

# **CURRICULUM VITAE: UNG OG UFØR**

**OM UNGE UFØRES ERFARTE AVGANG FRA  
ARBEIDSLIVET OG DERES  
FREMTIDSVURDERINGER**

**Bitten Nordrik**

## **Førord**

Høsten 2006 startet De Facto - kunnskapssenteret for fagorganiserte arbeidet med "Curriculum Vitae: ung og ufør", en undersøkelse som er delvis finansiert med midler fra STAFO (YS), NTL (LO), UNIO og Arbeids- og Inkluderingsdepartementet. Vårt felles ønske var å akkumulere kunnskap om unge uføre, for på den måten å få en bedre forståelse av hvordan tiltak kan målrettes mot de særskilte utfordringene de som gruppe står i.

Til alle de unge uføre som har latt seg intervjuet i forbindelse med undersøkelsen vil jeg si at dere har min dypeste respekt. Gang på gang har jeg latt meg imponere av dere som har trosset deres verste angst, som for noen har vært å kjøre kollektivt for å komme til mitt kontor for intervju. Andre har trosset sitt fysiske handikapp, som den CP rammede som selvfølgelig kom til intervju den dagen heisen stod. Jeg så du tok den siste etasjen i vår kontorbygg, som absolutt ikke er universelt utformet, på ren trass. Takk til alle dere som har invitert meg hjem til intervju, til studie plass eller til Fontenehuset dere er tilknyttet. At dere så åpent har villet dele deres bitre livserfaringer, forteller meg hvor viktig det er for dere at historiene og perspektivene deres når fram. Med det har dere også gitt meg et enormt stort ansvar som jeg både har følt inspirerende og tyngende. Det eneste jeg har kunnet love dere er at Arbeids- og inkluderingsministeren vil få deres erfaringer presentert gjennom denne rapporten.

Takk også til frivillige organisasjoner som Norges Blindforbund, Norges Handikapforbund, Rådet for psykisk helse og Fontenehusene som har hjulpet meg med å komme i kontakt med de unge uføre. Jeg er utrolig glad for det engasjementet dere alle har møtt meg med.

Oslo 21.01.2008

## INNHALDSFORTEGNELSE

	<b>Sammendrag .....</b>	<b>4</b>
<b>1</b>	<b>Bakgrunn for undersøkelsen .....</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>Metode og teoretiske rammer .....</b>	<b>9</b>
2.1	Valg av forskningsmetode .....	10
2.2	Teoretiske rammer .....	13
2.2.1	Strategisk handling .....	13
2.2.2	Interesser og identitet .....	14
2.2.3	Personlig og sosial identitet .....	15
<b>3</b>	<b>Om de unges forløp .....</b>	<b>21</b>
3.1	Om unge uføre og skoleerfaringer .....	22
3.2	Om unge uføres arbeidserfaringer .....	25
3.2.1	”Helt flott å jobbe” .....	27
3.2.2	”Drev med det jeg ville – alt rundt var forferdelig” .....	28
3.2.3	Om å forhindre utstøtning fra arbeidslivet .....	33
3.2.4	Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv .....	36
3.3	Om unge uføres erfaringer med arbeids- og velferdsetaten .....	38
3.3.1	”De satte et null i panna på meg” .....	40
3.3.2	”De brydde seg rett og slett ikke” .....	41
3.3.3	Kampen mot uførepensjon .....	45
3.3.4	Kampen for uførepensjon .....	51
3.4	Curruculum Vitae – en analyse .....	54
3.5	Oppsummering .....	60
<b>4</b>	<b>Om erfaringer som ung og ufør – og strategier knyttet til fremtidig yrkesaktivitet .....</b>	<b>62</b>
4.1	”En skam og en byrde” .....	63
4.2	De unge uføre og mestringsstrategier .....	66
4.2.1	De resignerte .....	67
4.2.2	De med livet på pause .....	68
4.2.3	De selvforbedrende .....	
4.3	Myndighetene og unge uføres ønsker – en vinn/vinn situasjon? .....	71
4.4	Aktiviseringspolitikken – en kvalifiserings eller diskvalifiseringspolitikk .....	73
4.5	Oppsummering .....	77
<b>5</b>	<b>Et inkluderende arbeidsliv – retorikk og realitet .....</b>	<b>80</b>
5.1	Arbeidstaker og arbeidsgivers ønsker – en vinn/vinn situasjon? .....	80
5.2	Effektivitet og lønnsomhet i et hektisk miljø .....	81
5.3	”Ta vare på? Ja! Ansette? Eh... Nei” .....	86
5.4	Brukers plikt til arbeid – hva med dennes rett til arbeid? .....	89
5.5	”Udugelige late snyltere” eller ”en mindre verdsatt arbeidsressurs? – Identiteten avgjørende for tilbudet .....	93
	<b>Litteraturliste .....</b>	<b>96</b>
	Tabelloversikt .....	99

## SAMMENDRAG

NAV reformens målsetning om å få færre på trygd og flere i arbeid beskrives som en situasjon både samfunnet, arbeidslivet og den enkelte trygdemottaker vil tjene på. Hvorvidt det erfarer slik at de involverte parter vet en først etter å ha studert den konkrete samhandling som vi mener det er hensiktsmessig å analysere som bytterelasjoner. Hvilke interesser den unge uføre tar med seg inn i relasjonene han/hun inngår i og hvilke interesser de erfarer at motparten(e) har. Eksempelvis tilsier en vinn/vinn situasjon at de unge uføre frasier seg hele eller deler av trygden, mot at NAV kan tilby kvalifiseringsprogrammer, tilretteleggings- og formidlingstjenester som på sikt kan gjøre dem attraktive for arbeidsgivere som ansetter dem på ordinære lønns- og arbeidsvilkår. De unge uføres interesser i en slik situasjon vil være nøye forbundet med hvordan de forstår seg selv, sine muligheter og begrensninger, og det blir således nærliggende å spørre hvordan deres preferanser dannes. Hvordan en forstår seg selv, sine muligheter og interesser mener vi er nært forbundet med ens identitet. I den forbindelse spør vi om og på hvilken måte uføreforløpet har hatt betydning for de unge uføres identitetsutvikling.

Når vi analyserer forløpets betydning for de unge uføres identitetsutvikling støtter vi oss til den forskningslitteraturen som hevder denne utviklingen skjer som et resultat av samspillet mellom individet og samfunnet. Perspektivet redegjør vi for i kapittel 2. Når formålet er å undersøke hvordan mennesker forstår sin egen verden er intervjuformen spesielt godt egnet som metode. Nærmere begrunnelse for valg av metode og utvalg gis i kapittel 2.

Som det vil fremgå av kapittel 3 opplever de unge at deres identitet har stått til forhandling gjennom hele forløpet. Etter at deres helse av fysiske eller psykiske årsaker har blitt svekket har de både i arbeids- og etatssammenheng opplevd å bli stemplet som mindre kompetente og kvalifiserte enn de selv erfarer seg som. Selv om de fleste har erfart avgangen fra arbeidslivet vanskelig i så henseende, er det imidlertid samhandlingen med arbeids- og velferdsetatens saksbehandlere som de beskriver som hardest. Resultatet av samhandlingen og tiltakene de ble pålagt beskrives i form av en svekket selvforståelse. I neste omgang betyr dette at de gjennom forløpet har fått en redusert tro på egne evner og muligheter noe som gjør at de vurderer raktivering som mer eller mindre ønskelig og reelt.

I kapittel 4 ser vi nærmere på betingelsene for det vi i kapittel 3 beskriver som stemplingsprosess. Mens tidligere studier har påpekt de samme samhandlingsproblemene og forklart dem med en lite hensiktsmessig etatskultur og negative holdninger blant saksbehandlere, ser vi nærmere på aktiveringspolitikkenes forutsetninger og spør om de i tilstrekkelig grad er problematisert. Blant annet forutsetter NAV etatens målsetning om å få flere i arbeid og færre på trygd arbeidsgivere som faktisk er villige til å inkludere formidlingsklare brukere. Om det ikke finnes en reell inkluderingsvilje vil bristen i arbeidslinjens forutsetninger reduseres bli en saksbehandlers dilemma. Om det ikke finnes et arbeidsmarked å formidle brukerne til vil de bli gående i et attføringsløp. Som det vil fremgå av rapporten har flere brukere lange attføringsløp og et uttall kvalifiseringstiltak på sin meritliste. At saksbehandlere, stikk i strid med intensjonene, noen ganger direkte og indirekte oppfordrer brukere til å søke uføretrygd må forstås på bakgrunn av dette.

I kapittel 5 gir de unge sin vurdering av arbeidsgivers inkluderingsvilje som vi senere analyserer i lys av eksisterende undersøkelser. Generelt viser de at arbeidsgivere har en positiv holdning til personer med nedsatt funksjonsevne men at de i liten grad iverksetter konkrete tiltak for å inkludere dem. I den anledning reiser vi et spørsmål om aktiveringspolitikkenes legitimitet. Om arbeidsgivere ikke har til hensikt å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne kan det da forsvares at plikten til å delta i arbeids- og velferdsetatens aktivitetsprogrammer strammes inn? Med tanke på at det i populasjonen av unge uføre vil være flere som ønsker fremtidig yrkesaktivitet. Er det rimelig å la dem måtte bære omkostningene ved at det ikke finnes vilje til å tilby dem sysselsetting på ordinære lønns- og arbeidsvilkår? Mens myndighetene har skjerpet brukernes plikter spør vi om ikke det står i kontrast til de ”myke” virkemidlene som myndighetene har iverksatt for å forplikte arbeidsgiversiden. Vi spør om det er mulig å forplikte arbeidsgivere til målet om å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne gjennom frivillighet, eller om tiden er moden for å ta i bruk juridiske virkemidler som kvotering.

## 1 BAKGRUNN FOR UNDERSØKELSEN

Ved utgangen av 2006 var det 327 818 personer som mottok en uføreytelse. Sammenlignet med året før representerte det en økning på 8 127 mottakere. Fra myndighetenes side har det blitt betegnet som "særlig urovekkende", at den største tilveksten er å finne i de yngre aldersgruppene. Ser man på aldersgruppen 18-39 år har det i tidsrommet 2002-2006 vært en tilvekst på 12,8 prosent. Dette betegnes fra myndighetens side som "særlig urovekkende"<sup>1</sup> ettersom økningen synes å ha fortsatt selv i en tid da etterspørselen etter arbeidskraft har økt. I de senere år har man satt et større forskningsmessig fokus på uførhet generelt, spørsmålet er imidlertid hva man kan si om de unge uføre mer spesielt?

Årlig får vi rundt 3000 tusen nye uførepensjonister under 40 år. De vanligste diagnosene for unges uførhet oppgis å være psykiske lidelser og atferdsforstyrrelser (53,7 prosent), sykdommer i muskel/skjelett og bindevev (10,3 prosent) og andre sykdommer (12,6). Statistikkene viser at flesteparten av de unge uføre har hatt noe arbeidsrelatert inntekt i de fleste årene før de ble uførepensjonert og at de hyppigst oppgir å ha arbeidet innenfor næringsgruppene "varehandel, hotell- og restaurantvirksomhet" (13,5 prosent), "Industri, bergverk, olje- og gassutvinning" (12,6 prosent), "Helse- og sosialtjenester (18,3 prosent) (Blekesaune 2005: 32-33).

Mens de fleste rapporter og statistikker beskriver de unge uføre i form av diagnoser, næringer, ansettelsesvarighet, lønn etc. finnes det svært få studier i Norge som fokuserer på de unges forklaringer og forståelse av sin egen uførhet (Skilbrei 2005: 11). Det betyr at de unge uføre selv ikke har kunnet besvare sentrale spørsmål som, hvilke forventninger de hadde til arbeidslivet før de startet, betydningen av arbeidsgiver/ledere og kollegaer, hvilke tilbud om aktiviteter som de har mottatt i stedet for trygd, hvordan de selv ser sammenhenger mellom ulike livshendelser og overgang mellom arbeid og trygd med flere. Så langt har dette vært spørsmål vi i stor grad har måttet slutte oss til svarene på, ut fra undersøkelser av eldre grupper av uførepensjonister.

Årsakene til uførhet er sannsynligvis mange og sammensatte. For eksempel har forskere funnet sammenheng mellom oppsigelser, bedriftsnedleggelse og syke og uføretrygdning. Uførhet øker med 27,8 prosent sies det, om en sammenligner arbeidstakere som blir sagt opp

---

<sup>1</sup> (nav.no/805337585.cms)

med de som ikke rammes av nedskjæringer og oppsigelser (Rege og Telle 2005). Videre har andre fokusert på betydningen av at vi har fått det som beskrives som et ”grådigere” og mer intensivt arbeidsliv (Sørensen og Grimsmo 1993, Ellingseter 2002) som man mener har gjort det vanskeligere for flere å ivareta andre forpliktelser enn arbeidet (Kvande 1999, Rasmussen 1999). Forklaringene er mange og sannsynligvis kan også unge mennesker uføreforløp forstås i lys av flere av dem. Samtidig fantes det på undersøkelsestidspunktet ingen studier med fokus på unge uførepensjonisters *egen* forståelse av hvordan forhold knyttet til helse, arbeid, arbeidsmarked og familie virket sammen i det å skape uførhet (Skilbrei 2005: 11).

Til tross for likheter er det flere grunner til å forvente en viss grad av forskjeller mellom eldre og yngres forståelse av sin uførhet. For eksempel viser en undersøkelse at de som trekker seg tilbake i relativt høy alder takler tilværelsen bedre enn de som fratrer tidlig. Sannsynligvis ligger forklaringen på dette i yrkeskarrierens lengde. Jo færre yrkesaktive år den uføre har, jo større blir de økonomiske, psykologiske og sosiale konsekvensene (Blekesaune og Øverbye 2001). Spørsmålet i neste omgang er om forskjeller i erfaringer med uførhet også kan tenkes å utgjøre forskjeller i gruppenes motivasjon for å la seg reaktivere til yrkesdeltakelse.

Motivasjon for reaktivering er særlig sentralt fordi sosialpolitikken i Norge har vært utformet i tråd med den såkalte ”arbeidslinja” der hovedformålet er å øke arbeidsmarkedsdeltakelsen og redusere trygdeforbruket. I likhet med andre land har denne linja i Norge tatt mer og mer form av såkalt aktiviseringspolitikk, der det stilles krav til brukere av arbeids- og velferdstjenesten om at de må delta i aktiviteter som er ment å fremme deres muligheter for å komme tilbake i ordinære ansettelsesforhold (Hedblom 2004, Lødemel og Trickey 2001). En hovedmålgruppe for denne politikken sies nettopp å være unge stønadsmottakere (Lødemel 2001: 139). I den sammenheng blir det særlig interessant å innhente informasjon om de unges erfaringer med tiltak de deltok i, og hvordan disse har formet deres motivasjon for reaktivering.

Likeledes er det interessant å spørre hvilke andre erfaringer fra deres uføreforløp som har fått betydning for deres motivasjon for reaktivering. Blant bedrifter i dagens næringsliv snakkes det eksempelvis mye om ”bedrifters sosiale ansvar” (Midtsundstad 2005). Et uttrykk for dette har vært at bedrifter inngår intensjonsavtaler om et mer inkluderende arbeidsliv med de øvrige partene i arbeidslivet og således forplikter seg til målene om å hemme utstøting fra arbeidslivet og fremme inkludering av grupper som av ulike grunner har falt ut av. Hvordan de unge har erfart avgangen fra arbeidslivet og mekanismene som var ment å fange dem opp

på veien ut, vil sannsynlig også ha betydning for deres motivasjon for fremtidig yrkesdeltakelse. Likeledes vil sannsynligvis deres erfaringer med, og vurdering av arbeidsgiveres reelle inkluderingsvilje påvirke deres strategier.

Også de unges erfaringer med det å være ufør antar vi vil prege deres motivasjon for fremtidig reaktivering. I den forbindelse har noen påpekt at stønadsordningene kan være så attraktive at det hemmer den unges motivasjon for fremtidig yrkesdeltakelse. Atter andre har derimot påpekt at det stigmatiserende ved å være trygdet vil ha motsatt effekt å fremme strategier om fremtidig yrkesdeltakelse.

Sannsynligvis har en rekke erfaringer og vurderinger fra de unge uføres forløp spilt en betydelig rolle for deres motivasjon for å la seg reaktivere eller ikke. I denne undersøkelsen ber vi dem derfor sette ord på det de mener har hatt størst betydning for hvordan de forholder seg til spørsmålet.



## 2 METODE OG TEORETISKE RAMMER

En av de mest sentrale målsetningene i den nye arbeids- og velferdsreformen (NAV reformen) som tro i kraft juni 2006 er å få ”flere i arbeid og aktiv virksomhet – færre på trygd og sosialhjelp”. I den forbindelse er det utviklet en rekke lover og regler, tiltak og tilbud som skal virke sammen for å *hindre* utstøtning av arbeidstakere og *fremme* inkludering av de som av ulike årsaker er på vei, eller har falt ut av det ordinære arbeidsmarkedet. I denne sammenheng er for eksempel ”Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv” (IA-avtalen) ” et viktig verktøy idet den er ment å skulle forplikte partene i arbeidslivet til en felles innsats for at så mange som mulig skal kunne ha et inntektsgivende arbeid.

Overnevnte mål og midler sier imidlertid ikke noe mer enn hva myndighetene og partene i arbeidslivet er enige om at de har til *hensikt* å oppnå. Hvorvidt det er oppslutning om målene og om virkemidlene faktisk hemmer utstøtning og fremmer inkludering, vet en imidlertid først etter å ha sett nærmere på hvordan de er forankret og forsøkt realisert i konkrete situasjoner. Av den grunn har vi i denne undersøkelsen fått de unge utføre til å beskrive sine veier ut av arbeidslivet gjennom den konkrete samhandlingen de har erfart med representanter for overnevnte parter i bestemte situasjoner. Det vil altså si at vi har bedt de unge beskrive den samhandlingen som har funnet sted mellom dem og arbeidsgivere. Her har vi lagt særlig vekt på hvordan de unge erfarte arbeidsgivers oppfølgings- og tilretteleggingsarbeid under sykdomsperioden., fordi arbeidsgivers lovpålagte plikt i denne sammenheng er ment å være mekanismer som hemmer utstøtning fra arbeidslivet. Dernest ba vi dem beskrive samhandlingen med representanter fra Aetat og Trygdeetaten/NAV<sup>2</sup>. Hvordan dialogen forløp, hvilke muligheter de hadde til å påvirke vedtak, hvilke tiltak de ble tilbudt, erfaringene med dem, etc. Denne vektleggingen valgte vi fordi etatens oppgaver er å rekvalifisere, tilrettelegge og videreformidle de unge til et arbeid i det ordinære arbeidsliv. Sagt med andre ord forvalter de mekanismer som er ment å fremme en tilbakeføring til yrkesaktivitet.

Det er imidlertid ikke bare erfaringer på veien ut av arbeidslivet og med kvalifiseringsprogrammene i Aetat/Trygdeetat/NAV som har vært med å prege de unges forståelse av muligheter og begrensninger hva gjelder fremtidig yrkesdeltakelse. Også deres positive og negative erfaringer med det å *være* ung og ufør har hatt betydning for deres

---

<sup>2</sup> På intervjudtidspunktet var NAV reformen ennå ny. Det betyr at NAV kontor ikke var etablert i alle de intervjuedes hjemkommuner. I den forbindelse kan det påpekes at forløpet frem til søknad/innvilgelse av uførepensjon for alle, med unntak av to, er fra tiden før NAV reformen.

totalvurderinger, og derav motivasjon for reaktivering. Det er med bakgrunn i to viktige antakelser vi også la vekt på dette. På den ene siden har det vært hevdet at pensjonssystemet er så sjenerøst (Blekesaune og Øverby 2001) at det hemmer motivasjon for reaktivering. På den andre siden har det derimot vært understreket at det å leve av trygd anses som så stigmatiserende at det fremmer strategier om fremtidig yrkesaktivitet. I den senere tid har styrkeforholdet mellom disse antakelsene endret seg noe ettersom flere forskere nå mener at det erfarer som mer akseptabelt å være ufør enn å jobbe i lavstatusyrker (Espen Bratberg 2006).

Mens overnevnte erfaringer vil ha betydning for ens motivasjon for å gå inn i en reaktiveringsprosess vet vi fra tidligere forskning at også andre forhold trekkes inn i totalvurderingen. Ikke minst kan antakelser om barrierer i arbeidsmarkedet og arbeidsgiveres holdninger påvirke beslutningen (Andersen 2007:25). I den forbindelse vet vi at eksempelvis vurderinger av mulighetene for å få tilrettelagt et arbeid i tråd med egne forutsetninger og av arbeidsgivere antatte interesse for å ansette personer med nedsatt funksjonsevne, er med å forme deres motivasjon.

