

Mellom drøm og virkelighet?

**Unge funksjonshemmede i overganger mellom
utdanning og arbeidsliv**

av

Cecilie Høy Anvik

NF-rapport nr. 17/2006

ISBN-nr.: 978-82-7321-549-0

ISSN-nr.: 0805-4460

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

Tittel <i>Mellom drøm og virkelighet?</i> Unge funksjonshemmede i overgangen mellom utdanning og arbeidsliv	Offentlig tilgjengelig: Ja	NF-rapport nr.: 17/2006
	ISBN nr. 978-82-7321-549-0	ISSN 0805-4460
	Ant. sider og bilag: 118	Dato: 19.12.06
Forfattere Cecilie Høy Anvik	Prosjektansvarlig (sign): Cecilie Høy Anvik	
	Forskningsleder : Tina Luther Handegård	
Prosjekt VEIEN INN I ARBEIDSMARKEDET - en feltstudie av unge funksjonshemmedes måter å nærme seg arbeidslivet, og ulike aktørers rolle i denne prosessen	Oppdragsgiver Programmet "FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd"	
	Oppdragsgivers referanse Niels Wulfsberg	
Sammendrag Forskningsprosjektet har hatt som målsetning å studere hvilke faktorer som er avgjørende for om unge funksjonshemmede finner seg til rette på arbeidsmarkedet. Sentralt for studien har vært å beskrive barrierer og betingelser som er betydningsfulle for arbeidslivsdeltakelse blant denne gruppen, og hovedproblemstillingen har vært: Hvordan ser veien inn i arbeidslivet ut for unge funksjonshemmede? Hvilke muligheter og barrierer møter de på veien? Det empiriske grunnlaget er basert på feltarbeid og intervju med 20 unge med hørsels-, syns,- og/eller bevegelsehemming. Studien har vært gjennomført i perioden 2002-2006.	Emneord Utdanning Arbeid Funksjonshemming	
	Keywords Education Work 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. Artikkelforedragsserien kan inneholde foredrag, seminarpaper, artikler og innlegg som ikke er underlagt copyright rettigheter

FORORD

Denne rapporten er forankret i forskningsprosjektet "Veien inn i arbeidsmarkedet - En feltstudie av unge med funksjonshemming og deres møter med og erfaringer fra arbeidslivet." Prosjektet har strukket seg over et tidsspenn på fire år, fra 2002-2006, og er gjennomført på oppdrag av programmet "FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd".

Det empiriske grunnlaget for dette prosjektet er bygd på en studie som har involvert unge med ulike former for funksjonshemminger og deres erfaringer. Prosjektet skylder derfor dere informanter en stor takk for deres bidrag, gjennom det dere raust har delt av erfaringer! Det har vært både artig, spennende og lærerikt, men også noen utfordrende situasjoner å få innblikk i. Aktører rundt fortjener også takk. Jevnt over har vi blitt møtt med velvilje og åpenhet, både på arbeidsplasser og i møter med representanter fra bistandsapparatet.

Stor takk til Hilde Furevold, NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet, avdeling Arbeid og aktivitet, som har vært god å ha som døråpner og diskusjonspartner, og som har bidratt med kloke innspill sammen med en engasjert og kunnskapsrik referansegruppe bestående av; Stian Oen (Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon, FFO), Ann Rigmor Lauritsen (NAV styringsenhet Forvaltning), Cathrine Stavnes, (NAV Arbeidslivssenter i Nordland), Bjørg Wigaard (NAV Drift og utvikling), Ingrid Steen Malt (NHO), Turid Klette (LO), Anne Marie Strømhaug (Bodø videregående skole) og Karl-Elling Ellingsen (Høgskolen i Sør-Trøndelag).

Takk for innspill fra mine kolleger Agnete Wiborg og Willy Lichtwarck ved Nordlandsforskning. Spesiell takk til kollega Terje Olsen som har vært en svært sentral og viktig støttespiller og kommentator gjennom hele prosjektperioden. Takk til Mårten Söder, professor ved Uppsala Universitet, for gjennomlesning og fruktbare kommentarer både underveis og i slutføringen av prosjektet.

FARVE fortjener også en stor takk. Programmet har, med sekretariatsleder Niels Wulfsberg i spissen, framstått som en engasjert oppdragsgiver gjennom hele prosjektperioden. Prosjektet har gitt oss anledning og mulighet til å kunne gå i dybden på et sammensatt og komplekst felt, og som er en viktig forutsetning for å produsere kvalitativt god forskning. FARVE har gjennom de fire årene prosjektet har løpt, oppfordret oss til å engasjere oss i samfunnsdebatten og kritisk diskutere problemstillinger og funn i det offentlige rom, et rom som bebos både av brukere, forskere, politikere, fagfolk og allmennheten. FARVE har i så måte vært en oppdragsgiver som har bidratt til fri og uavhengig forskning.

Hoveddelen av det empiriske materialet er bygd på 11 informanternes erfaringer. Disse har vi fulgt gjennom de årene studien har pågått. Vi har bedt om og også fått samtykke fra disse 11 til å beholde personlige opplysninger om dem i noen år framover, for å senere kunne kontakte dem igjen for å få en ny oppdatering. Vi vil da kunne ha et fyldig materiale som strekker seg over en 10 års periode. Dette vil kunne gi oss viktig kunnskap om denne gruppens relasjon til arbeidslivet sett i lys av et lengre tidsperspektiv. Til den tid har også NAV systemet fungert en stund og vi vil også kunne se på eventuelle langsiktige effekter av tiltak som de fleste informantene er inne i.

Innholdsfortegnelse

FORORD	1
SAMMENDRAG	6
SUMMARY	9
1. INNLEDNING	12
1.1. BAKGRUNN	12
1.2. UTDANNINGSMARKEDET	14
1.3. TREKK VED DAGENS ARBEIDSLIV	15
1.4. TEMA OG PROBLEMSTILLINGER	16
1.5. METODE OG UTVALG	17
<i>Utvalget</i>	18
<i>Skjevhet i utvalget?</i>	21
1.6. ANALYTISK TILNÆRMING	21
<i>Forskningsetikk</i>	22
1.7. RAPPORTENS OPPBYGNING	23
2. FORSTÅELSESRAMME	24
2.1. OVERGANG SOM PERSPEKTIV	24
2.2. TILNÆRMING TIL FUNKSJONSHEMMINGSBEGREPET	26
2.3. Å BLI VOKSEN MED FUNKSJONSHEMMING I DAG	27
2.4. ARBEID OG IDENTITET	29
3. NOEN NÆRMERE BEKJENTSKAPER	31
<i>Kronologiske fortellinger?</i>	31
<i>Louise</i>	31
<i>Jens</i>	32
<i>Camilla</i>	32
<i>Per</i>	33
<i>Lise</i>	33
<i>Karoline</i>	34
<i>Lars</i>	34
<i>Elin</i>	34
<i>Victor</i>	35
<i>Hilde</i>	35
<i>Olav</i>	36
4. I OPPLÆRING OG UTDANNING	37
4.1. INNLEDNING	37
4.2. GRUNNSKOLE	37
4.3. VIDEREGÅENDE SKOLE	40
4.4. LÆRLINGETID	44

4.5.	HØYERE UTDANNING.....	46
4.6.	ØNSKER OM Å BLI NOE.....	48
4.7.	OPPSUMMERING	50
5.	FRA UTDANNING TIL ARBEID – HVA NÅ?	51
5.1.	INNLEDNING	51
5.2.	MØTER MED AETAT.....	52
5.3.	Å AGERE PÅ EGEN HÅND.....	53
5.4.	ATTFØRING	54
5.5.	NOK DUGENDE – FOR ARBEID ELLER UFØRETRYGD?	56
5.6.	KVALIFISERING - TIL HVA DA?.....	58
5.7.	MISMATCH	60
5.8.	INDIVIDUELL OG FLEKSIBEL BISTAND.....	62
5.9.	OPPSUMMERING	63
6.	PÅ ARBEIDSMARKEDET	65
6.1.	INNLEDNING	65
6.2.	PÅ JOBBØKING	65
6.3.	SUPERMANN PÅ ARBEIDSPLASSEN?	70
6.4.	ERFARING FRA JOBBTILVÆRELSER	73
6.5.	HJELPEMIDLER OG TILRETTELEGGING	75
6.6.	MOBILITET OG TRANSPORT	76
6.7.	ARBEID I PRAKSIS ELLER PRAKSIS I ARBEID?	79
6.8.	PLIKT TIL SELV Å OPPLYSSE OM EN FUNKSJONSHEMMING?	82
6.9.	FLEKSIBEL NOK FOR DET NYE ARBEIDSLIVET?.....	84
6.10.	OPPSUMMERING	86
7.	TILTAKSANSVARLIGE OG ARBEIDSGIVERE.....	88
7.1.	INNLEDNING	88
7.2.	”GJØRE EN GOD GJERNING”	89
7.3.	PRISGITT VELVILLIGHET	89
7.4.	PÅLAGT OPPGAVE.....	89
7.5.	SUBSIDIERT ARBEID?.....	90
7.6.	ARBEIDSGIVERE SOM ILDSJELER	91
7.7.	KOMMUNALT ELLER STATLIG ANSVAR?	92
7.8.	OPPSUMMERING	92
8.	AVSLUTNING	94
8.1.	OPPSUMMERING	94
8.2.	ETABLERT ELLER MARGINALISERT?	96
8.3.	NOEN HOVEDUTFORDRINGER	99
	<i>I opplæring.....</i>	<i>99</i>
	<i>Fleksible og individuelt tilpasset tiltak.....</i>	<i>100</i>
	<i>IA-avtalens intensjoner og arbeid.....</i>	<i>101</i>
	<i>Inkludering skjer i arbeidslivet</i>	<i>102</i>

<i>Kompetente folk i den offentlige arbeids- og velferdsforvaltningen</i>	103
8.4. GÅR DRØMMEN I OPPFYLLELSE?.....	103
REFERANSER	110

SAMMENDRAG

Rapporten er skrevet på grunnlag av et forskningsprosjekt som har hatt som målsetning å studere hvilke faktorer som er avgjørende for om unge funksjonshemmede finner seg til rette på arbeidsmarkedet. Vi har vært opptatt av å beskrive barrierer og betingelser som er betydningsfulle for arbeidslivsdeltakelse blant denne gruppen. Gjennom å følge et utvalg på 20 unge hørsels-, syns- og/eller bevegelseshemmede over en periode på tre til fire år har vi sett nærmere på ulike prosesser som gjør at unge personer med funksjonshemming enten kommer inn i eller blir stående utenfor arbeidslivet. Vi har vært opptatt av spørsmål som: Hvordan ser veien inn i arbeidslivet ut for unge funksjonshemmede? Hvilke muligheter og barrierer møter de på veien? Hva har vært sentrale erfaringer gjennom videregående skolegang og i høyere utdanning? Hvilke faktorer har betydning for hvilke veier som fører dem ut i arbeidslivet? Hvilken betydning har hjelpeinstanser og potensielle arbeidsgivere for de unges muligheter for å komme i jobb?

Bakgrunnen for studien og forskningsprosjektet er det faktum at funksjonshemmede som gruppe generelt befinner seg i marginale posisjoner på arbeidsmarkedet. Funksjonshemmede har langt større problemer med å komme seg inn i arbeidslivet, gruppen har lavere grad av sysselsetting enn den øvrige befolkningen og har også høyere risiko for å bli utstøtt fra arbeidslivet. Funksjonshemmede har gjennomsnittlig lavere utdanningsnivå enn befolkningen generelt, og har også lavt inntektsgrunnlag sammenliknet med befolkningen for øvrig.

Erfaringer fra studien har vist at arbeidslivstilpasninger blant gruppen unge funksjonshemmede er mer komplekse og varierende enn vi først antok. Mange av de unge står i overgangs- og ventefaser preget av midlertidighet, diskontinuitet og uforutsigbarhet. Flere skifter mellom ulike tiltak, temporære jobber, omskolering etc. Dette gjør ikke studien mindre interessant, men gjør det vanskelig å skissere enkle svar. Gruppen informanter som danner grunnlag for den empiriske studien er sammensatt. Det vil si at i tillegg til å være like forskjellig som unge flest, har de svært ulike behov for bistand og tilrettelegging. Til tross for kompleksiteten er det likevel visse forhold som kan framheves. God oppfølging og tilrettelegging gjennom oppveksten og skolegang er et forhold som viser seg å være av stor betydning. Noen av de unge i studien beskriver manglende kompetanse og oppfølging fra ansvarlige i undervisningssammenheng fra grunnskolen av. Råd og veiledning om hvilke muligheter og valg av utdannings- og yrkesvalg de unge er blitt presentert for i overgangen fra ungdomsskolen til videregående skole

beskrives i noen av eksemplene som å stå i sterk kontrast til de unges egne ønsker og ambisjoner. Spesielt for unge som har behov for betydelig og koordinert bistand oppleves overgangen mellom utdanning og arbeidsliv som vanskelig. I møte med hjelpeapparatet, og da spesielt NAV Arbeid¹, beskriver flere av de unge å bli møtt med skepsis, kunnskapsmangel og anbefaling om uføretrygd. Flere kommer inn i såkalt tiltakskjeding, hvor de blir gående i tiltak som ikke ender ut i et fast arbeid, men heller inn i nye runder med formålsløse tiltak. Andre har positive erfaringer med saksbehandlere som de opplever har sett den enkeltes behov og ønsker og kommet dem i møte med fleksibel tilpasning av tiltak som har hjulpet dem inn i mer målrettede løp. Selv om ulike arbeidspraksiser og -tiltak har gitt flere av de unge praksis fra arbeidslivet, har få av disse erfaringene ledet dem til en fast jobb. Arbeidsgivere har i liten grad forpliktet seg til å rekruttere unge funksjonshemmede arbeidssøkere, selv om de har vist seg velvillige til å ha dem i arbeidspraksis finansiert gjennom offentlige ordninger. De unge opplever å bli stående sist på søkerlista, selv om de har de rette kvalifikasjonene for stillingen de har søkt. Erfaringene peker også på at stillingsinstruksjoner som følger jobbutlysninger stiller krav og forventninger som flere av de unge mener de ikke vil kunne oppfylle, verken i forhold til fleksibilitet, arbeidsoppgaver eller forventet arbeidsinnsats.

Det er rettet stor fokus mot den stadig økende gruppen av personer som står utenfor arbeidslivet, både fra politiske myndigheter og fra partene i arbeidslivet. Ideologien om et inkluderende samfunn hvor alle har samme retten til utdanning og til å delta i arbeidslivet er også forankret i de unge funksjonshemmedes bevissthet og ønsker. De har vokst opp med forventninger om å ha samme mulighet som andre unge, og de ønsker å være en del av arbeidslivet. Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) har for perioden 2006-2009 en overordnet målformulering om å øke rekrutteringen til arbeidslivet av personer som ikke har et arbeidsforhold. Dette er videreføring av avtalen som gjaldt fra 2001-2005. Målet om å tilsette langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne har hittil ikke gitt nevneverdige resultater, og konkretisering av tiltak har til nå heller ikke vært ambisiøse eller nevneverdig betydelige. Like fullt vil det kunne ligge godt potensial i denne avtalen, særlig fordi den retter søkelyset og tiltak inn mot arbeidsplassen. NAVs egne arbeidslivssentre har ansvar for samarbeidsavtalen som NAV har inngått med de enkelte virksomheter om godkjenning som inkluderende arbeidslivsvirksomhet (IA-virksomhet). I dette samarbeidet fungerer arbeidslivssentrene som koordinator, og har gjennom dette ansvarsområdet opparbeidet seg god erfaring og kjennskap til den enkelte arbeidsplass de har vært involvert i. Selv om dette arbeidet

¹ I de delene av rapporten som bygger på studiens datamateriale vil vi bruke betegnelsene Aetat og trygdeetat i stedet for NAV. Dette gjør vi fordi materialet er innhentet før NAV trådte i kraft. Innledningsvis og i avslutningskapitlet vil vi bruke dagens betegnelse, NAV.

hovedsakelig har vært rettet mot målet om å redusere sykefraværet, har arbeidslivssentrene etablert gode relasjoner til bedrifter og offentlige virksomheter. Slike erfaringer vil være fruktbare å ta med videre i arbeidet med å få flere funksjonshemmede inn i arbeidslivet. NAV-reformen er nå under gjennomføring og har gitt store forventninger om en mer koordinert og brukerrettet offentlig velferds- og arbeidslivstjeneste. Hvilke forbedringer funksjonshemmede som brukergruppe kan vente seg av reformen gjenstår å se. Et viktig bidrag til å gjøre NAV bedre rustet til å serve denne brukergruppen, kan være å la dem få bidra fra den andre siden av skranken, gjennom å ansette dem i etaten. De unge i vår studie etterlyser bedre kunnskap og tilrettelegging gjennom bistand fra det offentlige, og de innehar selv både kompetanse og erfaring til å kunne være et sentralt bidrag til gjennomføringen av NAVs sentrale målsettinger.

SUMMARY

This report is written on the basis of a research project which aim has been to study the determinant factors in regards to young people with disabilities' adjustment to the labour market. We have been concerned with describing the barriers and conditions that are important in terms of work force participation for this specific group. By monitoring a selection of 20 young hearing, vision and/or mobility impaired individuals over a period of three to four years we have closely examined the various processes which prevent or encourage young people with disabilities from taking part in working life. We have been concerned with questions such as the following: To young people with disabilities, what does the path into the labour market look like? What are the opportunities and obstacles they face on this path? During secondary and tertiary education, which factors influence their direction into working life? To which extent do support organisations and potential employers play a role in helping young people with disabilities gain employment?

The fact that people with disabilities generally find themselves marginalised in the labour market forms the backdrop for this study and the research project. Compared to the general population, people with disabilities experience far greater problems in entering the work force, face a lower employment rate and are at a higher risk of being alienated and expelled from working life. On average, people with disabilities also have completed lower levels of education and have lower incomes than members of the general population.

The study has shown that the adaptation to working life is more complex and differentiated for young people with disabilities than previously thought. Many of the subjects were in transitional and anticipatory phases characterised by a sense of discontinuity and unpredictability, with several shifting between various support schemes, temporary employment, re-education, etc. Even though this aspect it has not reduced the significance of the study, it has increased the difficulty with arriving at clear-cut conclusions. The group of subjects, which has formed the basis for the empirical study, is diversified. This means that in addition to being as different as most young people, those with disabilities have greatly varying needs for support and facilitation, although certain conditions may be emphasised despite the apparent complexity. Decent continual support and facilitation whilst growing up and throughout primary and secondary education appears to be a highly significant factor. Some of the subjects in the study described having experienced a lack of competency and continued support by the responsible educational staff since primary school. Counselling on the possibilities and available options of secondary education and career paths presented to the subjects in the transition

from primary to secondary education was in some cases described as being in strong contrast to the subjects' own ambitions and aspirations. Particularly those in need of considerable and coordinated assistance experienced the transition from educational institutions to working life as difficult. In encounters with the public support system, and in particular the Norwegian Labour and Welfare Organisation (NAV Arbeid²), several of the subjects described how they were subjected to scepticism and low levels of understanding and faced with recommendations to apply for disability pensions. Many were caught in so-called 'welfare traps', in which the individuals remain in poorly planned schemes or programmes which do not lead to steady employment, but rather directs them into other, similar programmes. Others had positive experiences with representatives of the welfare system who, in their eyes, recognised their individual needs and desires and provided them with flexible schemes/programmes, which aided a more ambitious direction. Even though various work practices and programmes have given several of the subjects work experience, few of these experiences has led to continued employment. Employers have to a minor extent taken on the obligation to recruit young jobseekers with disabilities despite the employers proving themselves willing to take them on for work experience funded via public schemes. The subjects experienced being placed last on the list of applicants regardless of their qualifications for the particular job. Their experiences also point out that the job descriptions often raise demands and expectations (such as flexibility, specific tasks or workload) that many of the subjects thought they were unable to meet or satisfy.

Much attention has been aimed towards the increasingly large group of the unemployed, both by the political authorities and employers/employees. The ideology of a non-exclusive society, in which everyone has an equal right to education and to participate in working life is well-entrenched in the consciousness of young people with disabilities. They have grown up expecting the same opportunity as their peers, and have a strong desire to take part in working life. The agreement on a more inclusive work environment (the IA agreement) for the period 2006-2009 has the principal objective to increase the employment of persons without current work relations. (This is a continuation of the agreement of 2001-2005.) The aim to hire more jobseekers with disabilities has of yet neither provided considerable results nor has concrete stipulations of how this aim can be achieved been particularly ambitious or noteworthy. However, this agreement may harbour some potential, particularly because it puts a spotlight on and aims public

² Since data was collected before the NAV reform was implemented, we will use the denotations Aetat (Labour Department) and Welfare Department instead of the current organisational body (NAV) in the sections of the report that are based on that material.

programmes towards the work environment. The Norwegian Labour and Welfare Organisation's (NAV) employment centres have the responsibility to uphold the cooperation agreement NAV entered into with individual businesses on their approval as inclusive work relations practitioners (IA businesses). In this cooperative situation, the employment centres act as coordinators and have, through this area of responsibility, accumulated a good amount of experience and knowledge on each individual business they have been dealing with. Even though this effort mainly has worked towards the goal of reducing the days employees on sick leave, the employment centres have established strong relationships with businesses and public enterprises. Such experiences could nurture the continued effort of helping more people with disabilities enter into working life. The NAV reform is now being implemented and has fostered great expectations of more coordinated and user-oriented public welfare and employment services. It remains to be seen whether people with disabilities will benefit from the public service reorganisation. An important way to make NAV better qualified to serve this user group could be to allow them to contribute from the other side of the counter; by employing them in NAV itself. The subjects of our study have requested higher levels of understanding and facilitation through public support, and they have the competency and experience required to make central contributions to the realisation of NAV's central objectives.

1. INNLEDNING

Denne rapporten omhandler unge funksjonshemmedes møter med og erfaring fra arbeidslivsetablering. Det er en sammensatt gruppe unge mennesker som utgjør det empiriske grunnlaget som rapporten bygger sine analyser på. Det som i utgangspunktet beskriver dem som en gruppe er at de er unge, de befinner seg i ulike faser av etablering av et voksenliv, og de har en medisinsk diagnose som faller inn under betegnelser som hørsels-, bevegelses- og eller synshemming. De aller fleste av dem har, i større eller mindre grad, og på en eller flere måter, relasjoner til velferdsstatlige tjenester som er ment å fremme slike gruppers muligheter for inntøst i arbeidslivet. For de fleste av dem ligger deres relasjon til arbeidslivet i skjæringspunktet mellom politiske målsettinger, juridiske rettigheter og markeds mekanismer. De politiske målsettingene er nedfelt i den såkalte arbeidslinja i velferdspolitikken, hvor både retten og plikten til arbeid for alle samfunnsborgere framheves. Rettighetene er forankret både i den generelle retten til arbeid, men også gjennom selektive rettigheter som gjelder særlig definerte gruppers rett til spesielle støtteordninger og tiltak i forhold til inntøst i arbeidslivet. Disse selektive rettighetene er, gjennom sysselsettingsloven, velferdsstatens innsats for å skape tilbud for de som har vansker med å konkurrere på premisser som ligger i det ordinære arbeidsmarkedets mekanismer. Dette gjelder i hovedsak tiltaksrepertoar som arbeids- og velferdsforvaltningen har ansvar for.

1.1. BAKGRUNN

Det er en økende bekymring fra myndighetenes side over en stadig voksende grad av utstøting fra arbeidslivet og økning i forbruk av trygdeytelser (St.meld. 39 (1991-92) og St.meld. nr. 35 (1994-95)). Dette er problemstillinger som det for tiden er stor politisk og offentlig interesse knyttet til. I Stortingsmelding nr. 9 (2006-2007) Arbeid, velferd og inkludering, videreføres fokus på en aktiv arbeidslivspolitik. Meldingen understreker viktigheten av å legge til rette for å gi arbeidssøkere mulighet til å komme i arbeid og også sikre tilrettelegging for grupper som faller utenom det ordinære arbeidsmarkedet, for derigjennom å sikre høy yrkesdeltakelse, lav ledighet og redusert fattigdom. Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) er en avtale inngått mellom regjeringen og partene i arbeidslivet, med første avtaleperiode fra 2001-2005, og med andre periode fra 2006-2009. Avtalen har for perioden 2006-2009 en overordnet målformulering om å øke rekrutteringen til arbeidslivet av personer som ikke har et arbeidsforhold. Dette er videreføring av et av de tre delmålene ved avtalen som gjaldt fra 2001-2005.

Funksjonshemmede³ utgjør en ekstra sårbar gruppe på arbeidsmarkedet. Denne gruppen har generelt vesentlig lavere yrkesdeltakelse enn gjennomsnittet av befolkningen (St.meld. nr. 40, 2002-2003). Gruppen har problemer med å komme seg *inn* i arbeidslivet og har to til tre ganger høyere risiko for å bli arbeidsledig sammenliknet med resten av arbeidsstyrken. Knappt halvparten av alle med nedsatt funksjonsevne i arbeidsdyktig alder er i inntektsgivende arbeid (Bø 2005, Olsen & Thi Van 2005, SSB 2006a). I følge stortingsmeldingen om arbeid, velferd og inkludering er det i 2.kvartal 2006 45,8 % av personer med funksjonshemming i alder 16-66 år som er sysselsatt (St.meld. nr. 9 (2006-2007)). Norge regnes å ha lav arbeidsledighet og høy yrkesdeltakelse sammenliknet med andre land. Tall fra Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse (AKU) viser at veksten i sysselsettingen til nå i 2006 er den sterkeste på nesten 10 år. 69 000 flere er i jobb 3. kvartal 2006 i forhold til 3. kvartal 2005, og det er nå 35 000 færre arbeidsledige (SSB 2006b). Samtidig er det blant grupper av befolkningen i arbeidsfør alder mange som sykemeldes og går på attføring (Rikstrygdeverket 2004a og 2004b). Rundt 10 % av yrkesaktiv del av befolkningen mottar uførepensjon (Dahl 2005). Det har også, fra juni 2005 til juni 2006, vært en økning av uføretrygdmottakere i alderen 18-29 år på nesten 9% (NAV 2006). Tall publisert fra siste kvartalsvise AKU viser at av alle personer med funksjonshemming mottok nærmere 60 % en eller flere stønader som følge av funksjonshemming. Blant sysselsatte funksjonshemmede var 36 % stønadsmottakere, litt over halvparten av disse var mottakere av uføretrygd. Tallene peker også på at funksjonshemmedes yrkesdeltakelse har holdt seg stabil fra 2.kvartal 2002 til 2.kvartal 2006.⁴ (SSB 2006a)

Arbeidsledigheten blant ungdom generelt er betydelig høyere enn den øvrige arbeidsstyrken, både i norsk og europeisk sammenheng (Hammer 2004). Arbeidsledigheten blant gruppen har også steget de siste 15 årene, tross for nedgang i ungdomskullene og økt utdanning. EU-landene har en arbeidsledighet blant unge som er dobbelt så høy som blant voksne arbeidstakere, og 40 % av disse er langtidsarbeidsledige, dvs lengre enn et år (OECD 2000). Halvparten av siste års ledighet omfatter unge under 25 år. Nye undersøkelser av arbeidsledighet blant unge viser imidlertid nedgang i ledighet også blant denne gruppen (Statistisk sentralbyrå 2006a).

³ Begrepet funksjonshemmet rommer ulike definisjoner og forståelser. Se for øvrig utdyping pkt. 2.4

⁴ Avgrensning av funksjonshemming er i AKU basert på folks egne oppfatninger av funksjonshemming. Dette dreier seg om litt under 15 % av befolkningen i alderen 16-66 år.

Alle sentrale offentlige velferdspolitiske dokumenter som omhandler funksjonshemming, levekår og livssituasjon, påpeker at den manglende arbeidsmarkedsdeltakelsen er en av de største barrierene for å skape seg et økonomisk og sosialt trygt og meningsfullt liv. Funksjonshemmede utgjør en lav inntektsgruppe, de har statistisk sett dårligere levekår enn resten av befolkningen, og høye utgifter til helse- og omsorgstjenester, medisiner etc (NOU 2001: 22).

Arbeidslinja ses som et vesentlig trekk ved den norske velferdspolitikken. Prinsippet bak arbeidslinja er å betrakte arbeid som førstevalg for alle voksne arbeidende borgere. Stortingsmelding nr 35 1994-95, den såkalte Velferdsmeldingen, presiserer at:

”Målet om arbeid til alle er fundamentalt for velferden, og det er en sterk gjensidighet mellom et godt fungerende velferdssamfunn og høy sysselsetting. Høy sysselsetting er avgjørende for å sikre velferden økonomisk, både for enkeltmennesker og samfunn. Arbeid har en egenverdi for den enkelte i form av inntekt, sosial tilhørighet og deltakelse. Samtidig er arbeidsledighet en av de viktigste grunnene til lav inntekt og dårlige levekår....velferdsordningene skal i størst mulig grad motivere til arbeid, slik at tilbudet av og etterspørselen etter arbeidskraft kan opprettholdes på et høyt nivå. Arbeid skal være det naturlige førstevalget for personer i yrkesaktiv alder.” (s. 17)

1.2. UTDANNINGSMARKEDET

Siden 1980 har befolkningens utdanningsnivå økt betraktelig. Etter 1990 har mer enn 9 av 10 elever som har gått ut av grunnskolen fortsatt i videregående utdanningsløp (Heggen 2001). Omfanget av studenter i stadig lengre og høyere utdanning er også økende (Fauske og Øia 2003). Det har aldri tidligere vært flere unge som fortsetter i høyere utdanning. I 2004 var en av tre mellom 19-24 år i høyere utdanning. Spesielt blant unge kvinner har andelen i høyere utdanning økt betraktelig de siste 25 årene. I 2004 var en av tre kvinner i høyere utdanning, mot en av fire menn. I 1981 var det en av ti kvinner i samme aldersgruppe som tok høyere utdanning (Boateng 2005).

Utdanning ses i stadig økende grad både som en kilde til sosial mobilitet og som en viktig nøkkelfaktor for tilgang til og posisjon i arbeidslivet. En arbeidsstyrke med høy kompetanse, yteevne og tilpasningsevne ses som stadig mer avgjørende både for velstandsutvikling og konkurranseevne. Utdanning ses som svært viktig i forhold til å hindre utstøting fra arbeidslivet. Gjennom økt utdanningsnivå økes også deltakelse i arbeidslivet, lønna blir høyere og produktiviteten øker. Fauske og Øia (2003) beskriver utviklingen mot stadig lengre utdanning som tvetydig. Når

stadig flere får tilgang til noe som tidligere ble regnet som et privilegium ses lang utdanning i dag i mange sammenhenger mer som en nødvendighet, ikke som et konkurransefortrinn (Ibid.: 161). Dermed synker verdien av utdanning parallelt med at de som ikke har lang utdanning stiller i en svekket konkurransesituasjon.

Reformen for videregående opplæring, Reform-94, skulle, gjennom lov om videregående opplæring, sikre alle elever retten til videregående utdanning. Dette er en rettighet som også gjelder elever med særskilte opplæringsbehov og/eller elever med funksjonshemninger. Loven skal sikre hver enkelt elev rett til en opplæring som er spesielt tilpasset den enkeltes behov. I *Nedbygging av funksjonshemmende barrierer* (St.meld. nr. 40 2002-2003) vises det til at det gradvis har skjedd en betydelig forbedring i å sikre de individuelle rettighetene for barn, unge og voksne i skolesektoren med hensyn til tilpasset opplæring.

Funksjonshemmede, både i Norge og andre europeiske land, har lavere utdanningsnivå enn hva man finner blant ikke-funksjonshemmede. Andelen med høyere utdanning er i Norge 10 prosentpoeng lavere blant funksjonshemmede enn blant den voksne befolkningen for øvrig, med henholdsvis 40-50 % for funksjonshemmede og ikke funksjonshemmede (Bliksvær og Hansen 2006). Gjennomsnittstallene for Europa ligger vesentlig lavere, på henholdsvis 15 % for funksjonshemmede og 20 % for ikke-funksjonshemmede. Samtidig viser annen forskning at sannsynligheten for å komme i arbeid for gruppen funksjonshemmede øker i takt med lengden på utdanningen (Børing 2002). Betydningen av utdanning, i forhold til å komme i arbeid, sies å være mer enn dobbelt så stor for funksjonshemmede som for ikke-funksjonshemmede (Bliksvær og Hansen 2006).

Siden 1970-tallet (bl.a. gjennom avvikling av spesialskolesystemet) har det skjedd en økende integrering av funksjonshemmede elever i det ordinære skolesystemet uten at dette har ført til økt arbeidslivsdeltakelse for denne gruppen. Selv om gruppen opplever en økende grad av integrering i skolesystemet opplever de segregering i arbeidslivet (Hernes, Stiles og Bollingmo 1996). Det påpekes en mangelfull politikk for hvordan unge funksjonshemmede skal komme seg ut i arbeid (Grue 2006).

1.3. TREKK VED DAGENS ARBEIDSLIV

Dagens arbeidsliv beskrives ofte med ord som deregulering, fleksibilisering, effektivisering, rasjonalisering, internasjonalisering, omstilling, fornyelse og tilpasning til uforutsigbare omgivelser og markeder (Beck 2000, Sørhaug 2000, Sennett 2001). De mest pessimistiske teorier om det postindustrielle samfunn antar at ny teknologi, nye produksjonsformer og avindustrialiseringen vil føre til at vi får

et ”jobbløst” samfunn (Ellingsæter 1995). Dette er beskrivelser av et samfunn som skaper en ”insider-outsider” problematikk; ”*Et lukket arbeidsmarked for dem som er ”innenfor”, med høye lønninger og høy jobbtrygghet, og en økende gruppe ”utenfor”...*” (Ellingsæter 1995: 265). Oppfatningene av hvilke konsekvenser det nye arbeidslivet får for arbeidstakerne er i faglitteraturen svært ulikt; fra kunnskapsrike arbeidstakere som har interessante arbeidsoppgaver, innflytelse over egen arbeidssituasjon, valgfrihet og stadig nye utfordringer, til et arbeidsliv som er blitt mer brutalt, usolidarisk og ulikhetskapende. Arbeidslivet er tvetydig. Det omhandler på den ene side krav og konkurranse, men gir også mulighet til utfoldelse, gitt at arbeidstakeren tar og har ansvar og tilgang på tilstrekkelige ressurser (Torp 2005: 12-13).

Beck (2000) snakker om avstandardisering av arbeidslivet og hevder at flere og flere arbeidstakere betraktes som *multiaktivitetsnomader* i den forstand at de må bevege seg mellom kompetanse og jobber. De skifter mellom midlertidig ansettelser og ulike arbeidsforhold- og typer. Fleksibilitet blir et nøkkelord. Krav til kvalitet og perfektjonering gjør omstilling til: ”*en konstant dimensjon ved arbeidslivets daglige praksis.*” (Ibid). Sørhaug hevder at dette gjør arbeidsforhold både utviklende og utrygge, stimulerende og stressende. Arbeidet blir dermed mer sårbart og konkurransesituasjoner både mellom individer og virksomheter vil i lys av dette bli stadig mer mangfoldig og tøffere: ”*Mye tyder på at de nye organisasjonsformene skaper krav, dilemmaer og spenninger som enkeltpersoner og enkeltkropper kan bli direkte og umiddelbare mottakere og bærere av.*” (Sørhaug 2000: 56).

Nye rammebetingelser med økt konkurranse både nasjonalt og internasjonalt innebærer at virksomheter i større grad må være omstillingsdyktige. Dette gjelder ikke bare for privat sektor. Også økende krav til effektivisering preger dagens statlige og kommunale sektor (Torp 2005: 18). Dette gjør at offentlige virksomheter i større grad begynner å likne private bedrifter, både i forhold til lønns- og arbeidsbetingelser og måten arbeidet organiseres på. Forskning om omfang og ulike effekter av omstillinger i staten de siste 15 år viser at antall sysselsatte og årsverk er redusert med rundt 30 prosent innenfor statlig forvaltning i dette tidsrommet (Trygstad m.fl. 2006).

1.4. TEMA OG PROBLEMSTILLINGER

Forskningsprosjektets ambisjon har vært å **frambringe kunnskap om hva som fremmer og hva som hindrer personer med funksjonshemninger i å komme seg inn i arbeidslivet.** Mer konkret har vi vært opptatt av å få kunnskap om hvordan veien inn i arbeidslivet ser ut for unge funksjonshemmede. Hvilke

muligheter og barrierer møter de på veien? Hvilke faktorer under videregående skolegang og i høyere utdanning har betydning for hvilke veier som fører dem ut i arbeidslivet? Hvilken betydning har hjelpeinstanser og potensielle arbeidsgivere for de unges muligheter for å komme i jobb?

Forskningsprosjektet har løpt over en fireårsperiode fra 2002-2006, og har vært gjennomført som ulike kvalitative studier hvor unge personer med funksjonshemming følges i ulike faser av overgangen mellom utdanning og arbeidsliv. Noen er fulgt fra siste fase av videregående utdanningsløp og ut i møte med arbeidsmarkedet, andre i faste eller midlertidige posisjoner i arbeidslivet. Med utgangspunkt i den enkeltes opplevelser og erfaringer har vi også ønsket å avdekke holdninger, kunnskap og kompetanse hos støttesystem og nettverk av aktører som ses som sentrale i overgangen mellom utdanning og arbeidsliv, særlig i forhold til å bidra til at de unge etablerer relasjoner til arbeidslivet.

På mange måter kan man si at denne gruppen unge ikke skiller seg fra det som kjennetegner andre unge i overgangen til en etablert arbeidslivstilknytning. Blant unge er tilknytningen til arbeidslivet generelt mye løsere enn for den mer voksne delen av befolkningen. Unge utgjør en mer midlertidig gruppe arbeidstakere, gjennom å ha høyere grad av midlertidig ansettelse, de skifter mellom ulike mer eller mindre løse kontrakter og arbeidsforhold, de går fra utdanning til midlertidige jobber, til videre utdanning osv. Dette omhandler flere forhold. Dagens arbeidsliv etterspør i økende grad fleksibel arbeidskraft som kan matche arbeidsmarkedets svingninger og konkurransevne. Overgangen mellom ung og voksen blir også stadig lengre og mer sammensatt. Unge tar stadig høyere utdanning, de venter lengre med å etablere seg med familie og egne barn, og de surfer mellom midlertidig arbeid og prøver ut ulike arbeidslivsrelasjoner før de går inn i faste arbeidsforhold. Arbeidets betydning har også endret seg mye. Fra å være en plikt og en sikring av økonomisk trygghet, er arbeid også blitt stadig mer viktig som identitetsmarkør og for selvrealisering. Arbeid som sosial disiplinering blir mindre relevant, og i stedet gjøres arbeidet meningsfullt som en måte å aktualisere våre personlige potensialer (Øian 1994).

