# Arbeid og anerkjennelse

## Betydningen av at mennesker med lettere utviklingshemming tar del i det ordinære arbeidslivet

David Newbat, 2020

**Ingrid Gammelsæter**

Steinerhøyskolen

Bacheloroppgave i Sosialpedagogikk, 2022

Antall ord: 11117

# Innholdsfortegnelse

**Innledning**

Bakgrunn for valg av tema ..... 3

Faglig begrunnelse ..... 3

Problemstilling og avgrensning ..... 4

Kilder og begrepsbeskrivelser ..... 4

Oppgavens oppbygging ..... 5

**Arbeidets betydning**

Arbeidets økende verdi i et idéhistorisk perspektiv ..... 6

Grunntrekk ved arbeidets verdi i moderne tid ..... 9

**Dagens arbeidssituasjon for mennesker med lettere utviklingshemming**

MLU og arbeidslinja ..... 12

MLU og utdanningsløpet ..... 14

MLU og tilrettelagt arbeid ..... 15

Organisering av arbeidslivet i Camphill-landsbyene ..... 18

MLU og retten til arbeid ..... 19

Betydningen av at mennesker med lettere utviklingshemming tar del i det ordinære arbeidslivet ..... 21

**Sosialpedagogiske og samfunnsmessige grep**

Utfordringer i utdanningsløpet ..... 22

Hva arbeidsgiverne tenker og trenger ..... 23

NAV i et krysspress ..... 24

MLU og retten til arbeid ..... 25

Sosialpedagogens sentrale rolle ..... 27

**Avslutning** ..... 29

**Illustrasjoner** ..... 29

**Kilder** ..... 30

# Innledning

## Bakgrunn for valg av tema

I denne bacheloroppgaven vil jeg sette søkelys på unge mennesker med lettere utviklingshemming (MLU), og deres mulighet til å inkluderes i det ordinære arbeidslivet. Som daglig leder for en vernet arbeidsplass har jeg mange års personlig erfaring med denne tematikken. Min erfaring er at unge MLU, som selv ønsker å prøve seg i det ordinære arbeidslivet, i liten grad ikke blir gitt sjansen til det.

I vårt samfunn er arbeid en stor og viktig del av menneskers liv. Å kunne arbeide har stor verdi, økonomisk så vel som personlig og sosialt. Gjennom arbeidet kan mennesker realisere sine evner og føle mestring, skape verdier og være kreativ, være til nytte og hjelpe andre, og føle tilhørighet til og berike felleskapet en er en del av. Det er derfor viktig at samfunnet på best mulig måte legger til rette for at unge utviklingshemmede kan ta del i arbeidslivet.

## Faglig begrunnelse

Nyere forskning viser at NAV (som opprinnelig sto for Ny arbeids- og velferdsforvaltning, ifølge Store norske leksikon, 2020) ofte unnlater å vurdere arbeidsevnen til unge MLU i alderen 18-19 år, men heller sender dem direkte videre som kandidater for uføretrygd (Wendelborg et al., 2018). Man kan så spørre seg om hvorfor dette skjer. Et sentralt punkt her er folketrygdlovens (ftrl) §12-5, den såkalte «kurantparagrafen». Denne paragrafen åpner opp for å tilby uføretrygd uten at NAV må vurdere en brukers arbeidsevne. Hensikten med kurantparagrafen kan være god, men for unge MLU sin mulighet til å bli tatt i betraktning for ordinært arbeid bygger den et hinder i løypa.

Kurantparagrafen er omdiskutert for øyeblikket, siden det kan hevdes at den i praksis innebærer en diskriminering av MLU. Norge signerte FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) i 2007, og i 2013 ble den ratifisert. Det vil si at Norge har forpliktet seg til å oppfylle kravene som står i konvensjonen, inkludert artikkel 27, som retter seg mot arbeid og sysselsetting. Et aktuelt spørsmål er om NAVs praksis etter folketrygdlovens §12-5 er i tråd med artikkel 27 i CRPD.

Det gjøres mye godt sosialpedagogisk arbeid i utdanningsløpet med å forberede elevene på veien videre ut i arbeidslivet. Sosialpedagogisk kompetanse kunne også med hell benyttes mer

i arbeidslivet for å veilede og tilrettelegge for arbeidssøkere med lettere utviklingshemming, og til å hjelpe arbeidsgivere. For å få til dette må samfunnet være med på laget, bane vei, og fjerne hindringer.

En sosialpedagog bør ha et gjennomtenkt forhold til sine egne yrkesetiske verdier. Disse verdiene er resultatet av en idéhistorisk utviklingsprosess, og gjenspeiler grunnverdier i dagens samfunn og arbeidsliv. For å få en større forståelse av den oppgaven sosialpedagogen står overfor når det gjelder oppfølging av unge MLU, er det derfor viktig å være klar over og reflektere over den betydningen arbeidet har, og har hatt, i menneskets liv.

## Problemstilling og avgrensning

Utgangspunktet for oppgaven er følgende problemstilling:

***Hvilke sosialpedagogiske og samfunnsmessige grep kan bidra til at personer med lettere utviklingshemming inkluderes i det ordinære arbeidslivet?***

Den gruppen det vil være snakk om i denne oppgaven, er nærmere bestemt unge mennesker med utviklingshemming i alderen 18-25 år med en diagnose og/eller kognitive vansker som autisme eller asperger syndrom, men som har så lett grad av vansker at de ikke uten videre oppfattes av andre som utviklingshemmede.

På grunn av temaets omfang må jeg avgrense hva jeg inkluderer i oppgaven. Mitt fokus vil være på hvordan samfunnet skal og bør legge til rette for at unge MLU inkluderes i det ordinære arbeidslivet med en ordinær lønn. Ikke om utviklingshemmede generelt, men om MLU, selv om mye vil gjelde generelt for mennesker med utviklingshemming.

## Kilder og begrepsbeskrivelser

*Kilder:* I denne oppgaven har jeg tatt i bruk et ganske bredt utvalg av kilder. Dette er blant annet idéhistoriske tekster, sosialpedagogisk og annen faglitteratur, nasjonale og internasjonale rapporter, utredninger, kronikker, og lovverk.

*Begrepsbeskrivelse:* Med *ordinært arbeid* forstår jeg å være ansatt i en bedrift med ordinære arbeidsrettigheter, avtaler og lønn, på lik linje med andre borgere. I dette ligger ordinært arbeid som er forenlig med artikkel 27 i CRPD (2006).

**Oppgavens oppbygging**

I den første delen av oppgaven vil jeg belyse forholdet mellom arbeid og anerkjennelse fra idéhistoriske, sosialfilosofiske, og menneskerettslige perspektiver. Hovedpoenget i denne delen er å vise betydningen av oppgavens problemstilling, altså å begrunne *hvorfor* det er viktig «at personer med lettere utviklingshemming inkluderes i det ordinære arbeidslivet». Først vil jeg gå gjennom ulike historiske oppfatninger av arbeidets plass i menneskelivet og samfunnet. Her vil jeg se hvordan arbeidet gis stadig større betydning opp gjennom historien. For å forstå hvordan arbeid og anerkjennelse henger sammen for det enkelte individ i dagens samfunn, vil jeg blant annet gå inn på Marx sin forståelse av mennesket som et arbeidende vesen, Arendt sine tanker om å sette sitt avtrykk i verden, og Honneth sin teori om anerkjennelse.

I den andre delen av oppgaven vil jeg belyse og undersøke om og hvordan dagens samfunn gir MLU muligheten til selvrealisering og anerkjennelse ved å ta del i et arbeidende felleskap. Hva som ligger i det vi kaller «ordinært arbeid» vil bli satt i kontrast til VTA og «Helt med»–stiftelsen. Her vil jeg også diskutere to typer organisering av forholdet mellom arbeid, behov, og anerkjennelse i dagens samfunn. Det norske velferdssamfunnet bygger på at borgerne mottar lønn som godtgjørelse for det arbeidet de gjør, slik at de skal kunne ivareta seg og sine behov («arbeidslinja»). Staten forplikter seg her til å legge til rette for at borgerne kan få lønnet arbeid, og borgerne forplikter seg til å søke slikt arbeid. En alternativ organisering praktiseres i Camphill-landsbyene i Norge, hvor arbeidet lønnes ved fri tilgang til fellesgoder og dekning av egne behov utover dette. Her forplikter landsbyene seg til å skaffe høvelig arbeid til alle, og skaffe fellesgodene til veie, mens den enkelte forplikter seg til å yte arbeid etter evne, delta i det økonomiske fellesskapet, og fremme egne behov i solidaritet med andres behov og fellesskapets ressurser. Jeg vil deretter se på arbeid og anerkjennelse i et menneskerettighetsperspektiv. Her står CRPD og Norges forhold til denne konvensjonen sentralt.

I den tredje delen av oppgaven vil jeg anvende teoriene fra første del for å besvare oppgavens problemstilling. Jeg vil altså beskrive og begrunne sosialpedagogiske og samfunnsmessige

grep som kan bidra til at MLU blir inkludert i det ordinære arbeidslivet. Jeg vil se på NAV og deres forhold til CRPD, og lovverket og hvordan det praktiseres, i et kritisk lys. Et samfunnsmessig grep jeg vil diskutere, er å få NAV tidligere inn i utdanningsløpet for å unngå unødvendig sen arbeidsevnevurdering og automatisk tildeling av uføretrygd. Jeg vil diskutere situasjonen i Norge når det gjelder CRPD opp mot Canada, som har kommet lengre når det gjelder å legge til rette for ordinært arbeid til MLU. Til slutt vil jeg komme med noen tanker rundt sosialpedagogiske grep som kan gjøres for MLU i en arbeidsinkluderingsprosess, og sosialpedagogens rolle i dette.

## Arbeidets betydning

### Arbeidets økende verdi i et idéhistorisk perspektiv

I et idéhistorisk perspektiv kan vi se at arbeid har blitt definert på forskjellige måter opp gjennom historien. I antikken var det filosofene og det greske aristokratiet sin forakt for arbeidet som gjaldt. Ifølge den greske filosofen Aristoteles (384-322 f.Kr.) skulle mennesket tilbringe sin tid til å realisere sine mål, med lykke som det endelige tegn på at en hadde lykkes (Eide & Skogstad, 2020). Arbeid var her ikke et mål i seg selv. Svendsen (2011) forklarer hvordan jordbruksarbeid, for eksempel, ble sett på som en virksomhet drevet av nødvendighet, snarere enn frihet: Vi bare må ha mat for å overleve. Dessuten ble jordbruksarbeidere gjerne ble drevet av andres vilje, som i slavearbeid. Aristoteles mente derfor at arbeid sto i veien for tankens frihet og fornuftens utvikling.