## **2.1 Valg av forskningsmetode**

Når formålet er å undersøke hvordan mennesker forstår sin egen verden er intervjuformen spesielt godt egnet som metode. Gjennom intervjuene vil informantene kunne beskrive sine erfaringer og sin selvoppfatning, samtidig som de vil kunne klargjøre og utdype sine egne perspektiver på verden (Kvale 1997: 61). Til forskjell fra statistiske undersøkelser, basert på spørreskjemaer med forhåndsdefinerte svarkategorier, mente vi denne utforskende intervjumetodikken ga oss muligheter til å inkludere og følge opp de intervjuedes svar, informasjon om, og nye innfallsvinkler til temaet ung og ufør. Det var hva de unge uføre selv hadde erfart som relevant for sin strategiske plassering i forhold til arbeidsmarkedet som vi tok mål av oss å fange opp, og ikke det vi på bakgrunn av våre forestillinger hadde definert som betydningsfullt.

På bakgrunn av kunnskapsstatusen på feltet ”unge uføre” er dette et viktig poeng. Foreløpig eksisterer det relativt lite forskning konsentrert om denne gruppen og det ville således være vanskelig å utforme gode spørreskjema med relevante svarkategorier. Et eventuelt spørreskjema måtte vi primært ha utviklet med utgangspunkt i kunnskapen som foreligger om

eldre uføre. Det kunne fort ha fått oss til å overse de aspektene som de unge uføre selv mener har hatt størst betydning for deres avgang og motivasjon for reaktivering.

Til tross for at vi ønsket å gå bredt ut og følge opp de intervjuedes innfallsvinkler utarbeidet vi på forhånd en intervjuguide. Denne inneholdt temaer som vi på bakgrunn av den kunnskap vi har om feltet, mente kunne være relevante for de unge uføre. Intervjuguiden fungerte imidlertid aldri som noen stram strukturering av intervjuet nettopp fordi det skulle være rom for å følge opp det de intervjuedes egne innfallsvinkler.

For tilnærmet alle de intervjuede var anonymitet viktig, ikke minst på grunn av de personlige opplysningene som fremkommer. Under intervjuene rettes det også ganske sterk kritikk mot noen av dem de har vært i samhandling med, hvorpå flere underveis i intervjuene har måttet få gjentatte forsikringer om at de ikke siteres med navn. Intervjuene har derfor blitt kodet før de i sin helhet har blitt transkribert. Når vi siterer de unge i denne rapporten er de kodet med en *vilkårlig* bokstav, mens tallet imidlertid viser til deres alder.

I 2004 forsøkte NOVA å rekruttere unge uføre til en tilsvarende undersøkelse ved at de trakk et tilfeldig utvalg personer i aldersgruppen 25-35 år, som hadde gått fra arbeid til uførepensjon, fra Forløpsdatabasen (FD) trygd. Etter avklaringer med Datatilsynet og samtykke fra Personvernombudet ble utvalget tilskrevet og senere kontaktet telefonisk eller elektronisk. Av 57 unge uføre var det kun to som henvendte seg med ønske om å delta i undersøkelsen (Blekesaune 2005: 12). En mulig forklaring på den lave responsen kan være at undersøkelsen i for liten grad ble satt inn i en gjenkjennbar kontekst for de unge uføre.

En uførestønad er ment å skulle sikre personer med omfattende helseproblemer en rimelig inntekt dersom de ikke kan arbeide (NOU 2007: 4, 10). Det vil si at uførestønad innvilges mennesker som har fått funksjonsevnen redusert av fysiske eller psykiske årsaker<sup>3</sup>. For å relatere undersøkelsen mest mulig til dem og deres situasjon henvendte vi oss derfor til ulike interesseorganisasjoner med spørsmål om å få rekruttere informanter via dem.

---

<sup>3</sup>I forskningslitteraturen brukes begrepet "redusert funksjonsevne" og "funksjonshemmede" om hverandre. Mens førstnevnte gjerne assosieres med sykdom eller skade som begrenser arbeidsevnen (Dale-Olsen et al 2005) omfatter sistnevnte i SSB personer med "fysiske eller psykiske helseproblemer av mer varig karakter som kan medføre begrensninger i det daglige liv" ([http://www.ssb.no/emner/06/01/rapp\\_funksjonshemmede/rapp\\_200530/rapp\\_200530.pdf](http://www.ssb.no/emner/06/01/rapp_funksjonshemmede/rapp_200530/rapp_200530.pdf)).

I den sammenheng oppfordret Norges Handikapforbund, Rådet for psykisk helse (gjennom Fontenehusene) og Norges Blindeforbund aktuelle medlemmer til å ta kontakt dersom de kunne tenke seg å være med i undersøkelsen. I tillegg ble det lagt ut informasjon om studien på hjemmesidene til alle forbundene i UNIO, hos NTL og STAFØ I tillegg la også Nasjonalt Dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne ut en liten notis på sine sider. I teksten som gikk ut til potensielle informanter (se vedlegg 1) ble undersøkelsen knyttet opp mot de ulike interesse- og fagorganisasjonenes innsats for å få unge uføre tilbake i arbeid. Denne informasjonen har høyst sannsynlig utgjort en viktig kontekst for de unges henvendelser. Vi fikk til slutt 38 henvendelser fra unge mennesker rundt omkring i landet. Av disse hadde de fleste fått innvilget uførepensjon mens noen på intervjuetidspunktet oppga at de nettopp hadde søkt om stønaden. I den forbindelse kan det nevnes at Norges blindeforbund har registrert det som et problem at personer med nedsatt syn ofte går lengre i atføringsløpet enn normen tilsier. En av informantene har for eksempel en ti år lang atføringskarriere. Da han søkte om uførepensjon ble søknaden avvist med den begrunnelse at det ikke var noen endring i hans medisinske tilstand som tilsa innvilgelse

Av de 38 henvendelsene valgte vi ut 24 unge uføre som vi har intervjuet. Om disse kan det sies at 14 personer har en fysisk funksjonsnedsettelse som primærdiagnose. Av disse er 7 blinde eller svaksynte, 2 har multippel sklerose, 1 cerebral parese, 1 hjerneslag, 2 har medfødt misdannelser i rygg/ben som for den ene har medførte amputasjon, mens 1 har en udiagnostisert muskelsykdom. Resterende 10 har en psykisk primærdiagnose der 6 personer forteller om angst og depresjonslidelser, 2 om lese og skrivevansker i kombinasjon med ADHD problematikk og resterende 2 om henholdsvis Aspbergers syndrom og schizofreni. Det er kun 1 person i utvalget som oppgir rusproblematikk. For vedkommende har rusproblematikken kommet i kjølvannet av sykdommen og således blitt en sekundær lidelse.

Av de 24 intervjuede ble 9 personer diagnostisert ved fødsel mens 10 personer ble diagnostisert i tidlig barneår eller i løpet av skolegangen. De resterende 5 erfarte først å bli diagnostisert mens de var yrkesaktive. Felles for disse 5 er at sykdom da inntreffer brått og uventet, for noen i forbindelse med dramatiske ulykker. Det er noen flere kvinner enn menn i utvalget og alle er av norsk opprinnelse. Den yngste informanten er 21 år, den eldste 40 år.

Når vi i denne undersøkelsen har valgt å intervju 24 unge mennesker om deres erfaringer og vurderinger er det viktig å presisere at bildet som avtegnes ikke være representativt for

populasjonen ”unge uføre”. De forløpene og den praksisen de unge menneskene i denne rapporten beskriver, må således betraktes som noen praksiser blant flere. Hvor utbredt de respektive praksiser er, må det en bredere survey undersøkelse til for å tallfeste.

## **2.2 Teoretiske rammer**

Ettersom sosialpolitikken i dag så sterkt vektlegger mekanismene som er ment å hemme utstøtning fra, og fremme inkludering i et arbeidsmarked, har vi i denne undersøkelsen hatt et særlig fokus på dem. Som nevnt gjelder dette arbeidsgivers lovpålagte plikter i et sykdomsforløp, arbeids- og velferdsetatens oppgaver knyttet til rekvalifisering, tilrettelegging og videreformidling, samt arbeidsgiveres forpliktelse til verdien om et inkluderende arbeidsliv. Dette fokuset ble valgt ettersom vi mener de unges erfaringer med disse og eventuelt andre mekanismer har hatt betydning for de unge uføres strategiske plassering i forhold til arbeidsmarkedet.

Som vi skal komme tilbake til senere i denne rapporten beskrives NAV reformens målsetning om å få færre på trygd og flere over i arbeid og aktiv virksomhet, som en vinn/vinn situasjon for dem det gjelder. Dette er et mål både samfunnet, arbeidslivet og den enkelte uføre (med arbeidsevne) vil tjene på hevdes det (NOU 2004: 13, 127-131).

### **2.2.1 Strategisk handling**

At overnevnte mål beskrives som en vinn/vinn situasjon behøver imidlertid ikke bety at den av partene erfares som det. For å kunne si noe aktørenes forståelse av situasjonen må vi ha kunnskap om hvordan den konkrete samhandling mellom arbeidsgivere, (Aetats/Trygdekontorets) NAVs saksbehandlere og den unge uføre erfares. Denne samhandlingen mener vi med fordel kan analyseres i lys av Hernes (1975: 41) byttemodell. Er det en vinn/vinn situasjon slik det påstås forutsetter det at hver og en av aktørene har med seg noe inn i samhandlingen som de har kontroll over og som de andre aktørene er interessert i å bytte til seg. Sagt på en annen måte forutsetter en vinn/vinn situasjon at konsulentene fra (Aetat/Trygdeetaten)NAV kan tilby den unge uføre en arbeidstrening, tilrettelegging og videreformidling som den unge uføre er interessert i, mot at han/hun, på kortere eller lengre sikt, frasier seg hele eller deler av uførestønad. Videre betyr det at den unge uføre selv vurderer å ha en arbeidsevne/ressurs som arbeidsgivere er interessert i å bytte til seg mot en ansettelse på ordinære lønns- og arbeidsvilkår.

En viktig forutsetning i Hernes' modell er at aktørene i et bytteforhold handler rasjonelt. I tråd med den såkalte neoklassisk teori vil det si at de velger de midlene som effektivt antas å kunne innfri mål om forventet egennytte (Etzioni 1988: kap. 2). Det er imidlertid et poeng for Hernes (1975: 23) at man i en byttesituasjon tar med seg *alle* de mål eller hensikter en som aktør ønsker å realisere. For arbeidsgivere vil for eksempel økonomisk lønnsomhet alltid være et mål og en ansettelse et middel for innfri det. For å forhindre at arbeidsgivere skal vurdere personer med nedsatt funksjonsevne som et mindre effektivt middel enn ordinære arbeidssøkere tilbyr NAV i dag en rekke ordninger som er ment å kompensere for de rene økonomiske tapene assosiert med praktisk tilrettelegging og samt eventuelle tap av produktivitet. Om funksjonsnedsettelsen gjør at en arbeidstaker må arbeide i et noe langsommere tempo, finnes det eksempelvis lønnstilskuddsordninger der det offentlige betaler deler av den funksjonshemmedes lønn. Tanken er da at arbeidsgivere vil være mindre tilbøyelige til å trekke inn økonomisk risiko som en del av sine lønnsomhetsbetraktninger.

I tillegg er det en viktig innsikt at målene for ens handlinger ikke alltid behøver å være egennytte. Som flere har argumentert for kan handling også være motivert av mer altruistiske og moralske mål (Weber 1999, Etzioni 1988 kap. 3). "Inkluderende arbeidsliv" er nettopp en slik verdi som i alle fall på et holdningsplan står sterkt i det norske samfunn (Widding 2007). I norsk næringsliv snakkes det også om "bedrifters sosiale ansvar" (Midtsundstad 2005), hvor nettopp ansettelse av flere personer med nedsatt funksjonsevne kan være uttrykk for et mer verdirasjonelt mål. I den grad bedrifter tar et slikt sosialt ansvar og inkluderer vil de unge uføre kunne erfare dette som at de oftere kommer til intervju og at ansettelsesmulighetene er gode.

Når vi i denne undersøkelsen så sterkt vektlegger de unge uføres interesser i de bytterelasjonene de inngår i, er det fordi det sier noe om deres motivasjon enten for å bli værende på stønad eller reaktiveres. Når vi i vår analyse tar utgangspunkt i at alle aktører i en bytteprosess velger aktivt det som er best for dem er det, som kritikken mot såkalte "preferansmodeller" har understreket, en viktig men mangelfull innsikt, dersom man ikke også tar med hvordan ulike preferanser dannes (Fennefoss 1988: 42).

### **2.2.2 Interesser og identitet**

Det mennesker ønsker seg, tror er mulig og vil etterstrebe, vil blant annet være formet av deres forståelse av hvem de er. Slik sett vil en kunne si at det alltid vil være en nær

sammenheng mellom menneskers interesser og identitet (Brubaker 2000: 4, Goldstein & Rayner 1994: 367-368 sitert i Jenkins 2006: 201). Knyttet til denne undersøkelsen fant vi det derfor hensiktsmessig å analysere betydning hendelser i uføreforløpet har hatt for de unge uføres identitet og identitetsutvikling. Det vil si, vi stilte spørsmålet om forløpet har preget deres forståelse av hva som er ønskelig og mulig, og således i deres interesse å innfri når spørsmålet om bytte av trygd mot reaktiveringsprosesser melder seg.

### **2.2.3 Personlig og sosial identitet**

Siden teorier om identitet og identitetsutvikling har stått så sentralt for analysene i denne rapporten gis her en kort redegjørelse for perspektivet som er valgt.

I det daglige forbindes gjerne begrepet "identitet" med spørsmålet "hvem er jeg?" Slår man ordet opp i ordbøker vil en sannsynligvis også finne at identitet knyttes til begrepet personlighet (Escola 1989) og det gir næring til den vanlige oppfattelsen om at deler av vår identitet utgjøres av medfødte egenskaper mens andre er sosiale, som for eksempel vår nasjonale identitet.

Innenfor sosialvitenskapen har det til dels vært stor uenighet om hvordan fenomenet "identitet" skal forstås. Det gjelder både innad i, og mellom, ulike profesjoner. Kort fortalt har identitetsbegrepet sin opprinnelse i psykoanalysen, der det i all hovedsak ble sett som en egenskap ved individet, noe man har iboende. På 1960-tallet lanser imidlertid sosialpsykologen Erik Eriksons det moderne identitetsbegrepet som i motsetning til den freudianske forståelsen av identitet, skiller mellom en personlig identitet, det vil si den måten vi sees på og tolkes på av andre, og egoidentitet, som viser til menneskers opplevelse av seg selv og ens indre sammenheng, sett over tid. Med dette skille begrenses ikke lenger "identitet" til spørsmål om menneskets psykiske aspekter, også historiske og sosiokulturelle faktorer tillegges vesentlig vekt. Identitetsbegrepet tas etter hvert også opp i sosiologien, der utgangspunktet for å forstå og analysere identitet og utviklingen av den, legges til interaksjonen, eller samspillet, mellom individ og samfunn (Brubaker 2000: 1-5).

Samspeillet mellom individ og samfunn er også et viktig utgangspunkt for denne undersøkelsen i det vi analyseres de unge uføres identitet og identitetsutvikling i lys av interaksjonen mellom dem og representanter fra ulike samfunnsområder. Et viktig

utgangspunkt for analysen er at "identitet" ikke er noe mennesket tilegner seg en gang for alle, men noe det kontinuerlig *skaper* gjennom en livslang identifiseringsprosess:

"Identitet er vår forståelse av hvem vi er, og hvem andre mennesker er, og samtidig henviser den til andre menneskers forståelse av, hvem de selv er, og hvem andre er. Identitet er derfor ikke gitt på forhånd; den er også et produkt av enighet og uenighet, og den står i prinsippet alltid til forhandling (Jenkins 2006: 29).

Vi fødes inn i en verden hvor det finnes en rekke definisjoner på hva som er hva og hvem som er hvem og slik sett utgjør språket selve grunnlaget for hvordan vi tenker om oss selv og verden (Burr 1995: 33). Språkets betydning for hvordan vi tenker og kategoriserer illustrerer også Knøsen (2006) idet hun skriver at "synet av en med rullestol, et par krykker eller en blindestokk hos folk flest utløser betegnelsen "funksjonshemmet". Her er det *likhet* i form av avvikende medisinske tilstander, noe *forskjellig* fra normalen, som danner grunnlag for en kategorisering.

Språket danner sånn sett en viktig ramme for hvordan vi forstår oss selv og den verden vi lever i noe som blir tydelig når vi ser hvordan språket er strukturert gjennom såkalte diskurser<sup>4</sup>. Dette kan igjen illustreres med Knøsens (2006: 1) artikkel. Når det er det medisinske avviket og manglene som er avgjørende for definisjonen av "funksjonshemmet" medfører det et fokus på individets begrensninger. Identitetsmessig er det ensbetydende med en som er syk eller skadet i kropp, intellekt eller psyke selv er årsak til en hemmet livsutfoldelse. Utover 1970-tallet ble denne definisjonen av "funksjonshemmet" utfordret gjennom påpekning av at fokuset på "avviket", "annerledesheten" eller "feilen" bidro til at det ble tatt for gitt at det var disse egenskapene som forårsaket en hemmet samfunnsdeltakelse. Selv mente de funksjonshemmede at det like mye, og kanskje mer, var de samfunnsskape barrierene som var det største hinderet. At man i Norge endret definisjonen av funksjonshemming til: "et misforhold mellom individets forutsetninger og miljøets krav til funksjon på områder som er vesentlig for etablering av selvstendighet og sosial tilværelse" illustrerer et av poengene i Jenkins (2006: 29) sitat: "Identitet er et produkt av enighet og uenighet, og den står i prinsippet alltid til forhandling".

---

<sup>4</sup> Diskurser er definert som et sett av meninger, metaforer, representasjoner, forestillinger, historier, påstander osv, som til sammen utgjør et fenomenets versjon. Burr (1995: 49) illustrerer dette med at revejakt for eksempel kan defineres enten som "pestkontroll" eller "dyreplageri". I hver versjon av fenomenet konstrueres "revejakt" på bestemte måter som setter ulike aspekter og spørsmål i fokus. Dette får i neste omgang store konsekvenser for hvordan en skal forholde seg til fenomenet, enten åpne for en viss jaktkvote eller forby det ved lov, eventuelt gjøre det sosialt uakseptabelt.



I fagmiljøer i Norge diskuteres ennå hensiktsmessige definisjoner av begrepet ”funksjonshemmet” *fordi*, den definisjonen, eller versjonen av et fenomen, som blir ansett som mest sannferdig og får størst oppslutning, vil gi praktiske konsekvenser for dem den definerer (Burr 1995: 49). Igjen kan vi illustrere dette med et av Knøsens (2006: 5) poenger, ”når Ola Olsen ikke kan benytte en buss fordi han sitter i rullestol er det da kroppen hans eller bussen det er noe galt med?”. Artikkelen avsluttes med følgende sitat fra tidligere spesialrådgiver for funksjonshemmede-saker i FN:

Funksjonshemmede er ikke en gruppe i noen annen forstand enn at vi blir diskriminert og ekskludert fra store deler av samfunnet fordi vi har noen fysiske eller psykiske kjennetegn som andre mennesker gjenkjenner og definerer som avvik eller ”funksjonsnedsettelse”. Det eneste vi har felles, vi som puttes i denne kategorien, er nettopp dette at vi blir diskriminert og utestengt.

Som dette sitatet også er en god illustrasjon på er ikke identitet, eller identifikasjon, noe vi kontrollerer uavhengig av andre. Ulike institusjoner<sup>5</sup> kan gjøre ulike definisjoner og kategorier gjeldende som personer med de bestemte karakteristika må forholde seg til, slik det her beskrives. Når mennesker nærmest tvinges til å forstå seg selv i lys av de kategoriene en institusjon benytter seg av omtales det gjerne som ”stempling” (Goffman 1968: 29) og det kan ha som konsekvens at mennesker får sosiale karrierer de selv ikke ville ha valgt men som andre mer eller mindre påtvinger dem.

I denne sammenheng kan det også være nyttig å påpeke at det er forskjeller i aktørers *symbolske makt*, eller makt til å definere og kategorisere og få andre til å slutte opp om dem (Bourdieu 1996: 45). Vitenskapen har betydelig makt i så henseende. For eksempel viser Madsen (2005: 54-61) hvordan sosialpedagogikk<sup>6</sup> som vitenskap har hatt betydning for måten samfunnet intervensjonerer overfor individer og grupper som ikke er i stand til å leve opp til

---

<sup>5</sup> Institusjon defineres av Douglas (1986: 46) i sin minste bestanddel som en konvensjon, det vil si en slags enighet om en felles praksis mellom to eller flere aktører. Institusjon brukes også om større forhold, enten konkret om formelle institusjoner som skole, arbeidsorganisasjon eller NAV, men også mer abstrakt om mer grunnleggende eller omfattende ordninger som bidrar til at samfunnet totalt sett kan sies å bestå av et sett institusjoner, eksempelvis familien, den økonomiske og politiske institusjonen mfl.

