det finnes en relativt omfattende forskningsbasert litteratur, spesielt om ordningen Arbeid med bistand og dens amerikanske utgangspunkt, Supported employment. Denne domineres av to typer tilnærminger, 1) evalueringer av ordninger og forsøk og 2) "how to do it"-litteratur. Vi oppsummerte hovedtrendene i denne litteraturen i et tidligere avsnitt og skal ikke gjenta denne, men kun minne om at evalueringslitteraturen først og fremst fokuserer på omfang, gjennomstrømming, ressursbruk og resultater i forhold til målsettinger. Oppskriftslitteraturen formidler først og fremst forenklete idealbilder og forklaringer på praktisk gjennomføring. Begge disse representerer det vi kan kalle et "ovenfra-perspektiv".

Hensikten med dette avsnittet er først og fremst å drøfte tiltak og tilretteleggingsordningene fra brukernes perspektiv. "Brukere" utgjøres i denne sammenhengen av relasjonen arbeidstaker—arbeidsgiver ("nedenfra-perspektivet"). Vi har også vært opptatt av andre involvertes erfaringer, slik som kollegaer på arbeidsplassen, foreldre/nærpersoner, lærere i skolen, personalet i boligen og ansatte i habiliteringstjenesten. (Ikke alle disse har vært intervjuet i alle casene. Omfanget har blitt bestemt av hvem som har vært relevante i hvert enkelt tilfelle.) Vi har vært opptatt av å få tak hvordan deltakelse, gjennomføring og bruk av tiltakene erfarer og vurderes fra de som er objekt for dem. Dette innebærer at vi også har ønsket å forstå hvordan tiltak/ordninger brukes og gis mening på andre måter enn det som er intensjoner og målsettinger i Aetats tiltaksrepertoar.

Det kan likevel være nødvendig å minne om at det ikke finnes noen objektivt gitt "sannhet" om disse erfaringene. Det som fortoner seg som en god løsning fra en posisjon, kan oppleves som vanskelig fra en annen. Og det som oppleves som en omforent løsning på ett tidspunkt kan senere fremstå som uutholdelig. Generelt sett er da også erfaringene i casene delte når det gjelder kontakt/hjelp fra Aetat og tiltakene. I noen tilfeller har det ikke vært lett å finne ut av hvilke type tiltak vedkommende informant har vært inne i, siden (naturlig nok) tiltaket eller navnet på det er av underordnet interesse for informantene i forhold til den jobben de har. Nedenfor skal jeg trekke frem fem ulike typer erfaringer som representeres i det empiriske materialet.

AB-tilretteleggeres rolle

Jarle, som jobber som hjelpemann i en avdeling på et meieri, hadde valgt en praktisk linje fra videregående skole. En dag i uka var han utplassert i et snekkerfirma, men etter hvert som firmaet gikk dårlig kunne han ikke fortsette der. Tilbakemeldingene var ellers at han var en flink hjelpemann. En saksbehandler hos

Aetat foreslo å spørre om utplassering på meieriet – noe foreldre, skole og arbeidsplassen aksepterte. Jarle begynte opprinnelig på en annen avdeling enn der hvor han jobber i dag, men ble raskt overført hit fordi man mente arbeidsmiljøet i den første avdelingen innebar for mange risikofylte situasjoner.

Formannen i avdelingen forteller:

–Jeg er imponert over hvor bra han fungerer, i forhold til det vi så i starten. Da han begynte her så trodde jeg ikke at dette skulle gå i det hele tatt. Jeg ville sagt at det var åtti prosent sjanse for at han ikke kom til å være mer enn et par uker. Da hadde han med seg noen fra skolen som fulgte ham gjennom dagen og fortalte han hva han skulle gjøre. Det fungerte dårlig. "Gjør det og det, Jarle!" Noen ganger svarte Jarle tilbake "Gjør det sjøl!", og noen ganger satte han seg i omkleddningsrommet i en time og nektet å komme ut. Da de personene forsvant, trodde jeg ikke det skulle gå mange dagene før han var ute her. Men det gikk veldig fint.

Etter at det hadde vist seg at opplegget fra skolen ikke fungerte, koblet Aetat inn en tilrettelegger fra AB-ordningen. Jarles mor forteller:

–Jarle hadde noen få dager med AB,– jeg tror det var tre dager, jeg. Han tilretteleggeren var ute etter å finne deloppgaver som Jarle kunne gjøre selvstendig, men som likevel var oppgaver som avlastet de andre. Han lagde en oversikt over de oppgavene Jarle kunne gjøre.

Oversikten besto stort sett av de samme oppgavene Jarle har i dag. Det innebærer at han gjør ulike former for forefallende arbeid i avdelingen. Mye av arbeidet forgår langs et samleband, og Jarles oppgaver består i stor grad av å rydde unna og fylle opp i kasser det som kommer ut i enden på dette båndet. Jarle ser etter at det er ryddig og reint i lokalet, og han setter på kaffe før pausene. Innimellom er Jarle også med på annet arbeid avdelingen etter behov.

Meieriet ligger i en jord- og skogbrukskommune, der et viktig aspekt ved arbeidsetikken ligger i å kunne "stå på" og holde ut hardt slit over tid. Fysisk styrke verdsettes høyt. (Jarle kjøper av og til vørterøl i kantina med beskjed til meg om at "Dette blir du sterk av!") Det er en spisepause og to kaffepauser av i løpet av en vanlig arbeidsdag. Hver av kaffepausene er på ti minutter. Det er ingen uformelle pauser underveis i arbeidet. Pausene drøyes ikke ut over oppsatt tid. Når en kaffepause går mot slutten, reiser alle seg mer eller mindre samtidig og uten å fortrekke en mine. En ordinær arbeidsdag starter klokka sju, men etter hvert oppdaget jeg at flere av kollegaene til Jarle startet tidligere. Jarle begynner en time seinere – klokka åtte. En av dagene når jeg møter opp klokka åtte, småprater jeg litt med formannen: *–Ja, nå har dere vært i sving en time allerede?* Formannen: *–Å*

nei, vi har nå vært i gang lenger enn det... De andre begynte her klokka seks i dag, men jeg kom ikke før halv sju, så jeg var sein i dag. Den posisjonen Jarle har i det sosiale fellesskapet kan neppe betraktes som fullt integrert – han er først og fremst en som ”kommer i tillegg” til de andre. Bare det faktum at han starter en time seinere enn de andre forteller det. På den annen side anerkjennes han for arbeidet han gjør og de oppgavene han har. Formannen understreker at han mener det er viktig at Jarle i størst mulig grad behandles og respekteres som øvrige kollegaer.

Holdninger/forventninger hos saksbehandler

Thomas jobber som vaktmesterassistent på en barneskole. Han var 25 år da jeg møtte ham første gang. Han har gjennomført praktisk utdanning i videregående skole, med lærlingplass i et snekkerfirma. Thomas funksjonshemming består blant annet i problemer med tale, og han bruker tegnspråk. Han er dermed avhengig av at de han skal jobbe sammen til en vis grad også behersker tegnspråk. Arbeidsoppgavene består i rydding, tømme søppel, malingsarbeid, hente og bringe skolemilk, m.m. Thomas er dyktig med håndverksoppgaver. Thomas' mor forteller:

–Thomas søkte om å få gå fireårig videregående, men fikk avslag. [...] Så da sto vi der. Skolen tok kontakt med AB og han sto på venteliste på en VTA-bedrift. Der fikk han ikke plass, og AB fant ikke noe.

[Jeg:] –Hva gjorde Thomas på dagene da?

–Han var hjemme. Når jeg kom hjem fra jobben, var Thomas helt uhvilt og klar til å ha det artig. Jeg ble helt utkjørt – jeg var så fortvilt! Jeg visste ikke hva jeg skulle gjøre.

[Jeg:] –Når kom AB inn i bildet?

–AB var inne i saken et halvt år før skoleslutt. De var med på to-tre møter. Thomas kunne tenke seg å jobbe med trelast eller snekker, og arbeid med bistand var hele tida med på dette. Men så plutselig i et møte jeg hadde med dem, sa tilretteleggeren at de måtte utrede på nytt. ”Hvor lenge vil det ta?”, spurte jeg. Han fortalte at Thomas hadde mulighet til å stå i tiltaket i inntil to år uten å miste plassen. Jeg måtte bare forlate det møtet, altså. Jeg hadde gråten i halsen for jeg var så fortvilt. Og dette var i juni, like etter skoleslutt.

Først etter at en lokalavis hadde skrevet om denne saken, fikk Thomas tilbud om å være assistent for en vaktmester på en barneskole. Moren og vaktmesteren kjente hverandre fra tidligere, og vaktmesteren behersket tegnspråk. Dette gjorde trolig også mottakelsen og innføringen på arbeidsplassen lettere. Problemet ser imidlertid ut til å være den kritiske overgangsfasen mellom skole og arbeidsliv. Når lærlingplassen i snekkerfirmaet forsvant etter endt skoleår, skjedde dette fordi ingen fulgte opp Thomas og firmaet når siste skoledag var ferdig. Bedriften kunne ikke – eller ville ikke – ta dette ansvaret alene. Skolen hadde laget en kompetansevurdering av

hvilke ferdigheter Thomas hadde og hvilke oppgaver han kunne gjøre i denne jobben. Men den kunnskapen ble ikke brakt videre fra skole og Aetat, fordi retten til AB ble avgjort først etter skoleslutt.

I et intervju med en av Thomas' tidligere lærere fra videregående, kommenterer om erfaringene med Aetat:

–Vi møter den holdningen at "hva skal de med arbeid?" [...] Jeg tror ikke jeg overdriver når jeg sier at noen av saksbehandlerne ønsker at elevene fra oss går rett over i uføretrygd. Aetat skal jo drive jobbformidling for de aller svakeste – det er de jo pålagt. Slik situasjonen er nå er de [elevene] prisgitt foreldrenes og sterke hjelpers innsats for å komme ut i noe annet enn VTA.

I et intervju med ansatte hos Aetat kommer vi inn på nettopp dette:

[Jeg:] –Opplever dere at skoleverket har for høye forventninger?

[Person1:] –Ikke skoleverket først og fremst, det er oftest foreldrene. De vil gjerne at barna skal være så vellykka som mulig. [Gjør hermetegn med fingrene i luften.]

[Person2:] –Det som er så synd, er at VTA blir framstilt som annenrangs! Det spesielle med den er jo at den er varig og ikke tidsbegrenset. AB-ordningen har en treårsgrense. Vi har en nå som har vært på tiltak i bedrift i tre år, og det sørgelige er jo at vedkommende må ut nå. Selv om det ikke er mye penger, er det lille ekstra til lønn nok til at det ikke er lønnsomt for dem å ha han der.

Når erfaringene på dette feltet spriker, kan dette tyde på at det nettopp er store forskjeller i holdninger på dette feltet blant saksbehandlerne i Aetat. Utviklingshemmede som gruppe utgjør kanskje den aller svakeste av Aetats kunder (for å bruke deres terminologi), og det er trolig deres saker som krever spesielt høy innsats. I et senere avsnitt drøfter vi spesielt vurderingene av VTA som et førstevalg.

Forhastede løsninger?

Vivian jobber i en dagligvarebutikk (vi har omtalt henne tidligere). Hun er opptatt av å få frem at hun har skaffet seg denne jobben uten hjelp fra Aetat for å få denne jobben. Det ser for så vidt også ut til å være riktig, men det kan også tyde på at en kommunalt ansatt vernepleier hadde en finger med i spillet. Når jeg var med Vivian på jobb den første gangen, kom det frem at hun hadde i perioder vært sykemeldt på grunn av slitasjeskader i armene på grunn av mange tunge løft når hun fyller varer i hyllene. Hun hadde vært i kontakt med Aetat for å få en løfteanordning gjennom hjelpemiddelsentralen, slik at jobben ikke skulle bli så fysisk påkjenning. Ved et

senere besøk på arbeidsplassen hennes har AB vært involvert for å tilpasse og gi opplæring på bruk av en liten heiseanordning som hun har fått låne fra hjelpemiddelsentralen. Hun har da vært sykemeldt nok en periode, og er i aktiv sykemelding på dette tidspunktet. Den er ikke mye større enn en annen varetralle, og den drives av et oppladbart batteri som lades opp på strømmettet. Når jeg spør om å få se på den nye vareheisen, tar Vivian meg med til et lite rom bak lageret, der heisen står stua inn bak vakebøtter, reklameskilt og en stor verktøykasse. – *Heisen har ikke vært i bruk på lenge fordi den er så upraktisk*, forteller Vivian. Varene ramler av og til ned fordi det er store åpenrom på sidene. Varene står på en aluminiumsplate, men det er også to bøylere på sidene utenfor denne og dessuten store innsving i plata. Vivian viser meg hvor varene faller gjennom. – *Det blir så tungvint når jeg må gå ned for å plukke dem opp igjen*, forklarer hun. En av kollegene hennes forklarer at han har tenkt å ta med en finérplate hjemmefra for å skru fast over den som allerede er montert. Mitt spørsmål er imidlertid hvordan AB-konsulentene kunne overse en så viktig siden ved bruken.

Ved mitt første besøk ble også en slik vareheis nevnt, men daglig leder for butikken sa den gang at butikken ikke kunne kjøpe inn en slik heis. Vivian har derfor fått en slik ordning gjennom hjelpemiddelsentralen. Hjelpemiddelsentralen har imidlertid gitt butikken beskjed om at ingen andre enn Vivian skal bruke heisen. – *Du kan tro vi hadde det moro når vi fikk den, og gutta heisa meg opp og ned og kjørte rundt i butikken med meg på den!*, ler hun. Det er ikke vanskelig å forstå at hensikten med denne regelen er at heisen skal være til nytte for den enkelte klient, og ikke bedriften som helhet. Det er likevel ikke bare Vivian som har mange tunge løft i løpet av arbeidsdagen, og trolig kunne flere ha god bruk for heisen på de dager hun ikke er på jobb. På denne måten fungerer heisen mer ekskluderende enn inkluderende i Vivians tilfelle. Hadde den fungert, ville den vært både óg. Den ville hjulpet henne til å jobbe flere timer enn hun gjør nå. Nå når hun har aktiv sykemelding avpasser hun arbeidstiden selv, ut fra hvor sliten hun blir. Med de restriksjoner som er på bruken av heisen, blir den også et symbol på det som er annerledes med Vivian. I organisering av oppgaver har hun klare avgrensinger på hva hun gjør og ikke gjør – noe de andre ikke har. Heisen, og reglene for bruken av den, fungerer som et konkret, materielt uttrykk for forskjellen på henne og kollegaene – den forskjellen som Vivian ellers i arbeidshverdagen strever med å underkommunisere. Sett i lys av dette er det kanskje heller ikke så underlig at heisen er stuet inn på et bøttekott bak lageret.

Utviklingshemmedes posisjon i hjelpesystemet

Ulike ordninger med hjelp og tilrettelegging fra Aetat (og deres leverandører) viser seg å spille en rolle på en eller annen måte i de fleste casene i denne studien. På

bakgrunn av drøftingene av den empirien vi har presentert her, er det imidlertid ikke entydig gitt at tilretteleggingen fungerer til beste for informantene.

