Søknadsnummer: 2016/FB83017
Ordning: Forebygging

Sluttrapportering prosjekt

”Helt med” – arbeid for mennesker med utviklingshemning

Prosjekt for å få flere mennesker med utviklingshemning ut i arbeidslivet

Stiftelsen SOR - Samordningsrådet for mennesker med utviklingshemning

NFU – Norsk forbund for utviklingshemmede

ExtraStiftelsen

Innhold

FORORD **3**

SAMMENDRAG **4**

1 BAKGRUNN OG MÅL **6**

1.1 BAKGRUNN FOR PROSJEKTET **6**

1.2 MÅLSETTING **8**

1.2.1 OVERORDNETE MÅL 8

1.2.2 DELMÅL 8

1.2.3 MÅLGRUPPE 9

1.2.4 ØKONOMISKE RAMMER 9

2. PROSJEKTGJENNOMFØRING / METODE **9**

2.1 SAMARBEID **9**

2.1.1 STUDIETURER TIL DANMARK 9

2.1.2 LO, FELLESFORBUNDET, HANDEL OG KONTOR, FAGFOR-BUNDET OG FO (FELLESORGANISASJONEN) 10

2.1.3 BUFDIR 11

2.1.4 NHO 11

2.1.5 KS 11

2.1.5 NAV HORDALAND 11

2.1.6 BERGEN KOMMUNE 11

2.1.7 FORSKNING 12

2.1. 8 NÆRINGSLIVET 12

2.1.9 ANDRE 12

2.2 PROGRESJON OG ENDRINGER **13**

2.2.1 ENDRINGER 13

3. RESULTATER OG RESULTATVURDERING 13

3.1 MODELL 13

3.1.1 HELT MED - TRINN FOR TRINN 14

3.2 UTFORDRINGER 17

4 OPPSUMMERING/KONKLUSJON/VIDERE PLANER 18

REFERANSER 20

VEDLEGG 20

FORORD

HELT MED handler om å bidra til at personer med utviklingshemming i betydelig større grad enn i dag gis muligheter for å jobbe i det ordinære arbeidsliv. Prosjektet har hatt ett års varighet, hvor den sentrale målsettingen har vært å

- utrede en modell for hvordan det kan etableres arbeidsplasser for utviklingshemmede i det ordinære arbeidsliv, private eller offentlige virksomheter.

Dels inkludert i modellen og dels i arbeid tilknyttet utviklingen av modellen har hensikten i prosjektet vært å

- rette fokus på (skape oppmerksomhet omkring) hvilken ubrukt arbeidskraftressurs utviklingshemmede faktisk utgjør
- beskrive aktuelle arbeidsoppgaver/funksjoner, aktuelle virksomheter og gjennom direkte kontakt med disse kartlegge muligheten for etablering av arbeidsplasser
- ta utgangspunkt i bedrifter/virksomheters samfunnsengasjement og etablere ny forståelse for utviklingshemmede i arbeidslivet
- utrede behovet for tilrettelegging, veiledning og bistand det vil være behov for, og hvilke kostnader dette vil medføre
- utrede en modell for virksomhetenes avlønning av arbeidstakerne, finansiering av støtteordninger etc
- avklare ansvar for finansiering og drift

Det har vært en glede å arbeide med prosjektet, med et utmerket og inspirerende samarbeid med en høykompetent prosjektgruppe og referansegruppe. Vi har blitt møtt med mye entusiasme hos politikere, forskningsmiljø, fagmiljø, fagforeninger, pårørende til personer med utviklingshemming og ikke minst næringslivsledere. Vi takker dem alle sammen. Deres innspill, innsats og entusiasme gir oss tro på at modellen vi har jobbet frem kan realiseres, til stor glede for mange personer med utviklingshemming og samfunnet forøvrig.

Prosjektgruppen har bestått av:

Jarle Eknes, prosjektleder og daglig leder i SOR

Jann T. Aasbak, prosjektkoordinator

Steinar Løland, prosjektmedarbeider

Audun Auby, leder i LAFY – Landsrådet for arbeid til yrkeshemmede

Tom Skauge, dr.polit og førsteamanuensis ved Høgskolen i Bergen

Referansegruppen har bestått av:

Gerd Steindal, NAV Hordaland

Karl Elling Ellingsen, NAKU (Nasjonalt kompetansesenter for utviklingshemmede)

Aashild Korsgaard, medlem av Rådet for funksjonshemmede i Oslo

Terje Olsen, forsker ved Nordlandsforskning

Stian Reinertsen, faglig rådgiver NAPHA

Tobba Therkildsen Sudmann, førsteamanuensis HiB

SAMMENDRAG

Det er påfallende få utviklingshemmede som har tilknytning til arbeidslivet. I 2013 var kun 25 prosent med kjent utviklingshemming i yrkesaktiv alder i arbeid. Av disse var over 90 prosent av deltakerne i arbeidsrettede tiltak skjermede virksomheter, og kun i underkant av 10 prosent var på tiltak i ordinære virksomheter. Også i VTA-bedriftene (varig tilrettelagt arbeid) går utviklingen i retning av at personer med utviklingshemming taper i kampen om arbeidsplasser.

Vi tror mange bedrifter har oppgaver som ikke blir løst, som mennesker med utviklingshemming ville være i stand til å løse. Disse oppgavene er det viktig å finne fram til, sammen med bedriftene/virksomhetene.

Målet har vært å utvikle en modell for hvordan det kan etableres arbeidsplasser for utviklingshemmede i det ordinære arbeidsliv, både i private og offentlige virksomheter.

For å kunne utarbeide en modell som er troverdig og er godt forankret i relevante miljø og organisasjoner har vi hatt en omfattende møte- og reisevirksomhet.

Modellen er forankret i LO, og Fellesforbundet, Handel og kontor, Fagforbundet og FO (Fellesorganisasjonen) har vært med på å utarbeide innholdet i modellen.

Vi har hatt en rekke møter med forskningsmiljø ved Nordlandsforskning, NTNU, Høgskolen i Oslo og Akershus og Høgskolen på Vestlandet. Vi er i ferd med å inngå avtale med Senter for nyskapning ved Høgskolen på Vestlandet om at det parallelt med videre innsats i prosjektet skal utføres relevant forskning.

Forøvrig har vi blant annet hatt møter/dialog med:

Foreningen LEV / KLAP i Danmark, NAV Hordaland, Bergen kommune, Bufdir, flere bedrifter for varig tilrettelagt arbeid, Rettighetsutvalget v/leder, direktør for Oslo byråds sekretariat, Sosial- og arbeidskomiteen på stortinget, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Arbeids- og sosialdepartementet, Norsk forbund for utviklingshemmede (NFU), Videregående skole, Hordaland fylkeskommune, og Hotellkjeden Scandic.

Gjennom prosjektet har vi utviklet en modell med tilhørende detaljert beskrivelse av mulig fremgangsmåte som kan bidra til at personer med utviklingshemming i langt større grad enn i dag kan ansettes ved ordinære arbeidsplasser.

Personer og miljø vi har vært i kontakt med har i hovedsak vært svært entusiastisk til både prosjektet og modellen som har kommet til gjennom prosjektet. Mange av disse personene og miljøene har også selv bidratt til å utforme modellen.

Dette gir et svært godt utgangspunkt for å realisere modellen.

Det er inngått intensjonsavtale med hotellkjeden Scandic om å ansette personer med utviklingshemming på deres hoteller.

Modellen vi har utarbeidet gir en god beskrivelse av en fremgangsmåte som vil kunne gi suksess med tanke på målet om å gi mange personer med utviklingshemming jobb på ordinære arbeidsplasser. Det er likefullt noen forhold ved modellen som kan ytterligere perfeksjoneres, noe som kan skje gjennom en reell utprøving av modellen.

GC Rieber fondene har bevilget kr 300.000,- for 2017 for å starte opp arbeidet med å realisere modellen, men det kreves ytterligere midler for å få gjennomført utvidelsen vi ser for oss. Vi søker derfor ExtraStiftelsen om midler for prosjekt hvor modellen iverksettes.

1 BAKGRUNN OG MÅL

1.1 BAKGRUNN FOR PROSJEKTET

Mange opplever i dag at tjenestene til utviklingshemmede har bedre sammenheng gjennom oppveksten, og kanskje gjennom de første to tiår. Tilrettelegging i barnehage og skole, i helsetjenester og i fritidsaktiviteter kan fortsatt bli bedre i mange kommuner, men spesielt vanskelig blir det for mange når årene i videregående skole går mot slutten og det skal stakes ut en vei mot varig sysselsetting/arbeid, dagsenter eller arbeidsplass.

En opptelling i 2006 viste at kun 59 personer med utviklingshemming deltok i arbeidslivet på ordinære vilkår (Olsen, 2009). I en undersøkelse NAKU (Nasjonal kompetansemiljø om utviklingshemming) gjennomførte fant de at 13 prosent i utvalget av utviklingshemmede i yrkesaktiv alder verken deltar i dagtilbud eller i arbeidstiltak (Reinertsen, 2012).

Blant de som har aktiviteter utgjør kommunale dagtilbud det mest utbredte aktivitetstilbudet for utviklingshemmede på dagtid. Rundt halvparten av alle med utviklingshemming i yrkesaktiv alder deltok på dagaktivitet i 2012.

Det er påfallende få utviklingshemmede som har tilknytning til arbeidslivet. I 2013 var kun 25 prosent med kjent utviklingshemming i yrkesaktiv alder i arbeid. Av disse var over 90 prosent av deltakerne i arbeidsrettede tiltak skjermede virksomheter, og kun i underkant av 10 prosent var på tiltak i ordinære virksomheter. Også i VTA-bedriftene (varig tilrettelagt arbeid) går utviklingen i retning av at personer med utviklingshemming taper i kampen om arbeidsplasser. Selv om antallet tiltaksplasser i VTA er økt betydelig i de senere årene har ikke dette medført noen vesentlig økning av antallet personer med utviklingshemming som deltar i tiltaket. Nye plasser har i hovedsak blitt tildelt personer med andre typer funksjonsnedsettelser (Meld. St. 45 Frihet og likeverd, 2012-2013).

Mennesker med utviklingshemming kan i svært liten grad konkurrere på det ordinære arbeidsmarkedet på samme vilkår som andre arbeidssøkende. Arbeidsmarkedet er stadig blitt mer utfordrende og krevende, og det er et faktum at mange jobber stiller store krav til kompetanse. Samtidig ser vi at en rekke jobber ikke lenger blir utført eller at de blir nedprioritert. Vi tror mange bedrifter har oppgaver som ikke blir løst, som mennesker med utviklingshemming ville være i stand til å løse. Disse oppgavene er det viktig å finne fram til, sammen med bedriftene/virksomhetene. Stian Reinertsen (2012) skriver i «Nasjonal tilstandsrapport over arbeids- og aktivitetssituasjonen blant personer med psykisk utviklingshemming», at «noen av de viktigste funnene i artikkelen tyder på at det i dag er flere utviklingshemmede i de kommunale dagsentrene som har tilstrekkelig

arbeidsevne til å kunne arbeide i vekst- og attføringsbedrifter. 20% av brukerne av kommunale dagtilbud fyller NAV`s krav til arbeidsdeltakelse i Varig Tilrettelagt Arbeid».

Professor Victor Norman ved Handelshøgskolen i Bergen hevder at dersom man legger til grunn at utviklingshemmede bare er 20% så effektive som gjennomsnittet i befolkningen vil dette kunne generere 100 millioner kroner i det han definerer som en samfunnsøkonomisk gevinst, dersom vi får tusen utviklingshemmede ut i arbeid (Foredrag på SOR-konferanse oktober 2013.)