1.5. METODE OG UTVALG

Konteksten for studien har vært kompleks. Gjennom bruk av kvalitative dybdestudier mener vi å ha fått et innblikk i de unges ulike og sammensatte erfaringer og situasjoner. Dette har også gitt noen gode analytiske rammer å tenke rundt tematikken med. Vi har vært opptatt av å fange de unges egne erfaringer i møter med og i relasjon til skole/utdanning, Aetat/tilretteleggingssystem og arbeidsplass. Det er i slike møter og relasjoner inkluderings- og ekskluderings-

mekanismer finner sted. Selv om situasjonen den enkelte står oppe i her og nå utgjør den mest sentrale delen av studien, gir også de unge gjennom intervju og samtaler et tilbakeblikk på fortiden, fra helt tidlig barndom og oppvekst. Framtidsaspektet blir også tematisert her. Det er flere grunner til at intervjuene har en struktur bygd på kronologi. Konkret sett har viktigheten av å se de unges situasjon både i et retrospektivt og prospektivt perspektiv vært beskrevet som sentral i designet til studien.

Metodisk og analytisk har en narrativ tilnærming vært fruktbar i denne studien. Narrativ kan beskrives som fortellinger folk forteller om seg selv og sine liv (Rapport & Overing 2000). Herigjennom formidles og ordnes menneskers forståelse av verden, erfaring og seg selv. Det er en førstepersonsfortelling om hendelser og epoker hentet fra fortiden, men som rekonstrueres i det den fortelles. Det er også en måte å organisere og strukturere erfaringer og begivenheter som del av større mønstre. Gjennom bruk av narrativ produseres mening og orden på tvers av tid og rom:

"Narratives embody a perceived order, and in their telling they remain this order despite seeming temporal, spatial, experiential disjunctures. In a world in motion, narratives provide ... a place cognitively to reside and make sense, a place to continue to be. (Rapport & Overing 2000: 74)"

Livshistorier og narrativer om funksjonshemmede og syke blir stadig mer verdsatt som metode for å undersøke personlige erfaringer og måten disse formes innenfor større sosiale og kulturelle kontekster (Monks & Frankenberg 1995). Narrative metode og analyse bidrar til å gi stemme til tause gruppers (*muted groups*) erfaringer som ellers ofte ser ut til å bli ignorert; "...*storytelling works against the "culture concept" by subverting assumptions of homogeneity, coherence and timeless, and by revealing the struggle, negotiation, and strategizing that lie at the hearth of social life.*" (Abu-Lughod 1993: 13).

Ved å ta utgangspunkt i det enkelte subjekts erfaringer og levde liv, unngår man stereotypisering av funksjonshemming og å gjøre det til noen andres problem/anliggende (Whyte 1995). Den narrative tilnærmingen kan ses som en måte å få fram den subjektive individuelle stemmen på. Det blir derfor viktig å fokusere på måten den enkelte betrakter seg selv utenfra, beskriver seg selv og vurderer sitt eget liv (Ingstad og Whyte 1995, Froestad, Solvang og Söder 2000).

Utvalget

Studien er avgrenset til personer med syns-, hørsels- og/eller bevegelseshemming. Blant disse gruppene er færre deltakende i arbeidslivet sammenliknet med

befolkningen generelt (Econ 2003, Eide & Gundersen 2004, Grue 2006). Samtidig er det statistisk sett store variasjoner blant disse gruppene i forhold til yrkesaktivitet. Tall fra Econs kartlegging av situasjonen for synshemmede, hørselshemmede og rullestolbrukere i arbeidslivet viser at på tidspunktet for undersøkelsen var kun 23% av rullestolbrukere sysselsatt, blant synshemmede var 44% sysselsatt, mens blant hørselshemmede var andelen 67% (Econ 2003).

Utvalg av disse gruppene er gjort blant annet på bakgrunn av rådslåing med funksjonshemmedes interesseorganisasjoner⁵. Vi fikk kontakt med de unge gjennom videregående skoler, det statlige spesialpedagogiske støttesystemet, hjelpemiddelsentraler, ungdomsorganisasjoner underlagt funksjonshemmedes interesseorganisasjoner m.m. Vi fikk også god hjelp av uformelle kontakter gjennom ulike fora vi deltok i ved starten av prosjektet.

Vi har fulgt 20 informanter gjennom ulike tidsfaser. Noen har vi fulgt siden oppstart av prosjektet mens andre er kommet inn litt etter hvert. Alle informantene tok kontakt med oss etter at vi hadde sendt ut forespørsel gjennom ulike instanser, og vi kan derfor si at utvalget har vært selvselektert. Informantene kommer fra og bor på ulike kanter av landet. Det er dobbelt så mange kvinner som menn representert i studien. De har ulik utdanningsbakgrunn og ulike medisinsk diagnostiserte tilstander. Den yngste var 19 år da studien startet, den eldste 31. De fleste er rundt 24-25 år.

Vi har valgt ut noen nøkkelhistorier hentet fra det empiriske grunnlaget. Rundt halvparten av informantgruppa utgjør fortellingene som presenteres her og utgjør det viktigste grunnlaget for analysearbeidet og de påfølgende diskusjonene. Disse historiene er valgt ut på grunn av sin kompleksitet, både metodisk, men også analytisk. Det er denne delen av informantgruppa vi metodisk har brukt mest tid og fokus rundt. Utvalget utgjør bredde, både i bakgrunn, utdanning og yrkeslivstilpasning. Denne gruppen informanter har også vært åpne og tilgjengelige. Det har gjort det praktisk både hensiktsmessig og relevant å gjøre etnografiske feltarbeid blant dem. Det er blant denne gruppen vi best har kunnet kartlegge aktører og nettverk. I tillegg gir materialet et godt utgangspunkt for fruktbare

⁵ Det ble diskutert om utvalget burde romme diagnosegrupper som muskel/skjelett og psykiske lidelser siden disse har høyt utslag på statistikken over grupper som står utenfor arbeidslivet, og ser i økende grad ut til å *falle ut av* arbeidslivet. Fordi denne studien retter fokus mot veien *inn i* arbeidslivet og på overgangen fra utdanning til arbeidsliv ble det vurdert som mer hensiktsmessig å velge ut andre diagnosegrupper.

analyser fordi det er komplekst, og gir anledning til gode ”tykke beskrivelser” (Geertz 1973).

At vi presenterer noen av de unge nærmere enn andre betyr ikke at resten av informantgruppen verken er forskningsmessig eller analytisk uinteressante. Alle informantene er med på å danne bakteppe for studien og vi vil derfor kort beskrive hele gruppen nedenfor.

Det er 20 informanter med i studien, hvorav 13 kvinner og 7 menn.⁶ De er spredt geografisk fra Finnmark i nord til Agder i sør og Rogaland i vest. Noen kommer fra svake arbeidsmarkedsregioner, med ensidige arbeidsmarkeder, lav tetthet i befolkningsantall, spredt bosetting og lange geografiske avstander, mens andre befinner seg i mer sentrale arbeidsmarkedsregioner med større befolkningstetthet og kortere geografiske avstander. Gjennomsnittsalderen er pr. d.d. rundt 25 år. Syv av informantene har synshemming (fra blinde til sterkt svaksynte), det er syv med hørselshemming (fra døve til sterkt tunghørt, en døv på ett øre), to med bevegelseshemming, en har diagnose døvblindhet, en har sammensatt syns-, hørsels- og bevegelseshemming og to har syns- og bevegelseshemming.

Pr. 2006 er tre av informantene i fast jobb (to i offentlig sektor, en i det private). To har lærlingeplasser (en av dem via Aetat, attføring), en av disse, samt fire andre er i høyere utdanning, en er i vikariat kombinert med videreutdanning. De resterende er i ulike arbeidsmarkedtiltak, arbeidssøkere og uføretrygdede. De fleste kvinnene har utdanning innen omsorgs- eller opplæringsyrker, seks av kvinnene er i eller har høyere utdanning. Blant gruppen menn er fire i eller ferdig med høyere utdanning, fra tekniske fagretninger til opplæring og tjenesteyting.

Om lag halvparten er enslige, to har kjæreste de ikke bor sammen med, mens resten er samboere eller ektefelle. To av informantene har barn.

Vi har gjennomført intervjuer og samtaler med informanter og med aktører i tiltaks/støtteapparatet og arbeidsgivere. Gjennomgående har vi startet med en samtale med informanten. Så har vi gjort feltarbeid i en del utvalgte case. Avgrensning av feltarbeid har vært gjort både av tids- og ressurs hensyn, men har også tatt i betraktning at ikke alle casene ble vurdert som like fruktbare som observasjonsstudier. Vi har kartlagt nettverkene rundt informantene, men avgrenset oppfølgingen av disse i noen tilfeller. I noen tilfeller har ikke informantene ansett noen aktører som sentrale, i andre har det vært stor utskiftning av saksbehandlere,

⁶ I utgangspunktet var det 22 personer med i studien. To av dem har vi mistet kontakt med i løpet av studien. Materiale knyttet til disse to er makulert og følgelig ikke brukt i rapporten.

arbeidsforhold har vært av kort og midlertidig karakter, mens i noen situasjoner har det av tid og kapasitetshensyn blitt vurdert som mindre hensiktsmessig.

Vi har jevnlig hatt kontakt med flesteparten av informantene. Informantene har skrevet eller ringt i ulike sammenhenger og situasjoner. Det har dreid seg om alt fra meddelelser om gledelige vendinger i tidligere uløste situasjoner til frustrerte prosesser som har ført dem ut av midlertidige arbeidsforhold. Enkelte har også hvert år sendt julebrev hvor de oppsummerer året som har gått. Bruken av elektroniske medier er selvfølgelig varierende blant denne gruppen, som blant befolkningen forøvrig. Noen av informantene betegner seg selv som *datanerder*; For dem er datamaskinen ikke bare et verktøy og hjelpemiddel som kompensere for en funksjonshemming. Det reduseres heller ikke kun til en hobby, noen av disse knytter også slik virksomhet og aktivitet til et identitetsprosjekt, til en måte å leve på, en livsstil. Enkelte har blant annet egne hjemmesider som de tipser oss om. Der får vi tilgang til informasjon om dem eller ting de er spesielt opptatt av, og hvor en del legger ut bilder av boligen sin, bilder fra byen/området de bor i eller oppholder seg i, tekniske produkter de selv har utviklet osv. De sender også linker til nettsteder hvor vi kan gå inn og lese mer om det de er opptatt av. Det gjør oss som forskere i stand til å kunne følge informantene selv om vi ikke fysisk er til stede i hverdagen deres. Det kan ses som en måte å holde feltarbeidet levende på.

Skjevhet i utvalget?

Siden det i studien var lagt opp til at de unge i første omgang skulle kontakte *oss* har vi ikke hatt påvirkning på den faktiske sammensetningen av informantgruppen. Det betyr at de unges erfaringer ikke kan sies å være representativ i forhold til å gjenspeile hele populasjonen, verken av unge generelt eller unge med funksjonshemming spesielt. Likevel har de som har tatt kontakt med oss har hatt en historie de ønsket å fortelle, kanskje også med håp om å bli hørt, at det skal komme noe fruktbart ut av deres erfaringer, at deres erfaringer leses, lyttes til og tas tak i av ansvarlige myndigheter, forvaltningssystem og arbeidsgivere.

1.6. ANALYTISK TILNÆRMING

Utvalget av informanter har som sagt kommet til gjennom selvseleksjon. De kan derfor ikke sies å være representative, noe som heller ikke har vært viktig. Statistikk og kvantitative kartleggingsstudier forteller oss at funksjonshemmede utgjør en sårbar gruppe på arbeidsmarkedet som har vansker med å komme seg inn i en fast jobbtilværelse. Denne studien ønsker å gå i dybden på de enkelte utfordringer som møter de unge, for å beskrive kompleksiteten og sammen-setningen i problematikken. Det er derfor viktig med beskrivelser som viser

hvordan de prosesser ser ut som gjør at noen sliter med å få en jobb mens andre lykkes.

Datatilfanget analysene bygger på er preget av studiens metodiske og tematiske karakter. Som sagt har det empiriske grunnlaget bestått av noen unge funksjonshemmedes fortellinger. I analysene av datamaterialet har det derfor vært viktig å ta utgangspunkt i den enkelte unge funksjonshemmedes erfaringer. Vi har valgt å komponere analysen på en måte som gjenspeiler tematikken. Overganger har vært et viktig tematisk og metodisk nedslagsfelt, og vi ser begrepet overgang også som analytisk fruktbart. De unge befinner seg i overgangsposisjoner, mellom utdanning og arbeidsliv, mellom ung og voksen, uetablert og etablert. Analysene er derfor bygd opp i en form for kronologi; fra oppvekst, opplæring/ utdanning mot arbeidslivsorientering.

De unges fortellinger handler om deres opplevelser av hendelser og forhold, men studien har samtidig hatt en avgrenset og klar målsetting i forhold til hvilke problemstillinger som er reist. Det har vært tematisk nærliggende for studien å få innsikt i forhold som har med de unges erfaringer og refleksjoner rundt tema arbeid. Fortellingens komposisjon, og som en måte å beskrive ens opplevelser og erfaringer på, vil nok også kunne vært påvirket av at informantene har følt at noen fortellinger har vært mer sentrale for oss som forskere enn andre. Det kan handle om å finne ut *hva* som teller som den fortellingen andre (her: forskeren) vil høre. Selv om det er viktig å se andre tema som relevante og tellende for studien, har vi, både i feltarbeidssituasjoner og i intervju/samtaler hatt fokus på tema som har vært direkte relevante for problemstillingene forskningsprosjektet har vært opptatt av å undersøke.

I analysen har vi valgt å ikke koble relasjonen mellom informant og aktører og nettverk direkte. Det vil si at vi ikke vil referere til verken saksbehandleres eller arbeidsgiveres eventuelle meninger eller refleksjoner rundt enkeltpersoners situasjon. Dette dreier seg først og fremst om ivaretagelse av enkeltinformanter og -personer. Vi har utgått fra en forståelse om at mennesker født og oppvokst med ulike former for funksjonshemminger selv innehar den mest relevante kunnskap om ulike aspekter ved og eventuelle konsekvenser av å leve med en funksjonshemming. Vi mener derfor informantene i denne sammenheng bør ses som de mest sentrale bidragsyterne til å gi økt innsikt og forståelse av betingelser, muligheter og barrierer de selv ser å møte i forhold til sentrale samfunnsområder.

Forskningsetikk

Forskningsprosjektet ble fra starten av meldt til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjenestes personvern ombud for forskning. De forskningsetiske retningslinjene

for samfunnsvitenskap, jus og humaniora⁷, forskningsetiske regler for oppdragsforskning⁸ og forskningsetiske retningslinjer for internettforskning⁹ følges gjennom hele forskningsprosjektprosessen. Alle informantene i forskningsprosjektet har gitt sitt informerte samtykke. Alt materiale har blitt behandlet anonymt og lagret i tråd med retningslinjene. Alle beskrivelser og sitater hentet fra informantene har blitt sendt til hver enkelt for tilbakemelding og samtykke før rapporten har gått i trykken.

1.7. RAPPORTENS OPPBYGNING

I kapittel 1 gjør vi nærmere rede for forskningsprosjektets ambisjoner, bakgrunn og metode. Kapittel 2 er en presentasjon av de faglige og teoretiske forståelsene som danner grunnlag for rapportens diskusjoner. I kapittel 3 presenteres de av informantene som danner grunnlaget for de analysene kort. Rapportens analysedeler består av fire kapitler. Kapittel 4 belyser forholdet mellom oppvekst og utdanning. I kapittelet 5 ser vi nærmere på overgangen mellom utdanning og arbeidsmarkedstilknytning. Kapittel 6 omhandler arbeidslivstilknytning, og her stilles spørsmål ved og diskuterer vi i hvilken grad dagens arbeidsmarkedstiltak for denne gruppen matcher forhold som både ligger i det ordinære arbeidsmarkedet og som gjelder for unge i dag mer generelt. I kapittel 7 har vi valgt å presentere arbeidsgivere og tiltaksansvarliges erfaringer og synspunkter. Kapittel 8 oppsummerer de viktigste diskusjonene og skisserer videre også noen hovedutfordringer. Helt til slutt har vi føyd på noen siste statusrapporteringer vi har mottatt fra noen av informantene like før rapporten gikk i trykken.

⁷ oppnevnt av den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora, 15.februar 1999, med vedtatte endringer 24.september 2003

⁸ vedtatt av Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora NESH, 26.november 1999 med tilføyelser november 2000

⁹ vedtatt av Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora, 24.september 2003

2. FORSTÅELSESRAMME

2.1. OVERGANG SOM PERSPEKTIV

Fenomenet overgang kan ses som et grunnleggende tema for analysen av datamaterialet i studien. Prosjektets hovedtema har vært å se på unge voksne i overgangen mellom utdanning og arbeidsliv, og overganger kan ses som komplekse prosesser ladet med ulike kulturelle og sosiale betydninger. Overgang omhandler skifte i status, og er koblet til retter og plikter knyttet til bestemte statuser. Sentralt her er å se nærmere på hvilke markører som framstår som viktige i overgangen fra ung til voksen. Noe av det som karakteriserer en voksen identitet er autonomi, det å selv kunne velge hvordan man ønsker å leve sitt liv slik at det er i overensstemmelse med ens individuelle ambisjoner og ønsker (Barron 1997, Söder, Barron & Nilsson 1990). Dette kan ses i sammenheng med den økte individualiseringen i samfunnet vårt. Enkeltindividet forventes selv å aktivt foreta valg på grunnlag av egne ønsker og ambisjoner (Almås m.fl. 1995, Giddens 1991, Ziehe 1983 og 1989). Autonomi fordrer både sosial og økonomisk selvstendighet og uavhengighet, og her inngår arbeid som en viktig markør for å kunne posisjonere seg i samfunnet. Gjennom å arbeide gjennomgår de unge en selvstendighetsprosess samtidig som det er en slags ytre forpliktelse til å bidra til og yte sitt til samfunnet.

Å være voksen medfører å inneha posisjoner og statuser med rettigheter, valg og plikter som gjør den enkelte til deltakende ansvarlige samfunnsmedlemmer (Giddens 1991, Ziehe 1993). Å etablere seg handler om mer enn å finne seg et arbeid. I vårt samfunn er overgangen mellom barndom og avhengighet av foreldre til selvstendig voksenliv preget av flere parallelle overganger; utdanning/opplæring, arbeidsmarkedstilknytning, utflytting fra foreldrehjem og anskaffelse av egen bolig, og stifting av egen familie.

Tidligere markerte konfirmasjon overgang mellom barn og voksen, gjennom å markere at den konfirmerte kunne ta del i samfunnets produksjonsliv (arbeide). Skolegang ble avsluttet i denne perioden og markert med konfirmasjonen. I vår tid er denne overgangsperioden strukket og både individuelle valg og ønsker og strukturelle betingelser er med på å gjøre denne fasen kompleks. Utdanningsløpet forlegnes stadig. Unge som gruppe er generelt svært sårbare i forhold til å bli integrert på arbeidsmarkedet. I møte med arbeidslivet er unge mer utsatt for ledighet i perioder med oppsigelser og innskrenkninger (Hammer og Hyggen 2006). Problemet er størst for ungdom med lav eller avbrutt utdanning og begrenset yrkeskompetanse (Fauske og Øia 2003). Å tre inn i arbeidslivet betyr ikke nødvendigvis å gå inn i lineære arbeidskarrierer. Unge i dag tar pauseår fra

utdanning, de tar omvalg i studieretninger i videregående, de arbeider, går videre i utdanning, kanskje tar en midlertidig jobb, tar videreutdanning osv.. Nyere europeiske studier viser også at stadig flere unge i dag møter store utfordringer i å etablere seg (Vogel 2003), samtidig som de venter lenger med å flytte hjemmefra, og også med å finne partner og stifte egen familie. Unge fra distriktene flytter i større grad til større og mer sammensatte arbeidsmarkeder, og det er da mange hensyn som teller i forhold til hvor man bosetter seg (Wiborg 2003).

Unge som er i denne overgangen kan sies å befinne seg i en liminalfase, i en form for mellomposisjon. Van Genneps begrep om "rites de passages" betegner overgangsritualer som å markere endringer av sted, tilstand, sosial posisjon og alder (1960). Van Gennep er opptatt av betydningen av overgangsritualer som kulturelle og sosiale markører av et menneskes livssyklus. Slike overgangsritualer kan analytisk deles i tre faser; en separasjonsfase hvor et samfunnsmedlem midlertidig ekskluderes, en liminalfase som omhandler transformasjon eller marginalitet, og til sist en inkorporasjonsfase hvor man gjeninntreffer i samfunnet, men ikledd en ny sosial posisjon. Turner bygger videre på Van Gennep, og er spesielt opptatt av liminalfasen, en tilstand hvor man er verken – eller "betwixt and between" (Turner 1967). Liminalfasen betegner både det å ikke lenger være klassifisert og å ikke ennå være klassifisert. Det betyr å befinne seg mellom sosiale posisjoner. I liminalfasen står man *mellom* posisjoner og mangler status, rettigheter, rang, det vil si å befinne seg i posisjoner som er med å strukturelt avgrense et individ fra andre. Dette er en fase fylt av ambivalens og paradoks; "...a confusion of all the customary categories." (Turner 1967: 202). Mary Douglas beskriver noe liknende som "matter out of place", med referanse til en uren kategori (Douglas 1966). Å befinne seg i en liminalfase innebærer å være i et slags ingenmannsland. Liminalfaser som overgang, endring og skifte i posisjoner, roller og statuser, markeres gjennom initiasjonsritualer.

De unge i vår studie går fra en relativt ordnet og stabil posisjon i utdannings-systemet over i en mellomposisjon etter endt utdanning, med det siktemål å få en arbeidslivstilknytning og dermed utforme et selvstendig voksenliv. Både den posisjonen de beveger seg *fra* og den de beveger seg *til* er spekket av sosiale og kulturelle forventninger. Hver og en må reflektere over hva som ses som sitt prosjekt. Hva vil jeg, hva er viktig for meg og hvordan skal jeg nå dit? Hvilken betydning har forventningene og kravet om å ta egne valg for disse unges situasjon?

2.2. TILNÆRMING TIL FUNKSJONSHEMMINGSBEGREPET

Funksjonshemming er et flertydig begrep. At begrepet rommer ulike forståelser impliserer også at det beskriver ulike fenomener, alt etter som hvilke forståelsesrammer det er forankret innenfor (Grue 2006). Fenomenet funksjonshemming har ulike forståelser i administrative, politiske, vitenskaplige, men også sosiale og kulturelle sammenhenger. Vi ser det derfor som både hensiktsmessig og viktig å klargjøre vår forståelse og bruk av funksjonshemming i dette arbeidet, fordi måten vi forstår og tenker om fenomenet på vil ha betydning for hvordan vi går fram, både empirisk og analytisk, og vil dermed være med å forme den kunnskap og innsikt som kommer ut i den andre enden av arbeidet.

Forskning om funksjonshemming og funksjonsnedsettelse har tradisjonelt vært nært knyttet til et praktisk kunnskapsmessig interessefelt (Söder 2000). Her har den medisinske og rehabiliteringsinnrettede fagtradisjonen dominert. Dette medisinske eller individualistiske perspektivet tar utgangspunkt i en medisinsk eller diagnostisk tilstand, og fokus rettes mot den enkelte skade, lyte og mangel. Her er man opptatt av å utvikle kunnskap om kompensatoriske strategier som både kan forbedre situasjonen for den enkelte og samtidig integrere den funksjonshemmede i samfunnet (Ibid.). En medisinsk forståelsesramme har dermed vært dominerende, ikke bare innenfor det politiske og administrative helsesystem, men også innen andre profesjoner og samfunnsområder som arbeider med funksjonshemming.

Nordiske samfunnsvitenskaplige tilnærminger til forskningsfeltet kritiseres for i for stor grad å fokusere på funksjonshemmingsbegrepets normative, ideologiske og politiske sider, samt på implementering av reformer innen området (Hydèn et.al. 2003). Dette henger sammen med den omfattende velferdsstatsmodellen vi finner i disse områdene. Forskningsmessig har fokus her vært mye rettet mot funksjonshemmedes relasjon til velferdsstaten, som brukere og konsumenter av velferdsstatens tjenester. Funksjonshemming blir dermed ofte håndtert og forstått innenfor bestemte rammer for klassifisering og kategorisering, både av profesjonelle (velferdsstatlige tjenesteutøvere), politikere, forskere og ”folk flest”. Slike kategoriseringer oppstår som følge av behov for standardisering, normalisering og typifisering i ulike sammenhenger. Dette kan eksempelvis være i utdanningsinstitusjoner, arbeidsmarkedet og privatsfæren (Hydèn et.al. 2003).

Begreper og forståelser som har ligget til grunn for dette forskningsprosjektet har hatt sitt utgangspunkt i det perspektiv som studien bygger på. Det er de unges fortellinger og erfaringer som har stått sentralt. Erfaringer personer med funksjonshemming har, kan både være kroppslige, psykologiske, kulturelle, sosiale og politiske. Vi hadde derfor på forhånd ikke utgått fra én bestemt oppfatning av

hva verken hva funksjonshemming *er* eller *betyr*, men har gjennomgående vært opptatt av å studere om, hvis, når, i hvilke sammenhenger og på hvilke måter fenomenet funksjonshemming framtrer i de unges erfaringer. På den måten har vi kunnet nærme oss et flertydig fenomen ut fra de forskjellige kontekstene som er med på å fylle begrepet med (ulike) forståelser. Hvilke betydninger får den enkeltes fortelling for hvordan de unge blir forstått og fortolket av andre? I hvilke sammenhenger blir funksjonshemmingen tematisert? Hva kan de ulike forståelsene fortelle om måten de unge blir møtt på i omgivelsene? Måten ulike aktører beskriver den enkelte unge, hennes/hans kropp, begrensninger og estimerte muligheter på, deres vurderinger av hva arbeid er og hvem som regnes som arbeidsføre etc, kan dermed også sies å gjenspeile mer generelle sosiale og kulturelle verdier og normer.

Mange av de unge i studien vår har en eller flere relasjoner til bistandsapparatet, og de er alle kommet inn i tiltaksforvaltningen på bakgrunn av en medisinsk vurdering relatert til en diagnose. De informantene som presenteres nærmere i rapporten, regnes som å ha en betydelig funksjonshemming. Det vil si at de har stor grad av bevegelsesnedsettelse, er sterkt tunghørte eller døve, og/eller har så betydelige synssvekkelser at det har konsekvenser for dem i dagliglivet.

Medisinen og andre profesjonelle tjenesteyteres prosjekt har konstruert enkle og tydelige kategoriseringer av fenomener. Som levd liv og erfaring, derimot, er funksjonshemming ofte vanskelig, uhensiktsmessig eller også uinteressante å forenkle. Kompleksitet og mangfold overskrider det Bauman (1989) kaller modernitetens reduksjonisme. Gjennom å forenkle, ordne og ekskludere, risikerer man også: "...to cut out the many shades of grey that lie between black and white." (Mol & Law 2002: 2). Forskjeller trengs å teoretiseres. I lys av dette perspektivet er det derfor ikke mulig, og heller ikke interessant, å tilstrebe en enkel og eksklusiv forståelse av noe som er komplekst (Corker & Shakespeare 2002). Å være kvinne, eller mann, og synshemmet er erfaringer som skjer samtidig, ikke i en bestemt rekkefølge eller som følge av hverandre. Et empirisk troverdig begrep om erfaring må først og fremst anerkjenne en persons sammensatte karakter: "...the fact that experience self, or of self in relation to other, is continually adjusted to and modulated by circumstance." (Jackson 1996: 27).

2.3. Å BLI VOKSEN MED FUNKSJONSHEMMING I DAG

Før vi presenterer noen utvalgte case, vil vi beskrive faglige forståelsesrammer studien er plassert innenfor. Utgangspunktet er at dette er en studie av unge som står på terskelen til et voksenaliv. I tillegg til at de er unge har de en del erfaringer som ikke-funksjonshemmede unge ikke har, både gjennom noen unike kroppslige

erfaringer og gjennom å være koblet til og avhengig av bestemte velferdstjenester. Ambisjonene her er ikke å vise hvor like eller ulike de er andre unge, men heller å peke på utfordringer, muligheter og barrierer de selv opplever. Disse unge ser også på seg selv som å ha rett og plikt til å delta i samfunnslivet på linje med andre, og de forventer å bli behandlet som og stilt krav til som andre unge. De vokser opp med forventninger og drømmer om et liv og en framtid som de ønsker å se seg selv som arkitekter bak.

Normalisering og integrering har vært førende prinsipper innen norsk offentlig velferdspolitikken på funksjonshemmingsfeltet siden 1960- og 1970-tallet (Askheim 2003). Disse prinsippene er basert på synet om at personer med funksjonshemming har samme rett til normale livsbetingelser som andre samfunnsmedlemmer. Dette innebærer å ha rett til og mulighet til å bo i egne hus, gå på samme skole som andre ikke-funksjonshemmede og å kunne bidra til fellesskapet gjennom å arbeide. Unge funksjonshemmede av i dag refereres gjerne til som barn av normaliseringsideologien (Hansen 2001). For disse unge tas normaliseringsideologien for gitt, og de fleste har ikke opplevd institusjonell segregering. Normalisering kan dermed hevdes å ikke lenger utgjøre en realitet for dagens generasjon av unge; *"Normalisation is no longer a goal, individualisation is."* (Grønningsæter, Haualand og Hansen 2003: 42).

Økt individualisering innebærer at den enkelte kontinuerlig og aktivt selv må velge hva slags liv de ønsker å leve. Det kreves at den enkelte i stadig større grad skaper seg selv, sitt liv og fyller det med innhold og mening. Mens det tidligere i langt større grad handlet om å følge optrukne spor, er det i dag mye opp til den enkelte å konstruere sitt livsprosjekt (Giddens 1990, 1991). Tidligere var de kollektive rammene gitt, og den enkeltes identitet var bygd opp om viktige forhold som arbeid, sosial klasse, familiebakgrunn, kjønn og lokalitet. Valgmulighetene var mer begrenset og den enkelte fulgte optrukne spor. Disse rammene for identitetsskaping er ikke lenger i forgrunnen. I dag er sosial og geografisk bakgrunn ikke lenger så tydelige som retningsgivende i forhold til å foreta valg (Ziehe 1989). Utforming av identitet blir derfor et sentralt anliggende for det enkelte individ (Giddens 1990, 1991).

Overgangen mellom barndom og voksenliv har blitt endret i løpet av de siste tiårene. De unges løp, eller veg inn i en voksentilværelse, har gått fra å være oversiktlig og kort, til å bli lenger, kronglete og er preget av individuelle løp. Denne overgangen beskrives som en livsfase hvor avgjørende valg må foretas, valg som ses som sentrale og med stor rekkevidde. Nyere studier av ungdom og deltakelse i utdanning og arbeidsliv, peker på noen sentrale endringer og nye mønstre som gjenfinnes både i betingelsene for og i de faktiske valgene unge gjør i forhold til

utdanning og arbeid. Den lineære bevegelsen fra utdanning til en jobb er mindre tydelig. I tillegg er generasjonen som er født etter 1970 en generasjon som erfarer arbeidsledighet og korttidsjobber som mer allmenne erfaringer. Den lineære progresjonen fra barndom, gjennom ungdomstid, til voksen status må derfor refortolkes (Wyn & Whyte 2000).

Unge er en mangeartet gruppe, med stor spennvidde i forhold til identitet, ambisjoner og livskvalitet (Almås m.fl. 1995). De vokser opp med omgivelsenes forventninger om at de skal engasjere seg i og tenke gjennom subjektive konsekvenser av sine valg og handlinger (Beck, Giddens og Lash 1994, Heggen m.fl. 2001). Et ledende motiv for denne generasjonen er å finne ut hvem de ønsker å bli. Å være en del av et fellesskap, men samtidig å utprøve ens egen identitet ses som svært viktig. Det handler om å være seg selv samtidig som man trenger bekreftelse fra signifikante andre for å få bekreftet sitt egenverd.

2.4. ARBEID OG IDENTITET

Arbeid som fenomen er et historisk, sosialt og kulturelt produkt, og må forstås i den kontekst det til enhver tid inngår i. Å betrakte arbeid som et gode, som et moralsk og oppbyggelig ideal for menneskelig virksomhet, har en lang og tydelig tradisjon i vår kulturkrets. Arbeid ses samtidig som både som et gode og et onde, en rettighet og en plikt, en velsignelse og en forbannelse (Stigen 1973). Denne forståelsen er sprunget ut av beskrivelser av sammenhengen mellom industri-samfunnets arbeidssituasjon og sammenhengen mellom den kapitalistiske økonomi og den puritanske, protestantiske etikk (Weber 1995). Muligheten til å delta i skapende og produktiv virksomhet regnes vanligvis som en av de mest grunnleggende forutsetninger for at et menneske skal fungere i et samfunn. Arbeidet fremstår både som en plikt, en rett og et tegn på å være et dugelig og selvstendig individ. Arbeid handler dermed ikke bare om inntekt og forsørgelse (Almås m.fl. 1995). Det er også en måte å få en posisjon i samfunnet på, og utgjør et viktig aspekt ved et individs identitet. En arbeidslivstilpasning ses ofte som et resultat av individuelle valg, og som en frigjøring fra foreldrene, en selvstendiggjøringsprosess (Fauske og Øia 2003). Samtidig kan det ses som en slags ytre forpliktelse til å delta og bidra i samfunnslivet på en mest mulig legitim måte. Arbeidet blir dermed viktig både når det gjelder selvbilde og i forhold til følelsen av at det er *plass til en* i samfunnet (Ibid.).

Betydningen av arbeid har endret karakter i løpet av de to-tre siste generasjoner. Tidligere rommet arbeid en mye mer tydelig sentral moralsk karakter og var forbundet med slit. Hver og en var forpliktet til å slite for å tjene til det daglige brød. For dagens unge ser den moralske dimensjonen ut til å spille en mye mindre

rolle. Utbyggingen av velferdsstatlige ordninger som sikrer individet en viss økonomisk trygghet, bidrar til å gi arbeid, som en inntektsgivende aktivitet, mindre betydning. Samtidig betyr det ikke at arbeid nødvendigvis har mistet verdi for den enkelte, men at arbeid blir mer viktig som produksjon av mening for individet (Almås mfl 1995).

Arbeid skaper produkter, tjenester og inntekt- altså har en instrumentell verdi-, men også identiteter. Arbeid kategoriserer folk og utgjør et viktig aspekt ved identitet gjennom å fortelle andre noe om hvem du er. Dagens unge mennesker vektlegger arbeid som et viktig aspekt gjennom å tillegge dem mening som individer og å utforme en livsstil (Almås 1995, Øian 1998). Arbeid former relasjoner mellom mennesker, og gir inntekt til sosiale nettverk og gir individet en sosial status. **Hva** du er sysselsatt med og **hvem** du er, innerst inne, settes likhetstegn mellom. Arbeid ses ikke bare som et middel for å overleve, men også, på ulike måter, som et mål i seg selv (Engelstad 1991). Arbeid er derved ikke bare en materiell nødvendighet, men også som kilde til forbruk, fornøyelser and selvutvikling (Almås m.fl. 1995).

3. NOEN NÆRMERE BEKJENTSKAPER

Kronologiske fortellinger?

Å fortelle sin livshistorie, selv om det her er relativt unge liv, kan være utfordrende når det rommer så mange ulike dimensjoner. Det handler ikke bare om å huske når man gikk ut av grunnskolen og om hvorfor man valgte den studieretning og det fag man gjorde, hvor man søkte jobb etter endt utdanning osv. For mange av de unge i vår studie har vegen fram til vi møter dem vært kompleks, og inneholder ofte avstikkere og også blindveger. Når de blir bedt om å gjengi når, på hvilken måte og hvorfor de har gjort som de har gjort, kan det oppstå kluss i kronologien. Når de skal gå tilbake i historien og lete etter forhold av betydning, for eksempel ulike typer arbeidsmarkedstiltak de deltok i, hvor lenge de i ulike faser var arbeidsledige, i hvilke tiltak og stønadsformer osv, er lett å miste oversikten over hva som var det ene som fulgte etter det andre. Like fullt har mange av dem ”god” trening i å fortelle om livene sine, til saksbehandlere, til folk de møter gjennom interesseorganisasjoner, i CVer som legges ved jobbsøknader, osv. I det følgende gjengis presentasjon av noen utvalgte informanter, som en sammenfatning og forenkling av de historier de har fortalt oss.

Louise

Louise var 23 år gammel da vi snakket med henne første gang på telefon, og vi var på feltarbeid hos henne ved to anledninger, med et års mellomrom. Vi har hatt jevnlig kontakt. Vi har intervjuet saksbehandler i Aetat, pedagogisk veileder ved en ABM-bedrift, leder for kommunens arbeidssentral, samt forhenværende primærkontakt i det boligkomplekset hvor Louise bor. Louise er blind og har en bevegelsehemming som gjør at hun er avhengig av å bruke rullestol når hun skal bevege seg rundt og imellom. Louise har ikke vært i jobb. Hun har uføretrygd, men har et avsluttet atføringsløp bak seg. Hun har holdt på med datakortet, som er en nettbasert datautdanning bestående av ulike moduler. Louise har lyst på en jobb i knyttet til å føre regnskap over varer og tjenester. Da vi besøkte henne hadde hun gått fire måneder hjemme uten noe å gjøre: ”Jeg har bare drevet dank og synes det er stusselig.” Louise har tidligere tatt videregående opplæring, musikk, dans og drama. Hun mangler matematikk for å få full studiekompetanse. Etter 5. klasse på barneskolen ble hun fritatt for matematikk fordi man ikke hadde metoder og fagstoff tilrettelagt for synshemmede å undervise i. Hun bor i en by på Sørlandet, i et bokollektiv sammen med andre funksjonshemmede. Hver av dem har egen leilighet, men de deler en felles stue og et kjøkken. Hun er enslig, men har, som hun selv sier: ”...en hemmelig beundrer jeg har kontakt med via nettet.” Louise ønsker et mer sosialt liv. Hun har ikke kontakt med noen utenom bofelleskapet, og har svært liten sosial omgang med de andre beboerne. Hun betegner dem som multifunksjonshemmede og vanskelige for henne å kommunisere med.

