

Arbeidsliv for menneske med utviklingshemming

– Ei empirisk undersøking av korleis arbeid i verna verkstader er organisert og i kva grad menneske med utviklingshemming er medverkande arbeidstakarar

Mona Haugland

Denne artikkelen har utgangspunkt i fagleg praksis i ei Verna Bedrift i Noreg i andre studieår ved vernepleierutdanningen og i eit 'Beskyttet værksted' i Danmark i tredje studieår. Den har vidare som mål å beskrive og drøfte element knytt til organiseringa av til saman tre bedrifter på eit ideologisk og pedagogisk grunnlag. Vidare vil eg sjå på kva verknad disse faktorane har for arbeidstakarane, og for deira interesse for deltaking og medverknad i organiseringa av arbeidsstaden. Arbeidstakargruppa som eg blei kjend med ved Beskyttet værksted, har fått ei tettare oppfølging ut i arbeidslivet enn det som er vanleg her i Noreg. I Danmark har alle menneske krav på rettleiing i samband med utdanning og vidare vegval inn i arbeidslivet. I tillegg kan arbeidstakarar i Danmark søkje seg attende til 'daghøyskolen' om dei finn ut at dei vil ha ein pause i arbeidslivet. 'Daghøyskolen' kan vi samanlikna og sidestilla med ein folkehøgskule under norske tilhøve. Skilnaden i dei to landa er bakgrunn for min undersøking og dannar grunnlag for drøftinga.

Innleiing

I den verna bedrifta for vaksne psykisk utviklingshemma i Noreg, blei eg kjend med ei gruppe menneske som såg ut til å takla kvardagen sin godt. Dei tok seg fram til arbeide på eiga hand, og gjorde arbeidsoppgåvene sine tilfredstillande. Eg fekk og inntrykk av at dei var særst aktive i fritida. Men etterkvart som eg vart nærare kjend med dei, såg eg at nokre av dei hadde evner dei ikkje fekk utvikla og brukt på denne arbeidsplassen. Blant anna møtte eg ein arbeidstakar, ein ung mann, som på vidaregåande skule hadde gått kokkelina. Han ynskte å arbeide som kokkelærling, og han blei særst oppglødt når han snakka om dette. Han såg seg sjølv i framtida som kokk. Om han sjølv fekk velje, ville han hatt arbeid som lærling, sa han. Men på den tida eg møtte han pakka han ulikt reklamemateriell i plastposar som blei sveist og lagt i postkassar for utsending. Den unge mannen gjorde inntrykk på meg, og eg undra meg over kvifor han ikkje heller jobba i kantina på verkstaden. Kvifor

fekk han ikkje prøve seg i ein yrkesrolle som han tydeleg var interessert i og i tillegg var utdanna for? Det verka som skulen hadde gitt han ei utdanning, som han ikkje på nokon måte fekk hjelp til å realisera i arbeidslivet. Den fagutdanninga han fekk i vidaregåande skule var ikkje i samsvar med dei arbeidsoppgåvene han no hadde, og dessutan var han sjølv ikkje tilstrekkeleg orientert om dei faktiske forholda. Det vil sei eg opplevde det slik at han levde i den tru, at den verna bedrifta var ein førebels arbeidsplass eller ei form for trening, som han måtte gjennom før han kunne begynne å arbeide som kokk. I denne situasjonen var han fanga i eit arbeid han fann kjedelig, og han viste ingen interesse for å bli kjend med dei andre arbeidstakarane. Han forlèt ikkje plassen sin i pausar, men valte å sitje der å høyre musikk på sin 'discman'. Han gjekk ikkje i kantina i lunsjen, men valte å ete maten på arbeidsplassen sin.

Møtet med denne unge mannen i den verna bedrifta gav meg noko å tenke på. Eg stilte meg spørsmål om mangelen på samsvar mellom yrkesutdanning og arbeid er ein realitet for mange ung menneske med utviklingshemming. Om menneske med utviklingshemming har gått på vidaregåande skule, er det ofte der utdanninga deira endar. Det ser ut for at ei yrkesutdanning på vidaregåande skule og arbeidslivet som kjem etterpå likevel ikkje 'heng saman'. Kva konsekvensar har dette for den einskilde unge? Skal ein kunne forvente at det er meining med val av linje i vidaregåandeskule og samanheng mellom skule og arbeidsliv for menneske med utviklingshemming. I kva grad skal arbeidstakarar, som til dømes den unge mannen som hadde eit ynskje om å arbeida som kokkelærling, kunne velje arbeidsoppgåver og arbeidsfelt? Er det slik at menneske med utviklingshemming i større grad enn andre arbeidstakarar berre skal ha eit arbeid, uavhengig av kva dei har interesse for, kva dei eventuelt er utdanna til og kva dei ynskjer?

Ein studietur til Danmark blei inspirasjon til å søkje sisteårspraksis i Danmark. Frå tidlegare praksis i Noreg hadde eg fått kjensle av at mennesker med utviklingshemming hadde fleire val ut frå interesse, personlege preferansar, evner og yrkesval i vidaregåande skule i Danmark enn i Noreg. Dette gjaldt og for det vidare løpet i arbeidslivet. For å få mest mogleg kjennskap til arbeidstakarane valte eg å intervjuje leiarar for dei verkstadane der eg var i praksis i både Danmark og Noreg. I tillegg har eg valt å inkludere ein verkstad til, som eg hadde høyrd om, der dei gav dagtilbod til eldre arbeidstakarar. Eg valte informantane fordi dei hadde personalansvar og har fyrstehand kjennskap og nærleik til arbeidstakarane. Dei er nær brukare og nettverk, og kan vidareformidla kva innhald i arbeidet og kva målsettingar som er vektlagt i arbeidet. For å få mest mogleg kjennskap til arbeidstakarane, arbeidsoppgåver og arbeidsstaden brukte eg deltakande observasjon og førte loggbok kvar dag. Eg studerte lovverk og forskrifter som regulerer arbeidstilbod retta mot funksjonshemma, og intervjuja leiare ved tre verna verkstader i undersøkinga mi for å forsøke å samanlikne resultatata.

Utviklingshemming og arbeid

Ein kan sei at omgrepet arbeid fyrst blei teken i bruk etter det industrielle framsteg i særleg den vestlege delen av verda. Til tross for det, er arbeid ein eldgammel aktivitet, til alle tider har menneska arbeid. Til dømes har menneska i hundrevis av år arbeid med å dyrka jorda. «Hva som til enhver tid betegnes som arbeid, står i et gjensidig forhold til hvordan vi organiserer oss i et samfunn og hvilke kulturelle verdier vi prioriterer» (Bollingmo 1999, s. 1).

Å definere ulike sider ved arbeid ville gå utover omsynet til teksten, men eg vil nemne at slik vi normalt ser arbeid som omgrep, er det ein aktivitet knytt til ein fast stad innafor eit fast tidsrom. Arbeidet har ei sosial side vi alle set sær høgt, desse sosiale faktorane må vera til stades for at vi skal trivast i vårt arbeidsmiljø, dette gjeld om ein er funksjonshemma eller ikkje. Arbeid har sjølvstend og ei økonomisk side, då det handlar om å produsera varer eller tenester. Ei anna viktig side ved arbeid er at dei ferdige produkta er naudsynte i samfunnet og innsatsen til arbeidstakaren vert verdsett. For å sørgja for at menneske med utviklingshemming skal delta i samfunnet, må ein sjå til at dei får opplæring, kunnskap og ferdighetar til å delta i sosiale samanhengar i arbeidslivet som elles i samfunnet. Melgård i (Eknes 2000, s. 11) definerar utviklingshemma slik: «Betegnelsen psykisk utviklingshemming vert brukt om personer som har svikt i kognitive funksjoner, svikten i de kognitive funksjoner skal ha kommet til uttrykk i personens utviklingsperiode.»

Her kjem det fram at menneske med utviklingshemming må ha arbeid med særleg tilrettelegging. Difor nyttar dei seg av varig verna arbeidsplassar for yrkeshemma, som er ei særskilt ordning, spesielt retta mot arbeidstakarar som får trygdeutbetaling samt ein mindre lønsoppmuntring. Her er ynskje «å skape varige vernede arbeidsplasser, som hjelp til å utvikle ressurser hos yrkeshemmede med uføretrygd som ikke kan benytte seg av andre typer arbeidsmarkedstiltak» (Brattström 1998, s. 35).

Om definisjonar på funksjonshemming

Hem (2000) hevdar at omgrepet funksjonshemming er eit kontinuerlig og fleirdimensjonalt omgrep (s. 246). Det vil sei at ein ikkje kan gjære bruk av ein definisjon i alle samanhengar. Konsekvensar av funksjonshemminga, graden av sjølvstende og evne til aktiv deltaking i arbeidslivet og i sosialt liv, vil vera ulikt for den enkelte. Val av perspektiv og korleis ein utformar kriteria for definisjonen av funksjonshemming, får verknad for kva fokus som vert vektlagt og korleis eit samfunn ser på funksjonshemma menneske.