Da den norske varianten av Supported employment, Arbeid med bistand, ble prøvd ut og introdusert i første halvdel av 90-tallet var dette nettopp med tanke på å finne nye måter å sysselsette utviklingshemmede som hadde en viss arbeidsevne og som ønsket seg en yrkesaktiv hverdag som var tilpasset deres funksjonsnivå. Også i den amerikanske varianten – slik den ble utviklet i USA på 70-tallet, var det utviklingshemmede som var den primære målgruppen (se bl.a. Gold 1978 og 1980). Da den første evalueringen av AB-ordningen i Norge ble presentert i 1996 utgjorde utviklingshemmede 32 prosent av deltakerne i tiltaket (Blystad og Spjelkavik 1996). Det totale antallet plasser på landsbasis utgjorde den gang 515 personer. Ordningen hadde eksistert som en et treårig forsøk. Den nest største gruppen av personer med psykiske lidelser og misbruksproblemer, med 19 prosent (ibid). Ordningen viste seg som en effektiv måte å introdusere og reintrodusere også andre grupper av funksjonshemmede til det arbeidslivet (Schafft et.al. 1999; Møller 2005). Ved en ny gjennomgang av den samme ordningen seks år senere, har deltakermassen endret seg betydelig. Hoveddelen av deltakere i tiltaket var på dette tidspunktet gruppen med psykiske lidelser og misbruksproblemer med 30 prosent, og utviklingshemmede utgjorde nå 12 prosent. Antallet tiltaksplasser var totalt 2460 på landsbasis (Spjelkavik et.al. 2003).

I et intervju med en tilrettelegger i en arbeidsmarkedsbedrift, uttalte tilretteleggeren for noen år siden at: *–I starten hadde vi mange utviklingshemmede inne. De er mangleware nå. Psykiatri har tatt over, stikk i strid med det som er signalene fra direktoratet, men mitt inntrykk er at de lokale praksisene varierer sterkt. Nå er det mest folk fra psykiatri og folk med sosial yrkeshemming – folk som ikke har noen diagnose, men det er noe. Det kan for eksempel ofte være ungdom med rusproblemer – jeg holdt på å si ”verstinger”, altså. Men ofte sånne som har droppa ut av skolen eller som ikke klarer å holde på en jobb. Bare en liten brøk er utviklingshemmede. Vedkommende har jobbet som tilrettelegger siden AB ble introdusert og prøvd ut i liten skala.*

Gjennom intervjuene også med andre tilrettelegger rundt om kommer det samme inntrykket frem. Et annet poeng som tilretteleggerne trekker frem, er at antallet deltakere og fokus på gjennomstrømming synes å øke. Ved en større arbeidsmarkedsbedrift eksemplifiseres nettopp dette. I intervjuer med to tilretteleggere forteller de at hver tilrettelegger nå har ansvar for tolv arbeidssøkere. *–Dette er en økning til det tredobbelte i løpet av få år, legger en av dem til. –Vi har en venteliste som gjør at folk må vente i ett år før de kommer inn i tiltak. Det er også dumt, fordi det gjør at mange mister en viktig motivasjon for å delta og*

komme inn i en jobb igjen. De er begge opptatt av at antallet deltakere på hver tilrettelegger gjør at dette bryter med viktige prinsipper i AB-tenkningen.

I tillegg til dette – eller kanskje nettopp på grunn av dette – kan det se ut til at bakkebyråkratiet – ”portåpnere” til tiltakssystemet – i Aetat i en viss grad tenderer å innvilge tiltak på bakgrunn av diagnose, fremfor funksjonsnivå. Et konkret resultat av dette, er det vi kan kalle ”VTA som førstevalg”. Kort fortalt innebærer dette at utviklingshemmede som arbeidssøkere mer eller mindre automatisk tilbys VTA-plass uten at andre muligheter er diskutert eller forsøkt. (Dette temaet diskuteres videre i neste avsnitt.) Et annen uttrykk for dette er altså at utviklingshemmede som gruppe tenderer å ”tape” posisjon i tiltaksapparatet til fordel for andre grupper av funksjonshemmede som regnes som mindre ressurskrevende å tilrettelegge for.

5.7 VTA SOM FØRSTEVALG?

Da Tor begynte i jobben som hjelpemann i transportfirmaet, hadde han en ordning med Arbeid med bistand. AB er en tidsavgrenset ordning med varighet i inntil tre år, men i Tors tilfelle ble den avsluttet tidligere fordi det ifølge AB-tilrettelegger gikk så bra at det ikke var nødvendig å holde på ordningen så lenge. Opprinnelig ville saksbehandleren hos Aetat at Tor skulle få plass på en lokal Asvo-bedrift da han var ferdig med skolen. Tors foreldre ser ut til å ha vært viktige pådrivere da han kom inn i AB-ordningen. Tors far forteller:

–Men vi har måttet slåss en del mot det offentlige for at han skulle få en jobb i en vanlig bedrift. Det offentlige ønsket at han skulle begynne i en Asvo-bedrift etter at han var ferdig med skolen, men vi sa nei. Da blei det et problem for dem, fordi det ikke var lagt noen retningslinjer for hvordan dette skulle gjøres. Når arbeidskontoret får han inn på en Asvo-plass, så har de løst et problem – de har skaffa en plass og gjort sin jobb. Men når Tor får seg en jobb ute, så er det – ut fra deres system – ikke løst noe problem. Det var en kamp, altså! Vi satt med det inntrykket at Asvo, det er det stedet alle de funksjonshemmede skal være på! – de tenker ikke inkludering.

I flere av casene kommer det frem at arbeidstakerne selv (eller nærpersoner) har vært gjennom en slitsom prosess overfor Aetat for å komme inn i den jobben de har i dag. Jobben har de fått, ikke på grunn av, men på tross av, innstillingen hos Aetats saksbehandler. Problemet informantene har overfor Aetat, er at de må streve for å komme inn i et annet tiltak enn en plass i skjermet sektor, altså det som i dag kalles

VTA.²⁷ Som det statistiske materialet også viser, er hovedvekten – 65 % av alle voksne utviklingshemmede som er inne i Aetats systemer – knyttet til en fast tiltaksplass i en skjermet virksomhet. Ut fra det informantene forteller, ser det ut til at det ligger en slags ”automatikk” i den praksisen saksbehandlerne hos Aetat har: Personer med utviklingshemming ser ut til å mer eller mindre ledes direkte over i en tiltaksplass i et VTA, uavhengig av hvilke evner eller ønsker personen selv har.

Vivian (som er assistent i en dagligvarebutikk) forteller om hvordan hun fikk den jobben hun har nå:

–Jeg spurte først på Rimi, men der hadde de nok folk allerede. Det var Rimi i byen dette da, og det hadde jo vært greit for da hadde jeg ikke trengt å ta buss og sånn. [Butikken hun jobber i nå, ligger i en bydel et stykke utenfor sentrum.] Jeg kjenner noen som jobber på Protek [lokal VTA-bedrift]. Det vil jeg ikke! Aetat tilbydde meg det, men jeg vil være i lag med friske folk! Legen min anbefalte meg det. Hun sa at jeg ikke skulle begynne på Protek. Aetat sa: ”det blir så bra, så – da slipper du buss og sånn”. Men jeg hadde med foreldra mine dit, og de sa nei til det der.

VTA'er er virksomheter som vanligvis drives som selvstendige aksjeselskap, vanligvis med en eller flere kommuner som hovedaksjonær. Som andre aksjeselskaper har bedriften et styre og en daglig ledelse, og produserer vanligvis for et lokalt marked. Virksomhetene drives med en økonomisk støtte pr godkjent tiltaksplass fra Aetat. For å motta denne støtten, må virksomheten drives etter de krav/regler som er gitt fra Aetat Arbeidsdirektoratet. Her forventes det at bedriften har en egenproduksjon og inntjening, og den økonomiske støtten pr tiltaksplass er dimensjonert ut fra at bedriften har egne inntekter fra salg av varer/tjenester.

Som påpekt i andre sammenhenger (Olsen 2003), ser det ut til at fokuset på inntjening i VTA'ene har økt ganske betydelig i løpet av 90-tallet, samtidig med at antallet virksomheter økte betydelig. (Pr i dag finnes det i overkant av 200 slike bedrifter.) Med inntjeningsfokus følger også at bedriftene kvier seg for å ta inn – og i noen tilfeller også ønsker å avskjedige – de arbeidstakere som ikke klarer å holde tritt med forventningene om å produsere. Dessuten innebærer produksjonsfokuset et redusert insentiv i bedriften for å videreføre de mest produktive arbeidstakerne – altså de som har gode forutsetninger for å kunne lykkes i en ordinær bedrift.²⁸ Tallene viser også at det i VTA'ene har erfaringsmessig liten gjennomstrømming av arbeidstakere.

²⁷ VTA: *Varig tilrettelagt arbeid* er fellesbetegnelsen på de tiltakene som tidligere kaltes arbeidssamvirker (ASV/ASVO) og produksjonsverksteder (PV). I den videre teksten brukes også

²⁸ Med reformeringen av regelverket over til VTA har virksomhetene fått et økonomisk insentiv som premierer videreføring til andre virksomheter, og det er i gang et prøveprosjekt med graderte tilskuddsatser.

I noen andre tilfeller er det ansatte i boligen tatt på seg rollen som pådrivere i slike sammenhenger. Aetat-kontoret og AB-koordinator mener derimot at de som snakker utviklingshemmedes sak har urealistiske forventninger om sysselsetting. En avdelingsleder hos Aetat forteller:

–Jeg har jo vært med i dette siden før hvpu-reformen. Det jeg kan si, er at det ble endra oppgaver og forventninger til oss omtrent over natta da hvpu-reformen kom. De trodde liksom at vi kunne endre oss på øyeblikket [knipser] og skaffe folk jobb over natta.

[Jeg:] –Hvem var det som uttrykte disse forventningene? Utviklingshemmede selv? – Nei, ikke utviklingshemmede selv, men talspersoner for dem.

[Jeg:] –Hva slags talspersoner er det snakk om?

–Sosionomene spesielt. Det var mye ståk i starten, mens de det gjaldt var fraværende. Problemet er hjelperne!

I diskusjonene viser han også til en annen gruppe talspersoner som etter hans oppfatning har altfor høye forventninger – foreldrene. Gjennom ulike eksempler blir det tydelig at han oppfatter slike talspersoner som vanskelige og krevende, uten forståelse for at oppgaven er omfattende. Det er vanskelig å få interesserte arbeidsgivere til å ta imot personer AB-plasser eller andre tiltak, og det er vanskelig å få bedrifter til å lage skriftlige kontrakter som ikke er tidsavgrenset.

Det kan være interessant å stille spørsmålet om hvorfor så mange som 65 % av de av de utviklingshemmede som får et arbeidstilbud gjennom Aetat ender opp i et VTA-tilbud som i svært liten grad bidrar til å skaffe dem en videre arbeidskarriere. For det fleste blir en VTA-plass både et første møte med arbeidslivet og et siste stopp. Slik fremstår VTA som en slags egen produksjonssektor i grenseland mellom produksjons- og velferdssfæren – med en egendynamikk som et selvoppretholdende system. Det kan imidlertid synes som at denne praksisen bryter med to viktige politiske prinsipper; 1) arbeidslinjas prinsipp om ordinært arbeids om førstevalg og 2) ansvarsreformens prinsipp om normalisering av utviklingshemmedes hverdag og integrering i samfunnet. Tøssebro og Lundeby (2002) referer også til dette i sin gjennomgang av utviklingshemmedes levekår ti år etter reformen:

”Selvsagt har mange utviklingshemmede en arbeidsevne, noe redusert men dog. Vårt samfunns evne og vilje til å utnytte den synes imidlertid slett. Det synes enklere å etablere noe på siden. Dermed prioriterer vi i praksis at utviklingen i arbeidslivet får gå sin egen gang uten hensyn til den faktiske variasjonen i den voksne befolkningen. Det er vel ikke akkurat hva vi vil kalle en arbeidslinje?” (Ibid:86.)

Det skal imidlertid sies at det nye VTA-regelverket som ble innført 1.1.02 åpner for midlertidig VTA-plasser, og gir virksomhetene økonomiske insentiver for å videreformidle arbeidstakere til andre jobber.²⁹ Uansett er det et paradoks at det offentlige tiltaksapparatet ser ut til å ha ordninger som ikke er tidsbegrensede som førstevalg for den gruppen av arbeidssøkere.

5.8 FORELDRE/NÆRPERSONERS ROLLE

Hvilke muligheter opplever informantene at de har over sin egen arbeidssituasjon – og muligheter på arbeidsmarkedet i det hele tatt? I hvilke grad opplever de sin situasjon som resultat av aktive valg? Har de valgt det selv, eller opplever de at andre har valgt for dem? Gjennom casene ble det etter hvert klart at det blant informantene var ulike måter å forholde seg til funksjonshemmingen på, og ulike måter å tillegge funksjonshemmingen mening som påvirkende på ulike livs-områder. Det ble derfor interessant å se nærmere på hvordan – og i hvilke sammenhenger – funksjonshemmingen påvirker opplevde muligheter for å ha innflytelse over eget liv og hverdag – inkludert arbeidsliv.

I forbindelse med den svenske Handikapputredningen i 1989 gjennomførtes en intervjustudie med funksjonshemmede. Drøyt 60 personer med ulike funksjonshemminger ble intervjuet om blant annet deres opplevelse av muligheter for innflytelse på sin egen livssituasjon. Studien ble publisert i en SOU (Söder et.al. 1990). Studien skiller grunnleggende mellom seks ulike kategorier av innflytelse og opplevd mulighet for påvirkning av sine egne livsvilkår.³⁰

* Den rebelske innflytelsessituasjonen: Kjennetegnes av personer som er initiativrike og ordner opp selv. Denne situasjonen preges av at de er individualister som går sine egne veier – ofte utradisjonelle – for å ordne egen situasjon. Den enkelte er dyktig på å skaffe kunnskap om regelverk og hvordan systemet fungerer, og nekter uten videre å godta beslutninger de ikke er enige i.

* Påvirkning: Også her legger man vekt på eget initiativ, men dette omtales i noe mer passive ordelag enn rebellsituasjonen ("jeg har ordnet" eller "jeg har skaffet"), og man aksepterer grunnleggende sett situasjonen, men er innstilt på å gjøre det beste ut av den. Innflytelse skjer gjennom etablerte kanaler, eksempelvis organisasjoner og interesseforeninger.

²⁹ Det er også gjort ulike forsøk med graderte tilskuddssatser.

³⁰ I to av kategoriene har vi valgt andre betegnelser på norsk. Söder et.al. betegnelsen "maktlöshet" på de situasjoner vi har valgt å kalle "rådvillhet". Makteløshet, som ville være den norske betegnelsen, lyder mer dramatisk enn hva kategorien skal dekke. Kategorien "Hälsan tiger still" har vi valgt å kalle "aksept", siden vårt materiale ikke primært omhandler varierende helsetilstander.

* Råd villhet: Dette betegner en type usikkerhet i situasjonen, der aktøren riktignok har ideer og initiativ, men opplever mulighetene til å påvirke som svært begrenset. Her slutter man å ta initiativ – klok av skade – men gir likevel ikke opp ideen om at forandring er en mulighet på lengre sikt.