Jens

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

Camilla

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

Per

Per var 27 år gammel da vi møtte han første gang våren 2003. Han er blind. Vi var en uke på besøk ved hans daværende arbeidssted i en offentlig administrasjon. Vi har også intervjuet leder og nestleder i hans avdeling. Per fikk attføring fra han begynte på videregående, da han var 18 år. Han har også vært innom en rekke arbeidsmarkedstiltak; fleksibel jobb, arbeidspraksis, AMB-bedrift og lønnstilskudd. Per tok salg- og servicefag på videregående. Etter videregående gikk han først et år på folkehøgskole. Da han var ferdig der og flyttet tilbake til hjembyen igjen ble han gående uten jobb. Han var knyttet til en arbeidsmarkedsbedrift i en periode på 8 måneder, til han fikk tilbud om praksisplass i administrasjonen hvor han var i 5 år. Gode dataverktøy og oversettelsesprogram var en viktig forutsetning for Per i jobben, og han mener selv han hadde god teknisk tilrettelegging i forhold til arbeidssituasjonen sin. Per er svært datainteressert og -kyndig. Arbeidsgiveren mottok lønnstilskudd. Da det viste seg at jobben likevel ikke var fast, som han hadde trodd, og da lønnstilskuddsperioden var over fikk han beskjed om at arbeidsgiver likevel ikke kunne ansette han. Han har nå vært arbeidsledig i 1½ år. Per bor sammen med kjæresten sin i en middels stor kommune i en stor arbeidsmarkedsregion på Vestlandet. Per ønsker å utvikle seg videre gjennom å bygge på utdanning og få en mer spennende og utfordrende jobb.

Lise

Lise var 19 år første gang vi møtte henne høsten 2002. Vi besøkte henne over tre ukes perioder, både mens hun gikk på videregående, da hun var i arbeidspraksis og til sist i lærlingeplass. Vi har intervjuet hennes lærer, ulike arbeidsgivere, Aetats saksbehandler og synspedagogtjenesten i hjemmefylket hennes. Vi har hatt jevnlig kontakt. Lise har en sjelden øyesykdom og har svært dårlig syn. Hun ser kun konturer av objekter hvis hun får det helt nært. Hun mangler dybdesyn. Før hun begynte på videregående gikk hun et år på folkehøgskole. Etter å ha fullført håndverkstudiet (før lærlingetiden) gikk hun ut som en av de beste elevene i sitt kull. For å kunne ta fagutdanningen måtte Lise flytte til et annet fylke. Etterpå søkte hun lærlingeplass på ulike steder i hjemfylket sitt, men fikk ingen av dem. Første gang Lise kom i kontakt med arbeidsmarkedssetaten var da hun var ferdig med den teoretiske delen av videregående opplæring og ikke fikk lærlingeplass. I mellomtiden fikk hun praksisplass i en barnehage gjennom Aetat, hvor hun var assistent i et år. Hun har de to siste årene ved hjelp av attføringstiltak, fått lærlingeplass innen sitt fag i en av byene i nærheten av hjemstedet. Hun er oppvokst i en liten by i en perifer geografisk og arbeidsmarkedsmessig region i Midt-Norge. Lise er enslig. Lise ønsker å kunne jobbe som fagarbeider og samtidig kunne bo på hjemstedet. Dette tror hun egentlig ikke lar seg gjøre, pga de at de lokale forutsetningene på arbeidsmarkedet ikke ligger til rette for det. Hun tror hun må flytte relativt langt for å finne arbeid.

Karoline

Karoline var 29 år da vi først møtte henne. Hun har en medfødt synshemming og er sterkt svaksynt. Karoline har embetseksamen. Hun har mottatt attføring under det meste av studietiden. Etter at hun var ferdig med utdanningen fikk hun tilbud om en jobb i en stor offentlig virksomhet som hun takket ja til. Etter en stund ville hun prøve å jobbe på et annet område innenfor sitt fagfelt, og gikk over i en fast stilling i en kommune. Nå har hun fått en lederstilling i en stor offentlig organisasjon. Arbeidsmarkedet for hennes faggruppe er godt i denne regionen og hun hadde tilbud om to parallelle jobber på det tidspunkt de bestemte seg for å flytte til den mellomstore byen de nå bor i. I tillegg til et gunstig arbeidsmarked er dette Karolines hjemby og hun synes det er viktig å ha familie og slekt rundt seg. Karoline har samboer og har to barn. Familien har investert i egen bolig. Karoline er opptatt av å ha et liv og en hverdag som er trygt og forutsigbar, og hvor hun har tid og overskudd både til jobb og familie.

Lars

Lars var 18 år da vi møtte han første gang, høsten 2002. Vi traff han første gang under videregående utdanning. Ett års tid etter dette møttes vi hjemme hos foreldrene og tilslutt, våren 2006, besøkte vi arbeidsplassen i den byen han er i lærlingepraksis. Vi har hatt jevnlig kontakt underveis i studien. Vi har også hatt samtale med foreldrene (sammen med Lars). Lars har en hørselshemming. Han bruker høreapparat på begge ører og er avhengig av munnnavlesning. Lars tok først yrkesfaglig studieretning, datafag i nabobyen mens han fortsatt bodde hjemme. Etter å ha fullført den teoretiske delen av fagopplæringen søkte han flere lærlingeplasser uten å få respons på noen av dem. Han gikk da tilbake til skolebenken og tok allmenn påbyggingsfag for å få studiekompetanse. Han søkte så opptak til høyere utdanning, flyttet hjemmefra og tar nå en høyere utdanning innen datafag. Han søkte en lærlingejobb i et større datafirma på Østlandet, og flyttet dit for å ta fagbrevet, før han gjør ferdig sin høyere utdanning. Lars er fra en liten by, lengts nord i landet. Han er enslig. Lars ønsker en interessant jobb, med bakgrunn i en interessant utdanning. Han ser det som en teoretisk mulighet å studere videre i utlandet når han er ferdig med høgskoleutdanningen.

Elin

Elin var 24 år da vi traff henne første gang. Vi har holdt jevnlig kontakt etter det. Vi møtte henne igjen høsten 2005. Elin har sterkt nedsatt hørsel og bruker høreapparat på begge ører. Hun er utdannet barne- og ungdomsarbeider. Hun kom inn under attføring fra hun gikk ut i lærlingepraksis. Elin gikk arbeidsledig nesten et år før hun fikk jobb, på et helt annet sted i regionen. Da vi møtte henne første gang, høsten 2002, hadde hun nettopp sagt opp stillingen sin som faglært barne- og ungdomsarbeider i en skole med tilhørende skolefritidsordning. Denne jobben hadde hun hatt i et år. Hun var sliten av å jobbe i skole- og skolefritidsordningen,

med store klasser med mange elever og konstant høyt lydnivå. Hun brukte resten av ettermiddagen og kvelden på å komme seg til hektene igjen etter endt arbeidsdag. Hun ville derfor gjøre noe helt annet og dro et år på folkehøgskole hvor hun lærte tegnspråk. Hun håpet på at hun derigjennom kunne bruke kombinasjonen barne- og ungdomsarbeider og tegnspråkkompetansen til å jobbe med døve/tunghørte barn. Hun startet jobbsøking i god tid før hun var ferdig på folkehøgskole. Hun flyttet så til hjembygda, hvor hun ble gående arbeidsledig nesten 1,5 år mens hun søkte jobber. Hun har nå startet på en høyere utdanning innen drama. Elin er fra ei lita bygd i et perifert område av Vestlandet. Hun er enslig. Hun har egentlig alltid hatt lyst til å studere drama/musikk, og håper utdanningen hun nå tar skal kunne gi henne inntekt i en jobb innenfor dette fagfeltet.

Victor

Victor var 24 år da vi møtte han første gang (2003). Vi har i ettertid hatt jevnlig kontakt. Victor er født med en synshemming, men ble ikke klar over hvor dårlig han så før han var ferdig med ungdomsskolen. Han gikk gjennom hele grunnskolen uten noe som helst form for tilrettelegging og trodde at alle andre så like dårlig som han selv. Victor går på attføring. Han søkte tidligere om uføretrygd, men fikk ikke innvilget søknaden. Han har ikke fullført videregående skole. Han har gått fra helse og sosialfag til elektronikk, men har ikke fullført noe av det han har begynt med. Han har hatt uttallige strøjobber og engasjementer som alle har endt med at noe skar seg, i følge han selv fordi han ikke ser godt nok. Han opplever synshemmingen som en stor barriere og mener selv han har forsøkt seg både i utdanningsløp og arbeidsliv uten suksess. Han betegner seg selv som datanerd, og som enslig brukte han "hele døgnet" for å dyrke sin store datalidenskap. Han leide leilighet på stedet han har vokst opp i, som ligger på Vestlandet. Victor har etter hvert fått seg samboer, og bor på et annet sted enn der han jobber. Victor sa tidligere at han ønsket å bli uføretrygdet sånn at han får en sikker inntekt å leve av samtidig som han kan få holde på med datalidenskapen sin. Sist vi snakket med han fortalte han at han hadde fått seg jobb i en databutikk hvor han trives veldig godt. Han går på attføring, men håper å bli fast ansatt etter hvert.

Hilde

Hilde var 23 år første gang vi kom i kontakt med henne (2003). Hun har gjennom disse årene sendt jevnlig brev og fortalt om livet sitt generelt og om studenttilværelsen spesielt. Hun er bevegelseshemmet. Hilde studerer ved en høgskole, ved førskolelærerutdanningen. Hun fikk tilpasset både ungdomsskolen og videregående med et ekstra år, mye fordi hun trenger lengre tid til å lese og skrive. Hun går på attføring. Hilde oppleves som en svært engasjert og ivrig student, men hun føler seg motarbeidet og misforstått av fagpersonell og ledelse ved skolen. Ledelsen mente hun ikke passet til å bli førskolelærer med den

bevegelseshemmingen hun har, og hun ble anbefalt å finne seg et annet studium. Hun sliter med å få tilrettelagt undervisningen i form av skriftlig materiale sånn at hun slipper å skrive så mye siden det er svært tidskrevende for henne. I tillegg er det mange fagaktiviteter hun ikke har mulighet til å delta på fordi de ikke er tilrettelagt for hennes bevegelseshemming, blant annet aktivitetsfag. Samtidig opplever hun disse fagene som spennende og beskriver studentmiljøet som godt og sammensveiset. Hun er allerede svært bekymret for om noen kommer til å ønske ansette henne når, eller hvis hun fullfører studiet. Hun er ferdig utdannet våren 2006. Hilde er fra et lite tettsted i Nord-Norge. Hun er samboer. Hilde ønsker å kunne fullføre studiet og å jobbe med barn.

Olav

Olav var 26 år gammel første gang vi snakket med han (2003). Vi besøkte han på arbeidsplassen hvor han hadde praksisplass våren 2006. Olav er bevegelses-, syns- og hørselshemmet. Dette skyldtes skader som oppstod i forbindelse med at han ble født for tidlig. Etter videregående søkte han om attføring. Han hadde ikke klart å gjøre seg ferdig med alle fag i løpet av de tre årene, og brukte to år ekstra samtidig som han hadde arbeidspraksis. Han hadde hospiteringsplass i en privat virksomhet etter videregående, etterfulgt av praksisplass i en barnehage og et år på folkehøgskole før han tok førskolelærerutdanning. Etter endt utdanning fikk han jobb i tilknytning til et funksjonshemmet barn i en barnehage på en helt annen kant av landet. Etter noen måneder i jobb sa han opp på grunn av at han opplevde seg motarbeidet i personalegruppen og at stillingen manglet instruks. Olav bor fortsatt på dette stedet, og har tatt deler av høyere utdanning i form av et nettbasert tilbud. Olav er oppvokst på Østlandet. Han har nå arbeidspraksis i en administrasjon ved en større offentlig arbeidsplass hvor han trives godt. Han har en ”altnulig post” hvor han selv har fått utvikle sine egne arbeidsoppgaver, hovedsakelig innenfor data og web. Han er enslig.

4. I OPPLÆRING OG UTDANNING

4.1. INNLEDNING

Vi skal i dette kapitlet presentere og se nærmere på de unges ulike erfaringer og opplevelser fra opplærings- og utdannings situasjoner. Alle informantene i vår studie er vokst opp under politiske ideologiske strømninger som har vektlagt tilpasset opplæring sterkt. Tilpasset opplæring har stått sentralt som ideologi siden innføringen av *Mønsterplan for grunnskolen* fra 1974 (M74), og den påfølgende utviklingen av spesialskolesystemet. Både med Reform 97 og i enda større grad med reformen Kunnskapsløftet i grunnskole og videregående skole har begrepet tilpasset opplæring fått ytterligere fokus (Bachmann og Haug 2006). Tilpasset opplæring handler ikke bare om individuell tilpasning av lærestoff og læremiddel, men omhandler også organisatoriske og arbeidsmetodiske aspekter (Ibid.). Hvilke erfaringer har de unge i vår studie hatt i forhold til behov for tilpasning av opplæringen, både i grunnskole og videregående skole? På hvilke måter har funksjonshemmingen fått betydning i barne- og ungdomsskolen og erfaringer fra videregående opplæring og utdanning?

4.2. GRUNNSKOLE

En av de 20 informantene som utgjør hele utvalget i studien gikk på døveskole gjennom hele grunnskolen. De andre 19 har fått sin grunnskoleopplæring innenfor rammene av den ordinære skolen. Det er store variasjoner mellom informantenes opplærings situasjon i forhold til organisering og tilpasning av undervisningen. Både de unge selv og også de opplæringsansvarlige rundt den enkelte har valgt ulike grep i forhold til tilpasning i skolehverdagen. For noen har behovet for tilpasning av læremidler og fagstoff vært viktig, mens for de fleste er det behovet for teknisk tilrettelegging som har vært mest i fokus.

Victor var ungdom før han skjønte hvor dårlig han "egentlig" så. Da han skulle kjøre opp til moped, måtte han levere legeattest siden han brukte briller. Optikeren og øyelegen hans hadde sagt at de kunne ikke gjøre noe mer, det hadde korrigerert for det som var mulig av synstapet hans: "*Så jeg trodde jo at alle andre var like plaget som meg med å lese av tavla og sånn.*" Victor trodde at brillene korrigererte for synstapet hans, og forstod hvor dårlig synet hans var: "*...først da øyenlegen gjorde meg oppmerksom på at jeg også så dårlig med briller...*" Han ser i ettertid at erkjennelsen av at han faktisk så veldig mye dårligere enn de andre forklarte en del ting og episoder han hadde opplevd gjennom oppveksten; "*Jeg drev jo aktivt med sykling til jeg var 13-14 år gammel, ja faktisk fram til jeg var 15 år. Det ble*

mye kræsje og knall og fall.” Victor forteller at han ikke klarte å lese det som stod skrevet på tavla. Han fikk hjelp av medelever til å formidle det som stod på tavla. Karoline, som også er synshemmet, forteller også om liknende løsninger som kompenserte for manglende syn; *”Da hadde jeg ei ved siden av meg som sa hva de skrev eller tegnet av det de tegnet på tavla.”*

Victor og Karoline brukte medelever som avlesere. De kompenserte i skolehverdagen så godt de kunne med den synsresten de hadde, selv om mange forhold kunne være problematisk, slik Victor beskriver det. Både Per og Louise er blinde og var i skolesituasjonen avhengige av relativt omfattende tilrettelegging. Per fikk sin første datamaskin i løpet av 5.klasse. Fordi han ikke ble gitt opplæring i bruk av pc, ble han nødt til å finne ut av det helt på egen hånd. Når det trengtes kursing var det han som ble sendt på kurs, ikke de opplæringsansvarlige. Det var han som ble eksperten. Louise fikk ikke opplæring i dataverktøy i årene opp gjennom skolegangen. Det var først for et par år siden at hun fikk sin første PC og hun har måttet bruke mye tid på å sette seg inn i det på egenhånd. Da vi spurte hvorfor hun fikk det så sent svarte hun; *”De trodde ikke jeg kunne skrive på datamaskin. Jeg kan bare bruke ei hånd.”* Både Per og Louise ble nødt til å ta ansvar for sin egen opplærings situasjon. De har brukt mye tid og ressurser på å sette seg inn i dataverktøyet.

Heidi er sterkt synshemmet, og fortalte fra skoletiden at lærerne *”styrte mye”* i forhold til hvordan de skulle plassere henne og etterhvert bruke det tekniske utstyret hennes. I starten av barneskolen ble hun plassert på en pult helt fremst i klasserommet, men hun kunne likevel ikke se det som stod på tavla. På barneskolen var det, i følge Heidi: *”ikke lov å bruke datamaskin”*. Lærerne satte derfor pcen bakerst i klasserommet, bak en skjerm: *”De mente det ikke var bra å bruke den for mye, at jeg ikke måtte glemme å skrive for hånd.”* På ungdomsskolen ble hun plassert fremst i klassen: *”Jeg hadde pc med størrelse 20-24 punkt. Alle så på skjermen min, derfor ble jeg snudd mot de andre.”* I 10.klasse ble hun plassert bakerst i klassen, bak en skillevegg. Dette var en situasjon hun ikke trivdes med, hun følte seg så avskjernet.

Knut vokste opp som sterkt tunghørt, men mistet hørselen helt i løpet av tiden på videregående. Først da han begynte på videregående, på en skole som var spesielt tilrettelagt for hørselshemmede, oppdaget han at læreren hans på ungdomsskolen hadde bruk teleslyngeanlegget feil. I løpet av årene på ungdomsskolen hadde læreren glemt å koble om på senderen slik at Knut kun hørte læreren og at de andre mikrofonene i klasserommet ble koblet ut. Dette medførte mye støy fordi Knuts høreapparat tok inn alle lydene i klasserommet. Lærerens stemme ble blandet med medelevenes og med bakgrunnsstøy.

Som vi så i eksemplene ovenfor er det store variasjoner i grad av teknisk tilrettelegging og bruk av hjelpemidler og også i forhold til valg av løsninger rundt den enkelte. Ventetiden for å få utstyr oppleves for noen å være lang. Lise forteller om hvor fortvilt hun var over å vente på utstyr som aldri kom. Da hun gikk på ungdomsskolen var det mye feil med utstyret hennes: *”Jeg har mistet masse av undervisningen selv om lærerne og skolen hjalp så godt som de kunne... Når det trengtes reparasjon av utstyr skulle de (hjelpemiddelsentralen) sende noen. De kom etter lang tid og da måtte de bytte ut utstyret.”*

Victor og Karoline kunne på egen hånd kompensere for nedsatt syn, innenfor rammen av det ordinære undervisningsopplegget. For Heidi ble utfordringene i forhold til tilrettelegging sett som så omfattende at man valgte løsninger som, bokstavelig talt, avskjermet henne fra det ordinære klasseopplegget. Louise forteller at hun ble tatt ut av den ordinære klasseundervisningen i to fag fra hun gikk i 5. klasse. Hun opplevde ellers å være sosialt utenfor i skolesammenheng. Hun hadde ikke mange venner og beskriver skoletiden som ensom. Grue (1999) påpeker betydningen av sosial samhandling i ungdomstida. I følge han er den fysiske tilretteleggingen av bygninger og hjelpemidler og organisering av skoledagen en viktig forutsetning for samvær mellom funksjonshemmede og annen ungdom.

Selv om likeverdig opplæring for alle elevene har vært gjeldende som ideologisk viktig prinsipp for enhetsskolen siden 1970 tallet, viser erfaringer at prinsippet i mindre grad har hatt betydning for integrerte opplæringstilbud for elever med særskilte behov (Skårbrevik 1996). Skolen har fortsatt store utfordringer i forhold til å ta ansvar for å skape inkluderende forutsetninger, både faglig og sosialt. Som flere av de unges erfaringer peker på, utgjør de manglende organisatoriske, faglige og praktiske grepene overfor elever som har spesielle behov en viktig utfordring og i noen tilfeller også konkrete barrierer for inkludering. Elever som ikke passer inn i organiseringen av den ordinære undervisningen skvises ut (Tøssebro 1999). Söder (1997) påpeker at operasjonaliseringen av en ideologi som vektlegger inkludering og mangfold blir hindret av en ideologisk forståelse som bygger opp om et syn på utfordringer og problemer som kobles til den enkelte elev. Det blir dermed eleven, ikke opplæringen som tilpasses.

Oppsummert kan vi si at de unge opplever ulike typer utfordringer etter hvert som årene i grunnskolen går. Noen beskriver en oppvekst i skolesystemet preget av mangelfull oppfølging fra lærere, skole og ansvarlige opplæringsmyndigheter. Enkelte er også ganske store før de blir klar over og erkjenner funksjonshemmingen. Disse snakker om sein og ukvalifisert oppfølging gjennom grunn-

skolen. De peker på mangel på forståelse, kunnskap og kompetanse både om funksjonshemmingen og om hjelpemidler som var nødvendige i tilretteleggingen av opplærings situasjonen.

4.3. VIDEREGÅENDE SKOLE

Alle de 20 informantene startet i videregående opplæring etter ungdomsskolen. To av dem, Lise og Lars, er fortsatt under utdanning gjennom lærlingeordningen. Victor hoppet av videregående etter å ha forsøkt litt ulike retninger, mens Louise ikke har fått full studiekompetanse fordi hun mangler matematikk. Av de resterende tok 10 allmennfaglig studieretning, mens de andre 6 gikk yrkesfaglig studieretning. Jens tilhører denne siste gruppa, og han oppnådde ikke full yrkes- eller studiekompetanse i løpet av den videregående opplæringen, og fikk utstedt et kompetansebevis som er en dokumentasjon på den kompetanse han har opparbeidet seg gjennom opplæringen. Tre av de samme seks har tatt allmenn påbygging i etterkant av yrkesfagopplæringen slik at de har fått studiekompetanse. En av informantene gikk på videregående skole for døve (tegnspråklig) og en annen gikk på en videregående skole for tunghørte (ikke tegnspråklig).

Vi skal i det følgende gi noen nærmere beskrivelser av noen av de unges ulike valg og veier inn i videregående skole. Vi har spesielt vært opptatt av hva som har preget valgsituasjonen til den enkelte. Hvilke hensyn så de som sentrale i valg av videregående, både i forhold til hvilken skole de søkte til og hvilke studieretninger de valgte? Var valgene foretatt på grunn av eller på tross av funksjonshemmingen?

Som vi har beskrevet ovenfor søkte halvparten av gruppen informantene seg til allmenn studieretning fra de startet i videregående. Karoline var tidlig helt klar på at valg av allmennfaglig studieretning skulle føre henne videre inn i høyere utdanning. Hun fortalte at det var flere som hadde sagt til henne, allerede mens hun fortsatt gikk på ungdomsskolen, at hun burde jobbe med mennesker. Siden hun er glad i å skrive tenkte hun også på journalist eller oversetter. Olav sier det for han var ganske opplagt at det måtte bli allmennfag, ikke yrkesfaglig studieretning. Han var faglig og teoretisk interessert og det hadde aldri falt han inn å ta yrkesfaglig utdanning. Linjefagene var mer tilfeldige.

For noen av dem som tok den yrkesfaglige retningen var valget forankret i en interesse eller hobby. For noen av guttene har data og elektronikk vært lidenskapelige hobbyer som har ført dem inn i videregående yrkesfaglinjer. Victor betegner seg selv om datanerd. Det er data han har lyst til å bruke livet sitt på. Lars har vært interessert i data "hele livet", som han selv uttrykker det. Han tok derfor en yrkesfaglig studieretning innenfor data. Noen av jentene har tatt sosial- og

helsefaglige studieløp i videregående. Dette begrunnes av flere av dem med at de alltid har vært glade i barn, og at de gjennom oppveksten har vært vant til å passe småsøsken og andre mindre barn. Victor forsøkte seg også innenfor omsorgsarbeiderfaget: *”Jeg fikk det for meg at jeg skulle jobbe med mennesker. Så viste det seg at jeg ikke passet til det i det hele tatt. Så fant jeg ut at elektro var mer min sjanger, etter som jeg har drevet og spikra kabler i kâken og styret på siden jeg var liten...Det var ren strøm, altså vanlig sterkstrøm. Fatteren var jo helt fortvila for jeg blåste jo sikringer i eningen... Det meste innen elektro har jo interessert meg, både vanlig sterkstrøm og i den senere tid har jo data kommet. Du blir jo fascinert av måten du kan føre energi i kobbertråd, utvinne, lage lyd, bilde, lys, oppvarming, i det hele tatt, alt! Jeg ville finne ut hvordan dette fungerte, hvordan det hang sammen.”* Victor begynte derfor på elektrolinjen, tok grunnkurs og startet VK1 elektro etter det: *”Det ble avsluttet etter 2-3 måneder bare. Jeg koblet feil. Jeg er fargeblind, så jeg fikk ikke med meg disse ledningene. Så jeg koblet, krysset ledninger og kortsluttet hele tiden.”*

Flere av de unge endrer løp etter hvert som de får erfaring fra videregående. Per hadde et relativt pragmatisk forhold til sitt valg av utdanning og arbeidslivsinnretning. Som ungdom hadde han ekstrajobb hos faren til en kamerat hvor han blant annet betjente telefonen og utførte ulike serviceoppgaver. Dette opplevde han selv å fikse bra, og han fikk også gode tilbakemeldinger på det han gjorde. Han er veldig opptatt av lyd, og kunne egentlig tenke seg å studere lydteknikk, men han mente jobbutsiktene er såpass usikre at han ikke turte å satse på det. Per tok derfor kontorfaglig yrkesfagutdanning. Etter å ha tatt yrkesfagopplæringen slet han med å få lærlingeplass. Han tok derfor etter hvert de fagene han manglet for å få full studiekompetanse. Etter at Lars hadde tatt et par år innen yrkesfaglig studieretning IKT fant han ut at han hadde lyst til å fortsette med høyere utdanning innen IT. Derfor tok han etter hvert allmennfaglig påbygging.

De to døve informantene valgte begge å gå på videregående skoler som var tilrettelagt for døve og hørselshemmede. Den ene gikk på en videregående skole for døve på en helt annen kant av landet, mens den andre gikk på en skole for tunghørte. Denne skolen var tilrettelagt for tunghørte og talespråk, og det ikke lov å bruke tegnspråk, selv om elevene likevel gjorde det i friminuttene. Av de andre informantene er det kun Elins veg inn i videregående som er begrunnet ut fra antatte muligheter eller begrensinger i forhold til funksjonshemming. Elin ønsket i utgangspunktet å bli musikkpedagog eller å jobbe med drama. Hun ville derfor å ta allmennfaglig studieretning innenfor musikk, dans og drama. Både foreldrene hennes og rådgiver på ungdomsskolen mente det var en ugunstig vei å satse på siden hun hadde så dårlig hørsel, og de mente at helse- og sosialfag ville gi mye flere muligheter i tilknytning til arbeidslivet. Elin angrer i dag på at hun ikke sto på

sitt. Hun opplevde å være veldig sliten da hun begynte på videregående, og mener i ettertid at hun nok burde tatt et hvileår, både for å tenke over hva hun ville og for å være motivert nok til å fortsette skolegang.

Elin ser i ettertid med litt bitterhet tilbake på at hun ikke fikk muligheten til å lære tegnspråk i oppveksten. Hun får stadig dårligere hørsel og mener selv hun ville hatt stort utbytte av å ha lært tegnspråk mye tidligere. Mie, den unge døve kvinnen som gikk på døveskole helt fra starten av grunnskolen, syntes det var tøft at foreldrene sendte henne langt vekk hjemmefra for å gå på døveskole og bo på internat. Det var først på ungdomsskolen at hun syntes det gikk bedre å være der, og; *"Da jeg var ferdig med videregående skjønnte jeg hvorfor de sendte meg dit likevel, selv om det var tøft."* Grønningsæters (m.fl. 2003) undersøkelse blant unge døve og tunghørte viser at over halvparten av denne gruppen velger å ta videregående opplæring ved en skole for døve eller hørselshemmede elever. Noen av de unge i den samme undersøkelsen uttrykker også ambivalens i forhold til at det å velge for eksempel å gå på en døveskole samtidig begrenser mulighetene for mer bredde i valg av studieretninger.

Lise valgte å reise til en helt annen kant av landet etter et år på den lokale videregående skolen for å kunne fullføre den teoretiske delen av opplæringen innenfor hennes studieretning. Å flytte til en ny og ukjent by opplevde hun som ekstra krevende på grunn av at synshemmingen medfører store vansker med å orientere seg i ukjente omgivelser. Hun flyttet samtidig vekk fra det kjente miljøet på hjemstedet, selv om hun riktignok hadde en bekjent som bodde på stedet hun skulle flytte til. Det var likevel viktig for henne å ta den belastningen flyttingen til et fremmed sted innebar, for å kunne gå videre i sitt planlagte opplæringsløp.

Flere av informantene forteller at de fikk et tilpasset opplegg og fikk utvidet rett til opplæring under videregående skolegang. Elin var sliten og skolelei da hun gikk ut av ungdomsskolen og skulle flytte til byen for å ta helse- og sosialarbeiderutdanningen. Hun ble etter hvert med i et prosjekt som ble gjennomført på hennes videregående skole. Etter å ha gått ut av grunnkurs innenfor helse- og sosialfag med dårlige karakterer, fikk hun tilbud om å være med i et prosjekt de skulle prøve ut ved skolen. Hun takket ja, og ble da del av en liten klasse som fikk gå et år ekstra i forhold til ordinært løp. De fikk tettere oppfølging av lærere og fikk mulighet til å kombinere teori og praksis gjennom at de to dager i uka var ute i arbeidslivet. Elin ser tilbake på det opplegget som svært viktig: *"Det var kanskje derfor jeg greide å bestå eksamen da jeg gikk siste året."* Også Jens følte at han fikk god oppfølging og har gode erfaringer fra videregående skole. Jens tok yrkesfaglig studieretning på videregående. Han trivdes fint med det, og fikk et tilpasset opplegg hvor han tok studiet over et ekstra år og fikk kombinere

praksisperioder med teori pga hans læringsvansker. I utprøving av praksisplasser på videregående var han innom ulike deler av helse- og sosialarbeiderområdet. Jens hadde ansvarsgruppe, folk rundt seg, som han følte brydde seg og som tok tak i ting for ham.

For Karolines del var det først da hun begynte på videregående at hun fikk en datamaskin inn i klasserommet. Hun fikk også bruke av valgfagtimene 1.året for å lære seg touch metoden: *”Jeg føler vel at det var litt tilfeldig at jeg fikk det, men det er utrolig nyttig for meg.”* Louise fikk ikke tilbud om touch på videregående og måtte selv øve det inn. Fra skolens side sa de at hun måtte lære seg det på egenhånd, og at deres oppgave var å lære henne fag. Louise fikk heller ikke datamaskin på videregående. Det var også nedskjæringer i forhold til læretimer, så hun fikk bare en assistent som ifølge Louise verken kunne noe om tilstanden hennes eller fagene hun skulle ha opplæring i; *”Problemet er at når man trenger hjelp så må man vite alt selv, de som skal vite det, vet det ikke.”* I løpet av videregående ble hun utsatt for en ulykke og tilbrakte et halvt år på et rehabiliteringssenter. Louise var så sliten etter ulykken at hun valgte å ta et pauseår på folkehøgskole før hun tok siste året på videregående. Dette førte til at hun ikke fikk tatt alle fagene sammenhengende og på normert tid og brukte til sammen 5 år. Hun fikk ikke opplæring i matematikk, verken på grunnskole eller i videregående og mangler dermed full studiekompetanse.

Per gikk et år på et kompetansesenter for synshemmede før han begynte på videregående. For han ble det et forberedende år til videregående, med opplæring innen de mest sentrale fagene samtidig som de trente på praktiske ting, hybeltrening, mobilitetstrening og liknende forhold som han ikke ville få gjennom ordinær videregående. Da han begynte på videregående året etter, opplevde han å få veldig god støtte og hjelp.

Flere av informantene har gått et år på folkehøgskole etter eller i løpet av videregående. Noen har gjort det fordi de har følt behov for et pauseår. Noen har hatt lav motivasjon for å fortsette i et ordinært utdanningsløp og er skolelei, mens andre har hatt lyst til å holde på med fag eller aktiviteter som de er interessert i, som for eksempel drama/teater, friluftsliv og lyd. De fleste ser tilbake på dette året som et friår, et pusterom hvor de har opplevd å være del av et godt sosialt miljø. I tillegg beskriver flere dette året som svært viktig i forhold til å bli voksen og selvstendig. Per uttrykker det slik:

”Det var utrolig lærerikt. Bare nye elever og sånn, men det var et utrolig spennende år. Jeg vokste på det og ble mer selvstendig. Jeg var nokså selvstendig fra før, men jeg ble enda mer i løpet av det året.”

4.4. LÆRLINGETID

For de av elevene som tar sikte på å få yrkeskompetanse med fag-/svennebrev er hovedmodellen fire års løp. De første to årene foregår i skole, etterfulgt av to års opplæring i bedrift, som lærling.

Lise har lærlingepraktis i en håndverksbedrift. Jobben er fysisk tung og krevende, med skiftarbeid, høyt tempo og arbeidspress. Lise trives veldig godt og opplever kollegaene som hyggelige. Det er relativt unge folk, med Lise har de 7 stillinger. De ansatte jobber skift. Lise forteller at de har et godt arbeidsmiljø og en god tone. Lise synes det er morsomme folk å jobbe sammen med. De pleier blant annet å utsette hverandre for små pek i løpet av arbeidsdagen. Dette er med på å holde humøret oppe når det røyner på utover i de små morgentimene.

Vi var sammen med henne mens hun var i lærlingepraktis i denne produksjonsbedriften og fikk følge henne under et nattskift. Arbeidslokalene er fylt av store maskiner, det er trange passasjer, bratte trapper og konstant mye støy. Lise og fagarbeideren som er opplæringsansvarlig for henne i praksisen holder til i et lite avlukke i enden av det store produksjonslokalet. Dette er et lite og, sett utenfra, uoversiktlig lokale. Arbeidsordrene henger på ei oppslagstavle og fagansvarlig delegerer oppgaver mellom Lise og seg selv. Lise jobber systematisk og nøyaktig. Produktene hennes er vel så fine som dem hennes fagansvarlige produserer, selv om hun bruker lengre tid enn læremesteren. Etter hvert som produktene er ferdig preparert bærer Lise dem ned i kjelleren hvor de skal lagres. Hun stabler flere esker ovenpå hverandre og balanserer dem ned gjennom en trang, bratt og uopplyst vindeltrapp ned mot kjelleren. Når de er ferdige med produksjonen begynner Lise å rydde og vaske. Hun må rengjøre alle de store maskinene og vaske gulvene i produksjonslokalene. Dette synes hun er den verste jobben.

Lises lærlingepraktis er i en annen by enn hjemstedet. *”Når det er tøft på jobb er det ikke bare å løpe hjem til mamma og si: Hjelp meg! Jeg klarer det ikke!”*. Lise omtaler seg selv som en pessimist. Hun sier hun har alltid har følt at de målene hun har forsøkt å nå ikke har blitt realisert. Hun er derfor redd for at hun ikke skal få fagbrev, at hun ikke kommer til å greie det. Lises læremester skryter av arbeidet hun gjør, at hun jobber konsentrert og hardt og at produktene er fine, men sier samtidig at Lise ikke klarer å holde tempoet. Både fagansvarlig og også hennes faglærer på videregående mener Lise er for streng mot seg selv i forhold til hvor perfekt arbeidet hennes trenger å være. Lise kommenterer selv at hun er pirkete og nøye i arbeidet med produktene: *”Jeg jobber langsomt. Jeg er spent på hvordan det blir etterpå, om jeg får meg jobb. Jeg innser at jeg ikke greier å fylle en jobb hvor*

det kreves 110 %. Jeg må enten ha en annen fagarbeider sammen med meg, eller så må jeg få en jobb på en arbeidsplass hvor det ikke er så høyt tempo.”

Lars var i gang med innenfor et høyere utdanningsstudium innenfor IKT da han oppdaget en relevant lærlingeplass han følte han burde søke på. Han var i utgangspunktet litt skolelei og hadde hatt øynene åpne for eventuelle lærlingeplasser. Det var mellom 10 og 15 søkere til lærlingeplassen, i et stort og anerkjent selskap på det sentrale Østlandet. Da han fikk tilbud om kontrakt takket han ja. Det ville gi han to års erfaring som han ser som viktig å ha med videre. Avdelingen han er i håndterer den daglige driften av en rekke nettsteder som er inkludert i et Hard-Ware nettverk. På Lars' avdeling er de seks ansatte, samt to lærlinger. Jobben hans omhandler drift av websider, samtidig som de utvikler nye tjenester og produkter. Lars jobber med å holde de serverne oppe å gå, installasjoner og beredskap. *”Vi må når som helst inn å gjøre feilrettinger. Vi må se feil før de skjer.”* I tillegg utvikler de nye tjenester til websider og har brukerstøtte.

Lars har ikke lyst til å bo på Østlandet. Han trives likevel bra i området fordi han trives i jobben. *”Det er et sosialt arbeidsmiljø og sosiale måter å jobbe sammen på. Vi sitter ikke bare foran hver vår skjerm. Av og til går vi ut og spiser, tar noen øl sammen, eller drar på turer.”* Lars bruker høreapparat på jobb hver dag. Han har sagt fra til sjefen om at han bruker høreapparat og han syns alle tar hensyn til det. Han opplever det likevel problematisk med å besvare telefonen. Han og sjefen har en avtale at sjefen prøver å ta de fleste telefonsamtalene som kommer, så langt det er mulig. Når han har fått fagbrev skal han flytte nordover og fullføre den høyere utdanningen han hadde begynt på. *”Fagbrev står ikke så veldig godt alene. Den høyere utdanninga jeg holder på med veier tungt, og sammen med lærlingetida i denne bedriften tror jeg det er gunstig.”*

Oppsummert kan lærlingetiden sies å gi de unge en prøvesmak av arbeidslivet. De får i praksis prøvd ut sitt fag, de må lære seg å disponere arbeidstid og –oppgaver. De skal også bidra i arbeidsmiljøet for øvrig. Det de gjør ses både som opplæring og verdiskapning, i form av at de i tillegg til å få opplæring i praksis også bidrar med å skape produkter eller tjenester. Både Lise og Lars har opplevd lærlingetida som spennende og lærerik. Gjennom å få forsøkt seg som fagarbeider ute i det virkelige arbeidslivet får de en pekepinn på hva som venter dem når de har fått svennebrevet. Lises erfaringer er særlig viktige å løfte fram fordi de peker på noen utfordringer funksjonshemmede kan møte når de skal ut og omsette teori og klasseromspraksis til arbeidslivet med krav til høyt tempo og effektivitet. Lise sier hun har innsett at hun ikke greier å jobbe de 110% prosentene som det kreves av henne innenfor hennes yrke. Hun ser også at hun egentlig hadde trengt mer tid i

lærlingepraksis også. Lise trenger å øve mer for å innarbeide arbeidsteknikker og hun jobber mer langsomt med sine produkter enn det som det normerte og standardiserte opplæringsløpet legger opp til. Hun vurderer derfor om hun må søke om å få utvidet lærlingeperioden for å komme gjennom alt.

