

Toma tør, Toma vil, og Toma får det til!

Inkludering av mennesker med utviklingshemming i det ordinære arbeidslivet

Tekst og foto: Linn Løvlie Slette
linnlovieslette@gmail.com

Mennesker i arbeid er samfunnets viktigste ressurs. Høy sysselsetting bidrar til å sikre finansiering av velferdsordningene, og gir muligheter til å videreutvikle velferdssamfunnet (NOU 2016: 17). Få utviklingshemmede har tilknytning til arbeidslivet. I 2013 var kun 25 prosent med kjent utviklingshemming i yrkesaktiv alder i arbeid. Av disse var over 90 prosent av deltakerne i arbeidsrettede tiltak skjermede virksomheter, og kun i underkant av 10 prosent var på tiltak i ordinære virksomheter (NOU 2016: 17, s. 82).

Mellom 3000 og 4300 personer med utviklingshemming har varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet (Aldring og Helse, 2017), men i denne artikkelen fokuserer vi på arbeid i ordinære bedrifter. Med riktig kompetanse, stå-på-vilje og engasjement kan prosentandelen av mennesker med utviklingshemming i det ordinære arbeidslivet øke betraktelig. Til nytte for samfunnet, og til nytte for de menneskene som får delta i arbeidslivet på lik linje med andre.

FN-konvensjonen om mennesker med nedsatt funksjonsevne artikkel 27 slår fast at mennesker med nedsatt funksjonsevne har rett til arbeid på lik linje med andre. Dette omfatter muligheten til å tjene til livets opphold ved et arbeid som man selv fritt velger eller påtar seg i et arbeidsmarked og arbeidsmiljø som er åpent, inkluderende og tilgjengelig for mennesker med nedsatt funksjonsevne. Det er pålagt gjennom menneskerettighetene at staten må legge til rette for arbeidsdeltakelse for alle. Likevel er dette svært forsømt område. Heldigvis finnes det gode løsninger. Inkludering av mennesker med utviklingshemming i det ordinære arbeidslivet har fått et sterkt fokus gjennom Stiftelsen SORs inkluderingsmodell HELT MED. Modellens overordnede målsetning er å bidra til et inkluderende samfunn, der mennesker med utviklingshemming blir ansatt i ordinære bedrifter, med ordinære arbeidskontrakter. Den enkelte beholder sin uføretrygd, samtidig som man mottar lønn for arbeidet man utfører. Økt livskvalitet, bedre selvfølelse, opplevelse av tilhørighet, strukturering av hverdagen

og deltakelse i et sosialt fellesskap er viktige stikkord når man tenker på betydningen av å ha noe å stå opp til.

En solskinnshistorie

Historien til Sølve Brodin (43) er et svært godt eksempel på vellykket inkluderingsarbeid. HELT MED lyste ut stilling i samarbeid med Toma Facility Services (heretter Toma) som kantinearbeider i starten av 2018. Sølve, som da hadde gått sykmeldt på grunn av mobbing på sin tidligere arbeidsplass, søkte på stillingen. Etter grundig forarbeid, intervju og fire ukers arbeidspraksis, fikk Sølve jobben. De var totalt fem søkere, der to ble ansatt på ordinære vilkår. Roger Urhaug, som er CSR-manager (Corporate Social Responsibility) for Toma, var med på å ansette Sølve. Som CSR-manager skal man påse at bedriften tar et samfunnsansvar. Dette innebærer blant annet at selskapet skal støtte og respektere de internasjonale menneskerettighetene (Kleppe, 2006:09). Roger uttrykker tydelig at Toma sine kunder skal kunne speile seg i bedriftens verdisyn. Andreassen (2015) skiller mellom ulike forståelser av sosialt ansvar, og man ser tydelig klare likhetstrekk mellom det hun klassifiserer som omdømmemodell og Toma sin inkluderingsfilosofi. I en omdømmemodell sees virksomhetenes sosiale ansvar som et middel til å skape en organisasjonskultur preget av ideer om at ledere og medarbeidere har samme mål – en tanke om at motiverte og engasjerte ansatte er viktig for virksomhetens produktivitet. Samtidig tegner man et positivt bilde av virksomheten i omverdenen, og legger grunnlag



Roger Urhaug og Sølve Brodin

for at kunder og leverandører kan ha tillit til virksomheten (Andreassen, 2015).