* Aksept: Denne situasjonen innebærer en generell aksept av livssituasjonen som den er. Man klager ikke. Man tar ikke initiativ. Man er ikke spesielt fornøyd, men heller ikke spesielt misfornøyd. Situasjonen beskrives ”grei nok”. Man opplever at man har en mulighet til å påvirke sin egen situasjon, men har ikke behov for å bruke den.

* Resignasjon: I denne situasjonen har mer eller mindre gitt opp å påvirke sin egen situasjon. Det er få som klager, men man er ikke fornøyd. Situasjonen kjennetegnes av at aktøren ofte er bitter og resignert. Å stille krav oppleves som meningsløst, og man betrakter seg som offer for sin situasjon.

* Avmakt: Dette er den situasjonen der man opplever minst mulighet å påvirke egen situasjon. Man opplever at man ikke har innflytelse, og tar heller ikke initiativ til å endre på dette. I denne situasjonen har man mer eller mindre akseptert og internalisert at man ikke har mulighet til å påvirke. Man vil ikke be om noe. Man kan ha ambisjoner på enkelte områder, men ”vet” samtidig at de umulig kan innfris. Nesten alt i ens liv bestemmes av andre.

Dette begrepsapparatet kan på mange måter beskrive de ulike tolkningene av situasjonen i casene som inngår i denne studie. Et spesielt trekk ved utviklingshemmedes situasjon er imidlertid at andre i større eller mindre grad er med i valg-situasjonen, og enten setter begrensninger for valgene eller påvirker deres valg direkte. Andre nærperso-ner (eksempelvis personalet i boligen, støttekontakt eller hjelpeverge) kan påvirke deres valg på ulike måter. (I noen tilfeller er også AB-konsulent og andre i hjelpeapparatet inne i valgsituasjonen på ulike måter.) Analysen må derfor ta høyde for at innflytelsessituasjonen ikke har én, men vanligvis flere aktører, som hver for seg representerer ulike forståelser og ulike måter å forholde seg til situasjonen.

Kantineassistenten Inge har oppgavene som består i vasking og renhold, samt en del forefallende oppgaver. Han kom inn i jobben mens han gikk på skolen, og hadde en periode med Arbeid med bistand. Etter at AB-perioden var over, har han fortsatt i jobben. Inge arbeider halv dag fem dager i uka, i de timene det er mest å gjøre. Inges fortelling har et element som går igjen i forskjellige varianter i de øvrige casene, nemlig den svært viktige rollen som foreldre eller nærperso-ner³¹ har som pådrivere

³¹ Begrepet nærperso-ner har jeg hentet fra Tøssebro, og viser til en som er ansatt omsorgsperso-ner i boligen eller på annen måte og som kjenner den utviklingshemmede og hans/hennes livssituasjon godt (se Tøssebro 1996:208).

både med hensyn til å finne alternativer til skjermet sektor og til å finne jobbmuligheter. I Inges tilfelle er det moren som hele veien har vært en viktig aktør når det gjelder den jobben Inge har i dag. Hun forteller:

–Jeg må si at jeg reagerte den gangen det ble aktuelt på at han skulle på det kommunale dagsenteret. Alle skulle liksom dit! Det var liksom det rette for alle som var mongoloide. Det var et dagsenter som ble oppretta like her borte da Inge var tre eller fire år, og det kom noen fra kommunen på besøk til de som de visste hadde utviklingshemmede barn. De kom for å kartlegge behovet. Jeg sa fra at "dit skal han ikke!". [...] Da han var 4-6 år gikk han i barnehagen; jeg sloss for at han skulle ha en egen praktikant med seg. Ingen på barnehagen hadde hørt om det før – integreringsloven kom jo på den tida – men jeg ga meg ikke, og vi fikk det til slutt.

Kantinejobben fikk Inge gjennom skole og Aetat. Det var også skole og Aetat som fant arbeidsoppgaver og praktiske løsninger. Men før de praktiske løsningene kom på tale, opplevde moren at hun har måttet "sloss" og "overbevise" Aetat om at Inge faktisk ville klare å stå i en jobb. Morens opplever at overgang fra skole til yrkesliv innebærer en slag automatisk overføring til skjermet sektor, uavhengig av personenes utdannelse, ferdigheter, egenskaper og funksjonshemming. (Jfr.: Tores far forteller en historie som også illustrerer det samme poenget.) Inges mor oppsummerer:

–Ja, jeg har sloss voldsomt for Inge! Da han ble født, opplevde jeg det som en skuffelse,– du veit... man tenker seg jo at man skal få en sunn og frisk unge. Jeg syntes det var trist, jeg skreik og belja. Men jeg bestemte meg for at han er min, og jeg skal gjøre det beste for han. Jeg skal stå på for at han skal få det bra.

Den situasjonen som Inge står i, kan vi i tråd med kategoriene karakterisere som både en aksept og påvirkning. Inge er den som gir uttrykk for at situasjonen er noe han aksepterer og er fornøyd med ("aksept"), mens moren står i – eller i hvert fall har stått i – en påvirkningssituasjon for å få Inge inni den jobben han har pr i dag. Hun legger til grunn for sin forståelse, at den oppgittheten hun opplevde til å begynne med faktisk kan endres, og hun gir uttrykk for ambisjoner på vegne av sønnen. Hun har selv vært aktiv i en interesseorganisasjon i flere år.

Det dominerende trekket i materialet er at informantene er i en akseptsituasjon. De er innforstått med at situasjonen som den er og tenker lite på andre muligheter. I den grad noen har ambisjoner på deres vegne er det foreldre og nærpersoner som kommer inn i en rebell- eller en påvirkningssituasjon. I Vivians tilfelle (hun som jobber i dagligvarebutikk, beskrevet tideligere), er det hun selv som er "rebell", mens nærpersonene er mest å forstå som i akseptsituasjon. Et annet eksempel på at det er informanten som opplever å være i en rebell-situasjon, er Kåre:

Kåre jobber som lastebilsjåfør på en stor lastebil når jeg treffer ham første gang. Han forteller at han var svært interessert i biler fra han var liten. Etter hvert fant han ut at han ville ta sertifikat. Nærpersoner rundt ham var skeptiske til dette fordi de betraktet ham som en fare i trafikken. Dette er åtte år siden nå. Senere tar han førerkort på lastebil – noe både familien og tilrettelegger frarådet ham. Han tok selv opp et lån i banken og tok intensivkurs på lastebilsertifikat. Etter dette flytter han til en annen by og tok jobb som lastebilsjåfør. Han forteller det slik:

Kåre: –Jeg har alltid hatt interesse for biler - etter hvert store biler og lastebiler og sånn. Jeg hadde en slektning som var i lastebilbransjen.

Jeg: –Hvordan ble det til at du tok lappen på stor bil?

Kåre: –Jeg lånte tretti tusen i banken, men det er betalt tilbake nå. Jeg betalte 1500 i måneden.

Jeg: –Var det hardt?

Kåre: –I grunnen ikke det heller. Men det var mange som var imot det. Han på Aetat og slektningene mine var imot det.

Jeg: –Var det noen som støtta deg? Foreldra dine, for eksempel?

Kåre: –Nei, de var i grunnen imot det, de også. Men du skulle sett meg da jeg kom tilbake fra kurset etter de fem ukene, kry som en hane, veit du!

Jeg: –Hvorfor var alle imot at du skulle ta lappen da?

Kåre: –Nei, det veit jeg ikke. Det får bli deres sak, tenker nå jeg.

Kåre har hatt jobb i flere ulike firmaer. Kanskje har han også blitt utnyttet av arbeidsgivere noen ganger. Han beskriver det som en tøff bransje, og det at han ikke har en fast arbeidskontrakt er trolig noe som gjelder mange av sjåførene. Ved neste kontakt med Kåre har han vært arbeidsledig i to måneder og arbeidssøker.

I Kåres tilfelle er det ham selv som er i rebellposisjonen. Det er han som har funnet ut av ting, ordnet opp i situasjonen. Når han ikke fikk støtte fra Aetat til å ta førerkort, tok han heller opp lån selv. På mitt spørsmål forteller den tidligere AB-konsulent at han ikke hadde tro på at Kåre skulle klare å ta førerkortet. Han mente blant annet at Kåre ikke var god nok til å lese. Kåre kan på sin side fortelle at selv om han ikke er så sterk til å lese, betydde det mye å være sammen med de andre kursdeltakerne de ukene kurset varte – han kunne diskutere lærestoffet med dem. AB-konsulent forteller at han var redd Kåre skulle være en fare for seg selv og andre i trafikken, og at når han leste om ulykker med trailere var han i lang tid redd det skulle være Kåre. Han legger til at han har måttet revurdere sin holdning på dette området.

Når informantene selv har få ambisjoner, slik Vivian og Kåre har, kommer ofte deres foreldre/nærpersoner inn som viktige aktører i en påvirkningssituasjon eller

rebellsituasjon på deres vegne. I disse situasjonene får foreldre/nærpersoner viktig rolle når det gjelder de valgene og synet på hvilke muligheter som finnes. Foreldre/nærpersoner har dessuten det sosiale nettverk som informantene selv ofte mangler, og som kan vise seg nyttig når det gjelder å ”få en fot innenfor” på en mulig arbeidsplass. I flere av intervjuene gir foreldre tydelig uttrykk for at de gjerne er villige til å bruke sine kontaktnett til å finne jobbalternativer, finne ut av mulige offentlige støtteordninger og villige til å gjøre ganske mye for at datteren/sønnen skal få en arbeidssituasjon som er bra. Ut fra erfaringene i casene, fremstår foreldre og nærpersoner som en svært viktige ressurser i søken etter – og etableringen i – en jobb. Fra Aetats synspunkt fremstår de derimot som ”krevende” og ”vanskelige” kunder. Og motsatt: fra foreldre/nærpersoners ståsted, oppleves møtet Aetat som vanskelige, regelbundne og altfor opptatt av VTA som løsning på ”problemet”. Foreldrene uttrykker disse erfaringene i termer av ”en kamp” og ”å sloss”. Siden de grunnleggende sett har et felles mål (å få personen i arbeid), er det nærliggende å tenke på muligheten av å forene kreftene til felles beste. Kan vi eksempelvis tenke oss en mulighet for at Aetat trekker foreldre/nærpersoner aktivt inn i jobbsøkeprosessen? At de betraktes primært som en ressurs, og ikke som en belastning?

Et element i dette, er at AB-tilretteleggerne må ha kontakt med – og ha et tillitsforhold til – villige arbeidsgivere. Tilretteleggerne peker ofte på problemet med å finne arbeidsgivere som er villige til å ta inn personer i tiltak. Hvis foreldre/nærpersoner – med de kontaktnett de har – trekkes inn i denne sammenheng, vil også avhengigheten av tilretteleggerens kontaktnett bli mindre. På den annen side vil dette også være en mulighet for tilrettelegger til å utvikle kontakt med et større spekter av bedrifter han/hun ellers ville ha hatt vanskelighet med å komme i kontakt med. Trolig finnes det allerede gode eksempler på dette, men hovedinntrykket er at arbeidssøkerens sosiale omgangskrets betraktes som en belastning for saksbehandlingen. På den annen side bør det trolig også utvises en viss nøkternhet i forhold til dette. I noen tilfeller kan man også tenke seg mulighetene for at det å skulle slippe omsorgspersoner for nært inn i sakene også medfører en fare for at andre enn arbeidstakeren ”overtar” ambisjonene på vegne av personen selv. Det bør i så fall være opp til saksbehandler eller tilrettelegger å utøve et visst skjønn også i forhold til dette.

I de nye retningslinjene for VTA-bedriftene er det lagt opp til at disse skal kunne formilde arbeidstakere inn i AB-plasser. Den samme logikken kan eventuelt brukes her også: foreldre eller nærpersoner kan inviteres til å være med aktivt inne i søkeprosessen. Dette kan for eksempel skje i sammenheng med jevnlig oppdatering av karriereplan/individuell opplæringsplan (årlig / halvårlig). (En forutsetning er

selvsagt at arbeidssøkeren selv betrakter dette som relevant og nyttig, og gir godkjenning til at den eller disse personene involveres formelt.³²⁾

5.9 LØNN OG UFØREPENSIJON

I et lønnsarbeidsmarked er lønnen det mest konkrete uttrykket for den verdi arbeidet anses å ha. Lønnen uttrykker bytteforholdet mellom kjøper og selger av arbeidskraften. Lønnen speiler hvilke verdi salget av arbeidet har på et arbeidsmarked. Lønn har også symbolsk aspekter, både fordi lønn gir status/prestisje i kraft av seg selv (et uttrykk for rangering av verdi internt i en bedrift) og i kraft av at den gir tilgang til varer og forbruk. Kun én person i de casene jeg har vært involvert i, har noe som minner om "ordinær lønn". I de øvrige casene har informantene en symbolsk lønn på rundt 15-30 kr pr time, og har uførepensjon som hovedinntektskilde. Dette stiller oss overfor viktige spørsmål: Hva forteller dette om a) utvalget, b) lønnsdannelse, c) og vurdering av utviklingshemmede som arbeidskraft?

Hvem får vi tak i?

Ut fra at nesten samtlige av hovedinformantene har utføretrygd som hovedinntektskilde, er det grunn til å spørre om vi har fått tak i de rette informantene. Et første svar på dette, kan være å se på det problemet som jeg har skissert i metodeavsnittet: De som har klart å "kommet løs" fra uføretrygd, og som ikke betrakter seg selv som eller funksjonshemmede – de vil leve et "vanlig liv" og er selvsagt ikke interessert i å være informanter for en slik undersøkelse. I så måte kan vi si at de personene som er informanter i studien, er personer som ligger på grensen til å kunne gå over til ordinær lønn. Det andre svaret er å se på det statistiske materialet. Av alle personer med en diagnose kategorisert som utviklingshemming og er registrert med at de har en vanlig jobb, er det knapt 12 prosent som har lønn ut over 50 000 pr år. I så måte har utvalget av case en klar sammenheng med den populasjonen vi ønsker å utvikle kunnskap om når det gjelder variabelen lønn. Et tredje svar kan ligge i at lønnsbetingelsene ikke alene endrer de øvrige sosiale relasjonene på arbeidsplassen, oppgavefordeling, spørsmål om transport til/fra, betydningen av foreldrenes rolle i ansettelsesprosessen osv.

³² I hvilken grad åpner /eller setter individuelle karriereplaner grenser for medvirkning/involvering fra foreldre/nærpersoner?

Lønnsdannelse

Det at lønningene er så lave, gjør det relevant å stille spørsmål om hva lønnen er uttrykk for og hvordan den fastsettes. Ut fra grunnleggende økonomiske modeller av et fritt marked, er lønnen i prinsippet en funksjon av tilgang og etterspørsel på et marked. Likevel er det en rekke forhold som moderer dette (eks avtaler mellom partene i arbeidslivet og velferdsstatlige ordninger som lønn ved sykdom, pensjonsordninger og trygderegler). I de casene jeg har fått tilgang til, har jeg forsøkt å spørre meg fram til hvordan lønnen beregnes og begrunnes. Svarene kan kategoriseres på denne måten:

"Justert i forhold til 1G": I følge regelverket kan uførepensjonister tjene inntil 1G (grunnbeløpet i folketrygden) uten at rettighetene til uførepensjon endres. I disse tilfellene er månedslønnen justert slik at lønnsinntekten i løpet av året kommer opp under, men ikke over 1G.

