

# Arbeid og Utviklingshemning

## – De gode eksemplers makt

**Stipendiat Stian Reinertsen, NAKU**

E-post: [stian.reinertsen@hist.no](mailto:stian.reinertsen@hist.no)

I forbindelse med mitt doktorgradsarbeid utarbeider jeg nå en eksempelsamling med fokus på ordinært arbeid for personer med utviklingshemning. Samlingen er tenkt å basere seg på bedriftenes egne historier og erfaringer med utviklingshemmede som ordinær arbeidskraft, uten tiltaks- eller tilskuddordninger fra NAV. Prosjektet er støttet med FARVE-midler fra NAV i 2012. Det vil ikke presenteres eksempler i denne artikkelen, men snarere en etterlysning av eksempler om arbeid på det åpne arbeidsmarkedet for personer med utviklingshemning. Eksempelsamlingen er tiltenkt ferdigstilt før sommeren 2013 og vil distribueres av Nasjonalt Kompetansemiljø om Utviklingshemning (NAKU).

## Bakteppe

Offentlig debatt og forskning har hatt lite fokus på sysselsettingssituasjonen blant utviklingshemmede. Arbeidssituasjonen for utviklingshemmede har nærmest druknet i oppmerksomheten som det økende antall uføretrygdede får i samfunnet.

Det er en kjent sak at personer med utviklingshemning er noen av menneskene som møter de fleste og tyngste barrierene når det kommer til muligheter for en «vanlig arbeidsdag» og muligheter til å kunne nærme seg det åpne arbeidsmarkedet (James mfl., 2007). Tall fra 1998 viser at 59 personer med en diagnose klassifisert som utviklingshemmet hadde en jobbsituasjon som innebar at de var inkludert i et vanlig arbeidsmiljø med ordinære vilkår (Olsen, 2009). Dette utgjorde altså 0,36% (n=59) av antall registrerte personer med utviklingshemning i yrkesaktiv alder<sup>1</sup>. Personer med utviklingshemning og andre funksjonsnedsettelse har to til tre ganger høyere risiko for å bli arbeidsledige og forbli arbeidsledige i lange perioder sammenlignet med resten av arbeidsstyrken (Rådsdirektiv 2000/78/EØF). Skillet mellom de som produserer mye og de som produserer mindre, har aldri vært mer markant, og personer med utviklingshemning er i dag en av de gruppene som står lengst unna ordinært arbeidsliv.

1) Utvalget hvor de 59 personene er funnet er 19 716 personer registrert med en eller annen form for kode hos Aetat i 1998. Dette er de personene i utvalget som i det aktuelle året har vært tilmeldt som jobbsøkere eller vært inne i et av Aetats tiltak for personer som i deres terminologi har en yrkesvalghemming.

Arbeidsplasser for utviklingshemmede på det åpne arbeidsmarkedet er ikke alene et spørsmål om lik rett, men for den enkelte et spørsmål om tilgang til en del av voksenlivet. Ofte brukes betegnelser som å stå «innenfor» eller «utenfor». Mange utviklingshemmede opplever også i andre situasjoner enn arbeidslivet å være i fare for å falle utenfor. Innen norsk velferdspolitikk er det formulert som et mål at «mennesker med utviklingshemning skal kunne benytte sine evner fullt ut, og at utviklingshemmede skal kunne leve et liv så nært det normale som mulig, med størst mulig grad av selvbestemmelse» (St.meld. 40, 2002-03, s. 125). Det er derfor ekstra viktig å legge til rette slik at utviklingshemmede i voksen alder i større grad kan velge en tilværelse som innebærer lønnsarbeid på det ordinære arbeidsmarkedet dersom dette er ønskelig.

