

Den skjulte virkeligheten

En kvalitativ studie av funksjonshemmedes egenopplevelse av seg selv som ressurs
på arbeidsmarkedet

Laila Bakke
Masteroppgave
i funksjonshemning og samfunn
Våren 2012

NTNU
Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap

Innhold

Sammendrag	5
Forord.	6
Innledning.....	7
Bakgrunn for oppgaven	8
Avgrensinger	8
Forskning på funksjonshemmede og arbeid	10
Hvem er "de funksjonshemmede"?	10
Funksjonshemning.....	12
Ulike måter å forstå funksjonshemning på.....	12
Vitenskapelig konsekvenser av definisjon og forståelse	17
Bruk av begrep i denne oppgaven.....	19
Arbeid	20
Funksjonshemmede og arbeid	21
Oppsummering av status og utfordringer	29
Symbolisk interaksjonisme.....	31
Samhandling.....	31
Sentrale begreper i symbolisk interaksjonisme.....	32
Menneskets utvikling.....	33
Symbolets betydning.	34
Meg og de andre.....	34
Betydningen av symbolisk interaksjonisme	36
En av oss	37
Metode	40
Valg av metode, ideologisk og teoretisk tilnærming.....	40
Feministisk forskning.....	40
Sosial fenomenologi	41
Innsamling av data og analyse i et fenomenologisk rammeverk	43
Informanter.....	43
Datainnsamling	48
Analyse	51

Validitet	52
Analyse.....	53
Jeg er en ressurs.....	53
Funksjonshemmedes egenopplevelse av seg selv som ressurs i arbeidslivet	53
Signaler fra omgivelsene	54
Familie	54
Jevnaldrende og nære omgivelser	58
Jeg og min funksjonshemning	62
Endring av roller.....	67
Ny rolle, nye krav og utfordringer	69
Signaler fra hjelpeapparatet	70
Signaler fra primærhjelpeapparat	71
Tilbakemeldinger fra arbeidshjelpeapparatet	73
Å se helheten	77
Arbeidsgiveres møte med funksjonshemning	78
Hva syns de om meg?.....	79
Muligheter på arbeidsmarkedet.....	81
Kollegaer.....	82
Rekruttering	84
Arbeidsgiver og hjelpeapparatet	85
Verdien av arbeid.....	86
Hva koster det den enkelt å være i jobb	87
Verdifull	88
Å stå i jobben	90
Et liv utenfor arbeidslivet	94
Diskusjon og oppsummering.....	96
Forståelse av begrepet "funksjonshemmet"	96
Aktører i hverdagen.....	100
Arbeidsstaker rollen	104
Litteraturliste og referanser	108
Blogg liste	116
DVD – liste	116
Artikler	116
Vedlegg	117

Intervjuguide	117
Virkemidler for å komme i arbeid og beholde arbeid:	121

Sammendrag

Denne masteroppgaven belyser hvorfor noen funksjonshemmede lykkes med å komme i ordinært arbeid og andre ikke. Jeg bruker symbolsk interaksjonisme for å belyse de prosesser som skjer i arbeidslivet. I alt har jeg intervjuet syv personer som har en funksjonshemming. Fem av disse var i arbeid og to var uføretrygdet. I tillegg har jeg brukt deltagende observasjon som en metode for å samle inn data. Ved deltakelse på Veien-videre seminarerne til Open Mind har jeg samlet inn data fra arbeidsgivere, hjelpeapparatet og funksjonshemmede i og utenfor arbeid. Jeg har brukt Open Minds trainee program som illustrasjon på hvilke tiltak som kan bidra til at arbeidssøkeren får troen på at han har noe å bidra med, og kan lykkes. Dette fordi programmet har utviklet en metodikk som fungerer, og denne illustrerer godt hva som er problemet for mange i overgangen mellom utdanning/arbeid.

Det å leve med en funksjonshemming, synlig eller ikke, gir et stigma. I samhandlingen med omgivelsene møter de ulike forventinger. Dette gjør at jobbsøkere med en funksjonshemming blir et tre-hodet-troll. Satt på spissen så må de ovenfor hjelpeapparatet synliggjøre de negative aspektene ved funksjonshemmingen sin, og ha et medisinsk perspektiv, for få ytelser og tjenester som er nødvendig for å få hverdagen til å fungere. Når disse er på plass, må de være ydmyke mottakere som tar i mot tjenester og ytelser på hjelpeapparatets premisser. Ovenfor arbeidsgiver må de klare å selge sine ressurser som arbeidstaker, og sin kompetanse. De må prestere like godt som andre, og i egne øyne bedre, for å være konkurransedyktige. Funksjonshemmingen må underkommuniseres. Dette blir to ”hoder” med veldig forskjellig budskap, og selvbilde. Det tredje hodet blir personen selv, balansen mellom disse to ytterpunktene, det vedkommende skal gå ut å møte samfunnet med.

Gjennom arbeidet med oppgaven har jeg funnet at troen på en duger og har noe å bidra med i arbeidslivet er nøkkelen for å lykkes. De prosessene som mange beskriver de går igjennom før de kommer i en posisjon der de kan søke arbeid og tre inn i arbeidslivet, er full av motstand. For mange av informantene opplevdes hverdagen som en kamp. En kamp mot negative holdninger, og et hjelpeapparat som i liten grad er til hjelp. Det å bevare troen på seg selv og sin egenverdi har for mange vært svært utfordrende. Allikevel lykkes mange funksjonshemmede å komme i ordinært arbeid. Dette fordi de har en indre vilje til å stå på, og handlingskompetanse til å håndtere de ulike rolleforventingene de møter i hverdagen. Det er nettopp dette de lærer gjennom Open Minds trainee program.

Forord.

Dette er en oppgave det har tatt lang tid å jobbe frem. Arbeidet startet i 2007, og oppgaven blir levert våren 2012. NAV reformen var i støpeskjeen da data innsamlingen startet. Nå er det en etablert etat og en viktig brikke i satsingen i Regjeringens sysselsettingsstrategi som starter i disse dager.

Mye har skjedd i løpet av arbeidet med oppgaven. Det økende antall personer som står utenfor arbeidslivet har vært et gjentagende politisk diskusjonstema. Tonen i den offentlige debatten har hardnet til. NAV har fått mye kritikk, og de som mottar ulike trygdeytelser blir stemplet. Tema i oppgaven har ikke dermed ikke blitt mindre aktuell.

Arbeidet med oppgaven har vært en lang prosess fordi tema har vært krevende. Informasjonen som har kommet frem i intervjuene og litteraturstudier gir grunn til å stille spørsmålet: Hvordan klarer funksjonshemmede overhode å komme i arbeid? Hvordan overvinnes de sosiale og fysiske barrierene? Hvorfor gir ikke flere opp? Jeg har ønsket å synliggjøre en virkelighet som på mange måter er skjult, men som kan bidra til å gi svar på hvorfor det er vanskelig for funksjonshemmede å komme ut i ordinært arbeid.

Jeg vil takke informantene som stilte opp til dybde intervju og alle de som jeg har møtt på samlinger og møter. Dere har gitt verdifulle data. Mange av dere har vist at det er mulig for funksjonshemmede å være aktive deltakere i det ordinære arbeidslivet. Dere har gitt meg innsikt som jeg håper jeg har klart å formidle i denne oppgaven. Spesielt vil jeg takke Open Mind for at jeg har invitert meg inn og latt meg følge tett de metodene de bruker. Dette har vært et uuvurderlig tilskudd til data innsamlingen. Samtaler og diskusjoner rundt tema har vært givende. Likeså har veiledinger hos Jan Tøssebro bidratt med nye refleksjoner som har brakt arbeidet med oppgaven videre.

Takk til alle som har lest og bidratt under veis med innspill og korrektur. En spesiell takk for tålmodighet og forståelse i en lang og til tider krevende prosess.

Laila Bakke
Trondheim mai 2012

Innledning

Denne oppgaven prøver å belyse en side ved arbeid og funksjonshemmede som man sjelden ser, funksjonshemmedes egen opplevelse av å være arbeidssøker eller arbeidstaker. Den skal gi innsyn i en verden som for mange er fremmed, men som det er nødvendig å forstå for å kunne ha et reelt inkluderende arbeidsliv med plass til alle. Ved å ta informantene perspektiv vil oppgaven gi en stemme til funksjonshemmede som sjelden blir hørt i diskusjonene om arbeidslivet. Det setter fokus på de relasjonelle aspektene ved å være arbeidstaker og funksjonshemmet.

Identitet er sentralt hos de fleste, og de roller vi inntar i samfunnet varierer. Mange funksjonshemmede opplever på samme måte som andre minoriteter at de blir møtt med forestillinger om hvordan de er, hvilke liv de lever og hvilke oppgaver de klarer. (Albecht, Seelman og Burry 2001; Andersen 2010; Arbeidsdepartementet 2011(1); Askheim 2007; Barnes, Geof and Shakespeare 2005; Brattstrøm 1998 Brevik 2007; Danmark 2005; Grue 2004; Krokan og Knøsen 2003; Heglum og Krokan 2006; Løvgren 2009; Magnus 2009; NOU 201:22; St. meld. 40 2002-2003; Tronestad 2010; Tøsebro 2010; Tøsebro og Kittelsaa 2004) Dette setter noen begrensninger i forhold til hvilke roller den enkelte kan inne ha i samfunnet. Ikke minst, hva det koster den enkelte å innta denne rollen. Begrensningene i roller ligger både i samfunnets forventinger og forutinntatte forståelse av hva det vil si å ha en funksjonshemning, og de faktiske reelle begrensningene funksjonshemningen innebærer. Funksjonshemmede må som alle andre forholde seg til de begrensninger som ligger i sosial klasse, kjønn, utdanning osv. Hvordan arbeidstakeren håndterer dette spiller kanskje like stor rolle som økonomiske insitamenter og offentlige tiltak. Dette er noe som i liten grad har blitt trukket frem i forskning knyttet til funksjonshemning og arbeid.

Oppgaven fokuserer på samhandling mellom arbeidssøker/taker og arbeidsgiver samt hjelpeapparat. Jeg belyser denne samhandlingen ved symbolsk interaksjonisme, og gjennom dette søke å finne noen svar på hva som er viktige faktorer for at funksjonshemmede skal kommer i arbeid og stå i arbeid over tid.

Bakgrunn for oppgaven

Arbeid har en sterk posisjon i det norske samfunnet. Så viktig er det at i man i Grunnlovens § 110 sier: *”Det paaligger Statens Myndigheder at lægge Forholdene til Rette for at ethvert arbejdsdygtigt Menneske kan skaffe sig Udkomme ved sit Arbeide.”* (Halvorsen 2004)

Deltagelse i arbeidslivet blir regnet som en av de sentrale inngangsportene til deltagelse i samfunnet generelt. Gjennom arbeid får man inntekter, og arbeidsplassen utgjør for mange ett sosialt fellesskap. Statistikk over sysselsetting i Norge, viser at antall som mottar uføretrygd, eller arbeid og avklarings penger (AAP) øker. Årsakene til dette kan være mange. Enkelte røster i media hevder at det er fordi det lønner seg å motta trygd, og at det må gjøres vanskeligere å få trygd, og at utbetalingene må bli Mindre. Funksjonshemmedes organisasjoner hevder at mange blir stengt ute fra arbeidslivet fordi arbeidsgivere diskriminerer funksjonshemmede. De påpeker også at regelverk og hjelpeapparat gjør det vanskelig for mange å komme ut i arbeid.

Forskning på faktorer som hemmer og fremmer funksjonshemmedes deltakelse i arbeidslivet har vært omfattende, uten at den gir noen entydige svar. Jeg vil i denne oppgaven komme med mitt bidrag til denne forskningen, med en litt annerledes vinkel enn de fleste andre. Mitt fokus vil være hvordan funksjonshemmede selv opplever seg selv som ressurs i arbeidslivet. Hypotesen er at nøkkelen til deltakelse ligger i at individet selv tror det har noe å bidra med, og at det blir verdsatt av omgivelsene for sin innsats. Utspringen for denne hypotesen er suksessen som Telenor Open Mind har i forhold til å få funksjonshemmede inn i ordinære stillinger. De har derfor vært en nær samarbeidspartner for meg i arbeidet med oppgaven.

For å belyse denne hypotesen har jeg samlet et datamateriale fra dybdeintervju med 7 informanter og deltagende observasjon. Disse data blir sett opp i mot resultater i tidligere forskning. Jeg vil også bruke symbolsk interaksjonisme og teorier om forståelse av funksjonshemning til å belyse funnene.

Avgrensinger

Når man skal skrive en studie av funksjonshemmede og arbeid, er det mange aspekt som kunne og burde belyses. Rammene i en masteroppgave er begrenset. Jeg må derfor velge bort en del sider ved tema som kunne være relevant å trekke inn.

Oppgaven omhandler funksjonshemmedes opplevelse seg selv som ressurs på arbeidsmarkedet. Jeg fokuserer på informantenes egen opplevelse av seg selv, samfunnet og

hjelpeapparatet. For å belyse data bruker jeg symbolsk interaksjonisme. Hypotesen er at de forventninger og holdninger informantene selv har og som de opplever at andre har til arbeidstakere som har en funksjonshemming, påvirker de strategier de velger som arbeidssøker/taker.

I kapitlet om funksjonshemmede og arbeid har jeg i hovedsak presentert norsk litteratur på emnet, da dette er mer en redegjørelse for hvorfor temaet i oppgaven er viktig å belyse, enn en gjennomgang av situasjonen for funksjonshemmede i arbeidslivet generelt. Det kunne vært interessant å gjøre en studie på variasjonen i yrkesdeltakelse i ulike land, samt hvilke metoder og insitamentene som blir brukt for å lykkes med å få opp andelen sysselsatte funksjonshemmede.. Rammebetingelsene, holdninger og de økonomiske insitamentene som brukes er svært ulike bare innenfor de nordiske land (Brattstrøm 1998 (1&2); St. meld. nr.9:2006-2007; St. meld. nr. 40: 2002-2003; St. prop. nr 45:2004-2005; Vik 1999). En slik studie vil være omfattende og måtte omhandle kulturelle, politiske og økonomiske forskjeller i de valgte land. Dette ligger utenfor rammene av denne oppgaven.

Alle funksjonshemmede møter ulike praktiske hindringer både i studiesituasjonen og i arbeidslivet. Dette kan være rent fysiske hindringer knyttet til dårlig tilrettelegging og manglende fremkommelighet, som hindrer en både i valg av studier, gjennomføring av disse, og mulighetene på arbeidsplassen. (Dahl-Jørgensen og Mukeby 2001; Grue 1999; Heggum og Krokan 2006; Magnus 2009; NOU 2001:22). Å avdekke fysiske og praktiske hindringer har ikke vært et fokusområde i intervjuene, da det finnes en rekke studier som belyser dette. Det interessante har vært hvordan informantene forholder seg til hindringene, hvilke mestringsstrategier de har valgt, og hvordan dette har påvirket deres vei inn i arbeid, eller manglende yrkesdeltakelse. Jeg vil også bruke funn fra litteraturstudier til å belyse dette i oppgaven. Disse hindringene vil danne et bakteppe, og være med på å forklare hvorfor mange ikke klarer å fullføre studier, eller tre inn i arbeidslivet.

Forskning på funksjonshemmede og arbeid

Arbeid har en sterk posisjon i den norske kulturen. Alle skal, i teorien ha plikt og mulighet til å delta i arbeidslivet. Til tross for dette faller en stor gruppe utenfor det ordinære arbeidslivet. 311 166 er uføretrygdet, 66 756 sykemeldt og 168 900 personer mottok arbeidsavklaringspenger i mars 2012 (nav.no 06.05.12). Dette er en utfordring både for samfunnet og for den enkelte det gjelder. Rent samfunnsøkonomisk er det ulønnsomt at en relativt stor del av de som er i arbeidsfør alder står utenfor arbeidslivet. Samfunnet har utgifter til trygd og man trenger denne arbeidskraften (Flavik 2007; Fugeli 2006; Halvorsen 2007; Lystøl og Melland 2003; NOU 1998:18; St. meld. nr 50, 1998-99; St. meld. nr 9, 2006-2007, Vik 1999). For den som står utenfor arbeidslivet har det økonomiske og sosiale konsekvenser. Undersøkelser viser at mange av de som faller utenfor arbeidslivet har dårligere levekår enn de som er i arbeid (Dok 2007; Flavik 2007; Fugeli 2006; Halvorsen 2007; Lystøl og Melland 2003; Molden, Wendelborg og Tøssero 2009; NHF 2001; NOU 1998:18; St. meld. nr 50, 1998-99; St. meld. nr 9, 2006-2007).

De som faller utenfor det ordinære arbeidslivet gjør dette av ulike årsaker. En gruppe det har vært fokusert mye på er "de funksjonshemmede". Det er forsket en del på funksjonshemmede og arbeid, uten at man har noen entydige svar på hva som virker for å få flere funksjonshemmede over fra trygd til lønnet arbeid.

Hvem er "de funksjonshemmede"?

I den offentlige debatten og private samtaler er det lett for å bruke begreper uten at man reflekterer over hvilket innhold de egentlig har. Forskere må derimot definere de begreper man bruker. Når man skal forske innenfor feltet "funksjonshemmede og arbeid" er det flere utfordringer i forhold til begrepsbruken. "Funksjonshemmede" er en diffus gruppe, uten klare definisjoner for hvem som faller innenfor eller utenfor gruppen. De fleste har en intuitiv forståelse av hva begrepet rommer, men det er ikke alltid denne forståelsen stemmer overens med individets opplevelse av seg selv, eller med den type funksjonsnedsettelse man ønsker å forske på. "While the typical cultural representation of a disabled person is a wheelchair user, or someone who is totally blind or profoundly deaf, the major categories identified in the OPCS survey had a mobility impairment associated with arthritis hearing impairment" (Barnes, Mercer & Shakespeare 2005). I dagligtale brukes ofte funksjonshemmede om blinde, døve, rullestolbrukere, og andre som har en synlig funksjonshemning. Enkelte med denne type funksjonsnedsettelse ser ikke på seg selv som funksjonshemmet (Grue 1998), andre som ikke har noen synlig funksjonsnedsettelse, kan se på seg selv som funksjonshemmet. I tillegg

kommer gruppen ”kronisk syke”, som utgjør en stor del av uføre statistikken, men som ikke nødvendigvis identifiserer seg selv som funksjonshemmet.

Det at gruppen funksjonshemmede er så vidt mangfoldig og omfatter mange ulike problemstillinger gjør at forskere støter på utfordringer ved utforming av forskningsdesignet. Forståelsen for hva en funksjonshemning er påvirker utforming av designet på studien og valg av informanter. Dette ligger som grunn for tolkninger av det innsamlede materialet. Forskeren må avgrense hvem han ønsker å forske på og være tydelig i forhold til hvilke valg som gjøres, både i forhold til type funksjonshemning og forståelsen av hva en funksjonshemning er, slik at forskningsresultatene kan tolkes i rett kontekst.

Begrepet ”funksjonshemning” har endret seg over tid, fra å ha medisinsk forståelse til en samfunnsskapt forståelse. Det er også blitt pakket inn i en politisk korrekthet, nå snakkes det ikke lenger om funksjonshemmede men om å være ha nedsatt funksjon og nedsatt funksjonsevne (Heglum og Krokan 2006; NOU 2001:22, NOU 2010: 5). Flere grupperinger inkluderes i ”gruppen”. I stortingsmelding 9 (2006-2007) trekker man frem blant annet innvandrere som blir funksjonshindret i forhold til arbeidsmarkedet pga språk og holdninger. Selv om ikke dette må tolkes bokstavelig, så sier det noe om den ”ullenheten” som begrepet blir omgitt av. Dette er en utfordring for den som skal forske på fenomenet. Det at gruppen har uklare parametere, dvs. man kan bruke begrepet funksjonshemmet om personer som har alt fra små funksjonsutfall til store fysiske funksjonsnedsettelse og om personer med ulike kognitive utfall og personer som har psykiske problemer gjør det vanskelig å finne noen klare svar på hvordan man skal løse ulike problemstillinger knyttet til gruppen.

I denne masteroppgaven om funksjonshemmede og arbeid har det vært derfor vært nødvendig å foreta noen strenge avgrensninger. For å gi leseren et bakteppe for disse prioriteringene vil jeg definere noen begreper, ta en kort historisk gjennomgang av hvordan funksjonshemning har blitt forstått og hvordan samfunnet har utformet tiltak ut i fra forståelsen av hva en funksjonshemning er. Videre vil jeg si noe om hvordan jeg bruker funksjonshemning i denne studien, samt si noe hvilken gruppe funksjonshemmede informantene i studien representerer. Jeg vil i kapittelet ”definisjoner” gå inn på min bruk av begrepene knyttet til dette fagfeltet i denne oppgaven.

Funksjonshemning

Funksjonshemning blir ofte definert som ”*gapet mellom individets forutsetninger og omgivelsenes krav*” (Lie 2003). Denne definisjonen betyr at funksjonshemning er noe konstruert, som oppstår i møtet med omgivelsene, det er relasjonsskapt, ikke en egenskap ved individet. En medisinsk forklaringsmodell sier at funksjonshemningen er et resultat av en sykdom eller skade, og at den nedsatte funksjonen er uavhengig av omgivelsene.

Funksjonshemningen er en egenskap ved individet (Albreicht, Seelman og Burry 2001; Barnes, Mercer and Shakespeare 2005, Tøssebro og Kittelsaa (2004); Tøssebro 2010). Dette er to diametralt ulike forståelser av funksjonshemning.

Språkbruk knyttet til funksjonshemning har på samme måte som en rekke andre ”tabubelagte” områder, gjennomgått ulike faser når det gjelder hva som er politisk korrekt. Dette har gjenspeilet holdninger i samfunnet, og har vært påvirket både av nasjonale og internasjonale strømninger. Forståelsen av funksjonshemning og funksjonshemmede prosesser har gjennomgått en historisk utvikling, som har blitt gjenspeilet i samfunnets møte med funksjonshemmede personer. Hvordan man ser på årsaken til funksjonshemning påvirker hvilke tiltak man vil sette i verk for å redusere funksjonshemningen (Danemark 2005)

Som et bakteppe for min studie vil jeg diskutere ulike måter å forstå funksjonshemning og hvordan funksjonshemning oppstår. Jeg vil i hovedsak drøfte norske forhold, men trekke inn noen internasjonale strømninger. Jeg vil knytte dette til forskning om funksjonshemmede og arbeid når jeg drøfter den betydningen definisjon og forståelse av funksjonshemning har på forskningsresultat og politikk. Dette er relevant for å forstå de resultater som kommer frem i denne studien.

Ulike måter å forstå funksjonshemning på

Hvem er det som er funksjonshemmet og hva er en funksjonshemning, egentlig? Det å ha et funksjonstap innebærer ikke nødvendigvis at man har, eller opplever å ha en funksjonshemning. Derfor skilles det ofte mellom en funksjonsnedsettelse, en funksjonshindring og handikap/funksjonshemning for å få en nærmere forståelse av funksjonshemning og funksjonshemmende prosesser (Albreicht, Seelman og Burry 2001; Barnes, Mercer and Shakespeare 2005; Danmark 2005; Tøssebro og Kittelsaa (2004); Tøssebro 2010).

Å ha en funksjonsnedsettelse innebærer at en eller flere funksjoner ikke fungerer ”normalt”, sett med betrakterens øyne. Man kan si at alle har et eller annet funksjonsavvik, fra litt dårlig

syn til dårlig kondisjon, men dette innebærer ikke nødvendigvis en funksjonsnedsettelse. Verdens Helseorganisasjon(WHO) har utviklet Internasjonal klassifisering av funksjon, funksjonshemning og helse(ICF) for å klassifisere funksjonsnivå (Barnes, Mercer og Shakespeare 2005 og Danmark 2005) En funksjonsnedsettelse innebærer derimot ikke nødvendigvis opplevelsen av funksjonshindring. Når en person som er døv snakker med andre personer som snakker tegnspråk, er ikke tapet av hørsel (funksjonsnedsettelsen) en funksjonshindring (Brevik 2010; Haualand 2002). Sammen med personer som kun snakker med lyd, vil hørselstapet oppleves som en funksjonshindring. Når omgivelsene er på en slik måte at en funksjonsnedsetting fører til systematisk begrensning i muligheten til å utføre en vis handling snakker vi om et handikap, eller i norsk dagligtale: en funksjonshemning.

Ved bruk av disse begrepene i forskning må de operasjonaliseres. Det må defineres hvor store funksjonsnedsettelser som må til for å klassifiseres som ”en person med funksjonsnedsettelser”. Operasjonaliseringen av funksjonshemning er vanskeligere – her går det på personens opplevelse av å bli hindret/hemmet i sitt daglige liv. ICF er et eksempel på en slik klassifisering, folketrygdens regelverk et annet. Slike klassifiseringer kan være viktige for å styre tilgangen til rettigheter for eksempel i forhold til folketrygdlovens bestemmelser om AAP og uføretrygd. Det er viktig å vite at disse definisjonene ikke nødvendigvis stemmer overens med den enkelte, eller samfunnets oppfattelse av hva en funksjonshemning er. (Grue 2004; Grue 2006; Danmark 2006, Tøssebro og Kittelsaa (2004); Tøssebro 2010) Dette er en av de vitenskapsfilosofiske utfordringene når man skal forske på funksjonshemning.

Funksjonshemning er et relativt nytt begrep, og representerte et skifte i måten å se på personer med et funksjonstap (NOU 2001:22; Tøssebro 2010). Jeg vil derfor først ta en kort historisk gjennomgang av bruken av ordet, før jeg vil se nærmere på ulike modeller for forståelsen av funksjonshemning og funksjonshemmende prosesser.

Tre modeller

Jeg vil trekke frem tre ulike forklaringsmodeller på funksjonshemning: den medisinske modellen, den sosiale modellen og den relasjonelle modellen. Den medisinske modellen kommer fra naturvitenskapen, og medisinenes verden. Både den sosiale og den relasjonelle modellen er hentet fra samfunnsvitenskapen, men har et noe ulikt vitenskapsfilosofisk ståsted. Den sosiale modellen er en konstruksjonistisk modell, mens den relasjonelle har en mer fenomenologisk tilnærming. (Barnes, Mercer og Shakespeare 2005, Danmark 2006,

Tøssebro og Kittelsaa (2004); Tøssebro 2010) Jeg vil gå nærmere inn på hvordan de faller under de tre perspektivene i de respektive kapitlene.

Den medisinske modellen

En individuell forståelse av funksjonshemning tar utgangspunkt i sykdom, skade eller lyte hos individet. Denne modellen har sine røtter i medisinen, og i Norge kalles derfor ofte den medisinske modellen. Den medisinske tradisjon vektlegger sykdommen, skaden eller lidelsen som gjør at personen ikke fungerer optimalt i samfunnet. Innenfor denne tradisjonen er funksjonshemningen uløselig knyttet til individets manglende forutsetning, og det er derfor individet som skal ”repareres” og tilpasses omgivelsene. (Danemark 2005; Barnes, Mercer og Shakespeare 2005 og Grue 2006)

Dette var den rådende teorien på begynnelsen av 1900-tallet. I takt med den medisinske utviklingen ble funksjonshemning forstått ut fra diagnose og funksjonsutfall. Dette blir individets primære identitet. Individet ”eier” funksjonshemningen, og står ansvarlig for denne. Tiltak mot funksjonshemning blir som en følge av dette kompensatoriske i omsorg og velferd. (Barnes, Mercer og Shakespeare 2005). Denne modellen har vært rådende også innefor rehabilitering frem til slutten av 1980-tallet, hvor man så fremveksten av den sosiale modellen innenfor rehabilitering.

Den medisinske modellen har blitt sterkt kritisert, fordi den legger ensidig vekt på individets nedsatte funksjonsevne, og i liten grad ser på hvordan funksjonshemning oppstår i møtet med samfunnet (Daneberg 2005, Barnes, Mercer og Shakespeare 2005, Grue 2006).

Den sosiale modellen

Den sosiale modellen ser på samspillet mellom individ og omgivelser. Det er omgivelsenes krav til individet, og samspillet med omgivelsene, som fører til at personen opplever å ha en funksjonshemning. Dette har ført til et fokus på blant annet universell utforming, og rettigheter som skal sikre den enkelte muligheten til deltagelse i samfunnslivet.

Den sosiale modellen har utspring i borgerrettighetskampen i USA. Mange kom hjem skadet etter å ha deltatt i Vietnam krigen, og oppdaget at de ikke kunne fungere i samfunnet. Gradvis vokste det frem en forståelse av at det var samfunnet, og ikke individets funksjonstap som var årsaken til at de ble funksjonshemmet, og ute av stand til å få jobb, bolig mv. (Barnes, Mercer og Shakespeare 2005). Dette, i samspill med den generelle borgerrettskampen man hadde de i USA førte til at det vokste frem en borgerrettighetsbevegelse blant funksjonshemmede.

Lignende bevegelser har vokst frem blant annet i England, Østeuropa og flere Afrikanske land (Albrecht, Seelman, Bury 2001).

Fokus i den sosiale modellen er at omgivelsene skaper funksjonshemming. Det er ikke individets manglende forutsetninger som er årsaken til at det oppstår en funksjonshemming, det er omgivelsenes utforming eller hvordan omgivelsene møter individet. At det er vanskelig for en som er døv å samtale med hørende, er ikke først og fremst hørselstapet, men at omgivelsene ikke er i stand til å kommunisere på den måten døve gjør. Likeledes er det ikke individets manglende evne til å gå som gjør det vanskelig å ferdes i samfunnet, det er samfunnets utforming som hindrer at rullestolen kan ta seg frem.

I motsetning til den medisinske modellen som kunne knyttes til fenomenologien, og individets opplevelse av sin situasjon, er den sosiale modellen i basert på en konstruksjonistisk forståelse av verden. Konstruksjonismen er en sosial teori som fokuserer på hvordan sosiale fenomener utvikles i gitte kontekster. Et viktig fokus innenfor sosial konstruksjonisme er å avdekke hvordan individer og grupper skaper deres sosiale realitet (Hacking 1999) Den sosiale modellen søker å utforske hvordan funksjonshemming, og forståelsen av denne blir skapt i samfunnet. Gjennom å avdekke dette bidrar til å fjerne funksjonshemming. Ut fra den sosiale modellen er funksjonshemming er et konstruert begrep, som kan fjernes helt hvis omgivelsene blir utformet på en slik måte at de fungerer for alle individene i samfunnet.

Den relasjonelle modellen

Selv om den sosiale modellen har hatt en svært viktig politisk funksjon, og har ført til at samfunnet i større grad er utformet på en slik måte at det fungerer bedre for flere, blir modellen kritisert. To kritikere er Shakespeare og Corker. De hevder at den sosiale modellen utelater viktige dimensjoner i funksjonshemmedes liv (Danemark 2005). Deres innvendinger er viktige og relevante, og de har bidratt i utviklingen av den relasjonelle modellen, også kalt den skandinaviske modellen.

I denne modellen ser man på det relasjonelle mellom funksjonshemming og samfunnet. I tillegg til å se på hvordan samfunnets utforming påvirker opplevelsen av å bli hemmet i sin hverdag, ser man også på de omkringliggende sosiale forhold. Shakespeare påpeker i artikkelen "Losing the plot" (1999) at det bare er funksjonshemmede selv som kan si noe om hva det vil si å leve med sin funksjonshemming. Han retter skarp kritikk mot medisinerne som utelukkende ser på de rent fysiologiske følgene av en sykdom eller skade og gir råd ut fra dette, uten å ta i

betraktning hvordan den som lever med diagnose opplever det. Han mener at deres måte å forstå funksjonshemning er et konstrukt ut fra deres forståelse av verden, og livserfaring. Dette er ikke tilstrekkelig til å si at det å leve med en funksjonshemning er en lidelse. Samtidig retter han kritikk mot tilhengerne av den sosiale modellen fordi de ensidig fokuserer på samfunnets oppbygning, og at de ikke tar i betraktning de personlige omkostninger det har å leve med en funksjonshemning (Barnes, Mercer og Shakespeare 2005). Oliver trekker inn opplevelsen av å være annerledes, og den stigmaeffekten dette har på individet (Barnes, Mercer og Shakespeare 2005).

Moore er også en kritiker av den sosiale modellen. Hun mener at modellen i for stor grad er basert på et vestlig mannsperspektiv, og i liten grad tar høyde for kvinners behov. Forkjemperne for den sosiale modellen har fokus på å kunne ferdes i samfunnet, delta i arbeidslivet og det politiske liv. De har i liten grad fokus på kvinners behov for assistanse til å ta seg av barn og å stelle hjemmet. (Barnes, Mercer og Shakespeare 2005) Hun tar også til orde for en mer relasjonell modell i forståelsen av funksjonshemning.

Sett med offentlige øyne

De rådende teorier om funksjonshemning har påvirket politikken rettet mot funksjonshemmede, og måten man omtaler personer som av ulike årsaker faller innenfor denne kategorien.

I offentlige dokumenter er bruken av begrepene funksjonshemmede og funksjonshemning relativt nytt. Første gangen begrepet funksjonshemning ble introdusert i offentlige dokumenter var i St. meld. nr. 88 (1966-67) hvor det erstattet begrepet ”handikappet” (NOU 2001:22). Før dette var det ikke vanlig å ha en fellesbetegnelse på alle funksjonshemmede. Man differensierte i forhold til at ordbruken enten hadde en klarere tilknytning til det å ikke være arbeidsfør (invalid, ufør) eller betegnet en bestemt type funksjonshemning (krøpling, vanfør, blind, åndssvak) (St.meld. nr. 25 2005-2006). Disse begrepene pekte i stor grad på at individet som har en funksjonshemning var ”Mindreverdige” og skulle taes hånd om gjennom veldedighet. At disse begrepene hang lenge igjen vises ved Norges Handikapforbund først i 1974 endret navn fra Norges Vanførelag (Froestad og Ravnberg 1991). Veldedighet og omsorgstanken sto sterkt også innad i funksjonshemmedes rekke.

At St. meld. nr. 88 (1966-67) bruker ”funksjonshemmet”, viser et viktig politisk skifte. Meldingen legger vekt på omgivelsenes påvirkning på den enkeltes opplevelse av å ha en funksjonshemning. Dette gjenspeiler de politiske strømningene internasjonalt. Den

definisjonen som blir gitt i stortingsmeldingen ligger tett opp til Ivar Lies gap-modell: at funksjonshemning er et resultat av gapet mellom omgivelsenes krav og individets forutsetninger (NOU 2001:22, Lie 2003). Dette har også de siste årene vært den politisk korrekte måten å se funksjonshemning på. Allikevel brukes vanfør og invalid i en rekke offentlige dokumenter. Blant annet i Ot. prp. nr. 4 (2001-2002); Ot.prp. nr. 102 (2001-2002) og NOU 2003: 31 kan man finne invalid og vanfør. Det man ser i disse dokumentene er at ordet stort sett blir brukt i forhold til lovverk og medisinsk funksjon. Man bruker invalid og vanfør i meldinger som ikke primært omtaler funksjonshemmede, men hvor disse inngår i en større sammenheng, for eksempel ved lovendringer. Dette kan ha sammenheng med at funksjonshemning er et begrep det kan være vanskelig å operasjonalisere, og som favner mange og mye. Men, det kan også gjenspeile at mange fortsatt ser på funksjonshemmede som vanføre og invalide, noe som sniker seg inn i dokumentere hvor ikke funksjonshemmedes organisasjoner er involvert.

Funksjonshemning har vært tabubelagt. Det å si at noen er funksjonshemmet kan være stigmatiserende, og bevisstheten rundt dette har økt. I 1972 ble boken "Den funksjonshemmede" utgitt. (Fatum og Hviid 1972) I dag ville en slik tittel vært "støtende". Det kan også vise en redsel for å nærme seg tema, å gi det et navn, nettopp fordi det reelle ved en funksjonshemning er tabubelagt. Hvordan gir dette seg utslag i den praktiske virkeligheten er et spørsmål en kan stille i forhold til utvikling og bruk av begreper i offentlige utredninger de siste 10 årene.

Funksjonshemmede har gått fra å være en bruker til å bli en borger som skal delta i samfunnet på lik linje med andre (NOU 2001:22). Samtidig er det i de senere årene en glidning, som muligens kan representere en usikkerhet i forhold til forståelsen av funksjonshemning, som også er en refleksjon av et forsøk på å være politisk korrekt. I St. meld. nr 35 (1994-95) brukes "funksjonshemmede" mens i St. meld. 40 (2002-2003) brukes begrepet "personer med nedsatt funksjonsevne". Det siste er et begrep som i mindre grad fokuserer på det relasjonelle fordi man igjen knytter funksjonshemningen til en nedsatt funksjonsevne hos personen. I St. meld. 9 (2006-2007) bruker man flere begrep: "personer med nedsatt funksjonsevne", "yrkeshemmede" og "funksjonshemmede".

Vitenskapelig konsekvenser av definisjon og forståelse

Resultater innenfor forskning er påvirket av de spørsmål som stilles. De ulike fagfelt har på mange måter sin egen epistemologi. Utgangspunktet bestemmer hva som er i fokus, hvilke

mål man har og ikke minst hvilke forståelse legger man til grunn for de svarene man finner (Gilje og Grimen 2005). Dette er også tilfelle for forskning på funksjonshemning og funksjonshemmende prosesser. Et tydelig eksempel på dette er demografiske tall i forhold til hvor mange funksjonshemmede det er i ulike land. I EU varierer det fra 6,6 % i Italia til 32,2 % i Finland. I fattige land registreres vanligvis under 5 % som funksjonshemmede, i enkelte tilfeller færre enn 1 % (Tøssebro og Kittelsaa 2004). Dette har sammenheng med hvordan man operasjonaliserer begrepet, og med hvem man inkluderer i gruppen. Man ville anta at land med dårlige levekår og kriger, skulle ha flere funksjonshemmede, enn i land som har mer stabile levekår. At statistikkene viser det omvendte: at det er færre i funksjonshemmede i fattige land, enn i EU land, må derfor tilskrives andre faktorer enn hvor mange av innbyggerne som reelt sett har funksjonstap som kan føre til en funksjonshemning. Dette kan avhengig av holdning til funksjonshemmede, og hva som regnes som ”normalt”.

Tolkning av forskningsresultatene resultatene kan bli påvirket av forskerens definisjon av funksjonshemning og bruk av begrepet i dagligtale. De definisjonene man legger til grunn for forskning og utvelgning av informanter kan gå på tvers av potensielle informanters egenoppfatning av hvilken kategori man hører inn under. Noen vil definere seg som kronisk syke, selv om de av andre kan være definert som funksjonshemmede. Andre som er funksjonshemmet kan bli stengt ute fra forskerens definisjon fordi de er en aktiv deltaker i samfunnet og ikke stemmer med forskerens oppfatning av hva en funksjonshemning er.

Denne problemstillingen blir svært tydelig når man skal finne ut status for hvor mange funksjonshemmede som er i arbeid eller som står utenfor arbeidsstokken. NOU 2001:22 påpeker at det er umulig å vite hvor mange funksjonshemmede som er arbeidsledige. AKU (Arbeidskraftundersøkelsen) som kartlegger status på arbeidsmarkedet for alle, også funksjonshemmede. I tilleggsundersøkelsen til AKU blir informantene spurt om de har en funksjonshemning ut fra følgende definisjonen: ” *Med funksjonshemning menes fysiske eller psykiske helseproblemer av mer varig karakter som kan medføre begrensninger i det daglige liv. Det kan for eksempel være sterkt nedsatt syn eller hørsel, lese – og skrivevansker, bevegelseshemminger, hjerte eller lungeproblemer, psykisk utviklingshemning, psykiske lidelser eller annet*” (Skog Hansen og Svalund 2007). En slik definisjon kan føre til at personer som man vil tenke på som funksjonshemmede svarer ”nei” på spørsmålet om de har en funksjonshemning etter denne definisjonen. Mange kan mene at de ikke har ”*helseproblemer som fører til begrensninger i det daglige livet*”, selv om de har synshemning, hørselshemning eller bevegelseshemning. Det å være blind for eksempel er ikke

et helseproblem, hvis man har vært det en stund, og har tilpasset seg situasjonen. Likeledes vil det å sitte i rullestol, eller ha sterkt nedsatt hørsel nødvendigvis ikke oppfattes som et helseproblem. Man er frisk, selv om man har et funksjonstap. En person som har amputeret begge beina, og nettopp tatt gull i Paralympics, vil neppe si seg funksjonshemmet etter AKUs definisjon, selv om han er en aktiv utøver av handikapidrett, og således funksjonshemmet. Dette påvirker de svar man får på arbeidskraftsundersøkelsen, og det gir et galt bilde av hvor mange funksjonshemmede som faktisk er i arbeid. Man mister verdifull informasjon om hvilke faktorer som er med på å bidra til at mange er i arbeid. Noe som kunne være viktig i utformingen av politikken på dette feltet.

AKUs definisjon av funksjonshemning er en definisjon som har medisinsk forståelse av funksjonshemning. Det er begrensningene i individets helse som er avgjørende for om du faller inn under definisjonen "funksjonshemmede". Dette til tross for at man i Norge siden begynnelsen av 70-tallet har definert funksjonshemning som *"gapet mellom omgivelsenes krav og individets forutsetninger"* når man har brukt begrepet i offentlige dokumenter (NOU 2001:22; Skog Hansen og Svalund 2007; Jakobsen 2006 og Econ 2003). Det relasjonelle tillegges også vekt ved beskrivelsen av yrkeshemning i St. Meld nr 39 (1991-92): *"Yrkeshemning henspeiler på begrensningen i muligheten for full deltakelse på arbeidsmarkedet. Hva man legger i begrepet yrkeshemmet vil være avhengig av utviklingstrekk i arbeidslivet og i samfunnet generelt. Det dreier seg om forholdet mellom individuelle forutsetninger og de omgivende krav og muligheter."* Politisk legger man vekt på det relasjonelle, og ønsker i utforming av tiltak i samfunnet å minimalisere den enkeltes opplevelse av at man har en funksjonshemning.

Bruk av begrep i denne oppgaven

Jeg har valgt å bruke begrepene "funksjonshemmet" og "funksjonshemmede" i denne oppgaven. Valget er ikke spesifikt knyttet opp mot noen av de tre tradisjonene for begrepet. Jeg vil derimot drøfte hvordan forståelse av begrepet påvirker interaksjonen mellom aktører involvert i prosessen med å få funksjonshemmede i arbeid.