"Juster i forhold til VTA-lønn": I en del tilfeller svarer daglig leder (eller tilsvarende) at man har tatt utgangspunkt i hva lokale VTA-bedrifter gir i lønn til sine arbeidstakere. Noen forteller at de har lagt seg på samme lønn, og noen ligger "litt over". Vanligvis ligger dette på ca 10-15 kr i timen, noe som med normalarbeidsuke gir en nettolønn på i underkant av 30 000 kr pr år. Ikke i noen av de casene der den dette blir brukt som begrunnelse har

"Rund sum": I ett av casene lå lønnen på 1000 kroner i måneden. Arbeidsleder begrunnet ikke lønnen på annen måte enn at *"Han får 1000,- i måneden hos oss. Og det er bra det, altså – han har jo ikke noe særlig ugifter til husleie eller bil eller noe sånt"*.

Arbeidstakeren hadde blitt rekruttert inn i bedriften gjennom AB-tiltak, og trolig er månedslønnen en rund sum som har blitt foreslått av tilrettelegger, og dermed blitt stående.

"Innarbeidet ordning": I noen tilfeller begrunnes lønnen i at det er et beløp som man kom fram i for lenge siden, og som bare har fortsatt. Så har det kanskje blitt justert litt opp etter hvert, men som ikke lenger har noen klar referanse i et regnestykke eller en vurdering av hva lønnen er en betaling for.

Så vidt jeg har klart å finne ut, er ingen av disse (med unntak av han som har en ordinære lønnsbetingelser) inkludert i systemer med regulære lønnsjusteringer eller prisregulering.³³

I følge regelverket kan uførepensjon reduseres midlertidig i inntil tre år uten at beløpet endres permanent. Ut over disse tre årene vil rettighetene til trygd bli justert i forhold til inntekt. I noen tilfeller kan man tenke seg at lønnen kunne vært

³³ Et mulig unntak er en person som har lønn like oppunder 1G, der lønnen åpenbart har blitt regulert nylig (tilpasset ny 1G), men personalkonsulenten tvilte på at dette var årlige justeringer.

økt for en periode. Økt lønn vil ha en viktig symbolsk effekt og gi en subjektiv opplevelse av verdsatt rolle. Men dette er likevel problematisk siden retten til en uførepensjon også innebærer en økonomisk trygghet.

Kategoriseringer av utviklingshemmede som arbeidskraft

I praksis ser det ut til at uførepensjonen fungerer som et slags "lønnstilskudd", og lønnen fra arbeidsgiveren er et tillegg til denne.³⁴ Isolert sett, kan vi si at dette bidrar til å øke sjansen for å skaffe jobb – arbeidsgiver får flere hender i arbeid uten særlige ekstrautgifter. På denne måten kunne pensjonen sies å fungere integrerende. Likevel ser det ut til at uførepensjonen også har en slags statistisk effekt. Kommer man inn i en jobb med en symbolsk tilleggslønn og uførepensjon som hovedinntekt, går ikke jobben gradvis over til å bli en jobb på vanlige lønnevilkår etter hvert; lønns- og trygdeordningene forblir de samme. På denne måten blir ikke betydningen av diagnosen mindre etter hvert, slik man ellers kunne tenke seg. Til tross for fysisk integrering på arbeidsplassen, ser det derfor ut til at selve diagnosen er det vanskelig å frigjøre seg fra – kanskje spesielt når man har kommet inn på arbeidsplassen på bakgrunn av den. Eksemplet med Kåre som kjører trailer viser nettopp det – han har klart å "komme fri" fra diagnosen, og vil helst ikke tematisere dette i det hele tatt.

Lønnsnivået forteller på denne måten noe om hvordan grupper av arbeidstakere verdsettes, i markedet og i samfunnet. Lønsspørsmålet handler om sosial verdsetting av grupper (jfr kvinnekampens krav om lik lønn for likt arbeid, og ulike lavtlønnede yrkesgruppers krav om samfunnets verdsetting av deres arbeid), og derfor også om graden av å være inkludert og involvert. Vi kan se dette i sammenheng med Söders (1992) modell av integrasjonsprosesser som fire stadier. Arbeidstakerne er fysisk integrert på arbeidsplassen, de er funksjonelt (med på de samme tingene), men er likevel sosialt integrert, fordi en grunnleggende side ved ansettelsesforholdet mangler – og det ser heller ikke ut til at det endres med langvarig ansettelse.

Et annet overraskende trekk er at i noen tilfeller brukes lønnen på den lokale VTA-bedriften som utgangspunkt for å fastsette lønn. En vanlig arbeidstakerårslønn i VTA ligger på drøyt ½ G, altså halvparten av hva som er "lov å tjene" uten at uførepensjonen reduseres. Det er derfor ikke reglene for inntekt under uførepensjon som setter øvre tak for lønnen. Men heller ikke arbeidsevne eller kompetanse. Paradoksalt nok, ser det derfor ut til at det først og fremst er diagnosen som danner grunnlaget for hvordan lønn beregnes/begrunnes. Forteller det noe om hvordan

³⁴ I VTA'ene kalles den også "motivasjonslønn", "tilleggslønn", "lommepenger" – lønnen omtales med et prefiks som innebærer en moderasjon; det forteller at det ikke er snakk om "ordentlig lønn" eller "egentlig inntekt".

jobben betraktes av arbeidsgiver? Om hva som forventes? Om hvilke forventninger som må overvinnes for å fremstå som vanlig arbeidstaker på ordinære vilkår?

5.10 VEIEN TIL OG FRA JOBB

I en amerikansk studie av betingelsene for at arbeidsforholdene skal fungere, har Novak et.al. (2003) pekt betingelser for transport til og fra jobb som en svært viktig faktor. Dette sammenfaller også med inntrykkene fra de casene vi har studert her. For øvrig ser det imidlertid ut til – forskningslitteraturen på dette feltet sett under ett – at transportaspektet ved jobbsituasjonen ikke har blitt viet spesielt stor oppmerksomhet.

I de fleste casene har arbeidstakerne ordnet seg med en skyss til/fra jobb på en eller annen måte selv. Noen tar buss til og fra, noen bor så nære jobben at de går og noen sitter på med kollegaer. Noen bruker kollektivtransport til og fra jobb. Noen av informantene har ordninger med subsidierte arbeidsreiser til/ fra jobb. I dette avsnittet skal vi se nærmere på de to siste variantene. Det skal også skytes inn her at når det gjelder reiser til/fra jobb er det flere eksempler på at informantene selv, foreldre eller nærpersoner er aktivt inne og forsøker å finne (ofte kreative) løsninger i forhold til de forpliktelsene de har i forhold til å møte på jobb til riktig tid. Opplysninger i noen av casene illustrerer også at transport til/fra er en helt vesentlig forutsetning for jobben. I mange tilfeller ser det samtidig ut til å være skjøre ordninger, og de kan få store utslag for arbeidssituasjonen hvis dette rakner.

Else har jobbet med ufaglærte omsorgs- og støtteoppgaver på et kommunalt sykehjem i tretten år når jeg treffer henne første gang. Hun bor i en mellomstor bykommune. Hun har jobbet i denne bransjen allerede fra hun hadde utplassering i videregående skole. Ett år før jeg møtte henne hadde sykehjemmet flyttet til en annen del av kommunen, en drøy mil unna tidligere lokalisering. Else jobbet da i et aktivitetstilbud for hjemmeboende eldre, med håndarbeid, mat og sosialt samvær. Disse kjøres til/fra med en drosjebuss. Tidligere bodde Else i gangavstand fra arbeidsplassen, men da sykehjemmet ble flyttet måtte Else finne en måte å komme til og fra jobben. Den lave lønnen gjorde at det ordinære busstilbudet ble for dyrt og hun følte seg utrygg på bussen. Det ble til at Else satt på til og fra dagsenteret sammen med de eldre brukerne i drosjebussen. Arbeidstiden er fra ca halv ti til klokka tre, fire dager i uka. Else har et aktivt fritidsliv og er engasjert i en interesseforening for utviklingshemmede lokalt.

I feltnotatene fra disse dagene, er det lite som viste at Else hadde noen annen rolle enn som bruker av dagsenteret. Når hun kom med bussen om morgenen, var det

viktig å komme raskt inn til frokosten som er dekket på. (Else er litt opptatt av det å ha faste plasser.) Siden hun var yngre og bedre til beins enn de hun reiste sammen med, fikk hun gjerne den plassen hun ville ha. Rundt frokostbordet snakket Else nesten utelukkende med en av aktivitørene som satt ved samme bord. Etter frokost var hun førstemann inne på arbeidssstua, der hun sikrer seg en fast plass og holder på med de håndarbeidsaktivitetene hun er opptatt av. På avdelingen ble heller ikke Elses rolle symbolisert som en arbeidstakerrolle. Hun hadde ikke arbeidsantrekk eller navnskilt slik de øvrige ansatte hadde. Hun deltok ikke i ansattes møter. ”Jobben” så først og fremst ut til å bestå i å være omsorgsmottaker. For dette mottok Else ca 600 kr pr måned for de oppgavene hun utfører på aktivitetssenteret, selv om det er uklart hvilke oppgaver hun har.

En av de første dagene jeg var på besøk i dagstua forsto jeg at det var uenighet blant de andre i avdelingen om hva som skulle være Elses oppgaver (foruten Else er det fire aktivitører) og hva de skulle forvente/forlange av henne. En av aktivitørene har et spesielt oppfølgingsansvar overfor Else uttrykte at hun var bekymret for å skulle presse Else for mye i startfasen – hun mente det ikke hadde vært lett for Else å skifte arbeidsplass i utgangspunktet, og var jeg er redd for å at hun skulle miste interessen for dette arbeidet. (Denne aktiviteten hadde kjent Else lengst og som også var den som i sin tid rekrutterte Else.) Noen av aktivitørene mente hun hadde ”fått det for enkelt”, og de mente man burde stille krav til Else: – *Jeg synes det blir for lett vint som arbeidsplass. Når kommunen har tatt henne inn på en arbeidskontrakt må man også etterfølge den!*, var meldingen fra en av aktivitørene. Aktiviteten som har påtatt seg et ansvar for å følge opp Elses legger imidlertid vekt på at det *ikke* skal være noe som ligner en arbeidsordning, men at Else skal ha et oppholds- og aktivitetstilbud på dagtid. Hun mener overgangen til nye lokaliteter har gått veldig bra for Elses del. Etter første runde med feltarbeid hos Else, var jeg usikker på om dette tilfellet var egnet til å belyse hovedproblemstillingen – slik jeg vurderte Elses situasjon den gangen. Det ble likevel at jeg holdt litt kontakt med avdelingen og med Else for å se hva som skjedde, og jeg gjorde et nytt feltarbeid i avdelingen før prosjektet ble avsluttet.

Høsten 2005 var jeg igjen på feltarbeid i avdelingen hos Else. Siden mitt første besøk for nesten to år siden var mye svært forandret. Else starter nå sin dag klokka halv ni. Når hun kommer, hilser hun på aktivitørene i avdeling og setter seg ned med avisa. Hun har tydeligvis lest den hjemme allerede. Hun vil gjerne diskutere med de andre et oppslag i dagens lokalavis hun har reagert på – oppslaget handler om at det er lange ventelister for de eldre på sykehjemsplass i kommunen. Else er opprørt over dette. De snakker litt om at dette er en trist sak. Else og jeg dekker på til frokost sammen med en av aktivitørene. (Denne aktiviteten har gjort klart det meste av det som skal dekkes opp på en stor tralle som vi kjører inn i kantina.) Alle brukerne har faste plasser. Else vet

hvor de forskjellige skal sitte, og plasserer en slags bordkort med navnene på. Når de eldre brukerne ankommer med taxibussen er Else med ute i gangen for å ønske velkommen, hjelpe av med yttertøyet og assistere inn til frokosten. Ved frokost sitter Else sammen en eldre, dement kvinne. Else ser etter at hun får pålegg på brødiskivene, rekker henne det hun mangler av mat, spør hva hun vil ha på og skjenker kaffe. Else spiser selv også. Etter frokost rydder Else og jeg av. Brukerne har i mellomtiden gått inn på håndarbeidsavdelingene og satt i gang med ulike aktiviteter og håndarbeid. Else har sin faste plass, og hun begynner med håndarbeidet hun også. Det er kun eldre damer på håndarbeidsstua (med unntak av meg, da). Praten går om forskjellige ting. Else deltar litt i dette. Hun viser meg også rundt i avdelingen (det er jo en stund siden jeg var der sist), og viser meg noe av det hun har laget. Etter en times tid kommer en av aktivitørene inn og ber Else om å hjelpe til å servere kaffe – noe hun gjør. Formiddagskaffe og fruktkompott blir servert på arbeidsstuene. Snakket går. Brukerne servers middag klokka halv to. Else er igjen med på å dekke på, assisterer den samme dama og rydder av bordene. Hun assisterer brukerne ut i bussen og ønsker takk for i dag. Vel inne på avdelingen har hun litt tid sammen med aktivitørene før hun drar hjem rundt klokka tre.

Elses fokus og oppmerksomhet var endret. Det hun var opptatt av nå, var brukerne. (Ved mitt første feltarbeid kunne det se ut til at de eldre brukerne var mer å betrakte som ”konkurrenter” om personalets oppmerksomhet og gunst.) Også blant aktivitørene i avdelingen var det en helt annen holdningen enn ved mitt første feltarbeid. Else ble nå konsekvent betraktet som ”en av dem” – ikke en bruker. Min fortolkning av disse endringene var at hang nøye sammen med at Else hadde fått en ny ordning med transport til og fra jobb. Elses nye primærkontakt jobber i boligen, fulgte opp transportspørsmålet og søkt om dekking av reiseutgifter med taxi til/fra arbeidsplassen. På grunn av saksbehandlingsfeil og lang ventetid tok det nesten ett år fra første søknad ble sendt til ordningen fungerte, men da skjedde det også en tydelig forandring i Elses jobbsituasjon, til slik det er beskrevet over. Ordningen med arbeids- og utdanningsreiser til funksjonshemmede ble satt i gang som et forsøk fra Samferdselsdepartementet og daværende Sosial- og Helsedepartementet i 2001. Ordningen var et tilbud til de som falt utenfor andre, eksisterende ordninger. Forsøket har blitt forlenget ut 2005, og Stortinget vurderer å gjøre ordningen permanent. Ifølge informasjonen om ordningen forventes det at brukere av ordningen skal betale egenandel tilsvarende rimeligste kollektivløsning, men dette ser ut til å praktiseres litt ulikt mellom fylkene. I en evaluering av forsøket etter ca 2,5 års drift, var inntrykket at ordningen ikke hadde ført flere uføretrygdete ut arbeid eller utdanning, slik intensjonen var (Amundsveen og Solvoll 2003), men det nevnes at ordningen kan gjøre det lettere å ha en lengre arbeidsdag enn ellers, slik det også er tilfelle for Else.

