

OSLOMET

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

# Veier mot målet - arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming

– NAV FoU-prosjekt 2016-2019

Grete Wangen

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY  
STORBYUNIVERSITETET



Arbeidsforskningsinstituttet AFI-rapport 2019:04

Veier mot målet - arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming  
NAV FoU-prosjekt 2016-2019

Grete Wangen

Prosjekt: Veier mot målet  
Prosjektleder: Grete Wangen  
Oppdragsgiver: Arbeids- og velferdsdirektoratet

Omslagsfoto: Unsplash

© Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – storbyuniversitetet, 2019  
© Work Research Institute (AFI), OsloMet – Oslo Metropolitan University, 2019  
© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without permission from the author.

ISBN 978-82-7609-409-1

ISSN 0807-0865

Arbeidsforskningsinstituttet AFI  
OsloMet – storbyuniversitetet  
Pb. 4 St. Olavs plass  
0130 OSLO

Work Research Institute (AFI)  
OsloMet – Oslo Metropolitan University  
P.O.Box 4 St. Olavs plass  
N-0130 OSLO

Telefon: +47 93 29 80 30  
E-post: [postmottak-afi@oslomet.no](mailto:postmottak-afi@oslomet.no)  
Webadresse: [oslomet.no/om/afi](http://oslomet.no/om/afi)

Publikasjonen kan lastes ned fra [fagarkivet.oslomet.no](http://fagarkivet.oslomet.no)  
Publications are available for free download from [fagarkivet.oslomet.no](http://fagarkivet.oslomet.no)

## ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

Temaområde: Arbeidsinkludering

AFI-rapport nr.: 04-2019

Tittel: *Veier mot målet - arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming. NAV FoU-prosjekt 2016-2019*

Dato: oktober 2019

Forfatter: Grete Wangen

Antall sider: 60 + vedlegg

Emneord: Arbeidsinkludering, utviklingshemming, Supported Employment, NAV, inkluderingskompetanse, dagsenter, tilpasset opplæring, tiltaksbedrift

### Resymé:

Forskning har vist at personer med utviklingshemming i stadig mindre grad deltar i ordinært arbeidsliv og at det er strukturer innen utdannings- arbeidsinkluderings- og trygdefeltet som er medvirkende årsaker til dette. Utviklingshemmede deltar i segregerte grupper allerede i tidlig skolealder og andelen som får ta del i arbeidsmarkedstiltak er lav og nedadgående.

Internasjonal forskning viser at arbeidsmarkedstiltak som bygger på arbeidstrening og oppfølging i ordinære virksomheter (integreerte tiltak), har bedre effekt på arbeidsinkludering enn forberedende innsatser i skjermet virksomhet. Supported Employment (SE) er eksempel på et integrert tiltak som ble utviklet med tanke på personer med utviklingshemming og som oppnådde gode resultater på 1990-tallet, både internasjonalt og i Norge. Essensen i SE er raskt i jobb, enten dette er en jobbsmak, en lengre arbeidsutprøving eller en permanent jobb, og tilpassing av arbeidsoppgaver for den enkelte arbeidssøker gjennom jobbutvikling og jobbsnekring. Vellykket SE forutsetter jobbstøtte til både arbeidssøker og arbeidsgiver fra en ekstern jobbspesialist med inkluderingskompetanse og kunnskap om SE-metodikk.

Prosjektet har bestått av kvalitative undersøkelser av et utvalg på tre strategisk valgte virksomheter. Hensikten har vært å se på hvilke muligheter virksomhetene har med tanke på å gjøre bruk av SE-metodikk innenfor egne organisatoriske rammer og formål.

Hovedinntrykket er at økt bruk av SE er mulig innenfor samtlige virksomheter og at det er både engasjement og ønske om å realisere SE. Det er flere veier til målet og de tre virksomhetene representerer disse på hver sine måter. For å implementere SE, er følgende vilkår viktige:

- Forankring og støtte i ledelse om bruk av SE-metodikk
- Kompetanse om SE og jobbspesialistrollen
- Frigjøring av tid og ressurser til å gi oppfølging på ordinær arbeidsplass
- Samarbeid mellom NAV, kommune, skole/fylkeskommune og profesjonelt og privat nettverk til arbeidssøkere

Undersøkelsen har avdekket følgende områder med forbedringspotensial for å muliggjøre overgang til arbeid for flere personer med utviklingshemming:

- Navs regelverk: Strategiske organisasjonsendringer som vektlegger SE for personer med utviklingshemming
- Økt kompetanse i NAV, hos tiltaksarrangører og i skolen om arbeidspotensial hos personer med utviklingshemming
- Forebygge at unge med utviklingshemming uføretrygdes og iverksette hensiktsmessige arbeidsevnevurderinger basert på SE-metodikk
- Åpne for at voksne med utviklingshemming kan jobbe i kombinasjon med uføretrygd

Gjennom arbeidet med prosjektet har vi sett at vi trenger mer kunnskap om hvordan strukturelle og organisatoriske forhold, kompetanse, faglig autonomi og lederforankring hemmer og fremmer faglig utvikling av SE for personer med utviklingshemming. Prosjektet bidrar gjennom å gi noen indikasjoner på gode, kvalitative grep når det gjelder å «ta tilbake» SE for personer med utviklingshemming innenfor rammene av de tre konkrete virksomhetene vi har studert.

## Forord

Denne rapporten er resultatet av et forsøks- og utviklingsprosjekt gjennomført på Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) i perioden 2016 til 2019. Prosjektet er finansiert med FoU-midler fra NAV.

Prosjektet besto i en kvalitativ casestudie i tre virksomheter: en videregående skole, et kommunalt dagsenter og en Arbeids- og inkluderingsbedrift (AI-bedrift). Hensikten var å fremskaffe ny kunnskap om metoder for å sikre jobbtilknytning og arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming og å utforske hvordan virksomheter med ulik organisering og formålsparagrafer kan gjøre bruk av Supported Employment som metodisk tilnærming i arbeidsinkludering. Intervensjonen i prosjektet har vært opplæring i Supported Employment for de ansatte i casevirksomhetene og analyse av virksomhetenes arbeid gjennom casebeskrivelser, fokusgruppeintervjuer, loggføringer og spørreskjemaer, samt en egnevaluering over kvalitet på Supported Employment (SEQF).

Prosjektet har vært et samarbeid mellom AFI og NTNU, ved Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming (NAKU), representert ved professor og NAKU-leder Karl Elling Ellingsen. Ellingsen har hatt en vesentlig rolle i utforming av design, i prosjektgjennomføring, og han har kommentert og gitt innspill til rapporten. Casevirksomhetene har vært «medforskere» og har utgjort et strategisk utvalg, basert på ledere og ansatte som har ønsket å lære mer om Supported Employment og utvikle egen virksomhet.

Vi vil takke spesielt de ansatte i casevirksomhetene som har jobbet direkte med brukere og delt sine erfaringer gjennom loggskjemaer, casebeskrivelser, egnevalueringer og fokusgruppeintervjuer og deres ledere som har gjort det mulig for de ansatte å bruke tid og ressurser på prosjektet. Vi takker også Randi Kalleland ved NAV hjelpemiddelsentral Møre og Romsdal, for kompetente faglige innspill og praktisk bistand i forbindelse med samlinger, opplæring og intervjuer.

Kolleger på AFI har bidratt på ulike vis: Sara Berge Lorenzen ga effektiv og nyttig tilbakemelding på materialet og hjalp til med transkribering, analyse og struktur. Bernhard Jensen har transkribert flere intervjuer. Angelika Schafft har vært hovedforfatter på kapittel 2.1: *Integrering av personer med utviklingshemming på arbeidsmarkedet: To skritt fram og tre tilbake*. Schafft har i tillegg bidratt med nyttige innspill og kommentarer til rapporten. Kjetil Frøyland har bidratt med kvalitetssikring av rapporten.

En stor takk også til elevene, arbeidstakerne og brukerne med utviklingshemming og de arbeidsgiverne som gir dem muligheter til å få og beholde jobb i det ordinære arbeidslivet.

Oslo, oktober 2019

Grete Wangen

Prosjektleder

# Innhold

Sammendrag.....	2
1 Innledning.....	5
1.1 Problemstillingene .....	5
1.2 Undersøkellesdesign.....	5
2 Hva sier forskningen? .....	9
2.1 Integrasjon av personer med utviklingshemming på arbeidsmarkedet: To skritt fram og tre tilbake.....	9
2.2 Supported Employment (SE) for personer med utviklingshemming .....	15
2.3 Inkluderingskompetanse og jobb- spesialistens rolle .....	20
3 SE- erfaringer fra tre virksomheter.....	23
3.1 Kjennetegn ved virksomhetene.....	23
3.2 Bruk av femtrinnsprosessen og kvalitetsmåling .....	30
3.3 Utdypende kvalitative funn i prosjektet .....	32
3.4 Erfaringene med jobbspesialistrollen i lys av SE femtrinnsprosessen.....	38
4 Konklusjoner og drøftinger .....	50
4.1 Hva skal til for å lykkes med SE?.....	51
4.2 Hvilken rolle har NAV? .....	52
4.3 Anbefalinger .....	53
Litteratur .....	54
Vedlegg.....	58

## Sammendrag

Prosjektet *Veier mot målet* er finansiert med FoU-midler fra Arbeids- og velferdsdirektoratet, og gjennomført av Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet, i samarbeid med Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming (NAKU) ved NTNU i Trondheim. Prosjektet har studert tre casevirksomheter med oppgaver innen henholdsvis utdanning, dagtilbud og arbeidsrettede tiltak; en videregående skole, et kommunalt dagsenter og en Arbeids- og inkluderingsbedrift (AI-bedrift). Felles for de tre virksomhetene er at de har personer med utviklingshemming blant sine brukere og at de har som mål at brukerne skal i jobb eller annen aktivitet på kortere eller lengre sikt.

Et utvalg ansatte med direkte brukerkontakt i de forskjellige virksomhetene har vært medforskere gjennom prosjektet. Som medforskere skulle de ansatte gjennom prosjektet forsøke å justere egen praksis i retning av å ta i bruk Supported Employment (SE) i oppfølging av sine brukere. Prosjektet har hatt som mål å videreutvikle kunnskap om hvordan Supported Employment kan anvendes innenfor ulike organisatoriske, faglige og kulturelle virksomhetsrammer.

Forskning har vist at personer med utviklingshemming i stadig mindre grad deltar i ordinært arbeidsliv og at det er strukturer innen utdannings, arbeidsinkluderings- og trygdefeltet som er medvirkende årsaker til dette. Utviklingshemmede deltar i segregerte grupper allerede i tidlig skolealder og andelen som får ta del i arbeidsmarkedstiltak er lav og nedadgående.

I dag har personer med utviklingshemming svært små sjanser for å få en jobb i ordinære virksomheter: En registerstudie fra NTNU anslår at det er 17.650 personer med utviklingshemming i yrkesrettet alder, som utgjør 0,54 prosent av Norges befolkning i samme aldersgruppe. Hovedfunnet fra denne studien er at så godt som samtlige av dem er helt utenfor det ordinære arbeidsmarkedet (Wendelborg m fl 2017). På undersøkelsestidspunktet i Wendelborg sin registeranalyse er det 997 personer med utviklingshemming i Norge som har et arbeidsforhold, dette tilsvarer 5,6 prosent av alle personer med utviklingshemming. Av disse 997 er det 36 prosent som jobber heltid og 64 prosent som jobber deltid, hvorav 19 prosent jobber under ti timer per uke.

Internasjonal forskning viser at arbeidsmarkedstiltak som bygger på arbeidstrening og oppfølging i ordinære virksomheter (integreerte tiltak), har bedre effekt på arbeidsinkludering enn forberedende innsatser i skjermet virksomhet. Supported Employment (SE) er eksempel på et integrert tiltak som ble utviklet med tanke på personer med utviklingshemming og som oppnådde gode resultater på 1990-tallet, både internasjonalt og i Norge. Essensen i SE er raskt i jobb, enten dette er en jobbsmak, en lengre arbeidsutprøving eller en varig jobb, og tilpassing av arbeidsoppgaver for den enkelte arbeidssøker gjennom jobb utvikling og jobbsnekring. Vellykket SE forutsetter jobbstøtte til både arbeidssøker og arbeidsgiver fra en ekstern jobbspesialist med inkluderingskompetanse og kunnskap om SE-metodikk.

På 1990- og 2000-tallet fikk mange personer med utviklingshemming tilpassede og skreddersydde jobber gjennom SE, og flere fikk en varig tilknytning til arbeidslivet, gjerne i kombinasjon med trygdeytelser. Bruk av arbeidsplassen som læringsarena anses å være spesielt nyttig for personer med lærevansker / utviklingshemming. SE har vist seg å ha effekt når det gjelder å få og beholde jobb, spesielt har dette kommet fram gjennom kontrollerte forsøk med IPS-modellen. I USA har man utviklet Customized Employment for å sikre at SE handler om skreddersydd jobb utvikling for arbeidssøkere med omfattende bistandsbehov, herunder personer med utviklingshemming. De siste årene er SE blitt kritisert for å ligne for mye på tradisjonell rekruttering og arbeidsformidling.

Prosjektet *Veier mot målet* har bestått av kvalitative undersøkelser av de tre strategisk valgte virksomhetene. Hensikten har vært å se på hvilke muligheter virksomhetene har med tanke på å gjøre bruk av SE-metodikk innenfor egne organisatoriske rammer og formål. De ansatte i

virksomhetene som har deltatt i prosjektet har fått innføring i SE-metodikk ved oppstart av prosjektet og har dokumentert sine SE-aktiviteter gjennom loggskjemaer, casebeskrivelser ved oppstart og avslutning av prosjektet og gjennom intervjuer.

Problemstillinger for prosjektet har vært:

- Hvordan tilrettelegge for skreddersøm i oppfølging av personer med utviklingshemming og nedsatt arbeidsevne for å øke arbeidsinkludering og hindre marginalisering?
- Hvilke fremgangsmåter kan tre sentrale aktører innen kvalifisering og arbeidsinkludering benytte for å øke sjansen for overgang til jobb for sine brukere?
- Hvor mye skreddersøm er mulig å tilrettelegge innenfor de forvaltningsmessige rammene de enkelte virksomhetene har?
- Hvordan fortolkes prinsippene i Customized Employment og Supported Employment femtrinnsprosess i virksomhetene?

Hovedinntrykket er at økt bruk av SE er mulig innenfor samtlige virksomheter og at det er både engasjement og ønske om å realisere SE. Det er flere veier til målet og de tre virksomhetene representerer disse på hver sine måter:

*Skolens* ansvar er å gi tilrettelagt undervisning og kvalifisering til sine elever med utviklingshemming og bidra til å sikre en god overgang fra skole til jobb. For å lykkes med dette er det viktig at NAV kommer inn i et samarbeid med skolen før elevene har avsluttet sin utdanning. Det er også viktig at skolen har tett kontakt med lokalt næringsliv for å kunne tilby jobbsmak og arbeidspraksis for de elevene som ønsker ordinær jobb etter avsluttet skolegang. Skolen har over noen år etablert slike kontakter, likevel er det få av de elevene som får tilpasset opplæring, som får tilbud om ordinær jobb etter skolegang på denne konkrete skolen.

*Dagsenteret* har erfart at de får brukere som både har gode forutsetninger for og ønsker om ordinær jobb, og de opplever at det ordinære dagsentertilbudet ikke er tilstrekkelig for disse brukerne. De har derfor etablert et samarbeid med lokale bedrifter og de har lyktes å få flere av sine brukere i jobb og arbeidspraksis med oppfølging fra veilederne på dagsenteret. Jobbene er riktignok ulønnede og brukerne har beholdt sin uføretrygd, men det fremkommer av materialet vårt at flere opplever økt mestring og inkludering gjennom å være i en mer ordinær jobbsituasjon. Dagsenterpersonalet har fulgt opp tett på arbeidsplassene underveis i prosjektet.

*AI-bedriften* er arrangør av en rekke arbeidsmarkedstiltak, hvor de fleste har ordinært arbeid som mål og hvor det er krav om bruk av SE, eller elementer av SE i de fleste tiltakene. Bedriften er i en krevende omstillingsprosess, blant annet på grunn av tapte anbud over en lang periode. Dette har medført at de må sikre inntjening gjennom egenproduksjon, blant annet gjennom aktivitetene i tiltaket Varig tilrettelagt arbeid (VTA). Arbeidstakerne på VTA er ansatt med uføretrygd og muligheter til å motta bonuslønn på toppen av trygden. Retningslinjene for VTA gir 6 måneders permisjonsadgang til arbeidstakerne som ønsker å prøve seg i ordinær jobb. På denne spesifikke AI-bedriften er denne muligheten ikke prøvd ut, men de har likevel lyktes med å følge opp en person ute på en vanlig bedrift gjennom prosjektperioden.

Gjennom prosjektet har vi erfart at følgende vilkår er viktige for å implementere SE:

- Forankring og støtte i ledelse om bruk av SE-metodikk
- Kompetanse om SE og å kunne fokusere på jobbspesialistrollen
- Frigjøring av tid og ressurser til å gi oppfølging ute på ordinær arbeidsplass
- Samarbeid mellom NAV, kommune, skole/fylkeskommune og profesjonelt og privat nettverk til arbeidssøkere
- Samarbeid med lokalt næringsliv

Undersøkelsen har avdekket følgende områder med forbedringspotensial for å muliggjøre overgang til arbeid for flere personer med utviklingshemming:

- NAVs regelverk: Det er behov for strukturelle endringer i regelverket slik at personer med utviklingshemming og/eller uføretrygd kan få reell rett til arbeidsrettet oppfølging, spesielt knyttet opp mot tiltaket Utvidet oppfølging, som bygger på SE-metodikk
- Økt kompetanse i NAV, hos tiltaksarrangører og i skolen om arbeidspotensial hos personer med utviklingshemming
- Forebygge at unge med utviklingshemming uføretrygdes og iverksette hensiktsmessige arbeidsevnevurderinger basert på SE-metodikk
- Åpne for at voksne med utviklingshemming kan jobbe i kombinasjon med uføretrygd

Gjennom arbeidet med prosjektet har vi sett at vi trenger mer kunnskap om hvordan strukturelle og organisatoriske forhold, kompetanse, faglig autonomi og lederforankring hemmer og fremmer faglig utvikling av SE for personer med utviklingshemming. Prosjektet bidrar gjennom å gi noen indikasjoner på gode, kvalitative grep når det gjelder å «ta tilbake» SE for personer med utviklingshemming innenfor rammene av de tre konkrete virksomhetene vi har studert.



# 1 Innledning

Selv om inkludering og deltakelse fremstår som sentrale verdier i det norske samfunnet, og er mål for en rekke offentlige tiltak og sektoroppgaver, er det lite som tyder på at mennesker med utviklingshemming får tilgang til en av de viktigste inkluderingsarenaene – arbeidslivet. Mens utviklingshemmede i stor grad er inkludert i ordinære tilbud i tidlige barneår, slik som barnehage og tidlig skoleløp, skjer det en delvis eller full segregering fra ordinære arenaer etter hvert som utviklingshemmede barn og unge nærmer seg voksenalder (Ellingsen, Wangen og Spjelkavik 2017; Ellingsen, Wendelborg og Kittelså 2017).

## 1.1 Problemstillingene

Dette prosjektet er en kvalitativ casestudie over et strategisk utvalg bestående av tre ulike typer virksomheter: en videregående skole, et kommunalt dagsenter og en Arbeids- og inkluderingsbedrift (AI-bedrift). Disse virksomhetene skal under ulike målsetninger og rammebetingelser sikre henholdsvis utdanning, dagaktivitet og arbeidsinkludering av, blant annet, personer med utviklingshemming. Hensikten i prosjektet er å undersøke om virksomhetene, gjennom å tilpasse og implementere Supported Employment (SE), kan lykkes med at flere av deres arbeidssøkere<sup>1</sup> oppnår overgang til ordinært arbeid. Prosjektet «Veier mot målet» har hatt som mål å se hvordan bruk av SE virker inn i disse konkrete sammenhengene og å undersøke om dette gir flere veier mot jobb og ansettelse for personer med utviklingshemming.

Problemstillinger for prosjektet er:

- Hvordan tilrettelegge for skreddersøm i oppfølging av personer med utviklingshemming og nedsatt arbeidsevne for å øke arbeidsinkludering og hindre marginalisering?
- Hvilke fremgangsmåter kan tre sentrale aktører innen kvalifisering og arbeidsinkludering benytte for å øke sjansen for overgang til jobb for sine brukere?
- Hvor mye skreddersøm er mulig å tilrettelegge innenfor de forvaltningsmessige rammene de enkelte virksomhetene har?
- Hvordan fortolkes prinsippene i Customized Employment og Supported Employment femtrinnsprosess i virksomhetene?

Customized Employment er en metodisk tilnærming innen arbeidsinkludering, som vil bli nærmere beskrevet i kapittel 2.2.

## 1.2 Undersøkelsesdesign

Kunnskapsinnhenting tok utgangspunkt i strategisk litteratursøk etter studier om utviklingshemmedes situasjon i arbeidsliv og skole. Vi har også gjennomgått faglitteratur om Supported Employment og Customized Employment.

Hovedmetode for datainnsamlingen har vært kvalitative undersøkelser av tre virksomheter som representerer ulike innsatser innen kvalifisering og utdanning, arbeidsforberedelse og arbeidsinkludering. Virksomhetene er en videregående skole, et kommunalt dagsenter og en Arbeids- og inkluderingsbedrift (AI-bedrift) som utfører tiltak på oppdrag fra NAV. AI-bedriften er tiltaksarrangør av blant annet tiltaket Varig tilrettelagt arbeid (VTA).

Datainnsamlingen er foretatt gjennom:

<sup>1</sup> De tre virksomhetene har ulike betegnelser på sine «brukere» (hvv. elever, brukere og arbeidstakere/deltakere). I prosjektet har vi valgt betegnelsen «arbeidssøker» for alle, uavhengig av tilknytning.

- Virksomhetenes egne casebeskrivelser ved oppstart (baseline) og ved avslutning av prosjektet
- Logger over aktiviteter og samarbeid mellom de ansatte i virksomhetene og arbeidssøkerne basert på femtrinnsprosessen i SE:
  1. Innledende kontakt og samarbeidsavtale
  2. Yrkeskartlegging og karriereplanlegging
  3. Å finne jobb
  4. Samarbeid med arbeidsgivere
  5. Opplæring og trening på og utenom arbeidsplass
- Semistrukturerte intervjuer med ledere og ansatte i virksomhetene
- Intervjuer med en kommunal og en privat arbeidsgiver som har hatt arbeidssøkere i arbeid (arbeidspraksis, arbeidsutprøving) i prosjektperioden
- Observasjoner og gruppeoppgaver på informasjons- og opplæringsssamling med både ledere og ansatte ved casevirksomhetene tilstede
- Spørreskjemaer til arbeidssøkerne i prosjektet
- Virksomhetenes egevaluering gjennom bruk av Supported Employment Quality Framework (SEQF)

Det er blitt gjennomført 7 intervjuer med til sammen 18 ansatte ved virksomhetene. Intervjuene ble gjennomført ved oppstart, midtveis og ved avslutning av prosjektet. Et av intervjuene var knyttet opp mot kvalitetsmåling gjennom Supported Employment Quality Framework (SEQF). Tolv medarbeidere fra virksomhetene med direkte brukerkontakt og/eller veiledningsansvar, seks ledere, to arbeidsgivere og fem arbeidssøkere har bidratt til datainnsamlingen. Alle virksomhetene laget en egen casebeskrivelse over aktiviteter generelt og SE-aktiviteter spesielt, disse beskrivelsene ble gitt både ved oppstart og avslutning av prosjektet. Hensikten med dette var å se om vi kunne spore noen endringer i SE-aktiviteter i løpet av prosjektperioden. De ansatte med direkte brukerkontakt har fylt ut omfattende loggskjemaer over aktiviteter knyttet til SE femtrinnsprosess. Hensikten med loggene var å få oversikt over de ansattes egne aktiviteter og egenrefleksjon over hva som fungerte bra på hvert trinn i prosessen og hvilke forbedringer som trengs.

I slutten av januar 2017 ble det gjennomført en to-dagers samling med medarbeiderne fra de tre virksomhetene, samt noen av deres ledere. På samlingen ble prosjektet presentert og deretter fikk deltakerne en kort opplæring / innføring i SE femtrinnsprosess på til sammen 1,5 dager. Opplæringen, som bygger på OsloMet sin videreutdanning i SE, ble gitt av prosjektleder som også har vært ansvarlig for å utvikle videreutdanningen.

Femtrinnsprosessen er en prosess for å systematisere og organisere SE-arbeidet. Prosessen beskrives nærmere i kapittel 2.2. Vi brukte samlingen til datainnsamling. Medarbeiderne fikk i «hjemmelekse» å forberede hvordan de skulle begynne å jobbe med SE etter opplæringen og tilbake i jobbene.

Caseutvalget er strategisk: Vi inviterte virksomheter som representerte forskjellige sektorer, som vi antok kunne gi mest relevant og variert informasjon til å belyse problemstillingene i prosjektet, og som vi videre antok ville ha interesse av å utvikle kompetanse innenfor arbeidsinkluderingssatsinger generelt og Supported Employment spesielt. De tre virksomhetene har alle gjort seg bemerket som engasjert og interessert i tematikken og har ønske om å utvikle sin faglige virksomhet som bygger på SE. Casevirksomhetene har dermed vært mer samarbeidspartnere / medforskere enn rene forskningsobjekter.

Prosjektet er blitt presentert på møter i lokale ressursgrupper for prosjektene og på nasjonale og internasjonale konferanser om arbeidsinkludering og Supported Employment.

Analysearbeidet er blitt foretatt gjennom diskusjoner i forskningsgruppen og på de avsluttende intervjuer med medforskerne. Samtlige intervjuer ble transkribert og vi gjennomgikk alle data som fremkom gjennom casebeskrivelsene og loggene, et omfattende datamateriale. Vi involverte en

forsker, som ikke hadde vært direkte med i datainnsamlingen, til å gå gjennom materialet og rapportutkast for å få et eksternt blikk på materialet og analysen vi hadde foretatt. Vi gjorde justeringer på bakgrunn av innspillene fra denne eksterne forskeren.

Analysearbeidet resulterte i fire kategorier hovedfunn som vi har kalt:

1. Oppfatning av samfunnsoppdraget, interessemotsetninger, organisatoriske rammer, virksomhetskultur og ledelse,
2. Betydningen av jobb, verdsetting av sosial rolle og livskvalitet,
3. Kompetanse, roller og erfaringer hos jobbspesialist og
4. Erfaringer med bruk av femtrinnsprosessen.

### **Etiske vurderinger/interessentanalyse**

Ved små utvalg kan anonymisering være en utfordring. Vi har imidlertid anonymisert så godt det lar seg gjøre gjennom å ikke bruke persondata på hverken casevirksomhetene selv, de ansatte, arbeidsgiverne de har samarbeidet med eller arbeidssøkerne i prosjektet.