I motsetning til de greske filosofenes syn på arbeid som en form for *nødvendighet*, ble arbeid ved kristendommens inntog i middelalderen sett på som en *plikt*. Ifølge Kildal (2005) ble arbeidets opprinnelse og mening forklart på en annen måte nå: Etter at mennesket hadde spist av den forbudte frukt og blitt forvist ut av Edens hage, ble arbeid nå pliktskyldigst utført og sett på som en forbannelse og straff fra Gud for våre synder. Arbeid ble altså ikke lenger bare sett på som en nødvendig virksomhet, men også som noe menneske var forpliktet til ovenfor Gud.

Ved reformasjonenes inntog på 1500-tallet skjedde det en del forandringer i hvordan man benevnte arbeidet, og i hvordan arbeidet ble verdsatt. Den tyske teologen Marin Luther (1483 - 1546) radikaliserte det kristne arbeidsbegrepet med det tyske ordet «beruf», som betyr yrke,

profesjon, og *kall* (Erlandsen, 2017). Luthers begrep om *kallet* ble til en allmenn protestantisk arbeidsetikk. Nå var det ikke bare munkene bak murene som skulle vie seg til Gud, men også de som drev med verdslige sysler utenfor murene. «Luther mente at den beste måten å tjene Gud på, var å vie seg til sitt yrke» (Svendsen, 2011, s. 29). Arbeid var fortsatt en religiøs *plikt*, men nå også som et *kall* ovenfor Gud som skulle utføres med ære og etter beste evne. Arbeidet hadde med Luther fått en viss åndelig egenverdi, men var fortsatt ikke verdsatt for arbeidets egen skyld.

Den franske teologen Jean Calvin (1509-1564) så arbeidet i samband med sin lære om predestinasjonen, som går ut på at Gud på forhånd har utvalgt alle mennesker til enten frelse eller fortapelse. Calvin mente at oppsamling av penger kunne tas som et tegn på at man lyktes, og ble anerkjent av Gud for god og trofast tjeneste på vei mot frelsen. Calvin gikk dermed enda lenger enn Luther, og mente at man ikke bare hadde en religiøs plikt til å vie seg til sitt arbeid, men også til å velge det yrket som var best betalt. Svendsen (2011) poengterer at med Calvin ble det akseptabelt å selv velge sitt yrke om man ønsket det. Man måtte ikke følge i sine foreldres fotspor. Dette skulle senere bli en viktig idé for arbeidernes frigjøring og retten til å selge sin arbeidskraft.

Den protestantiske arbeidsetikken som Luther og Calvin målbar, ble av den tyske samfunnsviteren Max Weber (1864 – 1920) beskrevet som den «kapitalistiske ånd», som er en økonomisk etikk med vekt på den *asketiske protestantisme* (Weber, 1904). Nanna Kildal uttrykker det slik:

> Den protestantiske etikken får økonomisk relevans; den er med på å utvikle et historisk sett nytt *økonomisk motiv:* profittmotivet, og en ny og eiendommelig *holdning til arbeidet*: oppfatningen av arbeid som en forpliktelse, som et kall, som en *verdi i seg selv*. (Kildal, 2005, s. 17)

Dette viser at tilhengerne av protestantismen var idéhistoriske aktører i utviklingen av den tidlige kapitalismen. Det paradoksale ved at idealet om en slik streng asketisk-religiøs livsførsel fikk gjennomslag, var at effekten av det etter hvert ble et samfunn målt etter og styrt av materielle interesser – hvor sjelens frelse gradvis forsvant mer og mer ut av synsfeltet. Man kan hevde at det åndelige kallet forfalt til et materielt kall, og at middelet ble forvekslet med målet. På mange måter levde kallstanken videre, men nå i en mer verdslig form. Kildal (2005) skriver at på 1700-tallet og frem mot den industrielle tidsalder på 1800-tallet går arbeidsetikken fra å være en religiøs plikt og et kall, til å bli erstattet av arbeid som verdibærer i menneskers liv. Nå var det mennesket som skapte verdien av arbeidet, og ord som *arbeid* og

*arbeidsfolket* ble høyt verdsatte ord i samfunnet. Arbeidet fikk slik fikk en enda høyere og tydeligere etisk og personlig betydning.

Filosofen John Locke (1632-1704) var en viktig forløper for 1700-tallets opplysningsfilosofi. Balsvik (2017) forklarer at i Lockes naturrettsteori blir arbeid grunnlaget for *rettigheter*, særlig eiendomsretten. Locke mente at en person alltid ville legge noe av seg selv i arbeidet. Han mener at det er håndverkerens arbeid som gir produktet verdi, og denne verdiskapingen gir grunnlaget for eiendomsretten til produktet. Locke sitt syn på eierskap ga nye muligheter for organiseringen av arbeidslivet, som passet godt sammen med den protestantiske arbeidskulturen. Sammen åpnet disse tankene opp for fremveksten av kapitalismen som økonomisk system.

*Arbeidsdeling* ble brukt til å fordele oppgaver i fabrikkproduksjonene som oppsto etter den industrielle revolusjon, og da spesifikt for å få fortgang i den økonomiske veksten. Den skotske samfunnsøkonomen og moralfilosofen Adam Smith (1723-1790) skrev i 1773 om arbeidsdeling i sin bok «Nasjonens velstand». Ifølge Balsvik (2017) beskriver Smith i sin bok både arbeidsdelingens positive og negative sider. På den ene siden mente Smith at arbeidsdeling var en positiv og viktig grunn til den økende produktivitetsveksten i industrien. Samtidig så Smith hvordan arbeidsdeling i fabrikkene utviklet seg til oppdeling av arbeidet til små meningsløse operasjoner som bidro til at menneskene ble understimulert og underutviklet av sitt arbeid. Slik beskriver Smith det selv:

> En person som bruker hele livet på å utføre noen få enkle operasjoner som har samme, eller nesten samme resultat fra gang til gang, har ingen mulighet til å utvide sin forstand eller til å utfordre sin skaperkraft ... Vedkommende mister uvilkårlig evnen til å foreta ... mentale anstrengelser, og ... gjør ham også ute av stand til å opparbeide storsinnede, edle og ømme følelser i seg selv, og følgelig til å danne seg et riktig bilde av privatlivets mange plikter. ... (I)nnenfor ethvert utviklet og sivilisert samfunn er dette en situasjon som fattige arbeidere – med andre ord, den store massen av befolkningen – nødvendigvis havner i med mindre regjeringen gjør noe for å forhindre det. (Smith i Balsvik, 2017, s 50)

I dagens moderne arbeidssamfunn finnes det tusenvis av forskjellige yrker, med svært ulik status. Smith mente at arbeidsdelingen ikke først og fremst var et resultat av allerede eksisterende forskjeller i evner og status mellom borgerne, men at den *skapte* forskjeller mellom dem. Dette viser at Smith var opptatt av den skapende kraften i forholdene i samfunnet, og forsto at aktive valg måtte tas hvis samfunnet skulle utvikle seg i riktig retning.

Balsvik (2017) skriver at det er stor grunn til å tro at dette inspirerte Karl Marx (1818-1883) til å utvikle teorien om *fremmedgjøring*.

**Grunntrekk ved arbeidets verdi i moderne tid**

I et historisk perspektiv kan en si at det har vært en bratt kurve å klatre for mennesket i sin søken etter anerkjennelse i sitt arbeide. Som vi så i antikken, middelalderen, og reformasjonen, handlet arbeidets verdi da om alt annet enn individets forhold til sitt arbeid. I disse epokene var blikket rettet mot noe utenfor mennesket, for eksempel plikten og kallet man hadde og oppfylte ovenfor Gud. Menneskets bevissthet og tilnærming til sitt eget arbeid ble sterkere ved omformingen av et slikt kall til noe materielt, slik vi så ved kapitalismens inntog. Med Calvin kunne man selv velge sitt yrke, og med Locke selv ha rettigheten til produktet av sitt arbeid. Slik anerkjennes det at det arbeidende mennesket selv bør velge – og ha råderett over – sitt eget arbeid. Under og etter den industrielle revolusjon førte kapitalismen til at forskjellene ble større mellom menneskene. Arbeidsoppgaven ble ofte mindre stimulerende, noe som førte til at arbeiderne ikke fikk utvikle sine evner, og bruke sitt potensiale. Både Smith og Marx uttrykte bekymring for at arbeiderne ble fremmedgjort i sitt arbeid, og var pådrivere for forbedring av arbeidsforholdene. Marx sin grunnoppfatning var at mennesket er et *arbeidende vesen*. Marx formulerer det selv slik:

> Arbeid er i første omgang en prosess mellom mennesket og natur, en prosess hvor mennesket gjennom sin egen handling formidler, regulerer og kontrollerer sitt eget stoffskifte med naturen (...) Det setter sitt eget legemes naturkrefter, armer og ben, hode og hånd i bevegelse for å tilegne seg naturstoffet i en form som er brukbar for dets eget liv. Ved at det gjennom denne bevegelsen virker inn på naturen utenfor seg selv og forandrer den, forandrer det samtidig sin egen natur. Det utvikler sine latente potenser og legger deres eget spill under sin egen kontroll. (Marx i Kildal, 2005, s. 22)

Det er for Marx altså gjennom arbeidet at mennesket utrykker seg selv, og bidrar til å skape seg selv og sin verden. Som arbeidende vesen er imidlertid mennesket truet av den kapitalistiske måten å organisere arbeidslivet på, advarte Marx. Denne trusselen kommer til uttrykk i Marx sitt begrep om fremmedgjøring. Aakvaag (2017) skriver at fremmedgjøring handler om vilkårene man har under kapitalismen. Med fremmedgjøring mener Marx at befolkningen i arbeidsklassen ikke får utviklet sine evner, og brukt sitt potensiale gjennom arbeidet på en fri måte. Her er nok Marx inne på det Adam Smith hundre år før var bekymret

for på de industrielle arbeidsplassene. Smiths bekymring var nettopp at arbeideren ble fremmedgjort i sitt arbeid, og ikke fikk bruke eller utvikle sine ferdigheter.

Ved å være tvunget til å måtte selge sin arbeidskraft til arbeidsgiveren/kapitalisten, mister arbeideren kontrollen over sitt eget arbeid, argumenterer Marx. Arbeideren fremmedgjøres dermed på mange måter: Fra arbeidsprosessen, arbeidsresultatet, andre mennesker, og fra seg selv og sitt *artsvesen.* Marx skriver at:

> Arbeidet er noe utenfor arbeideren, dvs. ikke tilhører hans vesen, at han derfor ikke bekrefter seg i sitt arbeid, men fornekter seg, at han ikke føler seg vel, men ulykkelig, at han ikke utvikler noen fri fysisk og åndelig energi, men sliter ut sin kropp og ødelegger sin ånd. (Marx, 1991, s. 195)

Marx sitt begrep om *utbytting* inngår også i hans kritikk av kapitalismen. Siden arbeiderne ikke selv rår over produktene av sitt arbeid, er de også utsatt for utbytting ved å motta mindre i lønn enn verdien av det de produserer (Aakvaag, 2017, s. 67). Marx ønsket ikke bare en forbedring av arbeidernes forhold, slik som Smith. Svendsen (2011) mener at Marx ønsket noe mer radikalt. Marx mente at samfunnet skulle gi mennesket muligheten til å finne tilbake til seg selv, og kunne realisere sitt potensiale gjennom fritt arbeid. Marx sitt eksempel på fritt arbeid er jordbruk- og håndverksarbeid på egen gård. Selveiende bønder hadde kontroll på sitt arbeid og arbeidsprosessen, og fikk slik brukt og utviklet sine ferdigheter. I motsetning til arbeidet som i middelalderen ble sett på som en plikt overfor Gud, og under kapitalismen hvor arbeidet var en forpliktelse overfor arbeidsgiveren, mente Marx at folk selv skulle ha råderett over arbeidet og arbeidets produkter.