Jeg kunne valgt å bruke personer med nedsatt funksjonsevne, funksjonshindret, eller yrkeshemmet isteden. Ved å bruke et av disse begrepene ville jeg lagt noen føringer for hvordan jeg tolker det innsamlede materialet.

"Funksjonshindret" er et relativt nytt begrep i Norge, som brukes av Open Mind, bloggere og relativt unge funksjonshemmede som er politisk aktive. Begrepet "funksjonshindrede"

impliserer at det er omgivelsene som hindrer personen i å fungere. Det marker til en viss grad et politisk ståsted, og har røtter i den sosiale modellen. ”Personer med nedsatt funksjonsevne” ville for meg indikerer en medisinsk forståelse av begrepet. ”Yrkeshemmede” knytter hindringen spesifikt opp mot arbeid, og NAV har nå erstattet det med nedsatt arbeidsevne.

I denne studien har jeg konsentrert meg om unge funksjonshemmede som har en medisinsk diagnose gir en funksjonsnedsettelse som av andre oppfattes som en funksjonshemning. Disse omtaler jeg som funksjonshemmede. Dette fordi begrepet, med de utdypninger som er nevnt i dette kapitlet, tar utgangspunkt i det relasjonelle forholdet mellom individ og samfunn, og individets egenopplevelse av sin situasjon. Begrepet tar også høyde for ”yrkeshemmet” og ”nedsatt arbeidsevne” og uten å knytte det til bestemte situasjoner eller funksjonsnedsettelser.

Arbeid

”En aktivitet kan defineres som arbeid hvis den er rettet mot et formål, den er planlagt på forhånd, den er substituerbar (det vil si kan i prinsippet utføres av alle), og betraktes som nyttig både av den som utfører den og av andre, når den utføres med en viss grad av effektivitet og teknisk produktivitet (jf. Englestad 1984a, Offe og Henize 1992). Arbeid kan i følge denne definisjonen være både lønne og ulønnet. Ved kjøp og salg av arbeidskraft oppstår det et arbeidsmarked, med lønnet arbeid. Det er lønnet arbeid som denne studien handler om.

Lønnsarbeidet fyller flere funksjoner. I følge Halvorsen (2004) er lønnsarbeidets manifeste funksjon at det gir inntekt, det skapes et produkt og at det er en form for aktivitet. De latente funksjonene er at det strukturerer tiden, er en kilde til kreativitet og herredømme (makt), det er en kilde til identitet og selvrealisering som sosialt individ; et er en kilde til sosial samhandling og integrasjon; det gir en følelse av formål og mening og det gir moralsk inntekt. Lysestøl og Meland (2003) trekker påpeker at arbeid kan sees som et mål i seg selv, fordi det gir mening med livet og utvikler vår identitet. Gjennom å bearbeide naturen og foredle produkter og tjenester skaper mennesker seg selv. Arbeidet representerer en dannelsesprosess, det realiserer menneskelige egenskaper og kvaliteter. Samtidig er arbeid et middel for å oppnå andre verdier eller mål i livet. Dette markerer den instrumentelle holdning til arbeidet. Hensikten er å få inntekt og oppnå sosial kontakt. Arbeid er en nødvendig aktivitet for å kunne forsørge seg selv. På den negative siden kan arbeid oppleves som et onde, preget av tvang, ufrihet og slit.

Lønnsarbeid fyller flere funksjoner, og tap av slikt arbeid innebærer tap av mye mer enn bare inntekt. Ønske om lønnet arbeid hos befolkningen er stort. Halvorsen (2004) refererer til NAVFs undersøkelse hvor yrkesagtige ble spurt ”Dersom du selv hadde penger nok til å leve ubekymret uten å arbeide, hva vil du helst gjøre: ville du velge å ha inntektsgivende arbeid på heltid eller på deltid, eller ville du velge å ikke ha inntektsgivende arbeid?” Hele 85 % ville fortsette å arbeide. Det er ingen grunn til å anta at ønsket om å arbeide er Mindre hos den funksjonshemmede delen av befolkningen. Allikevel synes det som om svært mange funksjonshemmede er stengt ute fra det ordinære lønnsmarkedet.

Funksjonshemmede og arbeid

For å få et bilde av status for funksjonshemmede på arbeidsmarkedet vil jeg i dette kapitlet gi en kort beskrivelse av offentlige målsetninger slik de kommer frem i NOU’er og stortingsmeldinger, samt se på hvilke virkemidler som brukes for å nå disse målsettingene. Jeg vil se målsetningene opp i mot status i forhold til uførestatistikken og yrkesdeltagelse blant funksjonshemmede. Til slutt vil jeg drøfte de utfordringene man står ovenfor når man skal nå målet med Arbeidslinja. Dette for å gi en bakgrunn for forståelse og tolkning av de funn jeg har gjort i undersøkelsen.

Det overordnede prinsippet i norsk politikk for sysselsetting er Arbeidslinja. Ønske er at arbeid skal være førstevalget foran trygd eller sosialhjelp, og at alle som vil skal kunne delta i arbeidslivet. (Lysestøl og Melland 2003) Det offentlige skal bidra til at funksjonshemmede skal ha like muligheter på arbeidsmarkedet som andre.

Tradisjonen for arbeidslinja har vært lang. Etter 2. verdenskrig ble det bygd opp et attføringsystem som skulle bistå funksjonshemmede å komme tilbake til arbeid. Mange var skadet i krigen, og behovet for rehabilitering ble tydelig. Med lov om attføringshjelp og lov om uføretrygd fra 1960 ble det satset sterkt på at man skulle få personer i arbeid (Jakobsen 2006). Arbeidslinja som begrep ble introdusert i St. meld. 39 1991-92, Attføringsmeldingen. Man hadde sett en foruroligende utvikling i økningen av antall uføre gjennom 80-tallet. Det var behov for å få flere funksjonshemmede i arbeid. Dette både fordi det er samfunnsøkonomisk lønnsomt, men også fordi det er positivt for den enkelte. Som en følge av Attføringsmeldingen ble ansvaret for yrkesrettet attføring ført over fra trygdeataten til Arbeidsmarkedsetaten, og det ble et krav at yrkesrettet attføring skulle være prøvd før man fikk tilslått uføretrygd. De politiske signalene om at arbeid skal være førstevalget for alle ble forsterket, både gjennom Velferdsmeldingen (St. meld. Nr 35 1994-95), Utjammingsmeldinga

(St. meld. Nr 50 1998-99) og Nedbygging av funksjonshemmende barrierer (St. meld. Nr 40 (2001-03)).

I 2001 innførte man Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) mellom regjeringen, arbeidstakerorganisasjonene og staten som arbeidsgiver. Avtalen ble i førsteomgang inngått for en fireårsperiode. Denne avtalen hadde da tre delmål: (1) å redusere sykefraværet, (2) få tilsatt flere arbeidstakere med redusert arbeidsevne og (3) få økt den reelle pensjonsalderen. Avtalen ble fornyet i 2006. I den nye IA-avtalen har man to likestilte delmål: (1) å forebygge sykefravær, å øke fokuset på jobbnærværet og hindre utstøting fra arbeidslivet og (2) å øke rekrutteringen til arbeidslivet av personer som ikke har et arbeidsforhold. Man har endret delmål 2 til å gjelde alle som står uten arbeidsforhold, og ikke bare personer med redusert funksjonsevne. Avtalen har således blitt et virkemiddel for å motvirke diskriminering i arbeidslivet generelt (Jakobsen 2006). Handlingsplan for oppfølging av IA-avtalen og protokoll om å forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen (2010) påpeker at mens man har lyktes med delmål 1, har man i liten grad lyktes med delmål 2. Dette viser også evalueringen av IA-avtalen (Ose Osborg; Bjerkan; Pettersen; Hem; Johansen; Lippestad; Paulsen, Mo og Saksvik (2009)

I 2004 kom NOU 2004:12 En ny arbeids – og velferdsforvaltning. En naturlig konsekvens av dette var opprettelsen av et eget Arbeid og inkluderings direktorat. St. meld. 9 (2006 – 2007) Arbeid, velferd og inkludering omhandler blant annet den nye NAV reformen. Sentralt er Rikstrygdeverket og Aetat slått sammen til en enhet. I kommunene er det etablert NAV kontor hvor den statlige delen som tilsvarende Aetat og trygdekontor og deler av den kommunale sosialtjenesten er samlokalisert. Hvordan de ulike NAV kontorene er organisert og hvor mye av sosialtjenesten som er tatt inn i driften varierer noe fra kommune til kommune.

Arbeidsdepartementet (2010,3) påpeker at man ikke er kommet helt i mål med NAV reformen, men at man er underveis. I Fra bruker til borger (NOU 2001:22) sies det at ”... vi opererer med en gråsoner hvor trygdeetaten populært sagt definerer personene som for friskt til å få trygd, mens Aetat avviser personen som for syk til å få arbeid”. Årsaken til dette er at man har hatt uklare mål, og lite samarbeid mellom etatene. Målet med NAV reformen var å få en mer effektiv etat, og at det skulle bli lettere for de som oppsøker NAV å få hjelp. Tidligere har mange havnet i en ”runddans” mellom Aetat, trygdekontor og sosialkontor. Nå vil man kunne få hjelp på samme kontor, og kunne sette sammen en tiltakspakke for den enkelte som skal sikre at flere kommer i arbeid.

Per Fugleli (2006) påpeker i sin kronikk ”Drømmefabrikken”, at denne reformen har store utfordringer. De er noe ulike forståelser av målsetningene med denne reformen, og at det kan være vanskelig å få øye på disse ulikehetene, og å forstå dem som politiske. Fossetøl (2007) skriver at de stortingsmeldinger som har kommet i forkant av denne reformen gir klare politiske signaler om at en ensidig effektivitetsorientert fortolkning av arbeidslinja ikke er ønsket.

Virkemidler for å nå målsettingen

Omleggingen til NAV er et sentralt virkemiddel for å nå de offentlige målsetninger. NAV besitter en rekke virkemidler for at arbeidssøkere skal komme i arbeid og for at arbeidstakere skal kunne stå i arbeid. Disse virkemidlene er tiltak rettet mot arbeidssøker/taker og tiltak rettet mot arbeidsgiver.

Det er situasjonen på arbeidsmarkedet og politiske føringer som bestemmer utformingen, omfanget og sammensetningen av arbeidsrettede tiltak. Formål og målgrupper vil variere fra tiltak til tiltak. NAVs tilbud om arbeidsrettede tiltak er fleksibelt og kan tilpasses den enkeltes behov for kvalifisering og arbeidstrening. De baserer tilbudet om arbeidsrettede tiltak på individuell vurdering, kombinasjoner av forskjellige tiltak og helhetstenkning. Tiltakene skal bidra til å: styrke kompetanse og evne til arbeid; øke mulighet for vanlig arbeid; skaffe til veie kvalifisert arbeidskraft; forebygge og dempe skadevirkningene av arbeidsledighet samt hindre at arbeidstakere faller ut av arbeidslivet (www.nav.no)

Nav skiller mellom virkemidler for å beholde arbeid og virkemidler for å gi innpass på arbeidslivet. Jeg skal ikke gå nærmere inn på de ulike ordningene, men velger å gi en kort oversikt over de ulike tiltakene. Nærmere beskrivelse av de ulike tiltakene er lagt ved som vedlegg. Virkemidlene for å beholde arbeid er: tilretteleggingstilskudd, BHT - tilskudd , arbeidsplassvurdering, tilretteleggingsgaranti, IA-plass, raskere tilbake ,behandlingstilbud for sykmeldte med sammensatte og lettere psykiske lidelser, gradert sykmelding, aktiv sykmelding, reisetilskudd som alternativ til sykepenger/ arbeidsavklaringspenger, reisetilskudd i forbindelse med aktiv sykmelding med arbeidsavklaringspenger , svangerskapsenger, omsorgspenger ved barns eller barnepassers sykdom; pleiepenger; opplæringspenger; lønn og arbeidsavklaringspenger; lønn og uførepensjon ; kombinasjon av AFP og arbeid; kombinasjon av alderspensjon og arbeid. Virkemidler for å gi innpass i arbeidslivet er: Kvalifiseringsprogram og kvalifiseringsstønad; beholde uføreytelsen under hospitering/arbeidsforsøk; arbeidsrettede tiltak; tilleggstønader under gjennomføring av tiltak;

hjelpemidler og ombygging av maskiner på arbeidsplass; opplæring; arbeid med bistand; arbeidspraksis; bedriftsintern opplæring; avklaring; tiltak i arbeidsmarkedsbedrift; tidsbegrenset lønnstilskudd; tilskudd til teknisk tilrettelegging/anskaffelse av utstyr; tidsubestemt lønnstilskudd; tilretteleggingsgaranti og IA plass; transport til arbeid og utdanningsreiser; funksjonsassistanse; lese- og sekretærhjelp; tolk på arbeidsplass (www.nav.no).

Som jobbsøker med en funksjonshemning har man samme rettigheter som andre arbeidssøkere, og innbyggere for øvrig. Mange av NAV sine tiltak er rettet mot arbeidssøkere generelt, slik som for eksempel jobbsøkerkurs og kvalifiseringstiltak man kan gjennomføre uten å miste rett på dagpenger. Arbeidssøkeren har tilgang til råd og veiledning fra NAV, uavhengig av "status". For å bli registrert som arbeidsledig må man imidlertid være klar til å starte å jobbe innen 14 dager. Dette kan stenge ute en del uføretrygdene som ønsker å arbeide (ECON 2003 og Skog-Hansen og Svalund 2007)

Det har blitt gjennomført ulike informasjonstiltak rettet mot arbeidsgivere. Tiltakene har kommet som en følge av at arbeidsgivere har gitt uttrykk for at de har behov for mer informasjon knyttet til ansettelse av funksjonshemmede (LO/NHO 2006, NHO 2001 og St.meld. 40 2002 - 2003). Arbeidsgivere kan ta kontakt med Arbeidslivssentre som bistår når det er behov for informasjon og veiledning/rådgivning.

For mange med store funksjonshemninger vil det være behov for tiltak som ligger under andre etater en NAV. Dette kan bli være behov for tilrettelagte studiesteder, læremidler, tilpassing av bolig, hjelpemidler samt assistanse både hjemme og i arbeid. Det kreves derfor et bredt samarbeid mellom mange aktører hvis man skal lykkes med arbeidslinja.

Utvikling i uførestatistikken

Antall personer som mottar uføretrygd øker, selv om ikke andelen av befolkningen som er ufør øker. I 2001 var det 277 585 personer som mottok uføretrygd (www.ssb.no,) mens det er 311 166 personer pr 6.06 2012 (www.nav.no). Uviklingen er bekymringsverdig for de mellom 18 og 35år. Det har vært en stigning gjennom hele 90-tallet. I 1991 hadde man 1500 nye unge uføre, dette steg jevnt til 1999 hvor man hadde 3250 nye unge uføre. Etter dette hadde man en svak nedgang til 2150 nye personer i 2000 før det igjen steg til 2500 nye unge uføre i 2003. (Blekesaune 2005). I mars 2012 var det 9 500 i alderen 18 til 35 år som mottok uføretrygd.

Forklaringen på utviklingen kan være flere. En hypotese er sammenheng med tilgang på arbeid i de ulike fylkene. Dette viser seg ikke å stemme. Sammenlignet med arbeidsledighetstall, er det liten sammenheng mellom stigning i nye uføre, og arbeidsledighetsprosent. I perioder med stigning i antall uføre, har det vært lav ledighet, og omvent. Det samme viser seg at er tilfelle når man ser på den geografiske spredningen av antall nye uføre. Her er det heller ikke sammenheng mellom arbeidsledighet og tilgang på nye uføre (Pedersen 2002; Blekesaune 2005 og Skog-Hansen og Svalund 2007).

Utviklingen er uansett bekymringsverdig, fordi en økende andel av befolkningen blir uføretrygdet. I tillegg til at det er en omkostning for samfunnet å ha mange uføretrygdete, er det også en belastning for den enkelte. Situasjonen for mange unge kan være vanskeligere enn for eldre som blir uføretrygdete. Blekaune (2005) sier at det å være uføretrygdet som ung i større grad er enn avviker rolle, enn når man er eldre. Dette kan man anta gjelder både økonomisk og sosialt. Økonomisk er det vanskelig fordi man som ung er i en etableringsfase. Selv ung ufør har et "tillegg" gir uføretrygden vesentlig mindre utbetaling enn det yrkesaktive har i lønn. Trygden følger ikke den generelle lønns utvikling yrkesaktive har igjennom en yrkeskarriere. De fleste unge uføre har således vesentlig dårligere økonomi enn andre i sin aldersgruppe (Dok 2007; Molden, Wendelborg og Tøssebro 2009; Skøyen, Hem og Tyrmi 2006). Det gjør det vanskelig å komme inn på boligmarkedet, stifte familie og delta i samfunnet. Sosialt og helsemessig har det også en stor omkostning for den enkelte. Halvparten av de som ble uføretrygdet i ung alder, rapporterte at de følte seg mer ensomme, og at det var vanskeligere å få tiden til å gå etter at de ble uføretrygdet (Blekesaune 2005). Det går ikke frem av undersøkelsen hva årsaken til dette var, men man kan anta at det har sammenheng med økonomi, og ikke minst med at de fleste unge arbeider eller studerer, og at de derfor er på arenaer hvor unge uføre ikke er.

Blekesaune (2005) har gjennomført en studie for å se hvem unge uførepensjonister er og hvor de kommer fra. I undersøkelsen finner man at ingen klare årsakssammenhenger eller forklaringsmodeller. Ut fra de data han har hatt til rådighet har de ikke funnet noen entydige svar, men han trekker frem noen karakteristika ved statistikken. Årsaken til at man blir uføretrygdet i er som oftest psykiske lidelser eller atferdsforstyrrelser. Econ (2003) påpeker at situasjonen på arbeidsmarkedet er vanskeligst for synshemmede, hørselshemmede og rullestolbrukere.

Hele 70 % av de unge uføre fikk innvilget 100 % uføretrygd. De resterende 30 % har gradert trygd, men kun 13 % har Mindre en 60 % uføretrygd. Dette tilsier at det er få av personene som kombinerer trygden med arbeid i vesentlig grad. De fleste i Blekaunes (2005) analyse hadde noe arbeidsrelatert inntekt før de ble uføretrygdet, inntektene var imidlertid lave. Kun 35 % hadde inntekt over kr100 000. Når man ser på hvor de har jobbet, er avgangen fra yrkeslivet hos unge uføre annerledes enn hos de som blir ufør etter fylte førti. Det kan derfor virke som om det er noen yrkeskategorier som gir unge funksjonshemmede mulighet til å få prøvd sin arbeidskapasitet mens det er andre yrkeskategorier som støter ut funksjonshemmede i voksen alder (Skog-Hansen og Svalund 2007) De fleste av de som ble ufør i ung alder svarte at de ble dette av helsemessige årsaker, at de ikke klarte jobben, og at arbeidet var for anstrengende. Man kan anta at unge uføre egentlig ønsker å jobbe, men at man ikke får innpass på arbeidsmarkedet på en slik måte at det fungerer for en (Blekaune 2005). Når man sammenligner unge funksjonshemmede og eldre som blir uføretrygdet, kan man anta at hos en god del av de yngre er funksjonshemmingen oppstått tidlig, mens den hos den eldre gruppen har oppstått i løpet av arbeidsforholdet. De som er unge funksjonshemmede har således ”hatt med seg” funksjonshemmingen inn i arbeidsforholdet. Det er muligens andre mekanismer som støter unge ut av arbeidslivet enn som utstøter eldre. Dette kan vi se når vi studerer yrkesdeltagelsen blant funksjonshemmede.

Yrkesdeltagelse blant funksjonshemmede.

Å få en god oversikt over antall funksjonshemmede som er i arbeid, eller som ønsker arbeid, er vanskelig (NOU 2001:22, NHO 2001, Arbeidsdepartementet 2010, 1 & 2). Et problem for funksjonshemmede på arbeidsmarkedet er at de er en skjult arbeidskraft (Dahl-Jørgensen og Munkeby 2001). NAV registrer at man har nedsatt arbeidsevne, men dette begrepet rommer mer enn bare funksjonshemming. ”Nedsatt arbeidsevne” brukes om alle som av ulike årsaker har begrensninger i muligheten til å jobbe, og er et kriterium for å få ulike tiltak.

Arbeidsgivere opplever at de i liten grad får søknader fra funksjonshemmede. (NHO 2001) Dette stemmer overens med undersøkelser som viser at uføre ønsker arbeid, men at de i liten grad har tatt kontakt med NAV med henblikk på arbeid.(Skog-Hansen og Svalund 2007, Econ 2003). Funksjonshemmingen ”forsvinner” ofte i en arbeidssituasjon, fordi man mestrer jobben sin, og fordi kollegaer oppfatter at man er likestilt (NHO 2001; og Skøyen og Hem 2006).

AFI presenterte i 2007 undersøkelsen ”Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet. Et oversiktsbilde”. Undersøkelsen baserer seg på AKUs tilleggsundersøkelse om

funksjonshemmede på arbeidsmarkedet som ble gjennomført i fjerde kvartal 2000 og 2004. Rapporten presenterer et bilde som understreker at man ikke har lykkes helt med Arbeidslinja. Den slår fast at mens 15 % av befolkningen mellom 16-66 år er funksjonshemmede, er kun 9 % av de som er sysselsatt funksjonshemmet. Det betyr at mindre enn 1 av 10 arbeidstakere er funksjonshemmede, og at det vanskelig å få innpass på arbeidsmarkedet.

Det er flere funksjonshemmede blant de eldre arbeidstakerne, enn yngre. Dette kan ha to forklaringer. Den ene er at man er blitt flinkere til å ta vare på ansatte som blir funksjonshemmede underveis i arbeidskarrieren. Den andre kan være at mange av de unge funksjonshemmede som er i arbeid, ikke ser på seg selv som funksjonshemmede i følge AKUs definisjon. Med disse nyanseringene kan man se nærmere på det bildet som blir tegnet av funksjonshemmede på arbeidsmarkedet.

Ved å se på bransjetilknytting dannes et bilde av at funksjonshemmede hovedsakelig arbeider innenfor helse og sosialtjenester, nesten 50 %, deretter kommer bygge og anleggsvirksomhet. Relativt få jobber innenfor IKT sektoren, i motsetning til hva man kanskje skulle forvente (Skog-Hansen 2007). Det er overvekt av funksjonshemmede som har arbeid som foregår på kontor (Econ 2003). Det er variasjoner innenfor de ulike gruppene funksjonshemmede. Utdanning lønner seg når man vil inn på arbeidsmarkedet. Spesielt for funksjonshemmede, de har høyere utdanningseffekt en befolkning generelt. (Skog-Hansen og Svalund 2007; St.meld. 40 2002-2003, Jakobsen 2006) Rullestolbrukere og synshemmede har i stor grad arbeid som krever utdanning, mens hørselshemmede i større grad arbeider i lavstatusyrker. (Jakobsen 2006)

Nærmere halvparten av de som oppgir å være funksjonshemmede jobber deltid, av disse jobber de fleste mellom 1-19 timer i uken. Nesten en fjerdedel mottar uførepensjon, og fire av ti kombinerer lønnsarbeid med en eller flere offentlige ytelser. Dette kan være både positivt og negativt. Mange som ikke har mulighet til å jobbe full tid, får muligheten til å bruke restarbeidsevnen sin. (Skog- Hansen og Svalund 2007) Samtidig kan man stille seg spørsmålet om funksjonshemmede får mulighet til å jobbe full stilling hvis de ønsker det eller om det er andre forhold som gjør at de må arbeide deltid (NOU 2001:22 og Econ 2003). Det er også en mulighet for at personer som har en funksjonsnedsettelse, men som arbeider 100 % ikke rapporterer at de er funksjonshemmede pga de mener at de ikke kommer innunder AKUs definisjon.

I undersøkelsen "Funksjonshemmede og arbeid" (Econ 2003) blir det satt særlig fokus på synshemmede, hørselshemmede og bevegelseshemmede, fordi AKU har vist at dette er særlige utsatte grupper på arbeidsmarkedet. Det er langt lavere yrkesdeltakelse blant denne gruppen enn blant befolkningen generelt. Dette kan ha flere årsaker. En av disse kan være at personer som har denne type funksjonstap kan ha behov for å få tilrettelagt arbeidsplassen. Dette er ofte en flaskehals for funksjonshemmede som skal inn i arbeidslivet. Spjelkavik (2007) beskriver i "Unge, fysisk funksjonshemmede i arbeidsliv – hvordan hindre barrierer skole – arbeidsliv?" at prosjektledelse opplevde møtet med hjelpemiddelsentralen og andre deler av tilretteleggingsapparatet som svært utfordrende. Dette tok betydelig mer tid og krefter enn planlagt, og mange av deltakerne hadde behov for individuell oppfølging utover det en IA tilrettelegger kan tilby. Selv om prosjektet avdekket at det er gode støtteordninger tilgjengelig for unge funksjonshemmede, avdekket det også at det kreves kjennskap til hvordan disse systemene fungerer, og hvordan man må gå frem for å få til tilretteleggingen. Dette er muligens noe av forklaringen på hvorfor Telenors Open Mind har lykket med sitt praksisprogram for funksjonshemmede. Her også nevnes tilrettelegging som en flaskehals. Men siden flere av de som arbeider i prosjektledelsen selv er funksjonshemmede, har de god kjennskap til systemer og innsikt i hva deltakerne trenger før de skal ut i arbeidspraksis. Dette gjør kartleggingsfasen lettere, og man får på plass ting tidlig, slik at verket arbeidsgiver eller arbeidstaker trenger å oppleve dette som unødvendig vanskelig. (Skøyen, Hem og Trmi 2006) Ting blir smidigere for dem enn det som Spjelkavik (2007) beskriver.

Nesten halvparten av funksjonshemmede som er i arbeid har fått tilrettelagt arbeidsplassen. Dette har økt med 10 prosentpoeng fra 2000 til 2004. En fjerdedel av de som har fått slike tilpassninger har i følge Skog-Hansen og Svalund (2007) behov for ytterligere tilpassninger. Econ (2003) skriver at 88 % av rullestolbrukerne, 78 % av synshemmede og 48 % av de hørselshemmede i deres undersøkelse hadde fått tilrettelagt arbeidsplassen. Dette innebar både tilpassninger i arbeidstid, arbeidsoppgaver fysisk tilrettelegging og transport. Alle disse gruppene har behov for sammensatt tilrettelegging, dvs. at de ofte er flere ting som må koordineres, både på arbeidsplassen og hjemme. Mange er avhengig av et helhetlig hjelpeapparat, hvor tjenester fra Hjelpemiddelsentralen, NAV, og kommunen koordineres for at arbeidsdagen skal fungere optimalt. I tillegg må arbeidsgiver se deres kompetanse, og at den er verdt å satse på. Det kan være noe av forklaringen på at de som var i arbeid da funksjonshemningen inntraff har i større grad enn andre funksjonshemmede har fått

tilrettelagt arbeidet. (Skog-Hansen og Svalund 2007) Arbeidsgiver ønsker å beholde det som blir ansett som god kompetanse.

Oppsummering av status og utfordringer

Norge er et av de landene som bruker mest penger på å inkludere funksjonshemmede i arbeidslivet, samtidig som i liten grad oppnår målsetningene i Arbeidslinja (Jakobsen 2006). Vi vet ikke tilstrekkelig om gruppen funksjonshemmede i forhold til arbeidslivet. Det brukes ulike definisjoner for hvem som kommer innenfor gruppen, og det ser ut som om det er en økende andel personer som kan defineres som funksjonshemmede. Det ser man på det faktum at arbeidsdeltakelse blant funksjonshemmede har vært stabil i perioden 2002 -2012, samtidig som antall uføretrygde har økt.

Det er behov for større kunnskap i forhold til hvilke tiltak som fungerer for hvilke personer, og longitudinelle studier slik at man kan se hva som fungerer over tid. Slik statistikk blir registrert og tolket nå, har man fokus på gjennomstrømming, og korte tiltak. Ford (1994) viste at en tredjedel av de som ble registrert som ferdig utført var tilbake på utføring eller uføretrygd i løpet av 4 år. Jakobsen (2006) sier også at mange av de som er i arbeidspraksis, og som således blir registrert som sysselsatte, mister arbeidet når lønnsstilskuddet opphører. Telenors Open Mind er her et unntak hvor 75 % av deltakerne var i fast jobb etter endt praksisperiode. (Hem, Skøyen og Tyrin 2006)

Det kan det synes som om arbeidsgivere og NAV har en holdning hvor de tilbyr praksisplasser, og i mindre grad har fokus på at dette skal bli varige arbeidsplasser (Spjelkavik 2007). Dette kan skyldes lite kunnskap om de reelle hindringene funksjonshemmede møter når de skal ut i arbeidsmarkedet. Kunnskap og praksis for arbeidssøker er ofte ikke nok, når det er snakk om større funksjonsnedsettelse. Econ (2003) og Sintef (Dahl 1999, Hem og Tyrin 2006) påpeker at det er flere ting som må på plass for å få en god arbeidsplass. Tilrettelegging handler om mer enn fysisk tilrettelegging. For at en person skal fungere på jobb må også hjemmearena og transport fungere tilfredsstillende. Det er viktig å se helhetlig på situasjonen for å få flere funksjonshemmede i arbeid.

I St. meld. 40 (2002-2003) summeres det opp tiltak som er blitt satt i verk for å nå de målsetninger som ble lansert i Fra bruker til borger (NOU 2001:22). Arbeid og administrasjonsdepartementet vil legge til rette for årlig rapportering om situasjonen for personer med nedsatt funksjonsevne, de vil fremme lovforslag som vil sikre brukermedvirkning og de vil klargjøre og synliggjøre brukernes behov. I tiden etter denne

meldingen satt fokus på tidlig intervensjon og yrkesrettet oppfølging. Det er utviklet en handlingsplan for økt tilgjengelighet, samt utviklet tilrettelegningsvirksomheter. Videre er det utarbeidet en handlingsplan for rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne i staten samt laget et opptrappingsplan for psykisk helse. (St. meld. 9 2006-2007).

Arbeid, velferd og inkludering (St. meld. 9 2006-2007) signaliserer at man i større grad vil fokusere på tiltak som kan lette inngangen til arbeidslivet. Her foreslås blant annet tilskudd til tilrettelegning og økonomiske virkemidler som insitament til arbeidsgiver, samtidig som det stilles krav til arbeidsgiver gjennom antidiskrimineringslov og kvoteordninger. Det kan således se ut som om det settes større fokus funksjonshindrende prosesser, noe som kan bidra til at flere funksjonshemmede kommer i arbeid. I 2011 la Arbeidsdirektoratet frem en sysselsettingsstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne. Denne har hovedfokus på unge funksjonshemmede.

Symbolisk interaksjonisme

"To know Man you must see him against the background of the animal kingdom from which he evolved, in the context of the culture and language that provide the symbolic world in which he live." (Bruner 1994)

I denne studien bruker jeg symbolisk interaksjonisme, identitet, mening og rolleforståelse som grunnlag for tolkning av de funn jeg gjør. Jeg ønsker å belyse hva det er som kan være suksesskriterier for at noen kommer i jobb, og står i jobb over tid. Mye av den tidligere forskningen har fokusert på omkringliggende forhold hos den enkelte, jeg ønsker å se på hvordan den enkelte arbeidssøker selv opplever sin situasjon, og hva vedkommende mener har bidratt til at situasjonen er slik den er i dag. De overnevnte teorier kan bidra i tolkningen, slik at det kan være mulig å finne nye forklaringsmodeller på hvorfor antall unge uføre øker, og derigjennom se på tiltak som kan bidra til at flere kan komme i arbeid - hvis det er det de ønsker og klarer.

Symbolisk interaksjonisme er valgt fordi dette er en teori som forklarer hvordan vi mennesker relaterer oss til hverandre. Det å vokse opp med funksjonshemning, eller å få det i ung alder, gjør at ens livsløp blir noe andreledes enn andres, og man får derfor andre opplevelser, og muligens en annen forståelse av verden (Grue 1999) En funksjonshemning har som tidligere nevnt et kulturelt aspekt og dette kan belyses igjennom symbolisk interaksjonisme.

Identitet, mening og rolleforståelse er en forlengelse av denne teorien. Overgangen fra å være student til det å være arbeidssøker, og så arbeidsstaker en stor endring i ens rolle ovenfor omgivelsene man skal handle i. Arbeidslivet krever mye av en, og har andre spilleregler enn en studiesituasjon.

Samhandling

Vi mennesker er unike i vår samhandling med hverandre, og med de objekter som omgir oss. I motsetning til dyr som responderer på stimuli fordi mye av atferden er basert på instinkt, så samhandler vi mennesker ut i fra symbolverdien ting har for oss. Vi tar ikke telefonen bare fordi den ringer, vi tar den fordi den har en symbolverdi for oss: den er et møte med en annen, den kan gi gode, eller dårlige beskjeder. I motsetning til dyr som har fått en betingning, kan vi velge det å *ikke* ta telefonen, dvs. vi kan velge å ikke respondere på stimuli, fordi vi ikke ønsker. Dette kan ikke dyr i samme grad.

Dyrs atferdsmønster er ofte knyttet til instinkter, og primitive behov. De responderer på sult, tørst, kos, redsel osv. Menneskers atferd er mer sammensatt. Vår atferd endrer seg etter hvilken setting vi er i og hvem vi omgås. Når man observerer mennesker vil man se at de tilpasser seg omgivelsenes forventninger til hvordan de skal oppføre seg. En atferd som er akseptert i fest sammenheng kan være helt upassende på kontoret. Mennesker analyserer derfor situasjonen, forsøker å forstå den, og søker å tilpasse atferden etter hvilken type situasjon en er i og hvem vi samtaler med. Vi prater og oppfører oss annerledes i møtet med et barn enn med en voksen. Et barn har ikke samme mulighet til å forstå oss som en voksen, så vi tilpasser oss den andres forutsetninger for å få frem budskapet vårt. I analysen av situasjonen forsøker vi å sette oss inn i hva den andre trenger for å skjønne hva vi formidler og for å få frem ønsket respons hos den andre. Vi mennesker har evnen til å forestille oss; vi manipuler symbolene i og rundt oss, for å fremstå som mer positive enn det vi er. Dyr har ikke samme mulighet til dette. Katten Mons tenker ikke: ”nå er Pusur usikker på meg – la meg forandre atferd – hva trenger han fra meg for å føle seg trygg?”, Mons reagerer instinktivt på Pusurs atferd, aggresjon eller tilbaketrening.

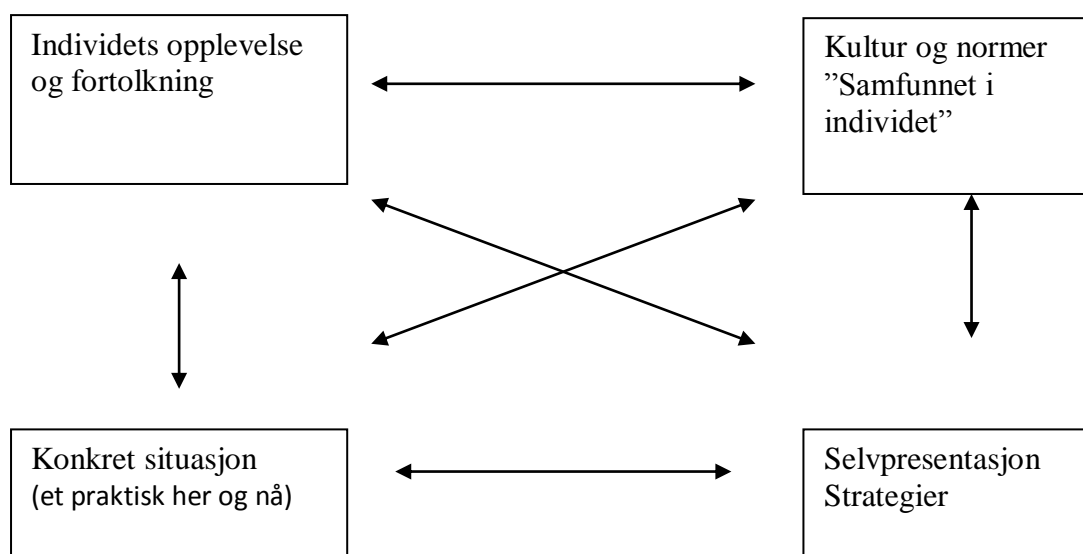
George Herbert Mead, filosof ved Chicago Universitetet, observerte menneskers atferd i samfunnet, og på bakgrunn av dette la han i sine foredrag, notater og undervisning grunnlaget for teorien symbolsk interaksjonisme. Dette er en teori som har et stort nedslagsfelt innefor en rekke fagområder, og i kjølvannet av teorien har det utviklet seg beslektede teorier. Stemplingsteorien er en av disse.

Sentrale begreper i symbolsk interaksjonisme

Når man tar i betraktning de teorier som influerte Mead, kan man se hvor mange av de sentrale elementene i teorien hans er hentet ifra, men man ser også at han har satt de ulike elementene sammen, og trukket noen paralleller som setter menneskets samhandling i et nytt perspektiv.

Grunnprinsippet i symbolsk interaksjon er at menneskelig handling finner sted i et samspill mellom individ og omgivelser. Handlingen må tolkes ut i fra den konkrete situasjonen den finner sted i. Den må sees i sammenheng med det normative trykket som kultur og sosialisering har på individet. Denne påvirkningen fører til hvordan individet tolker situasjonen, og hvordan individet ønsker å presentere seg. Dette fører til de strategiske handlinger individet utfører. Disse fire forholdene har gjensidig påvirkning på hverandre.

Man kan sette dette opp skjematisk slik at man får fire bokser med gjensidig påvirkning:



Etter hvert som teorien om symbolsk interaksjonisme har utviklet seg, har ulike retninger lagt noe mer vekt på enkelte av ”boksene” i forhold til andre. Mead la like stor vekt på alle de fire ”boksene”. Blumer la vekt på venstre side av figuren. Han mente individets opplevelse av her og nå situasjonen, og dets tolkning av denne var viktigst. Goffman representerer i sterkere grad den høyre side. Han var mindre opptatt av individet men var mer fokusert på rollefortolkning, og hvordan dette gav seg utslag i selvpresentasjon og strategiske handlinger. Det må imidlertid legges til at selv om Goffman ofte blir forbundet med symbolsk interaksjonisme, mente han selv at han ikke var innenfor denne retningen.

Menneskets utvikling

Vår evne til å samhandle med andre, og vår evne til å manipulere symboler, samt omgivelser utvikler seg fra vi er spedbarn til vi er voksne. Som ganske små har vi i liten grad evne til å se oss selv som et objekt, atskilt fra våre omgivelser. Det tar også ganske lang tid før vi utvikler evnen til å se hvordan omgivelsene ser oss. Noe som er helt nødvendig for at vi skal kunne utøve symbolsk interaksjonisme.

Mennesket går igjennom flere stadier hvor vi utvikler det som Mead kalte det genuine menneskelige. Meads betegnelse på presymbolske spedbarn og ikke menneskelige dyr, var ”infrahuman”. På dette stadiet er interaksjon mye basert på biologiske instinkter, og kommunikasjon preges av meningsløse gester. Dette kan for eksempel observeres når to fiendtlige katter møtes. Den ene katten freser mot den andre katten, fordi den er sint eller redd, noe som trigger en respons hos den andre katten. Fresingen i seg selv har ingen mening, men er en instinktiv reaksjon på en truende situasjon, som trigger en instinktiv reaksjon hos

den andre katten. Mennesker som møtes, har derimot et videre spekter å kommunisere med, dette er fordi vi har muligheten til å bruke symboler.

Symbolens betydning.

”I begynnelsen var ordet” står det i Bibelen. Slik er det også i vår utvikling til det som er det genuint menneskelige i følge Mead. Det skjer noe unikt i det man utvikler språk. Individet får muligheten til å definere verden. Språket er nøkkelen til bevisstheten, fordi det gir muligheten til å lagre minner, og å gjenhente dem. Gjennom språket får man mulighet til å tenke fortid, fremtid, og man får muligheten til å sammenligne erfaringer. Dette gir rom for en læring som ikke bare er stimuli - respons læring. Mennesket kan overføre læring fra en arena til en annen.

Å lære seg å mestre språk, gjør også at man lærer seg å bruke symboler. Ordene i seg selv har ingen betydning, vi bruker dem som et symbol. De er en representant for noe annet, den vokale lyden ”stol” er et symbol for objektet ”stol”. Shibutani sier at et symbol er *”any object, mode of conduct, or word toward which [people] act as if it were something else. Whatever the symbol stands for constitutes its meaning”* (Charon 1992). Dette innebærer også at vi lærer å bruke andre typer symboler. De objektene som til enhver tid omgir oss, har en eller annen symbolverdi for oss. Som pragmatismen sier, så definerer vi til enhver tid hva det som omgir oss er. En stol er ikke en stol, individet definerer dens identitet, verdig og nytte gjennom sin bruk av stolen.

Gjennom et felles språk, har vi muligheten til å lage felles definisjoner på objekter, og på hva som er ”riktig” og ”galt” i gitte situasjoner. En gruppe mennesker kan utvikle en kultur, med normer for forventet atferd. Det må også nevnes at både individet, og andre mennesker innenfor denne teorien beskrives som objekter og at de er symboler i kraft av dette.

Meg og de andre

Det at individet utvikler språk, evnen til å bruke symboler, og forstå dem, er ikke nok til at det kan samhandle innenfor teorirammen av symbolsk interaksjonisme. For å kunne det må individet ha utviklet evnen til å se seg selv som objekt, og å se hvordan andre betrakter en.

Først må man utvikle et ”selv”. Charon (1992) beskriver fire stadier: The preparatory stage: det presymbolsk stadiet hvor barnet imiterer den voksne. Dette er et veldig kort stadium, som varer frem til barnet begynner å utvikle et språk.

