



Mennesker med psykisk utviklingshemming og arbeidslivet

Ledningsnettene er kablet, lampa er montert og strømmen er på.
Hvorfor er det ingen som slår på lyset?!
Hvorfor er det så få psykisk utviklingshemmede å finne i det ordinære arbeidslivet?

Jostein Senumstad og Lloyd Tryland

Veiledere:

Linda Hye og Morten Øgård

Universitetet i Agder, 2019

Fakultet for Samfunnsvitenskap

Institutt for etter og videreutdanning



Forord

Masteroppgaven er avsluttende ledd i det erfaringsbaserte masterprogrammet i ledelse, med fordypning i arbeidsliv og karriereveiledning, ved Universitetet i Agder, fakultet for samfunnsvitenskap. Vi er 4 som innledningsvis har samarbeidet om deler av oppgaven og har hatt felles fokus på psykisk utviklingshemmede og arbeidslivet. Dette arbeidet munner ut i 2 selvstendige masteroppgaver med ulikt fokus. Hensikten med begge oppgavene er å belyse hvilke faktorer som hindrer mennesker med psykisk utviklingshemming fra å delta i arbeidslivet. Denne oppgaven tar for seg arbeidsgiver-sidens perspektiv, inn mot mulige ansettelse av mennesker med psykisk utviklingshemming.

Med våre ulike yrkesbakgrunner er det naturlig at vi løser problemstillingen ved å to-dele oppgaven, slik at det munner ut i to separate masteroppgaver. Den ene oppgaven belyser problemstillingen fra arbeidsgivers perspektiv, mens den andre tar for seg problemstillingen fra NAV sitt perspektiv.

Vi vil takke våre veiledere Morten Øgård og Linda Hye for veiledning gjennom en spennende og lærerik periode. Vi har mottatt mange reflekterte innspill og teoretiske tilbakemeldinger slik at arbeidet med oppgaven har vært fokusert. Veiledningen har pekt på det vesentlige for å nå vårt felles mål om å produsere en oppgave som vi tror har potensial til å forandre livet til enkeltmennesker med psykisk utviklingshemming. Vi mener at det er liten tvil om at flere ansettelse fra denne gruppen vil være samfunnsøkonomisk gunstig. I tillegg vil det være en rekke andre mellommenneskelige aspekt som drar opp nytteverdien, så som integrering, sosial tilhørighet og høyere livskvalitet. Anliggendet har også verdi når det gjelder et stadig fornyet fokus på menneskeverd.

Vi vil takke bedriftene som har deltatt i undersøkelsen og delt av sine erfaringer og arbeidsmetoder. Det har vært til stor inspirasjon å ha kontakt med bedriftene, og de har vært avgjørende for vårt arbeid. I ulike bedrifter og selskaper ligger det potensiale for å integrere mennesker som i dag faller utenfor, som innebærer et stort antall tilgjengelige arbeidsplasser for målgruppen vår.

Kristiansand den 12. juni 2019

Lloyd Tryland og Jostein Senumstad

Sammendrag

Temaet i denne masteroppgaven er mennesker med psykisk utviklingshemming og deres deltakelse i arbeidslivet. Flere studier er sammenfattet og oppsummert av Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming (NAKU). Disse viser entydig at det er forsvinnende få fra denne gruppen i ordinært arbeid. (Ellingsen, 2011) (Wendelborg, Kittelsaa & Wik, 2017) Tar vi med registrerte i varig tilrettelagte arbeidsplasser (VTA) blir prosentsetningen noe høyere, men likevel alt for liten etter vårt skjønn.

Videre fremgår det at lov- og regelverk i sakens anledning på ingen måte blir oppfylt. Som nevnt flere plasser i selve studien har vi vist til en artikkel med tittelen «Nederst ved enden av bordet». Dette er en smertelig tittel som dessverre er beskrivende for dem det gjelder. For personer i gruppen psykisk utviklingshemming (PU), tegner det seg et tydelig bilde av at svært få av disse gis anledning til utprøving i forhold til det ordinære arbeidslivet, selv om altså noen fanges opp av VTA tilbudet.

Vi var innledningsvis 4 studenter som satte oss ned og delte et anliggende for å hjelpe mennesker i samfunnet vårt med PU. Et av områdene som snarlig pekte seg ut var situasjonen for mennesker med PU og arbeidslivet. Vi hadde alle 4 på ulike måter befattning med målgruppen enten i familierelasjon eller via egne arbeidsplasser. Målsettingen utkrystalliserte seg snart, nemlig å avdekke særlige utfordringer, og peke på hva som skal til for å få flere ut i jobb.

I starten var planen å avslutte masteroppgaven med en praktisk prosjekt-del. Allerede i løpet av første semester innså vi imidlertid at denne planen var for ambisiøs å få til i praksis på den tiden vi har til rådighet til studiet, som vi tar ved siden av vårt ordinære arbeid.

Tilfeldighetene ville at vi likevel i vår masteroppgave har fått en anledning til å prøve ut saken med to elever fra Kristiansand Katedralsskole Gimle (KKG) sin hverdagslivs-treningslinje (HT). Den anledningen kunne vi ikke la gå fra oss og tok derfor dette likevel inn i oppgaven som en slags appendix, for å peke på realiteten i det vi ser av våre funn. Det er håp! Men det krever en aktiv foroverlent holdning, kontakt med aktuelle bedrifter som kan tilby stillinger med lave krav til formalkompetanse og ressurser til oppfølging.

Studien vår fikk hovedproblemstillingen:

Hvordan kan vi lykkes med å få mennesker med PU inn i arbeidslivet?

Samt forskningsspørsmålet:

Hva skal til for at arbeidsgivere inkluderer flere personer med PU i bedriften?

Loververket er entydig, vår målgruppe har like rettigheter i samfunnet som alle andre innbyggere. Noe som klart fremgår av lover og regler, eksempelvis Lov om likestilling og forbud mot diskriminering. (diskrimineringsloven, 2017) Et av formålene med loven er å bidra til å bygge ned samfunnsskapt funksjonsmessige barrierer og hindre at nye skapes. Vi mener at dette best kan skje gjennom at mennesker med PU kommer i ordinært arbeid. Dette avhenger i så måte av to parter i særdeleshet, arbeidsgiver og NAV.

For å belyse problemstillingen har vi undersøkt dette fra arbeidsgiversiden, gjennom bedriftsledere og deres bedrifter.

Samtidig bygger vår oppgave på samme teori, bakgrunn og historie som den NAV-fokuserte oppgaven. (Austad & Sirris, 2019) Dette fordi vi startet ut med en godkjenning om et tett samarbeid alle 4, men særlig fordi både teori, bakgrunn og historie er like relevant – både sett opp mot NAV og relatert til denne arbeidsgiver fokuserte oppgaven.

Svarene vi fikk var entydige positive til at bedriftene kunne tenke seg å ta inn mennesker med PU blant de ansatte. Bedriftslederne var tydelige på at mennesker med PU er bærere av kvaliteter som kan begunstige arbeidsmiljøet. De anså videre at en integrering av mennesker med PU kan styrke omdømmet til bedriften.

Samtidig var de like tydelige på at i en hektisk bransjehverdag, måtte de stille som forutsetning at de fikk ekstern hjelp til integrering av disse personene fra målgruppen, særlig i implementeringsfasen.

Sammen med en direkte kommunikasjon med lokale bedriftsledere, fremstår derfor tilrettelegging og oppfølging som de mest avgjørende faktorene for å kunne lykkes.

Oppsummert ender vi derfor opp med å hevde at verktøyet supported employment (SE) fremstår som helt avgjørende, en «deal-breaker» for mennesker med PU. Ser vi til lovverket og de rettigheter målgruppen faktisk har, gjenstår det bare å se om NAV tar nødvendige grep, og endrer fokus til glede for samfunnet og disse det gjelder som tilhører en svakstilt gruppe i samfunnet vårt.

Summary

The theme of this Master's thesis is people with mental retardation and their participation in working life. Several studies are summarized by NAKU. These show clearly that it is very few from this group in ordinary work. (Ellingsen, 2011) (Wendelborg et al., 2017) If we include people registered in permanently adapted workplaces (VTA), the percentage rate will be somewhat higher, but still too small in our opinion.

Furthermore, it appears that legal and regulatory matters are in no way fulfilled as intended. As mentioned, several places in the study itself, we have referred to an article titled "At the far end of the table". This is a painful title that unfortunately is descriptive for those concerned. For people in the mental retardation group (PU), there is a clear tendency that very few of these are given the opportunity to test in the ordinary working environment, even though some are adopted by the VTA offer.

Initially we were 4 students that sat down, and we realized that we shared a desire to help people in our community with PU. One of the areas that soon emerged was the situation for people with PU in a working environment. All four of us had different ways of dealing with the target group, either in family relation, or through our own workplaces.

Before long, it became clear that our goal would be to uncover specific challenges, and then identify solutions as to how said challenges might be overcome, so that more people with PU can be engaged in a normal work environment.

Initially, the plan was to combine this Master's thesis with a practical project, testing our assumptions and findings in real life.

However, during the first semester, we realized that this plan was too ambitious.

The practical implementation was simply not possible during the timeframe we had available for the study. Partly due to this being a part time study in addition to our regular work commitments.

In spite of this, by coincidence, we were given the opportunity to try out our theory in a practical setting. Two students from Kristiansand Cathedral School Gimle (KKG) their everyday life-training line (HT) gave us an opportunity to do a close follow up. We were unable to pass on this opportunity to point out the reality of the situation and to spotlight our findings. So this was added as an appendix to our Master's thesis.

There is hope! But it requires forward thinking, active planning and close contact with companies willing and able to offer positions with a lower level of formal training as well as providing necessary resources for follow-up.

Our study revealed the following main problem:

How can we successfully incorporate more people with PU into a regular work environment?

And the following research question:

What do employers need to be able to incorporate more people with PU in their companies?

In January 2018, the new Act on Gender Equality and Prohibition of Discrimination was implemented. (The Anti-Discrimination Act, 2017) (diskrimineringsloven, 2017)

The purposes of this Act is to reduce socially created functional barriers, and prevent the creation of new barriers.

We believe that this can best be done by employing people with PU in the regular work market. This in turn depends on two parties in particular, the employer and NAV.

In order to explore these issues, we have worked with different managers and their companies.

At the same time, our task is based on the same theory, background and history as the NAV-focused task. (Austad & Sirris, 2019)

This is because we started with an approval for a close collaboration all four, but especially because both theory, background and history are equally relevant - both in terms of NAV and related to this employer focused task.

The answers we received were unequivocally positive, and the companies indicated that they would like to employ people with PU. According to business managers, people with PU carriers qualities that can favor the working environment. Furthermore, they considered that the integration of people with PU can strengthen the reputation of the company.

That being said, it was also clearly stated that in a hectic business setting, external help would be a must. Especially with integration and during the implementation phase.

Direct communication with local business leaders, combined with assisted facilitation and follow-up, appears to be the most crucial factors in order to succeed.

In summary, we therefore end up claiming that the tool we call supported employment (SE) appears to be absolutely crucial for people with PU. If we look at the laws and the rights provided for the target group, it remains to be seen if NAV is willing and able to take the

necessary steps and change it's focus to benefit the society as well as individuals belonging to a group which might have bigger challenges and/or less resources in our society.

Innhold	
Forord	2
Sammendrag	3
Summary	5
1. Innledning	11
1.1 Tema og relevans	11
1.2 Tallenes tale	11
1.3 Vår oppgave	12
1.4 Bakgrunn for valg av oppgave	13
1.5 Problemstilling	13
1.6 Oppgavens struktur	14
1.7 Avgrensning	14
2. Rammer og avklaringer.	15
2.1 Hvem snakker vi om?	15
2.2 Arbeids- og aktivitetssituasjon	15
2.3 Arbeid og livskvalitet	17
2.4 Hvilke tiltak/ordninger finnes hos NAV	18
2.5 FN-konvensjonen	21
3. Historiske trekk fra førkristen tid til pietisme og opplysning	23
4. TEORETISK PERSPEKTIV OG FORANKRING	28
4.1 Motivasjon	28
4.1.1. Adam Smith (1723-1790)	29
4.1.2. Taylor (1856–1915) og Taylorismen	29
4.1.3. Abraham Maslow (1908-1970).	30
4.1.4. Douglas McGregor (1906-1964)	30
4.1.5. Fredrik Hertzberg (1923-2000)	30
4.1.6. Daniel Pink (1964 -)	31
4.2 Karriereveiledning	32
4.2.1 Karriereveiledningens historie i korte trekk	32
4.2.2 Endringer i menneskesyn, samfunnsmessige konsekvenser av dette, og parallellitet innen karriereveiledning som fagfelt	33
4.2.3 Fra «Train then place» til «Place and train»	34

4.3 Holdninger og kultur	36
4.3.1. Teoretisk perspektiv	37
4.4 Struktur - systemets strukturelle inndeling	41
4.4.1. Teoretisk perspektiv	41
Oppsummering av kapittelet	45
5. METODE	47
5.1 Videre bruk av teorien	48
5.2 Kvalitativ metode	48
5.3 Fenomenologi	49
5.4 Fremgangsmåte for datainnsamling	50
5.5 Etske Overveielser	50
5.6 Utvelgelser av forskningsdeltakere	51
5.7 Om utarbeidelse av intervjuguide	51
5.8 Struktur og gjennomføring av intervju	51
5.9 Analyserammen	52
5.10 Validitet og reliabilitet	54
5.11 Mulige feilkilder	55
6. Respons på intervjuguide og analyse av funn.	56
6.1 Innledning	56
6.2 Hypoteser, teori og drøfting mot våre funn.	56
6.2.1 Hypotese 1:	56
6.2.2 Hypotese 2.	58
6.2.3 Hypotese 3.	59
6.2.4 Hypotese 4.	62
6.2.5 Hypotese 5.	64
6.2.6 Hypotese 6.	65
6.2.7 Hypotese 7.	67
7. OPPSUMMERING, KONKLUSJON OG AVSLUTNING	69
7.1 Innledning	69
7.2 Oppsummering, dette er våre funn.	70
7.3 Konklusjon, hvordan lykkes?	73

8. Veien videre, praktisk utprøving.	76
8.1 Forslag til videre forskning.....	76
8.2 Praktisk utprøving.....	76
Litteraturliste	81

1. Innledning

1.1 Tema og relevans

Vi har de siste årene sett et økende engasjement og tilhørende mediedekning, der fokuset er mennesker med psykisk utviklingshemming (PU) og deres ønske om å fungere i samfunnet på lik linje med andre borgere. Vi har også fått mediedekning av mindre positiv art, slik som for eksempel "Tolga-saken" der kommuner tilsynelatende lar seg friste til å berike seg økonomisk på bakgrunn av tilskuddsordninger forbundet med diagnosen PU. (Mikkelsen, Haugsbø, Norman, Lohne & Aronsen, 2019) I tillegg er vi vitne til en pågående debatt om endringer i abortloven, der mange med PU (de som kan identifiseres under graviditet) uttrykker at de ikke føler seg verdsatt i systemet. *«Jeg tilhører en minoritetsgruppe i Norge, og jeg ser på det som svært skremmende og dypt krenkende om det skulle være et statlig ønsket prosjekt å utrydde en gruppe mennesker ved å sortere dem bort.»* (Goksøyr, 2017)

Det synes å være en økende interesse i media og forskning for denne gruppens muligheter, eller kanskje helst mangel på muligheter i arbeidslivet. Av ulike årsaker kommer denne gruppen bakerst i køen. Aktuelle momenter er økt konkurranse fra andre svakstilte grupper så som flyktninger, psykisk syke eller ufaglærte arbeidere. Økonomi og prioriteringer fra kommune og NAV påvirker også.

Gruppens muligheter for å tilegne seg nødvendige arbeidsferdigheter gjennom utdanning og opplæring i et arbeidsliv som stadig krever større kompetanse, er en utfordring. NHO sier blant annet i Næringslivets perspektivmelding, i kapittelet om Fremtidens arbeidsliv: *«Et høyt lønns- og velferdsnivå fordrer høy produktivitet og høy kompetanse.»* (NHO, 2018) Noe som understreker de utfordringer PU møter i søken etter arbeid.

Samtidig vet vi at arbeidslivet den viktigste arenaen for deltakelse og inkludering i samfunnet i og med at det representerer både inntekter, sosialisering og tilhørighet.

Totalt sett kan det sies at Norge over tid har oppnådd høy sysselsetting, men for mennesker med PU har utviklingen vært negativ.

For å tette det stadig økende gapet mellom mennesker med PU og det ordinære arbeidslivet, ønsker vi at denne oppgaven kan bidra til å gi en større bevissthet om denne ubrukte ressursen i vårt samfunn.

På bakgrunn av egne livs- og arbeidserfaringer er vi overbevist om at vi alle har til felles at deltakelse i arbeidslivet er en nøkkel til gode levekår, med eller uten PU.

1.2 Tallenes tale

Flere medieoppslag over de senere år fokuserer på denne gruppens ønske om arbeid, men lite skjer. I en nyere rapport fra 2017 vises det til at personer med PU er så godt som helt utenfor det ordinære arbeidsmarkedet (totalt 5,6 % er i hel- og deltidsstillinger). (Wendelborg et al., 2017) Nevnte rapport viser til at 80 % av mennesker med PU får uføretrygd når de er 18 år. Den konkluderer med at unge med PU er i utkanten av alt arbeidsliv, både ordinært og skjermet.

Regjeringens uttalte mål er å få flere mennesker i arbeid, inkludert mennesker med PU. I St. Mld. 33 sies følgende: «*Arbeidskraften er samfunnets viktigste ressurs, og det er derfor behov for en aktiv arbeids- og velferdspolitik med sikte på at flest mulig skal kunne delta i arbeidslivet. Vi skal ha et trygt, fleksibelt og familievennlig arbeidsliv med plass til alle, og som støtter opp under høy sysselsetting og lav ledighet.*» (St. Meld. 33 (2015–2016), 2016) Her pekes det på at mange ønsker å komme i arbeid, men vil ha ulike grader av behov for tilrettelegging. Mange er ikke kvalifisert, og opplever heller ikke muligheten for å bli kvalifisert til å komme seg inn på arbeidsmarkedet, og beholde jobben over tid. Samtidig påpekes det at det i dag finnes en rekke arbeidsmarkedstiltak i regi av NAV for de som er i fare for å falle ut av arbeid eller har et ønske om å komme i jobb. St. Mld. 46 konkretiserer dette for oppgavens målgruppe: "*En viktig utfordring framover er at flere personer med funksjonshemninger eller helseproblemer får tatt i bruk sin arbeidsevne. Flere kunne deltatt i arbeidslivet, eller deltatt mer enn de gjør i dag, dersom mer hadde vært gjort for å tilrettelegge for deltakelse i arbeidslivet.*" (St. Meld. 46 (2012–2013), 2013)

1.3 Vår oppgave

I denne oppgaven vil vi søke å identifisere faktorer som hemmer eller fremmer at mennesker med PU kan komme i jobb.

Oppgaven vil bygge på teori, forskning og intervjuer. Vi vil også i den grad det er relevant trekke inn egne erfaringer fra arbeidslivet. For å belyse saken har vi som nevnt jobbet 4 stykker sammen. Det blir skrevet to ulike oppgaver, en med næringslivs-perspektiv (arbeidsgivere) og en med velferds-perspektiv (NAV).

Denne oppgavens innhold og fokus er arbeidsgiver- og bedriftsperspektivet.

Arbeids- og markedspolitikkenes prinsipper om integrering og normalisering er i dag tuftet på at arbeidsmarkedstiltak skal fylle gapet mellom individenes forutsetninger og arbeidskravene på det åpne arbeidsmarkedet. Arbeidslinjen, som innebærer at arbeid skal være førstevalget,

forutsetter at muligheten for den enkelte til å velge arbeid er reell. Mange opplever imidlertid at dette likevel ikke er mulig fordi det ikke er tilgjengelige arbeidsplasser til rådighet for dem. «Nederst ved enden av bordet» en artikkel av Karl Elling Ellingsen, viser til at det er potensielt 48.000 arbeidsplasser til målgruppen vår! Ellingsen påpeker vilje hos arbeidsgivere til å ta imot PU i sine bedrifter. På generelt grunnlag var 10% av alle spurte villige til dette. (Ellingsen, 2011)

Professor Andre Gogstad kritiserer den tradisjonelle tilnærmingen og mener at antall uføre antakelig er en kamuflering av arbeidsløse. «*Det synes også stadig klarere at «arbeidslinja» etter de nåværende retningslinjer ikke på noen måte har ført frem. Bestemmelser og regelverk i «Attføringsmeldinga» 1991- 92 har vist seg formålsløse. Den forventede nedgang i antall uføretrygdede har isteden ført til en betydelig økning, særlig blant unge. Vi roser oss av å ha lav arbeidsledighet i Norge. I realiteten avspeiler det store antall uføretrygdede i yrkesaktiv alder en omfattende undersysselsetting kamuflert som sviktende helse i befolkningen. Lave arbeidsledighetstall blir helt andre om en regner med de tusener som er på attføring og uføretrygd. Attføringstiltak må på ny samordnes tettere med medisinske og trygdefaglige innsatser. Det må igjen overveies å reservere bestemte arbeidsoppgaver for funksjonshemmede.*» (Gogstad, 2000)

1.4 Bakgrunn for valg av oppgave

Vi arbeider alle med, eller har tilknytning, til mennesker med PU. I tillegg har vi nære relasjoner til mennesker med diagnosen. Vi hører stadig fine ord, lovnader og meldinger, om at disse menneskene har like rettigheter til arbeid. Det skrives om bedriftseiere med "stort hjerte", men vi ser likevel to utviklingstrekk. Det første trekket handler om en økning i antall registrerte mennesker med diagnosen PU, for det andre at det er stadig færre av disse som er i ordinært arbeid.

Vi tror at de fleste mennesker med PU har et ønske om å bidra og være en del av samfunnet.

1.5 Problemstilling

I januar 2018 kom ny Lov om likestilling og forbud mot diskriminering. (diskrimineringsloven, 2017) Et av formålene med loven er å bidra til å bygge ned samfunnsskapt funksjonsmessige barrierer og hindre at nye skapes.

Vi mener at dette best kan skje gjennom at PU kommer i ordinært arbeid. Dette avhenger i så måte av to parter i særdeleshet, arbeidsgiver og NAV.

Vi ender opp med denne hovedproblemstillingen:

Hvordan kan vi lykkes med å få mennesker med PU inn i arbeidslivet?

For å belyse problemstillingen ønsker vi å undersøke dette fra arbeidsgiversiden, gjennom bedriftsledere. Samtidig bygger vi våre antagelser på samme teori, bakgrunn og historie som den NAV-fokuserte oppgaven. Ved å skjele til perspektivene også fra NAV-funnene, kan vi få flere og bedre svar på hvorfor så få PU er i arbeid.

Vårt forskningsspørsmål er: **Hva skal til for at arbeidsgivere inkluderer flere personer med PU i bedriften?**

1.6 Oppgavens struktur

Som nevnt ovenfor i forordet, har vi ved oppstarten av masteroppgaven i prosess med veilederne våre, valgt en felles problemstilling. Denne belyser vi ut fra to ulike perspektiver, arbeidsgiversiden og NAV. Tanken var opprinnelig, i forståelse med veileder, at vi planla en felles avslutning av våre to oppgaver. Hensikten var å trekke inn begge oppgavers forskning for å gjensidig styrke oppgavens relevans og validitet.

Derfor har vi i hovedsak skrevet kapittel 1 til 5 i fellesskap, og med felles tematikk som Austad og Sirris belyser fra NAV perspektivet i sin masteroppgave. (Austad & Sirris, 2019) Kapittel 4 er tuftet på samme teoriene, men vi utleder andre hypoteser basert på vår arbeidsgiver perspektiv. Ut over dette er står oppgavene selvstendig. Underveis i prosessen med skriving av oppgaver har vår felles strategi endret seg noe og de to oppgavene avsluttes individuelt.

Vi vil likevel peke på de to oppgavens felles fokus på å heve livskvaliteten til mennesker med PU ved å se på ulike faktorer som kan ha potensiale til å øke andelen i arbeid fra denne utsatte gruppen. Dette fremheves da det etter vårt felles syn er formålstjenlig for videre utprøving av funn fra de to oppgavene, at de ses i sammenheng.

1.7 Avgrensning

Vi har valgt å belyse saken via arbeidsgivere, og ikke direkte fra perspektivet til mennesker med PU eller deres pårørende. Bakgrunnen for dette valget er å gjennomføre oppgaven innen normert tid. I tillegg er det nødvendig å avgrense arbeidet, for tematikken er omfattende. Vi håper at oppgaven blir til inspirasjon for andre med tanke på videre forskning.

2. Rammer og avklaringer.

2.1 Hvem snakker vi om?

«1. januar 2018 var det registrert 19858 personer med utviklingshemming over 16 år i Norge.» (NAKU, 2018) Det er til dels store variasjoner når det kommer til diagnose og definisjoner av PU. Dette kan gi ulike utslag i tallmateriale over antall PU i arbeid. Det er likevel på det rene at det store flertallet av dem det gjelder står utenfor det ordinære arbeidslivet.