Den tyske filosofen Hannah Arendt (1906-1975) utfyller Marx sin beskrivelse av mennesket som et arbeidende vesen. Hun mener at en sentral verdi ved arbeidet er at det kan oppfylle menneskets behov for å etterlate seg spor i verden, noe som beviser ens eksistens utover sin egen livstid. Arendt selv beskriver det slik:

> Hva moraliteten angår, sikrer arbeidet individets overlevelse og artens videre liv; produksjonen skaper en kunstig verden som til en viss grad er uavhengig av innbyggernes dødelighet og på den måten står for det bestående og varige som en motstand mot deres flyktige tilværelse. (Arendt, 1958, s. 29)

Arbeidet gir mening ved å resultere i produkter som gir ens liv en viss grad av konstans, varighet, og retning. Arendt følger i dette opp tankene til den tyske filosofen Immanuel Kant (1724-1804), som mente han mennesket var *skapt til å* arbeide. Ved å arbeide gir vi livene

våre *innhold* på en handlende måte, mente Kant, mens å bruke tiden på fornøyelse og underholdning gjør oss passive og livløse (Svendsen, 2011). Det sentrale poenget med arbeidet er ifølge Kant å bidra til å oppfylle menneskets grunnleggende behov for innhold og selvskapt mening. Arendt legger til at det meningsfulle arbeidet ikke bare dreier seg om en indre opplevelse av meningsfullhet, men også at en frembringer og etterlater seg reelle ytre produkter som *resultat* av ens arbeid.

Jeg ønsker nå å utfylle Marx og Arendt sine analyser av arbeidets betydning med den tyske (1949) sosialfilosofen Axel Honneths anerkjennelsesteori. Det sentrale i denne teorien er at mennesket blir seg selv gjennom andre. Honneths teori om menneskelig selvrealisering kan derfor sees på som en individuell dannelsesprosess, basert på anerkjennelse gjennom sosialisering (Jakobsen, 2013). Denne prosessen karakteriseres ifølge Honneth (2008) av tre anerkjennelsesformer, hvor hver og en er en del av utviklingen. Anerkjennelsesformene er: (1) Primærrelasjoner, (2) rettsrelasjoner, og (3) verdirelasjoner. Den første anerkjennelsesformen omfatter *primærrelasjoner* som kjærlighet, vennskap og familie. Dette er grunnleggende mellommenneskelige relasjoner, som legger grunnlaget for utviklingen av empati og selvtillit. Et eksempel her er det emosjonelle forholdet mellom foreldre og barn. Den andre anerkjennelsesformen omfatter *rettsrelasjoner* som rettigheter og forpliktelser. Dette er grunnleggende juridiske relasjoner som legger grunnlaget for selvrespekt og for personlig og sosial integritet. Honneth (2008) beskriver at anerkjennelse her utvikles og opprettholdes i et gjensidig forhold av respekt for hverandres rettigheter. Her etableres individets selvrespekt basert på rettigheter som kommer alle borgere til gode. Et eksempel her er rettighetsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Kristiansen (2013) gjengir den tredje anerkjennelsesformen som *verdirelasjoner* som ære og solidaritet. Dette er grunnleggende verdiskapende relasjoner, som legger grunnlaget for utviklingen av sosial og personlig verdsetting. Her er det deltagelse i verdifelleskap som gir grunnlag for utvikling og anerkjennelse av individets ferdigheter. Et eksempel her er relasjonen mellom en yrkesutøver og de verdier som individets utøvelse av yrket måles opp mot. Honneth understreker at disse tre anerkjennelsesformene forutsetter og bygger på hverandre, eksempelvis i utviklingen av individets verdighet. Som Lysaker (2015) skriver: «du lever et verdig liv først når du har fått bekreftelse gjennom alle de tre anerkjennelsesformene». For få frem de mest sentrale trekkene i forholdet mellom arbeid og anerkjennelse, vil jeg allikevel konsentrere meg om de rettslige og verdibaserte anerkjennelsesformene videre i denne oppgaven.

I likhet med Marx, peker Honneth (2019) på den fremmedgjøring en arbeider kan bli utsatt for, hvis hun eller han frarøves meningssammenheng i sitt eget arbeid, og kun blir utnyttet som et slags objekt. Honneth vil da si at arbeideren blir *tingliggjort* av arbeidsgiveren, som et resultat av mangel på anerkjennelse. Også for Honneth er arbeidet en sentral kilde til selvrealisering og sosial identitet: "The majority of the population continue to attach their own social identity primarily to their role in the organized labour process" (Honneth, 2012, s. 57). Arbeidslivet er en svært viktig arena for utøvelse av de rettslige og verdibaserte anerkjennelsesformene, hvor individet kan høste respekt og verdsetting. I arbeidslivets verdifelleskap anerkjenner og anerkjennes arbeiderne gjennom sitt bidrag til en felles virksomhet: "Subjects mutually recognize each other as private autonomous beings who act for each other and thereby sustain their livelihood through the contribution their labour makes to society" (Honneth, 2012, s. 64). Honneth (2012) trekker her inn den franske sosiologen Emilie Durkheim sitt begrep om *organisk solidaritet*, som i denne sammenhengen ikke bare innebærer at individene føler at de tar del i en felles anstrengelse mot et felles mål, men også at disse anstrengelsene må bestå av meningsfulle arbeidsoppgaver. På grunnlag av dette kan en snakke om anerkjennelsesrelasjoner i form av «rimelig lønn for strevet», «fagmessig utført arbeid», og andre uttrykk for respekt og selvrespekt.

## Dagens arbeidssituasjon for mennesker med lettere utviklingshemming

Undertittelen til denne oppgaven er: «Betydningen av at mennesker med lettere utviklingshemming tar del i det ordinære arbeidslivet». I den forrige delen har jeg gått litt inn på arbeidets generelle betydning. Jeg viste der hvordan arbeidet har vært frigjørende og skapende for menneskene som individer på ulike måter i menneskets «historiske arbeidsreise». I dagens samfunn gir arbeidslivet individet muligheten til selvrealisering ved å ta del i et arbeidende fellesskap. Deltakelse i dette fellesskapet gir individet muligheten til å få bekreftelse gjennom Honneths tre anerkjennelsesformer. I denne delen skal jeg undersøke om og hvordan vi i dagens samfunn inkluderer MLU i det ordinære arbeidslivet, og slik gir de muligheten til selvrealisering og anerkjennelse ved å ta del i et arbeidende fellesskap.

### MLU og arbeidslinja

*Arbeidslinja* er en betegnelse på et politisk mål innenfor velferdssystemet i Norge. Målet med arbeidslinja er å få flest mulig til å forsørge seg selv gjennom lønnet arbeid. Ifølge Sosial- og

helsedepartementets Stortingsmelding 35 (1994-95) skal alle virkemidler og velferdsordninger tas i bruk for å nå målet om at flest mulig skal i arbeid: «Arbeidslinja betyr at virkemidler og velferdsordninger – enkeltvis eller samlet – utformes, dimensjoneres og tilrettelegges slik at de støtter opp under målet om arbeid til alle» (St.meld. 35, 1994-95). Arbeidslinjas mål om at flest mulig skal forsørge seg selv gjennom lønnet arbeid, begrunner for eksempel dagens arbeidsmarkedstiltak, som skal kunne fylle mellomrommet mellom den enkeltes forutsetninger og arbeidskravene innenfor det åpne arbeidsmarkedet (Senumstad & Tryland, 2019). Arbeid skal være førstevalget, og i dette ligger en forutsetning om en reell mulighet for at den enkelte skal kunne velge arbeid. Arbeidslinja har vært viktig i forskjellige former opp gjennom tidene, fra Nygaardsvold-regjeringa via etterkrigstiden til dagens arbeidslinje (Fasting, 2018). På 1990-tallet ble arbeidslinja en del av den sosialpolitiske debatten, og det har blitt mer og mer tydelig og uttalt at arbeid skal være primærinntektskilden for flest mulig i samfunnet.

I kontrast til de vedvarende statlige målsettinger og ønsker om å bruke alle virkemidler for at flest mulig skal kunne velge lønnet arbeid som førstevalg, ser vi kun svake spor av arbeidslinja for MLU. Wendelborg et al. viser i sin rapport (2017) til at 80% av unge mennesker med utviklingshemming får uføretrygd når de er 18-19 år. Dette tyder på at uføretrygd gis automatisk ved myndighetsalder uten en arbeidsvurderingsavklaring. Dette er et sentralt punkt, som jeg skal komme tilbake til. Videre tallfester Wendelborg et al. (2017) fraværet av arbeidsdeltakelse for de yngste (fra 18-25 år) MLU i arbeidsfør alder: Kun 3 % i denne gruppa er registrert med å ha et ordinært arbeidsforhold. Det vil si, for å snu på det, at 97 % av MLU *ikke* er registrert med å ha et ordinært arbeidsforhold. Altså, at for hver ung MLU i arbeidsfør alder som er i et ordinært arbeidsforhold, er det over 30 MLU som står utenfor det ordinære arbeidslivet.

Rapporten til Wendelborg et al. (2017) påpeker videre at det kun er 0,6 % av MLU mellom 18 og 25 år som er i ordinært lønnet arbeid uten å være understøttet av trygd. De konkluderer dermed med at unge mennesker med utviklingshemming så og si står helt utenfor det ordinære arbeidslivet. Det er mange faktorer som innvirker på denne utenforskapen for MLU i dagens ordinære arbeidsliv. For å forstå hva slags faktorer som ligger i veien for at MLU skal kunne delta i det ordinære arbeidslivet, vil jeg orientere litt videre om hvordan tingenes tilstand er i utdanningsløpet og arbeidslivet for unge MLU.

