



Karl Elling Ellingsen
Professor, Høgskolen i Harstad
karl.ellingsen@hih.no

Nederst ved enden av bordet?

Om utviklingshemmedes deltakelse i arbeidslivet

Artikkelen tar opp særlig to forhold. For det første gjøres det en gjennomgang av utviklingen av arbeidsmarkedstiltak rettet mot utviklingshemmede fra avviklingen av en institusjonsbasert omsorg på begynnelsen av 1990-tallet og fram til dagens åpne omsorg med vekt på prinsipper som inkludering og deltakelse. Tall over utviklingshemmede i arbeidsrettede tiltak og ordinært arbeid tyder imidlertid på en motsatt og negativ utvikling. Utviklingshemmede støtes ikke bare ut av arbeidslivet; de nektes adgang til tross for stor vilje, interesse og forutsetning for å kunne bidra. Dette er de klare funnene når en ser på statistisk materiale fra perioden. For det andre skyldes ikke den lave arbeidsdeltakelsen blant utviklingshemmede manglende vilje hos private bedrifter. Rundt 10 prosent av bedriftene sier de kan tenke seg å ansette personer med utviklingshemning i framtiden, og oppgir omdømmebygging blant begrunnelsene. Tallet framkommer av en omnibusundersøkelse blant 2.100 av totalt 480.000 private bedrifter i Norge. Det innebærer potensielt 48.000 arbeidsplasser. Tallet er urealistisk høyt og har noen åpenbare feilkilder, men om man reduserer fra 10 prosent til 1 prosent oppslutning blant landets 480.000 private bedrifter, dreier det seg fortsatt om en betydelig andel på rundt 4.800 arbeidsplasser som potensielt kan skaffes ved en tydelig og systematisk arbeidsformidling av utviklingshemmede arbeidssøkere.

flere tiår har det vært en uttalt målsetting å sikre utviklingshemmede deltakelse i arbeidslivet. Dette målet er forsterket i forbindelse med avviklingen av institusjonsomsorgen for utviklingshemmede i 1991 og senere gjennom avtaler om et Inkluderende Arbeidsliv.

Problemstillingen er i hvilken grad målet om økt arbeidsdeltakelse omfatter og realiseres for personer med utviklingshemning. Den andre problemstillingen som søkes belyst, er villigheten og viljen i det ordinære arbeidsmarkedet og særlig de private bedriftene, til å ansette utviklingshemmede. Videre hvilke forhold som vektlegges av arbeidsgivere ved ansettelser.

Formålet med artikkelen er å undersøke utviklingen i utviklingshemmedes arbeidsdeltakelse, faktorer som vektlegges av arbeidsgivere ved ansettelser, bedriftenes vilje til å ansette utviklingshemmede, og forhold som kan påvirke prosessen.

Artikkelen innledes med en gjennomgang av arbeidets betydning. Hensikten er å ramme inn dataene om utviklingshemmedes arbeidsdeltakelse eller utestenging fra arbeidslivet, analysene av disse, drøftingene, konklusjonene og aktuelle tiltak.

ARBEIDETS BETYDNING

For å se konsekvensene av utstøting fra arbeidslivet og hva arbeidsledighet gjør med mennesker, er forståelse av hva arbeid betyr og hvordan det påvirker og former mennesker viktig.

Det finnes beskrivelser og analyser av viktige roller i dagliglivet, samspillet mellom dem og betydningen av dem (Goffman 1992). Roller vi tar og roller vi tildeles kan ha ulik status. De vi ønsker er ofte de som er verdsatt, mens devaluerte roller som regel er tildelt (Wolfensberger 1992). I dagens Norge er arbeid i hovedsak en verdsatt rolle, men arbeid har ikke utelukkende en verdsatt sosial rolle. I antikken var en rekke oppgaver, særlig tungt kroppsarbeid, regnet som slavenes oppgaver. Slikt arbeid ble sett på som et onde uten egenverdi, som frarøvet menneskene deres lykkelige natur-

tilstand. En ekstra arbeidsinnsats ga ingen klasserise ut av slaveriet, men heller en forverring. Kapitalismen og kalvinismen verdsetter arbeid på en helt annen måte. Arbeid, også tungt kroppsarbeid, former, danner og adler mennesket. Gjennom arbeid skaper mennesker verdier og muligheter eller man forsaker og vier seg til den gode gjerning. Det finnes opplister over arbeidets betydning i vestlige velferdssamfunn generelt, og noen relaterer seg direkte til funksjonshemmedes arbeidsdeltakelse (Tøssebro 1992, Ellingsen 1993, Ellingsen 1996).

En nexusrolle

Rollen arbeidstaker er en nexusrolle, en nøkkelrolle som forbinder og knytter voksne til mange andre sentrale samfunnsområder. Forbindelser som nærmest bare oppstår gjennom rollen som arbeidstaker. Arbeid har på mange måter og i lange tider fungert som en døråpner inn i voksenlivet, gjennom at arbeid har gitt status som voksen og grunnlag for å etablere seg på egen hånd som voksen. Arbeid er i særstilling når det gjelder å identifisere hvem man er som voksen. Ved siden av rollen som mor/far og «sivil status», er arbeidstakerrollen en av de markante sidene av voksenlivet. Ingen voksne i vår kultur unngår å bli målt opp mot denne, direkte eller indirekte. Dersom det er åpenbart at en person ikke har noe i arbeidslivet å gjøre, tilskrives også vedkommende en rolle som rokker ved eller utfordrer vedkommendes mulighet til å være fullverdig deltaker i de voksnes verden og hverdagsliv.

Bare for noen tiår siden hadde vi i Norge sterke overgangsriter til voksenlivet og innlemmingen i arbeidstyrken. Konfirmasjonen fungerte både som en dåpsbekreftelse og en markering av overgangen til det voksne livet. Konfirmasjonsgavene var en hjelp på veien inn i det voksne livet. Midler for å klare et selvstendig liv, og oppdressingen, var de synlige bevis på den voksnes status. I dag skjer denne overgangen til voksenlivet over et mye lengre tidsspenn, og det er vanlig å starte fast i arbeid først etter fylte 25 år. Skillet mel-

Illustrasjon: Eldbjørg Ribe



lom voksen og barn utydeliggjøres på flere områder, og hva som er barne- og voksenklær framstår noen ganger som mildt sagt diffust.

Fortsatt fungerer arbeid som en endelig stadfesting av en selvstendigjøring og løsrivelse fra signifikante andre. Arbeidstakerrollen utgjør et sluttmaal i et forløp mot selvstendighet, og bidrar med dette sterkt til vår egenforståelse, vårt opplevde egenverd, og identitet. Å være i arbeid er for svært mange et være eller ikke være.

Konsekvenser av arbeidsledighet og utstøting

I en studie av Westin (1989) kommer det tydelig fram hva det vil si å være uten arbeid i et samfunn hvor arbeidet har slik betydning som antydnet over. I studien dreide

det seg om konjunkturbestemt arbeidsledighet, ikke utstøting. Westin fant at en plutselig og omfattende arbeidsledighet i et lokalsamfunn, øker forekomsten av sykdom i den samme befolkningen. En arbeidsledig tilpasset seg rollen som syk «in the process of applying for a disability pension» (ibid). En senere studie (Waddel og Burton 2006) viser at arbeidsløse gjenvinner helsen når de får seg jobb, og at 90-95 prosent av befolkningen i samfunn hvor arbeid er normen, har helsefordeler av å være i arbeid. Det er verdt å merke seg den vekten som legges på den normverdi arbeidet har i et samfunn. Den varierer fra samfunn til samfunn og fra tid til tid, og vil være med å avgjøre helsetilstanden til de i samfunnet som bryter med denne normen. I et samfunn som Norge hvor arbeid står særdeles sterkt som norm

for voksne og den rollen de har i det norske samfunnet, tilsier det en nøye overvåking og oppfølging av helsen hos de som faller utenfor eller utstøtes fra arbeidsmarkedet. Det er et stort behov for forskning om de helsemessige effektene av manglende arbeidsdeltakelse blant utviklingshemmede og den betydningen dette har samlet sett for utviklingshemmedes livskvalitet. Det er i tillegg verdt å være bevisst at utstøting ofte har opphav i forhold som diskriminering, mobbing, krav og forventninger, arbeidspress/effektivisering. Dette er også forhold som bør undersøkes nærmere.

