

Bergen 4. og 5. Mai 2009

Konferanse om Forskning og praksis i Habiliteringsfeltet

Tekst:
Sølvi Linde

Foto:
Jarle Eknes

Arbeidsmiljø og rettsikkerhet for utviklingshemmede i skjermede virksomheter

Tina Handegård og Terje Olsen

Innlegget har utgangspunkt i Rapporten: *Vanskelig å snakke om? Arbeidsmiljø og rettsikkerhet for utviklingshemmede i skjermede virksomheter*. Rapport 01/ 09 Nordlandsforskning

I rapporten presenteres resultater fra en studie om arbeidsmiljø og rettssikkerhet for personer med psykisk utviklingshemning som deltar i arbeidsmarkedstiltaket Varig tilrettelagt arbeid (VTA). Studien er utført etter oppdrag fra Arbeids og inkluderingsdepartementet som ville vite om det var hensiktsmessig å innføre politiattest for arbeidslederne ved VTA-bedriftene. Forskerne ønsket å utvide tema fra en vanlig arbeidsmiljøundersøkelse til å gjelde ulike sider ved rettsvern og arbeid. Formålet med studien var å utvikle kunnskap om arbeidssituasjonen spesielt for psykisk utviklingshemmede tiltaksdeltakere.

Tina Handegård
dr.polit. seniorforsker ved
Nordlandsforskning

Terje Olsen
cand.philol. forsker ved
Nordlandsforskning

De overordnede spørsmål som drøftes i rapporten er:

- Hvordan drives det generelle forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i denne type virksomheter? Hvilke muligheter for medvirkning og innflytelse har tiltaksdeltakere i denne type spørsmål?
- I hvilken grad, og på hvilke måter, er utviklingshemmede særlig utsatt for vold/overgrep på disse arbeidsplassene, og hvilken rettsikkerhet har utviklingshemmede på dette feltet?
- I hvilken grad, og hvordan, jobber tiltaksarrangører forebyggende, og i hvilken grad vil et krav om politiattest fra ordinært ansatte i disse virksomhetene fungere forebyggende?

Den metodiske tilnærmingen er basert på en kombinasjon av landsomfattende spørreundersøkelse til daglige ledere i landets Vekst-bedrifter, og en case-studie av et utvalg enkeltbedrifter. I spørreundersøkelsen fikk forskerne svar fra 141 ledere, det tilsvarer en svarprosent på 63. Case-studier ble utført i til sammen åtte Vekst-bedrifter, som alle har erfaring med å håndtere alvorlige arbeidsmiljøsaker. I tillegg er det gjort enkelte intervju med fagpersoner på feltet.

Handegård og Olsen understreket at selv om arbeidsmiljø er sentralt, er studien ikke en vanlig arbeidsmiljøundersøkelse. Det ville i tilfelle krevd en langt mer omfattende undersøkelse. Denne undersøkelsen gir kunnskap om enkelte sentrale arbeidsmiljøfaktorer i Vekst-bedriftene sett ut fra daglig lederes perspektiv.

I 2006 var det ca 3000 personer med utviklingshemning registrert som deltakere i VTA Varig tilrettelagt arbeid. Tiltaket øker og det kommer nye diagnosegrupper inn, i dag er det ca 240 Vekst-bedrifter på landsbasis. I bedriftene balanserer en mellom kravet til inntjening og et godt arbeidsmiljø for arbeidstakerne.

Arbeidsmiljø

Når det gjeld arbeidsmiljø og trivsel så fant Handegård og Olsen at vekst-bedriftene har et bredt og variert mangfold av velferdstiltak, og at denne type tiltak har høy prioritet. Her er alt fra sommer-/vinterturer m/overnatting, avslutninger før ferier og høytider, markeringer av bursdager, markeringer av gode resultater for bedriften, til konserter, bowling-/bingo- og quizkvelder for å nevne noe. Det er en tydelig vektlegging av tiltak som bidrar til trivsel, hygge og sosialt fellesskap.