**MLU i utdanningsløpet**

Utdanningsløpet har alltid vært selve springbrettet for veien ut i arbeidslivet. Her skal grunnlaget for kunnskap, dannelse og sosial utvikling formes, og hver enkelt elev skal gjøres klar til å ta steget ut i arbeid. Dette er en stor oppgave, både for skolen og eleven. Det gjøres mange gode tiltak i skoleverket for å kunne forberede elevene på arbeidslivet. Alle elever som søker seg inn på videregående skole, må søke om inntak på et av utdanningsprogrammene som den aktuelle skolen har. Dette er likt for alle elever. Elever med utviklingshemming (EMU) kan søke om opptak med eller uten fortrinnsrett. Ifølge opplæringslovens forskrift (1998, § 6-22) vil fortrinnsrett her gjelde elever som har rett til spesialundervisning, og som på grunn av fritak fra vurdering mangler karakter i mer enn halvparten av fagene. For elevene som søker med fortrinnsrett må det legges en sakkyndig vurdering fra pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT) ved søknaden, og disse elevene tildeles som oftest en plass i en spesiell gruppe, eller på en avdeling med tilrettelagt opplæring. Denne forskriften (§ 6-22) gjelder ikke for de elevene som søker med svært lave karakterpoeng, og som ikke får fritak fra vurdering med karakter i mer enn halvparten av fagene. Wendelborg et al. (2017) påpeker at den gruppen som her søker uten fortrinnsrett, før var en gruppe som kom inn i et særskilt inntak, men som nå ikke lenger kommer under kriteriene for fortrinnsrett. Disse elevene gjennomgår dermed nå en vanlig søknadsprosess for opptak til ordinære klasser i ulike utdanningsprogram. De som søker med fortrinnsrett og som kommer inn på avdeling for tilrettelagt opplæring, blir automatisk tatt inn på studiespesialisende program. Wendelborg et al. sin forskning viser da også at det er flest EMU i dette i utgangspunktet teoritunge utdanningsprogrammet. Dette kan synes noe uhensiktsmessig. Studiespesialisering har imidlertid færre timer enn yrkesfagprogrammene, så her undrer Wendelborg et al. seg på om det ligger et økonomisk motiv fra myndighetenes side ved å plassere EMU i dette utdanningsprogrammet.

Ifølge Wendelborg et al. (2017) vil de fleste EMU, både med og uten fortrinnsrett, søke seg inn på *yrkesfaglige* programfag på den videregående skolen. Dette vil si fag som restaurant- og matfag, elektro, bygg, design og håndverk, o.l. Hvis de blir tatt opp på disse, viser det seg allikevel ofte at EMU ikke får et fullverdig yrkesfaglig utdanningstilbud, slik som de andre elevene. Wendelborg et al. forklarer at dette kommer av at EMU ofte bare delvis blir en del av utdanningsprogrammet de har valgt. Mye av tiden blir brukt i spesialklasse, hvor det blant annet legges vekt på hverdagslivstrening. Dette betyr i praksis at elevene havner i spesialklasser (med studiespesialisering), men med mulighet til å hospitere i det yrkesfaglige

programmet som var førstevalget ved inntak. Det er viktig at EMU selv får velge yrkesprogram, på lik linje med alle andre elever. Det er også viktig å påpeke at ikke alle EMU tas ut av yrkesfagprogrammene de velger. Det er mange EMU som også får eneundervisning i ordinære klasser. Dette vil si at EMU får hjelp av en spesialpedagog eller sosialpedagog i spesifikke ordinære undervisningstimer.

Wendelborg et al (2027) rapporterer at for EMU i ordinære klasser er det mulighet for at de ved endt skolegang kan gå ut av skolen med et vitnemål eller et kompetansebevis. Det fleste elevene i avdelingen for tilrettelagt opplæring eller spesialklasser får på slutten av utdanningsløpet et kompetansebevis, som beskriver de kompetansemålene som eleven har oppnådd. De elevene som har del-kompetanse innenfor yrkesfaglig utdanningsprogram, går ut av skolen med praksisbrev eller som lærekandidat (Wendelborg et al, 2017). Både i de yrkesfaglige utdanningene, og innenfor avdeling for tilrettelagt opplæring, er målet at eleven skal ha en periode med yrkespraksis i en virksomhet utenfor skolen i løpet av den treårige utdanningsperioden. Dette skal være en døråpner for veien inn i arbeidslivet. Her skal eleven få nyttig erfaring og gode opplevelser. Praksisperioden kan forberede dem på arbeidslivet, og gi et innblikk i det som kommer etter at man er ferdig på skolen.

Fra skolen sin side krever det en del forberedende arbeid å få elevene ut i yrkespraksis. Dette gjelder spesielt å finne mulige arbeidsgivere og samarbeide med dem. NAV og kommune må også involveres i denne prosessen. Ifølge Wendelborg el al. (2017), har det vist seg å være svært vanskelig å realisere EMU sin yrkespraksis. Dette har jeg selv observert som ansatt ved en videregående skole. Skolene selv understreker betydningen av at det finnes virksomheter som kan ta imot personer med utviklingshemming. De har også etterlyst mer involvering fra NAV og koordinerende enhet i kommunen, om å være mer til stede forut for selve utplasseringene. For mange elever, og spesielt for EMU, er dette planken som skal balanseres for å komme inn i arbeidslivet. For hvis planken ikke blir plassert trygt, blir det også vanskelig for den enkelte elev å skulle balansere over den.

### MLU og tilrettelagt arbeid

Etter videregående skole, tilbys noen MLU sysselsetting i skjermede virksomheter for *Varig tilrettelagt arbeid* (VTA). Yrkespraksis i videregående skole kan også foregå i VTA-virksomheter. Tendensen er imidlertid at det har blitt vanskeligere å få tak i VTA-plasser for yrkespraksis. Formålet med VTA er å bidra til å utvikle ferdigheter hos arbeidstakere

gjennom kvalifisering og tilrettelagte arbeidsoppgaver ut ifra den enkeltes forutsetninger. Her får de et tilpasset arbeidstilbud, med oppfølging og tilrettelegging. Dette tilbudet gjelder for de som mottar uføretrygd, eller som i nær fremtid ventes å motta uføretrygd etter folketrygdloven. I følge NAKU (2019) er dette tilbudet forbeholdt de som har behov for spesiell tilrettelegging og oppfølging. Det er de lokale NAV-kontorene som tildeler VTA-plasser i de enkelte kommunene. Tildelingen betinges av at det på forhånd er utført vurdering av andre arbeidstiltak, og at disse er funnet å være uaktuelle. Ved tildeling av VTA-plass skal arbeidstakeren være fast ansatt i virksomheten. Som allerede nevnt er det også en betingelse at arbeidstaker mottar, eller kommer til å motta, uføretrygd. Det er altså ikke krav til at det utbetales lønn, men det hender seg at arbeidsgiver utbetaler en liten «bonuslønn» (NAKU, 2019). VTA-ordningen skal i prinsippet kontinuerlig vurderes ut ifra andre muligheter, som for eksempel å kunne ta ordinært arbeid. En overgang fra VTA til ordinært arbeid kan gjøres ved å hospitere hos en ordinær virksomhet i en kort periode. Det har imidlertid vist seg at dette skjer i svært liten grad. Denne mangelen på overganger til det ordinære arbeidslivet fører til liten gjennomstrømning, noe som igjen gjør at det blir stor konkurranse om VTA-plassene (Wendelborg & Tøssebro, 2018). Dette viser at VTA som virkemiddel for å komme ut i det ordinære arbeidslivet ikke virker. Det blir stadig vanskeligere å komme inn i VTA-systemet, siden de som er inne, forblir der. De strømmer ikke videre.

For de som ikke omfattes av VTA-tilbudet, finnes det et prosjekt som NAKU (2019) omtaler som *Helt Med-prosjektet*. Dette prosjektet står stiftelsen SOR (Samordningsrådet for arbeid for mennesker med utviklingshemning) for. Helt Med-prosjektet har rettet søkelys på tiltak for dem som fint kan arbeide i ordinære virksomheter, men som ikke får tilbud fra det ordinære arbeidslivet. I prosjektet blir arbeidsvilkårene utformet mest mulig likt det som ellers gjelder for arbeidslivet. Helt Med-prosjekter står for stillingsutlysningene, og følger hele søknadsprosessen, inkludert to intervjurunder. Ved tiltredelse i en stilling venter det en praksisperiode på fire måneder, før en deretter kan bli fast ansatt, med ordinær arbeidskontrakt. I likhet med VTA ligger det også her i bunnen et krav om uføretrygd. En forskjell er allikevel at en arbeidsgiver i Helt Med-prosjektet forplikter seg til å betale minst 20% lønn i tillegg til trygden (NAKU, 2019). De som får arbeid gjennom Helt Med-prosjektet, får også oppfølging av en *jobbspesialist*. Dette er en kontaktperson som følger opp og støtter både arbeidstaker og arbeidsgiver på arbeidsplassen, slik at arbeidsforholdet blir så bra som mulig for begge parter. Her har nok Helt Med-prosjektet latt seg inspirere av *Supported Employment*-metoden.

Supported Employment er en jobbstøttemetode som ble utarbeidet i USA og Canada på 70- og 80-tallet (EUSE, 2013). Supported Employment er en type tiltak der mennesker med utviklingshemming får jobbstøtte for å kunne få og beholde en stilling i arbeidslivet. I følge NAKU (2019) ble Supported Employment-metodikken første gang brukt i Norge i forbindelse med prosjektet *Arbeid med bistand*. European Union of Supported Employment (EUSE, 2013) beskriver at utgangspunktet for metoden var å utvikle en bedre måte til å få mennesker med utviklingshemming ut i arbeid. Den tradisjonelle totrinnsmodellen ble her kalt «Train and place»-modellen: Først skulle en få arbeidstrening i en skjermet virksomhet, og så få mulighet til å utplasseres i ordinært arbeidsliv. Denne modellen så vi nettopp et eksempel på over, nemlig VTA-ordningen. Med Supported Employment skulle man gå bort fra å bruke tid på slik opplæring eller arbeidstrening i en totrinnsmodell. Den nye metoden gikk ut på å få den enkelte person utplassert på en ordinær arbeidsplass etter «Place and train»-modellen, og altså få sin arbeidsopplæring på arbeidsplassen (EUSE, 2013). Poenget var, og er, å få den arbeidssøkende raskt inn i ordinært og lønnet arbeid, og så følge opp på arbeidsplassen med profesjonell oppfølging og støtte i form av en jobbspesialist. Arbeidssøkingen skal skje ut ifra den enkeltes ønsker og preferanser, og den arbeidssøkende skal være involvert i hele søknadsprosessen frem til ansettelse.

