

Forskerblikk på arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming

Hans A. Hauge

Ved første øyekast er det et mysterium at svært få utviklingshemmede har vært ansatt i det ordinære arbeidslivet. Et mysterium, i hvert fall hvis forventningen er at store politiske reformer fører til store endringer i samfunns- og arbeidsliv. På begynnelsen av 1990-tallet kom Ansvarsreformen med mål om at utviklingshemmede skulle inkluderes ikke bare i bomiljøer i lokalsamfunn, men også i arbeidslivet. Omtrent samtidig ble Arbeidslinja vedtatt, med mål om at arbeid skal være det naturlige førstevalg for alle borgere.



Hans A. Hauge, førsteamanuensis, Universitetet i Sørøst-Norge. Foto: Privat

Om lag ti år senere kom den første avtalen om Inkluderende arbeidsliv, hvor ett av tre hovedmål var å øke andelen mennesker med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet. Ytterligere drøyt ti år senere, i 2013, ble FN-konvensjonen om rettigheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD), ratifisert i Norge. Konvensjonen pålegger stater ansvar blant annet for å muliggjøre deltakelse «på lik linje» i arbeidslivet, uavhengig av funksjonsnivå. Ingen av disse reformene og vedtakene førte imidlertid til en sporbar økning av utviklingshemmede i arbeidslivet. Andelen ansatte i det ordinære arbeidslivet holdt seg stabilt lavt, nær null.

Hvordan kan vi forstå dette? Hva kan forklare at utviklingshemmedes deltakelse i det ordinære arbeidslivet er et så «flokete» («wicked») problem at det ikke hjelper

med politiske vedtak på nasjonalt nivå?

Et munnhell i forskning er at «hvis du vil forstå noe må du prøve å endre på det». Forskere har små muligheter til å endre utviklingshemmedes deltakelse i ordinært arbeidsliv. «HELT MED!» gir imidlertid muligheter til å dokumentere hva som skjer når noen prøver. Hva viser seg i praksis å være enkelt eller vanskelig å få til? Dette spørsmålet hadde vært interessant å undersøke selv om «HELT MED!» hadde mislyktes i å skape og formidle jobber til utviklingshemmede. Det er desto mer interessant å undersøke når «HELT MED!» ser ut til å lykkes, og i skrivende stund nærmer seg 300 faste ansettelse.

«HELT MED!» vektlegger selv at de ikke gjør noe annet enn andre har gjort før dem, og det er sannsynligvis både riktig og uriktig. De samarbeider med arbeidsgivere om å utvikle reelle jobber, i betydningen oppgaver arbeidsgiver er villig til å betale for å få gjort. Det er altså ikke snakk om veldedighet. De «matcher» jobbene med kompetansene til jobbsøkere med utviklingshemming. De bistår arbeidsgivere i utlysning av stillinger, og i vurdering av jobbsøknader og kandidater som innkalles til intervju. Alt dette kan forstås som en «normalisering» av å rekruttere ansatte med utviklingshemming. En slik tilnærming er ikke vanlig, men heller ikke unik. Andre har gjort lignende før, selv om det vanligste er å iverksette tiltak som ikke tar utgangspunkt i arbeidsgivers behov, men i egenskaper hos jobbsøkeren. «HELT MED!» sitt poeng, som altså andre har utviklet før dem, er at alle ansatte har sine særegenheter, og at ingen passer til alle jobber.

Motsatt, når en ansatt først fungerer i jobben så spiller eventuelle funksjonsnedsettelse liten eller ingen rolle. Utfordringen er å utvikle jobber ansatte kan mestre og arbeidsgivere er villige til å betale for, og når man lykkes med det blir resultatet muligheter til deltakelse på lik linje i arbeidslivet.

Fra et forskningsperspektiv er dette et viktig «funn», og det samsvarer godt med tilsvarende funn fra tidligere forskning. Det er ikke tiltak utviklet av eksperter utenfor arbeidslivet, men imøtekomende ledere og kollegaer i arbeidslivet, som er avgjørende for at inkludering skal skje. Arbeidsinkludering handler om at arbeidslivet gir ansatte muligheter til å bidra til at arbeidsorganisasjonen når sine mål, med kompetansen og arbeidskapasiteten de har eller kan utvikle gjennom erfaring. Motsatt er det risiko for at tiltak utviklet for å passe for alle ikke passer godt nok for noen, slik at arbeidslivet blir en slags vert for noen som ekskluderes fra oppgavene det er viktig for arbeidsgiver å få gjort. I en samtid som legger stor vekt på ekspertise og tiltak minner «HELT MED!» oss på at arbeidsinkludering handler om hvilke muligheter vi gir hverandre til å bidra utfra egne forutsetninger.

«HELT MED!» gjør sannsynligvis også noe som få eller ingen har gjort før dem for å fremme arbeidsinkludering. Det har lenge vært observert at utviklingshemmede utsettes for det som kan kalles et system av lave forventninger. De møter lave forventninger om å lykkes i utdanning, og den kompetansen de utvikler gjennom skoleløpet blir ofte ikke dokumentert.

NAV forventer ikke at de skal få arbeid i det ordinære arbeidslivet, og har anledning til å innvilge uføretrygd uten å gjennomføre arbeidsavklaring. Kommunene forventer at utviklingshemmede blir mottakere av tjenester, som dagsentertilbud og arbeid i skjermede virksomheter. Arbeidsgivere har få eller ingen erfaringer med ansatte med utviklingshemming, og er rimeligvis usikre på om de kan egne seg i jobber de ønsker utført. Summen av de lave forventningene er en form for gjensidig avhengighet. Det er vanskelig for NAV å endre praksis hvis ikke utdanningssystemet bidrar til å synliggjøre og dokumentere kompetanse, og det er vanskelig for arbeidsgivere å vurdere ansettelse av personer de ikke vet hva kan.

«HELT MED!» samarbeider systematisk med alle aktører som inngår i systemet av lave forventninger. De viser aktørene hvordan de kan bidra til arbeidsinkludering gjennom mindre endringer i egne praksiser. I et forskerperspektiv ser «HELT MED!» ut til å lykkes med sosial innovasjon, i betydningen samarbeid for å utvikle nye praksiser innenfor og på tvers av institusjoner. Å løse et «flokete» problem som arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming forutsetter sannsynligvis samtidige endringer i praksis innenfor utdanning, velferdstjenester og arbeidsliv.

Dette er kanskje den viktigste lærdommen «HELT MED!» gir oss, som også kan forklare «mysteriet» med hvorfor politiske vedtak ikke er tilstrekkelig for arbeidsinkludering for utviklingshemmede.



Musa jobber i Voldsløkka Barnehage. Foto: Bo Mathisen