<sup>6</sup>Når for eksempel det moderne samfunn beskrives med begreper som vitenskapssamfunn, kompetansesamfunn, nettverkssamfunn, utdannelsessamfunn med mer, reises det en rekke nye samfunnsmessige krav til alle borgeres livsførsel og ikke minst til personlig kapasitet. Noen kan leve opp til disse forestillingene om den ”nye” normaliteten, mens andre ikke kan det. Sosialpedagogikkens oppgave er å skape betingelser for sosial deltakelse på de arenaer som i et samfunn er definert som anerkjente (Madsen 2005).

normalitetsforventninger<sup>7</sup>. Grovt sett skiller han mellom tre diskurser som bygger på bestemte teoretiske forståelser og intervensjonsmetoder. Til ulike tider har disse blitt ansett som *den beste* egnede måte å integrere og normalisere avvikende individer og grupper på. Svært forenklet kan en si at den sosialpedagogiske oppgave har variert med oppfattelsen av problemet. Dette kan illustreres med hvordan problemet ”barn og unge med avvikende atferd” har vært definert og løst. Mens man på 1950-1970 tallet definerte problemet medisinsk (fysisk eller psykisk) var det vanlig å ”*behandle*” dem på forbedringsanstalt eller i tilsvarende institusjoner. Fra 1970 – 1990 tallet ble den samme gruppen definert som en undertrykt gruppe med færre ressurser enn andre, og sosialpedagogens oppgave var definert som å hjelpe den unge til å oppdage og ta i bruk sine evner og muligheter så de kunne ”*handle*” i eget liv. Samtidig gjorde sosialpedagogene seg til ”de svakes” talsmenn eller advokater i det offentlige rom, hvor de også appellerte til samfunnets felles ansvar for å integrere dem. Fra 1990 og fram til nå har fokuset blitt ytterligere individualisert. Problemet sies nå verken å være at de som gruppe er avvikende eller undertrykte, men at de er annerledes. Hver og en må møtes med utgangspunkt i sitt individuelle behov og sosialpedagogens oppgave er å veilede dem gjennom ”*forhandling*” om hva som er til deres beste gitt de mulighetene de har.

Vitenskapen er imidlertid bare en av flere aktører med stor makt til å definere og flere har påpekt at staten må regnes inn blant de mest betydningsfulle (Brubaker og Cooper 2000: 15). Statlig forvaltning handler i stor grad om hvordan allokeringen av ressurser og plikter skal organiseres og legitimeres. Dette kan igjen illustreres med Madsen (2005: 53-61). I kjølvannet av endringene i den sosialpedagogiske problemforståelsen endres også relasjonen mellom velferdsstatens forvalter og den unge. I en ”behandlingsdiskurs” blir forholdet en ”klient-ekspert” relasjon, i ”handlingsdiskursen” en ”samfunnsborger-aktør” relasjon, og i ”forhandlingsdiskursen” en ”bruker-veileder” relasjon. Relasjonen sier mye om de respektive partenes rettigheter og plikter og stiler klare forventninger om hva som forventes av de som inngår i den. Gjennom den politiske ”arbeidslinjen”, som også kan sies å gjennomføre NAV reformen, har man i stor grad vektlagt en brukers plikt til nyttiggjøre seg de tiltakene som finnes for at de skal tilkjennes trygdeordninger – ”gjør din plikt krev din rett” – sies det. Dette befestes i samfunnskontrakten som brukeren inngår med NAV. I denne kobles tydelig ytelser, plikter og aktivitetskrav, som igjen begrunnes og legitimeres med at enkeltindividet har et

---

<sup>7</sup> Mange sosialpedagogiske tiltak og prosjekter ligger i grenseområdet mellom det sosialpolitiske og arbeidsmarkedspolitisk, hvor formålet er å øke graden av selvforsørgelse gjennom sosial integrasjon på arbeidsmarkedet. Sosialpedagogisk intervensjon på dette området har særlig fokusert på tiltak som skal forbedre den enkeltes muligheter for å få en sterkere tilknytning til arbeidsmarkedet (Madsen 2005: 32).

eget ansvar for sin livssituasjon. Begrunnelsen fremstår alltid rasjonell men organisasjoners fremgangsmåte når de klassifiserer en gruppe på det abstrakte plan i den hensikt å bestemme en allokering mener Jenkins (2006: 190-192) kan sammenlignes med en stemplingsprosess. En rekke sosiale kategorier anvendes på individer og virker inn på fordelingen, sier han.

Sannsynligvis opplever også de unge at de kategoriseres i deres møte med saksbehandlere fra (Aetat/Trygdeetaten)NAV. Bare av grunnlagsdokumentene fremgår det at arbeids- og velferdsetaten har flere brukere og at hver av dem krever ulike strategier. I grove trekk skilles det her mellom to grunnleggende kategorier, de med arbeidsevne som ønsker arbeid versus ikke ønsker arbeid (NOU 2004: 13, 127-130) som det blir en hovedoppgave for saksbehandlere å identifisere. I Jenkins (2006: 192) terminologi kan man si de er satt til å skille de ”verdige” fra de ”uverdige” så stønad ikke innvilges på feilaktig vilkår. For arbeidssøkere som har fått sin evne til å utføre inntektsgivende arbeid nedsatt<sup>8</sup> skal de gjennomgå såkalte arbeidsevnevurderinger (St.meld.nr.9: 2006-2007) og satt på spissen, skal de ”dugelige” skilles fra de ”udugelige”. Hvordan brukeren kommer ut av disse vurderingene legges til syvende og sist til grunn for hvilke ressurser de tildeles. Med andre ord er det en saksbehandlers oppgave: ”... å foreta mer eller mindre klare prioriteringer av hvilke brukere som skal få tiltak mv.” (NOU 2004: 13, 227).

Her er det nødvendig å foreta en presisering. For det første finnes det en rekke sentrale lovbestemmelser<sup>9</sup> som regulerer forvaltningen. For eksempel regnes trygdeetatens ytelser så for å være sterkt regelstyrt, og arbeidet kjennetegnet av at saksbehandlere innhenter nødvendige opplysninger og foretar vurderinger av den enkeltes rett opp mot en omfattende rundskrivsmengde med detaljerte retningslinjer. Samtidig sies det at ”rundskrivene har de siste årene hatt mindre fokus på detaljerte bestemmelser, og i større grad lagt vekt på å gi saksbehandler et grunnlag for å bruke faglig skjønn i det enkelte tilfelle” (NOU 2004: 13, 33). Likeledes fremgår det at saksbehandlere i Aetat tradisjonelt har hatt et relativt stort rom for

---

<sup>8</sup> Denne kategorien defineres som ”yrkeshemmede” og i arbeidsmarkedspolitikk har man tradisjonelt skilt dem fra ”ordinære” arbeidssøkere, dvs. personer som søker inntektsgivende arbeid ved Arbeids- og velferdsetaten og som er arbeidsføre og eller disponible for det arbeidet som søkes. Dette skillet er foretatt med utgangspunkt i at hver av gruppene har særlige behov og at tiltakene er ment å gjenspeile dette. Det er imidlertid en anbefaling fra OECD arbeidsmarkedspolitikken for yrkeshemmede bør nærme seg utformingen av arbeidsmarkedspolitikken for ordinært ledige (St.meld nr. 9: 2006-2007, 94).

<sup>9</sup> Lov om arbeidsmarkeds tjenester (arbeidsmarkedsloven) av 10. desember 2004 gir det lovmessige grunnlaget for en landsdekkende offentlig arbeidsmarkedsstat og arbeidsmarkedspolitikken innretting mens folketrygdloven (av 28. februar nr. 19 om folketrygd) er den viktigste og mest omfattende av de lovene trygdeetaten forvalter. Sosialtjenesteloven (av 13 desember 1991 nr. 81 om sosiale tjenester) avklarer kommunenes ansvar for å yte økonomisk sosialhjelp og mange former for bistand (Ot.prp. nr.47: 11-13).

faglig skjønn (Lødemel 2001: kap. 5). I den forbindelse viser flere studier at saksbehandlere utvikler en rekke kategorier når de skal foreta sine prioriteringer (Hedblom 2004) og i den sammenheng var det nærliggende å spørre de unge etter hvilke kriterier de opplevde å få tiltak tildelt/pålagt og om måten samhandlingen med saksbehandlere i arbeids- og velferdsetaten har hatt betydning for deres identitet.

### 3 OM DE UNGE UFØRES FORLØP

*”Curriculum Vitae” betyr livets levnetsløp og er et resymé over dine erfaringer, personlige egenskaper og utdanning. CVen er ditt viktigste verktøy for å få innpass hos potensielle arbeidsgivere (www.jobbklybb.no).*

Mens identiteten utvikles gjennom en kontinuerlig identifiseringsprosess formidles den gjennom livsbiografier<sup>10</sup> (Giddens 1990). Livsbiografier er en slags ”fortelling om meg” som i stadig flere situasjoner sammenlignes med såkalte ”normalbiografier” som viser til de ”riktige valgene”, det vil si de valgene som får offisiell anerkjennelse og som belønnes med offisielle beviser på kompetanser som samfunnet har definert som relevante (Madsen 2005: 91). På sett og vis kan en si at vårt samfunns standardiserte krav til hva en ”Curriculum Vitae” skal og bør inneholde er et eksempel på en ”normalbiografi”.

I dette kapitlet ser vi nærmere på de unge uføres livsbiografier som vi underveis sammenholder med ”normalbiografiene”. Som det vil fremgå av dette kapitlet vil det være både likheter og forskjeller i de unge uføres forløp. Noen av de intervjuede er født med en funksjonsnedsettelse, mens andre ble diagnostisert tidlig i barneårene, i løpet av skoletiden eller at fysiske eller psykiske helseproblemer først inntraff etter noen år i arbeid. I forsøk på å fange opp informantenes egne erfaringer med hvordan funksjonsnedsettelsen har virket inn på deres livsbiografier og senere muligheter for yrkesdeltakelse, ble de tidlig i intervjuet bedt om å beskrive årsaken til at de falt ut av arbeidslivet. Deretter ble de bedt om å tidfeste når de først merket at funksjonsnedsettelsen la begrensninger, som senere skulle få betydning for deres yrkesdeltakelse. I det påfølgende vil noen av de unge uføre ta oss med tilbake til tidlig skolegang, mens andre starter sin historie på sin siste arbeidsplass.

Som nevnt spiller institusjoner en betydelig rolle i menneskers hverdagsliv fordi de skaper forutsigbarhet. Å kjenne til institusjonene handler om å vite ”hvordan ting gjøres” (Berger og Luckman 1967: 79) på den måten kan en opptre i tråd med forventningene og få bekreftelse på seg selv som et sosialt vesen (Goffman 1967: 73). I skole-, arbeids- og (Aetat/Trygdeetat) NAV sammenheng identifiserer eksempelvis individet relasjonen det skal inngå i på bakgrunn av institusjonens betydningsfulle kategorier. Det skaper forutsigbarhet å vite hva som forventes i relasjoner som ”elev - medelev”, ”elev - lærer”, ”ansatt - arbeidsgiver”, ”bruker -

---

<sup>10</sup> Svært forenklet betyr det at vi skaper kontinuitet og sammenheng mellom livshendelser i en livsbiografisk fremstilling. Livet leves ved at det fortelles. Andre mennesker møter oss gjennom en spesiell opplevelse av den fortelling vi presenterer oss gjennom (Giddens 1990).

saksbehandler/veileder”, etc. Personer vil forstå seg selv i lys av disse forventningene, hvor godt de selv mener de innfrir dem. Det vil si at i hvilken grad de selv mener de eksempelvis innfrir forventningene i forhold til det å være ”flink elev”, ”verdsatt arbeidstaker”, ”verdigg og samvittighetsfull” bruker vil være av betydning for deres identitet. Det er imidlertid aldri nok å hevde en identitet, den må også valideres (eller det motsatte) av dem vi samhandler med (Jenkins 2006: 44). I hvilken grad har egen identitet blitt bekreftet eller forkastet av dem de unge uføre har vært i samhandling med?

Som nevnt i forrige kapittel har enkelte aktører relativt stor makt til å skape andres identitet, ikke bare i forhold til at de navngir og kategoriserer, men også i forhold til den måten de reagerer og behandler oss på (Jenkins 2006: 99). Som nevnt mener flere at slike stemplingsprosesser er vanlig i statlige sammenhenger der formålet er å fordele rettigheter og plikter. I det påfølgende vil vi derfor se nærmere på hvilke kategorier de unge i forskjellige relasjoner har tolket seg selv i, om og i hvilken grad deres selvforståelse har blitt bekreftet eller forkastet. Enn videre undersøker vi om betydningsfulle samhandlingspartnere har tolket dem i lys av andre kategorier, i så fall hvilke, og om det har fått konsekvenser for deres forståelse av hvem de er og hvilke muligheter de har.

### **3.1 Om unge uføre og skoleerfaringer**

*CV-en din bør inneholde: personopplysninger, utdanning, arbeidserfaring, datakunnskaper, språkkunnskaper, publikasjoner, kurs, organisasjonserfaring, hobbyer og interesser, referanser. (De punktene du ikke kan bruke utelater du) Fritidsinteresser – husk at du fremstår som en person som kan passe inn i arbeidsmiljøet. Verv – kan vise at du er villig til å påta deg ansvar, er utadvendt og engasjert. Ta med ulike tillitsverv fra skole, utdanning, idrett, borettslag osv. hvis du anser at dette har relevans for jobben (www.jobbklubb.no).*

I en nyere studie ble det understreket at utdanningens betydning for unges identitet har endret seg radikalt i løpet av de siste tretti årene. For dagens unge er det å ta utdanning noe selvsagt, ikke noe de velger, men noe de gjør eller tar, sies det. Den positive verdien ungdommer flest knytter til skolen og det å få gode karakterer, er nært forbundet med forestillingen om at utdanning vil komme godt med uansett hva de vil foreta seg senere i livet (Krange og Øia 2005: 208).

Verdien av utdanning er sentral også for de unge uføre i denne studien, men blant dem som har en medfødt eller tidlig ervervet funksjonsnedsettelse, forteller de fleste om problemer i skolesammenheng. Mens noen forteller om praktiske utfordringene i forbindelse med å få skolehverdagen tilrettelagt, forteller andre om mobbing fra medelever:

Synshemmingen har preget meg siden jeg begynte på skolen. Jeg ble mobba fra første klasse til jeg slutta på videregående på en måte. Også av lærere faktisk. Det fantes ikke noe kunnskap om min funksjonshemming over hodet og lærerne var ikke villige til å gå på noe kurs, ikke villige til å forstå problemet liksom, og de også bare mobba meg. Det er noen som har tatt kontakt i ettertid og sagt at de følte jeg brukte synet veldig mye som unnskyldning, men da tenkte jeg, hvorfor har de ikke spurt? De har liksom tatt rått parti og vært med på å fryse meg ut. Fikk ikke gått på skoleballet som var i niende, som egentlig var stort når man nå gikk på den skolen, men jeg fikk ikke gått. Eller jeg gikk ikke, for jeg ble mobba så fælt at jeg rett og slett ikke turte å gå. Nei, jeg har blitt mobba så fælt på skolen og såne ting at det ikke kunne ha falt meg inn å bli student, eller tatt noen flere skoler (C29).

Jeg har slitt med dysleksi og i ettertid har jeg fått vite at jeg kanskje også har en svak grad av ADHD. Jeg har også hatt store konsentrasjonsvansker. På skolen ble jeg sett på som dum og jeg opplevde perioder med mobbing. Jeg har vært så langt nede at jeg ikke var mer enn et eksisterende individ. Jeg levde ikke. Alt dette gjorde skolegangen tung for meg og jeg takla etter hvert skolen veldig dårlig (B29).

Jeg ble mobba på grunn av min synshemming. I tillegg så har jeg et spesielt utseende på grunn av at jeg har albinisme. Det starta allerede i første klasse, folk kom bort til meg og spurte hvorfor jeg hadde så lyst hår, hvorfor jeg ikke hadde øynene så mye oppe, om jeg var blind, hvorfor jeg var som jeg var. Altså, da skjønnte jeg jo ikke så mye av min egen diagnose heller og derfor kunne jeg jo heller ikke svare. (...) Alle problemene på skolen, også konsentrasjons- og synsproblemene, har gjort at jeg kan se jeg burde ha mer utdanning, men tanken er umulig (L35).

Så langt vi kan se finnes det ingen studier i Norge hvor det påvises at barn med funksjonsnedsettelser blir mobbet oftere enn andre barn Samtidig kan det synes som om dette er en problemstilling det er forsket lite på<sup>11</sup>. Blant de studiene som finnes mener man imidlertid at små barn generelt utviser stor imøtekommenhet og tilpasser sine handlinger der de er i samhandling med barn som har en fysisk synlig ”annerledeshet”, samtidig som det er finnes klare indikasjoner på at også barn kategoriserer i samspill med andre barn. I en studie av 80 barn i 5 forskjellige barnehager ble det påvist at barn gjerne omtaler hverandre i grunnleggende kategorier som ”flinke, søte, merkelige, syke, dumme eller trege”, men at disse syntes å gå helt på tvers av om barna var bevegelseshemmede, hadde atferdsproblemer eller

---

<sup>11</sup> Nasjonalt Dokumentasjonssenter for Personer med nedsatt funksjonsevne ble kontaktet med spørsmål om kjennskap til undersøkelser om mobbing relatert til funksjonshemming i barne- og ungdomsskolen. I den sammenheng ble det gitt uttrykk for at dette er et område det er forsket lite på.

var av annen etnisk opprinnelse. Man fant derimot at den gruppen barn som hadde størst problemer med å bli inkludert, var de ”merkelige” barna som gjerne ble ansett som uforutsigbare og vanskelige å forstå i lek. Barn hvis annerledeshet ikke var synlig (Ytterhus 2003).

Ettersom det foreligger få undersøkelser som spesielt omhandler mobbing, funksjonshemninger og hvilken betydning det eventuelt måtte ha for senere uføretrygding, vil vi her kun konstatere at mobbing av flere blir oppgitt som en viktig årsak til at de valgte vekk høyere utdanning.

Mer generelt kan vi på bakgrunn av en nyere undersøkelse fastslå at utdanningsnivået blant funksjonshemmede er lavere enn ellers i befolkningen. Mens om lag 28 prosent av befolkningen har utdanning utover nivået videregående skole, er det kun 15 prosent av de funksjonshemmede som har det samme. Som det påpekes kan noe av forklaringen ligge i at gruppen funksjonshemmede har flere eldre enn i befolkningsutvalget totalt. I den forbindelse kan en tenke seg at noen utdanningsløp og yrkeskarrierer, kan føre til større risiko for at en skal pådra seg fysiske eller psykiske funksjonsnedsettelse. I tillegg finnes det også undersøkelser som viser sammenheng mellom lav utdanning, flere helseplager og kortere levealder (Borgen 2004 sit. I Hansen og Svalund 2007: 19). Når det imidlertid skilles mellom funksjonshemmede mellom 16-49 og 50-66 år, viser det seg at selv om den yngste aldersgruppen har et høyere utdanningsnivå, så er det allikevel så mange som 14 prosent som har utdanning kun fra ungdomsskolenivå. Som det sies er det omtrent like mange som i befolkningsutvalget totalt. Samtidig vises det til at andelen med utdanning på universitets- og høyskolenivå er lavere blant funksjonshemmede under 50 år enn i befolkningsutvalget totalt (Hansen og Svalund 2007: 19-20).

Fra myndighetenes side ble det med Kvalitetsreformen (St.meld. 27: 2000-2001) satt fokus på betydningen av høyere utdanning og funksjonshemmedes rett til samme utdanning som andre. I St.meld. 40 (2002-2003), som er en oppfølging av NOU 2001: 22 ”Fra bruker til borger” skisseres også en politikk som skal gjøre det lettere for personer med nedsatt funksjonsevne å studere ved høyskoler og universitet. I stor grad handler det om å bryte ned praktiske og fysiske barrierer som for eksempel at den fysiske tilgjengeligheten til bygg, anlegg og lokaler er så dårlig at det skaper problemer for studentene eller at tilgjengeligheten til studielitteratur er for dårlig for dem som må tilegne seg pensum på andre måter enn i skrevet tekst. Dette



gjelder særlig for blinde og synshemmede. Det kan synes som om det er satt noe mindre fokus på tidlige skoleerfaringers betydning for ønske om ytterligere skole etter videregående. Generelt er det viktig å ha kunnskap om *alle* barrierer som hemmer en høyere utdanning for personer med nedsatt funksjonsevne, fordi utdanning har en så høy verdi i dagens samfunn og inngår som en av de mest sentrale kravene i en ”normalbiografi” – eller til en velfylt Curriculum Vitae.

### 3.2 Om unge uføres arbeidserfaringer

*Kjernekompetanse. Få frem din kjernekompetanse, dvs. dine viktigste kunnskaper, ferdigheter, personlige egenskaper, motivasjon, holdninger og verdier. Husk nær sammenheng mellom kjernekompetanse og jobben du søker. Sett opp tre – fire punkter som forteller hvorfor du er en god kandidat til jobben ([www.jobbklubb.no](http://www.jobbklubb.no)).*

På midten av 1800-tallet satte Karl Marx (Marx 1992) et sterkt fokus på arbeidets betydning for mennesket. Arbeidet, hevdet han, er menneskets viktigste middel for å dekke sine materielle behov, men også behovene for å utvikle personlighet og humanisme. Dette forklarte han med, at det å skape et produkt gir det enkelte mennesket en dyp tilfredsstillelse, i tillegg til at det å se ens arbeidsproduktet ble brukt og satt pris på, ville det være et uttrykk for solidaritet og omsorg.