Historisk sett har definisjonar vært medverkande til å ekskludera grupper av menneskjer med bestemte diagnosar frå arbeidslivet. Som svar på denne praksis blei omgrep som normalisering teken inn i den norske sosialpolitikken. Her vart det særleg presisert at funksjonshemma skulle ha same rett til levestandard og valfridom til å planlegga eige liv som andre. Dette førte til utbygging av tilrettelegde arbeidsplassar eller særskilte arbeidstiltak og hjelpetiltak for å tilrettelegga for den enkelte i alle viktige situasjonar i livet. Funksjonshemma

skulle dessutan i størst mogleg grad integrererast i samfunnet. NOU frå 2001, *Fra brukar til borger*, vekta særleg og danna ein strategi for korleis vi kan oppnå større deltaking og like tilhøve, slik at menneske med funksjonshemmingar kan få like rettar til å utfolde seg og delta i samfunnslivet. Vidare vert det framhalde at arbeid er ein faktor som gjev identitet, aukar deltaking og den enkelte kan kjenna at dei høyrer til i ein sosial samanhang.

Eg vil her halda fram nokre definisjonar som har satt preg på utforminga av tilboda som er retta mot funksjonshemma.

Funksjonshemmet er den som på grunn av varig sykdom, skade, lyte eller på grunn av avvik av sosial art, er vesentlig hemmet i sin praktiske livsførsel i forhold til det samfunn som omgir ham. Dette kan blant annet gjelde utdanning, yrkesvalg og yrke, fysisk og kulturell aktivitet (NKI-skolen 1974, s. 8).

Det ytes hjelp til alle som har behov for rådgiving, økonomisk eller praktisk hjelp, støtte til utvikling eller gjenoppretting av ervervsevnen, pleie eller særlig behandling. Dette gjelder alle fysiske, mentale eller psykologiske funksjonshemmingar og sosialt baserte handicap (Fløtten 1992, s. 23).

Funksjonshemming er et misforhold mellom individets forutsetninger og miljøets og samfunnets krav til funksjon på områder som er vesentlige for etablering og opprettholdelse av selvstendighet og sosial tilværelse. I tillegg skal funksjonshemmingen være av varig karakter (Brattström 1998, s. 22).

Malin Brattstöm delar i sin rapport om *Likestilling for funksjonshemma*, definisjonar inn i tre grupper, dei behandlingmessige, dei administrative og dei samfunnsmessige. Dette er ei reint praktisk måte å inndela for dei ulike forvaltningsnivåa. Etter mi meinig visar og definisjonar ei historisk side med tilhøva til dei funksjonshemma, og korleis synet på funksjonshemma har endra seg etter som organisasjonar for funksjonshemma har vakse fram. Tidleg definerte samfunnet dei funksjonshemma ut av utdanning og arbeidsliv. Dei vart som einskiltpersonar lasta for si funksjonshemming. Fløtten har i si definisjon ein meir sosial definisjon, der gapet mellom funksjonshemming og tilrettelegging i samfunnet får større plass. I denne tida vart det vektlagt at funksjonshemma skal ha tilgang til å leva eit så normalt liv som råd er. I Brattström si definisjon vert det framhalde behov for i større grad av tilrettelegging. I høve til opplæring både i samband med tilrettelagde arbeidstiltak og til å leve eit liv i sjølvstende.

Ideologi

At ideologi får ulik verknad for arbeid i dei to landa ser ein når ein tar for seg omgrepet 'stempling' av utviklingshemma. Bollingmo hevdar at for å fremja integrering kan ein sjå integrering frå ulike sider. Frå ei *administrativ* side handlar det da om at arbeidstakarar med psykisk utviklingshemming skal få formidla sitt arbeid gjennom arbeidsmarknadsetaten slik andre borgar. *Fysisk* integrering vil i nokon grad medføre at arbeidstakarar med utviklingshemming får arbeid i den ordinære arbeidsmarknaden, eller i tilnærma like arbeidsstadar. Med *sosial* integrering meiner ho at ein kan danne sosiale relasjonar gjennom samhandling. Ho meiner at integreringsprosessen vært vanskeleg om den skal

tilretteleggast av (bare) profesjonelle. I det daglege livet er det naturleg at i samhandlinga er vi alle deltakare (s. 35).

Ulike ideologiar i dei to landa får ulik verknad på menneskesynet, det sett sitt preg på politiske avgjersler og kva lovverk som vert sett ut i livet. Ideologi får verknad for til dømes på kva innhald den offisielle politikken skal ha for arbeidstiltak for funksjonshemma. Den danske Serviceloven hevdar at alle har rett til arbeid eller dagaktivitet til tross for alder, og til tross for kva tilrettelegging som må ligge i botnen. Den danske sosiallovgevninga tek sikte på å sikre alle eit tilvære som er så normal som mogleg. I den seinare tid har det vakse fram nye tiltak i tilrettelagde verksemder, dette er arbeidsplassar som er tilnærma lik den såkalla alminnelege arbeidsmarknaden sine prinsipp. Dette vert kalla *det rummelige arbeidsliv*. Skilnaden mellom disse og tilbodet er tilnærma ein normal arbeidsplass med særlege tilpassingar for den enkelte arbeidstakar. Den nye serviceloven av 1997, med verknad frå juli 1998, førde med seg eit nytt handikapomgrep. Omgrepet endra seg frå utviklingshemma til *personer med fysisk og psykisk funksjonsnedsettelse*. Dette endra perspektivet handlar om at «handikap er ikkje en mangel ved den enkelte person, men et misforhold mellom personenes forutsetninger og den måten samfunnet er innrettet på» (Sosialministeriet 1998).¹

Det vil sei at ein har sikra at ideologi, brukarmedverknad og andre intensjonar vert sett ut i livet, det vert mellom anna utarbeida ein *Masterplan* (2003–2007) for eit avgrensa område til dømes Nordjylland amt. Planen skal sørge for at overordna målsettingar, faglege, pedagogiske og kommunikative kunnskapar er tilstades i personalgruppa i det einskilde tiltak.

Den norske arbeidsmarknadsetaten har som målsetting å rehabilitera alle attende i det vanlige arbeidsliv, jfr. «det inkluderende arbeidsliv». Det vil sei at ein må vera diskvalifisert frå det vanlege arbeidsliv, for å få arbeid i tilrettelagde arbeidstiltak. I begge landa kan ein sjå framtidige krav om å i større grad satse på inntening og effektivitet. Det vært då ei fare for at svake arbeidstakarar kjem til kort, og andre grupper kjem sterkare inn i tilrettelagde arbeidstiltak. Med det nye omgrepet kan ein sjå eit paradigmeskifte, det vil sei at synet på menneske med utviklingshemming er endra frå det ein kallar *kompetanseperspektivet*, der fokus var på den handikappa si manglande kompetanse, og målet var å utvikla dei kompetansar den handikappa manglar. Synet har endra seg til *medborgarperspektivet*, der den handikappa vert sett på som likestilt med andre borgarar. Tanken er at utviklingshemma skal ha same rettar og plikter som andre borgare, men skilnaden frå andre borgare er at den handikappa har behov for hjelp til å delta på lik line med andre i samfunnslivet. Dette synet på utviklingshemma er ei utvikling ein har sett både i Danmark og i Noreg.

Danmark har som venta valt ein humanistisk innfallsvinkel i arbeidet i beskytta verkstader, rettleiarane har tilslutta seg dette valet ut frå faglege vurderingar. Dei har gått inn for å lære seg metodar innafor ein pedagogisk tilnærming som dei synes er riktig og

1 <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=121091> - 14.02.08

formålsteneleg for verksemda. Amta kan som eigarar av verkstader legga nokre føringar for korleis tilhøva skal vera og kva innhaldet i arbeidstilbodet skal vera.

I Noreg er diskusjonen omkring nye måtar å driva arbeidstiltaka på i startfasa, og dette er ein viktig prosess og kan få store konsekvensar for arbeidstakarane i framtida. Eit døme kan vera nye og andre tilhøve for dei eldre arbeidstakarane. Ein sette seg som mål om at og dei eldre framleis skal få tilgang til arbeidslivet og behalda dagsrytmen slik at dei kjenne seg som deltakare i samfunnslivet. Dette tiltaket vil og bety ein helsegevinst til dei eldre og eit godt alternativ til å være heime og få ein kvardag prega av stillstand. Eit av arbeidstiltaka har valt å ha ei bedriftsliknande organisering av arbeidstiltaket med bedriftsforma som ein mal for drifta. Her stempla ein inn om morgonen og ut om kvelden, og målestokken for arbeidet skal her vera effektivitet. Felles for dei ulike formane for arbeidstiltak er at arbeidstakarane kjenne seg stolte av arbeide sitt og kjenne seg naudsynt i samfunnet. Dei har ein plass å fylla og eit arbeid som er viktig. I Noreg ser ein likevel ei klar fokusering på meir produksjon og høgare inntening. Dette er med på å skyva dei eldre arbeidstakarane ut av arbeidslivet og inn i kommunale dagaktivitetar eller til eit tilvære utan aktivitet.