Det skjedde enda to viktige endringer i Elses arbeidssituasjon. Meningsmotsetningene angående Elses oppgaver/rolle blant aktivitetene medførte at de kontaktet habiliteringstjenestene og fikk veiledning fra en av de ansatte der. Veiledningen medførte en større grad av enighet om hvilke oppgaver Else skulle ha, og at hun fikk en fast plass i håndarbeidsstua. Dette gjorde at hun ikke hadde det like travelt med å sikre seg fast plass ved frokost, etter frokost i arbeidsstua eller ved kaffeservering. At oppgavene er avtalt og kjent, gjør at forventningene til Else er avklart og gjør at Else i grove trekk vet hva hun skal gjøre når hun kommer om morgenen, og vet hva som forventes av henne. Else ser ut til å gå inn i en yrkesrolle på en annen måte enn ved mitt første besøk. Et uttrykk for nettopp dette, er at Else er opprørt over ventelistene på sykehjemsplass nettopp fordi hun jobber i denne bransjen og bryr seg om hva som skjer på dette feltet.

Jeg tolker endringene i transport til/fra jobb som den helt avgjørende faktoren for at Elses situasjon har endret seg så betydelig i forhold til to år tidligere. For det første gir ordningen Else en større følelse av kontroll – hun ringer selv og bestiller henting når hun skal hjem. På morgenerne venter bilen utenfor huset hennes på et bestemt tidspunkt. Denne muligheten var utelukket tidligere, da hun kom og dro sammen med brukerne – og i mellomtiden var hun litt ”fortapt” på sykehjemmet. Det bør også nevnes at hun hadde forsøkt å ta vanlig rutebuss. Bussturene til og fra jobb innebar for Elses del angst og problemer, og en i personalet måtte gå til busstoppet for å møte henne. Dette ble kun forsøkt noen få dager, fordi det etter de ansattes vurdering gjorde Else ennå mer til klient enn ved samkjøring med brukerne. For det andre (og trolig aller viktigst) gir denne ordningen Else mulighet til å oppfatte seg (og fremstå utad) som del av personalet på avdelingen. Selv om hun har en noe redusert arbeidstid i forhold til de øvrige ansatte i avdelingen (disse er alle fagutdannede aktivitetører og har andre oppgaver i sykehjemmet tidligere på morgenen), kommer hun så tidlig at hun kan delta i planleggingen av dagen gjøremål og delta i diskusjoner om brukerne og avdelingen. Som følge av denne statusendringen har Else også fått større grad av ansvar. Hun har tydeligere definerte arbeidsoppgaver (dekking og rydding i forbindelse med måltider), og har blant annet fått ansvar for oppfølging av en bruker i forbindelse med spisesituasjonene. Dette oppleves av de andre aktivitetørene som en viktig avlastning av deres arbeid, og øker vurderingen av Else i deres øyne. Ved mitt første besøk tolket jeg det slik at Else ønsket seg mer kontakt med aktivitetørene i hverdagen. Siden hun kom og gikk sammen med brukerne, ble disse implisitt en slags ”konkurrenter” om aktivitetørens gunst og oppmerksomhet. I sammenheng med utvidet arbeidstid ble også Elses lønn vurdert på nytt, og denne ble også justert opp på timelønn.

Arne jobber i et kommunalt foretak som utfører parkarbeid for kommunen. I et av intervjuene snakker vi om hvordan han kommer seg til og fra jobben. Arne har full stilling og en netto månedslønn på drøyt to tusen kroner. Da arbeidsplassen ble omorganisert og skiftet lokaler, måtte han ta bussen en time tidligere hver morgen for å rekke frem i tide.

[Jeg:] –I går fortalte du at du må stå opp veldig tidlig for å komme å jobb om dagen?

[Arne:] –Ja, jeg står opp klokka fem. Og så tar buss fra klokka fem over halv seks inn til sentrum. Så går jeg derfra og inn hit.

[Jeg:] –Når pleier du å komme hit, da?

[Arne:] –Jeg er her cirka halv seks. Vanligvis er det oppe her, men i dag kom jeg til låst dør. For de som pleier å komme tidlig er på feire. Vanligvis kommer jeg meg inn og sitter på pauserommet fram til vi begynner. Jeg pleier å skriver timelister fra dagen før og sånn mens jeg venter på at de andre skal komme.

[Jeg:] –Kjøper du busskort?

[Arne:] –Ja. Det betaler jeg sjøl, og det er ikke billig! Det koster 840 kroner i måneden.

[...]

[Jeg:] –Hva gjør du på fritida?

[Arne:] Spiller fotball to dager i uka. Og så er jeg med hun som jeg er sammen med. Og spiller pc-spill og hører på musikk og sånn. Men jeg er mye hjemme, da. For jeg står opp klokka fem hver morgen, og kommer hjem klokka fem på ettermiddagen. Når jeg har spist middag, da er jeg ofte sliten.

[Jeg:] –Synes du det blir for mye jobb?

[Arne:] –Næhei! [Ler.] Jeg har ikke problemer med at det er blir for mye jobb. Jeg liker å imponere! Og jeg kvier meg heller aldri til å gå på jobb.

Reiseutgifter i forhold til månedslønnen er tema også i de andre casene der informantene bruker kollektivtransport til og fra jobb. Ofte er det at de faktisk tør bruke, og behersker bruken av tidstabeller, lese nummer på riktige rutene, i seg selv noe som betraktes som en bragd av foreldre/nærpersoner. Jobbsituasjonen har på denne måten bidratt til at man har lært seg å håndtere disse reisene. Ulempen er imidlertid prisen. Selv om informantene har månedskort med modererte priser, utgjør likevel dette en ikke ubetydelig utgift. Én informant omtaler dette lakonisk som at "det går omtrent opp i opp".

6. AVSLUTTENDE DISKUSJON

6.1 BAKGRUNN OG PROBLEMSTILLING

Formålet med studien har vært å utvikle kunnskap om hvilke vilkår/faktorer som fremmer eller hindrer rekruttering og jobbstabilitet hos utviklingshemmede arbeidstakere på ordinære arbeidsplasser. Studien er basert på casestudier på ti forskjellige arbeidsplasser, samt en gjennomgang av registerdata for hvordan denne gruppen tar del i arbeidsliv og velferdsytelser. I casestudiene har vi studert de sosiale prosesser som fører noen ut i arbeid, inn eller tilbake i tilrettelagt arbeid eller arbeidsledighet. Vi har fulgt et utvalg av utviklingshemmede arbeidstakere i ordinære bedrifter, og studert deres erfaringer som arbeidssøkere og arbeidstakere, gjennom deltakende observasjon og intervjuer med kollegaer og ledere på arbeidsplassene. Informantene er valgt ut blant arbeidstakere med utviklingshemming som – på tross av hindringer – faktisk har klart å skaffe seg et daglig virke i en ordinær bedrift som ikke er spesielt opprettet for å sysselsette funksjonshemmede. Vi har vært opptatt av å se på hva som er spesielt i disse tilfellene, og drøfte hva som eventuelt kan læres og videreføres til andre i en tilsvarende situasjon. Hovedproblemstilling i prosjektet har vært: *Hva slags betingelser er viktige når det gjelder utviklingshemmedes mulighet til å skaffe seg, og holde på, en vanlig jobb?* Med betingelser mener vi her forhold av normativ, sosial og strukturell art. Eksempler på slike kan være 1) normer, forestillinger og holdninger hos arbeidssøkere og arbeidsgivere, 2) sosialt miljø og muligheter for integrering på arbeidsplassen, 3) strukturelle forhold ved arbeidsmarkedet, og 4) støtteordninger i velferdsstaten og bruken av disse.

Et viktig trekk ved den norske velferdspolitikken utover på 90-tallet og inn i dette tiåret har vært den såkalte "arbeidslinja", der prinsippet har vært at *arbeid skal være det naturlige førstevalg for personer i yrkesaktiv alder* (St.meld. 39 1991-92; St.meld. 35 1994-95). Begrunnelsene har vært både et ønske om å redusere veksten i velferdsutgifter, men også en rekke normative forhold, eksempelvis som at arbeidet er et gode i seg selv, en kilde til inntekt og økonomisk selvstendighet for den enkelte, mulighet for å leve et normalt liv, etc. Det er likevel åpenbart at utviklingshemmede stiller svært svakt i det ordinære arbeidsmarkedet. Tidsmessig faller dette sammen med institusjonsavviklingen.

6.2 UTVIKLINGSHEMMEDE PÅ ARBEIDSMARKEDET

På bakgrunn av sammenstilte og anonymiserte registerdata fra FD-Trygd ser vi at svært få personer som er registrert med en diagnose utviklingshemming har noe som ligner en ordinær arbeidssituasjon, i en streng forstand.³⁵ I registerdataene, som først og fremst omfatter personer tilmeldt som arbeidssøkere til Aetat, er det drøyt 1300 personer som har en plass i en ordinær bedrift med en eller annen form tilskudd (lønnstilskudd, Arbeid med bistand, etc). Dette utgjør 19 prosent av alle utviklingshemmede med registrert arbeidssøkerstatus hos Aetat. Av disse var det kun én prosent (59 personer) som hadde en arbeidsplass i en ordinær bedrift og som ikke er i et tiltak.³⁶

Når vi ser på aldersfordelingen blir det tydelig at det er de yngre aldersgruppene som har jobber ute på ordinære arbeidsplasser. Det er en relativt tydelig økning i arbeidslivsdeltakelse i ordinære bedrifter fra og med fødselsår 1969, altså den gruppen av utviklingshemmede som etablere seg på arbeidsmarkedet under og etter ansvarsreformen. Kanskje kan dette tyde på at reformen i en viss grad kan ha endret mulighetsrommet for å arbeids og sysselsetting. Økningen kan også henge sammen med at det er blant de yngre arbeidssøkerne at man fortsatt ”prøver ut” ulike tiltak, men at dette av ulike grunner stagnerer med økende alder.

Blant de i det statistiske materialet som registret med arbeidstakerstatus, er det hele 64 prosent som har sitt daglige virke i en skjermet virksomhet (”varig tilrettelagt arbeid”). Sett i forhold til OECD-landene under ett, ligger Norge høyt når det gjelder personer sysselsatt i ulike former for skjermet virksomhet (”sheltered employment”, eksempelvis gjennom varig tilrettelagt arbeid i VTA-bedrift eller i kommunale dagsentra/aktivitetstilbud) og en relativt lav andel i tilrettelagte arbeidsordninger inkluderte i ordinære arbeidsmiljøer (”supported employment”, eksempelvis i form av arbeid med bistand, lønnstilskudd, m.m.) (OECD 2003). Når utviklingshemmede utgjør en så liten andel av arbeidstakerne i ordinære virksomheter, handler ikke dette kun om situasjonen på arbeidsmarkedet. Også en rekke kulturelle og normative forhold som gjør at personer med synlige funksjonshemminger i mange sammenhenger blir betraktet som en slags ”matter out of place” i arbeidslivet.

³⁵ Inneholder data fra Aetats og Trygdeetatens registre for 1998, som var siste tilgjengelige år i det vi gjennomførte denne delen av studien. Dataene er tilrettelagt og kvalitetssikret av Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste. Vår bestilling var basert data på et utvalgt diagnosegrupper avgrenset til F70-79 med underkategorier samt Q90 i ICD-10.

³⁶ Personer som har sitt daglige virke i kommunale dagsentra eller kommunale aktivitetstilbud, og som ikke har vært registrert som arbeidssøkere til Aetat, omfattes ikke av disse tallene.

Både i politiske målsettinger og fra Aetat Arbeidsdirektoratet understrekes det at andre ordninger bør forsøkes innen man går inn for en skjermet arbeidsplass i varig tilrettelagt arbeid (VTA). Likevel forteller det empiriske materialet fra casestudiene at flere opplever at en VTA-plass av det lokale Aetat-kontoret blir fremstilt som den første og eneste "realistiske" og "riktige" tilbudet når det gjelder mulighet til et aktivt arbeidstilbud på dagtid. Blant informantene gir enkelte uttrykk for at de opplever det som at de selv eller foreldre/nærpersoner må "kjempe mot systemet" for å få mulighet til å prøve seg i noe annet enn en VTA-plass.

Flere av informantene har kommet inn i den jobben de har i dag gjennom ordningen Arbeid med bistand (AB), som ble introdusert på midten av 90-tallet nettopp med utviklingshemmede som en hovedmålgruppe. AB-ordningen var en norsk tillemping av den amerikanske modellen Supported employment (Hernes et. al. 1996; Spjelkavik et. al. 2003; Econ 2004) som i korte trekk går ut på opplæring og trening i tilknytning til konkrete oppgaver på arbeidsplassen.³⁷ Utviklingshemmede som målgruppe for denne ordningen kan imidlertid se ut til å bli truet fra to kanter. For det første har ordningen blitt betraktet som effektiv også for formidling av andre grupper av funksjonshemmede arbeidssøkere, slik at andre "reformgrupper" (psykiske lidelser, rusproblematikk, sosiale problemer) prioriteres på bekostning av utviklingshemmede. For det andre ser det ut til at hver enkelt tilrettelegger (som skaffer arbeidsplasser og utgjør et "bindeledd" mellom bedrift og arbeidstaker) får stadig flere klienter. Da AB-ordningen ble startet var normen 5-6 klienter per tilrettelegger, mens det i dag ser ut til å være rundt det dobbelte. Dette gjør at det også fra AB-tiltakenes side fremstår som mer ønskelig å ta imot personer med relativt sett "lettere" funksjonshemminger og som er enklere å formidle.

Det statistiske materialet viser at det svært få personer registrert med en diagnose utviklingshemming som i det hele tatt har noe som ligner på ordinære lønnsbetingelser. Blant de som har sitt daglige virke i en ordinær bedrift/virksomhet tjener hele 88 prosent *under* 50 000 kr per år før skatt, altså rundt det som den gang var 1G.³⁸ Kun 4 prosent ligger over 150 000 kr pr år før skatt. De aller fleste i denne gruppen fortsetter å ha en full uførepensjon, og at lønnsinntekt fra arbeid først og fremst utgjør et supplement til denne. Gjennom casene kommer det frem at det i bedriftene er ulike måter å betrakte lønnen til disse arbeidstakerne. Vi har skilt

³⁷ Opplæring og relevante oppgaver tilpasses av en tilrettelegger som også fungerer som et bindeledd mellom bedriften og arbeidstakeren. Tiltaket går over totalt en treårsperiode, og med gradvis nedtrapping av oppfølging/veiledning, slik at arbeidstakeren skal kunne ha etablert et avklart på arbeidsplassen den dagen ordningen utløper.

³⁸ 1G tilsvarte på dette tidspunktet 45 370 kr (Trygdestatistisk årbok 2005:26).

mellom fire ulike typer av resonnement som arbeidsgiverne gir for fastsettingen av deres lønn:

- ”*Justering til 1G*” – lønnen justeres slik at den er så høy som mulig, men samtidig slik at det ikke går ut over arbeidstakerens trygdeytelser.
- ”*Justert i forhold til VTA-lønn*” – lønnen justeres i forhold til hva arbeidstakeren ville tjent om han hadde jobbet på den lokale VTA-bedriften.
- ”*Rund sum*” – lønnen justeres slik at månedlig utbetaling før skatt er en rund sum, eksempelvis ett tusen eller femten hundre kroner.
- ”*Innarbeidet ordning*” – lønnen ble etablert ut fra et resonnement for flere år siden som nå er glemt.