Erfaringene fra videregående er oppsummert sagt varierende. Noen var preget av dårlige erfaringer som førte til svake faglige prestasjoner og motivasjon, noen var skoletrøtte og hadde dårlig faglig selvtilit. Noen var usikre på hva de ville "bli" og følte foreldre eller andre (rådgiver, lærer, fagfolk ellers) styrte valget. Flere har startet på et løp og så valgt andre veier etter hvert. Erfaringene med tilrettelegging og med tilpasset opplæring har også i videregående vært varierende og til dels mangelfull for enkelte. Andre har gode erfaringer med løp som har vært tilpasset de behov og utfordringer den enkelte har hatt, og som derigjennom har vært med på å hjelpe dem til å fullføre løpet.

4.5. HØYERE UTDANNING

De av informantene som er i eller har avsluttet høyere utdanning har ulike erfaringer i forhold til måten de har opplevd å bli møtt på. Å oppleve seg som del av studiemiljøet handler om forskjellige ting, alt fra fysisk, sosial og faglige aspekter. Forutsetningene for å oppleve å finne seg til rette varierer etter som hvilke utfordringer eller hindre den enkelte erfarer. Fysiske hindringer kan være så forskjellige. For bevegelseshemmede er deltakelse i høyere utdanningssystemet forutsatt av at det ikke eksisterer fysiske barrierer som bokstavelig talt utgjør hindringer; at de skal ha mulighet til å komme seg inn på det fysiske området og kunne bevege seg rundt på utdanningsstedet. For synshemmede handler det blant annet om tilrettelegging som følge av at de ikke å kunne lese av tavle eller overhead, for hørselshemmede å kunne få med seg hva foreleseren sier.

Sosiale hindringer handler om å ikke ha samme mulighet for å kunne delta i sosiale fellesskap i utdanningsmiljøet. Knut er tegnspråklig og forteller fra sitt møte med universitetssystemet, hvor han fikk tilbud om å ta forberedende i en funksjonshemmede-gruppe: *"Det var en fin inngang til universitetet. Det var ikke overtilrettelagt", man fikk tilbud i grupper, og: ferdig med det.* Det første året hadde han mye omgang med vennene sine, men etter hvert som studieårene gikk ble de spredt på ulike studier og noen flyttet også andre steder for å studere videre: *"Jeg følte det var slitsomt sosialt. Jeg hadde mange overfladiske bekjentskap, jeg var på hils med alle. Jeg var med på byen og i ulike sosiale sammenhenger, men syns det var slitsomt. Jeg gikk glipp av mye. Man kan akseptere at det er mye som går deg hus forbi, men jeg liker det ikke selv. Jeg ønsker å føle at jeg har kontroll. For å være litt filosofisk; Jeg følte meg objektgjort."* Knut sier selv han ikke kunne

studert hvis han ikke hadde hatt tolk. Da han studerte måtte han selv skaffe liste over tilgjengelige tolker og ringe rundt for å gjøre avtaler for de forskjellige forelesningene.

Karoline trivdes ikke på det første utdanningsstedet hun var student ved:

”Jeg tror synshemminga hadde mye å si for at jeg mistrivdes. Det var så utrolig stort miljø og etter hvert var det stadig flere og flere folk som jeg ikke kjente igjen når jeg møtte dem. Det ble til daglige nederlag. Det var så annerledes enn å være her i et beskyttet miljø. Her i byen, hvis jeg kom inn på en kafé eller i en kantine så var det bestandig noen som vinket og ropte hallo. I universitetsbyen var det så mange som jeg kanskje bare hadde møtt på en eller annen fest, og jeg følte liksom ikke at jeg hang med. Karoline fant ut at hun måtte ta noen grep, og ble med i linjeforeningen på hennes studium: ”For jeg tenkte at hvis jeg var med og arrangerte festene og stod der framme så ville alle vite hvem jeg var og da ville det bli lettere.”

Olav opplevde studietiden som krevende, selv om han trivdes godt, ikke minst faglig. Han beskriver miljøet som sosialt. Samtidig erfarte også han det sosiale som slitsomt, og at det var veldig lett å velge å isolere seg: *”På den første studentkroa trodde jeg at jeg ville få mulighet til å bli kjent med andre nye studenter. Jeg gikk etter 15 minutter. De hadde leid inn et band som spilte så høyt at jeg ikke hadde sjanse til å høre hva de andre sa.”* Under studietiden var det lagt opp til mye gruppearbeid. For Olav var det en god løsning å komme seg inn i en gruppe med de andre, få, mannlige studentene: *”Det var veldig godt samhold blant oss menn.”* På den måten fikk han bedre kontakt med dem. For Olav var det viktig å gi informasjon og være åpen om funksjonshemmingen overfor medstudenter og lærere: *”Jeg holdt et times foredrag om funksjonshemmingen. Jeg gjorde det fordi jeg følte at jeg fikk så mye igjen for det, på lang sikt. Alle sitter og lur på hvordan de skal forholde seg til det, de er redde for å dumme seg ut.”*

Hilde har opplevd studietiden som veldig spennende, men også som utfordrende og slitsom, og med høyt arbeidstempo. På grunn av bevegelseshemmingen leser og skriver hun litt seint, og har opplevd at det har vært vanskelig å få tilrettelagt et studium som tar hensyn til at hun trenger mer tid enn medstudentene. I tillegg har hun møtt på det hun selv beskriver som uvitenhet og fordommer blant skolepersonellet. Hilde ønsket å ta et aktivitetsfag som del av sin fagprofil og gikk derfor til rådgiveren for å få noen råd: *”Jeg har litt problemer med motorikken også, løper ikke særlig fort og sånn. Rådgiveren jeg gikk til mente at utdanningen ikke passet for meg. Han mente jeg burde gjøre noe helt annet. Han mente at estetiske fag ville bli vanskelig for meg. Han sa følgende: ”I estetiske fag er det også dans. Du er vel ingen danser?” Jeg danser jeg, på min måte. Det er*

aktivitetsfag jeg brenner mest for og til det sa rådgiveren: "Du har vel gjerne litt problemer med ski og skøyter, så uteliv vil være utelukket for deg." I ren fortvilelse gikk jeg til læreren for aktivitetsfag. Jeg mente jeg kunne bli en god førskolelærer selv om jeg ikke er en dyktig danser eller skiløper. Læreren så ingen hindringer for at jeg skulle velge aktivitetsfag og oppfordret meg til å velge den profilen."

Hilde gjennomførte profilen og opplevde at det gikk veldig fint. Det var timer hun trivdes godt i. Hun forteller videre at: *"Rett som det er når jeg møter på rådgiver kan han spørre: "Er du her for å studere enda?"*

For Hilde har utdanningstiden vært preget av mange hindringer. Hun opplever å ha brukt mye tid på å overbevise folk og å kjempe for plassen sin i tillegg til å skulle bruke tiden til å studere og forberede seg til eksamen. I tillegg har Hilde også opplevd den fysiske tilgjengeligheten på skoleområdet som en daglig kamp. De få handikap parkeringsplassene utenfor skolen er ofte opptatt, de automatiske døråpningssystemene i inngangen til skolen er frakoblet utenfor ordinær åpningstid (8-16), noe som begrenset hennes fysiske adgang til selve skolebygget. Heisene sluttet også å gå etter kl. 16, slik at det ble vanskelig for Hilde å komme seg mellom etasjene når heis ikke var tilgjengelig.

Uvitenhet og fordommer rundt funksjonshemming viser seg gjennom noen av erfaringene. Noe av det som ser ut til å være gjennomgående er at sosiale studentmiljøet oppleves som uoversiktlig og lite forutsigbart. Det å delta i sosiale sammenhenger blir for flere vanskelig og krevende, og mye opp til den enkelte å etablere og også vedlikeholde relasjoner i studentmiljøet. Det er ulike strategier de velger. De som tar tak i situasjonen og kaster seg ut i utfordringene gjør det gjennom blant annet aktiv deltakelse i organisering av sosiale felles arrangementer, å åpent fortelle om funksjonshemmingen, hvilke implikasjoner det har og hvilke hensyn medstudentene bes å ta, samt at enkelte aktivt søker seg inn mot bestemte grupper i studentmiljøet, gjennom felles lesegrupper etc.

4.6. ØNSKER OM Å BLI/NOE

For de unge i vår studie ser ikke funksjonshemming ut til å være den største begrensningen i forhold til å sette sine egne ønsker og mål. Drivkraften og motivasjonen for valg av og gjennomføring av utdanningsløp ser ut til å være forankret i at de har valgt noe de selv har ønsket å gjøre. De har selv vært klare på hva de har ønsket å utdanne seg til, og har jobbet målbevisst i forhold til å gjennomføre utdanningen, selv om noen av dem har opplevd at det i omgivelsene har vært sådd tvil om deres ønsker og valg har vært *"riktig"* for dem, funksjonshemmingen tatt i betraktning. Lise forteller: *"Det var ingen som hadde*

trua på meg da jeg vokste opp.” -Hvem er de?, spurte vi. ”Foreldre, slektninger, venner, lærere. I dag er de forundret over at jeg har klart å komme meg så langt.” Hun har alltid fått høre at hun ikke kunne ta den håndverksutdanningen hun er i med det synet hun har. Flere av de unge opplever at omgivelsene stiller bestemte krav og forventninger til dem som de ikke ville stilt til andre ikke-funksjonshemmede unge. De opplever at foreldre og eller lærere, rådgivere og fagfolk gir uttrykk for og vurderer hva de mener er *best for* dem.

At omgivelsenes forventninger er sprikende i forhold til de unges egne ønsker og planer gjør kanskje behovet for å legitimere valgene de tar enda viktigere for disse unge enn for andre unge. Å få høre at: ”Hva i all verden skal du gjøre i det yrket med ditt syn?” ”Du kan jo ikke bli musikkpedagog med din hørsel!”. ”Denne utdanningen passer vel ikke for deg?” gjør de unge mer motivert til å bevise overfor omverdenen at: ”Dette klarer jeg!”.

Bjerrum Nielsen (1999) peker fra sin studie av tre generasjoner kvinner fra bygd og by på at unge kvinner med bygdebakgrunn, med mødre og bestemødre uten høyere utdanning, er mer motivert for og har klarere planer om å ta høyere utdanning enn unge kvinner fra byen med yrkesaktive og høyt utdannede mødre. Bjerrum Nielsen ser dette som et sosialt mobilitetsprosjekt, hvor det å ta høyere utdanning for disse unge bygdekvinnene fører til at de kan vise sin individualitet og selvstendighet ved å velge noe annet enn mødrene. Dagens unge funksjonshemmede ønsker å utforme livene sine med utgangspunkt i deres rett til å leve som ”alle andre”. Tidligere søkte både synshemmede og hørselshemmede seg inn såkalte ”tradisjonelle blinde- og døveyrker”. Nå søker de seg mot et vidt spekter av jobber (Fossestøl 1996). Ved å velge utdanninger som av omgivelsene ses som urealistiske eller uvanlige, bryter de unge med stereotype oppfatninger av hva de med deres funksjonshemming ses å kunne gjøre med og ut av livet sitt. Dette kan dermed ses som et uttrykk for et ønske om og behov for å oppleve at det er deres individuelle kvalifikasjoner etterspørres og flytter fokus vekk fra begrensninger som av omgivelsene ses koblet til funksjonshemming. Utdanning kan på den måte ses som en viktig komponent i selvutvikling og realisering av individuelle potensialer.

Grue (2001) viser i sine undersøkelser blant unge funksjonshemmede til at det store flertallet av hans informanter uttrykker tydelige ønsker og mål om å komme ut i lønnet fast arbeid: ”Et voksenliv som yrkesaktiv blir omtalt som den naturlige forlengelsen av en videregående utdanning.” (Grue 2001: 171). Grue forklarer dette med at de unge har fått sin opplæring innenfor rammen av den *integreerte skolen* (Ibid.), hvor skolen ses om en forberedelse mot en senere yrkes- og samfunnsliv. Selv om mange døve og tunghørte velger å gå på døveskole, spesielt under videregående opplæring, viser undersøkelser blant denne gruppen at de unge

døve og tunghørte har samme planer for utdanning som deres hørende jevnaldrende (Olsen, B. 1999, Grønningsæter m.fl. 2003). På den måte kan man si at funksjonshemmede barn og unge i dag gjennomgår noe av samme sosialisering-prosess, i betydningen forventning til utdanning og kvalifisering til framtidig jobb, som andre barn og unge.

4.7. OPPSUMMERING

I dette kapitlet har vi presentert ulike erfaringer fra opplærings- og utdanningsløp, fra grunnskole, videregående og også høyere utdanning. Flere av historiene vitner om sein kartlegging og oppfølging i forhold til hjelp og bistand som følge av en funksjonshemming. Victor var ferdig med ungdomsskolen før han forstod hvor dårlig han så. Flere av de synshemmede fikk ikke datamaskin mens de gikk i grunnskolen. Elin ser i ettertid at hun kunne hatt god nytte av å få opplæring i tegnspråk mye tidligere, mens hun var i opplæringsløpet. Dette peker på at det er spesielt forhold rundt tilrettelegging av både fysisk og sosialt opplæringsmiljø som utgjør viktige betingelser for de unge funksjonshemmede situasjon i utdannings-systemet. Særlig blant de synshemmede har mangel på tilrettelegging og tilpasning vist seg som en sentral barriere. Flere av dem har gått ut fra videregående skole uten studiekompetanse, og mye av forklaringen kan relateres til ufullstendig faglig opplæring og teknisk tilrettelegging. At de opplæringsansvarlige, på de ulike nivå, har vært faglig og teknisk kompetanse om tilrettelegging ses som en viktig forutsetning for å skape gode læringsbetingelser. Faglig oppfølging som er individuelt tilpasset, også under lærlingep praksis, er også en viktig faktor vi kan dra ut av erfaringene i kapitlet. Som Lises erfaring viser, trenger hun lengre tid på å lære håndverket i praksis enn hva normen er. Enkelte, som Hilde, opplever å bli møtt av fordommer blant skolens fagpersonale, og føler seg mistenkeliggjort og mistrodd. Å finne sosiale treffpunkter er det en del som strever med, spesielt i overgangen til høyere utdanning. I tillegg til at ikke alle lærestedene har like god tilgjengelighet, er disse miljøene større og mer uoversiktlige enn videregående skoler. For hørselshemmede er kommunikasjonsbarrierer en utfordring, for synshemmede er det i tillegg vanskelig å orientere seg i store studiemiljø. For bevegelseshemmede, som Hilde, kan fysiske barrierer bokstavelig talt sette hinder i vegen for dem i studenttilværelsen. Vi skal nå forlate utdanningssystemet og følge de unge over i møter med arbeidsmarkedet.

5. FRA UTDANNING TIL ARBEID – HVA NÅ?

5.1. INNLEDNING

Fokus på integrering har lang tradisjon i den offentlige skolen. Retten alle barn har til tilhørighet innenfor samme skolesystem er forankret i og regulert gjennom Opplæringslova¹⁰. Parallelt med dette ses integrering i arbeidslivet som en viktig målsetting, og arbeidslinja har preget de fleste offentlige dokumenter som omhandler politikkkfeltet gjennom hele etterkrigstiden. Like fullt er det blitt stilt spørsmål ved hvorvidt tenkningen om integrering og inkludering er videreført og har manifestert seg i møtet med arbeidslivet (Söder 1981, Solvang 1994, Hernes m.fl.1996). Avtalen om et inkluderende arbeidsliv inngått mellom partene i arbeidslivet og myndighetene kan ses som et forsøk på en mer målrettet politisk styring og konkretisering av arbeidet med å inkludere marginaliserte grupper på arbeidslivets arena. Som ledd i en aktiv arbeidslinje har velferdsstaten ansvar for å gi grupper som har vansker med å konkurrere på markedes premisser, støtteordninger og tiltak som skal lette inntreden i arbeidslivet. Dette gjelder i hovedsak tiltaksrepertoar som Aetat står ansvarlig for. Unge med funksjonshemming har, i ulik grad og omfang, generelt sett mer å gjøre med det offentlige hjelpe- og tiltaksapparatet enn unge forøvrig. Dette kan dreie seg om alt fra utlevering og tilrettelegging av hjelpemidler og teknisk utstyr, helsetjenester, økonomiske tilskudd, rådgiving etc. og utgjør til sammen et relativt stort spekter av offentlige (og også private) aktører. Dette kan være instanser som Aetat, trygdeetat, hjelpemiddelsentral, det spesialpedagogiske støttesystem og SYA (Senter for yrkesrettet atføring)/ARK (Aetats rådgivningskontor). Disse aktørene representerer forvaltningen av ytelser og tjenester som de unge kommer i kontakt med på vegen fra utdanning til arbeidsliv.

I dette kapitlet skal vi se nærmere på hva som preger overgangen fra skole/utdanning og over i arbeidsliv, med utgangspunkt i ulike erfaringer de unge i studien beskriver. Hvilke utfordringer møter de? Hvilke betydninger blir tilskrevet funksjonshemming i denne sammenheng? Hva ses som betydningsfullt i forhold til den offentlige velferdsforvaltningens rolle?

Flere av fortellingene om overgangen mellom skole/utdanning og arbeidsliv som her presenteres handler om møter med aktører som skal bistå de unge funksjonshemmede med å finne en eller annen form for tilpasning til arbeidslivet.

¹⁰ Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (Opplæringslova), Kunnskapsdepartementet.

Erfaringene som de unge uttrykker er ulike, samtidig som de helt klart peker på noen felles utfordringer. Erfaringene sier ikke nødvendigvis noe entydig om tiltaksapparatet eller om kvaliteten på fagkompetansen til den enkelte saksbehandler. Likevel peker de på bestemte oppfatninger som ser ut til å eksistere i tiltaksapparatets forståelser av utdanning, kvalifisering, arbeid og funksjonshemming.

5.2. MØTER MED AETAT

Aetat er et av flere sentrale system som forvalter statlige velferdsbyråkratiske ordninger. Saksbehandlerne er systemets kontakt ut mot brukere av velferdstjenestene. Dette saksbehandlernivået, eller bakkebyråkratiet (Lipsky 1980), fungerer som portvoktere overfor de grupper som vurderes i forhold til behov for offentlige ytelser. En viktig del av saksbehandleres oppgaver er å skille de "verdige trengende" fra "uverdige trengende" (Midré 1990). Bakkebyråkratene representerer og forvalter velferdssystemets forskrifter og regler, men har også mandat til å utøve skjønn i møte med enkeltbrukere. Vi skal beskrive ulike informanters erfaringer, og på bakgrunn av det diskutere hvilke typer av forståelser og praksiser som møter informantene gjennom representanter for tiltaksapparatet.

Det er forskjellige retninger de unge presenteres for på veien inn i arbeidslivet. Den første og enkleste veien er å komme direkte ut i jobb etter endt skolegang. Hvis de ikke lykkes med det føres de i ulike retninger; Enten blir de registrert som arbeidsledige, de får innvilget uføretrygd eller de går inn i attføringsløp. Selv om diagnosen deres i utgangspunktet gir dem adgang til å søke om attføring er det ikke alltid like enkelt å nå fram. Alle informantene som er beskrevet nærmere (se kapittel 3), foruten om Lars, den unge hørselshemmede mannen som er i lærlingepraksis, har vært eller er i kontakt med Aetat. To av informantene kom ut i en jobb kort tid etter endt utdanning, selv om en av disse var ute av jobben igjen etter noen måneder. Det er ulike motiv som ligger til grunn for at Aetat oppsøkes i utgangspunktet. De fleste har fra ulikt hold fått informasjon om at de kan søke økonomisk bistand fra Aetat på grunnlag av at de har en diagnose som kan utløse rett til attføring. Noen trenger bistand til formidling ut i arbeid, både i form av veiledning, men også mer koordinert hjelp. Andre trenger økonomiske ytelser mens de er i utdanning fordi de trenger mer tid. Noen ønsker også hjelp og råd for å finne ut av hvilke typer yrker og tilrettelegging som vil være mulig og viktig ut fra deres situasjon. Andre igjen trenger praksis, å få en første erfaring med og en smakebit av arbeidslivet. Noen ønsker kvalifisering og påbygning av utdanning for å styrke mulighetene for å komme ut i arbeid.

5.3. Å AGERE PÅ EGEN HÅND

De unge befinner seg ikke bare mellom utdanningsinstitusjoner og arbeidsmarked, men de står også midt i overgangen til voksenlivet. Å være voksen innebærer blant annet å agere på egenhånd og være selvstendig på ulike viktige områder. Jens forteller at han følte han "mistet grepet" da han gikk ut av videregående. Da han fortsatt var under videregående utdanning fikk han god hjelp og støtte, spesielt gjennom ansvarsgruppen han hadde rundt seg. Kommunens representant fra pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT) og synspedagogtjenesten fulgte han godt opp helt fra barndommen. Både på ungdomsskolen og i videregående følte han at han fikk svært god hjelp. Det var da han ikke hadde noen relasjoner til skolen lenger at ting begynte å bli vanskelig for han. Han opplevde overgangen fra skoletilværelsen og ut i møtet med arbeidslivet som frustrerende. De første fem årene etter at han gikk ut av videregående skole opplevde han ikke å få hjelp: "...Det var følt...jeg måtte jo stå på egne bein og...det var ikke noe hjelp å få...for jeg måtte jo ta initiativet til alt...det var jo ikke lett...". Jens forteller at han har strevd følt med å få oversikt over situasjonen og finne vegen i systemene.

Karoline sitt første møte med Aetat opplevdes som skuffende. Hun var, som synshemmet, blitt oppfordret til å ta kontakt med Aetat for å få hjelp til å søke om støtte til utdanningsløpet. Hun forteller: "*Det var egentlig en negativ erfaring, den kontakten med Aetat. Jeg følte at jeg ble veldig mistrodd. Jeg kom, og hadde funnet ut selv at dette var noe man kunne få som synshemmet. Men jeg husker, det var en mann som jeg opplevde som veldig negativ der, eller det var akkurat som om han trodde at jeg ikke så dårlig. Jeg husker at det var en ubehagelig følelse å sitte der. Dette var jo første gangen jeg agerte på egen hånd, ikke sant. Tidligere hadde jo foreldrene mine styrt med det.*"

Også Louise opplever det som tøft å måtte stå alene. Hun er frustrert over det hun betegner som manglende oppfølging og hjelp. Hun har et begrenset nettverk rundt seg, og de som er ansatt i boligkomplekset hun har leilighet i, har verken tid eller mandat til å bistå henne ut over sin svært begrensede stillingsinstruks. Hun har et sammensatt hjelpe- og bistandsbehov og føler selv hun må bruke mye ressurser og tid til å finne ut av det meste på egenhånd. Under et av feltarbeidene da vi var hos Louise, var vi med henne på det ukentlige tilbudet hun hadde gjennom kulturskolen i kommunen. 45 minutters undervisning en ettermiddag i uka er det eneste faste tilbudet og gjøremålet Louise da hadde utenfor leiligheten sin. Hadde ikke vi vært der og kunne assistere henne gjennom å kjøre rullestolen ville hun ikke kommet seg ut av leiligheten i det hele og store den uka.

Å være ung handler om å forberede seg på å møte og å mestre framtida som voksen. I dette inngår både muligheter, farer og usikre valg (Heggen og Øia 2005). De unge som blir avhengige av støtte gjennom det offentlige for å kunne å "agere på egen hånd", som Karoline sier, kan i møte voksenverden for første gang alene oppleve det som ekstra strevsomt og skremmende. Flere uttrykker frustrasjon over alt de skal forholde seg til. De mangler oversikt, og å finne fram i forhold til regelverk og rettigheter framstår som en jobb i seg selv. Møtet med Aetat blir et første steg på vegen over i en selvstendighetsprosess og i utformingen av et voksent liv, og saksbehandleren framstår som talsperson for diagnosen og saksbehandlingssystemet.

5.4. ATTFØRING

Yrkesrettet attføring er et tilbud om veiledning, kvalifisering og tilrettelegging som ikke bare er ment å hjelpe arbeidstakere til å beholde et arbeidsforhold, men også å bistå arbeidssøkere i å få arbeid. Det er ulike typer av tiltak som kan inngå i attføringsløpet, både kvalifisering gjennom organisert opplæring/skolegang, arbeidstrening og utprøving i arbeidslivet. Målet med attføring er, som det heter "å øke arbeidssøkerens restarbeidsevne" gjennom å styrke den enkelte arbeidssøkers kompetanse og derigjennom øke mulighetene for å kunne komme i vanlig arbeid.

Hvis man får innvilget attføring skal det utarbeides en handlingsplan, som er en konkretisering av tiltak og målsetninger om arbeidskvalifisering overfor individuelle kunder i Aetats system. I planen skal det nedsettes et mål om hvilket yrke eller yrkesområde den enkelte skal jobbe mot. I dette ligger det fra Aetats side en presisering av at arbeidet skal være høvelig, det vil si i overensstemmelse med Aetats vurdering av den enkeltes tidligere utdanning, praksis og helsetilstand. Denne planen skal den som er i attføringsløpet selv utarbeide forslag til, og Aetat vil så vurdere om de mener planen er hensiktsmessig. Etter at handlingsplanen er godkjent får søkeren et vedtak med rett til attføringsytelser (etter folketrygdlovens §11-6). I yrkesrettet attføring ligger det altså både et målrettet handlingsforløp og et økonomisk insitament.

Blant de av våre informanter som mottar eller har mottatt attføring har ikke alle like god kjennskap til eller eierforhold til denne planen. Noen er usikre på om de i det hele tatt har fått utarbeidet en handlingsplan. Andre er av den oppfatning at planen kun har symbolsk verdi, at den var et papir som måtte fylles ut før attføringa kom ordentlig i gang. Flere av informantene forteller har de har dårlige erfaringer med måten de har blitt møtt på av saksbehandlere i Aetat. De opplever å ikke bli hørt og at forhandlingene mellom saksbehandler i Aetat og dem selv om hva planen faktisk skulle inneholde har vært frustrerende og har hindret dem i å lykkes

med å jobbe målrettet mot en forankring i arbeidslivet. Per opplevde at handlingsplanen hans ga han medbestemmelsesrett så lenge han var i jobb og hadde et avklart arbeidsforhold. Han opplevde at han hadde mulighet til å påvirke hvordan forløpet i planen skulle være og at han og saksbehandler var enige om målene. Etter at det gikk opp for han at arbeidsforholdet hans likevel ikke var fast og han stod uten jobb har han slitt med forholdet til Aetat: *"Jeg har forsøkt å gjeninnsøke attføring, men Aetat mener jeg er ferdig attført. Jeg føler at jeg ikke blir hørt og tatt hensyn til hos det lokale Aetatkontor."*

Andre føler planen er et viktig og konkret redskap for dem i veien fram mot et arbeid. Olav forteller at han fikk overbevist Aetat om at han var dugelig arbeidskraft. Han føler han i stor grad har kunnet påvirke og utforme handlingsplanen sin selv. Han opplevde å få støtte og aksept og følte at Aetat hadde tro på at han kunne få til noe. For han er det viktig å få ulik arbeidspraksis og erfaring fra arbeidslivet før han lander på en mer konkret jobb. Dette syns han at han har fått god støtte på hos Aetat og har ikke opplevd det som vanskelig å få det inn i planen.

Camilla tok formgivningsfag på videregående og hadde en plan om å studere interiør-arkitektur videre. Da hennes handlingsplan skulle lages i forbindelse med attføringsopplegget hun gikk inn i etter videregående, var hun i konflikt med saksbehandleren sin i Aetat. Selv om Camilla selv ønsket å studere videre, og innenfor arkitektur, ble hun sterkt frarådet det av saksbehandleren. Begrunnelsen var at hvis hun skulle bli interiørarkitekt ville det medføre mye reising, og det mente saksbehandleren ikke egnet seg for henne, siden hun var bevegelseshemmet. Aetat satte henne i stedet opp på et år ved et næringsakademi hvor hun tok et modulbasert kurs innenfor reiseliv. Etter det ble hun gående arbeidsledig i en lengre periode. Kurset hun hadde tatt på Aetats anbefaling og regning viste seg i ettertid ikke å være kompetansegivende. Camillas erfaring med det første arbeidet med handlingsplanen hennes opplevde hun som frustrerende: *"Jeg kranglet meg etter hvert fram til en handlingsplan som både jeg og Aetat kunne godkjenne for at jeg skulle få attføring...Jeg har jo et mål, ting som jeg har lyst til å gjøre. Aetat er veldig fokusert på at jeg er funksjonshemmet, at jeg går på krykker og da må jeg liksom ha en 9-16 jobb der jeg sitter mest mulig for å slippe å anstrenge meg...Det var ikke noe spørsmål om hva jeg ønsket og hva jeg ville. Det var liksom det fysiske, at siden jeg var funksjonshemmet så måtte jeg tenke på det fysiske...Jeg tenker ikke så mye over at jeg er funksjonshemmet, så der hadde vi "litt" diskusjon."*

Selv om Aetat tillemper en såkalt aktørmodell i motsetning til en medisinsk modell til grunn for attføringsarbeidet, og at intensjonene har gode hensikter i forhold til å

skifte fokus fra yrkeshemmedes begrensninger til å fokusere på muligheter, viser det seg at det oppstår vansker i saker der brukere, eller kunder, og saksbehandlere har forskjellig syn på sykdom og arbeidsevne. Ideologien som definerer funksjonshemming som en begrensning som oppstår i relasjonen mellom den enkelte og samfunnet, kan i praksis se ut til at bli omformulert i en forvaltningsmessig konstruksjon og forståelse av funksjonshemming.

5.5. NOK DUGENDE – FOR ARBEID ELLER UFØRETRYGD?

Noen av de unge får i utgangspunktet beskjed om at de ikke trenger å søke jobb fordi de på grunnlag av sin diagnose vil regnes som uføre og dermed motta uføretrygd fra de fyller 18. De blir veid og funnet for lett for arbeidslivet, og blir anbefalt å søke uføretrygd. Dette opplevde Olav. På første møtet med sin saksbehandler i Aetat fikk han beskjed om at han i utgangspunktet regnes som ufør: *”Jeg ser på meg selv som arbeidsfør, jeg har hemninger også, men hva gjør egentlig det?”* Olav traff i denne perioden tilfeldigvis en han kjente mens han hadde praksis samtidig som han tok det siste faget for å få studiekompetanse. Denne bekjente ordnet det slik at Olav fikk arbeidspraksis i en barnehage. Olav sa ja til dette fordi han ønsket å ha noe å gjøre, selv om han ikke mottok lønn. Etter hvert tok han kontakt med Aetat og fikk satt praksisen inn i attføringsplanen slik at han fikk attføringspenger mens han jobbet i barnehagen. Camilla beskriver møtet med det offentlige tiltaksapparatet som mest opptatt av hva hun ikke kunne: *”Begrensninger, begrensninger! Jeg er så lei av det ordet! Det er blitt brukt veldig mye. Det har jeg måttet tenke gjennom hele livet mitt; Hva slags begrensninger har jeg?”*

Det ligger spenninger i dette forholdet mellom ytere og mottakere av velferdstjenester. På den ene siden må de unge vise seg nok kvalifisert for å få innvilget tiltak gjennom velferdsforvaltningen. Selv om diagnosen i utgangspunktet utløser noen rettigheter, må den enkelte vise seg å være nok verdig trengende. På den andre siden, når de da har fått utløst bestemte virkemiddel som skal kompensere for utfordringer den enkelte møter på sin veg inn i arbeidslivet, så blir de vurdert om de er kvalifisert nok til arbeid. Diagnosen gir de unge tilgang til ressurser i velferdsstatens omfordelingssystem. Samtidig kan også den kategoriseringen som diagnosen medfører påføre de unge en sosial miskreditering. I forhandlinger med velferdsordningenes portvoktere om hvorvidt de mål de unge har satt seg ses som realistiske eller ikke, framstår funksjonshemmingen som en underliggende begrensning for arbeidslivsdeltakelse.

De unge har tatt en utdanning og ønsker en jobb. Å erfare at de betraktes som ikke-arbeidsføre blir et stempel som de ikke ønsker å ha på seg. Louise sier: *”De vet ikke*

om jeg kan ta vanlig arbeid, men det er det jeg ønsker. Jeg vil ikke være uføretrygdet, det er mange nok av dem.” Hilde hadde fått innvilget et ekstra år i videregående opplæring fordi hun trenger mer tid både til lesing og skriftlig arbeid. Samtidig som hun takket være dette ekstraåret klarte å få studiekompetanse og dermed få mulighet til å søke seg til høyere utdanning, opplever hun at det brukes mot henne hos Aetat. Der stilles det spørsmål ved om hun vil kunne gjennomføre førskoleutdanningen siden hun brukte et ekstra år for å fullføre videregående. Hun føler hun må kjempe for å bevise at hun kan klare både utdanningen og å kunne fungere i jobb etterpå.

I stedet for å få hjelp og veiledning beskriver noen av de unge møtet med Aetat som å handle mye om saksbehandleres fokusering på det som beskrives som de unges urealistiske forventninger til hva de som funksjonshemmet ses å kunne bidra med i det ordinære arbeidslivet. Mens de ennå er i utdanningssystemet har de unge en tro på at de kan klare ”alt”. De beskriver seg selv som ambisiøse, som jobber hardt faglig og setter seg klare mål. I møte med et arbeidsmarked som ikke etterspør dem som arbeidstakere opplever enkelte at de må kjempe for å bevare et selvilde som bygger opp om en forestilling om og tro på at de er kompetente unge mennesker, med samme rett til å leve et normalt liv og ha et arbeid som andre.

En fysisk funksjonshemming ser mer eller mindre automatisk ut til å bli et ”yrkesmessig handikap” som begrenser ens sjanser på arbeidsmarkedet (Grassman 1987: 10). I Grues undersøkelse blant unge funksjonshemmede beskrives dilemmaet mellom å synliggjøre sin funksjonshemming for å kunne vise til og tydeliggjøre behovet for bistand samtidig som de ønsker å leve et mest mulig vanlig liv (Grue 2001). De unge i vår studie står i møtet med tiltaksapparatet overfor liknende dilemmaer; På den ene siden må de (be)vise sitt hjelpebehov, samtidig som de må (overbe)vise tiltaksapparatet at de faktisk er i stand til å arbeide og leve som andre. I møte med velferdsforvaltningen ser det ut til å oppstå et spenningsfelt i vurderinger om den enkelte funksjonshemmede, hvor de ses som enten for funksjonsdyktig til å bli uførepensjonert eller for funksjonsudyktig til å kunne delta i arbeidslivet.

De ideologiske føringer som trekkes opp gjennom Arbeidslinja, understreker et perspektiv hvor arbeidssøkere ikke skal ses som brikker eller offer, men som aktører, som; ”...frie, aktivt handlende, medansvarlige mennesker.” (Fossestøl 1999:18). Dette bygger på en aktørmodell, hvor den enkelte oppfordres til å; ”...krev din rett, gjør din plikt”. Arbeidslinjas aktive tiltak retter blant annet sterkere fokus mot arbeidsmuligheter, kompetanse og ferdigheter mer enn begrensninger. På den måten betones den enkeltes både frihet og ansvar for egne valg. I dette ligger ikke bare frihet til å velge, men også krav og tvang. De unge

kjemper mot et ideologisk system som tvinger brukeren eller kunden om å ikle seg en identitet som saksbehandlingssystemet ser ut til å opprettholde for henne/ham. Både Camilla, Hilde og Louise beskriver seg selv som reserverte, stille og snille typer mennesker. Da de vokste opp stilte de store krav til seg selv og sin evne til å mestre, men stilte ikke krav til omgivelsene. Etter å ha erfart å bli møtt med alt fra mistro, skepsis, fordommer og mangel på forståelse, hjelp og tilrettelegging, opplever de å ha endret selvforståelse. De har måttet kjempe for å opprettholde sin presentasjon av seg selv og selvforståelse, og denne kampen har ført til en erkjennelse av at omgivelsene oppfatter dem som "sånne" som de selv ikke vil være, det vil si som krevende og bråkete.

5.6. KVALIFISERING - TIL HVA DA?

I retten til videregående opplæring og tilpasset opplæring ligger retten til en kvalifisering. Det betyr at de unge i utgangspunktet skal være kvalifisert nok til å møte arbeidsmarkedet etter endt skolegang/utdanning. Når arbeidsmarkedet ikke tilbyr dem jobb, og når de etter kortere eller lengre perioder blir gående arbeidsledige, kommer de inn i tiltakssektoren. Victor har prøvd seg innenfor forskjellige utdanninger og arbeidsplasser. Han har hatt vansker med å finne noe som passet for han. Han ventet at Aetat skulle gi han råd og bistand om hva som kunne være lurt for han. Han opplevde ikke å få den hjelpen han ønsket: *"Jeg er jo ikke noe ekspert på feltet jeg heller, for å si det sånn, det må jo være andre da som vet hvilke arbeidsoppgaver som passer, og det gjør de ikke på Aetat. Det er veldig lite kompetanse på det her i det hele tatt, for stort sett blir folk blinde når de blir gamle eller i ulykke eller sånne ting"* Victor forlot hjemstedet og reiste til en stor by på helt annen kant av landet for å gå på en yrkesrettet videregående skole for voksne som er under attføring. Han forsøkte seg på økonomi og data: *"Det var stort sett regnskap. Og det gikk jo heller ikke så bra for det var mange små tall. Det må jo bli helt rett...jeg leste mye feil, så det fungerte ikke å så bra."* Victor beskriver prosjektet med yrkesrettet attføring som formålsløst. Han beskriver Aetats bidrag mer som en villfarelse enn veiledning og hjelp.