Våre informanter representerer tre forskjellige forvaltningsområder som alle vil ha interesse av empiri knyttet til hva som er effektive tiltak for å få personer med utviklingshemming i jobb på kortere eller lengre sikt. Aktørene mottar finansiering fra offentlige instanser for å utføre sitt oppdrag og har egne organisasjoner som gir retningslinjer for det faglige arbeidet. Interessentenes aktiviteter er også regulert gjennom egne regelverk, retningslinjer og formålsparagrafer for virksomhetene.

### **Metodeutvikling, ikke evaluering**

I denne undersøkelsen har vi imidlertid primært jobbet mot å utvikle SE som metode og undersøker hvordan virksomhetene selv kan utnytte muligheter for endring i egen praksis, vi evaluerer ikke effekter av dagens praksis, regelverk og sentrale nasjonale føringer.

Virksomhetene har ikke fått ekstra ressurser til å jobbe med prosjektet og har derfor fortsatt «business as usual», men med bruk av SE femtrinnsprosess som tillegg i aktivitetene. Noe av utfordringen for virksomhetene har vært å anerkjenne at SE ikke trenger å være et *tillegg* til, men kan inngå som en naturlig *del* av daglig virksomhet som en anerkjent metodisk tilnærming for nettopp å oppnå det som ligger i kjerneoppgavene – å få flere i jobb – på kortere eller lengre sikt. Selv om vi har sett på tre case med forskjellig oppdrag og som ligger i forskjellige deler av Norge, har vi ikke grunnlag gjennom prosjektet til å generalisere funnene til å gjelde alle tilsvarende virksomheter.

### **Noen begrepsavklaringer**

- *Arbeidssøker* – i faglitteraturen om SE brukes begrepet arbeidssøker bevisst, fordi man ønsker å vektlegge at personen er en aktiv aktør i jobben med å få og beholde jobb. Vi har derfor valgt denne fellesbetegnelsen for alle som inngår i prosjektet, uavhengig av om de har formell status som elever, arbeidstakere i VTA eller dagsenterbrukere. Fellestrekk ved arbeidssøkerne er at de oppfattes å ha en utviklingshemming, enten egenrapportert, ved diagnose eller ved de ansatte i virksomhetene sine vurderinger
- *Arbeidsgiver* – er i denne sammenheng en privat eller offentlig virksomhet som har gitt arbeidspraksis til arbeidssøkerne i prosjektet
- *Jobbspesialist*<sup>2</sup> – er i prosjektet en ansatt som har oppfølging, opplæring- og veiledningsansvar for arbeidssøkere og som har fulgt opp ute på arbeidsplassene der arbeidsutprøving har vært iverksatt

<sup>2</sup> Kriteriene for å kunne kalle seg jobbspesialist er at vedkommende bruker 60 % eller mer av sin arbeidstid til å følge opp arbeidssøkere og arbeidsgivere på ordinære arbeidsplasser. Ingen av «jobbspesialistene» i prosjektet fyller disse kriteriene. De er arbeidsledere, lærere og veiledere. Vi valgte likevel å bruke dette begrepet, da vi ønsket å utfordre på hva dette kan innebære av utviklingsmuligheter i egen rolle.

- *Arbeidsutprøving* – er en metode som inngår i trinn 2 i SE femtrinnsprosess og som skal være et redskap for jobbspesialist til å planlegge oppfølgingsbistand på arbeidsplassen (se Wangen, kap. 4 i Frøyland & Spjelkavik (red.) 2014).

## 2 Hva sier forskningen?

I dette kapitlet redegjøres for kunnskapsinnhenting på tre forskningsområder med relevans for problemstillingene i prosjektet Veier mot målet. For det første har vi sett på forskning om *integrering av utviklingshemmede på arbeidsmarkedet*. Det neste området handler om *Supported Employment* som metodisk tilnærming til inkludering i ordinært arbeid. For det tredje har vi sett på forskning knyttet til *inkluderingskompetanse* og betydningen av *jobbspesialistrollen*. I kapitlet vurderes også faglitteratur og prosjekter som bygger på praksiserfaringer og som understøtter forskningen når det gjelder effekt av SE.

### 2.1 Integrering av personer med utviklingshemming på arbeidsmarkedet: To skritt fram og tre tilbake.

Personer med utviklingshemming har små sjanser for å få en jobb i vanlige virksomheter. I løpet av oppveksten og i skolen blir karrieremulighetene for utviklingshemmede mer og mer redusert. Elever med utviklingshemming sluses ut av den ordinære skolen ved de store overgangene i skoleløpet (Ellingsen, Kittelsaa og Wendelborg 2019).<sup>3</sup> Etter skolegang og i møte med NAV blir sjansen til å kunne komme inn i det ordinære arbeidslivet ytterligere redusert. Noen får tilbud om sysselsetting i spesielt tilrettelagte bedrifter, noen får aktivitetstilbud på dagsentra, men mange står i dag helt uten arbeid eller aktivitet. Men historien – og forskningen – viser at det slett ikke trenger å være slik.

#### Utviklingen i Norge: En historie om avvikling

En rekke av kjerneelementene i det vi i dag kjenner som Supported employment (SE), er basert på erfaringer med jobbutvikling og jobbformidling for personer med utviklingshemming (Marc Gold & Associates 1980; Hernes, Stiles og Bollingmo (red.) 1996; OECD 1990:44). I Oslo ble det på 90-tallet gjennomført et toårig pilotprosjekt kalt «Sysselsetting med bistand (SmB)». Målgruppen for prosjektet var personer med utviklingshemming med sammensatte støttebehov. Prosjektdeltakerne ble henvist fra bydelene, skole, HVPU<sup>4</sup>, dagsenter, arbeidskontor, fra boligpersonale og fra familie. I løpet av toårsperioden fikk 10 av 20 prosjektdeltakere både arbeidserfaring, tilpassede arbeidsforhold og mer varig arbeidstilknytning på hel- eller deltid. Fire fikk vanlig ansettelsesavtaler i løpet av perioden. De fleste trivdes i jobben og med arbeidsoppgavene og mange fikk økt sine inntekter ved å kombinere trygdeytelser og bonuslønn. Arbeidsgiverne var generelt fornøyd med arbeidstakerne og oppfølgingen de fikk (Hella, Stiles og Wangen 1993; Stiles og Wangen 1996).

Andre miljøer fanget også opp SE på samme tid. Hos arbeidsmarkedsetaten i Trondheim ble det i forbindelse med Ansvarsreformen opprettet stillinger som konsulenter for funksjonshemmede, og det ble gjennomført et utviklingsarbeid ved Helsefaghøgskolen i Sør-Trøndelag (Ellingsen 1996). I dette miljøet ble det gjennomført et prosjekt med bruk av Systematisk Instruksjon (SI), utviklet av Marc Gold og oversatt til norsk (Ellingsen 1994). I løpet av en toårsperiode fikk åtte av ti personer med utviklingshemming jobb i det ordinære arbeidslivet.

Resultatene fra pilotprosjektene ga avsparket til et landsomfattende treårig forsøksprosjekt, igangsatt av arbeidsmarkedsetaten, som fikk navnet «Arbeid med bistand» (AB) og som varte i perioden 1992 til 1995. Målet var å gi personer som trengte omfattende bistand en mulighet til å

<sup>3</sup> Ellingsen, Kittelsaa og Wendelborg (2019). Inkludering – om å skape en drakultur. (<https://naku.no/kunnskapsbanken/inkludering> - lest 24.06.19)

<sup>4</sup> Helsevern for psykisk utviklingshemmede

komme inn i det ordinære arbeidslivet. AB-prosjektet inkluderte flere målgrupper i tillegg til personer med utviklingshemming. Personer med psykiske vansker, sosiale og rusrelaterede problemer, ulike problemstillinger knyttet til etnisitet, utsatt ungdom, og personer med kriminell bakgrunn deltok i forsøket. I løpet av prosjektperioden anslo forskerne at omtrent 75 % av deltakerne fikk en eller annen form for arbeidstilknytning/jobb (Blystad & Spjelkavik 1996; Spjelkavik, Frøyland & Skardhamar 2003).

Tilnærmingen viste seg å være særdeles godt egnet for å bistå mennesker med utviklingshemming til å få arbeid i ordinære bedrifter: En tredel av de i alt 515 deltakerne i forsøket ble betegnet som «utviklingshemmede», og hele 83 prosent av dem kom i jobb. Ved årsskiftet 1995/96 ble Arbeid med bistand videreført som ett av etatens ordinære attføringstiltak (Blystad & Spjelkavik 1996).

Ved en resultatmåling av tiltaket Arbeid med bistand foretatt av AFI i 2003, viste det seg at 35 % av totalt 414 deltakere i tiltaket fikk hel- eller deltidsjobb (Spjelkavik, Frøyland & Skardhamar 2003). Resultatmålingen viste også at det hadde skjedd en tydelig målgruppeskyving i tiltaket: andelen personer med utviklingshemming sank fra 32 prosent i forsøksperioden til 11 prosent i 2001 (Olsen 2006). Tall for tilsvarende periode i Europa for øvrig, viser at andelen utviklingshemmede utgjorde over en tredel av samtlige deltakere i de ti land som tilbød SE (Beyer m fl 2010). I 2009 utgjorde andelen personer med utviklingshemming i tiltaket AB kun 2,9 prosent (Reinertsen 2012). Arbeid med bistand er nå faset ut og overtatt av tiltaket «Oppfølging».

Siden 1990-tallet har det i Norge vært en klar nedgang i arbeidsrettede ordninger og – i hvert fall i en periode – en økning av omsorgsrettede ordninger for personer med utviklingshemming.

På 1990-tallet utgjorde kommunale dagtilbud det aller viktigste tilbudet for personer med utviklingshemming og disse hadde stor variasjon når det gjaldt aktiviteter, arbeid og produksjon. Hensikten har vært å gi organisert og tilpasset dagtilbud og å legge til rette for individuell utvikling og læring. I 1997 var det omtrent 12.000 brukere av de kommunale dagtilbudene og andelen utviklingshemmede som benyttet seg av tilbudene hadde vært relativt konstant siden Ansvarsreformen tidlig på 1990-tallet (HVPU-reformen) (Tøssebro og Lundebj 2002; Reinertsen 2012). Siden den gang har utviklingen også med tanke på omsorgsrettede tilbud gått i en nedadgående retning.

I dag har personer med utviklingshemming svært små sjanser for å få en jobb i ordinære virksomheter: En registerstudie fra NTNU anslår at det er 17.650 personer med utviklingshemming i yrkesrettet alder, som utgjør 0,54 prosent av Norges befolkning i samme aldersgruppe. Hovedfunnet fra denne studien er at så godt som samtlige av dem er helt utenfor det ordinære arbeidsmarkedet (Wendelborg m fl 2017). På undersøkelsestidspunktet i Wendelborg sin registeranalyse er det 997 personer med utviklingshemming i Norge som har et arbeidsforhold, dette tilsvarer 5,6 prosent av alle personer med utviklingshemming. Av disse 997 er det 36 prosent som jobber heltid og 64 prosent som jobber deltid, hvorav 19 prosent jobber under ti timer per uke.

Tre prosent av de unge mellom 18 og 25 år er registrert med et arbeidsforhold og syv prosent av de mellom 26 og 55 år har et arbeidsforhold (Wendelborg m fl 2017).

Det arbeidsmarkedstiltaket som tradisjonelt har vært tiltenkt personer med utviklingshemming, er Varig tilrettelagt arbeid (VTA). VTA er et skjermet tiltak som gjennomføres av godkjente tiltaksarrangører av arbeidsrettede tiltak. Tiltaket er rettet mot personer som allerede har uføretrygd eller som ventes å få det innvilget, og det skal legge til rette for både kvalifisering og tilrettelagte arbeidsoppgaver for personer i målgruppen. Formålet for VTA er å gi «tiltaksdeltakeren arbeid som bidrar til å utvikle ressurser hos tiltaksdeltakeren gjennom kvalifisering og tilrettelagte arbeidsoppgaver» (Forskrift om arbeidsmarkedstiltak – Kapittel 14. Varig tilrettelagt arbeid).

For årene 2010 og 2011, var det seks prosent av deltakerne i VTA som sluttet i tiltaket grunnet overgang til ordinært arbeid, mens 16-17 prosent gikk over til annen statlig eller kommunal dagaktivitet. Bortimot 30 prosent av 440 VTA-deltakere i denne undersøkelsen sluttet uten overgang til annen aktivitet eller tiltak for de samme årene (Spjelkavik m fl 2012).

Statistikk fra NAV innhentet i 2019<sup>5</sup> viser at VTA hadde mer enn dobbelt så mange deltakere som i 2012 (905) samtidig som andelen som oppnår overgang til jobb er blitt enda lavere: kun 0,3 prosent per desember 2016.<sup>6</sup>

Selv om VTA er et «skjermet tiltak», åpnet forskriften av 2016 for muligheten for at deltakerne kan få prøve seg i ordinær jobb (ekstern bedrift) gjennom en 6 måneders «permisjon» fra arbeidet i den skjermede virksomheten, der en beholder trygdeytelsen. I den nye kravspesifikasjonen for VTA-tiltaket fra februar 2019 heter det:

«Det er en målsetting at arbeidstakere som uttrykker ønske om å prøve seg i ordinært arbeidsliv får et tilbud om dette så snart de er klare for det. Dette gjelder særlig arbeidstakere som har behov for andre eller mer utfordrende arbeidsoppgaver enn det den skjermede arbeidsplassen kan tilby. Tiltaksarrangør skal, i samarbeid med arbeidstaker, skaffe til veie ekstern utprøvningsarena for arbeidstakere som ønsker det, så langt det lar seg gjøre».<sup>7</sup>

Det finnes ingen statistikk over hvor mange som benytter seg av denne muligheten, men antallet er likevel svært lavt når det gjelder overgang fra VTA til ordinær jobb og tallet på de som går over til ingen aktivitet er høyt og stigende.

I tabellen nedenfor har vi lagt inn tall fra to tidligere kartlegginger som ble gjennomført i henholdsvis 2008 og 2015.

Tabell 1 Sysselsetting og aktivitet for utviklingshemmede i Norge

År	Varig tilrettelagt arbeid (VTA)	Varig tilrettelagt arbeid i ord. (VTA-O)	Andre arbeidsmarkedstiltak	Dag aktivitet, dagsentra	Ingen sysselsetting, tiltak eller dagtilbud	Alle
2008 <sup>1</sup>	34,6	3,2	2,9 <sup>3</sup>	47,6	11,7	100% N=9023 (16-67 år)
2015 <sup>2</sup>	21,7	2,5	1,6 <sup>4</sup>	21,4	53,0	100% N=14517 (20-69 år)

<sup>1</sup> Reinertsen (2012)

<sup>2</sup> Engeland og Langballe (2017)

<sup>3</sup> Arbeid med Bistand (Supported employment)

<sup>4</sup> Lønnstilskudd, arbeidspraxis, opplæring, avklaringstiltak, i utdanning (1,3 % som gjør at «andre arbeidsmarkedstiltak» utgjør 0,3 %)

Selv om disse tallene er innhentet på forskjellige måter og om ulike aldersgrupper og dermed ikke umiddelbart sammenlignbare, så viser de en klar nedadgående tendens, ikke bare når det gjelder tilgang til varig tilrettelagt arbeid (VTA), men også deltakelse i kommunale dag- og aktivitetssentre. Antall personer med utviklingshemming som ikke er registrert med sysselsetting eller tiltak, inkludert dagtilbud, har dermed økt til 53 prosent, det vil si at over halvparten av

<sup>5</sup> <https://www.NAV.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Arbeidssokere+og+stillinger+-+statistikk/Tabeller/tabell-7.i-alt.avgang-fra-tilrettelagt-arbeid> (lest 02.05.2019)

<sup>6</sup> NAV-statistikk Avgang fra VTA 201507-201606, status 6 mnd etter.

<sup>7</sup> Kravspesifikasjon varig tilrettelagt arbeid (VTA) i skjermet virksomhet av 13.02.2019

personer med utviklingshemming verken er registrert med arbeid eller aktivitet i dagtilbud. Mange med utviklingshemming er marginalisert og i utkanten av både ordinært og skjermet arbeidsmarked.

Arbeidsavklaringspenger er en midlertidig ytelse som gis personer som skal avklares til arbeid, arbeidsmarkedstiltak eller trygd. Heller ikke i denne kategorien finner vi mennesker med utviklingshemming. En kartlegging av arbeidssituasjonen for personer med utviklingshemming, basert blant annet på statistikk fra NAV og intervjuer med NAV-ansatte ved årsskiftet 2015/16 viste følgende: Blant dem som mottok Arbeidsavklaringspenger (AAP) i 2015 var 225 personer (0,15 prosent) registrert med diagnosen utviklingshemming. Av disse deltok under halvparten på et arbeidsrettet tiltak, i skjermet eller ordinær virksomhet (Berg 2016).

### **Er arbeidslivet og arbeidsgivere blitt for krevende?**

Dagens arbeidsliv krever mye av de ansatte. Det blir stadig færre muligheter for å få en trygg og god jobb når man er ufaglært og har lite utdanning – selv om slike jobber fortsatt finnes. Men det å få noen enklere arbeidsoppgaver på disse krevende, kompliserte arbeidsplassene burde likevel ikke være så vanskelig. På en vanlig kontorarbeidsplass finnes det for eksempel en rekke gjøremål som hver for seg ikke kan defineres som «jobb» eller «stilling», men som kan læres av mange med utviklingshemming eller lærevansker bare de får den nødvendige opplæringsstøtten og som samlet kan bli til en heltidsjobb. Også bruk av smarte elektroniske hjelpemidler (assistive technology) som for eksempel viser rekkefølgen av ulike gjøremål har vist seg nyttig i denne sammenheng (Rødevand 2013; Collins m fl 2014).

Det trengs ingen doktorgrad for å fylle papir i en kopimaskin eller vann i kaffeautomaten, men på mange arbeidsplasser er det ofte de med høy utdanning som til daglig gjør disse og en hel masse lignende oppgaver, som kan være hyggelige avbrekk, men som i sum også er tidstyver og en omkostning for virksomheten når tiden teller. I «gamle dager», dvs. da Supported Employment ble til, gikk jobbspesialistene (i den internasjonale litteraturen omtalt som «Employment Specialists» og «Job Coaches») rundt og kartla mulige arbeidsoppgaver i vanlige bedrifter. Deretter fulgte de med brukerne sine inn på arbeidsplassen, ga systematisk opplæring i å betjene apparater eller utføre tjenester. Om nødvendig gjorde de oppgavene selv for at jobben skulle bli gjort skikkelig. Dag etter dag, helt til brukeren eller arbeidssøkeren selv behersket oppgaven. For utviklingshemmede var dette en helt adekvat måte å lære, for bedriftene var det en nødvendig innsats for å kunne tilby dem en stilling. Også nyere forskning viser entydig: Jobbspesialister har en uunnværlig rolle i det å skaffe passende arbeidsoppgaver og å gi nødvendig støtte på selve arbeidsplassen. Både deres kompetente «on-the-job training» og det å imøtekomme arbeidsgivernes behov gjør det mulig for arbeidsgivere å ansette arbeidssøkere med utviklingshemming (Ellenkamp m fl 2016).

Er det arbeidsgiverne som er flaskehalsen? Forskning, både internasjonalt og i Norge avkrefter denne påstanden. Ved en britisk undersøkelse av 2007, som skulle belyse hvordan folk flest oppfattet personer med utviklingshemming som arbeidstakere, oppga et flertall av i alt 680 respondenter at integrert arbeid er best for de fleste voksne med utviklingshemming, og ni av ti av de spurte mente at ansettelse av utviklingshemmede ikke ville ha negativ innvirkning på arbeidsplassens omdømme. Flere av respondentene mente også at manglende arbeidstreningstiltak for utviklingshemmede kunne være et stort hinder for inkludering (Burge m fl 2007). Ved en omfattende holdningsundersøkelse blant 2.100 av totalt 480.000 private bedrifter i Norge oppga rundt ti prosent av bedriftene for rundt ti år siden at de kunne tenke seg å ansette personer med utviklingshemming i framtiden. Og selv om man reduserte dette til realistiske én prosent, ville det fortsatt bety rundt 4.800 potensielle arbeidsplasser for mennesker med utviklingshemming (Ellingsen 2011).



## Akkumulerende segregering i skolen

Opplæring og utdanning i skolen skal forberede de unge til voksenlivet, åpne dørene til videre utdanning, til arbeidsliv og samfunnsdeltakelse. For utviklingshemmede er dette i beste fall en sannhet med modifikasjoner. Fag og utdanningsvalg i skolen, tidlig yrkeserfaring – det vil si de unges kontakt med det ordinære arbeidslivet så tidlig som i 14-års-alderen – samt trening i ordinære bedrifter har mye å si for senere yrkesdeltakelse.

Amerikanske registerdatastudier har vist at barn med lærevansker/utviklingshemming som starter i 14-årsalderen med individuell «transition training» (arbeidsrettet overgangstrening i bedrift) har en signifikant større sannsynlighet for senere å få seg en jobb enn de som starter i 16-årsalderen (Cimera m fl 2014). Skoler der elever med kognitive vansker har lite kontakt med arbeidslivet, eller der disse elever blir trent på skjermede arbeidsplasser, er derimot lite effektive med tanke på overgangen til arbeid. En lovende modell ser ut til å være partnerskap mellom skolen og ordinære bedrifter (Andrade 2014).

Noen norske kvalitative studier bekrefter funnene fra de amerikanske registerdata (Wasvik 2014). Men sjansen for å kunne komme i kontakt med ordinært arbeid under skolegang er ofte avhengig av innsatsen fra enkeltpersoner i støtteapparatet eller skolen som ser- og utnytter – mulighetene. Altså heller en tilfeldighet, et lykketreff, enn et resultat av en overordnet strategi og et system, der det å ta i bruk alle muligheter for arbeidsinkludering er obligatorisk for hele denne målgruppen (Thuve 2012). Og allerede før barna er blitt 14 år har det begynt en segregeringsprosess som i stadig større grad skiller barna med utviklingshemming fra ordinære klasser og skolegang. Stadig flere elever med utviklingshemming får undervisning i spesialklasser på ordinære skoler og en del går på spesialskoler for elever «med særlige behov». Mens flesteparten av de yngste barna med utviklingshemming deltar i ordinære tjenester og tilbud, for eksempel barnehage (Ellingsen 2011), skjer det en gradvis økende segregering fra ordinære tjenester etter hvert som barna vokser til (Ellingsen, Kittelsaa og Wendelborg 2019).<sup>8</sup>

NTNUs longitudinelle studie «Å vokse opp med funksjonshemming i dagens Norge» som startet i 1997 og ble avsluttet i 2012, viste at det skjer store endringer i overgangen mellom barnehage og skole for barn med utviklingshemming: 7,5 prosent av barn med utviklingshemming gikk ikke i vanlig avdeling i barnehagen. Deretter steg andelen som var utenfor vanlig skoleklasse til 36,2 prosent fra tidlig barneskolealder (Wendelborg 2014). Etter barnetrinnet øker antall elever som er utenfor vanlig klasse ytterligere til nærmere 60 prosent i ungdomstrinnet. Og på videregående skole har mer enn 80 prosent av elever med utviklingshemming hele eller deler av undervisningen i segregerte grupper. «Skolen har vansker med å leve opp til inkluderingsidealet. Kostnaden ved å være forskjellig – å ikke strekke til skolens krav – faller på den utviklingshemmede elev og ikke tilrettelegging i den vanlige klassen i en ordinær skole.» (Ellingsen, Kittelsaa og Wendelborg 2019).

Men gir ikke segregert spesialundervisning bedre læringsutbytte enn de ville fått i de ordinære klassene? Tvert imot, viser forskning: Elever som får spesialundervisning innenfor ordinære klasser i videregående trinn 1 har bedre læringsutbytte enn elever som får spesialundervisning i egne, segregerte klasser. Noen foreldre opplever en tilbakegang i utvikling både når det gjelder språk, lesing og skriving (Tøssebro & Wendelborg 2014).

En forklaring kan være at forventningene til hva elevene kan oppnå er høyere i ordinære klasser, både hos lærere og hos elever (Markussen, Frøseth og Grøgaard 2009). Wendelborg m fl (2017) viser til at elever med utviklingshemming ikke får tilstrekkelig individuell tilrettelegging når det gjelder studieprogram og utdanning, at segregerte enheter på skolene er vanlig og at det er lave forventninger blant både lærere og samarbeidspartnere når det gjelder utviklingshemmedes kompetanseoppnåelse (Wendelborg m fl 2017). Lave forventninger og et lavt ambisjonsnivå i

<sup>8</sup> Ellingsen, Kittelsaa og Wendelborg (2019). Inkludering – om å skape en drakultur. (<https://naku.no/kunnskapsbanken/inkludering> - lest 24.06.19)

spesialklassene gjenspeiler seg i manglende variasjon på innholdet i opplæringen på videregående nivå, dårlige valgmuligheter og liten medvirkning i eget utdanningsvalg for dem som har en utviklingshemming (NOU 2016: 17).

Lærerne savner at NAV kommer tidligere inn – altså før eleven blir 18 år – og tar et formelt ansvar. NAV har riktignok mulighet til å bistå ungdom allerede fra 16 årsalderen når de registrerer seg, men dette ser ut til å være en tilfeldig praksis hvor også tilbudet og innholdet varierer. Vi mangler statistikk på elever med utviklingshemming som benytter seg av denne muligheten. Her vil skolen/fylkeskommunen være en viktig aktør for å initiere og realisere dette samarbeidet. Det er også få elever med utviklingshemming som mottar tilbud gjennom lærekandidatordningen.<sup>9</sup>

Ved noen skoler omtales elever med utviklingshemming som «gjester» som skal tilbake til kommunal omsorg etter skoletiden. Noen rapporterer om gode skoleforløp – men det fører ikke til jobb (Wendelborg 2017). En del ansatte i skolen mener at mange elever i tillegg stagnerer når de er ferdig med skolen og at ferdigheter ikke opprettholdes når de går over til kommunale tjenester som dagsenter og bofellesskap. Parallelt oppleves det at kommunen overlater ansvaret til skolen og familiene og at det er manglende individuell planlegging (IP) og koordinering av innsatser fra kommunene (ibid.).

I sin undersøkelse konkluderer Wendelborg at:

Elever med utviklingshemming har få valgmuligheter når det gjelder sysselsetting etter endt skolegang. De med størst grad av utviklingshemming har ofte praksis i kommunal dagvirksomhet i løpet av skoletiden og får tilbud om den typen virksomhet. Andre elever har en del av opplæringen i vernede eller ordinære bedrifter i løpet av skolegangen, men her er mulighetene for videreføring små. Det er for få arbeidsplasser i vernet virksomhet og elever som har hatt praksis der, må eventuelt vente på ledig plass. Dette fører til at for mange får tilbud om kommunal dagsenterplass (Wendelborg 2017: 155).