Overgangen fra videregående skole og over i et tilrettelagt arbeid oppleves som vanskelig for mange (Larsson, 2006), fordi det tilbudet de får presentert i all hovedsak er et skjermet tilbud hos tiltaksarrangører. Når det gjelder overgangen fra skole til arbeid/dagtilbud for personer med utviklingshemning, så er det et uttalt ønske om økt bruk av integrerende tiltak som 'Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet' og 'Arbeid med Bistand'. Jamfør St.meld. 47 (1989-90) skulle disse tilrettelagte arbeidsplasseringene i ordinært arbeidsliv styrke «normalisering» av utviklingshemmedes livssituasjon, hvor denne type tiltaksform var naturlig å satse på i fremtiden. Arbeidsmarkedsetatens antydninger viste til at «opp mot 1/3 av alle psykisk utviklings-



Selvrealisering vil si å bruke seg selv på en måte som blir positivt vurdert av andre.

hemmede med behov for arbeid kunne nyttiggjøre seg av et slikt arbeidstilbud» (St.meld. 47, 1989-1990, s. 51). Kun i overkant av 3% av alle utviklingshemmede i yrkesaktiv alder har altså et slikt tilbud i dag (Reinertsen, 2012). Arbeids- og Velferdsdirektoratet viser at dette tiltaket har en viss prioritet gjennom «målet om å øke arbeidsrettingen av tiltaket ved å legge mer vekt på overgang til arbeid på

ordinære lønns- og arbeidsvilkår» (St meld. 9, 2006-07, s. 205).

Hvorfor disse tiltakene, og da spesielt Arbeid med Bistand, er så lite brukt av arbeids- og velferdsetaten når det gjelder utviklingshemmede, kan nok være at tiltaket har blitt sett på og vurdert som, et avklaringstiltak for mulig innvilgelse av uføretrygd. Etter at den tidsbegrensede perioden på 3 år har utløpt, har svært få

utviklingshemmede beholdt ordinær jobb med ordinære vilkår. Wilson (2003) peker på at arbeidsoppgavene og ansvaret ikke blir godt nok tilpasset funksjonsnedsettelsen slik at det oppstår problemer når støttefunksjonen (job coach og lignende) opphører etter bistandsperiodens utløp. Det er merkelig at andelen utviklingshemmede i tiltaket utgjorde kun 11% i 2001 (Spjelkavik et al. 2003), mens Beyer et al. (2010) fant at personer med utviklingshemning utgjorde over 1/3 av deltakerne i Supported Employment i ti andre europeiske land. Status i Norge er tilnærmet situasjonen i Finland, hvor hovedtilnærmingen til arbeidsinkluderingen for denne gruppen er skjermet arbeidstrening. Deltakere med større bistandsbehov presses ut av tiltak når krav til arbeidsevne økes og oppfølgingsinnsatsen reduseres. I Norge er det også dokumenterte problemer med å knytte forbindelser mellom tiltaksbedrifter og ordinære bedrifter for formidling (Spjelkavik, 2003). Økende krav til kompetanse og raske omstillinger gjør inngangen til det ordinære arbeidsmarkedet smal. Dagens arbeidsliv er preget av skjerpede produktivitets- og effektivitetskrav, noe som gir lite romslighet og prioritering av ungdom med spesielle tilretteleggingsbehov (Jessen, 1998). En undersøkelse i regi av Arbeidsforskningsinstituttet viser at rundt halvparten av alle arbeidstakere rapporterte om økende kvalitetskrav og økt arbeidstempo på ordinære arbeidsplasser (Grimsmo & Hilsen, 2000). Tall fra SSBs levekårsundersøkelser viser også at mennesker med funksjonsnedsettelse som gruppe er mer utsatt for svingninger i de økonomiske

konjunktorene enn mange andre arbeidstakergrupper (Ot.prp. nr. 34, 2000-2001).