TALLENES TALE – UTVIKLINGEN I UTVIKLINGSHEMMEDES ARBEIDSDELTAKELSE

I Norge har personer med utviklingshemning i stor grad alltid stått utenfor ordinært lønnet arbeid, selv om man nok har eksempler på at utviklingshemmede har fylt viktige oppgaver innen eksempelvis primærnæringene i tidligere epoker. Det finnes også enkelttilfeller hvor særlig personer med lett grad av psykisk utviklingshemning deltok eller deltar. Det er også kjent at mange utviklingshemmede jobbet som ulønnet arbeidskraft og utgjorde en viktig ressurs, som pleiepersonale, på de samme institusjonene som de selv bodde på.

I en offentlig utredning fra 1980 (NOU 1980:27) foreslås det en opptrappingsplan for å sikre arbeid til personer med utviklingshemning. Denne ble kun delvis fulgt opp av Kommunal- og arbeidsdepartementet i den påfølgende stortingsmeldingen (St.meld. nr. 64 (1982-83)). Da meldingen ble behandlet i Stortinget, ble imidlertid flere av forslagene fra utredningen tatt inn, og et enstemmig storting gikk inn for tiltakene. Disse ble ikke uten videre iverksatt av Kommunal- og arbeidsdepartementet som uttalte at utbyggingen av arbeidssamvirke og arbeidsforberedende trening må skje forsiktig, fordi man ennå vet for lite (NOU 1985:34, s. 50). På dette tidspunktet var det i alt 45 daginstitusjoner, og av disse hadde 25 en produksjonsavdeling. Hvor mange personer som deltok i dette arbeidet er ikke oppgitt. Samme år var totalt 976 personer med

psykisk utviklingshemning sysselsatt i det man den gang kalte vernede verksteder (NOU 1980:27), eller det man i dag omtaler som vekstbedrifter og attføringsbedrifter. I stortingsmeldingen fra 1983 (St.meld. nr.64 (1982-83), s. 23) står det:

«Det er imidlertid delte meninger om hvor langt arbeidsmarkedsmyndighetenes ansvar bør gå overfor disse grupper, og hvor raskt en utbygging bør og kan skje. Myndighetene har engasjert seg i en rekke tiltak for denne gruppen på helse- og sosialsektoren. Utbyggingen av arbeidsmarkedstiltak for psykisk utviklingshemmede vil også være avhengig av omprioriteringer og overføringer fra andre sektorer».

I samme melding (St.meld. nr.64 (1982-83), s. 24) vises det til et arbeid med å utrede behovet for sysselsettingstiltak overfor personer med utviklingshemning. Her står det at: «Utredningen anslår behovet for sysselsettingstiltak til et sted mellom 15.000 og 30.000». I meldingen skriver man at det ikke er kjent hvor mange utviklingshemmede som har arbeidstilbud, og hvor mange som kan benytte seg av eksisterende tilbud. Gjennomgående rapporteres det om manglende tall, statistikk og oversikt.

Det er en rekke forhold som kan være av interesse å se videre på. For det første det relativt høye antall personer det er snakk om som man mener er aktuelle for arbeid. 30.000 er mer enn det dobbelte av det totale antallet utviklingshemmede i arbeidsfør alder slik tallene av i dag kan tyde på. Offisielt regner man at det i Norge er 21.052 personer med psykisk utviklingshemning i 2008¹⁾ (Helsedirektoratet 2008), som utgjør 0,42 prosent av den totale befolkningen. Rundt regnet 70 prosent av de registrerte er i alderen 18 år og eldre. Det utgjør rundt regnet 14.000 personer. Når tallene spriker i en slik grad, skyldes det blant annet de diagnosekriterier som benyttes, hvordan disse praktiseres, hvordan de rapporteres og registreres. Tar en utgangspunkt i WHO sine tall (Sosial- og helsedirektoratet 2007), har mellom 1 og 3 prosent av befolkningen psy-

1) Den diagnostiske betegnelse jfr.w ICD-10

kisk utviklingshemning. I Norge tilsvarer det tall mellom 48.000 og 124.000 personer. Dette siste har en viss betydning for den manglende oversikten man omtaler, men kan også omtales som en manglende innsats i forhold til å skaffe slike data. Det kan også sees som et bevisst valg fordi man ikke ser behovet av dem for utformingen av de tiltakene man vil iverksette. I sitatet fra meldingen er det uttrykt klare forutsetninger for at arbeidsmarkedsmyndighetene skal ta større ansvar for å sikre utviklingshemmede arbeid. Her stilles det som en betingelse at offentlige midler benyttet innen andre forvaltningsnivåer og sektorer overfor personer med utviklingshemning omfordeles. En slik omfordeling finner sted i 1991 gjennom avviklingen av institusjonsomsorgen Helsevernet for psykisk utviklingshemmede (HVPU). Som følge av dette må man da forvente at arbeidskraftmyndighetene tar et større ansvar enn fram til 1983. I noen år etter avviklingen av HVPU skjer det en viss oppbygging. Arbeid med Bistand blir etablert særlig med tanke på utviklingshemmede. Verne- de verksteder blir overtatt av den gang Aetat, nå Nav, og endret til Produksjonsrettede verksteder, Arbeids- samvirker osv. Strukturelle omlegginger fortsetter fram til de ordningene vi kjenner i dag. Problemet er at antallet personer med utviklingshemning i arbeid i disse tiltakene totalt sett har gått ned fra 1992 til 2010, en utvikling som fortsetter og forsterker seg. Det vi ser er en kortvarig innsats som i hovedsak kan beskrives som en overtakelse av de institusjonsomsorgsba- serte arbeidsmarkedstiltakene, og som etter noen års drift endres mot andre målgrupper. Nærmere om dette i neste avsnitt.

TETTERE PÅ TALLENE

I 1985 kom en utredning (NOU 1985:34)²⁾ som foreslo å avvikle det institusjonsbaserte omsorgstjenestetil- budet (HVPU) og erstatte det med en hjemmebasert kommunal tjeneste, og med føringer for arbeidsmar-

kedsmyndighetenes oppgaver i forhold til å sikre utvi- klingshemmede arbeid.

Fra det året (1985) avviklingen av institusjonsomsor- gen fremmes som forslag og fram til 1995, ble flere av tiltakene foreslått av Stortinget i 1983 gjennomført.

- I 1992 ble totalt 2.079 arbeidsplasser fra det man tid- ligere omtalte som vernede verksteder, overført til arbeidsmarkedsetaten og kalt Produksjonsrette- de verksteder (PV). Sammen med ordninger som Arbeidsforberedende trening (AFT), Arbeidssamvir- ke (ASV) og Arbeidssamvirke i offentlig regi (ASVO), som i alt utgjorde 1.850 arbeidsplasser, rådte arbeids- markedsetaten over i alt 3.929 plasser i tiltak for særlig utsatte grupper (St.meld. nr. 39 (1991-92)).
- I 1995 var det totalt 3.600 personer med utviklings- hemning ansatt i arbeidsmarkedsbidrifter.³⁾ Rundt 500 personer var i ordinære bedrifter med integre- ringstilskudd, mens om lag 1.000 personer var i arbeid basert på andre ordninger. *Totalt var 5.100 per- soner med utviklingshemning i arbeid i 1995 (Sosial- og helsedepartementet 1995)*⁴⁾.