Etter formgivingsfag på videregående skole så Camilla for seg en karriere innen arkitektur. Hennes saksbehandler på arbeidskontoret var skeptisk, fordi Camilla – etter saksbehandlers vurdering – ikke fylte kravene til fysisk bevegelse som følger med et slikt yrke. Saksbehandleren ga inntrykk av å vite hvilke type jobber Camilla ville fungere i ut fra funksjonshemmingen, og mente en kontorjobb ville være det beste. Camilla beskriver denne perioden som svært frustrerende. Forholdet til saksbehandler betegner Camilla som en kamp der hun opplevde å måtte justere ønskene og planene sine i henhold til hva saksbehandleren mente hun var i stand til. Til slutt følte Camilla at hun ble overtalt til å ta et toårig deltidsstudium innen

reiseliv parallelt med å jobbe i en administrasjon ved en offentlig virksomhet. Etter endte studier ble hun fortsatt stående uten relevant jobb. Etter hvert fikk hun et engasjement ved den samme arbeidsplassen i den offentlige administrasjonen gjennom en ordning med arbeidspraksis gjennom Aetat. Det meste av dagen tilbrakte hun i kontorstolen, og selv om hun syntes det var bra å slippe å løpe rundt, økte smertene i kroppen som følge av den fysiske passiviteten jobben medførte. Camilla spør seg hvordan hennes karriere ville vært hvis hun ikke hadde gått inn i Aetats arbeidsmarkedsprogram i utgangspunktet: *”Kanskje jeg ikke skulle tatt kontakt med Aetat i første omgang. Jeg angrer på det. Så kunne jeg tatt den veien jeg selv ville, tatt kontakt med lånekassa og fått stipend og lån som alle andre. De (Aetat) har jo ikke peiling på det de driver med.”*

Lise flyttet til et annet fylke, langt hjemmefra, for å kunne ta den utdanningen hun ønsket. Hun gikk ut av skolen med gode karakterer og et godt skussmål. Lise hadde som mål å få seg lærlingeplass i hjemfylket for å bo nærmest mulig familie, venner og kjente steder å orientere seg i. Hun oppsøkte arbeidskontoret da det var klart at hun ikke kom til å få lærlingeplass; *”Det eneste de hadde å tilby var oppdrag som julenisse i en av nabokommunene!”*.

Hun takket nei til det, og fortsatte å søke lærlingeplasser, også langt unna hjemstedet. Da hun til slutt tok en praksisplass i en barnehage i mangel av lærlingeplass, dro vi på ny på besøk. Hun hadde da et møte med en synspedagogisk rådgiver som foreslo at Lise kunne omskolere seg og bli barne- og ungdomsarbeider. Lise ble oppgitt og utbrøt: *”Jammen, jeg trenger ikke omskolering! Jeg har utdanning. Det jeg trenger er en lærlingeplass!”*

Ut fra disse erfaringer virker Aetats tiltak som både standardiserte og lite formålsrettete. Den enkeltes egne ønsker og behov ser ut til å komme i bakgrunn og tiltakene plasserer de unge i midlertidige løsninger som ikke stemmer overens med en langsiktig målsetning med å øke de unges sjanser for en jobb de er kvalifisert for eller ønsker å kvalifisere seg til. Karoline fikk først avslag på søknaden om attføring, med begrunnelsen; *”Du trenger jo ikke ta et så langt studium, du kan ta en treårig profesjonsutdanning i stedet.* Karoline ønsket ikke å ta en kortere høgskoleutdanning, hun ville studere ved universitetet. Karoline anket avslaget og fikk i siste instans medhold i trykderetten.

Louise har hatt flere og ulike utdanningsønsker videre, blant annet om høyere utdanning innen helse- og sosialfag. Hun er også glad i språk og kunne ha lyst til å studere videre innen den retningen. Hun kunne også godt tenke seg å jobbe med regnskap. Siden Louise mangler matte får hun ikke studiekompetanse og er dermed avskåret fra videre utdanning. Louise ser det som mest realistisk å jobbe innen

kontor- og servicefag. Etter videregående kom hun inn i en arbeidsmarkedsbedrift hun var formidlet til via Aetat. Hun skulle få opplæring i å ta datakort. Flere av modulene er spesielt tilrettelagt for synshemmede. Dette var både ment for at hun skulle kunne dyktiggjøre seg til å gjøre et selvstendig arbeid, som en aktivitet og som en delinntekt. Samtidig var datamaskin et viktig verktøy for henne og det ga henne selvillit i forhold til å kunne mestre og å beherske ting. Data er også en viktig kommunikasjonskanal for henne. Den datakyndighet hun her fikk, kunne hun bruke i en jobb. Louise tok datakortet (dvs. eksamen på de delene av det som hun fikk ta) på halve tiden av det hun kunne bruke, og med svært gode resultater. Dette greide hun til tross for at hun har måttet jobbe mye med å tilegne seg datakunnskaper og trene seg opp i å bruke PC, både pga. synshemmingen, men også på grunn av halvsidige lammelser som gjør at hun kun kan bruke den ene armen. Louise fikk avslag fra Aetat i forhold til å ta hele programmet innen datakortet. Det vil si at hun fortsatt står uten studiekompetanse og er dermed avskåret fra muligheten til å søke høyere utdanning, med eller uten Aetats hjelp.

Hvorfor ser hjelpeapparatet det som nødvendig å spore dem i løp som ikke kvalifiser dem i forhold til arbeidsmarkedet? At de anbefales å omskolere seg, slik som Lise, eller velge dagaktivitet, ikke arbeid, slik som Louise, viser at den kvalifiseringen de allerede har ikke ses som godt nok utgangspunkt å bygge videre på. I stedet blir de plassert inn i ulike tiltak og løp som kan virke formålsløse og meningsløse. Systemet som forvalter tiltakene virker i disse tilfellene som å være lite koordinert, saksbehandlingen framstår som lemfeldig, lite systematisk og uten gode faglige vurderinger.

5.7. MISMATCH

Det ser ut til å eksistere en mismatch mellom tiltaksapparatets og de unges forståelser av behov, begrensninger og muligheter. Forvaltningens behov for standardiserte løsninger kolliderer med de unges ønsker og mål. De unge etterlyser kompetanse i forhold til den konkrete funksjonshemmingen og muligheter og hjelp i arbeidslivstilpasning. Hjelpe- og tiltaksapparatet framstår standardisert og lite fleksibelt. Grue (2001) peker på at hjelpeapparatets bakkebyråkrater oppfattes å være upersonlig og lite imøtekommende overfor funksjonshemmede, og at funksjonshemmede opplever det som vanskelig å nå fram med sine egne behov og ønsker. Måten tiltakene struktureres og forstås av forvaltningen ses dermed å ha betydning for i hvilken grad mottakere av velferdsstønader opplever å få hjelp og får adgang til yrkeslivet (Pedersen 2002).

Få av våre informanter beskriver attføringssituasjonen som noe annet en form for støtte til livsopphold. Saksbehandlers fokus på funksjonshemming som

begrensende, står i sterk kontrast til de unges ønske om og i enkelte tilfeller kamp for å stå som ansvarlige for å skrive sin egen biografi og identifiseringen av en personlig identitet og tydeliggjør individets behov for en stemme som de kan se på som sin egen. De unge ønsker å framstå som arkitekter bak egne valg og eget liv og å formulere og holde fast ved fortellingen om seg selv, gjennom en selvbiografisk fortelling (Giddens 1991: 54). Frank (1995) snakker om forholdet mellom medisineren, pasienten og behandling, og beskriver den postmoderne erfaringen av sykdom som å inntreffe: "...when ill people recognize that more is involved in their experiences than the medical story can tell." (Frank 1995: 6). Infomantenes fortellinger viser at de stiller krav til bistandsapparatet. De godtar ikke den løsningen som saksbehandleren presenterer som den riktige. De krever å være aktive deltakere og arkitekter bak utformingen av et liv i arbeid.

Karoline ville søke attføring i forbindelse med utdanningen sin: "*Jeg fikk avslag på attføring. Det der tok jo ganske lang tid. Så anket jeg, det var veldig mye å forholde seg til; hvordan skulle jeg anke? Hva skulle jeg begrunne med?...Jeg har følelsen av at her i byen tenker folk: "Hun der klarer seg bra!" Jeg opplevde det som veldig vanskelig, også fordi jeg hadde den følelsen selv, altså at jeg hadde klart meg bra. Så det var en veldig ubehagelig prosess.*" Karoline opplevde å bli oppfattet som for ressurssterk til å få innvilget attføring. Å være ressurssterk og selvstendig blir dermed satt i sammenheng med funksjonshemmingen, og i møte med Aetat framstår hun som mindre funksjonshemmet fordi hun viser seg å være ressurssterk, oppegående og selvstendig. Det ser ut til at Karoline, slik hun framstår overfor saksbehandlere i Aetat, ikke passer inn i dennes forestillinger om hvordan en attføringssøker skal være. På denne måten ser det å være funksjonshemmet ut til å bli sammenkoblet med å være ressurs svak, uselvstendig og hjelpesløs. Fra svenske studier av funksjonshemmedes opplevelser av møter med hjelpeapparatet pekes det i analyser på at funksjonshemmingen ses å overskygge alt annet, og blir ensbetydende med det negative og tragiske; "*Personer med funktionshinder blir på detta vis passiviserade och plasserade av icke-functionshindrade i en underordnad position. Omgivningen utgår från att funktionshinderet innebär att personen i allmänhet har begränsade möjligheter; begränsade förvärvsmöjligheter, begränsande möjligheter att upprätta sociala kontakter, begränsade förmåga att sätta sig in i saker etc.*" (Barron m.fl. 2000: 156)

Byråkratiets behov for standardisering og kontroll kan gjøre funksjonshemmingen til den røde tråden i saksbehandlerens fortelling om hennes/hans forståelse av den unge. Gjennom saksbehandlerbyråkratiets framstilling av de unge opplever de seg selv som umyndiggjort og fremmedgjort. Frank (1995) sier noe liknende om medisinerens forhold til pasienten; "...the diagnosis is the most prevalent form of this identity. The ideological work of medicine is to get the patient to accept this

diagnostic identity as appropriate and moral. When the patient accepts this identity, he aligns himself as subordinate in a power relation.” (Frank 1995: 66). Dette viser til en asymmetri i profesjonell-klient rollen, som blir fylt med makt fordi det legitimerer denne asymmetrien i relasjonen og gir den troverdighet. Arbeids- og velferdsforvaltningen er ikke bare tjenesteleverandører og brukerveiledere, de er også myndighetsutøvere og portvakter til et rettighetsregime; ”Brukerens kompetanse om egen situasjon må sammenholdes med forvaltningens innsikt, for eksempel i forhold til krav og muligheter på arbeidsmarkedet og de lover og budsjetter forvaltningen er bundet av.” (St.meld.nr. 46 2004-2005). Ofte rettes kritikk mot relasjonen mellom hjelpeapparatet og mottaker, hvor selve samhandlingen beskrives som en påkjenning for mottaker som undergraver dennes selvtillit og yrkesidentitet, og som dermed ”former personligheter uegnet for ordinært inntektsgivende arbeid” (Dahl 1985, gjengitt i Alm Andreassen 1999: 33).

5.8. INDIVIDUELL OG FLEKSIBEL BISTAND

Mange av erfaringene som beskrives i dette kapitlet omhandler opplevelser flere av de unge har av mangel på forståelse. De føler at de ikke blir sett som den de er og med de ressurser de har, men som en funksjonshemming fylt med begrensninger. De opplever mangelfull oppfølging og tiltak som framstår som formålsløse. Flere opplever at Aetat ikke tar tak i saken deres og opptrer unnfalende. Annen forskning viser også at til tross for variasjoner er det de negative opplevelsene i møtet med hjelpeapparatet som går igjen i ulike fortellinger (Fossestøl (red.) 1999 og Grue 2001).

Men, det finnes også unntak. Camillas og Lises nye saksbehandlere er eksempler på fagpersoner som de opplever tok noen andre grep. De opplevde å være opptatt av å forstå hva de unge selv vil og ønsker. Da Lise ikke fikk lærlingeplass, ble det i samråd med Aetat etablert en praksisplass for henne i en barnehage. Etter at Lise hadde avsluttet denne praksisperioden, tok hun på ny kontakt med Aetat. Hun hadde da fått en ny saksbehandler, en som tidligere hadde jobbet med synspedagogiske tjenester innenfor det statlige spesialpedagogiske støttesystemet. Lise gjenopptok ønsket om og behovet for en lærlingeplass. Denne nye saksbehandleren anbefalte henne å søke om attføring, slik at hun fikk lønn gjennom Aetat. Han fikk ordnet det slik at hun kunne få en lærlingeplass i en relevant bedrift i en av nabobyene som del av et attføringsløp.

Etter noen år endret Camillas situasjon seg, og forholdet til Aetat ble ikke på langt nær så prekært lenger. Camilla fikk en ny saksbehandler som hadde en helt annen tilnærming til situasjonen hennes enn det den forrige saksbehandleren hadde hatt. Ifølge Camilla fikk hun nå en saksbehandler som er langt mer opptatt av hennes

egne ønsker og behov. En konsekvens av dette er at hun fikk bistand til å tilegne seg bedre språkkunnskaper som del av den reiselivsutdanningen hun allerede hadde påbegynt. Den forrige saksbehandleren hadde ment dette var unødvendig, men sammen med hennes nåværende saksbehandler omarbeidet de sammen handlingsplanen slik at den også rommet en språkstudie hun kunne ta parallelt med arbeidet i den offentlige administrasjonen. Etter en stund fikk hun tilbud om jobb i et turistkontor, og det var opprettet en stilling nettopp med utgangspunkt i den kompetansen hun hadde. Camilla fortalte at under intervjuet til den stillingen var det første hun hadde opplevd å bli verdsatt ut fra sin kompetanse og erfaring. Disse eksemplene viser at godt bruk av skjønn kan bidra til at den unges egne ønsker, behov og kompetanseområder kommer i fokus og nedtoner fokus på hindringer og begrensninger.

5.9. OPPSUMMERING

Noen av informantene går direkte fra videregående og over i høyere utdanning. Andre, som søker seg inn mot arbeidsmarkedet, tegner opp en kronglet veg etter endt skolegang. De opplever at den kompetansen og de faglige kvalifikasjoner de har tilegnet seg gjennom utdanningsløpet ikke blir etterspurt på arbeidsmarkedet. De blir gående kortere eller lengre perioder i ventetid, blir arbeidsledige eller kommer inn under ulike arbeidsmarkedstiltak som de opplever verken er målrettet eller gir dem fast tilknytning til arbeidslivet. Enkelte strever med å få lærlingeplass, og må ta midlertidige jobber og praksisplasser.

Det er blitt betegnet som betenkelig at lover og regler som gjelder for attføring ikke vektlegger at yrkeshemmede er en uensartet gruppe (Ford 2006). Grue poengterer også at begrepsbruken *attføring* ikke er egnet i forhold til gruppen unge funksjonshemmede som skal *inn* på arbeidsmarkedet for første gang: *"Det mange kan trenge hjelp til, er både å få bistand til en utdanning som er tilpasset deres eget funksjonsnivå, og hjelp til å realisere denne utdanningen på et arbeidsmarked. For denne gruppen ville et begrep om og en politikk som fremmet yrkesrettet innføring til arbeidslivet, trolig være mer i overensstemmelse med behovene enn ordningen med yrkesrettet attføring."* (Grue 2006: 115). Sett i lys av de unges erfaringer ser det ut til at det i møtet med tiltaks- og hjelpeapparatet konstrueres stereotype forestillinger om og oppfatninger av koblinger mellom funksjonshemming, utdanningsvalg og yrkesmuligheter. Selv om flere av de unge forteller at de tidligere er blitt møtt med skepsis og også frarådet å velge bestemte utdanningsløp av foreldre og skolepersonell, er det i møte med det offentlige apparatet som forvalter både økonomiske ytelser og tiltak at opplevelsen av å måtte kjempe og stå på for å overbevise om at de kan og duger til å arbeide er blitt mest tydelig for dem. Ordninger som skal bidra til å hjelpe funksjonshemmede *inn i*

arbeidslivet, ser dermed ut til å forsterke marginaliserte posisjoner *utenfor* arbeidslivet.

Som vi har vist, de unge i vår studie ønsker å være en del av det arbeidslivet. Å være passive stønadsmottakere er ikke en situasjon de vil være i, og de bruker mye krefter på å forsøke å komme seg inn i et fast arbeidsforhold. Vi fortsetter derfor nå med å se nærmere på og diskutere hva som skjer i de unges møter med arbeidslivet. Mer konkret; hvilke erfaringer får de unge i møte med arbeidsmarkedet?

6. PÅ ARBEIDSMARKEDET

6.1. INNLEDNING

Vi har i forrige kapittel sett på unges erfaringer fra møter med tiltaksapparatet. Der beskrev vi hvordan en del av dem, gjennom denne kontakten, ledes inn i noen selektive ordninger som parallelt med å være tiltak som skal fremme mulighetene på arbeidsmarkedet, også bidrar til å føre en del unge funksjonshemmede vekk fra den arena for kjøp og salg av arbeidskraft som arbeidslivet som marked ellers representerer. På grunnlag av den enkeltes diagnose puttes funksjonshemmede mer eller mindre automatisk inn i kategorien *Yrkeshemmet*, og vegen ut til arbeidslivet blir dermed ledet gjennom tiltakssystemet. Når vi nå skal bevege oss over og se på erfaringene fra i arbeidslivet, spør vi hvilke utfordringer de unge møter. Hva gjør at funksjonshemmede havner i marginalisert posisjoner i arbeidslivet? Noen av de unge har likevel lyktes med å etablere en fast relasjon til arbeidslivet, hva er deres erfaringer? Det er ulike veger vi her følger. Det er både veger som fører inn i fast jobb, til midlertidig jobber og til posisjoner utenfor arbeidslivet. Vi starter med noen beskrivelser fra ulike erfaringer med å søke jobb.

6.2. PÅ JOBSØKING

Unge i studien forteller at de har søkt "hundrevis" av jobber de mener seg kvalifisert for, uten engang å bli kalt inn til intervju. Ut fra vårt empiriske materiale kan vi konstantere at det skjer, men mangler grunnlag for å si noe om *hvorfor*. De unge selv har imidlertid klare oppfatninger om årsaken til at de ikke kommer i reell betraktning i jobbsøkeprosesser. Blant de av unge beskrevet nærmere i rapporten, som er ferdig med det ordinære utdanningssystemet, er det bare Karoline og Olav som gikk rett over i en ordinær og fast jobb. Karoline sier at da hun valgte utdanning lå det i bakhodet at hun visste hun ikke ville stå fremst i jobbsøkerkøen. For henne ble det derfor viktig å velge en profesjon hun visste hun kunne få jobb innenfor.

Både Per og Olav opplever at de utkonkurreres på jobbsøkermarkedet. Per mener selv han har både evner og vilje nok til å bidra med sitt i arbeidslivet; "...*men så er det jo om andre tør å la meg slippe til. Det er det som er viktig, som det handler om. Det er viktig å si fra selv om hva du er fornøyd med og misfornøyd med, og hvordan du kan tenke deg det. At andre er lydhør er ekstremt viktig altså, for det er mange som ikke er det. Hvor seriøst tar de deg, ikke sant? Jeg har aldri vært redd for å snakke med folk, men jeg er litt redd for kanskje å ikke bli hørt, bli møtt med*

motstand. Det er jeg redd for, men jeg må hele tiden bare prøve å overvinne meg selv og ta det steget. Hvis du ikke prøver kommer du vertfall ingen veg.”

Etter at Per ble stående uten jobb har han ikke lyktes i å komme inn i en ny jobb. Han er frustrert over å sende søknad etter søknad, men aldri komme i betraktning: *”Det er alltid slik at vi kommer bakerst i køen og blir undervurdert.”* Olav fikk jobb da han var ferdig med utdanningen, men etter å ha gått ut av stillingen og atter var på jobbsøking opplevde han at han i søknadsprosessene hele tiden ble utkonkurrert: *”Når en arbeidsgiver kan velge og vrake på søkelista havner jeg sist.”*

Olav mener det ikke bare handler om å finne den rette arbeidstakeren. For han handler det også om å finne den rette arbeidsgiveren. Det kreves referanser av arbeidssøker, men han kunne ønske arbeidsgiver også hadde stilt med referanser. Olav har alltid vært åpen om funksjonshemmingen og skriver også i søknadene at han har funksjonshemminger. Da han ble innkalt til intervju etter endt utdanning og informerte om dette opplevde han arbeidsgivere som sa: *”Neida, det går sikkert bra!”* Dette ga Olav følelsen av at de ikke forstod hvilken betydning funksjonshemmingen har for hvordan arbeidssituasjonen hans må tilrettelegges. Han tolker dette som arbeidsgiveres manglende innsikt i hva det vil si å ha en funksjonshemming. Han opplevde at noen arbeidsgivere var på desperat leting etter menn med hans fagbakgrunn, men at de ikke hadde tenkt over betydningen av at han er funksjonshemmet: *”Funksjonshemmede bør jo være en ressurs i arbeidslivet. Da må det legges til rette for at de skal kunne få brukt den ressursen.”*

Olav sier videre at han har inntrykk av at det nå er blitt *in* å skrive i utlysningsteksten at de oppfordrer folk med funksjonshemming å søke stillinger innen bestemte type virksomheter. Slikt mener han kun er standardfraser, og at arbeidsgivere i liten grad har tenkt gjennom hvordan de da skal møte og legge til rette for den funksjonshemmede arbeidssøkeren: *”Hvis arbeidsgiver skal ansette funksjonshemmede må de se om stillingen passer. Standardutformet stillingsannonser utformet etter vanlige menneskers yteevne passer ikke alltid.”* Olav mener det i mange stillingsannonser ligger sterke utsilingsmekanismer, ikke bare i forhold til at *”Søkeren må ha sertifikat”* eller at jobben for eksempel innebærer reising. Selve stillingsinstruksjonen er ofte av en slik karakter at det utelukker mennesker med redusert arbeidsevne å søke: *”Utfordringer som ligger i å søke på jobb etter utlysningene er at det er vanskelig fordi det allerede ligger innbakt i stillingen en bestemt måte å gjøre ting på. Og når man da har mindre yteevne går det litt i stå.”*

Da Olav avsluttet studiene hadde han en oppfatning om at det for han ville være rimelig enkelt å få seg jobb. Dette forklarer han med at han var mannlig søker til et tradisjonelt kvinneyrke, hvor menn var oppfordret til å søke de stillinger som han orienterte seg mot. I tillegg var det jobber han betegner som ”ikke populære”, verken i forhold til lønn eller arbeidsforhold. Olav søkte forskjellige jobber og ble ansatt i en stilling som støttepedagog for barn med funksjonshemming i et område på en helt annen kant av landet. Han fikk forståelse av at hans personlige erfaringer med funksjonshemming av arbeidsgiver ble ansett som et fortrinn i forhold til stillingen. Han mener også det kan ha hatt betydning at den aktuelle jobben lå i en arbeidsmarkedsregion hvor de slet med å skaffe kvalifisert arbeidskraft.

Karoline forteller om bakgrunnen for å søke jobb der hun nå bor. Da hun og mannen bestemte seg for å flytte til hennes hjemby var det mye med bakgrunn i at den arbeidsplassen hun hadde søkt seg til ble betegnet som å representere et godt fagmiljø for, og som hadde mangel på, fagfolk innenfor hennes profesjon. Karoline var også opptatt av å ha et fortrinn, siden hun var obs på at hun ville kunne møte hindringer som følge av synshemmingen: ”Så har jeg hatt i bakhodet: hvor er det ikke så stor kamp om jobbene? For jeg vet at jeg potensielt står bak i køen som synshemmet.” Karoline fikk innkalling til to jobbintervju, samme dag. Etterpå fikk hun tilbud om begge stillingene. Det var ingen andre søkere. Da hun møtte opp til intervju tenkte hun mindre på at hun så dårlig. ”Da tenkte jeg mest på at jeg ville ha flere unger, at jeg ikke ville love for mye.” Hun er litt ambivalent i forhold til om hun syntes hun burde skrive i søknaden at hun ser dårlig. Den jobben hun takket ja til, hadde hun ikke søkt skriftlig på. Hun ble innkalt til intervju over telefon. De visste ikke om at hun så dårlig. Under intervjuet opplevde hun lederen og nestlederen som gjennomførte intervjuet som svært begeistret: ”De var bare så full av overtalelse: «Vær så snill å søk, du skal få gull og grønne skoger!», omtrent. Så tenkte jeg at før det tok helt av, så måtte jeg si; Jeg ser dårlig.” Arbeidsgiver så ingen grunn til at synshemmingen skulle diskvalifisere henne for stillingen, og hun ble ansatt.

Jens har ikke opplevd å finne stillinger å søke på gjennom det ordinære arbeidsformidlingssystemet, og har trengt hjelp til å finne jobb eller praksisplass gjennom det offentlige hjelpeapparatet. Hans år etter videregående har vært preget av lange perioder uten noe å gjøre, med kortere praksisperioder innimellom. Det har etter hvert gått en del år siden Jens gikk ut av videregående, og i løpet av den tiden har han vært innenfor ulike tiltak, ordninger og praksisplasser. Jens har uføretrygd i bunnen, og mottar ulike tilleggsytelser ut fra hvilke tiltak og engasjementer han er i. Da vi traff han første gangen hadde han fått innvilget ordningen Arbeid med Bistand (AB). Arbeid med Bistand løper over 3 år og har til hensikt å bistå og hjelpe arbeidssøkere med store bistandsbehov. Jens fikk

oppnevnt en tilrettelegger som skulle bistå han gjennom prosessen. Utpå våren da vi møtte han første gang, hadde han brukt nesten 2 og ½ år av ordningen, dvs at det kun gjenstod noen måneder av AB perioden hans. Jens hadde da brukt mer enn to år av denne AB perioden på å gå og vente på svar fra en arbeidsplass som i utgangspunktet hadde signalisert interesse for å ta han inn, før han fikk klarsignal til å begynne.

Både Camilla og Louise ble gående uten jobb etter at de var ferdige med videregående. De tok en videre kursing i regi av Aetat, som skulle gjøre dem bedre kvalifisert til å søke relevante jobber. Ingen av dem lyktes med å komme i en utdanningsrelevant jobb. Camilla fikk da engasjementet i den offentlige virksomheten hvor hun ble i mange år framover, mens Louise ikke fikk tilbud om noe, verken av praksis eller arbeid. Både Elin og Per har gjennom lengre perioder stått som arbeidssøkere. De har sendt søknad på stillinger uten å få svar, og har begge fått beskjed om at de fra Aetats side ses som ferdig attførte. Andre har hatt vansker med å finne stillinger å søke på fordi de ikke har hatt de formelle kvalifikasjonene i orden. Victor har måttet ta ulike strøjobber som han har fått gjennom bekjente og familie, uten at det har ledet han over i en fast arbeidstilværelse.

Både Louise og Jens har behov for relativt omfattende tilrettelegging av arbeidsforhold og -situasjon. Jobber innenfor service og kontor, og som ikke krever spesiell formell kompetanse, er det noen av de unge sikter imot. Dette er jobber som er i ferd med å rasjonaliseres bort og inn i andre stillinger, og som dermed ikke er hyppige innslag i Aetats stilling-ledig registre. De som ikke har kommet seg over i jobb etter endt utdanning sier de etter hvert som tida har gått opplever å bli desperate. De har søkt på "alt" av jobber uten å nå fram. Flere har også vært innom ulike praksisplasser eller midlertidige jobber som verken da de stod i den enkelte situasjonen eller sett i ettertid har vært preget av målrettet arbeid mot en fast jobb.

Karoline og Olavs erfaringer med å møte et arbeidsmarked som etterspurte deres arbeidskraft skiller seg fra de fleste andre unge i studien. Begge har vært strategiske i valg av både utdanning og dermed arbeidsmarkedstilpasning. Selv om de mener de i utgangspunktet blir plassert nederst på søkerlista, har de vært bevisste på at de i utgangspunktet stiller svakere. Også i forhold til kjønnsdelingen av arbeidsmarkedet viste Olavs valg av utdanning seg, vertfall i første omgang, å være strategisk lurt. Ved å ta en utdanning han visste var kvinnedominert og hvor menn etterspørres, ble inkomsten i jobb for han enklere fordi han søkte stillinger menn var oppfordret til å søke.

Som vi alt har påpekt har vi ikke empirisk grunnlag for å si noe hvorfor de unge funksjonshemmede vi har fulgt ikke innkalles til intervju eller tilsettes i stillinger de er kvalifiserte for. I en undersøkelse foretatt av MMI, på vegne av Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne (Dalen 2006), viser det seg imidlertid at en svært stor andel av norske bedriftsledere er skeptiske mot å innkalle funksjonshemmede arbeidssøkere på intervju til ledige stillinger i virksomheten. Av ulike grupper står blinde førerhundbrukere med meget gode kvalifikasjoner nederst på listen over personer ledere svarte at det var sannsynlig eller svært sannsynlig at de ville ha innkalt til intervju. 37 prosent svarte at de ville ha innkalt en rullestolbruker (Dalen 2006). Det er rimelig grunn til å tro at dette i stor grad skyldes myter om funksjonshemming, og at noen av de største barrierene funksjonshemmede møter på arbeidsmarkedet er stereotype forestillinger om funksjonshemming.

Noen av de erfaringer som unge funksjonshemmede vi har snakket med har, omhandler opplevelser av forestillinger og fordommer de møter, i skole-/utdanningssystemet, på saksbehandlernivå i Aetat og/eller hos arbeidsgivere. Hilde har, gjennom valg av utdanning og fagretning, fått høre fra ansvarlige ved utdanningen hennes: Passer denne kroppen til fagretninger som aktivitetsfag? Elin fikk høre at hun, med sin dårlige hørsel, ikke egnet seg for musikk og drama. Camilla fortalte, fra sitt første møte med Aetat, at da hun kom inn på saksbehandlerens kontor, støttende på krykker, hadde saksbehandleren bøyd seg på siden av pulten, kikket ned på føttene hennes mens hun utbrøt: *"Jeg trodde sanne som deg satt i rullestol!"*. Det er ikke bare forestillinger om den enkelte kroppen som møter dem, men også stereotype forestillinger om hva slags typer utdanninger og jobber som egner seg for sånne *typer* kropper som de unge har. Dette ble spesielt framtonende i møte med saksbehandlernivået i Aetat. Camillas historie viser hvordan kropp blir tematisert og utsatt for en spesiell type oppmerksomhet. Camillas "rehabiliteringskarriere" kan ses som å bli formet gjennom saksbehandlerens forståelse av Camillas kroppslige begrensninger. Ikke bare ble kroppen et tematisk fokus, den ble dominerende for synet på hele hennes fremtidige arbeidskarriere. Den funksjonshemmede kroppen bryter på denne måten med normer og etablerte forestillinger om hva som er det vanlige i arbeidslivet.

Per er opptatt av at arbeidsgiverne må ansvarliggjøres: *"Det er på arbeidsplassene fokus må ligge. At arbeidsgivere tør ansette en med fysisk funksjonshemming."* Erfaringer fra andre studier viser at arbeidsgivere ofte velger arbeidssøkere som er fra en "kjent" gruppe, for derigjennom å unngå risiko ved ansettelser (Øverbye og Hammer 2006: 21). Dette er en form for diskriminering som følge av arbeidsgivers usikkerhet rundt søkerens ferdigheter sett i forhold til andre søkere. Det betyr at grupper som arbeidsgivere ikke har god nok kjennskap til fra før har større vansker

med å få innpass. Dette kan være med og forklare hvorfor både arbeidssøkere med ikke-norsk etnisk bakgrunn og funksjonshemming er grupper som stiller svakt i konkurranse om jobber, og utgjør mekanismer som bidrar til å opprettholde disse fra før marginaliserte gruppene i marginale posisjoner på arbeidsmarkedet.

6.3. SUPERMANN PÅ ARBEIDSPLASSEN?

Olav mener det eksisterer et gap mellom en stillingsutlysning eller stillingsinstruks og muligheten han mener selv å ha for å kunne fylle stillingen med det han betegner som sin mindre yteevne. For Olav er hans funksjonshemminger viktige premissleverandører for hva og hvor mye han kan yte. Nedsatt syn og en lettere bevegelseshemming gjør at han jobber langsommere enn andre. Det er derfor begrenset hvor mye han klarer å lese og hvor raskt han kan jobbe i løpet av en arbeidsdag. Han synes det er krevende, og å ha en arbeidssituasjon som er tilpasset hans tilstand er en forutsetning for at han skal kunne jobbe.

Da Karoline var ferdig med studiet sitt og søkte jobb, befant hun seg i en drømmesituasjon sammenliknet med mange andre unge. Hun kunne velge mellom to jobber som begge var i samsvar med hennes faglige kvalifikasjoner. Karoline var ikke særlig i tvil om hvilken av jobbene hun skulle velge. Den jobben hun takket nei til, fikk hun klart inntrykk av hadde svært høyt tempo, mye overtid og mye sykemelding: *”Om det har med synet eller andre ting å gjøre så synes jeg det er bedre å ha en jobb hvor det går an å sette seg ned og ta en kaffekopp.”* Karoline hadde mulighet til å velge en type jobb der hun visste hun ville ha mulighet til å ta hensyn til hva hun selv mener må til for å ha en god arbeidssituasjon.

Andre opplever at man må vise en potensiell arbeidsgiver at man er villig til å stå på ekstra, nettopp fordi man er funksjonshemmet. Hilde mener man som funksjonshemmet må, som alle andre, ha lov å mislykkes. Å hele tiden skulle bevise og kjempe for å bevise at man er jobben verdig, sliter en ut. De av de unge som ved hjelp av ulike ordninger og tiltak finansiert gjennom Aetat blir engasjert i en virksomhet, opplever at arbeidslivet stiller krav til dem om å ”bevise” at deres ”restarbeidsevne” er stor nok til at virksomheten vil vurdere å ha bruk for dem. Dette fører til at de unge samtidig må overbevise både tiltaksarrangør, arbeidsgiver og kolleger at deres funksjonsevne er redusert i stor nok grad til å få hjelp og bistand og samtidig vise at de faktisk er i stand til å kunne utføre sine arbeidsoppgaver og -områder. Retten til bistand og hjelp fører dermed til plikten til å vise at funksjonshemmede duger. For enkelte blir belastningen stor i forhold til å overbevise om at man er dugende nok. Grue (2001) beskriver hvordan andres forståelser og kategorisering av funksjonshemming blir et premiss for deres klassifikasjons- og samhandlingsskjemaer. I møter med representanter for

tiltakssystemet og arbeidslivet opplever funksjonshemmede at andre kvaliteter og egenskaper de har blir usynliggjort eller underordnet funksjonshemmingen. *"Funksjonshemmingen oppleves å bli det sentrale premiss for den fortolkning andre mennesker foretar."* (Grue 2001: 158).

I forrige kapittel så vi hvordan de unge opplevde å måtte bevise sin evne til å kunne bli sett på som arbeidsfør, selv om de har en diagnosetilskrevet funksjonshemming. I møte med arbeidslivet opplever de at fokus på og forhandling om hvilken betydning forestillinger om funksjonshemming og også funksjonsevne også blir et premiss for hva de av omgivelsene ses i stand til å kunne gjøre i et arbeid. For Camilla blir dette ambivalent. På den ene side opplever hun at det er lettere å få aksept for at hun trenger ekstra hjelp siden hun går med krykker. Samtidig føler hun seg forhåndsdømt. Krykkene signaliserer overfor omverdenen at enkelte typer arbeidsoppgaver er vanskelig for henne å utføre, for eksempel å bære rundt på store papirbunker. De blir på den måten et uttrykk for hjelpeløshet og for begrensninger: *"En funksjonshemmet person...blir et objekt for andres ambivalens i denne så karakteristiske blanding av nedvurdering og omsorg, inklusjon og utestengelse, hjelp og uavhengighet."* (Løchen 1996: 48).

Kroppen bærer mening, den uttrykker noe som tolkes, både av andre og av oss selv. Kropper ses av både arbeidsforvaltningen og arbeidsgivere som instrumentelle, de skal være arbeidsdyktige. Dette gjenspeiles i hvordan omgivelsene observerer måter funksjonshemmede beveger seg og orientere seg på. Er dette en kropp som er hurtig nok? Er dette en passiv kropp? Wendell snakker gjennom begrepet den avviste kroppen om hvordan omgivelsenes forestillinger om og måter å forholde seg til, i dette tilfellet hennes kronisk smertefulle kropp, og om hvordan måten samfunnet er organisert, har stor betydning om hvor funksjonshemmet hun blir (Wendell 1996).

De unge selv lever i og gjennom sine kroppslige erfaringer. Både Lise og Olav beskriver sine erfaringer i praktisk arbeid som kroppslige justeringer i forhold til måten de løser arbeidsoppgaver på. Louise snakker om den gode kroppslige følelsen med å få brukt seg og bli sliten på en god måte, som hun selv uttrykker det, gjennom å sette kroppen i arbeid.

Karoline mener selv det kreves av henne at hun er seg bevisst hvilke begrensninger hun selv ser hun har, fordi det har konsekvenser for hvordan andre forholder seg til henne: *"Jeg kan ikke krangle med folk om hvor mye jeg ser, eller hva jeg har gått glipp av, det blir helt håpløst egentlig. Jeg tror jeg er opptatt av å se mine begrensninger, at jeg ikke vil ha en jobb der det kreves veldig mye syn."* Hun føler hun trenger trygge rammer og struktur rundt seg: *"Jeg tenker vel egentlig ikke på*

det som begrensning heller, det handler vel om å prøve å være litt snill med seg selv.”

Olav sier at han enten ønsker å få en lederstilling, å få vise andre hva han *kan* gjøre, eller så må han ha en ren rutinejobb der forventningene ikke er så store. Han ønsker mer åpenhet rundt funksjonshemmingen, for åpenhet mener han skaper trygghet, både for den funksjonshemmede og i arbeidskollegiet. Hvis folk lurer på noe så må de spørre. Olav etterlyser større toleranse for at funksjonshemmede må jobbe på andre måter og kanskje og mindre. Han mener at hvis man ansetter en funksjonshemmet vil arbeidsgiver etter hvert se at de gjør et godt inntrykk over tid, på tross av dårlig førsteinntrykk.