I Dagens Næringsliv 6.april 2013 skriver Victor Norman at dersom man legger til grunn at mennesker med utviklingshemming bare kan bidra med 15% av gjennomsnittet for norske arbeidstakere, utgjør det likevel en verdiskaping på 90.000/år. Det betyr i så fall at «de vel 3000 utviklingshemmede som i dag har tilrettelagt arbeid, gir et årlig bidrag på nesten 300 millioner til verdiskapingen i Norge. De rundt 12000 som er henvist til dagsenter eller ingenting representerer samtidig en tapt verdiskaping på godt over en milliard pr. år".

Dersom det var mulig å ta ut bare deler av denne verdiskapingen, mener vi det er gode grunner for å prøve.

Den kanskje største verdien vil uansett være den enkeltes opplevelse av å være en naturlig del av samfunnet, å oppleve at det blir stilt krav på linje med andre, å ha et meningsfylt innhold i hverdagen, og ikke minst å bli sosialisert og integrert på en bedre måte enn i dag. Vi vil hevde at mange mennesker med utviklingshemming vil berike et arbeidsmiljø, og således også være en viktig miljøfaktor.

Vi tror også at mange virksomheter vil være interessert i å kunne vise at de er i stand til å tilrettelegge arbeidsplasser nettopp for utviklingshemmede. Dette samfunnsengasjementet er det viktig å utnytte.

Mennesker med utviklingshemming er ofte svært pliktoppfyllende og lojal arbeidskraft med høy arbeidsmoral. Fra virksomheter som har erfaring med ansatte som har utviklingshemning, sies det at de også representerer en positiv arbeidsmiljøfaktor.

Vi opplever også at de offentlige ordningene som finnes i dag i for liten grad tilrettelegger for utviklingshemmede. Resultatet er at altfor mange faller utenfor arbeidslivet.

1.2 MÅLSETTING

1.2.1 OVERORDNETE MÅL

Målet er at en gjennom god tilrettelegging skal tilby arbeid som:

- gir den enkelte en meningsfull tilværelse
- bidrar til oppgaveløsning i bedrifter, også oppgaver som ellers ikke ville blitt utført
- gir samfunnsøkonomiske gevinster
- mobiliserer samfunnsengasjementet i det norske næringslivet

1.2.2 DELMÅL

- Prosjektet skal rette fokus på (skape oppmerksomhet omkring) hvilken ubrukt arbeidskraftressurs utviklingshemmede faktisk utgjør
- Prosjektet skal utrede en modell for hvordan det kan etableres arbeidsplasser for utviklingshemmede i det ordinære arbeidsliv, private eller offentlige virksomheter
- Prosjektet skal beskrive aktuelle arbeidsoppgaver/funksjoner, aktuelle virksomheter og gjennom direkte kontakt med disse kartlegge muligheten for etablering av arbeidsplasser
- Prosjektet skal ta utgangspunkt i bedrifter/virksomheters samfunnsengasjement og etablere ny forståelse for utviklingshemmede i arbeidslivet
- Prosjektet skal utrede behovet for tilrettelegging, veiledning og bistand det vil være behov for, og hvilke kostnader dette vil medføre
- Prosjektet skal utrede en modell for virksomhetenes avlønning av arbeidstakerne, finansiering av støtteordninger etc
- Prosjektet skal avklare ansvar for finansiering og drift
- Prosjektet skal foreslå en eller flere modeller for videreføring av tiltaket

1.2.3 MÅLGRUPPE

Målgruppen for «Helt med» er utviklingshemmede som kan utføre arbeid ved en tilrettelagt arbeidsplass med omfattende oppfølging og veiledning i det ordinære arbeidsmarkedet.

1.2.4 ØKONOMISKE RAMMER

ExtraStiftelsen tildelte kr 592.000 til utredningsprosjektet for 2016. Prosjektet ble startet 01.01.2016. Det er kun bevilget midler for ett år.

2. PROSJEKTGJENNOMFØRING / METODE

For å kunne utarbeide en modell som er troverdig og er godt forankret i relevante miljø og organisasjoner har vi hatt en omfattende møte- og reisevirksomhet.

2.1 SAMARBEID

2.1.1 STUDIETURER TIL DANMARK

En viktig inspirasjon til prosjektet er kontakten vi har hatt med KLAP i Danmark. Prosjektet deres har gått over mange år, og de har så langt skaffet jobb til over 2.000 personer med kognitive vansker. Tilbudet er ikke diagnoseavhengig, men det antas at ca 70 % av disse ville tilfredsstilt kriteriene for diagnosen psykisk utviklingshemning. Inklusjonskriteriet er uføretrygd og kognitiv funksjonsnedsettelse. På lengre sikt har KLAP ambisjoner om å etablere arbeidsplasser for 5.000 personer.

HELT MED gjennomførte i februar 2016 studietur til KLAP i Danmark. Til denne turen var også hele prosjekt- og referansegruppen invitert med, og de fleste hadde anledning til å delta.

Det var avsatt en hel dag for møte med administrerende direktør for LEV`s sekretariat, prosjektleder i KLAP og prosjektmedarbeider i KLAP. Det ble gitt orientering om KLAP, det ble besvart spørsmål og en rekke forhold ble drøftet. Møtet med KLAP har vært en stor inspirasjon for HELT MED og har også gitt ideer til utformingen av vårt eget prosjekt.

To medarbeidere i HELT MED gjennomførte en ny studietur til Danmark i september 2016 og besøkte kommuner, arbeidsplasser og beskyttede verksteder. Hovedfokus var hvordan arbeidsgiver og arbeidstaker følges opp for å sikre at intensjonen om stabilitet og langsiktighet i arbeidsforholdet ivaretas.

Dette besøket understreker behovet for en tett oppfølging av både arbeidsgiver og arbeidstaker i oppstartfasen for å kunne løse problemer som måtte oppstå så tidlig som mulig. Det legges opp til en langsiktig avtale om oppfølging, men erfaringene viser at behovet avtar betydelig når arbeidsforholdet har «gått seg til».

2.1.2 LO, FELLESFORBUNDET, HANDEL OG KONTOR, FAGFOR-BUNDET OG FO (FELLESORGANISASJONEN)

HELT MED fikk anledning til å presentere innhold og mål for LO-ledelsen i april 2016. LO tok initiativ til å avholde møte mellom prosjektet og de fire mest aktuelle arbeidstakerorganisasjonene på arbeidsområdet. LO uttrykte støtte til prosjektideen og mente dette var noe det ville være svært viktig og riktig å få til.

I juni 2016 deltok vi på møte hos LO sammen med representanter sentralt fra Fellesforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Handel og kontor (HK) og Fagforbundet. Representanter fra KLAP i Danmark var også til stede, slik at HELT MED kunne presentere egne planer og refleksjoner, samtidig som resultatene fra Danmark kunne presenteres av KLAP selv. Møtedeltakerne ga uttrykk for stor støtte til og sympati for prosjektet, og ville hver på sin måte bidra til at det kan gjennomføres.

I november 2016 hadde HELT MED et nytt møte med de ovennevnte fagforeningene hvor vi konkretiserte de enkelte utfordringene. Vår klare opplevelse er at fagforeningene vil bidra til å finne gode løsninger, og at partene er enige om å fortsette samarbeidet.

2.1.3 BUFDIR

Vi har fått anledning til å presentere prosjektet på fagmøte i Bufdir. Det er stor interesse for og støtte til prosjektets ideer og mål, og Bufdir kom med mange nyttige innspill. Det inkluderingsperspektivet HELT MED legger til grunn er et viktig satsingsområde for direktoratet.

Vi har hatt løpende kontakt med Bufdir etter dette møtet, hvor vi blant annet har gjort avklaringer rundt diskriminerings- og antidiskrimineringsperskektiv knyttet til å utlyse stillinger for en avgrenset målgruppe.

2.1.4 NHO

For å få kunnskap om prosjektet «Ringer i vannet» og samtidig orientere om HELT MED har vi besøkt NHO. NHO har utført et meget spennende arbeid med sitt prosjekt Ringer i vannet. Vi ser at det er en tilnærming som vil kunne supplere HELT MED godt, og ser frem til et videre samarbeid.

2.1.5 KS

Vi har også hatt et positivt møte med avdelingsdirektør Anne Cathrine Hjertaas i KS. KS vil blant annet kunne bidra med å formidle erfaringer mellom kommunene, når det gjelder HELT MED-satsing i det offentlige, for eksempel arbeid på sykehjem og i barnehager.

2.1.5 NAV HORDALAND

Vi har hatt flere møter med NAV Hordaland, med særlig fokus på å gjøre oss kjent med deres arbeidsmetoder og ulike stønadsordninger for målgruppen.

2.1.6 BERGEN KOMMUNE

HELT MED har hatt møte med Bergen kommune med sikte på å gjennomføre et pilotprosjekt i kommunen. Vi har god dialog med kommunen og opplever stor interesse for å realisere prosjektet.

2.1.7 FORSKNING

Vi har hatt en rekke møter med forskningsmiljø ved Nordlandsforskning, NTNU, Høgskolen i Oslo og Akershus og Høgskolen på Vestlandet. Vi er i ferd med å inngå avtale med Senter for nyskapning ved Høgskolen på Vestlandet om at det parallelt med videre innsats i prosjektet skal utføres relevant forskning.

2.1. 8 NÆRINGSLIVET

Vi har vært svært forsiktig med å presentere prosjektet for aktuelle arbeidsgivere / virksomhetsledere. Dette fordi vi må ha på plass finansiering og organisatorisk forankring før vi begynner å gjøre slike henvendelser. Uten det vil prosjektet kunne oppfattes som useriøs og blir dermed vanskeligere å realisere.

Uformell kontakt med enkelte relevante aktører på arbeidsgiversiden gir indikasjoner om at det ikke vil være vanskelig å «selge» konseptet inn til næringslivet.

2.1.9 ANDRE

Forøvrig har vi blant annet hatt møter/dialog med:

- flere bedrifter for varig tilrettelagt arbeid
- Rettighetsutvalget v/leder av utvalget
- direktør for Oslo byråds sekretariat
- Sosial- og arbeidskomiteen på stortinget
- Arbeids- og velferdsdirektoratet
- Arbeids- og sosialdepartementet
- Norsk forbund for utviklingshemmede (NFU)
- Videregående skole, Hordaland fylkeskommune

2.2 PROGRESJON OG ENDRINGER

Det har vært svært høy aktivitet i prosjektet, og aktivitetene har i hovedsak blitt gjennomført i henhold til fremdriftsplanen.

2.2.1 ENDRINGER

Det har vært omfattende møtekontakt med fagmiljø fra Danmark, mens kunnskapsinnhenting fra Sverige har skjedd gjennom litteraturgjennomgang.

Det var og er fortsatt tenkt at det skal utarbeides et temanummer i tidsskriftet SOR Rapport om prosjektet. Ettersom prosjektet er i en brytningstid hvor flere arbeidsgivere med utgangspunkt i arbeidet med dette prosjektet står klar for å ansette personer med utviklingshemming både i privat og offentlig sektor, og doktorgradsstipendiat Thomas Owren har innledet forskning knyttet til prosjektet, har vi funnet det hensiktsmessig å utsette temanummeret noe.

Det er imidlertid publisert en nettbasert artikkel med tittel *Arbeid, en vesentlig faktor for selvfølelse og sosial integrering*. Videre er det i prosjektet utført mer arbeid / flere produkter enn angitt i mål og fremdriftsplan. Blant annet er det produsert to brosjyrer / informasjonshefter, og det er inngått avtale med hotellkjeden Scandic om å starte opp HELT MED forsøksprosjekt ved deres hotell i Bergen, hvor personer med utviklingshemming ansettes.