Arbeidsmarkedspolitikken i samme periode har handlet om prinsippet kalt arbeidslinjen, og med vekt på inkludering. I 2001 ble den første IA-avtalen inn- gått mellom partene i arbeidslivet, fornyet i 2005 og nå senest i 2010. Bedriftsstrukturen innen arbeidsmar- kedsbedriftene har også gjennomgått endringer. Ver- nede verksteder ble som vi har sett, endret til Produk- sjonsrettede verksteder, til Arbeidssamvirke i offent- lig virksomhet osv. I dag heter disse Vekstbedrifter og er Varig Tilrettelagt Arbeid (VTA). Disse er også under utvikling med nye tiltaksstrukturer. Antall arbeids- plasser i VTA-bedriftene øker kraftig fra 2002 hvor det totalt var 5.681 arbeidsplasser, videre i 2006 hvor det totalt var 7.627 og i 2007 hvor det totalt var 7.890 arbeidsplasser (Mandal 2008, s. 38). Tall viser at det i 2006 var 2.951 personer i disse bedriftene som hadde diagnosen psykisk utviklingshemning (Mandal 2008).

2) Avviklingen av institusjonsomsorgen skjedde fra 1991 til og med 1995.

3) Tallene tyder på en nedgang i antallet ansatte fra 1992 til 1995. Det kan skyldes endringer i registrering, organisering av bedrif- tene og diagnosekriterier, men kan selvsagt også være en reell nedgang.

4) Fra samme kilde er det opplyst at 5.300 personer med psykisk utviklingshemning hadde et kommunalt dagtilbud, alle over 20 år, og hvor 2.000 hadde innslag av arbeid i sitt tilbud.

Her ser vi en tydelig og markant dreining av hvem som ansettes og hvem som får beholde jobbene sine. Denne dreiningen er betydelig selv om man tar forbehold om at man tidligere regnet noen av tiltaksdeltakerne under diagnosen psykisk utviklingshemning, som senere er kategorisert under ukjente eller andre diagnoser/sykdommer.

I 1995 var det totalt 5.100 personer med utviklingshemning som var i arbeid når en regner med de som jobbet i arbeidsmarkedsbedrifter, i ordinære bedrifter med integreringstilskudd og i arbeid basert på andre ordninger (Sosial- og helsedepartementet 1995). Dette er ordninger og arbeidsplasser som i dag stort sett følges opp av VTA-bedriftene. Baserer en seg på disse tallene, er det i 2008 en nedgang i antall ansatte personer med psykisk utviklingshemning i disse virksomhetene på 25 prosent sammenliknet med tallene fra 1992, og på rundt regnet 40 prosent sammenliknet med tallene fra 1995. Igjen gjør jeg oppmerksom på at det kan være unøyaktigheter i disse tallene basert på diagnosekriterier og praktisering av disse, men at disse ikke endrer hovedtendensen som er en betydelig nedgang.

Nyere tall fra 2010 viser at tendensen med utfasing av utviklingshemmede fra bedriftene fortsetter og forsterker seg. Dette gir økt styrke til argumentet. Tall fra 2010 viser at det nå kun er 2.700⁵⁾ personer med diagnosen psykisk utviklingshemning sysselsatt i VTA-bedriftene (Arbeidsdepartementet 2010), samtidig som det totale antallet arbeidsplasser har økt⁶⁾. Argumentet om at det er positivt for utviklingshemmede at bedriftene utvides også til andre brukergrupper, og at dette er en positiv forsterking av normaliserings- og inkluderingstanken, er ikke holdbar av minst to grunner. Det ene er at inkludering ikke handler om å blande brukergrupper. Kongruering betegner prosessen å føre ulike brukergrupper sammen, og inngår som et element i devalueringprosessen (Wolfensberger 1992, Kristiansen 1993). Det andre er at selv om man kan regne det som positivt at et tilbud øker, er det beklagelig om veksten omtales på måter som overskygger det

faktum at utviklingshemmede støtes ut av arbeidsmarkedet og ekskluderes.

Ordinært arbeid i private og offentlige bedrifter har lenge vært et mål, og nevnes som vi så allerede på 1980-tallet. De forsterkes i forbindelse med avviklingen av institusjonsomsorgen for personer med utviklingshemning. Da tiltaket Arbeid med Bistand begynte å ta form i Norge på begynnelsen av 1990-tallet, ble det introdusert særlig med tanke på personer med utviklingshemning. Det ble lansert som en prøveordning i kjølvannet av avviklingen av helsevernet for psykisk utviklingshemmede (HVPU). I den tidlige fasen var godt over 50 prosent av alle deltakerne på ordningen, personer med utviklingshemning. Dette endret seg raskt. Tall oppgitt i 2003 (St.meld. nr. 40 (2002-2003), s. 56) viser at andelen utviklingshemmede som har benyttet de i alt 2.400 godkjente plassene, er sunket til 12 prosent. En senere undersøkelse (Berg 2005) tyder på i den grad tiltaket Arbeid med Bistand benyttes overfor personer med utviklingshemning i dag, at det kun er som et avklaringstiltak før innvilging av uføretrygd. Dette baserer seg på tall som viser at flestparten av utviklingshemmede som slutter etter tre år med tidsbegrenset AB, går rett over i full uførepensjon (ibid). Det betyr at man utformet et tiltak spesielt med tanke på personer med utviklingshemning, men som ikke blir gitt til eller benyttet av disse. Gjennom dette skjer det en prioritering eller omprioritering som svekker tilbudet til personer med utviklingshemning, og som ikke bidrar til å inkludere utviklingshemmede i arbeidslivet.

Antall personer med utviklingshemning som er i ordinært arbeid, på ordinære vilkår, er svært få. I tall fra Rikstrygdeverket (FD-trygd), framkommer det at det dreier seg om 59 personer (Olsen 2009).

TALL FRA TO NABOLAND SAMMENLIGNET MED VÅRE EGNE

Tabellen på neste side viser en oversikt over hvor mange utviklingshemmede det er registrert eller beregnet å

5) Tall per april 2010 (Arbeidsdirektoratet 2010)

6) 7.800 tiltaksdeltakere per april 2010 (Arbeidsdirektoratet 2010)

Tabell 1. Antall utviklingshemmede i Norge, Danmark og Sverige og deltakelse i arbeid

Land	Antall utviklingshemmede	Andel av befolkningen	Antall personer i tilrettelagt arbeid ⁷⁾	Prosentvis andel i tilrettelagt arbeid
Norge	21.052 ⁸⁾	0,42 (4,9 mill i 2009)	2.800 ⁹⁾	0,13
Danmark	36.000 ¹⁰⁾	0,65 (5,5 mill i 2009)	4.929 ¹¹⁾	0,14
Sverige	50.200 ¹²⁾	0,53 (9,4 mill i 2009)	28.500 ¹³⁾¹⁴⁾	0,57

være i Norge, Sverige og Danmark. Videre gis det en oversikt over hvor mange som er i tilrettelagt arbeid. Her er tallene ikke direkte sammenliknbare fordi man i Sverige har en lovgivning (LSS) som dekker daglig virksomhet mer bredt (aktivitet, sysselsetting, tilrettelagt arbeid).

Tabell 1.

Tabellen med fotnoter viser at det er en ulik praksis i de skandinaviske landene med hensyn til å registrere antall utviklingshemmede. Når Danmark har en større andel utviklingshemmede enn sine naboland, kan grunnen minst like gjerne ligge i beregningsmåten som i realiteter. Det er mulig at den noe høyere andelen utviklingshemmede i Sverige sammenliknet med Norge, skyldes at i Sverige er daglig virksomhet en lov-hjemlet rett i motsetning til i Norge. Daglig virksomhet er også den ytelsen loven hjemler, som flest mottar. Med en tilsvarende rett i Norge, kan det være rimelig

å anta at antallet personer med utviklingshemning ville vært høyere basert på at flere ville vært registrert som mottakere av kommunale tjenester i Norge. Det er videre verdt å merke at andelen utviklingshemmede som har tilrettelagt arbeid i Danmark og Norge, er sammenfallende.