Flere av de unge sier de ikke *kan* søke stillinger som krever 110%, for de vet de ikke vil kunne fylle den. Siste tall fra SSBs tilleggsundersøkelse om funksjonshemmede og arbeid viser at av funksjonshemmede som er i arbeid er det mer enn 63 prosent som oppgir at funksjonshemmingen begrenser hva slags type arbeidsoppgaver de er i stand til å utføre, gitt at de har hjelpemidler til rådighet (SSB 2006a). I tillegg sier over halvparten (av populasjonen funksjonshemmede i arbeid) at funksjonshemmingen begrenser omfanget, altså hvor mye de kan jobbe, målt i daglig eller ukentlig arbeidstid (Ibid.). Samtidig viser annen forskning at arbeidsgivere blant virksomheter som har undertegnet IA-avtalen, sier de ikke har rom for å ansette folk som ikke kan yte 110% (Dale-Olsen m.fl. 2005).

Det ligger en fare for stigmatisering gjennom stereotypisering og urealistiske forventninger som pådyttes en som medlem av en slik gruppe. Forestillinger om funksjonshemmede som en slags type supermenn og -kvinner på arbeidsplassen vil kunne bidra til at den enkelte det gjelder vil oppleve å måtte forsterke enkelte (såkalte positive) og underkommunisere andre (såkalte negative) sider for å leve opp til noen andres forventninger av hva de mener de skal kunne bidra med. Å vise at man duger, selv om helsa svikter eller jobben er for krevende, vet man erfaringsmessig at ikke gir verken den enkelte arbeidstaker, arbeidsplassen og arbeidsgiveren eller ansvarlige myndigheter noen gevinst i det lange løp. Jo større avstand det er mellom det man kan og vil og den jobben man får tilgang til, jo vanskeligere er det å nå fram (Øverby og Hammer 2006). Solvang betegner funksjonshemmedes normalbiografiske orientering som et ønske om å greie seg mest mulig selv og på normale(s) vilkår, og hvor møtet med et hardt arbeidsliv skjerper normalitetskravet. Solvang eksemplifiserer dette gjennom erfaringene til en kvinne som i størst mulig grad ønsket å være en del av det såkalte normalmiljø; *”Å opprettholde normaliteten ble etter hvert anstrengende. Normalkravene i arbeidslivet ble til slutt for harde når hun ikke aksepterte tilrettelegging og en trygdekomponent i inntekten.”* (Solvang 1994: 150).

6.4. ERFARING FRA JOBBTILVÆRELSER

Til nå har vi beskrevet utfordringer unge funksjonshemmede møter når de søker seg inn mot en jobb eller arbeidsplass. Nå skal vi bevege oss inn i arbeidslivet og se nærmere på erfaringer den enkelte har fra forskjellige jobber. Dette handler om ulike dimensjoner ved arbeidslivet. Et viktig forhold er selvsagt den enkelte jobben og de konkrete arbeidsoppgaver eller stillingsinstruks som følger med den. Et annet sentralt aspekt er tilrettelegging av arbeidsoppgaver, og også det fysiske arbeidsmiljø. I tillegg er den sosiale dimensjonen også en viktig del, nemlig arbeidsmiljøet, opplevelsen av å være en del av et arbeidsfellesskap.

Olav sa opp jobben i barnehagen etter et par måneder. Han opplevde arbeidsmiljøet som dårlig, han savnet ordentlig oppfølging og hadde ikke en stillingsinstruks å forholde seg til i arbeidet sitt. Han opplevde også arbeidsplassen som støyende. Det var etter hans syn ikke lagt bygningsmessig til rette for verken han, de andre ansatte eller brukerne. Olav har etter dette, som er vel tre år siden, ennå ikke fått noe nytt tilbud om jobb. Han er nå imidlertid inne i en praksisstilling ved et stort offentlig foretak i samme region. Han trives godt med arbeidet, men opplever at det oppstår situasjoner hvor det er vanskelig, både sosialt og kommunikativt. Dette blir særlig gjeldende når han må forholde seg til mennesker han ikke kjenner fra før: *"Det er problematisk å delta på møter eksternt ut over avdelingen. Det byr på utfordringer i forhold til å orientere seg, syns- og hørselsmessig. Det er ikke alle situasjoner hvor det er tilstrekkelig med hjelpemidler. Hvis Olav har truffet folk før syns han det er greiere. Da er det viktig med gode samarbeidsrelasjoner kollegialt. Det opplever Olav at han har, og det gjør også at han kan få brukt seg til det han er god på. Han reiser i perioder en del rundt og holder foredrag sammen med en kollega. I de sammenhenger liker han selv best å presentere ting, mens kollegaen ikke er komfortabel med å stå fram og snakke i forsamlinger. Selv har Olav problemer med å oppfatte spørsmål eller kommentarer fra tilhørerne, og det syns kollegaen er mye bedre å gjøre; "På den måten utfyller vi hverandre."*

Olav har et engasjement som er utenom de ordinære stillingene i virksomheten. Han opplever å selv kunne få være med på å fylle arbeidet sin med innhold, og får gode rammer til å utvikle egne kompetanseområder. Andre opplever å bli satt til å utføre arbeidsoppgaver de ikke opplever å mestre. I startfasen i Arbeid med Bistand jobben fikk Jens mange og ulike arbeidsoppgaver. Dette kunne være alt fra enklere kopieringsoppgaver til systematisering av informasjon og dokumenter i databaser. Etter hvert merket han at de ansatte som hadde forsynt han med arbeid sluttet å gi ham arbeidsoppgaver han tidligere hadde fått. Han ble ved flere anledninger kontaktet av arbeidsplassens leder som sa at kolleger hadde klaget på at Jens ikke gjorde en god nok jobb. Jens opplevde verken at den ansvarlige

tilretteleggeren i AB-ordningen eller arbeidsgiveren tok tak i tingene. Han følte seg etter hvert oversett, og opplevde å være uten betydning som arbeidstaker på arbeidsplassen.

Louise ble gående uten noe å gjøre etter at hun var ferdig med datakortet. Året etter fikk hun arbeidspraksis i 6 måneder på en offentlig arbeidsplass. Hun fikk en lese- og skriveassistent som skulle bistå henne i arbeidsdagen. Louise trivdes godt med å komme seg ut i arbeidslivet. Samtidig svarte ikke praksisperioden til hennes forventninger. Hun fikk en mannlig assistent, selv om hun hadde ønsket en kvinne. Å skulle ha en mann til, blant annet, å følge seg på toalettet opplevde hun som vanskelig. Arbeidsoppgavene hun fikk ansvaret for kunne hun ikke utføre på grunn av synshemmingen. Arbeidsdagen var heller ikke lagt opp på en slik måte at hun følte at hun ble inkludert på arbeidsplassen. På grunn av regulering av assistentens arbeidstid startet Louises arbeidsdag når de andre ved avdelingen tok lunsj. Hun fikk dermed ikke spise lunsj sammen med dem. Hennes kontor lå lengst inn i en korridor uten andre ansatte rundt seg og hun fikk liten mulighet til å bevege seg rundt i lokalene. Det framstod også for henne veldig uklart hvilken avdeling hun egentlig jobbet i.

Samtidig som Louise var frustrert over manglende ”stillingsinstruks” og for få oppgaver å fylle arbeidsdagen med, syntes hun det var godt å ha noe å gå til. Hun hadde da hatt flere år i passiv og ensom tilværelse hjemme, og syntes det var godt å komme seg ut og oppleve å ha en aktiv hverdag: *”Jeg ble jo sliten, men ”godsliten”. Jeg kjente det når jeg la meg, at jeg var sliten, men på en god måte. Sånn som når man virkelig har fått brukt seg til noe.”*

Å være en del av en arbeidsplass handler også om å være en del av et kollegie, en del av et arbeidsfellesskap. Å bli sosialt ekskludert på jobb oppleves som ikke å bli betraktet som en arbeidstaker på linje med resten av kollegiet. Dette viser både Louise og Jens sine erfaringer fra arbeidsplasser hvor de opplevde seg utestengt fra arbeidsfellesskapet. For Louise ble dette spesielt øyensynlig i forhold til hvor hun fysisk ble plassert, på et kontor innerst i en gang i en avdeling hun ikke ”egentlig” hørte til. De andre kollegaene ved den avdelingen hun hadde fått inntrykk av at hun var organisert under, holdt til i en annen del av bygget. I tillegg ble hun holdt utenom de sosiale treffpunktene som den felles lunsjpausen representerte.

Da Jens var i Arbeid med Bistand-engasjementet opplevde han at han ikke ble sett på som en av personale. Da vi var sammen med han ved denne arbeidsplassen fortalte han at han hadde spurt om hvorfor han ikke ble invitert på julebord. Han hadde fått beskjed om at det kun var for fast ansatte. Jens registrerte likevel at andre midlertidig ansatte hadde deltatt på julebordet. En av de ansatte hadde

fødselsdag mens vi var sammen med Jens. Da de feiret denne kollegaen med kake på pauserommet, opplevde ikke Jens å ha blitt invitert med. Jens trives veldig godt i sin nye jobb. Han opplever det som en kjempebra arbeidsplass, med et godt miljø. Han fortalte at der får han være med på julebord og han sendes på kurs på linje med den øvrige staben. *"Her sier de at så lenge du er ansatt her skal du være med på det sosiale, og på det som skjer her...Jeg har til og med hatt medarbeidersamtale. Det ante jeg ikke at fantes. Det var kjempefint."* Jens opplever også at det er lettere å få tilgang til og tilrettelegging i forhold til hjelpemidler på den nye arbeidsplassen. Ting tas tak i og hjelpemidler skaffes til veie ved behov. *"Her ser det ut som om jeg er en del av en arbeidsplass."*

Første gang vi traff Victor ga han inntrykk av å leve i en asosial tilværelse. Han trivdes best hjemme foran datamaskinen og opplevde å isolere seg mer og mer fra det sosiale livet rundt seg. Han ventet på avgjørelse i forhold til søknaden om uføretrygd som han hadde inne i trygdeetaten. Han fikk etter hvert avslag på uføretrygdsøknaden og gikk etter det inn i ulike midlertidige jobber. Da han fikk tilbud om jobb i databutikken ble han usikker på om han ville klare å omgås så mye folk hele dagen. Etter å ha vært en stund i jobben har han nye erfaringer av at det faktisk går helt fint. Han sier, med en litt selvvironisk undertone, at han har fått høre at han har kundetekke.

6.5. HJELPEMIDLER OG TILRETTELEGGING

Flere av informantene forteller om mangelfull kunnskap og kompetanse om utstyr og teknisk utstyr i forhold til tilrettelegging på arbeidsplass, både hos tiltaksarrangører (attføringskonsulenter, tilretteleggere) og hos arbeidsgivere. De savner veiledning i forhold til hvilke hjelpemidler som finnes og hvordan utstyret skal brukes. Noen av informantene er derfor ikke trent opp i eller fortrolig med å bruke hjelpemidler i særlig grad. Noen bruker gammelt utstyr så de slipper å måtte lære seg opp i noe nytt, de lar være å bruke nytt utstyr de har fått, eller bruker det nye utstyret feil. Andre, slik som Per, både behersker og er avhengig av å kunne bruke dataverktøy tilrettelagt for synshemmede. Han er også svært opptatt av data, og holder seg oppdatert i forhold til nye programvarer og tekniske løsninger etter hvert som de kommer ut på markedet. På sin forhenværende arbeidsplass fikk i tillegg til han selv, også hans nærmeste leder og enkelte kollegaer, opplæring i bruk av utstyr og program som han var avhengig av for å kunne utføre jobben sin. Da vi var på besøk på Pers arbeidsplass mens han fortsatt var etablert i jobb, ga han mye ros til sin daværende sjef. Hun brukte mye tid og ressurser på å tilpasse både arbeidsplassen og arbeidsoppgavene slik at de ble hensiktsmessig for Per. Dette var prosesser som gikk over flere år. Han sier han var heldig:

”Jeg har hatt gode støttespillere som har støttet meg og kjempet for meg og hjulpet meg på veg. Jeg vet at ikke alle er så heldige. Noen sliter, og noen blir jo tvunget til å bli uføretrygdet og det er trist, føler jeg.”

Victor er også svært datakyndig. I motsetning til Per som kan regnes som en ekspert på tekniske hjelpemidler innenfor IT, er Victor ikke interessert i å ha for mye av det han kaller spesialhjelpemidler. Han har lupe og: *”Jeg har også et tavlekamera som står på disken. Den er en del i vejen, jeg skaller hodet i den. Men, den er bra å bruke.”* Han er også mest bekvem med å få utstedt rekvisisjon fra hjelpemiddelsentralen slik at han selv kan kjøpe inn det han trenger fordi han mener hans kompetanse i forhold til hva han trenger og hva som er bra for han er bedre enn hjelpemiddelsentralens.

Da Jens fikk begynne i jobben i den større offentlige virksomheten, etter 2 ½ års ventetid, var ikke det tekniske utstyret kommet på plass. Da det ble installert, knappe to måneder før AB ordninga utløp, ble utstyret plassert ved pulten hans og stod der lenge umontert. Da det ble operativt fikk han ikke opplæring i å bruke det. Skrivepulten hans var så liten at det knapt nok var plass til lese-tv. Jens hadde ikke fått opplæring i bruk av lese-tv, og visste derfor ikke hvordan han skulle bruke det. I mange av Jens sine arbeidsoppgaver var han avhengig av tilrettelegging for å kunne utføre dem. Fordi han ikke visste hvordan lese-tv skulle brukes klarte han ikke å tyde skriften på tekster han skulle legge inn i databaser. Mange av klagene han fikk for dårlig utført arbeid handlet om at han ikke så hva som stod i teksten. Han hadde også ansvar for en del kopiering. Dette medførte også en del kluss. Displayet på kopimaskinen var så lite at det var uleselig for Jens. Det var også dårlige lysforhold ved kopimaskinen, noe som gjorde arbeidsforholdene ytterligere vanskeligere for han. Arbeidsgiver hadde i følge Jens konkludert med at det ikke var noe poeng i å få et tilpasset display siden AB-perioden hans likevel snart var over. Jens opplevde mangelen på tilrettelegging som tungvint, og han brukte masse tid på å få til å lese av teksten på pc-skjermen. Etter Jens sin vurdering, var tilretteleggeren i liten grad innom på arbeidsplassen for å følge han nærmere opp. Tilretteleggeren så i dette tilfellet ut til å ta for gitt at Jens sjøl hadde full innsikt i egen situasjon og visste hvordan han skulle håndtere det datatekniske utstyret på arbeidsplassen.

6.6. MOBILITET OG TRANSPORT

Blant våre informanter oppleves transportmulighetene som problematiske særlig blant synshemmede. Det er også en viktig faktor i vurderinger og valg av bosted, i hvilke områder av, for eksempel en større by, de bosetter seg, og også i noen tilfeller om hvilke typer jobber de kan ta. Noen ser fordeler med å bo på mindre

oversiktelige steder, mens andre finner det utelukket fordi det kollektive transporttilbudet er så begrenset og fører til at de som ikke kan kjøre bil blir immobile.

Lise sier hun syns det blir mer krevende å være synshemmet etter hvert som hun blir nødt til å orientere seg mer og mer ut over kjente områder og møte stadig nye utfordringer: *“Jeg har alltid tenkt at jo eldre man blir, jo bedre blir det å takle det å være synshemmet. Jeg syns bare det blir verre og verre. For eksempel så innså jeg jo at jeg ikke kan ta lappen. Det betyr at jeg må jobbe i nærheten av der jeg bor.”* Lise sier hun da oppdaget at: *“Oj! Det må jeg tenke på- å bo nært arbeidet!”*. For Lise er det avgjørende å bo på et sted som er lite og oversiktelig eller i en by hvor hun er kjent fra før. Hun syns det er slitsomt og vanskelig å bruke kollektivtransport: *“Jeg må stoppe bussen for å finne ut om det er riktig buss...på busstasjonen står det så mange busser på rad. Da må jeg gå bort til hver enkelt, stå i kø, gå på bussen, spørre, og hvis det er feil, gå av, prøve neste...og så videre.”*

Victor syntes det var en stor overgang å flytte for å begynne på en skole på en helt annen kant av landet mens han var under attføring. Han reise fra et lite og kjent sted til en stor, ukjent og sterkt trafikkert by, og: *“...en busstasjon med 10-15 avganger i sekundet omtrent, som du skal holde styr på. Jeg har ikke tatt buss siden jeg dro derfra. Jeg tok aldri buss alene, jeg prøvde et par ganger, men jeg gikk på feil buss og havna langt utenfor byen.”* Etter å ha innsett at attføringsopplegget var *“totalt feilslått”*, reiste Victor tilbake til hjemstedet. Victor flyttet etter hvert sammen med kjæresten sin på stedet hvor hun bor og jobber. Databutikken han har fått engasjement i ligger i sentrum av en arbeidsregion de bor helt i utkanten av. Han kan ikke kjøre egen bil fordi synet er så dårlig at han ikke får sertifikat. Folk som ellers dagarbeidspendler fra distriktet inn til byen klarer det fint fordi de kjører egen bil. Det kollektive transporttilbudet mellom distriktet og byen er så dårlig utbygd at Victor ikke har mulighet for å dagpendle. Det går buss to ganger i døgnet, en grytidlig om morgenen og en hjem altfor tidlig på ettermiddagen. Skulle han benyttet den ville han kun hatt 4 timers arbeidsdag. Han ukependler derfor, og overnatter hos familie mens han jobber for så å reise hjem til samboeren i helgene.

For Karoline har det vært viktig at arbeidssted, bolig og barnas barnehage har vært lokalisert i nærheten av hverandre slik at hun kan gå imellom. Da hun fikk tilbud om den første jobben etter at hun var nyutdannet tok hun kontakt med ansvarlig ved personalavdelingen for å få hjelp i forhold til bolig og barnehageplass. Hun fikk til slutt gehør for å få bolig og barnehage der det var mest hensiktsmessig for henne. Virksomheten har egne boliger som prioriteres til fagansatte. Hun opplevde at det verken fantes vilje til eller noe policy til å tilrettelegge for at funksjonshemmede skal kunne jobbe; *“Og jeg hadde vel kanskje levd i den blåøyde*

tro at det er en målsetting å ha funksjonshemmede integrert i arbeidslivet så jeg hadde kanskje forventet at det skulle bli registrert noen plass. At nå har de ansatt en funksjonshemma, men det har jeg ikke inntrykk av at det er blitt.” Hun hadde som hun selv sier, noe naivt, trodd at så lenge arbeidsgiver var informert om at en nyansatt var funksjonshemmet så ville de legge forholdene til rette slik at hun kunne kombinere jobb, familie og hjem. Hun syns det er en tankevekker fordi i hennes tilfelle satt hun i en privilegert situasjon; ”Jeg er jo egentlig en prioritert gruppe. Jeg kunne vært hjelpepleier.”

Olsen (2006) viser hvordan utviklingshemmede som arbeider i det ordinære arbeidslivet selv må løse transportbehovet til og fra jobb. Olsen peker på at transport til og fra jobb kan være en forutsetning for å kunne jobbe; ”*I mange tilfeller ser det samtidig ut til å være skjøre ordninger, og de kan få store utslag for arbeidssituasjonen hvis dette rakner.*” Olsen 2006: 119). Transportbehov for funksjonshemmede er et område som har blitt sett som utilfredsstillende. Å gjøre samfunnet tilgjengelig for funksjonshemmede ses samtidig som et viktig virkemiddel for å oppnå full deltaking og likestilling. Et element i dette er en god tilrettelegging for transport og kommunikasjon (St.meld.nr. 40 2002-2003). Tilgjengelighet i forhold til transport er en sentral forutsetning for at flest mulig får mulighet til å delta i arbeidslivet og bli selvforsørgende. En undersøkelse blant yrkesaktive funksjonshemmede foretatt i 2000/2001 viste at det blant denne gruppen er et stort behov for transport i forbindelse med arbeidsliv (Solvoll, Amundsveen og Anvik 2001). Funksjonshemmede har ikke noen lovfestet rett til et tilpasset transporttilbud i regi av det offentlige. Rettighetsbaserte ordninger gis gjennom folketrygden, men den eneste ordningen som er av et slikt omfang at funksjonshemmede kan få dekket sitt transportbehov til og fra arbeid er i forbindelse med yrkesrettet attføring.

For å gi et tilbud til funksjonshemmede som faller utenom de etablerte ordningene ble det i 2001 satt i gang en prøveordning med arbeids- og utdanningsreiser for funksjonshemmede i utdanning og arbeid. Formålet med forsøket var å se om bedre transporttilbud for denne gruppen kunne sikre funksjonshemmedes muligheter for deltakelse i arbeidsliv og utdanning, og dermed være med å demme opp for risikoen for at mange funksjonshemmede i arbeidsdyktig alder falt ut av arbeidslivet og over i uføretrygd (St.meld. nr. 50 1998-99). Denne prøveordningen er videre forlenget ut 2006. Erfaringer fra evalueringen av ordningen i 2003 viste at hele 86 % av brukerne som deltok i en spørreundersøkelse mente ordningen har stor betydning for at de får dekket behov for reiser til og fra jobb og utdanning. Nesten 40 % oppgir også at de må avslutte sitt arbeids- eller utdanningsforhold hvis ordningen opphører. Før de fikk tilbud om transportordningen måtte de fleste egenfinansiere slike reiser (Amundsveen og Solvoll 2003).

Ingen av våre informanter deltar i denne forsøksordningen. Forsøksordningen omfatter ikke reiser som må utføres i forbindelse med arbeidsforhold. Dette gjør situasjonen spesielt sårbar for de som også har behov for transport *i* jobben. Både Olav og Karoline peker på vanskene de har med å komme seg rundt hvis det i løpet av arbeidsdagen skal foregå ting på ulike lokaliteter. Karoline går i mellom, hvis det lar seg gjøre, selv om det kan føre med seg en del ekstra planlegging av arbeidsdagen. Hvis det passer og flere skal i samme ærend kan hun avtale med kollegaer slik at hun kan sitte på. Olav bor i sentrum av en liten by med gangavstander mellom områdene han beveger seg i. Hans problemer i forhold til transport melder seg i jobben. Hvis han skal andre steder i regionen i løpet av arbeidsdagen får han problemer. Dette er en region med store avstander og lite utbygd offentlig transport. Hvis andre kollegaer også skal av sted sitter han på med dem, men på egen hånd blir han avhengig av annen transport.

Hilde og Camilla har egen bil. For dem er det likevel mange utfordringer i forhold til mobilitet og framkommelighet. Camilla er avhengig av handikap parkering i nærheten av arbeidsstedet, og vinterens brøyteskavler kan til tider utgjøre store praktiske barrierer for hennes adkomst fra bilen og inn på arbeidsplassen. Hilde opplevde også, som vi tidligere har beskrevet, tilgjengeligheten som begrensende for henne som student. Hun opplevde daglig barrierer, både i forhold til tilgang til handikap parkeringsparkerer utenfor skolen, døråpningssystemene i inngangen til skolen og heisene inne i selve skolebygningene.

Barrierer funksjonshemmede møter omhandler ikke bare utfordringer i forhold til å få en fast jobb. De må være i stand til å utføre arbeidsoppgavene som hører inn under stillingsinstruksjonen, hvis en sådan eksisterer. I tillegg må de også kunne komme seg *til* arbeidet, og også kunne komme seg rundt *inne* på arbeidsplassen.

6.7. ARBEID I PRAKSIS ELLER PRAKSIS I ARBEID?

Selv om Camilla hadde vært engasjert i samme jobben i den offentlige virksomheten, hos samme arbeidsgiver i nesten ni år, fikk hun ikke tilbud om fast jobb eller ordinær lønn: *"Jeg har vært deres faste vikar i ni år."* Camilla visste ikke hvor lenge hun fikk beholde denne jobben, ofte gikk det fra måned til måned, med stadig fornying av engasjementet over korte tidsrom. Den stillingen hun besatt var en vakant stilling som arbeidsgiver ikke ønsket å ansette noen i for å spare inn lønnskostnader. Med Camilla i stillingen kunne de slå to fluer i ett smekk; stillingen ble besatt og arbeidsgiver ble ikke belastet med lønnsutgifter. Etter hvert som årene har gått har Camilla blitt den mest erfarne arbeidstakeren innenfor den seksjonen hun arbeider på. Etter at engasjementet til Camilla gikk mot slutten, fikk

hun tilbud om jobb innenfor reiselivssektoren. Den nye arbeidsgiveren mottok da lønnstilskudd, men hadde i oppstarten også signalisert at de ønsket å ansette henne på samme vilkår som resten av arbeidsstokken, dvs med fast ansettelse og etter hvert uten lønnstilskudd fra Aetat. Dette ble ikke fulgt opp, og da hun mistet engasjementet der ble hun gående arbeidsledig et halvt år. Denne perioden fylte hun med ulike engasjement i frivillig arbeid. Hun har det siste året vært tilbake i den offentlige administrasjonen i et årsvikariat, som hun nettopp er gått ut av, tilbake til arbeidsledighet. Camilla er frustrert over behandlingen hun har fått; *"Jeg kommer bakerst i køen hele tiden. Det er så kjipt, etter å ha vært der så lenge."* I arbeidsmiljøloven¹¹ heter det at en arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i en virksomhet i mer enn fire år har samme oppsigelsesvern som fast ansatte. Bestemmelsen gjelder imidlertid ikke for midlertidige ansatte på grunnlag av praksisarbeid eller arbeidsmarkedstiltak. For Camillas vedkommende betyr det at siden hun i løpet av de årene hun har arbeidet i den offentlige virksomheten i hovedsak har vært engasjert gjennom arbeidsmarkedstiltak er hun ikke beskyttet gjennom arbeidsmiljøloven i forhold til å få fast ansettelse.

Camillas erfaringer kan ses som eksempel på en situasjon hvor arbeidsgiver, gjennom mange år, utnytter de offentlige velferdsordningene, samtidig som Aetat lar seg bruke. Så lenge Camilla har et engasjement ved en arbeidsplass, finansiert gjennom Aetats ordninger, slipper Aetat å ta ansvar for Camillas situasjon, enn så lenge støtteordningene gjelder. Camillas arbeidspraksis, hvis vi kaller hennes arbeidslivstilknytning de siste ni årene for det, har gitt henne mengder av arbeidserfaring, men ikke ledet henne ut i en fast jobb. Hun står da igjen med mange års arbeidserfaring, uten at det kvalifiserer henne for videre arbeidslivstilknytning. Hennes situasjon, i skrivende stund, er snarere at hun ser ut til å stå enda svakere i forhold til arbeidslivet enn tidligere, fordi hennes rettigheter i Aetats støtteordninger ser ut til å være i ferd med å være brukt opp.

Da Jens sin AB ordning var i ferd med å utløpe var han svært spent på hva som kom til å skje videre. Tilretteleggeren dukket opp på jobben hans en dag mens vi var tilstede, og Jens ble innkalt til et såkalt "avviklingsmøte" sammen med de to lederne på avdelingene han hadde jobbet for. Jens fikk da beskjed om at arbeidsgiver avvirket sin del av og sitt ansvar for AB ordningen, og det ble fra arbeidsgivers side konkludert med at Jens ikke hadde vært åpen og ærlig i forhold til sin funksjonshemming og at denne type arbeidsplass dessverre ikke lå for ham. De var sikre på at han ville få det bedre på en annen arbeidsplass. Etter dette har tilretteleggeren tatt mer tak i Jens sin sak og han har fått forlenget AB perioden

¹¹ LOV-2005-06-17-62: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), § 14-9, femte ledd.

mens hun har jobbet aktivt for å finne en ny arbeidsplass. Han fikk, etter et års tid med en del venting og utprøving andre steder, et engasjement ved et nytt arbeidssted, hvor han har vært i et par år. Jens trives godt der. Jobben er bra, variert og innholdsrik, selv om han synes lønna er dårlig. Jens har ikke fått klarhet i om hvor lenge han får beholde denne jobben.

Til forskjell fra Camilla, som har vært engasjert i en eksisterende stilling, er mange av engasjementene eller praksisplassene de unge kommer inn i konstruerte stillinger. Slike konstruerte jobber kan ses som en fordel fordi de gir unge en mulighet til å få prøvd seg i et arbeidsvirke uten at belastningen blir for stor, verken for den enkelte eller arbeidsmiljøet. Det skapes på den måten et rom for både fleksibilitet og opptrening i arbeidsoppgaver. Så lenge dette er personer som ønsker å prøve seg i arbeidslivet kan dette fungere som en nyttig erfaring. Da får den enkelte føling med hvordan arbeidslivet fungerer, hvilke typer jobber eller arbeidsoppgaver de synes fungerer og gir rom for å finne en plattform å bygge videre på, eventuelt også finne ut hva som ikke passer eller fungerer. Å "få prøvd seg ut" gjennom tiltak, gir en arbeidslivserfaring vi jo kan sidestille med andre unge som er i midlertidige jobber. Det gir erfaringer, man får en føling med hva man får til, hva som kreves i arbeidslivet. Olav går i et sysselsettingstiltak, hvor han har en altnuligpost i en offentlig administrasjon. Han får stor frihet til selv å fylle posten med arbeidsoppgaver, og dette synes han er en stor fordel. Gjennom denne erfaringen kan han se om han synes det passer for han og om det er noe han kan tenke seg å jobbe med framover. Han ser at erfaring fra arbeidslivet er noe arbeidsgivere legger stadig større vekt på, ikke bare formell utdanning, men også praksis som viser bredde.

Å komme inn i et attføringsløp i forbindelse med overgangen mellom utdanning og en mer fast arbeidslivstilværelse kan også ses som en buffer mot å havne i mer passive stønadsformer som sosialhjelp. Det viser seg at en av fem langtidsmottakere¹² av sosialhjelp er unge under 25 år. Imidlertid har få av dem vedvarende sosialhjelpsstønad. Det vil si at de er periodemottakere som mottar sosialhjelp i overgangsperioder. Dette er enten etter endt utdanning eller nyutdannede som ikke har opparbeidet grunnlag for arbeidsledighetstrygd og mottar sosialhjelp i en overgangsfase til de etablerer seg på arbeidsmarkedet (Dahl m.fl. 2006).

Vi ser samtidig flere betenkninger med slike former for arbeidspraksiser. For det første, nettopp fordi disse stillingene er konstruerte, ligger det ofte svært vage

¹² Personer med minst en sammenhengende stønadsperiode på minimum 6 måneders varighet.

stillingsinstrukser, om det i det hele tatt eksisterer. Hvilke arbeidsoppgaver som ligger inne i stillingen er derfor ofte uklart for den enkelte, og følelsen av å være overflødig melder seg, som vi har sett både i Jens og Louises tilfelle. Hvis de selv ikke ser seg i stand til å kunne til å fylle stillingen med interessante arbeidsoppgaver på egenhånd, slik Olav har greid, kan arbeidsdagen oppleves innholds- og meningsløs. Intensjonene med arbeidspraksis faller da også bort. Olav påpeker også at han innser at det ikke er rom for denne type konstruerte jobber i det ordinære arbeidslivet. Så lenge han har en praksis finansiert gjennom Aetat kan han fylle arbeidsdagen med mening, men de arbeidsoppgavene han fyller dagen med ligger ikke innenfor noen av de ordinære stillingene ved virksomheten så det vil i praksis si at når praksisperioden er over står han uten videre engasjement.

En annen fare ved slike praksiser er at de er midlertidige og skaper usikkerhet for den enkelte. Hvor lenge har jeg dette engasjementet? Hvor mye tid og krefter skal jeg legge i jobben så lenge jeg ikke vet hva som skjer ved neste korsveg? Ovenfor har vi pekt på eksempler som viser hvordan tiltak ser ut å gis for tiltakets egen skyld. Da viser tiltak og arbeidstrening seg ikke å være målrette i forhold til å kvalifisere for en jobb, men kan oppfattes sin midlertidige tilbud om aktivisering de unge gis for å kunne gi dem mulighet for en inntekt å leve av. De unge skyfles gjennom en lang rekke tiltakskjeder, men de har ikke noe fast jobb å gå til når tiltaksperioden er over: *"Å komme i arbeid er en ting; å komme i stabilt arbeid er noe annet."* (Ford 2006: 127). Ford viser i en oversikt over forskning på attføringsfeltet at det finnes få oppfølgingsstudier av yrkeshemmedes arbeidsmarkedstilknytning etter at de har avsluttet attføring (Ford 2006: 129).

6.8. PLIKT TIL SELV Å OPPLYSSE OM EN FUNKSJONSHEMMING?

Er arbeidssøkere pliktig til å opplyse om at de har en funksjonshemming? Dette er en problemstilling som både de unge selv er opptatt av, og som ofte er å høre problematisert og diskutert i fora hvor arbeidslivets parter er involvert. I den offentlige debatten kan man få inntrykk av at arbeidsgivere generelt mener funksjonshemmede bør opplyse om at de har en funksjonshemming når de søker stillinger, slik at arbeidsplassen skal kunne bli best mulig tilrettelagt. Samtidig erfarer flere av informantene i vår studie at hvis de skriver om funksjonshemmingen i søknaden er de allerede definert ut av søkerlista. De som ikke ønsker å opplyse om funksjonshemmingen i søknaden mener det er kvalifikasjonene deres som skal telle, ikke funksjonshemmingen. Hvis de først får mulighet til å vise hva de er gode for, tror de potensielle arbeidsgivere vil være mer åpne og tolerante i forhold til behov for tilrettelegging og tilpasning av arbeidssituasjon når søkeren

ansettes. Andre mener det er best å være åpen i søknaden, slik at arbeidsgiver i utgangspunktet vet at arbeidssøkeren trenger en eller annen form for tilrettelegging.

Det er likevel ikke alltid like enkelt å vurdere og å justere slike forventninger. Jens opplevde et likende dilemma i AB-praksisen sin. På den ene siden trodde han at tilretteleggeren hadde informert arbeidsgiver om hans bakgrunn og funksjonshemming da de arrangerte praksisen for han på denne arbeidsplassen. Samtidig ble han mer og mer mistenksom ettersom tiden gikk. Han fikk klager på jobber han utførte, men forstod ikke selv hva som ble galt. Han opplevde oppfølgingen på arbeidsplassen som dårlig og følte at de andre kollegene og ledelsen unngikk å kontakte han. Jens gjorde i følge han selv sitt ytterste for å utføre arbeidsoppgavene best mulig, men ba etter hvert sjeldnere om hjelp. Dette ble en ond sirkel hvor han til slutt resignerte, og opplevde at han kunne sitte hele arbeidsdager uten noe å gjøre.

Jens sin situasjon viser dilemmaet mellom å trivialisere og dramatisere en funksjonshemming. Jens hadde lenge ventet på å få innpass ved arbeidsplassen, og da han endelig var på plass, kan det se ut som om han var engstelig for å ikke være god nok. Han forsøkte så godt han kunne å utføre arbeidsoppgavene, selv om han slet med å få det til. Redselen for å si fra om at ting er vanskelig eller å be om hjelp kan se ut til å øke parallelt med redselen for å miste arbeidspraksisen.

Karoline hadde ikke skrevet noe om synshemmingen sin i søknaden på den første jobben hun fikk. For henne var situasjonen annerledes enn tilfellet var for Jens. Karoline har en høy og kvalifisert utdanning i bunnen og var eneste søker på en stilling hvor arbeidsgiver sårt trengte å ansette noen. Karoline kunne kompensere for nedsatt syn gjennom å vise seg faglig dyktig. Også Olav befant seg i en liknende situasjon som Karoline da han var ferdig utdannet. Han var en av få mannlige søkere til stillingen, og opplevde at arbeidsgiver var glad for å få en mannlig godt kvalifisert søker. For Olav var potensielle arbeidsgiveres manglende tematisering av funksjonshemmingene hans et dilemma; han visste at hvis han skulle kunne gjøre en tilfredsstillende jobb var det viktig å være åpen om hvordan arbeidssituasjonen hans måtte tilrettelegges. At arbeidsgiver nærmest bagatelliserte dette ga Olav følelsen av at det ikke ble tatt nok på alvor.

Noen velger å ikke tematisere funksjonshemming overhode. Lars sier han vil ”*være i fred*” med hørselshemmingen. Han liker ikke at det rettes oppmerksomhet mot det; ”*Jeg liker ikke sånn spesialbehandling bare fordi jeg har dårlig hørsel.*” I forhold til hvilke behov han føler han har for hjelpemidler svarer han: ”*Jeg vil ha minst mulig, egentlig. Det holder med høreapparatene for min del. Jeg har ikke lyst, liksom at alle jeg prater med skal gå rundt med mikrofon, og at de skal stå i*

rett lysvinkel før de snakker...jeg blir helt...Jeg har vel egentlig lyst til at det skal være normalt, egentlig.”

På den ene side kan man tenke at å informere om en funksjonshemming i en jobbsøknad ikke skal sette enkeltsøkere i et dårligere lys enn øvrige søkere. I arbeidsmiljølovens¹³ paragraf om vern mot diskriminering heter det at arbeidsgiver plikter, så langt det er mulig, å iverksette de tiltak som trengs for at arbeidstakere med funksjonshemming, ikke bare skulle kunne beholde arbeidet, men også kunne få en jobb (AML 2005, § 13-5). Formuleringen og den praktiske håndteringen av paragrafen er likevel såpass vid og samtidig vag at en potensiell arbeidsgiver kan henvise til personlig egnethet i saker hvor funksjonshemmede arbeidstakere ikke er tatt med i betraktning.

6.9. FLEKSIBEL NOK FOR DET NYE ARBEIDSLIVET?

Det moderne arbeidslivet kjennetegnes blant annet av hurtige endringer, reorganisering og spesialisering (Sennett 2001). Å matche arbeidslivets dynamikk fordrer tilpasnings- og omstillingsdyktige arbeidstakere. *Bevegelse* og *fleksibilitet* blir nøkkelord. En trend som kjennetegner dagens arbeidsliv er økt arbeidstakermobilitet, dvs hyppigere jobb-bytte (Torp 2005: 18). Folk vandrer i mye større grad mellom jobber og yrkeskarrierer i dag enn tidligere. Å få ”gullklokka” for lang og tro tjeneste ses ikke lengre som attråverdig, tvert i mot ses det som stagnasjon, et tegn på at folk har resignert og ikke er (nok) opptatt av å komme seg videre i livet. Selvrealisering og tilegnelse av kompetanse ses som en kontinuerlig prosess (Øian 1998). Arbeidsoppgaver stiller store krav til flerferdighet, kontinuerlig læring og selvregulering (Sørhaug 2000: 53).