I tråd med Supported Employment-metoden fremmes det i Arbeids- og inkluderingsdepartementets Stortingsmelding 46 (2012-2013) et ønske om at ordinært arbeid blir mer brukt som tiltaksarena: «Erfaringer både fra Norge og utlandet tyder på at arbeidssøkere i stor grad bør inn i vanlige virksomheter fordi dette øker sannsynligheten for en vellykket overgang til arbeid. For å lykkes med dette vil det være nødvendig med god oppfølging i arbeidsinkluderingsprosessen» (St. meld. 46, 2012-13). Det har i etterkant av denne meldingen blitt bestemt å prøve ut Supported Employment i Norge, og slik har etter hvert Supported Employment i større grad fått tilslutning i NAV (NAKU, 2019). Oppfølgingen av dette i praksis på lokale NAV-kontor har så vidt begynt noen steder i Norge, men er foreløpig av et svært begrenset nasjonalt omfang.

Når VTA og Helt med-prosjektet snakker om «ordinært arbeid», samsvarer ikke dette helt med min definisjon av dette. Med *ordinært arbeid* forstår jeg, som nevnt i innledningen, «å være ansatt i en bedrift med ordinære arbeidsrettigheter, avtaler og lønn, på lik linje med alle andre borgere. I dette ligger arbeid som er forenlig med artikkel 27 i CRPD». De fleste MLU havner i dag på uføretrygd, og er slik kvalifisert for å delta i VTA og Helt Med-prosjektet. Det

SE-metodikken viser er at det er mulig å legge til rette for at MLU kan kommer ut i ordinært arbeid. Dette burde for denne gruppen være mulig også uten å gå veien om uføretrygd.

**Organisering av arbeidslivet i Camphill-landsbyene**

Det finnes ulike måter å la mennesker ta del i et ordinært arbeid på, og man kan også vise anerkjennelse for deres arbeid på ulike måter. Jeg skal nå fortelle om en alternativ måte å gjøre begge deler på, ut ifra min egen erfaring fra en alternativ samfunnsorganisering i mindre skala i Norge. Mini-samfunnene jeg snakker om kalles *Camphill-landsbyer*, og er bo- og arbeidsfellesskap for mennesker med og uten utviklingshemming (eller andre særskilte hjelpebehov), kalt henholdsvis *beboere* og *medarbeidere*.

I Norge finnes det seks slike Camphill-landsbyer. De fleste landsbyene lokaliseres rundt egen gårdsdrift, og verkstedene og familiehusene som ligger i tilknytning til gården er bo- og arbeidsplasser for beboere og medarbeidere i landsbyen. I landsbyen bor en tett på hverandre. I familiehusene bor og deler beboerne, medarbeiderne og medarbeidernes barn felles arealer som blant annet stue og kjøkken. Her har man også felles måltider hver dag. Arbeidet skjer på verkstedene, på gården, eller i husene. Det å bo og det å arbeide flettes inn i hverandre. I min tid som medarbeider ble dette for meg en helhetlig livsstil, og ikke en oppstykket hverdag hvor man går «på» jobb, og «av» jobb.

I motsetning til hvordan anerkjennelse for utført arbeid blir gitt i storsamfunnet i Norge, får verken medarbeidere eller landsbyboerne i Camphill-landsbyene utbetalt individuell lønn for antall timer arbeid utført. Som medarbeider blir man del av et økonomisk fellesskap, sammen med de andre medarbeiderne som bor i landsbyen. Tanken bak dette økonomiske felleskapet er nettopp å skille arbeid fra lønn, altså det motsatte av det vi anser som en selvfølge ellers i samfunnet. Alles individuelle behov og personlige utgifter dekkes ut ifra en felles økonomisk «kontrakt» imellom medarbeiderne. Ideen er at man gjør et arbeid fordi det er meningsfylt og nødvendig, samtidig som man får sine behov ivaretatt. Arbeidsprinsippet i landsbyene går ut på at alle, så vel medarbeidere som landsbyboere, yter det de kan ut ifra sine forutsetninger, og slik skaper noe sammen og for hverandre. Dette prinsippet minner om Marx sitt utsagn om et kommunistisk samfunn organisert etter regelen «fra enhver etter evne, til enhver etter behov» (SNL, 2022).

Selv om Camphill-livsstilen høres veldig harmonisk og behagelig ut, er det på ingen måte en livsstil som fungerer for eller appellerer til alle. Den krever at den enkelte føler og ønsker at

de kan være en del av det utvidete fellesskapet i landsbyen. På den andre siden frigjør deltakelse i det økonomiske fellesskapet enkeltmennesket fra de fleste bekymringer rundt egen økonomi i dagliglivet. Det sentrale poenget her er uansett at anerkjennelse er frikoblet fra personlig lønn og individuell økonomisk suksess. Dette skiller seg ganske tydelig fra Calvin sin tanke om personlig rikdom som veien til anerkjennelse.

Dette økonomiske systemet gjør noe med likhetsprinsippet i landsbyene, og ifølge Edlund (2010) har systemet «blant annet den fordel at det visket ut forskjellen mellom landsbyboer og medarbeider. Det var ikke slik at den ene fikk betalt for å være sammen med den andre» (Edlund, 2010, s. 291). Denne utviskingen av skillet mellom å gjøre noe for andre «innenfor og utenfor arbeidstid» gir en solid grobunn for gjensidig anerkjennelse mellom alle i landsbyen. Innenfor sine rammer, organiserer Camphill-landsbyene arbeidslivet på sin måte oppfyller CRPD. I landsbyene er alle del av det samme arbeidsliv og av et økonomisk fellesskap. Alle føres aktivt inn i arbeidslivet, og alle de tre anerkjennelsesformene til Honneth oppfylles. En skiller ikke mellom vernede arbeidsplasser og ordinært arbeidsliv.

Samtidig skiller en i landsbyene mennesker med utviklingshemming ut som «landsbyboere», til forskjell fra «medarbeiderne». Og en skaper et felles arbeidsliv ved å inkludere alle i vernede arbeidsplasser, ikke ved å inkludere mennesker med utviklingshemning i ordinære arbeidsplasser. På denne måten skaper et likeverd ved «å snu storsamfunnet på hodet». Storsamfunnet har ikke de samme forutsetninger som Camphill-landsbyene. Mitt spørsmål er dermed hvordan kan en organisere det norske storsamfunnet, med dets ordinære arbeidsliv, på en måte som legger grunnlaget for det samme likeverdet og den samme gjensidige anerkjennelsen som vi finner i Camphill-landsbyene.

### MLU og retten til arbeid

For 30 år siden kom *Ansvarsreformen*, eller HVPU-reformen (Helsevernet for psykisk utviklingshemmede). Målet med ansvarsreformen var at mennesker med utviklingshemming skulle få anledning til å velge selv hvor de ville bo, samt å kunne leve aktive liv og delta i samfunnet på lik linje med andre. Ifølge Sosialdepartementets St. meld. nr 67 (1986-87) var målet at «det skulle arbeides mot størst mulig grad av integrering av utviklingshemmede i ordinært arbeid».

Til tross for ansvarsreformen er det dessverre slik at mennesker med utviklingshemming fortsatt ikke får delta i samfunnet på lik linje med andre medborgere, samt at det er få som har

et meningsfullt arbeid å gå til. I en kronikk i Tidsskriftet for Den norske legeforening, skriver Torstein Vik (2021) om hvorfor ansvarsreformen havarerte. Vik argumenterer for at ansvarsreformen, på tross av sine gode intensjoner, ikke fungerte fordi det ikke fulgte *rettigheter* med de gode intensjonene som reformen hadde. Effekten av denne mangelen på rettigheter viste seg gjennom mange rapporter og offentlige utredninger, som konkluderte med at ingen av hovedmålene i arbeidsreformen ble oppnådd.

I den nasjonale offentlige utredningen *På lik linje* (NOU, 2016) blir levevilkårene for utviklingshemmede målt opp mot intensjonene i ansvarsreformen, og opp mot FN-konvensjonen om rettigheter til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD). I 2007 signerte Norge CRPD, og den ble ratifisert i 2013. Dette vil si at norsk lov skal være i samsvar med og oppfylle konvensjonens krav (NOU, 2016). CRPD-konvensjonens (2006) hovedmål er å sikre at mennesker med nedsatt funksjonsevne får de samme muligheter til å realisere sine menneskerettigheter på lik linje med alle andre. Konvensjonen skal også bygge ned barrierer og hindre som står vi veien for muligheten til arbeid, samt å motvirke diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. I CRPD (2006) artikkel 27 om arbeid og sysselsetting står det:

> Partene erkjenner at mennesker med nedsatt funksjonsevne har rett til arbeid på lik linje med andre; dette omfatter muligheten til å tjene til livets opphold ved et arbeid som man selv fritt velger eller påtar seg i et arbeidsmarked og arbeidsmiljø som er åpent, inkluderende og tilgjengelig for mennesker med nedsatt funksjonsevne. Partene skal trygge og fremme virkeliggjøringen av retten til arbeid, også for dem som får nedsatt funksjonsevne mens de er i arbeid, ved å treffe hensiktsmessige tiltak, også i lovs form. (CRPD, 2006, artikkel 27)

CRPD er per i dag ikke inkorporert i norsk rett, og tolkningserklæringene begrenser derfor konvensjonens rettsvern. Det vil i praksis si at mennesker med nedsatt funksjonsevne blir frarøvet sin mulighet til å realisere sine menneskerettigheter, og at Norge i denne forstand er på kollisjonskurs med CRPD-konvensjonens hovedmål. På lik linje (NOU, 2016) konkluderer i tråd med dette med at det er alt for få mennesker med utviklingshemming i skjermet eller i ordinært arbeid.

NAV er et statlig organ som er underlagt Arbeids- og sosialdepartementet, og er et system som blant annet er ansvarlige for finansiering og organisering av trygdeytelser og arbeidsmarkedstiltak. De aller fleste MLU som har en eller annen form for diagnose kommer inn i NAV-systemet, enten ved overgangen til myndighetsalder, eller etter endt skole eller

studier. Det vil i praksis si at NAV har et ansvar for å legge til rette for at MLU skal kunne arbeide og tjene til sitt livsopphold. Når NAV mottar søknader fra MLU om trygdeytelser, er de automatisk forpliktet til å gjennomføre en arbeidsevnevurdering av den enkelte søker. Dette er NAV forpliktet til gjennom Arbeids- og velferdsforvaltningsloven (NAV-lovens) §14a. Det er dessverre allikevel slik at i samme paragraf fritas NAV fra å gjennomføre en slik arbeidsevnevurdering. I §14a, ledd 4, står det nemlig: «Departementet kan i forskrift fastsette at visse grupper skal unntas fra retten til arbeidsevnevurderinger og nærmere regler om innholdet i arbeidsevnevurderingen» (NAV- loven, 2006, §14a ledd 4). En slik forskrift ble gitt i et rundskriv til folketrygdloven (Rundskriv til ftrl kap. 12, 2000). I rundskrivet stadfestes det at det i «kurantsaker» ikke kreves at en gjør arbeidsevnevurderinger. Med kurantsak menes det her tilfeller hvor en uten videre kan avgjøre at uførepensjon bør innvilges, for eksempel på grunnlag av alvorlig sykdom. Psykisk utviklingshemming regnes i denne sammenhengen som en alvorlig sykdom. I NOU (2016) opplyses det at kravet om «alvorlig» ble fjernet fra «psykisk utviklingshemming» i denne forbindelse, noe som åpnet for at alle mennesker med utviklingshemming ble vurdert som en kurantsak. Utvalget kommenterer at denne type automatisering av uførevedtak for alle mennesker med psykisk utviklingshemming i form av kurantsaksrutinen kan føre til mer søkelys på diagnoser og hindringer, istedenfor å reelt kartlegge den enkeltes arbeidsmuligheter (NOU, 2016).