INFORMASJON FRA BRUKERORGANISASJONEN SAMMENHOLDT MED BEDRIFTSLEDERNES HOLDNINGER

I desember 2008 deltok jeg med totalt ti hovedspørsmål i en av de månedlige omnibusundersøkelsene til meningsmålingsinstituttet Sentio Research i Trondheim. Undersøkelsene deres gjennomføres som telefonintervju i regi av Norstat, og har et utvalg på 2.100 bedrifter. Utvalget er trukket fra Foretaksregisteret i Brønnøysund, og det intervjues 100 ledere pr. fylke (200 ledere fra Oslo og Akershus). Det kvoterer også på antall ansatte; 30 prosent av bedriftene har

7) Her er det nødvendig å ta et forbehold om sammenlikningsgrunnlaget; lovregulering, definisjoner av arbeid/aktivitet m.fl.

8) Tall basert på tall fra Helsedirektoratet (2008) og gjelder for 2008; tellinger i kommunene på personer med diagnose og registrert som mottaker av tjenester

9) Tall fra Arbeidsdepartementet (2010) og er tellinger i april 2010

10) Tall fra rapport fra SFI (2009); beregning basert på undersøkelse i Ribe amt (2003)

11) Totalt antall arbeidsplasser i «beskyttet beskæftigelse» er 8.163

12) Tall fra Sosialstyrelsen (2011) og gjelder for året 2009; rapporteringer basert på vedtak fattet etter LSS

13) Tall fra Sosialstyrelsen (2011) og gjelder for 2010; i dette tallet inngår alle former for daglig virksomhet – også aktivitet. Her skiller tallene fra Danmark og Norge seg fra de svenske, slik også lovgivningen gjør

14) I Sverige regulerer og lovfester Lagen om stöd och service til vissa funskjonshindrade (LSS) en rekke tjenester, herunder «Daglig verksamhet». Ifølge rapporten fra Sveriges offisiella statistikk (2011) var det i 2010 28.500 personer med utviklingshemning som mottok støtte i form av daglig virksomhet hjemlet i LSS, og antallet har vært økende siden 2004. Bedrifter er spurt om hva de antar er årsaken til økningen, og en tredjedel mener et hardnende arbeidsmarked og at «Arbetsförmedlingen» ikke prioriterer de personene som omfattes av LSS, er årsakene (Sosialstyrelsen 2008, s. 18).

1-5 ansatte, 30 prosent har 6-20 ansatte, 20 prosent har 21-50 ansatte og 20 prosent har over 50 ansatte. Utvalget har altså en overrepresentasjon av store bedrifter.

De ti spørsmålene jeg deltok med er utarbeidet særlig med utgangspunkt i brosjyren «Veien til arbeid for alle» utarbeidet av Norsk Forbund for Utviklingshemmede (NFU) våren/sommeren 2008. Her skriver de at arbeid oppfyller mange verdier i vårt sosiale liv, og de lister opp en rekke effekter av å være i arbeid. Videre gir de en beskrivelse av eksempler på arbeidsmuligheter for personer med utviklingshemning. Her formidles en oversikt over hva som finnes av arbeidsmarkedsbudrifter, blant annet vekstbedriftene. De skriver at hensikten med heftet er å gi informasjon om ulike arbeidsmuligheter som finnes for utviklingshemmede. Her lister de opp syv ulike tiltaksformer som administreres av staten gjennom Nav-kontorene. Videre ønsker de med heftet å stimulere arbeidsgivere til å rekruttere mennesker med utviklingshemning i sine bedrifter, og lister opp seks argumenter for hvorfor det kan være en god idé. De seks argumentene er relatert til 1) stabil og motivert arbeidskraft, 2) lav turnover, 3) godt arbeidsmiljø, 4) aktivt samfunnsansvar, 5) signaler til store kundegrupper og 6) lettere enn du tror. Jeg legger i denne artikkelen hovedvekten på de argumentene som brukes overfor arbeidsgivere, og om brukerorganisasjonens påstander om utviklingshemmede som arbeidstakere vektlegges av arbeidsgiverne. I fremstillingen her sammenholder jeg utsagnene fra brosjyren med svarene fra surveyen.

Match eller mismatch?

Basert på funnene i surveyen er det mulig å skille mellom påstander eller momenter som har betydning ved ansettelse i match eller mismatch. Det tydeliggjør funnene. Noen er mer tvetydige og rubrisert under vignetten øynene som ser.

Match

• Godt arbeidsmiljø

I brosjyren fra NFU heter det:

«Mangfold og inkludering i arbeidslivet gir et

godt miljø på arbeidsplassen. Mange arbeidsgivere gir tilbakemelding på at det å ha arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne har positiv innvirkning på arbeidsmiljøet.»

Under surveyens spørsmål nr. 9 blir bedriftslederne (informantene) bedt om å skåre grad av enighet relatert til åtte utsagn. To av utsagnene er direkte relevante til uttalelsen om arbeidsmiljø. På det første utsagnet «Personer med utviklingshemning vil bidra positivt for arbeidsmiljøet i bedriften» svarer 35 prosent at de er helt eller delvis enige, og 27 prosent legger seg midt på skalaen. På det andre utsagnet «Personer med utviklingshemning vil øke det sosiale fellesskapet i bedriften» svarer også 35 prosent at de er helt eller delvis enige. Svarene fra surveyen understøtter uttalelsen fra NFU om bidrag til godt arbeidsmiljø.

Her gis det uttrykk for at utviklingshemmede har en type kompetanse som er viktig for bedriftene, og som etterspørres i virksomheter preget av karriere- og effektivitetskrav.

• Aktivt samfunnsansvar

I brosjyren fra NFU heter det:

«Det blir stadig viktigere for bedrifter å være bevisste på sitt omdømme. Å vise aktivt samfunnsansvar er en måte å gjøre dette på. Ved å ansette mennesker med utviklingshemning viser bedriften at den tar samfunnsansvaret sitt på alvor.»

Under surveyens spørsmål nr. 9 var ett av utsagnene som bedriftslederne skulle skåre: «Personer med utviklingshemning vil styrke bedriftens omdømme». Her sier 43 prosent seg helt eller delvis enige. I tillegg svarer 29 prosent midt mellom enig og uenig. Svarene fra surveyen understøtter uttalelsen fra NFU om bidrag til bedriftens omdømmebygging.

Mange bedrifter vokser eller faller i verdi basert på sitt omdømme. Med en mediesituasjon hvor feil og mangler lett kommer i søkelyset, er det viktig for bedriftene å pleie sitt omdømme. Det finnes bedrifter som nettopp har oppnådd positiv omtale for sin satting på medarbeidere som har slitt med å komme inn på arbeidsmarkedet. Stormberg er en slik bedrift. Det

er sånn sett ikke så rart at bedriftene vurderer dette høyt, men det er ikke forhold som er tilsvarende vektlagt ved arbeidsformidlingen. Det er også en viss forskjell på samfunnsansvar og omdømme. Det ene peker innover i bedriften og er til direkte egen nytte, mens det andre peker utover og omhandler bedriftens ansvar mer uspesifikt.

Mismatch

- Stabil og motivert arbeidskraft

I brosjyren fra NFU heter det:

«Bedrifter trenger motiverte medarbeidere for å nå sine mål. Bedrifter som ansetter mennesker med utviklingshemning, får arbeidstakere som gleder seg til å gå på jobb. Statistikk viser også at mennesker med utviklingshemning har svært lavt sykefravær.»

Under surveyens spørsmål nr. 9 er ett av utsagnene: «Personer med utviklingshemning vil bidra til redusert sykefravær». Utsagnet er noe vagt. Det kan forstås som at utviklingshemmede gjennom selv å ha lavt fravær, bidrar til å øke stabiliteten i snitt. Utsagnet kan også forstås som at utviklingshemmede vil påvirke øvrige ansatte til lavere fravær. Kun 11 prosent av bedriftslederne sier seg helt eller delvis enige i utsagnet. Til tross for de to tolkningsmulighetene, synes det ikke som om bedriftslederne har noen tro på eller forventninger om redusert sykefravær.