Kritiske røyster til integrering og omgrepet generelt, hevdar at måla om å oppnå integrering av utviklingshemma er utopisk. Han held fram at integrering er eit paradoks, så lenge det vert tatt segregerande avgjersler, og ein finn ei utstrakt profesjonalisering og ei sær handsaming av menneske med utviklingshemming.

Normalisering, brukarmedverknad og empowerment

Ein kan sjå på normalisering frå fleire sider. Val av perspektiv får påverknad for praksis og korleis normalisering vert satt ut i praksis og om fokus vært lagt på «å føre utsatte grupper sammen i et felles arbeidsliv. Å integrere handler – kort sagt – om å føre noe sammen som tidligere var atskilt, å føre noe sammen til en helhet» (Olsen 2003, s. 27).

Normalisering slik eg opplever det, er eit omgrep som handlar om større grupper, som til dømes ansvarsreforma eller HVPU-reforma, då utviklingshemma flytta attende til sine heimkommunar og sentralinstitusjonar vart nedlagt. Bank-Mikkelsen (1959) og Nirje (1967) sto for utvikling av den skandinaviske modellen, mens Wolfensberger (1972) gjorde sitt til å gjere omgrepet normalisering kjent som ein teori over heile verda. Grunewald (1989) samarbeida med Bank-Mikkelsen omkring omgrepet integrering, men det viktigaste var at han var ein sterk pådrivar i samarbeide med Walujo i å gjera Sivusmetoden kjend som tilnæringsmetode i arbeidet med utviklingshemma. Sivusmetoden er bygd på gruppedynamisk metode, det vil seie at gruppa fungerer ut frå den enkelte medlem sine føresetnader og resursar. Sidan ein i det danske arbeidstiltaket valte å vektlegga Sivusmetoden som tilnærming i arbeidet, var det naturleg her å ta hans definisjon i bruk. Eit normaliseringsprinsipp i fylgje Walujo er:

För att skapa möjligheter att uppnå detta mål man täka seg på att göra vardagens livsmönster tillgängligt för handikappade. Dette är en viktig del av normaliserings-principen. Vill man normalisera tilvaron för handikappade blir kravet på integreringen en naturlig följd. En viktig del för integrering är en ständig utvecklingsprocess av den handikappades inbördes förmågo och resurser mot en ökad självständighet i samspell med andra (icke-handikappade) i samhället (Walujo 1985, s. 19 og 20).

For å oppnå normalisering må ein sjå på korleis ein definerar 'brukaren' og korleis medverknaden til brukaren er. I eit arbeidstiltak må ein sjå på brukarmedverknad frå fleire sider enn slik vi vanlegvis tenkjer oss omgrepet brukt. I praksis har brukarmedverknad i eit arbeidstiltak ei formell side, det vil sei det er ynskjeleg at arbeidstakarane tek del i arbeidstakarorganisasjonar, representasjon og ulike styreverv. Arbeidstakaren må ta aktivt del i å utarbeida mål for kva som er viktig å arbeide med i tilhøve til arbeidssituasjon. «Brukermidvirkning krever at den enkelte brukeren får informasjon og innsyn. Undersøkelser og funn må formidles til brukeren, slik at vedkommende kan forstå sin situasjon og derved kunne ta avgjørelser og ansvar» (Bredland m.fl 2002, s. 34).

Dette vil sei at arbeidstakaren må setjast i stand til å være deltakande i eigen utvikling og tilvending til ulike sider med arbeidslivet. Den uviklingshemma treng hjelp til sjølvstende i arbeidssituasjonar, og arbeidet med planar vil for nokre være vanskeleg og lite konkret. «Spørsmålet er, om der ikke let opstår en modsætning mellom arbejdet på å gøre udviklingshæmmede selvhjulpne via funktionstræning og så det at sætte dem i stand til at medvirke til at forvalte eget liv» (Holm m.fl. 1997, s. 15).

Denne dobbelte rolla menneske kan ha, i til dømes situasjonar der makt er inne i bilete, kan oppstå på individnivå og på samfunnsnivå. Maktbindingar vil eg komme nærmare inn på seinare i artikkelen.

Barrierar som hindrar brukarmedverknad kan være på samfunnsnivå, men og einskilde menneske kan være med å hindra at arbeidstakarane i dette høve får den medverknad dei har krav på. I NOU (2001) vert det hevda at: «Brukermidvirkning vil si at de som berøres av en beslutning, eller er brukere av tjenester, får innflytelse på beslutningsprosesser og utforming av tjenestetilbudet» (s. 22).

I St. meld 40 (2002–2003) vert det hevda at i alle saker der Aetat er inne skal brukarmedverknad være sjølv sagt og er eit grunnleggande prinsipp i arbeidet. Dette betyr at informasjon og rettleiing skal i større grad gjera arbeidssøkaren kompetent til å velje.

Omgrepet empowerment har sitt utspring i den amerikanske Independent Living-bevegelsen, som ser på funksjonshemma som ei minoritetsgruppe på linje med andre utstøyte grupper. Det finnes grupper som hevdar at omgrepet er eit oppkonstruert fenomen for å framstille dei funksjonshemma i eit mindreverdige og stigmatisert lys, mens Askheim omtalar stigma som trekk som får menneske til å skilje seg negativt frå andre (2003). Bollingmo (1999) hevder i si bok om *Yrkesmessing attføring og overgang skule-arbeidsliv*, at rettleiinga frå representanten i Aetat vert sær viktig. Det vert gjort krav om gode kunnskapar om kva praktisk-pedagogiske konsekvensar som fyljer med utviklingshemninga. Ein viktig prinsipp er at den yrkeshemma sjølv tek kontroll over eiga utvikling. Dette er og sær viktig

for den utviklingshemma sin motivasjon. Dette er og i tråd med tanken om empowerment som er grunnlag for den norske sosialpolitikken om brukarmedverknad og brukarstyring. Dette fører med seg at individet får større ansvar for eige liv. Dette tyder at: «velferdsstaten sin tilbaketrekning, endrar samhandlinga mellom partane, makta ligg i kva oppgåver som har eit statleg ansvar og kva individet eller familien har ansvar for» (Olsen 2003, s. 24).

Askheim (2003) peikar på at profesjonelle må vurdere si tradisjonelle eksperterolle ved å leggja sin solidaritet til den utviklingshemma, og sjå seg som ein føregangsperson for han eller henne. Askheim hevdar at om ein vil arbeide innan tenkinga om empowerment, er det viktig at ein tek i bruk bevisstgjering og partnerskap som verkemiddel. Vidare tek han i bruk Salomon (1976) sin teori om dei «*betydningsfulle andre*» (s. 168). Salomon og Askheim med fleire, peikar på at det dei kallar dei «*indirekte maktbindingane*» og dei «*direkte maktbindingane*» (s. 168). Dette får konsekvensar for dei undertrykka og for oppfatningar og haldningar dei får for eige liv, personlegdom og eiga utvikling. Askheim (2003) tek og utgangspunkt i Freire (1974) sin teori, der han tek til orde for ei bevisstgjerningsprosess som har målsetting at den einskilde får større innsikt i eigen situasjon. Dette bevisstgjerningsarbeidet kallar Freire «grensesituasjoner, som henspiller på nære og overskuelige situasjoner der en enkelte gjør sine erfaringer, og der undertyrkingen viser seg i praksis» (s. 169).

Arbeidstiltaka har tidlegare primært vært tiltenkt menneske med utviklingshemming. I framtida kan ei utvikling innafor dette område skape større konkurranse om arbeidsplassar. Sidan Aetat frå 01.01.2003 har lagt om si organisering av arbeidet, kan dette i nokon grad gje arbeid til andre grupper. På den eine sida kan dette få ei negativ utvikling, fordi utviklingshemma kan tapa kampen om arbeidsplassar. Ein kan og sjå det positivt fordi dei nye arbeidstakarane kan komme inn og sette krav om at til dømes lønn vert utbetalt etter arbeidsinnsats, og ikkje slik det er i dag med trygdeutbetaling og dagpengar. Dei nye konturane kan ein sjå i presentasjonen til ei av verksemdene. Arbeidstiltaket ynskjer å framstå som ein produksjonsverkstad som i samarbeid med Aetat tilbyr arbeid til alle grupper med attføringsbehov. Dei felles måla for verksemda og Aetat er å skapa varige arbeidsplassar for yrkeshemma med redusert arbeidsevne. Kundane er både privatpersonar og frå næringslivet. Og verksemda marknadsføre seg som ein arbeidsplass, som kan tilby varer frå sine produksjonsverkstadar, mekanisk- og elektromekanisk arbeid, plaststøyping, plastpakking, å leggja ark i konvoluttar og montering.

Livskvalitet og verdsetting

Livskvalitet er slik eg ser det ei subjektiv kjensle. Det vil sei ei kjensle av livskvalitet er i denne samanhangen knytt til den einskilde si oppleving av kva verdi arbeid har i eige liv. I undersøkinga la alle informantane vekt på at relasjonar og kjensle av å ha ein relasjon til dei andre arbeidstakarane var den viktigaste faktoren til å oppleve høg livskvalitet. I det eine tiltaket blei det hevda «at arbeidstakerne skal kjenne at de er verdt noe, de skal få meistringskjensle og oppleve trivsel som ein viktig faktor» (sitat intervju). Livskvalitet

handlar og om sosial rolle, og arbeidstakarane oppleve at det er viktig å ha fellesskap med dei andre i arbeidsgruppa, i arbeidsmiljøtiltak, som til dømes blåturar, julebord eller anna.