**Betydningen av at mennesker med lettere utviklingshemming tar del i det ordinære arbeidslivet**

Vi er tjent med at alle i samfunnet har et arbeid å gå til i livet sitt, og at ens arbeidsinnsats anerkjennes og verdsettes av de rundt oss. I dagens samfunn er det viktig å føle at man er del av dette arbeidsfellesskapet. Ingen bør utestenges fra å kunne ta del i dette sosiale felleskapet. For det er i dette arbeidsfellesskapet, som vi så Karl Marx påpeke, at mennesket uttrykker seg, utvikler seg og bruker sitt potensiale. Ut ifra Marx grunnoppfatning om at mennesket er et arbeidende vesen, som gjennom sitt arbeid bidrar til å skape seg selv og sin verden, blir det å komme ut i arbeidslivet viktig og betydningsfullt. Som jeg viste tidligere i oppgaven, utfyller Arendt Marx sitt syn på mennesket som et arbeidende vesen: Menneskets behov for selvrealisering inkluderer ifølge Arendt også et behov for å etterlatte seg spor i verden, spor som gir ens eksistens en grad av varighet og retning. Mennesket har et ønske om å høste anerkjennelse gjennom ytre produkter som anerkjennes av andre. Dette viser at arbeidets produkt ikke bare handler om egeninteresse, men også et ønske og behov for å eksistere og

avlegge sitt personlige avtrykk i et arbeidende felleskap. Honneth peker på at arbeidet er en viktig kilde til selvrealisering og sosial identitet gjennom sosialisering. Honneth understreker i sin anerkjennelsesteori at mennesket blir seg selv gjennom andre. Det er i arbeidslivets verdifelleskap at den enkelte kan høste respekt og verdsetting gjennom sitt bidrag til en felles arena. Ut ifra dagens arbeidslivsetikk, hvor den solidariske holdningen er at «Alle skal med», er det allikevel minst en gruppe som ofte utelukkes fra dette felleskapet, nemlig MLU. Dette er et stort samfunnsproblem, som vi bør ta grep for å løse.

## Sosialpedagogiske og samfunnsmessige grep

### Utfordringer i utdanningsløpet

Utdanningsløpet er naturlig nok en sentral arena for å forberede EMU på arbeidslivet. En viktig døråpner til arbeidslivet er arbeidspraksis i løpet av videregående skole. Arbeidet med å få elevene ut i praksis begynner imidlertid ofte for seint i skoleløpet, og ifølge Wendelborg i et al. (2017) kan mye av forklaringen på dette ligge i at det er en stor utfordring for skolene å finne og få kontakt med mulige arbeidsgivere. For meg røper denne forklaringen at skolene nok blir stående veldig alene med ansvaret for hvordan veien til den enkelte elev vil se ut etter endt skolegang. Ifølge rapporten til Wendelborg i et al. (2017) har det da også vist seg vanskelig for skolene å få etablert et tidlig og tverrfaglig samarbeid med statlige og kommunale instanser om elevens vei videre etter videregående. NAV og kommunens koordinerende enhet kommer gjerne først inn i bildet når eleven nærmer seg 18 år, og da ofte med anbefaling om uføretrygd. Enda mer problematisk er det at skolene blir stående alene med ansvaret med å forberede EMU på arbeidslivet, siden skolene jo faktisk først og fremst styres av opplæringsloven, som ikke har ordinært arbeid som en målsetting (Wangen, 2019). Her ser vi dessverre hvordan en kombinasjon av uheldig lovverk og ansvarspulverisering mellom etater allerede i utdanningsløpet stikker kjepper i hjulene for MLU. Her ligger nok også mye av forklaringen for hvorfor det som nevnt er så høy andel (80%) av unge mennesker med utviklingshemming som får uføretrygd i alderen 18-19 år (Wendelborg et al., 2017).

På bakgrunn av dette etterlyser jeg en mer aktiv sosialpedagogisk tilnærming tidlig i utdanningsløpet. Dette kan være med på å skape muligheter for den enkelte elev, og for å veilede elevene når dette er aktuelt. Sosialpedagogen er en som kan opparbeide kontakt med den enkelte elev, ved å bygge trygghet og tillit, og kan være den som veileder ut ifra tanker og

ønsker som eleven har. Denne prosessen bør starte allerede i første skoleår på videregående skole. Jeg ser videre for meg en interessegruppe, som sammen med eleven samarbeider på tvers av etatene. Denne gruppen skal ha som målsetning å følge opp eleven både i og etter utdanningsløpet. Etatene som bør inngå i et slikt samarbeid er skolene, NAV, kommunen, og etter hvert en mulig arbeidsgiver. Deltakerne i interessegruppen vil være sosialpedagoger, lærere, saksbehandlere, rådgivere og arbeidsgivere. Ved å etablere og arbeide i en slik tverrfaglig gruppe sammen med den enkelte elev, vil også elevens egne tanker og ønsker for fremtiden komme mer tydelig frem. Dette kan skje i form av en videreutvikling av Individuell plan (IP), som i dag brukes som et verktøy for å sikre EMU en god overgang fra skole til arbeidslivet. Slik blir det lettere å sørge for at EMU får de samme muligheter videre etter fullført videregående skole som de andre elevene. Det er viktig at man tidlig i arbeidstiltaksprosessen får etablert et tett samarbeid med fremtidige arbeidsgivere, både i private og kommunale virksomheter. Dette bør som tidligere nevnt skje i løpet av utdanningsløpet. Et eksempel er å gjøre denne tilnærmingen mot mulige arbeidsgivere i samarbeid med Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO). Potensielle arbeidsgivere trenger informasjon og holdningskampanjer rundt det å ansette MLU, og her kan NHO fremme og formidle samarbeid med NAV.

**Hva arbeidsgiverne tenker og trenger**

Ifølge en undersøkelse gjort av Fjeldskår (2017), ligger det allerede en positiv holdning og ønske blant arbeidsgivere om å ansette MLU. Det viser seg at det fortsatt er noen barrierer som må skyves til side for å utløse dette potensialet. Først og fremst gjelder dette betingelser som går på økonomiske støtteordninger. For det andre er det et pluss om man som arbeidsgiver har erfaring med og kjennskap til MLU i arbeid. Videre nevner Fjeldskår (2017) som en tredje faktor at det ligger en redsel hos arbeidsgiverne for å være og fremstå som uetiske hvis de legger opp til «liksomarbeid» for MLU. I denne redselen ligger utfordringen med å kunne tilrettelegge for arbeidsoppgaver som virksomheten faktisk har behov for å få utført, samtidig som det er oppgaver den utviklingshemmede har forutsetninger for å utføre. Denne tredje faktoren spiller dermed tilbake på den andre faktoren over, altså mangel på erfaring og kunnskap i relasjonen mellom arbeidsgivere og MLU. Undersøkelsen til Fjeldskår viser slik at det er et stort behov for et tettere samarbeid med arbeidsgivere, som bør inneholde målrettede reguleringer, stimulerende betingelser, og erfaringsutveksling. Målet

med dette er at mulige arbeidsgivere kan føle seg støttet og kompetente til å skape og håndtere arbeidsplasser for mennesker med utviklingshemming.

En undersøkelse utført av Senumstad og Tryland (2019) støtter opp under funnene til Fjeldskår (2017). Også her er arbeidsgiverne positive til å ansette MLU, og legger til at det kan bidra til å øke bedriftens omdømme. I likhet med Fjeldskårs undersøkelse, viser også Senumstad og Tryland at det er et behov for noen betingelser i form av oppfølging for å kunne ansette MLU på arbeidsplassen. Videre viser undersøkelsen at NAV i manglende grad etablerer kontakt og sørger for å kommunisere om hvilke muligheter bedriftene har til praktisk oppfølging ved ansettelse av MLU. På bakgrunn av disse undersøkelsene tenker jeg at arbeidsgivere generelt ikke er en gruppe som ikke ønsker å ansette MLU på arbeidsplassene sine. Det er heller manglende kommunikasjon ut fra og med NAV som gjør at arbeidsgiverne ikke gir MLU muligheten til fast jobb i ordinært arbeid. Her tenker jeg en med fordel kan tenke inn sosialpedagogen som om bindeledd mellom NAV og arbeidsgiverne.

**NAV i et krysspress**

Som tidligere nevnt, så har NAV så smått begynt å ta i bruk SE-metodikk i forhold til arbeidstiltaksprosessen. Denne modellen kan gi en god sosialpedagogisk tilnærming, og er noe NAV om mulig kan ta mye mer i bruk. I rollen som arbeidsoppfølger – eller jobbspesialist – kan sosialpedagogen i samarbeid med arbeidsgiver og NAV sørge for å realisere målet om at flere MLU kommer ut i ordinært arbeid. Dette er også anbefalt i rapporten til Wangen (2019) når det gjelder å få til gode overganger til arbeid for MLU, at bør «åpne opp for at personer med utviklingshemming får reel arbeidsevnevurdering gjennom bruk av SE-metodikk. Dette er helt vesentlig ut ifra faglige og etiske prinsipper, men handler også om helt grunnleggende rettighetskrav» (Wangen, 2019, s. 53). Helt med-prosjektet har lyktes med å ta i bruk SE-metodikken i sitt arbeid med å få MLU ut i ordinært arbeid. Helt Med er som sagt en ordning som passer godt for mange mennesker med utviklingshemming, ettersom utgangspunktet er at de er uføretrygdet. Dette utgangspunktet står imidlertid i motsetning til det som gjelder for den gruppen med MLU som det er snakk om i denne oppgaven, nemlig MLU som kan jobbe i ordinære bedrifter, og som i utgangspunktet ikke har behov for uføretrygd.