En annen viktig arbeidsmiljøfaktor er at den enkelte arbeidstaker føler seg inkludert, respektert og verdsatt i bedriften. Arbeidstakernes muligheter for medbestemmelse og selvbestemmelse er sentralt i denne sammenheng. Forskerne finner at bedriftene har økt innsatsen på dette området, for eksempel ved å skolere tillitsvalgte ved de få Vekst-bedriftene hvor tiltaksdeltakerne er fagorganisert. Her har bedriftene også etablert tradisjonelle bedriftsdemokratiske ordninger. Men forskerne mener likevel det er grunn til å stille spørsmål ved de bedriftsdemokratiske aspekter ved arbeidsmiljøet, spesielt når det gjelder å fylle disse med et reelt innhold. Bedriftsdemokratiske verdier kan framstå som symbolske verdier



Forskere fra hele landet på konferanse i Bergen.

på symbolske arenaer. Eksempelvis sier noen av lederne at allmannamøter arrangeres «for møtets skyld», noe som begrunnes med at tiltaksdeltakerne «ikke har forutsetninger for å beherske en slik arena». Skal en ta bedriftsdemokratiske ordninger på alvor, må en ha større fokus på å legge til rette for at tiltaksdeltakerne skal kunne delta og mestre denne rollen. Vel 8 av 10 leder sier at tiltaksdeltakerne ikke får opplæring i fagpolitisk arbeid, samtidig som informantene i caseunder-

søkelsen understreker at tiltaksdeltakerne ikke har forutsetninger for å delta i for eksempel tillitsvalgsarbeid, i styrearbeid, i arbeidsmiljøutvalg, eller for den saks skyld i arbeidsmiljøundersøkelser. Handegård og Olsen sier at opplæringen som foregår er i all hovedsak knyttet til produksjon, ikke til motivering og læring av bedriftsdemokratiske prosesser. I følge VTA-forskriften er arbeidsinstruksjon, kvalifisering, sosial trening og motivering et ansvar som pålegger ledelsen og personalet

i Vekst-bedriftene, men i dag tolkes dette først og fremst i forhold til produksjonsretta arbeidsoppgaver og sosialt samspill

Vanskelige arbeidsmiljøsaker

Mye av rapporten er viet casestudier i de 8 bedriftene som hadde erfaring med alvorlige arbeidsmiljøsaker. Handegård og Olsen refererer til Vigdis Mathisen Olsvik (2005) som har skrevet at kvinner med funksjonshemning i større grad enn funksjonsfriske blir utsatt for seksuelle overgrep. Olsvik har funnet at funksjonshemmede kvinner oppgir ansatte i institusjon som en av de viktigste kategorier overgripere, og offentlig institusjon som den viktigste arena for der overgrep skjedde. Overgrepene betraktes først og fremst som en form for maktutøvelse, der overgriper utnytter en overlegen posisjon.

I Handegård og Olsen sin studie er 6 av tilfellene av overgrep på arbeidsplassen seksuelle overgrep, og to er tilfeller der arbeidsleder og arbeidstaker har innledet kjæresteforhold, ett av dem sågar et samboerforhold. Forskerne fra Nordlandsforskning ville se hvordan bedriftene oppdaget og håndterte slike til dels sensitive saker, og hvordan politiet og påtalemyndighetene følger opp forholdene som blir anmeldt.