Over 100 år senere diskuterer vi fremdeles arbeidets betydning for mennesket og gjennom koblinger som er gjort til Maslows (1966), såkalte behovshierarki har det i alle fall ikke fått noen mindre verdi i vårt vestlige samfunn (Nordrik 2002: 109-110, Frønes 2004). I korte trekk tilsier denne behovsteorien at mennesket, etter å ha fylt en rekke grunnleggende behov<sup>12</sup>, vil føle trang til å realisere seg selv, og stadig oftere fortelles vi at arbeidslivet er en selvsagt arena for dette. Selv om Maslows behovshierarki mangler empirisk støtte (Atkinson et al. 1993: 547.551), kan vi allikevel si at *ideen* om selvrealisering står sterkt, og at det har blitt et slags ideal i vår vestlige kultur å fullende våre realiseringsprosjekt gjennom lønnsarbeidet vi har. At jobben betyr mye for oss fastslås også av arbeidslivsforsker Asbjørn

---

<sup>12</sup> Maslow mente mennesket har visse behov som kan ordnes hierarkisk. Det vil si at han anså noen behov mer grunnleggende enn andre og at behovene lavest i pyramiden måtte innfris før de høyere i pyramiden ble aktualisert. Nederst i pyramiden satte han de fysiologiske behovene, deretter fulgte behov for trygghet, tilhørighet, bekreftelse, deretter kognitive og estetiske behov før han lot selvrealisering toppe behovspyramiden (Atkinson 1993: 547)

Grimsmo i Dagbladet 04.09.2006, der han under overskriften ”Lykkelige av jobben” hevder at mennesker, når vi presenterer oss for hverandre sjeldent nevner ”... at vi er gift og har barn. Derimot forteller vi gjerne hva slags jobb vi har”. Mens Grimsmo med det antyder at arbeidet har en betydelig verdi i menneskers ”normalbiografi”, vil andre hevde at arbeid, yrke, tittel utgjør de viktigste kildene til selvidentifikasjon i dagens globaliserte kapitalisme (Jenkins 2000: 17).

Den betydelige verdien vi tilskriver arbeid kommer også til uttrykk i Norges offentlige ideologi og lovgivning. For eksempel er retten til arbeid og myndighetenes forpliktelse til å sørge for at alle arbeidsføre kan ha, eller komme i arbeid grunnlovsfestet (Martinussen 1986: 237):

Det paaligger Statens Myndigheder at lægge Forholdene til Rette for at ethvert arbejdsdygtigt Menneske kan skaffe seg Udkomme ved sit Arbeide (Grunnlovens §110)

Også i offentlige utredninger presiseres det at arbeidet er ”... vurdert som den beste måten å sikre velferd og gode levekår for den enkelte. Det er den beste garantien mot fattigdom og store sosiale forskjeller (NOU 2004: 13 s. 17)”. I termer av identitet gjør arbeid oss selvforsørgende og økonomisk uavhengige.

Til tross for den allmenne, forskningsmessige og politiske vektleggingen av de positive verdiene arbeidet har i vårt samfunn er det en klar oppfatning i de samme miljøer om at det også ”... vil være noen brukergrupper der den enkelte ikke opplever dette (arbeid – vår anmerkning) som et personlig mål for seg selv” noe som blant annet grunnis med at det i dag kan være mindre stigmatiserende å leve av trygd enn å jobbe i lavstatusyrker (NOU 2004: 13 s. 129). Dette bildet har også blitt tegnet i media. I dagbladet 19.06.2006 stod det blant annet, med henvisning til Espen Bratberg, professor i økonomi ved Universitetet i Bergen at: ”Hvis alternativet er å jobbe i et yrke som ikke har så høy status, kan uførepensjon stå som eneste utvei”. Forestillinger om at flere unge mennesker ikke tilskriver arbeidet særlig høy egenverdi ble ytterligere forsterket gjennom Arbeids- og inkluderingsministerens uttalelse om at: ”sosialklienter skal også stå opp om morran” (Dagsavisen 20.11.2005) – ”før de kan kreve sin rett må de gjøre sin plikt” ble det sagt, med hentydninger om at vi blant stønadsmottakere finner mennesker som av dovenskap eller andre årsaker ikke er like forpliktet til arbeid som andre.

På bakgrunn av antakelsene om at unge kan vurdere arbeidets egenverdi forskjellig var vi i denne undersøkelsen opptatt av å få de dem til å beskrive sin arbeidserfaring. Hva de erfarte positivt og negativt, samt hva de selv mente var årsaken til at de falt ut av arbeidslivet.

Ettersom vi her har å gjøre med unge mennesker har de naturlig nok en relativt kort yrkeskarriere å fortelle om. Gjennom hele rapporten vil vi beskrive noen yrkeskarrierer og trygdeforløp mer detaljert mens det kun tas med enkeltvis sitater fra andre intervjuede der disse kan bidra til en utvidet forståelse.

### 3.2.1 Helt flott å jobbe

Med ett unntak beskriver alle de unge i denne undersøkelsen svært positive erfaringer med det å være i lønnet arbeid:

Jeg syntes det var helt flott å jobbe. Jeg var veldig engasjert og følte jeg gjorde en viktig jobb i forhold til dette med å arbeide med barn og ungdom. Det var livet mitt. Det var hobbyen min, rett og slett. Det var å jobbe, og så var det å være sammen med barna mine da, og familien. Jobben ga meg hele tiden kjempe påfyll, det gjorde den, jeg fikk veldig mye energi av å jobbe. Jeg trivdes veldig godt, det gjorde jeg. Jeg fikk venner via jobben, i andre bydeler også, jeg fikk jo en stor sosial omgangskrets ved det å jobbe (G35).

Helt siden jeg var liten hadde jeg drømt om å få jobbe på taxisentralen. Jeg vet ikke hvorfor, men det hadde alltid fascinert meg, så da taxisentralen, etter å ha snakket med Aetat sa; ”ok – vi prøver”, da var jeg jo himmelhenrykt. Det var jo der jeg *ville* jobbe. (...) Det viktigste jobben ga meg var følelsen av at jeg fikk *delta* i samfunnet, ja og så var det å ha kollegaer. Det var det å komme seg ut av huset. Komme seg ut jevnlig. Det var også følelsen av å være sliten når dagen var over. Det da å vite at du får noe igjen for den innsatsen du har bidratt med. Det var det å ha noe du *måtte* i løpet av en uke og at du så resultater av det. Det var følelsen av at jeg kunne bruke pengene på noe jeg hadde lyst til og si til seg selv; ”dette har jeg jammen i meg fortjent”. Den utbeskrivelige gode følelsen av å ha jobba for det. Det var det å bli *sett* (I33).

Jeg har alltid hatt et veldig sterkt ønske om å jobbe. Gjort alt som har vært mulig for å komme meg i jobb. Det som hele tiden har vært viktig for meg har vært det å få lov til å være som alle andre kan du si. Det å kunne forsørge meg sjøl og det å ha en hverdag som alle andre. At du kan stå opp og reise på jobb og komme hjem, lage middag og gjøre som alle andre. (...) Arbeidsmessig har jeg også følt at ting har gått greit. Jeg har blitt satt pris på, på grunn av den kunnskapen jeg har hatt. Jeg fikk liksom brukt huet mitt (latter) og jeg fikk mange positive tilbakemeldinger på jobbene jeg gjorde (A29).

I en rekke undersøkelser har norske kvinner og menn bekreftet arbeidets verdi som kilde til økonomisk uavhengighet, realisering og utvikling av evner gruppetilhørighet og samfunnsmessig deltakelse. Det gjør også de unge i denne studien. Det er imidlertid en viktig innsikt at selv om lønnsarbeid gir den enkelte personlig utbytte og tilfredsstillelse på alle disse

områdene, så er det ikke nødvendigvis slik at hun eller han trives i selve arbeidssituasjonen (Martinussen 1991: 238). Som vi her skal se er dette tilfelle for flere som beskriver selve arbeidet i entusiastiske ordelag, men at sider ved arbeidsmiljøet har vært de viktigste årsaken til at de har falt ut av arbeidslivet.

### **3.2.2 ”Drev med det jeg ville – alt rundt var forferdelig”**

Når det gjelder arbeidsmiljø finnes det en rekke undersøkelser og tilnærminger til dette temaet. I denne sammenheng nøyer vi oss med å trekke inn den såkalte tofaktorteorien. I korte trekk hevder den at trivsel og mistrivsel i arbeidet henger sammen med såkalte ”hygienefaktorer” og ”motivasjonsfaktorer”. På den ene siden kan det dreie seg om ytre arbeidsforhold som lønn, fysisk arbeidsmiljø, ledelsesforhold etc. På den andre siden tenkes trivsel avhengig av forhold som mer direkte har å gjøre med hvordan den enkelte har det i sitt arbeid. Om vedkommende får anerkjennelse, muligheter til å utvikle seg etc. (Hertzberg i Martinussen 1991: 238). I det påfølgende skal vi se at de unge beskriver arbeidet positivt mens mobbing og/eller manglende tilrettelegging på arbeidsplassen har bidratt til at den totale arbeidserfaringen er noe mer delt.

Som ferdig utdannet ingeniør får H37 den stillingen og arbeidsgiveren hun målbevisst har jobbet for gjennom sin høyskoleutdanning. Entusiastisk beskriver hun de uendelige kreative mulighetene og ansvaret hun hadde i sin første jobb, før hun oppsummerer som følger:

Den siste jobben jeg gjorde var å lage en dokumentarfilm. Den ble veldig bra og jeg fikk veldig gode tilbakemeldinger på den. Sånn sett gikk jeg vel ned med flagget til topps. Jeg drev med det jeg ville gjøre, men alt rundt var helt forferdelig. Det var grunnen til at jeg ble syk i første omgang (H37).

Arbeidsplassen til H37 beskriver hun som svært attraktiv for de i hennes yrke. Det stilles store krav til arbeidstakerne med ditto forventninger om at de må bevise at de er verdt et ansettelsesforhold i bedriften. Det fortelles om flere situasjoner der hun opplever at hun blir gitt for små ressurser til å gjennomføre de arbeidsoppgavene hun blir satt til, blant annet blir hun en gang fratatt budsjettet sitt midt under en produksjon. Den vanskelige situasjonen kompenserer hun med å gjøre flere av arbeidsoppgavene selv. Resultatet blir mange ubetalte overtidstimer og ferier hun aldri fikk tid til å ta. ”Det var viktig for meg å få vist hva jeg kunne”, forklarer hun. Uten tid til å hente seg inn etter ferdigstillelse, blir hun uten videre satt på et nytt prosjekt som hun beskriver som særdeles utfordrende. Både faglig og personlig er hun i tvil om hun vil kunne klare å gjennomføre oppdraget og kontakter både oppdragsgiver

og nærmeste sjef for å diskutere situasjonen. Det er da hun erfarer at de virkelige problemene begynner.

Etter å ha tatt opp det hun anså som alvorlige arbeidsmiljøproblem kom hun i stadige konflikter med nærmeste sjef. Etter hvert blir hun også klar over at andre i samme avdeling sliter med de samme problemene. På et tidspunkt forteller hun at en tredjedel av de ansatte var langtidssykemeldte, noe hun også selv etter hvert ender opp med å bli. Før første sykemelding har hun kontaktet hovedverneombud og bedriftslegen uten at de kunne hjelpe; ”Jeg klarte ikke mer, jeg fikk et fullstendig sammenbrudd”, forteller hun. Her starter et sykdoms og trygdeforløp som senere skal komme til å preges av svært mange uheldige omstendigheter. Først diagnostiseres hun for en depresjon. Ut i dette sykdomsforløpet blir hun gravid og får tidlig bekkenløsningproblemer som gjør at hun får en ny langtidssykemelding. Etter hvert går hennes 52 uker med rett til sykepenger. Med fødselspermisjonen får hun mulighet til å opparbeide seg nye rettigheter til sykepenger. På grunn av bekkenløsningsslagene blir hun igjen sykmeldt slik at hun kan overføre permisjonstiden til sin mann. I kjølvannet av dette oppstår det uenighet mellom henne og trygdekontoret angående antall uker hun i permisjonstiden har hatt det fulle ansvaret for barnet, og sånn sett reelt opparbeidet seg et nytt sykepengegrunnlag. Med sviktende helse reiser hun på slutten av permisjonstiden sak mot trygdekontoret som de taper, og er som hun selv beskriver det, ”utslitt” på det tidspunktet hun ser at det kun er kort tid til hun igjen skal starte i jobb. Hun og mannen bestemmer seg for å ta med barnet på en lang juleferie der de skal hente styrke nok til å komme seg tilbake i arbeid. Litt ut i ferien opplever de å miste barnet i en dramatisk ulykke og den traumatiserende opplevelsen blir starten på en ny runde i systemet.

I ettertid mener H37 at hennes forløp startet med et vanskelig arbeidsforhold hennes bedrift ikke hadde rutiner for å håndtere. ”Alt hadde vært annerledes om noen hadde trodd på meg og om bedriften hadde hatt prosedyrer for å forfølge sånne ting. I stedet sa de bare; ”jammen vi skal snart omorganisere og da blir vi kvitt henne”, men da var det jo for sent for meg (H37).

Flere i denne undersøkelsen forteller at problemene startet med det de har erfart som mobbing. I Norge anslår man at mellom 50 000 og 100 000 hvert år opplever å bli mobbet<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Mobbing defineres gjerne som en opplevelse av at man gjentatte ganger og over tid utsettes for negative handlinger som trakassering, plaging, utfrysing, sårende ertering, fratakelse av arbeidsoppgaver eller liknende (Sørensen og Grimsmo 2006: 3).

på sin arbeidsplass og det sies at det å bli utsatt for dette øker sannsynligheten for psykososiale problemer, langtidssykemeldinger og for uføretrygding (Sørensen og Grimsmo 2006: 3).

Flere av informantene beskriver som sagt det å være i arbeid og arbeidsoppgavene positivt, samtidig som sider ved arbeidsmiljøet blir beskrevet negativt. Når det for eksempel gjelder de unge med medfødt nedsatt funksjonsevne beskrives en betydelig motivasjon for å komme seg i arbeid og glede over å få stå i arbeid. Den sterke drivkraften vises ikke minst hos en av denne studiens unge svaksynte/blinde som setter alt inn på å ta kjentmannsprøven, som forutsettes for betjening av sentralbordfunksjonen på taxisentralen hun ønsker å jobbe: ”Jeg kunne alle de 360 gatene på rams og var kjempe fornøyd og veldig, veldig stolt den dagen jeg bestod prøven, og den følelsen det ga at ”det går faktisk” (I33)!”

Erfaringene I33 gjorde seg med arbeidet på taxisentralen er en historie om, som hun selv sier ”kunnskapsløshet hos alle”. Dette var i utgangspunktet et såkalt ”arbeid med bistand tiltak”<sup>14</sup>, med gode utsikter til ansettelse på ordinære lønns og arbeidsvilkår. Problemet meldte seg imidlertid da hennes tilrettelegger fra Aetat ikke klarte å følge opp med kunnskap og hjelpemidler som forutsatt for å kunne utøve stillingen. Det første problemet som meldte seg var datasystemet. Det ble leid inn datakonsulenter for å finne hensiktsmessige løsninger og mens det ble arbeidet med dette ble utfordringene til en viss grad kompensert ved at taxisjåførene var inneforstått med hennes funksjonshemming og bistod henne på beste måte. På dette tidspunktet beskriver I33 at hun også fant ut at hun i kraft av å være blind slet mer enn seende men en del andre arbeidsoppgaver. Dette ble til en viss grad kompensert ved at hun nærmest byttet arbeidsoppgaver med kollegaer på sentralbordet slik at hun overtok oppgaver hun mestret godt mot at de andre tok ansvaret for de hun selv slet mest med. Hun får gode tilbakemeldinger fra overordnede og kollegaer og føler hun etter forholdene mesterer arbeidet relativt godt. Etter hvert sliter det imidlertid på henne at hun sammenlignet med seende føler hun ikke klarer å gjøre jobben fort nok. Særlig har hun funnet ut at det er vanskeligere å utføre jobben på kveldsskiftene, da de er færre på sentralbordet som hun kan bytte arbeid med, og i helgene når etterspørselen er på sitt høyeste. Dette tar hun opp med sin

---

<sup>14</sup> Arbeid med bistand er ment å gi hensiktsmessig og nødvendig bistand med sikte på integrering av yrkeshemmede i ordinært arbeidsliv. I tilbudet inngår gjerne kartlegging, bistand til å finne egnet arbeidsplass, tilrettelegging og oppfølging av arbeidsplassen, opplæring i arbeidsrelaterte og sosiale ferdigheter samt råd og veiledning til arbeidsgiver/tiltaksarrangør. Tiltaket har en maksimal varighet på tre år. Deltaker mottar lønn, folketrygdytelser eller skattefri individstønad. Tiltaksarrangør mottar tilskudd etter en fast sats til dekning av lønn for en tilrettelegger og driftsutgifter knyttet til tjenesten (St.meld. 9 2006-2007: 100).

sjef og til tross for det blir hun, i en situasjon hun allerede føler arbeidspresset som stort, bedt om å påta seg flere av nettopp disse vaktene. Om det som nå skjer sier hun som følger:

Altså, jeg jobba jo hver hverdag mandag til fredag, enten fra sju om morgenen til tre om ettermiddagen, eller fra elleve på formiddagen til seks om kvelden. I tillegg til det så jobba jeg annen hver lørdag og søndag fra ni om morgenen til seks om ettermiddagen. I tillegg så skulle jeg ha hverdagen til å gå. Altså, det funka ikke. Det skjønner jeg nå, men jeg skjønnte det ikke da, dette at jeg blei så sliten. Jeg skjønnte at jeg sov hele tida, men det var jo greit nok. (...) Etter hvert hoppa det seg opp for meg og jeg tok det opp med arbeid med bistand. Jeg ba om hjelp og sa; ”dette funker ikke, jeg føler ikke at jeg gjør en god nok jobb”. Deretter tok de det opp med arbeidsgiver som sa seg enige i det (I33).

Det som videre skjedde var at arbeidsgiver tilbød henne samme jobb men da til 70 prosent lønn, under forutsetning av at hun godtok helgejobbing. Etter dette ber hun om et møte med sin tilrettelegger, der hun sier: ”... greit nok, jeg kan arbeide på 70 prosent lønn hvis dere synes det er rimelig at jeg gjør det, jeg gjør jo ikke en full arbeidsinnsats i forhold til de seende som jobber her, men sørg i alle fall for at jeg får de arbeidsoppgavene jeg kan utføre (I33)”. På dette tidspunktet får hun en ny saksbehandler i Aetat som hun hevder ikke vil gå inn i problematikken. ”Jeg får beskjed om at jeg må klare å løse konfliktene på arbeidsplassen på egen hånd”. Problemet da er at Aetat har vært inne i så mange forskjellige situasjoner at arbeidsledelsen nekter å forholde seg til henne, de vil at dialogen skal gå mellom dem og Aetat. Til slutt blir alle parter enige om et møte som I33 forventet skulle ende i et tilbud om redusert stilling og tilpasset turnus. Arbeidsgiver mener imidlertid I33 har vist for liten fleksibilitet ved å avvise tilbudet hun ble gitt, noe saksbehandleren i Aetat sier seg enig. Deretter konkluderes det med at det ikke er grunnlag for et videre ansettelsesforhold. ”De mente jeg var for kravstor i forhold til hva slags tilrettelegging jeg ønska. Jeg mente, og mener fortsatt, at jeg ikke var det. Men vi var tydeligvis uenige om hvordan ting skulle tolkes. Altså hvordan ting skulle tilrettelegges (I33)”. Når I33 selv oppsummerer hva som egentlig gikk galt i denne prosessen svarer hun som følger: ”Arbeid med bistand følte jeg egentlig forsøkte å legge skjul på de tilretteleggingsbehovene jeg hadde. At alt dette var så greit, så fint, uten at de sjøl egentlig hadde nok kunnskaper til å vite noe om det”.