Hva er det så å være PU? Ifølge det internasjonale medisinske kodeverket ICD-10 er PU en medisinsk diagnose som innebærer følgende:

«Tilstand av forsinket eller mangelfull utvikling av evner og funksjonsnivå, som spesielt er kjennetegnet ved hemming av ferdigheter som manifesterer seg i utviklingsperioden, ferdigheter som bidrar til det generelle intelligensnivået, f.eks kognitive, språklige, motoriske og sosiale.» «Intellektuelle ferdigheter og sosial tilpasning kan endres over tid. Selv om de er dårlige, kan de bedres ved trening og rehabilitering.» (e-helse, 2019)

Diagnosen deles inn i 4 nivå: lett-, moderat, alvorlig og dyp psykisk utviklingshemming.

Lett psykisk utviklingshemming: IQ anslagsvis mellom 50 og 69 (hos voksne, mental alder fra 9 til under 12 år), fører vanligvis til lærevansker i skolen. Mange voksne er i stand til å arbeide, ha gode sosiale forhold og gjøre en samfunnsnyttig innsats.

Moderat psykisk utviklingshemming: IQ anslagsvis mellom 35 og 49 (hos voksne, mental alder fra 6 til under 9 år), fører vanligvis til markert utviklingshemming i barndommen, men de fleste kan læres opp til å utvikle noen grad av uavhengighet i det å sørge for seg selv, oppnå adekvat kommunikasjon og noen skoleferdigheter. Voksne vil trenge varierende grad av støtte for å kunne leve og arbeide ute i samfunnet.

Alvorlig psykisk utviklingshemming: IQ anslagsvis mellom 20 og 34 (hos voksne, mental alder fra 3 til under 6 år), fører vanligvis til kontinuerlig omsorgsbehov.

Dyp psykisk utviklingshemming: IQ under 20 (hos voksne, mental alder under 3 år), fører til alvorlige begrensninger av egenomsorg, kontinens, kommunikasjon og bevegelighet». (e-helse, 2019)

2.2 Arbeids- og aktivitetssituasjon

Hvordan har utviklingen i Norge vært når det gjelder aktivitets- og arbeidssituasjonen for mennesker med PU? Hvilke tilbud har de?

Arbeidsplasser for PU finnes i disse formene:



- Ansatt i ordinær eller skjermet virksomhet, med eller uten tilrettelegging. Ved ansettelse, uavhengig av om det er i ordinær eller skjermet virksomhet, gjelder arbeidsmiljøloven med forskrifter. I tillegg er eventuelle tariffavtaler gjeldende som for øvrige ansatte.
- Aktivitetstilbud/dagtilbud fra kommunen kalles ofte arbeid, men er i realiteten et omsorgstilbud for å sikre en aktiv hverdag. Aktivitetstilbud som dagsenter og lignende anser vi ikke som arbeid her i oppgaven, uavhengig om de har en form som er arbeids-lik eller ikke. Kommunale aktivitetstilbud følger ikke vanlige ansettelsesforhold, og tilbudet varierer fra kommune til kommune både i innhold og tilgjengelighet.
- Ordinært arbeid. I denne sammenheng menes at en person utøver et yrke eller utfører oppgaver som en ansatt eller deltar i arbeidsoppgaver ved en vanlig bedrift eller offentlig virksomhet, der arbeidsplassen ikke er opprettet spesielt for å sysselsette funksjonshemmede. Ordinært arbeid trenger ikke være 100% stilling, det kan være mindre stillingsbrøk.

Stortingsmelding 40 formulerer målet som "*størst mulig grad av integrering av utviklingshemmede i ordinært arbeid og ordinære arbeidsmarkedstiltak*". (St.meld. nr. 40 (2002-2003), 2003) Et uttrykk for dette, er at sysselsettingspolitikken overfor utviklingshemmede er arbeidsmarkedsmyndighetens ansvar, på linje med andre borgere. Det finnes en del forskning som sier at det oppnås bedre effekter av integrerte enn skjermede

arbeidsplasser når målet er en ordinær jobb. Selv om det da kreves ekstra oppfølgingsressurser, er det likevel samfunnsøkonomisk lønnsomt.

I mars 2019 publiserte NAKU en artikkel som gir en oppsummering av hva forskningen sier om PU og sysselsettingsutviklingen. *«I 2012 var det 40, 7 prosent av personer med utviklingshemming som var i disse arbeidsmarkedstiltakene, i 2017 fremgår det at det er 24,5 - 22,7 prosent som er i tiltak. Dette er en nedgang i sysselsetting på 16,2 - 18 prosentpoeng i løpet av 5 år.» «Sysselsetting i VTA skjermet virksomhet har gått ned med 12,9-14,5 prosentpoeng i løpet av 5 år, dette til tross for at antall VTA plasser har økt i perioden.» «Personer med utviklingshemming som ikke er registrert med sysselsetting, tiltak, inkludert dagtilbud er ifølge undersøkelsen til Engeland og Langballe (2017) på 53 prosent. Dette er en økning de siste fem år med 41,3 prosentpoeng. Det betyr at over halvparten av personer med utviklingshemming hverken er registrert med arbeid eller aktivitet i dagtilbud.» (NAKU, 2019)*

Bedriften Roland Mandal har gjennom sin undersøkelse av VTA (varig tilrettelagt arbeid) vist til at overgang fra ulike typer arbeidsmarkedstiltak til ordinært arbeid kun skjer i liten grad. *«Overgangen fra VTA til ordinært arbeid er relativt lav. Regelverksendringen fra 1. januar 2006, som åpnet for å gjennomføre tiltaksplasser i ordinære virksomheter, ser ikke ut til å ha hatt noen særlig betydning».* (Mandal, 2008) *«Tittelen på rapporten – «De har jo uansett uførepensjon» – er hentet fra det ene intervjuet med en arbeidsleder i en av VTA-bedriftene i undersøkelsen. Informanten ville med uttalelsen sette ord på det hun mente er holdningen de ansatte ved det lokale NAV-kontoret har til VTA.»* (Mandal, 2008)

Rollen som arbeidstaker kan defineres som en “nexusrolle”, *«en rolle som skaper forbindelse mellom andre viktige roller i voksenlivet.» «Utstengning fra deltakelse i slike roller fører til at utviklingshemmede går fra å være borgere til å bli brukere, ikke omvendt slik de offentlige politiske føringene tilsier.»* (NAKU, 2017a)

Også i vår norske kultur er arbeid en hoved gjeskjett, i de aller fleste mennesker liv. Vi måles og identifiseres i stor grad gjennom arbeidet vårt. Denne rollen definerer altså i stor grad hvem vi er. Dette gjelder naturlig nok også mennesker med PU.

Når over halvparten av alle PU i Norge ikke er i noen form for arbeid eller liknende aktivitet er det grunn til å se på hva arbeidsgiversidens kunnskap er i sakens anledning. Bedrifter i landet har som nevnt potensielt 48.000 arbeidsplasser til målgruppen. (Ellingsen, 2011)

2.3 Arbeid og livskvalitet

I tillegg til å være individuelt og samfunnsøkonomisk gunstig, har arbeidsdeltakelse en positiv innvirkning på vår livskvalitet da vi oppnår både fysiske og psykiske helsegevinster.

Engeland og Langballe viser i sin undersøkelse fra 2017, til en rekke studier som konkluderer med et slikt resultat. De skriver videre at den positive gevinsten for livskvalitet gjennom arbeidsdeltakelse er enda viktigere for utviklingshemmede, fordi arbeid er en viktig arena for inkludering og integrering i samfunnet (Engeland & Langballe, 2017). Arbeidstakerrollen blir av utviklingshemmede sett på som identitetsskapende og er med på å bygge opp en selvforståelse som "normal" kvinne eller mann (Kittelsaa, 2008) Flere studier viser også at arbeidsdeltakelse i ordinære virksomheter gir bedre livskvalitet enn arbeid i skjermede virksomheter blant utviklingshemmede. (Engeland & Langballe, 2017)

Arbeids- og velferdsforvaltningsloven (NAV-loven) er sentral i oppfølgingen av personer som ønsker eller trenger bistand for å beholde eller skaffe arbeid. §4 sier om Arbeids- og velferdsetatens hovedoppgaver: *«Etaten skal stimulere den enkelte stønadsmottakeren til arbeidsaktivitet der dette er mulig... for å hindre sykefravær og utstøting fra arbeidslivet.»*(NAV-loven, 2006)

Stian Reinertsen disputerte i 2015 med en avhandling om utviklingshemmede og arbeid, der han intervjuet utviklingshemmede om arbeid, tiltak og dagaktiviteter. Funnene samsvarer med internasjonal forskning: Utviklingshemmede i arbeid har bedre livskvalitet enn de som ikke jobber. I et intervju med FriFagbevegelse stiller Reinertsen relevante spørsmål: *«Å stå utenfor arbeidslivet medfører stigma og dårlig helse. Når vi vet dette, er det ikke da uetisk å ikke sørge for å gi flere utviklingshemmede jobb?»* (Rød, 2016)

2.4 Hvilke tiltak/ordninger finnes hos NAV

Personer som har behov for en mer omfattende vurdering av sitt bistandsbehov, der det gjerne er helsemessige utfordringer, har rett til å få en arbeidsevnevurdering. Alle disse omfattes av NAV-lovens § 14a og har rett på et oppfølgingsvedtak. Oppfølgingsvedtaket plasserer personene etter innsatsbehov. Personer med varig tilpasset innsats vil som oftest ha uføretrygd på grunn av varig sykdom, skade eller lyte og derfor en grad av varig nedsatt arbeidsevne. Personer med PU vil, på grunn av sine utfordringer knyttet til helse og vansker med å komme i arbeid, vil kunne få et spesielt tilpasset innsatsbehov. Tabellen under viser at dette i teorien åpner opp for bruk av en lang rekke tiltak hos NAV.

Standard innsats	Situasjonsbestemt innsats	Spesielt tilpasset innsats	Varig tilpasset innsats
------------------	---------------------------	----------------------------	-------------------------

Jobbkubb	Avklaring	Opplæring - Ordinær utdanning	Varig tilrettelagt arbeid i skjermet eller ordinær virksomhet
	Arbeidstrening	Arbeidsrettet rehabilitering	Varig lønnstilskudd
	Oppfølging	Arbeidsforberedende trening (AFT)	+ tiltak for andre innsatsgrupper dersom dette er nødvendig og hensiktsmessig
	Mentor	+ tiltak som krever standard eller situasjonsbestemt innsats	
	Opplæring - AMO/yrkesrettet opplæring		
	Midlertidig lønnstilskudd		
	Inkluderingstilskudd		
	+ tiltak som krever standard innsats		

Som figuren over viser blir flere tiltak tilgjengelig jo høyere innsatsbehovet er. Arbeid for personer med PU er delt inn i ulike kategorier, jfr. pkt. 2.2. Nedenfor vil vi gi en presentasjon av de tiltakene vi mener er mest aktuelle for personer med PU.

For arbeidsgivere i ordinære virksomheter, som vi i denne oppgaven fokuserer på, ser vi for oss at punktene 1-3 og i noen grad pkt. 6 er de mest aktuelle.

Arbeidsmarkedstiltak:

1. Arbeidstrening kan man få for å undersøke muligheter på arbeidsmarkedet, gi arbeidserfaring og styrke mulighet på det ordinære arbeidsmarkedet.
2. Lønnstilskudd kan enten være varig eller midlertidig. Personer ansettes da i en ordinær virksomhet, og arbeidsgiver får dekket deler av lønnen med lønnstilskudd fra NAV.
3. Mentor innebærer at NAV frikjøper en ansatt i bedriften, som kan gi praktisk bistand, veiledning og opplæring i arbeidsrelaterte ferdigheter.

4. VTA er arbeid for personer som får uføretrygd. Arbeidstakerne får tilrettelagte arbeidsoppgaver. Kan få VTA-plass i ordinær eller skjermet virksomhet.
5. AFT er et tiltak for personer som har behov for å arbeide i et tilrettelagt eller skjermet arbeidsmiljø i en oppstartsfasen før overgang til ordinært arbeidsliv.
6. Avklaring er et kortvarig tiltak for dem som er usikre på hva de kan arbeide med, og/eller i hvilket omfang, for eksempel på grunn av helsemessige eller andre utfordringer.

Arbeidsmarkedstiltak reguleres av Arbeidsmarkedsloven og Tiltaksforskriften. Personer som får lønnstilskudd eller VTA regnes som arbeidstakere. Arbeidsmiljøloven gjelder derfor på vanlig måte for disse også, herunder reglene om fast ansettelse og oppsigelse. For personer som får andre arbeidsmarkedstiltak gjennom NAV gjelder arbeidsmiljøloven kap. 1-13, kap. 18 og § 19-1. Reglene om fast ansettelse og oppsigelse gjelder ikke for andre arbeidsmarkedstiltak enn lønnstilskudd og VTA.

Som vi har pekt på i det ovenstående, preges NAV av regler, retningslinjer, standardkrav og standardprosedyrer. I følge Bolman & Deal "*begrenser dette den enkeltes skjønn og bidrar til forutsigbar og ensartet atferd*". (Bolman & Deal, 2014, s. 79) Det er lite rom for skjønn i den arbeidsrettede oppfølgingen av personer hos NAV og det finnes en standard for arbeidsrettet brukeroppfølging som må følges. «*Mange vil hevde at den enkelte veileder i NAV, som arbeider med arbeidsrettet oppfølging, har for mange personer å følge opp til at oppfølgingen blir kvalitetsmessig god*». (Sirris, 2019)

Gjennom kontrollsystemer kan ledere følge med på hva slags oppfølging og bistand som gis, og om denne er i tråd med satsingsområdene. Det er i dag en tendens mot målkrav i forhold til hvor mange personer en veileder i NAV skal få i arbeid i løpet av et år. Jo større bistandsbehov, desto lengre tid vil det ta før en person er i arbeid.

Dette fører til at mennesker med PU ikke får automatisk oppfølging fra NAV og inn mot potensielle arbeidsgivere. For disse det gjelder vil konsekvensene være store ettersom mennesker i denne gruppen vil etter endt skolegang i betydelig grad være prisgitt den hjelpen de kan få fra NAV for å få en tilknytning til det ordinære arbeidslivet.

Vi ser at det av ovenstående grunner etableres praksis som rammer mennesker med PU. «*I NAV i stor grad etablert en praksis der man får innvilget uføretrygd i "18-års-gave" utelukkende med bakgrunn i diagnose dersom man har en psykisk utviklingshemning. Til tross for at det ellers på generelt grunnlag er vanskeligere å få innvilget en uføretrygd i dag enn for 10-20 år siden, er dette ikke tilfelle for psykisk utviklingshemmede*» «*Denne kulturen*

praktiseres med velsignelse fra ledere (personer med myndighet), da psykisk utviklingshemmede ikke befinner seg i satsningsområdet og dermed ikke skal prioriteres med tanke på å få folk i arbeid.»(Sirris, 2019)

Dette kan, som Bolman & Deal beskriver ses på som en "kommandolinje...der den enkeltes myndighet både godtas av de underordnede og autoriseres av de overordnede".(Bolman & Deal, 2014, s. 78-79) I en hektisk arbeidshverdag er det få veiledere i NAV som vil stille spørsmål ved denne nedprioriteringen av en gruppe mennesker som vil ha behov for tettere oppfølging enn normalt på veien mot arbeid, og de rådende holdningene forsterkes av strukturen de vokser i.

NAV har økonomiske ressurser, ansatte med kompetanse og en stor verktøykasse med tiltak som kan benyttes. Nettopp av denne grunn spiller etaten en nøkkelrolle for mennesker med PU's inngang i arbeidslivet og dermed kontakten med potensielle arbeidsgivere.

2.5 FN-konvensjonen

FN vedtok i 2006 Konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne. (FN-sambandet, 2006) *«Rundt 15 prosent av verdens befolkning lever med en form for funksjonshemming, i følge Verdens helseorganisasjon (WHO). Dette gjør personer med nedsatt funksjonsevne til verdens klart største minoritet. Konvensjonen skal sikre at funksjonshemmede får innfridd menneskerettighetene sine på samme måte som alle andre».*(FN-sambandet, 2006)

"Denne konvensjon har som formål å fremme, verne om og sikre mennesker med nedsatt funksjonsevne full og likeverdig rett til å nyte alle menneskerettigheter og grunnleggende friheter, og å fremme respekten for deres iboende verdighet.

Mennesker med nedsatt funksjonsevne er blant annet mennesker med langvarig fysisk, mental, intellektuell eller sensorisk funksjonsnedsettelse som i møte med ulike barrierer kan hindre dem i å delta fullt ut og på en effektiv måte i samfunnet, på lik linje med andre". (Regjeringen, 2013)

Regjeringen sier følgende: *«Inkludering og likestilling av personer med funksjonsnedsettelse er en forut- setning for et bærekraftig velferdssamfunn og for at den enkelte skal kunne leve frie og selvstendige liv. I 2013 ratifiserte Norge FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD). Den forplikter Norge til å arbeide for at mennesker med funksjonsnedsettelse får ivaretatt sine grunnleggende rettigheter på lik linje med andre."* (Regjeringen, 2018)

«Menneskerettighetene skal gjelde for alle mennesker, uten unntak. Likevel har funksjonshemmede i praksis ikke hatt tilgang til de samme rettighetene som andre. Dette er bakgrunnen for at FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne ble vedtatt i 2006. Konvensjonen slår fast at funksjonshemmede har de samme rettighetene som andre, og tydeliggjør hvordan rettighetene skal sikres i praksis. Norge har signert og ratifisert konvensjonen. Det betyr at norske myndigheter er forpliktet til å sikre at menneskerettighetene til funksjonshemmede blir respektert fullt ut. FN-konvensjonen er imidlertid ikke en del av norsk lov.» «Ved å signere og ratifisere FN-konvensjonen for funksjonshemmede har norske myndigheter forpliktet seg til å fremme funksjonshemmedes menneskerettigheter i all politikk og alle samfunnstiltak, spesielt gjennom lover og regler. Likevel opplever mange funksjonshemmede at de ikke har tilgang til disse rettighetene i praksis.» (Handicapforbund, 2014)

Vi tenker at FN-konvensjonen danner grunnlag for videre arbeid for en inkludering i arbeidslivet gjennom påvirkning av holdninger hos oss alle. På bakgrunn av konvensjonen har vi fått stortingsmeldinger som gir enda mer påtrykk for at mennesker med PU skal integreres og inkluderes i samfunnet. Vårt samfunn har fortsatt en lang vei å gå før vi ser at intensjonene i FN-konvensjonen er innfridd.

3. Historiske trekk fra førkristen tid til pietisme og opplysning.

Utviklingshemmedes historie i Norge går fra utenforskap, avvisning, institusjoner og til dagens inkluderings tanker. Et avgjørende punkt i denne utviklingen kom da regjeringen i 1999 oppnevnte et utvalg til å "*utrede funksjonshemmedes rettigheter i en større sammenheng og foreslå ulike strategier og virkemidler for å fremme funksjonshemmedes deltakelse og likestilling i det norske samfunn*". (Regjeringen, 2001, s. 13) Resultatet av utredningen ble HVPU-reformen. Hvilket menneskesyn lå til grunn for den historiske utviklingen og endringer som har funnet sted i Norge frem til i dag?

Dersom vi går mer enn 2000 år tilbake i tid, kan vi si at i den gresk-romerske livsopfatning var rådende. Deres gudsbegrep, anført av Sokrates, Platon og Aristoteles, var noe vagt og perifert. Det kan se ut som at dette anliggendet også var gjeldende tenkning i Norge på den tid. Selv om vi ikke har direkte nedtegnelser, ser vi at menneskeverdet hadde dårlige kår i Norge.

Det nye som kristen etikk førte med seg, var preget av hebraisk oppfatning, *«der Gud var det absolutte midtpunkt»*.

«På samme måte som verden var mennesket skapt av Gud. Men til forskjell fra alt annet var det skapt i Guds bilde og i hans lignelse. Derfor hadde det en verdighet som gjorde det til det skaptens midtpunkt». (Myhre, 1996, s. 32)

Over tid kom denne forståelsen også til å prege vårt menneskesyn i Norge, men dette skulle fortsatt ta mange år:

Vikingtid og middelalder.

Historisk sett er det rystende og tragisk lesing om hvordan psykisk utviklingshemmede ble behandlet. Ordet byting eller bytting var et begrep som ble brukt og har dype røtter i norsk folketro. Det er eksempelvis kjent fra en skildring av "Bytingen på Joramo"

"Han såg ut i andletet som ein gammal verbarka kall. I augo var han raud som ein mort. Han hadde eit hovud så langt som eit hestehovud og så tjukt som eit kálhuvud.: Men føtene var som ein sauelegg, og på kroppen var han som fjorgammalt spekekjøtt". (Bø, 1977) Vanskapte folk har det alltid vært, og desto mere dyrisk de omtales, jo enklere er det å forstå at det oppstod overtro om bytinger. Det var helt normalt at ressurssvake eller misdannede barn ikke ble gitt omsorg. Tvert imot i mange tilfeller.

Vi har ikke komplette skriftlige kilder som direkte beskriver hverdagslivet i Norge før år 1000, men arkeologiske funn har vi samt kjennskap til gjeldende lovverk. Det var vanskelige tider og den kamp for å overleve for de fattige. I lys av dette var det akseptabelt at fattigfolk kunne sette ut barn for å dø, fordi de ikke maktet å forsørge dem. Vi må anta at dette rammet vanlig utrustede barn i noen grad, men vi går ut fra at dette rammet barn med medfødte skavanker i særlig grad. Dette var barn som foreldrene forstod at ville være vanskelig å oppfostre i en knapp ressursituasjon. Frem til år 1000 var det allment akseptert å sette ut barn for å dø. (Johanssen) I Gulating kristenrett (ca. år 1000) ble det en endring juridisk: Utsetting av barn kunne ikke forsvares utfra kristen moral, unntatt for barn med medfødte misdannelser. De måtte i så fall bringes til kirken, ellers var det ansett som drap. (Lauridsen, 2014, s. § 21). Her ser vi det første skille fra hedensk skikk og innføring av kristen etikk med fokus på menneskeverd. Det vi registrerer i Gulating kristenrett er en klar markering av hvor grensene for hvor juridisk beskyttelse skulle gå. Dette er langt fra dagens etiske standard, men vi ser konturene av første grep for å sikre rettsvern for enkeltindividet.

Utviklingen videre viser at lovverket tilføyer flere reguleringer. *«I Magnus Lagabøtes landslov som kom sist på 1200-tallet, ble det fastslått at "gale" personer kunne piskes med ris, lyses fredløs eller holdes bundet. Dette er en beskrivelse av bruk av tvangsmidler overfor denne gruppen som vi kom til å beholde helt opp til vår egen tid.»* (Johanssen) Magnus Lagabøtes lov inneholdt videre regler for underhold av fattige ved flytting fra gård til gård, legd. (Hatland, 2009) Blant de fattige var selvsagt mange med ulike skavanker som ikke kunne forsørge seg selv. Dette eldgamle systemet skriver seg antakelig tilbake til eldre tider før enn Lagabøtes lov på 1200-tallet. Det gikk ut på at underholdspliktige måtte ta imot underholdstrengende på omgang – eller på legd. Også andre ordninger var knyttet til dette systemet, som den såkalte lisitering eller bortlisitering. Det var en form for auksjon på fattiglemmer som bøndene kunne by på. Vi ser altså at det er historisk tradisjon at denne gruppen med mennesker har vært å betrakte som arbeidskraft, om enn i varierende grad vil vi tro når vi ser behandlingen de fikk under ett.

Nok en form for tildeling av arbeidskraft var bortakkordering. Det var en mer diskret form for avtale mellom fattigvesenet og den enkelte forpleier. Så seint som i 1894 var det rundt to og et halvt tusen personer på legd i Norge, særlig knyttet til storgårdene på Østlandet. Da legdsordningen ble avviklet, annonserte Fattigloven av 1900 den nye tid, formulert slik i Salmonsens konversationsleksikon: "... Fattige maa ikke bortsættes ved Licitation. De

Trængende skal efter Omstendighederne forsørges enten i Pleje- ell. Arbeidshjem, hos Private, ved Understøttelse i Hjemmet ell. ved Indlæggelse paa Sygehus.” (SOR)

Selv om systemet med legd ble avviklet var akkordering en vanlig forsørgelsesmåte rundt århundreskiftet. Kilder oppgir at det var om lag 20.000 som var bortakkordert. Senere sank andelen noe, dog lite frem mot 1920-tallet.(SOR) Dette systemet fungerte som en vesentlig del av den offentlige omsorgen frem til 1920 tallet, da var flere store «sinnsykehus» bygd nasjonalt. Men da den nasjonale norske «åndssvakeomsorgen» ble utbygd langt senere enn sammenliknbare land. Lokalt fra Agder kan vi lese om mennesker som viet sitt liv til å hjelpe «åndssvake» mennesker i boken « Over det kinesiske hav» av Gaute Heivoll (Heivoll, 2013). Historien i boken baserer seg på virkelige hendelser som vi har flere eksempler på fra Agder.