Etterforskning og rettslig behandling

Et av tilfellene er fra en Vekst-bedrift i en mindre norsk by. En ung voksen mannlig tiltaksdeltaker forteller personalet i bofellesskapet at han er blitt utsatt for overgrep. Overgriper er arbeidsleder i bedriften han er ansatt. Bedriften permitterer arbeidslederen og forholdet blir

anmeldt. Politiet avhører mannen og støttekontakten pr. telefon. Ansatte i bedriften forstår at mange episoder som tidligere har framstått som uskyldige er svært alvorlige, blant annet overtid, overnatting på turer og funn av pornografi på jobb-pc. Ansatte opplever at politiet i liten grad prioriterer forholdet. Daglig leder blir aldri innkalt, heller ikke styreleder eller andre ansatte ved bedriften. Politier sier de har hatt flere lignende saker, det er vanskelig å få folk dømt, derfor vil de ikke prioritere dem. Bedriften velger likevel å si opp arbeidslederen. Bedriften og bofellesskapet tok altså saken på alvor, mens politiet i realiteten ikke etterforsket den, og i tillegg uttalte at de ikke prioriterer slike saker.

Politiet oppfatter slike saker som vanskelig og at troverdighetsvurderingen blir problematisk. Straffeloven har ingen nedre straffegrense, og i følge Riksadvokatens rapport blir det ofte påstand mot påstand. Det er vanskelig for offeret å vinne fram da forklaringen fra begge blir underlagt troverdighetsvurdering. Rapporten fra Riksadvokaten i 2007 viser at av alle 2600 anmeldelser ble det tatt ut tiltale i 400, og kun 12 % av de mistenkte endte opp som domfelte. Rapporten viser til kulturelle trekk som gjør at det dømmes i kvinners disfavør, blant annet myten om at kvinner sier nei når de mener ja. Tidsaspektet er viktig, etterforskning tar tid, bevisene kan bli borte, og vitners troverdighet svekkes ytterligere. Når da kvinner med utviklingshemning anmelder et forhold, kan en spørre hvilken type troverdighet de kan vise til. De er kvinner, har kognitiv svikt og i tillegg gjerne språkproblemer.

I ett annet tilfelle hadde bedriften innført nytt HMS system med prosedyrer for krisehåndtering og dokumentasjon, og regler for hvem som skulle ha informasjon om hva. Bedriftens handlemåte var avgjørende for at det falt dom i denne saken. Det var av betydning for omdømme og tillit.

Vekst bedrifter kan fange opp overgrep, men det krever varhet og ekstra oppmerksomhet. De må kunne anmelde, dokumentere og gi rett informasjon rett til rett person. Det viser seg at bedriftene har god nytte av å jobbe med etiske problemstillinger i hverdagen, og at det har betydning når vanskelige saker dukker opp.

Håndtering og tolkning av utviklingshemmedes vitneprov

En kvinnelig arbeidstaker fortalte om overgrep som hadde foregått en måneds tid. Bedriften varslet styreleder og advokat. Forholdet ble anmeldt av støttekontakten. Det gikk flere uker, media ble involvert og det var en alvorlig belastning for bedriften. Det dannet seg fraksjoner, de som trodde på mannen og de som trodde på kvinnen. De neste årene var saken oppe i tre instanser, det ble innkalt vitner fra ulike sider og det kom fram at enkelte arbeidsledere hadde kjent til forholdet, men aldri varslet ledelsen. Arbeidslederen ble frikjent i byretten, og senere i lagmansretten, med knappest mulig flertall. Advokaten brukte mye tid på å svekke troverdigheten til kvinnen ved blant annet å peke på avhengighetsforholdet mellom arbeidsleder og kvinnen og at hun var observert på fanget hans. I dommeravhøret forteller kvinnen detaljert om overgrepene og det framvises

kopier av dagbøker. Likevel bruker en i tingrettdommen mye tid på å vurdere kvinnens troverdighet, viser til at hun er som et barn osv. og henviser til at en kan huske feil. De nevner falske minner, fantasi og virkelighet, og at det er en myte at ikke barn lyver. Selv om fornærmede her er en voksen person, trekker dommen parallell mellom kvinnens vitnemål og barns vitnemål. Dommen nevner diagnosen asberger og angst, henviser til påfallende barnslighet i språk, og svikt i følelsemessige reaksjoner. Mental alder og kronologisk alder blir framstilt som det samme, og en ser bort fra levd liv. Når en først har trukket kvinnens troverdighet i tvil blir alt sett i lys av dette. I dommen blir arbeidslederen frikjent.