I en studie om behovet for varig tilrettelagt arbeid (VTA) i 2010-2011, ble det stilt spørsmål ved om det foregikk en uheldig rekruttering til VTA for unge utviklingshemmede (Spjelkavik m.fl. 2012). Forskerne fant den gang at den vanligste rekrutteringskanalen for elever etter lærekandidatordningen var kontakten mellom opplæringskontoret og VTA-virksomhetene, og ikke kontakt med ordinære bedrifter i elevens nærområde. Det ble også påpekt at de videregående skolene «av gammel vane» rekrutterte elever direkte til VTA og at NAV lokal i stor grad bidro til denne «automatiske» rekrutteringen gjennom sin kjennskap til elevenes helse- og omsorgstilbud gjennom mange år. Dette på tross av at enkelte informanter fra NAV fylke uttrykte sin bekymring for at denne mer eller mindre automatiske slusingen av unge til VTA kan forhindre deres overgang til en ordinær jobb (ibid.) Undersøkelsen avdekket at også noen foreldre hadde forventninger om at et omsorgstilbud skulle fortsette i form av en varig tilrettelagt jobb i skjermet sektor, noe som ble oppfattet både som en rettighet og en trygghet for familien (ibid.).

### **Veien til uføretrygd gjennom NAV som portvokter**

Etter fullført videregående opplæring har elever med utviklingshemming – på lik linje med alle andre – brukt opp retten til utdanning. Nå er begrunnelsen at alle skal behandles likt og at man ikke skal gi noen grupper særrettigheter. I hvert fall ikke når det gjelder rett til utdanning. Med retten til uføretrygd arter det seg annerledes. Diagnosen «utviklingshemmet» betyr for de fleste uføretrygd fra ung alder: Rundt 80 prosent av 18- og 19-åringene med diagnosen psykisk utviklingshemming har uførepensjon, noe som tyder på automatikk i at en får uføretrygd ved myndighetsalder (Wendelborg m fl 2017).

Arbeidsevnevurdering er et av NAVs vilkår til bruk i avklaring til arbeid eller trygd. Ett kriterium for å få innvilget uføretrygd er at ordinært arbeid alltid skal prøves først. Til forskjell fra andre

<sup>9</sup> <https://naku.no/kunnskapsbanken/videreg%C3%A5ende-oppl%C3%A6ring>

personer som NAV skal avklare til trygd, skjer dette ofte uten at NAV først gjennomfører arbeidsevnevurdering (Berg 2016). NAV-loven § 14a åpner for at departementet i forskrift kan fastsette at visse grupper skal unntas fra retten til arbeidsevnevurderinger og i rundskriv til folketrygdlovens § 12-5 heter det at det i tilfeller hvor brukeren har en «alvorlig sykdom som fører til at hele inntektsevnen er varig nedsatt», ikke er krav til gjennomført arbeidsevnevurdering for å innvilge uføretrygd. I Vedlegg 1 til folketrygdlovens kapittel 12, nevnes «psykisk utviklingshemming» som ett av flere eksempler på slike sykdommer (NOU 2016: 17). En tar for gitt at diagnosen innebærer varig arbeidsuførhet. Utviklingshemmede behandles som en homogen gruppe, og de fratras derved muligheten til å få vurdert sin arbeidsevne på individuelt grunnlag. Dette til tross for at en rutinemessig arbeidsevnevurdering sannsynligvis ville ha konkludert med at mange flere kunne jobbe, det være seg i ordinært arbeid direkte, i arbeid med lønnstilskudd til arbeidsgiver, eller i arbeid gjennom tiltaket oppfølging, som bygger på Supported Employment. Jobbspesialister finnes riktignok i NAV, men de har svært få utviklingshemmede arbeidssøkere blant sine brukere. Heller ikke mulighetene som ligger i loven for å kombinere trygd med lønnet arbeid, blir vurdert for personer med utviklingshemming (Frøyland m fl 2014). Det er grunn til å anta at mange NAV-veiledere velger bort arbeidsevnevurdering for personer som likevel relativt enkelt kan få innvilget varig inntektssikring.

### Oppsummering

Forskning og statistikk knyttet til utviklingshemmedes situasjon på arbeidsmarkedet viser at mennesker med utviklingshemming i løpet av de siste tretti år, i stadig større grad er utestengt, ikke bare fra ordinært arbeid, men også fra ordinær skolegang, samt tjenester og tiltak, og dette allerede fra ung alder. Arbeidsmarkeds- og aktivitetstilbud som opprinnelig var tiltenkt personer med utviklingshemming, er i stadig mindre grad tilgjengelig for de innen målgruppen hvor disse kan være aktuelt. Forskningen viser muligheter. Enkelte prosjekter også.

## 2.2 Supported Employment (SE) for personer med utviklingshemming

SE er en modell for arbeidsinkludering som ble utviklet spesielt for personer med utviklingshemming. Marc Gold (1980) viste til sine erfaringer med opplæring av utviklingshemmede og innførte begrepet «Try another way», både som et ideologisk og pedagogisk prinsipp. Gold hevdet at det både er mer effektivt og pedagogisk smart først å finne en ønsket jobb til personen og deretter gi nødvendig støtte og opplæring direkte på arbeidsplassen. I tråd med verdier på 1980/90-tallet om normalisering og verdsetting av sosial rolle (Kristiansen 1996), skulle jobbene finnes på vanlige arbeidsplasser og uten foregående trening på skjermede arenaer. Dette ble starten på utviklingen av «place then train» og bruk av arbeidsplassen som både middel og mål i arbeidsinkludering (Spjelkavik & Frøyland (red.) 2014). Internasjonal forskning viser at man lykkes i større grad i å inkludere personer med funksjonsnedsettelse og sammensatte bistandsbehov i arbeidslivet dersom man flytter innsatsene fra skjermet til ordinært arbeidsliv gjennom «place then train» (Burns m fl 2008; Drake m fl 2012; Jenaro m fl 2002; Wehman m fl 2012; Riesen m fl 2018; Spjelkavik & Schafft 2014; Frøyland & Spjelkavik (red.) 2014).

Bruk av arbeidsplassen som opplæringsarena kan anses å være det mest sentrale metodiske grepet i SE og dermed det som i størst grad skiller SE fra tradisjonelle arbeidsforberedende tiltak (Wangen 2014). Opplæring direkte i arbeidssituasjonen, med nærhet til omgivelsene, erfaringslæring og «naturlige» tilbakemeldinger, styrker mulighetene for mestring og læring, sjansene for å bli vellykket inkludert på arbeidsplassen øker, og opplæringen blir mer effektiv og målrettet. Læring gjennom utføring er et prinsipp som gjelder for alle mennesker, men anses å være spesielt viktig for mange personer med utviklingshemming som ofte trenger systematisk og

tydelig opplæring i både arbeidsoppgaver og arbeidsrelaterte og sosiale ferdigheter (Dewey 1997; Cooper m fl 1987; Wehman 2001; Wangen 2014; Wangen 2019; Marc Gold & Associates 1980; Callahan 1994; Hernes, Stiles og Bollingmo (red.) 1996).

## Ulike SE-modeller

I løpet av de senere årene er det utviklet flere SE-modeller. SE for personer med psykiske helseproblemer (IPS) er den modellen som har fått mest oppmerksomhet de senere årene (Hegelstad m fl 2014). IPS er utviklet gjennom flere internasjonale kontrollstudier og bygger på 8 prinsipper som alle inngår i en manualbasert «fidelity scale» (på norsk oversatt til «kvalitetsskala»). Skalaen på 25 punkter kan brukes som målestokk på i hvilken grad IPS-tiltakene er tro mot prinsippene (Drake m fl 2012). Prinsippene og de 25 kvalitetskriteriene er i NAV tatt i bruk i tiltakene IPS (individuell jobbstøtte) og Utvidet oppfølging, både i egenregi og hos tiltaksarrangører (MD-skriv Stø 2019).

Ut fra en faglig betraktning, er det ikke noe i veien for å bruke elementer fra kvalitetsskala for IPS også overfor personer med utviklingshemming, spesielt dersom arbeidssøkeren har behov for behandlingstiltak parallelt med jobb.

IPS-versjonen av SE er den som knytter seg mest til effektforskning og best resultater og omtales derfor gjerne som «the evidence-based version of SE» (Frøyland 2019).

Femtrinnsprosessen i SE er derimot erfaringsbasert og utviklet av praktikere til bruk for praktikere. Femtrinnsprosessen er blitt videreutviklet i et kvalitetsverktøy som har fått navnet Supported Employment Quality Framework (SEQF). Også dette verktøyet er erfaringsbasert og bygger på teorier om organisasjonsutvikling og lærende organisasjoner (Kuvaas & Dysvik 2016).

Etter hvert finnes det også kontrollstudier av SE for personer med utviklingshemming, gjennom forskningen på Customized Employment (CE). Per i dag foreligger en «fidelity scale» for det første leddet i CE-prosessen som omtales som «Discovery» (Riesen m fl 2019).

Videre i dette kapitlet redegjøres for femtrinnsprosessen, SEQF og CE som grunnlag for utvikling av SE generelt, men også fordi det har relevans for intervensjonen i Veier mot målet.

## Supported Employment femtrinnsprosess

Femtrinnsprosessen er utviklet med tanke på en «bredere» målgruppe av SE enn det IPS representerer. Prosessen er ikke ment som en standardisert oppskrift på hvordan utføre SE, men er tenkt som et hjelpemiddel for å systematisere og kvalitetssikre arbeidet med arbeidssøkere og arbeidsgivere. Prosessen og «Verktøykassen» den inngår i, er også tenkt som et verktøy for jobbspesialisten til å reflektere over egne handlinger og holdninger i arbeidet (EUSE 2010; Frøyland og Spjelkavik (red.) 2014; Wangen 2014).

Femtrinnsprosessen ble utviklet av European Union of Supported Employment (EUSE) i 2010 innenfor rammen av Leonardo da Vinci, Partnership-programmet og fikk navnet European Supported Employment Toolkit: SE verktøykasse på norsk (EUSE 2010).<sup>10</sup>

<sup>10</sup> <http://seno.no/index.php>  
<http://euse.org/index.php/resources/supported-employment-toolkit/toolkit-supported-employment>

Figur 1 illustrerer prosessen med en oppsummering av hovedinnholdet i hvert trinn.



Figur 1 Femtrinnsprosessen i SE

EUSE (2010) forutsetter at alle de fem elementene må være tilstede for at praktikere kan si at de jobber med Supported Employment. Samtidig understrekes det at elementene ikke utgjør trinn i en tiltakskjede hvor det foregående trinn må være avsluttet før det neste, men at prosessen er dynamisk og skal tilpasses den enkelte arbeidssøkers behov for bistand på veien mot jobb (ibid.). Det aller viktigste er at aktivitetene foregår i størst mulig grad på en arbeidsplass, enten dette er i form av en jobbsmaksprøve, en mer langvarig arbeidsutprøving, eller i et allerede oppnådd arbeidsforhold (Wangen 2014).

## Supported Employment Quality Framework (SEQF)

SEQF ble utviklet av EUSE innen rammen av Erasmus+ programmet i EU. Koordinator for prosjektet var den belgiske foreningen for Supported Employment. Bakteppet var et behov for å få fram tydeligere kvalitetskriterier for SE femtrinnsprosess og å utvikle et verktøy for hvordan organisasjoner som jobber med SE, kan utvikle egen virksomhet. Verktøyet legger vekt på hvordan ledere og jobbspesialister kan jobbe sammen for å nå høyere kvalitet på SE-arbeidet.

Prosjektet utviklet en kvalitetsskala bestående primært av kvalitative kriterier. Skalaen går fra 1 til 5 innenfor hvert område og den er progressiv, det betyr at for å gi seg selv en score 5, må alle kriteriene i de lavere scorene være oppfylt. I tillegg ble det utviklet noen kvantitative mål, for eksempel: «tid fra en arbeidssøker er tatt inn i SE til arbeidssøker er i jobb». Til sammen består verktøyet av ni kvalitetsområder, hvorav femtrinnsprosessen utgjør ett område som er kalt: «Produkter, tjenester og prosesser – Femtrinnsprosessen i SE»<sup>11</sup>.

De to hovedelementene i SEQF er:

- Et egevalueringsverktøy
- Et vekst- og utviklingsverktøy

I tillegg er det under utvikling en opplæringsmodul som er tenkt brukt i opplæring av fremtidige kvalitetsveiledere.

Egevalueringen gir et øyeblikksbilde av hvor organisasjonen er ved evalueringstidspunktet. På basis av egevalueringen kan organisasjonen iverksette ideer og planer for utvikling av SE. Vekst- og utviklingsverktøyet gir tips og ideer til hvordan organisasjonen kan iverksette og følge opp kvalitetsarbeidet.

SEQF eies av European Union of Supported Employment (EUSE) og forvaltes av de respektive nasjonale interesseorganisasjonene for SE som deltok i prosjektet, i Norge er dette Supported Employment Norge (SENO). Mer informasjon finnes på nettsidene til EUSE og SENO.<sup>12</sup>

## Customized Employment

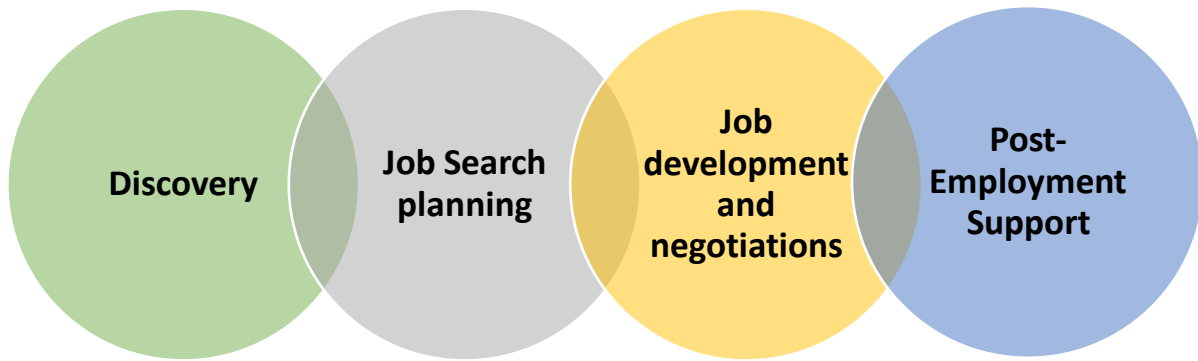
Customized Employment (CE) er en videreutvikling av SE for å ivareta behovet for særlig spesialtilpassede jobber (jobsnekring) for personer med omfattende funksjonsnedsettelse og sammensatte bistandsbehov (Griffin m fl 2007; Riesen m fl 2019).

CE skal resultere i en jobb som ivaretar arbeidssøkerens individuelle støttebehov for å få og beholde jobb, tilrettelegger de betingelser som er nødvendig for at arbeidssøkeren skal lykkes, og matcher dette med arbeidsgiverens behov for arbeidskraft (Harvey m fl 2013).

<sup>11</sup> <http://euse.org/index.php/resources/quality/seqf-se-quality-framework>

<sup>12</sup> <http://euse.org/index.php/resources/quality/seqf-se-quality-framework>, <http://seno.no/index.php/supported-employment-kvalitetsverktoy>

CE består av fire elementer, som illustrert i figur 2 (Inge m fl 2018; Riesen m fl 2019):



Figur 2 Customized Employment

### Customized Employment Fidelity Scale

I desember 2018 ble det utviklet en Discovery Fidelity Scale (Hall m fl 2018). Skalaen består av to områder; 1. Discovery Systems Fidelity og 2. Discovery Services Fidelity. Den første delen består av mer overordnede kriterier om finansiering og tilgang til CE, den andre er kriterier for arbeidet med jobbsøkere på individuelt nivå. Discovery danner grunnlaget for den videre prosessen med jobbutvikling. Startpunktet for oppdagelsesprosessen er arbeidssøkeren - ikke markedet eller behovene til arbeidsgiverne. Jo mer jobbspesialisten vet om personen, jo bedre er hun i stand til å gi effektiv støtte og jo bedre rustet er jobbspesialisten og arbeidssøkeren til å forhandle med potensielle arbeidsgivere om jobbmuligheter (Wangen 2019).

Utviklerne av CE Fidelity scale understreker at ingen arbeidssøker kan «stryke» på Discovery. Discovery forutsettes å være en del av CE-prosessen, der målet skal være jobb bygget på arbeidssøkerens forutsetninger (jobsnekring). Discovery er ikke ment å være en avklaring av inntakskriterier i forkant av CE (Hall m fl 2016).

### Kritikk over anvendelsen av SE

De senere år er tiltak som hevder å anvende SE blitt kritisert for å ha dreid i retning av arbeidsformidling og tradisjonell markedstenkning. Forskerne mener å finne indikasjon på at SE-innsatsene fokuserer på å forberede arbeidssøkerne til å konkurrere om jobber på lik linje med andre uten omfattende bistandsbehov på det åpne (competitive) arbeidsmarkedet. Dette har videre medført at personer med utviklingshemming og andre med sammensatte bistandsbehov ikke får nødvendig og skreddersydd oppfølging og at jobbspesialister har vært for opptatt av å sikre ordinære arbeidsforhold og lønn heller enn å ta utgangspunkt i hva som gagner arbeidssøkeren mest (Bissonnette 2002; Riesen m fl 2019; Inge m fl 2018).

I Norge skjedde tilsvarende da tiltaket Arbeid med bistand endret seg fra å være et oppfølgingstiltak til å bli et formidlingstiltak, med krav om at deltakere skulle være «ferdig avklart» eller «jobbklar» for å få plass i tiltaket (Frøyland & Spjelkavik (red.) 2014).

Det er også en tendens til at hovedaktivitetene i SE, som i tråd med faglige prinsipper skal foregå mest mulig ute på vanlige arbeidsplasser, synes i praksis ofte å skje på trinn 2 (yrkeskartlegging og karriereplanlegging) og at dette kan indikere at tjenesteleverandører setter fokus på aktiviteter før ansettelse i stedet for aktiviteter direkte på arbeidsplassen <sup>13</sup>.

Videre ser det ut til at det har vært svært lite oppmerksomhet på hvordan SE fungerer når det gjelder å støtte arbeidsgivere, og hvordan arbeidsplassen brukes i partnerskap med

<sup>13</sup> Improving Supported Employment Next Step 2013-2015: The case studies. Booklet edited by Spjelkavik, Ø. & Wangen, G. 2015 Leonardo da Vinci 2013-2015

arbeidsgivere til trening, jobbutvikling og utvikling av naturlig og langsiktig støtte (Frøyland og Spjelkavik (red.) 2014).

### Oppsummering

SE ble først utviklet som en arbeidsinkluderingsmodell for personer med utviklingshemming. På 1990- og 2000-tallet fikk mange gjennom SE tilpassede og skreddersydde jobber og flere fikk en varig tilknytning til arbeidslivet, gjerne i kombinasjon med trygdeytelser. Bruk av arbeidsplassen som læringsarena anses å være spesielt nyttig for personer med lærevansker / utviklingshemming. SE har vist seg å ha effekt når det gjelder å få og beholde jobb, spesielt har dette kommet fram gjennom kontrollerte forsøk med IPS-modellen. I USA har man utviklet Customized Employment for å sikre at SE handler om skreddersydd jobbutvikling for arbeidssøkere med omfattende bistandsbehov, herunder personer med utviklingshemming. De siste årene er SE blitt kritisert for å ligne for mye på tradisjonell rekruttering og arbeidsformidling.

## 2.3 Inkluderingskompetanse og jobbspesialistens rolle

Det siste området som har relevans for arbeidet med å implementere SE, er knyttet til kompetanse. Begrepet «inkluderingskompetanse» er fortsatt relativt nytt, men ser ut til å ha befestet seg innenfor arbeidsinkluderingsfeltet. Inkluderingskompetanse er utviklet i Norge i forsknings- og utviklingsmiljøet knyttet til OsloMet og den første boken om inkluderingskompetanse ble utgitt i 2014 (Frøyland og Spjelkavik (red.) 2014).

Inkluderingskompetanse er en fellesbetegnelse for et sett med holdninger, kunnskap og ferdigheter nødvendig for å gi jobbstøtte til personer med sammensatte bistandsbehov slik at de får og beholder ordinære jobber. Kompetansen består av sosialfaglig, pedagogisk og helsefaglig kunnskap om arbeidssøkernes støttebehov i kombinasjon med veiledningsmetodikk. Videre består inkluderingskompetanse av kunnskap om hvordan bruke ordinære arbeidsplasser for at arbeidssøkere med sammensatte og komplekse bistandsbehov kan få en jobb, og oppleve både mestring og utvikling i og på jobben.

Inkluderingskompetanse er å anvende kunnskap om arbeidssøkere/brukere integrert på arbeidsplassen og samtidig gi støtte også til arbeidsgiveren. Nødvendig behandling, bostøtte, kvalifisering og annen opplæring kan skje parallelt med integrering og oppfølging i jobb (Spjelkavik 2014).

### Betydningen av jobbspesialistens rolle

Den aktive jobbstøtten i SE kan utføres av en jobbspesialist (Spjelkavik 2014). Som det ligger i navnet, innebærer det en spesialisert funksjon; jobbspesialistens oppgaver skal være rettet mot det som skjer på arbeidsplassen i relasjonen mellom arbeidssøkeren og arbeidsgiveren. En jobbspesialist skal ikke utføre saksbehandling, terapi eller generell veiledning (NAV's MD-brev datert 22.februar 2019). Jobbspesialisten skal bistå arbeidssøkeren til å finne rett jobb og skal gi skreddersydd oppfølging, det vil si den oppfølging som er nødvendig for at arbeidsforholdet skal fungere over tid, til både arbeidssøkeren og arbeidsgiveren (Wangen 2019). Dette innebærer at jobbspesialisten flytter sitt arbeid fra kontoret og ut på arbeidsplasser i nærmiljøet.

Jobbspesialisten jobber både med at arbeidssøkere skal kunne ta informerte valg om jobber og karriereutvikling, og bistår med å utvikle jobber som passer arbeidssøkeren og som også oppfyller arbeidsgiverens ønsker og behov (EUSE 2010; Wangen 2014; European Commission 2011a).



Spjelkavik (2014) oppsummerte rollen til en jobbspesialist slik:

- Tett individuell oppfølging
- Finne jobbmatch
- Proaktiv dialog med arbeidsgivere
- Jobbutvikling, jobbfastholdelse og karriereutvikling
- Tverrfaglig samarbeid som bidrag til jobbfastholdelse
- Aktiv involvering av relevante deler av støtteapparatet

I en effektevaluering av individuell jobbstøtte (IPS) fra 2016, vises det blant annet til at etter 18 måneders oppfølging var 37 % av IPS-deltakerne fortsatt i jobb, sammenlignet med 27 % i kontrollgruppen. I prosessevalueringen til prosjektet kom det også fram at:

Deltakerne som fikk SE-oppfølging gjennom IPS var svært fornøyd med oppfølgingen og samarbeidet med jobbspesialisten og deltakerne hadde fått en signifikant høyere tro på at arbeid var bra for helsen sammenliknet med kontrollgruppen ved 6 og 12 måneders oppfølging (Reme m fl 2016).

### Jobbspesialister i NAV

I 2019 finner vi jobbspesialister i tiltaket Oppfølging og i Individuell jobbstøtte (IPS). I NAVs faglige føringer for oppfølgingstjenester i egenregi vises det til at oppfølgingstjenester i egenregi skal benytte SE-metodikk, organisert som to tiltaksvarianter – 1. Utvidet oppfølging som benytter femtrinnsprosessen i SE og «Kvalitetsveileder for jobbspesialistteam i NAV» og, 2. Individuell jobbstøtte (IPS) som benytter de 8 prinsippene i IPS og IPS fidelity scale (Stø 2019 - vedlegg til MD-brev datert 22.februar 2019).

I de faglige føringene kommer det fram at tiltakene skal utføres av jobbspesialister og at denne spesialiserte rollen kjennetegnes ved:

- Deltakerportefølje bestående av 12-20 deltakere
- Utelukkende utfører jobbspesialistens oppgaver sammen med deltaker, arbeidsgiver og andre samarbeidspartnere, som beskrevet i rammeverket for kvalitetsevaluering (ikke terapi, saksbehandling, generell veiledning eller markedskontaktoppgaver)
- Gjennomfører hele prosessen i SE, enten EUSEs femtrinnsprosess eller de åtte prinsippene i IPS
- Finner fram til/utvikler jobber som den enkelte arbeidssøkeren har interesser, ferdigheter og helse til
- Være tilknyttet jobbspesialistteam og en metodeveileder for å utvikle sin fagkompetanse (Vedlegg til MD-brev 2019, s.3-4)

Utvalget av forskning og litteratur som vi har referert til over, understreker viktigheten av jobbspesialistens rolle og oppgaver og gir indikasjoner på en positiv utvikling når det gjelder å ta i bruk kunnskapsbasert SE og tydeliggjøre betydningen av jobbspesialistens roller og funksjon som sentral aktør innen inkluderingskompetanse og SE (Spjelkavik 2014; European Commission 2011; Reme 2016; EUSE 2010; NAVs retningslinjer 2019).

### Oppsummering

Personer med utviklingshemming blir i stadig økende grad utestengt fra ordinær skolegang, tjenester og tiltak, og fra arbeidslivet. Dette skjer på tross av at SE som arbeidsinkluderingsmodell, ble utviklet nettopp med tanke på personer med utviklingshemming. SE har fått stor oppmerksomhet de siste årene, blant annet gjennom tiltak rettet mot personer med psykiske helseproblemer. Effektforskning på IPS har vist at SE har effekt på å få og beholde

jobb. Etter hvert utføres det kontrollstudier også på Customized Employment, en variant av SE som understreker viktigheten av jobbutvikling og jobbsnekring for personer med omfattende bistandsbehov, herunder utviklingshemming. I europeisk sammenheng er SE blitt operasjonalisert gjennom femtrinnsprosessen og Supported Employment Quality Framework, begge modeller utviklet av praktikere for praktikere innen European Union of Supported Employment (EUSE). Jobbspesialisten har en viktig nøkkelfunksjon når det gjelder å støtte arbeidssøkere til å få og beholde jobb. I dataanalysen i dette prosjektet, har vi forsøkt å identifisere hva som kan være sentralt i å gjennomføre en jobbspesialistrolle, innenfor organisatoriske rammer som i utgangspunktet ikke er rigget for en jobbspesialistfunksjon.

## 3 SE- erfaringer fra tre virksomheter

I dette kapitlet redegjøres for funnene i prosjektet Veier mot målet. Kapitlet er delt inn i tre deler:

I kapittel 3.1 viser vi til kjennetegn ved virksomhetene gjennom nøkkeltall som beskriver virksomhetens størrelse, antall ansatte og inntekter.

I kapittel 3.2 ser vi nærmere på virksomhetenes oppfatning av i hvilken grad de anvender femtrinnsprosessen og vi redegjør for en enkel kvalitetsmåling gjennom Supported Employment Quality Framework (SEQF).