Opplysning utfordrer utenforskap.

«Vrangforestillingene om hva utviklingshemning var, holdt seg blant folk helt opp til vårt århundre. Begrepene som ble brukt for å betegne den utviklingshemmede skiftet gjennom tidene: Bytting, djevelunge, idiot, født fjant, rasende dåre, åndelig abnorm, åndssvak osv. Men selv om det var "eksperter" og myndigheter som formet begrepene, så var det folk flest som fylte dem med innhold. Og felles for innholdet var hele tiden at disse menneskene ble ansett som mindre verd enn andre.» (Johanssen)

Men fra omtrent år 1800 fremstod det enkeltpersoner med helt nye tankesett overfor om de psykisk utviklingshemmede og deres muligheter. De mente at det var håp dersom de fikk relevant hjelp og lov til å prøve. Vi snakker om en tid da svært mange utviklingshemmede mennesker ble holdt innesperret i sinnsykeasyler. Forholdene var med dagens øyne helt umenneskelige forhold.

Institusjonenes tid.

Norge var i en tid preget av tydelige klasseskiller, ingen hadde tanker om noen form for "velferdsstat". Det offentlige begrenset seg til å yte litt livsnødvendig hjelp, såkalt «fattighjelp». De nye tanker og ideene om opplæring av psykisk utviklingshemmede, ble av ressursmessige årsaker stort sett tatt i bruk av velstående familier.

Pedagogisk pionerarbeid i Norge.

I Norge ble det en annen utvikling enn i nabolandene. I Norge vokste det frem et ønske om å hjelpe psykisk utviklingshemmede og ikke bare sørge for at de ble "tatt vare på". Det ble i

1860/70-årene startet å utvikle ulike opplæringsmetoder rettet mot psykisk utviklingshemmede. Johan Anton Lippestad var vår pioner som begynte på 1870-tallet å utvikle undervisningsmetoder for psykisk utviklingshemmede - eller som de ble kaldt: "Åndelig abnorme børn". Erfaringene til Lippestad og andre medførte revisjon av skoleloven. Og i 1881 ble det formaliserte skolerett for blinde, døve og "åndelig abnorme børn". Skoleverket hadde forståelig nok problemer med å håndtere og iverksette loven. Det første til at det ble et etterslep og først fra 1892 ble den gjeldende også for de psykisk utviklingshemmede barna.

Dessverre skulle denne reformen bli uthult og ufarliggjort. En formulering i skolens formålsparagraf anga at alle barn skulle, «såvidt mulig», opplæres frem til konfirmasjon. Dette ble i praktisert slik at de som ikke ble vurdert som smarte nok til å bestå konfirmasjonen, fikk heller ikke nyte godt av den nye skoleretten. Det første til at bare de flinkeste av de utviklingshemmede slapp gjennom nåløyet. De andre svakere - flertallet - ble fratatt skoleretten.

Vi var dermed var en på et vis like langt - nesten. Men Norge hadde ikke sosiale institusjoner for psykisk utviklingshemmede, som de hadde i Sverige og Danmark. Nasjonalt ble dette raskt et problem Selv om hensikten med institusjonene kan problematiseres ga de likevel sine beboere mat husly. Noen steder ble det også utviklet et system for praktisk opplæring av beboerne. For alle de foreldrene i Norge med utviklingshemmede barn var situasjonen fortvilt og vanskelig. Samfunnet gav dem ikke hjelp dersom utviklingshemmingen var så alvorlig at skoleplass var utelukket. Også relativt velstående foreldre fikk problemer i noen tilfeller med utgifter til forpleining og oppfølging. Det da kun fattigkassen de kunne henvende seg for hjelp.

I 1898 startet Emma Hjorth institusjonen som ble kjent som «Emma Hjorths Hjem». Emma Hjorths Hjem fikk raskt betydelig søkning nasjonalt, og stedet ble snart for lite til å dekke behovet. Emma Hjorth og hennes organisasjon stod for en betydelig innsamling av midler privat for å drive sin omsorg for de utviklingshemmede barn.

Staten overtok det private Emma Hjorths pleie - og arbeidshjem i 1915 (Emma Hjorth donerte i realiteten det til staten som måtte overta), og Klæbu pleiehjem ble opprettet i 1917 for å avhjelpe behovet. Fram til 1940-årene var dette de to eneste institusjonene for åndssvake nasjonalt. Utbyggingen av institusjonene rundt i landet pågikk fra 1940 tallet og frem til i 1960-årene.

Helt frem til 1970 var de offentlig eide sentralinstitusjonene drevet av staten. Men som nevnt over ved eksemplet fra Agder ble det etablert mange private hjem og institusjoner. Det var ved utgangen av 1969 var det i alt 109 private og offentlig eide institusjoner med totalt ca. 5500 plasser i hele landet.

Mot slutten av 1960-tallet skjedde det som ble en dreining bort fra en ensidig tanke om institusjonsplasser, til sterkere fokus mot omsorgstilbudet. Forskjellige organisasjoner bestående av pårørende stod sammen om en etablering av fagutdanning for ansatte. Som et resultat av Sykehusloven av 1969 ble fylkene fra 1970 gitt samlet ansvar for planlegging, oppfølging og drift av helseinstitusjoner. Dette ble etableringen av «Helsevernet for Psykisk Utviklingshemmede» (HVPU). HVPU eksisterte frem til reformen. Intensjonene bak reformen var at beboerne på institusjonene skulle bort fra institusjonstilværelsen og ut til sin private bolig. Dette i sin hjemkommune, og der motta hjelp på lik linje med andre innbyggere i kommunen. Det var planlagt å ikke være noen særlig omsorg for gruppen psykisk utviklingshemmede. Alle skulle gis nødvendig hjelp fra sin kommune basert på sine personlige behov, ønsker, og evner.

Det er ikke mange andre områder innen samfunnet hvor en kan se så store endringer i menneskesyn over tid. Bare i vår levetid, de siste 50 år har vi sett flere store endringer og markante snuoperasjoner innen omsorg. Sist gang var da nevnte HVPU-reform ble vedtatt og gjort gjeldende fra 1991.

Pasient- og brukerrettighetsloven (Pasient & brukerrettighetsloven, 1999) signaliserer tydelig at samfunnet skal ta ansvar for psykisk utviklingshemmede gjennom de ordinære samfunnsinstitusjonene.

"Regjeringens verdigrunnlag bygger på en menneskerettslig og humanistisk tankegang om at alle mennesker er født frie og har samme verdi og rettigheter. Dette gjelder uavhengig av familiebakgrunn, hvor man kommer fra, kjønn, funksjonsevne, religion eller seksuell orientering." Dette sitatet fra stortingsmelding 45 oppsummerer den historiske utviklingen i Norge. (St. Meld. 45 (2012–2013), 2013, s. 11)

4. TEORETISK PERSPEKTIV OG FORANKRING

Vi vil belyse problemstillingen nærmere ved å se på noen utvalgte teorier som kan beskrive og forklare hva som fremmer eller hemmer deltagelse i arbeidslivet.

Teori om motivasjon, karriereveiledning, kultur og struktur er alle vesentlige for å forstå mennesker med PU's deltakelse i arbeidslivet, eller mangel på sådan.

Vi mener de aktuelle teoriene kan bidra til å belyse oppgavens problemstilling på en god måte, og avdekke ulike faktorer som igjen kan bidra til positiv endring med tanke på ansettelse av mennesker med PU.

4.1 Motivasjon

Studier av motivasjon handler om å se inn i hva som driver og styrer menneskelige adferd.

Hva ligger bak, hva motiverer ulike valg og handlinger? Hva styrer at man velger det ene framfor noe annet? Hva fører til motivasjon og dermed handling hos arbeidsgivere og NAV?

Vårt fokus i oppgaven vil ikke være på individnivå eller den enkelte PU, men på arbeidsgivernivå. Hva kan tenkes å være sentralt i motivasjonen hos en arbeidsgiver for å ansette en med PU? På samme måte er det viktig å peke på mulige faktorer hos NAV (system) som påvirker motivasjonen i organisasjonen, og på hvilken måte dette styrer valg og vurderinger av mennesker med PU sitt hjelpebehov.

Motivasjon kan defineres på denne måten: «*psykologiske prosesser som igangsetter, styrer og opprettholder adferd*» (Haukedal, 2005). Kaufmann og Kaufmann definerer begrepet på ett litt mer utvidet vis: «*de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål.*» (Kaufmann & Kaufmann, 2009)

Motivasjonsteoriene henger sammen og tolkes som ulike vinklinger på samme fenomen, noe de fleste kan gjenkjenne seg i.

Når vi ser på teori om motivasjon i et historisk perspektiv, ser vi at det gjeldende menneskesynet påvirker. Vi vil vise en historisk utvikling i motivasjonsteori som påvirker vår gruppe. Nyere teorier innen emnet, eksponerer det potensielle handlingsrommet for å få flere med PU i lønnet arbeid.

I kjernen av de sentrale klassiske motivasjonsteoriene finner vi at atferd bygger på premisset om at alle mennesker har fysiologiske og psykologiske behov. Motivasjon kommer derfor som en konsekvens av ikke tilfredsstilt behov. Utviklingen videre tok inn aspektet med å se mennesket i kontekst, situasjonsteori. Hva i arbeidet gir motivasjon og trivsel?

Dette har ført til at vi nå i større grad fokuserer på det individuelle menneskets forventninger om å nå mål, få belønning og oppnå selvrealisering. Vi vil trekke linjer fra teoriene til Adam Smith på 1700 tallet, via Fredrick Taylors "taylorismen", Abraham Maslow behovspyramide, McGregors teori X og Y teori om indre og ytre motivasjon og frem til Pink sin teori om «hva som egentlig motiverer mennesker».

4.1.1. Adam Smith (1723-1790)

I 1776 utgav Adam Smith boken *The Wealth of Nations*. Adam Smith sier blant annet i boken at enkeltmennesker er motivert av egeninteresse, og at de av denne egeninteressen (motivasjon) trakter etter personlig fortjeneste. Han mener at dette ligger som en indre drivkraft i oss alle. Når så alle menneskers resultat slås sammen er dette til beste for samfunnet, selv om ingen tenker direkte på dette. (Opstad, 2016, s. 25) Samfunnet er altså tjent med at hver og en arbeider i egeninteresse.

Adam Smith er kaldt grunnleggeren av moderne samfunnsøkonomi. Han sa at dersom den enkelte følger sin egen interesse, vil markedsmekanismene og konkurransen føre til at nasjonalinntekten når sitt høyeste potensiale. Ut fra dette perspektivet vil den enkeltes motivasjon være drivkraften, som til sammen skaper utvikling i samfunnet. Det er altså i vår felles interesse at så mange som mulig bidrar, og at færrest mulig må ha ytelser fra staten for å livnære seg. Det er liten tvil om at Smiths teori lever i beste velgående og påvirker både privat og offentlig sektors motivasjon, og dermed ulike beslutninger.

4.1.2. Taylor (1856–1915) og Taylorismen.

Fredrik Winslow Taylor utga i 1911 boken *Principles of Scientific Management*. (Taylor, 1997) En detalj er at boken enda trykkes opp for salg, jfr referansen. Taylors teorier utviklet seg til den såkalte "taylorismen". Taylorismen beskriver et bedriftsprinsipp som har til hensikt å oppnå høyest mulig effektivitet. Hovedideen er at alt tankearbeid skal flyttes fra produksjonen til planleggingsavdelinger. Effektivisering og fokus på masseproduksjon er en tayloristisk versjon av arbeid. Det å tenke selvstendig ble strengt tatt ikke vektlagt i arbeidet. I denne teorien var dermed utvikling, vekst, selvrealisering og personlig tilfredsstillelse ikke elementer som ble hensyntatt overfor arbeiderne. Taylor tenkte at mennesker kun var motivert av økonomi. Ønsket om økt effektivitet har ikke avtatt, men vi ser i dag at denne tilnærming i all hovedsak er utdatert pga sitt grunnleggende avleggs menneskesyn. (Jørgensen, 2017)

4.1.3. Abraham Maslow (1908-1970).

Abraham Maslows motivasjonsteori, bedre kjent som Maslows behovspyramide eller behovshierarki. Her beskriver han teoretisk 5 nivåer eller hovedkategorier av menneskelige behov som hver og en av oss forsøker å tilfredsstille. Maslow mente mennesket har behov for både å bruke og utvikle evnene våre. Han så dette i sammenheng med vår streben etter mening. Han tenkte videre at selvrealisering ikke kan oppnås uten at de lavere behovene er oppnådd eller tilfredsstilt. I praksis vet vi at dette ikke stemmer fullt ut. I det minste vil noen mennesker forsake lavere behov for å oppnå behov som ligger høyere i pyramiden, eksempelvis for å oppnå anseelse eller prestisje. Maslow mente det er latent i alle å ønske seg mer, at behovene ligger der og bygger på hverandre. Når et behov er nådd eller innfridd, vil det alltid melde seg et nytt. «*Maslows behovsteori er det mest innflytelsesrike bidraget...og er blant de mest refererte og gjennomdiskuterte i organisasjonslitteraturen.*» (Jakobsen & Thorsvik, 2013, s. 251)

4.1.4. Douglas McGregor (1906-1964)

På 60- tallet implementerte Douglas McGregor deler av Maslows ideer inn i sin teori om X og Y. McGregor påstod at ansatte har andre behov enn kun å søke belønning eller unngå straff. Teori X handler om den ytre motivasjonen. Fra et ledelsesperspektiv blir arbeideren ansett som grunnleggende umotivert for arbeidet. Det er lønn for egen innsats som er drivkraften, og kun egeninteressen som motiverer. Arbeiderne anses å mislike jobben. De søker å unngå ansvar, og tenker mest på jobbsikkerhet. Videre anses de å mangle evner, kunnskaper og ferdigheter. Alt i alt et negativt menneskesyn.

Teori Y handler om indre motivasjon, der ledelsesperspektivet er langt mer positivt: Arbeideren blir motivert av selve jobben, og vil bidra uoppfordret med god innsats og hjelpe til at organisasjonen når sine mål. En vil kun se egeninteressen når det forhandles om betingelser. Arbeideren liker jobben, har evner, kunnskap og ferdigheter.

I vår oppgave er menneskesynet vesentlig og vi kan bruke denne teorien for å forklare overgangen fra de klassiske til de moderne ledelses- og motivasjonsteorier.

4.1.5. Fredrik Herzberg (1923-2000)

Herzberg var tidlig ute i å forsøke å finne ut hva som motiverer, eller skaper trivsel, og hva som kan føre til mistrivsel. Herzbergs teori kalles tofaktorteorien. Herzberg er en av de mest innflytelsesrike bidrag til moderne tenkning om motivasjon. (Jakobsen & Thorsvik, 2013, s.

260) Hertzberg fant at årsaker som ga grunnlag for trivsel hadde tettest sammenheng med selve arbeidet og utførelsen av det. Dette kaller han motivasjonsfaktorer. De andre faktorene, det som når det er på plass motvirker mistrivsel, kalte han hygienefaktorer.

Hertzbergs teori kan kobles mot Maslows teori. Hygienefaktorene korresponderer med de tre nederste lagene i Maslows pyramide, mens motivasjonsfaktorene på samme måte ses mot de øvrige to i toppen av pyramiden.

4.1.6. Daniel Pink (1964 -)

Pink er den ferskeste av teoretikerne i dette kapitlet, og eneste nålevende. Pink trekker linjer fra historiske teoretikere og opp til dagens vestlige samfunn. Pink mener at det er tre hoveddrivkrefter "Three Elements of Intrinsic Motivation" som vi mennesker påvirkes av:

- Autonomi, ønsket om å ha kontroll over eget arbeid.
- Kompetanse, ønsket om å bli bedre, dyktigere i det en gjør.
- Mening/formål, ønske om å inngå i et formål eller være en del av noe som er større enn en selv.

Når vi har sett på teori kan en fristes til å tenke at Maslows behovspyramide uttrykker et noe gammeldags perspektiv, og at den ikke er dagsaktuell. Pinks sin teori peker på hva som skjer når vi kommer helt i toppen av Maslows behovspyramide. I boken "DRIVE: The Surprising Truth About What Motivates Us" (Pink, 2011) fremmer Pink følgende hypotese: I vårt moderne samfunn er alle de lavere nivåene i Maslow sin pyramide mer eller mindre tilfredsstilt. Det som skjer da er at mennesker blir mer og mer motivert av såkalte "intrinsic" faktorer. Disse faktorene kan se ut som en videre utdypning av det som Maslow har i toppen av sin pyramide, selvrealisering med stadig nye behov. I enkelte bedrifter peker Pink på at det er dokumentert at økt lønn ikke gir bedre resultater. Det som kan løfte motivasjon, resultat og dermed økt produksjon, er opplevelsen til de ansatte om å stå sammen om et høyere formål.

Vi synes teorien passer inn i det norske samfunnet i dag, med høy levestandard. Vi tenker at dette gjelder både for arbeidssøkende mennesker med PU og arbeidsgivere. Det er mange bedrifter som leverer solide resultater år etter år. Dette medfører at eiere og daglig ledelse har økonomisk handlefrihet til å innta altruistiske eller filantropiske motiver.

Vi har i senere år sett mer mediedekning av bedrifter med filantropisk profil. Hva er motivasjonen? Hvorfor vil vi kunne forvente at arbeidsgivere vil ansette mennesker med PU? Et svar på dette er hjerterom, eller omsorg for andre. I så måte peker Pinks teori på mulige forklaringer.

I avsnittet om motivasjon har vi sett en historisk linje hvor teorien utvikles i tråd med endring av samfunnets menneskesyn, fra Smith på 1700 tallet til Pink i dag. Pinks teori med koblingen opp mot en større hensikt, gjør at vi tror det er mulig å finne faktorer hos arbeidsgivere som kan åpne opp for flere ansettelser av målgruppen.

På bakgrunn av dette teorikapittelet om motivasjon har vi utarbeidet følgende hypoteser;

- **Arbeidsgiver tror at PU bidrar positivt til bedriftens omdømme.**
- **Det er en villighet blant arbeidsgivere til å ansette mennesker med PU av altruistiske motiver.**

4.2 Karriereveiledning

Karriereveiledning henspiller til tjenester og ulike aktiviteter som skal hjelpe mennesker, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å velge utdanning, opplæring og arbeid, samt til å håndtere egen karriere videre.

Teorien om karriereveiledning er i høyeste grad relevant i forhold til tematikken til målgruppen vår. Kjernen i karriereveiledning handler om hvordan en motiverer og organiserer mennesker ut i arbeidslivet. Dette innebærer å tilrettelegge forholdene både for den ansatte og bedriften.

4.2.1 Karriereveiledningens historie i korte trekk

I den tidligste fasen av fagfeltet Karriereveiledning, var nok fokuset «value for money». Verktøyene som ble utviklet hadde først og fremst som siktemål å høyne effektivitets- og produksjonsnivå til lavest mulig kostnader.

I 1953 endrer imidlertid Donald Super et noe ensidig fokus fra matching av jobb kontra personlighet, til ulike utviklingsprosesser. Karrierevalg ble nå satt inn i en sosial kontekst, der ikke minst individets behov og verdier ble fokusert tydeligere. Dersom menneskers innerste kjerneverdier avdekkes, er muligheten langt større for å skape trivsel, og vedvarende motivasjon. Nå får vi noen av de første anslag innen fagfeltet som gir mening og verdi også for vår gruppe.

Med Krumboltz, først i 1979 og deretter i 1996, lanseres begrepet «Planned Happenance theory», der ferdigheter som nysgjerrighet, utholdenhet, optimisme, fleksibilitet og mot til å ta beslutninger honoreres. Nå åpnes faget tydelig opp til å omfatte -ikke bare yrkesvalg, men livet som sådan. Karriereveiledning og personlig veiledning går nå hånd i hånd. Her gis

arbeidsgivere verktøy til å involvere seg i hele bredden av muligheter og utfordringer knyttet til en persons karriereutvikling.

Dette helhetsperspektivet forsterkes ytterligere med Mark Savickas uttrykk «Life-designing». Virkeligheten defineres av øynene som ser. Som konstruktivist handler det om å hjelpe veisøker til å sette ord på, og skape sin egen fortelling. Ulike narrativer, både de på samfunnsmessig makro-nivå, og mikro-narrativene, hvilken familie jeg tilhører, eller hvilke typer funksjonshemming jeg eventuelt er født med, spiller en viktig rolle i konstruktivistisk tenkning. Det å hjelpe veisøker til å utvikle en selvforståelse her, kombinert med drømmer og lengsler for fremtiden er i fokus for samtalen. Veileder er forsiktig med å peke ut en vei, og har definitivt inntatt rollen mer som medvandrer eller coach.

Nå begynner vi for alvor å nærme oss en konstruktiv teori- og kompetanseutvikling som kan nyttiggjøres av arbeidsgiver i møte med arbeidstakere med spesielle behov.

4.2.2 Endringer i menneskesyn, samfunnsmessige konsekvenser av dette, og parallellitet innen karriereveiledning som fagfelt

De påpekte endringene innen karriereveiledning sammenfaller for øvrig med en sosial oppvåkning overfor ulike gruppers behov i samfunnet, kanskje særlig synlig og hørbart i USA. Ulike foreldregrupper uttrykte en forventning om at samfunnet skulle ta større ansvar for tilrettelegging og integrering av mennesker med PU, for å unngå «utenforskap», både med hensyn til arbeidsliv- så vel som andre deler av livet.

Når det gjelder mennesker med PU kan vi spore denne utviklingen i samfunnsbevisstheten og lovgivning også i Norge. Som vi har vært inne på tidligere i denne oppgaven, ble denne gruppen - helt frem til tidlige etterkrigsår - tilfeldig plassert på «legd», ofte til gårdsarbeid i bygde-Norge. «Legd»-ordningen innebar et stigmatiserende stempel for disse det gjaldt, og isolasjon og utestengelse fra samfunnslivet for øvrig var resultatet for mange.

I etterkrigsårene overtok det offentlige mer og mer ansvar, og opprettet ulike institusjoner for å ta vare på disse. På denne måten fikk gruppen kvalitetssikret sine primærbehov, men de ble i praksis fortsatt isolert fra samfunnet for øvrig, kanskje til og med i enda større grad enn ved «legd»-ordningen.

Først gjennom 1960-tallet ser vi i Norge en voksende bevissthet fra styrende organer om å tilrettelegge for at mennesker fra denne gruppen skulle ha samme levekår som befolkningen for øvrig – og være en del av denne. Denne «normaliseringstrenden» fikk imidlertid først sitt endelige gjennombrudd med Ansvarsreformen i 1991. Gruppen skulle så langt som mulig

integreres i ordinært arbeid eller vanlige arbeidsmarkedstiltak, og nå fikk Arbeidsmarkeds-etaten ansvaret for å tilrettelegge for arbeid i vernede bedrifter.

I årene 2000-2010 ble ordningen Varig tilrettelagt arbeid iverksatt. Til tross for gode intensjoner har imidlertid mennesker med PU ikke hatt så stor nytte av dette som antatt. Dette handler imidlertid neppe bare om feilslåtte strukturelle strategier, men like mye om at andre utsatte grupper i samfunnet vårt har blitt prioritert på bekostning av mennesker med PU når det gjelder tildeling av et begrenset antall tilrettelagte arbeidsplasser.

Vi ser altså at de store endringer i menneskesyn som har funnet sted over de senere tiår, har funnet sin parallelle linje i samfunns- og arbeidslivsendringer. Til sammen har begge disse linjene tilført impulser til karriereveiledning som fagfelt. Resultatet er at perspektivet har blitt utvidet, slik at karriereveiledning ikke lenger kun handler om yrkesvalg, men mer om livsløp. Hvordan kan veilederen hjelpe til med å stille de rette spørsmålene, og derved sette veisøkeren på sporet slik at vedkommende kan snu eventuelle negative erfaringer, være seg fra ulike opplevelser av utenforskap og isolasjon, til positive muligheter for fremtiden?

Totaliteten av ulike impulser, være seg endringer i menneskesyn og samfunnsmessige konsekvenser i form av reformer og lovendringer har tilført fagfeltet karriereveiledning bedre verktøy også for å kunne hjelpe mennesker med spesielle behov. Dette kommer videre til uttrykk i det følgende.

4.2.3 Fra «Train then place» til “Place and train”

«Train then place» modellen har vært brukt over mange år i Norge, og er blant attføringsmodeller følgelig mest kjent. Treningen det legges til rette for, foregår på tiltak innenfor skjermede bedrifter. Kompetanseheving, motivasjon og styrking av kvalifikasjoner har som siktemål å utruste arbeidstakeren til å kunne ta steget ut i det ordinære arbeidslivet. I noen utstrekning har dette fungert, og det forventes en tilrettelegging for denne modellen også fremover i tid. Dette baserer seg på enkelte potensielle arbeidstakers manglende muligheter for arbeidsdeltakelse uten noen form for hverdagslivs- og/eller arbeidstrening.

