

Onde sirkler i arbeidslivet for personer med utviklingshemming

Mange grupper av mennesker med funksjonshemming sliter med å få innpass i arbeidslivet, og de som sliter mest er personer med utviklingshemming. Fire av fem uføretrygdes før de blir 20 år, og de utgjør hovedtyngden av alle som uføretrygdes så tidlig (Wendelborg & Tøssebro 2018).

Av Jan Tøssebro & Christian Wendelborg



Jan Tøssebro er dr. polit. i sosiologi og professor i sosialt arbeid ved NTNU. E-post: jan.tossebro@ntnu.no.



Christian Wendelborg er forskningsleder ved NTNU Samfunnsforskning og professor ved institutt for sosialt arbeid.

En kan riktignok være delvis sysselsatt med uføretrygd, men det gjelder sjelden mennesker med utviklingshemming – skjønt det avhenger av hva en mener med sysselsatt, og hvordan en avgrenser gruppa av personer med utviklingshemming. Tar en utgangspunkt i offentlige registre, er knapt 25 prosent sysselsatt på tiltaket varig tilrettelagt arbeid (VTA), en ordning beregnet på de som en ikke forventer at kan få vanlig arbeid. En forsvinnende liten andel er i ordinært arbeid eller på tiltak med sikte på å få arbeid (under to prosent, Wendelborg og Tøssebro 2018). Om vi ser bort fra en liten andel som venter på tiltak, er de øvrige (knappe 70 prosent) utenfor arbeidsstyrken. Av disse er drøye 50 prosent på dagsenter eller lignende, mens rundt 15 prosent synes å være uten noe tilbud i det hele tatt (Reinertsen 2012, Söderström & Tøssebro 2011).

Bildet er med andre ord en helt ekstrem grad av marginalisering fra det som i vårt samfunn regnes som den sentrale voksenrollen, og som Solvang (1993) karakteriserer som den viktigste forbindelseslinjen mellom individ og samfunn. I denne artikkelen skal vi diskutere et par prosesser som kan bidra til og/eller forsterke den ekstreme graden av marginalisering. Før vi kommer så langt bør vi imidlertid klargjøre et par punkt. Noen vil sikkert reise spørsmålet om hvorvidt funksjonshemmingen gjør det urealistisk å tro at personer med utviklingshemming kan jobbe, mens andre vil si at problemet er organiseringen av arbeidslivet og at en ikke finner arbeidsgivere som er villige til å ansette mennesker med utviklingshemming. Begge deler har noe for



Studier viser at selv om flertallet av arbeidsgivere er skeptiske til å ansette mennesker med utviklingshemming, finnes et tilstrekkelig stort mindretall som er positivt innstilt. Foto: Colourbox.

seg. Personer med utviklingshemming er en svært heterogen gruppe, og selv om noen neppe kan jobbe, vil andre kunne gjøre det. Analyser av behov for tiltak indikerer at marginaliseringen er mye sterkere enn det som kan tilskrives funksjonsnivået til personene (Reinertsen 2012, Spjelkavik mfl. 2012), og i praksis har for eksempel et prosjekt som Helt Med (heltmed.no) vist at det er mulig. Videre viser studier at selv om flertallet av arbeidsgivere er skeptiske, finnes et tilstrekkelig stort mindretall som er positivt innstilt (Olson mfl. 2001, Ellingsen 2011). Det vi skal diskutere her er imidlertid et par trekk ved systemet for støtte som i praksis fungerer som hindringer og som kommer i tillegg til funksjonsvanskene og uvillige arbeidsgivere. På godt norsk kaller vi disse hindringene for «fast track» og «vicious circle».

«FAST TRACK»

«Fast track» forbinder vi gjerne med de som kan passere køen i sikkerhetskontrollen på flyplasser, og mennesker med utviklingshemming opplever noe tilsvarende i møtet med Nav og det systemet som skal hjelpe personer med nedsatt arbeidsevne inn i arbeidslivet. Som nevnt uføretrygdes flertallet når de er 18 år, og så godt som alle før de er 25 år. Det rimer ikke helt i forhold til de allmenne kravene i arbeidslinja, der prinsippet er at alt skal være prøvd før uføretrygd innvilges (rundskriv til folketrygdlovens paragraf 12-5). Det er etablert et omfattende system for vurderinger og støtte, der arbeidsavklaring, arbeidsevnevurdering og arbeidsrettete tiltak står sentralt. Samtidig er det gjort unntak for såkalte kurantsaker, saker der arbeid opplagt er uaktuelt.