Ellingsen (2011) gjennomførte i 2008 en spørreundersøkelse, gjennom omnibusundersøkelsene til meningsmålingsinstituttet Sentio Research blant bedriftsledere. Den var knyttet til sannsynligheten for å ansette personer med utviklingshemning. Ett av utsagnene var: «Det er stor sannsynlighet for at vi ansetter en person med utviklingshemning i bedriften». Basert på tall fra Rikstrygdeverket, som viser at ikke flere enn 59 personer med utviklingshemning var i ordinært arbeid i 2006 (Olsen, 2009), ventet man at mange bedriftsledere ville være uenige i utsagnet. 42 prosent var helt uenige i utsagnet, 15 prosent delvis uenig og 18 prosent midt imellom. Disse utgjorde til sammen 75 prosent av alle bedriftene. De 12 prosentene av bedriftene som rapporterte at det var helt eller delvis sannsynlig at de vil ansette en person med utviklingshemning, representerer svært mange arbeidsplasser i det ordinære arbeidsmarkedet. De 2.100 bedriftene som deltok i omnibusundersøkelsen er et stort nok antall til å kunne trekke statistiske slutninger. Hvis 12 prosent av samtlige norske bedrifter ansetter en (1) person med utviklingshemning, tilsvarer det i alt 57.600<sup>2</sup> arbeidsplasser. Samme datamaterialet viser at med økende antall ansatte i bedriften, øker sannsynligheten for at man har inngått IA-avtale, for at man vil ansette personer med utviklingshemning og at det er ansatte med utviklingshemning i bedriften (Ellingsen, 2011).

---

2) Tallet tar utgangspunkt i rundt regnet 480.000 bedrifter i Norge

### Arbeidets betydning

For å se på arbeid og arbeidsdeltakelsens verdi må man studere det i lys av den kontekst arbeidet er en del av. I Norge og vesten for øvrig, blir arbeid og arbeidsdeltakelse sett på som normen, altså en viktig del av det normale livsløp.

Det er viktig å trekke frem helse og livskvalitet som viktige forklaringsvariabler i drøftingen av viktigheten av arbeidsdeltakelse. I den generelle befolkningen viser studier at arbeid har positive effekter på psykisk og fysisk helse (Claussen mfl., 1991; Graetz, 1993; Ross & Mirowsky,



Arbeid gir muligheten til samhandling og samarbeid med andre i løpet av arbeidsdagen.

©NAKU.

1995; Dalgård, 2006). Disse tallene forsterkes når det gjelder personer med utviklingshemning, hvor viktigheten av arbeid er langt større blant utviklingshemmede enn normalt fungerende når det gjelder psykisk velvære (Law mfl., 1998). Jiranek og Kirby (1990) viser til at arbeidsdeltakelse i ordinære bedrifter hadde positive effekter på det psykiske velværet for personer med utviklingshemning, i motsetning til lediggang som ikke hadde positiv effekt. Ordinært arbeid ga en større arbeidstilfredshet enn skjermet arbeid, mens skjermet arbeid skåret høyere på psykisk velvære blant personer med utviklingshemning. De utviklingshemmede i skjermede eller ordinære bedrifter skåret langt høyere på selvfølelse enn de uten arbeid (Jiranek & Kirby, 1990). Andre studier også at arbeidsdeltakelse i ordinære virksomheter ga bedre livskvalitet enn arbeid i skjermede virksomheter blant utviklingshemmede (Inge mfl., 1988; Pedlar mfl., 1990; Sinnott-Oswald mfl., 1991; Kober & Eggleton, 2005). Videre kan rapport fra Waddel og Burton (2006) vise til at arbeidsløse forbedrer helsen når de får seg jobb og at 90-95% av befolkningen i samfunn hvor arbeid er normen, har helsefordeler av å være i arbeid.

Arbeid gir mange muligheten til selvrealisering, anledning til samhandling med andre mennesker i løpet av arbeidsdagen og en fellesskapsfølelse som skaper identitet (Kristiansen, 2000). For personer med utviklingshemning, så oppleves jobben som en viktig del av tilværelsen, hvor arbeidsdeltakelsen gjør hverdagene meningsfylte (Hegdal, 2005; Olsen,

2009). Erdner (2006) viser til at daglig sysselsetting, selv når den er ulønnet, er av stor betydning for helse og velvære og demper den sosiale ensomheten. Det er altså en mengde forskning som bekrefter de positive effekter som oppstår gjennom arbeidsdeltakelse og «den vanlige arbeidsdag».