Med «place and train» metodikken har vi imidlertid stiftet bekjentskap med et nytt og annerledes syn på arbeidsinkludering. Først ved plassering ute i en bedrift, istandsettes personen til å løse arbeidslivets utfordringer – med adekvat støtte i hvert tilfelle. Det er særlig interessant å merke seg at ansvarsfokus endres; fra den aktuelle arbeidssøker selv, til større

ansvarliggjøring av arbeidsgiver og støtteapparat for tilrettelegging og opplæring i aktuelle arbeidsoppgaver.

Behovene for tilrettelegging og bistand fordrer både kompetanse og kunnskap på ulike nivåer fra aktuelle aktører. Denne kunnskapen og kompetansen har vært gjenstand for utviklingen av et eget begrep innenfor karriereveiledning kalt inkluderingskompetanse. Innenfor nevnte utvikles det flere modeller eller metodikker for å ivareta inkluderingen og integreringen på den aktuelle arbeidsplassen. En samlebetegnelse for disse metodikkene er «Supported Employment» (SE). SE defineres av OECD som «Any form of personal assistance given at the job granted to the employer or the employee».

SE er utviklet nettopp for å kunne yte karriereveiledning til vår gruppe. European Union of Supported Employment beskriver bakgrunnen til SE slik; «Konseptet, prinsippene og verdiene i Supported employment er grunnlagt på arbeid gjort i Nord-Amerika på 1970-tallet, som viste at mennesker med store lærevansker kan utføre komplekse arbeidsoppgaver og oppnå deltakelse og ordinært lønnet arbeid. Supported employment bygger på å få fram ressurser, muligheter og ferdigheter hos den enkelt arbeidssøker». (Euse.org)

I Norge fikk vi det som ble kalt "Arbeid med bistand", som var bygd på SE metodikken. (St. Meld. 46 (2012–2013), 2013)

Vi snakker her altså om en form for bistand gitt på den lokale arbeidsplassen – enten i form av kompetanseheving til arbeidsgiver, eller arbeidstaker, eller som oftest begge deler.

En rimelig lik metodikk ble allerede utviklet og tatt i bruk i Agder på 1980 tallet. Dette forgikk på en av statens spesialskoler, Birkelid spesialskole for barn og ungdom med lærevansker på Brennåsen. Metoden ble kaldt: arbeidstrening, og var utarbeidet på eget initiativ og basert på erfaring gjort over tid.

Vi har intervjuet Kristian Senumstad, som arbeidet som spesiallærer og rådgiver på Birkelid i årene 1972-1998. (Senumstad, 2019) og hans kollega Berit Underhaug Repstad. (Repstad, 2019) I arbeidet med mennesker med PU var deres motivasjon, ønsket om å få elevene på Birkelid ut i jobb slik at de kunne klare seg i voksenalder, med fokus på tiden etter institusjon.

De forteller at de på Birkelid i hans tid utviklet en egen metodikk som de kalte arbeidstrening. Her var primærmålet å utruste elevene til deltakelse i det ordinære arbeidslivet. Nøkkelen til suksess beskriver de med blant annet følgende momenter:

- God kontakt med aktuell bedrift hvor eleven skulle prøve ut arbeidsevnen.
- Garanti for bedriften at dette ikke vil gi tap/omkostningen.

- Kan avsluttes på kort varsel fra bedriftens side.
- Garantere oppfølging av elevene fra skolen, uten kostnad for bedriften.
- Kostnadsfritt inntil elevene begynte å jobbe så godt at det kunne gis lønn for innsatsen.

Basert på det som Repstad og Senumstad formidler ser det ut til at Statens spesialskole Birkelid var tidlig ute med å utvikle/utprøve SE liknende metodikk.

Denne aktuelle og sammensatte kunnskapen og kompetansen som kreves inneholder altså både kunnskap og kjennskap til arbeidsgiver, arbeidssøker, aktuelle bistands-muligheter, og nødvendig kunnskap om den aktuelle arbeidsplassen. I dagens inkluderingsstanke er man opptatt av å støtte relasjonen mellom arbeidstager og arbeidsgiver. Denne støtten gis da av en "jobbspesialist". Denne kan være knyttet til ulike arenaer, men i dag er det flere og flere NAV- kontor som ansetter disse selv.

Vi har altså sett en dreining fra at mye av veiledningen/oppfølgingen ble konkurranseutsatt (for eksempel slik som "arbeid med bistand" ble gjort tidligere der tjenesten var knyttet til ulike typer av vernede bedrifter) til at NAV nå henter inn igjen kompetanse og utfører flere tiltak i egen regi. For denne oppgaven er det irrelevant hvilke aktører som foretrekkes her, men vi stiller oss noen grunnleggende spørsmål;

Teorien om "supported employment" (SE) fremstår som ressurskrevende, men den ser ut til å gi effekt. Ved å få presentert en mulighet for ekstern oppfølging (SE), vil bedriftene ha en lavere terskel for å prøve ut en arbeidstaker med PU, enn om de selv må stå for hele prosessen.

Basert på teorikapittelet om Karriereveiledning har vi utarbeidet følgende hypotese;

- **Bedrifter vil stille seg positive og åpne for ansettelse av mennesker med PU dersom forholdene legges til rette for det i form av tett oppfølging av bedriften og den ansatte.**

4.3 Holdninger og kultur

Kan vi søke å finne noen svar i holdninger og den rådende kultur i samfunnet til hvorfor så få mennesker med psykisk utviklingshemming er i jobb? Hva kan fremme og hemme, og i hvilken grad legger samfunnet føringer for en arbeidsinkludering? Dette er store spørsmål, og vi skal ikke her gå inn å analysere kulturen i alle lag. Vi vil her snakke om hvordan vi tenker

at kultur påvirker og kan påvirkes, slik at det i neste omgang kan gi flere mennesker med PU muligheter i det ordinære arbeidsliv.

4.3.1. Teoretisk perspektiv

Hva sier teorien om kultur? Kan kulturen vi finner i arbeidsliv og samfunnet for øvrig forklare hvorfor så få er i arbeid? Vi tenker her at kulturen i samfunnet for øvrig speiles i arbeidslivet og arbeidsgiveres holdninger til å ansette denne gruppen mennesker. Og ikke minst, er det mulig å endre en kultur, og i tilfelle hvordan?

I og med at vi velger å se på kultur og holdninger som en mulig årsaks variabel til at så få mennesker med PU er i arbeid, har vi valgt å utdype dette teoretisk i et eget kapittel, men det er likevel vanskelig å avgrense dette fra de andre faktorene vil ønske å belyse. Dette fordi holdninger og kultur er noe som vi "har i oss", og som er mer eller mindre bevisst i alt vi foretar oss. Eller som "Måten vi gjør det på her hos oss". (Deal & Kennedy, 1982) Litt mer utdypende fra Henning Bang:

"Organisasjonskultur er de sett av felles normer, verdier og virkelighetsoppfatninger som utvikles i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene, og som kommer til uttrykk i medlemmenes handlinger og holdninger på jobben". (Bang, 2013)

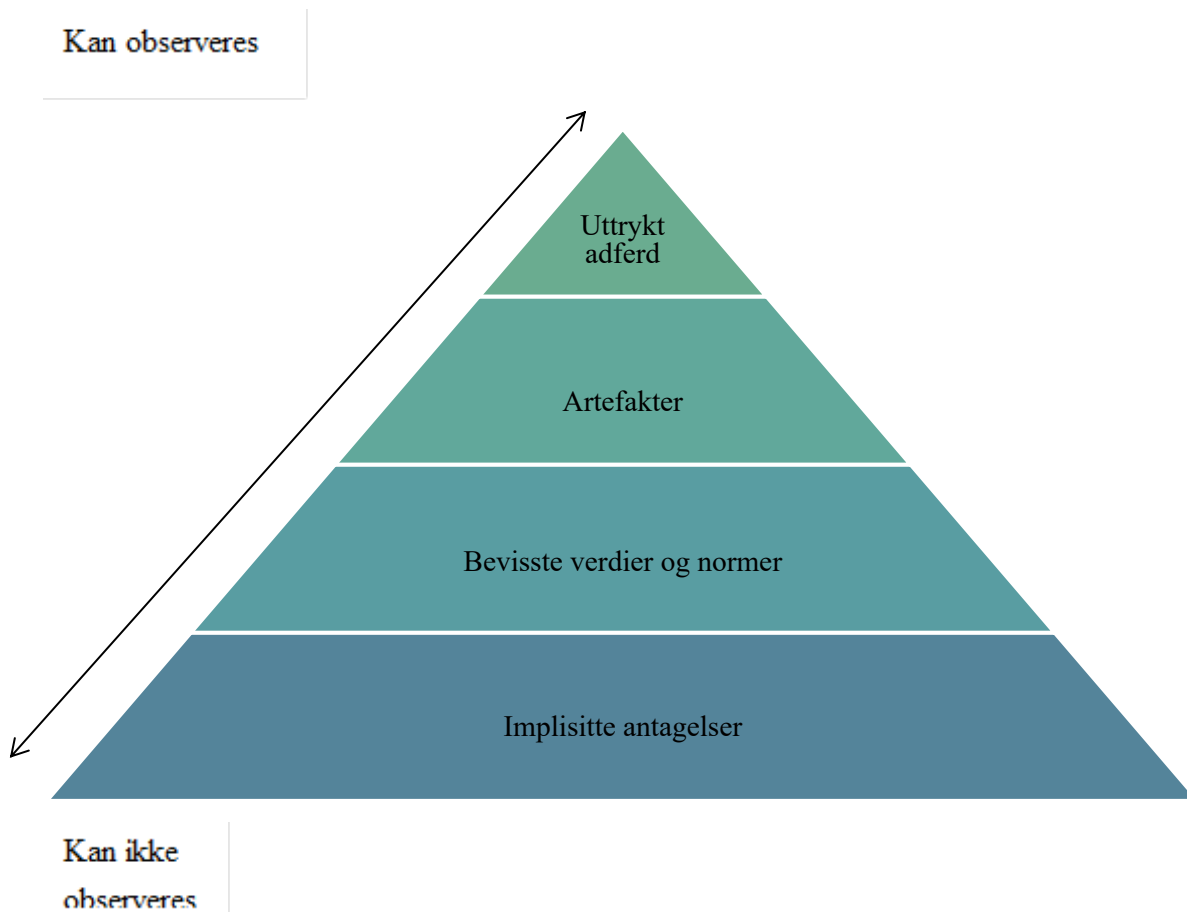
Vi tenker oss da at kultur og holdninger vises gjennom:

- Det enkeltes individs preferanser til å arbeide.
- Omgivelsenes forventninger til at mennesker med psykisk utviklingshemming kan arbeide. Med omgivelser her tenkes på skole, foreldre, helsevesen osv.
- Samfunnets tilrettelegging gjennom velferdsordninger.
- Arbeidslivets antagelser om å ha psykisk utviklingshemmede i arbeid.

I følge Edgar Schein (Schein, 2010) består en organisasjonskultur av tre nivåer:

- Kulturuttrykk/artefakter – Det du ser
- Verdier og normer – Det du blir fortalt
- Grunnleggende antakelser og felles virkelighetsoppfatning – Det som blir tatt for gitt

Eller som Cameron og Quinn's pyramidemodell gitt her i en illustrativ oversikt.



Artefakter/kulturuttrykk er det mest synlige og bevisste nivået av en organisasjonskultur. Likevel er det ofte vanskelig å forstå og tyde artefaktene. Overført til vår problemstilling kan vi her si at antall psykisk utviklingshemmede i jobb er et kulturuttrykk, noe synlig. Sånn det faktisk er. Det faktiske er at nesten ingen av dem er i ordinær jobb, "lyset er ikke slått på". Her kommer vi fort inn på hva som blir gjort for denne gruppa for at de skal komme i jobb. Finnes det for eksempel en kultur for at de skal få karriereveiledning, og i så fall hva veiledes det til? Hva med strukturen i de organisasjoner som PU må forholde seg til, hvilken kultur finnes der for å samhandle til inkludering i arbeid. Er de selv motivert til å jobbe, finnes det forventinger om at de skal det?

Det andre nivået i organisasjonskultur, verdier, relaterer til verdigrunnet for organisasjonen og uttrykker kultur som et system av felles verdier, symboler og mening i en gruppe. Verdier trekkes ofte fram når man skal beskrive en organisasjonskultur da de

- Fungerer som standarder på hvordan opptre i ulike situasjoner
- Fungerer som grunnlag for konfliktløsning og beslutninger
- Er motiverende ved å angi en ønsket tilstand og danner et grunnlag for belønning

Verdier kan predikere mye av atferden som vil være synlig i artefaktene. Likevel kan det være at de verdiene man tror er tilstede og sier at finnes i organisasjonskulturen, ikke er tilstede.

Man kan skille mellom:

- Uttrykte verdier
- Bruksverdier

Ifølge Argyris og Schön (Argyris & Schön, 1996) viser det seg at det ofte kan være store forskjeller mellom bruksverdier og uttrykte verdier. Uttrykte verdier finnes i offentlige dokumenter og gir uttrykk for de verdiene ledelsen mener bør være til stede. Bruksverdier kommer til uttrykk gjennom organisasjonsmedlemmene og deres handling og er den faktiske kulturen i en organisasjon.

Samfunnet har nedfelt sine verdier i blant annet; "Overordnet mål for regjeringens politikk for personer med psykisk utviklingshemming er:

1. Likestilling og likeverd
2. Selvbestemmelse
3. Deltagelse og integrering"

(St. Meld. 45 (2012–2013), 2013, s. 11)

Vi har et samfunn som uttrykker verdier gjennom FN-konvensjonen (FN-sambandet, 2006), Stortingsmeldinger osv om blant annet: " Muligheter for alle — Fordeling og sosial bærekraft ". (St. Meld. 13 (2018–2019), 2019) Vi tenker at disse er laget på bakgrunn av et menneskesyn der vi i samfunnet ønsker en større grad av inkludering. Følges disse meldingene opp i det virkelige liv, eller er det bare et uttrykk for hvordan vi egentlig ønsker å bli oppfattet som nasjon? Vi har flotte holdninger om integrering, mens virkeligheten er helt annerledes? Eller kan vi tenke at det er et uttrykk for en ønsket kultur som bare tar noe tid å endre?

Er det slik at Stortingsmeldinger og FN-konvensjonens uttalte verdier og holdninger gjenspeiler og videreføres i det reelle liv og arbeidsliv? Kommer de til synlige uttrykk? Man tenker at samfunnets oppgave her er å skape en "historie/fortelling" om at det er ønskelig at mennesker med PU blir inkludert i arbeidslivet, og at dette etter hvert bli en "sannhet" og noe som er mulig for bedrifter å få til. Media, sosiale medier osv er også med på å skape en fortelling – en sannhet om at det er mulig å følge drømmene selv om man er menneske med PU.

Har vi formelt en holdning som tilsier inkludering, mens vi i praksis segregerer? Er det en skjult holdning som gjør at vi segregerer i barnehage og skole ved at mennesker med PU blir tatt ut i egne grupper/klasser/skoler? Paradokset er at de ofte i praksis blir henvist til gå i

spesielle klasser, mens lover og rettigheter peker på integrering og til slutt ordinært arbeid. Hvordan blir samfunnets holdninger påvirket av disse paradoksene? Samfunnet sier en ting, mens realiteten viser noe annet. Kan man forvente at arbeidslivet skal være ordinært for denne gruppen, når alle opplever at de blir behandlet spesielt ellers i oppveksten?

Er det slik at bedrifter gjerne ønsker å ha i sine uttrykte verdier at de tar imot mennesker med PU, mens de i realiteten tenker at dette blir for ressurskrevende?

Som vi har påpekt i kapittel 3 har vi en historisk samfunnsutvikling som forteller om økende inkludering og et stigende positivt menneskesyn. Dette påvirker holdninger og kultur hos enkeltmennesker, bedrifter og samfunnet, i en positiv retning. «Strømmen er på», men i forhold til arbeidslivet er det likevel færre mennesker med PU i arbeid!

Det innerste nivået, grunnleggende antakelser og felles virkelighetsoppfatning, viser til organisasjonskultur på et ubevisst nivå og blir derfor omtalt som kultur som blir tatt for gitt. I følge Schein (Schein, 2010) er dette nivået basert på tidligere erfaringer og tilpasning til interne og eksterne forhold, og danner en læringsprosess for hvordan løse problemer.

Er det slik at bedrifter tar det for gitt at det er altfor mye arbeid å ta imot mennesker med PU? Kan det anses som vanskelig, mye papirarbeid, for kostbart osv. slik at det i praksis er en høy terskel for å ta noen i arbeid? Mangel på informasjon, dårlige erfaringer osv. kan være en faktor som er med på å opprettholde denne kulturen.

Hvorfor er det ikke krav til arbeidsevnevurderinger fra NAV før man blir ufør slik som hos andre? Her finner man erfaringsvis en noe ulik kultur og holdninger hos den enkelte saksbehandler og NAV-kontor. Det blir et slags frikort – ingen tilgang på tiltak og arbeidslivstrening. NAV sier selv at en persons arbeidsevne og muligheter (ikke sykdom og diagnoser) skal være det viktige, men hvorfor da ikke i forhold til mennesker med PU?

Bygger det på antagelser om at de ikke passer inn i det ordinære arbeidslivet?

Ovenfor har vi sett på holdninger og kultur, hvordan det påvirker samfunnet og de ulike aktører. Offentlige instanser, bedrifter og mennesker har alle holdninger og kultur som ligger inkorporert som mer eller mindre skjulte drivere. Teorien vi har valgt å fremheve viser at systemet og samfunnet blir påvirket av dette. Holdninger og kultur spiller en rolle mot arbeids- og ansvarsfordelingen med tanke på arbeidsdeltakelse for mennesker med PU. Dette peker på hvordan holdninger og kultur kan få en større betydning for dem med helsemessige utfordringer enn funksjonsfriske.

På bakgrunn av teorikapittelet om holdninger og kultur har vi utarbeidet følgende hypoteser;

- **Bedriftsledere i Norge oppfatter mennesker med PU som en berikelse for samfunnet, og er åpne for at disse også vil kunne være et aktivum for arbeidsmiljøet i deres bedrift.**
- **Bedriftsledere ser at mennesker med PU innehar et potensial for å kunne bidra til å gjøre arbeidsmiljøet i bedriften mer åpent og inkluderende for alle.**

4.4 Struktur - systemets strukturelle inndeling

I dette kapittelet vil vi se på samfunnet som et system sammensatt av ulike offentlige organisasjoner og vurdere hvilken rolle arbeids- og ansvarsfordelingen i dette har med tanke på arbeidsdeltakelse for psykisk utviklingshemmede. Frem til voksen alder er vi alle i kontakt med en rekke aktører fra ulike instanser, som for eksempel barnehage, barneskole, ungdomsskole, videregående skole, arbeidsgivere samt ulike nivåer i helsetjenesten. Hver og en av disse har sin agenda og sine mål for både seg selv og oss. Hvordan samhandlingen fungerer mellom disse i forhold til arbeidsmetodikk, faglig samarbeid og utveksling av informasjon mener vi vil ha større betydning for dem med helsemessige utfordringer enn funksjonsfriske.

4.4.1. Teoretisk perspektiv

New Public Management (NPM) er betegnelsen på en markedsfokuset reformbølge som fra 1980-tallet preget offentlig sektor i Norge og mange andre land. Gjennom NPM ble søkelyset i offentlig sektor rettet mot kostnadseffektivitet og produktivitet på bekostning av mer tradisjonelle måter å bedømme offentlige organisasjoner på. (Baldersheim & Rose, 2014, s. 93)

I artikkelen "Målesyken som lammer velferden" skriver Tore Nyseter at det er behov for en tillitsreform i offentlig forvaltning og at NPM må avvikles. Han mener offentlig velferd i Norge er rammet av alvorlig sykdom, diagnostisert som målesyken. "Viruset" heter NPM. (Nyseter, 2017)

"Viruset er karakterisert ved at det fører til lammelse (parese, paralyse) hos fagfolk og instanser som skal gi velferdstjenester til befolkningens ulike behov, fordi viruset flytter fokuset fra behandleroppgaver og over på rapportering, kontrollfunksjoner, bunnlinsen, og fra tillit til mistillit. Det betyr at brukere av vår velferd (eks. barnehager, barnevern, helsetjenester, Nav og skoler) rammes av sykdommen med omfattende og unødige

rapporteringer som gir reduserte og dårligere faglige tilbud. Sykdommen har i tillegg en alvorlig bivirkning, nemlig økende byråkrati, som det er meget vanskelig å behandle. Det medfører i tillegg et nytt alvorlig symptom i offentlig velferdssektor, som er karakterisert ved redusert faglig utfoldelse, medbestemmelse og utvikling."

I Baldersheim & Rose (Baldersheim & Rose, 2014, s. 96) skriver Øgård om de ulike elementene i debatten om NPM og kommer med argumenter for og argumenter mot. Et av argumentene han trekker frem for NPM er at *"konkurransen og markedsorientering må introduseres for å sikre kostnadseffektivitet og drivkrefter for et kontinuerlig fokus på endring og utvikling av den kommunale organisasjon"*. Argumentet mot er at *"konseptet overser at offentlig forvaltning ikke ene og alene er bygd opp omkring et effektivitetsmål, men at likhet, rettssikkerhet og legitimitet også inngår som sentrale verdier"*.

Med bakgrunn i dette er det grunn til å vurdere i hvor stor grad NPM påvirker psykisk utviklingshemmedes muligheter for å komme i arbeid. Vår målgruppe kan i et NPM-perspektiv sees på som for lite produktiv til at det er lønnsomt å bruke ressurser på å få denne gruppen i arbeid. For det første er det krevende å finne arbeidsgivere som vil ta imot den, og for det andre yter ikke psykisk utviklingshemmede nok i et arbeidsforhold til at ressursbruken vil lønne seg.

Bolman & Deal skriver i boka *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse om vertikal samordning. "Ved vertikal samordning vil høyere nivåer koordinere og kontrollere arbeidet til underordnede ved bruk av virkemidler som formell myndighet, regler og retningslinjer, og ved bruk av planleggings- og kontrollsystemer"* (Bolman & Deal, 2014, s. 78) Dersom man spesifikt ser på oppfølgingen psykisk utviklingshemmede får fra fødsel til voksen alder vil denne være preget av flere offentlige instanser enn normalt da flere ledd innen helsetjenesten, slik som habiliteringstjenester for både barn, ungdom og voksne samt NAV vil være inne i bildet.

I rapporten *Voksne og eldre med utviklingshemming og dagens bruk av samarbeidsfora i kommunene* konkluderes det med at bruk av samarbeidsfora ikke benyttes i stor nok grad. (Engeland & Langballe, 2017) I tillegg er det for lite kunnskap om samarbeidsmøter mellom kommune, NAV og tiltaksarrangører. Disse møtene har som hensikt å kartlegge de utviklingshemmedes behov for tiltak og tjenester.

Dersom de enkelte delene jobber spesialisert med en del av bistandsbehovet, hvordan kan man da sikre god informasjons- og kunnskapsoverføring? Det er her den horisontale samordningen blir aktuell. Bolman & Deal skriver at den ofte er *"forbløffende uberørt av ordrer, regler og systemer. Horisontale teknikker - formelle og uformelle møter, arbeids- og*

prosjektgrupper, stillinger eller avdelinger med samordningsansvar, matrisestruktur og nettverk - oppstår for å fylle tomrommet. Horisontale former for samordning er gjerne mindre formaliserte og mer fleksible enn autoritetsbundne systemer og regler. De er dessuten ofte enklere og fungerer raskere" (Bolman & Deal, 2014, s. 81)

Vår erfaring, samt det som fremkommer i rapporten til Engeland og Langballe, er at det i offentlig sektor er lite horisontal samordning og dermed få arenaer for samarbeid på tvers. En av ulempene med dette er at man risikerer at kunnskapen om den enkelte utviklingshemmedes ressurser og begrensninger ikke blir videreformidlet til deler av systemet som trenger denne, og at derfor er vanskelig å danne seg et helhetsbilde av den enkeltes ressurser, utfordringer og behov.

Etter endt skolegang vil mange i betydelig grad være prisgitt den hjelpen de kan få fra NAV for å få en tilknytning til det ordinære arbeidslivet. NAV har økonomiske ressurser, ansatte med kompetanse og en stor verktøykasse med tiltak som kan benyttes. Nettopp av denne grunn spiller etaten en nøkkelrolle for psykisk utviklingshemmede.