Den viktigste inntektskilden er uførepensjonen. I enkelte av casene ser informantene ut til å være så integrert i arbeidsmiljøet og de oppgavene de utfører er helt nødvendige, slik at det er sannsynlig at de kunne hatt en lønn ut over 1G dersom det var ønske om det hos arbeidstakeren. Imidlertid vurderer arbeidsmarkedet som usikkert og sin egen posisjon som såpass utsatt, at retten til uførepensjonen fremstår som det sikreste, tross alt – det man i hvert fall ikke bør begynne å forandre noe på. Ordningen med uføretrygd og en symbolsk bonuslønn fremstår dermed som et sikrere og bedre alternativ enn høyere lønn og redusert trygd. Incentivet til å beholde uførepensjonen vurderes av informantene (eller deres foreldre eller nærpersoner) som større enn ulempene ved en lav lønnsinntekt. På denne måten fungerer uførepensjonen også som et slags ”lønnstilskudd” som gjør det enklere å få en jobb med en lav tilleggslønn, siden arbeidsgiverer ser at lønnsutgiftene vil være minimale.

Siden disse personene er ”utenom” ordinære lønnsbetingelser, faller de også ofte utenfor vanlige lønnsjusteringer, i regi av fagforening eller organiserte interesser. I ett tilfelle har informanten hatt samme månedslønn i tjue år, men gikk opp fra 600 kroner per måned til over det dobbelte etter at primærkontakten i boligen hadde bedt arbeidsgiver vurdere lønnen på nytt. I de arbeidskontraktene vi har fått tilgang til, fastsettes månedslønn i kroner ved starttidspunktet. Kontraktene nevner ikke noe om jevnlig lønnsjusteringer eller -forhandlinger.

Blant casene er det imidlertid tre av informantene som ikke har skriftlige ansettelseskontrakter, og én har kontrakt som gjelder for ett år av gangen. Kun én av informantene er organisert i en fagorganisasjon. Én har flere arbeidsforhold bak seg, der han i noen tilfeller har hatt og andre tilfeller ikke har hatt skriftlige kontrakter. Dette kan tyde på at situasjonen med uførepensjon som hovedinntekt samtidig medfører at disse personene stivner i et slags ”utenforskap” til en rekke formelle rettigheter på arbeidsplassen. Arbeidsgiverne forteller at de betaler

arbeidsgiveravgift også for disse arbeidstakerne, og at de er omfattet av bedriftens forsikringsordninger på samme måte som øvrige arbeidstakere.

6.3 ROLLER OG RELASJONER PÅ ARBEIDSPLASSENE

I casestudiene har vi gjort deltakende observasjon over flere dager på arbeidsplassene, med fokus på hvordan hverdagen er på arbeidsplassene. Arbeidsplassene er besøkt på ulike tidspunkt, og det er gjort intervjuer med ulike relevante andre aktører på og utenfor arbeidsplassen. Vi har sett på formelle og uformelle ordninger og relasjoner som informantene inngår i på arbeid, hvilke oppgaver de har, grad av selvstendighet i arbeidssituasjonen, samarbeid med andre og det sosiale samspillet i hverdagen. Informantene fyller posisjoner og utfører oppgaver som betraktes som nyttige og nødvendige av leder og kollegaer. Informantene har klart definerte arbeidsoppgaver og vet hva som forventes av dem. Dette er imidlertid oppgaver som det ikke settes inn vikarer i når de av ulike grunner er borte fra jobb – da er det heller kollegaer som overtar disse oppgavene, eller de blir ikke gjort. I de fleste tilfeller er det også lite trolig at det vil bli ansatt andre personer i vedkommende stilling dersom hun/han slutter i jobben. Ikke alle informanter jobber full tid hver dag og ikke alle har full arbeidsuke. Oppgavene informantene fyller i arbeidshverdagen kan hovedsakelig karakteriseres som assistentoppgaver, med relativt lite ansvar og med mulighet til å få hjelp eller be om råd. I alle casene har informantene likevel en selvstendig posisjon til å gjøre vurderinger og prioritere oppgavene og deres rekkefølge avhengig av hva som haster og hva man mener er viktigst. Dette skjer ofte i et ”samråd” eller i innarbeidede praksiser sammen med kollegaer og leder.

Gjennom deltakende observasjon på arbeidsplassene har vi vært opptatt av å se på hvilke roller informantene får og hva slags sosiale relasjoner de inngår i. Hva kjennetegner deres rolle på arbeidsplassen? Hvordan og i hvilken grad tematiseres og forstås funksjonshemmingen? Kort fortalt kan arbeidstakerrollen karakteriseres som tvetydig. For informantene fremstår jobben og statusen som arbeidstaker som et viktig element i å bygge opp en identitet og selvforståelse som ”normal” mann eller kvinne – på og utenfor arbeidsplassen, og sosial samhandling på arbeidsplassen må forstås i lys av dette. Gjennom casestudiene blir det tydelig at informantene er selv aktive aktører i å skape seg image som pliktoppfyllende og pålitelige. Arbeidstakerrollen innebærer på denne måten en rolleforvaltning fra informantenes side nettopp for å fremstå som pålitelige, kompetente og dyktige arbeidstakere. I den daglige tralten fremstår også flere av informantene som mer eller mindre ”vanlige arbeidstakere” med sine daglige oppgaver og gjøremål. Funksjonshemmingen tematiseres i liten grad som noe som definerer dem som

grunnleggende forskjellig fra kollegaene. Men denne rolledefinisjonen truer av og til med å bryte sammen og bli omdefinert til en klientrolle, der informantene blir tiltalt som et barn, snakket nedlatende til, snakket over hode på eller ikke snakket med i det hele tatt. Det er først og fremst kolleger og ledere som har innflytelse på hvilken situasjonsdefinisjon som til enhver tid skal gjelde for samhandlingen. I materialet finner vi også eksempler på hvordan informantenes samhandling med kollegaer på ulike måter også innebærer måter å komme utenom å tematisere funksjonshemmingen, eksempelvis gjennom gjensidig og utstrakt bruk av humor ("fleiperelasjoner") eller gjennom mer eller mindre systematisk unnvikelse ("unngåelse").

Vi har grunnleggende skilt mellom fire former for tilhørighet og deltakelse på arbeidsplassene hos informantene. Disse kan i noen grad betraktes som relativt dynamiske og situasjonelle, men det er først og fremst kollegaer og leder som er i posisjon til å definere eller insistere på hvilke type tilhørighet som dominerer: a) "*Utenom*" karakteriseres av at man ikke regnes med som en aktiv del av det kollektivet som sammen skal løse de oppgavene avdelingen forventes å utføre. b) "*Nyttig ekstrahjelp*" karakteriseres av en assistentposisjon, men man betraktes ikke egentlig som ansatt i firmaet. c) "*Del av fellesskapet*" karakteriseres av å være en selvskreven del av teamet eller avdelingen. Man skiller ikke mellom oppgaver og forventninger til vedkommende versus de øvrige kollegaene, men det tas hensyn til hva man "vet" vedkommende kan klare. d) "*Ordinær arbeidstaker*" karakteriseres av at statusen som funksjonshemmet vanligvis er irrelevant og i svært liten grad truer med å endre samhandlingssituasjonen til en hjelper-klientrelasjon.

Arbeidstakerrollen kan også forstås som en kilde til en tydeligere definert kjønnsrolle. Flere har tidligere pekt på at den stereotype oppfattelsen av den funksjonshemmede kroppen langt på vei fremstår som avseksualisert og avkjønnet (Wendel 1996; Barron 1998). På denne måten innebærer det å gå inn i yrker som konnoterer tradisjonelle kjønnsroller som nettopp en mulighet til å aktivt forvalte en rolle som kompetent fagmann eller -kvinne, eksempelvis som hjelpemann på lastebilen eller kvinnelig kjøkkenassistent.

Vårt inntrykk fra det empiriske materialet er at nærmeste leder ofte har en sentral rolle både når det gjelder ansettelse og når det gjelder definering av rolle og oppgaver i arbeidshverdagen. Leder ser også ut til ofte å være – eller ta på seg – en rolle som ansvarlig for å følge opp informanten, men vi har også eksempler på at det er kolleger som har en slik oppgave. I disse tilfellene er det både de faglige/produksjonsmessige aspektene og de sosiale aspektene ved jobben som gjøres relevant.

Som tidligere nevnt, har flere av informantene kommet inn i jobben gjennom tiltaket Arbeid med bistand, men alle var ute av tiltak da vi fulgte dem.³⁹ Erfaringene med dette tiltaket er delte. I flere av casene er det relasjonen til det lokale Aetat-kontoret som fremheves som problematisk. Aetat har grunnleggende sett en todelt rolle: For det første er de formidlere mellom ledige stillinger og arbeidssøkere. For det andre – og viktigste i denne sammenheng – forvalter Aetat et offentlig velferdsgode i form av et repertoar av tiltak, ordninger og støtte til personer som av ulike grunner har problemer på arbeidsmarkedet og defineres som ”yrkeshemmede” (eller ”yrkesvalghemmede”) i etatens terminologi. De har på denne måten rollen som ”dørvokter” til den knappe ressursen som slik støtte er, og skal utøve den vanskelige oppgaven som byråkratiet har med å ”oversette” personen og hans/hennes problem til en ”sak” som kan behandles. Til tross for at etatens signaler fra sentralt hold og fra politisk hold legger til grunn for arbeidsmarkedspolitikken at yrkesrehabilitering skal være forsøkt, viser erfaringene i casene at varig tilrettelagt arbeid i en skjermet virksomhet vurderes som første og eneste tiltak. De som gjerne vil prøve noe annet beskriver disse erfaringene som at de må ”kjempe imot” for å overbevise saksbehandler om at noe annet er mulig.

Informantenes egne nettverk ser ut til å variere betydelig, og foreldrenes (og nærpersoners) nettverk ser i casene ut utgjøre en viktig sosial ressurs for informantene. Ikke minst gjelder dette når det gjelder å ”få en fot innenfor” i en bedrift eller offentlig virksomhet. Paradoksalt nok fremstår foreldres (eller nærpersoners) i liten grad som en ressurs i møte med Aetat. Tvert imot oppfattes de som ”vanskelige kunder” som stiller for store krav og som ikke uten videre vil akseptere de betingelser saksbehandler stiller opp. Med bakgrunn fra den svenske handicaputredningen (Söder et. al. 1990) har vi bearbeidet en terminologi for å beskrive informantenes og deres foreldres/nærpersoners ulike former for innflytelse i forhold til det offentlige hjelpeapparatet. Vi har beskrevet dette som henholdsvis ”*Den rebelske innflytelsessituasjonen*”, ”*Påvirkning*”, ”*Rådvillhet*”, ”*Aksept*”, ”*Resignasjon*” og ”*Avmakt*”. Disse ulike innflytelsessituasjonene varierer over tid og i ulike situasjoner og sammenhenger.

I materialet er det ulike løsninger på hvordan informantene kommer seg til og fra arbeidsplassen. Noen bor i gangavstand og går til og fra, noen sitter på med noen de kjenner som kjører bil. Arbeidstidene tilpasses også til hva som er mulig å få til av skyss i disse tilfellene. I datamaterialet ser vi mange ulike løsninger på dette området. Noen av informantene tar kollektivtransport til og fra. I disse tilfellene utgjør prisen på månedskortet en betydelig utgift, også til tross for modererte billettpriser. For én av informantene går utgiftene til månedskortet på bussen mer

³⁹ Én av informantene hadde riktignok en kort periode i tiltak i forbindelse med tilpasning av et hjelpemiddel på arbeidsplassen.

eller mindre opp i opp med den månedslønnen han får utbetalt. Siden 2001 har Sosialdepartementet og Samferdselsdepartementet hatt en forsøksordning arbeids- og utdanningsreiser for funksjonshemmede. Forsøksordningen har blitt forsøkt administrert etter to ulike modeller lokalisert hos henholdsvis fylkeskommune og trygdeetat. Evalueringen av forsøket pr juni 2003 viste at av de som fikk innvilget sine søknader, var det ingen økning i andelen som var i arbeid før søknadstidspunkt og etter svartidspunktet (Amundsveen og Solvoll 2003). I vårt materiale er det kun én av informantene som bruker denne ordningen. Hun fikk innvilget ordningen i løpet av den perioden vi fulgte hennes situasjon på arbeidsplassen. I hennes tilfelle medførte ordningen at arbeidshverdagen ble betydelig endret til det bedre, slik at hun fikk en langt mer aktiv og integrert rolle i det faglige og sosiale fellesskapet på arbeidsplassen.

6.4 HVA KAN VI LÆRE?

Innledningsvis i studien ønsket vi å finne frem til ”suksesshistorier” i dette feltet for å se hva som eventuelt var mulig å lære av erfaringene lokalt. Den opprinnelige ideen var å undersøke nærmere rundt utviklingshemmede som faktisk hadde klart å skaffe seg en jobb på en vanlig arbeidsplass og som hadde vært i jobben over en viss tid – var det spesielle betingelser som gjorde at de faktisk klarte det? Hadde de, eller arbeidsplassen, eller noen rundt dem, gjort noe spesielt som gjorde at akkurat dette ble vellykket? I utgangspunktet tenkte vi å finne frem til personer som hadde ordinære lønnsbetingelser, eller noe nært opptil dette. Som det statistiske materialet viser, er det svært langt mellom disse personene. I tillegg er det problematisk å studere disse personenes arbeidstilknytning, blant annet på grunn av hensynet til identitetsmessige og etiske forhold. Begrepet er dessuten problematisk av andre grunner. Det er ikke gitt hvem sin definisjon eller normer som eventuelt skulle vektlegges. Er det Rikstrygdeverkets definisjon av suksess i arbeidslivet? Eller kommunens? Eller vår? Og videre: Hvem sin historie skal ”gjelde”? Det som fremstår som suksess sett fra informantens ståsted, kan samtidig fremstå som tragedie sett fra fars eller mors perspektiv. Av disse grunnene ble snart klart at det ville være lite produktivt å operere med en for streng definisjon av begrepet ”suksess”. Det ville gjort studien mer normativ og blind for nyanser, motsigelser og detaljer i casene. Vi har operert med en relativt vid forståelse av begrepet ”suksess” i denne studien. Vi har riktignok holdt fast på at informantene skal ha sitt daglige virke på en vanlig arbeidsplass og ha vært der over tid uten spesielle tiltak. For øvrig har fokuset ligget på at informantens egen, subjektive fortolkninger og fremstilling av sitt arbeidsforhold som suksessfylt. De øvrige intervjuene og opplysningene i hvert case har primært vært for å bygge opp en større kontekstuell forståelse av hva som inngår i informantenes historier. Suksess

er også situasjonelt. Det som i en sammenheng fortøner seg som en suksess, kan i en annen situasjon – gitt andre betingelser – fremstå som nederlag. Vår løsning på dette har å rette oppmerksomheten mot å lokalisere hvilke *faktorer* som inngår i – og bidrar til – å skape varige arbeidsforhold som ut fra informantenes fortolkning fremstår som suksess. Analytisk sett innebærer dette at vi har åpnet opp begrepet slik at definisjonene til en viss grad hviler på informantenes subjektive vurderinger, samtidig som vår opprinnelige forståelse av begrepet ”suksesshistorier” har fungert som en rettesnor for hvilke case vi har ønsket å fokusere på.