Med omgrepet sosial rolle legg ein ei rolle for einskiltmennesket, som i denne samanhengen kan vera arbeidstakar, medarbeidar, tillitsvald eller granne. Ei anna side ved sosial roller er ein kollektiv side som handlar om kva forventningar ein kan stilla til gruppa arbeidstakarar. Kristiansen påpeker: «Difor er dette roller som er viktige å utvikla og støtta opp om for devaluerte personar, både fordi andre ser på desse rollene som verdifulle, og fordi fråværet av desse rollene vil skapa skilnader mellom den devaluerte og andre menneske i måten å bruka tida si på» (1993, s. 95).

Når vi definerar livskvalitet, tenkjer vi vanlegvis korleis ein oppfattar livet og verdsetting av viktige sider ved livet, eller av oppfattinga av arbeid som ein viktig faktor i livet. Livskvalitet handlar og om i kor stor grad den einskilte opplever glede og lykke, fordi arbeidet er ein stor og viktig del av livet. Eller over å ha eit arbeid ein er glad i, og medarbeidarar som ein har gode relasjonar til. Ei kjensle av å vera tilfreds krev ei kognitiv vurdering og kan i nokre tilfelle vera vanskeleg å uttrykka, men opplevinga av glede og lykke er ei emosjonell kjensle. Den utviklingshemma vil i nokon grad ha bruk for hjelp til å setja ord på kjenslene. I teorien seier ein at livskvalitet er ei subjektiv kjensle, som betyr at det er den einskilte som kan setja ord på kva livskvalitet er i denne personen sitt liv. Ei anna tilnærming kan ha eit objektivt syn på kva som er det gode liv, og den legg til grunn kva behov som skal vera tilstades eller kva behov som må vera dekkja for å kjenne seg tilfreds. «Disse fundamentale behovene tenkes å være allmenngyldige og objektiviserbare, enten det dreier seg om biologiske, psykologiske, materielle eller sosiale behov» (Mæland 1999, s. 27).

Til sist kan ein sjå livskvalitet knytt til vekst, utvikling og sjølvrealisering. Denne tilnærminga krev ei oppleving og tankar rundt kva som er meininga med livet, og kva det betyr å vera til nytte og vera akseptert.

I dette kapittelet har eg sett på teori om verna arbeidsstadar og ideologi, vidare ville eg sjå på korleis ideologiar får verknad i praksis. Eg ynskte å undersøkje korleis arbeidstilboda er organisert, og sjå dette i samheng med dei opplevingane eg hadde i praksis, samt den informasjonen eg tilegna meg i intervju. I lys av dette arbeide eg med å definere kva omgrep som vart riktig i denne samanhengen. I arbeidet fann eg og kritiske innspel og kritikken handlar om at diskriminering og undertrykking av funksjonshemma kan ligge i diagnosesystemet. Diagnoser er knytt til omgrep som fysisk skade eller lyte og legitimitet for undertrykkinga vert difor grunna i rehabilitering, trening eller behandling. Dette kan få verknader for verdsetting av menneske med utviklingshemning, og for kor synlege utviklingshemma er i samfunnet og kor stor opplæring og medverknad dei får. Kva lovar og reglar som regulerar arbeidstilboda i Noreg og i Danmark vil eg ta for meg i delen om resultat frå undersøkinga.

Ulike lovverk regulerer tiltak i dei to landa.

I Danmark er arbeidstilbod og bustader for utviklingshemma organisert på eit anna sett enn i Noreg. Blant anna har dei opna opp for privat drift av bustader for menneske med utviklingshemming. Dei kallar bustadene for «*Den selvejende institution*» og i buforma er det lagt opp til utstrakt samarbeid med foreldre, men med avtalt overstyring av eit amtsleg tilsyn.

Etter dansk lov kan ein arbeidstakar velje mellom to ulike tilbod i arbeidslivet, der begge tilboda er knytt til same beskytta verkstad, men regulert av to ulike paragrafer i Serviceloven. Det eine tilbodet er tilnærma likt slik det er i Noreg, med hovudvekt på produksjon og resultat. Det andre tilbodet gjev tilgang til dagaktivitetar for arbeidstakaren. Her kan arbeidstakarane velje mellom ulike aktivitetar som maling, dataspel, brettspel o.l. Etter loven er det ynskjeleg at arbeidstilboda for menneske med utviklingshemming inneheld eit bredt spekter av aktivitetar. I dei arbeidstilboda eg har kjennskap til i vårt eige land, ser det ikkje ut til at menneske med utviklingshemming har den same retten til å velja yrke, arbeidsoppgåver eller aktivitet etter interesser og evner. Deira innsats i arbeidslivet verkar i større grad definert på førehand. Til tross for interesser, personlege preferansar eller yrkesval i vidaregåande skule, har dei få eller ingen val i yrkeslivet, men må være nøgde om dei har ein jobb. Tilrettelagde arbeidstiltak i Danmark og Noreg er ulike. Dette syns i praksis meir enn i omgrepa dei nyttar når dei ulike arbeidstiltaka vert omtala. I Danmark nyttar ein omgrepa 'varig tilrettelagt arbeid', 'varig verna arbeid', 'verna bedrifter', 'arbeidstiltak', 'skjerma arbeidstiltak' og 'beskyttet værksted' for det Arbeidsdirektoratet kallar 'verna sysselsetting' og 'tiltak for yrkeshemma'. Når eg beskriv dei norske tiltaka gjer eg bruk av omgrepet 'arbeidstakar', og 'arbeidsleiar', mens det danske omgrepet er 'rettleiar' vært brukt for arbeidsleiar i den danske verksemda.

Resultat av undersøking i verna bedrifter

Utgangspunktet for undersøkinga var ein tanke om at verkstader for tilrettelagt arbeid i Danmark ville ha ein svært ulik praksis frå det vi har her i Noreg. Det som kom fram i undersøkinga er at praksis er både lik og ulik, men at arbeidstilboda for funksjonshemma er ulikt utforma. I dei to landa har arbeidstiltaka ulike eigarar, lovverka er ulike, og dette får verknad i praksis, for utforming og for korleis arbeidsstaden vert organisert. Andre tilhøve som påverkar praksis er oppdragsgjævarer, og rettleiar som tildømes representantar frå Aetat eller amtet. Organisatoriske løysingar påverkar korleis arbeidstiltaka verte drivne. Metodikk og fagleg kompetanse hjå personalet får verknader for arbeidstiltaka. Menneskesyn, ideologi og kva målsetting verkstadane har for verksemda er avgjerande for arbeidstakarane. Deltaking frå arbeidstakarhald var sterkt vektlagt i alle tre arbeidstiltaka, men deltakinga hadde ulike formar. Arbeidstiltaka gjev arbeid til ei stor gruppe menneske med ulike funksjonshemmingar. I det daglege er arbeidstakarane aktive i arbeidet og nyttar sin rett til medverknad både på individnivå og gruppenivå. I dei to landa er arbeidstida

omtrent lik, og dei fleste har arbeid i 100 % stillingar. Ein del av dei eldre arbeidstakarane har tilrettelagt arbeidstid, alt etter kva den einskilte har kapasitet til. Undersøkinga visar at dei tre verkstadene hadde frå 68 til 75 arbeidstakarar. Dei er organisert som reine varige tilrettelagde arbeidstiltak. For dei norske arbeidstiltaka har kvart arbeidstiltak mellom 6 og 10 plassar til praktikantar frå vidaregåande skuler eller hospitantar frå Aetat. I norske tilrettelagde arbeidstiltak er kriteria for å kunne få arbeid i arbeidstiltaka, at arbeidstakaren mottar uføretrygd. Arbeidstakarane kan tene opp til 1G (66 812 kr. pr. år) utan at trygda vert redusert. Løna vert kalla dagpengar, oppmuntringspengar eller bonuslønn. Dette fungerer omtrent likt både i Noreg og Danmark. Arbeidstakarane kan vera mellom 18 og 67 år, eller stort sett i vanleg arbeidsaktiv alder. Men det viser seg at gjennomsnittsalder er særskild ulik i dei tre tiltaka. Alderen er ein medverkande årsak til at dei to arbeidstiltaka med arbeidstakar i den høgaste aldersgruppa har fleire tilbod og tilrettelagde dagaktivitetar. I Noreg er gjennomsnittsalderen på arbeidstakarane mellom 39,5 år og 50 år. Opptakskrava her i Noreg er fullført vidaregåande skule, eller utdanning som svare til eit liknande nivå. Dei eldre arbeidstakarane får tilrettelegging etter behov, med for eksempel kortare arbeidsdagar fordi dei ikkje held ut å arbeide ein heil dag. I arbeidstiltaka kan arbeidstakarane vera tilsett i 60, 80 eller 100 % stillingar, men dei fleste har 100 % stilling. Pr. i dag har den eine bedrifta i Noreg 19 arbeidstakarar som har stillingar under 100 %, og det er ikkje vanleg å gi mindre enn 50 % stilling, sett bort frå i spesielle høve der for eksempel ein arbeidstakar er ny i verksemda.