Det er som tidligere nevnt at det er først når MLU er 18 år at de fleste har sitt første møte med NAV. Vi lever i et samfunn hvor det generelt er vanskelig å få innvilget uføretrygd, men når

det kommer til MLU er dette snudd opp ned: De fleste MLU får uføretrygd fra NAV i «18-årsgave». Ifølge Senumstad og Tryland (2019) kan det dessverre virke som dette tildeles ene og alene ut ifra det å ha en diagnose, på grunnlag av kurantparagrafen. Det gjør at det rår en viss tilfeldighet om man i det hele tatt får en arbeidsevnevurdering. Når dette er sagt er det selvfølgelig også viktig å forstå at uføretrygd for noen er en økonomisk nødvendighet, og da spesielt når man ut ifra medisinske grunner ikke kan stå i arbeid. Muligens er tanken noe sånt som at «ja, det blir kanskje vanskelig for dem å stå i arbeid, men med uføretrygd har vi (velferdsstaten) har i hvert fall ivaretatt dem økonomisk». Det stemmer jo at det er en trygghet å vite at man kan ivareta seg selv økonomisk, men problemet er at når det gjelder NAV sin praksis med å gi unge MLU uføretrygd før man har gjort en arbeidsevnevurdering, så er denne praksisen diskriminerende.

På mange måter kan en her si at de NAV-ansatte står i et krysspress. På den ene siden skal de ivareta arbeidslinja, som er en politisk målsetning som gjelder for alle. På den andre siden skal de ivareta et mål om samfunnsøkonomisk lønnsomhet og effektiv saksbehandling. Wendelborg i et al. (2018) mener at mye av grunnen til at denne situasjonen har oppstått, er forandringene som skjedde etter ansvarsreformen, som er preget av prinsippene for New Public Management (NPM). Med NPM kom en styringsform som understreker administrativ ansvarlighet og kostnadskontroll, snarere enn å oppfylle politiske målsetninger og interessene til grupper som MLU. Her kan en trekke en linje tilbake til de rådende ideer i den industrielle revolusjon, nemlig effektivisering og arbeidsdeling. Søkelyset var da på kapitalistisk vekst, fremfor arbeidernes mulighet til individuell utvikling i sitt arbeid. Med dagens styringsform (NPM) vil en likeledes generelt være opptatt av kostnadssparing i forhold til arbeidstiltak for MLU. NAV sin nåværende praksis, spesifikt i arbeidstiltaksprosessen til MLU, eksemplifiserer et slikt hovedfokus på kostnadssparing fremfor betydningen av å gi alle tilgang til et meningsfullt og anerkjennende arbeidsliv.

### MLU og retten til arbeid

For at samfunnet skal lykkes bedre i sitt arbeid med MLU, og nå sine målsetninger når det gjelder denne gruppen, er det – slik jeg ser det – behov for store endringer av regel- og lovverk, praksis og holdninger. Det som kommer frem i denne oppgaven, er at vi enda har en lang vei å gå i å avskaffe diskriminerende holdninger mot og fremme likebehandling av MLU i det norske samfunnet. Dette viser at vi fremdeles må jobbe for å nå målet om et rettferdig samfunn som inkluderer MLU, og da spesielt ved å etterkomme punktene som står i CRPDs

artikkel 5 og 27. CRPDs artikkel 5 omhandler «Likhet og ikke-diskriminering». Artikkelen forventer at statspartene skal forby enhver form for diskriminering, samt at det forventes at det iverksettes hensiktsmessige tiltak for å fremme likestilling. Videre poengterer CRPD i artikkel 27 at «mennesker med nedsatt funksjonsevne har rett til arbeid på lik linje med andre» (CRPD, 2006, artikkel 27). Som tidligere nevnt signerte Norge CRPD i 2007, og den ble så ratifisert i 2013. Denne signeringen betyr at Norsk lov skal være i samsvar med CRPD (NOU, 2016). Men samsvarer den? Her tror jeg nok at svaret er både ja og nei. Ja, i den forstand at MLU *kan* få sin arbeidsevne vurdert og komme ut i ordinært arbeid. Nei, i den forstand at de ikke har noen *rett* til arbeidsevnevurdering. Problemet er at Norge ikke har inkorporert CRPD i det norske lovverket. Dette begrenser konvensjonenes faktiske rettsvern. Jeg kan for eksempel ikke se at folketrygdlovens (ftrl) §12-5 om kurantsaker gjenspeiler det som står i CRPDs artikkel 27.

Jeg tenker at en av de viktigste rettslige grepene som bør tas i forbindelse med å motvirke diskriminering av MLU, nettopp er en justering av «kurantparagrafen» når det gjelder MLU. I kurantsaker – altså saker hvor søker lider av alvorlig sykdom – er det som nevnt ikke krav til arbeidsevnevurdering for å innvilge uføretrygd. Det er avgjørende at den generelle diagnosen «psykisk utviklingshemming» her slettes fra listen over alvorlige sykdommer, slik at psykisk utviklingshemming i seg selv ikke er en snublestein ut av deltakelse i arbeidslivet.

Et land som har tatt et steg lengere en Norge med å innføre CRPD er Canada. Canada har et tydeligere søkelys på ikke-diskriminering av urfolk og mennesker med utviklingshemming enn vi har her i Norge. Gjennom «The employment equity act» (Government of Canada, 1995) er arbeidsgivere pålagt ansvar for å ansette mennesker med utviklingshemming. Kanadiske myndigheter har utarbeidet et program som legger til rette for at fire «usynliggjorte» grupper i samfunnet (Women, Indigenous people, Persons with disabilities, Members of visible minorities) skal bli ansatt på ordinære arbeidsplasser i Canada. Dette programmet innebærer at alle arbeidsgivere som samarbeider med kanadiske myndigheter forplikter seg til å ansette MLU i sin virksomhet (Government of Canada, 2022). En slik tydelig ansvarliggjøring av arbeidsgiverne kan begrunnes med Honneths rettsrelasjon, som innebærer et forhold mellom arbeidstakere og arbeidsgivere i form av rettigheter og forpliktelser. Denne type anerkjennelse innebærer en gjensidig respekt mellom arbeidsgivere og arbeidstakere – som også bør inkludere MLU.

**Sosialpedagogens sentrale rolle**

I og med denne lovgivningen og det tilhørende programmet har kanadiske myndigheter ansvarliggjort arbeidsgiverne tydeligere enn norske myndigheter. Jeg tenker at dette er et grep som vi burde følge opp i Norge. Det er imidlertid fremdeles uklart i hvor stor grad det kanadiske programmet innebærer oppfølging fra staten i form av arbeidsoppfølger eller en jobbspesialist. Et program som innebærer standardisering av en slik oppfølging i praksis av MLU på arbeidsplassene, ville være et naturlig neste skritt for å sikre reell inkludering.

En veileder/oppfølger eller en jobbspesialist kan som nevnt med fordel være en med sosialpedagogisk kompetanse. Sosialpedagogens kompetanse handler mye om tilrettelegging og relasjonsbygging. I det store bilde kan man se sosialpedagogens tilstedeværelse som en «rød tråd» gjennom hele arbeidstiltaksprosessen, fra starten av videregående skole til ansettelse i ordinært arbeid. Her vil det sosialpedagogiske grepet være å legge til rette for at MLU selv kan forstå og sette ting i sammenheng, og slik kan delta aktivt og ta egne valg omkring sin fremtidige yrkeskarriere. Denne type samarbeid vil bygge på relasjonsbygging som vil forsterke og ivareta MLU interesser i møte med de andre samarbeidsetatene i samfunnet. Her vil sosialpedagogen være limet mellom etater og fremtidige arbeidsgivere, i samarbeid med MLU. I overgangen fra skole til arbeid vil det på samme måte være behov for en sosialpedagogisk tilnærming. For å kunne lykkes med arbeidsinkludering i ordinært arbeid poengterer Gjertsen et al. (2021) i en kronikk at det vil være «behov for samarbeid med kompetente veiledere, som kan bistå i jobbutvikling, rekruttering, tilrettelegging og oppfølging av både arbeidstaker og arbeidsgiver» (Gjertsen et al., 2021). Her vil igjen sosialpedagogens kompetanse være nyttig som et bindeledd mellom MLU, arbeidsgiver og etater i forhold til MLU.

Som tidligere nevnt i underkapittelet om hva arbeidsgivere tenker og trenger, kan mangel på erfaring og kunnskap være et problem i relasjonen mellom mulige arbeidsgivere og MLU, og gi en grunn til at en del arbeidsgivere vegrer seg for å ansette MLU. Arbeidsgivere er gjerne usikre på om MLU har kompetanse og ressurser nok til å kunne utføre ulike arbeidsoppgaver i virksomheten. De kan også frykte at en ved å ansette MLU kan risikere lavere produktivitet, og ta på seg mye ekstraarbeid for å få MLU inkludert i bedriften. Dette er holdninger som er basert på usikkerhet og uvitenhet, og som derfor kan endres.

Et eksempel fra min erfaring er da eleven «Henrik» på en videregående skole skulle ut i praksis på en arbeidsplass. Yrkespraksisen skulle skje på en Rema 1000-butikk, til å begynne med 1 dag i uka. Henrik er en sterk, arbeidsvillig og trivelig gutt med diagnosen Asperger

syndrom. De første 5 gangene hadde Henrik med seg en sosialpedagog fra skolen, som skulle hjelpe til med å legge til rette for at Henrik og hans nye kollegaer fant tonen. I begynnelsen var arbeidsgiveren veldig bekymret for om de kom til å ha nok ansatte på jobb til å følge opp Henrik, og til å passe på at alt gikk bra når Henrik skulle utføre arbeidsoppgaven sin, nemlig å fortløpende fylle varer i hyllene, etter hvert som det ble behov. Grunnholdningen som sosialpedagogen og Henrik ble møtt med, var at Henrik verken hadde faglig kompetanse eller de nødvendige ferdighetene til å utføre oppgaven alene, og at han måtte derfor følges opp av andre ansatte i hele arbeidstiden. Det ble også mumlet om at dette egentlig var økonomisk destruktivt for bedriften. Og de dystre spådommene slo til: Det viste seg at det ble for mange hyller og beskjeder fra ulike ansatte for Henrik til å holde styr på. Sosialpedagogen visste imidlertid allerede ut ifra sin erfaring og sin kjennskap til Henrik at han måtte ha enkle og oversiktlige oppgaver. Hun tipset de ansatte om at de heller burde gi Henrik ansvaret for bestemte hyllerader og varetyper til å begynne med, for så å utvide til flere hyller etter hvert. Sosialpedagogen var også tydelig på hvor viktig det var at Henrik tilbrakte lunsjpausen sin sammen med de andre kollegene, slik at han ble en naturlig del av fellesskapet, og ikke en hjelpetrengende klient «i utkanten». Disse enkle grepene ga en positiv utvikling for arbeidsgiveren og Henrik. Henrik fikk kjenne på stolthet ved å ha en arbeidsoppgave som han mestret, og at han fikk høste anerkjennelse fra sine nye kolleger i sitt nye arbeidsfellesskap. Arbeidsgiveren fikk kunnskaper og erfaringer som førte til en holdningsendring, og har nå ansatt flere mennesker med utviklingshemming i samme butikk.