I kapittel 3.3 redegjøres for de kvalitative funnene i prosjektet innhentet gjennom casebeskrivelser ved oppstart og avslutning av prosjektet, de ansattes logger over arbeidet med SE femtrinnsprosess, samt informasjon fremkommet i fokusgrupper, intervjuer og samtaler. Loggen over femtrinnsprosessen har bestått av et skjema over alle de fem trinnene, samt plass til å beskrive hva som foregikk i samarbeidet mellom ansatte og arbeidssøkere (brukere) på de ulike trinnene. Hensikten med loggen skulle først og fremst være å få beskrevet de ansattes (jobbspesialistenes) egne beskrivelser, refleksjoner og begrunnelser over *egne* handlinger og egen rolle.

Til innhenting av arbeidssøkerne sine erfaringer har vi benyttet et enkelt spørreskjema.

### 3.1 Kjennetegn ved virksomhetene

Her oppsummerer vi nøkkeltall for virksomhetene med tanke på antall ansatte og brukere, inntekter generert av SE-aktiviteter, og vi ser på resultater med tanke på arbeidsinkludering. Opplysningene er samlet i to tabeller etterfulgt av utdypende forklaringer. Kapitlet inneholder også virksomhetenes egne beskrivelser av seg selv ved oppstart og avslutning av prosjektet.

#### Virksomhetene

De tre virksomhetene som inngår i prosjektet er: Et kommunalt dagsenter, en videregående skole og en arbeids- og inkluderingsbedrift (AI-bedrift). AI-bedriften er arrangør på oppdrag fra NAV av forskjellige arbeidsrettede tiltak, slik som Arbeidsforberedende trening (AFT), og har også produksjonsenheter under tiltaket Varig tilrettelagt arbeid (VTA). For prosjektets formål, var det spesielt VTA-aktiviteten i AI-bedriften vi ønsket å konsentrere oss om, med bakgrunn i permisjonsadgangen som i 2016 ble åpnet for å gi arbeidstakerne 6 måneders permisjon for å prøve seg i ordinært arbeid (tiltaksforskriften § 14-10).

For å innhente opplysningene brukte vi en mal for casebeskrivelse som ble utviklet i forbindelse med et europeisk prosjekt kalt Next Step. Hensikten med Next Step-prosjektet var å studere hvordan ni ulike virksomheter i Europa anvendte SE-femtrinnsprosess, dermed ikke så ulikt hensikten med Veier mot målet<sup>14</sup>

Det viste seg å være vanskelig å få eksakte tall. Årsaker til dette kan være både manglende og /eller kompliserte oversikter i virksomhetene, i kombinasjon med at spørsmålene i seg selv kunne oppfattes som tvetydige og tolkbare. Oversiktene må derfor ses på som indikasjoner, ikke eksakte tallbeskrivelser av virksomhetene.

Prosjektstart var 1.kvartal 2016, derfor innhentet vi tall fra 2015 for beskrivelse av situasjonen ved baseline. Nye tall ble innhentet ved prosjektavslutning i 2018. Gjennom tallene ville vi se om det hadde skjedd noen endringer fra før prosjektstart til prosjektavslutning. Tabellen under gir en

<sup>14</sup> Improving Supported Employment Next Step 2013-2015: The case studies. Booklet edited by Spjelkavik, Ø. & Wangen, G. 2015 Leonardo da Vinci 2013-2015

oversikt over nøkkeltall over antall ansatte og brukere ved oppstart og avslutning. For AI-bedriften har vi innhentet tall både for hele virksomheten og for VTA-aktiviteten separat.

Tabell 2 Oversikt over ansatte og brukere

Spørsmål	Dag-senteret		AI-bedriften, alle aktiviteter		AI-bedriften, kun VTA <sup>15</sup>		Skolen	
	2015	2018	2015	2018	2015	2018	2015	2018
Antall ansatte som jobber mer enn 50 % stilling	13	12	82	63		19	10	17
Antall ansatte som jobber direkte med å følge opp arbeidssøkere/brukere/elever /arbeidstakere	13	12	57	57		16?	?	3
Antall arbeidssøkere/brukere/elever /arbeidstakere til enhver tid	48	45	253 <sup>16</sup>	282 <sup>17</sup>	99	104	34	13
Antall veiledere/pedagoger/jobbkonsulenter som jobber med SE (SE-lignende) tjenester	2	4	14 <sup>18</sup>	21		1?	2	2
Antall arbeidssøkere/brukere/elever /arbeidstakere som mottar SE (SE-lignende) tjenester	3-4	6	84 <sup>19</sup>	100		1	2	2
Gjennomsnittlig antall personer per ansatt	2	1,5	6	4,8		1	1	1

Som tabellen viser, har AI-bedriften redusert antall ansatte i mer enn 50 % stilling fra 82 til 63 i årene fra 2015 til 2018, dette utgjør en nedgang på 23 %. Bedriften oppgir at årsaken til nedgangen er omstillinger i forbindelse med fusjon og at bedriften mistet relevante anbud på arbeidsinkluderingstjenester. Inntak foregår gjennom NAV basert på kriterier definert i kravspesifikasjoner for de forskjellige tiltakene.

Samtidig har antallet arbeidssøkere gått opp, fra 253 til 282, noe som innebærer en økning på ca. 11 %. Mens antallet som jobber direkte med å følge opp brukere er konstant, oppgis det at antall

<sup>15</sup> Tall fra 2018

<sup>16</sup> Herunder 99 VTA-plasser

<sup>17</sup> Hvorav 104 VTA-plasser

<sup>18</sup> Gjelder APS-tiltaket

<sup>19</sup> Gjelder APS-tiltaket

veiledere som jobber med SE-tjenester gått opp med hele 33 %. De 21 ansatte dette er snakk om, skal i 2018 ha ansvar for 100 arbeidssøkere.

Ut fra denne tabellen, har dermed personalfaktoren for de som jobber med SE gått ned fra 6 i 2015 til 4,8 i 2018.

Andelen arbeidssøkere som mottar SE-tilbud sett i relasjon til det totale antallet arbeidssøkere, utgjorde 33 % i 2015, mens det i 2018 utgjorde litt over 35 %, altså en liten økning. Dette tallet kan imidlertid reelt sett være mye høyere, da det på et tidspunkt ved starten av prosjektet, ble oppgitt at det i 2015 var «266 tiltaksplasser til rådighet innenfor en SE-lignende virksomhet». Dette kan forstås som en bredere tolkning av SE-aktiviteter tidlig i bedriftens historie, enn det som ble gjort senere. En kanskje mer sannsynlig forklaring, er at bedriften i 2015 fortsatt hadde en stor andel tiltaksplasser innenfor Arbeid med bistand og at de brukte elementer av SE-metodikk innen dette tiltaket.

Når det gjelder VTA-aktivitetene i AI-bedriften, har vi ufullstendige nøkkeltall for 2015. Tallene for 2018 er også usikre, men samsvarer med det vi oppfatter er virkeligheten når det gjelder SE-aktivitet i VTA i 2018: det er én ansatt som følger opp én arbeidssøker i praksis i ordinær bedrift. Sett i relasjon til det totale antall deltakere i VTA som er 104, utgjør dette praktisk talt ingen SE-virksomhet i tall. Dette er ikke overraskende med tanke på innretningen av dette tiltaket i 2015, men etter permisjonsadgangen som ble gitt i 2016, skulle man anta at SE-lignende virksomhet også i VTA, hadde økt i 2018.

Tallene for dagsenteret viser at antall brukere som mottar SE har økt fra tre/fire til seks personer. Det samme gjelder ansatte som jobber med SE – en økning fra to til fire i prosjektperioden. Personalfaktoren for dagsenteret utgjør mellom 2 og 1,5 og det samme har antall ansatte som jobber med SE-tjenester. Dagsenteret tar inn alle som søker og gir per 2018 tilbud til 45 personer, noen færre enn i 2015.

Tallene oppgitt fra skolen representerer de to avdelingene: Tilpasset opplæring og Alternativ tilrettelagt opplæring. Inntaket foregår etter ordinært opptak til videregående skole etter forskrift til opplæringsloven § 6-17 og § 6-30, om fortrinnsrett for søkere med sterkt nedsatt funksjonsevne. Skolen har totalt 900 elever. Vi ser at antallet elever har gått ned fra 34 til 13, dette innebærer en nedgang på nesten 40 % fra 2015 til 2018. Vi har ingen forklaring på hvorfor dette skjer. Er det færre elever som søker til tilrettelagt opplæring på denne skolen? I så fall, hva skyldes det?

Skolen oppgir at det er to pedagoger som jobber med SE-aktiviteter og disse følger opp en person hver, personalfaktoren utgjør derved 1:1 (en lærer til en elev).

Den gjennomsnittlige personalfaktoren viser at alle de tre virksomhetene ligger på et nivå som er langt lavere enn det som kreves i IPS fidelity scale, hvor kravet for å nå toppscore er at en jobbspesialist jobber med 20 personer til enhver tid. Dette kan tilsa at muligheten for å kunne gi tett, individuell oppfølging i tråd med SE burde være tilstede i alle de tre virksomhetene hvis vi ser på den oppgitte personalfaktoren isolert.

Vi var også interessert i å vite hvilke resultater virksomhetene kunne vise til når det gjaldt overgang til jobb for arbeidssøkerne:

Tabell 3 Oppgitte resultater når det gjelder arbeid for virksomhetenes brukere

Spørsmål	Dagsenteret		AI-bedriften, alle aktiviteter		AI-bedriften, kun VTA		Skolen	
	2015	2018	2015	2018	2015	2018	2015	2018
Antall arbeidssøkere/brukere/elever/ arbeidstakere med ordinær arbeidskontrakt <sup>20</sup>	0	0	107	105	0	0	0	0
Antall arbeidssøkere/brukere/elever/ arbeidstakere med midlertidig engasjement i ordinært arbeid	0	5	?	?	0	0	0	0
Antall arbeidssøkere/brukere/elever/ arbeidstakere i arbeidspraksis	4-5	3?	?	3		4 <sup>21</sup>	2	2
Antall arbeidssøkere/brukere/elever/ arbeidstakere til enhver tid	48	45	253 <sup>22</sup>	277 <sup>23</sup>	99	104	34	13
Hvor mange (antall) av disse ble formidlet til jobb gjennom de siste tre år (gjennomsnitt)	5	7	107	105		1?	14 <sup>24</sup>	0
Hvor mange elever gikk fra skole til betalt jobb?							6-7 <sup>25</sup>	?
Antall personer formidlet i lønnet jobb	0	0	107	105		1?	0	0
Antall personer i deltidsjobb (mindre enn 50 %)	4	5	?	0		0	0	0
Gjennomsnittlig prosentandel av antall arbeidssøkere til enhver tid hvor resultatet ble jobb	10	15	42	38	-	0,96	41	-

Det viste seg å være vanskelig å få nøyaktige tall, spesielt fra AI-bedriften. Det kan ha sammenheng med det skiftet bedriften har gjennomgått siden fusjonen i 2014, noe som innebar store organisasjonsendringer og utskifting av en del ansatte. Det oppgis også at det er vanskelig

<sup>20</sup> Ordinær arbeidskontrakt kan i denne sammenheng kan være fast heltidsansettelse, deltidsjobber, engasjementer, vikariater samt arbeidsforhold støttet opp gjennom midlertidig eller varig lønnstilskudd og andre virkemidler.

<sup>21</sup> Deltid

<sup>22</sup> Herunder 99 VTA-plasser

<sup>23</sup> Hvorav 104 VTA-plasser

<sup>24</sup> Oppgis som elever formidlet i jobb i samarbeid med NAV

<sup>25</sup> Ingen i betalt jobb, de fleste til oppfølging fra NAV

å spore tall tilbake i tid, da de slettes fra registre. Videre kan de ansatte i virksomhetene ha tolket spørsmålene i tabellen forskjellig fra år til år.

Det var først i 2016 at det ble åpnet for permisjonsordning med tanke på å prøve ut ordinært arbeid for VTA-deltakere, så det kan være én forklaring på tallet for 2015 for VTA-virksomheten og at de den gang ikke jobbet med noen hvor ordinær jobb ble vurdert. I 2018 jobbet de med én person og denne oppnådde arbeidspraksis, ikke ordinær ansettelse.

AI-bedriften som helhet oppgir at hhv. 107 og 105 personer fikk ordinær arbeidskontrakt. De oppgir tilsvarende tall for resultater de siste tre årene og for kategorien «lønnet arbeid», dette kan være en indikasjon på at de har ligget på det samme gjennomsnittlige nivået de siste årene. AI-bedriften oppgir ingen resultater på arbeidssøkere som har oppnådd deltidsjobber. De oppgir at dette har sammenheng med kravene fra NAV: Arbeidstid under 60 % regnes ikke som resultat, derfor registreres det heller ikke i bedriftens systemer.

For AI-virksomheten totalt sett, oppgis det veldig lave tall på bruk av praksis og vi har ingen forklaring på dette. Kan det skyldes at de her har tenkt på tiltaket Arbeidspraksis (nå Arbeidstrening) og ikke tenkt på arbeidspraksis som ledd i SE-metodikk?

I VTA-aktiviteten opplyser de at det i 2018 er fire personer i arbeidspraksis, hvorav den ene er deltaker i Veier mot målet. Så vidt vi har kjennskap til, har ingen av disse fire benyttet seg av permisjonsordningen i kombinasjon med praksisen. Det er alle snakk om deltidspraksis, hvilket kan bety at de har en kombinasjon av praksis i ordinær virksomhet og jobber resten av tiden i produksjonen. Dette gjelder i alle fall for den ene deltakeren i prosjektet.

For skolens del kan tallene forklares med at ordinært arbeid ikke inngår som mål for deres virksomhet, kjerneoppgaven deres er utdanning. Skolen oppgir videre at 14 elever ble formidlet til jobb i samarbeid med NAV og ca 7 elever gikk til oppfølging fra NAV, ikke til betalt jobb. Disse tallene gjelder 2015, for 2018 er det ikke oppgitt noen tall. En ansatt på skolen utdyper tallene slik:

«Det er vanligvis 6-7 elever som avslutter utdanningen, eventuelt går over i andre tiltak hvert år. Det er svært få stillinger for 19-åringer som står ledige. Flere av elevene er i NAV støttet arbeid i påvente av ledig stilling. Tallet på elever som, i samarbeid med NAV, ble formidlet til jobb de siste tre årene er ca. 14».

Dagsenteret har heller ingen tall på overgang til ordinært arbeid, det kan ha samme årsak som for skolen – at ordinært arbeid ikke har vært det primære målet for virksomheten. De oppgir imidlertid at det er hhv 5 og 7 personer som er blitt formidlet til jobb ved de to målepunktene, hvorav henholdsvis 4 og 5 av disse har deltidsjobb.

### **Inntekter knyttet til SE-aktiviteter**

I tillegg til beskrivelsen som følger av tabellene over, ba vi virksomhetene oppgi hvor stor andel av inntektene/overføringene som genereres av SE-aktiviteter hvert år. AI-bedriften opplyste at dette beløp seg til 25,8 mill, mens dagsenteret rapporterte at ingen av deres inntekter var generert av SE-aktiviteter.

Igjen er dette et tolkningsspørsmål, slik at vi ikke helt kan si med sikkerhet om 25,8 millioner av inntektene til AI-bedriften faktisk benyttes til SE-aktiviteter. Fra videregående skole fikk vi ikke noe svar, men i og med at SE/ordinært arbeid ikke inngår spesifikt i skolens formålsparagraf, antar vi at det er vanskelig å konkretisere dette tallet, eventuelt at det utgjør 0.

### **Virksomhetenes beskrivelse av seg selv ved oppstart og avslutning av prosjektet**

Gjennom casebeskrivelsen ba vi også virksomhetene om å beskrive sin rolle og sine aktiviteter med tanke på arbeidsinkludering. For å kunne undersøke om det hadde skjedd noen endringer i

deres oppfatning av egen rolle og aktiviteter, ba vi om denne informasjonen både ved oppstart og avslutning av prosjektet. Spørsmålene vi stilte var:

- Hva er virksomhetens samfunnsoppdrag?
- Hvordan vil dere beskrive sentrale kjennetegn, blant annet organisasjonskulturen?
- Hva er hovedprinsippene for oppfølgingsmetodikk i virksomheten? (for eksempel: Train then place, Place then train, train and place)
- Hvilke tiltak, metodikk, spesielle pedagogiske tilnærminger/modeller og ordninger har dere?

Resultater fra undersøkelsen på to ulike tidspunkt:

AI-bedriften oppgir som overordnet mål både ved oppstart og avslutning av prosjektet:

«Å bli ledende på arbeidsinkludering og å gi mennesker med behov for tilrettelegging en mulighet til å få og beholde et arbeid i det ordinære arbeidslivet. Gi mennesker med ulike behov mulighet til å utvikle seg og vokse gjennom tilrettelagt arbeid ved å delta i produksjon av varer og tjenester».

De viser til at de har gjennomgått en krevende omstillingsprosess grunnet fusjon og tap av relevante anbuds konkurranser de siste årene og at de er i ferd med å bygge opp en ny organisasjonskultur hvor de har som mål å være foretrukket samarbeidspartner innen levering av arbeidsinkludering. Bedriften oppgir å bruke SE/elementer av SE, både i tiltak og kurs. De ansatte har veiledningskompetanse og «stor tro på jobbsøkers potensial» og jobber målrettet med kartlegging gjennom samtale- og karriereverktøy. Det oppgis at flere jobbveiledere har formell kompetanse innen SE og at de fleste har erfaring med å jobbe med SE.

**Dagsenteret** oppgir som mål å være et aktivitets- og velferdstilbud der alle opplever å bli verdsatt av andre. Ved prosjektavslutning tilføyer de at det felles for alle deres deltakere er at de faller utenfor det ordinære arbeidsliv og at de ikke får tilbud om oppfølging fra NAV knyttet til arbeidsinkludering. Ved første informasjonsinnhenting oppgir de at målet om ordinær jobb inngår i liten grad når det gjelder de fleste av deres deltakere, men også at «for noen så vil deltakelse i ordinært arbeid være veien til å oppleve seg verdsatt av andre». Ved andre informasjon oppgir de at:

«Vi ser at vi likevel må jobbe med å inkludere noen av våre brukere i det ordinære arbeidsliv da de har ferdigheter på såpass høyt nivå at de finner det utfordrende å være på arbeidssenteret».

Samfunnsoppdraget for dagsenteret skal i tråd med helse- og omsorgstjenesteloven være et velferds- og aktivitetstilbud som bidrar til en aktiv og meningsfull tilværelse sammen med andre. Ved andre informasjonsinnhenting legger de til at de også har som mål å legge til rette for at utviklingshemmede har en aktiv og meningsfull tilværelse i felleskap med andre.

Ved andre informasjonsinnhenting oppgir de at de jobber etter «place then train» og at de er: Løsningsfokustert, inkluderende, utviklingsorientert, omsorgsfull. Mens de i første informasjonsrunde oppgir at de jobber med brukermedvirkning gjennom musikk, teater og kunst, oppgir de ved avslutning at de jobber etter SE femtrinnsprosess.

**Skolen** viser til at det overordnede målet er opplæring i tråd med opplæringslovens § 1.1. De oppgir videre at:

«Pr. i dag er ordinært arbeid ikke en del av avdelingens overordnede mål. Vi har hittil hatt elever med svært store tilretteleggingsbehov og det har ikke vært aktuelt å jobbe mot ordinært arbeid».



De jobber med elevene på bakgrunn av deres individuelle opplæringsplaner.

På spørsmålet om metodikk knyttet til arbeidsinkludering, sier de ved første informasjonsinnhenting:

«Arbeidsinkludering i ordinære bedrifter er et område vi ikke har jobbet med tidligere, og vi har derfor ingen oppfølgingsmetodikk eller spesielle tiltak å vise til. Det kan nevnes at vi i overgangen fra videregående opplæring til dagtilbud/tilrettelagt arbeid har fokus på tilvenning til nytt sted, og at eventuell opplæring i all hovedsak blir gitt der eleven vil få sitt tilbud videre».

Mens de ved prosjektavslutning oppgir at:

«Oppfølgingsmetodikken er Place then train. Vi følger elevene opp i den grad det er behov når de er ute i praksis. For mange av våre elever betyr det at vi følger dem hele tiden når de er i praksis. Vi prøver å holde oss i bakgrunnen så mye som mulig, og jobber aktivt med at elevene skal bli selvstendig».

Den største endringen i virksomhetsbeskrivelsen finner vi hos dagsenteret. De har gjennom prosjektperioden løftet fram at flere av deres brukere har forutsetninger for å kunne få vanlige jobber og at de som virksomhet må jobbe for at disse brukerne skal lykkes. Dette skal skje gjennom bruk av SE-femtrinnsprosess og prinsippet om «place then train».

På skolen er det også endringer som relateres til før og etter prosjektet. I 2015 oppgir de at de ikke har noen metodikk knyttet til oppfølging i ordinær jobb, mens de i 2018 oppgir at de jobber etter «place then train» og at de følger opp sine elever gjennom praksis.

For AI-bedriftens del er det ingen endringer i beskrivelsen, de oppgir både i 2015 og 2018 at de har ordinært arbeid som overordnet mål, at de har kompetanse på og erfaring med SE og SE-lignende tjenester og at de også har som oppgave å gi mennesker med ulike forutsetninger tilrettelagt arbeid gjennom produksjon av varer og tjenester – det er VTA-virksomheten det vises til her.

## Oppsummering

Selv om tallene bør tolkes med forsiktighet, gir oppsummeringen noen indikasjoner på utvikling i SE-aktivitetene i virksomhetene i løpet av prosjektperioden. Tallene i tabell 1 indikerer at det for AI-bedriftens del, har vært en liten økning i SE-aktivitet, mens det for dagsenteret har vært en markant økning. For skolen har det ikke vært noen endring.

Tabell 2 viser at hverken dagsenteret eller skolen har oppnådd resultater med tanke på ordinær arbeidskontrakt for sine deltakere. Dagsenteret opplyser likevel at 5 personer har oppnådd midlertidig engasjement i ordinært arbeid og de anslår også at 7 personer er blitt formidlet til jobb i løpet av en treårsperiode. Skolen opplyser at en del av deres elever er blitt formidlet til jobb i samarbeid med NAV, mens det fra skolen direkte ikke er resultater i form av jobbformidling. Heller ikke VTA-virksomheten i AI-bedriften oppgir resultat med tanke på ordinært arbeid, hverken for 2015 eller 2018.

Arbeidspraksis brukes av alle virksomhetene i større eller mindre grad. Tallene fra dagsenteret og skolen, viser at de bruker arbeidspraksis for arbeidssøkerne /elevene som inngår i prosjektet. Ut fra de tall AI-bedriften oppgir, ser det ut til at arbeidspraksis brukes i liten grad basert på det totale antall arbeidssøkere. Dette kan skyldes at de med arbeidspraksis tenker tiltaket Arbeidspraksis (senere Arbeidstrening) og at de ikke tenker praksis som en metodisk tilnærming innen arbeidsinkluderingsarbeidet og derfor ikke registrerer aktivitet på dette.

I virksomhetsbeskrivelsene fremkommer det at dagsenteret og skolen har endret sin beskrivelse til å bli mer rettet mot SE-aktivitet fra 2015 til 2018. I AI-bedriften er det ingen endringer i beskrivelsen.

## 3.2 Bruk av femtrinnsprosessen og kvalitetsmåling

I prosjektet innhentet vi informasjon om hvordan virksomhetene oppfattet sin egen gjennomsnittlige bruk av femtrinnsprosessen. Vi ba også virksomhetene gjøre en enkel kvalitetsmåling gjennom SEQF-verktøyet, tidligere beskrevet i kapittel 2.

### Femtrinnsprosessen

Bruk av femtrinnsprosessen for «en typisk SE-prosess» ble målt både ved oppstart og avslutning av prosjektet. Vi ba virksomhetene spesifisere en anslagsvis prosentandel de brukte på hvert av de fem trinnene i femtrinnsprosessen. I tabell 4 fremkommer resultatene av målingene for de forskjellige virksomhetene.

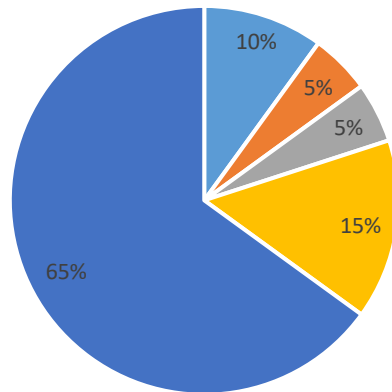
Tabell 4 Gjennomsnittlig bruk av SE femtrinnsprosess i % ved oppstart og avslutning av prosjekt:

Trinn	Dagsenteret		AI-bedriften		Skolen	
	2015	2018	2015	2018	2015	2018 <sup>26</sup>
Innledende kontakt og samarbeidsavtale	0	15	20	20	0	3
Yrkeskartlegging og karriereplanlegging	0	15	15	15	0	4
Finne jobb	0	50	25	25	0	3
Samarbeid med arbeidsgivere	0	10	15	15	0	5
Oppfølging på/utenom jobb	0	10	25	25	0	80
Totalt	0	100	100	100	0	95

Sett ut fra tallene isolert, er det store endringer i hvordan både dagsenteret og skolen rapporterer hvor mye tid de gjennomsnittlig bruker på femtrinnsprosessen i sine virksomheter fra oppstart til avslutning av prosjektet. Dette kan tolkes som at de har gjennomgått en radikal endring når det gjelder bruken av SE før og etter prosjektet. Det er midlertid usikkert om det faktisk har skjedd en slik radikal endring, eller om de ansatte er blitt mer bevisste hva de allerede gjør og at de i større grad ser at elementer av det de jobber med, handler om SE i forskjellig grad. Både på dagsenteret og skolen vises det imidlertid til at de jobber «annerledes enn før» og at de ser ting på en annen måte. Dette tolker vi som at det har foregått positive endringer i retning av SE, bruk av arbeidsplass som mål og middel og en økt bevissthet om samfunnsoppdraget og jobbspesialistrollen.

Det er også interessant at AI-bedriften tilsynelatende ikke hadde sporet noen endringer i gjennomsnittsbruken av femtrinnsprosessen fra oppstart til avslutning av prosjektet. Vi ønsket å utfordre dette og ba en av jobbspesialistene gjøre tilsvarende øvelse for den arbeidssøkeren hun har fulgt opp i prosjektet. Da så vi at prosentfordelingen ble helt forskjellig fra den

gjennomsnittlige. Jobbspesialisten anslår at hun har brukt 170 timer direkte knyttet til «Veier mot målet», hvorav ca. 87 timer er brukt til oppfølging av arbeidssøker. De 87 timene fordeler seg slik på femtrinnsprosessen:



- 1. Innledende kontakt og samarbeidsavtale 10%
- 2. Yrkeskartlegging og karriereplanlegging 5%
- 3. Finne jobb 5%
- 4. Samarbeid med arbeidsgivere 15%
- 5. Oppfølging på og utenom jobb 65%

Figur 2 Fordeling av timer brukt til oppfølging av arbeidssøker (Prosentandeler av 87 t)

Her ser vi at størsteparten av innsatsen (65 %) er brukt direkte på arbeidsplass og til oppfølging av arbeidssøkeren utenfor jobben. Ifølge veilederen har mest tid blitt brukt på oppfølging på arbeidsplass, mens omtrent 40 % av trinn 5 er blitt brukt på oppfølging av arbeidssøkeren, utenom jobb. Dette har blant annet handlet om å «gjøre arbeidssøkeren klar», med tanke på hygiene og språkbruk, og at jobbspesialisten har måttet bistå med blant annet klesvask. Jobbspesialisten påpeker at arbeidssøkeren har hatt en god utvikling, nå vasker arbeidssøkeren klærne sine selv. Uniform og sko til bruk kun i butikken har vært god løsning i tillegg.