På spørsmål om hva Sølve synes om jobben sin, svarer han momentant: «Helt topp!» Han setter seg godt tilbake på stolen, strekker litt på seg og hviler hendene bak hodet slik at albueene stikker ut til hver side. Han smiler bredt. Stolt-heten er til å ta og føle på, og han ser på Roger med det største takknemlige blikket i verden. Roger skyter inn at det virket som om det var kjærlighet ved første blick når Sølve begynte å arbeide i kantinen. På oppfølgingsspørsmålet om hva som er det beste med jobben, kommer det kort og konsist fra Sølve: «Alt!». Roger sier at han er som poteten – Sølve kan brukes til alt. Når vi likevel spør om det er noen oppgaver han liker bedre enn andre, avkrefter han dette raskt. «Jeg liker å ha en variert arbeidsdag. Jeg forbereder salatbaren, ordner med pålegg, trakter kaffe og står i oppvasken». Sølve forteller med en inderlighet og arbeidsglede som de fleste kan misunne ham. Han forteller videre om tunfisksalaten han på egenhånd har laget til kantinens sultne gjester. Oppskriften har han lært av en kollega. Roger presiserer viktigheten av gjensidighet. «Sølve lærer av oss – og vi lærer av Sølve».

Ansvarliggjøring – en nøkkel til suksess

Sølve og Roger trekker likevel frem en utfordring som skapte problemer i starten. Sølve dukket ikke alltid opp til avtalt sted og tid under arbeidsdagen. Etter dialog og undersøkelser om hvorfor, lå svaret i utilgjengelige omgivelser. Sølve hadde ikke fått tildelt nøkkelkort, slik at det å bevege

seg mellom etasjer og bygninger ble problematisk. Roger trekker frem viktigheten av ansvarliggjøring. Han påpeker at arbeidsgivere ikke må være redd for å gi sine ansatte ansvar. «Ved å gi ansvar innenfor naturlige rammer og forventinger blomstrer de aller fleste ansatte. Det gjelder òg våre ansatte fra HELT MED», avslutter Urhaug. Sølve viser frem nøkkelkortet som er festet i et svart nøkkelbånd han har fått av moren sin, og smiler bredt. Han holder godt om kortet, og putter det raskt tilbake i lommen. «Det var jo helt selvfølgelig at Sølve skulle få et nøkkelkort, og en ren forglemmelse fra vår side. Nå er ingenting et problem».

Det sosiale fellesskapet blir dratt frem som en viktig faktor for Sølves trivsel. Og en av kollegaene skyter inn: «Jeg vet ikke hva vi skulle gjort uten han. Sølve kommer på jobb før alle andre, og han er aldri syk. Jeg bruker på å sende han en melding dagen før om oppgaver han kan gjøre før jeg kommer på jobb, og da er alt klart til jeg begynner arbeidsdagen. Han har reddet oss mange ganger». Sølve begynner dagen i god tid før sine kollegaer. Ikke fordi han må, men fordi han vil. Han sier han kommer tidligere hver dag fordi han trives så godt.