The play stage: inntreer når barnet lærer språk. Det lærer seg å forholde seg til symboler, og å forholde seg til ting og andre mennesker som objekter. Det utvikler også evnen til å se seg

selv som objekt, og å knytte gitte egenskaper til dette objektet. Piaget har beskrevet ulike utviklingstrinn innenfor dette stadige. Han beskriver hvordan barn etter hvert får evnen til å se det den andre ser, og det den andre trenger for å kunne forstå deg. Signifikante andre har påvirkning på atferden til barnet, barnet ser seg selv som objekt gjennom den andre. Imidlertid forholder barnet seg til *en* signifikant andre, det klarer fortsatt ikke å se ”de andre”. Det vil si at de klarer ikke å se seg selv som objekt for mange andre samtidig.

The game stage: er det tredje stadiet hvor individet utvikler evnen til organisering, og evnen til å se perspektivet til flere andre samtidig. Den signifikante andre, blir utvidet til ”den generaliserte andre”. Individet får muligheten til å tilegne seg en kultur, det lærer deres regler og deres perspektiv. The game stage innebærer også at ”den generaliserte andre” blir internalisert – det samfunnet som lå utenfor individet, er på vei til å bli en del av individet.

The reference group stage: er stadiet hvor individet utvikler evnen til å forholde seg til flere ulike ”generaliserte andre”-grupper. I dagens moderne samfunn hvor man ofte fungerer i komplekse sammenhenger kreves det at individet er dyktig til å lese omgivelsene, tolke de felles symbolene, og forholde seg til dem. Det stilles ulike krav til atferd i en familiesammenheng, enn i en kontorsammenheng, og man kan si at de ulike settingene har ulike kulturer, og at ”den generaliserte andre” er ulik i de to settingene.

I følge Mead er ikke samfunnet bare det og de som er rundt oss. Etter hvert som vi utvikler oss, vil vårt bilde av ”den generaliserte andre” utvikles til å bli en inkludert del av oss selv. Vi internaliserer det normative trykket som vår kultur og samfunnet rundt oss utøver på oss. Dette vil være en viktig del av hvordan vi fortolker omgivelsene, hendelser og oss selv. Selvet er med andre ord under konstant utvikling i interaksjonen med de andre i samfunnet.

Vi er selv noe av det viktigste i våre omgivelser. I og med at vi utvikler evnen til å se oss selv som et objekt, kan vi også forholde oss til oss selv. Det betyr at vi samhandler med oss selv i likeså stor grad som med omgivelsene. Det vi til daglig beskriver som tenkning, er en konstant samhandling med oss selv som objekt. Vi har en indre dialog, hvor vi gir oss selv tilbakemeldinger på atferd, lager strategier og løser problemstillinger. Den indre dialogen er konstant, og er en viktig del av symbolsk interaksjonisme.

Vi ønsker å presentere oss på en fordelaktig måte i vår samhandling med andre. Hvordan vi presenterer oss selv er preget av samfunnets forventninger; hva er viktig for meg i denne setting; hvordan ønsker jeg å fremstå. Man spiller opp til det man vil være, og skaper ens egen

identitet ved å spille på noe som er attraktivt, noe vi ønsker å være. Selvpresentasjon er spillet mellom aktøren og det aktøren syns er elskverdig i forhold til omgivelsen. I møte med andre kulturer, kan dette føre til noen vanskelige situasjoner. I Malaysia er det høflig å spise så lenge det blir servert mat, i Bulgaria skal man servere mat så lenge noen spiser. Møtet mellom den Malaysiske utvekslingsstudenten og den Bulgarske husmoren kan da få dramatiske konsekvenser...

Goffman representerte den grenen innenfor sosial interaksjonisme som fokuserer på relasjonen mellom selvpresentasjon og de strategier vi utformer som er preget av kultur og normer gjennom samfunnet i individ. Han går så langt som å sammenligne vår samhandling med det som skjer på en scene. Vi spiller på hverandre og presenterer det selvet vi ønsker å fremstå som, i tråd med det omgivelsene forventer av oss. Dette er spesielt i møte med ukjente. I samhandling med dem vi kjenner kan vi ikke i like stor grad presentere et "falsk" bilde av oss selv. Selv om de lettere kan gjennomskue oss, har vi allikevel et spill, hvor vi er opptatt av å opprettholde hverandres identitet, og ikke miste maske. Hvis vi "mister masken" vil den andre forsøke å hjelpe ved å dekke oversituasjonen.

Chicago-skolen, mente at den viktigste kontrollfaktoren i samfunnet er vår selvkontroll. Fordi vi ønsker å presentere oss fordelaktig, ønsker vi å oppføre oss innenfor de normer som er satt av samfunnet, og å opprettholde en felles kultur.

Betydningen av symbolsk interaksjonisme

Når man betrakter menneskets handlinger gjennom teorirammen til symbolsk interaksjonisme så innebærer å se atferd i en relasjonell interaksjon. Litt stereotyp kan man si at Freud og psykoanalysen så på atferd som resultat av tidlige erfaringer, og ubeviste ønsker.

Behaviorismen, med bla Skinner, så på mennesket som en "Black Box", hvor atferd var et resultat av respons på stimuli. Symbolsk interaksjonisme derimot har fokus på handlingsorientert atferd og ser den som resultat av et samspill mellom individ og samfunn. (Blå bok)

Samfunnsmessige problemer kan belyses ved symbolsk interaksjonisme. Teorien kan være med på å forklare hvordan kulturer dannes og hvordan man kan sette i verk tiltak for å endre uheldige kulturer å få grobunn i for eksempel skolen og ungdomsmiljøer. Dette har betydning i forhold til hvordan man jobber med å løse psykologiske og samfunnsmessige problemer. Man får en annen tilnærming til bla holdningsendringer og behandling av psykologiske problemer hos individet. Istedenfor å fokusere på å bearbeide traumer, og å forstå hvorfor

individet har ervervet den atferden har, vil man fokusere på tilbakemeldinger og endringer i omgivelsenes reaksjoner og tilbakemeldinger til individet. Ved behandling av et barn som er usikker og utagerende, vil man gjennom omgivelsenes samhandling med barnet kunne endre atferden. Dette vil kunne skje ved at man tydeliggjør ”den generelle andre” og arbeider for at den skal bli internalisert i barnet. Gjennom tilbakemeldinger vil man kunne endre barnets identitet, selvtillit og mestring av omgivelsene. Dette vil skape en læring i barnet som det kan overføre til andre settinger.

En av oss

Jeg velger å bruke symbolsk interaksjon som bakteppe for tolkningen av mine funn, fordi denne teorien kan kaste nytt lys over noen av de utfordringene man står ovenfor som funksjonshemmet arbeidssøker. Når man trer inn i arbeidslivet må man lære seg de kulturelle kodene som kreves for å fungere som en del av arbeidsstokken. Overgangen fra skoleelev/student til arbeidstaker krever mye av den enkelte som må omstille seg til de kulturelle kodene som den enkelte arbeidsplass har. Som jeg vil komme tilbake til i analyse delen er funksjonshemmede spesielt sårbare i denne transaksjonsfasen. For å lykkes som arbeidstaker er det viktig at man lykkes med å bli en av ”de andre” - kollegaene.

For å forklare dette vil jeg gå litt nærmere inn på kulturdannelse gjennom individenes egenoppfatning og selvpresentasjon. Goffmann skriver i sin bok ”Vårt rollespill til daglig” hvordan man danner ”oss” og ”dem” forståelse i en gruppe, for å forsterke gruppen, styrke samholdet og sikre lojalitet. *”I den grad opptreden retter oppmerksomheten mot de alminnelig godtatte verdier i det samfunn hvor den finner sted, kan vi se på den slik Durkheim og Radcliffe-Brown gjorde, som en seremoni – en fornyelse og bekreftelse av samfunnets moralnormer.”* Dette gjelder også i små samfunn som for eksempel en arbeidsplass.

Bruner 1994 henviser til Bartlett som sier at *”Every social group is organized and held together by some specific psychological tendency or group tendencies, which give this group a bias in its dealings with external circumstances. The bias is constructing the special persistent features of group culture... [and this] immediately settle(s) what the individual will observe in his environment and what he will connect from his past life with this direct response. It does this markedly in two ways. First, by providing that setting of interest, excitement, and emotion which favors the development of specific images, and secondly, by providing a persistent framework of institutions and customs which acts as a schematic basis for constructive memory.”*

Geertz sa at "*There is no such thing as human nature independent of culture*" (Bruner 1994) Dette gjelder også for arbeidstaker på arbeidsplassen. Enhver arbeidsplass har sin unike kultur, med sine kjennetegn, kleskoder, språk, og uskrevne regler for akseptabel adferd på arbeidsplassen. Dette kan man lett observere på ulike steder som et bilverksted og en fin restaurant. Hva man kan si til hverandre, og til kunden varierer også på ulike arbeidsplasser (Goffmann 1992). Arbeidstakeren må forholde seg til den kulturen som er på arbeidsplassen der han jobber, og tilpasse sin adferd slik at han passer inn og blir en del av gruppen. Hvordan vi mester å se oss selv slik andre gjør, og i hvor stor grad vi klarer å justere vår adferd til å fungere i interaksjon med andre er svært viktig (Goffman 1992) Goffman beskriver at det er en forskjell på hvilket uttrykk en person gir, og hvilket uttrykk han avgir. Ichheiser påpeker at en person må handle slik at han bevist eller ubevist gir uttrykk for seg selv, og at de andre får et inntrykk av ham. (Goffmann 1992) Her foregår det en fortolkning i begge sider av interaksjonen. Vi tror vi formidler noe, men det er ikke sikkert at det vi formidler fortolkes og forstås slik av den andre. Goffmann referer til William James som mener vi har like mange sosiale "jag" som grupper av personer vi forholder oss til. Vi endrer vårt "jag" etter hvem vi skal gjøre inntrykk på. Ved inntreden i arbeidslivet, eller bytte av arbeidsplass trer man inn i en ny gruppe. Vi må således skape oss et nytt "selv" som passer i denne sosiale sammenhengen.

Gruppedynamikk blir her viktig. Goffmann har beskrevet hvordan mennesker forholder seg til hverandre i interaksjonen med hverandre. For å bli oppfattet som en i gruppen forsøker vi i vår selvpresentasjon å være en av de som utgjør gruppen. Gjennom å bruke kulturelle koder, både i språk og adferd signaliserer vi at vi er en av de utvalgte. Vi utøver lojalitet ovenfor gruppen, for å styrke vår posisjon og tillit hos den enkelte som er en del av gruppen. Svært ofte så utvikler grupper en adferd som "støter" ut de som ikke tilhører gruppen. Disse mekanismene er ofte svært subtile, og det ligger ikke nødvendigvis noe ondskapsfullt eller mobbende i denne adferden. På en arbeidsplass handler det ofte om slike små ting som hvem vi spiser sammen med i kantinen, snakker tilfeldig med i gangen, ber om råd, tar lønningspils med osv. Man opptrer høflig og samarbeidende også med de som ikke er en del av gruppen, men man er likevel på mange måter ekskludert. Alle individer har behov for å bli oppleve anerkjennelse og felleskap (Heterington og Park 1986) Som en del av arbeidsstokken på et arbeidssted er det viktig å bli regnet som en i gruppen, både for å kunne fungere, men ikke minst for å oppleve mestring og tilhørighet.

I inntreden i arbeidslivet må man ofte endre sin egen historie og selvpresentasjon. Roy Schafer sier at: ”*We are forever telling stories about ourselves. In telling these self-stories to others we may, for most purposes, be said to be performing straightforward narrative actions. In saying that we also tell them to ourselves, however we are enclosing one story within another*” (Bruner). Personen er ikke lenger studenten – men arbeidstakeren, med ansvar og plikter. Det gjelder nye regler for hvilke deler av seg selv det er akseptabelt å presentere, og hvilken adferd man kan ha. Kravene til prestasjon endres også, og derigjennom egevaluering og andres evaluering av en selv. Samtidig som vi må endre vår presentasjon av oss selv ovenfor andre i interaksjon med andre, må vi endre vår historie om oss selv for oss selv.

Bruner (1994) beskriver ulike elementer av selvet. Vi har et ”self from the outside in”, det vil si hvordan vi ser oss som andre ser oss, eller rettere sagt hvordan vi tror andre ser oss. The historical self, er vårt selv fra fortid til nå tid. Som funksjonshemmet møter man en del kulturelle fordommer og en del praktiske hindringer som vil påvirke vår måte å se oss selv på (Hegglum og Krokan 2006) Det å ha en funksjonshemning innebærer faktisk en personlig opplevelse, og det å ha en funksjonshemning, uansett forklaringsmodell, har utspring i at individet er annerledes enn hva samfunnet definerer som ”normalt”. I mange tilfeller har opphavet til funksjonstapet en sykdom, eller skade. Denne vil sykdommen/skaden vil individet alltid ha med seg. Arbeidssøkere som har en funksjonshemning har derfor med seg et komplisert sett med ”selv’er” som må revideres for å passe inn i en arbeidssituasjon. Dette kan være krevende, noe jeg kommer nærmere tilbake til i analyse delen.

Metode

Denne studien er en kvalitativ studie med vekt på individets egenopplevelse og refleksjoner knyttet til tema. Designet på studiet har røtter i feministisk forskning og fenomenologi.

Valg av metode, ideologisk og teoretisk tilnærming

For å få tak i individets egenopplevelse, og vurderinger rundt tema, valgte jeg å gjennomføre en kvalitativ studie. I en kvalitativ studie kommer man tettere på informantene, og man kan ha en mer åpen tilnærming til temaer (Kvaale 2006, Malterud 2006). Jeg har foretatt 7 dybdeintervju og brukt deltagende observasjon og litteraturstudier som basis for mine analyser. Designet er uformet med røtter i feministisk forskning og fenomenologi. Symbolsk interaksjonisme blir brukt i analysen for å belyse funn jeg har gjort.

Feministisk forskning

Siden jeg selv er funksjonshemmet, har jeg valgt å ha den feministiske forskningstradisjonen som ideologisk ramme i utformingen av forskningsdesignet. Feministisk forskning forbindes ofte med kvinneforskning, men denne ideologiske tilnærmingen rommer mer enn bare kjønnsperspektivet. Det omfatter studier innenfor områder hvor man ikke automatisk tenker feminisme. Forskning på funksjonshemning av funksjonshemmede er et av disse områdene (Densin og Lincoln 1994). Ved feministisk forskning forsker man på sin egen sub-gruppe, og har en unik mulighet til å se problemstillinger innenifra. Forskingen karakteriseres ved å ha fokus på subjektive opplevelser og interpersonlige relasjoner.

Målet til feministisk forskning er å plassere forskeren innenfor studien for å unngå objektifisering, og å gjennomføre forskning som er transformativ: ”*Correct both the invisibility and distorsion of female experience in ways relevant to ending womens unique social position invisibility*” (Cresswell 1998). Dette gjøres gjennom en mer dialogistisk tilnærming enn det man kjenner fra andre forskningstradisjoner. Forskeren gir mer av seg selv, og utfordrer informantene i forhold til falsk bevissthet and konseptuel determinisme. Jeg fant at det å ha feministisk forskning som et ideologisk bakteppe, var nyttig i den analytiske prosessen. Det finnes flere retninger innenfor feministisk forskning, men felles for dem alle er at interpretativ menneskelig handling, enten man finner det i kvinners respons, eller erfaringer, er fokus for forskningen (Densin og Lincoln 1994). Gjennom å fokusere på relasjoner og interaksjon, kan de avdekke ulike aspekter av kontroll som ligger i lingvistikk og strukturer til konversasjonene. Dette gjelder også strukturelle rammeverk som ligger rundt individet, det være seg kulturelle eller organisatoriske (i den grad man kan skille mellom disse) forhold som setter rammer for individets handlinger og muligheter. Informantens egen

beskrivelse av disse tingene kan være med å skape en dypere forståelse for temaet det forskes på.

Feminismen er en postmoderne forskningstradisjon, hvor man ønsker å distansere seg fra og å være skeptisk til forestillinger om sannheten, kunnskap, makt, selvet og språk som ofte blir tatt for gitt, og som er en legitimering av vestens kultur (Denzin og Lincoln 1994). Innenfor temaet funksjonshemmede og arbeid har det vært utført mange studier, men man har allikevel ikke klart å avdekke kjernen i problematikken. Det kan derfor være viktig å belyse temaet fra et annet ståsted. Jeg velger å bruke den feministiske vinklingen for å se om jeg kan finne noen nye svar, eller belyse problematikken på en annen måte. Ved å velge denne innfallsvinklingen er det nødvendig at jeg bevisst reflekterer for å avsløre det som kan være dyptgående, men dårlig gjenkjent syn på emner som er sentrale i forskningen og jeg må ta i betraktning forskerens (mitt eget) syn, tekning og handling for å lykkes med dette (Denzin og Lincoln 1994). Det kan være vanskelig for forskeren å se sine egen bias innenfor feministisk forskning også, og jeg kan derfor stå i fare for å gjenta forutinntatte perspektiver. Dette har vært en utfordring i mitt arbeid med oppgaven. Som jeg skal komme tilbake til i analysedelen, kan man på mange måter se to ulike kulturelle forståelser av problematikken knyttet til arbeid: en ut i fra "hjelpeapparatets" ståsted, og en fra funksjonshemmede ståsted. Som forsker med skoloring/arbeidserfaring fra hjelpeapparatet og funksjonshemmede står jeg med en fot i begge kulturene. Dette har vært en utfordring i tolkning av materiellet, samtidig som deler av resultatet overrasket på meg.

Sosial fenomenologi

Den teoretiske tilnærmingen til utforming av forskningsdesign har vært sosial fenomenologi. Denne metoden ble valgt fordi jeg ønsker å belyse hvordan funksjonshemmede selv opplever det å være arbeidssøkende, eller arbeidstaker, og fordi sosial fenomenologien har samme tilnærming til forståelse av verden som symbolsk interaksjonisme.

Fenomenologien utforskes de bevisste strukturene i menneskelig erfaring. Det har sine røtter i de Edmund Husserl, og de filosofiske diskusjoner som fulgte Heidegger, Sartre og Merleau-Ponty. Fenomenologien har fokus på opplevelsen av det tema det forskes på. Man søker å finne den underliggende meningen i opplevelsen, hvor opplevelsen inneholder både den utvendige fremtoningen, og den indre bevissthet basert på hukommelse, bilde og mening. Steward og Mickunas mener at fenomenologien går tilbake til den greske forståelse av filosofien, slik den var før den ble vevd sammen med empirisk forskning. Man legger til side

forutinntatte holdninger om hva som er riktig og sant, til man har fått en mer sikker basis. Man går ut i feltet med et åpent sinn, og fokuserer på intensjonen til bevisstheten. Man mener at bevisstheten alltid er rettet mot et objekt. Det innebærer at opplevelsen av objektet er relatert til ens bevissthet i forhold til det. Realiteten er, i følge Husserl, ikke delt inn i subjekter og objekter. Dette innebærer at man bare kan se et objekts virkelighet gjennom individets erfaring (Creswell 1998).

Schutz som er en av foregangsmennene innefor sosial fenomenologien, var opptatt av at sosialvitenskapen skal avdekke vår opplevde virkelighet, som vi ofte tar som en selvfølge. Han mener at vår opplevelse av verden er skapt av de menneskene som utgjør gruppen, og at den ikke er et "objektivt" sted. Gjennom å sette til side sin egen forutinntatte forståelse av fenomener, eller verden, kan man få kjennskap til hvordan informantene opplever det (Denzin og Lincoln 1994). I forhold til mitt tema, har tidligere forskning i liten grad fokusert på personenes egenopplevelse av fenomenet og med det, ikke tatt høyde for at det å leve med en funksjonshemming kan gi et annet perspektiv eller opplevelse av verden. Det foreligger en del forskning som dokumenterer at rammebetingelsene er anderledes, og dermed også ens opplevelse av verden. Dette kommer tydelig frem i Klara Jakobsen oppgave "Borgere av to riker" (og Eva Magnus i "Når selvfølgelighetene forsvinner" (1998) og doktorgraden "Student som alle andre" (2009). Denzin og Lincoln (1994) referer til Schutz : *the social sciences should focus on the ways that the life world – that is, the experiential world we all take for granted – is produced and experienced by members*" For å forstå kjernen i problematikken knyttet til funksjonshemmede og arbeid, må man derfor se på hvordan de ulike partene opplever sin virkelighet, og hvordan dette påvirker deres handlinger.

Schutz har hatt en viktig rolle i å utvikle fenomenologi i forhold til sosiale handlinger (Denzin og Lincoln 1994). Hans interesse for hvordan medlemmene i et samfunn oppfatter verden rundt seg, og hvordan de skaper mening gjennom sosial samhandling. Dette sammen med Gardfilkes arbeid har vært viktig i utformingen av metoden i denne oppgaven.

Jeg mener at dette passer som en forskningsmetodikk i forhold til tema i oppgaven. Svært få forskningsprosjekter har konsentrert seg om funksjonshemmedes egenopplevelse av arbeid, og det å komme inn i ordinært arbeid. Min hypotese er at noe av forklaringen på hvorfor funksjonshemmede ofte står utenfor arbeidslivet, finnes i den enkeltes opplevelse av denne problematikken. Svarene, og derved løsningene på problematikken kan ikke komme frem

alene ved å studere statistiske tall for deltakelse, men gjennom funksjonshemmedes egen opplevelse av fenomenet.

Innsamling av data og analyse i et fenomenologisk rammeverk

Ved valg av informanter var det viktig for meg å finne personer som selv har opplevd fenomenet, dvs funksjonshemmede som har forsøkt å komme i arbeid eller er i arbeid. Jeg ønsket at de skulle kunne reflektere rundt tema. De skulle gi uttrykk for hvordan de og andre personer med funksjonshemning opplever problematikk knyttet til funksjonshemmede og arbeid. Det å finne disse informantene var ikke uproblematisk. Dette beskriver jeg nærmere i kapitlet informanter.

Datainnsamlingen består av dybdeintervjuer og deltakende observasjon i ulike settinger. Innsamlingsarenaene blir nærmere beskrevet under kapitlet datainnsamling. Her vil jeg komme nærmere til bakte til hvorfor disse arenaer og setninger ble valgt.

Det innsamlede materialet består av lydopptak av dybdeintervju og notater gjort underveis eller i etterkant av deltakende observasjon. Lydopptakene ble transkribert og analysert i etterkant. Som et ledd i prosessen med validering har resultatene blitt diskutert med andre som arbeider med fenomenet, og/eller har en funksjonshemning selv. Jeg har også brukt litteraturstudier, studier av blogger som blir laget av funksjonshemmede og artikler i media for å utfylle det innsamlede materialet.

Informanter

Ved valg av informanter var det viktig at disse selv hadde erfart fenomenet, og at de kunne bidra med refleksjon rundt temaet. Jeg ønsket at informantgruppen skulle bestå av unge personer som har en funksjonshemning, og som er i, eller har forsøkt å komme i arbeid. Det skulle være informanter som selv kunne si: jeg har en funksjonshemning, og som reflektere rundt tema funksjonshemmede og arbeid ut fra dette ståstedet. Dette gav meg flere utfordringer i forhold til å finne aktuelle og representative informanter.

Som tidligere beskrevet så rommer begrepet ”funksjonshemmede” mange ulike funksjonstap, og det finnes ingen offentlig oversikt over unge funksjonshemmede (Bakke 2001). NAV har oversikt over personer med nedsatt arbeidsevne og over personer som er uføretrygdet.

Innenfor disse to kategoriene finner man alt fra funksjonshemmede til personer som er utenfor arbeid pga rusproblematikk eller sosiale problemer. Å nå min informantgruppe via NAV ville derfor være svært vanskelig. Den som skulle sendt ut forespørsel måtte da gå inn i hver enkelt sak å sjekke diagnose før utsendelse, noe det enkelte NAV kontor ikke har kapasitet til.

Når det gjelder funksjonshemmede som er i ordinært arbeid, så er ikke disse registrert noe sted. En mulighet ville kunne vært å ta kontakt med de ulike hjelpemiddelsentralene, for å få de til å søke opp personer som har fått arbeidsplass tilrettelegging eller funksjonsassistent. Jeg ville allikevel ikke være garantert å få kontakt med informanter som var aktuelle for denne studien. Mange av de som er i arbeid finner en arbeidsplass som i utgangspunktet er tilrettelagt, og trenger derved ingen spesiell tilrettelegging via NAV, og vil dermed ikke nåes gjennom dette registeret.

For å nå aktuelle informanter måtte jeg derfor finne alternative inngangsporter. Jeg kartla ulike miljøer hvor jeg kunne komme i kontakt med funksjonshemmede som hadde kunnskap om temaet funksjonshemmede og arbeid. Etter denne kartleggingsfasen, valgte jeg å ta kontakt med representanter fra Funksjonshemmedes fellesorganisasjon sine organisasjoner og fra Norges Handikap Forbund. Denne kontakten hadde en uformell karakter, og jeg ba den spre informasjon om at jeg ønsket informanter, og at aktuelle informanter kunne ta kontakter med meg. I tillegg valgte jeg å samarbeide med Telenors Open Mind. Deres trainee program for unge funksjonshemmede har svært gode resultater, og de har oversikt over mange funksjonshemmede arbeidstakere/søkere. Dette samarbeidet var svært fruktbart, og jeg fikk delta på ulike arenaer hvor jeg kunne komme i kontakt med arbeidsgivere, arbeidssøkere og arbeidstakere som har en funksjonshemning, og som var opptatt av tema. Dette samarbeidet er nærmere beskrevet under. Jeg har også valgt å inkludere informasjon jeg har funnet på ulike blogger. De som har bidratt med denne informasjonen er ikke ”informanter” i vanlig forstand, men dette stoffet har bidratt til å gi en dypere forståelse rundt det å leve med en funksjonshemning.

Informantene som har bidratt er ikke representative for alle unge personer som har en funksjonshemning, men de har til gjengjeld et reflektert forhold til tematikken, samt at de har kontakt med andre funksjonshemmede og kan reflektere rundt tema med denne erfaringen som bakteppe. Dette opplever jeg at beriker stoffet. Det kan påvirke resultatet av undersøkelsen og jeg har søkt å tatt høyde for dette i analysen.

Telenor Open Mind

Trainee - programet til Telenor: Open Mind har siden 1994 hatt 80 deltakere, hvorav 75 % har fått fast jobb etter å ha gjennomgått programmet (Hem, Skøyen og Tyrim 2006). Telenor Sverige og Digi Malaysia har adoptert modellen. Open Min har startet opp Integration, hvor

de overføre metodikken til innvandrere med høyere utdanning som står utenfor arbeidsmarkedet. Open Mind jobber tett med den enkelte deltaker, og gir kvalifisering og selvvinnsikt slik at deltakeren blir en attraktiv arbeidstaker.

Open Mind modellen er bygd opp slik:



I kartleggingsfasen går deltakerne på kurs i dataverktøy og kommunikasjon i Open Minds lokaler. På den måten følger de en vanlig arbeidshverdag. Dette gir ledelsen i Open Mind muligheten til å bli godt kjent med den enkelte deltaker, og kartlegge styrker og svakheter. Når ledelse og deltakere jobber nært hverandre er det mulig å avdekke flere utfordringer knyttet til arbeidslivet, enn det man vil få ved å ha møter med deltakerne. Dette vil jeg komme nærmere tilbake til i analyse delen. Etter kursperioden på 3 måneder starter en 21 måneders praksisperiode i ordinært arbeid. Her følges deltakeren tett av ledelsen i Open Mind.

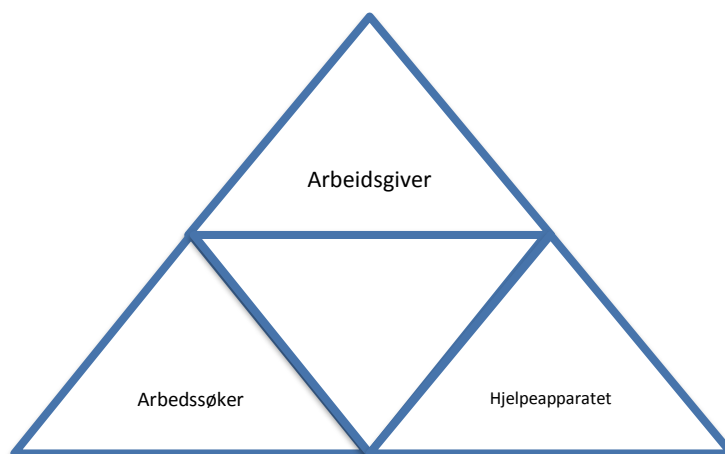
I løpet av kurs og praksisperiode settes det i gang evt. nødvendige tiltak så som transport, funksjonsassistanse, hjelpemidler og lignende i denne fasen, slik at deltakerne skal være klare for det ordinære arbeidsliv. Open Mind preges av at man har et åpent syn på funksjonshemming. De fleste i ledelsen i Open Mind har selv en funksjonshemming, og god kunnskap både om hjelpeapparatet og ikke minst, hva det innebærer å leve med en funksjonshemming. Deltakerne utfordres til å se de positive og negative sidene ved seg selv, og også funksjonshemmingen. De skal ta ansvar for dette, og vise arbeidsgiver at de kan gjøre en like god jobb som andre, innenfor de rammene de klarer. Open Mind har utviklet ”UNIK som jeg er” i samarbeid med Ingeborg Roald (Personlig Coach). Dette er et kommunikasjons kurs som skal bidra til at den enkelte deltakeren utvikler en bevissthet i forhold til egne ressurser og mål, og hvordan man kan nå disse målene. Det setter fokus på egenutvikling,

måldefinisjon og arbeidslivets muligheter. Styrking av egne ressurser, presentasjonsteknikker og intervju trening er noe av det kurset inneholder.

Jeg tok kontakt med Open Mind med forespørsel om de kunne sette meg i kontakt med aktuelle informanter som hadde gått deres kurs. Jeg fikk fire informanter som jeg gjennomførte dybdeintervju med. I tillegg fikk jeg tilbud om å være med på ”Veien-videre”, en serie med seminar med fokus på hvordan man kan få flere funksjonshemmede i arbeid, og informasjonsmøter knyttet til programmet. Dette viste seg å være en svært nyttig arena for å komme i kontakt med personer som var opptatt av temaet. Jeg valgte derfor å bruke dette som en arena for datainnsamling gjennom deltagende observasjon.

”Veien-videre” samlet mellom 15 og 30 personer på hver av de fire samlingene. På informasjonsmøtene var det samlet 50 – 100 personer. På både samlingene og informasjonsmøtene kom det frem mye nyttig og relevante data i form av strukturerte diskusjoner og uformelle samtaler. Informantene jeg kom i kontakt med på disse samlingene kan deles inn i tre kategorier:

- personer som har en funksjonshemming som enten er i arbeid, eller står utenfor (arbeidssøker)
- personer som arbeider innenfor NAV eller arbeid med bistand (AB) (hjelpeapparatet)
- arbeidsgivere



Figur 1 Trekantforholdet

Noen av informantene falt innenfor alle tre kategoriene, siden de selv er funksjonshemmede, jobber i Open Mind ledelsen eller Blindes produkter (som er AB bedrifter, og således en del av hjelpeapparatet) og i tillegg er arbeidsgivere for funksjonshemmede. Dette bryter litt med bildet man tradisjonelt har når det gjelder fenomenet funksjonshemmede og arbeid: da har

man en trekant med funksjonshemmede på den ene siden, arbeidsgiver på den andre og hjelpeapparatet på den tredje, se fig. 1. Andre av informantene faller innen for to av kategoriene; de er funksjonshemmede og ledere/mellomleder i sin bedrift med arbeidsgiveransvar, eller ansatt i NAV/annen del av hjelpeapparatet. Jeg mener at nettopp særtrekket ved enkelte av informantene gir meg en ny innfallsvinkel til problematikken. Flere av informantene evnet å se fenomenet fra flere sider av trekanten, og reflektere rundt problematikken.

Informanter i dybdeintervjuene

Jeg foretok dybdeintervju av syv informanter. Fire av informantene var fra Open Mind, hvorav en i ledelsen, en som arbeidet ved en annen avdeling i Telenor, og to som fortsatt var deltaker i traniee programmet. I tillegg intervjuet jeg en person som var i ansatt i 50 % stilling i kommunen og to som var 100 % uføretrygdet. Tre av informantene hadde videregående skole og fire hadde tatt høyere utdanning på intervjutidspunktet. Kjønnfordelingen var jevn, jeg har intervjuet fire jenter og tre gutter i alderen 23 - 48 år.

Seks av informantene hadde bevegelseshemning, en hadde et sansetap. Fire av informantene hadde medfødt funksjonshemning og tre hadde ervervet funksjonshemning. Graden av funksjonstap varierte, fra lette gangvansker til behov for elektrisk rullestol og assistanse i alle dagliglivets gjøremål. To av informantene hadde i tillegg til en bevegelseshemning kognitive utfordringer som hos den ene gikk på konsentrasjon, og den andre lese/skrive vansker samt orienteringshemning. Hos to av informantene er funksjonstapet progredierende.

Geografisk kom informantene fra ulike steder i landet. Jeg har i transkriberingen skrevet på ”muntlig bokmål” for å anonymisere informantene. Miljøet er ganske lite, og kombinasjon av sitat på dialekt og en beskrivelse av de ulike informantene kan føre til at de blir identifiserbare. Av samme årsak har jeg ikke beskrevet informantene inngående.

Informanter i deltakende observasjon

Open Mind inviterte meg til å delta på ”Veien-videre” seminarene og på informasjonsmøter om Open Mind, slik at jeg kunne få samlet inn data via deltakende observasjon.

På ”Veien-videre” samlingene inviterte Open Mind interesseorganisasjonene (for funksjonshemmede, arbeidstakere og arbeidsgivere), NAV, funksjonshemmede og potensielle arbeidsgivere. Sammensetningen av deltakere varierte fra hver gang. Det var alltid representanter fra hver av de inviterte gruppene men sammensetningen var tilfeldig, ut i fra hvem som hadde meldt seg på til de ulike samlingene. I løpet av de fire samlingene fikk jeg

informasjon fra blant annet: Norges Handikapforbunds Ungdom, Unge funksjonshemmede, Blindes produkter, NAV, Arbeidslivsenter, tidligere deltakere i Open Mind, (nå ansatt i Telenor eller en annen bedrift), MS forbundet, Foreningen for Muskelsyke, Norges Blindeforbund, Rycon As, og El og it forbundet. Det deltok mellom 15 – 30 deltakere på hver samling. De som deltok på disse samlingene var spesielt invitert fordi de hadde noe å bidra med i debatten rundt funksjonshemmede og arbeid. De var således reflekterte informanter som bidro med å kaste lys over fenomenet jeg studerer. Prosessen med informasjonsinnsamlingen blir nærmere beskrevet i neste kapittel.

Informasjonsmøtene var større, og rettet seg mot ledere som ser fordelene ved å ha en hospitant i sin avdeling, ansatte i NAV, eller andre som er interessert i, eller jobber med inkluderende arbeidsliv. Jeg deltok i alt på 3 informasjonsmøter, to i Oslo og et i Trondheim. Størrelsen på disse møtene varierte mellom 50 -70 deltakere. Invitasjonen til disse samlingene var åpne, og hadde til hensikt å spre informasjon om trainee programet til aktuelle søkere, NAV og aktuelle arbeidsgivere. Mange av informantene på disse møtene hadde derfor mindre bakgrunnskunnskap om temaet, og bidro således på mange måter med et annet perspektiv. Dette vil jeg komme tilbake til i analysedelen.

Datainnsamling

Datamaterialet stammer fra tre kilder: dybdeintervju, deltagende observasjon på ”Veien-videre” og informasjonsmøter i regi av Open Mind, og blogger. Datainnsamlingen fant sted i en periode på 15 måneder, hvor jeg foretok dybdeintervju og deltok på ”Veien-videre” og informasjonsmøter i regi av Open Mind.

Dybdeintervju

Dybdeintervjuene var i 1-2 timer etter en semistrukturert intervjuguide. Intervjuene ble tatt opp på diktafon, og transkribert i etterkant. Jeg har som nevnt referert sitater på bokmål og ikke dialekt for å bevare informantenes anonymitet.

Som man kan se av vedlegg ... var intervjuguiden ganske detaljert. Jeg var usikker på om informanten var lett å få i tale. Alle informantene var imidlertid utadvendte og de var flinke til å gi mye informasjon. Dette var et tema samtlige var opptatt av og syntes var viktig. Derfor lot jeg informantene til styre hva vi snakket om. Jeg fant det viktigere å få fram den informasjonen de syntes var viktig enn at jeg fikk svar på alle detaljspørsmål. Dette førte til jeg fikk mye informasjon og ny innsikt i problemstillingen. Aberet er at intervjuene tok ulike retninger, og at det ikke er så lett å sammenstille svarene på de enkelte spørsmålene. Alt i alt

fikk jeg imidlertid frem mye og variert informasjon som var med på å belyse fenomenet fra ulike synsvinkler.

Deltakende observasjon

I tillegg til dybdeintervjuene har jeg deltatt på ”Veien-videre” – en seminarrekke som ble arrangert av Open Mind og informasjonsmøter i regi av Open Mind. I alt deltok jeg på fire seminar som hver varte i 3 timer inkl pauser. Seminarene ble en informasjonsinnsamling gjennom deltakende observasjon. Jeg noterte underveis i seminaret, og renskrev notater samt refleksjoner etter at samlingen var ferdig. Antallet deltakere varierte på de ulike samlingene fra 15 -30 stk.

Seminarene var konsentrert om ulike tema. Se vedlegg for oversikt. De ble ledet av en coach som styrte diskusjonen rundt de tema som var satt opp. Arbeidsformen var både gruppearbeid og plenumsdiskusjon. Utgangspunktet hadde jeg tenkt å bruke kun den informasjonen som kom frem under selve seminarene, som en slags form for gruppeintervju. Jeg oppdaget imidlertid raskt av mye av den informasjonen som kom frem i de uformelle samtalene i pauser på seminaret, i kantina og etter intervjuene var svært viktig. I forbindelse med datainnsamlingen tilbrakte jeg en god del tid på Telenor Fornebu, snakket med deltakere og deltok på lunsjer mv. Det førte til at jeg har fått mye kunnskap som jeg har valgt å inkludere i studien, selv om dette ikke var en del av det opprinnelige designet. Det må her presiseres at alle de jeg snakket med viste at jeg skrev en masteroppgave om funksjonshemmede og arbeid, med fokus på funksjonshemmede opplevelse av seg selv som ressurs i arbeidslivet, og at årsaken til at jeg var tilstede på de ulike arenaene var å samle inn informasjon til denne oppgaven.

En slik vridning av designet har vært et bevist valg i forhold til at dette forhåpentligvis kunne hjelpe meg å avdekke sider ved problematikken som sjelden kommer frem i lignende studier. Denzel og Lincoln (1994) påpeker at har vist at informantene ofte svare slik de tror man ønsker de skal svare – dvs. at man får frem ”politisk korrekte” svar. Gjennom en åpen tilnærming håpet jeg å unngå dette. Det at jeg selv er funksjonshemmede kan også være med å lette tilgangen til den usagte informasjonen, fordi jeg ikke vil bli oppfattet som en representant for hjelpe apparatet, men i større grad som en av deres ”egne”.

Nettopp det at jeg er funksjonshemmet gjør at informantene har gitt mye informasjon også utover intervjusituasjonen. Som nevnt, så kom mye informasjon frem etter at intervjuet var formelt avsluttet og båndopptageren slått av. Dette var ikke informasjon som informanten

ikke ønsket skulle være en del av oppgaven, men det virket som om denne informasjon var så selvfølgelig for informanten, at de ikke følte det var nødvendig å gi i intervjuet. Dette har vært informasjon som har vært viktig for å forstå den fulle situasjonen til informanten. Likeledes informasjon som har kommet frem i de uformelle samtalene. En av deltakerne, en jente i mellomleder stilling fortalte meg i en kaffepause at: ” ... nå har jeg vært sykemeldt i 6 måneder fordi bydelen ikke vil fornye BPA vedtaket mitt, og hjemmetjenesten ikke klarer å gi meg tilstrekkelig hjelp. Jeg er så sliten at jeg ikke klarer å fungere i jobbsammenheng. ”. Dette er informasjon som er viktig og belyser hvor sammensatt problematikken rundt funksjonshemmede og arbeid er. Jeg sitter også inne med en del kunnskap som gir meg en annen forutsetning for flyten i intervjuene og i de uformelle samtalene. Thommesen(2008) som selv er funksjonshemmet beskriver i sitt speisale (den danske varianten av en masteroppgave) hvordan dette påvirket hennes intervjusituasjon:” Noen ganger lot Elise være med å forklare visse aspekter i sine svar, fordi hun visste at jeg visste hva hun refererte til. Det eksisterte en form for innforståthet mellom oss.” I eksempelet nevnt ovenfor, så har jeg en kunnskap om hva BPA er, hvordan dette fungerer kontra hjemmetjenesten, og hva det i praksis vil si at man får for lite assistanse. Jeg vet også at det kan ligge flere ting bak dette, en konflikt med bydelen, problemer med assistenter eller at dette er en forklaring som skjuler det faktum at funksjonshemningen hennes har forverret seg, eller andre ting som er usagt. Alt dette er noe vi begge vet – men setningen beskriver hennes opplevelse der og da: Hun er sykemeldt pga manglende BPA. Informanten slipper også å rede gjøre for hva BPA er, hvordan man får det, hvorfor man blir sliten av å ha for lite assistanse osv. Hadde ikke jeg selv vært synlig funksjonshemmede, hadde hun muligens bare sagt hvor hun jobbet. Jeg hadde gått glipp av all den andre, viktige, informasjonen, fordi det blir for mye å forklare. Dette gav også en del av informantene uttrykk for.

Når det gjelder samtaler med fagpersoner som ikke selv var funksjonshemmet, så vil min funksjonshemning kunne ha hatt motsatt effekt. Selv om jeg ikke fikk noen klar følelse av det, kan enkelte ha presentert et ”politisk korrekt” syn, fordi jeg var funksjonshemmet. Her opplevde jeg at de informantene som var fagpersoner og funksjonshemmet turde å være kritiske og utfordre den korrekte oppfatningen.

Datainnsamling fra blogger

Jeg har valgt å inkludere data som jeg har samlet inn fra blogger skrevet av personer som er funksjonshemmede. Disse gir et unikt innblikk i hva det vil si å leve med en funksjonshemning, og man får frem sider ved temaet funksjonshemmede og arbeid, som kan

være vanskelig å få frem i intervjuene. Det er informasjon som kan være selvfølgelig for informanten fordi det er en naturlig del av hverdagen, som ikke virker signifikant når man blir intervjuet.