I NAV er det imidlertid i stor grad etablert en praksis der man får innvilget uføretrygd i "18-års gave" utelukkende med bakgrunn i diagnose dersom man har en psykisk utviklingshemning. Til tross for at det ellers på generelt grunnlag er vanskeligere å få innvilget en uføretrygd i dag enn for 10-20 år siden, er dette ikke tilfelle for psykisk utviklingshemmede. Denne kulturen praktiseres med velsignelse fra ledere (personer med myndighet), da psykisk utviklingshemmede ikke befinner seg i satsningsområdet og dermed ikke skal prioriteres med tanke på å få folk i arbeid. Dette kan, som Bolman & Deal beskriver ses på som en *"kommandolinje...der den enkeltes myndighet både godtas av de underordnede og autoriseres av de overordnede"*. I en hektisk arbeidshverdag er det få veiledere i NAV som vil stille spørsmål ved denne nedprioriteringen av en gruppe mennesker som vil ha behov for tettere oppfølging enn normalt på veien mot arbeid, og de rådende holdningene forsterkes av strukturen de vokser i.

NAV preges av regler, retningslinjer, standardkrav og standardprosedyrer. I følge Bolman & Deal "begrenser dette den enkeltes skjønn og bidrar til forutsigbar og ensartet atferd". (Bolman & Deal, 2014, s. 79) Det er lite rom for skjønn i den arbeidsrettede oppfølgingen av personer hos NAV og det finnes en standard for arbeidsrettet brukeroppfølging som må følges. Mange vil hevde at den enkelte veileder i NAV, som arbeider med arbeidsrettet oppfølging, har for mange personer å følge opp til at oppfølgingen blir kvalitetsmessig god. Gjennom kontrollsystemer kan ledere følge med på hva slags oppfølging og bistand som gis, og om denne er i tråd med satsingsområdene. Det er i dag en tendens mot målkrav i forhold til

hvor mange personer en veileder i NAV skal få i arbeid i løpet av et år. Jo større bistandsbehov, desto mer ressurser og dess lengre tid vil det gå før en person er i arbeid.

En annen vesentlig utfordring for ungdom med PU er forbundet med selve overgangen fra videregående skole til arbeid. Denne aldersperioden for de det gjelder er gjerne preget av lite koordinering mellom offentlige etater på deres vegne, noe som resulterer i at elevene ofte står uten tilbud etter videregående skole. Manglende kartlegging og informasjonsoverføring bidrar også til at elevene ofte i beste fall får et arbeidsrettet tilbud videre som ikke er godt nok tilrettelagt. Dette kan i større grad unngås dersom bedriftene er kjent med hvilke virkemidler NAV kan ta i bruk for å få inn og holde personer med funksjonshemninger i arbeid.

Samtidig er det nødvendig at ansatte i aktuelle offentlige instanser er kjent med hvilke krav som stilles på den enkelte arbeidsplass. Nøkkelen her synes simpelthen å være kommunikasjon i større grad mellom involverte parter til beste for den det gjelder. Alternativet synes fort å være tidlig frafall fra arbeid og mulig plass på for eksempel dagsenter.

Det er naturlig nok få psykisk utviklingshemmede elever i videregående skole som er i stand til å studere videre. Karriereveiledning, tett oppfølging i videregående skole og kommunikasjon mellom NAV og mulige arbeidsgivere er derfor spesielt viktig for denne gruppen.

Det er med andre ord mye som bør være på plass for å sikre best mulig overganger.

Avhengigheten av samarbeid mellom de ulike instansene er stor for å få dette til. Vertikal samordning av arbeidsfordelingen i samfunnet som system, med lite samhandling, kan være med på å forklare den lave arbeidsdeltakelsen blant psykisk utviklingshemmede.

Bedrifter antas normalt å ikke ha utstrakt kunnskap om hvordan systemet fungerer, de tar kontakt når de må (pålegg) eller trenger det. Ellers vil de normalt fokusere på egen drift for å få denne best mulig. Tøffe krav til optimalisering og effektiv produksjon er som regel uunngåelig for å sikre overskudd og videre drift.

Ovenfor har vi sett på samfunnet som et system sammensatt av ulike offentlige organisasjoner, hvilken rolle arbeids- og ansvarsfordelingen i dette har med tanke på arbeidsdeltakelse for psykisk utviklingshemmede. Hvordan samhandlingen fungerer mellom disse i forhold til arbeidsmetodikk, faglig samarbeid og utveksling av informasjon mener vi vil ha større betydning for dem med helsemessige utfordringer enn funksjonsfriske.

Basert på teorikapittelet om Struktur – systemet strukturelle inndeling – har vi utarbeidet følgende hypoteser;

- **NAV oppsøker i liten grad bedrifter aktivt for å søke å tilrettelegge for ansettelser fra denne gruppen.**
- **Bedrifter er i liten grad oppmerksomme på hvilke muligheter for oppfølging fra NAV som er tilgjengelig når det gjelder integrering av mennesker med PU i det ordinære arbeidslivet.**

Oppsummering av kapitlet

Vi har nå belyst problemstillingen ved å trekke frem og beskrive noen sider av de utvalgte teorier for å finne faktorer eller hypoteser som kan beskrive og forklare hva som fremmer eller hemmer deltagelse i arbeidslivet for mennesker med PU.

- **Motivasjon – Tidslinjen i teoriene vi har valgt å trekke frem om motivasjon, viser en positiv utvikling for målgruppen vår. I tråd med en økende materiell levestandard og et bedre fungerende samfunn, med økt kompetanse og syn for ivaretagelse av utsatte grupper, har vi sett at motivasjon i økende grad gir rom for menneskers motivasjon til å omfatte mer enn sine egne grunnleggende behov.**
- **Karriereveiledning – Teorien om karriereveiledning er som tidligere nevnt i høyeste grad relevant i forhold til tematikken til målgruppen vår. Den viser en parallell historisk utvikling hvor endring i menneskesynet spiller en sentral rolle, på lik linje med samfunnet og et arbeidsliv i endring. Fra et ensidig fokus på produktivitet, har vi sett en utvikling i retning av integrering, personlig utvikling og selvrealisering for alle mennesker.**
- **Holdninger og kultur - Vi tenker oss da at kultur og holdninger vises gjennom bedriftens åpenhet og forventninger til at mennesker med PU kan arbeide. Samt samfunnets tilrettelegging gjennom ulike velferdsordninger. Teorien presentert peker på viktige faktorer som er avgjørende for integrering av mennesker med PU i arbeidslivet.**
- **Struktur – systemets strukturelle inndeling - Etter endt skolegang vil mange i betydelig grad være prisgitt den hjelpen de kan få fra det offentlige for å få en tilknytning til det ordinære arbeidslivet. NAV har økonomiske ressurser, ansatte med kompetanse og en stor verktøykasse med tiltak som kan benyttes. Nettopp av denne grunn spiller etaten**

en nøkkelrolle for psykisk utviklingshemmede, og er dermed en avgjørende aktør i enkelt menneskers liv.

Gjennomgående for teoriene vi har valgt ser vi at endringene i disse har ikke oppstått i et vakuum. Alle gjenspeiler de endringene samfunnet syn på mennesker, menneskers egenverdi, synet på arbeidslivet og menneskets plass i dette. Bevisstgjøring av egenverdien av å ha eget arbeid og de positive effektene dette gir, også for mennesker med mennesker med PU.

Basert på ulike teoretiske tilnærminger til problemstillingene vår, slik disse fremkommer her i kapitlet, har vi utledet følgende 7 hypoteser:

- H1: Arbeidsgiver tror at PU bidrar positivt til bedriftens omdømme.
- H2: Det er en villighet blant arbeidsgivere til å ansette mennesker med PU av altruistiske motiver.
- H3: Bedrifter vil stille seg positive og åpne for ansettelse av mennesker med PU dersom forholdene legges til rette for det i form av tett oppfølging av bedriften og den ansatte.
- H4: Bedriftsledere i Norge oppfatter mennesker med PU som en berikelse for samfunnet, og er åpne for at disse også vil kunne være et aktivum for arbeidsmiljøet i deres bedrift.
- H5: Bedriftsledere ser at mennesker med PU innehar et potensial for å kunne bidra til å gjøre arbeidsmiljøet i bedriften mer åpent og inkluderende for alle.
- H6: NAV oppsøker i liten grad bedrifter aktivt for å søke å tilrettelegge for ansettelser fra denne gruppen.
- H7: Bedrifter er i liten grad oppmerksomme på hvilke muligheter for oppfølging fra NAV som er tilgjengelig når det gjelder integrering av mennesker med PU i det ordinære arbeidslivet.

5. METODE

Metode er en pragmatisk tilnærming som brukes når man går fram på for å samle inn empiri/data om virkeligheten. Den er videre et hjelpemiddel som brukes for å få frem en beskrivelse av virkeligheten.(Jakobsen, 2015, s. 21)

Forskningsgrunnlaget er avhengig av innsamlingsmetode og behandling for sikre relevans og troverdighet, reliabilitet.

Ifølge Jakobsen er problemet at det finnes en betydelig uenighet om hva virkelighet eller sannhet er. Hva er rett virkelighetsoppfatning? Dette fremkommer eksempelvis i forbindelse med hvordan forskeren oppfatter virkeligheten, og hvordan denne fremstår for vedkommende. Hvordan forskerens virkelighetsoppfatning er, vil ha innvirkning for hva slags forskningsspørsmål som stilles, og følgelig hva slags metode som vurderes som den mest hensiktsmessige. Forskerens formulering av forskningsspørsmål og metodevalg vil påvirke hva slags informasjon som fremkommer under innsamling. Dette vil igjen påvirke hvordan forskeren oppfatter den. Det er derfor valg av metode blir et viktig anliggende i forskningen.(Jakobsen, 2015, s. 22)

Vi vil i dette kapittelet belyse valg av metode for å belyse problemstillingen. Dette vil gjøres gjennom en kvalitativ studie der vi på bakgrunn av relevant teori vil foreta intervju av arbeidsgivere og forsøke å avdekke faktorer som kan bidra til å få mennesker med PU inn i arbeidslivet.

Som tidligere beskrevet under Metodekapittelet innser vi at undersøkelsen vi har gjennomført kun belyser en del av virkeligheten. Samtidig mener vi altså at resultatene er representative for en tendens. Dette vil vi understreke ytterligere ved å kople våre funn opp mot tidligere undersøkelser og artikler innenfor emnet. Med en slik hermeneutisk tilnærming vil vi i det følgende søke å underbygge våre hypoteser.

Vi har ønsket å undersøke holdninger hos ledere av private bedrifter og se på hvordan disse stiller seg til ansettelser av mennesker med PU. Ved å knytte de ulike teoretiske tilnærmingene til temaet opp mot svarene, tror vi dette vil kunne bekrefte våre hypoteser på en validativ måte.

Vi mener drøftingen av våre hypoteser knytter teorien opp mot svarene i undersøkelsen, videre at dette kan avdekke nøkkelfaktorer i forhold til ansettelser av mennesker med PU.

Vi søker altså å avdekke faktorer gjennom våre hypoteser som kan realisere faktiske endringer i praksis rundt ansettelser av mennesker med PU og at dette blir reelt vurdert som

alternativt til hel/delvis uføretrygd. Sistnevnte vil vi komme tilbake til i kapittel 8. Veien videre, mulig forskning og i vår oppsummering på slutten av oppgaven.

5.1 Videre bruk av teorien

Vi belyser problemstillingen gjennom fire ulike teoretiske tilnærminger. Motivasjonsteori, karriereveiledningsteori, kultur - og holdningsteori og teori om systemets strukturelle innretning. Dette blir våre forklaringsfaktorer som vi vil se på i lys av et arbeidsgiverperspektiv. Gjennom disse teoriene sammen med informasjon fra intervjuene håper vi å kunne identifisere faktorer som kan bidra til en økt arbeidsdeltagelse for mennesker med PU.

Vi bruker teoriene til å finne faktorer som kan fremme eller hemme en deltakelse i arbeidslivet, både på et individ-, bedrifts- og samfunnsnivå. I lys av våre “hvorforså liten deltagelse i arbeidslivet-briller” vil vi se på følgende:

- Er det “mangler” hos individet eller er det “det moderne arbeidsliv” som er for krevende?
- Hva og hvem kan eventuelt tette dette “gapet”?

Med dette som grunnlag vil vi intervju bedrifter og lete etter faktorer som kan bidra til å bedre forståelse og øke bevisstgjøringen hos de vi intervjuer, andre i nettverket og ikke minst inn i samfunnsdebatten for hvordan bedre psykisk utviklingshemmedes deltagelse i det ordinære arbeidsliv.

5.2 Kvalitativ metode

I valg av metode for å etterprøve våre antakelser, står vi overfor valget mellom den kvalitative og den kvantitative metode. Begge metodene har sine klare fordeler. Kvantitative undersøkelser har sin styrke først og fremst ved muligheten til å gå bredt ut, for eksempel ved spørreundersøkelser. Videre er det selvfølgelig en forskningsmessig fordel å kunne beholde en kritisk distanse til intervjuobjektene/informantene. Samtidig er det en klar ulempe at metoden vanskelig kan gi verken inngående forståelse av fenomenet som undersøkes, eller objektets perspektiv/forståelse.

Oppgaven vår handler om å hente ut adekvat informasjon om «hvor skoen trykker» siden det er så få mennesker med PU i arbeid. Basert på vårt teoretiske underlag, og våre tidligere erfaringer, går vi inn i problemstillingen med de tydelige føringene eller forutsetningene som fremgår av oppgavens tittel.

Det er derfor naturlig for oss å velge en kvalitativ og deduktiv tilnærming, som handler om at vi går fra teori til empiri, og at denne søkingen etter empiri er basert på nevnte teoretiske antakelser. (Jakobsen, 2015, s. 23)

Samtidig som det er sagt, er vi åpne for at vi neppe besitter den hele og fulle sannhet om oppgavens problemstilling, og i god forskerånd stiller vi oss åpne for at de enkelte intervjuobjektene frembringe momenter vi ikke har hatt forutsetning for å predikere. Dette fører til at vi innser at vi kan ende opp med en hybrid; at vår deduktive tilnærming kan få innslag av det induktive – der vi må stille oss åpne for at vi i enkeltledd går motsatt vei - fra empiri til teori. En direkte kommunikasjon med de ulike aktørene gir oss denne muligheten.

5.3 Fenomenologi

«Fenomenologi er studiet av fenomener og hvordan de fremtrer for oss fra et førstepersonsperspektiv». Og videre; «Fenomenologi er i sin mest grunnleggende form det å studere bevisstheten slik den fungerer i dagligdags prerefleksiv tilstand for å finne ut nøyaktig hvordan fenomener konstitueres for bevisstheten, og hvordan bevisstheten forholder seg til det». (Wikipedia, 2019)

Målet med psykologisk fenomenologi er å gripe enkeltmenneskets opplevelse, samtidig som forskeren prøver å finne ut hvordan erfaringen av det samme fenomenet oppleves av flere individer. (Postholm, 2005)

Mennesker opplever, føler, forstår, mener og handler forskjellig og derfor er målet for en fenomenologisk tilnærming å gi en objektiv beskrivelse basert på perspektivene sett fra de ulike aktørenes egne ståsted.

Sagt med andre ord tar fenomenologi utgangspunkt i at ulike fenomener betraktes på ulike måte avhengig av aktørens bakgrunn, tidligere erfaringer og opplevelse.

Hensikten med forskningen vil være å hente frem forsknings-deltakernes opplevelser av fenomenet som studeres. Måten å få tak i menneskenes opplevelser av fenomenene blir da å samtale med dem. (Postholm, 2005)

Dette stiller krav til oppmerksomhet, objektivitet og nennsomhet i arbeidet.

I tillegg til ren fenomenologi er det videre også innslag av aksjonsforskning i og med at en av oppgaveskriverne har vært bedriftsleder i samme nettverk som de øvrige intervjuobjektene velges ut ifra. Dette fordrer ikke mindre objektivitet, samtidig som vi håper at nettopp aksjonsforskningsperspektivet som kvalitativ forskningsstrategi gir oppgaven en styrke i form av forståelse og tolkning av de ulike aktørenes perspektiv.

Innenfor forskning opererer vi både med idealet om avstand mellom forskeren og det som skal undersøkes – og idealet om nærhet, kjennskap til bransjen. Vi anser at behovet for å forstå aktørenes situasjon er påkrevd, for å bedre fortolkningen av funn. (Jakobsen, 2015, s. 25-26) Vi vil bestrebe oss på å oppnå balanse mellom begge deler.

5.4 Fremgangsmåte for datainnsamling

Målsettingen vår er å bruke prosessen og innsamlet informasjon til å prøve ut vår antakelse om at svært mange ytre omstendigheter faktisk allerede ligger til rette for å få vår gruppe ut i det ordinære arbeidslivet i langt større grad enn vi ser resultater av i dag. Bearbeidelse av resultatene fra intervjuer og samtaler vil forhåpentligvis avdekke eventuelle behov for justeringer av eksisterende systemer, enten fra arbeidsgiversiden og/eller velferdssamfunnet. Vårt mål med undersøkelsen blir i så måte å få mer og bedre innsikt i hvorfor det er stadig færre med psykisk utviklingshemming i arbeid, og søke å identifisere noen faktorer som kan snu denne trenden.

Gjennom 8 kvalitative intervjuer med aktuelle arbeidsgivere innenfor Camping Sørlandet SA, ønsker vi å teste hypotesene mot disse bedriftene. Dette for å undersøke om vi kan avdekke faktorer som igjen kan bekrefte eller avkrefte våre forskningsspørsmål.

Vi ønsker å identifisere og synliggjøre faktorer som kan være med å påvirke arbeidsdeltakelsen til denne gruppen. Vi vil intervju arbeidsgivere for å analysere faktorene motivasjon, karriereveiledning, holdninger, kultur og strukturelle innretninger. I tillegg tenker vi at når vi setter søkelys på denne problemstilling vil det kunne bevisstgjøre de vi intervjuer, altså en “gratis-effekt”. I så måte har vi her funnet det hensiktsmessig å bruke en kvalitativ tilnærming for å skaffe mest mulig kunnskap om fenomenet vi undersøker.

5.5 Etiske Overveielser

Som det fremgår ovenfor, mener vi å se tydelige fordeler forbundet med nærhet til intervjuobjektene tilhørighet/arbeidshverdag. Med førstehåndskjennskap til bransjen vi vi skal intervju er det lettere å oppnå åpenhet og relevans for temaet, enn om vi hadde alle vært utenforstående i miljøene vi henvender oss til. (Jakobsen, 2015, s. 129-131)

Samtidig er det utfordrende å holde den kritiske avstanden vi som forskere pålegger oss selv å innta. Faren er i høyeste grad tilstede for å vi kommer på banen med forutinntatte meninger, og har utviklet såkalte «blinde flekker». I tillegg er det også en risiko forbundet med å utvikle

partiske holdninger, og at vi legger bånd på oss selv i og med bevisstheten om at vi hører til i organisasjonen. (Jakobsen, 2015, s. 56-57)

En annen etisk utfordring kan være at respondentene aner at vi ønsker å oppnå et resultat, nemlig å se flere mennesker med PU ut i arbeid. Dette kan føre til at intervjuobjektene inntar en tydeligere positiv holdning enn de ellers ville ha hatt på generelt grunnlag.

Samtidig er en eventuell positiv mottakelse hos respondentene en forutsetning for at disse skal sette av nødvendig tid til de planlagte intervjuene.

5.6 Utvelgelser av forskningsdeltakere

Vi tenker at det er mange som kan si noe om hva som skal til for at mennesker med psykisk utviklingshemming lettere kan komme i arbeid. Personene selv vil nok ha tanker og meninger, foreldre/familie, politikere med lover og regler, skolesystemet og andre systemer rundt, veiledere, støtteorganisasjoner osv. Her finnes det mye klokt og nyttig som vi prøver å trekke veksler på for øvrig. Men i denne oppgaven vil vi prioritere å henvende oss direkte til arbeidsgiverne, fordi dette danner elementære forutsetninger for å lykkes med intensjonen vår.

For å unngå å gjøre ulike intervju og medfølgende bearbeiding for stort og u håndterlig innenfor vår kontekst, velger vi å begrense vårt utvalg av intervjuobjekter til totalt 8 bedriftsledere. Dette korresponderer også med Dukes (Postholm, 2005) som foreslår at forskeren intervjuer mellom tre og ti personer.

5.7 Om utarbeidelse av intervjuguide

Som vi har omtalt allerede innledningsvis har vi definert en problemstilling som baserer seg både på teoretisk forståelse og vår praktiske arbeidserfaring.

I tillegg tilstreber vi å gjøre problemstillingen, inkludert de enkelte spørsmålene til objektene, åpne i formen. Vi vil også åpne for innspill fra det enkelte intervjuobjekt, da vi antar at bedriftslederne kan inneha annen relevant erfaring for å belyse tematikken.

5.8 Struktur og gjennomføring av intervju

De ulike intervjuobjektene har blitt kontaktet på forhånd og informert om at spørreundersøkelse i tilknytning til denne masteroppgaven. De har deretter fått tilsendt intervjuguiden, med angitt responstid. Samtykkeskjema er utsendt samtidig hvor

respondentene blir gjort oppmerksom på anonymisering av besvarelsene, men gjøres oppmerksom på at resultatene som gruppe vil bli offentliggjort gjennom bruken i oppgaven. Intervjuobjektene anonymiseres, men gjøres oppmerksomme på at resultatene, på vegne av gruppen de tilhører, vil kunne bli offentlig kjent. Det eneste unntak fra anonymisering som er oppgitt, er om sensor ber om innsyn i de enkelte svar fra respondentene. Etter sensur har falt vil intervjuene bli makulert.

5.9 Analyserammen

Analysen vil vi bruke til å gi ytringene teori- og erfaringstilknytning. Dette skjer ved at vi sammenlikner svarene med teorien, problemstillingen og våre antakelser. Formålet med analyse av intervjuene vil være å få en systematisk gjennomgang av utsagn, for deretter å tolke dette inn i rammen av oppgaven.

Det blir avgjørende å se etter felles mønster i besvarelsene, som kan belyse våre antakelser og teorier.

Hypoteser og intervjuguide

Teoretiske perspektiver	Hypoteser	Spørsmål i intervjuguide
Motivasjonsteori	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsgiver tror at PU bidrar positivt til bedriftens omdømme. • Det er en villighet blant arbeidsgivere til å ansette mennesker med PU av altruistiske motiver. 	<ul style="list-style-type: none"> • Har din bedrift ansatt personer med psykisk utviklingshemming (PU), nå eller tidligere? • I hvilken grad har dere i bedriftsledelsen på agendaen at dere er med å ta noen form for samfunnsansvar? • Tror du en ansatt med PU passer inn i deres bedrift? • Hvilken merverdi kan en ansatt med PU tilføre din bedrift?
Karriereveiledning	<ul style="list-style-type: none"> • Bedrifter vil stille seg positive og åpne for ansettelse av mennesker med PU dersom forholdene 	<ul style="list-style-type: none"> • Dersom bedriften din har blitt kontaktet av NAV i forbindelse med ansettelse av mennesker med PU,

	<p>legges til rette for det i form av tett oppfølging av bedriften og den ansatte.</p>	<p>tilbød NAV noen form for praktisk oppfølging?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vil din bedrift være åpen for å integrere en person med PU dersom det tilbys relevant oppfølging av personen i bedriften?
Kultur	<ul style="list-style-type: none"> • Bedriftsledere i Norge oppfatter mennesker med PU som en berikelse for samfunnet, og er åpne for at disse også vil kunne være et aktivum for arbeidsmiljøet i deres bedrift. • Bedriftsledere ser at mennesker med PU innehar et potensial for å kunne bidra til å gjøre arbeidsmiljøet i bedriften mer åpent og inkluderende for alle. 	<ul style="list-style-type: none"> • Din bedrift har noen holdninger og verdier, skrevne og uskrevne regler. Tror du at en person med PU vil gli lett inn hos dere, eller kan det bli utfordringer? Hva ser du eventuelt for deg av nødvendige endringer? • Hvordan tror du en ansatt med PU kan bidra til suksesskriterier i din bedrift?
Struktur	<ul style="list-style-type: none"> • NAV oppsøker i liten grad bedrifter aktivt for å søke å tilrettelegge for ansettelser fra denne gruppen. • Bedrifter er i liten grad oppmerksomme på hvilke muligheter for oppfølging fra NAV som er tilgjengelig når det gjelder integrering av mennesker med PU i det ordinære arbeidslivet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Har din bedrift på noe tidspunkt fått en konkret forespørsel fra NAV om å integrere en person med PU? • Har din bedrift blitt informert om NAV sine ordninger for ansettelser av mennesker med PU? • Har du som bedriftsleder selv søkt informasjon fra NAV om aktuelle ordninger for ansettelser av mennesker med PU?

5.10 Validitet og reliabilitet.

Validitet forteller noe om forskningens gyldighet og om vi har fått svar på det vi ønsker å måle. Kvalitativ validitet innebærer at forskeren undersøker nøyaktigheten i funnene gjennom bruk av ulike prosedyrer.

For å sikre at denne oppgaven befinner seg innenfor et akseptabelt nivå av validitet, er rammeverket Validering i syv stadier i stor grad blitt brukt.