- Lav turnover

I brosjyren fra NFU heter det:

«For bedrifter er det en ulempe med stor utskifting av arbeidstakere. Erfaring viser at mennesker med utviklingshemning blir lenge i samme jobb. Mange setter pris på rutiner og systematiske arbeidsoppgaver.»

Under surveyens spørsmål nr. 9 var ett av utsagnene som bedriftslederne skulle skåre: «Personer med utviklingshemning vil øke stabiliteten i bedriften». Dette utsagnet er på samme måte som utsagnet over, noe vagt. Det kan forstås som at utviklingshemmede gjennom selv å ha lav eller ingen turnover, bidrar til å øke stabiliteten i snitt. Spørsmålet kan også forstås som

at utviklingshemmede vil påvirke øvrige ansattes stabilitet (lav turnover). Kun 12 prosent av bedriftslederne sier seg helt eller delvis enige i utsagnet. Til tross for de to tolkningsmulighetene også i tilknytning til dette utsagnet, synes det ikke som om bedriftslederne har noen tro på eller forventninger i retning av økt stabilitet.

- Signal til stor kundegruppe

I brosjyren fra NFU heter det:

«Mennesker med funksjonshemning og deres familier kan utgjøre så mye som 20 prosent av din bedrifts potensielle kunder. Å ansette en person med utviklingshemning vil være å sende et sterkt og positivt signal til denne kundegruppen.»

Bedriftslederne ble også bedt om å skåre utsagnet «Personer med utviklingshemning vil bidra til å øke inntjeningen i bedriften». Igjen kan man tolke dette noe forskjellig. Er det gjennom sitt arbeid og innsats i bedriften utviklingshemmede øker bedriftens inntjening, er det gjennom omdømmebyggingen eller er det ved å trekke til seg viktige kundegrupper? Det ligger i kortene at alle disse mulighetene inngår i spørsmålet, men det er ikke uten videre gitt at bedriftslederne i sine svar, ser disse alternativene. I alle fall sier 40 prosent seg helt uenige og 20 prosent seg delvis uenige i utsagnet. Totalt 60 prosent av bedriftslederne ser ikke en effekt med økt inntjening.

Øynene som ser

- Lettere enn du tror

I brosjyren fra NFU heter det:

«Det er vanlig å tro at man vil få utgifter og merarbeid ved å ansette en person med utviklingshemning. Bedriftseiere som likevel har tatt sjansen, forteller at fordommene de hadde, i svært liten grad hadde rot i virkeligheten. Mennesker med utviklingshemning krever i liten grad at arbeidsplassen må tilrettelegges fysisk. De få endringene som kan være nødvendige, dekkes av forskjellige økonomiske støtteordninger. Andre ordninger, som for

eksempel Arbeid med bistand, gjør at opplæring av personer med utviklingshemning ikke vil kreve mer tid og oppfølging enn for andre arbeidstakere.»

I surveyen ble bedriftslederne stilt to spørsmål som direkte omhandler dette forholdet. Spørsmål nr. 6 lyder: «Kjenner du følgende ordninger: Arbeid med bistand, Lønnstilskudd, Arbeidspraksis i ordinære bedrifter, IA-plasser?» Av bedriftslederne svarte 63 prosent at de kjenner til ordningen med lønnstilskudd, 58 prosent kjenner til ordningen med arbeidspraksis, 43 prosent ordningen med IA-plasser og 36 prosent kjenner til ordningen med Arbeid med bistand. 11 prosent av bedriftene oppgir at de har ansatte i bedriften der man benytter ordningen med lønnstilskudd, 8 prosent benytter ordningen med arbeidspraksis, 4 prosent ordningen med IA-plasser og 4 prosent ordningen Arbeid med bistand.

Spørsmål nr. 10 lyder: «Hvilke av følgende tiltak/ordninger vil ha størst betydning for at bedriften skal vurdere å ansette personer med utviklingshemning?» Følgende svaralternativer ble oppgitt, og det var mulig å velge flere: Økonomiske støtteordninger, Veiledning, Tilrettelegging fra det offentlige, Personens ferdigheter, Personens utdanning, Personens erfaringer, Personens væremåte, Ansattes holdninger til ansettelsen, og Vet ikke. Noen av alternativene representerer ordningene som knytter seg til egenskaper ved personen, mens andre går på støtteordninger. Ser vi på egenskaper ved personen, så svarer 59 prosent av bedriftslederne at personens ferdigheter har størst betydning, 54 prosent svarer personens væremåte, 47 prosent svarer personens erfaringer, og 45 prosent personens utdanning. Bedriftene legger, som vi ser, stor vekt på egenskaper knyttet til personen. Av forhold knyttet til støtte fra det offentlige svarer 44 prosent tilrettelegging fra det offentlige, 43 prosent økonomiske støtteordninger og 37 prosent veiledning. Det er også tydelig at bedriftene legger vekt på offentlige støtteordninger.

Noen vil nok mene at det er bra når rundt halvpar-

ten av alle bedriftslederne i undersøkelsen kjenner til de fire ordningene som omtales. Det kommer imidlertid an på øynene som ser. Dersom alle hadde kjent til ordningene, ville kanskje flere ha ansatt utviklingshemmede arbeidssøkere. Særlig også når såvidt mange oppgir at ordningene har betydning for deres vurdering av å ansette utviklingshemmede. Det er grunn til å merke seg at både egenskaper ved personen og offentlige ordninger som kan støtte bedriften i dens arbeid, er viktig for mange bedriftsledere.

SANNSYNLIGHETEN FOR AT BEDRIFTENE ANSETTER UTVIKLINGSHEMMEDE

I surveyens spørsmål nr. 9 var ett av utsagnene bedriftslederne skulle skåre, knyttet til sannsynligheten for å ansette personer med utviklingshemning. Utsagnet 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 er i ordinært arbeid (Olsen 2009), ventet jeg 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 utgjør til sammen 75 prosent av alle bedriftene. Umiddelbart kan man tenke seg at det er nedslående, og noen vil se behov for å få til endringer av bedriftsledernes holdninger. Ser vi imidlertid litt bort fra dette tallet, og heller retter oppmerksomheten mot de som sier seg delvis enig i utsagnet (6 prosent) og de som sier seg helt enig i utsagnet (6 prosent), så utgjør disse totalt 12 prosent av alle bedriftslederne. De 12 prosentene av bedriftene som sier det er 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 57.600¹⁵⁾ arbeidsplasser. Sett i forhold til det antall

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

personer som er registrert utviklingshemmet, og i arbeidsfør alder, er tallet ekstremt. Det er så ekstremt at det er all grunn til en betydelig skepsis overfor de forholdene som frambringer disse tallene. Noen av de forholdene som gjør tallene usikre, blir omtalt senere. Imidlertid viser dette at selv en lav enighet i utsagnet, og eventuelt også mye lavere svarprosent enn den som er antydnet her, innebærer radikale muligheter for utviklingshemmedes deltakelse i arbeidslivet gitt at muligheten utnyttes. Her kommer en ikke unna spørsmålet hvorfor det da er så få personer med utviklingshemning som jobber på det åpne arbeidsmarkedet i Norge i dag.