Saken reiser flere relevante problemstillinger. Hvordan utføres dommeravhør? Hvilken rettslig funksjon har det i saker som omhandler utviklingshemmede? Hvilke kunnskaper har dommerne om utviklingshemmede? Dommeravhør er i utgangspunktet rettet mot barn og utviklingshemmede og praktiseres i overgrepssaker. Bare de som har spesiell kompetanse på område skal utføre dommeravhør. Det er opprettet tre regionale «barnehus» med egne rom, avansert teknisk utstyr, osv, og det skal komme tre til. Barnehus er et tilbud til barn og utviklingshemmede som møter rettsvesenet etter å ha anmeldt vold eller seksuelle overgrep. I utgangspunktet skal husene passe til begge brukergrupper, men dette reflekteres verken i utforming eller kompetanse. Dommeravhørene foretas av polititjenestemenn med ekstra utdanning i å foreta slike avhør. En gjennomgang av

studieplanen viser at den er helt og fullt rettet inn mot barn, utviklingshemmede er ikke nevnt med et ord. En har altså ingen kunnskap om utviklingshemmedes kommunikative vansker. Også internasjonal forskning viser at kompetanse mangler. Blant annet viser britisk forskning at det britiske lovverket ikke er tilpasset utviklingshemmede som offer for lovbrudd. De viser også til at politiet vegrer seg mot å gripe inn ved anmeldelser om lovbrudd overfor utviklingshemmede, og at utviklingshemmede usynliggjøres i offentlig statistikk bl.a. fordi de ikke utgjør en kategori. I Sverige viser Barbro Lewin hvordan overgrep mot utviklingshemmede underkommuniseres og nedprioriteres. Hun påpeker dessuten at i den grad det er fokus på dette så er det i forhold til utviklingshemmede som lovbrøyttere.

Det finnes i tillegg en studie av hvilket strafferettslig vern funksjonshemmede kvinner har mot seksuelle overgrep, gjennomført av Anne Jorunn Ballangrud (UIO 2007). Her konkluderes det med at voldtekt mot funksjonshemmede kvinner ikke dømmes etter § 192 i straffeloven (voldtektsparagrafen) men etter § 193 (Den som skaffer seg eller en annen seksuell omgang ved misbruk av stilling, avhen-

gighetsforhold eller tillitsforhold...) som har en betydelig lavere strafferamme enn voldtektsparagrafen. Dermed unngår domstolen å kategorisere disse overgrepene som voldtekt. Handegård og Olsen kjenner heller ikke til at opplysninger om utviklingshemming registreres i straffesaksregisteret. Det nærmeste vil være å søke på saker som er henlagt pga «manglende tilregnelighet», men dette vil kun omfatte personer med alvorlig grad av utviklingshemming. Under denne kategorien vil en også finne barn under 15 år, og de som er psykotisk eller bevisstløs i gjerningsøyeblikket.

Oppsummert kan en si at utviklingshemmede løper en ekstra risiko for å bli utsatt for vold og overgrep. De har lavere troverdighet enn andre og blir usynliggjort som offer i registrene. Politi og påtalemyndighetene har liten kompetanse om utviklingshemmede. Arbeidsplassene, for eksempel VTA bedrifter er viktige arena for å oppdage og forebygge overgrep, men det forutsetter at en er opptatt av etikk i det daglige, og at en har gode prosedyrer på plass dersom vanskelige arbeidsmiljø-saker oppstår. Handegård og Olsen kan se at å avkreve arbeidsledere politiattest kan være en viktig beskrankning, men peker på at det viktigste er yrkesetikk, holdningsarbeid og gode rutiner. ●●●