Tematisering handler om at undersøkelsens gyldighet er avhengig av teoretiske antakelser, altså om teori og om tidligere erfaring har troverdighet. I vår oppgave har vi tatt utgangspunkt i fire ulike teoretiske tilnærminger som, etter vår erfaring og antakelser, kan være med på å forklare psykisk utviklingshemmedes begrensede deltakelse i det ordinære arbeidslivet. Det finnes dessverre lite statistikk om arbeidsdeltakelse blant mennesker med PU, og følgelig kun et lite antall årsaks-studier som forklarer denne. (NAKU, 2017a, 2017b, 2018, 2019) I vår søken etter oppdatert statistikk finner vi kun dette på NAKUs hjemmeside, som vist over. Ved direkte kontakt på telefon bekrefter NAKU at det etter deres kunnskap ikke finnes andre steder heller. Dette fremgår også fra artikkelen «*Levekår: Offentlig statistikk og forskning*», som NAKU har publisert. «*Velferdspolitikken har mange formål, blant annet å sikre befolkningen gode levekår, helse og livskvalitet. En slik målsetting krever stadig oppdatert kunnskap om levekår generelt og om særlig sårbare grupper spesielt. Hvilken kunnskap har vi?*» «*Likestillings- og diskrimineringsombudet sier det slik: «Kunnskaps- og dokumentasjonsgrunnlaget om personer med nedsatt funksjonsevne setter i liten grad staten i stand til å oppfylle forpliktelsene i CRPD. Det mangler kunnskap på viktige samfunnsområder. Et grunnleggende problem i eksisterende kunnskap er at det er fravær av systematikk også på de områdene der vi vet mest*». (NAKU, 2017b)

Planlegging dreier seg om at det må være en gyldighet i kunnskapen som produseres og at det er en avhengighet mellom undersøkelsesopplegget sin kvalitet og metodene som brukes for studiens emne og mål. I denne studien kvalitets sikrer vi at intervjuguiden er dekkende for det man ville spørre om ved å konferere omkring spørsmålene i undersøkelsesopplegget med veiledere av masteroppgaven.

Intervju handler om intervjupersonene sin troverdighet og selve kvaliteten på intervjuene. Utgangspunktet er at man skal ha en grundig utspørring om det som blir sagt og formidlet i intervjuet fra informant til intervjuer. Intervjupersonene våre er arbeidsgiverne i tre forskjellige kommuner på Sørlandet.

Validitet i transkribering handler om at man reiser spørsmålet om hva som utgjør en gyldig overføring fra muntlig til skriftlig form. Hvor og hvordan ble intervjuene gjennomført?

Validitet i analysering handler om hvorvidt spørsmålene som stilles i intervjuteksten er gyldige og om fortolkningene av svarene er logiske.

Kvalitativ reliabilitet dreier seg om troverdigheten av forskningsresultatene, representerer svarene den virkelige situasjonen, og at resultatene bør være etterprøvbare av andre forskere.

I vår oppgave er vi oppmerksomme på at vi har et lavt antall arbeidsgivere. Vi vurderer det mest utfordrende i vår undersøkelse at arbeidsgiverne som er intervjuet kommer fra kun én bransje, noe som ikke utelukker at arbeidsgivere fra forskjellige bransjer kan gi oss ulike svar. Vi har likevel valgt en kvalitativ forskningsmetode, fremfor en undersøkelse med et større utvalg eller en kvantitativ metode, fordi vi mener at svarene vi får lar seg overføre til andre bransjer som i stor grad ikke stiller krav til formell kompetanse hos de ansatte.

5.11 Mulige feilkilder

Vi er i oppmerksomme på at det i våre intervju er en viss risiko for feilinformasjon fra intervjuobjektene. Enkelte spørsmål som er stilt dreier seg om verdier, noe som kan resultere i at svarene blir mer ønsketenkning enn ærlige svar. På grunn av dette er også risikoen for feilinformasjon større ved at vi gjennomfører kvalitative intervju i stedet for en anonym spørreundersøkelse. Det at en av oss arbeider i samme bransje som intervjuobjektene medfører også en viss risiko for at svarene som gis ikke reflekterer den reelle sannheten, men at det heller gis en mer positiv vinkling fra objektenes side.

En annen kilde til feilinformasjon vil kunne være at utvalget av intervjuobjekter er noe begrenset, med forholdsvis liten geografisk spredning på disse.

6. Respons på intervjuguide og analyse av funn.

6.1 Innledning.

Gjennom 8 kvalitative intervjuer med aktuelle arbeidsgivere innenfor Camping Sørlandet SA, ønsker vi å teste hypotesene mot disse bedriftene. Dette for å undersøke om vi kan avdekke faktorer som igjen kan bekrefte eller avkrefte våre forskningsspørsmål.

Av de 8 bedriftene/respondenter vi kontaktet, har vi etter gjentatte purringer fått tilbake 6 intervjuer. Intervjuene er foretatt i en fase for bedriftene som er til dels preget av hektisk aktivitet for å møte den kommende toppsesongen, som er sommeren. Vi er i lys av dette tilfreds med å få inn 6 svar på intervjuguiden. Dette korresponderer for øvrig med Dukes (Postholm, 2005) som foreslår at forskeren intervjuer mellom tre og ti personer.

Med utgangspunkt i intervjuguiden ønsket vi å identifisere og synliggjøre faktorer som kan være med å påvirke arbeidsdeltakelsen til mennesker med PU. Vi intervjuet arbeidsgivere for å analysere faktorene motivasjon, karriereveiledning, holdninger, kultur og strukturelle innretninger.

Vi åpnet også opp for innspill fra den enkelte respondenten, for om mulig å innhente annen relevant informasjon om deres erfaringer knyttet til tematikken.

Når vi nå analyserer intervjuene er vårt formål å foreta en systematisk gjennomgang av de ulike utsagn, for deretter å tolke dette inn i rammen av oppgaven. For på denne måten å belyse hypotesene best mulig.

6.2 Hypoteser, teori og drøfting mot våre funn.

6.2.1 Hypotese 1:

Arbeidsgiver tror at PU bidrar positivt til bedriftens omdømme.

Positivt omdømme er avgjørende for bedrifter som vil overleve i et normalt marked.

Omdømmebygging danner en viktig, for ikke å si en avgjørende, basis for de fleste bedrifter.

Dette gjelder også våre respondenter. I et marked preget av tilbud og etterspørsel vil viktigheten av et positivt omdømme øke dersom ellers like bedrifter, eller bedrifter som tilbyr liknende og konkurrerende produkter, finnes i rimelig geografisk nærhet. Våre respondenter tilbyr ulike produkter, men er alle innen samme segment av markedet. Det vil si at de er utsatt for normal konkurranse. En bedrift unntatt for konkurranse vil eksempelvis være representert ved en lokal dagligvarehandel, i ei bygd med lang avstand til nærmeste konkurrent. I de tilfellene vil ikke omdømme være avgjørende, fordi det ikke finnes andre konkurrerende

tilbydere i nærheten. Viktigheten av omdømmet for respondentene er altså å anse som en del av fundamentet for å holde drift i gang, som igjen betaler lønninger til ansatte og gir et eventuelt overskudd. Adam Smiths teori om at enkeltmennesker er motivert av egeninteresse, og at de av denne egeninteressen (motivasjon) trakter etter personlig fortjeneste, belyser også hypotesen. Smith mener at dette ligger som en indre drivkraft i oss alle. Når så alle menneskers resultat slås sammen er dette til beste for samfunnet, selv om ingen tenker direkte på dette. (Opstad, 2016, s. 25). Det er verdt å merke seg at gjennomgående i alle intervjuer er at det ikke på noe tidspunkt har kommet frem utsagn som henspiller på økonomisk fortjeneste. Selv om ikke økonomiske interesser er nevnt eksplisitt, er altså samfunnet tjent med at hver og en arbeider i egeninteresse. Denne egeninteressen er en klar basis for driften av disse virksomhetene som alle er privateid, uten at de selv fremhever dette som en faktor. Adam Smith hevdet at dersom den enkelte følger sin egen interesse, vil markedsmekanismene og konkurransen føre til at nasjonalinntekten når sitt høyeste potensiale. Ut fra dette perspektivet vil den enkeltes motivasjon være drivkraften i bunn. Det er altså i vår felles interesse at så mange som mulig bidrar, og at færrest mulig må ha ytelser fra staten for å livnære seg. Samtlige respondenter svarer positivt på at de vurderer at ansatte med PU kan bidra til å styrke bedriftens omdømme. Vi trekker frem styrket omdømme som en klar motivasjonsfaktor for våre respondenter.

På spørsmål om hva de tror en ansatt med PU kan tilføre av merverdi til bedriften svarer de følgende: Respondent 1: «Jeg har ei søster som er utv. hemmet. Hun har et fantastisk humør, stå-på vilje ift å jobbe». Respondent 2: «Gir bedriften godt omdømme lokalt. Innvirkning på personalmiljøet. Vil bare være positivt». Respondent 3: «humør og varme». Respondent 4: «Positiv omdømmebygging og for personalet – være takknemlige». Respondent 5: «Det kan tilføre glede og latter blant personalet og kunder. Det kan varme og myke opp mennesker, og det gleder mange å kunne hjelpe samt at det tilfører mestringsfølelse for personen med PU». Respondent 6: «Det vil vise at vi bryr oss og tar samfunnsansvar. Vil virke positivt inn på personalmiljøet».

Respondentene er meget klare på at det å ha mennesker med PU blant de ansatte vil føre til en merverdi i form av et varmere og bedre personalmiljø, og tilføre bedriften økt positivt omdømme. Samtlige 6 respondenter fremstår som motiverte for å ha ansatte med PU, da de anser dette for å være en positiv faktor som gir et helhetlig løft for bedriften.

Oppsummert fremstår samtlige respondenter positive, og motivert for en mulig ansettelse av mennesker med PU i bedriften de representerer. Basert på Hertzbergs tofaktorteori, fremstår det som bedriftene anser at mennesker med PU vil være en motivasjonsfaktor i bedriften.

Dette korresponderer også med teorien til Maslow og hans pyramide. Motivasjonsfaktorene i Maslows teori fremtrer i toppnivåene av pyramiden. Dette peker på at ansettelse av mennesker med PU vil både være positivt for trivsel og miljø, samt at det kan gi ytterligere positive effekter, hvilket vi vil drøfte under funn knyttet til hypotese 2. Vi konkluderer med at hypotese 1 er positivt bekreftet.

6.2.2 Hypotese 2.

Det er en villighet blant arbeidsgivere til å ansette mennesker med PU av altruistiske motiver.

Denne antakelsen som ligger til grunn for hypotesen, har vi basert på motivasjonsteori fra Abraham Maslow og Daniel Pink.

Abraham Maslows motivasjonsteori, omtalt som Maslows behovspyramide eller behovshierarki er godt kjent. Her beskriver han teoretisk 5 nivåer eller hovedkategorier av menneskelige behov som hver og en av oss forsøker å tilfredsstille. Maslow mente mennesket har behov for både å bruke og utvikle evnene sine, samt at vi har en streben etter mening.

«Maslows behovsteori er det mest innflytelsesrike bidraget...og er blant de mest refererte og gjennomdiskuterte i organisasjonslitteraturen.» (Jakobsen & Thorsvik, 2013, s. 251)

Pink sine egne teorier bygger blant annet på teorien om Maslows pyramide. Vi vil særlig trekke frem et poeng som Pink peker på: Menneskers behov om en mening eller et formål med tilværelsen. Han mener vi har et ønske om å inngå i et formål eller være en del av noe som er større enn oss selv.

Når vi har sett på disse teoriene, kan en fristes til å tenke at Maslows behovspyramide uttrykker et noe gammeldags perspektiv, og at den ikke er dagsaktuell med tanke på våre respondenter. I denne sammenhengen, sammen med Pink sin teori mener vi det er relevant. Pink sin teori peker på hva som skjer når vi kommer helt i toppen av Maslows behovspyramide. Dette er aktuelt og overførbart til vårt samfunn i Norge, med det nivå vi har av inntekt og velferd blant befolkningen generelt. Vi vil påpeke at det i enkelte bedrifter er dokumentert at økt lønn ikke nødvendigvis gir bedre resultater. Dette er svært interessant. Pink påpeker at det som kan løfte motivasjon, resultat og dermed økt produksjon, er opplevelsen til de ansatte om å stå sammen om et høyere formål. (Pink, 2011)

Ingen av respondentene har ansatt mennesker med PU tidligere i sin bedrift. Samtidig fremkommer det tydelig at samtlige ser det som naturlig og viktig å være med å ta samfunnsansvar.

Her kom de med følgende utsagn: Respondent 1: «Lokalt fotballag, NFU (Norsk Forbund for psykisk utv. hemming)». Respondent 2: «Blå Kors ferier og arbeidstrening via AVIGO». Respondent 3: «Blå Kors ferier, og privat initiativ tilsvarende samarbeidet med Blå Kors». Respondent 4: «Flyktninger fra Syria – sommeransatt. Gi første arbeidserfaring til mange ungdommer, lærer opp 25-30 personer hvert år». Respondent 5: «Vi deler ut gratis camping for vanskeligstilte gjennom Blå Kors».

Når flere av respondentene viser til Blå Kors ferier, handler dette om at samtlige av disse bedriftene er tilknyttet samvirket «Camping på Sørlandet SA». Her har det over de siste 5 årene gitt sitt bidrag til 1000 gratis overnattingsdøgn til mennesker som av ulike årsaker ellers ikke hadde hatt råd til å feriere på Sørlandet i sommersesong.

Da disse aktuelle bedriftslederne ble utfordret til å ta del i prosjektet, ble de introdusert for en side av samfunnslivet som kanskje var til dels ukjent for flere av dem – nemlig fremveksten av det vi kan kalle et klasseskille i det norske samfunnet. Flere av bedriftslederne i Camping Sørlandet gir uttrykk for at samarbeidet har ytterligere forsterket deres vilje til å ta samfunnsansvar.

Det er nærliggende å forestille seg en kopling mellom denne uttrykte viljen til å ta samfunnsansvar og villigheten til å ansette mennesker med PU av altruistiske motiver.

Vi bygger hypotese 2 på en antakelse om at bedriften har en motivasjon om å være en del av et høyere formål, eller sagt med andre ord: være med å ta samfunnsansvar.

Det kan stilles spørsmål om denne motivasjonen står sentralt, eller om den er underordnet motivasjonen som ble drøftet i tilknytning til hypotese 1, om omdømmebygging. Vi mener imidlertid at respondentenes svar ikke gir grunnlag for å rangere eller vurdere hva som er viktigst for dem i så måte. De uttaler klart at de er motivert for å være med å ta samfunnsansvar. At det å ta samfunnsansvar i seg selv er motiverende. Dette tyder på at altruistiske motiver står sentralt. Dermed mener vi hypotesen er bekreftet positivt.

6.2.3 Hypotese 3.

Bedrifter vil stille seg positive og åpne for ansettelse av mennesker med PU dersom forholdene legges til rette for det i form av tett oppfølging av bedriften og den ansatte.

5 av 6 respondenter oppgir at de ikke har blitt kontaktet av NAV i forbindelse med eventuell ansettelse av personer med PU, 1 har ikke svart. Bedriftene har naturlig nok av samme grunn derfor heller ikke blitt informert om ulike former for praktisk oppfølging fra NAV sin side.

Samtidig svarer samtlige 6 respondenter at de har en positiv holdning til å integrere mennesker fra denne målgruppen, forutsatt at det tilbys en relevant oppfølging av den aktuelle personen i bedriften.

Den direkte bakenforliggende årsak til at NAV ikke har kontaktet respondentene kjenner vi ikke nøyaktig til. Vi har imidlertid noen antakelser bygget på intervju med saksbehandler i NAV, slik det fremgår i kapittel 4.4, under punktet: Struktur - systemets strukturelle inndeling.

Normalt vil en person med PU etter endt skolegang i betydelig grad være prisgitt hjelp fra NAV for å komme ut i arbeidslivet. Unntakene er de som har ressurssterke foresatte, gjerne med nettverk inn mot bedrifter, og som ordner opp på egen hånd. Siden ikke alle mennesker har like ressursterte foresatte, er det avgjørende at NAV er sitt ansvar bevisst.

NAV har økonomiske ressurser, ansatte med kompetanse og en stor verktøykasse med tiltak som kan benyttes. Nettopp av denne grunn spiller etaten en nøkkelrolle for alle, også mennesker med PU.

I bakgrunnsarbeidet med teorikapittel 4 fikk vi førstehånds informasjon fra en ansatt i NAV (Sirris, 2019), som gir oss grunn til å tro at våre 6 respondenter ikke er alene om manglende kontakt fra NAV. Tvert imot er det slik at om vi legger til grunn vår informasjon, må vi anta at det er et lite mindretall av bedrifter som blir kontaktet om muligheten for å ansette en person med PU.

Som det fremkommer i kap 4.4, er det tilsynelatende i stor grad etablert en praksis der man får innvilget uføretrygd i "18-årgave", utelukkende med bakgrunn i diagnose dersom man har en psykisk utviklingshemning. Dette er påfallende, og ikke i tråd med regler og rettigheter. Dette på tross av at det ellers på generelt grunnlag er vanskeligere å få innvilget en uføretrygd i dag enn for 10-20 år siden. Denne kulturen praktiseres med velsignelse fra ledere (personer med myndighet), da psykisk utviklingshemmede ikke befinner seg i satsningsområdet, og dermed ikke skal prioriteres med tanke på å få folk i arbeid. Dette kan, som Bolman & Deal beskriver ses på som en *«kommandolinje...der den enkeltes myndighet både godtas av de underordnede og autoriseres av de overordnede»*. (Bolman & Deal, 2014, s. 78-79) I en hektisk arbeidshverdag blir det ikke stilt spørsmål ved denne praksis. Det blir dermed det som vi oppfatter som en nedprioritering av en gruppe mennesker som har behov for tettere oppfølging enn normalt i sin søken mot arbeidslivet.

Effekten av en slik praksis er at vår målgruppe blir unntatt fra den oppfølgingen de tilkommer, og de ender som mottakere av velferd i stedet for å bli bidragsyttere inn i samfunnsregnskapet.

NAV preges av regler, retningslinjer, standardkrav og standardprosedyrer. I følge Bolman & Deal «begrenser dette den enkeltes skjønn og bidrar til forutsigbar og ensartet atferd».

(Bolman & Deal, 2014, s. 79) Det er dermed lite rom for skjønn i den arbeidsrettede oppfølgingen av personer hos NAV. Ifølge vår informant i NAV er det i dag en tendens mot målkrav i forhold til hvor mange personer en veileder i NAV skal få i arbeid i løpet av et år. (Sirris, 2019) Jo større bistandsbehov, desto mer ressurser og dess lengre tid vil det gå før en person er i arbeid. Da er det naturlig å anta at å bruke ressurser på karriereveiledning overfor en sårbar gruppe ikke gir uttelling når NPM tankegangen styrer og det måles resultater i et for kort perspektiv.

Med bakgrunn i dette er det grunn til å vurdere i hvor stor grad NPM påvirker psykisk utviklingshemmedes muligheter for å komme i arbeid. Vår målgruppe kan i et NPM-perspektiv sees på som for lite produktiv til at det er lønnsomt å bruke ressurser på å få denne gruppen i arbeid.

Vi har avdekket at det er ikke har vært noe kommunikasjon mellom NAV og våre respondenter når det gjelder å få personer fra vår målgruppe i arbeid.

Gjennom dette studiet har vi fått en grundig gjennomgang av karriereveiledning, og det peker seg ut et verktøy for vår målgruppe, om de skal ha mulighet til å bidra inn i samfunnsregnskapet. Med dette tenker vi da på «Supported employment», på norsk «Arbeid med bistand». Med denne metodikken har vi fått et «verktøykasse» til å istandsette personer til å ta del i arbeidslivets utfordringer, men det fordrer aktivt initiativ og handling. Fremfor alt krever den kommunikasjon mellom tiltakshaver (NAV) og den enkelte bedrift.

Videre krever denne formen for bistand tilrettelegging og opplæring, både av arbeidstaker og arbeidsgiver. Denne delen av karriereveiledningen, også kalt inkluderingskompetanse, iverksettes av en «jobbspesialist». Teorien er på plass, og empirien understrekes i resultatene av vårt intervju. Responsen fra bedriftslederne bekrefter positive holdninger til å integrere mennesker med PU, men understreker også til fulle nødvendigheten av adekvat oppfølging, dersom vi skal se en endring når det gjelder integrering av mennesker fra denne gruppen inn i det ordinære arbeidslivet.

Vi mener at dette understreker og bekrefter hypotesen vår om at bedrifter vil stille seg åpne for å ansette mennesker med PU, dersom det legges til rette for oppfølging av bedriften og den ansatte. Men når NAV ikke oppretter kontakt, blir bedriftenes positivitet ikke oppdaget, og potensialet derved ikke utløst.

6.2.4 Hypotese 4.

Bedriftsledere i Norge oppfatter mennesker med PU som en berikelse for samfunnet, og er åpne for at disse også vil kunne være et aktivum for arbeidsmiljøet i deres bedrift.

Respondentene er gjennomgående positive i sine tilbakemeldinger her. Men igjen understrekes behov for oppfølging. Respondent 2 skriver: «Jeg er eneste ansatt, så det hadde krevd en viss oppfølging da jeg ikke har nok kapasitet til å følge 100% opp». Respondent 6 skriver: «Det vil bli noen utfordringer med tanke på en kort og hektisk sesong. Høyt tempo store deler av tiden». Respondent 4 skriver videre: «I perioder med mye å gjøre, liten tid til ekstra oppmerksomhet, ellers positivt». Respondent 3 understreker: «Antar det vil være veldig personavhengig». Respondent 5 skriver: «Person med PU vil gli lett inn hos oss. En slik person vil spre mye glede og lette mange arbeidsdager, endringer må være god oppfølging fra NAV-ansvarspersoner».

Respondentens utsagn bekrefter på nytt gehalten i vår hypotese 3. Bedrifter vil stille seg åpne for ansettelse av mennesker med PU dersom forholdene legges til rette for det i form av tett oppfølging av bedriften og den ansatte.

Det er videre verd å merke seg at bedriftslederne ikke bare ser at bedriften har et potensial for å imøtekomme behov hos den aktuelle arbeidstaker med PU. Flere påpeker det faktum at en person med PU har kompetanse og kvaliteter som vedkommende kan tilføre bedriftskulturen. Som tidligere sitert ser en for seg: «En slik person vil spre mye glede og lette mange arbeidsdager». Respondent 1 skriver: «Alt avhenger av hvor sterkt utviklingshemmet personen er, men mennesker fra lett til middels utviklingshemming vill passet inn. Diss må følges opp noe mer muligens. Slike mennesker setter jobben høyt og har høy arbeidsmoral. Vi kan lære mye av dem.»

Personer med PU antas altså å spre glede og humør både blant gjestene og øvrige ansatte, hvilket i seg selv vil slå positivt ut i arbeidsmiljøet. En av respondentene påpeker at vedkommende forventer at en person med PU faktisk vil være med å høyne arbeidsmoralen. Vi merker oss den positive holdningen, og forventningen om at en person med PU vil kunne skli inn i bestående kultur på de ulike arbeidsplassene. Dette er særdeles interessant, i og med at vi har basert oss på ulike teorier om kultur, som peker på at inkludering henger sammen med holdning og bedriftskultur.

I lys av den samfunnsendringen som blant annet er redegjort for i kapittel 3, har denne gruppen gått fra å være, i mange tilfeller utstøtt, til nå som vi ser i svarene, et ønsket alternativ. Hva skyldes denne endringen?

Som nevnt i teorien omkring bedriftskultur utdyper Henning Bang, følgende:

«Organisasjonskultur er de sett av felles normer, verdier og virkelighetsoppfatninger som utvikles i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene, og som kommer til uttrykk i medlemmenes handlinger og holdninger på jobben». (Bang, 2013)

Vi tror at samfunnsendringene som er gjennomført og all medieoppmerksomheten som det har vært rundt HVPU reformen og etter denne, har løftet opp utsatte grupper og gjort at de i langt større grad enn før er oss bevisst. Vi har skrevet om «bytingen fra Jordamo» i kapittel 3, og vi vet at mange i tidligere tider ble gjemt bort. I dag legger lover og regler opp til full integrering i nærmiljøet.

Svarene fra respondentene synliggjør nettopp denne radikale kulturendringen i samfunnet der mennesker med PU faktisk fremstår som et aktivum og en mulig berikelse for arbeidsmiljøet i den lokale bedriften.

Samtlige respondenter gir uttrykk for at de tror en ansatt med PU kan passe inn i bedriften. I tillegg til at de oppgir villighet til å kunne ansette et menneske med PU, ble følgende svart fra respondentene: Respondent 1: «Jeg tror mennesker med psykisk utviklingshemming kan passe inn i veldig mange bedrifter. Hos meg tror jeg en gartnerstilling kunne passe».

Respondent 2: «Kan ta enkle arbeidsoppgaver». Respondent 3: «Vi har snakket om dette flere år tilbake. Eks. 2 med downs som går sin faste runde og plukker søppel og møter gjester».