UKJENTE TALL OM ORDINÆRT ARBEID

I surveyen ble bedriftslederne stilt spørsmålet: «Er det personer med utviklingshemning ansatt i bedriften?» Noe uventet oppgir 9,7 prosent av bedriftene at de har ansatte i bedriften som er personer med utviklingshemning. Dette er også tall som er ukjente og ubekreftet i Norge. I brosjyren fra NFU opplyses det at kanskje et hundretalls personer med utviklingshemning har ordinært arbeid, som langt på vei er identisk med opplysningene fra Rikstrygdeverket (Olsen 2009). Tar vi utgangspunkt i svarene fra bedriftslederne og legger som grunnlag at hver av bedriftene har en (1) ansatt med utviklingshemning, er det rundt 46.560¹⁶⁾ utviklingshemmede som har slikt arbeid. Dette er et tall som ikke samsvarer med de registreringene¹⁷⁾ som finnes over personer med utviklingshemning i Norge, og det er liten tvil om at dette tallet ikke er riktig. Noe av forklaringen på de høye tallene kan ligge i at bedriftslederne ikke er bedt om å skaffe seg bekræftelse på at de som rapporteres, faktisk har diagnosen psykisk utviklingshemning. Rent forskningsetisk ville det være betenkelig å be om at slik dokumentasjon innhentes, i tillegg til at bedriftene ikke har rett til å kreve slik dokumentasjon. Det er åpenbart at bedriftslederne rapporterer om personer som rent faktisk ikke har en utviklingshemning, og dette

svekker selvsagt dataene og selve undersøkelsen. Det er ikke utenkelig at enkelte bedriftsledere ikke skiller mellom psykiske helseplager og psykisk utviklingshemning. Det er også mulig at noen har regnet inn personer med andre kognitive funksjonsnedsettelser. En kan heller ikke se helt bort fra at det faktiske antallet personer med utviklingshemning i Norge er en del høyere enn det en regner basert på administrativ prevalens. Blant annet er det stor usikkerhet når det gjelder personer med mild grad av utviklingshemning. Her er antallet redusert i senere år. Dette kan ha sammenheng med minst tre forhold. Det ene åpenbare er at dette er personer som ikke telles med fordi de ikke mottar offentlige tjenester basert på medisinske diagnosekriterier. Noen mottar kanskje hjelp, men da basert på andre kriterier, eksempelvis pedagogiske eller sosiale kriterier. Dette vil trolig dreie seg nettopp om de med mild grad av utviklingshemning. Det andre er at det bakenforliggende systemet for graderingen av utviklingshemning ikke fungerer. IQ-verdier som mål for normalfordeling er ikke nødvendigvis en framstillingsmodell som stemmer overens med virkeligheten. Det er en modell som gir visse holdepunkter, men som kan være unøyaktig eller utilstrekkelig når det gjelder å trekke absolutte grenser. Det vil i så fall ramme særlig i grenseområdet normal IQ og det en definerer som unormalt lav IQ med tilhørende gradering «mild grad av utviklingshemning». Den tredje forklaringsmodellen innebærer at bedringer i samfunnet knyttet til ernæring, sosiale faktorer, utdanning med tilhørende intellektuell stimulering, og det offentliges helse- og omsorgstilbud, motvirker eller utjevner de utviklingsmessige årsaker til utviklingshemning. Det er disse som i hovedsak regnes som bakenforliggende årsaker til mild grad av utviklingshemning. De genetiske, biologiske, medisinske og fysiologiske årsakene er fortsatt eksisterende og gir ofte mer alvorlig grad av utviklingshemning. Ny kunnskap og teknologi bidrar i en viss grad til en styrking av slike medfødte skader,

16) Tallet er prosentuert og regnet ut fra at det finnes 480.000 private bedrifter i Norge

17) Tallene man går ut fra i Norge omtales som administrativ prevalens, og er rapportert å være 21.000. Tall basert på anslag fra WHO tilsier et langt høyere tall, helt opp mot 125.000. Selv med dette anslaget er tallet høyt.

blant annet ved høyere overlevelsestall ved premature fødsler og komplikasjoner.

I bedriftene er det i utgangspunktet bedriftslederen eller personalansvarlig som er den nærmeste til å skulde vite noe om ansattes helse, medisinske eller sosiale forhold som kan ha betydning for arbeidet og tilretteleggingen av dette. Det er også disse som ansetter. Det er derfor naturlig å spørre bedriftslederne om hvem som er ansatt i bedriften. De har på den andre siden ikke rett til eller krav på å få vite om medisinske diagnoser hos sine ansatte. Når de så spørres om det er ansatte i bedriften som har utviklingshemning, er det god grunn til å forvente at svaret ikke vil være sammenfallende med de diagnostiske kriteriene som ligger bak myndighetenes tall basert på administrativ prevalens. Det er sånn sett mulig at bedriftsledernes vurderinger i noe større grad enn myndighetenes beregninger, fanger opp personer med mild grad av utviklingshemning. Det vil kunne være personer som ligger i grenseområdet for IQ-skalaens noe entydige grenseverdier, hvis man støtter seg til den ene av de tre ovenforstående forklaringsmodellene.

Dette til tross, så er tallene som framkommer i surveyen alt for høye med tanke på hvor mange personer med utviklingshemning (uavhengig av kriterier) som faktisk er i arbeid i private bedrifter i dag, og tilsvarende de estimatene som kan gjøres med tanke på sannsynligheten for og det potensialet som finnes for at bedriftene vil ansette utviklingshemmede. Det gledelige er imidlertid at selv en drastisk reduksjon av proSENTSATSEN for bedriftsledere som sier det er sannsynlig at de vil ansette utviklingshemmede, åpner for en radikal endring av den situasjonen som Rikstrykdeverket (Olsen 2009) og NFU rapporterer, og det er også et gledelig signal om mulighet for jobber for andre med tilstander som arbeidsgiverne eventuelt forveksler med utviklingshemning.

Betydningen av tidligere erfaringer med ansatte

Svarene fra utsagnet «Det er stor sannsynlighet for at vi ansetter en person med utviklingshemning i bedriften» har jeg omkodet til kategorier (fra tidligere 6) og endt opp med «ikke sannsynlig», «sannsynlig»

og «vet ikke». Svarene har jeg holdt opp mot informasjonen om hvilke bedrifter som har/ikke har ansatte med utviklingshemning i dag. I alt 1.845 bedrifter i utvalget svarer at de ikke har ansatte med utviklingshemning i bedriften i dag. Av disse svarer 8,7 prosent at det er sannsynlig at de vil ansette utviklingshemmede i framtiden.

Videre viser tallene at sju av ti bedrifter som allerede har ansatte med utviklingshemning, også er positive til å ansette utviklingshemmede i framtiden. Her ser vi at terskelen for å tilsette i framtiden når man alt har erfaringer, blir lavere. Noe henger opplagt sammen med de erfaringene man gjør med arbeidstakerne, og trolig også erfaringer med Nav og de ordningene som gjelder.

Bransje – primær- og sekundærnæringer

Jeg har sett nærmere på de bedriftene som oppgir at de har ansatte med utviklingshemning i bedriften. Basert på bakgrunnsvariabler fra surveyen (informasjon som inngår i omnibusundersøkelsen) er det noen utviklingstendenser knyttet til bransje (definisjonene av bransjer følger SSB sin inndeling). Av de bedriftene som har utviklingshemmede i arbeid i dag, peker industribransjen seg noe ut. Her svarer 35 prosent at de har ansatte med utviklingshemning ansatt i bedriften, mens det innen varehandelen er 22 prosent som svarer at de har ansatte med utviklingshemning ansatt i dag. Når det gjelder sannsynligheten for å ansette utviklingshemmede i framtiden, tyder svarene på en utvikling i motsatt retning. I primærnæringen er sannsynligheten for at man vil ansette utviklingshemmede i framtiden 27 prosent, mens det innen varehandelen er en sannsynlighet på 28 prosent. Ser en i tillegg dette opp mot betydningen for økt sannsynlighet for å ansette utviklingshemmede arbeidstakere basert på at man har tidligere erfaringer, så er denne utviklingen enda tydeligere. Innen primærnæringen antydes altså en nedgang, mens det innen sekundærnæringen er en økning. Dette kan kanskje henge sammen med betydningen av omdømmebygging som vi så har stor betydning for bedriftsledere ved eventuell ansettelse av utviklingshemmede. Innen varehandelen er

ansatte med utviklingshemning mer synlig for omverdenen, og dermed også med på å bygge omdømme.