3. RESULTATER OG RESULTATVURDERING

3.1 MODELL

Gjennom prosjektet har vi utviklet en modell med tilhørende detaljert beskrivelse av mulig fremgangsmåte som kan bidra til at personer med utviklingshemming i langt større grad enn i dag kan ansettes ved ordinære arbeidsplasser.

Personer og miljø vi har vært i kontakt med har i hovedsak vært svært entusiastisk til både prosjektet og modellen som har kommet til gjennom prosjektet. Mange av disse personene og miljøene har også selv bidratt til å utforme modellen.

Dette gir et svært godt utgangspunkt for å realisere modellen.

3.1.1 HELT MED - TRINN FOR TRINN

HELT MED er inspirert av KLAP i Danmark, men skiller seg på en rekke områder.

- Forutsetningene er veldig forskjellige i Norge og Danmark. Det gjelder blant annet lovverk, forvaltning og geografi.
- HELT MED vektlegger oppfølging i betydelig sterkere grad enn KLAP.
- HELT MED vil benytte metoden Supported Employment målrettet i sitt arbeid.
- HELT MED forutsetter et arbeidsgiver-/arbeidstakerforhold uten lønnstilskudd, hvor netto utgifter for arbeidsgiver skal tilsvare forventet produksjon.

A. VIRKSOMHETENE

KONTAKT MED LEDELSEN SENTRALT I STORE VIRKSOMHETER

En grunnleggende idé ved HELT MED er å skape et stort volum med arbeidsplasser. Det arbeidet starter med dialog med ledelsen i hotell-, butikk-, cafe-, restaurantkjeder og andre kjeder i det private næringsliv, og ikke minst gjennom kontakt med ledelsen i kommuner og store offentlige organisasjoner. Ledelsen i HR-avdelingene er sentral i dette arbeidet, sammen med leder, prosjektkoordinator og jobbspesialister i HELT MED.

Man vinner mye ved å starte kontakten med ledelsen sentralt (Bråthen og Lien, 2015). Aktuelle arbeidsoppgaver vil ofte være sammenfallende i virksomhetens forskjellige enheter, særlig når det gjelder kjeder, men også eksempelvis barnehager eller sykehjem i en kommune.

Oppgaver som utføres godt av personer med utviklingshemming i en lokal enhet vil kunne inspirere og overbevise ledelsen i en tilsvarende lokal enhet om at dette kan være hensiktsmessig.

Gjennom dialog får ledelsen en realistisk oppfatning av oppgaver personer med utviklingshemming kan løse, og HELT MEDs medarbeidere får en forståelse av hvilke aktuelle arbeidsoppgaver som finnes i virksomheten.

KONTAKT MED KOMMUNER OG ANDRE OFFENTLIGE VIRKSOMHETER

Slik offentlig virksomhet er organisert, vil kontakten mellom HELT MED og kommuner/andre offentlige virksomheter stort sett måtte skje lokalt, gjerne i kontakt med den overordnende ledelsen/HR-avdeling. For øvrig vil tilnærmingen være som skissert ovenfor.

DEFINERE ARBEIDSOPPGAVER

Arbeidsoppgavene defineres av virksomhetens ledelse og HR-avdeling i en tidlig fase, i tett samarbeid med HELT MED.

Utgangspunktet for valg av oppgaver skal være hvilke enkle og oversiktlige arbeidsoppgaver virksomhetene ønsker utført. I HELT MED er det ikke slik at oppgavene tilpasses personen som har utviklingshemming, det er personen med utviklingshemming som skal lære å utføre oppgavene. Dette vil stort sett fungere godt, ettersom oppgavene er valgt ut fra at de fleste med lett utviklingshemming og mange med moderat utviklingshemming vil kunne utføre dem.

UTPRØVING

Ledelsen peker ut eksempelvis to butikker/restauranter/avdelinger (referanseenheter) i organisasjonen hvor positivitet, entusiasme og andre forhold tilsier at det er gode muligheter for suksess. Personer med utviklingshemming tilbys arbeidspraksis og deretter ansettelse i stillingene, når både arbeidstaker og arbeidsgiver ønsker dette. Etter fire måneders arbeidsforhold evalueres ordningen, med tanke på hvor godt dette har fungert for arbeidsgiver og ansatte.

AVTALE OM VIDEREFØRING

Når dette vurderes som vellykket og ledelsen sentralt ønsker å gå videre med dette, inngås avtale mellom virksomheten sentralt og HELT MED. Erfaringene fra referanseenhetene skriftliggjøres, og i de tilfeller hvor den ansatte med utviklingshemming gir tillatelse til det utarbeides promoteringsvideo hvor den ansatte viser hvilke arbeidsoppgaver han eller hun utfører. Videoene vil bli benyttet både i arbeidet med å inngå avtaler med lokale enheter i virksomheten og ved rekruttering av nye arbeidstakere.

AVTALER LOKALT

HR-avdelingene ved virksomhetene jobber for å utvide ordningen til andre lokale enheter enn referanseenhetene som deltok i utprøvingen. Arbeidet opp mot de lokale enhetene gjøres i samarbeid med HELT MEDs jobbspesialister.

B. ANSETTELSENE

KONTAKT MED LOKALE ARBEIDSGIVERE

Når avtaler med sentrale ledd er på plass overtar jobbspesialistene i HELT MED. De har tett dialog med ledelsen i lokale avdelinger i kjedene, enheter i kommunene eller statlige virksomheter.

KONKRET PLAN

Sammen legger de en plan for hvilke arbeidsoppgaver som ønskes utført, hvor mange som er aktuell å ansette, når ansettelsen er aktuell og hvem som skal følge opp de som ansettes.

UTLYSING

HELT MED lyser ut stillingene og fungerer som «headhunter» for å skaffe de beste kandidatene til de aktuelle arbeidsoppgavene.

INTERVJU

HELT MEDs jobbspesialister vurderer søknadene og kaller aktuelle kandidater inn til intervju. De arbeidssøkende kan ha med seg støttepersoner i intervjuene. Jobbspesialisten lager en innstilling over kandidater de mener er egnet for stillingen. Arbeidsgiver deltar i intervjurunde nr. 2.

ARBEIDSPRAKSIS

Aktuelle kandidater får tilbud om en måneds lønnet arbeidspraksis. Jobbspesialist har tett oppfølging av arbeidsgiver og arbeidstager.

ANSETTELSE

Når både arbeidsgiver og personen som har vært i arbeidspraksis ønsker det, ansettes personen med utviklingshemming på ordinære vilkår, bortsett fra at lønnen settes til 20 prosent av ordinær lønn for tilsvarende arbeid. Dette kompenserer for utfordringer ved arbeidskapasitet og behov for oppfølging og tilrettelegging.

OPPFØLGING

HELT MED inngår avtaler med hjemstedskommunen til de ansatte om oppfølging. Kommunene finansierer selv oppfølging, men HELT MED kvalitetsikrer kompetanse og egnethet hos de som følger opp. Oppfølging skal foretas av erfarne medarbeidere ansatt i VTA-bedrifter.

3.2 UTFORDRINGER

De største utfordringene ved modellen er etter vår vurdering knyttet til økonomi. Ettersom erfaring viser at det er svært vanskelig å utløse tilskudd til bedriftene i ordinært arbeidsliv gjennom VTA-O støtte / NAV (disse midlene er begrenset og det er sjelden nye muligheter for støtte dukker opp) har vi valgt å være realistisk å ikke legge opp til at arbeidsgiverne ikke forespeiles økonomisk støtte. Vår kontakt med arbeidsgiverne tyder på at det heller ikke er avgjørende for dem, så lenge de sikres ordentlig forarbeid, god gjennomføring og god oppfølging i tilknytning til ansettelsene. Dette i tillegg til at de utbetaler en lønn til de ansatte som står i forhold til den ekstra oppfølgingen arbeidsgivere må påregne, og en viss grad av redusert arbeidsevne.

De reelt problematiske sidene knyttet til økonomi synes dermed å være kostnader knyttet til å drifte HELT MED apparatet rundt ansettelsene og oppfølgingen. Det kan være aktuelt blant annet å komme inn under varige ordninger hvor NAV støtter eller drifter modellen, men dette er vanskelig å få til utelukkende på bakgrunn av en modellbeskrivelse. Det vil være svært nyttig å iverksette en utvidelse av prosjektet, hvor vi tar skrittet videre og bidrar til at personer med utviklingshemming ansettes i ordinært arbeidsliv. Gjennom å demonstrere suksess og justere modell og metode på bakgrunn av erfaringer med ansettelsene tror vi det vil være lettere å få til HELT MED-ordninger i offentlig regi.

4 OPPSUMMERING/KONKLUSJON/VIDERE PLANER

Prosjektet «HELT MED – arbeid for mennesker med utviklingshemming» er et resultat av flere forhold:

- engasjement for å bidra til gode levekår for mennesker med utviklingshemming
- forståelse for betydningen det å ha arbeid har for psykisk helse, også for personer med utviklingshemming
- ønske om å øke antall personer med utviklingshemming i det ordinære arbeidsliv, for å bidra til et godt og inkluderende samfunn
- erfaring med at mennesker med utviklingshemming generelt har lav sysselsetting, spesielt i ordinært arbeidsliv, og forskning som bekrefter dette
- erfaring med at unge med utviklingshemming har få alternativer etter videregående skole, at for mange gis plass i dagsenter eller blir passive
- inspirasjon fra prosjektet Klap (Kreativ langsigtet arbejdsplanlægning) i Danmark
- inspirasjon fra Supported Employment-tradisjonen og forskning rundt dette

Modellen vi har utarbeidet gir en god beskrivelse av en fremgangsmåte som vil kunne gi suksess med tanke på målet om å gi mange personer med utviklingshemming jobb på ordinære arbeidsplasser. Det er likefullt noen forhold ved modellen som kan ytterligere perfeksjoneres, noe som kan skje gjennom en reell utprøving av modellen.

Vi ser vi for oss følgende:

- Ny, utvidet prosjektperiode settes til tre år.
- Det startes et pilotprosjekt i Bergen med oppstart januar 2017.
- Det tas sikte på å etablere arbeidsplasser for 20 personer i løpet av 2017.
- Erfaringer fra 2017 vil definere mål for 2018 og 2019.
- På sikt er målsettingen å utvide ordningen til hele landet.
- HELT MED har som mål også å etablere arbeidsplasser i offentlig sektor.
- I prosjektperioden vil vi ha tett samarbeid med en rekke instanser, blant annet NAV.
- SOR står for driften i forsøksprosjektet. Videre drift vil være et resultat av en grundig evalueringsprosess, og kan eventuelt skje i offentlig regi.

GC Rieber fondene har bevilget kr 300.000,- for 2017 for å starte opp arbeidet med å realisere modellen, men det kreves ytterligere midler for å få gjennomført utvidelsen vi ser for oss. Vi søker derfor ExtraStiftelsen om midler for prosjekt hvor modellen iverksettes.

Jarle Eknes

Daglig leder

Stiftelsen SOR

REFERANSER

Meld. St. nr. 45 (2012- 2013) Frihet og likeverd – om mennesker med utviklingshemning, Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.

Olsen, T. (2009). Versjoner av arbeid. Dagaktivitet og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen. Uppsala Universitet.