Vår studie har hatt en eksplorativ karakter, i den forstand at vi har gått relativt åpent ut og sett hva som har stått frem som viktig og interessant i det empiriske feltet vi har studert. Vi har forsøkt å finne frem til nye og kontrasterende case og forfølge problemstillinger som har dukket opp underveis i denne prosessen. I analysene av materialet har vi gjort systematiske sammenligninger av casene på tvers for å se etter likheter og forskjeller. De faktorene som har fremkommet gjennom dette, har vi drøftet i det forrige kapitlet og oppsummert over. Avslutningsvis skal vi gjøre noen betraktninger omkring mulige velferdsstatlige endringer som eventuelt kan bidra til å bedre utviklingshemmedes muligheter til et arbeid på en ordinær arbeidsplass.

Et påfallende trekk ved datamaterialet sett under ett, er den respekt og opplevelse av nytte kollegaer og ledere gir uttrykk for når det gjelder den rollen informantene fyller på arbeidsplassen. I så å si alle tilfellene uttrykker man dette i form av ”*han gjør en veldig nyttig jobb for oss*” eller ”*jeg vet ikke hvordan vi skulle klart det uten [nn]*”. Inntrykket er på ingen måte at dette kun er tomme ord eller spill for galleriet. Gjennom deltakende observasjon på arbeidsplassene er det åpenbart at informantene har reelle oppgaver og områder som de har ansvaret for, og som de løser på måter som betraktes som fullt ut tilfredsstillende. Samtidig ligger det en dobbelthet i dette. Informantene er definert ut av det arbeidsmarkedet gjennom at de mottar uførepensjon, og bedriftene betaler en lav lønn av en mer symbolsk karakter. Uførepensjonen blir på denne måten et tveegget sverd: a) På den ene siden sikrer den materielle livsbetingelser, og på den andre siden definerer den mottakeren ut av det ordinære arbeidsmarkedet. b) På den ene siden gjør den det lettere for vedkommende å skaffe en jobb (siden lønnen fungerer som et slags lønnsbidrag) og på den andre siden er lønnen så lav at den signaliserer at vedkommende ikke passerer som ordinær arbeidstaker. Det er dette dilemmaet informantene er stilt overfor når de forsøker å ”normalisere” sin situasjon på arbeidsmarkedet.

Måten man i Norge har delt opp arbeidsmarkedet for utviklingshemmede i henholdsvis deltakelse i et åpent marked og et skjermet marked er ikke nødvendig-

vis naturgitt eller uforanderlig. Denne fordelingen har vokst frem vel så mye som resultat av velferdspolitiske og normative begrunnelser som av forhold i arbeidsmarkedet alene. Den forestående NAV-reformen vil kunne legge et grunnlag for å betrakte bruken av de kommunale og statlige velferdsordningene på nye måter – også i forhold til ressurser rettet mot individene. Dersom reformen viser seg å fungere etter intensjonene, bør man kunne finne frem til ordninger som tilpasser trygdeytelser, bistandsbehov, lønnsbetingelser og karriereutvikling i helhet som oppleves mer meningsfullt sett fra både arbeidssøker/-takers side, og fra forvaltningens. I denne sammenhengen vil det trolig også være relevant å vurdere spørsmålet om inntektsgrensen på nytt for denne gruppen. (Dette er personer som har diagnoser og tilstander som i liten grad påvirkes av at "helsa bedrer seg".) Slik dagens regelverk er, fungerer grensen på 1G normativt i den forstand at informantene *ikke* skal tjene over denne grensen. Det statistiske materialet viser imidlertid at det er de færreste utviklingshemmede arbeidstakere i vanlige bedrifter som tjener opp mot 1G. De fleste har en årsinntekt rundt ½ G før skatt, slik at det antatte mulighetsrommet for lønn ligger mellom ingenting og 1G. Kanskje kan et forsøk med å oppheve inntektsgrensen bidra til at arbeidsgiveres forestillinger om lønn også endres på bakgrunn av dette, og slik sett være mer fleksibelt avpasset i tråd med den arbeidsressurs den aktuelle arbeidstakeren faktisk utgjør for virksomheten. I datamaterialet har vi sett at disse arbeidstakernes tilknytning på arbeidsplassen i mindre grad enn øvrige arbeidstakere er regulert og organisert. Dette gjelder spesielt i forhold til ansettelsesavtaler og fagorganisering. Ansettelseskontraktene inneholder i liten grad punkt om lønnsjusteringer eller regelmessige drøftinger av slike forhold, og lav grad av organisering gjør at deres interesser i liten grad representeres og tas hensyn til i lønnsoppgjør.

En mulighet til å gå inn i dette vil være å vurdere hvilke praksiser AB-konsulenter har for å bistå i arbeidsavtaler og fastsettelse av lønn. Ut fra hva vi kan se av datamaterialet, er det ulike praksiser på dette mellom casene. Trolig vil arbeidsmarkedsmyndighetene kunne være pådriver for å få til dette, eksempelvis gjennom de krav spesifikasjoner de setter til tiltaksarrangører. En annen mulighet er at arbeidslivssentraene får en mer aktiv rolle i dette arbeidet, og at utarbeidelse av maler for arbeidskontrakter på dette feltet kan være en del av deres repertoar i integreringsarbeidet. Et annet påfallende trekk ved materialet, er at det er svært varierende i hvilke grad Aetat saksbehandler mener de har mulighet til å gå inn i et samarbeid med videregående skole før skoleløpet er avsluttet. Følgene når Aetat og skolen ikke får til et samarbeid og overlapping i denne viktige fasen, er at kontinuitet og viktig kompetanse om personenes evner, ferdigheter og interesser må bygges opp på nytt. For øvrig gir slik overlapping en trygghet for arbeidsgivere i tilfeller der personen (eleven) har hatt utprøving og arbeidsopplæring i skolesituasjonen.

Det er imidlertid viktig å ha klart for seg at den viktigste siden ved inkluderingen skjer i hverdagen på den enkelte arbeidsplass, i samarbeid og fordeling av oppgaver, i måtene man snakker sammen og omgås hverandre, i pausene over matpakka og kaffekoppen. Et helt sentralt element i dette, ser ut til å være måten personene introduseres, og hvordan de kategoriseres og omtales på i hverdagen. Nærmeste leder vil ofte være i en spesielt viktig posisjon i så måte. I noen av casene ser det ut til at det har vært en god erfaring med at nærmeste leder på avdelingen noen dager før vedkommende har startet har orientert de ansatte om han/henne, hvilke oppgaver som er tiltenkt, hva funksjonshemmingen innebærer og hva kollegaene kan forvente av vedkommende. At vedkommende kategoriseres som en *arbeidstaker* og ikke funksjonshemmet eller noe annet, vil være viktig med hensyn til hvordan hun/han betraktes og forstås i hverdagen. (Eksempelvis: Har han/hun et arbeidsuhell – tolkes dette av kollegaene som et utslag av at vedkommende ”er litt dum” eller ses det som et hendig uhell som kan skje hvem som helst?) Leder er spesielt viktig når det gjelder å sette standarden for hvordan personen kategoriseres av de andre arbeidstakere, og er ofte også viktige i veiledning rundt arbeidsoppgaver og å legge til rette praktisk i hverdagen.

I den grad leder er usikker på hvordan dette skal håndteres rent praktisk, ville det trolig være nyttig og betryggende om hun/han hadde mulighet til å søke råd/veiledning hos en saksbehandler eller AB-tilrettelegger som forstår betydningen av nettopp dette og som kjente arbeidstakernes funksjonshemming. En form for tilbud om veiledning og praktiske råd for personer som har slikt oppfølgingsansvar i bedriftene, vil trolig kunne være et forsøk verd.

Oppmerksomheten i inkluderingsarbeidet bør rettes mot å understøtte mellommenneskelig samhandling i arbeidshverdagen. Dette kan også innebære å gi åpning for at foreldre/nærpersoner kan gi viktige bidrag inn i formidlings- og tilretteleggingsarbeidet. Inntrykket fra casene er at foreldre og nærpersoner kan være parate til å gjøre en stor innsats i å formidle kontakt med potensielle arbeidsgivere om de får sjansen. Fra andre studier vet vi at utviklingshemmede som gruppe har mindre sosiale nettverk enn gjennomsnittet i befolkningen generelt (Tøssebro og Lundeby 2002) og nettopp slikt ufaglært arbeid som disse arbeidstakerne vanligvis går inn i er den type arbeid som i stor grad formidles utenom Aetat og de offisielle systemene. På den annen siden fratar ikke dette saksbehandler, tilrettelegger eller andre ansvaret for å holde øye med at ikke foreldre/nærpersoner ”overtar” arbeidstakers/-søkers ambisjoner og prosjekt.

Fokuset på at det praktiske inkluderingsarbeid skal skje ”på gulvet” i den enkelte bedrift har vært selve grunnideen i IA-arbeidet i den første perioden 2001-05.⁴⁰ Erfaringene så langt har imidlertid vist at det dominerende fokuset har ligget på delmål 1 – altså det som handler om reduksjon av sykefraværet (Econ 2003; Dale-Olsen et. al. 2005). Dette har skjedd til tross for at myndighetene og partene ved evalueringen etter halvgått løp understreket at de tre delmålene skulle være likeverdige.⁴¹ Delmål 2 er formulert som ”å få tilsatt langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne” (ibid). I praksis ser det ut til at få bedrifter har formulert konkrete mål for sin bedrift knyttet til dette delmålet. De små resultatene man kan finne på dette feltet har vært knyttet til å *beholde* medarbeidere i bedriften som har vært i ferd med å falle ut på grunn av redusert funksjonsevne (Econ 2003; Dale-Olsen et. al. 2005). Den reviderte IA-avtalen mellom myndighetene og partene i arbeidslivet for perioden 2006-09 erkjenner at dette har vært en svakhet i forrige avtaleperiode og formulerer som de to overordnede nasjonale målene: ”Å forebygge sykefravær, øke fokuset på jobbnærværet og hindre utstøting fra arbeidslivet” og ”Å øke rekrutteringen til arbeidslivet av personer som ikke har et arbeidsforhold”.⁴² Dette siste målet innebærer – i hvert fall i prinsippet – en viktig utvidelse av fokuset i IA-arbeidet til også å omfatte de som ikke allerede har en fast arbeidslivstilknytning. På denne måten er dette en viktig utvidelse som også kan få stor betydning for utviklingshemmede arbeidstaker og -søkere. Det som imidlertid gjenstår å se, er hvordan målene operasjonaliseres og implementeres i bedriftene og av arbeidslivssentraene. Skal dette arbeidet lykkes, må det også henge sammen med tydelige ambisjoner og virkemidler på dette området.

Helt avslutningsvis kan det være grunn til å minne om at utgangspunktet for denne studien har vært fokusert på den relativt lille andelen av utviklingshemmede som har sitt daglige virke på ordinære arbeidsplasser. Man skal imidlertid være forsiktig med å sette dette som normativt for hele gruppen utviklingshemmede. Det innebærer ingen nedvurdering av det som foregår i Varig tilrettelagt arbeid (VTA) eller i kommunale dagsentra, der hoveddelen av alle voksne utviklingshemmede har sitt daglige virke. For noen innebærer kanskje en stilling i ordinært arbeidsliv selve drømmen. For andre er kanskje ikke dette spesielt interessant eller viktig i det hele tatt. Vi bør ha klart for oss en viss realisme i forhold til at en del personer i denne målgruppen ikke ønsker eller kan stå i en arbeidsplass med arbeid med bistand eller et ordinært arbeid. Det arbeidet vi har beskrevet her, er rettet mot å bedre muligheten for de utviklingshemmede som ønsker seg inn i det ordinære arbeidslivet. Men fortsatt vil det være et klart behov for det viktige arbeidet som gjøres i VTA og dagsentra.

⁴⁰ Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 2001-2005.

⁴¹ Evaluering av intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv – 2005.

⁴² Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 2006-2009.

REFERANSER

- Amundsveen, Roar og Gisle Solvoll (2003) *Arbeids- eller utdanningsreiser for funksjonshemmede. Evaluering av forsøksordning*. NF-rapport 22/2003. Bodø: Nordlandsforskning.
- Antonson, Sivert (2002) *Stödets betydelse. Supported employment i kampen för arbete och att bryta utsatthet*. Skriftserien 71. Örebro: Örebro universitet.
- Anvik, Cecilie Høj og Terje Olsen (2004) "Getting Employed – Staying Marginalized. Disabled People in Pursuit of a Career." Paper presentert på kongressen Rehabilitation International, Oslo, 2004.
- Applebaum, Herbert (1992) *The Concept of Work. Ancient, Medieval, and Modern*. New York: State University of New York.
- Arbeidsdirektoratet (2003) "Arbeid med bistand" Brosjyre. Oslo: Aetat Arbeidsdirektoratet.
- Arbeidsdirektoratet (2004) *Årsstatistikk om arbeidsmarkedet 2004*. Oslo: Aetat Arbeidsdirektoratet.
<http://www.aetat.no/data/f/0/36/00/5_702_0/aarsstatistikk2004.pdf>
- Atkinson, D. (1988) "Research Interviews with People with Mental Handicaps". *Mental Handicap Research*, nr 1, s 75-90.
- Atkinson, D. og J. Walmsley (1999) "Using Autobiographical Approaches with People with Learning Difficulties". *Disability and Society*, nr 2, s 203-216.
- Barron, Karin (red.) (2004) *Genus och funktionshinder*. Lund: Studentlitteratur.
- Barron, Karin (1998) "Ung och funktionshindrad i ett föränderligt samhälle". I: Magnus Tideman (red.) *Perspektiv på funktionshinder*. Stockholm: Johansson & Skyttmo Förlag.
- Bauman, Zygmunt (1998) *Arbete, konsumtion och den nya fattigdomen*. Göteborg: Daidalos.
- Blystad, Randi og Øystein Spjelkavik (1996) *Integrering av yrkeshemmede i arbeidslivet: evaluering av Arbeid med bistand*. AFI-rapport 5/96. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Boll, Joachim og Anette Kruhøffer (2002) *Virksomheders sociale engagement – årbog 2002*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Bourdieu, Pierre (1977) *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press
- Bourdieu, Pierre (1990) *The Logic of Practice*. Cambridge: Polity Press.
- Brøgger, Jan (1976) *Roller og rollespill. Innføring i adferdsanalyse*. Trondheim Occasional Papers in Social Anthropology. Oslo: J.W. Cappelens forlag.