Også A29 beskriver også et vanskelig samarbeid først med saksbehandlere i Aetat/Trygdekontor og deretter NAV, som hun mener verken så eller forstod hennes behov for bistand og tilrettelegging. Etter at hun var ferdig utdannet ved høyskolen søkte hun jobber

i ett års tid uten noen form for respons. Da det dukket opp en praksis plass<sup>15</sup> i kommunen, i regi av trygdeetatens arbeidslivssenter, søkte hun og fikk tilslag på denne. Dette blir for henne et år hvor hun i stor grad føler seg inkludert og verdsett på lik linje med andre arbeidstakere. Et år med gode tilbakemeldinger på jobben hun utfører og med høy grad av kollegial trivsel. Mot slutten av dette året mener hun imidlertid at det ville ha vært rimelig å ansette henne på ordinære vilkår, at hennes arbeidsinnsats skulle verdsettes og lønnes tilsvarende de andre hun jobbet sammen med. ”Du blir liksom litt lei også, når du går og føler at du jobber for en kommune gratis. Det er ikke akkurat noe du føler du blir ”stor” av (A29)”. Fast ansettelse blir det imidlertid ikke og ved hjelp av lønnstilskuddsordningen<sup>16</sup>, får hun etter hvert en midlertidig stilling på 1,5 år i det private næringsliv. Ved oppstart får hun også vite at utsiktene for fast ansettelse i løpet av kontraktperioden er svært gode. Lønnen er god og om det å få være i det hun oppfatter som tilnærmet ordinært arbeidsforhold sier hun:

For meg betydde det å være i arbeidslivet veldig mye. Det å bli stilt krav til og føle at jeg var til nytte for samfunnet, det gjorde at selvtilliten min vokste. Jeg følte at mitt sosiale behov ble dekket. At utdanningen min var verdt noe og at pengene som gikk inn på kontoen var velfortjent fordi jeg hadde gjort en innsats for dem. (...) Det var en berikelse å bli stilt krav og forventninger til (A29).

Det hun imidlertid erfarer svært negativt er knyttet til manglende tilrettelegging og det hun beskriver som et tungrodd regelverk. Som eksempel trekker hun frem et tilfelle da bilen hennes måtte på verksted. I den anledning kontaktet hun trygdekontoret med spørsmål om å få dekket utgiftene til taxi. Her får hun til svar at bilen måtte stå på verksted minst en uke før retten til refusjon av utgiftene tro i kraft. Det resulterte i at hun tok taxi for egen regning, til tross for at det kostet henne 1500 kroner dagen. På grunn av det hun beskriver som ”en forståelsesfull arbeidsgiver” får hun noen fridager uten å bli trukket i lønn, men som det sies er det sånne episoder som gjør at det assosieres heftelser med det å ha personer med spesielle tilretteleggingsbehov ansatt. Også i andre situasjoner har hun negative erfaringer med å få hjelpemidler på plass og om erfaringene med hjelpemiddelsentralen sier hun:

---

<sup>15</sup> Arbeidspraksis skal gi tilrettelagt arbeidstrening med oppfølging. Tiltaket kan arrangeres i ordinær eller skjermet virksomhet. Arbeidspraksis i ordinær virksomhet kan tilbys yrkeshemmede og ordinære arbeidssøkere. Arbeidspraksis i ordinær virksomhet kan vare i inntil ti måneder for ordinære arbeidssøkere og inntil tre år for yrkeshemmede, med mulighet for forlengelse i ytterligere ti måneder. Tiltaksdeltakere i arbeidspraksis mottar folketrygdutbetalinger eller skattefrie inntektsstønad (St.meld. 9 2006-2007: 100).

<sup>16</sup> Lønnstilskudd er et formidlingstiltak som skal bidra til å utsette grupper arbeidssøkere ansettes på ordinære lønns- og arbeidsvilkår. Det gis et tidsbegrenset lønnstilskudd til arbeidsgivere med sikte på et varig arbeidsforhold. Tiltaksdeltakerne skal utføre ordinære oppgaver og motta lønn. Ordinært lønnstilskudd kan maksimalt utgjøre 50 prosent av lønnen i inntil 12 måneder. Lønnstilskudd for yrkeshemmede med variabel og redusert ytelse kan maksimalt utgjøre 60 prosent av lønnen i inntil 36 måneder. Periode og prosentssats skal tilpasses deltakernes individuelle behov ut i fra mulighetene på arbeidsmarkedet (St.meld. 9 2006-2007: 99).



I forhold til hjelpemiddelsentralen er jeg faktisk ganske overraska, for dem opplever jeg egentlig ikke er interessert i å få hjelpemidlene på plass for deg, så du kan komme deg ut i jobb. Det tar så innmari mye tid fordi de har så omfattende rutiner, ennå dette er en så konkret ting! For eksempel har jeg akkurat fått ny rullestol. Før kunne jeg ha dobbelt opp med hjelpemidler, men når jeg nå spurte om å få beholde den gamle fikk jeg avslag på grunn av nye regler. Nå har de en såkalt vakttelefon som du kan ringe om du trenger en akutt reparasjon. Men her hvor jeg bor er det snakk om store geografiske avstander og det kan gå et helt døgn før reparatøren kommer. Det er ikke forenelig med et arbeidsliv. (...) Vi har et gammeldags regelverk som ikke er beregnet på at funksjonshemmede er i jobb, men passive er trygdemottakere (A29).

For A29 ender det i alle fall med at hun et halvt år ut i kontrakten blir sykemeldt for en 14 dagers periode. I løpet av hennes fraværperiode varsler bedriften omorganisering og nedbemanning og hun får vite at hun er blant de overtallige: ”... selv med lønnsmidler fra Aetat, sånn at de bare betalte meg halv lønn egentlig, så ble jeg sagt opp (A29).

### **3.2.3 Om å forhindre utstøting av arbeidslivet**

I kjølvannet av at man i Norge på 1990-tallet registrert en stadig økning av personer som gikk ut av arbeidslivet og over på langvarige trygdeordninger ble ulike virkemidler som kunne snu utviklingen diskutert. Etersom forskning tydelig viste at sannsynligheten for å få personer tilbake i arbeid sank med varigheten på stønaden ble det i særlig grad rettet fokus mot tiltak som kunne fange opp personene tidlig i et stønadsforløp. I den forbindelse ble arbeidstakere pålagt en såkalt aktivitetsplikt som sier at ”... den sykmeldte så tidlig som mulig og senest innen 8 uker etter første fraværsdag må prøve seg i arbeidsrelatert aktivitet” (Folketrygdloven §8-4 annet ledd)<sup>17</sup>. Likeledes ble arbeidsgiver i arbeidsmiljøloven §4-6 pålagt en tilretteleggingsplikt. Blant annet sier aml §4-6, henholdsvis første og tredje ledd at ”arbeidsgiver er pliktig til så langt det er mulig å iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstakeren skal kunne få beholde sitt arbeid” og at arbeidsgiver så tidlig som mulig ”...skal utarbeide en oppfølgingsplan. ”I oppfølgingsplanen skal det foretas en vurdering av arbeidstakerens arbeidsoppgaver sammenholdt med vedkommendes arbeidsevne. Videre skal den inneholde en oversikt over aktuelle tiltak i arbeidsgivers og/eller trygdens regi og en videre oppfølging”. Med andre ord er det lovfestede rettigheter og plikter som er ment å hemme utstøtning fra arbeidslivet.

---

<sup>17</sup> Unntak fra aktivitetsplikten gjøres når medisinske årsaker forhindrer en fra å være i arbeidsaktivitet eller om arbeidsrelaterte aktiviteter ikke kan gjennomføres på arbeidsplassen.

Med unntak av fire har alle de unge erfart arbeidsgivers tilretteleggingsforsøk som utilstrekkelige og/eller halvhjertede. Blant de unge som opplever seg mobbet ut av arbeidslivet leser vi at oppfølgingen fra arbeidsgivers side, ikke overraskende, har vært fraværende eller mangelfull. Fravær av tiltak fra arbeidsgiver på veien ut kan også illustreres med M33 og hennes erfaringer. M33 jobbet tidligere som mellomleder i et større privat firma. I kjølvannet av omorganiseringer på arbeidsplassen opplever hun imidlertid å få problemer.

Det hele begynte med en omorganisering hvor jeg faktisk ikke fikk mer, men mindre å gjøre. Jeg mistet mange av de oppgavene som jeg følte hadde vært ”babyen min”, mistet teamet jeg hadde bygd opp gjennom mange år, og satt bare og tvinnet tommeltotter. Jeg følte at jeg ikke fikk gjort noe. Når oppgavene ble færre følte jeg meg ikke lenger til nytte (M33).

Dette skulle senere vise seg å være opptakten til det legen senere mente var ”utbrenthet”. Siden vi i Norge ikke har noen egen diagnosekategori for ”utbrenthet” i trygdesystemet ble hun først diagnostisert med postvitralt trøtthetssyndrom og senere en depresjon. En del av sykdomsbildet for ”utbrente” er en sterk opplevelse av å være tappet for følelser, krefter og emosjonelle ressurser (emosjonell utmattelse) samtidig som de gjerne også preges av en negativ og distanserende holdning til mennesker de møter i jobbsammenheng (Svendsen 2006: 27). Mot dette bakteppe er det også at vi må forstå hvorfor M33 i den første tiden etter sykmeldingen ikke selv klarte å ta noe initiativ overfor arbeidsgiver og heller ikke besvare telefonhenvendelser:

Bare tanken på jobben gjorde meg kvalm. Jeg lå rett ut på sofaen, orket ikke ta telefonen når den ringte. Lot de som ringte snakke inn på telefonsvareren. Planen var å ta kontakt med dem senere, når jeg orket. Etter hvert opphørte imidlertid alle henvendelser fra bedriften. Det ble aldri noen oppfølging fra deres side (M33).

Etter 52 uker på sykmelding forsøker hun to ganger å komme tilbake i redusert stilling. Begge forsøkene mislykkes, noe M33 forklarer med at det fra arbeidsgivers side ikke ble tilrettelagt for henne:

Det var ikke lagt til rette for meg i det hele tatt. Jeg ble bare gitt korte beskjeder og de behandlet meg som om jeg liksom bare ”hadde vært borte et år” og nå ”bare” skulle rett inn i et system igjen. Ingen tilrettelegging. Det eneste jeg fikk høre var at ”vi vil jo bare ha gode gamle deg tilbake”, men man blir aldri den man var etter å ha vært utbrent. Jeg er faktisk merket for livet. Med klare retningslinjer og en gradvis tilpasning skulle jeg kanskje ha klart å komme tilbake, men jeg måtte hatt noen klare forventninger. Noen måtte ha fulgt med på meg, gitt meg oppfølging (M33).

Etter at forsøkene på å komme tilbake mislykkedes kommer M33 over på rehabilitering. Langt ut i rehabiliteringsperioden mottar hun første henvendelse fra arbeidsgiver, en innkalling til et møte sendt henne rekommandert. På dette tidspunktet kontakter M33 sin fagforening som bistår henne i dette møtet, noe M33 mener forverrer en allerede dårlig dialog, fordi arbeidsgiver nå blir konfrontert med sin mangelfulle tilrettelegging og oppfølging:

Dette var ikke noe forsøk på å ta dem, vi ville bare finne en løsning, men de satte seg på bakbena. Egentlig ble de livredde fordi de ikke hadde fulgt prosedyrene. Etter dette skjer det mye rart. Kontakten etter møtet går nå mellom bedriften og min representant fra fagforeningen. Forslag fra oss avvises og saken treneres. All kontakt blir brutt. De vil ha meg ut etter at jeg koblet inn fagforeningen. På dette tidspunktet har det blitt en katt og mus lek. Det ble et strategisk, taktisk spill fra deres side for å få meg ut av bedriften (M33).

Etter at rehabiliteringsperioden har utløpt søker M33 om attføring som hun får avslag på ettersom hun fremdeles står registrert med et ansettelsesforhold. Bedriften vil verken gi henne sluttpakke eller si henne opp. Etter en lengre periode uten noen form for inntekt ber hun på ny om at bedriften må si henne opp, noe de til slutt gikk motvillig med på under forutsetning av at M33 ikke søkte regress eller gikk offentlig ut med det som hadde skjedd. Etter denne påkjenningen blir M33 på nytt syk og det ender med at hun på dette tidspunktet ikke ser andre muligheter enn å søke om midlertidig uførepensjon. På spørsmål om hvilken forskjell en bedre oppfølging fra arbeidsgiver kunne gjort, svarer hun:

Hadde det skjedd noe med en gang, om jeg hadde fått en oppfølgingsplan, så hadde jeg følt at ”jeg manglet et sted”. Hadde vi tatt tak i det med en gang, om noen hadde fulgt meg opp med samtaler, invitasjoner til ”kick-off” og møter, mail og meldinger, så hadde alt vært annerledes! Når ingen tok initiativ følt jeg bare at jeg ikke var verdt en dritt (M33).

Også P37 har erfart at arbeidsgiver ikke bare sviktet, men forsøkte å løpe fra sin oppfølgings- og tilretteleggingsplikt da han i en alder av 24 år får diagnosen multippel sklerose. På den tiden jobbet han på et kjølelager i en bedrift i fiskeindustrien. På grunn av helsetilstanden tilråder legene at bedriften forsøker å finne en mindre fysisk belastende jobb til ham, i et varmere og tørrere klima. Bedriftens argumenterer med at det ikke finnes tilgjengelig arbeid for ham og setter advokat på saken.

Betydningen av å fange den sykmeldte opp tidlig i forløpet har man fra myndighetenes side lenge vært klar over. Av denne grunn ble det også foretatt en endring i folketrygdloven og

arbeidsmiljøloven mars 2007, der arbeidsgivers hovedansvar for tilrettelegging og oppfølging av sykmeldte ble ytterligere innskjerpet. Blant annet er det innført lovfestede dialogmøter og krav til at oppfølgingsplan skal utarbeides i samarbeid med arbeidstaker senest etter 6 ukers sykmelding. Etter 12 ukers full sykemelding sier nå loven at arbeidsgiver skal innkalle til dialogmøte og NAV involveres, om sykmeldingen forlenges etter dette. Intensjonene er klare. Arbeidsgiver har et vesentlig ansvar for å sørge for at arbeidstakeren ikke forsvinner ut i et stønadsforløp. Det er imidlertid betimelig å spørre om en lovtekst i seg selv er tilstrekkelig. Slik beskriver G36 sin oppfølging fra kommunen han arbeidet i:

Jeg skulle ønske at jeg hadde blitt fulgt opp litt mer, ikke minst av min arbeidsplass. Arbeidsgiver har jo vært helt borte. Jeg hadde jo en sjef som ringte meg til bestemte tider, fordi det stod i rutinebeskrivelsene. Hun sa det: ”jeg ringer deg fordi det stod i rutinebeskrivelsene”. Jeg følte meg *så* ivaretatt (ironisk). Altså, jeg tror alt hadde vært annerledes om jeg hadde fått en tettere oppfølging fra arbeidsgiver (G36).

Selv om intensjonene og regelverket er tydelige nok er det grunn til å stille spørsmål ved om de i seg selv er tilstrekkelige for kvaliteten på oppfølgings- og tilretteleggingsforsøkene som gjennomføres. I hovedsak mener vi kvaliteten på det bedriftsinterne arbeidet i denne sammenheng vil være avhengig av om arbeidsgivere har en tilstrekkelig egeninteresse i, også forstått som at verneombud og fagforeninger kan øve press og med det, forhindre at arbeidstakere av helsemessige årsaker forsvinner ut av virksomheten. Arbeidsgivers egeninteresse i slike spørsmål vil vi diskutere nærmere i neste kapittel, der vi tar for oss de ulike partenes strategier i forhold til spørsmål om å forhindre utstøtning og fremme inkludering i arbeidslivet.

#### **3.2.4 Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv**

Det er en gammel sosiologisk innsikt at det kan være stor avstand mellom hvordan noe ”bør” være og noe ”er” (Weber 1971). Det vil si at det kan være bred enighet om inkluderende arbeidsliv som et verdimål uten at de nødvendigvis blir realisert. Som nevnt i forrige kapittel vil aktørene som inngår i en bytterelasjon ha med seg alle de mål og interesser de måtte ønske å realisere (Hernes 1975: 25). I denne sammenheng kan intensjoner om å forhindre utstøtning og fremme inkludering være verdier eller mål, som kan tenkes å stå i motsetning til andre verdier, som for eksempel økonomisk lønnsomhet. I den grad disse verdiene erfares å stå i et konfliktforhold vil intensjonene om et arbeidsliv for alle også være vanskeligere å realisere. Dette har man til en viss grad forsøkt å kompensere for ved at arbeidslivets parter

ansvarliggjøres og forpliktes, eksempelvis gjennom intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen).

IA-avtalen ble inngått mellom partene i arbeidslivet høsten 2001. Senere ble avtalen revidert høsten 2003 før den ble besluttet videreført frem til 31.12.2005. Deretter ble den evaluert høsten 2005 og på ny besluttet videreført ennå en avtaleperiode, det vil si frem til 31.12.2009.

Ved etableringen i 2001, definerte partene at målene for avtalen var:

- Å redusere sykefraværet
- Å få tilsatt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne
- Å øke den reelle pensjonsalderen

Målene er videreført også i de reviderte avtalene, men i disse har i tillegg nye mål på nasjonalt nivå blitt konkretisert, samt at nye virkemidler har blitt introdusert<sup>18</sup>. I første kvartal 2007 jobbet 54,3 prosent av alle sysselsatte i Norge i en IA-bedrift. Mens ca. 96 prosent av de sysselsatte i offentlig sektor arbeider i IA-virksomheter er det tilsvarende tallet for privat sektor 34,5 prosent ([www.nav.no](http://www.nav.no)).

I 2003 og 2005 foretok Econ (2005) analyser av 16 IA virksomheter med det hovedformål å se hva som skjer når en virksomhet inngår IA-avtale. Som de påpeker har intensjonsavtalen i all hovedsak dreid seg om å desentralisere innsatsen mot sykefravær og uføretrygd til den enkelte arbeidsplass. Tanken har vært at man på virksomhetsnivå skal settes bedre i stand til, og få større ansvar for, å angripe de viktigste årsakene til økningen i sykefraværet og utstøtningen fra arbeidslivet. I begge undersøkelsene fant man at bedriftene med IA avtale hadde fått bedre oppfølgingsrutiner ved sykefravær. I hovedsak innebar det at bedriftene oftere og på et tidligere tidspunkt tok oppfølgingsplaner i bruk, i tillegg til at de oftere også foretok funksjonsvurderinger, også det på et tidligere stadium i prosessen. Selv om både ledelsen og ansatte bekrefter at oppfølgingsplanene og tilretteleggingsarbeidet har stor betydning for å få ned sykefraværet, viser undersøkelsen at det ennå er utfordringer knyttet til dette. Blant annet påpekes det at IA virksomheter som har utvidet egenmelding, skal spørre de ansatte om fraværet helt eller delvis skyldes forhold på arbeidsplassen. Flere ansatte rapporterte at de syntes det var vanskeligere å melde når fraværet skyldes konflikt og/eller

---

<sup>18</sup> Se NAV og ulike virkemidler avhengig av om det er en IA bedrift eller ikke

psykiske problemer. Det ble da også bekreftet fra ledelsens side at det ble ansett lettere å tilrettelegge for fysiske enn for psykiske og psykososiale problemer. For det andre viser undersøkelsen ganske overraskende at det selv i IA bedrifter er så mange som 42 prosent av de ansatte med redusert funksjonsevne som svarer at det *ikke* er tilrettelagt for dem i tråd med deres behov (Econ 2005: 49-71).

Flere av informantene i denne studien har arbeidet i IA-bedrifter og heller ikke for dem var IA-avtalen et tilstrekkelig virkemiddel for å holde dem i arbeid. Igjen kan det være på sin plass å minne om at vi her har med intensjoner, eller hensikter å gjøre, og at det kan være mindre forpliktende å inngå en IA avtale enn å iverksette konkrete tiltak.

For igjen å knytte de unges erfaringer tilbake til spørsmålet om normalbiografier har de fleste i denne studien positive opplevelser av selve arbeidet. Flere forteller imidlertid at de ble mobbet eller presset ut av bedriften idet de ble syke. Kun to forteller om arbeidsgivere som aktivt forsøkte å følge dem opp og tilrettelegge for at de kunne bli i bedriften. Mangelen på oppfølging og tilrettelegging forteller de aller fleste ga dem følelsen av at de "ikke var vært en dritt", "ikke manglet noe sted", "at ingen brydde seg", at bedriften ble "redd dem", ønsket å "bli kvitt" dem etc. Flere forteller også at opplevelsen av at arbeidsgivere enten ikke ville betale full lønn for deres arbeidsinnsats, eller ikke ønsket å ansette dem på ordinære lønns- og arbeidsvilkår erfartes som en "devaluering" av deres innsats og evner.

### **3.3 Om unge uføres erfaringer med arbeids- og velferdsetaten**

*Start hver linje med årstallet på aktiviteten. Fra – til. Vær forberedt på å forsvare hull i CV-en din (www.jobbklubb.no).*

Som sagt tro arbeids- og velferdsforvaltningsloven i kraft juni 2006. Denne loven har som uttalt formål å legge til rette for en mer effektiv arbeids- og velferdsforvaltning, ved at den i større grad skal være tilpasset den enkeltes og arbeidslivets behov. Denne målsetningen tenkes først og fremst innfridd gjennom en mer helhetlig og samordnet anvendelse av de lover som forvaltes av arbeids- og velferdsforvaltningen. I korte trekk betyr dette at trygdeetaten, Aetat og sosialtjenesten, som tidligere var organisert som tre selvstendige forvaltningsorganer, nå er samlet i en etat.