Begrunnelsen for at det er brukt lite tid på trinn 2 og 3, er at:

«Arbeidssøkeren hadde et ønske, og hadde bestemt seg for hva hun ville jobbe med».

Arbeidssøkerens ønske ble med andre ord tatt på alvor og drømmejobben var allerede lokalisert.

## SEQF

Kvalitetsverktøyet SEQF ble i prosjektet brukt som en øvelse for at virksomhetene skulle gi seg selv en score på i hvilken grad de bruker SE i sitt arbeid. I verktøyet er alle de fem trinnene delt opp med et sett kvalitetsindikatorer for hvert trinn, fordelt på en skala fra 1 til 5. I egevalueringen skal virksomhetene reflektere over hvert kriterium og sette den score som de selv mener reflekterer bruk av SE i virksomheten. Skalaen er progressiv, det betyr at de ikke kan gi seg selv toppscore (5) dersom de mangler dokumentasjon på de foregående trinnene i skalaen. Toppscore totalt for hele femtrinnsprosessen utgjør 25.

Kvalitetsmålingen ble gjort kun en gang gjennom prosjektperioden, så vi har ikke sammenligningstall for oppstart og avslutning.

Målingene viste følgende fordeling på de tre virksomhetene: AI-bedriften: 18 av 25, dagsenteret: 8 av 25, skolen: 12 av 25. Kvalitetsverktøyet legger til grunn at høy score på bruk av SE, også resulterer i høye resultater når det gjelder overgang til jobb for arbeidssøkerne. I vårt prosjekt er det ingen som har oppnådd ordinær jobb på ordinære lønns- og ansettelsesvilkår, men flere har

opnådd arbeidspraksis, noen på flere arbeidsplasser og derved muligheter for å prøve seg i en vanlig jobb. For AI-bedriften utgjør dette 1 person, for skolen er tallet 0, da den ene personen de viser til fikk oppfølging fra et dagsenter, og for dagsenteret var tallet 6, eventuelt 7 dersom vi legger til den ene fra det dagsenteret som skolen samarbeidet med.

Også disse scorene bør leses med forsiktighet, de representerer ikke nødvendigvis «sannheten» om hvordan virksomhetene jobber.

### Oppsummering

Målingene for 2015 og 2018 viser at det skjedde store endringer i den rapporterte gjennomsnittlige bruken av femtrinnsprosessen for både skolen og dagsenteret. Dette kan tolkes som at de har brukt SE mer i løpet av prosjektet og ved prosjektavslutning enn før prosjektstart. For AI-bedriftens del, var det ingen endring i den gjennomsnittlige bruken av femtrinnsprosessen fra 2015 til 2018. Ved en individuell måling basert på arbeidet med en arbeidssøker i AI-bedriften, kom det imidlertid frem en bruk som viste at mesteparten av tiden ble brukt til oppfølging på og utenom arbeidsplassen, trinn 5 i femtrinnsprosessen. Også skolen oppgir ved andre måling at mest tid blir brukt til trinn 5 (80%). Med tanke på målgruppen, personer med utviklingshemming, er dette spesielt interessant. SE-litteraturen fremhever betydningen av å først finne en jobb og deretter tilby opplæring og trening direkte i jobbsituasjonen. Dette vil gi en mer effektiv opplæring og sikre en bedre jobbmatch, fordi opplæringen skjer i den konteksten hvor ferdighetene skal brukes. Det vil også være lettere for arbeidsgiveren og se hva som må tilrettelegges når arbeidsgiveren erfarer direkte hvordan arbeidssøkeren takler jobbsituasjonen. For personer med utviklingshemming er trinn 5 spesielt viktig fordi det kan være vanskelig for mange å overføre kunnskap lært i en situasjon til en annen og ny situasjon (Wangen 2014; Wangen 2019).

## 3.3 Utdypende kvalitative funn i prosjektet

I det følgende kapitlet redegjør vi for de kvalitative funnene som kom fram i intervjuer og gjennom loggene. Informantene i prosjektet er de ansatte i virksomhetene som har hatt en jobbspesialistrolle gjennom prosjektet, deres ledere på ulike nivåer, arbeidssøkerne som har fått SE-oppfølging, og et par arbeidsgivere som har tilbudt arbeidspraksis til arbeidssøkerne.

På basis av funnene og analysene fra undersøkelsene har vi identifisert fire områder, som alle redegjøres for her i fire underkapitler:

1. Oppfatning av samfunnsoppdraget, interessemotsetninger, organisatoriske rammer og virksomhetskultur og ledelse
2. Betydningen av jobb, verdsetting av sosial rolle og livskvalitet
3. Kompetanse, roller og erfaringer hos jobbspesialist
4. Erfaringer med bruk av femtrinnsprosessen i SE

### Oppfatning av samfunnsoppdraget, interessemotsetninger, organisatoriske rammer

I forskrift for arbeidsmarkedstiltak presenteres formålet med tiltaket Varig tilrettelagt arbeid slik:

«Varig tilrettelagt arbeid skal gi tiltaksdeltakeren arbeid som bidrar til å utvikle ressurser hos tiltaksdeltakeren gjennom kvalifisering og tilrettelagte arbeidsoppgaver».

Det står videre at tiltaket skal gi arbeidsoppgaver tilpasset den enkeltes arbeidsevne og at varig tilrettelagt arbeid også kan tilbys som enkeltplasser i ordinære virksomheter (Forskrift om arbeidsmarkedstiltak (tiltaksforskriften) FOR-2015-12-11-1598, Arbeids- og sosialdepartementet.

Når det gjelder driftsstilskuddet til VTA, står det i utfyllende regler til rundskrivet at:

«50% eller mer av antall timer som er avtalt som full tid hos den enkelte tiltaksarrangør gir 100% refusjon, mindre enn 50% av full tid gir 50% refusjon av statlig tilskuddssats».

Tilskuddsordningen kan være et incentiv for bedriften til å ha flest mulig av sine VTA-arbeidstakere på mer enn 50 % arbeid i produksjonsbedriften. Bedriften mottar statlig og kommunalt tilskudd til VTA-virksomheten. I tillegg genereres inntekter av produksjon av varer og tjenester.

Det står videre i forskriften at overgang til ordinært arbeid skal vurderes jevnlig og det står eksplisitt at arbeidstakerne:

«... kan få en kompetanse som kan gi bedre muligheter for integrering i det ordinære samfunns- og arbeidsliv».

Våre data tyder på at regelverket kan skape rollemotsetninger i VTA'en og at ansatte står i et krysspenn mellom å gi arbeidstakerne muligheter i ordinært arbeid og ivareta produksjonen. AI-bedriftens samfunnsoppdrag er både å kvalifisere deltakere til ordinært arbeid og å tilby tilrettelagt arbeid gjennom produksjon av varer og tjenester. Arbeidslederne på produksjonsverkstedet fremhever betydningen av arbeidstakerne som viktige ressurser i bedriften og at det går utover produksjonen når de kommer ut i ordinær praksis.

Her følger et eksempel på hvordan dette kommer til uttrykk blant arbeidsledere i internproduksjon:

«Ja, men det med «ressurs», altså som jeg har opplevd (arbeidstaker) den siste måneden hun har vært hos oss. Hun er en kjemperessurs. Hun driver og kobler elektroniske ting. Det er en kjemperessurs der hun er. Hun er jo kjempeflink. Jeg har måttet redusere vår evne til å levere når hun er borte. For hun er en stor del av vår ressurs, ikke sant? Så det går direkte ut over min produksjon. Det gjør jo det. Hun er jo kjempeflink.»

Representanter for ansatte ved AI-bedriften fremhever også at produksjonsarbeid på en VTA ikke er en «sekundær jobb», de er opptatt av å øke anseelsen til AI-bedrifter og at arbeidstakerne på VTA er ressurser og bidrar til samfunnet gjennom den jobben de gjør. En teamleder i produksjon uttaler det slik:

«Hvorfor heter vi «arbeid og inkludering»? Hvorfor heter vi ikke «Aquino» eller sånt noe, når vi leverer produksjonstjenester på lik linje med ellers, og at vi har ansatte som har en del tilretteleggingsbehov? Den anseelsen må høynes. Vi kan ikke drive sånn som dette, tenker jeg.»

*Hvordan balansere hensynet til produksjonen opp mot hensynet til arbeidstakers ønsker og valg?*

Ved AI-bedriften har de iverksatt nye handlingsplaner og bruker medarbeidersamtaler som verktøy for å kartlegge hva den enkelte arbeidssøker ønsker seg av jobber. De viser til at de ber arbeidssøkeren svare på spørsmålet: «Hva er ditt største ønske?» og at de inkluderer dette ønsket i handlingsplanen for den aktuelle personen. Og hva er et reelt valg? Kan det vurderes som et reelt valg når en arbeidstaker velger å jobbe i en butikk-kjede fordi kameraten også jobber der? Er det godt nok som beslutningsgrunnlag? En leder på AI-bedriften sier i en diskusjon om valg:

«Jammen, det har vel noe med det at vi har valgalternativer. Vi kan jobbe der eller der eller der, vi kan søke oss på alle jobber på en måte og da skal jo de også ha de valgalternativene.»

Diskusjonen det vises til her, er interessant på mange måter. Teamlederen i bedriften uttrykker stolthet over at han bidrar til en produksjonsbedrift som går bra og som har hjulpet virksomheten i en vanskelig økonomisk situasjon gjennom de siste årene. Samtidig tolker vi ordvekslingen slik at det er en interessekonflikt når det gjelder hva man skal legge mest vekt på – deltakernes egne

valg og ønsker eller produksjonsaktiviteten, sett i lys av at formålsparagrafen for virksomheten tydelig er rettet mot ordinært arbeidsliv som mål og også som middel gjennom blant annet bruk av SE som metode.

#### *Hvordan balansere oppgavene i arbeidslederrollen opp mot jobbspesialistrollen?*

På AI-bedriften rigget de prosjektet Veier mot målet slik at arbeidslederne skulle ha en jobbspesialistrolle i tillegg til arbeidslederrollen og ansvar for produksjonen. I intervjuene med ansatte kom det tydelig fram at dette var en vanskelig kombinasjon og at arbeidslederne har mer enn nok med å komme i havn med produksjonen og at det «blir som å møte veggen» dersom de også skal bruke tid på prosjektet, lære seg SE og følge opp arbeidstakere ute. Konflikten kommer tydelig til uttrykk i følgende sitat fra en avdelingsleder:

«Altså, vi dør her hvis vi ikke følger opp det (produksjonen), og jeg har jo arbeidsleder her som kom til meg helt fortvilet fordi de ikke opplever at vi greier å komme i mål med den jobben sin her».

Den arbeidslederen på AI-bedriften som gjennom prosjektet fikk mest erfaring med å jobbe som jobbspesialist, sier det slik basert på sine erfaringer i prosjektet:

«Men det er helt klart at min stilling som arbeidsleder ikke kan sammenfalle med så tett oppfølging med en deltaker ut. Det går ikke. Men dette var et prosjekt som ledelsen vår sa ja til, som vi valgte å fortsette med. Og derfor har det vært veldig stor forståelse med min kollega, mine kolleger og min teamleder at det blir brukt så mye tid. Det har det vært. Men det har vært ganske tøft ...».

Imidlertid viser det seg gjennom prosjektet at innsatsen med å følge opp gjennom SE, bærer frukter. Jobbspesialisten i sitatet over flytter sin innsats fra produksjonsvirksomheten og ut på ordinær arbeidsplass og lykkes med å støtte en arbeidstaker i å oppnå sitt høyeste ønske – en jobb i en konkret butikk-kjede. Ved prosjektets avslutning er arbeidstakeren fortsatt i jobbe og hun har utvidet arbeidstid. Jobbspesialisten følger fortsatt opp arbeidsforholdet.

#### **Betydningen av jobb, verdsetting av sosial rolle og livskvalitet**

Viktigheten av å jobbe, å kunne foreta egne valg og bli verdsatt og inkludert, ser ut til å være et sentralt gjennomgangstema blant våre informanter. Informantene er både ansatte med direkte brukerkontakt (jobbspesialistene), noen av deres ledere og arbeidssøkerne i prosjektet, samt noen arbeidsgivere som har tilbudt praksis og oppfølging gjennom prosjektperioden.

#### *Hvordan legge til rette for egne valg*

En forutsetning for at prosjektet kunne gjennomføres var at de ansatte i casevirksomhetene fant arbeidssøkere som var interessert i å delta og interessert i å komme seg i ordinær jobb gjennom SE.

Hvordan foregikk denne utvelgelsen? Vårt inntrykk er at det er variasjon blant casene:

På dagsenteret spurte de sine brukere om hvilke jobbønsker de hadde og om de ville være med i prosjektet.

En av lederne i AI-bedriften sier at hun drømmer om å ha heltidsansatte som kun jobber med det hun kaller utviklingssamtaler. Hun viser til et prosjekt hun har hørt om hvor de gjerne bruker opptil to år for å få «overtalt» arbeidssøkerne til å prøve seg i jobb og hvor de også har kontakt ut mot arbeidsgivere.

«De jobber med å få en arbeidstaker til å komme med et ønske, se hva det er og også få de ut. Og da har de også kontakt ut mot arbeidsgiver, ikke sant. Og de har nå ti til 15 personer ute av 65. Men det tok mange, mange år. Og noe sånt drømmer jeg om da».

Lærerne på skolen sier at de gjennom prosjektet jobbet veldig annerledes enn hva de har gjort før. De har begynt å tenke mer på hva eleven skal gjøre siste året på videregående. Før har de vært mer «ensporet», de har tenkt mest på dagsenter heller enn ordinær jobb.

Erkjennelsen av hvor viktig jobb kan være for elevenes selvfølelse og livskvalitet, har de også erfart i skolen, uttrykt gjennom dette eksemplet:

«Og jeg tror at han er ute i bedriftene og folk setter pris på han, og han blir sett og han får altså treffe kjente og folk er glad for at han kommer, at det har mye å si for han. At det er med på å ja.. gi han en bedre hverdag».

Representanter fra alle de tre virksomhetene forteller at de tenker mer i retning av ordinær jobb for deres deltakere etter å ha vært med i prosjektet.

Vi ser imidlertid noen klare forskjeller i tilnærmingen til arbeidssøkerne og hvordan de blir oppmuntret og styrket på veien av de ansatte. Mens informanten fra AI-bedriften viser til et eksempel fra en annen AI-bedrift hvor noen har brukt «overtalelse over flere år» som «metode», mener arbeidssenterets ansatte at det er vesentlig å stille åpne spørsmål og gå inn i en dialog med arbeidssøkeren. Det vises til at de ansatte ble rørt og overrasket over hva de fikk av informasjon og hvilke potensial som åpenbarte seg da de tok opp temaet om ordinær jobb.

#### *Zero exclusion og tro på menneskers iboende muligheter for endring og utvikling*

Et sentralt prinsipp i SE er «ingen ekskludering», det vil si at personer ikke skal ekskluderes fra SE på bakgrunn av en antagelse om at de ikke er jobbklar, eller at de har for store utfordringer eller funksjonsnedsettelse (Wangen 2014). Tidligere forskning viser at noe av utfordringen for jobbspesialister er å møte sine arbeidssøkere med en åpenhet og en tro på at det er mulig å oppnå endring og at «gammel» informasjon om arbeidssøkeren, diagnoser osv. ikke brukes for å ekskludere folk, men for å planlegge hvilke oppfølgingsstrategier den enkelte kan ha nytte av i samarbeid med jobbspesialisten (ibid).

Dagsenteret *spurte* mange av brukerne om deres jobbønsker og om de ville være med i prosjektet, mens vi fikk inntrykk av at AI-bedriften og den videregående skolen spurte de som *de selv trodde* ville være relevante for prosjektet eller som de hadde hørt prate om ordinær jobb tidligere. På den videregående skolen ser det ut til at de har klare kriterier for hvem av elevene som kan være aktuelle for ordinær jobb. En lærer forteller at de har satt en grense ved de som har moderat utviklingshemming:

«Det skjer jo en del modning da, men altså vi har satt grensen nå at vi tar, vi tester ikke ut på de som er lavere enn moderat utviklingshemmet. For de som er lettere og moderat har vi laget oss en plan og da skal det på en måte diskuteres allerede ved kontakt med avgiverskolen: har det vært noen yrkeskartlegging hos dere, har det vært noe praktiske oppgaver, og at det blir presentert for foreldrene som en mulighet. Også at vi i løpet av første skoleår, tar en vurdering: okei, skal vi gå videre på dette, eller...».

Skolen opplyser at de tester og kartlegger elevene utfra pedagogiske kartleggingsverktøy som de har hentet fra Varig tilrettelagt arbeid. Vurdert ut fra våre avgrensede data kan dette tyde på at de bruker en tradisjonell form for kartlegging hvor de innhenter informasjon fra avgiverskolen til eleven og gjør vurderinger på bakgrunn av dette, i stedet for å raskt gå videre til kartlegging og karriereplanlegging på en vanlig arbeidsplass, gjennom for eksempel jobbsmak eller metodisk arbeidsutprøving. En viktig hensikt med jobbsmak og arbeidsutprøving er å hjelpe arbeidssøkeren til å ta valg. Gjennom å få prøve seg i en jobb med oppfølging fra en jobbspesialist, får arbeidssøkeren verdifull erfaringslæring som kan gjøre det lettere å ta valg og også bli mer klar over egne ønsker for jobb og karriere. På skolen kan det se ut til at de velger ut de elevene som de tror vil lykkes best, ut fra lærernes egne vurderinger, i stedet for å lytte til hva den enkeltes ønsker er og la elevene få prøve seg i en jobb med oppfølging fra lærer.

Samtidig uttrykker de to lærerne ved skolen at utgangspunktet og rammene som er satt for den enkelte kan endre seg underveis og at «målet er at de ikke skal sette noen begrensninger, det skal ikke være dem (lærerne) det står på». En lærer poengterer at det skjer mye modning i løpet av de fire årene på skolen. «Alt rundt eleven er en modningsprosess».

En av jobbspesialistene på arbeidssenteret var opptatt av indre motivasjon:

«Jeg tenker at prosjektet hadde blitt mislykket dersom jeg skulle fått (arbeidstaker) til å forsøke seg der uten å ville det selv, så egen motivasjon er en viktig faktor»

#### *Viktigheten av jobb*

Det å få jobb og hva det betyr for den enkelte, kommer fram i svarene fra spørreskjemaene til arbeidssøkerne i prosjektet. På spørsmål om hva som har vært bra med å finne seg jobb, svarer for eksempel en av informantene:

«Det har vært fint å komme ut i arbeid. Jeg er blitt gladere, stolt av meg selv».

En annen informant svarer at det som er bra med å finne seg jobb er: «bli kjent med nye folk, prøve nye ting og lære noe nytt», mens andre fremhever at det har vært viktig å få flere arbeidsoppgaver og ansvarsområder enn det som var tilfelle på produksjonsavdelingen.

På spørsmål til arbeidssøkerne om de har fått jobben de drømte om, svarer de fleste bekreftende «ja», mens andre reflekterer litt mer over spørsmålet:

«Nei, det er ikke drømmejobben min. Drømmen min er å kjøre traktor og jobbe med det. Prøver å ta sertifikatet til traktor, men det er litt vanskelig med teoriprøven».

Dette sitatet er interessant på flere måter. Det å ha en jobb står ikke i veien for at man kan ha drømmer om andre jobber og ønske om karriereutvikling. Informanten her viser at han, parallelt med å jobbe, forsøker å ta traktorsertifikat. Han har erfart at det kan være vanskelig med teorien og erkjenner muligens at det å jobbe med andre oppgaver enn traktorkjøring, kan være den mest realistiske muligheten en tid fremover. Han trives likevel på jobben, både med arbeidsoppgaver og kolleger, og synes han har fått flere arbeidsoppgaver han liker. Av det som ikke har vært så bra med å komme i jobb, er at det kan bli både litt for mye og litt for lite å gjøre:

«Også er det litt kjedelig på onsdager, for da er det ikke like mye å gjøre».

En annen svarer: «Det er helt annerledes». Men dette oppfattes ikke å være noe negativt, tvert imot kan det oppfattes å være en viktig erfaring. På spørsmål om hva som har vært bra med å finne jobb, svarer samme person:

«Det er mye (bra med å finne jobb) – jeg gjør en nyttig jobb for noen». Og svarer videre på spørsmål om hen trives: «Æ gjør det» og på spørsmål om det er noe som ikke har vært så bra med å finne jobb, er svaret: «Æ like nesten alt».

#### *Livskvalitet*

Flere av de ansatte i vårt materiale oppgir at arbeidssøkernes opplevde livskvalitet er viktig og dette henger sammen med mestring. Det at arbeidssøkerne er stolte av jobben de gjør, at de liker å snakke om jobben og at det tilsynelatende gir et godt selvbilde, fremheves som sentralt for å lykkes. Flere forskere har funnet tilsvarende, blant annet viser Cramm (2009) til at inkludering i arbeid (gjennom SE) ikke bare fører til at flere personer med utviklingshemming kommer i jobb, men også at de opplever høyere grad av livskvalitet og økt egenutvikling. Beyer m fl 2010, fant at ansatte gjennom SE rapporterte høyere objektiv livskvalitet enn de som var ansatt i skjermet virksomhet.



I vårt prosjekt vet vi ikke så mye om hvor fornøyd våre informanter var med jobbene sine på arbeidssenteret og AI-bedriften før de fikk mulighet til å prøve seg i ordinært arbeid. Men følgende sitat kan illustrere at det å komme i jobb utenfor AI-bedriften er høyt verdsatt:

«Synes det har vært fint å komme ut i jobb. Det er ingenting som har vært negativt med å finne jobb».

På dagsenteret kobler de livskvalitet også til helse:

«De sier til meg i alle fall at de er stolte av jobben sin og liker å prate om jobben sin, det gir de et godt selvbilde, det tør jeg å påstå. Og de var veldig glad begge to, mine, når jeg kom og besøkte de på arbeidsplassen og brukte noen timer på å spise lunsj sammen med dem og. Du ser hvordan de blomstrer. Og de får skryt av kollegaene sine, og jeg er ganske sikker på at det gjør noe for den psykiske helsen i alle fall. Jeg vet ikke fysisk, det tør jeg ikke påstå, men. Jeg ser at det er godt for de å si at de har en jobb å gå til.»

Om selvbilde og beskrivelse av dette:

«Det er jo rett og slett å bli sett og verdsatt. At det de kan er verdifullt der de er. Sånn føler jeg, eller opplever jeg med de to jeg har medansvar for i alle fall. Det at deres tjenester er viktig for arbeidsplassen».

Kjernen i SE er bruk av arbeidsplassen som arena for utvikling og mestring (Wangen 2019) og de nevnte sitatene over, illustrerer at noen arbeidssøkere i prosjektet har oppnådd nettopp dette. Utfra disse sitatene kan vi også lese at arbeidsgiveren er fornøyd, og at bruk av arbeidspraksis gir arbeidsgiveren mulighet til å erfare at arbeidssøkere med utviklingshemming både kan mestre oppgaver og bli en ressurs på arbeidsplassen.

### **Kompetanse, roller og erfaringer hos jobbspesialist**

I dette avsnittet drøfter vi erfaringene med jobbspesialistrollen i prosjektet, og ser nærmere på hvilken måte jobbspesialistene i vårt prosjekt har anvendt SE femtrinnsprosess og inkluderingskompetanse.

#### *Holdninger påvirkes av opplæring og erfaringslæring*

I en undersøkelse om hvilke faktorer som påvirker utviklingshemmedes og deres familiers valg om enten ordinær jobb eller tilrettelagt dagaktivitet, konkluderte forskerne med at det var ingen av informantene som kunne erindre at de hadde blitt oppmuntret fra de ansatte (veiledere i attføringsbedrifter) til å forsøke seg i jobb utenfor bedriftene (Migliore m fl 2008). Samtidig var det mer vanlig å bli oppmuntret til å jobbe på skjermede tilrettelagte arbeidsplasser. Forskerne konkluderte videre at funnene fra undersøkelsen tilsier at en betydelig prosentandel av de ansatte i undersøkelsen ikke verdsatte eller hadde tro på at ordinært integrert arbeid skulle være førstevalget for personer med utviklingshemming (ibid).

Resultatene fra denne undersøkelsen kan med andre ord tyde på at muligheter for arbeid influeres av holdningene de ansatte har til ferdighetene og potensialet til mennesker med utviklingshemming. Mennesker med betydelige funksjonsnedsettelse kan oppnå ordentlige jobber med ordentlig lønn, og de ansatte kan fungere enten som døråpnere til jobb eller som portvoktere til opprettholdelse av skjermet tilbud (ibid):

“Decades of research and practice have shown that when given the proper support and appropriate job placement, individuals with significant disabilities can have real jobs with real pay. However, it appears that many neglect to educate the “gatekeepers” to employment-case managers, teachers, workshop staff, residential staff, and most importantly – individuals with disabilities and their families” (Migliore m fl 2008, s.36/37).

Migliore (2008) understreker med ovennevnte sitat at opplæring er viktig for å endre holdninger og at holdninger både kan øke mulighetene for at arbeidssøkere lykkes i å oppnå jobber og minske disse mulighetene.

#### *Opplæring i Veier mot målet*

De ansatte som deltok i prosjektet og noen av deres ledere i de tre casevirksomhetene fikk 1 ½ dags introduksjon/innføring i SE på en fellessamling ved oppstarten av prosjektet. I NAV gjennomgår alle nye jobbspesialister en tre dagers grunnopplæring, det betyr at våre prosjektdeltakere fikk halvparten av dette. Den videregående skolen fikk i tillegg en kort presentasjon av SE på et informasjonsmøte tidlig i oppstarten av prosjektet.

En kort innføring i SE er selvfølgelig ikke tilstrekkelig for å lære SE i detalj. Læring defineres ofte som «en relativt varig endring i atferd som følge av erfaring». Læring er relasjonelt og funksjonelt og foregår gjennom hele karriere- og livsløpet (Illeris 2000).

#### *Learning by doing – også for jobbspesialister?*

Vi fant indikasjoner i prosjektet på at det skjer mye positiv læring og holdningsendring gjennom å prøve og feile – lære gjennom egne erfaringer. I intervjuene kommer det frem at de ansatte har endret sine holdninger i løpet av prosjektperioden. På dagsenteret ble de overrasket over svarene de fikk da de spurte brukerne sine om hva de kunne tenke seg å jobbe med og sier at de tidligere ikke har vært bevisst på å introdusere ordinær jobb for sine deltakere.