IA-avtalen ¹⁸⁾

I surveyen spurte jeg om bedriftene hadde inngått IA-avtale. Av bedriftene som svarer at det er sannsynlig at de vil ansette utviklingshemmede i framtiden, har 44,4 prosent inngått IA-avtale. Det er slik sett ikke avgjørende for innstillingen om man har en avtale. Tallet er imidlertid noe høyere enn for hele utvalget, hvor kun 26,3 prosent av alle bedriftene har inngått IA-avtale. Det er også markante forskjeller mellom store og små bedrifter når det gjelder om man har inngått IA-avtale. De store langt oftere enn de små.

SAMMENSTILLING AV SENTRALE FUNN

Totalt ble 2.100 av rundt 480.000 private bedrifter intervjuet. I tabellen under er noen av de sentrale utsagn og spørsmål listet opp med de respektive svarprosentene.

Tabell 2. Tabellen omhandler enkelte av utsagnene under surveyens spørsmål nr. 9 og viser prosentvis oppslutning fra bedrifter basert på antall ansatte. Bedriftslederne er bedt om å svare grad av enighet på en skala fra 1 til 5 der 1 er helt uenig og 5 helt enig. Skalaens

punkt 4 og 5 er kodet til en felles kategori Enig. Videre er spørsmål nr. 3 vedrørende om det er ansatte med utviklingshemning i bedriften tatt med og viser prosentvis andel ja-svar på spørsmålet. Spørsmål nr. 2 angående IA-avtale hvor det også oppgis prosentvis andel ja-svar er fordelt etter antall ansatte. Tallene er fra surveyen fra desember 2008.

Det er statistisk signifikant forskjell i hver kolonne. 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. Den samme tendensen gjelder også for de fire støtteordningene som er listet opp i brosjyren fra NFU og som inngår i ett av spørsmålene i surveyen. Store bedrifter har bedre kjennskap til disse enn små bedrifter. Oversikten inngår ikke i tabellen.

GODE MULIGHETER AV STOR BETYDNING

Selv om det er grunn til å ta forbehold om betydelige feil i svarene knyttet til hvem som regnes inn i personkretsen utviklingshemmet, så viser undersøkelsen trender som sier noe om hvilke argumenter som er de viktigste ved ansettelse av personer med utviklingshemning, hvordan bedriftens tidligere erfaringer spiller

Tabell 2. Bedriftenes holdninger i forhold til å ansette utviklingshemmede

Antall ansatte	Personer med utviklingshemning vil:			Det er stor sannsynlighet for at vi ansetter en person med utviklingshemning	Er det personer med utviklingshemning ansatt i bedriften	Har bedriften inngått IA-avtale
	Øke det sosiale fellesskapet i bedriften	Styrke bedriftenes omdømme	Øke stabiliteten i bedriften			
	Enig ¹⁹⁾	Enig	Enig	Enig	Ja	ja
1-5	31,4	35,1	10,9	8,0	3,2	8,5
6-20	33,2	40,4	10,2	9,7	5,9	21,2
21-50	40,0	48,7	12,5	14,9	15,4	41,0
51 +	42,9	56,4	14,4	23,5	25,1	56,7
n=	742	901	244	257	204	552
	(35,3 %)	(42,9 %)	(11,6 %)	(12,2 %)	(9,7 %)	(26,3%)

18) Inkluderende Arbeidsliv. En statlig avtale som inngås mellom partene i arbeidslivet og det offentlige.

19) Her vises prosentvis oppslutning om skalaens punkter 4 og 5 forstått som «helt og delvis helt enig».

inn for ytterligere ansettelse, og det store potensialet for ordinært arbeid for utviklingshemmede selv ved en svært lav oppslutning blant private bedrifter.

De negative trekkene i utviklingen av utviklingshemmedes deltakelse i arbeidslivet redegjort for her i artikkelen, sammenholdt med de mulighetene som ligger i ansettelse i private bedrifter basert på bedriftens svar vist i surveyen, viser klart at man står overfor systematiske strukturelle, organisatoriske og prioriteringsmessige (forvaltningsmessige og politiske) utfordringer.

Dette betyr at det er behov for en sammensatt og strukturert innsats for å lykkes i arbeidet med å sikre personer med utviklingshemning full deltakelse og inkludering også i det norske arbeidsliv.

Offentlige støtteordninger er viktige. Mange, men bare rundt halvparten av bedriftene kjenner til enkeltvise ordninger. Det er videre en lav prosentandel som benytter seg av dem. Her er det en stor oppgave i å gjøre ordningene bedre kjent, samt å stimulere bedriftene til å benytte seg av dem. Dette er et arbeid som særlig sorterer under Nav sitt ansvarsområde.

Det må igangsettes et aktivt arbeid for å formidle utviklingshemmede til arbeid i private bedrifter. Arbeidet må være systematisk og målrettet. Bedrifter ser det som viktig for deres omdømme å ha ansatte med utviklingshemning. Personens væremåte i betydningen personlighet, er det ikke alltid riktig eller mulig å endre. Den kan påvirkes. Særlig det som handler om samspillferdigheter, som kan læres. Fra Arbeid med bistand spesielt, men også fra allment formidlingsarbeid, vet man hvor viktig jobbmatch er og hvilken betydning det spiller. Her vil man kunne gjøre mye når det gjelder det bedriftene omtaler som væremåte. I noen grad vil det handle om å passe inn eller å bli en del av bedriftskulturen. Det kan i noen grad avklares gjennom nettopp jobbmatching. Når bedriften og de ansatte matcher hverandre godt, styrker det den ansattes mulighet til å bidra til bedriftens omdømmebygging.

Det er behov for å sikre utviklingshemmede mulighet for yrkeserfaring fordi erfaring er viktig for bedriftene. Dette er blant Vekst- og attføringsbedriftenes primære ansvar, å gi mulighet til ferdighetsertifisering og referanser. Personer med utviklingshemning må

sikres muligheten og retten til arbeid innen Vekst- og attføringsbedriftene.

Utdanning og erfaring vil samlet ha betydning for personens ferdigheter, som også vektlegges av bedriftene. Utdanningsmulighetene og utdanningsløp mot yrkesvalg, må være gode. Utdanning utvikler personens ferdigheter, som vektlegges av bedriftene.

Jobbsøking og arbeidsformidling skjer for mange av oss gjennom kontakter, nettverk og gode relasjoner, ofte i en form lik «The strength of weak ties» (Granovetter 1983). Når det gjelder personer med utviklingshemning, så er situasjonen noe annerledes og her har offentlig sektor og Nav en særlig sentral rolle. For det første gjelder det utviklingen og bruken av vekstbedriftene og tilrettelagt arbeid (VTA). De politiske signalene om en sterkere innsats fra arbeidskraftmyndighetenes side ved en omfordeling av ressursbruken innen tjenestetilbudet til utviklingshemmede, må realiseres. Her er midler omfordelt ved utviklingen av institusjonsomsorgen (HVPU). Dette er en tydeliggjøring av arbeidskraftmyndighetenes ansvar. Når det da ikke kommer en oppgang, men snarere en nedgang av tiltaksplasser innen vekstbedriftene for utviklingshemmede, er det mer enn kritikkverdig.

For det andre er innsatsen i forhold til å skaffe utviklingshemmede ordinært arbeid hos private bedrifter, nærmest fraværende. Det private næringsliv uttrykker vilje til å ansatte utviklingshemmede, men får verken nok informasjon om tilskuddsordninger eller om utviklingshemmede arbeidssøkere. Mange bedrifter kan tilby gode arbeidsplasser til utviklingshemmede, som på sin side kan bidra positivt i bedriftene. Det er viktig å kartlegge og følge opp disse bedriftene. Her kan Vekst- og attføringsbedriftene delta aktivt. Muligheten og interessen for å ansette utviklingshemmede kan også kartlegges for hver enkelt bedrift i forbindelse med inngåelsen av IA-avtalen.