Reinertsen, S. (2012a). Arbeids- og aktivitetssituasjonen blant personer med psykisk utviklingshemming. Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming

Meld. St. 45 Frihet og likeverd, 2012-2013

VEDLEGG

1. Modellen HELT MED
2. Artikkelen Arbeid, en vesentlig faktor for selvfølelse og sosial integrering
3. Brosjyre om HELT MED fremgangsmåten
4. Brosjyre om HELT MED arbeidsplasser på Scandic hotell

HELT MED

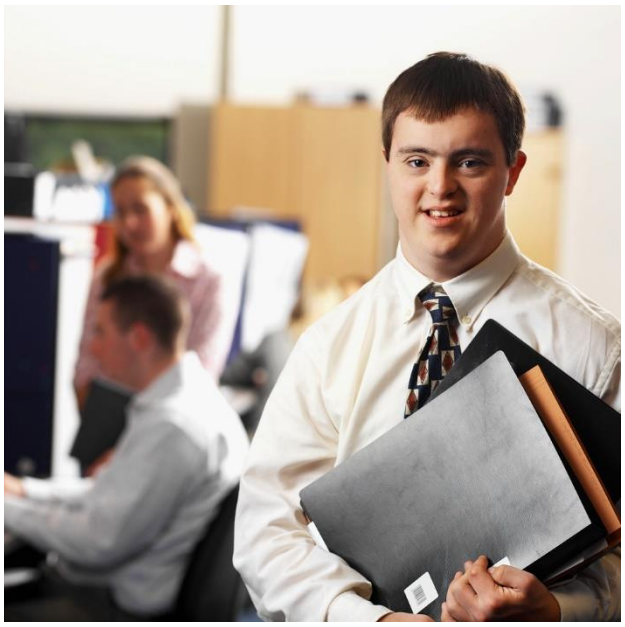
MODELL FOR Å SKAFFE JOBB TIL MENNESKER MED UTVIKLINGSHEMNINING I DET ORDINÆRE ARBEIDSLIV

En «place then train» tilnærming innenfor Supported employment tradisjonen

PROSJEKTET
ER STØTTET AV

ExtraStiftelsen
Helse og Rehabilitering

MED EXTRA-MIDLER



HELT MED

MODELL FOR Å SKAFFE JOBB TIL MENNESKER MED UTVIKLINGSHEMNINING I DET ORDINÆRE ARBEIDSLIV

Sentrale utgangspunkt for modellen:

- Virksomheter i Norge tar sosialt ansvar når forholdene legges til rette for dette
- Også personer med utviklingshemming ønsker å jobbe
- Jobbene som opprettes for personer med utviklingshemming tar utgangspunkt i arbeidsoppgaver som er nyttig for virksomhetene å få utført
- Virksomhetene og arbeidstakerne følges opp i arbeidspraksis og etter ansettelsen
- Personene med utviklingshemming beholder sin uføretrygd og mottar i tillegg en viss lønn fra virksomhetene
- Arbeidstakerne har ordinære kontrakter, med unntak av spesielle lønnsbetingelser

INKLUDERING

Gjennom å ansette personer med utviklingshemming i det ordinære arbeidsliv bidrar vi til et inkluderende samfunn.

Jobbene som utføres skal være nyttige for arbeidsgiverne.

Arbeidstakere med utviklingshemming skal oppleves som ressurs for arbeidsgiver

Arbeidstakerne skal oppleve mestring, inkludering og trivsel

Presentasjonen av HELT MED-modellen er delt inn i tre.

1. **Betydning av inkluderende arbeidsliv for personer med utviklingshemming**
   Bakgrunn og målgruppe for prosjektet
2. **Gjør det som virker**
   Beskrivelse av modell og fremgangsmåte
3. **HELT MED**
   Trinn for trinn

BETYDNINGEN AV INKLUDERENDE ARBEIDSLIV FOR PERSONER MED UTVIKLINGSHEMMING

Positive effekter ved arbeid

Utgangspunktet for HELT MED er blant annet at arbeidslivet kan bidra til utvikling av ferdigheter, kompetanse, opplevelse av mestring og deltagelse i samfunnet, livsglede, tilfriskning, sosialisering, status, identitet og tilhørighet.

Arbeid strukturerer hverdagen og bidrar til mestring og sosialt fellesskap. Arbeidsplassen er den viktigste arenaen for å forebygge utstøting og realisere inkludering. Synlig deltagelse i arbeidslivet vil kunne bidra til å forebygge seiglivede stereotypier om utviklingshemmede (Sudmann og Folkestad, 2015).

Like fullt ser vi at personer med utviklingshemming i økende grad blir fortrengt i arbeidsmarkedet, både i det ordinære arbeidsliv og arbeid i skjermet virksomhet (NOU 2016: 17; Ellingsen, 2011). Regjeringen oppnevnte 29. januar 2010 et offentlig utvalg for arbeidsrettede tiltak som også omfatter tiltaket varig tilrettelagt arbeid. I mandatet heter det blant annet at «Arbeid til alle er et overordnet mål for regjeringen».

Dessverre tenkes det fortrinnsvis på arbeid i skjermet virksomhet for denne gruppen, ikke ordinært arbeidsliv. I Stortingsmeldingen *NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet* (Meld. St.33, 2015) er ikke personer med utviklingshemming nevnt med ett ord. Det er de heller ikke i IA-avtalen 2014-2018. I Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne (Arbeidsdepartementet, 2012) er heller ikke personer med utviklingshemming nevnt, utover at de er en sentral målgruppe i VTA virksomheter, hvor de utgjør omtrent en tredjedel av de sysselsatte.

Men hvorfor skal de gjemmes bort og skjermes fra resten av samfunnet?

Det er langt igjen før målene i Frihet og likeverd - om mennesker med utviklingshemning (Meld. St. nr. 45 (2012-2013):11) er nådd. I denne meldingen understrekes det at alle mennesker har samme verdi, og at det offentlige må arbeide for likestilling og legge til rette for at alle skal ha tilnærmet like muligheter til samfunnsdeltakelse og til å skaffe seg gode levekår.

I informasjons- og utviklingsprogrammet Mennesker med utviklingshemming skal heller ikke diskrimineres (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2012) understrekes det at det er god grunn til å holde høy bevissthet på å videreføre verdiene fra Ansvarsreformen (HVPU-reformen) også når det gjelder arbeid.

Målgruppe

Statistiske beregninger viser at det er omtrent 75 000 personer med utviklingshemming i Norge, hvor opp mot 50.000 er i yrkesaktiv alder. Antall personer som har blitt diagnostisert med utviklingshemming er betydelig lavere. I NAVs register er det registrert i overkant av 20.000 personer

med utviklingshemming som samtidig mottar uføretrygd (NOU 2016:17). Et grovt anslag vil være at ordningen skissert i HELT MED-metoden vil kunne være aktuell for inntil 5.000 av disse personene.

Arbeidsmarkedet for utviklingshemmede

Utviklingshemmede er en av gruppene som møter de fleste og tyngste barrierene når det kommer til muligheter for å delta i arbeidslivet. Et stadig mer kunnskapsintensivt arbeidsmarked distanserer personer med utviklingshemming fra det åpne arbeidsmarkedet. Gapet mellom utviklingshemmedes forutsetninger og arbeidslivets krav blir stadig større (NOU 2016:17).

En opptelling i 2006 viste at kun 59 personer med utviklingshemming deltok i arbeidslivet på ordinære vilkår (Olsen, 2009). I en undersøkelse NAKU gjennomførte fant de at 13 prosent i utvalget av utviklingshemmede i yrkesaktiv alder verken deltok i dagtilbud eller i arbeidstiltak (Reinertsen, 2012).

Blant de som har aktiviteter utgjør kommunale dagtilbud det mest utbredte aktivitetstilbudet for utviklingshemmede på dagtid. Rundt halvparten av alle med utviklingshemming i yrkesaktiv alder deltok på dagaktivitet i 2012.

Det er påfallende få utviklingshemmede som har tilknytning til arbeidslivet.

- I 2013 var kun 25 prosent med kjent utviklingshemming i yrkesaktiv alder i arbeid.
- Av disse var over 90 prosent av deltakerne i arbeidsrettede tiltak i skjermede virksomheter.
- Kun i underkant av 10 prosent var på tiltak i ordinære virksomheter.

Også i VTA-bedriftene går utviklingen i retning av at personer med utviklingshemming taper i kampen om arbeidsplasser. Selv om antallet tiltaksplasser i VTA er økt betydelig de senere årene, har ikke dette medført noen vesentlig økning av antallet personer med utviklingshemming som deltar i tiltaket. Nye plasser har i hovedsak blitt tildelt personer med andre typer funksjonsnedsettelser (Meld. St. 45 Frihet og likeverd, 2012-2013).

Det er viktig å understreke at VTA-bedriftene fortsatt vil representere et sentralt tilbud for målgruppen. Sannsynligvis vil en stor del av rekrutteringen skje nettopp fra VTA-bedriftene, og således skape tilbud for noen av de mange som i dag står på venteliste.

I kartleggingen fra NAKU anslo kommunene at 21 prosent av de som i dag har kommunalt dagtilbud kunne vært i VTA (Reinertsen, 2012). Det er betydelige ventelister også til de kommunale dagsentrene, således vil jobber gjennom HELT MED også kunne frigjøre plasser her.

Rettighetsutvalget påpeker at det at utviklingshemmede står uten arbeid eller aktivitet fremheves som en sentral utfordring blant kommuner utvalget har vært i kontakt med. Utvalget erfarer at dette i hovedsak gjelder unge med lett utviklingshemming som er kvalifisert for VTA, men likevel ikke får tiltaksplass. Dette er personer som ikke er i målgruppen for kommunale dagtilbud, og som selv heller ikke ønsker å delta i dette (NOU 2016:17). De kan og vil i de fleste tilfeller jobbe, men slipper ikke til, spesielt ikke i det ordinære arbeidsmarkedet.

Menneskerettigheter

Retten til å tjene til livets opphold gjennom arbeid man har valgt eller godtatt fremgår av flere menneskerettskonvensjoner, blant annet FN-konvensjonen om økonomisk, sosiale og kulturelle rettigheter artikkel 6, FNs verdenserklæring artikkel 23 og ILO-konvensjonene.

Menneskerettighetene pålegger staten å legge til rette for arbeidsdeltakelse for alle. Statene har imidlertid ingen plikt til å opprette eller etablere offentlige arbeidsplasser som å sikre full sysselsetting, men det skal legges til rette for det. Menneskerettighetene fastslår at den enkelte har rett til fritt valg av yrke og rett til rettferdige og gode arbeidsforhold.

FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) artikkel 27 slår fast at mennesker med nedsatt funksjonsevne har rett til arbeid på lik linje med andre. Statene skal treffe hensiktsmessige tiltak for å virkeliggjøre retten til arbeid. Mennesker med nedsatt funksjonsevne skal på lik linje med andre ha tilgang til arbeidsrettede veiledningsordninger og arbeidsformidling. Det er også en målsetting å ansette mennesker med nedsatt funksjonsevne i offentlig sektor (NOU 2016:17).

Rettighetsutvalgets gjennomgang viser at utviklingshemmede i dag er lite inkludert i arbeidslivet, særlig i ordinært arbeidsliv. Realisering av HELT MED vil nettopp kunne være å «treffe hensiktsmessige tiltak for å virkeliggjøre retten til arbeid» for personer med utviklingshemming.

Stort potensial

Proba påpeker i en rapport at tiltaksleverandørene mener at det er et potensiale innenfor det ordinære arbeidslivet, gitt at behovene til de utviklingshemmede blir ivaretatt på en god måte. Tiltaksleverandørene mener at en må erkjenne at det trengs tilrettelegging, og at en ikke kan forvente at arbeidsgiverne skal ta hele ansvaret. De mener at et avgjørende punkt er oppfølgingsressurser fra personer med nødvendig kompetanse om utviklingshemmede. Dersom dette er på plass mener flere at dette er lite ressurskrevende vurdert opp mot gevinstene for samfunnet (Proba, 2016).