Materialet fra bloggene er behandlet med varsomhet, da det ikke er objektive sannheter som kommer frem, men innlegg skrevet med en hensikt, som ofte har et underliggende budskap eller motivasjon. Noen av bloggene er politisk motiverte, mens andre bærer preg av å være personlige blogger. I de politisk motiverte bloggene kan man få et innblikk i den diskrimineringen mange funksjonshemmede opplever, bevist eller ubevist, og de påpeker viktige forhold som er med på å påvirke hvorvidt funksjonshemmede kommer i ordinært arbeid eller ei. Når man leser de personlige bloggene så blir man slått av den selvfølgeligheten mange av hindringene blir beskrevet med, samtidig som hverdagen til funksjonshemmede bloggere skiller seg skarpt fra hverdagen til mange andre bloggere. Dette blir for eksempel tydelig i ”mammablogger”, ”studentblogger” og lignende. Dette datamaterialet har jeg brukt med forsiktighet, og det har vært et supplement til dybdeintervjuene og deltagende observasjon som har vært hoveddata kilden. Jeg har derfor ikke referert fra disse bloggene, men de danner et grunnlag for min forståelse av tema, og har vært med på å validere de konklusjoner jeg har dratt. Det samme har litteratur og artikler om tema.

Analyse

Fenomenologisk dataanalyse foregår gjennom reduksjon, analysen av spesifikke uttalelser og tema, og en søken for alle mulige meninger. Forskeren skal sette til side sine egne forutinntatte holdninger, og forsøker å finne mening i data. Vedkommende stoler på intuisjon fantasi og universelle strukturer for å oppnå et bilde av opplevelsen. (ref)

Jeg startet derfor min analyse ved å gjennomgå definisjoner på begrepene: funksjonshemmet; arbeid. Dette for å ha et utgangspunkt for hva jeg egentlig ville studere. Deretter tok jeg en gjennomgang av aktuell litteratur på feltet for å få oversikt over tidligere utforskede problemområder, og tiltak, slik at jeg skulle ha en bakgrunn for tema før jeg foretok datainnsamling og analyse av denne.

Jeg behandlet først de tre datasettene for seg selv, dvs dybdeintervjuene; deltagende observasjon og blogginnlegg, før jeg så på dem samlet for å finne fellestrekk.

Dybdeintervjuene analyserte jeg ved først å ta en horisontal gjennomgang av data, hvor jeg fant utsagn som beskrev informantenes opplevelse og erfaringer knyttet til det å være

funksjonshemmet på arbeidsmarkedet. Disse utsagnene samlet jeg så for å se om noen var sammenfallende, og grupperte dem i kategorier. Data fra deltakende observasjon ble renskrevet, og jeg gikk igjennom på samme måte. Jeg grupperte problemstillinger og utsagn. Disse ble så sammenholdt med kategoriene som kom frem i analysen av dybdeintervjuene. Jeg dannet meg således et bilde av fenomenet funksjonshemmede og arbeid, og hva som var viktige problemstillinger sett med informantenes øyne. Dette la grunnlaget for de fem kapitlene som analysedelen er delt inn i.

Jeg brukte symbolsk interaksjonisme for å belyse data som kom frem under de ulike kategoriene. Denne teorien kan være med å kaste lys over hva som påvirker funksjonshemmedes egenopplevelse av seg selv som ressurs på arbeidsmarkedet. Her trakk jeg inn data samlet inn fra blogginnlegg for ytterligere belysning av de fremkomne data. Tilslutt sammenholdt jeg mine funn og teoretiske betraktninger med tidligere forskning på temaet.

Validitet

Det har ikke vært noe mål å finne en objektiv sannhet, men gi stemme til personer som sjelden blir hørt. Designet på studien er utformet med den tanken, og analysen må leses med det i bakhodet.

Den største utfordringen har vært all uformell kunnskap som har blitt meg til del i arbeidet med oppgaven. Hvordan skulle denne implementeres og verifiseres? Jeg har søkt å verifisere data gjennom diskusjon med andre, og ved kritisk gjennomgang av egne analyser.

De funn som er gjort belyser en side ved funksjonshemmede og arbeid som er viktig, og kaster lys over en skjult virkelighet som kan bidra til en forklaring på hvorfor mange funksjonshemmede står utenfor arbeidsmarkedet.

Analyse

Jeg er en ressurs

Et gjennomgående trekk i datamaterialet er at funksjonshemmede ser på seg selv som en ressurs som har noe å bidra med i arbeidslivet. Enkelte av informantene opplever at de ikke passer inn i arbeidslivet. De mener at de ikke får lov eller mulighet til å delta. Som arbeidssøker med funksjonshemming opplever de mange hindre og møter en del motstand i overgangen fra utdanning til arbeid. Analyse av data viser et komplekst bilde hvor det er mange faktorer som spiller inn i forhold til om funksjonshemmede mestrer overgangen mellom utdanning og arbeid, og om de klarer å stå i arbeidet over tid.

I denne analysen drøfter jeg hypotesen ”nøkkelen til deltakelse ligger i at individet selv tror det har noe å bidra med, og at det blir verdsatt av omgivelsene for sin innsats” opp i mot de funn jeg har gjort, og den teoretiske referanserammen som symbolsk interaksjonisme gir.

De funn jeg har gjort underbygger hypotesen. Individets egenoppfatning i forhold til at det selv har noe bidra med, er viktig for å komme i ordinært arbeid. For å kunne stå i arbeid over tid, er det viktig at individet opplever mening og mestring i arbeidshverdagen. Nøkkelen til dette er at de føler seg som en del av arbeidstokken, og at de opplever at det de har å bidra med blir verdsatt. Når disse forhold er til stede kan arbeidstakerne overkomme store hindringer for å komme seg ut i arbeid, og å stå i arbeid.

I det videre analysematerialet vil jeg underbygge disse påstandene, samt si noe om hvilke andre faktorer som spiller inn for at funksjonshemmede skal være i arbeid. Jeg vil også peke på tiltak som kan bidra til at flere funksjonshemmede kan komme i ordinært arbeid.

Funksjonshemmedes egenopplevelse av seg selv som ressurs i arbeidslivet

Funksjonshemmedes egenopplevelse preges av flere forhold. Samtlige informanter mente i utgangspunktet at de kunne være en ressurs i arbeidslivet, og at de hadde noe å bidra med. Imidlertid så førte ikke dette nødvendigvis til at de lyktes i arbeidslivet. Flere forhold er med på å påvirke dette, og noen informanter gav uttrykk for at de over tid hadde mistet troen på at de kunne bidra i arbeidslivet, fordi de opplevde at det ikke var plass til dem og at de ikke var ønsket. Inntreden i voksenlivet, og de krav dette medførte, samt hvordan de taklet dette hadde påvirket i hvilken grad de lyktes med å komme i fast arbeid og stå i det over tid.

Symbolsk interaksjonisme sier at vi skaper oss selv i andres bilde. Vårt selvbilde blir skapt i møte med andre, og at vår selvoppfatning blir påvirket av våre omgivelser, hvordan de tolker

oss og hvilke forventninger de har til oss. Informantene forteller om sterke motsetninger i hvilke signaler de mottar fra sine omgivelser. De må ofte forholde seg til ulike ”selv”, de må bruke ulike deler av seg selv, og fremvise ulike ”selv” i møtet med omgivelsene. Foreldre og venner har en forventning, hjelpeapparatet en og arbeidsgiver en tredje. Dette skaper konflikt, og krever mye av den enkelte for å klare å våge å kjempe for sine mål og ønsker. På den ene siden må man forklare hva som er vanskelig, hva man trenger hjelp til og på den andre siden må man rettferdiggjøre at man er kompetent og kan lykkes. Den enkelte får et dualistisk selvbilde, man er svak og sterk, og møter en rekke negativ stigmatisering fra omgivelsene. Ved gjennomlesning av datamaterialet kan man undres på hvordan informantene har klart å bevare et positivt selvbilde, til tross for omgivelsenes tilbakemeldinger. Noe av svaret ligger muligens i at følelsen av å lykkes – å bety noe og å bidra, er så verdifull at den overskygger det negative.

Jeg vil i det videre materialet gå igjennom hvilke signaler informantene har fått fra sine omgivelser, fra ulike deler av hjelpeapparatet og fra arbeidslivet for å gi leseren innsikt i dette.

Signaler fra omgivelsene

Det er våre nærmeste som påvirker oss mest. I dette kapittelet vil jeg derfor si noe om informantenes opplevelse av omgivelsenes tanker rundt deres funksjonshemning. De av informantene som hadde reflektert mest rundt familiens og skole/jevnaldrendes holdninger til funksjonshemmede var de som hadde en medfødt eller tidlig ervervet funksjonshemning. Disse hadde tenkt igjennom hvilke forventninger de hadde møtt tidlig i barneårene og under oppveksten, på skole og under utdanningen. Det var tre informanter som hadde fått en funksjonshemning senere, en i tenårene og to i tjuårene. Disse har naturlig nok ikke noen erfaringer knyttet til det å være barn og funksjonshemning. De reflekterte imidlertid over hvordan samfunnet ser på funksjonshemmede, og hvordan de ser andre foreldre, lærere og jevnaldrende behandle funksjonshemmede. Dette gir et interessant perspektiv på opplevelsene hos de av informantene som har en tidlig ervervet funksjonshemning.

Familie

Det å få et funksjonshemmet barn påvirker hele familien (Sidselsrud 1992, Grue 1999). På hvilken måte familien takler den utfordringen dette er, vil være med på forme personens egenoppfatning, og evne til å takle de utfordringer det gir å leve med en funksjonshemning. Jeg ønsket derfor å få kunnskap om hvilke forventninger informantene hadde fått fra sine foreldre, og hvordan dette hadde påvirket dem. Det var imidlertid litt vanskelig å få noen helt klare svar på dette. Erfaringene til informantene varierte fra god støtte til manglende tiltro til

deres evner. I mitt datamateriale fant jeg ingen klar sammenheng mellom hvordan de selv hadde opplevd foreldrenes forventninger og informantenes tilknytning til arbeidslivet. Årsaken til dette kan være at dybdeintervju er en subjektiv innsamling, og at informantenes svar er et uttrykk for at vi ofte tar våre omgivelser for gitt. Med det mener jeg at det kan være vanskelig å tolke, eller ta inn over seg foreldrenes uutalte forventninger.

Det å få et barn som er litt annerledes enn man forventet, kan for foreldre oppleves som en sorg, og fornektning av funksjonshemningen (Sidselrud 1992). De eldste informantene med medfødt funksjonshemning reflekterte mer rundt dette enn de yngste. Foreldrene ser funksjonshemningen, men ønsker kanskje ikke å se hele rekkevidden av hva den faktisk innebærer. Dette kan føles som en avvisning for barna. En av informantene uttrykte dette i forhold til at foreldrene ikke ønsket å lære tegnspråk. Dette følte som en avvisning: *"Ja, at det er liksom vanskelig for henne å svelge. Og så tenker jeg liksom; føler jeg liksom at hun ikke aksepterer meg for den jeg er, og så er jeg fremdeles hørende i utgangspunktet, men, jeg vil ha tegnspråk som en mulighet til å kommunisere med hvis hørselen skulle –hutt!- bli borte for godt. Og hvem skal jeg da kommunisere med? Da kan jo ikke jeg lengre snakke med mine foreldre på telefon lengre. Og de lære seg teksttelefon, - njaa, glem det!"* Selv om disse foreldrene hadde vært støttende opp gjennom oppveksten ville de ikke se konsekvensene over tid av funksjonshemningen, og tilpasse seg informantens behov.

Foreldrenes sorg, og møte med det "fremmede", et funksjonshemmet barn, kan gjøre at det kan være vanskelig for foreldre å se for seg framtiden til barnet med funksjonshemning (Sidselrud 1992, Grue 1999). De kan derfor gi veldig utydelige signaler. De er på en måte veldig positive, samtidig som de kanskje ikke helt tror at barnet kommer til å lykkes. En av informantene uttrykte denne dualiteten slik: *"Familien min har vært veldig støttende, kan du si. Men jeg er litt usikker på om de hadde vært det hvis jeg på en måte hadde fortsatt å studere og sånt noe. Fordi nå har jeg på en måte bevist at jeg har klart det jeg ville. Men de har alltid vært sånn at: du må jo prøve å få til det du vil. Og når jeg kom inn hit i Open Mind, så ble de veldig glade, for da fikk jeg i hvert fall noe å fylle dagene med. Så jeg tror de er veldig positive"* Som sitatet uttrykker, så har forventningene i forhold til framtiden ikke vært tydelige. Foreldre setter pris på at barnet har noe å fylle hverdagen med, men ingen klar forventning i forhold til utdanning og til at det skal lykkes i arbeidslivet.

For flere av informantene har det vært mye fokus på trening, og det å fungere "normalt", å være som andre. *"Helt siden jeg har vært liten, har de vært veldig opptatt av trening, altså å*

trene veldig mye i forhold til funksjonshindring, og sånt noe. Men jeg har alltid blitt behandlet, av mamma i alle fall, som en av alle andre. Jeg har ikke fått noe "dulling og dalling" og sånt. Og jeg har vokst opp sammen med mammaen min da, så jeg har vært veldig heldig. Sånn at det har vært fokus på veldig normale ting, i forhold til fritidsaktiviteter og sånt da." Informantene gir uttrykk for at dette har vært positivt, og at det har gitt dem muligheten til å delta med andre. "Mine foreldre har latt meg gjøre veldig mye som de selv har sittet med hjerte i halsen, men de tenkte han skal gjøre som alle andre, i motsetning til andre som kanskje beskytter barna alt for mye og som ikke får sånn motgang, de tåler ingenting." Dette normalfokuset har de også signalisert til andre barn "foreldrene mine fortalte barna at sånn er han, men han kan være med på alt likevel og dermed godtok de meg som jeg var." Dette har nok påvirket informantenes opplevelse av seg selv, og sin funksjonshemming som en normalt tilstand. At verden bare var slik den var. De har fått forventninger om at de kan mestre verden slik den er.

Det har påvirket selvfølelsen og troen på seg selv, noe som gjør at de setter krav til seg selv. "og på den måten så føler jeg at jeg bare har vært godt integrert på en måte. For da har jeg vist at jeg er flinkere til å sette litt krav til meg selv" Det at foreldrene har latt dem prøve seg ut oppleves som positivt. "Sånn at det har nok bidratt til at jeg nå klarer å se at jeg har mine begrensninger, men samtidig så vet jeg det at jeg klarer det meste, fordi jeg er vant til å måtte klare ting som alle andre klarer, fordi jeg aldri har fått sånn «sy-pute-under-armene-opplegg»."

Samtidig kan man spørre seg om informantene selv vil ta det innover seg hvis de ble behandlet annerledes enn barn som ikke er funksjonshemmede. En av informantene som har en funksjonshemming som ble ervervet i voksen alder reflekterte litt rundt dette: "Og det er sammenligna med idrett, så ser vi det hos oss. De unge som kommer inn nå, - jeg greier ikke å se meg selv eller noen av de andre gutta på laget for å si det sånn, i den situasjonen. Når de kommer inn i den alderen 20 +. I pausen kommer foreldrene ut for å hjelpe de å drikke vann osv. Det er sånn helt ekstreme ting, det er helt merkelig å se på. Unger som ikke greier å kle på seg selv. Jeg skjønner mye av det. At fra sokker til bukser kan være et problem sånn i utgangspunktet, men om du greiere å drive med idrett, så bør du greie det (drikke) og altså. Jeg synes det er litt for mye passe på, bake inn, beskytte. For mye. Jeg skjønner at foreldrene skal ta hensyn og synes synd på osv. men i det store og hele, så gjør de det vanskeligere for ungene sine ved å legge til rette for mye. Tror det er en veldig utfordring for de ungene, den generasjonen etter oss skulle jeg si, å kunne komme inn i arbeidslivet og klare å gjennomføre

utdanning og sånt. Når du er ferdig med videregående, har du ingen krav lengre. Da kan ikke mamma stå ved siden og si jammen, du har jo krav på. Jeg er veldig spent på hva som kommer til å skje med de. Vi har med noen av de som er eldre, som er 18-19 år som sånn backup, de har kledd på seg, men så likevel så er de (foreldrene) der. Jeg er litt sånn redd for fremtiden til noen av de der.” Spørsmålet er om disse ungdommene selv ser at foreldrene overkompenserer for funksjonshemningen, eller om de selv tenker at de er med på normalaktivitet på lik linje med andre.

En av informantene med en medfødt funksjonshemning skilte seg ut fra de øvrige. Denne informanten hadde så negative opplevelse knyttet til dette med forventninger at vedkommende ikke ønsket å snakke om det. Jeg gjengir dialogen mellom intervjuer og informant fordi den forteller noe om hvor vanskelig relasjonen på dette området er:

”Intervjuer: hvilke forventinger har foreldrene dine hatt til deg i forhold til utdanning og arbeid og sånt? Siden vi er inne på det med foreldre?

Informant: Den må vi ta en annen gang for ellers begynner jeg å gråte.

Intervjuer: men det har ikke vært en klar forventning om at du skulle få deg en høyere utdanning?

Informant: nei – og i hverfall ikke ovenfor meg selv. Nei og nei, ikke bil, nei det er farlig ja.

Intervjuer: du har på en måte klart å vende den til å bli en sånn: jeg skal klare?

Informant: ja, men jeg kan ikke si noe mer nå for da begynner jeg bare å gråte.

Intervjuer: ja men da skal du få slippe. Hvem vil du si har vært dine støttespillere underveis? Informant: meg selv.

Intervjuer: du selv ja. You are a self made woman.

Informant: ja, absolutt.”

Det interessante med denne informanten er at til tross for stor motstand både fra familie, omgivelser og hjelpeapparatet, så hadde vedkommende skaffet seg en universitetsutdanning. For meg ble dette stående som et slående eksempel på det å ville, og lykkes. Til tross for at omgivelsene har manglende forventninger. Dette kan bygge både på et ønske om å være normal, og et ønske om å motbevise at man er den de tror man er. Informanten ønsker å fjerne stigmaet fra seg selv.

De aller fleste av mine informanter hadde hatt funksjonshemmingen hele livet. De tre som hadde sent ervervet funksjonshemming hadde hatt den i henholdsvis 15, 8 og 5 år noe som har gitt dem tid til å lære å leve med den. Informantene i denne studien er aktive i samfunnet, og har tatt steget ut mot arbeidslivet, selv om ikke alle har lyktes. Ved et annet informantutvalg ville bildet som ble tegnet av deres egenforståelse av funksjonshemmingen vært annerledes. Likeledes ville de forklaringsmekanismer og handlingskompetansen muligens ha vært annerledes. Hadde informantene vært hentet i andre fora, og i en annen setting ville man fått et annet resultat.

Jevnaldrende og nære omgivelser

Flere av informantene som har en medfødt funksjonshemming beskriver manglende forventninger og krav fra skolen. De opplevde en del ensomhet og utfordringer i relasjon til sine jevnaldrende. Dette ble tydeligere og vanskeligere med årene. I småbarnsalder fungerte samspillet, men etter hvert som de ble eldre ble det vanskeligere. *”Du kan si den hardeste tiden var når jeg begynte på videregående og en 5-6-7 år fram i tid. Da var jeg mye alene. Veldig ensom til tider. Men likevel så stod jeg fram i 3de klasse på videregående og sa at jeg føler meg endel ensom. Det hjalp ikke så mye, men det hjalp for min egen del å tørre å gjøre noe sånt.”* Årsaken til at ting kunne bli vanskelig lå på flere plan. En av informantene forklarte det slik: *”I forhold til andre medelever så har det vært veldig vanskelig, fordi at det som er i samfunnet med holdninger, og funksjonshindringer, - folk er veldig redde da, egentlig. Så det har vært veldig vanskelig å forholde seg til folk på egen alder, og faktisk vise at jeg er jo like god som dere jeg, til både å gjøre det ene og det andre. Sånn at det har vært veldig vanskelig.”* Informantene opplevde ikke å bli automatisk inkludert i fellesskapet, men at de i økende grad måtte jobbe for dette.

En annen utfordring som informantene møtte var at de måtte rettferdiggjøre tiltak som var ment å kompensere for funksjonshemmingen. *”Når jeg studerte så når andre fant ut at jeg ikke jobbet ved siden av, så syntes de liksom jeg var så heldig som slapp unna alt det der med blablabla og sånne ting. Da sa jeg at sånn at hvis dere sidestiller meg med en som er funksjonsfrisk, for å bruke det ordet, la oss si normal da, ehm, og vi går på de samme studiene, vi følger de samme forelesninger, så er jeg avhengig av å sitte og følge med. Jeg har med meg mikrofonen og alt mulig, men jeg nødt til å se på personen uansett. Jeg er litt sånn avhengig av munnen, og det er veldig dumt, men det er bare sånn det er blitt. Og du er blir veldig sliten av å sitte sånn og følge med hele tiden, du merker det på nakken, og blir skikkelig stiv i nakken, og det går over i hodepine. Sitter du sånn i 8 timer, så er du ikke klar for å*

jobbe etterpå. ... da har du egentlig nok liksom med å prøve å komme deg hjem og skal prøve å jobbe med skolearbeid. Så, men akkurat den biten har vært vanskelig å forklare til folks om ikke har noen som helst problemer.” Informantene hadde balansert mellom å ikke tydeliggjøre for godt de negative konsekvensene av funksjonshemningen, samtidig som de måtte rettferdiggjøre nødvendige tiltak.

De manglende forventningene fra voksne på skolen og i nærmiljøet kan ha vært med på å forsterke dette. Mens informantene som hadde en medfødt eller tidlig ervervet funksjonshemning selv mente de møtte normale krav og forventninger i hjemme miljøet, var opplevelsen i skolemiljø annerledes. *”Nei, altså, jeg har gått på veldig mange forskjellige skoler. Men på de fleste skolene så har det liksom..enten har de vært veldig overværende, skal passe litt ekstra godt på meg og sånn.*” Informantene opplever ikke å bli sett på som den personen han eller hun er, men at det har vært veldig fokus på funksjonshemning og det negative den førte med seg. Det som er litt fascinerende er at dette har ansporet til ekstra innsats for å vise at omgivelsene tar feil. En av informantene uttrykte dette slik: *”Altså, på skolen som jeg har gått på, så har det vært veldig fokus på min funksjonshindring. Att: huff, nei, kanskje du ikke får til det, og du trenger ikke få så mye lekser du siden du bruker så lang tid og sånt... og da har det blitt veldig sånn at jeg har sittet oppe hele natta, fordi at jeg har bestemt meg for at jeg skal gjør like mye som alle andre. Ikke sant. Men det blir jo veldig slitsomt.*” Fordi omgivelsenes forventninger har vært så lave, har de ikke stilt krav til informantene på lik linje med de andre elevene. Dette vil påvirke de jevnaldrende på skolen og i nærmiljøet etter hvert som de blir mer bevisst de voksnes holdning. Dette kan ha bidratt til at relasjonen til medelever har vært vanskelig.

På spørsmålet om *”Føler du at du hadde sluppet unna hvis du på en måte ikke hadde gidde?”* svarte en informant *”Ja, det hadde jeg nok. Fordi det har vært veldig sånn der at: du må ikke slite deg ut, og sånn. Så hadde jeg vært veldig sleip så hadde jeg nok sluppet unna med ganske mye. Det tror jeg nok. Men alt det hadde jeg ikke tjent noen ting på.*” De manglende forventningene har stilt ganske store krav til informantenes egenmotivasjon i forhold til å lære og til å prestere. Når man tenker på de reelle fysiske hindringene informantene møtte i skole og studie situasjon, forteller denne motivasjonen mye om informantene i mitt utvalg. Informant utvalget i denne studien er hentet fra en gruppe funksjonshemmede hvor alle nær som to var i arbeid eller arbeidspraksis på intervju tidspunktet. Det er derfor ikke nødvendigvis representativt i forhold til gruppen som helhet. De svarene de gir, viser

imidlertid hvilke signaler som omgivelsene har gitt, og det at informantene har sett disse, reflektert rundt dem, og valgt å jobbe mot dem.

For flere av informantene har det vært en utfordring at de selv ikke opplever at det finnes hindringer. De ønsker, og mener at de kan gjøre det andre gjør, men omgivelsene støtter ikke denne oppfatningen. *”Altså, det går mer på sånn, i forhold til folk rundt meg så har de liksom alltid sagt at det og det får du ikke du til, det der klarer ikke du fordi at du er sånn og sånn og sånn, ikke sant. Sånn at det er mer u ti fra hva andre har sagt til meg enn hva jeg føler sjøl, fordi hvis folk sier til deg hele tiden at det der klarer ikke du, så begynner du å tro på det selv også. Men i utgangspunktet har jeg ikke følt at det har vært noen hindring, annet enn at folk har sagt til meg at sånn er det.”* Informanten viser her tydelig at omgivelsenes syn på henne og hennes funksjonshemming påvirker hennes egen tro på at hun kan noe. Dette er det flere av informantene som formidler.

Dette gjelder også de signaler informantene har fått fra omgivelsene når det gjelder framtiden. De har blitt oppmuntret til å ta en utdanning, gjøre noe. Samtidig har det vært en dualitet i forhold til omgivelsenes tro på at vedkommende faktisk kan utføre noe. *”Jeg tror de fleste har ... er noe jeg tror, jeg vet ikke – men jeg tror de fleste har tenkt det at etter at jeg var ferdig med å studere at jeg bare skulle sitte hjemme. Det er aldri noen som har snakket til meg om jobb, og den type ting. Men altså, alle var jo veldig gira på at jeg skulle studere videre, for at jeg skulle ha noe å gjøre. Men om de trodde at jeg hadde noen sjanse til å få noe jobb, det er en annen sak.”*

Informantene ser det som viktig at de selv tar ansvar og er aktive for å påvirke holdninger i omgivelsene. De opplever at mange har forutinntatte forestillinger om at funksjonshemmede er passive mottakere, og lite aktive i samfunnet. *”Jeg tror at det er veldig viktig at vi som har en funksjonshemming da, uansett hvilken, er ute i jobb, og viser at vi faktisk klarer det, fordi hvis vi bare blir sittende hjemme, så vil nok det påvirke andre veien igjen. til at folk sier; de sitter jo bare hjemme. Ikke sant. Da blir disse fordommene som sitter igjen, de blir i hvert fall ikke borte da.”* Fordommer informantene forteller om, handler om manglende tiltro til funksjonshemmedes livskvalitet, og muligheter til å delta i samfunnet. De som får til ting er tapre og flinke. Funksjonshemmede som ikke lykkes opplever at de er late og ikke gjør en innsats. Dette gjelder særlig hvis de har en funksjonshemming som er lite synlig,

Omgivelsenes holdninger kommer til uttrykk på mange måter og i ulike settinger. De kan ofte komme brått på, for eksempel i møtet med fremmede på gata som velmenende sier ”*du er så flink som klarer å kjøpe avis!*” Det er en sårende kommentar som sier noe om enkeltmenneskets forventinger til avdelingslederen som er rullestolbruker. En av informantene opplevde dette slik: ”*Det er nettopp det, at folk regner med at hvis du ikke kan bruke beina, så kan du ikke bruke hodet heller. Og det er tragisk, men sånn er det.*” De av informantene som har en ”usynlig” funksjonshemning og dermed kan passere som normale, får ofte tilbakemeldinger som viser negative holdninger: ”*Jeg merker det jo selv ganske ofte når folk hører om min funksjonshemning: ”Men jeg ser det jo ikke på deg, jeg trodde ikke du var sånn*”. De opplever at bildet omgivelsene har av dem endres, og blir noe forstyrret, før de gjenfinner den sosiale posisjonen. En av informantene trakk inn sammenligningen med andre minoritetsgrupper som skiller seg ut i samfunnet: ”*Det er noen som har sagt i vise sammenhenger, som om det kanskje er stygt å dra inn andre grupper i denne sammenhengen, men funksjonshemmede, homofile og innvandrere med en annen hudfarge, disse gruppene blir i visse settinger sett ned på i på en måte. Så det ligger litt i det.*”

Det sosiale stigmaet mange opplever, gjør at enkelte funksjonshemmede ønsker å gjemme seg bort. De fleste av informantene i utvalget reflekterte rundt dette, og kjente at de, i alle fall i faser av livet hadde tatt litt avstand fra sin funksjonshemning, og andre funksjonshemmede. De hadde prøvd å gjemme seg bort. En av de eldre informantene uttrykte det slik: ”*for jeg tror ikke man er bevist at man prøver å gjemme seg bort, men samfunnet er sånn at man ikke skal være andreledes uansett hvilken vei det er, uansett om man er kunstner eller de som blir sett rart på. Jeg tror det ligger der ubevist*” Etter hvert adopteres samfunnets holdninger og overføres på en selv. ”*Uten at vi er bevist, altså de ubeviste fordommene det ligger der på oss selv også er det mange som igjen da, kan ikke si alle, men det er mange som eh, ser på seg selv som holdt jeg på å si outsider, men altså, du sitter på en måte utafør. Også er man egentlig ikke det likevel. Men alle andre rundt har sagt det.*” Som sitatet gir uttrykk for så er ikke denne holdning noe som nødvendigvis alle i samfunnet har. Men det er lett for funksjonshemmede å få en forventning om at omgivelsene ser det slik, og at de oppfører seg deretter. Dermed forsterkes det negative stigmaet.

Omgivelsenes tilbakemeldinger om hvem man er og hva man kan påvirker den enkeltes tro på sine framtidsutsikter. På spørsmålet om sine framtidige arbeidsmuligheter svarer en av informantene: ”*Det kommer litt an på, egentlig. Jeg føler jo at jeg har like mye å bidra med som alle andre, men det er det der med holdningene ellers ute i samfunnet som kan bli en*

utfordring. Så jeg liker ikke å si det, men jeg tror at hvis jeg ikke får en jobb her, så tror jeg at jeg kommer til å slite. Altså, i forhold til at jeg har opplevd at det er ganske mange rare holdninger ute og går.”

Det positive er at informantene opplevde at dette stigma ble borte når folk blir kjent med dem. *”Venner og folk rundt meg har jo vist veldig stor forståelse for funksjonshemning, og vært flinke til å motivere meg til å komme meg ut i jobb. Jeg har jo venner som tjener ganske mye mer penger enn det man får når, man går på attføring, men er ålreite og ja.”* Venner som kjenner informanten blir også mer forståelsesfulle for de tingene som følger med funksjonshemning: *”Men de som kjenner meg kjenner jo personligheten min og vet hvorfor. Og tar det med en selyfølge”* Det er kanskje det som er at de klarer å beholde viljen til å forsøke. *”Og jeg vet veldig mange tilfeller der folk har fått pakket over huet at:” bare gå på utføretrygd! Også er det folk som faktisk er sånn at de har jo lyst til å bidra med noe.”*

Jeg og min funksjonshemning

De fleste av mine informanter så på det å leve med sin funksjonshemning som relativt uproblematisk. Det var en normalt tilstand som de håndterte. Funksjonshemningen var ikke et problem i seg selv, men relasjonell. Den hadde innvirkning i gitte situasjoner, og i forhold til enkelte aktiviteter. Dette var en forståelse som hadde kommet etter hvert. For de som har fått en funksjonshemning i voksen alder, så er prosessen tydeligst. Dette fordi man som voksen kan sammenligne en før – nå situasjon, og reflektere bevist rundt egen prosess. Hos de med medfødt eller tidlig ervervet funksjonshemning, så har prosessen gått over lengre tid, og som barn er man ikke så bevist reflekterende rundt slike ting.

I det funksjonshemningen oppstår hadde informantene en medisinsk forståelse av den, etter hvert fikk de en ”gap” forståelse eller en relasjonell forståelse, eller en blanding av alle tre modellene. *”Men det er ikke noe stort problem føler jeg. Det er ikke noe problem, men jeg har jo brukt noen år på å komme meg dit hvor jeg er nå.”* Informanten sier med dette noe om at det å ikke betrakte på funksjonshemningen som et problem, har vært en prosess. Denne prosessen med å vedkjenne seg sin egen funksjonshemning var noe alle informantene hadde vært igjennom, både de som hadde en medfødt eller tidlig ervervet funksjonshemning og de som hadde fått den når de var voksen. En av informantene med medfødt funksjonshemning beskrev sin egen erfaring slik: *”Jeg fikk jo høreapparat da jeg var 4-5 år hvis jeg husker riktig. hehe.. Og jeg har alltid gått med høreapparater, så er det liksom sånn at du er flau av å gå med de? Men, nei.. jeg har jo alltid gått med de, så hvorfor skal jeg plutselig bli flau.”*

Informanten hadde som barn ikke tenkt videre over hørselstapet, men etter i løpet av og særlig ved inntreden til en ny studiesituasjon, ble synet på seg selv og funksjonshemningen endret. På samme måte som mange andre er flau over ulike ting ved seg selv, ble informanten flau over å synliggjøre funksjonshemningen sin. Noe som forundret vedkommende, som nå var avslappet i forhold til hørselstapet, og ikke redd for å være åpen om det. *”Jeg har jo fått tilbakemeldinger fra folk som har syntes det har vært fint at jeg kunne svart på spørsmål når det gjelder meg selv, en som faktisk har hørselsproblemer selv, men kanskje ikke tørr innrømme det ovenfor andre, men innrømmer det ovenfor seg selv”.*

I hvor stor grad de har villet tilkjennegi sin funksjonshemning varierte i forhold til hvor de var i prosessen. Det kan virke som om de som har en egenidentitet som funksjonshemmet, ser denne som positiv, og bruker den positivt, istedenfor å skyldte på denne når de ikke lykkes. De er reflekterte i forhold til hvordan denne har virket inn i ulike faser, og at de selv må ta ansvar for en del av tingene den fører med seg. *”Nei, ikke bortsett fra at livet består av oppturer og nedturer, og du, du..når alt kommer til alt så er veldig mye opp til en selv, selv om en er ansvar, prøve..komme til deg og hjelpe, så er det..det er ikke sånn verden er. ... Du kan legge mye opp til ditt eget liv.”* Der funksjonshemningen var et problem var det fordi omgivelsene ikke var lagt til rette, eller tok høyde for funksjonshemningen. Gjennom å se at funksjonshemningen er relasjonell, og at de selv har mulighet til å påvirke i hvor stor grad de skulle la den hindre seg, fikk den mindre ”makt”.

Naturlig nok varierte informantenes selvbilde, og dermed deres tro på egne ressurser. Det de alle hadde til felles var at de så på seg selv som mer enn en funksjonshemmet. De ønsket å bli sett på som en person, en arbeidstaker, en ressurs. Ja- de var funksjonshemmet. Men de var også mye mer enn det. Det var ikke deres identitet. En av informantene formulerte det slik: *”jeg er kanskje ikke personen som sier med en gang jeg møter noen at; hei, jeg heter -----, og jeg hører dårlig. Det blir litt feil. Ja, greit, jeg hører dårlig, og det er en del av meg, men jeg vil veldig gjerne være ... Ikke hun som hører dårlig eller hun som. Altså, jeg er... ikke bare en person som hører dårlig.”* For enkelte var funksjonshemningen selve inngangsporten til enkelte aktiviteter, for eksempel handikapidrett. Gjennom denne aktiviteten hadde de en identitet som funksjonshemmet, men i forhold til jobb og kollegaer hadde de en egen identitet som arbeidstaker, og funksjonshemningen var ikke et tema.

Ønsket om å bli sett som den personen man er, og ikke som funksjonshemningen, er kanskje drivkraften som får informantene til å yte den innsatsen de gjorde og gjør, uavhengig av om

de har lyktes med å komme i arbeid eller ikke. Det koster å ha en funksjonshemning. En av informantene som hadde fått en ervervet skade utrykte det slik *”Ja, man kan si det sånn; jeg bruker kanskje 50 % av kreftene mine til, det er et teit regnestykke jeg har lagd meg, veldig hypotetisk, og man aner jo ikke hvordan andre folk har det, men jeg vil si at jeg bruker rundt 50 % av kreftene mine bare på å takle smerte. Så det gjenstår 50 % av normal ... Men i tillegg til det så har jeg jo ganske mye utfordringer i forhold til kroppen også, så jeg vil påstå at jeg opererer på omtrent 25 % av det et «normalt» menneske gjør. --- Ja, sånn som jeg var før ulykka så vil jeg påstå at jeg har kanskje 25 % av det som før var hundre, som jeg kan bruke til å jobbe. Derfor kommer jeg til å satse på en 50-80 % stilling”*. Det er lettere å verbalisere dette fordi han har noe å sammenligne med. Før og etter. Selv om ingen av de andre informantene utrykte dette så klart, ser man gjennom andre ting de sier at det å være funksjonshemmet er krevende.

Når de snakker om disse tingene, er det som normale hendelser i en hverdag uten å gi seg selv kredit for den innsatsen de faktisk yter. *”Altså det er jo utfordringer, men ikke som jeg ser på som noen store utfordringer. For meg da, så er den største utfordringen det å holde meg selv i gang og kroppen i gang. Og ha en god spiral, sånn nedover spiral som de smarte folkene snakker om..”*

Det er mye som skal på plass i hverdagen, transport, behandling, trening og assistanse krever sitt. Informantene beskriver at de blir veldig sårbare. Når en av delene ryker så blir hverdagen ekstra krevende, og det går utover arbeidshverdagen. Dette er et gjennomgående tema hos de av informantene som er avhengig av transport og assistanse. Hvis ikke alt er på plass, så blir hverdagen vanskelig, og det blir mindre krefter til å jobbe. En av informantene nevnte fravær hos assistenten som utfordrende: *” og da koster det veldig mye energi å gjøre sånne småting som assistentene egentlig pleier å gjøre, sånn at det kommer veldig an på hvordan det er hjemme og sånn, om jeg har nok assistenter og sånne ting.”* Informantene med assistansebehov brukte en god del tid på planlegging av hverdagen, og å være i forkant av ting. *”det gjør at jeg faktisk kan få gjort en del selv om assistenten blir syk, det gjør at jeg på en måte klarer meg. Men det har jo holdt bare ei, maks to uker før jeg selv måtte sykemelde meg fordi jeg ikke har assistanse.”* Sårbarheten med å være avhengig av andre var utfordrende i forhold til jobbsituasjonen.

Mitt ansvar

Flere av informantene la stort press på seg selv, og la mye av ansvaret over på seg selv hvis de ikke lyktes. Selv om de på mange måter hadde kunnskap om at de som arbeidssøkere med en funksjonshemning møtte mange ekstra utfordringer, mente de at det var den enkeltes ansvar å få det til. En uttrykte det slik: *”For hvis man er god og sta og virkelig vil, så kan du komme langt. Hvis du ikke tåler litt motgang og gir fort opp så taper man med en gang.”* Ingen av informantene brukte funksjonshemningen som en forklaringsmodell på at de ikke lyktes. Det var ikke slik at de kunne lene seg tilbake, slappe av og ikke yte fordi de hadde en funksjonshemning. I materialet kommer det frem det stikk motsatte.

Informantene som var i arbeid ville vise at de var like gode som de andre på jobben. Det førte enkelte ganger til at de presset seg selv for hardt. *”Så det er kanskje noe spesielt med en arbeidstaker med funksjonshemning, at man gir seg ikke selv lov til å være syk. Du står på til det blir bråstopp, og på grunn av det blir det kanskje en lenger bråstopp. Og det jeg tror går på at du ønsker å bevise at du er like god som andre, så prøver du egentlig å overgå de. Det er kanskje ubevist men...”* Det gjør at informantene stiller litt for høye krav til seg selv, og omgivelsene gir litt doble tilbakemeldinger *”Mora mi antyder hele veien, ja men du må ikke gi deg. Samtidig så hører man ... du må være forsiktig.”* De uuttalte forventningene om at man må stå på, gjør at det kan være vanskelig å ikke yte mer enn det man faktisk klarer. For flere av informantene hadde dette ført til at de gikk på en smell, og ikke hørte etter hva kroppen fortalte dem. *”Tenker jeg litt nå som, det at man må akseptere at helsa di er blitt dårligere, og det er aldri lett. Og det er ikke lett for meg heller.”* Informanten setter her ord på dilemmaet som ligger i det at en funksjonshemning ofte har et medisinsk aspekt som man ikke anerkjenner og tar høyde for ved å ha en relasjonell forståelse av funksjonshemning. Hvis jeg bare er flink nok, hvis omgivelsene bare legges godt nok til rette, så klarer jeg alt. Og igjen legges skylden på seg selv hvis man ikke lykkes. Dette har nok også sammenheng med at de i oppveksten av foreldrene ble oppfordret til å være ”normale”, og gjør som alle andre. Foreldrene bevisstgjorde barna i liten grad om hvilke omkostninger funksjonshemningen hadde, enten ved å ikke anerkjenne den, eller ved å overkompensere for den, slik at barna ikke merket konsekvensene. Når de nå har trådd inn i voksenlivet, så kan det være vanskelig å ta inn over seg at mestringsstrategien må endres.

Informantene gav direkte og indirekte klare uttrykk for at funksjonshemmede må selv ta ansvar, være sterke og komme seg i arbeid. Hvis de ikke lykkes, så er det deres feil. Selv når hjelpetiltak fra det offentlige feiler, så klandrer enkelte av informantene seg selv. Mange kan

utrykke kritikk over hjelpeapparatets manglende tilstrekkelighet, men de fleste av informantene legger hovedansvaret over på seg selv for at det ikke funket. De klarte ikke godt nok gi uttrykk for sine behov, de klarte ikke å benytte seg godt nok av tilbudene, og de var ikke flinke nok, var den underliggende forklaringsmodellen som kom frem: *”arbeid med bistand. Ja slike ting. Det hjalp veldig langt, men mitt største problem var at jeg nok ikke selv visste helt hva jeg ville. Hadde jeg visst det hadde jeg sikkert kunne bedt om noe mer vettugt. ... jeg kan ikke bare skylde på andre, men må skylde på meg selv også, og spurt meg selv om: Hvorfor fant jeg ikke noe spesielt jeg ville?”* Når de da i tillegg opplevde at *”Det er ikke bare enkelt, de funksjonshemmede taper på å bli fødd. 90 % av de som er fødd (funksjonshemmet), de taper, i gåseøyne da. De 10-15 % som klarer seg utmerket som må slåss på å få den gode jobben, sånn som (navn) for eksempel, som har kjempet og slåss og har et kjempehandikap men har klart det veldig bra.”* Når ansvaret blir plassert på en selv i slik grad fører det lett til *”Selvfølelsen er jo at du blir en unge minste pensjonist som ikke egentlig har livets rett, som lever på nåde, i Norge, et av verdens rikeste land, som gjør at du ikke får veldig livslust. Selvfølgelig kunne det gjort at jeg ville prøvd enda hardere på å komme inn på arbeidsmarkedet, men etter så mye prøving som jeg har vært igjennom så ble det ikke, så ble vel ikke akkurat selvtilliten større.”* Det å klare å komme fra et slikt ståsted til å se seg selv som en ressurs for arbeidslivet kan være svært vanskelig.