Vi vil tro at den gruppen unge som denne studien omhandler vil kunne være svært sårbare nettopp for det såkalte ”nye arbeidslivets” krav til omskiftelighet og endring. For mange av dem er det viktig at arbeidslivet og arbeidshverdagen er forutsigbar og tilrettelagt. Per trivdes godt i jobben han hadde, og var glad for å ha en jobb og fast inntekt. Likevel var han ikke sikker på om han ønsket å bli i den jobben resten av livet: ”*Det er så mye jeg har lyst til her i livet...men jeg vet ikke nøyaktig hva.*” Han ønsker mer utfordringer og trenger også mer fagkompetanse for å stå sterkere i jobbmarkedet. Samtidig opplevde han det som risikabelt å skulle si opp en fast jobb som han hadde brukt årevis på å få tilrettelagt på en optimal måte.

¹³ LOV-2005-06-17-62: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

For noen av de unge handler det ikke bare om at de ikke får seg en fast jobb, men også om dårlige erfaringer fra midlertidig praksisperioder. Tiltak som er ment å gi arbeidstrening og en "touch" av arbeidslivet kan, i tilfeller vi tidligere har beskrevet, skape enda større barrierer for den videre vegen fram mot en mer fast arbeidslivsrelasjon. Det er mye som skal fungere, mange ressurser som skal rettes inn mot ulike former for tilrettelegginger av arbeidsoppgaver, avpassing av utstyr og hjelpemidler osv. Når de unge gjennomgår ulike former for opplæring, kursing og arbeidspraksis er det også en fare for at kompetansen de har opparbeidet seg forsvinner i rekken av utprøvinger. Belastningen for den enkelte og negative erfaringer må veies opp mot det å ha fått muligheten til å prøve seg i en jobb. Er investeringen det koster den enkelte, verd sin pris i midlertidighet? For dem som har intensjoner om å komme ut i en ordinær jobb, ser ikke arbeidsmarkedstiltak i seg selv ut til å føre dem inn i en fast jobbtilværelse. Å bli gående i midlertidighet i lange perioder blir etter hvert en stor belastning.

Camillas arbeidslivstilknytning vil kunne ses som en "dead end job". I tillegg til at hun ikke får en fast jobb og blir gående i periodevise engasjementer, er hun frustrert over at hun ikke får mulighet til å kvalifisere seg for å stå bedre rustet i jobbsøkeprosesser. Hun er nå 30 år og har etter egen vurdering både for lav formell kompetanse og ikke-tellende arbeidserfaring for de stillinger hun søker på. Annen forskning blant arbeidsledige unge viser at de som har lav utdanning og liten arbeidserfaring blir fastlåste i dårlige jobber på det sekundære arbeidsmarkedet, og har dermed høy risiko for periodevis ledighet (Hammer 1993).

Både Jens og Per har erfaringer fra arbeidsplasser hvor de opplevde å slite seg ut fordi arbeidet var ensidig, med stort arbeidspress og få muligheter til kompetanseheving. De opplevde at det ble forventet av dem at de skulle være takknemlig for at de tross alt hadde en jobb å gå til, og at de dermed hadde begrensede muligheter til å stille krav til arbeidsgiver med hensyn til innflytelse over egen arbeidssituasjon.

Det kan se ut som om systemets behov for å standardisere og klassifisere brukerne slik at de passer inn i systemets virkelighetsforståelse kan føre til at allerede sårbare grupper ledes inn i nye former for marginalisering. På den måten virker slike former for tiltakskjeder mer å forlenge og forsterke marginale posisjoner på arbeidsmarkedet for enkelte grupper som i utgangspunktet oppfattes å være utsatte. Grue snakker om integreringspolitikkenes paradoks: *"Ordninger som er rettet inn mot å øke integrering og deltakelse, vil ... bidra til å opprettholde og sementere den forskjelligheten ordningene er ment å oppheve."* (Grue 2001: 121).

Samtidig som måten velferdstjenester tilbys og organiseres på ser ut til å produsere såkalte c-lag i arbeidsmarkedet, ligger det også barrierer nedfelt i arbeidsmarkedets dynamikk. Barrierer det her er snakk om er mekanismer som sorterer mennesker og jobber, og avgrenser ulike delmarkeder. Her inngår utdanning og kompetanse, så vel som stillinger og virksomhetstyper, som forutsetninger som ses å avgrense ulike delmarkeder (Colbjørnsen 1982). Ulikheter på arbeidsmarkedet handler ikke kun om individuelle arbeidstakers kvalifikasjoner, eller mangel på sådan. Det eksisterer også barrierer i arbeidsmarkedet i form av strukturelle prosesser som er med på å produsere ulikheter. Dette kan kobles til teorien om det segmenterte arbeidsmarkedet (Hammer og Hyggen 2006). Her skilles det mellom interne arbeidsmarkeder, det såkalte *primære* arbeidsmarkedet, med stabil og velutdannet arbeidskraft, som er velorganisert, med høy grad av internt rekruttering, mobilitet, opplæring og gunstige betingelser i forhold til lønn, arbeidsbetingelser og høy fagforeningsdeltakelse og lav risiko for arbeidsledighet (Ibid.: 37-38). Dette arbeidsmarkedet står i kontrast til det *sekundære* arbeidsmarkedet, som er eksterne arbeidsmarkeder hvor det oftere er lavt utdannet arbeidskraft, med jobber uten opplæring, midlertidig ansettelser, lave lønninger, og lav fagforeningsaktivitet (Ibid.: 38). Dette omtales som såkalte "dead end jobs" hvor arbeidstakere går fra en midlertidig jobb til en annen, og innimellom går ut i midlertidig ledighet, og hvor arbeidstakeren ikke får mulighet til å forbedre sine kvalifikasjoner (Colbjørnsen 1986).

6.10. OPPSUMMERING

Selv om det er ulike erfaringer som danner grunnlaget for diskusjonene i dette kapitlet, kan vi peke på noen sentrale forhold som virker regulerende for om de unge kommer i jobb eller blir værende i marginale posisjoner i arbeidslivet. Flere av informantene opplever å ikke komme i betraktning i jobbsøkeprosesser. Noen er pragmatiske og søker jobber der hvor de vet mulighetene for å komme i betraktning er størst. Å stille med høyere utdanningsbakgrunn innenfor fagområder hvor behovet for arbeidskraft er stor gjør ikke bare sjansen for å kunne få en jobb større, men også mulighetene for å kunne velge mellom jobber øker. På den måten kan enkelte tilpasse arbeidstilknytningen i forhold til både familieliv og funksjonshemming. Å velge en type jobb som gjør at man klarer å ivareta både oppgaven som arbeidstaker og, som i Karolines tilfelle, mor, blir en ekstra dimensjon som blir relevant og viktig. Andre er ikke i situasjoner hvor de kan velge, men må ta det som de eventuelt tilbys. Dette dreier seg i en del tilfeller heller ikke om reelle stillinger, men konstruerte praksisstillinger. Jo lenger de blir gående i midlertidige engasjementer og praksiser, jo mindre ser sannsynligheten for at de kommer inn i en ordinær jobb ut. Forventninger som møter informantene i arbeidslivet ser også ut til å variere. På den ene siden opplever enkelte at jobben

krever altfor mye av dem, og på den andre siden opplever noen at arbeidsplassen ikke forventer noe av dem. Høy utdanning, i kombinasjon med underskudd av visse profesjoner i bestemte arbeidsmarkedsregioner, ser ut til å utgjøre en suksessfaktor i forhold til inntøst på arbeidsmarkedet blant våre informanter. Vi vet også at lengden på utdanningen øker sannsynligheten for å komme i arbeid for denne gruppen (Børing 2002).

7. TILTAKSANSVARLIGE OG ARBEIDSGIVERE

7.1. INNLEDNING

Vi har, som redegjort for i innledningen av rapporten, valgt å ikke presentere de data vi har fra intervju med arbeidsgivere og tiltaksansvarlige i analysene rundt den enkelte av de unge som er fulgt i denne studien. Det er likevel viktig å få fram deres erfaringer og synspunkter ut fra de ulike posisjonene de innehar. Arbeidstakersiden er ikke representert her. Dette skyldes at fagforeninger og tillitsvalgte ikke har blitt framstilt som sentrale aktører i de enkelte sakene.

Vi har intervjuet arbeidsgivere, utføringskonsulenter i Aetat og utføringsbedrifter og tilretteleggere av Arbeid med Bistand ordningen. Arbeidsplassene er svært forskjellige, og rommer både store offentlige virksomheter og mindre private foretak. Aktørene som er utgangspunktet for dette kapitlet har vært ansvarlige for oppfølging av unge funksjonshemmede som har hatt ulike former for tilknytning til deres arbeidsplass. Offentlige støtteordninger som har vært brukt som virkemidler har både vært hospiteringsplasser, arbeidspraksis, lønnstilskudd, Arbeid med Bistand. Det har vært konstruerte stillinger og også i noen tilfeller ordinære stillinger hvor funksjonshemmede har vært i temporære engasjementer. Vi har ikke snakket med aktører rundt de (den ene av informantene) som er i fast jobb. Det vil si, vi gjorde feltarbeid og gjennomførte intervju med kollegaer og arbeidsgiver i tilknytning til en av våre informanter hvor både han selv og også vi trodde han var fast ansatt. Det viste seg i ettertid at arbeidsavtalen hans likevel ikke forpliktet arbeidsgiver til å ansette han etter at den offentlige støtten frafalt. Vi har, av praktiske grunner, ikke har intervjuet arbeidsgiver til vedkommende som har hatt fast jobb under hele prosjektperioden. Denne personen har vært i svangerskapspermisjon og har skiftet jobb to ganger etterpå. De fleste av arbeidsplassene vi har besøkt er såkalte IA-virksomheter, hvilket betyr at de har skrevet under avtalen om et forpliktende samarbeid for å skape et mer inkluderende arbeidsliv. Det er ikke mulighet å se noen systematiske eller relevante sammenhenger i materialet mellom IA-virksomheter og virksomheter som ikke har knyttet seg til avtalen.

Selv om ulike erfaringer fra intervjuene og feltarbeidene rundt på arbeidsplasser er løstrevet fra resten av materialet og ikke kobles med diskusjonene i rapporten for øvrig, mener vi det er viktig å presentere noen typer av erfaringer kort i det følgende.

7.2. "GJØRE EN GOD GJERNING"

Enkelte arbeidsgivere forteller at de opplever det som å gjøre en god gjerning å ha en funksjonshemmet inne i praksis ved sin arbeidsplass. Disse arbeidsgiverne har blitt kontaktet av en tilrettelegger eller attføringskonsulent, som har forespurt dem om de kunne tenke seg å engasjere funksjonshemmede i et arbeidsforhold. Arbeidsgiveren er da av den klare oppfatning at det her ikke er snakk om fast ansettelse, men motivasjonen begrunnes i at det er viktig at "også sånne" får prøve seg litt i arbeidslivet. En leder sa: *"Jeg syns at såpass sjenerøs skal man være."* Det har i disse tilfellene ikke vært snakk om jobbsøkere som har søkt seg til stillinger gjennom det ordinære arbeidsmarkedet.

7.3. PRISGITT VELVILLIGHET

En av tilretteleggerne forteller at han i sin posisjon er avhengig av et godt forhold til potensielle arbeidsgivere. Tilretteleggeren har mange kunder som han i løpet av et tre års løp skal bistå og hjelpe ut i arbeidslivet, med en fast ansettelse for øye. Det er et mål for AB ordningen at arbeidsgiver i siste instans skal påta seg arbeidsgiveransvar for den enkelte. Tilretteleggeren føler han må være litt forsiktig i måten han framstiller den enkelte arbeidssøker, fordi hvis disse personene framstår som "for funksjonshemmet", er hans erfaring at arbeidsgiverne ikke ønsker å ta dem inn. I slike tilfeller, hvis arbeidskraft vurderes som en vare som omsettes på et marked, oppstår det et dilemma for tilretteleggeren i forhold til å skulle selge en "defekt" vare. En annen tilrettelegger sier at hun er avhengig av godvilje hos arbeidsgiveren, for hvis de har fått opprettet kontakt til en, gjerne større virksomhet og samarbeidet fungerer, så kan hun rekruttere nye brukere gjennom disse arbeidsplassene. Jo mer funksjonshemming underkommuniseres, jo større sannsynlighet er det for å få en praksisplass.

7.4. PÅLAGT OPPGAVE

I flere av tilfellene har arbeidsplassen vært del av en større organisasjon, hvor ledelsesnivået i organisasjonen er blitt kontaktet, enten via en attføringskonsulent eller tilrettelegger for Arbeid med Bistand ordningen. Tiltaksarrangøren har da opplevd å bli møtt av entusiastiske ledere, for eksempel personalledere, som mener IA-avtalen er viktig og som syns det høres ut som en god ide å la en funksjonshemmet få praksis i virksomheten. Saken blir så sendt nedover i organisasjonsnivåene og "havner" på pulten til en avdelings/eller seksjonsleder. Noen av disse mellomlederne føler seg presset til å ta jobben med å tilrettelegge for en av Aetats kunder, og opplever oppgaven som "pådyttet" dem, på toppen av alt

det andre arbeidspresset de har. I store organisasjoner kan implementering og iverksettelse av policy som oppfordrer til og forplikter arbeidsgiver til å ansette *personer med redusert* funksjonsevne dermed få ulike utslag. I eksemplet overfor var det en leder på et høyere nivå som tente på ideen, og delegerte den videre nedover i systemet uten å følge opp at den fikk forankring og forståelse internt i den avdelingen henvendelsen var videresendt.

En av tilretteleggerne vi intervjuet var av den oppfatning at selv om arbeidsplassene tar imot de unge, opplever han at arbeidsgiver ikke tar ansvar for personen som er i tiltaket. Det forventes at den enkelte funksjonshemmede selv, sammen med tilrettelegger eller attføringskonsulent, skal finne ut av hva som trengs og hvordan tilretteleggingen skal gjøres. På den måten opplever han at arbeidsgiver fraskriver seg ansvaret for denne personen som er i engasjement ved arbeidsplassen og det gjør det samtidig vanskelig for arbeidstakeren og tilretteleggeren å finne ut av hvilke former for arbeidsoppgaver som kunne være aktuelle, ut fra manglende kjennskap til måten virksomheten arbeider på. At arbeidsgiver ikke tar ansvar for å tilrettelegge kan også sende signal om at engasjementet i utgangspunktet ses som et treningsopphold, og ikke som en potensiell fast arbeidsplass.

7.5. SUBSIDIERT ARBEID?

En av saksbehandlerne vi intervjuet i Aetat er frustrert over arbeidslivets manglende initiativ, og lite vilje fra arbeidsgiveres side i å legge forholdene til rette for at Aetat sine kunder skal kunne få en fast jobb; ”*Vi sponser mange virksomheter rundt i regionen her.*” Flere arbeidsgivere uttrykker stor tilfredshet med de unge de har rekruttert til arbeidspraksis gjennom tiltaksapparatet. De skryter av pliktoppfyllende unge med store ressurser. En av arbeidsgiverne, for en stor offentlig virksomhet med høyt sykefravær, opplevde den unge funksjonshemmede som var engasjert ved hans avdeling som; ”*...uvanlig mye frisk*”. Denne arbeidstakeren beskrives av lederen som mest erfaren og som en av de flinkeste. Han ønsker gjerne at hun fortsetter der, men bare så lenge Aetat betaler lønnen hennes. Annen forskning viser at arbeidsgivere langt på veg viser seg villige til å påta seg et utvidet sosialt ansvar for sine ansatte, men at denne viljen helt klart er betinget av at virksomhetene mottar en eller annen form for kompensasjon for dette ansvaret (Drøpping og Midtsundstad 2003). Solvang har betegnet slike stillinger i yrkeslivet for et *subsidiert arbeid* (Solvang 1994: 170). Arbeidsgivere (i IA-bedrifter) opplever å være hardt presset i forhold til økonomi og budsjetter og mener det ikke er rom for å finansiere lønnen til en ytterligere person fullt ut (Dale-Olsen m.fl. 2005). Dette viser at selv om personer med funksjonshemming etter utprøvningsperioden har vist å ha tilstrekkelig med

arbeidskapasitet og har framstått som dyktig nok, blir økonomiske argumenter brukt som forklaring på hvorfor vedkommende likevel ikke ble tilbudt en mer fast tilknytning.

I tillegg til at arbeidsgivere betrakter verken å ha tid eller kapasitet til å jobbe for en fast ansettelse, har de også interne omplasseringsbehov. Lederen omtalt overfor, som satte stor pris på å ha en av de unge med funksjonshemming på sin arbeidsplass, snakker om manglende oppfølging videre som hovedsakelig et økonomisk problem. Virksomheten har gjennomgått store omstillinger og byråkratiet slankes, blant annet med de konsekvenser at administrative stillinger forsvinner: *”Vi skal gå ned, få bort noen av de 3000 stillingene. Vi skal effektivisere.”* Internt i organisasjonen er det stadige omrokkeringer av personale, hvor folk må forvente å kunne bli satt til å utføres andres oppgaver i helt andre områder av organisasjonen. En annen arbeidsgiver i en stor offentlig virksomhet sier det er urealistisk for en av de unge funksjonshemmede som var engasjert ved hennes avdeling å forvente fast jobb. Virksomheten har gjennom intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) forpliktet seg til å få ned sykefraværet. Innsatsen fra arbeidsgivers side settes derfor inn mot å få de av deres fast ansatte som ikke er i aktivt arbeid, tilbake på jobb og inn i en tilpasset stilling. Dette understreker ytterligere at de som allerede er inne, det vil si fast ansatt, har et mye sterkere vern mot utestegning enn de som ikke har en fast arbeidstilknytning.

7.6. ARBEIDSGIVERE SOM ILDSJELER

En av arbeidsgiverne vi har snakket med har vært svært aktivt med i prosessen rundt ansettelsen av en av de unge funksjonshemmede kvinnene. Hun opplevde å måtte kjempe tungt i starten fordi virksomheten ikke tok det overordnede ansvaret for å følge opp i forhold til tilrettelegging, og at det ble hun alene som måtte ta ansvar for det hele. Hun kontaktet Aetat, men opplevde verken å få hjelp fra dem eller hjelpemiddelsentralen. Først da hun kom i kontakt med SYA begynte ting å skje: *”Hadde det ikke vært for SYA hadde det bunnet ut i ingenting, jeg hadde ikke orket å stå så alene i det.”* I tillegg til at hun i samarbeid med den unge kvinnen satte seg inn i hvilke typer tekniske hjelpemidler arbeidstakeren trengte og hvordan de fungerte, oppnevnte hun en annen medansatt som spesielt ansvarlig for å bistå henne opp i det daglige arbeidet, til hun selv følte seg trygg nok. Denne arbeidslederen etterlyser et konkret og enkelt tiltak, i form av et lite hefte, for eksempel en ringperm med informasjon om hvordan man skal gå fram for å få til en god og hensiktsmessig tilrettelegging. Der kan det stå punktvis og klart om prosessen; hvor man begynner, hvem man kontakter, hvilke ordninger, rettigheter og midler som eksisterer og liknende.

Som vi har vist overfor har enkelte arbeidsgivere operert med en slags fadderordning, hvor personer med funksjonshemming som kommer inn på en arbeidsplass, for eksempel i arbeidspraksis, har en bestemt kollega som han/hun kan støtte seg til. Denne kollegaen har da fått opplæring i eventuelt teknisk utstyr som personen som har behov for tilrettelegging er avhengig av for å kunne utføre arbeidsoppgavene. På den måten er det også lettere å tilpasse nye arbeidsoppgaver siden den enkelte har en kollega å støtte seg til og rådføre seg med, en som kjenner arbeidsplassen, arbeidsoppgavene og hvordan de teknisk sett kan løses for den enkelte.

7.7. KOMMUNALT ELLER STATLIG ANSVAR?

I noen tilfeller ser tilbud om arbeid til funksjonshemmede som ses å ha omfattende funksjonshemminger ut til å bli en drakamp mellom kommunen og Aetat. I et konkret tilfelle intervjuet vi både ansvarlig for aktivitetstilbudet i kommunen og ansvarlig saksbehandler i Aetat. Aetat mente deres kunde er ferdig attført og derigjennom har opparbeidet den kompetansen han trenger for at kommunen skal kunne gi han et tilrettelagt tilbud. Representanter for kommunen sier på sin side at de ikke er pålagt å tilrettelegge for arbeid for funksjonshemmede. Kommunen mener ikke å ha kapasitet eller ressurser til å gi den unge mannen et tilbud slik han selv ønsker det; *NN ønsker ikke det tilbudet og heller ikke her på huset. Han har helt andre ønsker og mål for livet. Han ønsker full sysselsetting, og det kan ikke vi gi han. Det er fullt her. Det er et sånt trøkk. Etterspørselen etter arbeid/dagtilbud er mye større enn det tilbudet vi klarer å gi.* I dette konkrete tilfelle ble attføringsløpet stoppet opp, fordi Aetat anså at det kunden trengte var et tilbud om dagaktivitet, ikke jobb, og dette ble begrunnet med at han ikke vil kunne klare å fungere i en jobb med den omfattende funksjonshemmingen han ses å ha.

Slike drakamper som foregår mellom kommunalt og statlig nivå, hvor brukeren blir kasteball mellom det offentlige apparatets ulike forståelser av hvem som regnes arbeidsføre og hvem som defineres som uføre, vil kanskje være en type utfordring som samlokaliseringen av NAV kontorene lokalt vil kunne greie å løse. Ved å samle sosial-, trygde- og arbeidsetatene i en felles lokalitet, vil tilbudet ut til brukeren kunne framstå som mer enhetlig og koordinert.

7.8. OPPSUMMERING

Selv om dette kapitlet må ses som løsrevet fra resten av rapporten, har det vært viktig å ha med for å kunne gjengi og diskutere ulike aktørers erfaringer og synspunkt. Oppsummert ser det generelt ut til at virksomheter er velvillige til å ta

inn folk i ulike typer engasjementer, som arbeidspraksis eller arbeidstrening, men kun så lenge det offentlige betaler hele eller deler av lønn og ekstra kostnader knyttet til engasjementet. I noen tilfeller ser engasjementer ut til av arbeidsgiver å bli oppfattet som uforpliktende. Enkelte arbeidsgivere bruker mye tid og ressurser på tilrettelegging, mens andre overlater det til en tilrettelegger/attføringskonsulent som kommer utenfra, eller til den enkelte unge selv. Vi gis inntrykk av at virksomhetene generelt har lite handlingsrom i forhold til budsjetter og stillinger, og at det høye sykefraværet, som utgjør et viktig satsningsområde i IA-avtalen (delmål 1), i noen eksempler tar all fokus og innsats på bekostning av et annet delmål i avtalen, nemlig målet om å øke rekrutteringen av personer som ikke har et arbeidsforhold (delmål 2). På den måten kan innsatsen i forhold til de ulike delmålene se ut til å stå i konflikt med hverandre.

Den enkelte IA-virksomhet har forpliktet seg til avtalen og alle tre delmålene, og har dermed et overordnet ansvar for å finne måter å implementere delmålene på den enkelte arbeidsplass. På et generelt plan er det ulike sammenhenger ansatte kan ses som sentrale pådrivere i arbeidet med å tilsette og legge til rette for personer med funksjonshemming på de enkelte arbeidsplassene. I selve ansettelsesprosessen har representanter for fagforeningen mulighet for å påvirke i forhold til å vurdere hvilke søkere som ses som aktuelle. Når det da viser seg aktuelt å ansette en person som har behov for tilpasning av arbeidssituasjon og –oppgaver, har tillitsvalgt et medansvar for å sørge for at tilretteleggingen blir best mulig, sammen med arbeidsgiver. IA-avtalen understreker at ansvaret for å skape et arbeidsliv som er inkluderende er en felles oppgave som ligger mellom offentlige myndigheter, arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden. At vi ikke kan si noe om hvilke erfaringer og utfordringer arbeidstakersiden ser i denne sammenheng er beklagelig, men kan også ses som et uttrykk for at delmål 2 i IA-avtalen har hatt lav prioritet i trepartssamarbeidet.

8. AVSLUTNING

8.1. OPPSUMMERING

Rapporten har hatt som mål å utvikle kunnskap om utfordringer, barrierer og muligheter som møter personer med funksjonshemming på veien inn i arbeidslivet. Vi har beskrevet ulike retninger denne veien kan ta, både ved å fokusere på overgangen mellom utdanningssituasjon og arbeidsmarked, den offentlige velferdsforvaltningens betydning for muligheter for arbeidslivstilknytning for denne gruppen, samt satt fokus på arbeidsplasser som arena for inkluderings- eller ekskluderingsmekanismer. Det empiriske grunnlaget som diskusjonene bygger på, er hentet fra en studie blant unge funksjonshemmede, og deres møter med og erfaringer fra arbeidslivsetablering. Vi har fulgt unge kvinner og menn som befinner seg i et vidt spenn mellom ungdomstid og voksenliv. Noen har vært og er fortsatt under utdanning, andre er etablert på arbeidsmarkedet, mens andre igjen fortsatt har en midlertidig og tildels også marginal posisjon i arbeidsmarkedet. Disse unge voksne har ulike former for fysiske funksjonshemminger, som i varierende grad gir noen klare utfordringer for den enkelte, samtidig gir det også tilgang til et tiltaksapparat som er ment å veilede og tilrettelegge både praktisk og økonomisk, for at terskelen for å tre inn i arbeidslivet skal bli lavere.

Erfaringer fra studien viser at problematikken er sammensatt, og at mange og ulike faktorer spiller inn. Å gå ut av utdanningssystemet uten formelle kvalifikasjoner, verken til en jobb eller videre utdanning, er en hindring som kompliserer mulighetene for en framtidig og ordinær arbeidslivstilknytning. Den offentlige velferdsforvaltningen opererer med en rekke tiltak som skal fremme personer med funksjonshemmings muligheter for å komme i jobb, men erfaringer fra studien viser at slike tiltak ikke nødvendigvis fungerer etter intensjonene. Jo mer marginalt den enkelte i utgangspunktet befinner seg i forhold til det ordinære arbeidsmarkedet, jo større ses utfordringene å være. Disse personene blir gående i tiltakskjeder som heller forsterker en marginal posisjon utenfor arbeidslivet enn å fremme arbeidslivsdeltakelse. Både utdanningens lengde og arbeidsmarkedets etterspørsel etter arbeidskraft innen ulike fagutdanninger kan ses å utgjøre viktige premisser for mulighetene for en jobb. Vi har, gjennom de unges beskrivelser, ikke fått inntrykk av at det fra arbeidsgiveres side ser ut til å arbeides særlig systematisk eller målrettet i arbeidet med å rekruttere funksjonshemmede inn i reelle stillinger. Det er her flere faktorer som ser ut til å spille inn, blant dem fravær av ansvar og forpliktelse, og det ser også ut til å eksistere en del kunnskapsmangel i forhold til hva som forventes og kreves av arbeidsgivere i form av tilrettelegging for å skape gode arbeidsbetingelser og –forhold. Samtidig stiller de unge som utgjør grunnlaget for vår studie med ambisjoner, forventinger og ønsker om en fast

tilknytning til arbeidslivet. Det ser ut til å ligge en mismatch mellom de unges forventninger og ønsker, tiltakenes stereotype, rigide og formålsløse karakter og arbeidslivets forventninger og krav.

De av de unge som er mest ressurssterke, både i betydningen at de møter arbeidsmarkedet med relevant utdanning og kompetanse, men også i betydningen at de stiller krav til omgivelsene og kjemper for sin egen situasjon, ser ut til å være dem som klarer overgangen mellom ung og voksen, mellom utdanning og arbeidsliv best. Lengden på og omfanget av denne overgangsfasen forsterkes av de muligheter og begrensninger de unge har på andre viktige områder som markerer autonomi og voksenstatus. Det er flere hensyn som skal tas og mye som skal klaffe. Arbeid og livssituasjon er for personer med funksjonshemming mye mer komplekst og sammenvevd enn for personer uten funksjonshemming (Grassman m.fl. 2003). Funksjonshemmingen utgjør en ekstra dimensjon av barrierer i de unges møte med omgivelsene. Uten en jobb og dermed en fast og stabil inntekt er det både risikabelt og vanskelig å ta opp lån til investering i egen bolig. Mange møter barrierer i forhold til å kunne bevege seg i det offentlige rom på grunn av manglende tilrettelegging, i form av transport og fysiske barrierer, som trapper, heiser og mangelfull oppmerking. For en del er belastningen med å gjøre seg kjent og orientere seg på nye og gjerne større steder med på å få legge begrensninger på hvor de selv mener de kan bo. Noen foretrekker derfor å bo på hjemstedet hvor de er kjent og vant til å orientere seg, selv om arbeidsmarkedet kan være begrenset i dette området. Flere av de som har synshemming beskriver dette som spesielt viktig. For andre, blant annet noen av de som er døve og tegnspråklige, er behovet for å være i et tegnspråklig miljø viktigere. De er også derfor mer mobile i forhold til å søke til jobber og steder hvor de føler de kan leve i et miljø med egne språklige premisser, selv om dette da begrenser valgalternativene i forhold til hvor de kan flytte og hva slags type jobber de kan søke på. Dette viser nødvendigheten av å se de relasjonene mellom personlig identitet, omsorgsbehov, utdanning og arbeid i sammenheng med de samfunnsmessige betingelsene den enkeltes løp kommer til under (Solvang 1994: 130).

Samfunnets økende grad av kompleksitet og individualisering kan hevdes å få mer gjennomgripende betydning for både måten den enkelte velger å utforme sine liv på, og parallelt for måten samfunnet (inklusive arbeidslivet) struktureres og organiseres på. For å møte dagens utfordringer ser det ut til å være behov for mer sammensatte, fleksible og individuelle løsninger. Å finne løsninger som matcher både hva den enkelte unge kan og vil og de krav arbeidslivet stiller kan dermed ses som sentralt for å komme ut i jobb. De unge har, som unge ellers, svært ulike ønsker og behov. Noen ønsker og trenger veiledning og tett oppfølging. Andre trenger kvalifiseringer som matcher arbeidslivets behov. De fleste ønsker å få seg

en jobb de kan leve i og med. Innenfor det eksisterende forvaltningssystemet eksisterer det mange og ulike arbeidsmarkedstiltak. Slike tiltak trengs å bli brukt mer som aktive tilpasninger, som virkemiddel i målsettinger om å legge til rette slik at den enkelte kan komme seg inn i et varig fast arbeidsforhold. Dette er også målsetninger som ses som sentrale for arbeidet med den nye arbeids- og velferdsforvaltningen, hvor respekt for brukeren som menneske og enkeltindivid hevdes å stå i sentrum, og hvor medvirkning og innflytelse i forhold til egen sak skal være tilpasset brukeren (St.prp.nr.46 (2004-2005)). Ansvaret for å skape et inkluderende arbeidsliv hviler i stor grad på den offentlige velferdsforvaltningen og på partene i arbeidslivet. Samtidig har også den enkelte kollega og arbeidsmiljø et ansvar. Det er i arbeidshverdagen inkluderings- og ekskluderingsmekanismer virker, og denne hverdagen er også viktig å sette fokus på (Olsen 2006).

8.2. ETABLERT ELLER MARGINALISERT?

Omgivelsenes forventninger om at den enkelte skal engasjere seg i og tenke gjennom konsekvensene av egne valg og handlinger kan ses å utgjøre spesielle utfordringer for denne gruppen unge. Som vi har sett stiller omgivelsene, i varierende grad, med bestemte oppfatninger av og forventninger til hva denne gruppen skal kunne yte, både i arbeidslivet og i samfunnslivet generelt. For noen av de unge kan det derfor se ut som om det blir spesielt viktig å vise at de kan lykkes. Unge flest har ønsker og visjoner for livet sitt, men denne studien har vist at det blant funksjonshemmede kan sies å eksistere en enda tydeligere bevissthet om hvilke muligheter og begrensninger de ser i overgangen mellom et ungt og et voksent liv. Sennett bruker begrepet risiko om det å utfordre skjebnen for å påvirke sin egen framtid: *”Risiko handler om å forflytte seg fra en posisjon til en annen.”* (Sennett 2001: 103). Det han kaller den moderne risikokulturen betrakter stillstand som et tegn på fiasko, og stabilitet som en langsom død: *”Å stå fast er det samme som å bli stående igjen.”* (Ibid.: 107).

Å ”skape seg et liv” innebærer å stake ut en kurs, og å få en voksenlivstilværelse hvor arbeidslivsdeltakelse står sentralt: *”Det å ikke forsøke å skaffe seg en karriere i arbeidslivet, uansett hvor beskjeden den var, både i anseelse og lønn, var å synke hen i en tilstand av retningsløshet som utgjorde den dypeste opplevelse av utilstrekkelighet.”* (Sennett 2001: 148). Arbeid ses derfor som en viktig faktor for å kunne vise overfor seg selv og omverdenen at man har et mål og en mening med livet sitt. Mulighetssansen omtaler Ziehe troen på muligheten til å skape seg et liv slik som man selv ønsker, en tro som unge i dag vokser opp med (Ziehe 1983, 1989). Verden virker dermed tilsynelatende åpen og tilgjengelig, samtidig som den er vanskelig å få taket på. Det ligger samtidig begrensninger i forhold til mulighetene den enkelte har til å omsette drømmer og ønsker til handling. Det at

den enkelte blir pålagt å velge og å handle på bakgrunn av en erkjennelse av at det finnes alternative måter å gjøre ting og leve livet på, framstår som en slags “paradoksal frihet”, der den enkelte er løst fra tvang, men samtidig har mistet trygghet, mål og mening. På den ene side kan vi si at folk i dag står mye friere til å foreta valg, samtidig innebærer også valg en slags tvang. Ideologien om valgfriheten for individet konstruerer også tvang fordi den enkelte ses å måtte skape sitt eget liv uten referanser til tradisjonelle og etablerte verdier som tidligere var med på å legitimere valgene.

Dette gjør unge med funksjonshemming mer sårbare enn andre unge. De kan kun skylde på seg selv hvis livsprosjektplanen ikke lar seg oppfylle. I dette perspektivet ligger dermed også faren for å velge feil og mislykkes (Heggen 2001). De unge må bevise hva de kan og er verd, spesielt for flere av dem som har investert i en utdanning i regi av det offentliges velferdsordninger. Enkelte har følt de har måttet kjempe for å bevare troen på at de duger i arbeidslivet, og denne kampen har kostet dem mye. Hvis de *da* mislykkes kan overgangen til voksentilværelsen oppleves som en form for fiasko. Sennett betegner fiasko som det store tabu i moderne tid, å oppleve seg selv som ikke å være bra nok, å ikke lykkes. Fiasko handler dypest sett ikke bare om å mangel suksess med å skaffe seg en inntekt, men også å ikke få til sammenheng og mening i livet, og å realisere noe verdifullt i seg selv (Sennet 2001).

Grønningsæter m.fl. (2003) beskriver den unge generasjonen funksjonshemmede som opptatt av å utvikle mer personlige livsprosjekt, som kun har referanse til deres egen selvidentitet og interesser. Å være i arbeid frigjør også de unge fra omgivelsenes stereotype forestillinger om funksjonshemming. Flere av de unge i vår studie ønsker ikke å identifisere seg med, som de sier, *de uføretrygdede*. De uføretrygdede er for dem en stigmatisert gruppe som representerer en tilstand av passivitet og meningsløs tilværelse. Arbeid blir dermed en viktig identitetsmarkør og utløser noen spesielle typer ”rettigheter”, nemlig muligheten til å velge bort en passiv uførestatus og dermed bli sett og anerkjent som voksne autonome samfunnsmedlemmer: ”Å være yrkesaktiv representerer for funksjonshemmede også et brudd med den syke- og uførerolle man ofte blir plassert i.” (Grue 2001: 173).

Mange av de unge med en funksjonshemming befinner seg i grenselandet mellom arbeidsmarkedet og velferdsstaten og mange ser ut til å bli værende der. Vi har sett beskrivelser av noen formålsløse vandringer mellom ulike former for arbeidsmarkedstiltak og praksisplasser, uten at de unge oppnår det som de selv mest ønsker; en trygg og sikker jobb. Marginalisering betegner en mellomposisjon mellom inkludering og sosial eksklusjon (Halvorsen 2000). Som vi beskrev

innledningsvis forventer denne gruppen å bli sett på og behandlet som *folk flest*. De ser på seg selv som ”*dugende*”, og ønsker å delta i samfunnslivet på linje med andre. Å bli gående for lenge i en overgangsfase kan derfor forsterke opplevelsen av ambivalens og marginalitet.

Samtidig trenger ikke det å være i en arbeidsfri situasjon å ensbetydende med å oppleve tilværelsen som meningsløs. Camilla fortalte fra den perioden hun ble gående arbeidsledig. Hun sier hun ikke fordrar å ikke ha noe å gjøre, og hun fant ut at hun måtte finne noe meningsfullt å fylle tida med. Hun begynte å engasjere seg i frivillig arbeid og opplevde dette som en svært spennende tid hvor hun økte sitt sosiale nettverk og aktivitetsnivå betraktelig. Tidligere hadde hun ”sunket ned i en sofa foran tv’en” når hun kom hjem fra jobb, mens hun i den arbeidsledige perioden følte hun hadde masse energi og overskudd til å engasjere seg. Da Camilla kom tilbake i jobb igjen fortsatte hun med det sosiale og frivillige engasjementet, og hun sier hun da ofte var hjemmefra fra hun gikk på jobb kl.7.30 om morgenen til 22-23 om kvelden. For Victor ble en tilværelse som arbeidsfri en løsning; siden han ikke opplevde at arbeidslivet ikke ga han mulighet til å realisere seg selv, forsøkte han å skape en meningsfull tilværelse på siden av arbeidslivet. Arbeidsfrihet blir en livsstil, hvor man tar sin egen tilværelse på alvor gjennom andre typer av aktiviteter enn de som lønnsarbeidet framkaller (Øian 1994). Å stå utenfor arbeidslivet trenger derfor ikke ensbetydende med sosial ensomhet eller opplevelse av meningsløshet i tilværelsen.

Like fullt, en ting er å selv finne det meningsfullt å ikke være i lønnsarbeid, men en helt annen ting er å ønske en tilværelse i arbeidslivet, men oppleve å bli møtt av strukturelle barrierer, i form av hindringer som ligger i arbeidsmarkedets mekanismer. Hvis man da ikke opplever å kunne fylle dagene og denne arbeidsfrie tilværelsen med aktiviteter og betydning, slik Louise beskriver det, vil opplevelsen av meningsløshet kunne føles kvelende. For Louise blir tilværelsen som arbeidsfri ekstra belastende fordi hun også fratras muligheten til å fylle dagene med meningsfulle aktiviteter. Hun kommer seg ingen steder uten assistanse. Louises nettverk og tjenestetilbud er så begrenset at det medfører at hun er fastlåst i en svært isolert tilværelse.