Disse har «fast track» til uføretrygd. Å åpne for et slikt unntak synes fornuftig, men kan ha utilsiktede konsekvenser. Det kan også fungere som en sikkerhetsventil for Nav-ansatte som har for mange saker og derfor et behov for å «rydde bort» deler av køen. Denne sikkerhetsventilen ble gjort større i 2015. Før 2015 inngikk «alvorlig utviklingshemming» i en liste av eksempler på kurantsaker. I 2015 ble «alvorlig» strøket og alle personer med utviklingshemming ble kurantsaker. Dermed ble sikkerhetsventilen gjort vidåpen, og Nav trenger ikke gjennomføre arbeids- evnevurderingen. En studie av Proba (2016) viser at nettopp dette ofte er tilfelle. Videre påpeker både Spjelkavik mfl. (2012) og Mandal (2008) at selv om en oppfordres til å prøve arbeidsrettete tiltak for personer med uføretrygd, vil de i praksis havne bakerst i køen for slike tiltak. VTA framstår som det eneste aktuelle, i tillegg til kommunale dagsenter (se nærmere diskusjon i Wendelborg & Tøssebro 2018). I den forbindelse kan en også notere at mennesker med utviklingshemming gradvis ble skjøvet ut av et arbeidsrettet tiltak som Arbeid med bistand, som opprinnelig hadde mennesker med utviklingshemming som primær målgruppe. De har i liten grad fått ta del i veksten i VTA.

«VICIOUS CIRCLE»

Ekskluderingsprosessen starter imidlertid ikke i møtet med Nav. Gustansson mfl. (2021) beskriver en «vicious circle» i et forsøk på å forstå en serie av observasjoner fra videregående skole og overgangen til arbeid. Utgangspunktet er eksempler som at den vanligste linjen i videregående skole er studieforberedende, men uten forventninger om studier. Rektorer beskriver elever med utviklingshemming som «gjester», foreldre beskriver undervisningen som «bollebaking». Det er store gap i de forventningene til elevene som henholdsvis foreldrene og skolen har, samt at de individuelle læreplanene kan åpne for en praksis med lave ambisjoner og forventninger.

Gustavsson mfl. beskriver en prosess uten noen klar start, men der en analytiker kan si at den starter i læreres og skolens opplevelse av elever med utviklingshemming sine sjanser på arbeidsmarkedet. De observerer at flertallet av elevene begynner på et dagsenter, noen på VTA, og at det ikke gjennomføres noen arbeidsavklaring. Det påvirker selvsagt skolens og lærernes forventninger, selv om flere Meldinger til Stortinget etterlyser høyere ambisjoner og forventninger. For skolen er «the fast track» et tydeligere signal – og skaper et bilde av hva som

er realistisk. Systemet der nasjonale opplæringsmål er erstattet av individuelle læreplaner, forenkler tilpasningen til hva en anser som realistisk. Ideelt sett skal disse sikre individuell tilpasning, men både offentlige dokument (NOU 2016: 17) og utålmodige foreldres kommentarer til læreplanene (Tøssebro & Wendelborg 2014) tilsier at den faktiske tilpasningen i vel så stor grad handler om lærernes forventninger til hva de kan oppnå. Dermed er det lagt et grunnlag for en videreføring av den ekstremt lave tilknytningen til arbeidslivet, en ond sirkel.

I forlengelsen av dette kan en reise minst to spørsmål. Det ene tar utgangspunkt i den betydningen arbeid vanligvis har i voksnes liv, for identitet og selvfølelse, opplevelse av å bidra, med mye mer. Spørsmålet er i hvilken grad VTA eller dagsenter i praksis kan ivareta slike funksjoner for de som har slike tilbud. En kan ikke utelukke det. Det andre er om det finnes noen måte å bryte den onde sirkelen på, slik at barrierene knyttet til «fast track» og «vicious circle» kan bygges ned. Denne lille artikkelen gir ikke plass for en slik diskusjon, men en debatt om dette vil være sentralt framover både for Nav og for videregående skole.

Referanser:

- Ellingsen, K. E. (2011). Nederst ved enden av bordet? Om utviklingshemmedes deltakelse i arbeidslivet. *Fontene forskning, 11* (2), 4-19.
- Gustavsson, A., Wendelborg, C. & Tøssebro, J. (2021). Educated for welfare services – the hidden curriculum of upper secondary school for students with intellectual disabilities. *British Journal of Learning Disabilities, 49*, 424-432
- Mandal, R. (2008). *De har jo uansett uførepensjon*. Oslo: Fafo
- NOU 2016: 17. *På lik linje*
- Olson, D., Cioffi, A., Yovanoff, P., & Mank, D. (2001). Employers' perceptions of employees with mental retardation. *Journal of Vocational Rehabilitation, 16*, 125-133
- Proba (2016). *Arbeidssituasjonen for personer med utviklingshemming*. Oslo: Proba.
- Reinertsen, S. (2012). *Arbeids- og aktivitetssituasjonen blant mennesker med utviklingshemming*. Trondheim: NAKU.
- Solvang, P. (1993). *Biografi, normalitet og samfunn*. Bergen: Universitetet i Bergen.
- Söderström, S., & Tøssebro, J. (2011). *Innfridde må eller brutte visjoner?* Trondheim: NTNU Samfunnsforskning
- Spjelkavik, Ø., Børing, P., Frøyland, K., & Skarpaas, I. (2012). *Behovet for varig tilrettelagt arbeid*. Oslo: AFI
- Tøssebro, J. & Wendelborg, C. (2014). *Oppvekst med funksjonshemming*. Oslo: Gyldendal
- Wendelborg, C., & Tøssebro, J. (2018). Personer med utviklingshemming og arbeid – arbeidslinje eller fast track til kommunal omsorg? *Fontene Forskning, 11*: 58-71