### **Eksempelsamlingen «Arbeid og Utviklingshemning – De gode eksemplers makt»**

Tittelen på eksempelsamlingen «Arbeid og Utviklingshemning – De gode eksemplers makt» gjenspeiler mye av målsetning med dette prosjektet. Historiene skal bidra til inspirasjon for mangfoldet av store og små virksomheter rundt omkring i landet, men også for utviklingshemmede selv, som opplever en tøff kamp når det gjelder muligheten til en vanlig arbeidsdag. Historiene skal fokusere på hva som skal til for å lykkes og hva som er de viktigste drivkreftene i arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv for personer med utviklingshemning, uten bruk av tiltaks- eller tilskuddsordninger. I utvalget av eksempler er det av stor interesse å ivareta en god geografisk spredning på historiene. Det handler om å få løftet opp og frem noen få smakebiter av alt det gode arbeidet som skjer rundt omkring i landet vårt. Jeg håper dette kan stimulere til et enda større mangfold og sterkere fokus på et mer inkluderende arbeidsliv for en gruppe mennesker som står lengst utenfor det ordinære arbeidsmarkedet.

En av de viktigste problemstillingene er hvorvidt man kan identifisere suksesskriterier i arbeidet med å inkludere

arbeidstakere med utviklingshemning på ordinære vilkår. Eksemplene som presenteres, bør ha følgende «kvaliteter»:

- 1) eksempelet belyser en eller flere problemstilling(er) som lar seg «løse opp» ved hjelp av eksempelet
- 2) eksempelet er veletablert, utprøvd og evaluert.
- 3) eksempelet må ikke være godt i betydingen feilfritt eller fullstendig vellykket.

Til prosjektet trenger vi gode bidragsytere, gjerne bedriftsledere som har gode historier og erfaringer som man gjerne deler med flere. Noen av det vi leter etter, er blant annet forankring av mangfoldsarbeidet i virksomheten, andel personer med utviklingshemning i bedriften med ordinære vilkår og fokus på rekruttering av arbeidstakere med utviklingshemning. Samlingen tar sikte på å presentere 6 eksempler fra Norge, samt 2 bidrag fra utlandet.

Har du noen gode forslag til bedrifter/ledere i din kommune som vi bør kontakte, så si i fra til oss! Ta kontakt med Stian Reinertsen, tlf. 99367043, e-post: [stian.reinertsen@hist.no](mailto:stian.reinertsen@hist.no). ● ● ●

## Litteratur

- Arbeid- og Inkluderingsdepartementet: St.meld. nr. 9 (2006-2007): *Arbeid, Velferd og Inkludering*. Oslo.
- Barne-, Likestillings- og Inkluderingsdepartementet: St.meld. nr. 47 (1989-1990): *Om gjennomføring av reformen for mennesker med psykisk utviklingshemning*. Oslo.
- Beyer, S., Verdugo, M.A., Jordan de Urries, F.B. (2010): A Comparative Study of the Situation of Supported Employment in Europe. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, Vol.7, 130-136.
- Clausen, T. (2004). *Handicap og beskæftigelse – et forhindringsløp*. København, SFI.
- Claussen, B., Bjørndal B. & Hjort, PF (1991): Health and re-employment in a two year follow up of long term unemployment. *Journal of Epidemiology and Community Health*: 47: 14 -18.
- Dalgård, O.S. (2006): *Sosiale risikofaktorer, psykisk helse og forebyggende arbeid*. Oslo, Folkehelseinstituttet.
- Ellingsen, K.E. (2011): *Nederst ved enden av bordet?* Om utviklingshemmedes deltakelse i arbeidslivet. Fontene Forskning 2/11, s.4-19.
- Erdner, A. (2006): *Berättelser om ensamhetens vardag hos människor med psykiska funktionshinder*. Stockholm, Karolinska Institutet.
- Graetz, B. (1993): *Health Consequences of Employment and Unemployment: Longitudinal Evidence for Young Men and Women*. *Social Science and Medicine* 36 (6): 715-724.
- Grimsmo, A. & Hilsen, Anne. I. (2000): *Arbeidsmiljø og omstilling*. Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hegdal, U. (2005): *Betydning av arbeid og arbeidsmiljø*. En studie av et arbeidssenter for mennesker med utviklingshemning. FoA-rapport. Tønsberg: Aldring og Helse.
- Inge, K.J., Banks, P.D., Wehman, P., Hill, J.W. & Schafer, M.S. (1988): *Quality of life for individuals who are labelled mentally retarded: evaluating competitive employment versus sheltered workshop employment*. *Education and Training in Mental Retardation* 6, 98-104.