«Jeg tror og kanskje at det er mange som ikke har blitt spurt om det, hva drømmer du om eller, hva vil du bli når du blir stor eller at det på en måte er gitt at det er dagsenter som er målet».

På den videregående skolen sier at de har jobbet veldig annerledes enn hva de har gjort før som følge av prosjektet. De har begynt å tenke mer på hva eleven skal gjøre videre siste året på videregående skole, mens de før har vært mer ensporet og har tenkt mest på dagsentermuligheter heller enn ordinær jobb.

## 3.4 Erfaringene med jobbspesialistrollen i lys av SE femtrinnsprosessen

Femtrinnsprosessen i SE består av:

1. Innledende kontakt og samarbeidsavtale
2. Yrkeskartlegging og karriereplanlegging
3. Å finne jobb
4. Samarbeid med arbeidsgiver
5. Opplæring og trening på og utenom arbeidsplass

### **Den innledende kontakten**

Trinn 1 i prosjektet Veier mot målet kan forstås som «å finne kandidater til SE-prosjekt», da arbeidssøkerne allerede er kjent av de ansatte.

På AI-bedriften var det avdelingsleder på VTA som var ansvarlig for å finne kandidater og koble opp mot jobbspesialist. I et tilfelle viser avdelingslederen til at prosessen ble både annerledes og kortere enn han vanligvis ville gjort det med helt ukjente kandidater, fordi de allerede var arbeidstakere i VTA og de allerede var ganske godt kjent:

«Jeg tenker det som ble litt annerledes er at normalt starter man liksom med en bli-kjent prosess. Nå var jo det spesielle at den hadde jeg allerede gjort i og med at de

(arbeidstakerne) jobber her. Så sånn i forhold til å starte helt fra scratch ble det en kortere versjon i og med at man allerede var ganske godt kjent med hverandre, da».

Slik vi har forstått det, ble bli kjent-fasen som avdelingslederen viser til her, gjort før virksomhetenes inntreden i prosjektet og innenfor rammene av VTA'en. Dette kan tyde på at forventningene til samarbeidet antageligvis var forskjellig fra forventningene knyttet til å få jobb utenfor VTA'en. Så kanskje var den kjennskapen til arbeidssøkeren ikke lenger gyldig i en annen og mer ordinær arbeidskontekst?

EUSE (2010) understreker at den innledende kontakten og samarbeidsavtalen mellom jobbspesialist og arbeidssøker er viktig for å bygge et godt fundament for det videre arbeid med å finne jobb. Det markerer innledningen på «discovery» som omtales å være et redskap for jobbspesialisten til å oppdage nye sider og få større forståelse for arbeidssøkerens ressurser, muligheter og forutsetninger (Riesen m fl 2019). I discovery begynner dette arbeidet i omgivelser der arbeidssøkeren er trygg, gjerne i hjemmet, og hensikten med discovery er å finne muligheter for arbeid, det er *ikke* å vurdere arbeidsevne eller avklare om en arbeidssøker er jobbklar eller ikke (ibid).

Å etablere tillit og bygge et samarbeidsklima er en prosess som kan ta tid og der jobbspesialist og arbeidssøker gjerne møtes på ulike arenaer og i ulike sammenhenger for å bygge en god relasjon som kan fortsette ut i de øvrige trinnene i prosessen.

I et annet tilfelle reflekterer både avdelingsleder og jobbspesialisten som «mottok» kandidatene, over at den innledende prosessen muligens ble veldig kort:

«Jeg møtte dem jo ganske raskt og hadde ikke møtt dem tidligere, så det ble en ganske... Hvis jeg skal sammenligne med den jobben jeg gjør nå, i AFT<sub>27</sub>-tiltaket, hvor mye av jobben nettopp er å bygge veldig mye kompetanse rundt relasjonsbygging – at man fokuserer på å bli veldig godt kjent før man kanskje går videre til neste steg, så ble det ikke nødvendigvis gjort slik i like stor grad».

I samarbeid med en annen arbeidssøker viste de til mer systematisk prosess på det innledende trinnet. Det vises til en «mål- og utviklingssamtale» mellom avdelingsleder og arbeidstaker hvor arbeidstakeren «avdekket at hun kunne være interessert i å prøve seg ut i ordinært arbeid». Avdelingsleder presenterte prosjektet, og delte ut SE verktøykasse<sup>28</sup> for gjennomlesing. Deretter ble det avholdt et møte med arbeidstaker, hennes foreldre, en jobbspesialist og avdelingsleder, hvor prosjektet og SE-metoden ble presentert, og det ble enighet om å starte opp. Det ble avtalt at arbeidstakeren skulle starte opp med jobb to dager i ordinær bedrift, tre dager på VTA. Arbeidstakerens styrker og utfordringer ble drøftet. Arbeidstakeren hadde spesielle vanskeligheter som kan innvirke på en arbeidssituasjon og det var enighet om at det var viktig å informere en potensiell arbeidsgiver om dette og at det var viktig å lage en konkret plan for å håndtere potensielle uheldige situasjoner som følge av vanskelighetene.

En annen arbeidstaker på VTA-bedriften hadde klare ønsker for hvilken bedrift han ville jobbe i og det ble satt i gang arbeid med å kontakte denne bedriften.

## Endringsmuligheter

Lærerne på skolen sier at kartleggingen av de enkelte elevene var gjort før de ble med i prosjektet og at de ikke har «fulgt femtrinnsprosessen systematisk, men håper å få det på plass i fremtiden». En lærer sier at sånn de har jobbet nå i dette prosjektet er veldig annerledes enn hva de har gjort før. De har begynt å tenke mer langsiktig gjennom å se for seg hva elevene skal gjøre videre siste året på skolen i overgang til arbeid.

<sup>27</sup> Arbeidsforberedende trening

<sup>28</sup> <http://seno.no>

En annen lærer sier at de «kanskje har vært litt ensporet i tankegangen». I forbindelse med prosjektet har de nå tenkt mer på vanlige arbeidsplasser og jobbet annerledes, både med interessekartlegging og arbeidsferdigheter med tanke på ordinært arbeidsliv:

«For vi har på en måte tradisjonelt ikke jobbet sånn i det hele tatt og det er en av de tingene som har vært utrolig positivt for oss er jo at vi har snudd vår tankegang litt og begynner å se litt annerledes på det, i våres drift, da».

Lærerne viser til at de har en ramme for arbeidet med den enkelte elev, og lager en plan på bakgrunn av dette i samarbeid med foreldrene og nettverket til den enkelte elev. Dette er knyttet opp mot kartleggingsverktøyene de bruker og opplæringsplanen til den enkelte.

Ut fra vårt materiale ser det ut til at de på dagsenteret har valgt en litt annen tilnærming til hvordan de har jobbet med å bygge relasjon i den innledende kontakten:

«Vi har jo snakket med dem og blitt kjent med de. Og hørt hva de har lyst til..og rett og slett spurt: Hvis du ikke skulle jobbet på (arbeidssenteret), hvor hadde du tenkt deg og jobbet hen? Og da kom det veldig mange spennende svar. Det var ganske rørende egentlig for det var i alle fall ting som jeg aldri, aldri hadde tenkt at vedkommende kunne tenkt seg og hatt lyst til en gang. Så det er jo å tørre, eller rett og slett prate med folk».

Dette sitatet viser hvor viktig det er *ikke* å hoppe bukk over den innledende kontakten, selv om man tror man vet «alt» om personen. Når målet skal være en ordinær jobb, er det viktig å bli kjent med arbeidssøkeren på en annen arena enn en mer skjermet situasjon. Ved at jobbspesialistene på dagsenteret stilte åpne spørsmål om hva arbeidssøkerne ønsket seg, kom det fram viktig informasjon om jobbønsker, som ble nyttig informasjon i prosessen videre med å finne jobb og planlegge jobbmatch.

På dagsenteret kommer det også fram at noen av arbeidssøkerne allerede hadde skaffet seg jobb på egenhånd, gjennom sine nettverk. Jobbspesialistene fulgte da opp disse, allerede etablerte, arbeidsforholdene. En ansatt forteller at hun brukte mye tid med å prate med og samarbeide med arbeidssøkeren og hans mor, for å finne ut aktuelle arbeidsområder.

Dagsenteret har lenge hatt kontakt med brukere som egentlig burde vært ute i arbeidslivet og uttrykker at det har vært fint med hjelp fra prosjektet til å tilegne seg kunnskap om hvordan man skal gå fram.

### **Å prøve seg i jobb**

I alle casene har arbeidssøkerne prøvd seg i jobb gjennom det som omtales som «arbeidspraksis». I SE-litteraturen omtales dette som metodisk arbeidsutprøving (Wangen 2014; Wangen 2019). Både jobbsmak og metodisk arbeidsutprøving er ledd i karriereplanleggingen i SE og tjener både som et redskap for arbeidssøkeren til å fatte beslutninger om hvor han eller hun vil jobbe, og, like viktig, være jobbspesialistens redskap for å planlegge oppfølgingsstøtte på den fremtidige arbeidsplassen (EUSE 2010; Wangen 2014; Wangen 2019).

Dagsenteret har gjennom prosjektperioden hatt 7 personer som har forsøkt seg ute på arbeidsplasser, hvorav tre har prøvd tre forskjellige steder. En av dem har vært på to arbeidsplasser samtidig. På AI-bedriften har de jobbet med tre til fire personer i løpet av prosjektperioden, men kun en av disse fikk arbeidspraksis og er fortsatt i denne praksisen med oppfølging fra jobbspesialist. På skolen har de hatt to elever som begge har vært på to arbeidsplasser hver. En elev har fått jobb gjennom et dagsenter, det vil si at dagsenteret har ansvar for å følge opp arbeidssøkeren, ikke skolen. Jobben det er snakk om er ansvar for internposten i kommunen.

Alle arbeidssøkerne som har forsøkt seg ute, har jobbet deltid, fra noen timer til noen dager per uke. Arbeidssøkeren på AI-bedriften kombinerer praksisplassen ute med produksjonsarbeid på VTA.

Alle jobbspesialistene viser til positive erfaringer med å bruke ulike former for praksis eller prøve seg ute i jobb. På skolen opplever de at en av elevene er mindre preget av vinterdepresjon etter at vedkommende kom ut i jobb og de har merket positiv utvikling hos eleven:

«Og jeg tror at han er ute i bedriftene og folk setter pris på han, og han blir sett og han får altså treffe kjente og folk er glad for at han kommer, at det har mye å si for han. At det er med på å ja..gi han en bedre hverdag»

Samtidig vises det til at alt ikke alltid er like rosenrødt, men at det gjennom praksisforløpet oppstår løsninger. En lærer viser til sin erfaring med en elev:

«Så tenker jeg at det kan være veldig positivt og han hadde jo et veldig ønske om å få jobbe på (dagligvarebutikk), også er det klart at det å begynne å jobbe kan være veldig tungt. Så ting har gått litt opp og ned, men vi ser det veldig på hvordan bedriften klarer å tilrettelegge da. Nå har han jo på en måte kommet dit hen at, at han får prøve litt nye oppgaver sant, altså man finner ut av hva han er god på og da ser en på en måte at det blir en økning igjen i trivsel og et ønske om å være der da. At han får av og til sitte i kassa og sånne type ting. Så det har vært veldig positivt, men vi har hatt perioder som har vært tungt, da».

Ovennevnte sitat gir interessant informasjon om hensikten med praksis /arbeidsutprøving:

- Arbeidssøkeren fikk ønsket sitt oppfylt og trives på jobben
- Arbeidsutprøving er en god form for «realitetsorientering» - han lærte at det kan være tungt å jobbe - erfaringslæring
- Arbeidsutprøving gir arbeidsgiveren anledning til å ta ansvar (naturlig bistand), her ble det gjort tilrettelegginger for at arbeidssøkeren skulle klare seg bedre
- Arbeidssøkeren fikk prøve seg på nye arbeidsoppgaver, dette øker mestringsopplevelsen og han lærer nye oppgaver
- Jobbspesialisten har fulgt opp arbeidsforholdet og har fått nyttig informasjon om hva som skal til av videre oppfølging for å ivareta arbeidsrelasjonen, eventuelt, fordi dette er en elev i videregående skole – informasjon som er nyttig for videre yrkesavklaringer.

## Jobbsmak

Hensikten med jobbsmak er at arbeidssøkerne får mulighet til å ta noen «smaksprøver» av ulike jobber og arbeidsmiljøer. Jobbsmaksprøver kan være nyttig for de som ikke har så mye arbeidserfaring, som er usikre på hva det innebærer å jobbe, eller som ikke har klare jobbønsker – meningen er at de etter jobbsmak kan kunne ta mer informerte valg (EUSE 2010; Wangen 2014; Wangen 2019). Et par lærere drøfter dette med jobbsmak i en samtale:

«Lærer 1: Men, jeg tenker at for mange av våre elever så ønsker vi ikke mye sånn jobbsmak, altså at det må være over lengre perioder. Jeg vet ikke hva dere tenker»

«Lærer 2: Jo, jeg er helt enig. De bruker for lang tid på å bli trygg i, både på plassene, folkene og rutinene på arbeidsoppgavene til at de virkelig får prøvd det ut da. Men jeg tenker at vi må ikke legge oss på det at vi bestemmer oss for en plass og så fungerer ikke det optimalt også kan vi ikke prøve noe annet. Altså vi må jo på en måte finne den beste plassen for den eleven».

Intensjonen til lærerne om å finne den beste plassen for den konkrete eleven, er i tråd med prinsippene om jobbmacth i SE (ibid). Samtidig viser SE-litteraturen til at jobbsmak skal være et verktøy *på veien* til å nettopp finne den rette jobben, og for å kunne ta valg om hvor arbeidssøkeren ønsker å ha en lengre arbeidsutprøving og senere fast jobb. Med støtte i

litteraturen kan det derfor argumenteres at nettopp jobbsmak vil kunne være et godt hjelpemiddel for disse elevene som trenger hjelp til å bli trygg utenfor skolen. Korte smaksprøver i forskjellige jobber og forskjellige miljøer, med oppfølging fra lærer / jobbspesialist, kan være et godt verktøy for at arbeidssøkeren selv finner ut hvilke miljøer, arbeidsoppgaver hen vil satse på *etter* jobbsmakene – hvilke miljøer skaper trygghet, hvilke arbeidsoppgaver er de foretrukne osv. For at jobbsmak skal fungere etter hensikten, er det imidlertid viktig at jobbspesialisten følger tett opp, slik at eleven og arbeidsgiveren ikke overlates til seg selv (ibid).

Siste delen av sitatet over er interessant med tanke på å være tro mot prinsippet om «zero exclusion»: selv om det ikke har fungert etter hensikten på en arbeidsplass, skal ikke dette ekskludere arbeidssøkeren fra å forsøke seg et annet sted. Og det er jobbspesialistens rolle og ansvar å finne nye arbeidsplasser – i samarbeid med arbeidssøkeren selv (EUSE 2010).

På dagsenteret viser de til et eksempel på hvordan de jobber med bevisstgjøring og trening på å bli arbeidssøker. Eksempel fra en logg:

Arbeidssøker vil jobbe i butikk eller café. Jobbspesialist og arbeidssøker besøker flere butikker og cafeer sammen. Hvor kunne hun tenke seg å jobbe og med hva?  
Jobbspesialisten snakker med arbeidssøkeren om hvordan man presenterer seg for en arbeidsgiver og de trener på det sammen. De går til den aktuelle butikken.  
Arbeidssøkeren presenterer seg for arbeidsgiver og spør om muligheten for å få jobb.  
Jobbspesialisten bistår om nødvendig.

Eksemplet over samsvarer med slik SE-litteraturen beskriver «beste praksis» for hvordan jobbe med yrkeskartlegging og karriereplanlegging og også øke arbeidssøkerens egenmestringsferdigheter gjennom å fordele oppgaver i samarbeidet. Det gjøres aktivt bruk av arbeidsplasser gjennom besøk for å gjøre seg kjent med arbeidsplassens krav og arbeidsoppgaver og det trenes på presentasjonsteknikk, som forberedelse til å finne jobb.

### **Karriereveiledning**

Et punkt som spesielt kommer fram i VTA-casen, er at karriereveiledning vurderes som en egen prosess adskilt fra SE-prosessen. På denne bedriften har de egne karriereveiledere, som bruker sine verktøy for å bestemme hvilke jobber og yrker som vil passe den enkelte best.

Erfaringen i SE er at karriereverktøy kan ha sin plass i yrkeskartlegging og karriereplanlegging, men for at det skal være hensiktsmessig, bør det skje parallelt med enten en jobbsmak eller en metodisk arbeidsutprøving (Wangen 2014). Litteraturen om SE fremhever nettopp konkret bruk av arbeidsplassen og learning by doing som et sentralt utgangspunkt for karriereplanlegging, eller oppdagelse i CE (Wangen 2019) og kan være spesielt viktig for utviklingshemmede som ofte lærer best gjennom konkrete handlinger, ikke abstrakte forklaringer (Cooper 1987).

I prosjektet Next Step fant forskerne en tendens til at arbeidssøkere ble «sittende fast» i trinn 2 (yrkeskartlegging og karriereplanlegging) uten å komme videre i jobb og at jobbspesialistene i Next Step brukte mye tid på kartlegging og avklaring på jobbspesialistkontoret<sup>29</sup>.

Erfaringene med to av de tre arbeidstakerne i VTA-bedriften som inngikk i prosjektet, kan være eksempel på at dette skjer. Det ble jobbet med de to innenfor rammen av VTA'en, hvor karriereplanlegging ble levert av egne personer med ansvar for dette. Slik vi tolker intervjuene, vises det til at jobbspesialist har hatt mye kontakt med virksomheter, men det kommer ikke fram informasjon om at det ble foretatt noen arbeidsplasskartlegging som forberedelser knyttet opp til bruk av jobbsmak eller arbeidsutprøving for denne arbeidssøkeren.

<sup>29</sup> Improving Supported Employment Next Step 2013-2015: The case studies. Booklet edited by Spjelkavik, Ø. & Wangen, G. 2015 Leonardo da Vinci 2013-2015

I tilfellet med den andre arbeidssøkeren vurderte jobbspesialisten at vedkommende «ikke virker mottakelig for karriereplanlegging» og at de møtte dette med i stedet «å bygge på hans interesser og noe han viser engasjement over». Jobbspesialisten siterer arbeidssøkerens mor som har uttalt at karriereveiledning i form av vurderinger og kartlegginger er det best å styre unna for hennes sønn. «Gå rett på og prøv å finne en slik jobb til (sønnen)», var hennes råd til jobbspesialisten.

For den tredje arbeidssøkeren stilte det seg veldig annerledes. Jobbspesialisten skrev i loggen at:

«Vi valgte å ikke benytte oss av noen karriereveiledning».

Da viser hun til de verktøyene som utvalgte karriereveiledere bruker. Men i *praksis* har jo nettopp denne jobbspesialisten benyttet karriereveiledning slik det forstås i SE:

Jobbspesialisten hadde kartlagt hva som var kravene i den jobben arbeidstakeren ønsket seg mer enn noe annet. Det ble satt opp en handlingsplan og gjennom denne tatt en del grep i forkant av og underveis i arbeidsutprøvingen, og arbeidstakeren fikk i oppgave å selv kartlegge hvordan man snakker med kunder i butikken. Dette er et godt eksempel på bruk av arbeidsplassen som kilde til å bli kjent med arbeidsplassen og at man faktisk lærer det som er nødvendig nettopp på den konkrete arbeidsplassen. I tillegg er det sannsynlig at ønsket om å jobbe i nettopp denne butikken økte motivasjonen for gjøre de nødvendige endringene for å lykkes. Det ble igangsatt også en rekke andre tiltak, som blant annet handlet om grunnleggende lese- skrive- og regneferdigheter. Hensiktsmessige opplæringstiltak parallelt med jobb, er «innenfor» SE-tankegangen (EUSE 2010).

En annen grunn til at det kan være uheldig å overlate karriereplanlegging til andre, er at jobbspesialisten da lettere mister oversikt over hele prosessen og relasjonen med arbeidssøkeren. Avdelingslederen opplevde det slik etter at hans kandidat hadde vært gjennom karriereveiledning:

«Men da var det tenkt at «OK, karriereveiledningen er gjort – vær så god». Og da var det i fanget på meg, og så ble det noen telefoner (til mulige arbeidsplasser)...»

## Arbeidsgiverkontakt og jobbutvikling

På AI-bedriften har de en næringslivskontakt som har det overordnede ansvaret for å etablere samarbeid med arbeidsgivere. Slik vi forstår det ut fra dataene vi har fått inn, skal all innledende kontakt med arbeidsgiver foregå gjennom næringslivskontakten. I tilfellet med arbeidssøkeren som fikk arbeidspraksis i en butikk-kjede, ble det holdt et møte mellom jobbspesialist, arbeidssøkeren og næringslivskontakten. Deretter sendte næringslivskontakten et skriv til jobbspesialisten om hva som kreves for å jobbe på nettopp denne butikken og jobbspesialisten gjennomgikk disse kravene med arbeidssøkeren. Jobbspesialisten beskriver at «arbeidssøkeren mener at hun er en god kandidat» etter gjennomgangen av kravene.

I SE-litteraturen, spesielt i litteraturen om Customized Employment, kommer det fram at SE innebærer en «omvendt rekruttering», der arbeidsoppgavene tilpasses (skreddersys) arbeidssøkeren og ikke motsatt (Hall m fl 2018; Riesen m fl 2019; Inge m fl 2018). Forskerne på Customized Employment hevder at arbeidssøkere med store bistandsbehov alltid vil tape i konkurranse med andre uten store bistandsbehov i det regulære arbeidsmarkedet (Bissonnette 2002; Riesen m fl 2019; Wehman 2012), derfor er det viktig at jobber utvikles og skreddersys til den enkelte arbeidssøker. Modellen til AI-bedriften kan muligens omtales som en hybridmodell; næringslivskontakten har etablert samarbeid med butikk-kjeden og henvender seg med tanke på en konkret person fra bedriftens VTA-enhet, som ønsker seg jobb på nettopp denne bedriften, med andre ord er det elementer av jobbutvikling i denne måten å jobbe på. Et annet prinsipp i SE, er at jobbspesialisten har ansvar for hele prosessen og at det er like viktig å bli kjent med arbeidsgiveren som med arbeidssøkeren. Dette arbeidet begynner med jobbspesialistens innledende kontakt med arbeidsgivere og videre gjennom samarbeidsavtale og avtaler om tilpassing og tilrettelegging på arbeidsplassen (EUSE 2010; Wangen 2019). I dette tilfelle mente

jobbspesialisten likevel at det fremstod mer profesjonelt overfor butikk-kjeden at næringslivskontakten tok kontakt med ledelsen, åpnet for et samarbeid med Veier mot målet og ordnet et jobbintervju for arbeidssøkeren. Oppfølgingen på arbeidsplassen ble imidlertid ivaretatt av jobbspesialisten. Dersom det skal bli snakk om lønnet jobb for denne arbeidssøkeren, må igjen næringslivskontakten involveres for å forhandle om dette.

På skolen og dagsenteret ser det ut til at henholdsvis lærerne og dagsenteransatte oppsøker arbeidsgivere selv. På skolen har de gjort en kartlegging av arbeidsmuligheter i nærområdet og omkringliggende kommuner til skolen. I loggene viser de til at de oppsøker arbeidsplasser med utgangspunkt i elevenes ønsker, men at de kanskje ikke har kartlagt arbeidsplassene nok med tanke på elevens forutsetninger. De skriver i loggen:

«Elevens sterke ønske om en spesifikk arbeidsplass gjorde at vi ikke undersøkte og kartla andre mulige arbeidsplasser. Eleven hadde nok ikke oversikt over andre mulige arbeidsplasser / arbeidsoppgaver, og på den måten begrenset vi nok hans mulighet til å velge».

Her viser lærerne både til bruk av arbeidsplass for å styrke elevens valgmuligheter, men også til at kontakt med arbeidsplassene gir informasjon om muligheter som etter hvert kan brukes til å utvikle jobber for elevene.

En annen lærer viser til at hun innledet kontakt med arbeidsgivere før prosjektet startet. Hun loggfører:

- Jeg tok kontakt med arbeidsstedet på telefon for å avtale et møte. Når jeg kort fortalte hva det gjaldt, fikk jeg umiddelbart tilbakemelding om at det skulle de få til
- De hadde på det tidspunktet fått svært lite informasjon om eleven og hans utfordringer
- Avtalte et møte mellom meg og arbeidsgiver for å gi litt mer informasjon og avklare ting
- Et tredje møte ble holdt hvor eleven var med og oppstart avtalt

Det som siteres i denne lærerens logg, kan ligne på en modell som kalles «Tre kopper te»<sup>30</sup> og som er brukt i SE-sammenheng. Intensjonen med modellen er å bevisstgjøre jobbspesialister på at hensikten med arbeidsgiverkontakten er å bli kjent, bygge tillit og få mest mulig informasjon om arbeidsplassen og jobbmuligheter. Metaforen er å drikke tre kopper te sammen med arbeidsgiveren ved tre forskjellige anledninger: Første kopp te er å avtale et møte, neste kopp te er å gjennomføre møtet, tredje kopp te er å introdusere arbeidssøkeren og begynne jobbutvikling. Gjennom å jobbe på denne måten, erfarer læreren at neste skritt er å «bruke mer tid på å kartlegge/vurdere elevens arbeidsforutsetninger opp mot det arbeidet som skal utføres, slik at arbeidsgiver får konkret og forståelig informasjon». Da er relasjonsarbeidet med arbeidsgiver i ferd med å bli etablert.

På dagsenteret viser de til at de oppsøker arbeidsgivere sammen med den aktuelle arbeidssøker helt fra starten av kontakten. I alle loggene fra ansatte på dagsenteret, kommer det fram at de jobber ut fra arbeidssøkerens egne ønsker og ideer om jobb.

### **Å finne jobb**

I en logg fra arbeidssenteret kommer det fram eksempler på det som i SE-litteraturen omtales som «økologisk» kartlegging, det vil si kartlegging som vektlegger relasjon og samhandling og hvor konteksten er viktig. Motsatsen til denne formen for kartlegging er den tradisjonelle «train – place»-kartleggingen som foregår i skjermet virksomhet. På arbeidssenteret gikk arbeidsleder

<sup>30</sup> The Center for Practice Innovations at Columbia Psychiatry. Presents The IPS Model of Supported Employment as an Evidence-Based Practice



(jobbspesialisten) og arbeidssøkeren sammen til flere ulike butikker og kafeer for å se seg rundt. De snakket om mulige arbeidsoppgaver og observerte hva de ansatte jobbet med. På bakgrunn av dette satte de opp en liste over hvilke butikker og kafeer arbeidssøkeren kunne tenke seg å bli mer kjent med, og eventuelt søke jobb i. De snakket sammen om fremgangsmåter for å søke jobb og øvde på presentasjonsteknikk og hvordan man spør om å få jobb. Resten av prosessen siteres fra jobbspesialisten på følgende måte:

«Deretter tok vi turen rundt for å snakke med de ulike lederne rundt om. Arbeidssøkeren presenterte seg selv og spurte etter jobb med arbeidsleder sittende i bakgrunnen klar til å hjelpe om det trengtes. På (butikk) fikk arbeidssøker jobb. Arbeidssøker og arbeidsleder jobbet en prøvedag for å sjekke om det kunne være aktuelt. Arbeidsoppgavene virket greit og det ble avtalt jobb hver fredag i 3 timer».