Respondent 5: «Vi kan legge og tilrettelegge arbeid og arbeidstrening med og uten vansker».

Respondent 6: «Under forutsetning at det også er god oppfølging fra fagpersonell».

I kapittel 4 har vi vist Cameron og Quinns pyramidemodell som illustrasjon på kultur, synlige og ikke synlige trekk. Ved å ansette personer med PU forstår moderne bedriftsledere intuitivt at bedriften med en inkluderende holdning gir uttrykk for aksept og inkludering, som også vil komme andre arbeidstakere og arbeidsmiljøet for øvrig til gode.

Som vi har vist til i teorikapittelet vårt om emnet, så består kultur både av holdninger vi «har i oss», og er samtidig gjenstand for en statisk tenkning og handlingsmønster basert på «måten vi gjør det hos oss».

Men i tillegg lar kultur seg påvirke dynamisk ved endringer. Dersom vi endrer artefaktene ved å integrere personer med PU i arbeidsmiljøet, kan vi forvente at virkelighetsoppfatningen vi til nå har delt ved erfaring, vil endre seg. Dette vil utfordre den bestående organisasjonskulturens verdier. Hva som til nå har vært standard i organisasjonen når det gjelder samhandling og holdninger er gjenstand for nytolkning, både med tanke på uttrykte verdier og bruksverdier.

Med bakgrunn i respondentenes positive holdning til integrering av mennesker med PU, kan det synes som at forutsetningene er tilstede også for å endre «det innerste nivået» i prosess, iflg. Schein. (Schein, 2010) Grunnleggende antakelser og felles virkelighetsoppfatning endres i takt med nye erfaringer, som i sin tur danner læringsprosesser for integrering av mennesker med PU, ikke bare synlig ved ansettelse, men også forankret i bedriftens kultur over tid. Vår hypotese om at bedriftsledere i Norge oppfatter mennesker med PU som en berikelse for samfunnet, og er åpne for at disse vil kunne være et aktivum for arbeidsmiljøet i deres bedrift, synes med dette å være bekreftet.

6.2.5 Hypotese 5.

Bedriftsledere ser at mennesker med PU innehar et potensial for å kunne bidra til å gjøre arbeidsmiljøet i bedriften mer åpent og inkluderende for alle.

Respondentene er gjennomgående positive i sine tilbakemeldinger. Respondent 6 skriver: «Vil virke positivt inn i personalmiljøet». Respondent 5 skriver: «Person med PU vil spre mye glede blant gjester». Respondent 1 skriver: «Humørspreder, høy arbeidsmoral, vil gi bedriften et positivt bilde utad i forhold til at man integrerer». Respondent 4 gir uttrykk for: «Positivt at folk ser personer med PU integrert. Positivt for arbeidsmiljøet».

Respondent 2 skriver: «Bare positivt, men som sagt så måtte jeg ha hjelp, da jeg jobber store deler av sesongen alene».

I teoridelen om kultur har vi pekt på Argyris og Schön som henviser til at det ofte kan være store forskjeller mellom bruksverdier og uttrykte verdier. Uttrykte verdier kan eksempelvis finnes i offentlige dokumenter og gir uttrykk for de verdiene ledelsen mener bør være til stede. Bruksverdier kommer til uttrykk gjennom organisasjonsmedlemmene eller ansatte, og deres handling. Det gjenspeiler således den faktiske kulturen i en organisasjon.

Eksemplifisert her ved : "Overordnet mål for regjeringens politikk for personer med psykisk utviklingshemming er:

1. Likestilling og likeverd
2. Selvbestemmelse
3. Deltagelse og integrering" (Argyris & Schön, 1996)

Det respondentene her gir uttrykk for er altså ikke nødvendigvis i tråd med det teorien til Argyris og Schön peker på. I forhold til nasjonale føringer for psykisk utviklingshemmede, gir respondentene uttrykk for holdning og kultur som i dette tilfelle er samstemt med føringene. Det er med andre ord blant våre respondenter både konsistens og sammenheng mellom «liv og lære». Funnene vi ser hos respondentens er dermed ikke korresponderende med teorien

som vi har vist til. Vi påpeker imidlertid at det er en usikkerhetsfaktor hvorvidt ledelsens holdninger i denne saken også er samsvarende med resten av de ansatte. Det fremgår ikke av funnene om ledelses uttalelser representerer alle ansatte. Dette betyr at om ledelsens holdninger er samstemt med teorien og dermed avvikende fra de andre ansattes holdning, kan det være grunn til å anta hypotesen tilbakevises, eller i det minste ikke gjelder alle i bedriften. Basert på bedriftenes størrelse antar vi imidlertid her i vår undersøkelse, at det er konsistens mellom ledelse og øvrige ansatte. Respondentgruppens sammensetning er bestående av mindre bedrifter, hvilket gir god grunn til å mene at bedriftsledelsen har god oversikt over arbeidsmiljø og holdninger. Vi tror derfor at respondentene gjengir en valid holdning i sin bedrift.

2 av respondentene gir eksplisitt uttrykk for at de mener mennesker med PU sprer glede og humør både blant gjestene og øvrige ansatte, hvilket i seg selv vil slå positivt ut i arbeidsmiljøet. 1 av respondentene forventer at en person med PU faktisk vil være med å høyne arbeidsmoralen. Det fremkom også gjennom intervjuet at vedkommende har ei søster med lettere utviklingshemming, og hans uttalelse bunnar i personlig erfaring med henne. Søsteren er ualminnelig ansvarsfull og pliktoppfyllende. Respondenten mente dette var et særtrekk som gjelder mange i denne gruppen.

Det er altså et gjennomgående trekk blant våre respondenter at de uttrykker holdninger til at mennesker med PU innehar et potensial for å kunne bidra til å gjøre arbeidsmiljøet i bedriften mer åpent og inkluderende for alle. Vi konkluderer med at respondentenes svar bekrefter hypotesen.

6.2.6 Hypotese 6.

NAV oppsøker i liten grad bedrifter aktivt for å søke å tilrettelegge for ansettelse fra denne gruppen.

Ingen av våre respondenter har noensinne blitt kontaktet fra NAV med spørsmål om hvorvidt de er villige til å integrere mennesker med PU i bedriften. De har likeledes gitt uttrykk for at de heller ikke er blitt informert fra NAV om ordninger for ansettelse av mennesker fra denne gruppen.

I bakgrunnsarbeidet med teorikapittel 4 fikk vi førstehånds informasjon fra en ansatt i NAV (Sirris, 2019), som gir oss grunn til å tro at våre 6 respondenter ikke er alene om manglende kontakt fra NAV. Tvert imot er det slik at om vi legger til grunn vår informasjon, må vi anta at det er svært få bedrifter som blir kontaktet om muligheter for å ansette en person med PU.

Det er tilsynelatende i stor grad etablert en praksis der man får innvilget uføretrygd i "18-års-gave", utelukkende med bakgrunn i diagnose dersom man har en psykisk utviklingshemning. Dette er påfallende, og ikke i tråd med regler og rettigheter. Dette på tross av at det ellers på generelt grunnlag er vanskeligere å få innvilget en uføretrygd i dag enn for 10-20 år siden. Denne kulturen praktiseres med velsignelse fra ledere (personer med myndighet), da psykisk utviklingshemmede ikke befinner seg i satsningsområdet, og dermed ikke skal prioriteres med tanke på å få folk i arbeid. Dette kan, som Bolman & Deal beskriver ses på som en «*kommandolinje...der den enkeltes myndighet både godtas av de underordnede og autoriseres av de overordnede*». (Bolman & Deal, 2014, s. 78-79) I en hektisk arbeidshverdag blir det ikke stilt spørsmål ved denne praksis. Det blir dermed det som vi oppfatter som en nedprioritering av en gruppe mennesker som har behov for tettere oppfølging enn normalt i sin søken mot arbeidslivet.

Effekten av en slik praksis er at vår målgruppe blir unntatt fra den oppfølgingen de tilkommer, og de ender som mottakere av velferd i stedet for å bli bidragsyttere inn i samfunnsregnskapet.

For hvorfor er det for eksempel ikke et ufravikelig krav til arbeidsevnevurderinger fra NAV hos personer med PU før disse blir uføretrygdet slik som i alle andre grupper?

NAV preges av regler, retningslinjer, standardkrav og standardprosedyrer. I følge Bolman & Deal «*begrenser dette den enkeltes skjønn og bidrar til forutsigbar og ensartet atferd*».

(Bolman & Deal, 2014, s. 79) Det er dermed lite rom for skjønn i den arbeidsrettede oppfølgingen av personer hos NAV. Ifølge vår informant i NAV er det i dag en tendens mot målkrav i forhold til hvor mange personer en veileder i NAV skal få i arbeid i løpet av et år. (Sirris, 2019) Jo større bistandsbehov, desto mer ressurser og dess lengre tid vil det gå før en person er i arbeid. Da er det naturlig å anta at å bruke ressurser på karriereveiledning overfor en sårbar gruppe ikke gir uttelling når NPM tankegangen styrer og det måles resultater i et for kort perspektiv.

Vi har vist gjennom funn at ingen av våre respondenter har blitt kontaktet av NAV med tanke på mulige tilrettelegging for mennesker fra målgruppen.

Det nedslående resultatet viser at den fremsatte hypotesen er valid, og bekreftet.

6.2.7 Hypotese 7.

Bedrifter er i liten grad oppmerksomme på hvilke muligheter for oppfølging fra NAV som er tilgjengelig når det gjelder integrering av mennesker med PU i det ordinære arbeidslivet.

Ingen av respondentene har selv tatt initiativ til å orientere seg om regler, rettigheter og muligheter som er tilgjengelig gjennom NAV. Dette tydeliggjør dette NAV sin rolle.

Det er ihht lovverket og rettighetene til målgruppen NAV sitt klare ansvar å sørge for kontakt og informasjon ut mot private bedrifter for å avdekke mulige arbeidsplasser.

Den bakenforliggende årsaken til at NAV sitt ansvar er så viktig er fordi bedriftsledere i små og mellomstore bedrifter, grunnet konkurranseforhold, må ha fokus på kjernevirksomheten sin. Uten dette fokus på drift og inntjening vil mange bedrifter ikke overleve.

I tillegg vet vi at for den aktuelle campingbransjen som våre respondenter tilhører, må de forholde seg til 18 ulike offentlige tilsyn. Arbeidsmengden offentlig byråkrati medfører for våre respondenter er altså betydelig. Følgende sitater understreker arbeidsmengden dette medfører, hvilket påhviler daglig leder funksjonen i bedriftene:

«Reiselivsbedrifter er underlagt 18 ulike tilsynsetater. Øyvind Frich er lei av å bruke tid og penger på å administrere tilsyn».

«– Vi opplever at det er behov for en kraftig kulturendring hos tilsynene. De må forstå at de skal veilede og hjelpe bedriftene, og ikke utføre razzia der det ser ut som om alle blir behandlet som kriminelle, sier direktør Kristin Krohn Devold til NRK». (NHO-reiseliv, 2017)

I tillegg vil vi vektlegge de norske innbyggers forventning om statens rolle i det kollektive samfunnsansvaret. I vårt tilfelle, fører dette til at ansvaret med å få mennesker med PU ut i arbeid, ikke tilhører eventuelle private initiativ fra bedriftsleder i privat sektor, men statsforvaltningen, i dette tilfellet NAV som nevnt over. Det forventes derfor initiativ fra offentlig sektor når det gjelder å få mennesker med PU ut i arbeid.

Hva kan så den bakenforliggende årsaken være til at NAV ikke har tatt noen form for initiativ med tanke på målgruppens muligheter i forhold til våre respondenter? Som vi har vært inne på tidligere peker teorikapittelet på utfordringer hos NAV knyttet til NPM tankegang.

I Baldersheim & Rose skriver Øgård om de ulike elementene i debatten om NPM og kommer med argumenter for og argumenter mot. Et av argumentene han trekker frem for NPM er at *"konkurranse og markedsorientering må introduseres for å sikre kostnadseffektivitet og*

drivkrefter for et kontinuerlig fokus på endring og utvikling av den kommunale organisasjon". Argumentet mot er at "konseptet overser at offentlig forvaltning ikke ene og alene er bygd opp omkring et effektivitetsmål, men at likhet, rettsikkerhet og legitimitet også inngår som sentrale verdier".(Baldersheim & Rose, 2014, s. 96)

I rapporten Voksne og eldre med utviklingshemming og dagens bruk av samarbeidsfora i kommunene konkluderes det med at bruk av samarbeidsfora ikke benyttes i stor nok grad. (Engeland & Langballe, 2017)

Vår erfaring, samt det som fremkommer i rapporten til Engeland og Langballe, er at det i offentlig sektor er lite horisontal samordning og dermed få arenaer for samarbeid på tvers. I en hektisk arbeidshverdag er det få veiledere i NAV som vil stille spørsmål ved denne nedprioriteringen av en gruppe mennesker som vil ha behov for tettere oppfølging enn normalt på veien mot arbeid, og de rådende holdningene forsterkes av strukturen de vokser i. Vi ser altså at utfordringer hos NAV knytter seg til blant annet: NMP tenkning, mangel på horisontal samordning og koordinering, nedprioritering på grunn av knappe ressurser og strukturfeil.

Summen av private bedrifters arbeidssituasjon og utfordringer hos NAV peker begge mot hypotesens validitet. Hypotesen vår om at bedrifter i liten grad er oppmerksomme på hvilke muligheter for oppfølging fra NAV som er tilgjengelig når det gjelder integrering av mennesker med PU i det ordinære arbeidslivet blir altså bekreftet.

7. OPPSUMMERING, KONKLUSJON OG AVSLUTNING

7.1 Innledning.

Vi har i oppgaven belyst det vi mener er et omfattende og graverende samfunnsproblem. Mennesker med psykisk utviklingshemming ser ut til å bli systematisk diskriminert og får ikke tilgang til sine lovmessige rettigheter. Offisielt skal denne gruppen mennesker integreres på lik linje med alle andre i vårt velferdssamfunn. Men i praksis blir de som oftest uføretrygdet med den virkningen at de forsvinner fra den åpenbart utfordrende delen av statistikken. Som vi har sett eksemplifisert gjennom artikkelen til Professor Andre Gogstad: *«Vi roser oss av å ha lav arbeidsledighet i Norge. I realiteten avspeiler det store antall uføretrygdede i yrkesaktiv alder en omfattende undersysselsetting kamuflert som sviktende helse i befolkningen»* (Gogstad, 2000)

Vi har søkt å peke på faktorer som kan endre denne trenden. Hva hemmer eller fremmer mennesker med PU sin deltakelse i arbeidslivet? Heldigvis mener vi å ha sett et økende engasjement og tilhørende mediedekning over de senere år, med fokus rettet på mennesker med psykisk utviklingshemming (PU) og deres ønske om å fungere i samfunnet på lik linje med andre borgere.

Et av de viktigste momentene for å være en del av det ordinære samfunnslivet handler om å være en del av det ordinære arbeidsmarkedet, alternativt tilrettelagt arbeid. For å lykkes med dette, er vi avhengig av et samspill mellom to parter i særdeleshet, arbeidsgiver og NAV.

Vi definerte derfor denne hovedproblemstillingen:

Hvordan kan vi lykkes med å få mennesker med PU inn i arbeidslivet?

For å belyse problemstillingen valgte vi å undersøke dette fra arbeidsgiversiden, gjennom bedriftsledere, ved forskningsspørsmål:

Hva skal til for at arbeidsgivere inkluderer flere personer med PU i bedriften?

Forskningsspørsmålet har vi belyst gjennom fire teoretiske vinklinger, som vi mener er relevante for å gi grunnlag utprøving på en god måte. Dette ga grunnlaget for våre hypoteser som har blitt prøvd mot respondenter i det private næringsliv. Gjennom intervjuer og de funn dette gav, ble hypotesene belyst.

Vi belyser funnene våre gruppert etter teoriene som de ulike hypoteser ble utledet fra, for deretter å drøfte disse mot hovedproblemstillingen.

7.2 Oppsummering, dette er våre funn.

Forskningsspørsmålet bak funnene var:

Hva skal til for at arbeidsgivere inkluderer flere personer med PU i bedriften?

I hypotesene knyttet til motivasjon ønsket vi å finne ut om det var slik at arbeidsgiver er motivert for tanken på å ansette mennesker med PU. Når vi analyserer svarene, gir det grunn til optimisme for fremtiden. Alle bedriftslederne var positive til tanken om å forsøke å ansette mennesker med PU.

Denne positive, inkluderende holdningen bekreftes også av en artikkel av Karl Elling Ellingsen, som viser til at det er potensielt 48.000 arbeidsplasser til målgruppen vår!

I artikkelen «Nederst ved enden av bordet» påpeker Ellingsen vilje hos arbeidsgivere til å ta imot PU i sine bedrifter. På generelt grunnlag var 10% av alle spurte villige til dette.

(Ellingsen, 2011) Ellingsen hadde i sin undersøkelse et langt større antall respondenter i sin kvantitative undersøkelse. Vår kvalitative undersøkelse ga 100% positive svar. Alle bedriftslederne viste tydelig motivasjon til å gå inn i problematikken. Noe av forklaringen på den overveldende positive responsen handler kanskje om at vi har hatt personlig kontakt med hver enkelt av respondentene og forklart mål og hensikt med oppgaven. Vi har funnet at arbeidsgivere er motivert for å ansette mennesker med PU, de tror det vil øke bedriftenes omdømme. I bunnen viser også funnene at det ligger altruistiske motiver for dette, de vil klart være med å ta samfunnsansvar under visse forutsetninger.

I hypotesen knyttet til karriereveiledning ønsket vi å finne ut om bedriftene mente de måtte ha noen form for spesiell oppfølging eller ikke. Samtlige bedrifter ga tydelig uttrykk for at de mente dette var en klar forutsetning, for å kunne integrere mennesker med PU. Imidlertid viste funnene tydelig at ingen av bedriftene har blitt kontaktet på noe tidspunkt fra NAV, de hadde altså ikke fått noe adekvat informasjon om mulig oppfølging tiltak overfor målgruppen. Arbeids- og markedsrettens prinsipper om integrering og normalisering er i dag tuftet på at arbeidsmarkedstiltak skal fylle gapet mellom individenes forutsetninger og arbeidskravene på det åpne arbeidsmarkedet. Arbeidslinjen, som innebærer at arbeid skal være førstevalget, forutsetter at muligheten for den enkelte til å velge arbeid er reell. Mange opplever imidlertid at dette likevel ikke er mulig fordi det ikke er tilgjengelige arbeidsplasser til rådighet for dem. For vår målgruppe må det aktiv assistanse inn for å åpne opp mulighetene til å komme seg ut i arbeidslivet.

Funnene våre viser entydig at respondentenes bedrifter vil stille seg åpne for å ansette mennesker med PU. Dette dersom det legges til rette for oppfølging av bedriften og den ansatte på en god måte. Men realiteten er, dersom NAV ikke oppretter kommunikasjon med bedriftene, blir det positive potensiale ikke oppdaget. Funnene viser tydelig at NAV ikke viser mulighetene bedriftene har for praktisk oppfølging overfor målgruppen.

For å finne ut om mennesker med PU kan passe inn i respondentenes bedrifter, intervjuet vi de for å avdekke eksisterende holdninger og kultur internt i bedriften. Vi ville avdekke holdninger knyttet til integreringen av målgruppen i den bestående organisasjonskulturen, samt belyse et potensielt aktivum inn i arbeidsmiljøet.

Sett i et historisk perspektiv har samfunnsutviklingen på området beveget seg i positiv retning for vår målgruppe. Fra å være til dels et stigma, til å bli oppfattet som et positivt aktivum. Det er eksempler i media på etterspørsel og promotering av mennesker med PU som ansatte, som understreker denne positive utviklingen. Vi tar med et eksempel fra Stavanger, hvor følgende overskrift viser: *«Kafé søker ansatt med Downs syndrom: – Vi trenger mer kromosomer» (Våge, 2019)*

Teorien peker på at holdninger og kultur, oppstår ikke av seg selv, og endres ikke i et vakuum. Lover og rettigheter, holdninger og kultur påvirker hverandre gjensidig.

Innføringen av «røykeloven» er et slående eksempel på dette. *«Før 1. juli 1988 var det lov å røyke hvor som helst og når som helst. Retten til å puste i røykfri luft ble innført som et grunnprinsipp i vårt samfunn fra 1. juli 1988.»* (Gursli-Berg & Bahun, 2019) Røykeloven som innledningsvis ble møtt med markert motstand, førte til et uventet regimeskift i holdning og kultur. Det som før var selvsagt praksis, var etter få år utenkelig. Holdninger og kultur var totalt endret.

På samme måte ser vi et skifte i lover og regler over tid (kap 3), som i dagens Norge er tydelige på at mennesker med PU er likestilt i samfunnet og dermed skal ha like muligheter som alle andre. Sammen med økt bevissthet om likestilling generelt, har dette endret holdninger og kultur overfor mennesker med PU til det positive for gruppen. Funnene våre var tydelig på at dette også gjenspeiles i bedriftene. Det fremgår av funnene at mennesker med PU vurderes til å kunne gli inn i arbeidsmiljøet og være et aktivum. Videre pekes det på at det er et potensial for at personer fra denne gruppen kan bidra til å gjøre arbeidsmiljøet mer åpent og inkluderende internt. Samtidig gir dette bedriftene en positiv signaleffekt utad om bedriftens holdninger. Det blir samtidig tatt til orde for at det er en forståelse for at det vil kreve oppfølging og at en integrering dermed ikke nødvendigvis går av seg selv.

I hypotesene knyttet til struktur ønsket vi å avdekke i hvilken grad det forefinnes kommunikasjon mellom NAV og den enkelte bedrift. Videre var vi opptatt av å finne ut i hvilken grad våre bedriftsledere var oppmerksomme på hvilke muligheter for oppfølging som er tilgjengelig når det gjelder integrering av mennesker med PU i det ordinære arbeidslivet. Respondentenes svar avdekker tydelig at NAV er lite proaktive når det gjelder å oppsøke bedrifter. Dette gir alvorlige utslag for vår gruppe. Det er i praksis lite eller ingenting som skjer. Skal vi lykkes med integrering av mennesker med PU i det ordinære arbeidslivet, så må det knyttes kontakt direkte med enkelte bedriftsledere i privat eller offentlig virksomhet. Empiri viser oss med all tydelighet at det finnes få eller ingen snarveier utenom dette.

Fra vårt ståsted fremstår NAV sine politisk initierte styringsdokumenter uten nødvendige prioriteringer og tilstrekkelig fokus på vår målgruppe. De ramler fort mellom to stoler, og blir dermed offer for tilfeldigheter, eller enda verre: i enkelte kommuner kan det se ut som at det er blitt kutyme å tildele uføretrygd, og på den måten fjerne disse enkeltpersonene fra prioriterte lister, jmf. intervju med informant NAV. (Sirris, 2019) Det har i stor grad blitt etablert en praksis der man får innvilget uføretrygd i "18-års gave" utelukkende med bakgrunn i diagnose dersom man har en psykisk utviklingshemning. Til tross for at det ellers på generelt grunnlag er vanskeligere å få innvilget en uføretrygd i dag enn for 10-20 år siden, er dette ikke tilfelle for vår målgruppe.

Vi anser at problemstillingen er en del av dilemmaene vi står overfor i et moderne velferdsstat. Velferdsstaten Norge har utviklet seg i meget positiv retning over generasjoner. Mange utsatte grupper har fått belyst sine utfordringer, og har blitt tildelt sine rettigheter i et godt utbygd system. Det underliggende motivet er at velferdsstaten skal på fellesskapets vegne sørge for at alle ivaretas. Det oppstår dilemmaer når tilførte ressurser aldri synes å være tilstrekkelig for å nå alle foreskrevne mål, selv om bevilgningene over statsbudsjettet til sosialt ivaretagende og utjevne aktiviteter har vist en bratt stigende kurve over mange år. Situasjonen med knapphet på ressurser fører uunngåelig til det gjentakende problemet at de som selv ikke har ressurser til å rope høyest, lett blir skjøvet i bakgrunnen. Dersom foresatte selv ikke viser initiativ, eller at NAV initierer restarbeidsvurdering, er resultatet gitt for mange, nemlig uføretrygd og passivisering.

Denne situasjonen mener vi sementerer en negativ trend ved at et ytterst fåtall kommer i jobb. Konsekvensen av situasjonen kan utmerket godt beskrives med tittelen fra Karl Elling

Ellingsens artikkel: målgruppen vår blir sittende «Nederst ved enden av bordet.» (Ellingsen, 2011)

Vi ser imidlertid i vår studie at det finnes muligheter til å endre livssituasjonen for mange i denne gruppen med sine særlige utfordringer. Kanskje fremfor noe annet, har respondentene våre belyst vilje til integrering av mennesker med PU i deres bedrifter, forutsatt en adekvat oppfølging. Det siste mener vi ikke kan være for mye å be om, i lys av at mennesker fra denne gruppen blir uansett ikke overlatt til seg selv. Det handler mer om at samfunnet må omprioritere ressurser fra personell ved dagsenter eller rene saksbehandlere ved lokale NAV kontor, til det vi innenfor moderne karriereveiledning kaller jobbspesialister

Sett i lys av hypotesene fremtrer det med all tydelighet at dersom målet om å se flere mennesker med PU i det ordinære arbeidslivet skal realiseres, må dette føre til radikale endringer innenfor bestående praksis hos NAV.