- James, J.; Treger, I.; Ring, H. & Giaquinto, S. (2007): *Retur to work following traumatic brain injury: Trends and challenges*, Disability and Rehabilitation 29(17), 1388-1395.
- Jessen, J.T. (1998): *Overgang fra skole til arbeid - en kritisk fase for funksjonshemmet ungdom*. Rehabiliteringsmagasinet BRIS.
- Jiranek, D. & Kirby, N. (1990): The Job Satisfaction and/or Psychological Well Being of Adult with an Intellectual Disability and Nondisabled Young Adults in either Sheltered Employment, Competitive Employment or Unemployment. Australia and New Zealand *Journal of Developmental Disabilities*, Vo.16, No.2, 133-148.
- Kober, R. & Eggleton, I.R.C. (2005): The effect of different types of employment on quality of life. *Journal of Intellectual Disability Research* 49(10), 756-70.
- Kristiansen, K. (2000): *The Social Meaning of Work. Listening to Women's own Experiences*. London.
- Larsson, P.O. (2006): *Arbetsplatskultur, socialt stöd och arbetets mening*. Anställning med lönebidrag och daglig verksamhet för personer med intellektuella arebthandikapp. Göteborg: Göteborgs Universitet.
- Law, M.; Steinwender, S. & Leclair, L. (1998): Occupation, health, and well-being. *Canadian Journal of Occupational Therapy* 65, 81-91.
- Olsen, Terje (2009): *Versjoner av arbeid. Dagaktivitet og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen*. Uppsala, Uppsala Universitet.
- Ose, S.O. & Jensberg, H. (2008): *Kunnskapsstatus: Arbeid, psykisk helse og rus*. SINTEF Helse.
- Ot.prp. nr. 34 (2000-2001): Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. Rapport til Kommunal- og regionaldepartementet 31/12-99. Utlendingsdirektoratet 1999.
- Pedlar, A.; Lord, J. & Van Loon, M. (1990): Quality of Life outcomes of supported employment. *Canadian Journal of Community Mental Health* 9, 79-96.
- Reinertsen, S. (2012). *Nasjonal tilstandsrapport over arbeids- og aktivitetssituasjonen blant personer med psykisk utviklingshemning*. Trondheim: NAKU.
- Ross, C. & Mirowsky, J. (1995): Does Employment Affect Health? *Journal of Health and Social Behaviour* 36 (3): 230-243.
- Rådsdirektiv 2000/78/EØF.
- Sinnott-Oswald, M; Gliner, J.A. & Spencer, K.C. (1991): *Supported and sheltered employment: quality of life issues among workers with disabilities*. Education and Training in Mental Retardation 26, 390-97.
- Sosialdepartementet: St.meld. nr. 40 (2002-2003): *Nedbygging av funksjonshemmende barrierer*.
- Spjelkavik, Ø., Frøyland, K. & Skardhamar, T. (2003): *Yrkeshemmede i det ordinære arbeidslivet – inkludering gjennom Arbeid med Bistand*. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.
- Waddel, G. & Burton A.K. (2006): *Is work good for your health and well-being?* TSO, London.
- Wilson, D. (2003): Real jobs, Learning Difficulties and Supported Employment. *Disability and Society*, Vol 18 (2), 99-116, 2003.