### **Samarbeid med arbeidsgiver**

I det ovennevnte eksemplet er jobbspesialisten sammen med arbeidssøkeren mens hun jobber i butikken. De gjør oppgaver sammen og jobbspesialisten gir opplæring. Etter hvert som arbeidssøkeren blir trygg på arbeidsoppgavene og kollegene, blir det avtalt at arbeidssøkeren kan jobbe 2 timer per dag alene uten jobbspesialisten. Arbeidssøker trives godt og ønsker å utvide dagen sin til 5 timer og det blir enighet om at jobbspesialisten skal være tilstede en time hver dag.

Videre oppfølging ble avtalt slik:

«Avtalen ble etter hvert gjort om slik at arbeidsleder (jobbspesialist) nå kun stikker innom før lunsj for å høre hvordan det går. Det er satt av tid til at arbeidsleder kan være der lenger dersom det er behov og ønskelig for arbeidssøker. Arbeidsgiver har god kjemi med arbeidssøker. Lunsjen får arbeidssøker fra butikken. Ved høytider og ferier har arbeidssøker brukt å få gave fra sin arbeidsgiver for den fantastiske jobben hun utfører».

Disse eksemplene fra dagsenteret, viser til hvordan femtrinnsprosessen kan brukes helhetlig. Her gjør jobbspesialisten bruk av både yrkeskartlegging og karriereplanlegging (turer til butikken, få prøve seg ut, trene på intervjueteknikk), finne jobb og samarbeid med arbeidsgiver (først oppdager arbeidssøkeren hvilke jobber som er mulig, de snakket med arbeidsgiverne, arbeidssøkeren fikk vist seg fram, jobb ble avtalt), opplæring, tilpasninger og karriereutvikling på arbeidsplassen (begynne gradvis, deretter øke, jobbspesialist gir tilpasset oppfølging og trekker seg gradvis tilbake ved arbeidssøkers mestring).

### **Arbeidsgiverens rolle**

I vårt materiale har vi begrenset tilgang til arbeidsgivernes erfaringer. Selv om det ikke er representativt for alle arbeidsgivere, har vi likevel valgt å trekke ut noen erfaringer fra et enkeltintervju med en arbeidsgiver – leder i en butikk-kjede.

Denne arbeidsgiveren har gode erfaringer med å ha personer med funksjonsnedsettelse som arbeidskraft. Hun snakker om at arbeidssøkerne, etter noen tilpasninger, «gjør jobben som alle andre». Videre vises det til at oppfølging fra jobbspesialist er viktig, spesielt i starten.

Om jobbspesialistrollen sier arbeidsgiveren:

«[Jobbspesialisten] gjorde en forskjell i starten, kanskje. Hun har også hjulpet til. Jobbspesialisten kjenner [arbeidssøker], vet hva hun kan og ikke kan. Det har vært god veiledning for arbeidssøkeren. Nå kommer de [arbeidssøker og jobbspesialist] sammen, tar en runde, så sier [arbeidssøker] at hun klarer seg selv».

Arbeidsgiveren formidler videre at jobbspesialisten har trappet ned sin støtte til arbeidssøker og hun uttrykker at dette er bra. Hun sier videre at jobbspesialisten «er rett nedi gata» dersom det skulle være noe, men det har ikke vært behov:

«[Arbeidssøker] vil klare seg selv og jeg tror det er viktig. De skal jo klare seg selv etter hvert».

Arbeidsgiveren uttrykker også at hun er glad for å få muligheten til å erfare at utviklingshemmede er god arbeidskraft og at de vil gi muligheter. På spørsmål om hva arbeidsgivere kan bidra med for å motivere flere til å inkludere personer med utviklingshemming, svarer arbeidsgiveren:

«Jeg tenker på hva du [forsker] sa om hva du kan bidra med, at du kan dele erfaringer, jeg tror det er kjempeviktig, den eneste måten å få erfaringer på, er jo at du [arbeidsgiver] får sjansen til å møte personer som [arbeidssøker]».

Dette sitatet er interessant med tanke på prinsippene om erfaringslæring i SE og at det også gjelder arbeidsgivere. Arbeidsgivere trenger også erfaringer når det kommer til å inkludere personer som trenger mer oppfølging enn det som anses å være vanlig i et arbeidsforhold (Wangen 2014; Wangen 2019).

Arbeidsgiveren uttaler også at det som er forskjellig fra å følge opp en «ordinær» arbeidstaker, er at [arbeidssøker i praksis] «har en funksjonshemming og at noen ting tar tid», som for eksempel å lære seg å bruke kassa-apparatet. Bortsett fra dette sier arbeidsgiveren videre at:

«[Arbeidssøker] er strålende i selve butikken. Hun vet hvor ting er og prøver så godt hun kan. Mange spør henne om hjelp og da kan hun vise veien».

Det er ifølge arbeidsgiveren bare kassa som tar tid, «men det trengs ikke å rushe med. Ellers glir [arbeidssøker] inn og gjør egentlig alle de oppgaver som andre i butikken».

Videre sier arbeidsgiveren at hun håper arbeidssøkeren kan øke sin tid i butikken dersom arbeidssøker selv ønsker dette. Arbeidsgiveren blir både glad og motivert når hun hører arbeidssøker si at hun liker å jobbe sammen med sine kolleger i butikken.

Selv om arbeidsgiveren her tydelig uttrykker at hun er fornøyd med innsatsen til både arbeidssøkeren og jobbspesialisten, er hun noe mer betenkt når det kommer til muligheter for ansettelse og lønn. Det vises til at arbeidssøker må bli mer selvstendig og mestre de forskjellige arbeidsoppgavene. Kravene i stillingsinstruksen må fylles og det må være ledige stillinger.

Selv om våre arbeidssøkere i prosjektet har fått arbeidspraksis, noen har flere jobber og andre har utvidet sin arbeidstid fordi de er en ressurs i bedriften, er det ingen som har fått tilbud om arbeidskontrakt og lønn.

### **Problemløsning og oppfølging på arbeidsplassen**

Mye av arbeidet i SE handler om å se muligheter og finne gode løsninger. I vårt materiale finner vi flere gode eksempler på hvordan problemer kan løses greit og effektivt og hvor jobbspesialistene og arbeidsgiverne har hatt en tydelig rolle.

For å kunne tilby opplæring og oppfølging, samt løse problemer på arbeidsplassen, forutsetter det at jobbspesialisten har oversikt over hva som skjer på arbeidsplassen og kan gripe inn ved behov (proaktiv og reaktiv bistand). I det følgende presenteres noen av disse eksemplene på hvordan utfordringer ble løst på kreativt vis gjennom oppfølging direkte på arbeidsplassen:

#### *Alt var rett!*

«En kunde mente [arbeidstaker] hadde tatt for mye betalt for varene og ville at en ansatt skulle komme og sjekke over. Daglig leder tok for seg en og en vare og sjekket alle opp mot kvitteringen. Det viste seg at [arbeidstaker] hadde gjort alt rett, hver en vare stemte.

Daglig leder fortalte at hun ble så glad på [arbeidstaker] sine vegne når alt stemte. [Arbeidstaker] har også i ettertid snakket om episoden og sier ofte at det var så godt at alt stemte og at hun hadde gjort alt rett når kunden mente noe annet».

Det er alltid muligheter for at slike situasjoner kan oppstå i et kunde/selger-forhold som her. Gjennomgangen viste at arbeidstakeren hadde gjort alt helt korrekt og at kunden tok feil. Arbeidstakeren opplevde mestring og arbeidsgiveren fikk «bevis» for at arbeidstakeren gjorde en god jobb.

#### *Når første jobb ikke fungerer*

«Arbeidssøkeren ville jobbe som vaktmester. Prøvde det ut, men fikk beskjed om å komme tilbake etter sommeren da de hadde mer å gjøre. Ingen andre jobber som vaktmester var tilgjengelig. Fikk jobb på en butikk, men dette var ikke en av arbeidsplassene han ønsket å jobbe på. Løste det med å bli enig med arbeidsgiver om arbeidspraksis i butikken i to måneder. Da kan han få jobberfaring i mellomtiden og har mulighet til å jobbe som vaktmester om den jobben blir ledig».

Dette eksemplet ville antageligvis ikke blitt ansett som «beste praksis» i CE, hvor det presiseres at det alltid er arbeidssøkerens ønsker som skal legges til grunn for å finne jobb (Hall m fl 2018). Imidlertid ble det i dette tilfellet enighet om en arbeidspraksis i påvente av vaktmesteroppdrag og arbeidssøkeren kunne ta erfaringene fra denne praksisen inn i sin portefølje, noe som kanskje kunne åpne for flere jobbmuligheter i fremtiden.

#### *Ukomfortabel med møter*

Arbeidssøkeren var ukomfortabel med å ha møter. Dette var en utfordring for å få til karriereveiledning sammen med jobbspesialist. Jobbspesialisten løste det ved å ha noen møter sammen med moren til arbeidssøkeren. Andre møter med bare de to ble holdt ute i naturen i mer uformelle omgivelser. Dette fungerte godt og jobbspesialisten fikk mye viktig informasjon om karriereønsker og muligheter i møtene ute i naturen.

«Ut av kontoret» er et viktig metodisk grep i SE, noe det ovennevnte sitatet er et eksempel på.

#### *Noe ubehagelig skjer på arbeidsplassen og arbeidstakeren må ta en pause fra jobben*

Det var snakk om en hendelse som arbeidstakeren ikke ville snakke så mye om. Men sammen med jobbspesialisten blir hun med på møte med kontaktpersonen på arbeidsplassen. Det ble enighet om en pause fra jobben. Jobbspesialisten fulgte opp kontakten med arbeidsplassen etter ca. 6 måneder og i samtale med kontaktpersonen er det ønske om at arbeidstakeren kommer tilbake i jobben. Det ble enighet om at arbeidstakeren skulle begynne å jobbe igjen en dag per uke:

«Det fungerte fint og ble en god løsning».

#### *Problemer med å lære kassa*

Arbeidssøkeren må kunne alle operasjoner i kassa for å få fast jobb i butikken. Det viste seg å være vanskelig med å lære manuell inntasting av varer uten strekkode med en reservekode. Løsning: Arbeidstakeren går på voksenopplæring. Trening av kassa blir lagt inn i undervisningen der. Arbeidstakeren lærer seg kassa og kan jobbe selvstendig i butikken.

Dette er eksempel på bruk av arbeidsplassen som læringsarena og parallell bruk av kvalifisering gjennom voksenopplæring.

### **Betydningen av relasjon og arbeidssøkerens autonomi**

I en av loggene fra dagsenteret kommer det tydelig fram hvor viktig det er med en god relasjon mellom jobbspesialist og arbeidssøker og ivareta arbeidssøkerens autonomi og selvstendighet.

Situasjonen er at de ansatte i boligen til arbeidssøkeren har frarådet at arbeidssøkeren skal jobbe i matvarebutikk, da boligpersonalet mener det er utfordringer med helse og overvekt. Arbeidssøkeren hadde imidlertid allerede skaffet seg jobb i en butikk og hun ville fortsette med det.

Jobbspesialisten skriver i sin logg:

«For meg har det vært viktig å være lojal mot arbeidssøkeren og opparbeide tillit til at jeg vil jobbe for at hun skal få gjøre det hun trives med. Har pratet masse om jobben og fått skryt av arbeidsgiver/kolleger. Jeg valgte dermed å se bort fra innvendingene i forhold til mat og helse og fokuserte på tillit, trivsel og mestring som arbeidssøkeren opplevde i denne fasen. Det var viktig for meg at hun skulle oppleve meg som hennes støttespiller».

Helseutfordringer skal ifølge SE-prinsipper ikke stå veien for jobb, og dersom det er behov for behandling eller oppfølging med tanke på helse, skal dette gjøres parallelt med å jobbe. I dette tilfellet var det boligpersonalet som uttrykte bekymring for arbeidssøkerens vektøkning. Kanskje jobbspesialisten kunne ha inngått et samarbeid med boligen med tanke på helse og kosthold for denne arbeidssøkeren parallelt med at hun er i jobb?

### **Gjøre ting sammen**

Jobbspesialisten og arbeidssøkeren lærer jobben sammen på (en butikk), sitat fra gruppeintervju:

«Ja, også var de veldig flinke på butikken sånn at hun lærte oss opp på en måte begge to da. Også jobbet jeg der kanskje tre timer av dagen da. Så vi lærte oss det sammen» og «Ja, så vi ble på en måte arbeidstakere begge to (..) så vi fant ut av ting sammen da, det ble litt sånn».

### **Oppsummering kapittel 3 – Erfaringer fra tre virksomheter**

Dette kapitlet har gitt en redegjørelse for de viktigste hovedfunnene fra prosjektet Veier mot målet. Til datainnhenting brukte vi en kombinasjon av casebeskrivelse, logger over femtrinnsprosessen, kvalitetsmåling gjennom Supported Employment Quality Framework (SEQF), samt fokusgrupper, intervjuer og samtaler.

I delkapittel 3.1 viser vi til innhentet informasjon om nøkkeltall i virksomhetene og oversikt over resultater med tanke på arbeidsinkludering og overgang til ordinært arbeid. Nøkkeltall og resultater er samlet i tabell 1 og 2. Vi innhentet også egenbeskrivelser av virksomhetenes samfunnsoppdrag og metodikk, ved prosjektstart i 2015 og prosjektavslutning i 2018. I oppsummeringen av denne informasjonen, så vi at både skolen og dagsenteret har endret sitt samfunnsoppdrag i retning av «place then train» og at de begge i løpet av prosjektperioden har tatt i bruk SE-femtrinnsprosess som metodisk tilnærming. AI-bedriften hadde dette i sin formålsparagraf både i 2015 og 2018 i tillegg til formålet om å gi tilrettelagt arbeidstilbud i form av produksjon av varer og tjenester til sine arbeidssøkere.

I delkapittel 3.2 ser vi at gjennomsnittlig prosentangivelse over bruk av SE-femtrinnsprosess, viste at skolen og dagsenteret hadde økt sin bruk av prosessen fra 2015 til 2018. Hos AI-bedriften var det ingen endring i den gjennomsnittlige bruken fra 2015 til 2018, men en kartlegging av arbeidet med en individuell arbeidssøker tydeliggjorde at størstedelen av tiden brukt på denne ene arbeidssøkeren skjedde på trinn 5 – opplæring og trening på og utenom arbeidsplass. Kvalitetsmåling gjennom SEQF viste at AI-bedriften oppnådde høyest score på sin egnevaluering, deretter kom skolen og til slutt dagsenteret, som ga seg selv lavest score.

I underkapittel 3.3 har vi redegjort for de kvalitative funnene i prosjektet, som vi har delt opp i fire underkategorier:

1. Oppfatning av samfunnsoppdraget, interessekonflikter, organisatoriske rammer

2. Betydningen av jobb, verdsetting av sosial rolle og livskvalitet
3. Kompetanse og holdninger
4. Bruk av SE-femtrinnsprosess

Fra informantene i prosjektet, som har vært jobbspesialister, deres ledere, arbeidssøkere med utviklingshemming, samt en arbeidsgiver, har vi fått inn en rekke utsagn og kvalitative vurderinger SE-arbeidet. Dataene gir oss gode indikasjoner på at SE brukes – i større eller mindre utstrekning i de tre virksomhetene. Dataene gir eksempler på gode grep som kan bidra til å utvikle SE.

I delkapittel 3.4 har vi tatt ut erfaringer med jobbspesialistrollen i prosjektet og sett spesielt på hvordan jobbspesialistene har anvendt SE femtrinnsprosess. Kapitlet viser til mange gode grep og løsningsforslag til bruk av SE og hvordan de ansatte kan gi oppfølging direkte i tilknytning til en ordinær arbeidsplass.

Et viktig spørsmål som bør studeres nærmere, er hva som skal til for at personer med utviklingshemming oppnår ordinære arbeidsforhold med lønn og likeverdige betingelser. De gode grepene og erfaringene som har kommet frem i dette prosjektet, viser at det er mulig for personer i denne målgruppen å oppnå arbeidsmessig og sosial inkludering i arbeidslivet. Men reell inkludering handler også om å oppnå reelle lønns- og ansettelsesforhold. Personer med utviklingshemming kan gjøre godt, produktivt arbeid og i vårt samfunn er det en selvfølge at arbeidsgiver skal betale for arbeidskraft. I Norge er det mulig å kombinere trygd og lønn og det finnes virkemidler for å kompensere arbeidsgiver for eventuell tapt arbeidsfortjeneste. I tillegg kan man argumentere at oppfølging fra en jobbspesialist bidrar til å redusere arbeidsgiverens risiko både i arbeidsutprøvsperioden og etterpå. Alle disse elementene til sammen bør være et insentiv for arbeidsgiveren til å ansette.

Forhandlinger med arbeidsgiver om arbeidsavtaler og lønnsforhold, er også en viktig del av jobbspesialistens oppgaver. Vi finner ikke informasjon om at det er blitt gjort konkrete forsøk på å forhandle arbeidskontrakt blant casevirksomhetene i vårt prosjekt. Kunnskap om hvordan vi kan styrke denne delen av SE-prosessen, er viktig å ta tak i videre.

## 4 Konklusjoner og drøftinger

Problemstillingene i prosjektet Veier mot målet har vært:

- Hvordan tilrettelegge for skreddersøm i oppfølging av personer med utviklingshemming og nedsatt arbeidsevne for å øke arbeidsinkludering og hindre marginalisering?
- Hvilke fremgangsmåter kan tre sentrale aktører innen kvalifisering og arbeidsinkludering benytte for å øke sjansen for overgang til jobb for sine brukere?
- Hvor mye skreddersøm er mulig å tilrettelegge innenfor de forvaltningsmessige rammene de enkelte virksomhetene har?
- Hvordan fortolkes prinsippene i Customized Employment og Supported Employment femtrinnsprosess i virksomhetene?

Gjennom prosjektet har vi sett gode eksempler på at skreddersydd jobbutvikling og tilpasning er mulig innenfor alle virksomhetene. Tydeligst kommer dette frem på dagsenteret og AI-bedriften. Vi har også sett at det å få komme i jobb med oppfølging fra jobbspesialist til arbeidsforholdet, øker mulighetene for arbeidsinkludering. Om dette vil hindre marginalisering på lengre sikt, er usikkert, fordi ingen i vårt utvalg har oppnådd faste arbeidsforhold med lønnskontrakter – noe som må anses å være en forutsetning for bærekraftige arbeidsforhold.

Alle de tre aktørene kan vise til kreative fremgangsmåter som bygger på SE og de kan få til en «SE-lignende prosess» selv innenfor rammer som kan fortone seg som stramme. Kapittel 3 i denne rapporten gir mange eksempler på gode grep og metoder som er blitt tatt i bruk gjennom prosjektet

Bevisstheten om hva SE er, har blitt tydeligere gjennom prosjektet for samtlige virksomheter. Vi ser, spesielt på dagsenteret, at de er i ferd med å bygge en felles forståelse og kultur som bygger på prinsippene i SE og CE.

Hovedinntrykket er dermed at økt bruk av SE er mulig hos de tre virksomhetene som deltok og at det er både engasjement og ønske om å realisere SE hos dem. Det er flere veier til målet og virksomhetene representerer disse på hver sine måter, med hver sine utfordringer og muligheter – dette har vi fått tydelig fram i prosjektet.

For å implementere SE, har vi sett at følgende vilkår viktige:

- Forankring og støtte i ledelse i virksomhetene om bruk av SE-metodikk
- Kompetanse om SE og å kunne fokusere på jobbspesialistrollen
- Frigjøring av tid og ressurser til å gi oppfølging på ordinær arbeidsplass
- Samarbeid mellom NAV, kommune, skole/fylkeskommune og profesjonelt og privat nettverk til arbeidssøkere

Personer med utviklingshemming deltar i svært liten utstrekning på den viktige arenaen som vi kaller «ordinært arbeid». Det har vært nedslående å se at de i dag deltar i mye mindre grad enn på 1990-tallet, da SE ble etablert som en metodisk tilnærming nettopp for personer med utviklingshemming, og at valget om ordinær jobb antageligvis er en mulighet kun for svært få personer med utviklingshemming. Vi har gjennom prosjektet sett at årsaker til dette kan være manglende kompetanse om utviklingshemmedes potensiale, så vel som strukturelle og finansielle forhold.

På den positive siden, har vi sett at det skal tilsynelatende små grep til for at den type virksomheter vi hadde i vårt prosjekt i større grad kan rette fokus mot ordinært arbeidsliv for sine brukere. Dette handler i stor grad om evnen til å se muligheter framfor begrensninger og det kan henge sammen med ledelsesforankring i virksomhetene. For aktørene som deltok i prosjektet, kan deltakelsen i seg selv ha utløst muligheter og engasjement for oppgaven som er gitt i prosjektet.

De tre virksomhetene som deltok i prosjektet, ble valgt ut fordi de ønsket å forbedre sitt eget arbeid med arbeidsinkludering og Supported Employment for personer med utviklingshemming. Virksomhetene hadde på forhånd varierende kunnskap og erfaring med bruk av SE. Mens AI-bedriften hadde en historie som arrangør av tiltak som bygger på SE og en formålsparagraf hvor ordinært arbeid er et tydelig mål for virksomheten, hadde hverken skolen eller dagsenteret i utgangspunktet slike erfaringer og / eller målsettinger. AI-bedriftens historikk og kunnskap, ser ikke ut til å ha hatt effekt på anvendelsen av SE, i hvert fall ikke innenfor det utvalget vi har jobbet med i prosjektet (VTA-aktiviteten).

Vårt hovedinntrykk er at virksomhetene viste stort engasjement når det gjaldt ønsket om at arbeidssøkere med utviklingshemming skulle få og beholde ordinær jobb. På AI-bedriften ønsket de å se om bruken av 6 måneders permisjonsadgang, fra deres VTA-virksomhet, ville gjøre det mulig å bruke SE-oppfølgning for VTA-deltakerne med utviklingshemming som ønsket å komme seg ut i ordinær jobb. På skolen har de hatt tradisjon med å jobbe tett mot lokalt næringsliv og et ønske om å gjøre mer bruk av ordinær arbeidspraksis for elever med utviklingshemming i kombinasjon med ordinær skolegang. På dagsenteret har de sett en utvikling i retning av at flere av deres deltakere har forutsetninger for å klare en jobb og at dagsenteret dermed ikke er rette tilbud for dem. Dette ønsket de å gjøre noe med.

Gjennom virksomhetenes egevalueringer og logger har vi sett at det innenfor alle virksomhetene er muligheter for å skreddersy oppfølging i ordinært arbeid for personer med utviklingshemming som ønsker jobb, og at SE er en systematisk metodisk tilnærming som fortsatt passer godt for personer i målgruppa. Loggene over femtrinnsprosessen viser mange gode eksempler på arbeidsgiverkontakt, økologisk kartlegging og individuelle tilpasninger – skreddersøm – direkte i en jobbsituasjon. En forsiktig konklusjon er at alle de tre virksomhetene har beveget seg mer i retning av å bistå sine arbeidssøkere med utviklingshemming til å oppnå jobber «ute» gjennom prosjektet Veier mot målet.

Selv om tallmaterialet vårt er lite, kan vi si at alle de tre virksomhetene har økt mulighetene for arbeidsinkludering for utviklingshemmede, gjennom at alle har fått én eller flere personer i jobb (arbeidspraksis), enten indirekte eller direkte, gjennom prosjektet.

## 4.1 Hva skal til for å lykkes med SE?

I vårt materiale er det dagsenteret som i størst grad har lyktes å implementere SE i sin virksomhet. Hvis vi ser på tallene isolert, har de fått seks av sine arbeidssøkere i jobb eller arbeidspraksis med oppfølging fra jobbspesialist. Skolen har ikke direkte fått noen i jobb, men en tidligere elev får oppfølging fra et dagsenter i jobb. AI-bedriften har lyktes med å få én person i jobb / arbeidspraksis med oppfølging fra jobbspesialist. Denne informasjonen, koblet opp mot de kvalitative vurderingene som de ansatte har gjort i intervjuer og logger, gir oss en forsiktig indikasjon på at de ansatte på dagsenteret har sett flere muligheter for endring i retning av SE enn det de ansatte på AI-bedriften og skolen har gjort i løpet av prosjektperioden.

Vi vet fortsatt ikke sikkert hvorfor det er slik. Vårt materiale peker i retning av at både skolen og AI-bedriften har utfordringer innenfor sine organisatoriske rammer. Skolens formålsparagraf styres av opplæringsloven og ordinært arbeid oppfattes ikke å være en direkte målsetting for skolens virksomhet. Dette kan påvirke hvordan lærerne tolker bruk av SE i opplæringsaktivitetene.

AI-bedriften oppfattes å ha konkurrerende mål – på den ene siden å generere inntekter gjennom egenproduksjon og på den andre siden et mål om inkludering i ordinær jobb utenfor AI-virksomheten. Selv om regelverk og rammer åpner for bruk av en permisjonsordning på seks måneder for at VTA-ansatte kan få prøve seg i jobb, finner vi ikke noen indikasjoner i vårt materiell som tilsier at dette er blitt tatt i bruk i AI-bedriften.

En kan stille spørsmål ved om det i det hele tatt er mulig for en virksomhet som bygger på tilrettelagt arbeid å kombinere de skjermede tilbudene med å følge opp arbeidssøkere i ordinært arbeid. Cimera (2014) hevder at denne kombinasjonen ødelegger for mulighetene til å følge opp i ordinær jobb. Han viser også til at bedriftene ser på den skjermede arbeidsplassen som et sikkerhetsnett, det å ha produksjonsbedriften «å falle tilbake på» dersom en arbeidssøker ikke lykkes i det ordinære arbeidslivet. Dette kan minske motivasjonen (eller insentivene) blant de ansatte til å gi god oppfølging til arbeidssøkere som vil prøve seg «ute» (ibid.).

For dagsenterets del ser vi indikasjoner i vårt materiale på at de ansatte «står sammen» i arbeidet og at de deler et felles ønske om endring. Dette ser ut til å være støttet av ledelsen for dagsenteret, noe som styrker vår hypotese om at ledelsesforankring er viktig for å få til endringer. Dagsenteret er heller ikke bundet av organisatoriske rammer og «kulturelle» hensyn på samme måte som det vi ser i VTA-virksomheten i AI-bedriften.

Selv om det tilsynelatende er enkle grep som skal til for å implementere SE, er ikke dette arbeidet noen «quick fix». Å jobbe med SE krever innsats og ressurser. SE er beregnet for personer med sammensatte bistandsbehov, ikke personer som kan formidles rett i en jobb uten jobbspesialistoppfølging. Arbeidssøkerens bistandsbehov skal brukes til å *planlegge oppfølgingsstrategier*, ikke for å *ekskudere* vedkommende basert på en vurdering av at han eller hun grunnet bistandsbehov *ikke er jobbklar* (Wangen 2014; Wangen 2019). Dette betyr at arbeidssøkere trenger 1:1 oppfølging i en opplæringsperiode og at oppfølgingsbehovet kan være varig for noen. Dette innebærer videre at jobbspesialisten må samarbeide tett med arbeidssøkerens profesjonelle og private nettverk som kan samles rundt den enkelte arbeidssøker, slik at oppfølgingen kan fordeles på de relevante instanser både i kommunen, fylkeskommunen, statlig tjenesteapparat, primær- og spesialisthelsetjeneste.