Rundt 12 prosent av bedriftsledere sier i en omnibusundersøkelse at de kan tenke seg å ansette personer med utviklingshemning i framtiden. Undersøkelsen er gjort blant 2.100 av totalt 480.000 private bedrifter i Norge. Det er knyttet en del feilkilder til svarene, men om man antar at 1 prosent av bedriftene er villig til å ansette personer med utviklingshemming dreier det seg om 4.800 arbeidsplasser som potensielt kan skaffes ved en tydelig og systematisk arbeidsformidlingsstrategi (Ellingsen (2011). Bedriftseierne som ønsker å ansette personer med utviklingshemming oppgir omdømmebygging som vesentlig motivasjonsfaktor.

Økonomi

Det er mange grunner til å ønske at langt flere personer med utviklingshemming skal jobbe i det ordinære arbeidsliv. En av dem er at det er økonomisk gunstig, sammenlignet med dagsenterplass og varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet (VTA-S).

- Det statlige tilskuddet per godkjent tiltaksplass i skjermet sektor er på ca. 150.000 kroner. Tilskuddet fra deltakerens bostedskommune skal minimum utgjøre 25 prosent av det statlige tilskuddet, slik at samlet pris blir nær 190.000 kroner.

- Virksomheter som tilbyr VTA i ordinær virksomhet (VTA-O) mottar en årlig tilskuddsinnsats fra NAV på ca. 63.000 kroner per plass.
- En dagsenterplass i et ordinært kommunalt dagsenter koster 350.000 – 400.000 kroner pr. år.
- Vi vet også at personer som står uten noe aktivitets-/arbeidstilbud gjerne utløser andre kostnadskrevende tiltak.
- En foreløpig beregning tilsier at en samlet kostnad knyttet til en jobb i HELT MED vil ligge under 20 prosent av kostnadene til en plass i VTA-S.
- En del av kostnadene i HELT MED vil være knyttet til oppfølging, og her forutsetter prosjektet at bostedskommunen til den aktuelle arbeidstaker dekker dette.

GJØR DET SOM VIRKER

HELT MED tar utgangspunkt i tiltak som har vist seg virkningsfulle. De to store inspirasjonskildene er *supported emloyment*, som er dokumentert effektiv tilnærming for å bringe personer som har falt utenfor arbeidslivet inn i ordinært arbeid, og *KLAP* i Danmark, som har vært meget effektive i sin innsats for å få personer med utviklingshemming inn i det ordinære arbeidslivet.

Mulighet for å lykkes

Innenfor nåværende ordninger synes det vanskelig å lykkes med å få personer med utviklings-hemming ut i ordinært arbeid i et omfang som monner. Dette understøttes også av Probas undersøkelse hvor ansatte i NAV er intervjuet (Proba samfunnsanalyse, 2016).

I sin undersøkelse av de beskyttede verkstedene i Danmark (tilsvarer VTA-S i Norge) fant Bengtsson og Mateu (2009) at det mellom 2004 og 2009 kun var 184 personer som gikk fra *beskyttet beskæftigelse* til å bli ansatt i en ordinær virksomhet, enten i subsidiert arbeid (fleksjob) eller jobb med lønnstilskudd for førtidspensjonister.

Samtidig har KLAP-modellen i Danmark de siste ni årene skaffet over 2.000 personer med nedsatt kognitiv funksjonsevne jobb i det ordinære arbeidslivet. Rundt 70 prosent av disse antas å ha utviklingshemming. De tre siste månedene har de fått flere personer med utviklingshemming ut i det ordinære arbeidsliv enn man klarte på fem år (2004-2009) før KLAP-modellen ble realisert.

KLAP

Landsforeningen LEV (NFU`s søsterorganisasjon i Danmark) etablerte i 2009 Prosjektet KLAP, som handlet om å få personer med utviklingshemming ansatt i stillinger i det ordinære arbeidsmarkedet.

KLAP (Kreativ Langsiktig ArbeidsPlanlegging) jobber veldig målrettet mot de store landsdekkende kjedene, noe som betraktes som en avgjørende suksessfaktor. Det er blant annet etablert samarbeidsavtaler med SILVAN, Irma, McDonald’s, Dansk Supermarked, Matas, Rema 1000, Steen og Strøm, Danske Diakonhjem og flere kommuner.

Prosjektet er landsdekkende, og de har jobbspesialister over hele Danmark. Før en ansettelse gjennomfører aktuelle arbeidstakere en måneds praksis. Ved jobbansettelse skrives ordinære kontrakter, med unntak av lønnsbetingelser. Utgangspunktet er 1/3 av gjeldende overenskomst på

området, samtidig som personen beholder sin uføretrygd. Typisk er lønnen da i overkant av 40 danske kroner, samtidig som arbeidsgiver mottar 25 danske kroner per time personen jobber.

Landsforeningen LEV har i tredje prosjektperiode mottatt 10 millioner danske kroner hvert år i perioden 2014-2017, på bakgrunn av oppsiktsvekkende gode resultater i de to foregående prosjektperiodene (KLAP 2016: www.klapjob.dk).

Supported employment – Place then traine

Innsatsen for å skape jobber for personer som har falt ut av arbeidslivet, eller har problemer med å komme inn i arbeidslivet, har i stor grad vært preget av aktiveringsideer og metodikk for en gradvis tilnærming til arbeidslivet.

Parallelt med dette har man prøvd ut en alternativ tilnærming som bygger på rask utplassering av personer med bistandsarbeid på ordinære arbeidsplasser. Tilnærmingen omtales gjerne som «Supported employment» (SE). På tross av at forskning støtter opp under hensiktsmessigheten ved denne tilnærmingen er den i liten grad tatt i bruk i Norge og internasjonalt (Frøyland og Spjelkavik, 2014). Heldigvis har det de senere årene vært en del prosjekter knyttet til denne tilnærmingen, og flere bør det bli.

I denne tilnærmingen har man for det meste gått vekk fra tradisjonell forberedelse til yrkeslivet (train and place), til å starte i tidlig fase med å la personen prøve seg i ordinært yrkesliv og få opplæringen der (place then train). HELT MED er en rendyrket place then train-tilnærming, hvor man bruker det ordinære arbeidslivet både som middel og mål.

Det er mye som omtales som supported employment som kan avvike en del fra den opprinnelige forståelsen om begrepet. EUSE (European Union of Supported Empoyment) står bak en femtrinnsprosess som har blitt utviklet av fagmiljø fra en rekke europeiske land, deriblant Norge. Denne er anerkjent som god praksis og rammeverk for Supported Employment (EUSE, 2010).

1. *Innledende kontakt og samarbeidsavtale*
2. *Yrkeskartlegging og karriereplanlegging*
3. *Finne en passende jobb*
4. *Samarbeid med arbeidsgiver*
5. *Opplæring og trening på/og utenfor arbeidsplassen*

Ulike varianter finnes. Individuell jobbstøtte (IPS - Individual Placement and Support) er Supported empoyment som er spesielt beregnet for personer med alvorlige psykiske lidelser. I denne tilnærmingen er jobbspesialistene en integrert del av et behandlingsteam rundt personen de skal hjelpe ut i arbeidslivet.

Arbeid med bistand er en ordning som var et tidlig europeisk eksempel på Supported Employment (Spjelkavik, 2014). Utviklingen har imidlertid ført tiltaket over i et rendyrket formidlingstiltak, blant annet med krav om at den som ansettes på forhånd skal ha vært gjennom arbeidspraksis. Ordningen har definitivt hatt stor suksess, men beklageligvis er denne ordningen nok et eksempel på at personer med utviklingshemming blir fortrengt på arbeidsmarkedet til fordel for andre.

I første fase av prosjekt HELT MED vil også dette prosjektet hoppe over de innledende fasene av rendyrket Supported Employment, ettersom vi vet at det allerede eksisterer svært mange med utviklingshemming som er motivert og klar for å jobbe i det ordinære arbeidsliv, når stillingene er åpne og tilrettelagte for dem.

I EUSEs femtrinnsmodell er det særlig i trinn 3, 4 og 5 at HELT MED legger innsatsen. 3 (finne en passende jobb) og 4 (samarbeid med arbeidsgiver) er naturligvis en forutsetning for trinn 5 (Opplæring og trening på/og utenfor arbeidsplassen). Trinn 5 det mest sentrale prinsippet i *Place then train*, og det som i særlig grad skiller tilnærmingen fra tradisjonell attføring (Wangen, 2014).

Enkelte forhold i i EUSEs modell for SE må vi tilpasse til målgruppen personer med utviklingshemming.

Jobbspesialist

Et vesentlig trekk ved Supported Employment er den aktive innsatsen fra jobbspesialister (Spjelkavik, 2014), som gir målrettet oppfølging som skal øke mulighetene for arbeidsdeltagelse hos personer som har vansker med å skaffe eller beholde jobb på egenhånd. De viktigste funksjonene er:

- Tett individuell oppfølging
- Jobbmatch
- Proaktiv dialog med arbeidsgivere
- Jobbutvikling, jobbfastsettelse og karriereutvikling
- Kunnskap om og tilgang til annen tilgjengelig støtte i systemet
- Aktiv involvering av relevante deler av støtteapparatet

I HELT MED vil jobbspesialistene være personer som er ansatt og engasjert av HELT MED i arbeidet med å etablere et jobbtilbud, i rekruttering og i oppfølging av den enkelte arbeidstaker i arbeidspraksisen. I tillegg gis det oppfølging når arbeidsforholdet er endelig etablert.

Kompetanse og egenskaper ved jobbspesialisten har stor betydning. Jobbspesialisten skal:

- Selge inn ideer og skape entusiasme hos ledelse og ansatte på arbeidsplassen.
- Bidra til motivasjon gjennom entusiasme overfor jobbsøker med utviklingshemming.
- Være en trygg og god kontaktperson for både arbeidsgiver og arbeidstaker.

Vi skal engasjere / ansette jobbspesialister som ser muligheter og er positive, lydhøre, entusiastiske, fleksible, utadvendte, sosialt kompetente og nysgjerrige. Videre må jobbspesialistene være opptatt av faglige sider ved egen innsats, og aktivt holde seg orientert om aktuelle oppgaver for personer med utviklingshemming i privat og offentlig virksomhet.

Alle skal gjennomføre videreutdanning i Supported Emloyment, 10 studiepoeng.

Opplæring og oppfølging

Hvor delaktig jobbspesialistene bør være i opplæringen vil det være delte meninger om. Det vil i praksis handle om å finne en balanse:

- For mye ekstern oppfølging kan virke stigmatiserende og negativt på inkluderingsprosessen. Det kan blant annet bidra til at arbeidsgiver fratas ansvaret for å lede og sikre opplæring til arbeidstaker. For mye støtte kan også medføre at arbeidstaker blir avhengig av støtten i en grad som virker negativt på dennes selvstendighet (Wangen, 2014).
- For lite ekstern oppfølging kan resultere i at bedriften opplever at de ikke makter oppgaven å følge opp personer med spesielle behov, med de konsekvenser det kan få.
- Bistanden bør gis slik at den bidrar til å selvstendiggjøre både arbeidsgiver og jobbsøker (Frøyland og Kvåle, 2014). Opplæringen skal sikre at arbeidstaker lærer nødvendige ferdigheter og beholder jobben, men opplæringsformen må passe inn i arbeidsmiljøet og kulturen på den aktuelle arbeidsplassen.

I HELT MED legger vi vekt på laveste effektive innsatsnivå, og skal i omfattende grad legge til rette for at kollegaer kan inngå som naturlige støttepersoner (kollegastøtte).