I forbindelse med organisasjonsreformen staket regjeringen ut tre sentrale mål som sammenslåingen var ment å skulle fremme:

- Flere i arbeid og aktiv virksomhet – færre på trygd og sosialhjelp
- En brukerrettet velferdsforvaltning
- En effektiv velferdsforvaltning

En vesentlig likhet mellom gammel og ny etatsorganisering er den såkalte ”arbeidslinjen”, som refererer til alle de bestrebelser som gjøres for å nå målet om flere i arbeid og aktiv virksomhet og færre på trygd og sosialhjelp. Denne ideologien har i stor grad lagt vekt på tiltak som kan igangsettes for å få folk ut av en passiv tilværelse og inn i aktivitet og inntektsgivende arbeid. Til dette har (Aetat/Trygdeetaten), NAV kunnet benytte seg av en rekke virkemidler<sup>19</sup> som grovt sett har til hensikt å skulle kvalifisere/rekvalifisere personer som av en eller annen helsemessig eller sosial grunn har falt ut av arbeidslivet. Å gi noen uttømmende beskrivelse av de ulike tiltakene ligger utenfor denne undersøkelsens målsetninger. Vi har begrenset oss til en diskusjon av de tiltakene de unge i denne studien har blitt tilbudt/pålagt.

Før vi går nærmere inn på de unges erfaringer fra samhandlingen med (Aetats/Trygdeetatens) NAVs saksbehandlere, samt med tiltakene de har deltatt i, kan det være på sin plass å minne om skillet mellom ”er” og ”bør”. At tiltakene fra myndighetenes side er ment å skulle fremme yrkesaktivitet behøver ikke nødvendigvis overensstemme med brukernes erfaringer med dem. I det påfølgende skal vi se nærmere på intensjoner og hvordan de har vært omsatt i det konkrete møtet mellom (Aetat/Trygdeetatens) NAV systemets representanter og de unge utføre. I den sammenheng vil vi særlig se nærmere på de unges forståelse av mekanismene som var ment å fremme en reinkludering før uføretrygding, for dernest å se nærmere på hva erfaringene har gjort med de unges selvforståelse og derav senere motivasjon for reaktiveringsprosesser.

---

<sup>19</sup> Det vil i denne sammenheng ikke være mulig å gi noen uttømmende beskrivelse av arbeids- og velferdsetatens mange virkemidler. Generelt kan det sies at myndighetene i tråd med OECDs anbefalinger forsøker å bygge ned skillene mellom ordinære og yrkeshemmede arbeidssøkere. I prinsippet møtes gruppene med felles virkemidler basert på felles tiltaksforskrift, og en felles arbeidsmetodikk basert på individuell tilnærming og en trinnvis strategi. I trinn en inngår selvbetjeningstiltak, jobbsøk, veiledning og avklaring. I trinn to jobbsøk, jobbklubb (motivasjons og bevisstgjøringstiltak). I trinn 3 ligger det kvalifiseringstiltak og arbeidstreningstiltak (St.meld. 9 2006-2007: 96).

### 3.3.1 ”De satte bare et null i panna på meg!”

I rapporten ”Veien til uføretrygd i Norge” (Fevang og Røed 2002: 27-49) fastslås det at de fleste uføre vil ha et forløp med trygd/sosialhjelp før uføretrygd blir innvilget, og at en kan skille mellom ”hovedinnfartsårer” alt ettersom forløpet startet med arbeidsledighet, sykdom eller sosiale årsaker. Når det gjelder uføretrygdede under 40 år viste den undersøkelsen at så mange som 67 prosent av de unge var registrert med trygd/sosialhjelp ti år forut for innvilgelsen av trygden. Særlig var andelen høy blant de som hadde vært ledige eller på arbeidsmarkedstiltak ti år tidligere, da de utgjorde så mye som 38 prosent av denne gruppen.

Lange stønadsforløp har også vært tilfelle for de fleste i denne undersøkelsen. Det gjelder særlig for de informantene som er født med en nedsatt funksjonsevne, eller som har fått denne redusert tidlig i livet. Uten unntak beskriver disse en til tider svært vanskelig kontakt med de ulike instanser, men frustrasjonene synes definitivt å ha vært størst i møtet med Aetat (men også NAV):

Det har vært mange møter med Aetat og ingen av dem har vært noe koselig kan jeg si. Jeg har mange ganger forsøkt å foreslå ting, men har alltid bare følt at de har rakkert ned på meg, fortalt at jeg ikke duger til noen ting. ”Du ser dårlig, du har astma, du har ditt og du har datt”, liksom. Du satt der egentlig bare og følte deg som et null. At noen hadde skrevet null i panna på deg og sendte deg ut igjen. Det er mange som har slitt med Aetat og det er veldig vondt når det pågår (C29).

Også de informantene som startet forløpet mens de stod i arbeid beskriver et vanskelig møte med Aetat. De unge gir et klart inntrykk av at samhandlingsproblemene starter tidlig idet de erfarer saksbehandlere bryter mot en av reformens viktigste prinsipp: ”En brukerrettet forvaltning er gjennomsyret av respekt for brukeren som menneske og av at det er resultatene for brukeren som er avgjørende for om forvaltningen lykkes” (NOU 2004:13 s. 131). Det er et stort tankekors at den mest universelle erfaringen de unge i denne undersøkelsen beskriver er *mangelen* på gjensidighet og respekt i samhandlingen med Aetat./Trygdeetaten (NAV)s saksbehandlere:

Hvordan jeg ble møtt i Aetat? (lang pause) Med mistenksomhet og avsky, det er vel de mest dekkende ordene. I det offentlige byråkratiet har jeg også opplevd at det har blitt brukt ord som ”hold kjeft” ja, det er faktisk et helt vanlig ord du møter i det offentlige byråkrati ”hold kjeft, ”slutt å syte og klage og hold kjeft”. Altså, de lager seg sånne mentale modeller og det oppleves nesten som om de har en forakt for menneskene som bruker tjenestene deres (E31).



I starten opplevde jeg at ingen trodde meg. Null tillit. Etter ulykken har jeg følt at de tror litt mer på meg. Men allikevel er det sånn at hver gang jeg ringer til Aetat eller trygdekontoret, så føler jeg de tenker; ”nei Gud, er det hun kjerringen der igjen” Siden ulykken har jeg aldri tenkt at det var bra at jeg overlevde. Verdighet. Jeg synes ikke det er noe verdighet i den situasjonen. Hele tiden forsøker de å putte meg inn i et eller annet regelverk. Det er utrolig nedverdiggende (H37).

Jeg har hatt veldig få positive løft i systemet, i stedet har jeg hele tiden møtt den foten som trykker deg tilbake igjen, helst litt lengre ned enn jeg var. Så går jeg i bakken igjen. Jeg kommer liksom aldri opp på en høyde hvor jeg fungerer. Jeg tror at hele systemet må revurderes. Det er veldig mange flotte regler og lover i systemet, men de fungerer ikke i praksis. Jeg tror veldig mye av det eksisterende er for å ivareta voksne mennesker som havner utenfor arbeidslivet, ikke de yngre (B29).

Et vanskelig samarbeid mellom Aetat/trygdekontor/NAV og brukerne har også vært påpekt i tidligere undersøkelser. Nylig konkluderte en forsker med at ”våre informanternes gjennomgående negative erfaringer med arbeidskontorene kanskje er det vi sitter igjen med som det sterkeste inntrykket etter undersøkelsene” (Berge 2007: 68)<sup>20</sup>. Til Aftenposten 24.08.2007, uttalte forskeren Alf Reiar Berge at ”De svaksynte møter saksbehandlere med negative holdninger, som er mistenksomme og som opptrer styrende og kontrollerende. De møter manglende forståelse, empati, kunnskap og vilje til å følge den enkelte opp”. Dette er funn som i stor grad også gjelder for denne studien. Uansett årsak til funksjonsnedsettelse, fysisk eller psykisk, så forteller alle informantene med unntak av 3, at de har blitt møtt med mistillit, mistro, liten vilje og evne til å leve seg inn i deres situasjon og til å se og behandle dem som likeverdige diskusjonspartnere.

I det påfølgende skal vi se nærmere på det, informantene selv trekker frem som eksempler på dårlig samspill mellom dem og saksbehandlerne. Hva det har resultert i av tilbud/pålegg og konsekvensene av dem, da særlig med tanke på deres identitetsutvikling.

### **3.3.2 ”De brydde seg rett og slett ikke”**

Igen vil vi illustrere erfaringer med saksbehandlere og tiltak ved at vi går mer detaljert inn i noen forløp og supplerer med sitat fra andre der disse kan bidra til en større forståelse. Vi starter med E31 som ble rammet av hjerneslag som 21 åring. Etter slaget våknet han opp til lammelser i venstre side. Effektiv opptrening på sykehuset og god grunnhelse gjorde

---

<sup>20</sup> I denne undersøkelsen så Berge (2007) nærmere på hvilke erfaringer personer med nedsatt syn blant annet hadde gjort seg i overgangsperioden fra utdanning til yrkesliv.

imidlertid at han raskt forserte legenes prognoser og gjorde store fysiske fremskritt. At bedringen kom så raskt forklarer han med at han i starten kunne konsentrere seg om å bli frisk innenfor rammene av det han beskriver som en ”beskyttet sykehustilværelse” – et sted han kunne fokusere på det å bli frisk og slippe å ta stilling til verden utenfor. Etter noe tid blir han overført til en rehabiliteringsavdeling i nærheten av hans hjemkommune. Mot slutten av rehabiliteringsperioden opplever han å bli møtt av det han beskriver som ”personer som ventet utålmodig på fremskritt også psykisk og sosialt” – det var folk som hadde ansvar for at ”han skulle skrives ut til noe” – som han uttrykker det. Disse møtene finner sted på et tidspunkt hvor han selv ikke er mentalt klar for å ”ta tak i” de store spørsmålene han blir stilt. Ennå jobber han med å akseptere sin nye tilværelse, og ikke minst nullstille seg i forhold til de karriereplanene han en gang hadde lagt:

Altså, jeg var 21 år. Jeg hadde et planlagt karriereforløp, men ingen ting av det var reelt lenger, på grunn av den nye situasjonen. Jeg fikk beskjed om at jeg ikke kunne forsette i Forsvaret. Politihøyskolen kunne jeg heller ikke forsette på. Så blei det jo da å sette seg ned å begynne å planlegge en ny karrierevei. Disse kravene om hva jeg skal skrives ut til møter jeg på et tidspunkt hvor jeg ikke engang er i stand til å løfte en koffert. Altså, jeg var 21 år. Jeg hadde ingen forutsetninger for å vite hva alt dette innebar. I utgangspunktet var jeg på et stadiet i livet der jeg nettopp hadde lagt mange av disse alternativer på hylla nettopp fordi jeg hadde en annen plan. Jeg skulle jo egentlig ta politihøyskolen (E31).

I løpet av rehabiliteringsperiodens siste del finner E31 ut at han ønsker seg mer utdanning og stiller uken etter utskrivning opp på Aetats kontor. Her blir han fortalt at ettersom han er i en alder da alle må ta stilling til utdanning anså de det urettferdig om han skulle få sin høyskoleutdanning finansiert gjennom staten mens andre i samme aldersgruppe ikke skulle få det<sup>21</sup>. Noen måneder senere starter han på eget initiativ på en høyskoleutdanning, men opplever etter kort tid at han får store konsentrasjonsproblemer og at han etter hvert går inn i en depresjon. Også hans fysiske helse blir dårligere. Ut i andre semester blir formen så pass mye dårligere at han på ny ender opp på sykehus. I den forbindelse sendes han til ny arbeidsrådgivning og får nye vurderinger som senere legges til grunn for et nytt møte som Aetat kaller ham inn til. Når E31 stiller i møtet forventer han en diskusjon om fremtidige muligheter men opplever å bli overrumplet av løsningene Aetat allerede har kommet frem til uten å ha hatt noen dialog med ham:

---

<sup>21</sup> I følge hovedregelen kan yrkeshemmede over 26 år tilbys ordinær utdanning som ledd i yrkesrettet attføring (St.meld. nr. 9 2006-2007: 100).

I hjemkommunen så brydde de seg rett og slett ikke. De hadde sett et papir som kom fra et sykehus, de snakket *ikke* med meg. Jeg bare møtte for å signere på papirene og få beskjeder. Det var ikke dialog, bare enveiskommunikasjon, ikke dialog. Det var enveisstyring hele tiden (E31).

Videre beskriver E31 møtet, tilbudet/pålegget han fikk og reaksjonene på dette som følger:

Det jeg fikk tilbud om var å begynne i en bedrift for psykisk utviklingshemmede. Tilbud om jobb i en verna bedrift, det var tilbudet jeg fikk! Jeg ble forbanna! Det var helt uvirkelig og jeg bestemte meg ganske fort for å flykte fra situasjonen. Jeg bytta kommune. Bare det å få et slikt tilbud er nedverdiggende. ”Vi har ikke noe annet å tilby – take it or leave it”! Jeg kunne ikke nekte og kunne ikke diskutere det. Sosialen eller jobb i verna bedrift! Jeg vil ikke si noe negativt om de som jobber på en slik plass, men jeg vurderer jo kanskje min funksjonsevne som litt høyere (E31).

Tiltaket som i dag ligger under såkalte Arbeidsmarkedsbedrifter eller arbeidssamvirkebedrifter<sup>22</sup> opplevde E31 kom i form av pålegg, og som han flere ganger understreker var det aldri resultat av noen dialog mellom ham og saksbehandleren i Aetat. I det hele tatt er mangelen på dialog mellom de unge og deres saksbehandlere en gjennomgående erfaring blant de aller fleste i denne studien. Tiltakene beskrives som påbud mer enn tilbud og alle som har blitt møtt med krav om tiltaksplass i såkalte Arbeidsmarkedsbedrifter beskriver erfaringen som svært selsom:

Det var Aetat som fikk meg ut i den verna bedriften. Det var helt forferdelig. Jeg var den eneste som... ja, nå var det jo sånn at jeg så dårlig og så var det en til som var, ja altså noe måtte det jo være siden hun var der, men hun var ganske oppegående allikevel, men alle de andre hadde enten Downs syndrom eller så var de veldig sterkt handikappet. Det var ikke veldig morsomt altså. Du var liksom den eneste som var frisk i hodet. De som jobbet der som ledere, de skulle du i hvert fall ikke møte deg med, for de hadde jo en jobb å gjøre med meg igjen, ikke sant (C29).

Jeg fikk tilbud fra Aetat om å begynne i en verna bedrift. Jeg var litt skeptisk, men tenkte greit nok, jeg kan jo gjøre det fordi jeg følte jeg måtte vise at jeg ville gjøre noe. For å si de sånn, det var ikke stedet for meg i hvert fall. (...) En av dem som ble satt til å lære meg opp var på et annet mentalt plan enn meg. Ikke klarte han å lære meg alle arbeidsoppgavene, og dermed fikk jeg jo heller ikke gjort det jeg skulle, og fikk kjeft

---

<sup>22</sup> Arbeidsmarkedsbedriftene og arbeidssamvirkebedriftene (vekstbedriftene) er de sentrale tiltaksarrangørene innenfor attføringsområdet. Arbeidsmarkedsbedriftenes hovedtilbud er avklaring og utprøving av arbeidsevne, kvalifisering og arbeidstrening, og tiltaksplasser for tidsubestemt tilrettelagt arbeid. Tiltak i arbeidsmarkedsbedrifter er forbeholdt yrkeshemmede og skal gi disse høyere reell og formell kompetanse gjennom tilrettelagt opplæring og arbeidstrening. Målet er formidling til ordinært arbeid eller egenfinansiert utdanning. Kvalifisering i arbeidsmarkedsbedrift kan vare i inntil to år, med mulighet for forlenging ved opplæring til fagbrev. Arbeidssamvirkebedriftenes hovedtiltak er varig tilrettelagt arbeid ment for personer med behov for arbeid i skjermet virksomhet med arbeidsoppgaver tilpasset den enkeltes yteevne. Målgruppen er personer som har eller i nær framtid ventes å få innvilget uførepensjon, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging (St.meld. 9 2006-2007: 100).

for det. Ikke fikk jeg noe miljø heller. Dermed ble jeg sittende å henge med den ene arbeidslederen i hver pause og følte jeg var mer til bry enn til noe annet fornuftig. Følte at hun hadde alt mulig annet hun ville gjøre. Det verste var allikevel holdningen i forhold til oss arbeidstakere. Jeg følte det var veldig sånn ovenfra og ned holdning. Altså, vi er arbeidsledere, dere er arbeidstakere og ”dere-har-på-en-måte-ikke-vett-til-å-ta-ansvar-for-dere-sjøl”, holdning. Jeg ble for eksempel satt til helt sånne molbo oppgaver. Altså, jeg ble satt til å telle fjær som skulle brukes til fiskekroker (L35)!

Felles for alle informantene som har fått tilbud om, eller blitt satt til å arbeide i Arbeidsmarkedsbedriftene, er at de har erfart tiltaket som udelt negativt. Når de blir bedt om å beskrive erfaringen brukte de *alle* ord som ”nedverdiggende”, ”helt for jævlig”, ”uverdigg”, ”degraderende” etc. Hvor skjellsettende de har erfart dette kan forklares med det vi tidligere har beskrevet som forhandling av identitet. På det tidspunktet de unge ble pålagt tiltaket hadde de alle en forståelse av seg selv som en person med et ressurspotensial. De forteller alle at de hadde tanker om ulike arbeidsoppgaver i det ordinære arbeidslivet som de både mente de hadde evner og muligheter til å kunne klare. Deres såkalte referansegruppe, altså den gruppen de sammenlignet seg med, var ordinære arbeidstakere. I møte med saksbehandlere opplever de at han/hun sammenligner dem med en gruppe som etter deres vurderinger befinner seg på et lavere funksjonsnivå. Også arbeidsoppgavene de blir satt til forsterker inntrykket av å ha fått sine evner degradert. Det er med vantro de unge forstår at arbeidslederne mener evnene ikke strekker lenger enn til enkle oppgaver som ”å telle fjær” og de opplever det skambelagt å måtte fortelle sine omgivelser hva de er satt til, eller redusert til. Dette handler ikke om at tiltaket per definisjon er feil, men at det kan erfares katastrofalt å bli ”feilplassert” i det.

I tillegg beskriver de unge at de i AMB/ASV bedriftene har blitt møtt med en nedlatende holdning fra sine arbeidsledere. I et tilfelle opplevde L35 å bli så såret over det hun beskriver som den ”nedverdiggende situasjonen” at hun tok til tårene. Arbeidslederens reagerte på dette med å spørre om hun ville de skulle ”ringe hjem til mamma eller pappa”, hvorpå L35 sier: ”Da skjønnte jeg på en måte hva de var vant til, de var vant til å forholde seg til de som trenger verger og ikke kan ta vare på seg selv, og dem ville de sammenligne meg med!”.

De aller fleste har erfart at saksbehandlere gjennom sin praksis, herunder tilbud/pålegg om tiltak, degraderer dem som arbeidsressurs. Dette er en erfaring som i stor grad avviker fra saksbehandlerens rolle slik den utførlig er beskrevet i NAV reformens grunnlagsdokumenter. Eksempelvis sies det at:

Saksbehandleren skal være brukerens advokat og hjelper. Han/hun skal sette seg inn i brukerens situasjon, skal være støttende, og skal samhandle med brukeren for å finne de beste løsningene. Samtidig er saksbehandleren myndighetsutøver som skal påse at løsningene som velges fører fram til de målene som er bestemt på politisk nivå. Han/hun er satt til å påse at kravene i lov og regelverk er oppfylt, skal sette krav til brukeren, og skal kontrollere at kravene følges (NOU 2004: 13, s. 134).

Intensjoner til tross, det de fleste av de unge beskriver i det konkrete møtet, er saksbehandlere som de mener overdriver deres begrensninger og gjennom det reduserer deres muligheter i det ordinære arbeidslivet. Hvilke dramatiske konsekvenser fokuset på begrensningene har fått skal vi illustrere med de som har måttet kjempe *mot* å bli uføretrygdet.

### 3.3.3 Kampen mot uførepensjon

For å fylle sin rolle som saksbehandler i NAV skal en både kunne vurdere en brukers kompetanse og dennes muligheter på et arbeidsmarked, og ifølge alle gode intensjoner skal brukeren hele tiden involveres ved at det er hans/hennes behov som skal danne utgangspunktet for samhandlingen. Som det sies skal en saksbehandler:

... la behovene til den enkelte bruker og brukergruppe i større grad styre både hvilke tjenester som gis og hvordan de gis (det) vil kunne øke sannsynligheten for måloppnåelse. (...) Brukerens kompetanse om egen situasjon må så sammenholdes med forvaltningens innsikt, for eksempel i forhold til krav og muligheter på arbeidsmarkedet. (...) Samtidig må de ansatte som skal forvalte regelverket ha evner og kompetanse til å samhandle med den enkelte bruker, for i fellesskap å komme fram til tiltak som gir mulighet for måloppnåelse (NOU 2004: 13, s. 133).