Imidlertid viser forskning at innsatsen i SE er mest intens i starten av arbeidet, og at det avtar ettersom arbeidssøkeren og arbeidsgiveren oppnår et bærekraftig arbeidsforhold – forutsatt at jobbmatchen har vært vellykket og at oppfølging gis over tid (Wangen 2019; Riesen m fl 2019). Derfor blir også kostnadene ved SE gradvis lavere med tiden, mens det for en plass i en tiltaksbedrift eller på et dagsenter, vil være den samme kostnaden hele tiden arbeidssøkeren har et tilbud der (Cimera 2012).

SE er en spesialisert prosess som bygger på prinsipper om «zero exclusion» og systematisk opplæring direkte i en jobbsituasjon. For at personer med utviklingshemming skal få mulighet til å delta i tiltak rettet mot ordinært arbeidsliv, må denne spesialiserte funksjonen «tas tilbake», operasjonaliseres og få høynet status innen tiltaksapparatet, i kombinasjon med å bryte ned strukturene som fortsatt ekskluderer personer med utviklingshemming i utstrakt grad.

## 4.2 Hvilken rolle har NAV?

I planlegging av prosjektet ble virksomhetene oppfordret fra prosjektledelsen til å opprette ressursgrupper for å støtte virksomhetene i prosjektgjennomføring og for å diskutere ulike problemstillinger som dukket opp. Som oppdragsgiver for prosjektet og ansvarlig for arbeidsinkludering skulle en tro at NAV ville ha en sentral plass i ressursgruppene. Skolen og AI-bedriften hadde hhv NAV hjelpemiddelsentral og NAV lokalkontor med i ressursgruppene. På forespørsel fra dagsenteret til NAV lokal, var svaret at målgruppa utviklingshemmede ligger utenfor deres ansvarsområde og de mente derfor at det ikke var noen hensikt å delta i ressursgruppen. Dette kan gjenspeile det vi har gjort rede for i kapittel 2, at personer med utviklingshemming ikke anses å være relevant for NAVs tiltak for arbeidsinkludering.

Andre erfaringer med NAV: AI-bedriften rapporterte at deltid (under 60 %) ikke teller som «resultat» fra NAVs side. I vårt prosjekt ser vi at de fleste arbeidssøkerne jobber deltid, noen har deltidsjobber på flere arbeidsplasser. Dette på tross av at det er normalt for mange ordinært



ansatte i det norske arbeidsmarkedet å jobbe deltid, enten det er frivillig eller ikke. Ved at NAV åpner for at også personer med bistandsbehov kan jobbe deltid, i kombinasjon med lønn og kompenserende inntektssikring, kan flere personer få seg en vanlig jobb, bedre livskvalitet og bidra til samfunnet ut fra egne forutsetninger.

Videre oppga AI-bedriften at det innenfor noen av tiltakene var et krav fra NAV at deltakere som ikke hadde oppnådd jobb innen fire uker, ble ansett som ikke å kunne nyttiggjøre seg tiltaket, og skulle skrives ut / henvises til andre tiltak eller kurs. I SE er selve det å utvikle seg i jobben over tid, det som gir læring og mestring. Et fireukers-perspektiv er altfor kort til å sikre at personer med sammensatte bistandsbehov kan lykkes i å få og beholde jobb.

Skolen hadde kontakt med NAV for å undersøke hva som var tilgjengelig av plasser innen Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO) i sitt område og fikk informasjon om at det til sammen er fire slike plasser. Lærerne konkluderte med at disse mest sannsynlig ikke ville være tilgjengelig for deres elever. Skolen var også opptatt av at NAV gjennom en unntaksregel kunne komme tidligere inn og jobbe sammen med dem fra elevene er 16 år. Vi fikk ikke noen informasjon om hvorvidt de hadde fått til et slikt samarbeid.

Det kan nevnes at én av arbeidssøkerne i VTA-virksomheten ønsket å jobbe på NAV-kontor, og jobbspesialisten tok kontakt med kontoret med forespørsel om et samarbeid. Det lyktes imidlertid ikke for jobbspesialisten å få til et samarbeid med NAV som arbeidsgiver.

## 4.3 Anbefalinger

Gjennom arbeidet med prosjektet har vi sett at det trengs mer kunnskap om hvordan strukturelle og organisatoriske forhold, kompetanse, faglig autonomi og lederforankring hemmer og fremmer faglig utvikling av SE for personer med utviklingshemming. Prosjektet bidrar gjennom å gi noen indikasjoner på gode, kvalitative grep når det gjelder å «ta tilbake» SE for personer med utviklingshemming innenfor rammene av de tre konkrete virksomhetene vi har studert.

Med basis i vårt prosjekt, kan vi trekke vi fram noen områder med forbedringspotensial når det gjelder å muliggjøre overgang til arbeid for flere personer med utviklingshemming:

- Økt kompetanse i NAV, hos tiltaksarrangører og i skolen, om arbeidspotensial hos personer med utviklingshemming
- Åpne opp for at personer med utviklingshemming får reell arbeidsevnevurdering gjennom bruk av SE-metodikk. Dette er helt vesentlig ut fra faglige og etiske prinsipper, men handler også om helt grunnleggende rettferdighetskrav
- Forebygge tidlig uføretrygding blant unge med utviklingshemming og iverksette hensiktsmessige arbeidsevnevurderinger basert på SE og den sosiale modellen for vurdering av funksjonshemming
- NAV tidligere inn i samarbeidet med skolen om elever med utviklingshemming
- Iverksette Individuell plan (IP) og koordinatorfunksjon for alle personer med sammensatte bistandsbehov og styrke IP sitt fokus på arbeid
- Bygge en organisasjonskultur som bygger på «zero exclusion»
- Samarbeide tett med arbeidsgivere gjennom skoleløp og i karriereveiledning
- Åpne for at voksne personer med utviklingshemming kan jobbe i kombinasjon med uføretrygd
- Åpne opp for flere VTO-plasser som gir arbeidsgivere tilskudd over tid som kompensasjon for eventuelle produksjonstap
- Åpne for at organisasjoner som ikke i utgangspunktet er rigget for SE, får midler til å opprette jobbspesialiststillinger slik at målet om flere i jobb kan realiseres fra flere aktører i et felles samfunnsopdrag.

## Litteratur

- Andrade, S. W. (2014). The transition program experience: How does it affect employment for 18- to 22-year-olds with significant cognitive disabilities? *Thesis*. Ann Arbor, University of Northern Colorado. 3687905: 216.
- Berg, H. (2016). Arbeidssituasjonen for personer med utviklingshemming. Oslo, PROBA samfunnsanalyse.
- Beyer, S., Brown, T., Akandi, R. og Rapley, M. (2010). A Comparison of Quality of Life Outcomes for People with Intellectual Disabilities in Supported Employment, Day services and Employment Enterprises. *Journal of Applied research in Intellectual Disabilities*, 23(3): 290-295
- Bissonnette, D. (2002). *Beyond Traditional Job development: the art of creating opportunity*. USA: Milt Wright & Associates
- Blystad, R. og Ø. Spjelkavik (1996). *Integrering av yrkeshemmede i arbeidslivet : evaluering av Arbeid med bistand*. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.
- Burge, P., Ouellette-Kuntz, H. og Lysaght, R. (2007). Public Views on Employment of People with Intellectual Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation* 26(1): 29-37.
- Burns, T. m fl (2008). The Impact of Supported Employment and Working on Clinical and Social Functioning: results of an International Study of Individual Placement and Support. *Schizophrenia Bulletin*, 35(5). 949-958
- Callahan, M. (1994). Systematic Instruction for Supported Employment. Marc Gold & Associates, Gaultier
- Cimera, R. E., et al. (2014). "Does Providing Transition Services by Age 14 Produce Better Vocational Outcomes for Students With Intellectual Disability?" *Research & Practice for Persons with Severe Disabilities* 39(1): 47-54.
- Cimera, R.E. (2012). The Economics of Supported Employment: What new data tell us. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37: 109-117.
- Collins, J. C., et al. (2014). "Use of Portable Electronic Assistive Technology to Improve Independent Job Performance of Young Adults with Intellectual Disability." *Journal of Special Education Technology* 29(3): 15-29.
- Cooper, J.O., Heron, T.E. og Heward, W.L. (1987). *Applied Behavior Analysis*. Ohio State University: Merrill Prentice Hall
- Cramm, J.M., Finkenflugel, H., Kuijsten, R. og van Exel, N.J. (2009). How Employment Support And Social Integration Programmes Are Viewed By The Intellectually Disabled. *Journal of Intellectual Disability research*, 53 (6): 512:520.
- Dewey, J. (1997). *Democracy and Education. An Introduction to the Philosophy of Education*. New York, NY: The Free Press.
- Drake, R.E., Bond, G.R. og Becker, D.R. (2012). *Individual Placement and Support: An Evidence-Based Approach to Supported Employment*. New York: Oxford University Press
- Ellenkamp, J. J. H., et al. (2016). "Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review." *Journal of Occupational Rehabilitation* 26(1): 56-69.
- Ellingsen, K. E. (1996) Supported Employment (SE). Arbeidsplasser for funksjonshemmede på det åpne arbeidsmarkedet. Hovedoppgave i Helsefag ved NTNU.
- Ellingsen, K. E. (2011) Nederst ved enden av bordet? Om utviklingshemmedes deltakelse i arbeidslivet. *Fontene Forskning* 2/11 s. 4-19
- Ellingsen, K. E., Kittelsaa, A. og Wendelborg, C. (2017) Inkludering. Om å skape en dra-kultur. *Utvikling*. Utgitt av NAKU 1/17 s. 4-9
- Ellingsen, K. E., Spjelkavik, Ø. og Wangen, G. (2017) Inkludering; et valg – et verdivalg. *Utvikling*. Utgitt av NAKU 1/17 s. 11-13
- Ellingsen, K.E. (1994) Systematisk instruksjon for støttet tilsetning. En norsk oversettelse og omarbeidelse av manualen for M.G. & A's femdagers intensive arbeidsseminar. Trondheim, Høgskolen i Sør-Trøndelag
- Engeland, J. og Langballe, E., M. (2017) *Voksne og eldre med utviklingshemming og dagens bruk av samarbeidsfora i kommunene*. Aldring og helse - Nasjonal kompetansetjeneste.

- European Commission (2011a). Supported Employment For People With Disabilities In The EU And EFTA-EEA – good practices and recommendations in support of a flexicurity approach. COWI, Work Research Institute, EUSE. European Commission Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities
- EUSE 2010. Toolkit for Supported Employment
- Forskrift om arbeidsmarkedstiltak (tiltaksforskriften) FOR-2015-12-11-1598, Arbeids- og sosialdepartementet.
- Frøyland, K. (2019). Arbeidsinkluderingskompetanse basert på Supported Employment (s.71-85). I Glemmestad, H. & Kleppe, L. (red.) 2019. *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid*. Bergen: Fagbokforlaget
- Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (red.) (2014). *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Gjertsen, H., Anvik, C. og T. Olsen (2014). «Kvalitet er jo det vi gjør i hverdagen» Evaluering av kvalitet i skjermede arbeidsmarkedstiltak og kvalitetssikringssystemet EQUASS. NF-rapport nr. 5/2014. Nordlandsforskning.
- Glemmestad, H. & Kleppe, L. (red.) 2019. *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid*. Bergen: Fagbokforlaget
- Gold, M. (1980). Did I say that? Articles and Commentary on the Try Another Way System. Champaign, Ill: research Press Company
- Griffin, C., Hammis, D. og Geary, T. (2007). *The Job developer's Handbook. Practical Tactics for Customized Employment*. USA: Paul Brookes Publishing Co.
- Hall, S., Keeton, B., Cassidy, P., Iovannone, R., & Griffin, C. (2016). *Discovery Fidelity Scale*, all rights reserved, Atlanta, GA: *Griffin Hammis Associates*
- Harvey, J., Szoc, R., Dela Rosa, M., Pohl, M. og Jenkins, J. (2013). Understanding the competencies needed to customize jobs: A competency model for customized employment. *Journal of Vocational rehabilitation*, 38, 77-89
- Haug, P. (2003). Regimer i forskning om spesialundervisning i Norge. *Psykologisk Pædagogisk Rådgivning*, 40(2).
- Hegelstad, W., Heitmann, L., Kydland, R., og Schafft, A. (2014). Psykiske lidelser og arbeidsdeltakelse. I: Frøyland og Spjelkavik (red.) *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 208-222) Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hella, A., Stiles, K. og Wangen, G. (1993). *Sysselsetting med bistand*. Prosjektrapport
- Hernes, T., Stiles, K. og Bollingmo, G. (red.) 1996. *Veien til en vanlig jobb. Nytt perspektiv på utføring*. Oslo: Ad Notam
- Illeris, K. (2000). *Læring – aktuelle læringsteorier i spenningsfeltet mellom Piaget, Freud og Marx*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Inge, K.J., Graham, C.W., Brooks-Lane, N., Wehman, P. og Griffin, C. (2018). Defining customized employment as an evidence-based practice: The results of a focus group study. *Journal of Vocational rehabilitation*, 48, 155-166
- Jenaro, C., Mank, D., Bottomley, J., Doose, S. and Tuckerman, P. (2002). Supported Employment in the International Context: An Analysis of processes and outcomes. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17(1): 5
- Kristiansen, K. (1996). Normalisering og verdsettning av sosial rolle. ideologisk og teoretisk grunnlag for «supported employment» (s.27-38). I Hernes, T., Stiles, K. og Bollingmo, G. (red.) 1996. *Veien til en vanlig jobb. Nytt perspektiv på utføring*. Oslo: Ad Notam
- Kuvaas, B. og Dysvik, A. (2016). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser. Evidensbasert HRM*. Bergen: Fagbokforlaget
- Mandal, R. (2008). "De har jo uansett uførepensjon". En undersøkelse av arbeidsmarkedstiltaket Varig tilrettelagt arbeid. Fafo-rapport 2015:42.
- Markussen, E., Frøseth, M. W. og Grøgaard, J. B. (2009). *Inkludert eller segregert, om spesialundervisning i videregående opplæring like etter innføringen av Kunnskapsløftet*. NIFU-rapport 17-2009
- MD-skriv Stø 2019 NAVs MD-brev datert 22.februar 2019
- Meld. St. nr. 33 (2015-2016). NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet.

- Migliore, A., Grossi, T., Mank, D. og Rogan, P. (2008). Why do adults with intellectual disabilities work in sheltered workshops? *Journal of Vocational rehabilitation*, 28: 29-40
- Møller, G. og J. Sannes (2009). Evaluering av arbeidsmarkedstiltak i skjermede virksomheter. TF-rapport nr. 253. Telemarksforskning
- NOU 2012:6 Arbeidsrettede tiltak.
- NOU 2016: 17. På lik linje — Åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemming.
- OECD (1990) *Employment Policies for People with Disabilities*. Rapport fra OECD Manpower and Social Affairs Committee
- Proba (2018). Evaluering av NAVs anskaffelse av nye avklarings- og oppfølgingstiltak – Sluttrapport. Rapport 2018:07
- Reinertsen, S. (2012) Nasjonal tilstandsrapport over arbeids- og aktivitetssituasjonen blant personer med psykisk utviklingshemming. Trondheim: NAKU nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming.
- Reme, S.E., Monstad, K., Fyhn, T., Øverland, S., Ludvigsen, K., Sveinsdottir, V., Løvvik, C og S.A. Lie (2016). *Effektevaluering av Individuell jobbstøtte (IPS): Sluttrapport*. Uni Research 2016.
- Riesen, T., Hall, S., Keeton, B., og Jones, K. (2019). Customized Employment discovery fidelity: Developing consensus among experts. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 50, 23-37
- Riesen, T., Morgan, R.L., og Griffin, G. (2015). Customized Employment: A review of the literature. *Journal of Vocational rehabilitation* 43, 183-193
- Rødevand, G. M. (2013). *Doorways. Nye arbeidsmuligheter for personer med utviklingshemming*. Sluttrapport, NAV FARVE
- Söderström, S. og Tøssebro, J. (2011) Innfridde mål eller brutte visjoner? Noen hovedlinjer i utviklingen av levekår og tjenester for utviklingshemmede. NTNU samfunnsforskning
- Spjelkavik, Ø. & Schafft, A. (2014). *Arbeidsgiverperspektivet på inkludering: Hva er god inkluderingskompetanse?* AFI-rapport 5/2014. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Spjelkavik, Ø., Børing, P., Frøyland, K. og Skarpaas, I. (2012). *Behovet for varig tilrettelagt arbeid*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Spjelkavik, Ø., Frøyland, K. og Skardhamar, T. (2003). Yrkeshemmede i det ordinære arbeidslivet – inkludering gjennom Arbeid med bistand. Oslo: AFI-rapport 3/2003
- Stiles, K. og Wangen, G. (1996). Jo visst går det an! Erfaringer og resultater fra prosjektet Sysselsetting med Bistand. (s.155-173). I Hernes, T., Stiles, K. og Bollingmo, G. (red.) 1996. *Veien til en vanlig jobb. Nytt perspektiv på atfering*. Oslo: Ad Notam
- Thuve, S. K. (2012). Hva nå? -“...contribute to society” : Hvilke tilbud får mennesker med utviklingshemning etter videregående skole? Institutt for spesialpedagogikk. Oslo, Universitetet i Oslo. Master.
- Tøssebro, J. & Lundebj, H. (2002). *Å vokse opp med funksjonshemming – de første årene*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Tøssebro, J. og Wendelborg, C. (red.) (2014). *Oppvekst med funksjonshemming. Familie, livsløp og overganger*. Gyldendal
- Trondheim kommune (1996) Arbeidsplasser for funksjonshemmede på det åpne arbeidsmarkedet. Prosjektrapport.
- Wangen, G. (2014). *Oppfølging på arbeidsplassen*. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (red.) 2014. Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel (s.65-92). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Wangen, G. (2019). *Arbeidsinkludering som skreddersøm*. I Glemmestad, H. & Kleppe, L. (red.) 2019. Arbeidsinkludering i sosialt arbeid (s.125-148). Bergen: Fagbokforlaget
- Wasvik, T. M. (2014). Å bryte et mønster: med Downs syndrom i vanlig jobb : hvilke faktorer har betydning for om mennesker med Downs syndrom kan delta i det ordinære arbeidslivet? *Mastergrad* Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap, Institutt for sosiologi og sosialt arbeid, Universitetet i Agder: Kristiansand
- Wehman, P. (2001). *Supported Employment in Business. Expanding the capacity of workers with disabilities*. St. Augustine: Training Resource Network, Inc.
- Wehman, P. (2012). Supported Employment: What is it? *Journal of Vocational rehabilitation*, 37(3): 139-142

Wehman, P. m fl (2012). Supported Employment for Young Adults With Autism Spectrum Disorder: Preliminary Data. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 37(3): 1-10

Wendelborg, C. (2014). Fra barnehage til videregående skole - veien ut av jevnaldermiljøet. I: J. Tøssebro., & C. Wendelborg (red.). *Oppvekst med funksjonshemming. Familie, livsløp og overganger* (s.35-56). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Wendelborg, C., et al. (2017). *Overgang skole arbeidsliv for elever med utviklingshemming*, NTNU Samfunnsforskning AS.

## **Vedlegg**

## VEDLEGG 1

### LOGG FOR BRUK AV SE-FEMTRINNSPROSESS, VEIER MOT MÅLET

KANDIDAT/ELEV/DELTAER (INITIALER):

VEILEDER/LÆRER/ARBEIDSLEDER:

<b>TRINN 1: INNLEDENDE KONTAKT OG SAMARBEIDSAVTALE</b>	
SITUASJONSBEKRIVELSE	
UTFORDRINGER	
HVORDAN BLE UTFORDRINGENE MØTT/FORBEDRINGSFORSLAG	
<b>TRINN 2: YRKESKARTLEGGING OG KARRIEREPLANLEGGING</b>	
SITUASJONSBEKRIVELSE	
UTFORDRINGER	
HVORDAN BLE UTFORDRINGENE MØTT/FORBEDRINGSFORSLAG	
<b>TRINN 3: Å FINNE JOBB</b>	
SITUASJONSBEKRIVELSE	
UTFORDRINGER	
HVORDAN BLE UTFORDRINGENE MØTT/FORBEDRINGSFORSLAG	
<b>TRINN 4: SAMARBEID MED ARBEIDSGIVER</b>	
SITUASJONSBEKRIVELSE	
UTFORDRINGER	
HVORDAN BLE UTFORDRINGENE MØTT/FORBEDRINGSFORSLAG	
<b>TRINN 5: OPPLÆRING OG TRENING PÅ OG UTENOM ARBEIDSPASS</b>	
SITUASJONSBEKRIVELSE	
UTFORDRINGER	
HVORDAN BLE UTFORDRINGENE MØTT/FORBEDRINGSFORSLAG	
GYLDNE ØYEBLIKK – BESKRIV	

## VEDLEGG 2

### Spørreskjema til arbeidstakere – prosjekt Veier mot målet

1. Hva har vært bra med å finne seg jobb?
2. Er jobben din slik som du drømte om?
3. Trives du sammen med dine arbeidskollegaer?
4. Trives du med dine arbeidsoppgaver?
5. Er det noe som ikke har vært bra med å finne seg jobb?
6. Får du nok hjelp på arbeidsplassen?
7. Har du fått hjelp til å finne riktige arbeidsoppgaver?
8. Har du fått opplæring på jobben?
9. Hvem har gitt deg opplæring?
10. Har du fått hjelp til å reise til og fra jobb?
11. Har du fått hjelp med lønn?
12. Har du fått hjelp til å betale reise til og fra jobb?
13. Er det andre ting om jobb som du ønsker å fortelle om?



## Vil du være med i et prosjekt om jobb?

### Veier mot målet

#### Hva er Veier mot målet?

Veier mot målet skal hjelpe deg til å finne en jobb du liker. Det kan være en fast jobb. Det kan også være en jobb som gir deg arbeids-erfaring. En *lærer/vei-leder/arbeids-leder* fra *Virksomhet* som du kjenner godt vil gi deg hjelp til å finne jobben. Du vil også få hjelp til å gjøre jobben.

#### Hva skal du være med på?

Din *lærer/vei-leder/arbeids-leder* vil snakke med deg for å finne ut hva du liker å gjøre og hva du kan gjøre. Han/hun vil snakke med deg om hva du trenger hjelp til og hva du må lære. Han/hun vil hjelpe deg å finne en jobb. Han/hun vil snakke med arbeids-giveren din. Han/hun vil gi deg opp-læring og hjelp på jobben. Det er du og din *lærer/vei-leder/arbeids-leder* som bestemmer hvordan du skal hjelpes på jobben.

I prosjektet er det forskere som vil snakke med deg og din *lærer/vei-leder/arbeids-leder* for å høre hvordan du har det på jobb. Forskerne vil også snakke med arbeids-giveren din. Forskerne vil skrive en rapport om hva som er viktig for å kunne få en jobb og være i jobben.

#### Hva skjer med opp-lysningene om deg?

Det du forteller til din *lærer/vei-leder/arbeids-leder* vil ikke bli fortalt til andre. Opp-lysninger som din *lærer/vei-leder/arbeids-leder* skriver om deg vil bli oppbevart på en sikker måte. Det er bare du, din *lærer/vei-leder/arbeids-leder* og forskerne som får lese opp-lysningene om deg.

Veier mot målet er ferdig i desember 2018. Da kan det hende at du har en jobb. Det kan også hende at du går på skole eller er på dag-senteret. Navnet ditt vil ikke stå i rapporten til forskerne.

Det kan være at forskerne vil snakke med deg etter at Veier mot målet er ferdig.

#### Du bestemmer selv

Det er du som bestemmer om du vil ha hjelp til å finne en jobb. Du kan også om-bestemme deg hvis du ikke lenger vil være med i Veier mot målet. Alle opp-lysninger om deg vil bli fjernet hvis du om-bestemmer deg.

#### Lurer du på noe?

Du kan snakke med din *lærer/vei-leder/arbeids-leder* hvis du har spørsmål. Du kan også snakke med prosjekt-leder Grete Wangen, telefon 92817459, eller sende mail til [grete.wangen@afi.hioa.no](mailto:grete.wangen@afi.hioa.no).

## Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har fått informasjon om Veier mot målet. Jeg vil være med i Veier mot målet.

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)



## Program for opplæringsksamling Veier mot målet, mandag 23 og tirsdag 24.januar 2017<sup>1</sup>

Vi skal være i Stensberggaten 26, 4.etasje, på møterom 474, AFI-broen. Det vil bli servert enkel lunsj, te, kaffe, vann og litt pausegodt.

### Mandag 23.januar:

Samlingen begynner kl. 11.00 med lunsj og bli kjent. Deretter vil dagen forløpe omtrent slik:

- 11.45 – 13.00 Om prosjektet Veier til målet v/prosjektledelsen
- 13.00 – 13.30 Utviklingshemmede, inkludering og arbeid, en titt i bakspeilet og utviklingstendenser v/Karl Elling Ellingsen, NAKU, NTNU
- 13.30 – 13.45 Pause
- 13.45 – 16.30 Supported Employment, Inkluderingskompetanse og femtrinnsprosessen v/Grete Wangen, AFI/Høgskolen i Oslo og Akershus
  - Forelesning, øvelser og refleksjoner
  - Det blir pauser underveis!
- 16.30 – 16.45 Oppsummerende kommentarer, observasjoner, innspill ved Randi Kalleland, NAV Møre og Romsdal. Spørsmål og avslutning av dagen.

### Tirsdag 24.januar:

- 09.00 – 11.30 SE og femtrinnsprosessen forts. v/Grete
  - Forelesning, øvelser, refleksjoner
- 11.30 – 12.00 Lunsj
- 12.00 – 14.00 Programmet fra før lunsj fortsetter – pauser underveis!
- 14.00 – 15.30 Gruppearbeid – hvordan implementere SE femtrinnsprosess i virksomheten? Hva må tilpasses, justeres og avklares? Tidsakse og milepæler. Handlingsplan. Oppsummering av gruppearbeid
- 15.30 – 16.00 Oppsummerende kommentarer, observasjoner og innspill ved Randi og Karl Elling, oppsummering av samlingen og veien videre v/alle

---

<sup>1</sup> Forbehold om endringer

**POSTADRESSE:**

Arbeidsforskningsinstituttet AFI  
OsloMet – storbyuniversitetet  
Stensberggata 26  
Postboks 4, St. Olavs Plass  
0130 Oslo

**TELEFON:**

93 29 80 30

**E-POST:**

[postmottak-afi@oslomet.no](mailto:postmottak-afi@oslomet.no)