Vurderingen av hvem som gjør hva skal bygge på en analyse, med utgangspunkt i GAP-modell

GAP-modellen i arbeidslivet (Wangen, 2014)

Hvis arbeidsgiver og jobbspesialist mener at gapet er lite og ikke skiller seg ut fra det som er vanlig for nyansatte, er det mest naturlig at arbeidsgiver sørger for opplæringen (Wangen, 2014). Vi tror at det blir et ganske vanlig utfall i HELT MED, da det blir lagt vekt på å definere arbeidsoppgaver som vil være relativt overkommelig å lære seg for svært mange med utviklingshemming.

Det er imidlertid ikke likegyldig hvem som gir kollegastøtte. Det er en stor fordel om kollega som får mentor- eller fadderrolle har høy status i arbeidsmiljøet og kjenner arbeidsplassen godt, i tillegg til at han eller hun er oppriktig engasjert i å bistå arbeidstakeren (Frøyland og Kvåle, 2014). Jobbspesialisten bør arbeide for at rett person velges til denne oppgaven, blant annet gjennom drøftinger med leder på arbeidsplassen.

Likebehandling

HELT MED-jobber har en spesiell målgruppe (personer med utviklingshemming som mottar uføretrygd). Arbeidsoppgavene er spesielt enkle og oversiktlige, mange trenger litt ekstra opplæring og oppfølging, arbeidstempoet er i mange tilfeller noe lavere og lønnen er lavere enn hos andre ansatte (20 prosent av lønnen til stillinger det er naturlig å sammenligne med).

Men først og fremst er de mennesker med ressurser, personlighet og verdighet. Likeverd og likebehandling er sentralt i HELT MED tilnærmingen, og vi tilstreber å gjøre ansettelsesforholdene meste mest mulig normale. Bortsett fra spesielle lønnsbetingelser skal kontraktene være lik det som ellers gjelder for arbeidsplassene.

Ansatte med utviklingshemming skal også ha samme rett og muligheter for å være fagorganisert som andre. De fire fagforeningene HELT MED samarbeider med er svært positive til dette, og vi vil be LO sentralt om å vurdere egne vilkår for medlemskontingent for denne gruppen, som tar hensyn til deres lave inntekt.

Vilje til å ta ansvar, vilje til å lykkes

Erfaringer i KLAP prosjektet i Danmark viser at private og offentlige virksomheter ønsker å ta sosialt ansvar, men at de først og fremst er opptatt av å ansette arbeidskraft som kan utføre arbeid som er nyttig for virksomheten.

I HELT MED har vi også erfart at det er mange både i privat og offentlig sektor som forstår at det å ansette personer med utviklingshemming kan være gunstig både for virksomhetene og de som ansettes. Mange virksomheter er interessert i å ansette personer med utviklingshemming når forholdene ligger tilstrekkelig til rette for det.

De færreste arbeidsgivere vil ansette personer med utviklingshemming av ren veldedighet. Det vil også være et dårlig utgangspunkt, da slike stillinger raskt vil bli betraktet som overflødig og nedlagt i nedgangstider eller i prosesser hvor nytteverdi og effektivitet frontes høyt.

Når arbeidsgivers hensikt er å benytte personer med utviklingshemming til arbeidsoppgaver som er gunstig for arbeidsgiver å få utført, er også jobbene til de med utviklingshemming mindre utsatt ved effektiviseringsprosesser og nedgangstider.

HELT MED - TRINN FOR TRINN

HELT MED er inspirert av KLAP i Danmark, men skiller seg på en rekke områder.

- Forutsetningene er veldig forskjellige i Norge og Danmark. Det gjelder blant annet lovverk, forvaltning og geografi.
- HELT MED vektlegger oppfølging i betydelig sterkere grad enn KLAP.
- HELT MED vil benytte metoden Supported Employment målrettet i sitt arbeid.
- HELT MED forutsetter et arbeidsgiver-/arbeidstakerforhold uten lønnstilskudd, hvor netto utgifter for arbeidsgiver skal tilsvare forventet produksjon.

A. Virksomhetene

1. KONTAKT MED LEDELSEN SENTRALT I STORE VIRKSOMHETER

En grunnleggende idé ved HELT MED er å skape et stort volum med arbeidsplasser. Det arbeidet starter med dialog med ledelsen i hotell-, butikk-, cafe-, restaurantkjeder og andre kjeder i det private næringsliv, og ikke minst gjennom kontakt med ledelsen i kommuner og store offentlige organisasjoner. Ledelsen i HR-avdelingene er sentral i dette arbeidet, sammen med leder, prosjektkoordinator og jobbspesialister i HELT MED.

Man vinner mye ved å starte kontakten med ledelsen sentralt (Bråthen og Lien, 2015). Aktuelle arbeidsoppgaver vil ofte være sammenfallende i virksomhetens forskjellige enheter, særlig når det gjelder kjeder, men også eksempelvis barnehager eller sykehjem i en kommune.

Oppgaver som utføres godt av personer med utviklingshemming i en lokal enhet vil kunne inspirere og overbevise ledelsen i en tilsvarende lokal enhet om at dette kan være hensiktsmessig.

Gjennom dialog får ledelsen en realistisk oppfatning av oppgaver personer med utviklingshemming kan løse, og HELT MEDs medarbeidere får en forståelse av hvilke aktuelle arbeidsoppgaver som finnes i virksomheten.

2. KONTAKT MED KOMMUNER OG ANDRE OFFENTLIGE VIRKSOMHETER

Slik offentlig virksomhet er organisert, vil kontakten mellom HELT MED og kommuner/andre offentlige virksomheter stort sett måtte skje lokalt, gjerne i kontakt med den overordnende ledelsen/HR-avdeling. For øvrig vil tilnærmingen være som skissert ovenfor.

3. DEFINERE ARBEIDSOPPGAVER

Arbeidsoppgavene defineres av virksomhetens ledelse og HR-avdeling i en tidlig fase, i tett samarbeid med HELT MED.

Utgangspunktet for valg av oppgaver skal være hvilke enkle og oversiktlige arbeidsoppgaver virksomhetene ønsker utført. I HELT MED er det ikke slik at oppgavene tilpasses personen som har utviklingshemming, det er personen med utviklingshemming som skal lære å utføre oppgavene.

Dette vil stort sett fungere godt, ettersom oppgavene er valgt ut fra at de fleste med lett utviklingshemming og mange med moderat utviklingshemming vil kunne utføre dem.

4. UTPRØVING

Ledelsen peker ut eksempelvis to butikker/restauranter/avdelinger (referanseenheter) i organisasjonen hvor positivitet, entusiasme og andre forhold tilsier at det er gode muligheter for suksess. Personer med utviklingshemming tilbys arbeidspraksis og deretter ansettelse i stillingene, når både arbeidstaker og arbeidsgiver ønsker dette. Etter fire måneders arbeidsforhold evalueres ordningen, med tanke på hvor godt dette har fungert for arbeidsgiver og ansatte.

5. AVTALE OM VIDEREFØRING

Når dette vurderes som vellykket og ledelsen sentralt ønsker å gå videre med dette, inngås avtale mellom virksomheten sentralt og HELT MED. Erfaringene fra referanseenhetene skriftliggjøres, og i de tilfeller hvor den ansatte med utviklingshemming gir tillatelse til det utarbeides promoteringsvideo hvor den ansatte viser hvilke arbeidsoppgaver han eller hun utfører. Videoene vil bli benyttet både i arbeidet med å inngå avtaler med lokale enheter i virksomheten og ved rekruttering av nye arbeidstakere.

6. AVTALER LOKALT

HR-avdelingene ved virksomhetene jobber for å utvide ordningen til andre lokale enheter enn referanseenhetene som deltok i utprøvingen. Arbeidet opp mot de lokale enhetene gjøres i samarbeid med HELT MEDs jobbspesialister.

B. Ansettelsene

1. KONTAKT MED LOKALE ARBEIDSGIVERE

Når avtaler med sentrale ledd er på plass overtar jobbspesialistene i HELT MED. De har tett dialog med ledelsen i lokale avdelinger i kjedene, enheter i kommunene eller statlige virksomheter.

2. KONKRET PLAN

Sammen legger de en plan for hvilke arbeidsoppgaver som ønskes utført, hvor mange som er aktuell å ansette, når ansettelsen er aktuell og hvem som skal følge opp de som ansettes.

3. UTLYSING

HELT MED lyser ut stillingene og fungerer som «headhunter» for å skaffe de beste kandidatene til de aktuelle arbeidsoppgavene.

4. INTERVJU

HELT MEDs jobbspesialister vurderer søknadene og kaller aktuelle kandidater inn til intervju. De arbeidssøkende kan ha med seg støttepersoner i intervjuene. Jobbspesialisten lager en innstilling over kandidater de mener er egnet for stillingen. Arbeidsgiver deltar i intervjurunde nr. 2.

5. ARBEIDSPRAKSIS

Aktuelle kandidater får tilbud om en måneds lønnet arbeidspraksis. Jobbspesialist har tett oppfølging av arbeidsgiver og arbeidstager.

6. ANSETTELSE

Når både arbeidsgiver og personen som har vært i arbeidspraksis ønsker det, ansettes personen med utviklingshemming på ordinære vilkår, bortsett fra at lønnen settes til 20 prosent av ordinær lønn for tilsvarende arbeid. Dette kompenserer for utfordringer ved arbeidskapasitet og behov for oppfølging og tilrettelegging.

7. OPPFØLGING

HELT MED inngår avtaler med hjemstedskommunen til de ansatte om oppfølging.

REFERANSER

- Arbeidsdepartementet (2012). Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne. Rapportering 2012 – tiltak 2013.
- Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (2010). Mennesker med utviklingshemming skal heller ikke diskrimineres! Informasjons- og utviklingsprogram 2010-2013.
- Bråthen, M. og Lien, L. (2015). Ringer i vannet. NHO-bedriftenes bidrag til økt arbeidsinkludering. Fafo.
- Callahan, Callahan, M. (2009). Supported Employment/Customized Employment Matrix. The distinction between demand employment and a customized relationship. A White Paper, 6 s.
- Ellingsen, K. E. (2011). Nederst ved enden av bordet? Om utviklingshemmedes deltagelse i arbeidslivet. Fontene Forskning, 2/11, s. 4-19.
- EUSE (2010). Verktøykasse. European Union of Supported Employment.
- Frøyland, K. og Kvåle, L. S. (2014). Utvikling av naturlig bistand på arbeidsplassen. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (red) Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel. Oslo: Gyldendal Norsk forlag.
- Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2014). Inkluderingskompetanse – et integrert perspektiv. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (red) Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel. Oslo: Gyldendal Norsk forlag.
- IA-avtalen (2014). Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. 4. mars 2014-31. desember 2018.

- KLAP (2016) KLAP III – den kreative vej ind på arbejdsmarkedet. Opplegg til strategisk satsing. LEV, København.
- Meld. St. nr. 45 (2012- 2013) Frihet og likeverd – om mennesker med utviklingshemning, Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- Meld. St. 33 (2015-2016). Melding til Stortinget 33 (2015-2016). NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet. Arbeids- og sosialdepartementet.
- NOU 2016: 17. På lik linje. Åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemming.
- Olsen, T. (2009). Versjoner av arbeid. Dagaktivitet og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen. Uppsala Universitet.
- Proba samfunnsanalyse (2016). Arbeidssituasjonen for personer med utviklingshemming. Rapport 2016-01
- Reinertsen, S. (2012a). Arbeids- og aktivitetssituasjonen blant personer med psykisk utviklingshemming. Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming
- Sudmann, T. og Folkestad, H. (2015). Deltakelse som engasjement og utfordring – samfunnsarbeid med utviklingshemmede. Tidsskrift for velferdsforskning, vol 18, nr 1, side 7-17.
- Spjelkavik, Ø. (2014). Ordinært arbeidsliv som metode og mål. I Frøyland & Ø. Spjelkavik (red) Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel. Oslo: Gyldendal Norsk forlag.
- Wangen, G. (2014). Oppfølging på arbeidsplassen. I Frøyland & Ø. Spjelkavik (red) Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel. Oslo: Gyldendal Norsk forlag.