I det danske tiltaket ligg hovudtyngda i arbeidsstokken er mellom 30 og 60 år, og i dette arbeidstiltaket der er det ikkje vanlig med nokon form for hospitering. Tilpassinga til arbeidslivet får arbeidstakaren i gjennom andre tiltak. I nokre høve kan tilpassinga verta gjeven i internatskule eller bukollektiv. Våre norske folkehøgskuler er det vi kan best samanlikne tilbodet med. I Danmark har dei fleire spesialskular enn det vi er vand med, og dei utviklingshemma kan velje mellom å vera integrert i vanleg folkeskule eller gå i spesialskule. Denne ordninga er gjennomgåande i heile skulegangen. I danske arbeidstiltak har nokre arbeidstakarar valt å ha færre dagar pr. veke, men dette er til no ein ordning som få gjer bruk av. Dei reknar at dei har 100 % stilling til tross for høg alder. Dette gjer at nokre av arbeidstakarane velgjer å ha ein heimedag i veka. I Danmark får som regel dei eldre arbeidstakarane behalda sitt nettverk og kontakt med arbeidsstaden.

Generelt om lovar og reglar for tilrettelagt arbeid

I boka si *Internasjonale menneskerettigheter* skriv Høstmælingen (2003) om standardreglar som FN har satt for sine medlemsland i samband med kva rettar funksjonshemmede skal ha. Der heiter det at «formålet med standardreglene er å sikre at funksjonshemmede skal ha samme rettigheter og plikter som alle andre i samfunnet» (s. 335). Dette er utgangspunktet for dansk praksis i feltet, der dei med det «forpligdet sig til aktivt integration af handicappede på det almindelige arbejdsmarked» (Brattsröm 1998, s. 13). I norsk praksis er målsettinga «at alle skal ha rett til arbeid og derved kunne forsørge seg selv og bidra til

fellesskapet etter sine evner og muligheter» (s. 27). Tradisjonelt har diagnose vert årsak til attføring, med det vert ansvaret plassert hos den yrkeshemma, i dette høve vil det sei den utviklingshemma arbeidstakaren. Arbeidsmarknadsetaten legg ikkje ein spesifikk diagnosekategori til grunn for å tilsetje ein arbeidstakarar i verna arbeidstiltak. Etaten nyttar omgrepet «*emnemessige hemninger*» og denne dekkjer menneske med utviklingshemming og menneske med lettare lærevanskar.

I 1994 hadde ein i Danmark ei arbeidsmarknadsreform, målet med den var å sikre samanheng mellom lovgjevinga og koordinerande tiltak. Reforma skulle være ei reiskap for på den måten å skaffe betre gjennomslag for den offentlege politikken. I Danmark er det slik at serviceloven er ein rettighetslov, den sikrar menneske med utviklingshemming rett til arbeidstiltak eller dagaktivitet. Loven sikrar rett til bonuspengar for arbeidstakarar som er i arbeid i produksjonsretta verksemd. Dei har gått inn for ei ordning der arbeidstakarar kan gjere bruk av personleg assistent i arbeidet. Ordninga kan fylgje ein vanleg arbeidsdag om det er krav til spesiell kompetanse for arbeidstakaren, og om dette behovet er tilstades kan dette kravet oppfyllest. I fylket er det tilsett handikapkonsulentar som administrerer ordninga.

Lova om vidaregåande opplæring sikrar rett til spesialundervisning, når det ligg føre sakkunnig vurdering om dei særlege behova eleven har. Opplæringa skal etter sluttført skulegang omfatte opplæring i skole og eit år opplæring i bedrift. Ein av intervjupersonane hevda at slik samarbeidet vært oppretthalde med vidaregåande skule, laga dei eit opplegg der elevane i vidaregåande skole får 1 til 3 dagar hospitering i løpet av dei 3 siste åra av vidaregåande skole.

Likskap og skilnad i lovverk og praksis

I Danmark

Lovverket i Danmark og Noreg er ulikt når det gjeld rett til arbeid, men har likskapspunkt når det gjelder rett til bonuslønn i samband med arbeidet. Innhaldet i arbeidstiltaka er ulikt fordelt mellom dei tre tiltaka. I Danmark har ein eit klart mandat som seier at det er ynskjeleg at arbeidstiltaka skal ha ei vifte av tilbod til arbeidstakarane. Eg presenterer her lovverka i dei to landa og den praksis dei medføre for dei arbeidstakarar og arbeidsleiarar som har sitt daglege arbeid i slike verkstader. I Danmark er det Lov om sosial service 'Serviceloven' av 1.10.2008 kap. 19 som tek føre seg retningslinjer for arbeidstiltaka. Etter dansk lov har alle innbyggjarar i landet rett på arbeid eller dagaktivitetstilbud. Verkstaden eg var i praksis på, er delt i ei montasjeining og ei kantinegruppe. Til saman arbeider ca. 30 arbeidstakarar i desse einingane. Arbeidstilbodet er heimla i serviceloven § 103 frå 1.10.2008² : «Kommunalbestyrelsen skal tilbyde beskyttet beskæftigelse til personer under 65 år, som på grund af betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller

2 <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?m=121091> 14.02.09

særlige sociale problemer ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, og som ikke kan benytte tilbud efter anden lovgivning.»

Arbeidstakarane er tilsatt etter § 103, og har valt å ha arbeide og får dermed bonuslønn. Det vert forventa at dei leverer eit arbeid i løpet av dagen. I kantinegruppa til dømes, legg dei til rette for frukost og rydda etter frukost. I Danmark svarar frukost til vår lunsj og er vanlegvis et varmt måltid, og er med det meir krevjande enn vår frukost. I montasjegruppa er arbeidsoppgåvene varierte og avheng av kva dei ulike leverandørar har bruk for.

Det som er spesielt i dansk lovgiving i forhold til 'beskjeftigelse', er at § 104 sikrar aktivitets- og samværstilbud. Dette gjeld for personar med sterkt nedsett fysisk eller psykisk funksjonsevne, eller til dei med særlege sosiale problem og som treng å oppretthalde eller betre sine personlege livsvilkår. Dette er som regel arbeidstakarar som tidligare har hatt sitt arbeid i montasjeiniga og som har som dagleg rutine å møte i verkstaden for å ha en meningsfylt kvardag. Serviceloven § 104, 1997 slår fast denne praksis: «Kommunalbestyrelsen skal tilbyde aktivitets- og samværstilbud til personer med betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller med særlige sociale problemer til opretholdelse eller forbedring af personlige færdigheder eller af livsvilkårene.»³

Personalet i verkstaden ser det slik at lova, slik det er i dag, dekker behova verksemda har. Slik arbeidstiltaket er bygd opp gjev det gode arbeidstilhøve og moglegheit for ei god utvikling for arbeidstakarane. § 105 omhandlar spørsmål om lønn: «Kommunalbestyrelsen skal aflønne efter indsats under beskæftigelse efter §§ 103 og 104.»⁴ I dei danske arbeidstiltaka forgår brukarmedverknad på to nivå, på eit individnivå og på gruppenivå. Om individnivået vert det vektlagt at kommunar og amtskommunar sørgje for at brukarane får tilbud og det vert lagt til rette for medverknad. På gruppe nivå er det slik at kommunar og amtskommunar sørgje for at det vert etablert brukarråd eller pårønderåd.

I Noreg

I Noreg er arbeidstiltaka lagt under ulike lovverk, reglar og forskrifter. Den 1. januar 2002 skapte endringar i arbeidstilbudet frå Aetat til at tre ulike formar for arbeidstilbud som blei slått saman til eit. Dette blei kalla «*Varig Tilrettelagt Arbeid*» eller VTA. Utviklingshemma kan og få arbeidstilbud gjennom Arbeid med Bistand «AB», eller Arbeids Førebuande Trening «AFT». Reforma har eit klart ynskje om å gje eit meir heilskapeleg arbeidstilbud til fleire grupper av yrkeshemma. Det nye arbeidstilbudet legg i større grad føringar for individuelle tiltaksplanar og oppfølgingsplanar for den enkelte arbeidstakar. Lovene som dekkjer arbeidstiltaket er arbeidsmiljøloven, trygdeloven og ferieloven. Det vert opplyst om at arbeidstakarane ikkje får lønn, fordi på dette feltet gjeld trygdelova. Som eg tidlegare peika på må arbeidstakarane få utbetalt trygd. I trygdelova heiter det:

3 <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?=121091> - 14.02.09

4 <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?=121091> - 14.02.09

Det er et vilkår for rett til ytelser etter dette kapitlet at vedkommende har varig sykdom, skade eller lyte. Når det skal avgjøres om det foreligger sykdom, legges det til grunn et sykdomsbegrep som er vitenskapelig basert og alminnelig anerkjent i medisinsk praksis. Sosiale eller økonomiske problemer gir ikke rett til ytelser etter dette kapitlet. Den medisinske lidelsen må ha medført en varig funksjonsnedsettelse av en slik (Trygdelova § 12 – kap.6).⁵