Dersom tendensen til utstøting og utestenging av utviklingshemmede i Vekst- og attføringsbedriftene forstetter, og om muligheten som finnes for å skaffe utviklingshemmede jobb hos private bedrifter ikke utnyttes og følges opp, blir konklusjonen lik den i rapporten fra Sosialstyrelsen i Sverige (2008, s. 18).

Nav prioriterer ikke utviklingshemmede. I Sverige er begrunnelsen at utviklingshemmede har noe annet å gå til. Daglig virksomhet er en rett de har, en lovpålagt ytelse hjemlet i Lagen om social service. I Norge er ikke daglig virksomhet en rett eller en lovpålagt ytelse for personer med utviklingshemning. Det er feil å tro at utviklingshemmede er sikret gjennom andre ytelser eller tiltak. De kommunale dagsentrene rammes stadig av innsparinger. For mange betyr det et redusert og endret innhold. Tendensen er at flere utviklingshemmede ikke har noen daglig aktivitet å gå til. I 1994 var 5 prosent uten noen form for daglig aktivitet. I 2010 er 16 prosent uten noen form for daglig aktivitet (Söderström og Tøssebro 2011). Av de som er på de kommunale dagsentrene i dag, er det mange som har arbeids-evne og lyst til å jobbe, men som ikke får muligheten. Det kan nærmest se ut som om det foregår en skjult eller tilslørt diskriminering. Ser en dette i tillegg til den betydningen rollen som arbeidstaker har i forhold til andre roller i voksenlivet, en nexusrolle, blir denne

utestegningen og diskrimineringen enda mer alvorlig. Det innebærer at utviklingshemmede også kan få vansker med deltakelse på andre viktige samfunns-områder for voksne. Det er også bekymringsfullt at forskning viser en tett sammenheng mellom helse og arbeid. Det er grunn til å frykte at utviklingshemmedes helse forverres som følge av lav deltakelse i arbeidslivet. Til nå har kommunenes dagsenter veid opp noe. En ytterligere skjevfordeling skjer også ved at mange opplever frynsegoder hos sine arbeidsgivere, ikke minst hos vekstbedriftene, i form av bedriftshelsetjeneste, sosiale arrangementer, gaver og oppmerksomhet for å nevne noe. Som en ser rammer det hardt å bli ute-stengt eller diskriminert i forhold til arbeidsdeltakelse.

Utviklingshemmede vil og kan delta i arbeidslivet, og mange bedriftsledere sier at de vil ha utviklingshemmede i arbeid. Da blir jobb nummer en å forsøke å skaffe de som vil ha en jobb, den muligheten. Den jobben er det Nav som må utføre, men det finnes mange støttespillere.

SUMMARY

The article focuses on two aspects in particular. First, it looks at the development of labour market measures aimed at people with intellectual disability from the end of institution-based care in early 1990s to the current solution emphasizing the principles of inclusion and participation. However, statistics comparing people with intellectual disability who rely on labour market measures and those who have gained regular employment indicate a negative development that runs contrary to the official objectives. Not only are people with intellectual disability excluded from the labour market; they are also denied access in spite of having the willingness, interest and qualifications to contribute. These are the undisputable findings when considering statistical material covering the period. Second, the low level of employment is not due to a lack of interest from the private companies. Around 10 percent of the companies say that they might be willing to hire people with intellectual disability in the future and state reputation-building as one the reasons. This figure stems from an omnibus survey among 2100 of a total 480 000 private companies in Norway. This means a potential of 48 000 workplaces. The number is unrealistically high and obviously relies on some flawed sources, though even if we reduce the share of companies from 10 to 1 percent we still end up with as much as 4 800 workplaces that might be provided through a clear and systematic effort towards integrating people with intellectual disability in the labour market.

REFERANSER:

- Arbeidsdepartementet** (2010) *Høring om politiattest for ansatte i bedrifter som tilbyr tiltaket Varig tilrettelagt arbeid (VTA)*. Oslo, Arbeidsdepartementet
- Bengtsson, Steen og Nuri Cayuelas Mateu** (2009) *Beskyttet beskæftigelse. En kartlægningsstudie*. København, SFI- Det nationale forskningscenter for velfærd
- Berg, Helene** (2005) *Arbeid med bistand. Arbeidsmarkedstiltak i motbakke*. Econ Analyse
- Ellingsen, Karl Elling** (1993) En jobb inn i fellesskapet. I *Norsk Vernepleierforbunds artikkelsamling nr. 3*, Oslo
- Ellingsen, Karl Elling** (1996) *Arbeidsplasser for funksjonshemmede på det åpne arbeidsmarkedet*. Trondheim, NTNU
- Goffman, Erving** (1992) *Vårt rollespill til daglig*. Oslo, Pax Forlag AS
- Granovetter, Mark** (1983) The strength of weak ties: A network theory revisited. *Sociological Theory*. Volume 1, pp 201-233
- Helsedirektoratet** (2009) *Rapporterte tal på psykisk utviklingshemma pr. 01.01.2009*. IS-7/2009. Oslo, Helsedirektoratet
- Jakobsen, Tina Mou og Lene Maj Pedersen**, (2007) *Beskyttet beskæftigelse*. København, Center for Ligebehandling af Handicappede
- Kristiansen, Kristjana** (1993) *Normalisering og Verdsetting av Sosial Rolle*. Oslo: Kommuneforlaget
- Mandal, Roland** (2008) *De har jo uansett uførepensjon*. Oslo, FAFO
- NFU** (2008) *Veien til arbeid for alle*
- NOU** 1980:27 *Arbeid for psykisk utviklingshemmede*
- NOU** 1985:34 *Levekår for psykisk utviklingshemmede*
- Olsen, Terje** (2009) *Versjoner av arbeid. Dagaktivitet og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen*. Uppsala Universitet
- Olsen, Terje** (2009) *Versjoner av arbeid. Dagaktivitet og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen*. Uppsala, Universitetstrykkeriet
- Socialstyrelsen** (2008) *Daglig verksamhet enligt LSS; en kartläggning*. Stockholm, Socialstyrelsen
- Socialstyrelsen** (2011) *Personer med funktionsnedsättning – insatser enligt LSS år 2010*. Stockholm, Socialstyrelsen
- Sosial- og helsedepartementet** (1995) *Status for gjennomføringen av reformen for mennesker med utviklingshemning*.
- Sosial- og helsedirektoratet** (2007) *Vi vil, vi vil, men får vi det til? Levekår, tjenestetilbud og rettssikkerhet for personer med utviklingshemning*. IS-1456. Oslo, Sosial- og helsedirektoratet
- St.meld. nr. 64** (1982-83) *Om arbeid for yrkeshemmede*
- St.meld. nr. 40** (2002-2003) *Nedbygging av funksjonshemmende barrierer*
- Söderström, Sylvia og Tøssebro, Jan** (2011) *Innfridde mål eller brutte visjoner? Noen hovedlinjer i utviklingen av levekår og tjenester for utviklingshemmede*. Trondheim, NTNU Samfunnsforskning AS
- Tøssebro, Jan** (1992) *Institusjonsliv i velferdsstaten*. Oslo, Ad Notam
- Waddel, Gordon og Kim A. Burton** (2006) *Is work good for your health and well-being?* London, The Stationer Office
- Westin, Steinar** (1989) Job-loss, unemployment and health – A case of general practice. In *Unemployment, Poverty and Quality of Work Life. Some European Experiences* av Starrin, B., Svensson, P.G. Winterberger, H. (red). Germany, Sigma
- Wolfensberger, Wolf** (1992) *A brief introduction to social role valorization as a high-order concept for structuring human services* (rev.ad). Syracuse, NY: Training Institute for Human Service Planning, Leadership and Change Agency (Syracuse University)