Arbeid, en vesentlig faktor for selvfølelse og sosial integrering

Et av de viktige temaene som ble tatt opp på SOR konferansen BRA i livet var arbeid. Terje Olsen fra Nordlandsforskning pekte på at utviklingshemmede har sakket akterut på arbeidsfronten og at utviklingen de siste årene har gått i negativ retning. Han ser muligheter for at dette kan snu, men at vi da må tørre å tenke nytt. Blant annet trekker han frem SORs planer for en modell som skaper arbeidsplasser for personer med utviklingshemming i det ordinære arbeidsliv.

Tekst: Jarle Eknes, je@sorpost.no

Terje Olsen disputerte i 2009 på doktorgradsavhandling som handler om arbeid for personer med utviklingshemming. Avhandlingen bygger på feltarbeid rundt omkring på forskjellige steder hvor utviklingshemmede har arbeid og aktivitet. Siden han er sosialantropolog har han gjort feltarbeid på disse stedene og vært med på det som foregår på arbeidsplassene, fått se hva som skjer, hva det snakkes om, hva man er opptatte av, hva man driver med, hva man tuller og tøyser med. Det vi kaller deltakende observasjon, gjort gjennom i overkant ett års feltarbeid.

Arbeidsmarkedstiltak

Feltarbeidet er gjort i forskjellige typer arbeidsmarkedstiltak av type varig tilrettelagt arbeid, på dagsenter og på helt vanlige arbeidsplasser der personer med utviklingshemming er inkludert i arbeidet. Blant annet har det vært jobber knyttet til vedproduksjon, vaskeri, snekkeri, fruktlevering, veving, keramikkarbeid, strikking, kantinevirksomhet, transport, rydding, matproduksjon og monteringsarbeid. Det er et veldig variert arbeidsliv som utviklingshemmede deltar i rundt om i landet, forteller Olsen, og sier det har vært veldig artig å være med å se hva de jobber med og hvordan de har det, gjerne noen uker i slengen. En annen veldig fin ting med det er at det er de som er ekspertene, og så får man som forsker være den som er novise på arbeidsplassen.

Nøkkelstatus

Arbeid i vår kultur har det vi kan kalle for en nøkkelstatus, fortsetter Olsen. Det er fordi det handler om veldig mye. Det handler om hvem du er, at du blir anerkjent for å være flink til noe, at du mestrer noe, at du er kompetent. Det er knyttet viktige grunnleggende verdier for oss til det å ha et arbeid. Det betyr at man blir regnet med, at man er god på noe og at man er etterspurt.

Arbeidet handler også om at vi utvikler oss gjennom en karriere. Arbeidsplassene er et sted for læring. Det er et sted for offisielle kurs og opplæring man kan gjennomføre, men også et sted man plukker opp nye ting fordi det tilfeldigvis skjer noe lærerikt.

Arbeid er også en kilde til inntekt og lønn. De aller fleste med utviklingshemming har riktignok uføretrygd som sin hovedinntekt, men likevel er lønn et veldig viktig symbol. Det handler om å være med, og den materielle verdien av lønnen man får betyr også mye når man har en lav uføretrygd.

Struktur

Arbeidet har også en merkelig evne til å dele opp tiden for oss. Det bidrar til å skille mellom hverdager og helger, arbeidstid og fritid, aktivitet og hvile, produksjon og rekreasjon. Dette var en viktig side av det som var grunnlaget for ansvarsreformen, normaliseringsprinsippene som Bengt Nirje skrev om, det å ha en vanlig døgnrytme og et mest mulig vanlig liv.

Arbeidet markerer ulike domener i livet. Vi følger noen prinsipper og har bestemte måter vi forholder oss til det som skjer i hjemmet, og noen andre måter når det gjelder det som skjer på arbeidsplassen. Dette med domener er et viktig prinsipp, understreker Olsen. Før ansvarsreformen levde utviklingshemmede hele livet under samme type autoritet, det vi kalte totalinstitusjonene. Arbeid kan bidra positivt til at man deler opp verden slik at man lever noen sider av livet under en type autoritet, og andre sider av livet under annen autoritet.

Han referer til Anna Kittelså og Jan Tøssebro ved NTNU Samfunnsforskning i Trondheim som har beskrevet og advart mot tendensen til at det skjer en utglidning hvor man begynner å lage bo- og

arbeidstilbud som fellespakker der de ulike domenene kan se ut til å veves sammen.

Sosial betydning

Arbeidsplassen er for oss alle et viktig sted når det gjelder relasjoner, et sted hvor man har venner og kolleger. Arbeidsplassene er også et sted hvor man kan finne kjærester. Arbeidet er også en kilde til selvbekreftelse. Arbeid er gjerne noe av det første vi spør folk om. «Hva driver du med?». Det sier så mye om hvem du er. Det markerer også et skille mellom hvem som er voksne og hvem som er barn. Voksne arbeider, det gjør ikke barn.

Ansvarsreformen

Ved inngangen til Ansvarsreformen var det mye oppmerksomhet rundt det med å skape gode arbeidsplasser for personer med utviklingshemming. Det skjedde en betydelig etablering av arbeidsplasser for denne gruppen de første årene etter Ansvarsreformen. Men hvordan har det gått over tid? Det beste bildet av situasjonen på området med arbeidstilbud mener Olsen vi ser i resultatene fra levekårsundersøkelsene som Jan Tøssebro og kollegene hans jevnlig har gjort siden ansvarsreformen ble iverksatt.

Når det gjelder personer med utviklingshemming som jobber på vanlige arbeidsplasser har tallene hele tiden vært ganske lave. Før ansvarsreformen opererte man med optimistiske tall som ligger langt over det fasiten i dag har vist oss at ble realiteten. Ved innføring av reformen var det veldig mye engasjement rundt ordningen «arbeid med bistand». Det ble mye brukt, og det var det mange forhåpninger til fortsettelsen. Det var på mange måter en skikkelig suksess. Men etter hvert kom nye reformgrupper inn i tiltaket, og måltallene for hvor mange arbeidstakere den enkelte veileder skulle følge opp ute på arbeidsplassene ble endret slik at det ble vanskeligere å ta inn personer med utviklingshemming. Disse trengte vanligvis litt mer oppfølging enn andre tiltaksdeltakere. Det er et tankekors at «arbeid med bistand»-varianten som i dag kalles for IPS (individual placement and support) har fått en ny oppstandelse, rettet mot personer med psykiske lidelser. Man kunne i aller høyeste grad tenke seg utviklingshemmede som målgruppe for denne ordningen, men det har Olsen i veldig liten grad sett at de har valgt. Det er stort sett personer med psykiske lidelser som er målgruppe for det tiltaket i dag.

VTA

Det som i dag har betegnelse VTA (varig tilrettelagt arbeid) (tidligere ASVO), altså de statlige arbeidsmarkedstiltakene som ikke er tidsbegrenset og som forutsetter uføretrygd, vokste seg stort på 90-tallet, fram til rundt 2001. Så falt omfanget for gruppen utviklingshemmede. Nye reformgrupper har kommet inn også i det tiltaket, og siden det er et begrenset tak på antall plasser på landsbasis, er utviklingshemmede delvis på vei ut av tiltaket. De kommunale tilbudene, som er en kombinasjon av arbeid og aktivitet står nå for ca. 60% av arbeids- og aktivitetstilbudene.

Utdanning

Olsen synes det er urovekkende at en del av opplæringen i videregående skole for personer med utviklingshemming synes å være direkte eller indirekte rettet mot kvalifisering for et VTA-tilbud eller et kommunalt dagtilbud. Personer med utviklingshemming har et minst like stort behov som oss andre for læring, utvikling og vedlikehold av kompetanse gjennom arbeidet. Han mener at det kan være veldig gode grunner til å tenke gjennom hvordan fokus på livslang læring også kan omfatte personer med utviklingshemming.

Vi ser at de som ikke har noen ting å gjøre har økt fra 3 % i 1989 til 16 % i 2010. Samlet betyr dette en dreining fra aktive produksjons- og arbeidsorienterte ordninger til aktiviteter, sysselsettingspregede ting eller ingenting. Altså en slags gradvis nedtrapping fra produksjonsaktiviteter.

Det bryter så vidt Olsen kan forstå med det som ellers er hovedprinsippet i norsk velferdspolitikk; arbeid som førstevalg, det vi kaller for arbeidslinjen i velferdspolitikken. Det er vanskelig å se at det er i tråd med FN-konvensjonen om rettigheter for personer med nedsatt funksjonsevne, spesielt artikkel 27 om arbeid og sysselsetting som sier at mennesker med nedsatt funksjonsevne har lik rett til arbeid som andre. Her bør det være rom for nytenkning, slår han fast.

Rettighetsutvalget

Rettighetsutvalget har i NOU På lik linje forslag om varig oppfølgingstiltak, som er en variant av det som før het «arbeid med bistand og oppfølgingstiltak», men med én viktig forskjell, at det ikke er

tidsbegrenset. Det innebærer arbeidstrening på arbeidsplassen, med støtte fra veileder. Veilederen følger opp og bidrar til opplæring knyttet til arbeidsoppgaver og gir nødvendig støtte. Som i «arbeid med bistand» tenker man at oppfølgingen er tettest i starten og så trappes ned etter hvert. Det kan helt sikkert være bra, likevel synes Olsen at det er vanskelig å se forskjell i praksis på dette og det som vi i dag kaller for VTAO, altså varig tilrettelagt arbeid i ordinært arbeidsliv (ikke-skjermede omgivelser, i helt vanlige arbeidsmiljø). Det fins rundt 1300 slike arbeidsplasser på landsbasis i Norge.

Det andre de nevner i NOU'en er innføring av en ordning med grundige arbeidsevnevurderinger. Det tror Olsen er en bra ting. Ingen bør gå uprøvd ut i uføretrygd, men denne ordningen gjør ingenting med de strukturelle begrensningene. Det blir ikke flere arbeidsplasser av det. Det blir neppe lettere å komme inn i ordinære bedrifter med lønnstilskudd eller VTAO eller lignende varianter, men det kan være noe som kan bidra til å løfte oppmerksomheten, interessen og kunnskapen om den enkelte.

Alternativer

Dagens hovedveier inn på arbeidsmarkedet er varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet (VTA), som fortsatt er et veldig viktig tilbud for mange, varig tilrettelagt arbeid i ordinært arbeidsliv (VTAO), arbeid med bistand / lønnstilskudd og de kommunalt drevne dagtilbudene. Men det finnes også mange andre måter å organisere dette på. For andre marginale grupper på arbeidsmarkedet finnes det innovatører som finner lokale muligheter og løsninger med utgangspunkt i lokale forutsetninger.

For eksempel har man dataselskaper som kun ansetter personer med Asberger syndrom. Gjerne knyttet til behov for spesialisert arbeidskraft hvor de ansatte er gode på å være opptatt med detaljer over lang tid. Andre eksempler på nytenkning på dette området er Stormberg, Kirkens bymisjon og gatemagasinet = Oslo.