De av informantene som hadde medfødt eller tidlig ervervet funksjonshemning, hadde ingen tidlig arbeidserfaring før de var ferdig med studiene, eller begynte på Open Mind. Ingen hadde hatt sommerjobber eller jobber ved siden av studiene. Dette gjorde den enda mer usikre i forhold til hva som ble forventet i arbeidslivet. *”ja, også blir det litt utfordrende når man i tillegg har en funksjonshemming også, når man ikke vet hva man krever reelt sett i denne jobben. Jeg mener, hvordan.. det er litt sånn, det er for så vidt trygt å sitte på lesesalen med boka si, men hva krever de egentlig av meg? Hva må jeg kunne? Og det tenker jeg blir ekstra vanskelig når man har en funksjonshemming og ja”*. På direkte spørsmål om hvordan informantene tror funksjonshemmedes egenopplevelse av seg selv som ressurs i arbeidslivet er, så svarte en av dem: *”eh, veldig generelt så tror jeg at de fleste føler seg egentlig ganske udugelig.”* De fleste av de andre informantene gav likelydene svar. Svært mange føler seg ikke flinke eller gode nok. Noe som blir forsterket av det ansvaret de legger på seg selv.

Dette utgangspunktet har gjort det utfordrende for flere av informantene å søke jobb. *”Også er det det at, jeg har lært det selv at hvis det er ti punkter / kriterier som du må oppfylle, så er det slik at med menn, hvis de oppfyller en 3-4 så søker de jobben, mens med kvinner så må de*

oppfylle minst ti før de søker på den. Og slik er det med funksjonshemmede og. Du føler at du må ha hele kompetansen før de kan søke på en jobb. Og det tror jeg kanskje stopper mange og. Det er kanskje også det at hvis de har opplevd hindringer før, så blir det ekstra tøft og søke jobb.” AKU undersøkelser viser at mange uføre ønsker jobb, men søker ikke. Her ligger nok noe av forklaringen på dette. Funksjonshemmede jobbsøkere opplever ikke at de har tilstrekkelig kompetanse til å tre inn på arbeidsmarkedet. I tillegg kommer selvfølgelig alle de praktiske hindringene, som jeg kommer tilbake til senere. Ønsket og lyste er der, men terskelen til å ta steget ut er for høy.

En av informantene som har jobbet lenge i Telenor Open Mind summerte det opp slik: *”Jeg tror den største utfordringen er at det er mange funksjonshindrede som føler seg avvist av arbeidsmarkedet generelt, sånn at vi bare resignerer oss og sier; jeg kan bare sitte hjemme jeg, liksom. Det kommer nok til å ta veldig lang tid, hvis ikke noen begynner å gjøre noe med det nå, sånn som jeg sa i sted...så kommer det nok til å gå tid, før noen begynner å se at; hei, jeg kan faktisk gjøre noe jeg også, det er noen som vil at jeg skal bidra med noe. Det tror jeg er den største utfordringa, og få andre funksjonshindrede til å skjønne at de faktisk er en ressurs. Det tror jeg”*

Endring av roller

Siden de fleste av informantene så sin funksjonshemning som en ”normal” tilstand underkommuniserte de praktiske konsekvenser av funksjonshemningen. Det er vanskelig å si om dette skyldes at personen er så vandt til de praktiske hindringene at vedkommende håndterer utfordringene, eller om det er manglende bevissthet i forhold til det ekstra som følger med funksjonshemningen. Jeg er tilbøyelig til å tolke det til at det å overvinne disse daglige hindringene er blitt så normalt, at de ikke legger spesiell vekt på disse. Og at nettopp dette gjør at de klarer å være i ordinært arbeid. Energien er fokusert et annet sted.

Synet på seg selv og livet sitt som normalt, blir utfordret både i møtet med hjelpeapparatet og arbeidsgivere, som ikke har den samme forståelsen av funksjonshemning. Ovenfor hjelpeapparatet blir man tvunget til å trekke frem de negative og medisinske tingene ved funksjonshemningen for å kvalifisere til støtte, samtidig som man ovenfor arbeidsgiver skal vise at man er minst like god som andre, og at funksjonshemningen ikke vil hindre en i å utføre jobben. Arbeidssøker har en utfordring i den symbolske interaksjonen med begge hjørnene i trekanten, og ikke minst en utfordring i forhold til å bevare sitt eget bilde av seg

selv. Spesielt når man går fra en rolle til en annen: fra barn til ungdom, fra skoleelev til student og ikke minst, fra student til arbeidsstaker.

På vei ut i studier eller jobb

Det å være ferdig med videregående skole markerer et viktig skille i livet. Man entrer enten arbeidslivet eller studier. På mange måter regnes man som voksen. Som funksjonshemmet innebærer skiftet også noen andre viktige endringer. Som elev ved grunnskolen og videregående skole har man rettigheter i forhold til tilrettelegging, assistanse og ekstra undervisning. Ved inntreden til høyere utdanning er disse rettighetene ikke lenger en selvfølge, og det kan være vanskelig å få skolehverdagen til å fungere (reff) . Flere av informantene forteller at de har måttet kjempe for å få til helt grunnleggende ting, bevegelseshemmede har vært stengt ute pga manglende ramper, og synshemmede har ikke fått les inn pensum på lydbøker før etter eksamen. Dette er også funn som Eva Magnus (2009) og NOU 1998:18 og 2001:22 påpeker. Dette kommer i tillegg til utfordringer i forhold til bolig, transport og assistanse. En av mine informanter som ble gradvis dårlig i løpet av studietiden fortalte: *”Jeg hadde behov for drosje eller bil. Og jeg fikk avslag på bil, og avslag på transport til og fra skolen fordi jeg ikke hadde atfering, men studielån. ... jeg krøp inn på bussen og dro stolen etter meg.”* Hun klarte å fullføre studiet, men det krevde utrolig mye, både av henne og familien *”... til slutt kom mor og far opp med sin bil, (de bodde på en annen kant av landet) så jeg fikk låne den for å få fullført det året. Da hadde jeg bil den siste måneden for å klare å fullføre året.”*

Hvilken motivasjon som ligger bak dette kan ligge både i det sterke ansvaret de legger på seg selv for å klare dette, og på de forestillinger de har om hva som vil skje hvis de ikke klarer å gjennomføre studier eller komme ut i jobb. Jeg vil derfor belyse hvordan informantene har blitt påvirket av sine omgivelser i forhold til framtidsbilder.

Ønsker og forestillinger om framtiden

De forestillinger informantene har hatt om sin framtid, og de ønskene de hadde har påvirket veien de har gått. Motivasjonen for å ta høyere utdanning eller komme i jobb har sammenheng med dette.

Seks av informantene hadde hatt et ønske om å ta høyere utdanning. Dette mente de ville gjøre dem mer attraktive på arbeidsmarkedet fordi de da ville få jobber hvor de ikke i så stor grad trengte å bruke kroppen. *”Nei, jeg har alltid hatt et ønske om å studere psykologi. Fordi at jeg fant ut det at jeg må ha en jobb hvor jeg kan bruke hodet mitt, og jeg elsker jo å snakke.*

Og jeg elsker å høre på andre folks meninger, og sånne type ting. Sånn at på den måten har jeg liksom tenkt at, da har jeg gjort meg selv attraktiv for arbeidsgiver, i forhold til at jeg gjør jo noe jeg absolutt kan klare selv, liksom. Men det som har stoppa meg fra å fortsette den ideen, er jo bare det at jeg kom ikke inn på skole.” Informanten fant derfor en annen vei, og startet på Telenor Open mind. ”Og jeg er jo veldig interessert i data og teknologi sånn ellers, så jeg tenkte jeg kunne jo prøve i alle fall. I forhold til Telenor Open Mind og.., og nå er jeg jo her. Jeg har jo tenkt å fortsette med den ideen da i hvert fall.”

En annen informant beskrev hvordan ønskene hennes skilte seg i fra venninneflokkene: *”Jeg ville bli journalist, og det var vel egentlig... Føler alltid at jeg har hatt som mål at jeg ville bli noe. Meg og mange av mine venninner lekte med barbie dukker, 5/7 hadde som mål at de skulle gifte seg og få barn og de 2 andre skulle jobbe og få seg en bra jobb. Det er ikke det som... Forskjellen på målene hva man hadde lyst til, det å bli gift å få mann og barn er noe som ofte mange klarer til slutt, men hvis du vil følge din egen måte.”* Dette kan ha sammenheng med noe en annen informant fortalte: *”Det blir litt sånn: folk har forskjellige mål her i livet, for meg er det viktig å ha en utdanning og ha en jobb etterpå. Fordi at før i tiden var det sånn hvis du hadde en eller annen funksjonshemming da ble du satt bort på institusjon og der ble du sittende. Alle som har en funksjonshemming de er dumme. Sånn er det, det er fakta. Og det ville ikke jeg være med på.”* Stigmaet fra samfunnet rundt gjorde at utdanning ble ekstra viktig for denne informanten. Valget var enten å klare seg selv, ta en utdanning og få jobb, eller havne på institusjon.

Nå var det et fåtall som trodde de ville havne på institusjon, men alle hadde et bilde av at en framtidig uten jobb ble vanskelig. En av informantene beskrev sitt framtidssenario slik: *”Tidligere så har jeg på en måte bare tenkt at jeg skal sitte hjemme å se på TV fordi jeg har følt meg ganske udugelig, sånn at...”* Samtidig som hun var rammet av en hvis håpløshet, så *”måtte jeg ha et eller annet å drive med, eller så hadde jeg blitt gal.”* Dette gir en kraftig motivasjon til å forsøke å endre sin egen situasjon.

Ny rolle, nye krav og utfordringer

Det at motivasjonen er og har vært sterk for informantene har vært viktig. For i overgangen fra videregående til studier og jobb, må de i større grad hantes med utfordringer selv. De fleste informantene flyttet for seg selv omtrentlig samtidig som de startet å studere, eller trådte inn i arbeidslivet. De merke da det økte kravet fra omgivelsene på selvstendighet, og den reelle funksjonshemmingen vokste. Mens foreldre i oppveksten har tatt det største ansvaret

i forhold til hjelpeapparatet, må studenten og arbeidssøkeren ta en større del selv. Dette gjør at de får, om ikke en ny aktør, så en tydeligere aktør å forholde seg til. Mens informantene bodde hjemme kunne foreldre kompensere for manglende tiltak, og ha hovedvekten av kontakten oppimot de ulike delene av hjelpeapparatet. Derfor virker nå de signalene hjelpeapparatet sender direkte og dermed sterkere inn på den enkeltes selvopplevelses.

Signaler fra hjelpeapparatet

Det hjelpeapparatet informantene må relatere seg til er mangslungent, og rommer mange aktører. De som trekkes frem er: NAV, herunder lokale NAV og Senter for yrkesrettet attføring, deres hørselsteam og synsteam; Hjelpemiddelsentralen; ergoterapeutten, forvaltningstjenesten i kommunen, primærlege og ulike deler av spesialisthelsetjenesten samt leverandører. Det varierer i hvor stor grad hvilke av de ulike aktørene er inne i den enkeltes liv. En fellesnevner er allikevel at funksjonshemmede arbeidstakere har en rekke aktører som må inn i bildet for å få arbeidshverdagen fungere.

Å leve med funksjonshemning, medfører som oftest et behov for tjenester fra det offentlige hele livet. Enkelte har daglig kontakt med hjelpeapparatet i form av hjemmetjeneste, hjemmesykepleie og transporttjenesten for funksjonshemmede, mens andre har mer sporadisk kontakt ved bytte av rullestol eller høreapparat. Hos mine informanter var behovet for kontakt med hjelpeapparatet. Alle informantene som var funksjonshemmede hadde i perioder tett kontakt med hjelpeapparatet i perioder, spesielt i rehabiliteringsfaser, i overgangsfase mellom skole/utdanning/arbeid, og ved behov for fornying av hjelpemidler e.l. De av informantene med størst funksjonstap hadde daglig kontakt med en eller flere deler av hjelpeapparatet. Informantene som var arbeidsgivere hadde sporadisk hatt kontakt med hjelpeapparatet, ved ansettelse av arbeidstakere med funksjonshemning, eller ved sykdom hos arbeidstakerne. Informantene som selv jobbet innefor hjelpeapparatet hadde noe tverrfaglig samarbeid med andre deler av hjelpeapparatet. Data fra dette kapitlet kommer fra alle tre informantgruppene, men hovedvekten av data kommer fra de informantene jeg har dybdeintervjuet. Dette er supplert med informasjon av øvrige datainnsamling og litteraturstudier.

Ved tolkning av data har det vært hensiktsmessig å dele hjelpeapparatet inn i to kategorier.

- Primærhjelpeapparatet: bistår personen med å opprettholde dagliglivet og helse
- Arbeidshjelpeapparatet: bistår personen med å komme ut i arbeid og å stå i arbeid

Primærhjelpeapparatet består av ulike deler av helse og omsorgs i kommunene som forvalter hjemmetjenesten, BPA, fysioterapeuter, ergoterapeuter. Primærhjelpeapparatet er også representert på eksterne arenaer som for eksempel hjelpemiddelsentralen; leverandører av hjelpemidler; transporttjenesten for funksjonshemmede; NAV; ulike leger og spesialisthelsetjenesten.

Arbeidshjelpeapparatet er i hovedsak: NAV, herunder NAV lokal; ulike, hjelpemiddelsentralene; AB-bedrifter; Arbeidslivssentrene; bedriftshelsetjenesten; og transporttjenesten for funksjonshemmede.

Signaler fra primærhjelpeapparat

Thommesen (2008) beskriver hvordan man normalt betrakter sykdom: ”*man er frisk – blir syk – for så å bli frisk igjen*”. Dette påvirker hvordan hjelpeapparatet er bygd opp og hvordan det møter den enkelte funksjonshemmede. Hjelpeapparatet ser på funksjonshemming som en sykdom i en fase av livet – ikke noe som vedvarer resten livet. Dette fører til at hjelpeapparatet ikke ser på sine kunder som personer i arbeid. Informantene opplever at hjelpeapparatet ser på dem som mindreverdige personer som ikke har et aktivt normalt liv. ”*Dette er en funksjonshemmede, dvs en hemmet person som ikke lever som alle andre*” sier en av informantene om hvordan hjelpeapparatet behandler ham. Dette påvirker hans egenoppfatning, og måten han må interagere med hjelpeapparatet. Det offentlige hjelpeapparatet har som oftest åpningstid fra 9 til 16, og har begrenset telefontilgang. Det forventes at brukeren er hjemme i dette tidsrommet, eller har mulighet for å komme seg til de offentlige instanser innenfor denne tidsrammen. Dette går utover både arbeidstid og fritiden til den enkelte, og stresser arbeidsdagen ekstra: ”*Og den fritiden er dyrebar for meg, for da skal jeg slappe av og gjøre andre ting. Det ser jeg jo og, at det er en avregning som blir litt vanskelig av og til. Det at min helse er kronisk gjør at jeg får en del timeavtaler og det kan være hjelpemidler som ryker og sånn. Det kan være at jeg må innom hjelpemiddelsentralen på vei til jobb for å få rullestolen til å fungere i løpet av dagen. Og da har jeg holdt på å ta dette på fleksitid og heller jobbet inn igjen tiden jeg har brukt på legebesøk og andre ting.*” Den måten informantene som har en funksjonshemming blir møtt av hjelpeapparatet signaliserer at de ikke blir sett på som arbeidstakere på lik linje med andre i befolkningen. De må tilpasse interaksjonen til de rammebetingelser som stilles, noe som ofte kan komme i konflikt med deres egenoppfatning og den selvoppfatning de har.

Hjemmetjenestene har sine turnuser, rutiner og møter som må overholdes. Dette betyr i praksis at mange funksjonshemmede får ødelagt arbeidsdagen av at de må ta fri fra jobben for å få bistand fra hjelpeapparatet, det være seg i forhold til tilpassning av hjelpemidler eller medisinsk oppfølging. I sin ytterste konsekvens fører det til at man ikke kan gå på jobben, som i det tidligere nevnte eksemplet med mellomlederen som var sykemeldt fordi hun ikke fikk fornyet sitt vedtak om BPA. Problemene med å få BPA er et gjennomgående tema hos flere av informantene. En av informantene mine hadde vært nødt til å redusere fra 60 % til 50 % stilling pga behovet for assistanse. *”Jeg må være hjemme når de(sonen) kommer, og de kan bare komme mellom 11 og 14. Hvis jeg hadde fått assistansen som BPA som jeg har søkt om kunne jeg hatt hjelp på kveldene og jobbet flere dager. Jeg kunne også brukt den til det jeg trenger hjelp til, sånn at jeg ville fått mer overskudd. Nå er det mye jeg trenger hjelp til som de ikke gjør.”* Guro Fjellanger fortalte på konferansen ”Mitt Liv” at det først var etter at hun ble Miljøvernminister at hun fikk kommunen til å gi henne BPA. *”De skjønnte at jeg ikke kunne være hjemme for å se på at hjemmetjenesten vasket til meg, når det var statsråd hos kongen. Men det sto i vedtaket at dette skulle være med å gi meg trening i arbeidsledelse. Og da hadde jeg ansvar for et helt direktorat! Det sier litt om hvor inngrodd holdningene deres er.”* Fjellanger måtte balansere rollen som miljøvernminister med rollen som takknemmelig mottaker av offentlige tjenester.

Organiseringen av tjenestene sender indirekte signaler om den enkeltes verdi, og hvilke forventninger man har til det livet funksjonshemmede skal leve. Det som for mange oppleves som mest krenkende er de direkte konkrete tilbakemeldingene man får fra de som jobber i tjenestene. En av informantene fortalte at han gikk glipp av eksamen fordi hjemmetjenesten ikke kunne komme og ta ham opp en time tidligere den dagen. Begrunnelsen var: *”den dagen er det mange eldre som skal på eldresenteret, så hvis vi skal komme og ta opp deg, så er det en av de gamle som ikke kommer seg på eldresenteret. Det er jo litt dumt da siden de bare er der to dager i uken.”* For ung student er dette et kraftig signal fra omgivelsene i forhold til hva dine studier betyr, og hvilken verdi du har. Flere av informantene hadde lignende sitater å komme med, signaler fra hjelpeapparatet om at de ikke kom til å komme i arbeid, slik at deres behov ikke var så viktige. *”... jeg kunne ikke få personløfter på universitetet fordi saksbehandleren på HMS mente at jeg aldri ville bli i stand til å jobbe, og derfor trengte jeg ikke å gå på universitetet. Det ville være bortkastet.”*

De av informantene som hadde en relativt stor omfattende bevegelseshemming opplevde disse tilbakemeldingene som svært belastende. Personer som er avhengig av assistanse for å

fungere i hverdagen er sårbar, og kan ikke fjerne seg fra situasjonen. Disse holdningene kom sterkest til syne i samhandling med hjemmetjeneste og lokale velferdskontor. Det var allikevel slående hvordan en god del av de som hadde møtt disse holdningene på en eller annen måte klarte å bevare selvrespekten, og hadde utviklet et eget bilde av sin funksjonshemming og hvor ansvaret for de problemene denne medfører skulle plasseres. Det kom klart frem at de mente at disse utsagnene var urimelige, og at de hadde rett og krav på å få tjenester slik at de kunne leve ”normale” liv. Å måtte forholde seg til et hjelpeapparat med disse holdningene tærte på, men de gav ikke opp. Min informant gruppe representerer imidlertid i stor grad de som har klart å komme ut – og delta. Hvor mange som ”bukker under” for disse holdningene, og tar denne definisjonen av sin funksjonshemming, og dermed ikke deltar, er det ut i fra mitt materiale mulig å si noe om. Men det er rimelig å anta at noe av den lave yrkesdeltagelsen blant funksjonshemmede kan forklares ut i fra overnevnte holdninger.

Tilbakemeldinger fra arbeidshjelpeapparatet

En medisinsk forståelse av funksjonshemming preger regelverket knyttet til funksjonshemmede og arbeid. Regjeringens sysselsettings strategi (2011) påpeker at det er et behov for å oppjustere språkbruk i regelverk. De påpeker at det ”Å ha nedsatt funksjonsevne er ikke det samme som å ha nedsatt arbeidsevne. Funksjonshemming oppstår når det er et gap mellom individets forutsetninger og ferdigheter og omgivelsenes krav. Nedsatt funksjonsevne er ikke ensbetydende med individuelle begrensninger i samfunnsmessig deltakelse.”

I dag bruker NAV nedsatt arbeidsevne, noe som gir en kobling mellom det å ha nedsatt funksjonsevne og det å ha nedsatt arbeidsevne. Noe som ikke nødvendigvis er tilfelle. Mine informanter representerte et bredt spekter av funksjonshemninger, og funksjonsevne. De viste liten sammenheng mellom funksjonstap og arbeidsevne. I den deltagende observasjonen snakket jeg med flere arbeidstakere som var avhengig av elektrisk rullestol for forflytning, personlig assistanse til de primære gjøremål og som medisinsk sett hadde en stor funksjonshemming. Disse jobbet bla som konsulenter, avdelingsleder og direktør. Andre som medisinsk sett hadde en liten funksjonshemming var ute av stand til å arbeide. Årsaken til at enkelte lyktes godt i arbeidslivet til tross for store funksjonshemninger, er at de hadde kompetanse på sine felt, hadde funnet en arbeidsplass hvor det var behov for deres kompetanse, og at tilretteleggingen rundt fungerte. Samarbeidet med arbeidshjelpeapparatet hadde fungert godt. Dette er ikke alltid tilfelle. En av arbeidsgiverne uttrykte frustrasjonen ”Det vanskelige er å få de ulike delene til å samarbeide. Det er veldig frustrerende når en ansetter funksjonshemmede.” Vedkommende hadde ansatt en arbeidstaker med omfattende

funksjonshemming, og brukt mye tid på å få ting på plass. I dette tilfellet hadde man lyktes, men erfaringene til informantene varierte veldig. Jeg vil derfor gå nærmere inn på hvilke signaler arbeidssøkere og arbeidstakere med funksjonshemming møter i kontakten med arbeidshjelpeapparatet.

Interaksjonen med arbeidshjelpeapparatet er som tidligere nevnt større for arbeidssøkere og arbeidstakere som har en funksjonshemming. De fleste med en medfødt eller tidlig ervervet funksjonshemming kommer i kontakt med arbeidshjelpeapparatet når de er ferdige med videregående skole, enkelte ganger før. For de som har fått ervervet funksjonshemmingen senere i livet, kommer interaksjonen enten fordi de er på vei til å falle ut av arbeidslivet, eller fordi de trenger attføring/endring av yrke. Når arbeidstakeren er kommet i arbeid så er det behov for interaksjon med arbeidshjelpeapparatet i forhold til arbeidsplassstilrettelegging enten pga endrede arbeidsoppgaver eller pga økt funksjonstap.

Data fra informantene viser varierte erfaringer med arbeidshjelpeapparatet. Hvordan de ble møtt og forstått avhenger veldig av saksbehandler. En av informantene som fortalte: *”Jeg har blitt møtt med ganske mye motstand, og ganske mye krangling for å få til ting som egentlig sier seg selv at er nødvendig. Den situasjonen at jeg går 4 mnd uten noen som helst form for stønad er jo helt tullete... Jeg har jo masse gode erfaringer også, så det er jo ikke bare negativt. Hun saksbehandlerer jeg har nå er jo kjempeflink og veldig motivert til å hjelpe meg, i motsetning til andre saksbehandlere som jeg har vært borti”*. Arbeidssøkeren sitter med en følelse av å belaste saksbehandleren unødige, og må krangle for å få frem sine behov og ønsker. Dette påvirker interaksjonen. For å rettferdiggjøre at man trenger bistand fra arbeidshjelpeapparatet er det viktig å få frem at ens egen situasjon skiller seg fra andre i samme aldersgruppe for å få innvilget økonomisk støtte, og for å få tiltak. Det å hente frem det ”verste” ved ens egen funksjonshemming og samtidig klare å se sine ressurser og styrker som arbeidstaker/søker er vanskelig. Informantene har forståelse for at situasjonen for saksbehandlere ikke er bare enkel. *”Det har vært litt blanda drops. Alt fra forståelse til at den enkelte har så mange å ta seg av, at det ikke er lett for den enkelte å prioritere meg eller deg, liksom. Når en saksbehandler har 200-250 stykker, så sier det seg selv at det er ganske mange.”* Dette forsterker ytterligere følelse av å være en belastning på systemet.

De av informantene som var ferdig på videregående, og på vei ut i høyere utdanning eller arbeid tok de kontakt med arbeidshjelpeapparatet for å få veiledning. Opplevelsen av veiledningen varierte. En av informantene beskriver det slik: *”Men, veiledning – nei, ikke*

akkurat så mye. Han som jobbet på Aetat han var veldig okay, for å si det sånn. Han mente jeg burde ta det litt sånn step by step da, og se hvordan det gikk etter det året. Om dette var noe for meg, men jeg bare "dette er kult" så jeg begynte på andre året." Dette var gjennomgående, få følte at de hadde fått god veiledning av arbeidshjelpeapparatet i forhold til yrkesvalg og utdanning. Men som en av informantene uttrykte det: " Sånn at jeg har aldri blitt noe særlig god kompis med hjelpeapparatet rundt meg, for jeg har jo ikke villet hatt noe hjelp. Så jeg har jo hatt kontakt med de, men hva de har fått gjort med meg, det er noe annet." Interaksjon er tosidig, og man må ville ta i mot hjelp og veiledning for å få det.

Enkelte av informantene hadde erfart at den veiledningen de fikk ikke stemte overens med deres egen vurdering av sin funksjonshemming: *"Men det er litt forvirrende, som det er første gang man søker, og det krever å snakke med de folka på SYA (Senter for yrkesrettet attføring), de har sånn, hva skal jeg si? De har et par folk som jobber der som hører dårlig da. Men det blir sånn at, noen tror at "når jeg hører dårlig så vet jeg hvordan andre som hører dårlig har det"... Det er håpløst individuelt at det går ikke ant å sette ord på det. Så jeg fikk litt bakoversveis når en fyr på SYA sa sier til meg "nei det kan du ikke gjøre, og det kan du ikke gjøre og det kan du ikke gjøre". Da blir jeg sånn: Okay, greit jeg hører dårlig men jeg er ... eh. Så jeg blir litt irritert på han fyren der." Generalisering av ens funksjonshemming og de begrensninger den medfører, truer selvbildet, spesielt når man er ung og ser flere muligheter enn begrensninger. Selv om veilederen muligens hadde rett i at disse yrkene ikke fungerte, så fungerte ikke interaksjonen, og veiledningen fikk en negativ karakter. For enkelte av informantene førte dette til at de ikke valgte å gå videre med utdanning og arbeid, siden arbeidshjelpeapparatet ikke mente de hadde noe å bidra med. For andre av informantene, som vedkommende ovenfor, førte det til at "Jeg skal bevise at jeg kan!" og vedkommende er i dag i ordinært arbeid.*

En annen årsak til motvilje mot hjelpeapparatet kan være grunnet i tidligere erfaringer: *"I starten så gikk jo ting veldig greit da, det var ikke noe problemer... og så begynte jeg på attføring og der ble jeg møtt med tidenes dårligste saksbehandler tror jeg, som ikke på noen måte greide å forstå min situasjon... Vi kikket på praksisplasser og jeg meldte meg opp på mange av de, og NAV damen sa at "dette ser kjempefint ut." Også hører jeg ingenting fra de på 4 måneder, så jeg ringer ned og lurert på hva som er skjedd da, om jeg hadde fått noen praksis plass eller noe sånt. Nei, da hadde hun ikke sendt inn da for hun regnet med at en med min funksjonshemming ikke ville greid de jobbene. Så hun hadde ikke prøvd en gang!"*

Informanten opplevde dette som et svik, og en undergraving av han som person. De kastet

bort hans tid, og muligheter. Han fortalte videre: *”Så ville hun jo at jeg skulle begynne å jobbe i en vernet bedrift, for det mente hun var passende for meg da. Så var jeg og kikket på denne vernede bedriften og det første han sa var: ”det er greit at du går på do, bare så lenge du ikke doper deg her. Og hvis du kommer dopet på jobb så må du gå hjem igjen.” Så jeg syns det der var – ja, jeg var vel der i 10 min eller noe før jeg fant ut at dette her er kanskje ikke stedet for meg. Det er jo ikke noe gærent med hodet mitt ikke sant, det er jo kroppen som har litt utfordringer hvis man skal si det på en fin måte.”* Saksbehandler på NAV kontoret sendte tydelige signaler om hans muligheter, og informanten måtte kjempe hardt med seg selv for å bevare selvrespekten for å orke å arbeide videre for å komme tilbake til ordinært arbeid. Som han sa *”når du kommer der og ber om hjelp når du er i en situasjon, så burde du bli møtt på en bra måte. Og du burde ikke trenge å krangle deg frem til hjelp til å komme deg videre.”*

Informantene blir i liten grad møtt med forståelse for de sekundære problemene som kan oppstå. Arbeidstakere som er i ordinært arbeid kan ha behov for tilrettelegging under veis, enten pga endrede arbeidsoppgaver eller på grunn av økende funksjonstap. Dette tar ikke arbeidshjelpeapparatet høyde for. Også her møter arbeidstaker og arbeidsgiver holdningen om at man er frisk - blir syk - blir frisk som Thommessen (2009) beskriver. Når arbeidstaker tar kontakt med arbeidshjelpeapparatet for å være i forkant av utstøting fra arbeidslivet blir vedkommende møtt med manglende forståelse. En av informantene beskrev denne prosessen godt. *”Så jeg tok kontakt med NAV lokal og da fikk jeg beskjed om at jeg ikke hadde vært sykemeldt i 6 måneder, og derfor ikke kunne få hjelp. Også sa jeg at det at jeg ikke har behov for å være sykemeldt i 6 måneder jeg. Jeg har behov for at dere skal se på arbeidssituasjonen min og se hva vi kan gjøre for at jeg skal fungere bedre. Nei, de var veldig bestemt på det med 6 måneder, også måtte arbeidsgiveren prøve å tilrettelegge. Også sa jeg at når jeg har jobbet der i 9 år og det er kontinuerlig tilrettelegging og de har gjort så mye de kan og det er liten arbeidsplass, det er ti personer, så er det begrenset hvor mye kreativitet de klarer å finne til slutt. Så vi trenger litt ekstern hjelp til å finne tilrettelegginger og løsninger... Og etter mye overtaling av hun saksbehandleren og mye om og men nå, så har de henvist videre til arbeidslivssentralen da, selv om jeg ikke har vært sykemeldt i 6 måneder. Men det tok sin tid da.”* Flere av informantene unnlot å gjøre endringer som ville bedret arbeidshverdagen, fordi de ble møtt med disse holdningene. De ønsket ikke å lage stress til arbeidsgiver, og andre rundt seg. Når de tok mot til seg så møtte mange god forståelse og fikk hjelp: *”Også fikk vi god støtte fra bedriftshelsetjenesten til å skrive søknader på hjelpemidler og sånn... så det var jo meg og fysioterapeuten som søkte fra bedriftshelsetjenesten som søkte sammen. Og dette gjør*

jo at jeg, når den personlige assistenten min er syk, kan ha en kontordag og legger til rette og klare mye arbeid, så når hun kommer på jobb neste dag så kan jeg kjøre alt på utskrift så kan hun få jobbe med det.”

Å se helheten

Etter deltakelse på ”Veien-videre seminarer” stilte jeg meg spørsmålet: evner arbeidshjelpeapparatet å se på funksjonshemmede som naturlige deltakere i arbeidslivet? En av deltakerne på seminaret fortalte om deltakelse på en konferanse som omhandlet reaktivisering av unge uføre i daværende Rikstrygdeverket. Forbauselsen var stor da det viste seg at vedkommende ikke kom seg inn i konferansesalen som var ned en lang trapp, og bygget ikke hadde heis. Vedkommende deltok som representant fra sin arbeidsgiver som var en arbeidsgiver organisasjon. At de som arrangerte konferansen ikke hadde tenkt på at det jobbet funksjonshemmede i egen etat eller andre inviterte etater ble ytterligere forsterket av kommentaren: *”Vi trodde ikke det skulle komme noen brukere på konferansen”*. Dette var et kraftig signal om hva funksjonshemmede er: brukere, ikke arbeidstaker. Dette tilfellet var ikke enestående. En annen informant fortalte om en annen episode ved et møte i en fylkeskommune: *”Hun (ansvarlig for møtet) spurte meg hvilken brukerorganisasjon jeg representerte. Hehe Hun ble lite flau da, når jeg sa at jeg representerte arbeidsgiverne.”* Personer som jobber med tema funksjonshemmede og arbeid har lett for å se på funksjonshemmede som brukere. De skal hjelpes inn i arbeidslivet ved hjelp av ulike tiltak. For arbeidstakere som er funksjonshemmede er dette et signal om hvor deres plass er. De opplever å må kjempe for å få den symbolske verdigheten det er å være en likeverdig aktør i møte med ulike etater i kraft av sin jobb, det være seg saksbehandler i NAV eller ansatt i arbeidsgiverorganisasjon. Rullestolen, eller førerhunden stjeler oppmerksomhet fra det som er det reelle tema på møtet.

Fagpersoner er trent til å forholde seg til sykdom. Dette passer ikke inn når man møter personer med store funksjonstap, som medisinsk sett er ganske syke og er i ordinært arbeid. Dette blir spesielt tydelig når arbeidstaker selv tenker forebyggende for å kunne stå i arbeid. *”Jeg tror også at en del av hjelpeapparatet ikke ser verdien av andre ting rundt meg, og hvor stor innvirkning dette har på mitt arbeid. – ’ja men dette er jo ikke en arbeidsplassstilrettelegging!’ (tilbakemelding fra hjelpeapparatet). Nei, men da burde man legge til rette for meg hjemme. Da får jeg krefter til å utføre jobben min.”* Skal flere kunne lykkes i arbeidslivet er det nødvendig med gode holdninger og signaler fra arbeidshjelpeapparatet, og evne til å se mennesket bak funksjonshemningen, slik at den

enkelte kan styrkes i sin tro på at faktisk kan gjøre en god jobb. Det er også viktig med koordinering mellom ulike etater, og ikke minst fleksibilitet til å sette i verk tiltak ut fra et helhetlig bilde. Ikke ut ifra den enkelte lokale budsjettpost.

Håndtering av funksjonshemning

Det som utenforstående ser som problematisk: den direkte konsekvensen av funksjonstap, dvs nedsatt hørsel, bevegelsesvansker, konsentrasjonsproblemer og lignende opplever informantene som normalt. Dette er en naturlig del av deres hverdag, og de reflekterer ikke videre over at dette skiller dem fra andre ungdommer (Grue 1999). Det kan være tendenser i datamaterialet som tyder på at nettopp denne opplevelsen av dette som en naturlig del av livet fungerer som en mestringsmekanisme. De forsøker å løse problemet og gå videre for å nå sine mål, istedenfor å dvele ved det som gjør livet dere andreledes, og kanskje vanskeligere en andres. Samtidig er det ikke sikkert at denne strategien alltid er like hensiktsmessig. En av informantene hadde smertelig fått erfare dette når vedkommende flyttet for seg selv” *Fordi jeg hadde jo i en periode veldig problemer med å akseptere at jeg faktisk har en funksjonshindring, fordi jeg var blitt så vant til at jeg ble behandla som alle andre, så jeg glemte på en måte at den var der. Så når jeg da flyttet for meg selv, ble det jo et slag i trynet, for da oppdaget man hvor mye hjelp man trengte.*”

Lars Grue (1999) beskriver i sin undersøkelse ”Funksjonshemmet ungdom og livskvalitet” at ungdom som funksjonshemmede opplever sin ungdomstid lik andres, de sier selv at de har nettverk og venner, på lik linje med andre. Grue hadde forventet at funksjonshemmede var mindre aktive og mer isolert enn sine jevnaldrende, men tilskriver det sine egne fordommer, at han har vokst opp i en tid da funksjonshemmede ikke var integrerte i samfunnet. Funn i mitt materiale kan tyde på at dette også kan forklares med den enkeltes forventinger til hva livet skal inneholde, og at de derfor er tilfredse med eget liv. Det er som det er. Ut i fra det gjør den enkelte det den kan. Utfordringen med en slik holdning kan være at den ikke fungerer når man skal ut i arbeid. Arbeidslivet har krav til hva arbeidstaker skal prestere, og hvis man ikke kan møte disse, må man på ulike vis kompensere. Arbeidstakeren kan ikke slå seg til ro med at ting i tilværelsen ikke fungerer, men må finne løsninger som gjør at han kan utføre jobben tilfredsstillende. Dette krever for mange et puslespill og innsatsvilje.

Arbeidsgiveres møte med funksjonshemning

Ved kommunikasjon er det to (eller flere) parter. Vi sender et budskap som blir tolket av mottakeren, og vi kan ha erfaringer og lignende som påvirker hvordan vi både sender og tolker. (Goffman 1992, Charon 2007). Så også med mine informanter. De av mine

informanter som var arbeidsgivere er ikke nødvendigvis representative for arbeidsgivere generelt. Jeg har møtt dem i fora hvor tema har vært funksjonshemmede og arbeid, og man kan således anta at de er spesielt interessert i tema. Det at jeg selv er funksjonshemmet vil også kunne påvirke deres responser i positiv retning, da man ofte ønsker å presentere seg selv i et positivt lys (Charon 2007). Informantene som selv er funksjonshemmet har ulike erfaringer, som de tolker tilbakemeldinger ut i fra. Med disse forbehold tyder datamaterialet, supplert med litteraturstudier, på at kjennskap til og erfaring med arbeidstakere som er funksjonshemmede gjør at man stiller seg mer positivt. Dette samsvarer med funn gjort i forhold til andre minoritetsgrupper (Tønnestad 2010).

De fleste arbeidsgivere har liten erfaring med funksjonshemmede, og dermed på mange måter en medisinsk forståelse av begrepet. Den informasjon de har om funksjonshemmede er preget av det ”offentlige” bildet, som på mange måter kan være negativt. Knøsen og Krogstad (2003) siterer spørsmålet ”*ville du ikke heller vært død?*” som representerer hvordan man kan bli møtt etter å ha fått ervervet en funksjonshemming. Som ”funksjonsfrisk” er det grusomt å tenke seg at man plutselig skal miste evnen til å høre, se eller å gå. Grue (1999) beskriver hvordan hans egen oppfatning av funksjonshemmede var preget av segregeringspolitikken som ble ført da han vokste opp. Mange av dagens arbeidsgivere har vokst opp uten funksjonshemmede i nær omgangskrets eller familie. Dette gjør at de ikke har noen særskilt referanseramme ut over det offentlige bildet. Funksjonshemmede er noe fremmed.

Som arbeidssøker/taker med funksjonshemming må man forholde seg til ”arbeidsgivers oppfatning av funksjonshemming” på to plan: den tilbakemeldingen man opplever i hverdagen, og den andre gjennom det offentlige bildet som blir skapt av funksjonshemmede på arbeidsmarkedet. Dette bildet skapes gjennom media, og forskning knyttet til tema. De signaler man får fra omgivelsene, media, kollegaer, studiekamerater osv påvirker hvordan man tror at arbeidsgiver ser på en. Det igjen påvirker hvordan man interagerer med arbeidsgiver.

Jeg vil derfor beskrive hvordan informantene tror arbeidsgivere ser på funksjonshemmede, hvordan relasjoner til kollegaer er, hva som påvirker rekrutteringsprosessen og til sist, arbeidsgivers samhandling med hjelpeapparatet..

Hva syns de om meg?

I dybdeintervjuene var et av spørsmålene: ”*Hvordan tror du arbeidsgiver generelt ser på funksjonshemmede?*” En av informantene svarte: ”*Jeg tror nødvendigvis ikke at det er så*

kjempestor motvilje, men de er veldig mye uvitenhet som kan fortone seg som motvilje. Eller oppfattes som uvilje. Så jeg tror arbeidsgiver ser på det som to kulturer. Hos arbeidsgiver og den funksjonshemmede, som skal møtes. Og at dette møtet ikke trenger å være så lett. Og jeg tror det er veldig individuelt fra person til person og om det møtet er veldig lett eller veldig utfordrende og vanskelig.” Informanten er her inne på viktige poeng: det at to kulturer møtes, og at det er svært individuelt om dette møtet er enkelt eller ikke. Som man kan se av de foregående kapitler er det mange ting som påvirker funksjonshemmede egenoppfattning av seg selv, og måten man samhandler med andre. I hvor stor grad man har inkorporert og adoptert en hjelpsløs tilnærming til omgivelsene, eller om man har lært seg å balansere de ulike rollene, er viktig for i hvor stor grad dette møtet skal bli vellykket. Det krever også, som en av informantene påpekte, åpenhet fra arbeidsgiver: *”jeg tror arbeidsgivere må være åpen for andre mennesker eller forskjellige annerledesheter, handikappede, funksjonshemmede heter det vel nå. Og villig til å prøve rett og slett. Og at man ikke blir stigmatisert eller at man blir inkludert. Det tror jeg er det viktigste”*.

Som jeg kommer tilbake til i kapitlet ”Rekruttering” har mange arbeidsgivere liten erfaring med funksjonshemmede generelt, og denne skepsisen kan påvirke møtet i negativ retning og påvirke hvordan det oppleves å prøve å komme ut i arbeid: *”Jeg har ikke så veldig mye erfaring å begrunne svarene mine på, men jeg tror det er ganske mange der ute som er skeptiske”* sier en av mine informanter. Det at mange funksjonshemmede selv tror at arbeidsgiver er negativ til funksjonshemmede på virker hvordan ser seg selv som arbeidstakere: *”Nei, det tror jeg er svært individuelt, veldig individuelt. Noen tar seg godt av de, noen har kanskje sjøl prøvd å ha de i arbeidslivet tidligere og har sikkert gode erfaringer med det, andre har negative. Hvis jeg sjøl hadde vært en arbeidsgiver og tenkt bare på min egen bedrift så hadde nok ikke jeg ansatt funksjonshemmede.”* Når informanten selv ikke ville ønske å ansette funksjonshemmede så er det vanskelig for henne å selge seg selv som en attraktiv arbeidstaker.