7.3 Konklusjon, hvordan lykkes?

I oppgaven vår har vi ønsket å ha fokus på mulighetene for å få flere mennesker med PU ut i det ordinære arbeidslivet. Basert på egen arbeidserfaring, og empirisk teori, har vi i prosessen med oppgaven hatt en overbevisning om at det finnes en vilje blant arbeidsgivere til å integrere mennesker med PU i langt større utstrekning enn tilfellet er i dag. Dette har vi hatt som mål å påvise.

Hvordan kan vi lykkes med å få mennesker med PU inn i arbeidslivet?

Dette er oppgavens hovedproblemstilling, som vi mener er besvart ved å trekke frem funn fra vår forskning. Vi vil her peke på sentrale funn og fremheve og ved dette påvise et klart potensial til å fremme mennesker med PU sin deltakelse i arbeidslivet:

- Bedriftsledere er motiverte for å prøve ut ansatte med PU.

Skal samfunnet lykkes i å få flere mennesker med PU inn i arbeidslivet, må bedrifters positive motivasjon til å ansette mennesker med PU (og andre utsatte grupper) omsettes til praktisk handling. Samfunnet må aktivt sørge for at denne motivasjonen omsettes til handling, og eksempelvis at praksisen med å gi uføretrygd uten å ha utredet restarbeidsevne, avsluttes umiddelbart. Måten dette kan skje på må være initiert fra politisk hold, slik at NAV presses til

å endre prioriteringer, og gis ressurser som istandsetter dem til å ha den kontakten som trengs ut mot bedrifts Norge. Her må det om nødvendig øremerkes midler til dette formålet.

- Oppfølging i form av Supported Employment metodikk, fra NAV og ut på arbeidsplassen.

Det er tydelig at skal ansettelser med PU i arbeidslivet kunne prøves ut, må det foregå i en ramme av aktiv planlegging og oppfølging. SE- metodikken har vist seg å være fremtidens verktøy. I tillegg til moderne teori på området, har vi også vist til historisk bruk av metoden på Agder. Dette er nøkkelen til at bedrifter vil akseptere og motta mennesker med PU for utprøving seg i ulike jobbsituasjoner.

NAV må fasilitere denne planleggingen og oppfølgingen, og sikre at det ikke blir en byrde for de som åpner bedriften for ansatte som må ha tettere oppfølging over lengre tid enn normalt.

- Utnytte de positivt endrede holdninger i samfunnet, for å ansette mennesker med PU.

Der vi tidligere historisk sett har hatt en høyere terskel for ansettelser av mennesker med helsemessige utfordringer, har vi dag en ny imøtekommenhet. I vår begrensede undersøkelse har vi sett at det er en meget positiv holdning til å integrere mennesker med PU i arbeidslivet. Bedriftenes kultur og holdninger fremstår for oss som en åpen dør inn i arbeidsmarkedet for vår målgruppe.

- NAV må radikalt legge om praksisen og starte med obligatoriske kontaktrutiner for hvordan det systematisk klarlegges muligheter for utprøving av ansettelser av vår målgruppe.

Vi må som samfunnsaktører være tydelige på at NAV i dag bryter gjeldende lover og regler ved å sende mennesker ut i uføretrygd selv om de kunne ha vært i arbeid. Våre funn tyder på systemsvikt. Er denne praksis simpelthen være lovstridig ift de rettigheter som vår målgruppe har? Det er svært langt unna de politisk vedtatte ord om integrering og tilrettelegging.

Ressurstilgang og fordeling, politisk styring og konkurranse fra andre bruker grupper som har forkjempere med «høyere stemmer», er faktorer som gjør at vår målgruppe feilaktig blir henvist «nederst ved bordet».

Vi ønsker med dette å presentere et positivt og stimulerende bidrag inn i den pågående samfunnsdebatten. Basert på våre funn mener vi bestemt at det er mulig å se flere mennesker med PU i arbeidslivet.

De klare forutsetningene vi har pekt på må imidlertid oppfylles, før vi vil se dette realisert i større målestokk.

8. Veien videre, praktisk utprøving.

8.1 Forslag til videre forskning.

Basert på vår oppgave har vi følgende tanker om mulige fremtidige forskningsprosjekter som vi tror kan være med å styrke situasjonen til mennesker med PU med tanke på å komme i arbeid og således til å få høyere livskvalitet med alle de fordeler dette gir for den enkelte og samfunnet!

Mulige forskningsideer, innspill til nærmere undersøkelse:

- Vi har i denne oppgaven intervjuet bedriftsledere fra et bestemt segment innenfor reiselivsbransjen. I hvilken grad har våre funn en overføringsverdi til andre bransjer?
- I hvilken grad vil etterfølgende case-studie i med Hverdagslivstreningsklassen på KKG ha en overføringsverdi til andre lignende skoler/institusjoner?
- I hvilken grad er det lokale NAV kontoret beredt til å innta en nødvendig jobbspesialist-rolle som vekselvis vi har tatt parallelt med kontaktlærer på KKG? (se praktisk utprøving nedenfor)
- Hvilke erfaringer gjør de to nevnte personene med PU som sesongarbeidere? Hvilke erfaringer sitter de to bedriftene, dens ansatte og deres gjester igjen med etter endt sommersesong? En fortsatt utprøving vil gjøre våre funn mer robuste i form av styrking av validitet og reliabilitet, eller vise andre aspekt.
- Hvilke samfunnsøkonomiske gevinster kan vi hente dersom vi i større grad makter å integrere mennesker med PU i det ordinære arbeidslivet?

8.2 Praktisk utprøving.

Innenfor rammen av oppgaven har vi ikke sett oss i stand til å prøve ut våre hypoteser i praksis, og vi måtte avgrense oss til å prøve ut validiteten i våre antakelser i form av intervju med bedriftsledere innenfor et bestemt segment av arbeidslivet.

I vår kontakt med de aktuelle bedriftslederne, fremkom det imidlertid tidlig en uttrykt vilje til å omgjøre teori til praktisk handling. Flere av de aktuelle bedriftslederne ønsket hjelp til å komme i gang med å integrere mennesker med PU blant sine sommeransatte – allerede i sommer. Dette gjaldt i særlig grad 3 bedrifter. I kontakt med bedriften la de for dagen eksplisitt vilje til prøve ut dette allerede i innværende sesong.

Vi valgte derfor å prøve ut funnene våre i praksis med to av disse bedriftene fordi vi i noen grad følte vi oss forpliktet til å ta disse bedriftene «på ordet» for å ivareta vår egen troverdighet. Videre mente vi at selv en meget begrenset utprøving ville kunne styrke relabiliteten til forskningsprosjektet vårt. Dessuten er det jo dette vi har hatt som underliggende mål hele tiden – å faktisk se resultater av arbeidet vårt.

Vi valgte derfor ut to bedrifter som vi innledet en prosess med, parallelt med oppgaveskrivingen forøvrig.

Disse to bedriftene ble valgt fordi:

- de har begge lokal tilhørighet i Kristiansand, hvilket har betydd mye med tanke på møtevirksomhet og praktisk oppfølging
- de er begge forholdsvis store, robuste bedrifter med omsetningstall som muliggjør en praktisk utprøving uten at en direkte involvering fra NAV er en forutsetning.

Kristiansand ble valgt fordi:

- oppgaveskriverne har tilhold i denne byen
- Kristiansand Katedralskole Gimle (KKG) har en «Hverdagslivstrenings-linje» tilpasset vår målgruppe, der hovedformålet for opplæringen er å gi individuelt tilpasset opplæring for å tilføre kunnskaper og ferdigheter i forhold til fremtidig arbeid, bo og fritid (Hentet fra hjemmeside KKG – herunder Hverdagslivstrening)
- En av oppgaveskriverne har en nær relasjon med en av de ansatte på nevnte linje hvilket gjør nødvendig kommunikasjon lettere.

Det vi har gjort:

Proessen startet med formidling av oppgavens tittel og innhold til nevnte ulike bedriftsledere i nettverket Camping Sørlandet SA. Som nevnt, responderte særlig tre stykker særdeles positivt, og ga uttrykk for at de alle hadde vært inne på tanken om muligheter for integrering av personer som står utenfor det ordinære arbeidslivet. En av dem ga uttrykk for at nettopp vår målgruppe hadde vært i hans tanker over en årrekke.

Uten at dette har vært tilsiktet fra oppgaveskriverne, ble vi i intervjurunden oppmerksomme på det faktum at bedriftsledere i nettopp denne bransjen opparbeider seg spisskompetanse på å ta imot og gi grunnleggende opplæring til nye arbeidstakere, hver sesong har innslag av dette. Disse bedriftene øker sine antall ansatte til sommersesong hvert år, enkelte av dem med opptil 20-25 personer i tillegg til fast stab. Mange av nevnte sesongansatte er unge mennesker som stifter bekjentskap med et moderne arbeidsliv for første gang.

Tanken om å sette ord ut i handling vokste frem i løpet av nevnte samtaler.

Samtidig har vi altså kjennskap til Hverdagslivstrening-klassen på KKG. Hvert år, på forsommeren, arrangerer Camping Sørlandet årets avslutningstur for klassen. Dette handler om en skjærgårdstur med MS Maarten, før pizza og is, og omvisning inne på Fiskebrygga. Dette har utviklet seg til å bli meget populært blant eleven på linjen.

Basert på denne allerede etablerte kontakten, var det derfor naturlig å ta kontakt med en av kontaktlærerne på KKG (sette inn navn på kontaktlærer)

Vedkommende ble begeistret for ideen om sesongarbeid for 2 av hans elever, og innledet samtaler med foreldrene om mulighetene.

Vi har siden vært et bindeledd mellom KKG og de to aktuelle bedriftene. Avklaringspunkter har blant annet vært:

- Avklare hvilke uker som passer – også for den aktuelle personens nærmeste med tanke på planlagte ferieturer for familien etc.
- Avklare adekvat arbeidstid for vedkommende, basert på personlige behov og ev. begrensninger. For begge de aktuelle personene kan det synes som at det vil være naturlig å begrense sommerjobben til 3-4 timers dager, i hvert fall for første sesong, og heller evaluere etter endt sommersesong 2019.
- For begge personene har det fra foreldrene og kontaktlærers blitt uttrykt ønske om å legge til rette arbeidstid slik at denne passer i forhold til lokale busstider. De mener at tilbud om en sommerjobb vil være så forlokkende for disse to det gjelder, at de foresatte ønsker å benytte deres forventede motivasjon til å anspore de to arbeidstakerne til å ta ansvar for eget fremmøte. Å ta ansvar for transport ved å benytte seg av kollektive løsninger, har av ulike årsaker vært vanskelig å motivere disse til. Dette kan henge sammen med utrygghet, men også kanskje latskap. Taxi har i alle år vært det tilbudte, og kanskje derfor ikke overraskende, det foretrukne reisemiddel. Nå øyner de foresatte muligheter som de håper kan ha en overføringsverdi også for

fritiden deres. Dette vil i så fall være et viktig steg i selvstendigjøring, og gi disse ungdommene en mobilitet som de ikke har i dag, til forskjell fra de fleste andre ungdommer på deres alder.

- Når det gjelder arbeidets karakter og innhold, har vi i vår koordinatrorolle oppmuntret bedriftslederne til å kartlegge hvilke arbeidsoppgaver av meningsfylt karakter bedriftene kan tilby disse to personene.
- I samtale med kontaktlærer ved KKG, har vi søkt å avdekke hvilke personlige egenskaper den enkelte elev har, og eventuelle begrensninger. Så langt i prosessen har vi tatt ansvar for å være katalysator og bindeledd mellom KKG og de to ulike bedriftene, også når det gjelder forslag til arbeidsoppgaver. Disse blir av naturlige årsaker noe ulike fra bedrift til bedrift og person til person, men noen fellestrekk er vi enige om bør vektlegges begge steder;
- Uniformering. Viktig for alle, kanskje særlig for denne gruppen.
- Eventuelt spesialutstyr. I et av tilfellene kan det synes realistisk å gi vedkommende elev et ansvar i forhold til søppel-sortering og håndtering. Denne eleven har vist en særlig interesse for dette, og for bedriftens miljøprofil er denne delen av virksomheten stadig et fokusområde. Her vil bedriften investere i en egen miljøtralle som skal stå klar til den sommeransatte, der vedkommende får bestemme farge på denne (Kontaktlærer er ikke et øyeblikk i tvil om hvilken farge dette blir...)
- Det er viktig at arbeidstid tilrettelegges slik at de aktuelle personene får anledning til å delta på felles lunch i bedriften, til glede for begge parter.

Vi har ikke kontaktet det lokale NAV kontoret i Kristiansand for å invitere de på banen. Det hadde antakelig vært av stor interesse å kunne vurdere deres respons, handlingsrom og eventuelle responstid, ikke minst sett i lys av oppgaven vår. Vi ser at dette er klar svakhet for fremstillingen vår, men har av kapasitetshensyn ikke hatt mulighet til å prioritere dette. Utprøving er dessuten ikke egentlig en del av oppgaven, og har blitt tatt med som en form for «bonus/utprøving» etter påtrykk fra involverte bedrifter og i samarbeid med skole og foresatte.

En annen grunn til manglende prioritering er de muligheter som bød seg ved at kontaktlærer på KKG forsikret oss om at det var avsatt en del timer i hans stilling, nettopp til denne type oppfølging av elever på eventuelle arbeidsplasser. Frem til nå hadde disse timene blitt

disponert på andre områder, men han ville med glede sørge for å få en godkjenning på denne prioriteringen.

Kontaktlærer forplikter seg til å møte opp sammen med sine elever og ta en «jobbspesialistrolle» både overfor personen det gjelder, og bedriften med dens ansatte, de første dagene. Han vil fylle rollen som veileder med henblikk på teorien om Supported Employment.

Den videre fremdriftsplanen er at så snart kontaktlærer på KKG har fått en godkjenning på foreslåtte planer inkl. arbeidstid og arbeidsforhold, så vil oppgaveskriverne møte personene det gjelder til et første møte i kjente omgivelser for dem på KKG. Der vil vi presentere mulighetene for sommerjobb for disse to, og gi dem litt tid på å fordøye disse inntrykkene.

Vi har videre avtalt et møte på de to respektive arbeidsplassene, der arbeidssøkende i sammen med kontaktlærer på KKG får et første møte med bedriften og dens ledelse.

Et eventuelt engasjement utover dette vil fra vår side ikke være innenfor rammen av denne oppgaven.

Litteraturliste

- Argyris, C. & Schön, D. A. (1996). *Organizational Learning II: Theory, Method, and Practice*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Austad, M. H. & Sirris, P. (2019). *Døråpner til arbeidslivet*. Universitetet i Agder, Kristiansand.
- Baldersheim, H. & Rose, L. (2014). *Det Kommunale laboratorium : teoretiske perspektiver på lokal politikk og organisering* (3 utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Bang, H. (2013). Organisasjonskultur: En begrepsavklaring. *50*, 326–336. Hentet fra <https://www.traumebevisst.no/program/romforalle/filer/Organisasjonskultur.pdf>.
- Bolman, L. G. & Deal, T. E. (2014). *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse. Struktur, sosiale relasjoner, politikk og symboler*. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Bø, O. (1977). NORSK FOLKEDIKTING III Segner (Vol. 3). Oslo: Det Norske Samlaget.
- Deal, T. E. & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. USA: Addison-Wesley Publishing Company.
- diskrimineringsloven, L. o. (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering*. Hentet fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL_2#§9
- e-helse, D. f. (2019). ICD-10: Den internasjonale statistiske klassifikasjonen av sykdommer og beslektede helseproblemer 2019. I (IE-1042 utg.). Oslo: Direktoratet for e-helse. Hentet fra <https://ehelse.no/Documents/Helsefaglig%20kodeverk/Tekstdokument%20ICD-10%20Den%20internasjonale%20statistiske%20klassifikasjonen%20av%20sykdommer%20og%20beslektede%20helseproblemer%202019.pdf>
- Ellingsen, K. E. (2011). Nederst ved enden av bordet? ; om utviklingshemmedes deltakelse i arbeidslivet. *Fontene forskning : et tidsskrift fra Fellesorganisasjonen (FO)*(2), 4-19.
- Engeland, J. & Langballe, E. M. (2017). *Voksne og eldre med utviklingshemning og dagens bruk av samarbeidsfora i kommunene*. Hentet fra https://s3.eu-west-1.amazonaws.com/ah-web-prod/documents/NAV_-_UTVIKLINGSHEMNING_OG_BRUK_AV_SAMARBEIDSFORA.pdf
- FN-sambandet. (2006). *Konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne*. Hentet fra <https://www.fn.no/Om-FN/Avtaler/Menneskerettigheter/Konvensjon-om-rettighetene-til-personer-med-nedsatt-funksjonsevne>
- Gogstad, A. (2000, 19. JUNI 2000). Kraftig økning av unge uføretrygdede. *Dagbladet*. Hentet fra <https://www.dagbladet.no/kultur/kraftig-okning-av-unge-uforetrygdede/65612526>
- Goksøyr, M. W. (2017). Vi er truet av utrydding. Hentet fra <https://www.menneskeverd.no/2017/09/19/vi-er-truet-av-utrydding/>.
- Gursli-Berg, G. & Bahus, M. K. (2019). Røykeloven. I *Store Norske Leksikon*, . Hentet fra <https://snl.no/r%C3%B8ykeloven>
- Handicapforbund, N. (2014). Likeverd og samfunnsdeltakelse. I N. Handicapforbund (Red.).
- Hatland, A. (2009). Legd. I *Store Norske Leksikon*. Hentet 7. mai 2019. fra <https://snl.no/legd>

- Haukedal, W. (2005). *Arbeids- og lederpsykologi* (7 utg.). Oslo: Cappelen akademisk forl.
- Heivoll, G. (2013). *Over det kinesiske hav*. Oslo: Tiden.
- Jakobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3 utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Jakobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer* (4 utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Johanssen, A. J. UHØRTE STEMME OG GLEMTE STEDER FORTELLINGER FRA UTVIKLINGSHEMMEDES HISTORIE. *PSYKISK UTVIKLINGSHEMMEDE OG SAMFUNNET*. Hentet fra <http://institusjon.bymuseet.no/index.php?do=visDiverse&vis=24>.
- Jørgensen, M. (2017). Prosessforbedring i industrien. *Computerworld*.
- Kaufmann, A. & Kaufmann, G. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforl.
- Kittelsaa, A. M. (2008). *Et ganske normalt liv* (Norges teknisk- naturvitenskapelige universitet Fakultetet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap), Trondheim. Hentet fra https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/267648/124608_FULLTEXT01.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lauridsen, J. (2014). Kristenretten Uddrag af Den ældre Gulatingslov. I *Heimskringla*. Hentet fra https://heimskringla.no/wiki/Kristenretten_i_Den_ældre_Gulatingslov
- Mandal, R. (2008). «De har jo uansett uførepensjon» *En undersøkelse av arbeidsmarkedstiltaket Varig tilrettelagt arbeid (VTA)*. (Fafø-rapport 2008:42). Hentet fra https://asvl.no/filestore/FAFODEharjouansettUfrepensjon.pdf?fbclid=IwAR2tj7qdj8E8-F4fNKX3iXJuFkcJflI9gvUgwbL6Wi2qChwcV_rAcMYxPdY
- Mikkelsen, M., Haugsbø, F., Norman, M. G., Lohne, L. & Aronsen, A. (2019, 11.02.2019). Tolga rapporten er klar. *VG*. Hentet fra <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/VRA2o4/tolga-rapporten-er-klar-flere-avgjort-og-klar>
- Myhre, R. (1996). *Grunnlinjer i pedagogikkens historie* (2 utg.). Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- NAKU, N. k. o. u. (2017a). Arbeid, sysselsetting og aktivitet. Hentet fra <https://naku.no/kunnskapsbanken/arbeid-sysselsetting-og-aktivitet>
- NAKU, N. k. o. u. (2017b). Levekår: Offentlig statistikk og forskning.
- NAKU, N. k. o. u. (2018). Antallet personer med psykisk utviklingshemming. Hentet fra <https://naku.no/kunnskapsbanken/34-antallet-personer-med-psykisk-utviklingshemming>
- NAKU, N. k. o. u. (2019). Tilgang til arbeid- og aktivitet for utviklingshemmede i Norge. Hentet fra <https://naku.no/node/7636>
- NAV-loven. (2006). *Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2006-06-16-20>
- NHO. (2018). *Verden og oss - Næringslivets perspektivmelding 2018*. Næringslivets Hovedorganisasjon. Hentet fra <https://www.nho.no/publikasjoner/p/naringslivets-perspektivmelding/>
- NHO-reiseliv. (2017). Frich's kafeteria på Dombås reagerer på tilsyn. Hentet 09.02.2017 fra <https://www.nhoreiseliv.no/vi-mener/tilsyn/nyhet2/2017/reagerer-pa-tilsyn/>

- Nyseter, T. (2017, 2017. 7. november). Målesyken som lammer velferden. *Dagbladet*. Hentet fra <https://www.dagbladet.no/kultur/malesyken-som-lammer-velferden/68855938>
- Opstad, L. (2016). *Økonomistyring i offentlig sektor* (2 utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Pasient & brukerrettighetsloven, o. (1999). *Lov om pasient- og brukerrettigheter* (LOV-1999-07-02-63). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-07-02-63?q=Lov%20om%20pasient-%20og%20brukerrettigheter>
- Pink, D. H. (2011). *Drive : the surprising truth about what motivates us*. New York: Riverhead Books.
- Postholm, M. B. (2005). *Kvalitativ metode : en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Regjeringen. (2001). Fra bruker til borger— En strategi for nedbygging av funksjonshemmende barrierer.
- Regjeringen. (2013). *Konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne*. Hentet fra https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/sla/funk/konvensjon_web.pdf
- Regjeringen. (2018). *Et samfunn for alle*
Regjeringens strategi for likestilling av mennesker med funksjonsnedsettelse for perioden 2020–2030. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/bc8396c163f148dc8d4dc8707482e2be/et-samfunn-for-alle---regjeringens-strategi-for-likestilling-av-mennesker-med-funksjonsnedsettelse-for-perioden-2020203.pdf>
- Repstad, B. U. (2019, 11. juni 2019). [Arbeidstrening].
- Rød, S. (2016, 18.08.2016). 59 av 16 000 utviklingshemmede i ordinært arbeid. Hentet fra <https://frifagbevegelse.no/nyheter/59-av-16-000-utviklingshemmede-i-ordinart-arbeid-6.158.398123.77eda358b5>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4 utg.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Senumstad, K. (2019, 04. april 2019). [Arbeidstrening].
- Sirris, P. (2019, 5.3.2019). [Intervju med Pål Sirris, veileder NAV Mandal.].
- SOR, S. Kristoffer med kvisten - på legd i moderne tid. Hentet fra <http://kurs.helsekompetanse.no/andres-hjem/16692>
- St. Meld. 13 (2018–2019). (2019). *Muligheter for alle — Fordeling og sosial bærekraft*. Oslo Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-13-20182019/id2630508/>
- St. Meld. 33 (2015–2016). (2016). *NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet*. (Meld. St. 33 (2015–2016)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-33-20152016/id2501017/>
- St. Meld. 45 (2012–2013). (2013). *Frihet og likeverd*
Om mennesker med utviklingshemming
Frihet og likeverd (Meld. St. 45). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-45-2012--2013/id731249/>
- St. Meld. 46 (2012–2013). (2013). *Flere i arbeid*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-46-20122013/id733259/sec1>

- St.meld. nr. 40 (2002-2003). (2003). *Nedbygging av funksjonshemmende barrierer*. Oslo
Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-40-2002-2003-/id197129/>
- Taylor, F. W. (1997). *The Principles of Scientific Management*. England: Dover Publications Inc.
- Våge, I. (2019, 20. mai). Kafé søker ansatt med Downs syndrom: – Vi trenger mer kromosomer. *Dagen*. Hentet fra <https://www.dagen.no/Nyheter/2019-05-21/Kafe-soker-ansatt-med-Downs-syndrom---Vi-trenger-mer-kromosomer-754956.html?fbclid=IwAR0Kqta1AGPeMPXfIGJAPNAk1iLibwogMAqfah9GiE4cQjn-OJ5EGTj16Hg>
- Wendelborg, C., Kittelsaa, A. M. & Wik, S. E. (2017). *Overgang skole arbeidsliv for elever med utviklingshemming*: NTNU Samfunnsforskning AS.
- Wikipedia. (2019). Fenomenologi. I. Hentet fra <https://no.wikipedia.org/wiki/Fenomenologi>