En av grunnpilarene i HELT MED-modellen er at jobbene som utføres skal være nyttige for arbeidsgiverne, samtidig som arbeidstakeren med utviklingshemming skal oppleves som en ressurs for arbeidsgiver. I dette tilfellet har man lykkes godt. Roger kommenterer at kollegaene til Sølve har vist personlige egenskaper de ikke nødvendigvis lot komme frem tidligere, og han hevder



Solve Brodin



Fra venstre: Abdelaziz Lhanchichi El Kanoloufi, Renate Byrkjeland, Sølve Brodin, Vivica Næss, Roger Urhaug

at dette kan spores tilbake til konsernets fokus på inkludering. Det handler om å gi mennesker en sjanse, legger han til. Sølve følges også opp av en jobbspesialist fra HELT MED der de i samarbeid evaluerer og justerer arbeidshverdagen. Jobbspesialisten er med på å gi Sølve utfordringer, slik

at han skal strekke seg – og bli enda bedre i jobben sin. Både Sølve og hans kollegaer roser oppfølgingen som blir gitt. «Oppstår det noe vi lurer på, kontakter vi bare jobbspesialisten», tilføyer en av kollegaene. Angelika Schafft (2018) mener jobbspesialister har en uunnværlig rolle i det

å skaffe passende arbeidsoppgaver og å gi nødvendig støtte på selve arbeidsplassen. Som arbeidstaker gjennom HELT MED er man sikret et livslangt oppfølgingsløp nettopp av en slik jobbspesialist.

Ikke bare en jobb

Som arbeidstaker gjennom HELT MED arrangeres det sosiale samlinger der samtaler om arbeidshverdagen og god mat står i sentrum. Sølve synes disse samlingene er kjekke, og forteller at han har møtt gode venner her. Vi vet at svært mange mennesker med utviklingshemming har små nettverk, og er prisgitt familie og gode hjelpere i hverdagen. At HELT MED-filosofien også er en inngangsport for bygging av sosiale nettverk understreker nødvendigheten av en slik modell. HELT MED kan bidra til et rikere liv – også utenfor arbeidsplassen.

Hva skal til for å lykkes med arbeidsinkludering?

Thomas Owren er vernepleier med master i samfunnsarbeid. Han er ansatt på Høgskulen på Vestlandet, og holder på med en doktorgrad med fokus på hvordan ordinære bedrifter kan bli mer tilgjengelige for arbeidstakere med utviklingshemming.

Hva mener du skal til for å lykkes med inkludering av mennesker med utviklingshemming i det ordinære arbeidslivet?

«Jeg tenker at det som HELT MED gjør viser vei. Kjernen i det de gjør, som i andre former for Supported Employment (SE), er en direkte utplassering i arbeidslivet: det folk må lære for å være i jobb, skal de lære

på jobben. Det finnes omfattende internasjonal forskning som viser at det er den mest effektive måten å få personer med utviklingshemming ut i det ordinære arbeidslivet på. Men det krever en tankeendring: i stedet for at personen skal prøve å lykkes i en eksisterende type jobb eller stilling, skapes en ny eller tilpasset jobb ut fra det personen kan og klarer, eller lett kan lære. Det er kjernen både i SE og i HELT MED. Men der SE har som mål at disse arbeidstakerne skal ha samme lønnsforhold og arbeidsvilkår som øvrige ansatte i bedriftene, tar HELT MED tar høyde for at det i de fleste tilfellene vil være urealistisk. Det tror jeg er rett, hvis målet er å skape mange slike jobber. En annen forskjell er at der man i SE tradisjonelt har lagt stor vekt på å starte med personene – en og en og en – starter HELT MED med bedriftene og får til avtaler om at de skal skape et antall jobber som kan passe for personer med utviklingshemming. I forhold til det vi kan kalle «ordinære» jobber kan slike jobber kjennetegnes av at arbeidstakerne har enklere oppgaver og oppgavesett, får mer oppfølging, og at både de og bedriften får oppfølging fra en ekstern jobbspesialist. Og da – enten vi snakker om SE eller HELT MED – blir noen forhold særlig viktig: Det første er at man får til en god match mellom oppgavene og arbeidstakers ferdigheter. Det andre er at arbeidstaker får nok oppfølging i det daglige. Det tredje er at oppfølgingen gis på en måte som er tilpasset arbeidstakerens funksjon og behov. Her kan det bli avgjørende med den eksterne jobbspesialisten, som for eksempel kan gi innspill på hvordan leder og kollegaer bør