Dette eksempelet illustrerer hvordan sosialpedagogens grep ofte dreier seg om å navigere i det mellommenneskelige landskapet. Sosialpedagogens kompetanse og erfaring gir en forsterket evne til å lytte og respondere ut ifra den andres behov, og bidra til å veve den andre inn i det sosiale fellesskapet innenfor arbeidslivet. Men som tidligere nevnt i oppgaven, kan ikke aktører som sosialpedagogen stå alene med ansvaret med få unge MLU ut i arbeidslivet. Wendelborg et al. (2017) utrykker et behov for at flere tar ansvar:

> Det krever innsats fra flere aktører og ikke minst en holdningsendring hos samfunnet for øvrig – både fra aktører i næringsliv, skoler og hjelpeapparat og ikke minst fra alle oss andre. For i bunn og grunn handler det om forventninger og holdninger til utviklingshemmede. (Wendelborg et al, 2017, s. 157)

Målet alle aktørene her samles om, er å kunne tilrettelegge slik at MLU på lik linje med andre medborgere kan arbeide i det ordinære arbeidslivet, og slik anerkjennes for sitt personlige bidrag og motta lønn som godtgjørelse for sitt arbeid.

## Avslutning

Jeg vil avslutningsvis samle noen av hovedpunktene i denne oppgaven. Den idéhistoriske utviklingsprosessen har vist hvordan arbeidet har gått fra å være noe som sto i veien for selvrealisering og sosial anerkjennelse i antikken, til å være av stor betydning for begge deler i dagens samfunn. I dag er vi opptatte av at alle i samfunnet har et arbeid å gå til, og får ta del i det sosiale arbeidsfellesskapet. Karl Marx uttrykte at mennesket er et arbeidende vesen, og at det er gjennom arbeid mennesket utvikler, uttrykker og bruker sitt potensiale. Hannah Arendt pekte på at mennesket har et ønske om og behov for å anerkjennes gjennom ytre produkter, og å etterlate seg spor. Axel Honneth ser arbeidslivet som en sentral arena for sosial anerkjennelse, og da særlig gjennom rettsrelasjoner og verdirelasjoner, Å arbeide for at enkeltindividet har og utvikler alle de tre anerkjennelsesrelasjonene Honneth beskriver, er sentralt i sosialpedagogens yrkesetikk.

På bakgrunn av arbeidets betydning er det en stor utfordring at mennesker med lettere utviklingshemming er så lite inkludert i det ordinære arbeidsmarkedet i dagens samfunn. Wendelborg et al. (2017) tallfester i sin rapport at 80% av unge mennesker med utviklingshemming får uføretrygd når de er 18-19 år, og at det kun er 3% av MLU som er registrert som å være i et ordinært arbeidsforhold. Den såkalte «kurantparagrafen» og praktiseringen av den skaper et stort hinder for inkludering av MLU. Denne paragrafen bør derfor omformuleres, slik at en unngår en diskriminerende praksis som ikke er i tråd med de rettigheter som er nedfelt i CRPD. Staten og NAV må ta større ansvar, og sørge for at alle mennesker med utviklingshemming får arbeidsevnevurdering fremfor «fasttrack» til uføretrygd. Dette vil være et viktig bidrag til å gi mennesker med utviklingshemming en mer reell mulighet til å ansettes i ordinært arbeid, og å kunne ta del i et arbeidsfellesskap på lik linje med andre. Det å utføre arbeidsevnevurdering, tilrettelegging og oppfølging av MLU på arbeidsplassen vil gi et mer inkluderende og likeverdig samfunn. Å involvere sosialpedagogen i arbeidsinkluderingsprosessen, og da spesielt som støtte på arbeidsplassen, kan gi et viktig bidrag til at MLU og andre kan lykkes i arbeidslivet og bli en del av arbeidsfellesskapet.

**Illustrasjoner:**

Bildet på forsiden er malt av David Newbat. (2020). Hentet fra: https://davidnewbatt.com/2020/12/13/landscapes/

**Kilder:**

Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2012-13). *Flere i arbeid*. St. meld. nr. 46 (2012-2013). Hentet fra: https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-46-20122013/id733259/?ch=1

Arbeids- og velferdsforvaltningsloven (NAV-loven). (2006). *Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen* (LOV-2006-06-16-20). Hentet fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2006-06-16-20

Arendt, H. (1996/1958). *Vita activa. Det virksomme liv*. Oslo: Pax Forlag.

Balsvik, E. (2017). *Introduksjon til samfunnsvitenskapene*. Bind 1. I Balsvik, E. og Solli, M.S (red.), Adam Smith: *Moralske følelser og nasjonens velstand* (side. 40-59). Oslo: Universitetsforlaget.

CRPD. (2006). *Konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne*. (13-12-2006 nr 34 Multilateral). Hentet fra: https://lovdata.no/dokument/TRAKTAT/traktat/2006-12-13-34

Edlund, Bente. (2010). *Kulturøyer*. Oslo: Antropos.

Eide, B. Solveig. og Skogstad, Berit. (2020). *Etikk*. Oslo: Gyldendal AS.

Erlandsen, Terje. (2017). *«Jeg arbeider, altså er jeg»*. Oslo: Sosialterapeutisk forbund

European Union of Supported Employment. (2013) SE history. Hentet fra: http://euse.org/about/history

Fasting, Mathilde (2018). Arbeidslinjen. Hentet fra: https://civita.no/politisk-ordbok/hva-er-arbeidslinjen/

Fjeldskår, Marit. (2017). Arbeidsgiveres syn på å ansette personer med utviklingshemming. *Institutt for psykososialt arbeid. Universitetet i Agder*. Hentet fra: https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=arbeidsgiveres+syn+p%C3%A5+%C3%A5+ansette+personer+med+utviklingshemming

Folketrygdloven (ftrl). (1997). Lov om folketrygd (LOV-1997-02-28-19). Hentet fra: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19

Gjertsen, H. Hauge, H.A. og Melbøe, Line. (2021, 06.05). Utviklingshemmede ekskluderes unødvendig i ordinært arbeidsliv. Oslo: *Oslo Metropolitan University*. Hentet fra: https://www.oslomet.no/om/nyheter/kai-kronikken/utviklingshemmede-ekskludering

Government of Canada. (2022). About the Workplace Equity Program. *Employment and Social Development Canada*. Hentet fra: https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/programs/employment-equity.html

Government of Canada. (1995). The employment equity act. S.C. 1995, c. 44. Hentet fra: https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/e-5.401/FullText.html

Honneth, Axel. (2008). *Kamp om anerkjennelse*. Oslo: Pax Forlag AS.

Honneth, Axel. (2012). *The I in we. Studies in the theory og recognition*. Cambridge, U.K: Polity press.

Honneth, Axel. (2019). *Tingliggjøring og anerkjennelse*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Jakobsen, Jonas. (2013). *Danningens filosofihistorie*. Straume.I.S. (red.), *Axel Honneth: Danning, utdanning og anerkjennelse* (357-363). Oslo: Gyldendal forlag.

Kildal, Nanna. (2005). Fra arbeidsbegrepets historie: Aristoteles til Marx. *Stein Rokkan senter for flerfaglig samfunnsstudier*. Notat 3-2005. Universitetsforskning Bergen.

Kristiansen, Andrew. (2013). Rettferdighet, anerkjennelseskrav og legitimitet i utdanning. *Norsk pedagogisk tidsskrift*, 1, 63-75. Hentet fra: https://www.idunn.no/toc/npt/97/1

Lysaker, Odin. (2015). Røff guid: Axel Honneth. *Salongen nettidsskrift for filosofi og idéhistorie*. Hentet fra: https://www.salongen.no/axel-honneth/

Marx, Karl. (1991) *Økonomisk-filosofiske manuskripter*. Oslo: Falken forlag AS.

NAKU. (2019). *Helt Med i arbeidslivet*. Hentet fra: https://naku.no/kunnskapsbanken/eksempel-helt-med-i-arbeidslivet

NAKU. (2019). *Supported Employment*. Hentet fra: https://naku.no/kunnskapsbanken/supported-employment

NAKU. (2019). *Varig tilrettelagt arbeid (VTA)*. Hentet fra: https://naku.no/kunnskapsbanken/varig-tilrettelagt-arbeid-vta

NOU 2016:17. (2016). *På lik linje*. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet. Hentet fra https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-17/id2513222/

Opplæringsloven (oppll). (1998). Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa (Lov-1998-07-17-61). Hentet fra: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61

Rundskriv til ftrl kap 12.(2000). Uføretrygd. Hentet fra https://lovdata.no/nav/rundskriv/r12-00

Senumstad, J. & Tryland, L. (2019). *Mennesker med psykisk utviklingshemming og arbeidslivet.* Fakultet for Samfunnsvitenskap, Institutt for etter og videreutdanning. Universitetet i Agder.

SNL. (2020). Store norske leksikon. Hentet fra: https://snl.no/NAV

SNL. (2022). Store norske leksikon. Hentet fra: https://snl.no/proletariatets_diktatur

Sosialdepartementet. (1986-87). Ansvar for tiltak og tjenester for psykisk utviklingshemma. Stortingsmelding nr. 67 (1986-87). Oslo: Sosialdepartementet. Hentet fra: https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1986-87&paid=3&wid=d&psid=DIVL812

Sosial- og helsedepartementet. (1994-95). Velferdsmeldingen. Stortingsmelding nr.35 (1994-95). Oslo: Sosial- og helsedepartementet. Hentet fra: https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1994-95&paid=3&wid=c&psid=DIVL443

Svendsen, Lars. (2011). *Arbeidets filosofi*. Oslo: Universitetsforlaget.

Vik, Torstein. (2021). Utviklingshemmede er fortsatt en pariakaste. *Tidsskriftet, Den Norske Legeforening*. Hentet fra: https://tidsskriftet.no/2021/08/kronikk/utviklingshemmede-er-fortsatt-en-pariakaste

Wangen, Grete. (2019). Veien mot målet- arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming. Oslo: *Oslo Metropolitan University.* Hentet fra: https://www.oslomet.no/forskning/forskningsprosjekter/veier-mot-maalet

Weber, Marx. (1904-5/1973). *Den protestantiske etikk og kapitalismens ånd. Oslo:* Gyldendal norske forlag.

Wendelborg, C. Kittelsaa, A. M. & Wik, S. E. (2017). *Overgang skole arbeidsliv for elever med utviklingshemming.* Trondheim: NTNU Samfunnsforskning.

Wendelborg, C. & Tøssebro, J. (2018). *Personer med utviklingshemming og arbeid – arbeidslinje eller fasttrack til kommunal omsorg?* Fontene forskning, 11(2), 58-71.

Aakvaag, C. G. (2017). *Introduksjon til samfunnsvitenskapene*. Bind 1. I Balsvik, E. og Solli, M.S (red.), *Fremveksten av samfunnsvitenskaplig tenkemåte: Karl Marx, Max Weber og Èmile Durkheim* (side. 60-83). Oslo: Universitetsforlaget.