Det vert vidare oppgitt at arbeidstakarane får ein symbolsk sum som dagpengar eller oppmuntringspengar. Alle arbeidstakarane har ein personleg arbeidsavtale, for utan vert det laga individuelle planar eller attføringsplanar for den einskilde arbeidstakar. Arbeidsmiljølova gjeld for arbeidstakarane på like vilkår som for andre arbeidstakarar, forutan når det gjeld lønn og arbeidsavtaler:

Arbeidsmiljølovens målsetting å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,

- å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet,
- å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
- å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,
- å bidra til et inkluderende arbeidsliv. (Arbeidsmiljø-loven § 1 – kap. 1, bokstav a–e).⁶

Alminnelige bestemningar i samband med arbeidslivet er til dømes lov om ferie. Her vert arbeidstakarar sikra i § 1, der formåla i lova er at arbeidstakarar årleg får feriefritid og feriepengar. Lova omtalar at: «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste (arbeidstaker) har rett til ferie etter denne lov» (Lov om ferie § 1 og 2 – kap. 1).⁷ I dei norske arbeidstiltaka ser ein det slik at lovverka som gjeld pr. i dag er riktige for arbeidstiltaka, fordi lovverka sikra arbeidstakarane trygge arbeidsplassar og gir arbeidsdagane meining og innhald.

Organisatoriske løysingar i dei tre arbeidstiltaka

I Danmark eig fylket bygningar, maskiner og bilar, og i tillegg står fylket for personalutgifter og dagleg drift. Vedlikehald og reparasjonar vert betalt av budsjettet, men i stor grad vert vedlikehaldet utført av egne krefter i verkstaden. Når ikkje dette er mogleg, vert slike tenester kjøpt eksternt. Organisasjonen har ein flat struktur, det vil sei ein leiar og kvar gruppe som styrer seg sjølv som ein tilnærma teamstruktur. Informanten vektlegg at dei har ei verdibasert leiing, og at verkstaden fungerer med ein liten administrasjon. Det er tilsett ein dagleg leiar, og i tillegg kjem ein tilsett i kontorfunksjon. Det er ynskjeleg og arbeida mot så lite hierarki som mogleg. Arbeidstiltaket er inndelt i 3 einingar, der dei

5 <http://lovdata.no/all/nl-970228-019-036.html#12-1> - 14.02.09

6 <http://lovdata.no/all/nl-20050617-062.html#map001> - 14.02.09

7 <http://lovdata.no/all/nl-19880429-021-001.html> - 14.02.09

har sær s ulike oppgåver. Ei eining driv montering og kantinedrift. Den andre eininga som held til i same bygning, er aktivitetsavdelinga. Den siste eininga driv ein landhandel, lager produkt av trevirke og ei gruppe gjev tilbod om vaktmeisterstenester i lokalmiljøet. Dei held til i landlege omgjevnader i ein landsby i nærleiken.

Rettleiarane fann det viktig at arbeidstakarane får eit relasjon til det ferdige arbeidet, slik at alle kan kjenne eigeomsrett til produktet. I tillegg blei det vektlagt at ein skal ha ein lett og god stemning på arbeid, og det skal være 'sjovt' å gå på arbeid. Alle gjer arbeidet i lag, det vil sei at arbeidstakar og rettleiarane utføre same arbeidet. Ein viktig prinsipp i verkstaden er at ingen skal 'gro fast' i ei oppgåve eller på ein fast arbeidsplass. Ei god tilrettelegging av arbeidsplassar må kvile på gode kunnskapar og røynslar på fleire områder; om praktiske problem i det fysiske miljøet, kva arbeidsoppgåvene inneheld, arbeidstakaren sine egne ressursar i tillegg til andre tilgjengelege ressursar. Eit døme på slik tilrettelegging er at ein omgår problemstillinga 'å telje', for i løysinga ligg ein gigg eller mal som er eit hjelpemiddel. Kort fortalt er dette ei innretning tilrettelagt for så og så mange skruer, spiker eller kva som er produktet i den spesifikke arbeidsoperasjonen. «Slike «heimelaga» hjelpemidler kan være helt avgjørende for enkelte arbeidstakers deltakelse i produksjonen, og tilretteleggere med kunnskap og ferdighet til å lage slike hjelpemidler blir helt sentrale i tilretteleggingsarbeidet» (Bollingmo 1999, s. 104).

I Danmark har ein valt å lægja heile eigarforholdet på fylkesnivå. Der eig fylket eller amtet, eigeomen, maskiner, biler og alt utstyr. I tillegg er nokre maskiner på leasingavtale. Dette gjere til at amtet kan i stor grad lægja føringar for korleis arbeidet skal utførast, og kven som skal få tilbod og kva innhald tilbodet skal ha. Dei beskytta verkstadane i Danmark er slik at eigar bærer den økonomiske delen av drifta. Eininga for dagaktivitetar har inga krav til inntening, men produksjonseininga må ha ei vis inntening for å klare utgifter til drifta.

Norsk arbeidssamvirke modell

I Noreg er verksemdene organisert som aksjeselskap, der vertskommunen eig størstedelen av aksjane. I dei to arbeidstiltaka var det ulike eigarar til dei resterande aksjane, men ein kan sei at det er investorar som har særleg interesse for verksemda. Arbeidstiltaka har eit styre for verksemda, og eigarane har representantar i styret. I tillegg kjem ein representant frå Aetat i styret, samt dagleg leiar og nestleiar i det eine tiltaket. Medan det i det andre er fleire representantar frå administrasjonen. Det eine tiltaket eig sjølv bygningar, medan det andre leiger bygningen dei held til i. Bilar, maskinar og utstyr vert eigd av verksemdene, mens nokre maskiner og noko utstyr er på leasingavtale.

Dei to arbeidstiltaka er ulikt organisert, og grunnen til det er at dei har ulik inndeling. Den eine har 3 einingar som vidare er inndelt i 8 grupper, med 6 arbeidstakarar og ein arbeidsleiar i kvar gruppe. Det andre arbeidstiltaket er inndelt i 2 einingar, med ein arbeidsleiar i kvar eining og einingane er inndelt i til saman 8 grupper. Gruppene kan ha frå 2 til 12 arbeidstakarar, i tillegg er det ein arbeidsleiar i kvar gruppe. Gruppeinndelinga

er i stor grad basert på kven som fungerer best på lag. Dette er eit viktig prinsipp og skaper dei beste arbeidsforholda. Det vert og lagt vekt på at arbeidsdagen vert ryddig, og at arbeidet er godt tilrettelagt. Verkstadane har tilsette som har som hovudoppgåve å være ute i feltet, for å skaffe til vege arbeidsoppdrag. Innhenting av arbeidsoppdrag føregår i konkurranse med tilsvarande verksemdar. Arbeidsoppgåvene kan være alt frå montering av utstyr til båtar, pakking av diverse utsendingar, vaskeridrift eller baking. Om verksemda får store ordrar med korte tidsfristar, kan alle einingar leggja til side sitt arbeid for å sørgja for at arbeidet vært utført innanfor avtalt tid. Ein viktig prinsipp er at arbeidstakarane skal utføre arbeidsoppgåvene. Er oppdraget så vanskeleg å utføre at arbeidstakarane ikkje kan utføre arbeidet, vil ikkje verkstaden ta oppdraget. Det er ein viktig faktor at arbeidstakaren meistrar arbeidsoppgåvene. Som resultat opplever arbeidstakarane å kjenna seg stolt i forhold til det arbeide dei utføre på arbeidssenteret. Arbeidsleiarane sine oppgåver er for det meste å tilrettelegga pedagogisk. Dei oppmuntrar og improviserar og finn alternative måtar å utføre oppgåvene på, som igjen fører til at arbeidstakarane meistrar arbeidet. Det vert særleg vektlagt at arbeide er utført på ein rett måte og at det ser fint ut, etter dei som krav oppdragsgjevar stiller til dei ferdige produkta. I nokre høve vert det send med ein mal som viser korleis arbeidet skal utførast.

Arbeidstilboda for utviklingshemma har ulik form i Danmark og Noreg, og innafor det norske området er tilbodet og ulikt. I Noreg finnes det ofte fleire eigare inne i bilete. I dei arbeidstiltaka eg har hatt kontakt med, er vertskommunen sterkt inne og eig ein stor del. Arbeidstiltaka er i det eine tilfellet eit aksjeselskap og vertskommunen har den største delen aksjar, medan lokale interesseorganisasjonar knytt til utviklingshemma eig mindre delar av verksemda. Arbeidstiltaket har full råderett over eigedommar, maskiner, biler og det utstyret som tiltaket eig, her er det og noko utstyr som er på leasingavtale.