Direkte negative tilbakemeldinger forsterker dette: *”fordi det er veldig mange som jeg har snakket med i alle fall som kommer på et jobbintervju hvor man blir målt opp og ned, og de liksom ser veldig medlidende på deg, og later som om de er interessert i at du skal begynne å jobbe, og så får du avslag en uke etterpå fordi du ikke var den de leitet etter eller så får de ikke svar i det hele tatt.”* Flere informanter hadde slike historier, enten selvopplevde eller som de hadde fått fortalt fra venner. Dette skaper ”myter” som igjen påvirker de forventningene man har til sine egne muligheter på arbeidsmarkedet.

Muligheter på arbeidsmarkedet

Informantene tror generelt sett det er vanskelig for funksjonshemmede på arbeidsmarkedet. Dette gjelder både de som er i arbeid og de som står utenfor arbeidslivet. Årsaksforklaringen er noe ulik fra de som er i arbeid til de som står utenfor. Flere av de som er i arbeid mener det er vanskelig å komme inn, men at i det man får en jobb, så ser de en på samme måte som andre. Det å ha kvaliteter, dvs. kompetanse som trengs, er avgjørende for at man blir sett og respektert. Samtidig som man ikke legger ansvaret for komplikasjoner som følger med funksjonshemningen på arbeidsgiver.

De fleste informantene hadde vært igjennom flere ulike arbeidsutprøvingstiltak, med varierende hell. Flere opplevde at de i arbeidspraksisen ikke ble sett på som ordinære arbeidstakere, men at de var der mer for å ha noe å fylle dagen med. Burston-Marteller (1999) skriver i sin undersøkelse at de er forundret over at hovedårsaken til at mange funksjonshemmede ønsker å jobbe er å tjene penger. De hadde forventet at det var de andre kvalitetene ved det å være i arbeid som gjorde at funksjonshemmede ønsket å være i arbeid. Dette er en holdning flere har møtt: *”Men det er gjennomgående at det du gjør er greit, men det går for sagte til at vi ente ikke har eller vil lønne. Men du må gjerne jobbe gratis.”* Tilbakemeldingen om at man bør være glad for at man har noe å gå til, og at dette bør være viktigere enn å få lønn for arbeidet, gir et signal om hvordan man ser på funksjonshemmede og det livet de lever. Her skiller arbeidspraksis i Open Mind seg fra andre praksis tiltak. De som har vært i praksis gjennom Open Mind føler at de ble sett og respektert som arbeidstakere i løpet av praksisperioden, selv om det av og til kunne være vanskelig at man gjorde den samme jobben som andre, men uten lønn i praksisperioden. Vissheten om at det var et mål for alle parter at man skulle få fast ansettelse etter endt praksisperiode var viktig for selvrespekten.

For de som står utenfor arbeidslivet er det et forhold de trekker spesielt frem: *”kravet til effektivitet er blitt så stort i samfunnet at enkelte steder er det ikke bruk for funksjonshemmede. Det går for sagte”*. Dette er noe de forstår: *”... altså markedet er slik i dag at alt skal skje så fort, ikke sant. Det skal gjøres så mye på så kort tid. Og jeg tror frykten for at vi funksjonshindrede ikke skal klare å gjøre det like fort, og like mye, gjør at arbeidsgiverne heller trekker seg unna, hvis de ikke er en IA bedrift. Sånn at de må ha funksjonshindrede, så tror jeg de velger det bort, fordi markedet krever at man skal gjøre så mye, så fort. Eller levere da...”*. Dette er et forhold de føler hindrer dem mye, spesielt når det gjelder å få muligheten til å vise at de duger.

Et annet forhold som trekkes frem er mangelen på deltidsstillinger. *”nå har jeg lett etter jobb i over et år, men det er ingen 50 % stillinger ledig for personer med min kompetanse. Det er ingenting å søke på! Når jeg har tatt kontakt med NAV så sier de at det er et problem at jeg bare kan jobbe 50 %.”* Funksjonshemmede som ikke har 100 % arbeidskapasitet blir på denne måten utestengt før de har prøvd, selv om viljen til å jobbe er tilstede.

En viktig faktor for å få muligheten til å få en jobb er at man må være på rett sted til rett tid: *”nå var det 2.gangs utlysning på den jobben jeg søkte, og det var en halv stilling. Og jeg hadde et ønske om å få en halv jobb, ikke en full jobb. Dette gjør at jeg stiler sterkere i forhold til en lav stillingsprosent, fordi det er mange som tar den bare for å få et springbrett til en full jobb. Og de ønsket jo en person som skulle være i stillingen. Jeg hadde vel også truffet bra med tidspunkt å være ferdig utdanning, for det var jo ganske vanskelig å skaffe folk med min kompetanse på en måte, og jeg tror jeg klarte å selge meg godt på intervjuet og vise den personen jeg er.”* For denne informanten var nettopp det å ønske en 50 % stilling en av de tingene som gjorde vedkommende attraktiv. Dette utsagnet oppsummerer godt alle de faktorene som må være tilstede for å få muligheten: kompetanse, behovet og det å klare å formidle dette.

Kollegaer

Å ha en kollega som er funksjonshemmet gjør at man endrer noe på synet på funksjonshemmede. *”Arbeidstakere med en funksjonshemning gjør en like god jobb som de andre - til og med bedre!”* og *”Han (arbeidstaker med funksjonshemning) har betydd mye på avdelingen, når de ser at han kan, da er det ikke bare å bli hjemme fordi man er forkjølet for eksempel.”* er uttalelser fra arbeidsgivere. Andre igjen ”glemmer” funksjonshemningen fordi det ikke er noe tema hos dem. En dialog jeg hadde da jeg lette etter informanter var som følgende: *”Nei – det jobber ingen funksjonshemmede her”* *”jo, jeg vet at det er en hørselshemmet på avdelingen deres. ”Nei” – stillhet – ”jo – det stemmer det. Men han fungerer så godt, at jeg ikke tenkte på det”* Funksjonshemningen blir irrelevant, og usynlig. Selv om den kan komme frem i gitte situasjoner: *”... Synne er Synne, og hun er kollega. Og det er nok en del kollegaer av meg som ikke har tenkt på meg som rullestolbruker før de plutselig er med meg på noe hvor det blir veldig tydelig.”*

Samtlige av de informantene som er i jobb har fått, enten direkte eller indirekte, bekreftelse på at funksjonshemningen ikke sees på som noe negativt i jobbsammenheng. Dette oppleves som veldig positivt. *”Jeg vet det at de som har hatt funksjonshemmede i praksis eller i en*

jobbsituasjon, de er veldig fornøyde med de, og de vet også at de som er funksjonshemmede vil så veldig gjerne bevise noe, de vil så gjerne vise at de kan.” En informant fikk fram hvordan funksjonshemningen har gitt positiv effekt på avdelingen:” Ehh, og jeg vet også at enkelte sier det at det er fint ha en som hører dårlig på avdelingen, slik at alle blir litt mer oppmerksomme når de skal prate for eksempel. Så det ikke blir sånn blablabla. Og samtidig så på den avdelingen jeg var på så var de veldig skavlete. Var man på avdelingsmøte så var det garantert en 5- 6 personer som følte at de måtte si noe, de måtte ha noe ut”. Dette gir vedkommende en bekreftelse på at det som kan oppleves som en hindring, noe man er redd for å tilkjenne, ikke nødvendigvis betyr det samme for de andre. Dette oppleves som godt, at man er en ressurs, og viktig for jobben. En annen informant formulerer det slik: ”Men de vet nå i alle fall at de har fått en person som de kan stole 100 % på, og ganske mange tar færre sykedager enn en vanlig funksjonsfrisk person, så tror de på regnskap ser det og. Pluss at det er det at det er mange som ser på det å få inn en som sitter i rullestol, inn på en avdeling, gjør folk litt mer oppmerksom på at det å ha en funksjonshemming”.

Det kan også gi noen utfordringer i forhold til kollegaer: *”Men jeg har opplevd at faktisk noen som ikke har en funksjonshemming blir ganske provosert over at jeg på en måte har den livserfaringer, og drar på jobb fordi om jeg har vondt, fordi sånn er det hver dag. For at da føler de at de ikke kan være syke eller sånne ting, så de kan jo virke i negativ retning også. Det har jeg opplevd i hvert fall. At de føler seg litt sånn, sett ned på, - i mine øyne, jeg ser jo ikke ned på de. Jeg bare sier at: sånn gjør ikke jeg fordi jeg har vondt hver dag. Da kan jeg jo like gjerne bare være hjemme da. Ikke sant?”* Man utfordrer de vanlige normene på jobb, og det kan være vanskelig i forhold til kollegaer. Her går man på en tynn linje mellom det å vises at man kan bidra like godt som andre, samtidig som man ikke skal ”duppere” kollegaer som har andre plager.

Selv om funksjonshemmede som er i arbeid opplever at de blir sett som dyktige arbeidstakere som gjør en like god jobb som andre, så opplever de at det henger noen holdninger igjen. Disse kommer frem i uformelle sammenhenger: *”Alltid når vi har vært på sånne avdelingsfester eller store fester, så har alltid folk kommet og betrodd seg hos meg om alle slags ting... kanskje folk føler at okay, da kan de fortelle det til meg fordi da prater de med en som er litt unormal”. Arbeidstakeren med funksjonshemming er ikke helt som alle andre, selv om det skjules til daglig, Det kan også ligge noen utfordringer i det å forholde seg til personer som har funksjonshemninger og som en følge av det, praktiske utfordringer i hverdagen.*
”..Da kom det frem fra hun kollegaen min som jeg har jobbet lengst med at det var veldig

sårt, og at hun hadde veldig lyst til å hjelpe meg. Og hun sa rett ut at hun sleit litt med å håndtere det. Men i og med at jeg ikke selv la noe vekt på det, eller gjorde noe stort ut av det så blei det ikke noe mer tema. Men hun hadde mange ganger lyst til å være bestemor for meg.” Her kan man se et skille mellom private og profesjonelle holdninger. Privat blir man positivt imponert over at kollegaen klarer å overvinne de hindringer funksjonshemmingen medfører. Profesjonelt klarer man å se kompetanse. Arbeidstakere som er funksjonshemmede må forholde seg til dette dualistiske bildet av seg selv: stigmaet som følger med funksjonshemming og sitt profesjonelle jeg. For å lykkes som arbeidstaker er det viktig at man balanserer dette, og at man selv klarer å holde fast på det profesjonelle jeg et. Ikke la stigmaet vinne.

Rekruttering

Informantene opplever at det er et problem å komme gjennom det første nåløyet, dvs å få komme til jobbintervju, og deretter bli ansatt. Årsaken til dette kan være: ”Aetat (NAV's forløper) estimerte for noen år siden at om lag 60 prosent av alle ledige stillinger aldri utlyses offentlig. Virksomhetene finner med andre ord kvalifiserte kandidater i egne rekker eller gjennom andre kanaler enn annonsert i media. For innvandrere uten omfattende nettverk og arbeidserfaring kan denne rekrutteringsmåten innebære at kandidater ansettes i nærmest en lukket verden” (Tonestad 2010) De fleste av mine informanter hadde ikke jobbet før de var ferdig med utdanning, eller begynte i arbeidspraksis i Open Mind. Mange hadde mindre tid å bruke på studentaktiviteter ved siden av studiene praktiske utfordringer, noe også Magnus fant i sin studie. (2009) Dette gjør at mange funksjonshemmede er i samme situasjon som innvandrere. Selv om de er vokst opp i Norge har de ikke hatt samme mulighet til å knytte nettverk i forbindelse med jobb som andre på arbeidsmarkedet.

Den manglende arbeidserfaringen gir en annen utfordring også. Tonestad (2010) fant at risikovurdering er viktig når arbeidsgivere ansetter nye personer. Funksjonshemmede uten arbeidserfaring kan ikke dokumentere produktivitet: ”Den vanskelige situasjonen for søkere med kun formelle kvalifikasjoner illustrer også at dokumentasjon av arbeidserfaring vurderes som en sikrere indikator på produktivitet”(Tonestad 2010) Når man knytter dette til at mange arbeidsgivere har liten eller ingen erfaring med funksjonshemmede, så kan det være lett å anta at funksjonshemmede er lite produktive, inntil det motsatte er bevist. Tonestad (2010) sier også ”Blinde og rullestolbrukere er de gruppene som har minst sannsynlighet for å bli kalt inn til intervju. Vi mener det er lite sannsynlig at arbeidsgiverne har generelle

negative holdninger til disse gruppene, og at rekrutteringspraksisen derfor er styrt av risikovurderinger (uten at disse behøver å være korrekte). (Tonestad 2010)

”Folk er skeptiske til ting de ikke kjenner til” sier en av informantene, noe som er representativt for uttalelser fra flere. Funn viser at arbeidsgivere har liten kjennskap til funksjonshemmede. ”En av fem arbeidsgivere i offentlig sektor fremhever likevel personlig egnethet som viktigste kriterium ved ansettelser.” (Tonestad 2010). I privat er personlig egnethet og erfaring fra lignende arbeid viktigst, mens det i offentlig er formel utdanning. For funksjonshemmede som fremstår som fremmed for arbeidsgivere og uten formell utdanning, så kan det da være vanskelig å nå opp i kampen om jobbene. Dessverre viser Tronestad (2010) at ”Det var noe færre som hadde en plan som omfattet funksjonshemmede, og spesielt i privat sektor var andelen med likestillingsplan for funksjonshemmede lavere enn i offentlig sektor og for diskrimineringsgrunnlaget etnisitet.”

Arbeidsgiver og hjelpeapparatet

Møtet med det offentlige hjelpeapparatets forståelse av funksjonshemning blir da en utfordring for arbeidsgivere som har rekruttert arbeidstakere med funksjonshemning. Arbeidsgivere er frustrerte over at ting tar tid, og at hjelpeapparatet er uoversiktlig og utilgjengelig. (NHO 2001) Det representerer en fremmed verden. ”Jeg tror ikke arbeidsgivere kjenner godt nok til systemene rundt ift til tilrettelegging, assistanse og slike ting. Og heller ikke alle funksjonshemmede kjenner godt nok til disse ordningene.” sier en av informantene. Siden dette er en ukjent verden for arbeidsgivere, påligger det funksjonshemmede et ekstra ansvar for å være oppdatert, og å ta tak i ting selv. Når man ser på de informantene som har fått god hjelp fra arbeidshjelpeapparatet, har dette vært personer som selv har tatt initiativ og styrt sin egen prosess.

En av informantene påpeker det ironiske i situasjonen slik: *Det blir diskutert, altså igjen er det økonomi, man har budsjetter man har pengebøker og budsjett som man må forholde seg til, når det begynner å bli diskutert om en person skal få seg en døråpner eller en kontorstol eller hva det nå er så koster det egentlig samfunnet ingenting, i forhold til at han kanskje kommer seg inn i en jobb da. Jeg vet at en av våre tidligere deltagere sleit med å komme seg inn i kontorene, fordi det ikke var tilrettelagt til det i bygget, handikaptoalett og sånne ting, selvfølgelig koster det litt, hundretusen eller hva det nå er, for å få bygget det, men firmaet hadde ikke råd til det, men de ville gjerne tilby han en jobb visst han kunne få hjelp, men da sa selvfølgelig hjelpesentralen at ”nei det står i reglene at bygget skal være tilrettelagt”, og*

da stod jo han på sidelinja for det hjalp jo ikke han noe, istedenfor at de kunne da brukt de hundretusen som de hadde fått igjen på skatten på noe ordentlig.

Verdien av arbeid

Det er tydelig ved gjennomgang av det innsamlede materialet at det å være i arbeid gir mye, men at det også koster mye. For å klare å stå i jobb er det viktig for dem å føle at det de gjør teller og er viktig, for andre enn dem selv. *"Jeg trives veldig godt i jobb. Det å føle at du er en del av arbeidslivet, og at du er nyttig betyr mye. Har veldig gode kollegaer og godt arbeidsmiljø. Og det gir meg også noe når jeg ser at jeg klarer å hjelpe andre. Så jeg får mye igjen, selv om jeg bruker veldig mye selv."* Gjennom å bruke seg selv og kunnskapene sine, får den enkelte bekreftelse på egen verdi: *"Jeg tenker at på et vis så er det egoistisk å jobbe, for du gjør det fordi du selv vinner på det. På en annen side så gir jeg jo noe fordi jeg får vært med å bidra og yte. Og jeg vet jo at jeg har masse tanker, ideer og kunnskap som jeg kan dele med andre, selv om jeg ikke ble den frimekanikeren som jeg en gang tenkte at jeg skulle bli så finner du en annen måte å bruke den kunnskapen du har."* Som sitatet sier, så veier det å få denne bekreftelsen på mange måter opp for det å leve med en funksjonshemming. Informanten finner mening i tilværelsen, og får brukt seg selv på en ny måte. En annen informant sier: *"Ja, jeg tror man får litt økt motivasjon. Spesielt hvis det er ting man trodde man ikke fikk til engang, og så får man det til, og da får man lyst til å gjøre mer."* Gjennom jobben får de økt motivasjon til å jobbe, og til å delta, både i arbeidsliv og samfunnsliv.

Det å være i arbeid gjør at informantene føler seg som vanlige borgere i samfunnet. *"Ja. Jeg har i hvert fall opplevd det veldig, at det er veldig normaliserende å jobbe. Det er det."* En annen informant utdyper dette: *"Og å dele den(kunnskapen)det tror jeg er viktig. Og den erfaringen du sitter med selv i den rollen jeg har er jo veldig unik. Vi er ikke mange i landet som har den kombinasjonen som jeg har, med at du er en bruker av systemet som du selv er en del av. Det gjør jo at jeg har mye å bidra med da. Flere av brukerne mine, hvis jeg er vekk, sykmeldt eller har ferie, så velger de å vente med problemstillingene til jeg er tilbake, for å treffe meg i stedet for å få hjelp av en kollega."* Istedenfor at funksjonshemmingen blir noe negativ, blir det for informanten vendt til noe positiv. Flere av informantene fortalte nettopp om dette, hvordan tidligere negative erfaringer ble brukt til noe positivt i jobbsammenheng. *"Ja, jeg er jo litt sånn at siden jeg møtte veggen den gangen, så lærte jeg jo, jeg har jo klare erfaringer hvis det skulle komme igjen da. Ehh, i tillegg så er jeg veldig glad i å jobbe. Jeg er litt sånn "gi meg mer da, gi meg mer"*. Den negative erfaringen med å møte veggen i studietiden, har blitt snudd til mestring, og et ønske om å jobbe. Dette påpeker også en annen

informant, som hadde hatt en lengre rehabiliteringsfase bak seg. *”Jeg tror det er ganske mange der ute som er skeptiske. Og det er jo utrolig teit, for sånn som jeg da, for eksempel, jeg har jo kompiser som jobber og er helt friske og alt det der, og de synes det er kjipt å måtte gå på jobb. JEG synes jo det er helt fantastisk, det er det morsomste jeg har gjort på lenge. Så, tilbake til det der med positivt.”* Informanten synes det er fantastisk å gå på jobb, det er morsomt og givende. Sett opp i mot den situasjonen de var i før de kom i arbeid, eller det de ser for seg at livet ville vært uten å være i arbeid.

Hva koster det den enkelt å være i jobb

Selv om samtlige informanter som er i arbeid opplever dette som positivt, og noe de ønsker å gjøre, er omkostningene ved å stå i arbeid ganske store. Dette handler mye om at de daglige aktivitetene som må gjøres, før og etter arbeid, er slitsomme og krevende. Mens andre arbeidstakere kan ”hoppe i dusjen og løpe ut døren”, koster morgenstell og transport mye energi. En av informantene uttrykte dette slik: *”Avregningen jeg gjør nå er å se hvor lenge jeg er ”arbeidstaker”. Jeg starter mellom halv seks og seks og er på jobb i halv nitiden og tar igjen den tiden jeg kommer litt senere. Og kommer meg ikke hjem før nesten halv seks på ettermiddagen. Det er tolv timer med arbeid på et vis. Og når du kommer hjem så skal du lage deg middag og få spist. Ting tar ganske lang tid. Arbeid er ikke nødvendigvis bare den tiden man er på jobben. Du skal opp å komme deg også. Det er det som man setter lys på hos meg da. At man jobber ikke bare de 7 ½ timene man er på jobb man må ta med den tiden det tar å komme seg dit også.”* Det å se hverdagen under ett er viktig når man skal se på hvor mye man klarer, og ikke minst, når man skal gi seg selv kreditt for det man faktisk gjør.

På spørsmålet om det å jobbe gir energi eller stjeler energi svarer en av informantene: *”Litt begge deler. For det gir meg energi, men det tar av kreftene mine hvis du skjønner hva jeg mener. Så det som er veldig viktig for meg her er å kombinere det med intensiv trening. Sånn at jeg ... jeg er jo veldig avhengig av å trene for å holde meg i gang. Så lenge jeg får tid til det, og så lenge jeg har nok krefter til det ved siden av jobbing så får jeg masse energi. Jeg får jo veldig mye energi av å være her, og blir jo motivert, inspirasjon. Ja, etter fire år i diverse senger og sofaer så er det ganske alright å ha noe å gjøre fra ni til tre. Det gir meg energi”. Det å være i jobb gir så mye at det overskygger det negative. Dette er positivt, samtidig som det ligger en liten fare i det. For enkelte krevde det å være i jobb svært mye, så mye at helsepersonell mente det var uforsvarlig: *”Ja, det var når jeg var på rehabiliteringsopphold det, at når de så hvor mye krefter jeg brukte bare på det å jobbe, så anbefalte de meg å heller bruke mer krefter på å bare være meg og opprettholde den**

medisinske forsvarligheten. Det begynner å bli en konflikt mellom det å opprettholde den medisinske forsvarligheten og det at jeg bruker så masse krefter på jobb.” Den medisinske forståelsen av funksjonshemming, og informantens opplevelse av seg selv som en ressursfull arbeidstaker kolliderte. Det å klare å finne balansen mellom disse to selvbildene var vanskelig for vedkommende. På den ene siden var det et behov for å opprettholde helse og funksjon, på den andre siden ønsket om å være en arbeidstaker med alt det innebar. For flere var det utfordrende å finne denne balansen i livet: *”Det er noe jeg jobber veldig mye med, det er vanskelig. Veldig vanskelig. I perioder funker det, og i perioder går det helt skeis. I perioder går det helt greit å være på jobb, og man har god tid til å være sammen med familie og venner. Og i perioder er du så sliten at du har problemer med å få utført jobben, og du har i alle fall ikke noen krefter til overs til noe annet. Ofte må du sove når du kommer hjem fra jobb for du er så sliten.”* For å klare å stå i arbeid over tid er det helt avgjørende at funksjonshemmede klarer å finne denne balansen, og at man er villig til å ta i bruk de nødvendige virkemidlene. En av de som arbeider i Open Mind sier: *”I tillegg så kan det være det at folk føler at, kanskje de bruker.. eller de vil begynne å jobbe 100 %, også presser de seg så hardt at de liksom ikke klarer å holde tempoet helt hele veien også plutselig så bryter de sammen.”* Ønske om å jobbe er så stort at de ikke lytter til kroppen, og kjenner etter hva de klarer. Istedenfor å kunne jobbe i en mindre stilling, over tid, presser de seg alt for hardt, og ender med å bryte sammen. En viktig jobb for de som jobber i Open Mind er da å couche dem videre, slik at de kan finne en god løsning.

Verdifull

Hva man kan gjøre for å få flere funksjonshemmede i arbeid er en vedvarende diskusjon. Ved gjennomgang av det innsamlede datamaterialet så ser jeg en viktig ting som tidligere forskning ikke har fokusert på. En av informantene summerer på mange måte opp dette: *”Fordi jeg har følt meg ganske udugelig, sånn at... det som måtte på plass rundt meg var at jeg fikk følelsen av at det var noen som ville at jeg skulle være her.”* For å få flere funksjonshemmede i arbeid må den som søker arbeid føle at man er ønsket. Dette er noe av det viktigste Open Mind gjør, skaper en mulig het for å være ønsket, og for å vise at man kan. Den metoden de jobber etter er en empowerment metode: *”altså det er, eh, det har egentlig skjedd i løpet av det siste halve året, altså hvor jeg har vært her i Telenor Open Mind liksom og sett at det er noe jeg kan bidra med og at man kan... gjøre noe selv for å komme videre liksom.”* Deltakeren får tro både på at man har noe å bidra med, og ikke minst. At

vedkommende selv kan endre sin egen situasjon og har den handlingskompetansen som trengs for å komme videre.

Erfaringene andre informanter sitter inne med i forhold til det å være i arbeidspraksis er ikke så positiv: *”Når lønnstilkuddsperioden var over, fikk jeg beskjed om at jeg ikke fikk fortsette. Det var skikkelig kjipt. Sjefen sa: du hadde vel ikke tenkt at du skulle få fast jobb her? Da hadde jeg vært der først i et år på arbeidspraksis og så to år på lønnstilkudd.”* Etter en slik opplevelse var motivasjon og selvtillit lav, og vedkommende brukte lang tid på å komme i arbeidsrelatert aktivitet. En annen informant påpekte at: *”Selv om du har en funksjonshemnings så har du veldig mye å bidra i arbeidslivet. En av de tingene man ikke burde gjøre er å tvinge folk inn på arbeidsprøvingene. Jeg kjenner og vet om en del fysisk funksjonshemmede som blir tvunget inn i en eller annen form for vernet bedrift for å se hvilken arbeidshemnings de har. Det slår så ufattelig feil ut. For da mister man helt den gnisten til å komme seg ut i jobb. Ja...”*

Det er viktig av å ta tak i den enkeltes motivasjon. Den enkelte må få gjøre det man føler at man er god på. Dette er et gjennomgående tema når jeg spør informantene om hva som må gjøres for å få flere funksjonshemmede i ordinært arbeid. *”Det å finne motivasjonen med å jobbe, jeg tror det er veldig viktig bruke den motivasjonen og høre på den som er i ferd med å gå ut i jobb, det er så ufattelig viktig, at man selv eier den prosessen, og hvilken vei man skal gå ta for å komme seg ut.”* Når man vet hvor mye det kan koste for funksjonshemmede å stå i jobben, så er det ekstra viktig at man opplever at man mester jobben. En av informantene sier: *”Hvis du på en måte, blir satt til ting du ikke mestrer som æ vart da, og ikke får brukt den reelle kompetansen faglig eller what ever så vil du føle at du er i veien. Hvis arbeidsmarkedet virkelig prioritert den kompetansen som sitt inni mæ, så trur æ vi ville fått masse fikk folk ut i jobb.”* Videre sier en annen: *”Prøve feile prøve feile, hvor blir det av troen på at du faktisk kan. For hadde du orket det du gjør nå hvis du var ubetydelig for jobben?”*

Det krever en del å komme ut i arbeid. En av informantene svarer på spørsmålet om funksjonshemmede ønsker å jobbe slik: *”Jeg tror ikke det er noen som ønsker å slippe. Når folk føler at de kan og får muligheten, så tror jeg de vil være med. Men jeg tror det er mange som har møtt så mye motstand og negative holdninger når de er på pletten til å komme seg i arbeid, at prosessen blir for tung til at du gjennomfører den. For jeg tror ikke at folk i utgangspunktet vil være hjemme. Jeg tenker sånn om de som er hjemme og, hadde de fått en mulighet til å få det til å så hadde de gjort det.”* Det er derfor viktig at jobbsøkeren bevarer

eller får troen på seg selv som arbeidstaker. Omgivelsene og hjelpeapparatet må bistå den enkelte til å se sin verdi. En av de som jobber i Open Mind ser en forskjell på personer som har vært i jobb og de som aldri har vært i jobb: *”Der kommer også den forskjellen på om man vil ut i jobb eller ikke. Som jeg ser så syns jeg det skinner ofte gjennom at personer som har fått en skade etter å ha vært ut i arbeidslivet, vil ut i arbeidslivet igjen enn personer som på en måte er født sånn eller er skadet i ung alder. Mens personer som har vært i jobb før, ser nytten av det etter lang tid.”*

Det kan derfor være behov for å påvirke funksjonshemmedes egen opplevelse av seg selv som ressurs: *”Huset fungerer, ting begynner å falle på plass, så burde det nesten vært sånn obligatorisk kurs eller obligatorisk innkalling fra Sunnaas eller Cato senteret eller noe sånt no. Beitostølen eller et eller annet sånt sted, som tok inn personer som er registrert som skada, som har gått igjennom rehabilitering, også burde man ha hatt en sånn kall det Unik som du er kurs. For at folk skal begynne å tenke annerledes. Fordi du ikke greier å gjøre det selv. Det er helt umulig, og i hvertfall ikke hvis samfunnet rundt påvirker deg. Negativt da. Og i min verden da, så er den eneste som kan snu den biten, det er deg sjøl. Uansett hvordan samfunnet eller arbeidslivet seer på deg. At du er jo en kjemperessurs, men hvis du sitter der og tenker at jeg er jo ikke noe, så hjelper det jo ikke om jeg sitter og ser på deg som en kjemperessurs hvis du ikke gjør det selv. Og der tror jeg det er en stor jobb, og jeg tror det er der verkebyllen eller det er der fordi ja, som sagt.”* Flere av informantene påpeker behovet for dette. Å gi troen på seg selv. En informant summerer opp: *”Jeg syns at det burde vært et obligatorisk, de burde satt opp et sånn coaching kurs, lær å bli kjent med deg selv kurs, altså jeg veit ikke hva jeg altså, satt i gang noe sånt no. Man kan ikke gjøre det for saksbehandlerne, man kan ikke lære saksbehandlere å se positivt på funksjonshemmede hva er vitsen med det hvis de funksjonshemmede ser negativt på seg selv? Det er litt sånn, jeg føler at man angriper. Man har fokus på feil nivå da. Man burde gå inn i gruppa inni seg selv.”*

Å stå i jobben

Et viktig spørsmål for meg i denne oppgaven har vært å belyse hva det er som gjør at funksjonshemmede kommer i arbeid, og hvordan de klarer å stå i arbeid. Gjennom intervjuene, og da spesielt erfaringene knyttet til deltagelsene i ”Veien-videre” – seminarne, ble det tydelig hvor viktig det var å ha noen støttepersoner i overgangen mellom studier – arbeid, og i faser hvor funksjonshemningen opplevdes problematisk i arbeidsverdagen. Det å være en kollega som alle andre er overordnet, og informantene ønsker ikke å belaste verker

arbeidsgiver eller kollegaer med sine problemer. *”Det som kommer først, det er at jeg ikke skal være til belastning for mine kollegaer, for da blir det jo en belastning for min arbeidsgiver å ha meg der.”* Samtidig er det viktig å ha en ventil, og ikke bære belastningene med alt ”ekstraarbeidet” selv. Noen av de som ikke hadde vært innenfor Open Mind brukte venner, eller familie, men de aller fleste var alene om å hankses med hjelpeapparatets mange ulike sider, og utfordringene knyttet til det å være arbeidstaker og ha en funksjonshemming. Betydningen av den støttfunksjonen som Open Mind hadde ble veldig tydelig. En av de tidligere deltagerne fra Open Mind beskrev det å være en del av Open Mind slik: *”Så det er litt betryggende på en måte. Og det tror jeg mange andre av deltagerne og føler, uten at de sier det rett ut. Det er litt sånn at man har noen å forholde seg til som har vært gjennom systemene selv, de vet hvordan det er å jobbe. Og de er egentlig bare her for å gjøre at du skal få det til. Faktisk fungerer i arbeidslivet.”*

Dette merker de som jobber i Open Mind i forholdet til arbeidsgivere. På spørsmålet om arbeidsgivere er positive til å ansette funksjonshemmede svare informant: *”Hmmm, jeg tror at det er veldig forskjellig. Sånn som her ved Telenor, etter at Open Mind har vært aktivt i 11 år, så okay det er ikke alle i Telenor som vet om det likevel, men det er ganske mange som har hatt deltakere som liksom: ’hei, de er en ressurs’. Også vil man ha en ny deltager når en er ferdig og sånne ting. Men så er det kanskje og fordi de vet at Open Mind er så veldig flinke til å hjelpe til med ting, alt det praktiske rundt det.”* På sammen måte som det er en trygghet for arbeidstaker, er det også en trygghet for arbeidsgiver. Informanten sier videre: *”Utenfor Telenor så er det kanskje mer slik at de tror at hvis de ansetter en som sitter i rullestol, så må de bekoste ditten og datten og ditten og datten. Men de tenker ikke over at dette er ikke noe de skal betale.”* Den tryggheten som ligger i det at noen andre tar ansvar for ”de vanskelige tingene” gjør at det er lettere for arbeidsgiver å velge en arbeidstaker som har en funksjonshemming.

For arbeidstakeren som har en funksjonshemming er det mange ekstra telefoner og ting som må gjøres. Det at noen andre tar en telefon, eller oppmunter en selv til å gjøre det er viktig for at den enkelte skal stå i arbeidet. Her har Open Mind en viktig funksjon: *”Ja. Ja, jeg søkte om en sak fra hjelpemiddelsentralen, så tok det et halvt år før svar, og så må man gjennom hele den mølla der... så det er litt sånn, da var det greit å ha de (Open Mind), og kunne veiledes litt bedre. ”kan du være så snill å ta en telefon..., jeg trenger det nå?”* Arbeidstakeren blir motivert til å ta grep som gjør at han eller hun kan stå i arbeidet.

Det kan være lett å unnlate å gjøre de tingene som gjør at det er mulig å stå i arbeid over tid. Som materialet foran viser, er det en viktig mestringsmekanisme å ikke ha fokus på egen funksjonshemning. Ved overgangen til arbeid med de krav det medfører eller ved en økning i funksjonstap, så må det tas noen grep. En av de som jobber i Open Mind formulerte dette på følgende måte: *”Altså det er jo mennesker så det er jo veldig stor forskjell på dem, så altså fra person til person. Ehh.. Men, å der er det vel egentlig, tror jeg, kanskje ikke noe skille på synet på seg selv på en måte. Eh fordi det der også er det sånn at det kommer inn mennesker som da enten har fått en gradvis forverring av skade/sykdom eller som får en, har fått en skade i senere alder for å si det sånn. De også kan ha den der ikke vil bruke hjelpemidler fordi de vil tilbake til det normale. Eller at de på en måte ikke ønsker å bidra til å forenkle situasjonen sin, eller forbedre situasjonen sin slik at de kommer ut i jobb, selv om motivasjonen er det. De skjønner ikke sammenhengen mellom... Å få seg en rulle stol så kan du jobbe i stedet for å drive og bruke de krykkan å bruke to timer på å komme opp til kontoret så. Det er.. Å det er litt altså forenkle hverdagen sin. De ser ikke fordelene ved det. Og det jobbet bruker jo vi ganske mye tid på her ute, på visse personer. Ehh hvor vi ser tidlig at her må vi gjøre ting. Men det er på en måte tabu å bruke hjelpemidler.”*

Dette gjelder ikke bare rent konkrete fysiske ting, men også prosessen med å kunne se seg selv som en ressurs og som en arbeidstaker som gjør en jobb på lik linje med andre. En av informantene som hadde vært igjennom Open Mind sa: *”Altså det er jo fordi at jeg har vært gjennom hele den skalaen mens jeg har vært her. Jeg har vært kjempeivrig og gapa over litt for mye egentlig, og så har jeg vært langt nede og sagt at nå slutter jeg fordi jeg duger ikke til noen ting ,dette her gidder jeg ikke. Så har jeg på en måte bare bestemt meg for at jeg må prøve for det er ikke noe alternativ å sitte hjemme heller. Sånn at om det er coachingen som har gjort det eller generelt menneskene rundt det kan jeg nesten ikke svare på, for det vet jeg ikke. Det er bare alle tingene som har skjedd i løpet av denne tiden som har gjort at jeg har vært igjennom hele skalaen, og da må det jo bare bli bedre.”* Verdien av Unik kurset, og interaksjonen med de andre i programmet, og støtten fra Open Mind teamet har gjort at informanten har gått i fra å ikke ha tro på seg selv, til å betrakte seg selv som en ressurs for arbeidsgiver.

Informantene som har vært gjennom programmet trekker frem ulike problemstillinger som de opplever som positive ved å være en del av Open Mind. En av dem trakk fram det normaliserende ved å kunne snakke om egen situasjon, uten at det blir noen ’stakkars – lille – deg’ reaksjon: *”Det er ganske godt altså. Å kunne komme på jobben en dag og si det at; i dag*

er jeg så utrolig sliten, fordi jeg har sovet i to timer i natt, fordi har hatt så store smerter. Og at folk sier at; jeg skjønner det, - uten at de blir så selvmedlidende, men samtidig får du forståelse for at, ok, i dag er... (navn på intervjuobjekt) sliten, uten at du blir sett på som en dårlig arbeidstaker. Det er jo litt deilig ... og det er jo en god del av det som gjør at jeg faktisk har lyst til å komme hit hver dag, selv om det gjør litt vondt, fordi at det blir ikke lagd noe stort nummer av det, bare man sier ifra at i dag er jeg sikkert litt sur og grinete, fordi sånn og sånn...så er det greit liksom.”

En av de andre hadde fått hjelp til å sette grenser i forhold til krav fra jobben og de begrensningene funksjonshemningen setter. I dette sitatet kan man følge resonnementet som er gjort, og ser at gjennom en bevissthetsprosess, har informantene klart å sette en grenser, og forklare hvorfor den blir satt på en fornuftig måte. Dette gjør at vedkommende kan stå lengre i arbeid og gjør en bedre jobb enn hvis vedkommende ikke hadde tilkjennegitt problemet ovenfor sjefen. ”*Jeg merker det hvis jeg skal gå ut, ut og spise med alle på avdelingen, at det tapper meg for mer krefter enn det gir meg, for å si det sånn. Fordi du blir liksom sånn, du skal prøve å få med deg hva alle folk sier, du skal prøve å stenge ute lyden som er bak, sitte og oppfatte den personen som sitter der også samtidig..jeg blir mer sliten etter å ha vært på lunsj enn før jeg gikk til lunsj, eller sånn..det har gjort at jeg ikke er så veldig glad i å gå på sånn lunsjmøter med 15 personer, for det tapper meg veldig for krefter å sitte trykket inn i ei kantine, og jeg fikk jo tilbakemelding der ifra sjefen at det var noen som mente det at det var litt dumt at jeg ikke var med, så sa jeg at det har ingenting med å gjøre at jeg ikke trives eller ikke har det bra sammen med avdelingen, men det er veldig vanskelig å sitte der og ..jeg bruker så mye tid og krefter på det og blir så sliten etterpå. Så skal jeg liksom sitte der og spise og følge med på hva alle sammen sier, og så skal jeg være frisk og opplagt når vi er tilbake igjen etterpå. Når jeg sitter på en sånn lunsj da så er jo bare helt ødelagt i hodet og har bare lyst til å hjem og trekke dynen over meg og bare gjemme meg! Det var det siste sjefen sa, han var veldig sånn, jeg måtte være med på det og... det var en veldig viktig del av jobben og sånne ting, så sa jeg til han at jeg er fullstendig kar over det, men jeg må tenke på meg sjøl. Jeg må sette visse grenser, ok, jeg kan godt være med en gang i blant men jeg kan ikke være med alltid, for det tapper meg for krefter. Og det var vanskelig for han å forstå”*

I tillegg til de prosessuelle tingene som er viktige for å kunne stå i jobb, trekker flere av informantene fram rent praktiske tiltak som gjør det mulig å stå i arbeid over tid uten å slite seg ut. Praktiske ting som funksjonsassistanse er viktige: ”*I mitt tilfelle så trenger jeg også assistanse fra en assistent for å kunne delta.”* Dette gjelder flere av informantene.

Hjemmearenaen er også viktig. *”For når alt er på plass hjemme så gleder jeg meg til å komme hit og det gir meg energi og føler at jeg faktisk gjør noe nyttig. Men per dags dato så koster det mer enn det gir, men det går veldig opp og ned.”* Da er det ikke snakk om ”tidsklemma” som småbarnsforeldre og en del andre arbeidstakere opplever. Det er at man får stått opp og lagt seg, at assistanse og hjelpemidler fungerer optimalt, at transport fungerer, og at de små detaljene som utgjør hverdagen er på plass.

Flere sier som denne informant: *”Jeg har vært veldig heldig på det at jeg har fått lov å ha hjemmekontor, det har hjulpet meg veldig mange ganger.”* Det å noen dager ikke måtte gå på kontoret, med alle de praktiske utfordringene dette kan medføre, gjør at det er mulig å gjøre en god jobb, selv på dager hvor kroppen ikke fungerer, assistenten er syk eller transporten svikter. En annen ting som trekkes frem er at arbeidsgiver er villig til å prioritere fordeling mellom kollegaene slik at arbeidet blir slik at det fungerer for arbeidstakeren med funksjonshemning, uten at det går utover kollegaene: *”Når de tingene er på plass så ser jeg i forhold til jobben at når vi fordeler arbeidsoppgaver så fordeler vi de litt annerledes fordi jeg er den jeg er. Så vi prioriterer ut i fra at jeg skal kunne fungere på de plassene, og ikke etter at når har du så mange oppdrag, og du så mange oppdrag.”* I dette tilfellet satt informanten på spesialkompetanse som gjorde at vedkommende kunne ta tyngre saker som kollegaene syns var vanskelig. Ved å fordele på denne måten så ble alle på arbeidsplassen fornøyde. Det ble det Open Mind kaller en ”vinn-vinn situasjon”.