Å ikke oppleve seg regnet med, som en del av arbeidsstyrken, men snarere definert ut, har interessante paralleller til forståelser omkring kvinners tilknytning til arbeidslivet på 1970 og starten av 1980-tallet. Kaul og Kvande (1984) har kritisert datidens rådende forskning for, i den grad kvinner i det hele tatt er med i analysene vedrørende arbeidsledighet, å forenkle kvinners situasjon. I datidens forskning på området ble det blant annet hevdet at kvinnen, og da i motsetning til mannen, hadde lettere for å omstille seg til situasjonen som arbeidsløs fordi hun kunne fylle

tiden med aktiviteter knyttet til hjem og familie (Kaul og Kvande 1984: 2). Videre mente en del arbeidslivsforskere at kvinners identitet ikke var knyttet til lønnsarbeid i samme grad som for mannen, og at kvinner dermed ikke opplevde arbeidsløshetsperioder som så verdiløse som menn (Ibid.). I denne sammenheng kan det være relevant å trekke en parallell til og stille spørsmål ved om personer med funksjonshemming i dagens forståelse ses som mindre tellende i synet på hvem man regner med som del av den potensielle arbeidsstyrken.

En interessant parallell mellom forståelse av 1970 og -80 tallets kvinner og funksjonshemmede som marginaliserte grupper i arbeidslivet, kan trekkes ved å referere til Sjørups kritikk av et perspektiv hvor: *”Arbeidsløshetsforskere spør ikke kvinner hvorfor de er blitt arbeidsledige, men hvorfor de ønsker seg arbeid. På samme måte ser ikke politikerne på arbeidsledighet blant kvinner som et problem med å skaffe arbeid for kvinner, men snarere som at problemet er at kvinner snylter på arbeidsledighetstrygda.”* (I Kaul og Kvande 1984: 3). Innenfor dagens politikkområde som vektlegger arbeidslinja i velferdspolitikken, rettes en advarende pekefinger mot å ”belønne” ikke-deltakelse i arbeidslivet. I forbindelse med endringer for å oppnå større fleksibilitet for å kunne gjøre det enklere for yrkeshemmede å utnytte sin arbeidsevne, gjøres det oppmerksom på; *”...den fare det ligger i det å gjøre stønadsordningene så ”gode” at det blir mer attraktivt å forbli stønadsmottaker enn å delta i ordinært arbeid.”* (Stortingsmelding nr 35 1994-95 s. 312-313). Samtidig som arbeidslinja beskriver yrkeshemmedes rett til arbeid, og til å bli sett på som selvstendige fritt tenkende og handlende individer, er denne tenkningen basert på et sett moralske imperativer. Det er altså ikke bare edle ønsker om å gi den enkelte økt livskvalitet som ligger bak arbeidslinja, men også en bekymring for at folk skulle foretrekke, eller velge, et liv i passivitet (på trygd) i stedet for et aktivt liv (i arbeid) (Fossetstøl 1999). Å stå utenfor eller være på siden blir også tegn på at man er moralsk mindreverdig og trenger tilpasning (Eide 1998).

8.3. NOEN HOVEDUTFORDRINGER

Selv om dette er et sammensatt problemområde vil vi likevel peke på noen sentrale områder vi ser som å utgjøre betingelser for et mer inkluderende arbeidsliv, for *alle* grupper av befolkningen.

I opplæring

Generelt er tilrettelegging både av fysisk og sosialt opplæringsmiljø viktig for at unge funksjonshemmede skal kunne ha samme mulighet for å tilegne seg kunnskap og oppleve seg inkludert i utdanningssystemet på linje med andre unge. At opplæringsansvarlige får mer og bedre kunnskap om hjelpemidler og teknisk tilrettelegging og metoder å jobbe for å skape gode læringsbetingelser ut fra de

behov og forutsetninger den enkelte elev har er derfor sentralt. Også å sørge for tilfredsstillende tilgjengelighet er en forutsetning for at funksjonshemmede skal kunne delta ikke bare i utdanningssystemet, men også arbeidslivet og samfunnslivet forøvrig.

I forhold til frafall fra videregående opplæring spesielt er det viktig å rette innsats, særlig i forhold til gruppen funksjonshemmede elever. Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at andelen elever og lærlinger som fullfører videregående skole går ned (SSB 2006c). Av elevene som startet på grunnkurs for første gang i 2000 var det kun 67 prosent som fullførte utdanningen på fem år. Gjennomføringen er lavere på yrkesforberedende enn studieforbereidende kurs. En arbeidsgruppe nedsatt at Kunnskapsdepartementet har foreslått ulike innsatsområder for å styrke den enkelte elevens muligheter til å gjennomføre og fullføre videregående opplæring. Utvalget peker spesielt på å videreutvikle og formalisere lærekandidatordningen. Dette er en ordning for elever som sikter mot en mindre omfattende prøve (kompetanseprøve) enn fag-/svenneprøve. For en del unge generelt, og for en del unge med særlige opplæringsbehov, er dette et område som vi ser det som viktig å styrke. Samtidig mener vi det er vel så viktig å legge til rette for at flest mulig skal kunne gjennomføre og bestå fag-/svenneprøven, og dermed oppnå kvalifikasjoner som leder dem inn i kvalifiserte jobber. Begge disse ordningene gir unge en første smakebit av arbeidslivet, hvor de unge får mulighet til å prøve ut sine teoretiske kunnskaper i praktiske ferdigheter. For unge med funksjonshemming fordrer dette i en del tilfeller en særlig tilrettelegging, veiledning og oppfølging. Som Lises erfaringer fra lærlingetiden har vist, så har hun vel så gode faglige kvalifikasjoner som andre lærlinger innenfor sitt fag, men hun ser at hun trenger mer tid og veiledning til å kunne øve og praktisere faget for å kvalifisere seg til fag-/svenneprøven.

Fleksible og individuelt tilpasset tiltak

Tiltaksforvaltningen har også en jobb å gjøre i forhold til å tilpasse arbeidsmarkedsinnsatser bedre for funksjonshemmede som trenger ulike former for bistand i overgangen mellom utdanning og arbeidsliv. Mange av erfaringene i vårt materiale viser til at de unge er frustrerte over ikke å bli hørt på og tatt alvorlig. De opplever at hjelpeapparatet på den ene siden ikke anerkjenner de behovene for den bistand de unge søker, samtidig som de erfarer at hjelpeapparatet ikke vurderer de unge funksjonshemmede som kompetente arbeidssøkere. Flere beskriver også å bli overkjørt og opplever at de er blitt tvunget til å velge løp som ikke har vært forankret i deres egne ønsker og behov. Fossetøl (1996) etterlyser medvirkningsbaserte relasjoner forankret i et fra "bunnen og opp" perspektiv hvor tjenesteyter og –mottaker utvikler en felles forståelse og enighet om viktige verdier og en operasjonalisering av disse.

Som eksempler fra vår studie viser, oppleves innsats og bistand fra det offentlige som tungrodd, uten individuell forankring i den enkelte arbeidssøkers behov og ønsker, og tiltak har i visse tilfeller en for kort varighet for å kunne gi ønsket effekt. I tillegg virker enkelte tiltak ikke å være formålsrettet i forhold til å føre til at den enkelte faktisk kommer seg ut i og beholder en fast tilknytning til arbeidslivet. Tilskuddsordningene bør derfor bli mindre byråkratiske og mer fleksible og langvarige (Dale-Olsen m.fl. 2005). En del funksjonshemmede vil ha behov for tilpasninger og ordninger som tar hensyn til at de, eventuelt i perioder, kan ha mindre arbeidskapasitet enn andre arbeidstakere. Grue etterlyser derfor mer fleksibilitet i forhold til tilknytningsformer, men påpeker at slike ordninger da bør være en integrert del av arbeidsmarkedets organisering; *”...en rettighet på linje med svangerskapspermisjoner og tidskontoordninger, ikke en ordning som innebærer at man må segregeres for å integreres, slik dagens ordninger i praksis fungerer.”* (Grue 2006: 120).

IA-avtalens intensjoner og arbeid

Etter at første avtaleperiode mellom partene i Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv utløp kunne man ikke se noen effekter av selve avtalen i forhold til å øke antall nytilsatte personer med redusert funksjonsevne. Tall fra siste arbeidskraftundersøkelse i regi av SSB viser at til tross for at arbeidsledigheten nå er historisk lav, har ikke flere funksjonshemmede blitt rekruttert inn i arbeid (Statistisk sentralbyrå 2006a og 2006b). En undersøkelse gjennomført av Econ viser også at det er for liten fokus og innsats både fra virksomhetene og arbeidslivssentrene i forhold til å få flere med redusert funksjonsevne i arbeid. I følge rapporten er rekruttering av personer med redusert funksjonsevne så og si ikke-eksisterende blant IA-virksomheter, og har ikke vært økende som følge av IA-avtalen (Econ 2005).

I videreføringen av IA-avtalen 2006-2009 finner vi relativt få konkretiseringer av målformuleringen i delmål 2, i forhold til rekruttering av personer med redusert funksjonsevne. Det eneste konkrete tiltaket vi kan lese ut av avtalen er følgende: *”IA-virksomheter skal åpne opp for opplærings- og opptreningsplasser (IA-plasser) for personer med redusert funksjonsevne.”* (Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 2006-2009. Tillegg av 6.juni 2006). Dette gjelder for personer som ikke har et arbeidsforhold. Dette kan i seg selv være et godt tilbud for unge funksjonshemmede som ønsker og trenger arbeidstrening eller –praksis, men vil, mener vi å kunne hevde med bakgrunn i erfaringer fra vår studie, på linje med andre tiltak som hører inn under arbeidsmarkedsforvaltningens tiltaksregime, ikke i seg selv føre til at flere funksjonshemmede kommer seg inn i faste stillinger på

ordinære arbeidsplasser. Denne gruppa trenger en fast jobb, ikke ytterligere løse forbindelser til arbeidslivet.

Inkludering skjer i arbeidslivet

Vel vitende om faren for å slå opp allerede åpne dører, er det viktig å understreke at ansvarlige myndigheter nødvendigvis må ta et større grep. Lundes undersøkelse om synshemmede og arbeid som ble foretatt for mer enn 10 år siden etterlyser også mer offentlig innsats (Lunde 1994). Han peker på at de personer med synshemming gjør mye for å få en jobb, men at mangelfull innsats fra myndighetenes side gjør realiseringen av deres ønsker vanskelig. Samtidig vet vi at det offentlige bruker av store budsjetter for å støtte opp om og iverksette tiltak som er ment å, og som på noen områder fungerer som å, lette innkomsten for sårbare grupper på arbeidsmarkedet. Arbeidslivet har også et stort ansvar for å bidra til å gjøre veien inn bredere, og også for å beholde arbeidstakere med såkalt redusert funksjonsevne. Det er kun i arbeidslivet inkludering kan finne sted.

Ordninger finansiert gjennom NAVs arbeidsmarkedstiltak vil være viktige supplement og buffere for unge i utsatte posisjoner. Likevel, slike ordninger er individuelle. Tiltaksregimet er basert på individuelle tiltak som fokuserer på egenskaper og ferdigheter hos individene. Gjennom å delta i ulike arbeidsmarkedskurs- og tiltak skal den enkelte bli bedre rustet, utvikle personlig kompetanse og individuelle konkurranseprestasjoner som vil kunne skaffe dem en jobb (Øian 1994). Faren her er å unnlate å fokusere på misforholdet til arbeidslivets stadig økende krav om fleksible og omstillingsdyktige arbeidstakere og den enkeltes muligheter for å kunne matche slike krav. I Ellingsæters (1995) beskrivelse av et lukket arbeidsmarked eksisterer det ulikhetsskapende barrierer som definerer noen innfor og andre utenfor.

Slik vi oppsummerer det i denne rapporten, er det strukturelle forhold som ser ut å være de største og kanskje vanskeligste barrierene mot inkludering. Grue etterlyser nettopp større oppmerksomhet mot de strukturelle barrierene som møte funksjonshemmede arbeidssøkere, og han stiller spørsmål ved om: *"Er det forhold ved dagens arbeidsmarked som skaper barrierer mot deltakelse blant mennesker med funksjonsnedsettelse? I så fall er det da mulig å iverksette ordninger som kan bygge ned slike barrierer?"* (Grue 2006: 120)

Fordommer og diskriminering av funksjonshemmede på arbeidsmarkedet blir etter vår oppfatning ikke løst, vertfall ikke alene, gjennom individrettede tiltak. Det vil si at tiltak for å øke sysselsettingen blant denne gruppen må fokusere mer mot rammebetingelser for yrkesaktivitet og ikke kun mot individuelle tiltak (Grue 2006: 121, Ford 2006).

Kompetente folk i den offentlige arbeids- og velferdsforvaltningen

Selv om det private heller ikke har vært offensive og målrettede nok i arbeidet med å ansette flere funksjonshemmede i sine virksomheter, så har offentlig sektor også en stor jobb å gjøre.

Unge i vår studie etterlyser mer og bedre kompetanse og tilrettelegging som bistås av hjelpemiddelsentralene. Mange unge funksjonshemmede har, gjennom sine erfaringer, opparbeidet seg en ekspertise på dette feltet, og ved å ansette flere funksjonshemmede i stillinger som skal bistå funksjonshemmede brukere av hjelpemiddelsentralens tjenester vil man løse flere problemer samtidig. NAV har ambisiøse målsettinger i forhold til å bli en mer effektiv og brukerorientert etat. Unge funksjonshemmede bør inn i stillinger i NAVen, fordi mange av dem, i tillegg til kvalifisert kompetanse også har over gjennomsnittet god kjennskap til ulike deler av den offentlige arbeids- og velferdsforvaltningen. Deres erfaringer og kompetanse vil passe godt i arbeidet for å nå NAVs sentrale målsettinger. *”Det handler om å bruke det man er god på.”*, som Olav uttrykker det.

8.4. GÅR DRØMMEN I OPPFYLLELSE?

Det har vært vanskelig å sette punktum for når presentasjoner av ny og oppdatert empiri skulle avrundes. Like før rapporten gikk i trykken hadde vi en siste kontakt med de unge hvis fortellinger og erfaringer er brukt som grunnlag for analysene. Vi sendte alle beskrivelser og utsagn fra den enkelte rundt for å få samtykke til å gjengi det. Da svarene kom inn var det flere som la ved opplysninger om dagens situasjon pr. desember 2006. Selv om disse opplysningene ikke er tatt med i analysene, har vi valgt å gi en siste oppdatering her til slutt.

Nå sliter jeg fælt med å finne jobb. Jeg har søkt 105 stillinger pr. i dag. Har opplevd nedlatende holdninger på jobbintervju.

Jeg kjempet og jeg vant kampen om å få en utdanning.

Nå starter en ny "strid"; å finne en jobb.

Jeg har jobbet noe for et vikarbyrå og fått gode tilbakemeldinger, samt verdifull erfaring.

Aetat er med meg fram til jul med sin økonomiske ytelse.

Jeg ser at som vikararbeider blir inntekten for liten og usikker

til å kunne holde bil, bosted og mat, med mer.

Hvem vet hva som skjer?

Hilsen Hilde

Jeg trives godt i jobben som leder. Det er den arbeidsplassen der jeg helst vil være med min fagbakgrunn. Lederjobben syns jeg er utrolig spennende og utfordrende, selv om jeg ikke liker alle deler av den like godt. Det er jo krevende å ha to roller, som fagarbeider og som leder, men akkurat nå trives jeg med det fordi jeg er litt rastløs og liker å hoppe fra det ene til det andre.

Når det gjelder synshemmingen, tenker jeg veldig lite på den i den jobben jeg har nå. Jeg føler meg veldig trygg og føler det har lite å si. Jeg har funnet arbeidsmåter som sparer synet, bl.a. har vi elektronisk journal, noe som er en stor lettelse for meg. Jeg bruker mye data med forstørrelse og lyd, og synes det er deilig å slippe å ha så mange papirer å lese. Det er positivt for meg å være i et lite team som samarbeider tett, fordi jeg hele tiden bruker menneskene rundt meg til å gi meg den lille hjelpen jeg trenger. Jeg er også blitt tryggere faglig etter noen år i jobb. Det gjør det mer ufarlig for meg å ha en ”mangel” som å se dårlig, fordi det ikke lenger kommer i tillegg til at jeg er ny og uerfaren. Det er i det hele tatt en tilfredsstillende følelse at jeg er så trygg selv om jeg stadig har de samme vanskene i konkrete situasjoner, med å kjenne igjen folk, finne fram dit jeg skal og så videre.

Jeg tenker likevel at jeg ikke kommer til å ha denne lederjobben så lenge. Det skyldes delvis at det går ut over min faglige utvikling fordi jeg får dårlig tid til fagarbeidet, men mest av hensyn til livet utenom jobben. Jeg synes jeg får for lite tid sammen med barna mine, og kunne tenke med å jobbe litt redusert igjen senere.

Men foreløpig nyter jeg en spennende og givende jobb.

Hilsen Karoline.

Det har skjedd en del de siste månedene. Stikkord: Svenneprøven og dårlig trivsel på arbeidsplass og blant kolleger. Hvis du vil ta kontakt med meg ber jeg deg vente til etter nyttår. Det er så mye som skjer nå.

Hilsen Lise

Jeg har fått et engasjement i en privat virksomhet, i 6 måneder.
Det er en resepsjonsjobb, men jeg rydder, vasker klær og kopper, og lager lunsj også. Engasjementet er via NAV, så det er lønn fra dem.
Det høres ikke ut som om de har tanke om å ansette noen fast her, selv om det trengs.

Hilsen Camilla

Det har skjedd mye i det siste. Jeg har bestemt meg for å slutte i det tiltaket jeg er inne i ved den offentlige virksomheten. Det har egentlig vært en lang prosess. Praksisperioden går ut nå til nyttår og arbeidsgiver har signalisert at de av budsjettmessige grunner ikke ser mulighet for å gå inn med mer ressurser til stillingen min. NAV har gitt beskjed om at de ikke kommer til å gå inn med ytterligere finansiering fordi de mener arbeidsgiver har et ansvar for å overta mer av finansieringen av jobben. I kollegiet beklages dette. Jeg opplever at jeg har blitt satt pris på som arbeidstaker. Også ledelsen ved min avdeling har satt pris på å ha meg her, men opplever at det i ledelsesnivået er konkurranse om ressurser og stillinger. Det synd å oppleve at så lenge man er billig arbeidskraft blir man satt pris på, men når man begynner å stille krav blir situasjonen en helt annen.

Jeg kommer til å flytte herfra over nyttår. Hvor vet jeg ikke ennå, det kommer an på hvor jeg får utdanningsplass. Jeg ønsker å ta videre utdanning for å få flere ben å stå på.

Hilsen Olav

Jeg har flyttet til en annen del av landet, til en større by.
Jeg ønsket å prøve noe nytt. Jeg tok kontakt med NAV
etter at jeg kom hit og opplevde det som svært bra. Min
saksbehandler var veldig positiv og ting skjedde raskt. Ei
uke etter at jeg var i møte med NAV var jeg i gang i et
attføringsløp med praksisplass i en bedrift. Jeg opplever
riktignok å være plassert på feil plass. Dette er en
attføringsbedrift med en svært sammensatt gruppe
brukere som jeg ikke opplever å ha så mye til felles med.

Jeg synes det er greit å være i arbeidspraksis her,
men drømmer om å en dag kunne starte en egen
virksomhet.

Jeg er mye alene. Det er mørketid nå, og det er vanskelig
å få nye venner.

Samtidig synes jeg det er lettere å ha startet på nytt på et
nytt sted.

Hilsen Jens

Jeg får ikke ta de siste modulene jeg trenger på datakortet. I så fall må jeg betale det selv, men det koster 600 kroner timen.

Jeg har gått nesten et år uten noe å gjøre.

Jeg har i løpet av den siste tiden fått et tilbud på et dagsenter i en begrenset periode i løpet av uka. Her har jeg ikke mye å gjøre. Jeg sitter og hører på musikk, det kan jeg gjøre hjemme også.

Tilbudet på kulturskolen har jeg måttet slutte med. Det ble skåret ned til 20 minutter i uka. Jeg rakk nesten bare å kle av og på meg og sette meg til før tida var brukt opp.

Av og til, hvis personalet i boligen ikke hadde tid til å følge med på toalettet før vi dro av sted hjemmefra, måtte jeg bruke timen til å få læreren til å følge meg på toalettet. Jeg har ingen primærkontakt i boligen lenger, begge er sykemeldt, så det er ingen som kan hjelpe meg med papirer og dokumenter.

Situasjonen oppleves som dramatisk, og jeg er svært deprimert.

Jeg ønsker virkelig hjelp til å komme meg i arbeid!

Hilsen Louise

REFERANSER

Abu-Lughod, L. 1993: *Writing Women's world: Bedouin Stories*. Berkeley, University of California Press.

Alm Andreassen, T. 1999: "Ansvarsfraskrivelse og ansvarsovertakelse – et klientskapende hjelpeapparat?" I Fossetøl, K. (red) 1999: *Mellom individ og marked. Attføringsvirksomhet i velferdsstaten*. AFI-rapportserie 6/99. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.

Almås, R., Karlsen K.H. og Thorland, I. 1995: *Fra pliktsamfunn til mulighetstorg*. Trondheim, Senter for bygdeforskning.

Amundsveen, R. og Solvoll, G. 2003: *Arbeids- eller utdanningsreiser for funksjonshemmede: evaluering av forsøksordning*. NF-rapport; nr 22/2003, Bodø, Nordlandsforskning.

Askheim, O.P. 2003: *Fra normalisering til empowerment. Ideologier og praksis i arbeid med funksjonshemmede*. Gyldendal Akademisk.

Bachmann, K. og Haug, P. 2006: *Forskning om tilpasset opplæring*. Rapport nr. 62/06, Høgskolen i Volda og Møreforskning.

Barron, K. 1997: "Disability and Gender. Autonomy as an Indication of Adulthood." *Comprehensive Summaries of Uppsala Dissertations from the Faculty of Social Sciences 64*. Uppsala, Acta Universitatis Upsaliensis.

Barron, K., Michailakis, D. og Söder, M. 2000: "Functionshindrade och den offentliga hjälpapparaten." I *Välfärd, vård och omsorg*. SOU 2000: 348. Stockholm, Socialdepartementet.

Bauman, Z. 1989: *Modernity and the Holocaust*. Cambridge, Polity Press.

Beck, U. 2000: *The Brave New World of Work*. Cambridge, Polity Press.

Beck, U., Giddens, A. og Lash, S. 1994: *Reflexive modernization: politics, tradition and aesthetics in the modern social order*. Cambridge, Polity Press.

Bjerrum Nielsen, H. 1999: "Utdanning, kjønn og kjærlighet i tre generasjoner." I Birkelund, g.e., Broch-Due, A.K. og Nilsen, A. (red) *Ansvar og protest. Kjønn,*

klasse og utdanning i senmodernitetet. Bergen, Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen.

Bliksvær, T. og Hansen, J.I. 2006: "Funksjonshemming, utdanning og arbeidsmarkedsdeltakelse." I *Respekt*, nr. 2/06.

Boateng, S.K. 2005: "Flere tar utdanning – og stadig lengre." *Samfunnsspeilet*, nr. 4/05.

Bø, T.P. 2005: "Arbeidskraftundersøkelsen Tilleggsundersøkelser om funksjonshemmede: Flere funksjonshemmede i arbeid." *Samfunnsspeilet* nr. 1/05.

Børing, P. 2002: *Norsk og internasjonal forskning om yrkesrettet attføring.* Rapport nr.10/02, Oslo, Institutt for samfunnsforskning.

Colbjørnsen, T. 1982: *Syssettingsproblemer: påtvunget eller selvvalgt?* Bergen, Universitetsforlaget.

Colbjørnsen, T. 1986: *Dividers in the labour market.* Oslo, Universitetsforlaget.

Corker, M. & Shakespeare, T. 2002: *Disability/Postmodernity: Embodying Disability Theory.* London, Continuum.

Dale-Olsen m.fl. 2005: *IA-avtalen og yrkesaktivitet blant personer med redusert funksjonsevne.* Rapport nr. 9/05, Institutt for samfunnsforskning.

Dahl, G. 2005: *Uførepensjonisters bakgrunn.* Statistisk sentralbyrå, notat nr. 16/05.

Dahl, G., Enes, A.W., Jørgensen, T, og Trewin, C. 2006: *Langtidsmottakere av økonomisk sosialhjelp.* Rapport nr. 13/06, Statistisk sentralbyrå.

Dalen, E. 2006: *Telefonundersøkelse om betydning av nedsatt funksjonsevne ved ansettelse i arbeidslivet.* MMI Rapport utarbeidet for Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne.

Douglas, M. 1966: *Purity and Danger.* London, Routledge.

Drøpping, J. A. og Midtsundstad, T. 2003: *Forskning og utredning med relevans for intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv.* Fafo-rapport nr. 417.

Econ 2003: *Funksjonshemmede og arbeid.* Rapport 9/2003. Econ Analyse.

Econ 2005: *16 IA-bedrifter to år etter*. Rapport nr. 051/05. Oslo, Econ Analyse.

Eide, A.K. 1998: "Makt og avmakt i tiltakenes fortolkningsprosesser. I Seierstad, s. (red) *Evaluering av de statlige arbeidssamvirketiltakene og de kommunale aktivitetstilbudene for yrkeshemmede*. AFI-rapportserie 5/98. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.

Eide, A.H. & Gundersen, T. 2004: *Hørselshemmede i arbeidslivet*. SINTEF rapport nr. STF78 A044503. Oslo, SINTEF Helse.

Ellingsæter, 1995: "Kjønn og ulikhet i det postindustrielle samfunn." I *Sosiologisk tidsskrift* nr. 4, s.: 263-284.

Engelstad, F. 1991 *Hva mener vi med arbeid? : noen begrepsmessige refleksjoner*. Arbeidsnotat nr. 9/91, Oslo, Institutt for samfunnsforskning.

Fauske, H. og Øia, T. 2003: *Oppvekst i Norge*. Oslo, Abstrakt forlag.

Ford, M. 2006: "Attføring som integreringsstrategi." I *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier*. Hammer, T. og Øverbye, E. (red.). Gyldendal Akademisk.

Fossestøl, K. 1996: *Integrering av synshemmede i arbeidslivet*. AFI-rapportserie 1/96. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.

Fossestøl, K. (red) 1999: *Mellom individ og marked. Attføringsvirksomhet i velferdsstaten*. AFI-rapportserie 6/99. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.

Frank, A.W. 1995: *The Wounded Storyteller – Body, Illness, and Ethics*. Chicago, University of Chicago Press.

Froestad, J. Solvang, P. og Söder, M. 2000: *Funksjonshemming, politikk og samfunn*. Oslo, Gyldendal Akademisk.

Gennep, A.V. 1960: *The Rites of Passage*. London, Routledge & Kegan Paul.

Geertz, C. 1973: *The Interpretation of Cultures*. Basic Books, Inc.

Giddens, A. 1990: *The consequences of modernity*. Cambridge, Polity Press

- Giddens, A. 1991: *Modernity and self-identity : self and society in the late modern age*. Stanford, California, Stanford University Press.
- Grassman, E. J. 1987: *After the fall of darkness: three studies of visual impairment and work*. Stockholm, Almqvist & Wiksell International.
- Grassman, E. J. (m.fl.) 2003: *Att drabbas och att forma sitt liv*. Lund, Studentlitteratur.
- Grue, L. 1999: *Funksjonshemmet ungdom og livskvalitet*. Oslo, Ad notam Gyldendal.
- Grue, L. 2001: *Motstand og mestring. Om funksjonshemming og livskår*. Oslo, NOVA-rapport nr. 1/01.
- Grue, L. 2006: "Forståelser og virkemidler". I *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier*. Hammer, T. og Øverbye, E. (red.). Gyldendal Akademisk.
- Grønningsæter, A. Haualand, H. og Hansen, I.L. 2003: *Uniting divided worlds. A study of deaf and hard of hearing youth*. Fafo-rapport 412/2003.
- Halvorsen, K. 2000: "Sosial eksklusjon som problem – En kritisk vurdering av begrepet sosial eksklusjon, med spesiell referanse til dagens Norge." I *Tidsskrift for Velferdsforskning*, nr. 3, 3/00, s.: 157-171.
- Hammer, T. 1993: "Langtidslediges levekår." *Nordisk Sosial Arbeid*, nr. 1, s.: 51-63.
- Hammer, T. 2004: "Ungdom, ledighet og marginalisering i Europa." I *Samfunnsspeilet*, nr. 1/04.
- Hammer, T. og Hyggen, C. 2006: "Stengte dører? Unge sosialklienters arbeidstilpasning i voksen alder." I *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier*. Hammer, T. og Øverbye, E. (red.). Gyldendal Akademisk.
- Hansen, I. L. 2001: *Å leve livet midt på scenen: En studie om det å være ung med bevegelsehemming*. Upublisert masteroppgave i sosiologi, Universitetet i Oslo.
- Heggen, K., Myklebust, J.O. og Øia, T. 2001: *Ungdom i spenninga mellom det lokale og det globale*. Oslo, Samlaget.

Heggen, K. og Øia 2005: *Ungdom i endring : mestring og marginalisering*. Oslo, Abstrakt forlag.

Hernes, T., Stiles, K. og Bollingmo, G. 1996: *Veien til en vanlig jobb. Nytt perspektiv på attføring*. Oslo, Ad Notam Gyldendal.

Hydèn, L.C., Nilholm, C. og Karlsson, K. 2003: "Når ulikhet blir problem: handikappforskning, kontekst och social interaksjon." I *Socialvetenskaplig tidsskrift*, 10(4): 319-333.

Ingstad, B. og Whyte, S.R. 1995: *Disability and Culture*. Berkeley, University of California Press.

Jackson, M. 1996: *Things as they are. New directions in phenomenological anthropology*. Indiana University Press.

Kaul, H. og Kvande, E. 1984: *Kvinner – hverken rett til arbeid eller rett til arbeidsledighet*. Insitutt for Industriell Miljøforskning, SINTEF, Notat nr. 1/84.

Lipsky, M. 1980: *Street-Level Bureaucracy*. New York, Russel Sage Foundation.

Lunde, M. 1994: *Synshemmede og arbeid*. AFI-rapport 4/94.

Løchen, Y. 1996: "De funksjonshemmede". Oslo, Rådet for funksjonshemmede.

Midré, G. 1990: *Bot, bedring eller brød? Om bedømming og behandling av sosial nød fra reformasjonen til folketrygden*. Oslo, Universitetsforlaget.

Mol, A.M. & Law, J. 2002: *Complexities. social studies of knowledge practices*. Durham, N.C., Duke University Press

Monks, J. & Frankenberg, R. 1995: „Being Ill and Being Me: Self, Body, and Time in Multiple Sclerosis Narratives.“ I Ingstad, B. og Whyte, S.R. *Disability and Culture*. Berkeley, University of California Press.

NAV aug. 2006: "Flere får uføreytelser."

http://www.trygdeetaten.no/default.asp?strTema=tall_mrog_mrfakta&path=presse&path_sub=presse

NOU 2001:22: *Fra bruker til borger; en strategi for nedbygging av funksjonshemmende barrierer*. Oslo, Statens forvaltningstjeneste.

OECD 2000: *Education at a glance. OECD Indicators*. The Centre for Educational Research and Innovation. Paris, OECD.

Olsen, B. 1999: *Utdanning og yrkesvalg for hørselshemmede*. Hovedoppgave i yrkespedagogikk, Høgskolen i Akershus.

Olsen, B. og Mem Thi Van 2005: *Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet Rapport fra tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 2. kvartal 2005*. Rapport 2005/30, Statistisk sentralbyrå.

Olsen, T. 2006: *En helt vanlig jobb? En studie av utviklingshemmede i arbeidslivet*. Rapport nr. 6/2006. Nordlandsforskning, Bodø.

Pedersen, J.-T. 2002: *Rehabilitering av velferdsforvaltningen. Arbeidslinjen – Samordning – Klienteffekt*. Oslo, Kommuneforlaget.

Rapport, N.& Overing, J. 2000: *Social and Cultural Anthropology*. Routledge, Key Guides.

Rikstrygdeverket 2004a: *Folketrygden. Nøkkeltall pr. 30.06.04*.

Utredningsavdelingen. Oslo, Rikstrygdeverket.

http://www.trygdeetaten.no/tall_mrog_mrfakta/Statistikker/Nokkeltall/nokkeltall20040630.

Rikstrygdeverket 2004b: *Trygdestatistisk dagbok 2004*. Utredningsavdelingen. Oslo, Rikstrygdeverket.

www.trygdeetaten.no/generelt/Pub/trygdestatistikk_aarbok_2004.pdf

Sennett, R. 2001: *Det fleksible mennesket. Personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Bergen, Fagbokforlaget.

Skårbrevik, K.J. 1996: *Spesialpedagogiske tiltak på dagsorden*. Møreforskning, rapport nr. 14/96.

Solvang, P 1994: *Biografi, normalitet og samfunn. En studie av handikappedes veier til utdanning og arbeid i Skandinavia*. Avhandling for Dr. Polit.graden, Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen.

Solvoll, G. Amundsveen, R. og Anvik, C. H. 2001: *Transportkvantitet og livskvalitet. Transportordningen for forflytningshemmede*. Rapport nr. 9/2001. Nordlandsforskning, Bodø.

Statistisk sentralbyrå 2006a: *Arbeidskraftundersøkelsen, Tilleggsundersøkelse om funksjonshemmede, 2.kvartal 2006*. <http://www.ssb.no/emner/06/01/akutu/>

Statistisk sentralbyrå 2006b: *Arbeidskraftundersøkelsen, 3.kvartal 2006*. <http://www.ssb.no/aku/>

Statistisk sentralbyrå 2006c: <http://www.ssb.no/vgogjen/>

St.meld. nr. 39, 1991-92: *Attføringsmeldingen*.

St.meld. nr. 35, 1994-95: *Velferdsmeldingen*.

St.meld. nr. 50 1998-99: *Utjammingsmeldingen*.

St.meld. nr. 40, 2002-2003: *Nedbygging av funksjonshemmende barrierer*. Sosialdepartementet.

St.meld. nr. 46, 2004-2005: *Ny arbeids- og velferdsforvaltning*. Arbeids- og sosialdepartementet.

St.meld. nr. 9, 2006-2007: *Arbeid, velferd og inkludering*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Stigen, A. 1973: *Arbeid og menneskeverd*. Gyldendals kjempefakler. Oslo, Gyldendal.

Söder, M. 1981: *Forsknings- och utvecklingsarbete om integration av handikappade elever i det allmänna skolväsendet*. Stockholm, Skolöverstyrelsen. Byrån för pedagogiskt forsknings- och utvecklingsarbete.

Söder, M. 1990: "Prejudice or Ambivalence? Attitudes toward persons with disabilities". I *Disability, Handicap and Society*. Vol. 5, nr. 3, s. 227-241.

Söder, M. 1997: "Integrering: utopi, forskning og praktikk." I Tøssebro, J. (red) *Den Vanskelige integreringen*. Universitetsforlaget, 1997.

Söder, M. 2000: "Relativism, konstruksjonism og praktisk nytta i handikappforskningen." I Froestad, J. Solvang, P. og Söder, M. 2000: *Funksjonshemming, politikk og samfunn*. Oslo, Gyldendal Akademisk.

Söder, M. Barron, K. & Nilsson, I. 1990: *Handikapp och välfärd? Redovisning av en intervjuundersökning*. SOU 1990:19. Stockholm, Allmänna förlaget.

Sørhaug, T. 2000: "Arbeidslivet i den "nye" økonomien." I *HORISONT*, nr.1/2000.

Torp, H. 2005: *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Gyldendal Akademisk.

Trygstad, S. m.fl. 2006: *Den nye staten – Omfang og effekter av omstillingene i staten 1990-2004*. Fafo-rapport nr. 530.

Turner, V. 1967: *The forest of symbols : aspects of Ndembu ritual*. Ithaca, N.Y., Cornell University Press

Tøssebro, J. 1999: "Epilog – refleksjoner over status innen norsk forskning om spesialundervisning." I Haug, P., Tøssebro, J. og Dalen M. *Den mangfaldige spesialundervisninga*. Oslo, Universitetsforlaget.

Vogel, J. 2003: European Welfare Regimes and the Transition to Adulthood: A Comparative and Longitudinal Perspective. ÖIF-MATERIALIENSAMLUNG HEFT 16: 125-142.

Weber. M. 1995: *Den protestantiske etikk og kapitalismens ånd*. Oslo, Pax.

Wendell, S. 1996: *The Rejected Body*. New York, Routledge.

Wiborg, A. 2003: *En ambivalent reise i et flertydig landskap – unge fra distriktene i høyere utdanning*. Avhandling for graden Doctor Rerum Politicarum, Institutt for sosialantropologi, Universitetet i Tromsø.

Whyte, S.R. 1995: "Disability between Discourse and Experience." I Ingstad, B. og Whyte, S.R. 1995: *Disability and Culture*. Berkeley, University of California Press.

Wyn, J. & Whyte, R. 2000: "Negotiating Social Change. The Paradox of Youth." I *YOUTH AND SOCIETY*. Vol.32, nr. 2 des. 2000, 165-183.

Ziehe, T. 1983: Ny ungdom og usædvanlige læreprosesser : kulturel frisættelse og subjektivitet. Politisk revy.

Ziehe, T. 1989: *Ambivalens og mangfoldighet*. København, Politisk Revy.

Ziehe, T. 1993: *Kulturanalyser : ungdom, utbildning, modernitet*. Stockholm, Brutus Östlings bokförlag Symposion

Øian, H.1994: "Lønnsarbeidets illusjoner." *SAMTIDEN*. Nr.3/94.

Øian, H.1998: *Arbeidsfri og fritidsløs. Om unge arbeidsledige i Oslo og deres møte med det etterindustrielle lønnsarbeiderregimets krav om lineære karrierer*. Avhandling for dr.polit.graden i sosialantropologi, Universitetet i Oslo.

Øverbye, E. og Hammer, T. 2006: "Strategier for et inkluderende arbeidsliv." I *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier*. Hammer, T. og Øverbye, E. (red.). Gyldendal Akademisk.