I norske arbeidstiltak er Aetat inne, og ein representant frå Aetat er med i ulike råd og har ein viktig funksjon i forhold til rettleiing og samarbeid i forhold til arbeidstakarane. Aetat legg ein del føringar for drifta, som til dømes når det gjeld krav om fagleg tilsette. Aetat gjev økonomisk bistand i samband med lønn til arbeidstakarane. Difor stille Aetat og krav om tilstrekkeleg fagleg kompetanse slik at stort sett teller gruppene 5 eller 6 arbeidstakar for kvar arbeidsleiar. Aetat stiller og krav om planar for den enkelte arbeidstakar. Planane skal innehalde hovudmål og delmål i tillegg kjem og frekvens og framdrift i arbeidet. Arbeidstiltaka er ulikt organisert og metodane er ulike i dei to landa, men måla for arbeidet er dei same; å gje varierte og meningsfylte arbeidsoppgåver og innhald i kvardagen til den enkelte arbeidstakar. Arbeidsleiarane tek i bruk all sin fantasi for å tilrettelegga slik at arbeidstakarane skal oppleva størst mogleg kjensle av meisting og sjølvstende.

Ideologiske spørsmål og syn på brukarmedverknad

Det viser seg at i det krevjande, daglege arbeidet kan tankar omkring menneskesyn og ideologiske spørsmål forsvinna og verta uklære. Menneskesyn og kva ideologi som skal prega arbeidet er slik eg oppfatta det eit område det vert satt lite fokus på. Men i praksis visar det seg at den enkelte arbeidsleiar i si tilnærming til arbeidstakaren, som gruppe og som individ, visar at respekt og likeverd er viktige faktorar i arbeidet. Eg opplevde at alle er kjent med og at brukarmedverknad er sjølvsagt. Det same gjeld likeverd og respekt for det einskilte individ. Menneskesynet til den enkelte rettleiar får verknad for korleis arbeidstiltaka vert driven. Eg vil her presentera tre område; respekt og aksept, brukarmedverknad og til sist integrering og livskvalitet gjennom arbeid, der menneskesynet er særskilt viktig. I tillegg vil eg sjå nærare på kva grad desse områda er ivaretatt på dei tre verkstadane undersøkinga omfattar.

Respekt og aksept

To av arbeidstiltaka oppgjev at dei arbeider etter eit humanistisk menneskesyn. Under intervjuet vektlegger leiaren ved det eine arbeidstiltaket at de legger vekt på å se hvert individ for seg, og å tilrettelegge arbeidsoppgavene etter funksjonsnivå. Tiltaket ser det som en positiv faktor for arbeidstakerene å være i jobb, og ønsker å tilby arbeidstakerne et helsefremmende arbeidsliv. Aetat og arbeidstiltaket har som hovudmålsetting at alle skal om mogleg inn i ordinært arbeid. Dette gjær dei gjennom å gi arbeidstakarane oppgåver som er tilpassa den einskilte sine ynskjer og behov. Dei får oppfyljing, om naudsynt, for å utvikla sine føresetnader i arbeidslivet. Arbeidstakarane vært motivert og vurdert opp mot andre attføringstiltak, utdanning og tilsetting i det ordinære arbeidsliv. Denne målsettinga får verknader for korleis arbeidstiltaka skal vera utforma og organisert. Her har ein, som nemnt, prøvd å etterlikne ein bedriftskultur. Arbeidstakarane stemplar inn om morgonen og ut om ettermiddagen, og med eit glad «*god middag*» forsvinn dei ut til ulike gjøremål for resten av dagen sin. Andre arbeidstiltak legg vekt på å skape ei god atmosfære, gjennom nærleik, gode relasjonar og eit godt samhald blant arbeidstakarar og tilsette. Det danske arbeidstiltaket held høgt at kulturen i verkstaden er bygd på nokon pedagogiske retningslinjer som dei ynskjer skal føra til ein verdig livsform for dei utviklingshemma. Dei ynskje å legge til rette for respekt og aksept for det einskilte individ med så stor brukarmedverknad som mogleg. Leiaren ynskjer å skape ein organisasjonen som skal være klar for endring. «Kvalitet framfor det likegyldige, dette kan ein best oppnå med å arbeide for å gjennomføre eit felles språk, for å være trygg for at alle arbeide mot same mål» (Sitat frå intervju).

Brukarmedverknad

Brukarmedverknad vert ivaretatt gjennom at arbeidstiltaket utarbeider handlingsplanar for den einskilde. Arbeidstakaren deltar vanlegvis sjølv. Om ikkje arbeidstakaren sjølv vil møte, kan hjelpeverje eller ein frå personale i bustaden innkallast. I Danmark arbeider ein etter ynskje om å utvikla størst moglege tilhøve for medverknad for den einskilde, i «*handlemøtet*» der brukaren tek del. Handleplanane er skriftlege og tar utgangspunkt i arbeidstakaren sine føresetnader, og i aktiv samhandling med vedkommande. Målsettinga med «handlemøter» og «handleplanar» er for det fyrste å gjera det synleg for arbeidstakaren og andre involverte, kva behova er og kor desse tilboda er å finna. For det andre må arbeidstakaren ta ansvar for sitt eige liv, ved å inngå forpliktande avtalar om gjennomføringa av planen. Planen skal innehalde kva oppgåver hjelpa omfattar, kva som er formålet med hjelpa, og kor lenge ordninga skal oppretthaldast. Det vert og teke opp kva som ligg til grunn for avgjersla om hjelp.

I norske tiltak vert brukarmedverknad ivaretatt gjennom eit rådgjevande utval. Alle arbeidstakarane vert her vurdert ein gang i månaden for nokon, mens andre operer med ein gang pr. år. Her deltar representantar frå kommunen, Aetat sin konsulent og personale frå ulike avdelingar i verkstaden. Ein representant frå arbeidstakarane deltek, samt dagleg leiar og nestleiar. Arbeidstakaren kan da komme med forslag til endringar, ulike forslag til gjennomføringa vert drøfta, som til dømes tiltakskjedning og til sist vurderer dei kva som vert det rette tilbodet. I det eine tiltaket arbeider ein etter planmessige målsettingar, med hovudmål, delmål, tiltak og evalueringsfristar for arbeidstakaren. Tiltaket som har rådgjevingsutval ein gang pr. år, har reglar for at pårørande tek del. Dei legg opp til ein noko friare stil, og her kan arbeidstakaren sjølv ta opp spørsmål som gjelde arbeids-situasjonen, andre arbeidstakarar, eller vanskelege sider med arbeidet. Andre tiltak for å oppnå brukarmedverknad er frå Danmarks si side brukarrådsmøte. Her tek ein opp saker og tek avgjersler som gjeld arbeidstakarane generelt. I dei to norske arbeidstiltaka har dei eit fora dei kallar arbeidstakarmøte der personalkonsulent og arbeidsleiar tek del. Som i Danmark handsammer dei saker av sosial eller miljømessig karakter. I Noreg fann eg i det eine tiltaket som har ein meir bedriftsliknande kultur for brukarmedverknad, at arbeidstiltaket har eit arbeidsmiljøutval og arbeidstakarane har val på ein tillitsvalt som representerer arbeidstakarane. Utvalet består elles av ein frå personale, bedriftslegen, ein frå leiinga, samt direktøren.

Spørsmål om brukarmedverknad er særst vanskelege for menneske med utviklingshemming, då aktiv medverknad avheng av dei kognitive evner arbeidstakaren måtte ha. I nokre høve vil medverknad til avgjersler i eige liv vera ein prosess og ei opplæring, slik at ein får eit bevist oversyn og med det kan vera deltakande i avgjersler om sin eigen situasjon. «Det er ein utfordring å vurdere den enkelte brukers samtykkekompetanse i aktuelle situasjoner og tilrettelegge miljøet slik at en ivaretar og utvikler den enkeltes mulighet for selvbestemmelse» (Linde og Nordlund 2003, s. 48).

I det danske arbeidstiltaket har ein valt å rekne *Internavisa* i tiltaket som ei side av brukarmedverknaden. Internavisa har dette året sin 20. årgang, og innhaldet kan blant anna vera meny til lunsjen på verkstaden. Internavisa fortel om kulturelle hendingar i lokalmiljø og feiringar av stor og smått blant arbeidstakarane, små reportasjar frå ulike arrangement i området og presentasjonar av nye arbeidstakarar. Kantinegruppa har ansvar for internavisa og ein av arbeidstakarane her har ansvar for ei eigen spalte. Arbeidstakarane får sitt eksemplar av avisa heim. Dette er med på å skape legitimitet og aksept for arbeidstakaren i det sosiale nettverket til den einskilde. I tillegg gjev det status å ha eit arbeid å gå til, og kunne fortelja andre menneske om arbeidsstaden i sosiale samanhengar, som til dømes i familien. Leiaren for den danske verkstaden ser og verdi av faglege innspel og meiningsutvekslingar i personalgruppa generelt, men og på personalmøte der tema er kva skal til for å sikre større brukarmedverknad i tiltaket.