KLAP og HELT MED

Et annet interessant initiativ er KLAP-jobber i Danmark som er utviklet av den danske landsforeningen LEV, søsterorganisasjonen til vår egen NFU. KLAP står for Kreativ, Langsiktig, ArbeidsPlanlegging. Det er rettet mot personer med kognitive funksjonsnedsettelser, deriblant personer med

utviklingshemming. LEV inngår samarbeidsavtaler med store danske konsern om KLAP-jobber. Eksempler er Rema 1000 og McDonalds, som har mange filialer i hele landet. De inngår store avtaler om relativt enkle jobber som kan utføres av aktuelle personer med kognitive funksjonsnedsettelser.

Stiftelsen SOR har tatt initiativ til å bygge opp et lignende tilbud i Norge. Det kan være en mulighet som har et stort potensiale også hos oss. Dette virker lovende. Det danskene sier er at det ikke er mangel på arbeidsoppgaver, og heller ikke mangel på arbeidsplasser. Ofte er det slik at KLAP-ordningen ikke klarer å dekke etterspørselen etter arbeidskraft.

Personene som ansettes i disse jobbene har uføretrygd som sin hovedinntekt, på samme måte som i norsk VTA, og de har lønn som er ca. 40-50 kr per time, altså noe høyere enn det som er gjennomsnittlig VTA-lønn.

Trolig finnes det også andre varianter og løsninger det går an å se på, og Olsen tror at det er viktig å rette blikket mot andre land og se hva som foregår der, slik som SOR har gjort når de har latt seg inspirere av KLAP i Danmark rundt dette. Da arbeid med bistand ble introdusert i Norge, var det etter modell fra USA, minner Olsen oss om.

Terje Olsen er betinget optimist på dette området. Han tror det er mulig å skaffe gode og inkluderende arbeidsplasser til mange utviklingshemmede i fremtiden, men det krever at vi tør å se etter nye muligheter og være åpne for andre måter å organisere og fordele samfunnets produksjon og økonomi på som kan komme oss alle til gode.

HELT MED!

www.heltmed.no

Hva er HELT MED?

HELT MED handler om å inkludere personer med utviklingshemning i det ordinære arbeidsliv.

Aktuelle jobber gjennom HELT MED

Mange personer som har utviklingshemning representerer en uutnyttet ressurs i arbeidslivet. Med litt tilrettelegging og veiledning vil disse kunne utføre en rekke abeids-oppgaver, for eksempel i butikker, cafeer, hoteller, barnehager og sykehjem.

Avtaler i HELT MED

Vi inngår avtaler med butikkjeder, hotellkjeder, cafe- og restaurantkjeder, direktorat, departement og kommuner om å opprette arbeidsplasser og avklare arbeidsoppgaver som er spesielt egnet for målgruppen.

Vi utvikler arbeidsoppgaver og arbeidsavtaler i nært samarbeid med arbeidsgivere og fagforeninger.

Hvorfor HELT MED?

Det å ha en jobb er viktig for at vi mennesker skal føle at vi er til nytte og oppleve at vi både er selvstendige og del av et fellesskap. Det er viktig at alle får mulighet til å få brukt sin arbeidsevne.

Øvrige gevinster med HELT MED

Gjennom å utføre nyttige og viktige arbeidsoppgaver, vil arbeidstakerne føle seg verdsatt gjennom anerkjennelsen de oppnår. Erfaringer viser også at arbeidsmiljøet utvikler seg positivt gjennom slike inkluderende ansettelser. Når personer med funksjonsnedsettelser ansettes i jobber hvor de er synlige, flittige og deltagende, gir dette positive ringvirkninger med tanke på samfunnets mål om bedre inkludering.

Hvem kan få jobb gjennom HELT MED

HELT MED-jobber tilbys personer med utviklingshemning som allerede har en uførepensjon. Stillingene lyses ut, og aktuelle personer kan søke de stillingene de er interessert i. Oversikt over ledige stillinger legges blant annet ut på nettsiden www.heltmed.no Deretter kan man bli kalt inn til intervju, på samme måte som det som ellers er vanlig i arbeidslivet.

Hvilke vilkår tilbys i HELT MED?

De som ansettes arbeider først i en prøveperiode, før det vurderes fast ansettelse. Det vil da skrives kontrakt mellom ansatte og arbeidsgiver. Disse regulerer rettigheter og plikter på samme måte som i arbeidslivet forøvrig.

De som ansettes gjennom denne ordningen fortsetter å motta pensjon, men mottar i tillegg lønn fra arbeidsgiver. Lønn vil normalt være ca. 40 kroner pr time. Arbeidsgivere lyser ut både deltidsstillinger og heltidsstillinger.

Oppfølging i HELT MED

Arbeidslivets ordinære avtaler og forpliktelser legges til grunn for å kunne løse de utfordringer som oppstår på den enkelte arbeidsplass. I tillegg vil den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver bli fulgt opp av lokale jobbkonsulenter.

Samfunnsøkonomiske gevinster gjennom HELT MED

Analyser viser at det vil være svært god samfunnsøkonomi å få etablert jobber gjennom HELT MED. Alternative jobbtilbud vil koste betydelig mer, og det å ikke ha noen jobb vil erfaringsmessig utløse mange andre tjenester som koster samfunnet mye.

Hvem står bak prosjektet HELT MED

Det er stiftelsen SOR som står bak prosjektet HELT MED. Stiftelsen arbeider for å sikre gode levekår for mennesker med utviklingshemning og andre med kognitive funksjonsnedsettelser.

Erfaringer fra tilsvarende prosjekt

I Danmark er erfaringene med et lignende prosjekt svært gode. Man har lykkes med å få et betydelig antall mennesker med kognitive funksjonsnedsettelser ut i det ordinære arbeidsliv, og svært mange bedrifter ønsker å være med på ordningen.

Viktige samarbeidspartnere for HELT MED

Det er av avgjørende betydning å ha et godt samarbeid med de aktuelle fagforeningene, også for å sikre felles forståelse for målet med dette tiltaket.

NAV er selvsagt en helt sentral samarbeidspartner, både når det gjelder formidling og oppfølging. Andre aktuelle samarbeidspartnere kan være NHO, Kommuner, politikere, interesseorganisasjoner, o.s.v.

Hva er perspektivene for HELT MED?

SOR jobber for å realisere HELT MED i 2017. Omfanget vil avhenge av økonomiske midler som bevilges til prosjektet. På sikt vil HELT MED kunne være landsdekkende, og gi arbeid til svært mange dyktige og motiverte mennesker som ellers ville falt utenfor arbeidsmarkedet.

Vi tar sikte på å etablere HELT MED i nært samarbeid med NAV, som har et naturlig ansvar for å bidra til at også personer med utviklingshemning blir en del av arbeidsstyrken.

HELT MED!

Stiftelsen SOR
www.stiftelsensor.no

08/2016

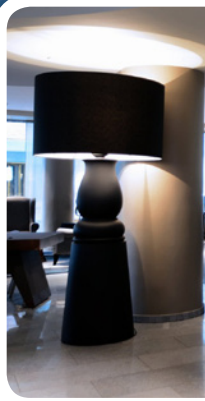
Har du lyst til å arbeide på et Scandic hotell?

HELT MED! Scandic

Om Scandic

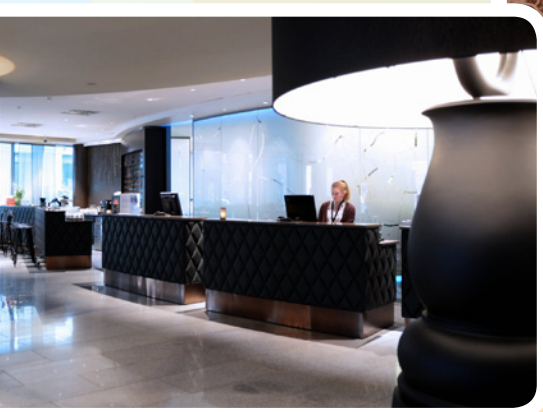
Scandic har 230 hotell i syv land, med tilsammen 44.000 hotellrom og er opptatt av miljø, samfunnsansvar og tilgjengelighet.

Når vi søker etter nye medarbeidere er vi på jakt etter deg som kan få gjestene til å føle seg velkommen og er opptatt av å gjøre en god jobb.



I Scandic legger vi vekt på å:

- ønske alle velkommen med åpne armer og et åpent sinn. Vi bryr oss om menneskene, miljøet og hele samfunnet.
- behandle hver gjest som en unik person.
- verdsette alle fordelene mangfoldet gir oss.
- være pålitelige, og levere høy kvalitet i alt vi gjør.
- alltid strebe etter å bli bedre.
- tørre å gjøre ting litt annerledes.
- ha fokus på fremtiden i stedet for fortiden.
- alltid være en inspirasjon for våre gjester, for hverandre, for de som eier oss, og for samfunnet rundt oss.



Hvem kan søke jobb

HELT MED-jobber er for mennesker med utviklingshemming som mottar uføre-trygd. Dersom du fyller disse vilkårene kan du søke på HELT MED-jobb på et Scandic hotell.

Krav

- Du må være motivert for å jobbe på hotell.
- Du må møte i tide.
- Du må være engasjert.
- Du må være god til å lytte.
- Du må være flink til å holde orden.
- Du må ha god personlig hygiene.

Praksisperiode

Før endelig ansettelse får du en praksisperiode på fire uker. I denne perioden finner du ut om du kan trives på Scandic, du og din leder finner ut om jobben passer for deg, og dere finner også ut hvilke oppgaver du kan løse. Dere bestemmer også hvor mange timer i uken du skal jobbe.

Du mottar et honorar fra HELT MED for hele praksisperioden.

Oppfølging og fadderordning

Du vil få en kontaktperson på hotellet som vi kaller din fadder. Fadderen vil sikre at du har det bra på jobben, at du får lære de tingene du trenger for å utføre jobben og at du kan ta opp ting i hverdagen som du er opptatt av.

I tillegg vil HELT MED følge opp deg og arbeidsgiver, både gjennom møter og telefonsamtaler. HELT MED vil alltid kunne kontaktes når det er spesielle utfordringer på jobben.

Eksempler på arbeidsoppgaver

Kjøkken
Enklere oppgaver og daglige rutiner som å gjøre i stand mat til frokost og lunsj.

Konferanseavdeling
Rigging av stoler og bord, rydding av kaffekopper ved pauser.

Restaurantavdeling
Oppdekking, rydding, servering, skjenking av kaffe m.m.

Vedlikehold
Rydding, vasking, spyling og forefallende arbeid.

Du kan søke på den/ de avdelinger du ønsker.

Lønn
Når du ansettes vil du beholde din uføretrygd. Scandic vil i tillegg betale deg en lønn på ca 30 kroner pr time.

FISKARS

HELT MED

I HELT MED jobber vi for å inkludere personer med utviklingshemning i det ordinære arbeidsliv.

Det å ha en jobb er viktig for at vi mennesker skal føle at vi er til nytte og oppleve at vi både er selvstendige og del av et fellesskap. Det er viktig at alle får mulighet til å få brukt sin arbeidsevne.

Vi inngår avtaler med butikkjeder, hotellkjeder, cafe- og restaurantkjeder, direktorat, departement og kommuner om å opprette arbeidsplasser og avklare arbeidsoppgaver som er spesielt egnet for målgruppen.

Vi utvikler arbeidsoppgaver og arbeidsavtaler i nært samarbeid med arbeidsgivere og fagforeninger.

Oversikt over ledige stillinger finner du på vår hjemmeside: *www.heltmed.no*

SOR (Samordningsrådet)

Det er stiftelsen SOR som står bak prosjektet HELT MED. Stiftelsen arbeider for å sikre gode levekår for mennesker med utviklingshemning og andre med kognitive funksjonsnedsettelser.

www.stiftelsensor.no

HELT MED!

Stiftelsen SOR