Thomas Owren. Foto: Hild Fjermestad Aase

justere egen kommunikasjon, hvordan det kan være best å gjøre det når arbeidstakeren skal lære nye oppgaver, og annet. For jobbspesialisten kan sentrale mål bli å gi bedriftene noen verktøy og lære dem å bruke dem, og ikke minst: bidra til

at personen blir sosialt inkludert. Det er bedre at personen kan hente bistanden og støtten han eller hun trenger i det daglige fra leder og kollegaer, enn at det skal avhenge av noen utenfra som er innom av og til».

Hvordan kan HELT MED-modellen, sett fra et vernepleierfaglig ståsted, være en brobygger for god inkludering?

«Her vil jeg peke på gap-modellen. En person kan ha en funksjonsnedsettelse, men det som kalles funksjonshemming oppstår i samspill med utilgjengelige omgivelser. Det vil si at det er langt på vei de fysiske og sosiale omgivelsenes utforming som bestemmer funksjon. Det vil alltid være grenser for hvor mye en kan styrke personens ferdigheter og funksjons-evne. Når det gjelder arbeidsliv, har det meste av tiltak på systemnivå handlet om å kvalifisere folk til arbeidslivet, ikke om å kvalifisere arbeidslivet til folk – i hvert fall ikke den gruppen vi snakker om her. Hvis arbeidslivet skal bli mer inkluderende må det også endres. Det som mangler er dørene inn, de gode ordningene. At så mange som kunne ha jobbet og som ønsker å jobbe, nå går hjemme – det er ikke bare skammelig, det er utrolig dårlig samfunnsøkonomi. Jeg tror det finnes mange arbeidsgivere som godt kunne tenke seg å prøve dette – men så vet de ikke helt hvordan de skal gjøre det, og våger seg ikke på det alene. Det er derfor HELT MED-modellen er så bra».

Tror du det ligger noe mer i dette for bedriftenes del? Hva kan de få ut av dette?

«Jeg er opptatt av at slik jobbskaping oppmuntrer til organisasjonsmessig læring, og det er noe kloke bedriftsledere vet er gull verdt. Å skape slike jobber kan kreve at kollegaer har kjennskap til hvilke oppgaver personen har, slik at de kan ta hensyn til det. Men å involvere kollegaer ytterligere

bidrar både til organisasjonskulturen og til at jobbene i seg selv blir bedre: I datamaterialet mitt har jeg flere eksempler på at arbeidstakere med utviklingshemming veksler mellom faste oppgaver og forefallende arbeid, og de liker at kollegaer kommer og tilbyr dem oppgaver i løpet av dagen. En må passe seg for å lage slike jobber mer statiske og repeterende enn nødvendig! Men det krever at alle som skal tilby personen oppgaver vet noe om hva personen kan, og at de klarer å tilpasse sin egen kommunikasjon når de skal forklare oppgaven. Det kan også kreve at noen, for eksempel en intern fadder eller mentor, har et øye med at ikke summen av oppgaver blir for stor. En ILO-rapport som oppsummerer internasjonale erfaringer og forskning (Parmenter, 2011), peker på at sosiale spilleregler kan være en utfordring for arbeidstakere med utviklingshemming. Det ser jeg også i mitt materiale: det kan være sider ved arbeidstakers oppførsel som gjør at kollegaer må gå noen runder med hvor grensene skal gå. Kanskje lander de på at de godt kan akseptere ting fra akkurat denne kollegaen som de vanligvis ikke ville ha akseptert. Poenget mitt er at det må diskuteres – og at slike diskusjoner både kan bli en viktig del av jobbskapingen og bidra til at organisasjonen blir mer reflekterende og lærende».