Et liv utenfor arbeidslivet

Flere av informantene hadde erfaring fra perioder med arbeidsløshet, enten fordi de var under rehabilitering, eller fordi de sto uten jobb og skoletilbud. De beskrev en situasjon som var vanskelig, og en følelse av å stå utenfor samfunnet. En av disse tydeliggjør viktigheten av å ha noe å sysselsette seg med, selv om man ikke er i arbeid. *”Den perioden hvor jeg ikke har vært i jobb så har jeg jo drevet med mye rart, skrudd sammen en bil eller to, og gjort masse ting for å utfordre meg selv og holde meg selv i gang og ha ting å drive med. Bare det å ,ja man må ha noe å gjøre rett og slett! Og når man ikke har mulighet for å jobbe så må man jo finne noe annet gøy å gjøre da, å bygge datamaskiner og biler. Uten hobbyer og interesser så hadde jeg nok ikke fungert.”* Flere påpeker derfor viktigheten av at man kan jobbe litt ved siden av en evt uføretrygd. *”Men allikevel så kan det være bruk for deg siden du kan ... altså, jeg skjønner det hvis du er blitt hundre prosent ufør, så er det sånn at ergo så kan du ikke jobbe. Men allikevel så kan du da tjene 1G. Så du trenger ikke være helt arbeidsufør selv om du er egentlig på, selv om du er det likevel.”* Det vil bidra til å kunne være i aktivitet, og føle

seg ”verdige”. Dette har sammenheng med at det i mange miljøer er skamfullt å stå helt utenfor arbeidslivet. Medias debatter knyttet til tema stigmatiserer ytterligere denne gruppen.

For informantene er bildet av en fremtid uten arbeid skremmende. Det er skamfullt, og meningsløst. *”Uføretrygd har aldri vært et alternativ altså, da kan jeg like godt nappe ut kabelen og skru av bryteren, det er ikke noe...”* For de som er på vei ut i arbeid, eller i arbeid så er et liv utenfor arbeidslivet en framtid de ikke ser for seg, og som de ikke ønsker. En av informantene som var uføretrygdet beskrev sin egenoppfattning slik: *”Blir man uføretrygdet så er man jo egentlig ubrukkelig i samfunnet. Og egentlig, du kan sette hardt mot hardt, da er du kommet dit du ikke skal.”*

Verdien av å være i aktivitet, selv om man ikke får lønn er også viktig: *”Nei, jeg har brukt et par år på bare å sitte stille og ikke gjøre noe fornuftig bortsett fra hobbyer, og det funker ikke i lengden. Jeg tror man må gjøre noe for å være lykkelig. Ikke det at folk som er på uføretrygd og har bruk for det ikke er lykkelig, men hvis man har muligheten til å gjøre andre ting, og ikke bruker den muligheten, så tror jeg det er vanskelig å leve et bra liv.”* Kanskje ligger den sterke motivasjonen for å komme i jobb, og å stå i jobb til tross for de hindringene man møter, kan her. *”Det er viktig det å kjenne at man får brukt seg sjøl til noe fornuftig, at man har noe å.....noe å bidra med i samfunnet, eller det trenger ikke være i samfunnet heller.”* Det viktigste er å bruke seg selv.

På spørsmål om de trodde funksjonshemmede ønsket å jobbe eller å slippe, var budskapet fra informantene entydig. Funksjonshemmede ønsker å jobbe, men som en av informantene påpekte: *”Men prosentvis så tror jeg nok også som resten av samfunnet, så tror jeg nok det er flere som ønsker å bidra. Og jeg tror nok de som sitter på sidelinja med vilje, de tror jeg også ville bidratt hvis de kunne blitt lært til å se nytten av å være i arbeidslivet. De som tilsynelatende ikke ønsker å jobbe, har kanskje aldri lært at de har en verdi, og at de kan bidra.”*

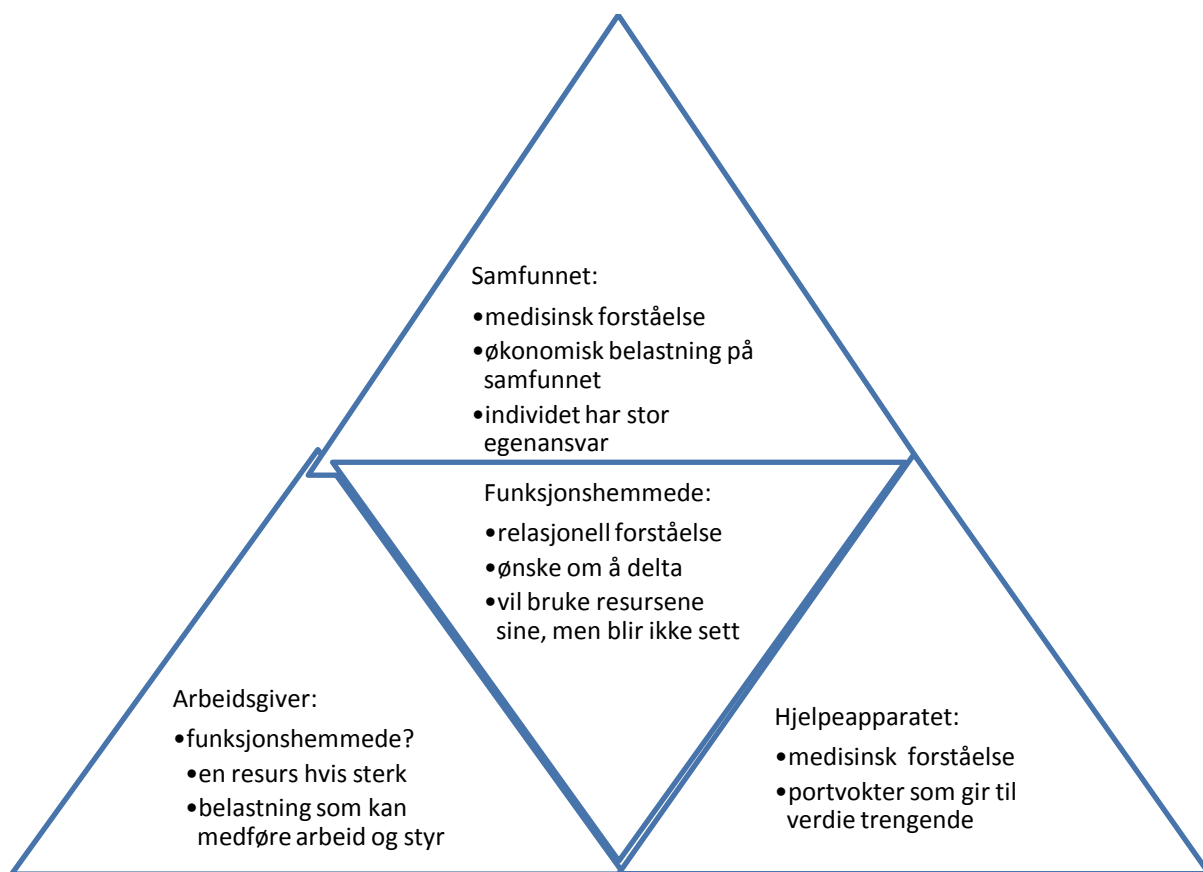
Diskusjon og oppsummering

Analysen av det innsamlede materialet viser at arbeid har stor betydning for funksjonshemmede. Ønske om å jobbe og å bidra er stort. De fleste av mine informanter mente funksjonshemmede generelt hadde ressurser å bidra med i arbeidslivet, men at veien ut i ordinært arbeid kunne være vanskelig. De beskriver en situasjon hvor det å ha tro på egne ressurser og ferdigheter kunne være vanskelig. Informantene la et stort ansvar på seg selv for å lykkes, og dermed var fallhøyden stor for de som ikke klarte å komme i arbeid. Troen på egne evner og ressurser gikk i bølgedaler, og ble påvirket av de signalene omgivelsene rundt dem sendte. Disse var ikke alltid like positive.

Forståelse av begrepet "funksjonshemmet"

Datamaterialet viser at de ulike informantgruppene betrakter både funksjonshemning, og de konsekvenser funksjonshemning har i hverdagen, ulikt. Når symbolsk interaksjonisme brukes til å belyse konsekvensene av forståelsen av begrepet funksjonshemmet ser vi en sammenheng mellom forståelsen av funksjonshemning og de signaler som blir sendt til individet i forhold til arbeid. Knøsen og Krokan (2003) og Knøsen og Heglum (2006) beskriver hvordan funksjonshemmede opplever å bli systematisk diskriminert i de signalene omgivelsene sender. Dette finner jeg også i mitt materiell. Jeg finner også at en rekke personer har evnet å trosse denne diskrimineringen, og klart å komme i ordinært arbeid. Noe av dette kan knyttes opp i mot forståelse av funksjonshemning, og hvordan de enkelte individene velger å forholde seg til begrepet og hvordan de håndterer andre aktørenes syn på funksjonshemmede. Dette påvirker konsekvensen samhandlingen har for dem i dagliglivet.

Funksjonshemmede selv har en relasjonell forståelse av sin funksjonshemning. I hjelpeapparatet og hos en viss grad hos arbeidsgivere har man fortsatt den medisinske forståelsen av funksjonshemning, og i svært liten grad den relasjonelle. Dette gir seg uttrykk både i regelverk, offentlige dokumenter og hvordan man møter funksjonshemmede som arbeidssøkere/arbeidstakere. Nær familie og samfunnets forståelse av funksjonshemning varierer, fra relasjonell til medisinsk. Individet som har en funksjonshemning må derfor forholde seg til et normativt trykk fra flere hold som utfordrer egen forståelse av sin funksjonshemning. Skjematisk kan dette fremstilles slik:



Figur 2 forståelse av funksjonshemming

Informantene ser på funksjonshemming som noe som oppstår i møtet med omgivelsene. Noen har byttet ut ordet funksjonshemmet med funksjonshindret. Dette plasserer yterligere årsaken til at de er hemmet, utenfor dem selv. For noen av informantene er det en utfordring at de i så stor grad har en slik relasjonell forståelse at det kan komme i konflikt med det å ta vare på seg selv. En funksjonshemming har, uansett hvordan velger å forstå den, en medisinsk komponent. Dvs. til grunn for bevegelseshemmingen eller sansetapet ligger det en medisinsk diagnose. Hvilke begrensninger denne legger på individet, er i stor grad satt av samfunnet, altså relasjonsskapt. Allikevel vil det å være blid, hørselshemmet eller bevegelseshemmet, uansett kreve mer av individet enn hvis det ikke hadde denne funksjonsnedsettelsen. Ved kun å fokusere på den relasjonsskapte funksjonshemmingen, fortreges dette aspektet. Dette gir seg utslag i at informanter presser seg for langt, eller at de ikke evner å ta i bruk tiltak, så som hjelpemidler eller assistanse for å få en enklere hverdag. Det at informantene neglisjerer eller ikke ønsker å ta innover seg denne delen av funksjonshemmingen kan sees på som en reaksjon på det normative presset som de opplever utenifra. Av figur 4 ser man at samfunnet, arbeidsgiver og hjelpeapparatet utfordret den enkelte i sin forståelse av seg selv og sin funksjonshemming. Mange opplever det å få en primær identitet som funksjonshemmet, eller

ufør som en negativ merkelapp de ikke ønsker å ha. De ønsker derfor å framstå som ressurssterke og aktive, og underkommuniserer de krevende aspektene ved sin funksjonshemning.

Samfunnets signaler knyttet til funksjonshemmede og arbeid ligger som et bakteppe i interaksjonen mellom aktørene. De signaler man møter fra omgivelsene man ferdes i til daglig har stor innvirkning på hvordan vi oppfatter oss selv, og hvordan vår adferd er. (Goffmann 1992 og Våge 1998) Samfunnets signalene er ikke alltid like tydelige, og ulike deler av samfunnet gir ulike signaler. Samfunnet er et vidt begrep, som inneholder alt fra de nære personlige relasjoner og nærmiljø, til politiske føringer og offentlig debatt. I den offentlige debatten, særlig i media blir uføre som ikke er i jobb sett på som et stort samfunnsproblem. Flere politikere og samfunnsagtorer påpeker at dette i hovedsak et økonomisk problem for staten, for mange utnytter ordningene. De vil stramme inn dagens ordninger slik det ikke blir så attraktivt å være ufør (<http://www.dn.no/forsiden/politikkSamfunn/article2365069.ece> og <http://www.dn.no/forsiden/politikkSamfunn/article2239249.ece>). Debatten kan til tider være stigmatiserende, fordi uføre som ikke er i arbeid blir sett på som late, og får en stor del av ansvaret selv (<http://www.vg.no/nyheter/innenriks/artikkel.php?artid=10079130>, <http://e24.no/jobb/mohn-de-sitter-med-fire-posere-chips-og-dipp/20156893>; <http://www.aftenposten.no/meninger/kronikker/Frivillig-eller-ufrivillig-ufor-6667715.html#.T6f4hMUra24> og http://www.idrett.no/nyheter/Sider/still_strengere_krav.aspx) I mitt materiale ser jeg at samtlige informanter legger et stort ansvar på seg selv for sin egen situasjon. De har tatt innover seg det offentlige bilde av at hvis man bare vil og er motivert, så kommer man i arbeid. Det å ikke lykkes med dette oppleves vanskelig. Unge funksjonshemmede viser dette tydelig i filmen ”Unge tanker om framtiden” som Unge funksjonshemmede har laget.

Hjelpeapparatet har en grunnleggende medisinsk forståelse av funksjonshemning. Regelverket de forvalter er basert på medisinsk forståelse av funksjonshemning, og inngangsporten til de fleste ytelser, tjenester el.l. er diagnosebasert. (Lovdata.no, Askheim og Gulvik 1999; Andersen, Askheim, Gulvik og Johannesen 2010 og Knøsen og Hegglum 2006, Fossetøl) De får en dobbeltrolle for arbeidssøker/taker, de skal hjelpe, samtidig som de skal vokte om fellesskapets goder. For å få ytelse/tiltak må man være en verdig trengende. For å nå frem her måtte informantene analysere og sette ord på funksjonshemningen sin og sette et stort fokuset på det som ikke fungerer. Litt satt på spisen må de behovene som skiller dem fra andre i

samfunnet og rettferdiggjør at de får de ytelser de får. Når informantene mottar tjenester, ytes disse etter en medisinsk forståelse av funksjonshemning, og hjelpeapparatet klarer i liten grad å se individet som en aktiv deltaker i samfunnet. Dette er funn som også er gjort av Magnus (200);) og Knøsen og Heggjum (2006), og Arbeidsdepartementet (2011) Spesielt tydelig kommer dette fram i studier gjort i forbindelse med BPA (Askheim og Gulvik (1999); Andersen, Askheim, Gulvik og Johannesen (2010, Larsen 2010). Når individet har en egen grunnleggende forståelse av at funksjonshemningen han eller hun opplever å ha, er et resultat av samspillet med omgivelsene, kan det være vanskelig å være nødt til å fokusere på de medisinske negative tingene ved sin egen kropp. Noe de er nødt til i møtet med hjelpeapparatet. Dette utfordrer egen forståelse, både av seg selv som individ, og sin funksjonshemning. Mange, som har mulighet til det, velger derfor bort, eller minimaliserer samhandlingen med hjelpeapparatet. Med de omkostninger dette har på lang sikt, både for individet og samfunnet. Istedenfor å bli en støttende faktor for at individet skal komme i og stå i arbeid, blir, særlig primærhjelpeapparatet, en hemske, som har motsatt effekt. Fokus på kortsiktige kostnader og budsjetter, koster samfunnet langt mer på lang sikt. (Econ 2003 og Econ 2010)

Arbeidsgiver har generelt liten erfaring med funksjonshemning, og har i liten grad gjort seg opp noen formening eller definisjon av hva dette ”er”. I den grad de har et forhold til den så er det en medisinsk forståelse av hva funksjonshemning er. Etter en tid blir funksjonshemningen ”ikke eksisterende”, hvis arbeidstakeren fungerer godt. For de av informantene som var i arbeid, ble det et mål at funksjonshemningen ikke skulle gå ut over jobben, og at den ikke skulle være synlig for kollegaer. Den ble underkommunisert, for at de ikke skulle bli identifisert primært som funksjonshemmede arbeidstakere. De vil være arbeidstaker som alle andre.

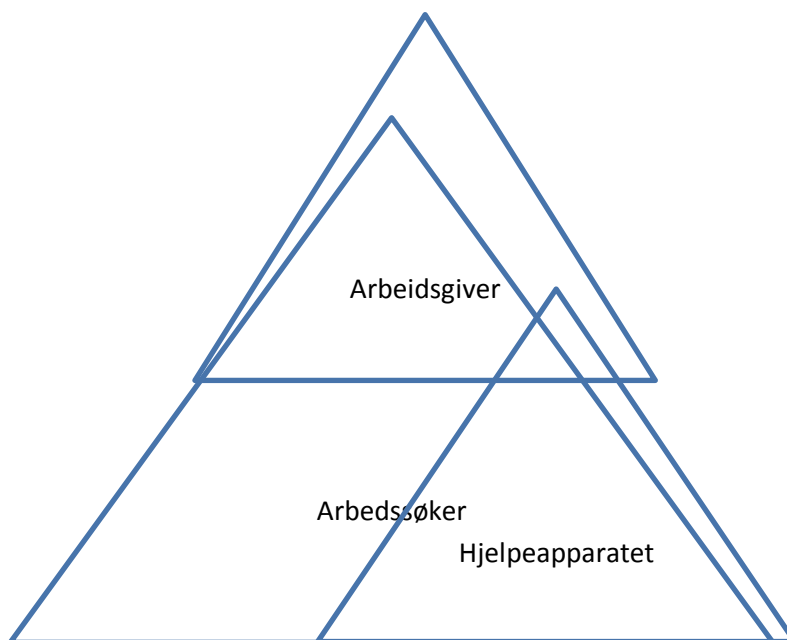
Jeg har gjennom analysen av mine data funnet at personer som er funksjonshemmede i større grad enn andre arbeidstakere må forholde seg til et stigma, som påvirker hvordan andre møter dem. Det krever mye å få frem sin egen personlighet og identitet gjennom dette stigmaet. Dette påvirker inntreden i arbeidslivet, og rollen som arbeidstaker. Dette utfordres ytterligere av at man som arbeidstaker med en funksjonshemning har flere aktører inne i jobbsøkerprosessen, og i hverdagen etter at man er kommet i fast arbeid.

Aktører i hverdagen

Datamaterialet viser at hverdagen for funksjonshemmede som søker jobb eller er i arbeid, er kompleks og styrt av utenforstående aktører. De må forholde seg til NAV og et kommunalt hjelpeapparat, noe som er med på å påvirke egenopplevelse av seg selv som ressurs. Dette påvirker prosessen med å komme ut i arbeid og å stå i arbeid.

For de fleste arbeidssøkere er det tre aktører med i prosessen: arbeidssøker, arbeidstaker og NAV. Arbeidssøker og arbeidstaker har hovedrollen, og NAV spiller en perifer rolle som formidlingssted for ledige jobber og utbetaling av evt. dagpenger. Etter at ansettelse har funnet sted, blir det to aktører: arbeidstaker og arbeidsgiver.

I datamaterialet kommer det frem at for funksjonshemmede er samspillet mellom aktørene noe annerledes, og NAV har en utvidet rolle, både før jobbsøkning og etter ansettelse. Et større apparat innenfor NAV blir aktivisert, og de har en mye mer direkte og viktig rolle. Ofte er arbeidstaker/søker avhengig av samhandling med hjelpeapparat kommunal side, i form av BPA, hjemmetjeneste, ergoterapitjeneste, transport osv. I tillegg har funksjonshemmede ofte oppfølging av lege og fysioterapi, for å nevne noe. Dette gjør at hverdagen for arbeidstakere som er funksjonshemmede krever sjonglering mellom mange aktører. Samspillet mellom aktørene vises i figur 2.

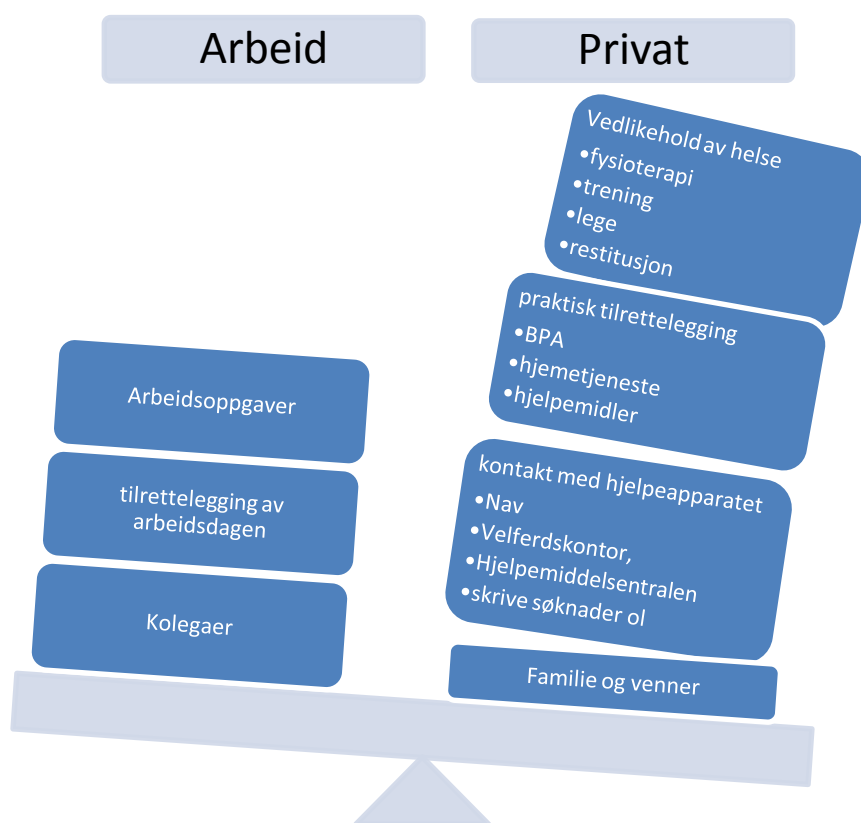


Figur 3

Som man ser av figur 2 så tar samhandling med hjelpeapparat en ganske stor del av arbeidstakerens hverdag. Hovedtynggden av denne samhandlingen er mellom arbeidstaker og hjelpeapparat, litt samhandling involverer alle tre partene. Arbeidsgiver og hjelpeapparat kan ha noe kommunikasjon som ikke nødvendigvis involverer arbeidstaker. Denne delen er forholdsvis liten, men flere arbeidsgivere rapportere at det er en del ekstraarbeid i forhold til å fylle ut skjema mv knyttet til å ha funksjonshemmede arbeidstakere. Enkelte arbeidsgivere søker derfor ikke om ting de har krav på. De velger å kjøpe hjelpemidler selv og/eller de lar være å motta lønnstilskudd. Disse funn er gjort av Arbeidsdepartementet (2009, 2010 (1,2 og 4); NHO (2001); Sintef (2000) og Trønnestad (2010).

Arbeidstaker/søkere med funksjonshemning må forholde seg til arbeidsgiver og utføre sine arbeidsoppgaver på lik linje med andre arbeidstakere. Dette krever i mange tilfeller at hjelpeapparatet blir involvert, enten direkte i utførelsen av arbeidet i form av funksjonsassistent, tolk eller sekretærhjelp, eller indirekte i form av tilrettelegging eller økonomisk støtte til arbeidstaker/arbeidsgiver (Arbeidsdepartementet 2010 (1,2 og 3); Dahl-Jørgensen og mukeby 2001; Flavik 2007). Samhandling med hjelpeapparatet tar tid og krefter, og oppleves som belastende (Andersen, Askheim, Gldvik og Johansen 2010; Askheim og Guldvik 2007).

Skal arbeidshverdagen kunne fungere må også hjemmesituasjonen fungere. For mange arbeidstakere med funksjonshemning er det nødvendig å få på plass hjelpemidler og assistanse for å fungere godt i hjemmet. Dette krever en stor del samhandling med hjelpeapparatet utenom jobben. Informantene ønske så langt som mulig å legge samhandling med hjelpeapparatet utenom arbeidstiden, hvis det ikke spesifikt var knyttet til jobben, for å ikke belaste arbeidsgiver unødvendig. *”..og da har jeg holdt på å ta dette på fleksitid og heller jobbet inn igjen tiden jeg har brukt på legebek og andre ting.”*, sier en av informantene. Dette er representativt for alle jeg har intervjuet eller møtt i den deltagende observasjonen. De vil ikke bruke arbeidstiden til ting som har med funksjonshemningen å gjøre. En del av fritiden blir derfor brukt til oppfølging av hjelpemidler, assistanse, fysio osv. Den reelle fritiden blir derfor mindre. Hverdagen blir en balansegang kunst for å håndtere de tiltak som må på plass for å kunne være en god arbeidstaker, som i figur 3.



Figur 4

Som figuren viser kan denne balansen lett bli skjev. Privatlivet som for andre arbeidsakere kan være en kilde til avslappning og påfyll, blir for arbeidstakere med funksjonshemming lett fylt opp av krav og ”arbeid” for å drifte sin egn hverdag. Hvis disse oppgavene blir for omfattende og tygende, kan vekten lett tippe i feil retning, og individet faller ut av arbeidslivet. De aller fleste respondentene forteller om en hverdag fylt med mange krav. Utenforstående kan man forundre seg over at mange av dem faktisk klarer å være i arbeid.

Utfordringen når flere aktører er inne i jobbsøkerprosessen og arbeidshverdagen, er at de ulike aktørene har forskjellig ståsted og mål med interaksjonen. Noe som fører til at arbeidsøker/taker, blir trukket i flere retninger, og har forskjellige roller han eller hun skal fylle. Informantene opplever møtet med hjelpeapparatet som frustrerende. De opplevde at det ikke har samme fokus som dem selv, og at ulike deler av hjelpeapparatet ikke samarbeider. Et eksempel er i forhold til assistanse i hverdagen. Informantene vill prioritere det å kunne være i arbeid fordi det for dem var meningsfylt og viktig. For å klare dette må flere få tilstrekkelig hjelp til primæroppgaver, ikke fordi de ikke klarer å utføre dem selv, men for å få nok krefter til å kunne stå i arbeid. Alsaker () skriver i sin oppgave: ”Å erfare at en ikke klarer å kneppe

skjorta eller ta på strømpebuksa eller at en må bruke uforholdsmessig mye tid på slike selvfølgeligheter, er en brutal tilbakemelding på manglende mestring, og vil trolig føre til forstyrrelser i rolleforventinger og identitetshåndtering, spesielt om det gjentar seg dag etter dag. ...for de fleste mennesker er dette automatiserte aktiviteter som ikke krever aktiv håndtering. ” Mange i hjelpeapparatet er imidlertid mer opptatt av at man skal klare primæroppgaver, og ser ikke kostnaden den enkelte har ved dette. ”*Jeg blir helt overgitt over saksbehandleren, hun sier at man kan klare alt – det handler bare om tilrettelegging. Men, hun tenker overholdet ikke på hva det koster av energi og krefter*” forteller en av informantene om sitt møte med servicekontoret. Resultatet blir at de ikke får tilstrekkelig assistanse, og sliter seg ut og enten ikke kommer i arbeid eller de faller ut etter kort tid i jobb. Kampen med det offentlige tapper ofte personer før de kommer til det punktet at de kan gå ut i jobb.

Mange går også ut i jobb før de har alt det andre på plass, med en negativ spiral. I rapporten til Telemarkprosjektet (Hem, Skøyen og Tyrim 2006) kommer det frem at prosjektledelsen var veldig overasket over at de er så mye ”ekstra”-problematikk med funksjonshemmede. Det at ledelsen i Telemark prosjektet opplever dette som problematikk, illustrerer den manglende kunnskapen hjelpeapparatet har om de reelle konsekvensene en funksjonshemming er. Når dette sees i sammenheng med at informantene ”underkommuniserte” de problemene som fulgte med funksjonshemmingen, vil dette naturlig nok skape problemer i kommunikasjonen med hjelpeapparatet. Som forsker var det interessant at problemer knyttet til funksjonshemming kom frem i småpraten i kantina og etter intervju tolker, ikke i selve intervjusituasjonen. Dette tolker jeg dit hen at informantene ikke selv ser på dette som ”viktig informasjon” som må formidles, men som hverdagslivet. De er vant til syke assistenter, drosjer som ikke kommer og sittesår. Det er en del av livet, og mange funksjonshemmede skjønner ikke at hjelpeapparatet ikke har denne kunnskapen. Det blir et møte mellom to forskjellige realiteter, som har ulike referanserammer. For å kunne finne gode løsninger og fatte vedtak som bedrer den enkelte funksjonshemmede hverdag må de allikevel kunne fungere sammen. Her har både hjelpeapparat og den som ønsker bistand fra dette en utfordring.

En av årsakene til at Open Mind lykkes så vidt bra tror jeg ligger i det at ledelsen i Open Mind består av personer som har kunnskap om alle tre sidene: de vet hva det vil si å leve med en funksjonshemming, de har god kompetanse på hjelpeapparatet og hvordan det fungerer, samtidig som de vet hva arbeidsgivere krever av en arbeidstaker. De våger å sette de samme

krav til sine traineer som har en funksjonshemning som de gjør til andre arbeidstakere. Open Mind bistår arbeidsgiver og arbeidstaker i forhold til hjelpeapparatet. Og ikke minst, de sikrer at det blir for å hvor man får mulighet til å snakke om slike ting. Enkle tiltak som felles bord ved lunsjen, en telefonsamtale i ny og ned med de rette spørsmålene, eller pizza kvelder gjør at deltakerne tør å åpne seg og at de tenker igjennom de ”selvfølgelige” sidene ved funksjonshemningen. De blir sett på som vanlige, og man finner gode løsninger på utfordringene, enten det er hjelpemidler det tar lang tid å få, eller assistenter som ikke fungerer helt.. ”Det er fint med unike programmet, at det er ant å snakke litt om det. Det man tror er negativt er kanskje noe positivt likevel”, sier en av informantene i programmet. Det at de som arbeider i programmet er en støtte, og en drøftingspart er viktig for at mange av informantene har klart å gå igjennom jobbsøkerprosessen, og står i jobb over tid. Dette arbeidet er både et faglig godt kvalitativt arbeid, men like mye et likemannsarbeid. Deltakerne opplever en normalisering av sin egen situasjon, og på mange måter oppleves de som jobber i Open Mind som rollemodeller.

Det sentrale her er forståelsen av begrepet funksjonshemmet. En person som har en funksjonshemning blir på mange måter et mangehodet troll. Som arbeidstaker må man forholde seg til kollegaer på samme måte som andre arbeidstakere, men man må parallelt forholde seg til et omfattende hjelpeapparat. For å oppnå ønsket resultat på de forskjellige arenaer, må vedkommende på skifte mellom ulike adferdsmønstre, og syn på seg selv, samtidig som han skal fungere som en god arbeidstaker og ikke minst, ivareta sin egen identitet. Dette er helt sentralt for å kunne se på seg selv som en ressurs og å kunne fungere i arbeidslivet over tid.

Arbeidstaker rollen

”Labor: *produktive activity esp. for the gain of economic gain*”(Webster). Som arbeidstaker forventes det at du skal yte en jobb som du får betalt for. Det å være arbeidstaker er en helt annen rolle enn det å være elev eller student. Arbeidsgiver stiller krav som må innfris, man må yte for noen andre, ikke bare for seg selv. Det man gjør har konsekvenser for flere enn en selv. Ikke minst så må man gjøre seg berettiget til sin lønn. Den første ”jobben” er kanskje å måke snø for naboen å få noen kroner for det som barn, eller å stå i kiosken eller butikken som tenåring. Dette er en gradvis inntreden i arbeidslivet. Gjennom ulike arbeidserfaringer læres arbeidslivets regler og koder, og personen danner sin ”arbeidstaker identitet”. De av informantene som har en medfødt funksjonshemning, eller hvor funksjonshemningen oppsto

tidlig i tenårene, har ikke denne erfaringen. Deres første jobb var etter endt utdanning, eller arbeidstrening i regi av Aetat/NAV. Det å gå fra en rolle til en annen, fra student til yrkesaktiv, er krevende for alle, men ekstra krevende når man har en funksjonshemming.

Det å ha en jobb er ikke en rettighet på samme måte som det å få grunnskoleutdanning. Selv om **Artikkel 23. i FNs menneskerettigheter sier at:** ”Enhver har rett til arbeid, til fritt valg av yrke, til rettferdige og gode arbeidsforhold og til beskyttelse mot arbeidsløshet”, betyr ikke dette at funksjonshemmede i Norge i dag har rett til en jobb. Det er noe man må gjøre seg ”fortjent” til, gjennom å yte en jobb for arbeidsgiver. Eva Magnus (2009) beskriver i sin studie utfordringene hennes informanter opplevde i overgangen mellom videre gående skole og universitetet. Disse utfordringen var knyttet både til rent praktiske ting og ikke minst til rolleendringen, å være student er en mye mer selvstendig og krevende rolle enn det å være elev. På samme måte opplevde mine informanter en rolle endring når de gikk over i arbeidslivet, eller prøvde å komme i arbeid. Informantene hadde ulike måter å håndtere denne endringen. Det å være arbeidstaker er en ny rolle, som gir nye krav, både til aktivitet og identitet Dette krever ganske mye av arbeidstakeren med funksjonshemming. Høyere utdanning og arbeidsliv gir lite rom for å prøve ut og bli kjent med denne identitet. Det forventes at man skal prestere og gjøre seg fortjent til sin plass på arbeidssedet. I videregående utdanning har den enkelte har krav på å få tilrettelagt undervisningen, og til å få gjennomføre undervisningen. I arbeidslivet er ikke dette en selvfølge. Magnus (2009) beskriver at studentene ofte brukte de første semestrene på å bli kjent med sin nye rolle, og legge til rette slik at de kunne fungere. Ofte så gjennomførte de resten av studiene med lavere studieprogresjon enn sine medstudenter. Denne fleksibiliteten er ikke innarbeidet i arbeidslivet. Enten så presterer man og er en arbeidstaker på lik linje som andre, eller så blir man lett en problematisk arbeidstaker. Flere av informantene trekker frem fordelen i Open Mind programmet, hvor de får to år til å ”lære” seg rollen som arbeidstaker, og prøve den ut. Dette gjøres i samhandling og med støtte fra personer som selv har gått igjennom prosessen.

Det flere informanter trakk fram var vansken å overvinne stigmaet det ligger i det å være funksjonshemmet. De var usikre på hvordan de skulle håndtere dette ovenfor arbeidsgiver og kollegaer. De som ikke hadde vært innom Open Mind opplevde å ha få rollemodeller i samme situasjon, noe de fant utfordrende. De å løse konflikter mellom krav og ferdighet som ikke er relatert til utførelsen av selve arbeidet var krevende. Det er uskreve regler i arbeidslivet, og disse kunne av og til være utfordrende å forholde seg til. Jeg har tidligere sitert informanten som hadde en hørselshemming som gjorde det utfordrende å sitte sammen med de andre i

kantinen. Hun valgte å trekke seg unna. Heldigvis hadde hun en sjef som turde ta tak i situasjonen, og de fant en god løsning. Slike situasjoner opplevde flere av informantene. Det kunne være alt fra hvor man satt i kantina, hvem man spurte om hjelp hvis det var ting man ikke fikk til, hvilke tema man kunne prate om og ikke, forventinger til arbeidstid, være måte osv. Det kunne også være utfordringer knyttet til konsekvenser av funksjonshemningen i arbeidssituasjonen som var vanskelige. Gjennom Open Mind fikk de noen å diskutere dette med, og kunne finne løsninger som fungerte. Uten å involvere arbeidsgiver. Det som ikke var en del av Open Mind følte seg ensom i denne prosessen. De ønsket ikke å snakke med arbeidsgiver om utfordringene og viste ikke hvor de skulle henvende seg, og i enkelte tilfeller endte det med at arbeidsforholdet ble avsluttet. Andre hadde lange perioder med sykemelding før tiltak ble iverksatt. Den enkelte forventes å klare rollebyttet, uten å ha nøkkelen til hvordan det skal gjøres. Arbeidstakeren er overlatt til seg selv til å takle kravene, og omgivelsene har ikke kunnskap til å se de utfordringer funksjonshemmede møter. Det som oppleves som særlig utfordrende for informantene er at det er få i hjelpeapparatet som vet hva utfordringene innebærer og hvordan de kan løses. Begrensningene hjelpeapparatets medisinske forståelse av funksjonshemning gir, blir ekstra tydelig her. Det å klare å se at de som tilsynelatende er helt hjelpeløse kan utføre avanserte arbeidsoppgaver pga teknologi, kan være vanskelig å forstå for hjelpeapparat. Flere informanter fortalte om vansker med å få forståelse for hva de faktisk kan jobbe med, til tross for funksjonstapet. Det kan være vanskelig for en saksbehandler å se for seg at en person som er helt blind kan gjennomføre et krevende master studium. Saksbehandlers egen forståelse og kunnskap om funksjonshemning står i veien for å se mulighetene. En funksjonshemning, krever tilstrekkelig utdanning og ofte arbeidspraksis for at personen skal bli konkurransekräftig arbeidssøker. Et vitnemål på en ferdighet, for eksempel sivil ingeniør, vil i møte med en arbeidsgiver ofte vise at vedkommende har den ferdigheter arbeidsgiver trenger. Funksjonshemningen vil kunne bli underordnet. Det er da et paradoks at regelverket setter grenser for hvor lenge det offentlige gir støtte til studier.

Det samme gjelder hjelpeapparatets fokus på mestring av primæroppgaver knyttet til personlig stell, husarbeid etc. Et tilbakevendende tema var at hjelpeapparatet burde sette fokus på hvilke tiltak som kan settes inn på hjemmearena og dermed muliggjøre deltakelse. Dette finner man også i forskning av Magnus (2009). Kampen for å få basale tiltak på plass, gjør at mange ikke makter overgangen til arbeid. Som funksjonshemmet student eller arbeidssøker får man et dobbel fokus. De tingene andre løser greit kan kreve stor kraft av funksjonshemmede

ungdom å finne ut av. Det kan være tilpasset bolig, daglige rutiner, transport mv. Her må hjelpeapparatet involveres og det støtter ikke alltid de ønsker og behov studenten eller arbeidssøkeren har.

Det innsamlede materialet viser at i overgangen mellom studier og arbeid er krevende. Når funksjonshemmede er kommet i ordinært arbeid så møter de fortsatt utfordringer for å klare å stå i jobben over tid. De har, i tillegg til de krav alle andre møter privat og profesjonelt, et hjelpeapparat som skal håndteres, og et sosialt stigma som må overvinnes. Man kan på mange måter si at rammene for funksjonshemmede er trangere. Funksjonshemmede er derfor mindre fleksibel på arbeidsmarkedet enn andre arbeidstakere. Personer som ikke er avhengig av økonomisk støtte fra NAV eller bistand fra et mangeslunget hjelpeapparat har større muligheter for å prøve seg fram. Man kan prøve ulike jobber, ulike studieretninger, til man finner den studien som fungerer, eller den jobben man liker. For funksjonshemmede så koster disse eksperimentene mer, man ramler ut og kommer ofte ikke inn igjen. Eller man får aldri sjansen til å prøve. Nåløyet for å komme inn er trangt, og dette stiller store krav til den enkelte for at den skal lykkes. Open Mind har utviklet en metodikk som styrker arbeidssøkere som har en funksjonshemning til å takle de utfordringer de står ovenfor i jobbsøkerfasen og i inntreden i arbeidslivet. Denne metodikken bør overføres og implementeres i det arbeidet som NAV nå legger ned i forbindelse med Regjeringens sysselsettingsstrategi.

Litteraturliste og referanser

Albrecht Gary L.; Seelman Katherine D.; Bury Michael (2001) *Handbook of disability studies*, Sage Publications

Alsaker Sissel (1998): *Aktivitet, roller og identitetshåndtering i hverdagslivet til mennesker med kroniske revmatiske lidelser, "Det er godt å gjøre noe som jeg får til..."* Hovedoppgave i helsefag, Psykologisk institutt, NTNU

Andersen Jan, Askheim Ole Petter, Guldvik Ingrid og Johansen Vegard (2010): *Stabilitet og endring – Utviklingen av brukerstyrt personlig assistanse*; Forskningsrapport nr 143/2010; Research report no 143/2010; Høgskolen i Lillehammer; Norge

Andersen Jon (2001): *BPA - Fra forsøk til lov. Østlandsforskningsrapport 78/2001*. Høgskolen i Lillehammer

Anders Rolf K(2007): *Reaktivisering av uførepensjonister, Potensial og hindringer* Fafo Rapport 20007/10, Fafo

Andersen Rune (2000): *Likestillet med andre, Funksjonshemmeds fellesorganisasjons første 50år*; FFO

Antonsen Lill Torunn Egidius (1995): *Unge ufør i arbeid. En modell for utprøving av arbeidskapasitet*. Arendal trygdekontor

Arbeidsdepartementet (2009): *Grunnlag for drøftinger om en ny IA-avtale*
http://www.regjeringen.no/upload/AID/publikasjoner/rapporter_og_planer/2009/R_IA-avtale_arbeidsgruppe.pdf

Arbeidsdepartementet (2011)1: *Innspill til Regjeringens sysselsettingsstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne*; Sluttrapport fra brukerpanelet knyttet til Regjeringens sysselsettingsstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne
http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/rapporter_planer/rapporter/2011/innspill-til-regjeringens-sysselsettings.html?id=631673

Arbeidsdepartementet (2011)2: *Innspill til en strategi for å få flere personer med nedsatt funksjonsevne i arbeid* Sluttrapport fra erfarings- og idépanelet knyttet til Regjeringens sysselsettingsstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne.