Integrering og livskvalitet gjennom arbeid

Er menneske med utviklingshemming integrert når dei arbeider i eit verna arbeidstilbod, eller er arbeidstilbodet segregert frå resten av samfunnet? Er det slik at om utviklingshemma har arbeid, bustad og eit tilbod om fritidssysler, er integreringsarbeidet fullført når dette er på plass? Dette emne var stendig til meiningsutvekslingar i praksis. I Danmark såg ein på dette som heilt uproblematisk. Dette ser ein til dømes i to ulike tidsskrift. Tidskrifta inneheld begge kontaktannonsar, der utviklingshemma søker etter partnar. Her oppfordrar ein utviklingshemma til å ha sosiale relasjonar med andre utviklingshemma. «Många människor med funktionshinder har kontakt med andra funktionshindrade kontakter som kan vara väl så betydelsefulla i den enskilde personens liv» (Søder 1997, s. 43).

Ei brukarundersøking som vart utført av Nordjyllands amt i 2002 viste at dei eldre arbeidstakarane i tilrettelagte arbeidstiltak har behov for å vera tilknytt arbeidsstaden, dette særleg for å oppretthalde deira sosiale nettverk.

Verdsetting sosialt, politisk og økonomisk gir respekt for menneske med utviklingshemming. Alle menneske har krav til å vera sett på som likeverdige borgarar, med same rettar og plikter som andre borgarar. Wolf Wolfensberger sitt «utgangspunkt var at en person som ble vurdert som funksjonshemmet eller avvikende, også ville tillegges ikke-normale roller og lav status» (Bollingmo 1993, s. 32).

Mangfold og val av arbeidsoppgåver er viktig for at arbeidstakarane skal oppleve kjensle av meistring og verdsetting. Det viktige for arbeidstakarane er at personen skal få hjelp til, eller at den einskilde vert sett i stand til å få personleg glede og kjenne seg tilfreds med eigen arbeidssituasjon. For nokon kan gleda vera å få lønn, for andre har arbeidsstaden ein verknad der personen får kjensle av å gå inn i ein heilskap. Han/ho opplever å fylla ein plass og for nokon er denne gleda nok. Andre kan oppleve glede med å produsere eit produkt, det vil sei målet med å gå til eit arbeid kan vera ulikt for den einskilde.

Kjensle av likeverd er viktig. Arbeidstakaren som tidlegare blei presentert i innleiinga, viser seg som ein særstolt arbeidstakar når det kjem ein eller annan utanfrå innom. Då

er han rask oppe og finn fram verkstaden sine eigne produkt, som han gir som ei gåve og eit minne frå deira arbeidsstad. Dette viser at utviklingshemma har bruk for å verta sett og bevisstgjer om eige verd. Ein kan sjå på livkvalitet i lys av eit humanistisk menneskesyn. Slik til dømes Carl Rogers framstiller det, det vil sei at mennesket er verdsett i seg sjølv, er unike og har rett til å oppleve kjensle av respekt. Han meiner at om menneska får tillit, vil dei handle klokt og riktig, og legge vekt på eigne verdjar. Rogers peiker på at menneska er konstruktive og ansvarlige, og kan hamle opp med eigne kjensler, tankar og åtferd. Han hevder og at menneske har potensiale for konstruktiv endring og personleg utvikling mot eit fullverdig liv (Johannesen m. fl. i Eknes 2000, s. 47).

Oppsummerande ord

I NOU 2001 «Fra bruker til borger» vert det hevda at «mennesker er likeverdige, uavhengig av ytre kjennetegn som rase, kjønn, klasse, etnisk bakgrunn, utseende, funksjonsevne osv., og uavhengig av indre kjennetegn som tro, tanke, politisk syn osv.» (s. 28).

Dette er store ord og bør få verknad for dei samfunnsmessige innretningar og for kva måtar vi velgar å organisere samfunnet på. Profesjonane kan få ei meir aktiv rolle som pådrivar i arbeidet ved å gi arbeidstakarar større medverknad i eige liv. I dette arbeidet må nokon gi frå seg makt for at andre skal få meir makt over eigen livssituasjon. Slik eg opplever denne sida ved utviklingshemma sitt liv, er arbeid eit sosialt gode som er med på å fremma likeverd og respekt. Askheim (2003) meiner at vi for å handla mest mogleg rett i samhandling med utviklingshemma må ha evne til å sette oss inn i den andre sin situasjon og so vidt mogleg ta hans eller hennar perspektiv. Vi ser ein utvikling av samfunnet og nye måtar å organisera kommunale og statlege etatar på som er gledelig, og kanskje kan hende i framtida at lønn er lønn, og for personar med utviklingshemming, og ikkje lønn og trygd. Dette handlar om korleis vi ser på utviklingshemma, og slik eg oppfattar det er synet i stendig utvikling slik at dei utviklingshemma vert meir synlege og med tida kan vi håpa på at dei får arbeida i det ordinære arbeidsliv. Det er og mitt håp at utviklingshemma som tar ei fagutdanning skal få oppleve at det er samanheng mellom val dei gjer under utdanninga si og arbeidsfelt seinare i livet. Dette gjeld og for dagsentertilbod for dei eldre brukarane, det er slik at utviklingshemma i dag lever lenger og dette må vi ta konsekvensen av. Eim må gje dei eit tilbod med mangfald og fantasi, der dei kan få tenester som gir velvære, trivsel og glede på sine eldre dagar så lenge dei har god helse og sosiale evner.

I dansk politikk har ein innsett at utviklingshemma sitt største handikap er sosial samhandling. Difor vert det viktigaste å leggja til rette for samvær med menneske dei har felles interesse med. Eit døme kan vera menneske dei arbeider i lag med, lever saman med eller treffer i sosiale samanhengar. Det vil sei menneske dei opplever eit fellesskap med. Ein har innsett at bustader, arbeid og fritid er faktorar som gir utviklingshemma innhald og fridom til å leva det livet dei ynskjer. Ein har sett at nokre utviklingshemma kan delta

på sjølvstendig grunnlag, mens andre treng støtte for å delta i samfunnslivet. Det er da viktig å gi denne støtta, slik at dei kan oppleve fellesskap med andre i ei sosial setting. Det å ha eit arbeid kan vera ein god læringsarena for korleis ein kan opptre og handle på andre områder i livet. Dette er slik vi ofte ser det her i Noreg og, utviklingshemma lever og har fritida si saman med sine kollegaer. Nære vennskap vil kunne oppstå og viktige relasjonar vert prega av ei nærleik og gjensidig glede. Det sosiale nettverk er ein viktig faktor for at den einskilde skal meistre kvardagen.

Referanser

- Askheim, O P. (2003). *Fra normalisering til empowerment. Ideologier og praksis i arbeid med funksjonshemmede*. Gyldendal Akademisk. Oslo
- Bollingmo, G. (1999). *Arbeid for funksjonshemmede. En introduksjon til yrkesmessig attføring og overgang skole- arbeidsliv*. Dønnski Videregående skole. Sandvika.
- Bollingmo, G. (1993). *Tilrettelegging av arbeid. Kunnskap, kompetanse og erfaring med opplæring og tilrettelegging av arbeid for personer med psykisk utviklingshemming*. Oslo og Akershus Vernepleierhøgskole.
- Brattstrøm, M. (1998). *Likestilling for funksjonshemmede*. Rådet for Funksjonshemmede. Lobo Grafisk AS. Oslo
- Bredland, E L. Linge, O A. og Vik, K. (2003). *Det handler om verdighet. Ideologi og praksis i rehabiliteringsarbeid*. Gyldendal Akademisk. Oslo
- Eknes, J. (2000). *Utviklingshemming og psykisk helse*. Universitetsforlaget. Oslo
- Fløtten, T. (1992). *Funksjonshemmede i Europa*. Fagbevegelsens senter for forskning. Falch Hurtigtrykk. Oslo
- Holm, P M. fl.(1997). *Liv og kvalitet i omsorg og pedagogikk*. Forlaget Systime A/S
- <http://lovdata.no/all/nl-970228-019-036.html#12-1> - 14.02.09
- <http://lovdata.no/all/nl-20050617-062.html#map001> - 14.02.09
- <http://lovdata.no/all/nl-19880429-021-001.html> - 14.02.09
- <https://www.rettsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?=121091> – 14.02.09
- <http://www.nja.dk/Serviceomraader/Socialomraadet/Masterplan/Masterplanforhandica> 10.04.05
- NKI-skolen. (1974). *Bedrifter for vernet arbeid* Retningslinjer og veiledning om attførings-arbeidet. Elite Trykk A/S, Oslo
- Linde, S. og Nordlund, I. (2003). *Innføring i profesjonelt miljøarbeid*. Universitetsforlaget. Oslo
- Malmstrøm, C. og Walujo, S. (1985). *SIVUS en gruppedynamisk metod. Erfarenheter från arbete med psykisk utveklingsstörda*. Sosialstyrelsen redovisar 1985:2 Stocholm
- Mæland, J G. (1999). *Forebyggende helsearbeid i teori og praksis*. Tano Aschehoug
- Olsen, T. (2003). *Litt av en jobb ! En studie av tilrettelagt arbeid for mennesker med utviklingshemming*. Nordlandsforskning. Bodø
- Tøssebro, J. (1997). *Den vanskelige integreringen*. Universitetsforlaget. Oslo
- St.meld nr. 40. (2002–2003). *Nedbygging av funksjonshemmede barrierer. Strategier, mål og tiltak i politikken for personer med nedsatt funksjonsevne*.