- Bø, Tor Petter (2003) *Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet. Rapport fra tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 2. kvartal 2003*. Rapport nr 2003/25. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Bø, Tor Petter (2004) *Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet. Rapport fra tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 2. kvartal 2004*. Rapport nr 2004/25. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Børing, Pål (2002) *Norsk og internasjonal forskning om yrkesrettet attføring*. ISF-rapport 2002:10. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Callahan, Michael J. (1992) "Job Site Training and Natural Supports" I: J. Nisbet (red.) *Natural Supports in School, at Work and in the Community for People with Severe Disabilities*. Baltimore: Paul H. Brookes.
- Callahan, Michael (1994) *Systematic Instruction for Supported Employment*. Marc Gold & Associates, Gautier.
- Callahan, Michael og J. Bradley Garner (1995) *Keys to the Workplace. Skills and Supports for People with Disabilities*. Baltimore: Paul H. Brooks.
- Cohen, Anthony (1994) *Self Consciousness. An Alternative Anthropology of Identity*. London: Routledge.
- Colbjørnsen, Tom (1982) *Sysselsettingsproblemer: påtvunget eller selvvalgt?* Bergen : Universitetsforlaget.
- Couture, Shannon M. og David L. Penn (2003) "Interpersonal Contact and the Stigma of Mental Illness: A review of the Literature". *Journal of Mental Health*, s 291-305.
- Dale-Olsen; Harald, Inés Hardoy, Aagot Storvik og Hege Torp (2005) *IA-avtalen og yrkesaktivitet blant personer med redusert funksjonsevne*. ISF-rapport 2005:9. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- DiLeo, Dale (1993) "Job Coach Corner: Understanding the Supported Value Systems". SE Info Lines, nr 5, 1993.
- Douglas, Mary ([1966]1984) *Purity and Danger*. London: Ark Paperbacks.
- Drøpping, Jon Anders og Tove Midtsundstad (2003) *Forskning og utredning med relevans for Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv*. Fafo-rapport 417. Oslo: Fafo.
- Econ (2003) *Inkluderende arbeidslivsvirksomheter – plass til alle?* Rapport 2003-047. Oslo: ECON Analyse.
- Econ (2004) *Arbeid med bistand – hva skjer når bistanden opphører?* Rapport 2004-102. Oslo: ECON Analyse.
- Econ (2005) *Arbeidsmarkedstiltak i motbakke. En kvalitativ undersøkelse av Arbeid med bistand*. Rapport 2005-054. Oslo: ECON Analyse.
- Edgerton, Robert B. (1993) *The Cloack of Competence – Revisited and Updated*. Berkeley: University of California Press.
- Eide, Ann Kristin (1998) "Makt og avmakt i tiltakenes fortolkningsprosesser", s 139-174. I: Seierstad et.al. (1998).

- Eidheim, Harald (1971) *Aspects of the Lappish Minority Situation*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ellingsen, Karl Elling (1996a) *Arbeidsplasser for funksjonshemmede på det åpne arbeidsmarkedet*. Hovedoppgave i helsefag, program for sosialt arbeid, NTNU Trondheim.
- Ellingsen, Karl Elling (1996b) "Sekvenser i syv faser fra systematisk instruksjon". I: Hernes, Stiles og Bollingmo (red.).
- Eurofond (2002) *Access to Employment for Vulnerable Groups. Foundation Paper*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Evaluering av Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv – 2005. <http://odin.dep.no/filarkiv/266060/eval-IA_partene.pdf>
- Fevre, Ralph (1992) *The Sociology of Labour Markets*. Hemel Hempstead : Harvester Wheatsheaf.
- Fossestøl, K. (red) (1999) *Mellom individ og marked. Attføringsvirksomhet i velferdsstaten*. Rapportserie 6/99. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Fossum, Einar Eide, Liv-Merete Høglund, Morten Levin, Ann-Mari Røste (1978) *Attføring – til hva? En etterundersøkelse av klienter fra Statens attføringsinstitutt i Trondheim*. IFIM-rapport A78003. Trondheim: Institutt for industriell miljøforskning.
- Foucault, Michel (1973) *Galskapens historie i opplysningens tidsalder*. Oslo: Gyldendal.
- Giddens, Anthony (2001) *Sociology*. 4th edition. Cambridge: Polity Press.
- Goffman, Erving (1967) *Anstalt og menneske*. København: Jørgen Paludans forlag.
- Goffman, Erving (1968) *Stigma. Notes on the Management of Spoiled Identity*. Harmondsworth: Penguin.
- Goffman, Erving ([1969]1992) *Vårt rollespill til daglig. En studie i hverdagslivets dramatik*. Oslo: Pax.
- Gold, Marc (1978) *Try Another Way, training manual*. Research Press Company, Champaign.
- Gold, Marc (1980) *Did I Say That?* Research Press Company, Champaign.
- Grint, Keith (2005) *The Sociology of Work*. 3rd Edition. Cambridge: Polity Press.
- Grue, Lars (2004) Seierstad, Ståle, Ann Kristin Eide, Kari Marie Helle og Angelika Schafft (1998) *Evaluering av de statlige Arbeidssamvirketiltakene og de kommunale aktivitetstilbudene for yrkeshemmede*. Arbeidsforskningsinstituttet /Nordlandsforskning. AFIs rapportserie nr 5/98. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Gullestad, Marianne (1985) *Livsstil og likhet: om nærmiljø i byer*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gullestad, Marianne (1996) *Hverdagsfilosofer. Verdier, selvforståelse og samfunnsyn i det nye Norge*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Gullestad, Marianne (2002) *Det norske sett med nye øyne*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hagner, David (1992) "The Social Interactions and Job Supports of Supported Employment", s 217-40. I: Jan Nisbet (red.) *Natural Supports in School, at Work, and in the Community of People with Severe Disabilities*. Baltimore: Paul H. Brooks Publishing Co.
- Hagner, David og Dale DiLeo (1993) *Working Together: Workplace Culture, Supported Employment, and Persons with Disabilities*. Cambridge, MA: Brookline Books.
- Hall, Mair og Pam Walker (red.) (1998) *Annotated Bibliography on Community Integration. Third Edition*. Center on Human Policy. Syracuse University.
- Hall, Stuart (1992) "The Question of Cultural Identity", s 273-325. I: Stuart Hall, David Held og Anthony McGrew (red.) *Modernity and its Futures*. Cambridge: Polity Press.
- Hall, Edward (1999) "Workspaces: Refiguring the Disability – Employment Debate", s 138-154. I: Ruth Butler og Hester Parr (red.) *Mind and Body Spaces: Geographies of Illness, Impairment, and Disability*. London: Routledge.
- Halvorsen, Knut (1990) *Innføring i sosialpolitikk*. Oslo: TANO.
- Hammersley, Martyn og Paul Atkinson (1995) *Ethnography – Principles in Practice*. 2nd edition. London: Routledge.
- Hayward, Peter og Jenifer A. Bright (1997) "Stigma and Mental Illness: A Review and Critique". *Journal of Mental Health*, s 345-54.
- Hernes, Thorgeir (1984) *Attføring gjennom arbeidsforberedende trening*. Oslo: Arbeidspsykologisk kontor.
- Hernes, Thorgeir (1996) "Arbeid med bistand – et vanlig arbeid for uvanlige mennesker". I: Hernes, Stiles og Bollingmo (red., 1996).
- Hernes, Thorgeir, Kathryn Stiles og Gunvor Bollingmo (red.) (1996) *Veien til en vanlig jobb: nytt perspektiv på attføring*. Oslo: Ad notam Gyldendal.
- Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (2001-2003)
<<http://odin.dep.no/aid/norsk/tema/sosialpolitikk/arbeidsliv/p30000972/002001-990393/dok-bn.html>>
- Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 2006-2009.
<http://odin.dep.no/filarkiv/267449/Ny_IA-avtale_2006-09.DOC>
- Jahoda, Marie, Paul F. Lazarsfeld og Hans Zeisel (1997) *De arbeidsledige i Marienthal. En sosiografisk undersøkelse av virkningene av langtidsarbeidsledighet*. Oslo: Tano Aschehoug.
- Kjønstad, Asbjørn og Aslak Syse (2005) *Velferdsrett I*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Kristiansen, Kristjana (1993) *Normalisering og verdsettning av sosial rolle*. Oslo: Kommuneforlaget.

- Kristiansen, Kristjana (1996) "Normalisering og vurdering av sosial rolle". I: Hernes, Stiles og Bollingmo (red.).
- Lipsky, Michael (1980) *Street-Level Bureaucracy. Dilemmas ogf the Individual in Public Services*. New York: Russel Sage Foundation.
- Lysgaard, Sverre ([1961] 1985) *Arbeiderkollektivet. En studie i de underordnedes sosiologi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Markussen, Geir og Ståle Eskeland (1992) "Arbeid", s 87-95. I: Ståle Eskeland og Aslak Syse (red.) *Psykisk utviklingshemmedes rettsstilling*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- McLoughlin, Caven S., J. Bradley Garner og Michael J. Callahan (red.) (1987) *Getting Employed, Staying Employed: Job Development and Training for Persons with Severe Handicaps*. Baltimore: Paul H. Brookes.
- Midré, Georges (1990) *Bot, bedring eller brød? Om bedømming og behandling av sosial nød fra reformasjonen til folketrygden*. Oslo: Universitetsforlaget.
- More, Henrietta (1988) *Feminism and Anthropology*. Cambridge: Polity Press.
- Møller, Geir (2005) *Yrkeshemmede med psykiske lidelser*. Arbeidsrapport nr 6/2005. Bø: Telemarksforskning.
- Nirje, Bengt ([1972] 2003) *Normaliseringsprincippet*. Lund: Studentlitteratur.
- NOU 2001:22 *Fra bruker til borger*.
- Novak, Jeanne, Pat Rogan, David Mank og Dale DiLeo (2003) "Supported Employment and Systems Change: Findings from a National Survey of State Vocational Rehabilitation Agencies". *Journal of Vocational Rehabilitation*, nr 19, s 157-166. IOS Press.
- OECD (2003) *Transforming Disability into Ability. Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People*. OECD.
- Olsen, Bjørn og Mem Thi Van (2005) *Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet. Rapport til tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 2. kvartal 2005*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Olsen, Terje (2003) *Litt av en jobb! En studie av tilrettelagt arbeid for personer med utviklingshemming*. NF-rapport 12/03. Bodø: Nordlandsforskning.
- Ramcharan, P. og G. Grant (2001) "Views and Experiences of People with Intellectual Disabilities and their Families. (1) The User Perspective". *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, s 348-363.
- Radcliffe-Brown, A.R. (1952) *Structure and Function in Primitive Society*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Rikstrygdeverket (2005) *Trygdestatistisk årbok 2005*. Utredningsavdelingen. Oslo: Rikstrygdeverket.
- Ringdal, Gerd Inger (1988a) *Arbeid for psykisk utviklingshemmede: en undersøkelse av fire bedrifter som sysselsetter psykisk utviklingshemmede*. Trondheim: Allforsk.

- Ringdal, Gerd Inger (1988b) *Yrkesmessig attføring: en analyse av yrkeskarrierene til menneskser med psykisk utviklingshemning*. Trondheim: Allforsk.
- Rogstad, Jon (2001) *Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Schafft, Angelika, Kari Marie Helle og Ståle Seierstad (1999) *Arbeidsmarkeds-etatens tilbud til personer med psykiske lidelser*. AFI-rapport 1/99.
- Secker, Jenny, Helen Menbrey, Bob Grove og Patience Seebohm (2002) "Recovering from Illness or Recovering your Life?". *Disability and Society*, s 403-18.
- Seierstad, Ståle, Ann Kristin Eide, Kari Marie Helle og Angelika Schafft (1998) *Evaluering av de statlige Arbeidssamvirketiltakene og de kommunale aktivitetstilbudene for yrkeshemmede*. Arbeidsforskningsinstituttet/ Nordlandsforskning. AFIs rapportserie nr 5/98. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Sennett, Richard (2001) *Det fleksible mennesket – personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Solvang, Per (2002) *Annerledes. Uten variasjon, ingen sivilisasjon*. Oslo: Aschehoug.
- Sonnander, Karin (1997) "Biologisk och socialt: exemplet psykisk utvecklingsstörning". I: Sonnander, Karin, Mårten Söder og Kent Ericsson *Forskare om utvecklingsstörning – perspektiv – kunskaper – utmaningar*. Uppsala: Uppsala Universitets Förlag.
- Sosial- og helsedepartementet (2000) "Status for tilbudet til mennesker med psykisk utviklingshemming", rundskriv I-19/2000.
- Sosial- og helsedirektoratet (2005) Kontroll av registrering av tal på psykisk utviklingshemma i kommunane. IS-8/2005.
- Stake, Robert E. (1994) "Case Studies". I: Norman K. Denzin og Yvonna S. Lincoln (red.) *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, Calif.: Sage.
- Spjelkavik, Øystein og Kjetil Frøyland i samarbeid med Torbjørn Skarðhamar (2003) *Yrkeshemmede i det ordinære arbeidslivet – inkludering gjennom Arbeid med bistand*. Arbeidsforskningsinstituttets rapportserie nr 3. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Spjelkavik, Øystein, Kjetil Frøyland og Mike Evans (2004) *Supported employment in Norway: a national mainstream programme*. Occasional paper, no 6/04. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Stiles, Kathryn og Grete Wangen (1996) "Visst går det an!" I: Hernes, Stiles og Bollingmo (red., 1996).
- St.prp. 1 (2001-02), tillegg 1. Intensjonsavtale om et inkluderende arbeidsliv - budsjettmessige konsekvenser mv.
- St.meld. 39 (1991-92) Attføringsmeldingen.
- St.meld. 35 (1994-95) Velferdsmeldingen.

- St.meld. 40 (2002-03) Nedbygging av funksjonshemmende barrierer. Strategier, mål og tiltak i politikken for personer med nedsatt funksjonsevne.
- Støren, Liv Anne og Clara Åse Arnesen (2003): "Et kjønnsdelt utdanningssystem" <http://www.ssb.no/emner/04/sa_utdanning/arkiv/sa60/kap-7.pdf> Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Sundet, Marit (1997) *Jeg vet jeg er annerledes – men ikke bestandig. En antropologisk studie av hverdagslivet til fem personer med psykisk utviklingshemming*. Uppsala: Kultur i fokus.
- Sætersdal, Barbro (1998) *Tullinger, skrullinger og skumlinger: fra fattigdom til velferdsstat*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Söder, Mårten (1979) *Skolmiljö och integrering*. Uppsala: Uppsala Universitet, Sociologiska Institutionen.
- Söder, Mårten (1992) "Normalisering og integrering: omsorgsideologier i et samfunn i endring". I: J.T. Sandvin (red.) *Mot normalt? Omsorgsideologier i forandring*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Söder, Mårten, Karin Barron og Ingrid Nilsson (1990) *Inflytande för människor med omfattande funktionshinder*. Bilagerapport. SOU 1990:19.
- Tøssebro, Jan (1996) *En bedre hverdag? Utviklingshemmedes levkår etter HVPU-reformen*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Tøssebro, Jan og Hege Lundebj (2002) *Statlig reform og kommunal hverdag. Utviklingshemmedes levkår 10 år etter reformen*. Rapportserie for sosialt arbeid og helsevitenskap, nr 33. Trondheim: NTNU.
- Wadel, Cato (1973) *Now, Whose Fault is That? The Struggle for Self-Esteem in the Face of Chronic Unemployment*. Newfoundland social and economic studies, no 11. Toronto: Institute of Social and Economic Research, Memorial University of Newfoundland.
- Wadel, Cato (1984) *Det skjulte arbeid*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Wallman, Sandra (red.) (1979) *Social Anthropology of Work*. London: Academic Press.
- Wehman, Paul og John Kregel (1998) *More Than a Job – Securing Satisfying Careers for People with Disabilities*. Baltimore: Paul H. Brookes.
- Wendell; Susan (1996) *The Rejected Body. Feminist Philosophical Reflections on Disability*. New York: Routledge.
- Wilson, Alastair (2003) " 'Real jobs', 'Learning Difficulties' and Supported Employment". *Disability and Society*, nr 2, s 99-116.
- Wolfensberger, Wolf (red.) (1972) *The Principle of Normalization in Human Services*. Toronto : National Institute on Mental Retardation.