Arbeidsdepartementet (2010)3: *Tiltak for å bedre NAVs virkeområde*, Sluttrapport fra ekspertgruppa som vurderer oppgave- og ansvarsdelingen i NAV

Arbeidsdepartementet (2010)4: *Handlingsplan for oppfølging av IA-avtalen og protokoll for å forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen*

Aksheim, Ole Petter (2007): *Fra normalisering til empowerment. Ideologier og praksis i arbeidet med funksjonshemmede*. Gyldendal forlag

Askheim Ole Petter, Guldvik Ingrid (1999): *Fra lydighet til lederskap? Om brukerstyrt personlig assistanse*; Tano, Aschehoug

Aune, Margrete (1996): *Lange timer, lyse øyeblikk –grounded theory og meg*, STS

arbeidsnotat

Barnes Colin, Mercer Geof and Shakespeare Tom (2005): *“Exploring Disability, A Sociological Introduction.”* Polity Press

Bergh, Fasting, Frostad, (2001) *Følelser er fakta* Funksjonshemmedes studieforbund
Blekesaune, Morten (2005) *Unge uførerpensjonister. Hvem er de, og hvor kommer de fra?*
NOVA rapport 8/05

Brattstrøm Malin (1998): *Likestilling for funksjonshemmede, sammenligning av ulike strategier i Danmark, Norge, Sverige og Usa. Hovedrapport.* Rådet for funksjonshemmede

Brattstrøm Malin (1998): *Prosjekt: Ulike strategier for å skape likestilling for funksjonshemmede; Funksjonshemmede og arbeid – analyse av utviklingen i Norge, Danmark, Sverige og Usa* Delrapport 5. Rådet for funksjonshemmede

Breckan Liv (1997): *Å leve med mutipel sklerose – utfordringer, mestring og tilpassning*
Hovedoppgave i embedsstudiet i psykologi, Universitetet i Tromsø
Brevik Jan-Kåre (2007): *Døv identitet i endring. Lokale liv - globale bevegelser.* Universitetsforlaget

Bruner, Jerome (1994); *Acts of meaning*; Harvard University press, Cambridge, Massachusetts London, England

Burston Marsteller as (1998); *Informasjonsarbeid om yrkeshemmede/funksjonshemmede I forhold til arbeidslivet*, Rapport på oppdrag fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet

Callinicos Alex (2004): *Equality*, Polcy press, United Kingdom

Charon Joel M (2007): *Symbolic Interactions, An introduction, an interpretation, integration*; Pearson Prentice Hall, New Jersey

Christophersen Anne Beate(2001): *Cochlea-implanat. Hvordan opplever de sin kommunikasjonsituasjon?* Skådalen publication eries No11. The research and Development Unig. Skådalen Resource center

Cresswell John W. (1998) *Qualitative inquiry and research design: choosing among five traditions.* Thousand Oaks: Sage.

Dahl-Jørgensen Carla; Munkeby Ida (2001): *Usynlige arbeidssøkere på stramt arbeidsmarked – Sluttraport fra følgevalueringen av informasjonsprosjektet om arbeidstakere som er funksjonshemmet.* Sintef

Dahl Thomas (1999) *Informasjonsteknologi og attføring av funksjonshemmede; Ei evaluering av handicapprosjektet(OPEN MIND) i Telenor Bedrift A/S*, Sintef IFIM 48 sider

Danermark Berth red. (2005): *”Sociologiska perspektiv på funktionshinder och handikapp”.* Författarna och Studentlitteratur

De BottonAlain (2009): *The pleasures and sorrows of work*, Hamis Hamilton an imprint fo

Penguin Books

Denzin Norman K., Lincoln Yvonna S. red. (1994) *Handbook of Qualitative Research*, Sage publications

Deegan Mary Jo & Brooks Nancy a mfl. (1985): *Women and disability The double handicap*; transaction book New Bruswick (USA)

Dok (2007): *Statusrapport 07, Samfunnsutviklingen for personer med nedsatt funksjonsevne*. Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne

ECON (2003): *"Funksjonshemmede og arbeid. En kartlegging av situasjon for synshemmede, hørselshemmede og rullestolbrukere."* Utarbeidet for, Arbeidsdirektoratet av Senter for økonomisk analyse

Econ, (2003); *Econ-rapport nr. 2003-76, Prosjekt nr. 39650*. Rapporten sammenligner økonomiske sider ved BPA i kommunene og i ULOBA.

Econ: (2010): *Borger-/brukerstyrt personlig assistanse i et samfunnsøkonomisk perspektiv* ECON- Rapport 2012-26 Utarbeidet for ULOBA Rapporten er utarbeidet med støtte fra Helsedirektoratet. Referansegruppe: Ressurssenter for omstilling kommunene (RO), Høgskolen i Lillehammer.

Even Robert B.(2003): *An introduction to theories of personality, forth edition*, Psychology Press

Fatum Poul; Hviid Jørgen (1972): *Den funksjonshemmede. Undervisning og terapi, forholdet til de pårørende, lek og leketøy, institusjoner, lovgiving*. Gyldendal Norsk Forlag

Flavik Anne Lise (2007): *Ingen armer, ingen kake*. Studio A7,

FNs menneskerettigheter: <http://www.fn.no/FN-informasjon/Konvensjoner-og-erklæringer/Menneskerettigheter/FNs-verdenserklæring-om-menneskerettigheter>

Ford Margrete (1993) *Attføring til arbeid? En undersøkelse av forsøk på yrkesmessig attføring* INAS RAPPORT 93:7, Institutt for sosialforskning, Oslo

Fossestøl Knut (2007): *"Den revitaliserte arbeidslinja – en linje eller to? Redegjørelse for forskjeller og likheter mellom en effektivitetsorientert og en rettferdighetsorientert forståelse av arbeidslinja."* AFI-notat 5/07. AFI Arbeidsforskningsinstituttet.

Fugelli Per (2006) *Drømmefabrikken*. MEMU mennesker og muligheter 2006; nr. 1:14-5. lastet ned fra www.

Gilje Nils; Grimen Harald (2005): *Samfunnsvitenskapens forutsetninger. Innføring i samfunnsvitenskapenes vitenskapsfilosofi*. Universitetsforlaget

Geertz Clifford (1973): *The interpretation of cultures* Basic Books

Goffman Erving (1990): *Stigma. Note of the management of spoiled identity* Penguin Books

Goffman Erving (1991): *Asylums. Essays on the social situation of mental patient and other inmates*. Penguin Books

Goffman Erving (1992): *Vårt rollespill til daglig*; Pax Forlag As, Oslo

Grue Lars (1999): *Funksjonshemmet ungdom og livskvalitet*; ad Notam, Gyldendal, Oslo

Grue Lars (2004) *Funksjonshemmet er bare et ord*. Abstrakt forlag

Grue Lars (2006): ” *Funksjonshemning, retorikk og forståelse* ” Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne. Doksenterets skriftserie, No 1/06

Guldvik Ingrid(2001):*Mellom brukerstyring og medbestemmelse. Østlandsforskningsrapport 04/2001*, Østlandsforskning, 2001.

Guldvik Ingrid(2003) *Selvstyrt og Velstyrt? Brukernes erfaringer, Østlandsforskningsrapport 03/2003*.Østlandsforskning,

Hacking Ian (1999). *Madness: biological or constructed?* Kap 4 i Hacking, I. *The social construction of WHAT?* London: Harvard University press, s 100 – 124.

Halvorsen Knut (1994): *Arbeidsløshet og arbeidsmarginalisering – levekår og mestring*. Universitetsforlaget

Halvorsen Knut (2004); *Når det ikke er bruk for deg – arbeidsløshet og levevilkår* Gyldendal Norsk Forlag

Hammer Svein (2006) *Diskurs analyse som virkelighetsproduserende prosesser* (utkast til bok kap) kun til internt bruk. Univ. Forlaget

Hansen Inger Lise Skog; Svalund Jørgen: *Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet*, Et oversiktsbilde, N2007:2

Haualand Hilde (2002): *I endringens tegn. Virkelighetsforståelse og argumentasjon i døvebevegelsen*. Unipub forlag

Helsedirektoratet (2011): *Født med en sjelden diagnose: Med sterk vilje og systematisk hjelp kan hverdagen bli bra!* Rapport IS-1892

Hem Karl-Gerhard; Skøyen Reidun, og Tyrim Geir: (2006) *Evaluering av Handicap-programet ved Telenor*; Sintef

Hernes Torgeir; Stiles Kathryn; Bollingmo Gunvor(red.) (1996): *Veien til en vanlig jobb. Nytt perspektiv på attføring* adNotam, Gyldendal

Heterington Mavis e.; Parke Ross D. (1986):*Child psychology A contemporary viewpoint, Third edition*; McGraw-hill international editions Psychology series

- Høyen Else Marie; Tøssebro Jan (2009): *Brukerpass i hjelpemiddelformidlingen. En evaluering* NTNU samfunnsforskning AS Avdeling for mangfold og inkludering
- Ivey Allen E; Bradford Ivey Mary; Simek-Morgan Lynn (1993): *Conseling and therapy A multicultural Perspectiv, third edition*, Allyn and Bacon
- Jakobsen Klara (1998): *Borgere av to riker Hverdagslivet til yrkesaktive med kroniske lidelser* Hovedoppgave i Helsefag våren 1998 Institutt for psykologi NTNU
- Jakobsen Klara (2006): *"Full Deltakelse For Alle? Utviklingstrekk 2001-2006. Delrapport Arbeid"*. Nasjonalt dokumentasjonsenter for personer med nedsatt funksjonsevne.
- Johansen Vegard; Askheim Ole Petter; Andersen Jan; Guldvik Ingrid: (2010): *Stabilitet og endring - Utviklingen av brukerstyrt personlig assistanse Forskningsrapport nr. 143 / 2010* Rapporten er også publisert av Østlandsforskning som Rapport 16/2010. Østlandsforskning
- Kittelsaa Anna M. (2006) *Å forske på andres innenfraperspektiv* BOK KAP UTKAST –kun til intern bruk (K. Kristiansen & E. Fjeldavli, red) Universitetsforlaget
- Kristiansen Kristjana; Traustadóttir Rannvei (2004): *Gender and disability Research in the nordic countries*; Studentlitteratur
- Krokan Ann Kristin; Knøsen Eli (2003). *Den tause diskrimineringen - Nytt fokus på funksjonshemming*, Kommuneforlaget,
- Kvale Steinar (2001) *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyndendal Akademisk
- Kvaale Steinar: (1996)*Intervjues, an introduktion to qualytative*, Page publicatons, United Kingdom/USA
- Larsen Elin Weidemann (2010): *Bruker, borger ... arbeidsleder? En kvalitativ studie av brukerstyrt personlig assistanse (BPA)*, Masteroppgave i Funksjonshemming og samfunn. Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelses, institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap. NTNU
- Lie Ivar (2003): *Rehabilitering og habilitering. Prinsipper og praktisk organisering*. Gyldendal Akademisk
- Lillestø Britt, (1998), *Når omsorgen oppleves krenkende*, Nordlandsforskning, opprinnelig avhandling (dr. polit.) ved Universitetet i Tromsø, 1997.
- Lingås Lars Gunnar (2000): *Over andres dørstokk. Yrkesetikk i arbeid for folk som bor hjemme*. Kommuneforlaget
- Lorig Kate; Holman Halsted; Sobel David; Laurent Diana; Minor Marian (2000):*Å leve et friskere liv*; Funksjonshemmedes studieforbund
- Lunde Magne (1994) *Synshemmede og arbeid*. Affi-rapport 4/94 Arbeidsforskningsinstituttet.
- Lysestøl Peder Marting; Melland Eilef A. (2003): *Velferdsstatens økonomi*,

Universitetsforlaget, Oslo, Norge

Løvgren Mette (2009): *Unge funksjonshemmede. Selvbilde, sosial tilhørighet og deltakelse i fritidsaktiviteter*. NOVA

Magnus Eva (1998): *Når alt det selvfølgelig er borte... til kvinner med funksjonshemming forteller*. Hovedfag i helsefag psykologisk institutt, NTNU

Magnus Eva (2009): *Student, som alle andre, En studie av hverdagslivet til studenter med nedsatt funksjonsevne*. Doktoravhandlinger ved NTNU 2009:121. NTNU

Malterud, Kirsti (2003) *Kvalitative metoder i medisinsk forskning: en innføring*. Oslo: Universitetsforlaget.

Molden Hugaas Thomas; Wendelborg Christian; Tøssebro Jan (2009) *Levekår blant personer med nedsatt funksjonsevne, Analyse av levekårsundersøkelsen blant personer med nedsatt funksjonsevne 2007* NTNU samfunnsforskning as

NAV Ekspergruppe (2010): *Tiltak for å bedre NAVs virkeområde*, Sluttrapport fra gruppa som vurderer oppgave- og ansvarsfordeling i NAV.

http://www.regjeringen.no/upload/AD/publikasjoner/rapporter/2010/R_2010_nav_ekspertgruppe.pdf

NHF (1999): *Overgangen fra skole til arbeid for funksjonshemmede* Prosjektrapport fra Norges Handikapforbund

NHF (2001): *Funksjonshemmedes levekår, fakta og erfaringer*.

NHO (2001): *Den usynlige arbeidskraften*

NOU 1998:18 *Det er bruk for alle*

NOU 2001:22. *Fra bruker til borger. En strategi for nedbygging av funksjonshemmende barrierer*.

NOU 2005: 3: *Fra stykkevis og delt til helt*

NOU 2010: 5 *Aktiv deltakelse, likeverd og inkludering; Et helhetlig hjelpemiddeltilbud*

Olsvik Vigdis Mathisen (2007): *Funksjonshemmede i arbeid FIA-prosjektet. Felles sluttrapport NAV*

Ose Osborg Solveig; Bjerkan Anne Mette; Pettersen Ivar; Hem Karl-Gerhardt; Johnsen Arild; Lippestad Jan; Paulsen Bård; Mo Tone O; Saksvik Per Øysten (2009): *Evaluering av IA-avtalen OPPDRAGSGIVER(E) Arbeids- og inkluderingsdepartementet*

Ot.prp. nr. 102 (2001-2002) *Om lov om endringer i folketrygdloven og i enkelte andre lover (tidsbegrenset uførestønad)*

Ot.prp. nr. 4 (2001-2002) *Om lov om endringer i folketrygdloven og i enkelte andre lover (samleproposisjon høsten 2001)*

Pedersen Trond (2001): *"Tilpasning på arbeidsmarkedet for personer som går ut av status som yrkeshemmet i SOFA-søker-registeret-2000 og 2001"* Statistisk sentralbyrå, november 2002.

Postholm May Britt (2006) *Analyse som redskap for forståelse: en reise i klasserommet* (UTKAST TIL BOK KAP (Kristiansen & Fjeldavli, red) KUN FOR INTERN BRUK)

Reergård Kaja; Skog Hansen Inger Lise; Mandal Roland (2009) *Sentralforvaltningens trainee-program for personer med redusert funksjonsevne. Et virkemiddel for økt bevissthet om funksjonshemmede som arbeidskraftressurs?* Fafo-rapport 2009:37 Fafo

Rønning Rolf (2004): *Omsorg som vare? Kampen om omsorgens sjel i norske kommuner* Gyldendal akademiske

Røyrvik Emil André (2006) *Fortrylling og fortrolling – Fortelling som kvalitativ samfunnsvitenskapelig metode* Utkast: bok kap.

Sacks Oliver (1998): *Mannen som forvekslet kona med en hatt og andre kliniske historier* Cappelen forlag as, Gjøvik, Norge

Shakespeare, Tom (1999): *"Losing the plot". Medical and activist discourses of contemporary genetics and disability.* Sociology of health and illness. Vol. 21, no 5 s 669 - 688.

Sidselsrud Finn (1992): *Mennesker med funksjonshemning, kriser – vekst-samliv-seksualitet;* Cappelen forlag/Norges Handikapforbund

Skaret-Johansen Linn Kathrine (2004): *Takk, det går bare bra. Men MS-spøkelset herjer i meg.* Communicatio

Skog Hansen, Inger Lise og Svalund Jørgen (2007): *"Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet, Et oversiktsbilde"* AFI Arbeidsforskningsinstituttet.

Skog Hansen Inger Lise; Reergård Kaja (2008): *Hvordan bryte igjennom? Møte med arbeidslivet for høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne* Fafo-rapport 2008:41 Fafo 2008

Skøien Reidun og Hem Karl-Gerhard (2005): *"Funksjonshemmedes adgang til arbeidsmarkedet – bruk av tilretteleggingsgaranti"*. SINTEF,

Sosial- og Helsedepartementet (2000): *Brakerstyrt Personlig Assistanse (BPA). Informasjon om ordningen.* Publikasjonsnummer 1–1002-B. Bestilles fra: Statens trykksaksseksjon. Postboks 8169 Dep. 0034 OSLO.

Sosial og helsedirektoratet (2001) *Veileder for individuell plan 2001,*

Sosial og helsedirektoratet; aetat; Trygdeetaten (2006) > *Gylne øyeblikk. Arbeid, deltakelse og inkludering i Samordningsforsøket > samhandling, dialog og brukervedvirkning*

Spjelkavik, Øystein (2007): *"Unge funksjonshemmede på praksisplass og i jobb. Evaluering av "Unge, fysisk funksjonshemmede i arbeid – hvordan hindre barrierer skole – arbeidsliv?"* AFI-notat 4/2007. AFI Arbeidsforskningsinstituttet

St meld nr. 50, 1998-99, Utjammingsmeldinga, Om fordeling av inntekt og levekår i Noreg.

St. meld nr. 35, 1994-95, Velferdsmeldingen. Sosial- og helsedepartementet.

St. meld nr. 9 (2006-2007): Arbeid, velferd og inkludering

St. meld. 40 (2002-2003) Nedbygging av funksjonshemmende barrierer

St. meld. nr. 39, 1991-92. Attføring og arbeid for yrkeshemmende. Sykepenger og uførepensjon (Attføringsmeldingen).

St.meld. nr. 25 (2005-2006): Mestring, muligheter og mening

St. prop. nr. 46 (2004/2005): Ny arbeid og velferdsforvaltning

Stjernø Steinar (2004): *Solidarity in Europe The history of an idea*; Cambridge University Press, United Kingdom

Svenaesus Fredrik(2003): Fenomenologi: med livdvärden som grund. I: Svenaesus, F: *Sjukdommens mening*. Stockholm: Bokforlaget Natur og kultur, s 43 -65

Tronestad, Kristian Rose (2010): Mangfold og likestilling i arbeidslivet. Holdninger og erfaringer blant arbeidsgivere og tillitsvalgte, Fafo-rapport 2010:39

Tøssebro, Jan (2010): *Hva er funksjonshemming*. Universitetsforlaget

Thommesen Cecilie (2008): *Den dialogen har du bare inni ditt eget hode - en kvalitativ undersøkelse av verbalisering av sjelden sykdom* Københavns Universitet Institut for Psykologi

Tronstad Kristian Rose (2010) *Mangfold og likestilling i arbeidslivet. Holdninger og erfaringer blant arbeidsgivere og tillitsvalgte. Fafo rapport 2010:39* Fafo

Tøssebro, Jan og Kittelsaa, Anna (2004):*Exploring the Living Conditions of Disabled People*, Studentlitteratur

Vik Kirsten (1999) *Employers as a Target Group for Disability Policies. A comparative Study of the Scandinavian Contrise in the 1990's* Thesis submitted for the cand. Polit degree in sociologi. Department of Sociology and Political Science NTNU

Vaage, Sveinung red. (1998): Å ta andres perspektiv, Grunlaget for sosialisering og identitet George Herbert Mead i utvalg, Utdanningsvitenskapelige serrie, Abstrakt forlag, Oslo, Norge

www.lovdatab.no lastet 30.05.07

Webster's encyclopedic unabridged dictionary of the English language (1996) Gramercy

Blogg liste

<http://anitavstone.blogspot.com/>

<http://diagnostisert.no/>

<http://guros.weblogg.no/>

<http://humlanmalin.blogg.se/>

<http://www.ivarjohansen.no/temaer/sosialpolitikk/2753-myter-fakta-uforetrygd.html>

<http://www.kaosblogg.com/http://oheidia.blogspot.com/>

<http://linpinsukkerspinn.blogg.no/>

<http://malinsormlind.se/blogg/>

<http://pippi-chanti.blogspot.com/>

<http://selvstendigetanker.blogspot.com/>

<http://stineicalifornia.wordpress.com/>

<http://stinemachlar.blogg.no/>

<http://trine1970sosial.blogspot.com/>

<http://tonebilder.blogspot.com/>

<http://toksyd.blogspot.com/>

DVD - liste

Unge funksjonshemmede: *Unge tanker om fremtiden*. Snöball film

Artikler

<http://www.nav.no/Om+NAV/Tall+og+analyse/Jobb+og+helse/Uf%C3%B8repensjon/Uf%C3%B8repensjon/Vekst+i+antall+nye+uf%C3%B8re.308806.cms>

<http://e24.no/job/mohn-de-sitter-med-fire-poser-chips-og-dipp/20156893>

<http://www.aftenposten.no/meninger/Arbeidsglede-er-livsglede-men-ikke-for-unge-ufore-6796479.html#.T3XegdU1EoI>

http://www.idrett.no/nyheter/Sider/still_strengere_krav.aspx

<http://www.aftenposten.no/meninger/debatt/Jeg-vil-ogs%C3%A5-jobbe-6633078.html#.T6f4TMUra24>

<http://www.aftenposten.no/meninger/kronikker/Istedenfor-uforetrygd-6765337.html#.T6f5E8Ura24>

<http://www.aftenposten.no/meninger/For-mange-unge-pa-uforetrygd-6812336.html>

<http://www.dn.no/forsiden/politikkSamfunn/article2342693.ece>

<http://www.dn.no/forsiden/politikkSamfunn/article2339485.ece>

<http://www.dn.no/forsiden/politikkSamfunn/article2239249.ece>

Vedlegg

Intervjuguide

Forskningsspørsmål:

- A. Hvordan ser funksjonshemmede på seg selv som ressurs i arbeidslivet?
- B. hvilke erfaringer har de i møte med hjelpeapparat, skole og arbeidsliv?
- C. hvilke forventinger har de møtt fra omgivelsene (hovedsakelig familie og venner)?
- D. hva mener de hemmer/fremmer i funksjonshemmedes deltakelse i arbeidslivet?

Informantens bakgrunn:

1. Hvor gammel er du?
2. Hvordan vil du beskrive funksjonshemming en din
 - a. Hvordan hindrer denne den i dagliglivet, utdanning, arbeid?
 - b. Når oppsto den
 - c. Bolig situasjon
 - d. Assistanse
 - e. Balanse i hverdagslivet – prioriteringer
 - f. Hvordan virker den inn i en jobbsituasjon?
3. Hvilken utdanning har du?
4. Tidligere arbeidserfaring?
5. Tanker rundt egen evne til å jobbe
 - a. Hvorfor tror du at du kan jobbe?
 - b. Hvorfor tror du ikke at du kan jobbe?
 - c. (For de som er i jobb) Hvordan klarer du å jobbe? Hva gjør at du kan være i arbeid?

A. Hvordan ser funksjonshemmede på seg selv som ressurs i arbeidslivet?

- 1) Hvordan tror du funksjonshemmede generelt ser på seg selv i forhold til arbeidslivet?
 - a) Kan funksjonshemmede bidra med noe?
 - b) Er det en plikt å bidra?
 - c) Ønsker folk å bidra- eller ønsker de å slippe?
- 2) Hvordan ser du på seg selv i forhold til arbeidslivet?

- a) Ønsker du å delta i arbeidslivet
 - b) Hva kan du bidra med?
 - c) Hva må til for at du skal kunne være en ressurs i arbeidslivet?
 - d) Deltar du i arbeidslivet? – evt. hvordan?
 - i) hvis ikke deltar:
 - (1) Har du prøvd å få innpass på arbeidsmarkedet?
 - (2) Søker du jobber?
 - (3) (hvis ja) hva får deg til å fortsette å søke jobber
 - (4) hvis nei: hvorfor søker du ikke jobber?
 - (5) Hvilke tilbakemeldinger har du fått på søknader og i intervju?
 - (6) Hvilke erfaringer har du med å prøve å få delta?
 - ii) hvis deltar:
 - (1) Hvilken jobb har du?
 - (2) Hva fikk deg til å søke jobben/er?
 - (3) Hva kan du bidra med i jobben?
 - (4) Opplever du å gjøre en like god jobb som de andre på arbeidsplassen?
 - (5) Koster det deg mye energi å arbeide, eller gir det deg energi?
 - (6) Hvordan fungerer arbeidssituasjonen?
 - (7) Hvordan er forholdet til nærmeste leder?
- 3) Har funksjonshemningen din gitt deg livserfaringer som du tar med deg inn i arbeidslivet?
- a) Vil du si at livserfaringene dine som funksjonshemmet hemmer eller fremmer deg som arbeidstaker?
 - b) Ser du erfaringene dine som positive i forhold til det å jobbe?
 - c) Er det erfaringer som gjør deg usikker i forhold til det å mestre en jobb?
 - d) Har du gjort erfaringer som vil være et (komparativt) fortrinn i arbeidslivet?
- 4) Hva gjør det evt. utfordrende/vanskelig for deg å delta i arbeidslivet?
- a) Hvilke hindringer møter du eller har du møtt?
 - i) Ting i deg selv?
 - ii) Ting utenfor deg selv?
 - b) Klarer du å selge deg selv ovenfor arbeidsgiver
 - i) Hvordan profilerer du deg i jobbintervju
 - ii) Snakker du om funksjonshemningen din?
 - (1) Hvorfor/hvorfor ikke?

- (2) Har du en plan på hvordan du løser du evt. praktiske problemer som kan oppstå?
- c) Deltar du i fellesskapet på jobben
- i) Hvem spiser du lunsj med?
 - ii) Hvordan løser du praktiske utfordringer i hverdagen? – trenger du assistanse?
- 5) Hvordan er dine muligheter i arbeidslivet?
- a) Er du en ressurs for arbeidsgiver?
 - b) Stiller du på lik linje med andre?
 - c) Hva har du gjort for å gjøre deg selv attraktiv?
 - i) Tenkte du på funksjonshemningen din da du valgte utdanning/yrke?
 - d) Føler du at du må kompensere for funksjonshemningen?
 - e) for de som jobber i Open Mind: hva gjøre dere for å gjøre deltakerne uunnværlige der de er i praksis?
- 6) Hvordan tror du arbeidsgivere ser på funksjonshemmede arbeidssøkere?
- a) Ønsker de å ansette funksjonshemmede?
 - b) Hva må til for at de skal kunne dette?
 - c) Hva tror du er hovedårsaken til at mange funksjonshemmede står utenfor arbeidslivet?
- 7) Hvordan ser din arbeidsgiver på det å ansette funksjonshemmede?
- a) Er bedriften en IA bedrift?
 - b) Tror du at din arbeidsgiver føler at den får nok støtte (ikke økonomisk men praktisk) i forhold til å få arbeidsforholdet til å fungere? Får de støtte?
 - c) Har bedriften generelt noen tanker i forhold til mangfold i arbeidsmiljøet?
 - i) Hvordan er sammensetningen av arbeidstokken?
 - ii) Hvordan påvirker det arbeidsmiljø
 - iii) Hvis mangfold: gjør det funksjonshemmede lettere akseptert?

B. Hvilke erfaringer har de i møte med hjelpeapparat, skole og arbeidsliv?

1. Hvordan har skole, utdanning og evt. arbeid vært?
 - a. Hvordan har du blitt tatt i mot på ulike steder?
 - b. Hvilke reaksjoner har du fått på de valgene du har tatt?
 - c. Hvilke reaksjoner har du fått på tilretteleggingen du trenger?
 - d. Hvordan har utdanningen fungert sosialt sett?
 - e. Har du ønsket mer/annen utdanning? – evt. hva har stoppet deg?

2. Har du gått på attføring/hatt kontakt med ulike deler av hjelpeapparatet i løpet av studier – arbeid?
 - a. Hvordan har møtet med ulike deler av hjelpeapparatet vært?
 - b. Har du fått hjel til å finne en jobb/den jobben du har nå? – vært innom Arbeid med bistand
 - c. Skulle du ønske at du hadde fått noen annen hjelp fra NAV

C. hvilke forventinger har de møtt fra omgivelsene (hovedsakelig familie og venner)

1. Hvilke forventinger har du møtt i oppveksten?(i forhold til arbeid og utdanning?)
 - a. Hvordan har du opplevd at de rundt deg har sett på deg?
 - b. Hva var i fokus?
 - i. Har familien vært opptatt av sport – resultatorientert - funksjonshemmede orientert – intellektuelt orientert mv?
2. Hvilke forventinger har du møtt fra foreldrene dine i forhold til utdanning og arbeid?
 - a. Hva skulle du bli da du ”ble voksen”?
3. Hvilke forventinger har du møtt fra hjelpeapparatet?
 - a. Har du fått noen negative kommentarer i forhold til ønsker og mål?
4. Hvem har vært dine støttespillere?

D. Hva mener du hemmer/fremmer i funksjonshemmedes deltakelse i arbeidslivet?

1. Hva mener du må til for at funksjonshemmede skal kunne delta mer aktivt i arbeidslivet?
2. Hva hemmer funksjonshemmede å delta i arbeidslivet?
 - a. Hva er den største utfordringen på dette området?

Virkemidler for å komme i arbeid og beholde arbeid:

Tilretteleggingstilskudd

Kan gis til arbeidsgiver som kompensasjon for merutgifter/ merinnsats i forbindelse med nødvendig tilrettelegging for en arbeidstaker. Det kan ytes tilretteleggingstilskudd for arbeidstakere som står i fare for å bli sykmeldt eller arbeidstakere som mottar sykepenger eller arbeidsavklaringspenger og har behov for tilrettelegging. (Forbeholdt IA-virksomheter).

BHT - tilskudd

IA-virksomheter kan helt eller delvis få refundert utgiftene til bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste (BHT) for å bidra til at arbeidstakere kan unngå sykmelding eller komme tilbake i arbeid, og til bedriftshelsetjenestens deltakelse på dialogmøte. (Forbeholdt IA-virksomheter).

Arbeidsplassvurdering

NAV kan dekke utgiftene til ekstern fysioterapeut/ergoterapeut som foretar arbeidsplassvurdering for sykmeldte arbeidstakere og arbeidstakere som står i fare for å bli sykemeldt.

Tilretteleggingsgaranti

Tilretteleggingsgaranti er en ordning for å øke yrkesdeltakelsen for personer med redusert funksjonsevne gjennom en skriftlig forhåndsgaranti for nødvendig tilrettelegging og oppfølging på arbeidsplassen og en fast kontaktperson i NAV.

IA-plass

IA-plass er et tilbud fra IA-virksomheter om arbeidstrening for personer med behov for arbeidsutprøving i ordinært arbeid.

Raskere tilbake

"Raskere tilbake" er tiltak for å hindre unødig langvarig sykefravær og innebærer blant annet raskere tilbud via NAV om:

- [oppfølging](#)
- [avklaring](#) og
- [arbeidsrettet rehabilitering](#)

Les mer på nav.no/raskeretilbake

Behandlingstilbud for sykmeldte med sammensatte og lettere psykiske lidelser.

Sykmeldte med sammensatte og lettere psykiske lidelser kan få behandling hos psykolog- eller psykiater i opptil 18 uker. _

Gradert sykmelding

Hensikten med stønaden er å opprettholde kontakten med arbeidsplassen og dra nytte av restarbeidsevnen dersom den sykmeldte kan utføre deler av sine vanlige arbeidsoppgaver, enten ved å arbeide redusert tid eller ved å bruke lengre tid på å utføre arbeidsoppgavene.

Aktiv sykmelding

Gjennom aktiv sykmelding kan den sykmeldte opprettholde kontakten med arbeidsplassen og utprøve/avklare egen arbeidsevne.

Reisetilskudd som alternativ til sykepenger/ arbeidsavklaringspenger

Som et virkemiddel for å holde yrkesagtige personer helt eller delvis i arbeid, kan det i stedet for sykepenger eller arbeidsavklaringspenger gis reisetilskudd til dekning av nødvendige ekstra transportutgifter til og fra arbeidsstedet.

Reisetilskudd i forbindelse med aktiv sykmelding med arbeidsavklaringspenger

Det gis tilskudd til dekning av daglige reiseutgifter i forbindelse med tidsbegrenset arbeidstrening hos egen eller annen arbeidsgiver. Tilskudd ytes på grunnlag av billigste reisemåte med rutegående transport.

Kronisk syk eller gravid arbeidstaker

En arbeidsgiver kan søke om unntak fra ansvaret for å utbetale sykepenger i arbeidsgiverperioden. Dette gjelder ved [svangerskapsrelatert sykefravær](#) eller [langvarig/kronisk sykdom hos arbeidstaker](#).

Svangerskapspenger

Svangerskapspenger kan gis til friske gravide kvinner som ikke kan fortsette i arbeidet under svangerskapet fordi det kan medføre risiko for skade på fosteret.

Omsorgspenger ved barns eller barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til omsorgspenger under fravær fra arbeidet når barnet er sykt. Det samme gjelder dersom arbeidstakeren må være borte fra arbeidet fordi den som har det daglige barnetilsynet er syk.

Pleiepenger

Pleiepenger kan gis til yrkesagtige for å kompensere for tapt arbeidsinntekt når barn er innlagt på sykehus, ved pleie av alvorlig sykt barn eller pleie av nære pårørende i livets slutfase.

Opplæringspenger

Opplæringspenger kan gis til den eller de som har omsorgen for langvarig syke eller funksjonshemmede barn og som må delta på kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet.

Lønn og arbeidsavklaringspenger

Arbeidstakere som er delvis arbeidsuføre kan ha rett til reduserte arbeidsavklaringspenger. Arbeidsavklaringspenger kan graderes ned til 40 prosent. I en sluttperiode på seks måneder kan arbeidsavklaringspengene graderes helt ned til 20 prosent. Graderte arbeidsavklaringspenger kan også gis hvis vedkommende arbeider full dag i antall timer, men har redusert arbeidsevne.

Lønn og uførepensjon

Det er anledning til å kombinere lønn med uførepensjon. Uførepensjon kan graderes i forhold til tapt arbeids- og inntektsevne, for eksempel 60 prosent uføreytelse og 40 prosent inntekt. For å få uførepensjon må inntektsevnen (arbeidsevnen) i utgangspunktet være nedsatt med minst 50 prosent.

Friinntekt ved siden av uførepensjon

Ett år etter uførepensjon er innvilget eller forhøyet, kan man ha en årlig arbeidsinntekt på opptil ett grunnbeløp i folketrygden (1G) i tillegg til full uførepensjon. Ved gradert uførepensjon kan man tjene opptil 1G i tillegg til forventet arbeidsinntekt uten at pensjonen reduseres.

Hvilende stønads-/pensjonsrett for uføre

Som uførepensjonist har du mulighet til å få tilbake uførepensjonen dersom du ikke lykkes med å komme tilbake til arbeid - såkalt hvilende pensjonsrett mens du prøver deg i jobb. ”Frysordningen” varer i inntil fem år og kan utvides i ytterligere fem år etter søknad. For de over 60 år varer frysordningen til de er alderspensjonister.

Kombinasjon av [AFP](#) og arbeid

AFP i offentlig sektor videreføres etter gamle regler. Ved uttak av 100 prosent AFP kan man tjene inntil 15 000 kroner pr. kalenderår. Hvis inntekten overstiger 15 000 kroner i året, vil pensjonen bli redusert.

Fra 2011 utgjør AFP i privat sektor et livsvarig tillegg til alderspensjon i folketrygden og kan kombineres med arbeidsinntekt uten avkorting. Pensjonen kan tidligst tas ut fra fylte 62 år.

Kombinasjon av alderspensjon og arbeid

Alderspensjonen blir ikke lenger redusert mot arbeidsinntekt. Fra 2011 er ny fleksibel alderspensjon i folketrygden innført. Hel eller delvis alderspensjon kan tas ut når du er mellom 62 og 75 år. Pensjonen blir høyere jo senere den tas ut.

VIRKEMIDLER FOR Å GI INNPASS I ARBEIDSLIVET:

Kvalifiseringsprogram og kvalifiseringsstønad

Kvalifiseringsprogram er ment for personer som vurderes å ha en mulighet for å komme i arbeid, forutsatt tett og forpliktende bistand og oppfølging fra det lokale NAV-kontoret. Programmet skal bestå av arbeidsrettede tiltak og kunne kombineres med medisinsk behandling, opptrening og egenaktivitet som støtter opp mot personens overgang til arbeid. Deltakelse i kvalifiseringsprogrammet gir rett til kvalifiseringsstønad.

Beholde uføreytelsen under hospitering/arbeidsforsøk

Den som har uførepensjon kan til enhver tid prøve seg i arbeid. Det er fullt mulig å være i ulønnet hospitering/arbeidsutprøving hos en arbeidsgiver og beholde uførepensjonen. Det må gis melding til NAV-kontoret i forkant. Uførepensjonister kan også benytte mange av NAVs virkemidler for å komme i arbeid.

Arbeidsrettede tiltak

Hensikten med arbeidsrettede tiltak er at den enkelte deltaker skal skaffe seg arbeid, eller beholde sitt nåværende arbeid gjennom bistand fra NAV.

Tilleggstønader under gjennomføring av tiltak

NAV kan dekke merutgifter som den enkelte deltaker har i tilknytning til gjennomføring av arbeidsrettede tiltak, herunder merutgifter i forbindelse med utredning og tiltak (stønad til daglige reiser, barnetilsyn, bøker/ undervisningsmaterieell og boutgifter) eller i forbindelse med nytt arbeid etter avsluttet tiltak (stønad til flytting).

Hjelpemidler og ombygging av maskiner på arbeidsplass

Stønad til tiltak som er nødvendig og hensiktsmessig for at en arbeidssøker eller arbeidstaker skal kunne fortsette eller begynne i et arbeidsforhold. Stønaden kan gis for tilrettelegging av det fysiske miljøet på arbeidsplassen gjennom hjelpemidler og ombygging av maskiner.

Opplæring

Opplæring skal bidra til at arbeidssøkere kvalifiseres til ledige jobber og hindre utstøtning av arbeidstakere som står i fare for å falle ut av arbeidslivet. Opplæring gis som arbeidsmarkedskurs organisert i samarbeid med NAV. Personer med nedsatt arbeidsevne kan i tillegg få dekket utgifter til ordinær utdanning dersom NAV vurderer det som nødvendig og hensiktsmessig for at den enkelte skal kunne skaffe seg eller beholde arbeid.

Arbeid med bistand

Arbeid med bistand er et tiltak som skal hjelpe personer med nedsatt arbeidsevne til å få eller beholde arbeid. Tiltaket kan blant annet gis i form av kartlegging av kompetanse, bistand til å finne egnet arbeidsplass, tilrettelegging og oppfølging på arbeidsplassen. Tiltaket kan også gis som opplæring i arbeidsrelaterte og sosiale ferdigheter, samt råd og veiledning til arbeidsgiver.

Arbeidspraksis

Tiltaket skal gi tilrettelagt arbeidstrening med oppfølging av den enkelte deltaker. Tiltaket skal bidra til å prøve ut den enkeltes muligheter på arbeidsmarkedet og bidra til å styrke deltakernes muligheter til å komme i arbeid eller utdanning. Arbeidspraksis kan foregå i [ordinær virksomhet](#) eller i [skjernet virksomhet](#).

Bedriftsintern opplæring

Målet med tiltaket er å bidra til å motvirke utstøtning fra arbeidslivet ved større omstillinger. Tiltaket er ment å opprettholde og styrke kompetansen til ansatte i bedrifter som har omstillings- eller strukturproblemer som er særlig alvorlige for arbeidsmarkedet, eller markedssvikt på grunn av konjunkturmessige forhold.

Det kan gis tilskudd til bedrifter som gjennomfører opplæring av egne ansatte

Avklaring

Avklaringstiltaket skal gi veiledning, systematisk kartlegging og utprøving av den enkeltes arbeidsevne og tilretteleggingsbehov når det er nødvendig med mer omfattende avklaringsbistand enn det NAV kan tilby.

Tiltak i arbeidsmarkedsbedrift

Tilbud om tilrettelagt opplæring og arbeidstrening, samt mulighet for varig tilrettelagt arbeid for deltakere som har liten mulighet for å komme i ordinært arbeid. Tiltaket gjennomføres i reelle bedriftsmiljøer. Målet er formidling til ordinært arbeid eller egenfinansiert utdanning.

Tidsbegrenset lønnstilskudd

Lønnstilskudd skal bidra til ansettelse av arbeidssøkere som har problemer med å komme i arbeid. Det gis et tidsbegrenset lønnstilskudd til arbeidsgivere som ansetter personer på ordinære lønns og arbeidsvilkår med sikte på et varig arbeidsforhold. Et kortvarig lønnstilskudd har en varighet på inntil 1 år, og lønnstilskudd av lengre varighet for personer med nedsatt arbeidsevne kan gis i inntil 3 år.

Tilskudd til teknisk tilrettelegging/anskaffelse av utstyr

Det kan gis tilskudd til dekning av utgifter til utstyr som er nødvendig for at en person skal kunne gjennomføre et arbeidsrettet tiltak. Tilskuddet inkluderer nødvendig opplæring i bruk av utstyret. Tilskuddet gis etter regning opptil en maksimalsats som er fastsatt av departementet.

Tidsubestemt lønnstilskudd

Tiltaket har som formål å forebygge uførepensjonering og øke mulighetene for ordinært arbeid blant personer med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne. Deltaker skal ansettes på ordinære arbeids- og lønnsvilkår. Målgruppen kan i tillegg omfatte personer som er innvilget gradert eller full uførepensjon. Lønnstilskuddet til arbeidsgiver gis i en tidsubestemt periode og skal kompensere for deltakerens redusert produktivitet.

Tilretteleggingsgaranti og IA plass

Også ordningene [Tilretteleggingsgaranti](#) og [IA plass](#) kan være aktuelle for mennesker som ønsker innpass i arbeidslivet.

Transport til arbeid og utdanningsreiser

Det kan ytes støtte til personer som på grunn av langvarig funksjonshemming (minst ett år) ikke kan benytte offentlige kommunikasjonsmidler. Det gis dekning av utgifter til transport til/fra arbeid/skole til samme pris som en bussbillett. Arbeids- og utdanningsreiser er en forsøksordning, og stønad gis for opptil ett år om gangen.

Funksjonsassistanse

Ordningen skal bidra til at personer med sterk fysisk funksjonsnedsettelse skal kunne være i arbeid. Arbeidstaker utfører selv arbeidsoppgavene, og funksjonsassistenten avlaster med praktiske oppgaver.

Eksempel på assistanse kan være hjelp til forflytning, løfte og hente tunge ting, hjelp med av- og påkledning med mer. Funksjonsnedsettelsen må være varig.

Lese- og sekretærhjelp

Blinde og svaksynte kan ha rett til lese- og sekretærhjelp i dagliglivet, utdanning, arbeid eller ved utøvelse av verv.

Tolk på arbeidsplass

Det gis nødvendig tolkehjelp til hørselshemmede/døve og døvblinde slik at vedkommende kan være i arbeid. Det gjelder ingen tidsbegrensning og utgiftene dekkes direkte til tolk etter regning dersom tolken ikke er ansatt i NAV. Tolk kan ansettes i bedriften.