Når vi spør Roger Urhaug om hva som skal til for å lykkes med arbeidsinkludering av mennesker med utviklingshemming er han ganske klar: «Tør! Selv om det skal til en del arbeid i starten er dette noe som flater seg ut etterhvert. Man får mye igjen av det arbeidet man legger ned. Likevel

vil jeg påpeke at man ikke må være redd for å si at det handler om økonomi. Det begynner å bli greit å si dette nå. Sølve har sin uføretrygd, men mottar likevel lønn for arbeidet han gjør. Han får 20% av tariff, og lønnen vil dermed øke etter ansienniteten han opparbeider seg».

Har deres fokus på arbeidsinkludering hatt noe å si for sykefraværet i bedriften?

«Ja, det så vi ganske tidlig. Terskelen for å bli sykmeldt, eller ringe seg syk, har automatisk blitt høyere. Når mennesker kommer på jobb som har det mer utfordrende enn en selv, påvirker det arbeidsmoralen. Vårt fokus på å inkludere mennesker fra ulike grupper gir positive ringvirkninger for hele konsernet». På spørsmål om Roger har møtt motstand i sin jobb som pådriver for arbeidsinkludering, avkrefter han dette. Men han innrømmer at enkelte personer har måttet la seg overtale i hans iver etter å ansette mennesker med ulik sosial bakgrunn. Samtidig har han måttet begrunne hvorfor dette er en bærekraftig idé. Mye kan tyde på at Roger har lyktes godt med sine overtalelsesevner.

Å få til god arbeidsinkludering krever at mange drar i samme retning – at mange spiller på lag (HELT MED, 2018). Gevinstene er således mange. For det første bidrar økt sysselsetting til bedre samfunnsøkonomi, som igjen opprettholder velferdsstaten. For det andre bidrar inkluderingsarbeidet til at ressurssterke mennesker som Sølve får en meningsfull og innholdsrik hverdag.

Litteratur

- Engeland, J., & Langballe, M., E. (2017). *Voksne og eldre med utviklingshemming og dagens bruk av samarbeidsfora i kommunene. Hvor mange mangler jobb, hvor mange mangler tilbud og hva er alternativene?* Nasjonal spørreundersøkelse og analyse av nasjonale registerdata. Aldring og helse, Nasjonal kompetansetjeneste. Nedlastet 18. Oktober fra: https://s3.eu-west-1.amazonaws.com/ah-web-prod/documents/NAV_-_UTVIKLINGSHEMNING_OG_BRUK_AV_SAMARBEIDSFORA.pdf
- HELT MED! *Modell for å sikre jobb til mennesker med utviklingshemming i det ordinære arbeidslivet. En Supported Employment tilnærming.* Nedlastet 1. Oktober 2018 fra: <https://static1.squarespace.com/static/5ae388f1a9e02804584a4b4b/t/5b3493342b6a28b9ba4a10a2/1530172224825/02+HELT+MED-modellen.pdf>
- Kleppe, P. (2006). *Hva betyr Corporate Social Responsibility i praksis?* Fafo-notat 2006:09. Nedlastet 4. Oktober 2018 fra: <http://home.bi.no/fgl93026/mrk9833/kleppe.pdf>
- Konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne.* (2013). Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Norges offentlige utredninger. (2016). *På lik linje – åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter til personer med utviklingshemming (NOU 2016: 17).* Oslo: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon. Informasjonsforvaltning.
- Parmenter, Trevor P. (2011). *Promoting training and employment opportunities for people with intellectual disabilities: international experience.* International Labour Organization.
- Schafft, A. (2018). *Arbeidsinkludering, eller mangelen på sådan, av mennesker med utviklingshemming.* Nedlastet 10. Oktober 2018 fra: <http://www.hioa.no/Om-OsloMet/Kompetansesenter-for-arbeidsinkludering-KAI/Arbeidsinkludering-eller-mangelen-paa-saadan-av-mennesker-med-utviklingshemming>
- Tøssebro, J. (red.). (2009). *Funksjonshemming. Politikk, hverdagsliv og arbeidsliv.* Oslo: Universitetsforlaget