Påfallende mange i denne studien beskriver hvordan de selv har kommet med forslag til hva de mener kan være gunstige tiltak med tanke på fremtidig yrkesdeltakelse og hvordan disse har blitt avvist og erstattet med andre forslag til tiltak. Igjen velger vi å redegjøre for to informanters erfaringer noe mer detaljert, samtidig som vi trekker inn også andre informanters fortellinger der vi ser at deres erfaringer kan være utfyllende.

Vi starter igjen med I33 som vi også beskrev i forrige avsnitt. Etter at hennes arbeidsforhold opphørte var hun igjen tilbake i NAV systemet og bistanden, eller kanskje heller mangelen på sådan, beskriver hun som følger:

Så var jeg i skikkelig dialog med Aetat etterpå om hva som hadde gått galt, men det ble vi aldri enige om. (...) Det jeg erfarte, som det også er vanskeligst å forstå, er at Aetat ikke visste hva jeg kunne brukes til, og at jeg aldri opplevde å få et forslag fra dem. Alt gikk fra meg til Aetat, kan jeg prøve å... ”Ja”, var svaret, ”det kan du

sikkert... kanskje”. De kunne tilby ordninger type busskort, fadder som type lesehjelp, sånne tiltak til du ble blå, men de forstod ikke hva jeg egentlig kunne brukes til og hvordan jeg kunne fungere. Hvordan skulle de da kunne forstå hva jeg kunne og ikke kunne gjøre. Jeg kunne jo heller ikke forstå uten at jeg hadde fått prøve (I33).

Fra Aetats side loves det at de skal finne en ny praksisplass, men tiden går og ingen ting skjer. Ingen fra Aetat tar ansvar for å hjelpe henne tilbake til arbeidslivet en situasjon hun beskriver som følger:

Til å begynne med så gikk jeg bare på'n igjen, det var ikke snakk om å gi seg! Ikke søren! Men da var jeg jo kommet dit at jeg hele tiden gikk og tenkte; ”hva skal jeg nå gjøre”, visste ennå ikke hva jeg skulle ta tak i videre. Så søkte jeg jobber i harde tak, fylte hverdagen min med det på en måte. Jeg søkte jobber hele tiden. Om andre spurte meg om jeg ville være med på noe svarte jeg alltid; ”jammen, jeg kan ikke, driver faktisk og søker jobber”. Det var så vidt jeg kunne ta meg en ukes sommerferie liksom, fordi Aetat hadde vært så veldig klare på at man ikke dro utenlands når man var i en jobbsøkersituasjon. Jeg begynte etter hvert å bli sprø. Det var da det begynte å synke inn at det kom til å fortsette sånn. Jeg ble helt sprø av følelsen av å ikke mestre. Ikke fikk jeg noen intervjuer. Hver gang jeg ringte Aetat og spurte hvordan det gikk med praksisplassen fikk jeg til svar; ”vi har deg snart inne nå altså, nå er det snart ordning på den jobben”. Men altså, seks måneder, seks jækla måneder holdt jeg på sånn og så plutselig kommer telefonen hvor han (saksbehandleren – vår anmerkning) sier; ”du det blei ikke noe av” (I33).

Etter dette forlanger hun å få en atferdsplan, med den begrunnelse at hun er redd for at hennes tilmålte tid på atferdstiltak skal gå uten at noen foretar seg noe. Som hun sier; ”... jeg kunne ikke bruke opp tida mi på de greiene der, altså man har jo bare en viss kvote, og jeg så jo at ingen gjorde noen ting (I33)”. Hun opplever imidlertid aldri å få noen atferdsplan og på et tidspunkt blir opplevelsen av at ingen i Aetat har tenkt å ta tak i hennes situasjon, komme med forslag, følge henne opp, bistå, så sterk at hun indirekte føler seg presset til å ta det vanskelige valget det er for henne, å søke uførepensjon:

Da kom smellen noe *skikkelig*, for da plutselig gikk det opp for meg at sånn kunne jeg komme til å gå i mange år. Hadde jeg ikke gjort noe da, så hadde jeg 99 prosent sikkert gått sånn fremdeles, for de hadde ikke gjort noe! Ikke tale om at de hadde gjort noe mer. Det eneste jeg tenkte var at jeg ikke kunne fortsette å gå sånn. Jeg hadde levd med åtte ukers vedtak i mange år, og jeg var i ferd med å bli *gal!* Jeg visste ingen ting om min økonomiske fremtid, visste ingen ting om hva jeg skulle gjøre. Ikke kunne jeg fylle tiden med noe annet heller fordi jeg ikke fikk lov til det så lenge jeg var forpliktet til å søke jobb. I desperasjon gikk jeg til trygdekontoret og forklarte dem situasjonen. ”Er det nå jeg burde søke uføretrygd”, spurte jeg. ”Ja selvfølgelig”, var svaret, ”vi gjør jobben”. Det er faktisk den saksbehandleren som jeg har opplevd som mest hyggelig: ”ok, vi skjønner at dette er vanskelig for deg, men sånn må det bli. Gi deg selv en

pause”. Det verste var kanskje å møte den der, ”jammen-det-er-jo-ikke-så-rart-holdningen”, at det var *forventa!* (I33).

Som vi skal se har A29 langt på vei erfart det samme. Under avsnittet om de unge uføres arbeidserfaring fremkommer det at A29 opplevde lite støtte fra Aetat/Trygdeetaten (NAV) i forbindelse med tilrettelegging av arbeidsplassene. Når hun på grunn av nedbemanning faller ut av arbeidslivet, beskriver hun en situasjon hvor etaten(e) er helt fraværende når det gjelder å ta initiativ til å bistå henne med planer og tiltak for å komme tilbake i arbeid:

NAV, eller Aetat som det het først, har vært totalt fraværende. Jeg har ikke fått noe hjelp. De la press på meg for at jeg skulle ta utdanning, og det hadde jeg jo også et ønske om sjøl, men de har ikke ytt noe hjelp i forbindelse med å formidle meg ut i en stilling. Ikke i det hele tatt. Har hele tiden fått høre at det er mitt ansvar. Jeg opplever at de mener at jeg bare må søke som alle andre, men det er ikke så lett det å søke som andre, når det finnes sånne holdninger som det gjør overfor oss funksjonshemma (A29).

Akkurat som for I33 erfarte A29 at ingen egentlig ville ta ansvar for å utrede en reell atferdsplan/individuell plan, fordi Aetat/NAV sine saksbehandlere på sett og vis anså at uansett tiltak så var det bare snakk om tid før brukerne ville ende opp som uføretrygdede. At de sånn sett verken hadde eller klarte å formidle en tro på brukernes evner, ressurser og muligheter i arbeidssammenheng:

Aetat har hele tiden forsøkt å legge begrensninger på meg. De har henvist til at jeg ikke kan klare å utføre den type jobber som jeg har hatt lyst til å utdanne meg til. Hvordan skulle jeg liksom klare å jobbe i slike yrker, har de spurt hele tiden. Jeg kunne for eksempel ikke få atferdsstøtte til reklameutdanning når jeg var 20 år gammel, fordi de mente at reklameyrket var alt for stressende for meg fordi jeg var funksjonshemma. Det har vært en kamp uten like i forhold til Aetat. De ville jo presse meg over på uføretrygd når jeg var 20 år. Om jeg ikke hadde stått i mot da, så hadde jeg vært uføretrygda for lenge siden (A29).

I den nye arbeids- og velferdsreformen mener man at brukernes behov er satt i sentrum på en ny og bedre måte. ”For å styrke arbeidslinjen er det viktig at alle ytelser og tjenester som er innrettet mot personer som står i fare for å falle ut av arbeidslivet eller som står utenfor arbeidslivet ses i sammenheng ” (ot.prp. 47: 55), heter det. I arbeids- og velferdsforvaltningsloven §15 er brukerens rett til å medvike og øve innflytelse på sin egen sak nedfelt:

Prinsippene om helhetlig behovsavklaring, brukermedvirkning og rett til individuell plan er slått fast i bestemmelsen. Siktemålet er et offentlig tjenesteapparat som kan yte rask og individuelt tilpasset bistand til den enkelte (ot.prp. nr. 47: 59)

Det legges til at denne rettigheten både handler om hvordan NAV skal møte brukeren og hva man kan gi brukeren. ”Det handler om service, respekt, informasjon, tilgjengelighet, kompetanse, diskresjon og et godt tilpasset tjenestetilbud” (ot.prp. nr. 47: 55).

Individuell plan (IP) omtales gjerne som en helhetlig handlingsplan for mennesker som har sammensatte bistandsbehov. Med utgangspunkt i brukerens nåsituasjon som møysommelig skal kartlegges, skal brukeren selv være med å definere mål og på bakgrunn av informasjon om muligheter, selv settes i stand til å påvirke tjenestetildelingen. I denne forbindelse vil det etableres et samarbeid på tvers av sektorer, etater og nivåer for at brukeren skal få et helhetlig tilbud og brukeren får tildelt en koordinator som ansvarliggjøres som tjenesteyter (Sosial og helse direktoratet 2005: 19-27). I Berges (2007: 72) tidligere omtalte studie av svaksynte understreker han at: ”... individuell plan” i seg selv ikke noe garanti for at kvaliteten og ressursutnyttelsen blir bedre enn hva som for eksempel var tilfellet med såkalte utførelsesplaner”. De kritiske suksessfaktorene vil uansett ligge i selve samhandlingsforløpet<sup>23</sup>. Slik vi ser det ligger det et stort brukerpotensial i IP som verktøy, men vi er tilbøyelige til å være enige med Berge i hans konklusjoner. Om erfaringene med IP skriver Sosial og helsedirektoratet (2005: 19) at de viser at det for brukeren er viktigst å bli lyttet til, møtt med respekt, tillit og oppmuntring, og ikke minst få hjelp til å se sine muligheter. Den største kritikken som de unge i denne undersøkelsen retter mot arbeids- og velferdsetaten saksbehandlere er at det har vært fokusert alt for mye på deres begrensninger. Om IP vil forandre på dette vil i stor grad avhenge av hvilken praksis som institusjonaliseres.

Det er opp mot alle de negative erfaringene de unge har fra samhandling med Aetat/Trygdeetat (NAV) at vi også må forstå at flere av de unge uføre har følt seg *presset* til å søke uførepensjon. Det at de av sine saksbehandlere har blitt sett og behandlet på en måte som får dem til å føle seg ”håpløse”, ”vanskelige”, ”en sak ingen vil ha” etc. Dette er igjen et tydelig tilfelle av spriket mellom myndighetenes intensjoner og etaten(es) praksis:

Sett fra samfunnet sin side vil det uavhengig av den enkeltes egne ønsker, være et mål at trygdesystemet ikke oppmuntrer personer med arbeidsevne til å bli

---

<sup>23</sup> Forskeren trekker her frem ”rolleforståelse”, ”respekt, tillit og åpenhet”, ”arbeidsmåter og rutiner” en tydeligere ”verdibasert ledelse” (Berge 2007: 67-68).



stønadsmottakere. Det er stadig flere med redusert funksjonsevne som klart gir uttrykk for at de ønsker å bli inkludert i arbeidsmarkedet. Egne mål samsvarer med samfunnets mål. For mange vil inkludering kreve tilrettelegging fra arbeidsgivers og/eller samfunnets side. Strategi og tiltak for denne gruppen må ha fokus på å åpne inngangen til arbeidsmarkedet gjennom å legge til rette for at den enkelte skal få mulighet til arbeid (NOU 2004: 13 s. 129).

På bakgrunn av erfaringene som har fremkommet i denne undersøkelsen mener vi det er all grunn til å ta A29s påstand på alvor om at: ”uføretrygda i Norge fungerer som en slags arbeidsledighetstrygd for veldig mange”.

I den sammenheng kan vi også kort ta med noen opplysninger omkring arbeidsledigheten blant personer med nedsatt funksjonsevne. En kartlegging fra perioden 2003-2005 viser at arbeidsledigheten i denne gruppen har vært tilnærmet lik andelen arbeidsledige totalt. Det er imidlertid en vesentlig forskjell mellom funksjonshemmede og ikke funksjonshemmede når det gjelder langtidsledige. Mens så mange som 41 prosent av de arbeidsledige funksjonshemmede har søkt etter arbeid i et halvt år eller mer, er den tilsvarende andelen blant alle arbeidsledige bare 25 prosent. Utover dette vises det også til tidligere studier hvor så mange som 68 000, eller 26 prosent av de usysselsatte funksjonshemmede ønsker å komme seg i arbeid. Av disse hevdes bare 17 000 å oppfylle kravene for å bli regnet som arbeidsledige<sup>24</sup>. En viktig egenskap med de som ønsker å komme seg i arbeid er at over 90 prosent har tidligere arbeidserfaring (Olsen og Thi Van 2005: 15 sit i Hansen og Svalund 2007: 28). Spørsmålet er om ikke disse statistikkene nettopp kan ses som et uttrykk for det de unge med funksjonsnedsettelse forteller om i denne studien. Før uførestønadene har flere av dem en lang periode med arbeidsledighet. Når tiltak ikke får dem tilbake i arbeid er det den uholdbare situasjonen som arbeidsledig som motiverer dem til å søke uførepensjon. Selv om de imidlertid er ute av arbeidsledighetsstatistikkene er ønsket om arbeid intakt. Som vi skal komme tilbake til i neste kapittel forsøker mange også å posisjonere seg i forhold til fremtidig yrkesdeltakelse.

At saksbehandlere, stikk i strid med myndighetenes intensjoner både eksplisitt og implisitt oppmuntrer brukere til å søke uførepensjon kan forstås i lys av de motstridende oppgavene en og samme saksbehandler er satt til å ivareta når de: ”... må ha innlevelse og deltakelse i

---

<sup>24</sup> I statistikkene det her vises til (AKU) er det kun personer uten inntektsgivende arbeid som aktivt forsøkte å skaffe seg slikt arbeid i løpet av de siste fire ukene, og som kunne ha påtatt seg arbeid i løpet av to uker etter at de ble intervjuet, som klassifiseres som arbeidsledige (Hansen og Svalund 2007: 27).

brukerens situasjon, samtidig som det kreves en distanse for å ivareta portvokterrollen (NOU 2004: 13: 134). Her legges det også til at saksbehandleren må kunne veilede og motivere i tillegg til at vedkommende også må ha en høy fagkompetanse kombinert med evne til å bruke denne i forhold til den enkelte brukers situasjon. Disse kravene skal saksbehandleren ivareta med bestemte tiltak gitte budsjett. "Det beste for brukeren" behøver sånn sett ikke være det en saksbehandler måtte vurdere som de ideelle løsningene, men "*det beste*", innenfor rammene av hva de har til rådighet. I følge professor Laustad (Aftenposten 19.11.2007) har også staten nå gitt strammere føringer når det gjelder attføringsløpenes lengde og hvor mye de skal koste. Det er på bakgrunn av dette vi også må forstå at de unge forteller at saksbehandleren oftere samhandler i kraft av å være "portvokter" enn konstruktiv "veileder":

Det er liksom aldri noen som har tatt så mye tak i hva jeg har hatt lyst til å drive med. Jeg brenner for eksempel for barn og unge og har lyst på et arbeid der jeg kan hjelpe ungdom som det har gått litt galt for. Jeg har også vist til at jeg kan, jeg har vært i arbeidslivet før, og jeg har fullført militæret, men jeg føler ikke at jeg blir sett for det. I stedet blir jeg bare sett som lat og da får man bare lyst til å legge seg under dyna og gi faen. Det er sant, det har vært tider da man bare har hatt lyst til å gi faen i hele systemet, bare ligge hjemme (B29).

Aetat forstår ikke. Det handler jo litt om å stille de riktige spørsmålene også, det er da de får de riktige svarene, hvis du skjønner. Altså, hvis dem spør om hva du ikke kan, så er det, det dem får svar på, og da blir det aldri satt fokus på ressursene du *også* har. Da vil det heller aldri komme fram hva som er mulig (I33).

Jeg opplever det nesten som at de i Aetat har forsømt jobbene sine. De var i og for seg ganske ivrige på dette med å få til lønnskudd og sånne ting, men å formidle en jobb, det var dem ikke interessert i. Jeg veit ikke hvorfor det blei sånn. Kanskje handler det om deres holdninger først og fremst. Jeg veit ikke om de synes at vi blir så vanskelige at vi nesten blir håpløse. At de gir oss opp før de har prøvd. Jeg tror også det handler om at de vil ha deg over på uføretrygd for å få deg ut av egne statistikker. Da blir jeg på en måte et problem mindre for dem. De skyver "problemet" over på en annen etat i stedet (A29).

De fleste innenfor systemet er bare opptatt av å få meg videre til neste mann, da er jeg en pengeutbetaling mindre for dem. Sånn føler jeg at det er, spark han fortest mulig videre så vi har en sak mindre her i verden (B29).

Den lite konstruktive samhandlingen som de unge har erfart forklarer de med at saksbehandlerne mangler kunnskap og har negative holdninger. Funnene og årsaksforklaringene er de samme som de Berge (2007: 69) presenterte i sin undersøkelse "... når så mange har så parallelle negative erfaringer må det etter vår mening oppfattes som et kraftig signal om svakheter i kunnskaper, holdninger og verdiforståelse/etatskultur". Etter vårt

skjønner blir denne konklusjonen for snever. Som vi allerede har antydning må saksbehandlerne praksis forstås også forstås i lys av de rammebetingelsene de blir gitt. Vi skal ta opp igjen denne diskusjonen etter først å ha sett nærmere på erfaringene blant de som har kjempet en like hard kamp for å få uførepensjon.

### **3.3.4 Kampen for uførepensjon**

Tidligere i kapitlet skrev vi om E31 som etter hjerneslag og rehabilitering får tilbud om jobb i det som i dag benevnes arbeidssamvirkebedrift. Som nevnt reagerte han nærmest med vantro på Aetats påbud. Da heller ikke saksbehandleren i Aetat åpnet for å diskutere alternativer "... forstod jeg til slutt at jeg ikke kunne bli værende der og bestemte meg da for å flytte", som han selv sier.

På hans nye bosted opplever han for første gang å komme i kontakt med en saksbehandler i NAV som inviterte til dialog. I fellesskap diskuterte de arbeidstrening og løsninger, hvilket i første omgang resulterte i en 3 måneders praksis plass i NRK. Om denne erfaringen sier han:

Det ga meg ikke minst mening i hverdagen. Det betydde for meg at jeg kom meg i kontakt med folk. Jeg kunne bygge nettverk igjen, selv om jeg ikke var på nivå med de andre som var der. Altså, i og med at jeg var på attføring så følte jeg meg uansett som "underdog", men bare det å sette seg ned å spise lunsj med de andre! Jeg fikk ansvar og så det ga resultater. Jeg fikk også mulighet til å være med i TV-produksjon og ble etter hvert mer og mer involvert. Jeg ble tatt med og for meg var det utrolig positivt. Bare det å få et nøkkelkort som det stod NRK på, bare det ble en stor ting (E31).

Etter noe tid får han tilbud om fast stilling, alternativt at han utvider kontraktperioden. På grunn av sviktende helse takker han imidlertid nei til det og får etter hvert tilbud om en ny praksis plass et annet sted. På dette tidspunktet får han også en ny spesialistutredning på Haukeland sykehus hvor legene konkluderer med at han i en alder av 23 år er 60 prosent medisinsk ufør og 100 prosent arbeidsufør. I kjølvannet av dette beskriver han nærmest en eksistensiell krise: "Livet før hadde vært pang, pang, pang, altså jeg måtte hele tiden gjøre noe, gjøre noe, gjøre noe. Etter dette måtte jeg plutselig stoppe opp og tenke over "hvem er jeg nå (E31)?" Legene anbefaler uføretrygd, men det til tross, E31 opplever det blir en kamp med NAV når han til slutt sender inn sin søknad. Det handler om hvem som skal ha den endelige retten til å definere hans medisinske tilstand og uførhetsgrad.

E31 blir bedt om å sette ord på hvordan han erfarte denne tiden og han gir meg følgende bilde på situasjonen:

Vi har akkurat hatt et foredrag som Ivar Sveine, som jobber med endringsledelse og endringsprosesser i Statoil, holdt. Han viste til en undersøkelse av endringsprosesser, og da snakker vi ikke om sånne fundamentale snuoperasjoner hvor nødvendigvis hele livet snus opp/ned, men om sånne ting som at kontorplassen din enten skal ligge på Karmøy eller i Haugesund. Den undersøkelsen viste at 80 prosent av energien i slike endringsprosesser går vekk til bekymring. Da kan en jo sjøl tenke seg når en opplever det jeg gjorde, hvor mye tid som da går bort til bekymring. En ting er at 80 prosent går bort til bekymring, men det ligger ingen ting til rette for å lette på bekymringene. Byråkratiet fungerer faktisk på en måte sånn at det bare legges steiner til byrden hele tiden (E31).

Etter noe tid, mange bekymringer og harde kamper, innvilges han varig uførepensjon og om hva det betyr for ham, sier han:

Endelig får jeg den roen jeg hele tiden har trengt. Jeg kan komme meg til hektene og får reflektert over egen situasjon. Jeg har mange ganger tenkt at feilen ligger i at Aetats eneste fokus har vært at de skal ha personene så fort som mulig over i arbeid igjen. Men alle mennesker som har opplevd å få katastrofale diagnoser, det være seg trafikkskadde, slagrammede eller hva det nå er, for dem må det være lov å bare eksistere i samfunnet for en stund (E31).

Behovet for ”bare å eksistere”, ”sette livet på pause”, ”bygge livet på nytt” oppgis av flere som den viktigste grunnen for at de har søkt om uføre trygd. Uførepensjonen oppgis å gi dem akkurat den økonomiske tryggheten og roen de trenger til å jobbe med seg selv og sine utfordringer. For eksempel forteller H37, som på slutten av en lang sykemeldingsperiode opplevde å miste sitt barn i en dramatisk ulykke, at kampen med Aetat/trygdeetat (NAV) bidro til at hun aldri fikk overskudd til å bearbeide sine reaksjoner på det hun hadde vært igjennom.

Da jeg søkte uførepensjon første gangen fikk jeg avslag med den begrunnelse at jeg ikke hadde sørget nok. Jeg hadde ”bare sørget” et halvt år og fikk vite at jeg i hvert fall måtte sørge ett år før de kunne vurdere min psykiske tilstand. Det var så idiotisk! I tillegg slet jeg med posttraumatisk stress, vi holdt jo på å dø selv også. Nei, da ga jeg nesten opp. Jeg slet så utrolig med de rehabiliteringspengene hver tredje måned. I tre og et halvt år slet jeg med nye tremåneders vedtak. Det var ganske slitsomt når jeg hver 3. måned måtte ha nye legeerklæringer. Det er faktisk ganske slitsomt i en sånn situasjon også å måtte følge deres planer for rehabilitering. Når jeg endelig fikk innvilget en tidsbegrenset uførestønning var det veldig, veldig deilig. Endelig kunne jeg bruke tiden til å jobbe med ”meg”. Gjøre det som jeg følte var bra for meg. Jeg slapp å bruke mer tid på å sloss (H37).

Blant de unge som forteller om behovet for å nullstille seg beskrives aktivitetsplikten som en stressfaktor gjør en vond situasjon verre. Til denne kategorien hører også O40 som er født blind. Etter å ha fullført hovedfag i historie, og det med kullels beste karakterer, opplevde han å gå rett ut i arbeidsledighet. ”Det var når jeg var nødt til å henvende meg til hjelpeapparatet at de virkelige problemene starta”, sier han. Riktig nok får O40 tilbud om en praksisplass i et museum der han trives godt, men ettersom det ikke er økonomi til å ansette ham på ordinære lønns- og arbeidsvilkår opphører dette engasjementet etter et år. I løpet av dette året skaffet han seg på eget vis jobb som timelærer, der han får forelese i sitt fag på stedets universitet. Etter noe tid erfarer han imidlertid at situasjonen totalt sett blir for slitsom. For det første stykker småjobbingen opp dagen og for det andre er det uforutsigbart hvor mye han får jobbe. I kombinasjon med at han på dette tidspunktet også har dårlig økonomi, på grunn av kombinasjonen stønad og arbeid, opplever han det etter hvert situasjonen som for stressende og bestemmer seg for å gå aktivt inn for å bruke tiden til å finne et fulltidsengasjement. Etter hvert får han tilbud om et utføringsprosjekt, der han blir satt til å jobbe med såkalt universell utforming i et bibliotek, et prosjekt han beskriver som ”katastrofalt”:

Så lenge du går på utføring så skal du utføres. Selv om du egentlig er ferdig utdanna, skal du utføres. I dette prosjektet skulle alle involveres, SYA, arbeid med bistand og fandens oldemor. Utføringskonsulenten forlangte full pakke. Her skulle det utføres over en lav sko, men hans agenda passet dårlig med min. Jeg ville jobbe for biblioteket, se at de fikk noe igjen, bidra til å skape gode nettsider og noe som var meningsfullt, men i konsulentens verden var det ikke så viktig hva jeg gjorde, bare jeg deltok på kurs. Jeg syntes faktisk det var umoralsk, forkastelig! Jeg ble hele tiden pålagt ting jeg opplevde demoraliserende. En gang skulle vi presentere og markedsføre prosjektet på en fagkonferanse. Så kom prosjektledelsen inn og fortalte om alle utføringstiltakene, SYA og alt vi var med på. Der kommer du for å forsøke å vise at du er en kompetent person som ønsker å bygge nettverk. Det var bare å glemme, du er der som ”utfør”. Vi fikk aldri status som fagpersoner, vi ble rene klienter! Etter det dro jeg hjem og drakk tom kjøleskapet. Utføringstiltakene ”klientifiserer” deg. Du fremstilles som en hjelpeløs person som trenger hjelp. Dette blir du tvunget til å være med på, men etter hvert ble det for vanskelig for meg så jeg måtte slutte (O40).

Alle beslutningene om hva han måtte være med på fattet utføringskonsulenter og andre i systemet over hodet på ham. Ingen tok hensyn til hva han mente disse tiltakene gjorde med ham og at de til slutt brøt ham ned psykisk. Kravet til tiltak beskriver han som ”aktivitetstyranni” og ”aktivitetstvang”, krav han mener ”fratok ham all verdighet som fagperson”. Ikke bare var de psykiske omkostningene store, men det stjal også all energi, en energi han mener heller burde vært lagt ned i å jobbe målrettet mot potensielle arbeidsgivere. På bakgrunn av dette søker han etter hvert om midlertidig uføretrygd, mest av alt for å få roen

til å samle seg før nye forsøk på å komme seg i jobb settes inn. Etter ti år på tiltak avslås imidlertid søknaden med den begrunnelse at det ikke foreligger endringer i hans medisinske tilstand som tilsier rett til uførestønad.

Hvor stigmatiserende de unge kan oppleve etatens tiltak illustreres også godt med E31 erfaringer med et tiltak han tross alt beskriver svært positivt innholdsmessig. Til tross for at han ble gitt utfordrende arbeidsoppgaver og inkludert av sine arbeidskollegaer sier han: ”jeg var aldri på nivå med de andre som var der. Altså, i og med at jeg var på attføring så følte jeg meg uansett som en ”underdog”.

### **3.4 Curriculum Vitae – analyse og oppsummering**

Forvaltninger er byråkratier som i stor grad legitimerer sin byråkratiske handling i prosedyrekorrektet. Det behøver ikke å bety at allokeringsprosedyrer nødvendigvis er fullstendige eller grundig formalisert, noe som må ses i sammenheng med at vi i kjernen av alle prosedyrer finner ”samtalet”, et såkalt ritualisert møte mellom ”dem-som-beslutter” og ”dem-det-tas-beslutninger” om. Et karakteristisk trekk ved samtalen er at intervjupersonen innlater seg på en selvpresentasjon og at intervjueren kategoriserer (Jenkins 2006: 188). I denne undersøkelsen beskrives nettopp dette aspektet ved samtalen som svært problematisk.

Når det gjelder selvpresentasjon forteller de unge hvordan de har forsøkt å formidle sin identitet som en verdifull arbeidsressurs, samtidig som de har erfart at saksbehandlere har devaluert dem gjennom sin kategorisering. Eksempelvis beskriver flertallet av de unge hvordan de har forsøkt å initiere tiltak i tråd med hva de selv mente de kunne være egnet til å jobbe med og utdanning som kunne føre dem dit. Det de erfarte var at saksbehandlere i mange tilfeller overstyrte deres ønsker, fokusert på deres begrensninger og foreslo tiltak på bakgrunn av egne vurderinger av de unges evner og arbeidskapasitet. Stopper en opp og spør seg hvilke identiteter som faktisk står til forhandling i møte mellom brukere og arbeids- og velferdsetatens saksbehandlere blir det også svært forståelig hvorfor samhandlingen kan oppleves så dramatisk som det her fortelles om. I bunn og grunn erfarer de at det er deres menneskeverd det forhandles om; hvor ”dugelige”/”udugelige”, ”(full)verdige”/”uverdige”, ”håpefulle”/”håpløse”, ”myndige”/”umyndige”, ”ønskede”/”uønskede”, ”ukrenkelig”/”krenkelig” osv.

Når det gjelder forvaltningers saksbehandlere har flere påpekt at de i tillegg til lover og vedtekter baserer sine beslutninger på kategoriserte vurderinger med hensyn til om mottakerne kvalifiserer seg eller ikke. Disse kategoriseringene foretas både på bakgrunn av skjønn og stereotypifisering (Jenkins 2006: 189). I denne sammenheng hevdes såkalte normalitetsvurderinger å stå sentralt og særlig tilskrives følgende seks kategorier stor betydning:

Det normale		Det avvikende
Alminnelig	Det statistiske normalitetsbegrep	Ualminnelig
Sunn	Det medisinske normalitetsbegrep	Syk
Riktig	Det kulturelle normalitetsbegrep	Galt
Lovlig	Det juridiske normalitetsbegrep	Ulovelig
Verdig	Det etiske normalitetsbegrep	Uverdlig
Tilregnelig	Det psykologiske normalitetsbegrep	Utilregnelig

(Tabell 1: oversikt over kategorier for normalitetsbestemmelser Madsen 2005: 149).

I utgangspunktet bygger sosialpolitikken på en tanke om at det normale liv er det ønskerverdige liv og at velferdspolitikken må legge tilrette for at så mange som mulig skal få sjansen til å leve og utfolde seg i normale livssammenhenger. Når man for eksempel opererer med det statistiske normalitetsbegrepet er det kvantitativt, hvilket vil si at det viser til ”det normale liv” forstått som det liv som leves av majoriteten. Det er normalt å bo i en familie, gå på skole, ha arbeid utenfor familien osv. Det medisinske normalitetsbegrepet er diagnostisk i den forstand at det definerer feilutvikling fra normalutvikling. Det kulturelle normalitetsbegrepet bygger på vurderinger av hvilke handlinger som oppfattes som riktige og gale, akseptable og ikke akseptable osv (Madsen 2005: 149). Hver av disse normalitetskategoriene har igjen sine underkategorier og i forvaltningssammenheng tyder studier på at også disse kan variere innenfor en og samme etat (Hedblom 2004: 19-20). Bakgrunnen for det skal vi komme tilbake til under drøftelsene i kapittel 4.

Når saksbehandlere i offentlige etater benytter overnevnte kategorier og underkategorier så er det for å kunne foreta den prioritering av ulike tiltak, ressurser og brukere som de er *satt* til å foreta. At stereotype kategorier benyttes er det en økende forskningsmessig bevissthet om. For eksempel viser en svensk undersøkelse av samhandlingen mellom innvandrere og saksbehandlere på fire lokale arbeidskontor hvordan kategoriseringen praktiseres. Her viser forskeren hvordan saksbehandlere begrunnet sine prioriteringer utover lover og vedtekter og

hvilke konsekvenser den praksisen fikk for brukerne. For det første kategoriseres brukerne i forhold til hvor langt saksbehandleren erfarer at de står fra arbeidsmarkedet. Foruten de mer formelle kriteriene som skolegang, arbeidserfaring, etc. avdekte undersøkelsen at saksbehandlerne benyttet seg av en rekke moralske og normative kategoriseringer. Blant annet ble brukerne vurdert etter "hederlighet", "selvgåenhet", "trivelighet", "kjernefamilieverdier", "tung", "jobbklar" etc. og jo nærmere brukerne definert normalitetskriteriene, jo større ressurser ble satt inn (Hedblom (2004: 120-151). Den såkalte Matteus-effekten er med andre ord klar; "den som har skal få", hvilket også illustrerer Madsens (2005: 107) poeng om at de som ikke allerede besitter de nødvendige kompetanser til personlig selvfremstilling har et personlig handikap i møte med hjelpesystemet. Dette fordi de nettopp må kunne bevise en rekke kompetanser, som er forbundet med normalitet, for at de overhodet skal få anerkjennelse for sine særlige behov i det sosiale system. De må bevise at de til tross for sine avvik er "verdige" et utdanningstilbud, en mulighet til å "bygge livet på nytt", "verdige" de mest ettertraktede praksisplasser eller annet, for at disse ressursene skal innvilges. De må bevise og gjøre seg fortjent til systemets tillit. Hele tiden, også i møte med hjelpeapparatet, vil de møte ubønhørlige krav til å dokumentere skolegang, arbeidserfaring, verv i interesseorganisasjoner aktiv fritid etc. Ens Curriculum Vitae vil i svært mange livssammenhenger være utgangspunkt i kampen om de knappe ressursene.

**Skolen** er en av flere svært betydningsfulle arenaer. Det er viktig å kunne bevise at en har tilegnet seg de kompetanser skolen er ment å gi. Som unge flest tilskriver også de i denne undersøkelsen med medfødt, eller tidlig ervervet nedsatt funksjonsevne, skole og utdanning en betydelig verdi. Årsaken til at noen har avsluttet utdanningsforløpet under, eller etter videregående forklarer de med at deres handikap gjorde skolegangen tung. Flere har erfart å bli mobbet og/eller de har hatt problemer med å få sin skolehverdag praktisk tilrettelagt. Tilretteleggingsproblemer synes og å ha vært en stor utfordring for de funksjonshemmede med utdanning på høyskole- og universitetsnivå.

Som påpekt former også skole/utdanning de unges livsløp og identitet i betydelig grad (Krange og Øia 2005: 205-210). Hva skole betyr identitetsmessig bekreftes også av de unge funksjonshemmede i denne studien, med utdanning utover videregående: "jeg var historiker og likeverdig", "jeg hadde gode karakterer og følte jeg kunne noe", "jeg ble verdsatt som fagperson" osv. For unge funksjonshemmede som ikke fullfører, eller avslutter utdanning etter videregående nivå, mistes både en viktig kilde til identitet, det kan bidra til at de i



arbeids- og velferdsetaten kategoriseres på en måte som gjør at de tildeles færre ressurser og med det reduserer sine muligheter for å komme i jobb.

I tillegg viser tall fra SSB (Arbeidskraftundersøkelsen) viser en tydelig positiv sammenheng mellom utdanning og sysselsetting, for befolkningen generelt, men for personer med nedsatt funksjonsevne mer spesielt:

Utdanningsnivå	Ikke sysselsatte	Sysselsatte	N
<b>16-49 år</b>	<b>47</b>	<b>53</b>	<b>220 808</b>
Ungdomsskole	71	29	30 352
Videregående skole	44	56	144 004
Universitet og høyskole	37	63	43 136
Ikke oppgitt	96	4	3 316

Tabell 2: Funksjonshemmede og sysselsetting etter utdanningsnivå. I prosent (Hansen og Svalund 2007) Kilde: SSB, AKU

På bakgrunn av studier fra andre europeiske land har det blitt hevdet at betydningen utdanningen har for yrkesaktivitet sannsynligvis er to til tre ganger større for den funksjonshemmede, enn for den ikke-funksjonshemmede, delen av befolkningen (Bliksvær og Hanssen 2005 sitert i Hansen og Svalund 2007: 23).

**Arbeidsmarkedet** er og en arena hvor det regnes som viktig å tilegne seg relevant kompetanse. Etter endt skolegang er det en forventning at en skal ut i arbeid og at ens normalbiografi, eller Curriculum Vitae, skal vise en jevn progresjon i takt med jobbskifter. Jobbattestene er beviset på at unge utvikler seg med oppgavene og tilliten de blir gitt. Ikke bare stilles det krav til progresjon, men den skal helst ikke innholde ”sorte hull”, slik rådet på [www.jobbklybb.no](http://www.jobbklybb.no) også lyder. Når ”hullene” blir store eller mange avviker en straks fra ”normalbiografiene”. En av mange bekymringer for flertallet av de intervjuede i denne undersøkelsen er hvordan de skal forklare avvikene, som uføretrygden representerer for dem, uten at de fremstår som de selv uttrykke; ”svake”, ”en som ikke tåler så mye”, ”en skjør blomst”, ”lat”, ”en som ikke kommer seg opp om morran” etc. Dette er kategorier de unge selv mener både etaten(es) saksbehandlere og arbeidsgivere har lett for å plassere dem i.

Den moralske og normative kategoriseringen kan også forstås på bakgrunn av at enkelte mener uføretrygding skyldes at ikke alle tilskriver arbeidet en like stor verdi. I enkelte kretser har det til og med blitt hevdet at det kan erfares mindre stigmatiserende å motta uføretrygd enn å arbeide i lavstatusyrker. I denne undersøkelsen beskriver alle, med unntak av en,

lønnsarbeidet i positive termer; ”det var flott å jobbe”, ”jobben var hobbyen min”, ”det var meningsfullt”, ”den gjorde meg selvforsørgende” etc. Selv om de unge trekker frem flere positive aspekter ved det å stå i arbeid har de fleste opplevd sider ved arbeidsmiljøet som vanskelig. Når fysisk eller psykisk sykdom har inntruffet har arbeidsgivere i liten grad klart å følge dem opp og tilrettelegge for at de skal bli i bedriften. Ved et par anledninger har arbeidsledelsen sågar gjort hva de har kunnet for å ”bli kvitt” arbeidstakeren. Dette er imidlertid en forklaring som får atskillig mindre oppmerksomhet i det offentlige rom.

Selv om de fleste gir uttrykk for at de fungerte og gjorde en kvalitativt god jobb som ansatt forteller de at denne forståelsen ble utfordret når de ikke ble fulgt opp under sykdom, eller det ikke ble tilrettelagt for at de skal kunne stå i den jobben de hadde. Erfaringen beskrives gjerne som en bekreftelse på at ”de ikke betydde noe”, var ”uønsket”, ”at de ikke manglet noe sted”, ”ikke var gode nok”. Dette illustrerer vårt poeng om at identitet er noe det hele tiden forhandles om. Om de unge erfarte de representerte en ressurs som yrkesaktiv ble den for noen sterkt satt på prøve når det ikke ble bekreftet i samhandling med deres arbeidsgivere. For de som i tillegg opplevde at fysisk eller psykisk sykdom inntraff brått, med den konsekvens at flere opplevde en form for ”eksistensiell krise”, så fikk situasjonen forståelig nok dramatiske konsekvenser for deres identitet. Særlig i de tilfellene der de unge erfarte at arbeidsgiver satte inn advokat, eller tok i bruk andre metoder presset dem ut. Selvfølgelig ble for enkelte kraftig redusert:

Du får en veldig lav selvfølelse når du har vært igjennom noe sånt. Du føler du ikke er god nok. Jeg sitter og ser tilbake på ting jeg lagde i jobben, ser videoer fra tiden i arbeid. Altså, bare måten jeg sier og fremfører ting på, hva jeg *har* klart! Da tenker jeg, var det meg? Jeg kan rett og slett ikke huske det og må minne meg selv på at jeg egentlig *er* god (latter). Du glemmer så lett det du har klart og du føler deg null verdt i andres øyne. Du føler du svikter hjemme, du svikter i jobben, du føler du feiler. Dette har nå vart i tre år. Når jeg var hos legen første gangen sa jeg, gi meg tre måneder så er dette over (M33)

Man kan si at det er med en allerede svekket selvforståelse at de unge møter (**Aetat, trygdeetaten**)NAV. At den for de fleste kom under ytterligere press i den samhandlingen de der inngår i, var de fleste av dem uforberedt på. Om de unge erfarte veien ut av arbeidslivet som utfordrende for deres identitet, så er det veien videre gjennom arbeids- og velferdsetaten(e) som de fleste beskriver som den mest skjellsettende. Det var ”da elendigheten startet” som mange på en eller annen måte sier.

De unges fortellinger om veien til uføretrygd er for de fleste en fortelling om en selvforståelse som gradvis svekkes i den forstand at de mister troen på egne evner og muligheter. Vi kan la noen av de unges egne beskrivelser få illustrere dette:

Selvbildet på dette tidspunktet var lavt. Altså, du må tigge og be, krysse fingrene for den minste lille ting. (...) Det er noe som heter at det som ikke dreper deg gjør deg sterkere (E31).

Jeg knakk helt. Etter uføresøknaden husker jeg ingen ting, ikke på et år eller halvannet tror jeg. Det er borte. Helt borte. Jeg fikk en *skikkelig* reaksjon. Jeg var kjempe deprimert (gråter). (...) Det var vennene mine som rista tak i meg og fikk meg av gårde til lege. De sa: ”nei, du må ikke gi opp! Ikke gi opp!” På det tidspunktet var selvfølelsen knekt, den kunne jeg ikke bruke til *noe* (I33).

Jeg har ikke møtt forståelse for noen verdens ting. Hun hos NAV sammenlignet meg med brukere som hadde Down syndrom og sånne ting. Altså, jeg har begrensninger, jeg ser dårlig, har astma og smerter i kroppen på grunn av en medfødt skade, men de kunne jo forsøkt å finne mulighetene! Kanskje kunne man ha tilrettelagt for litt lettere sekretæroppgaver og sånne ting. Men nei, ingen ting gikk. Da føler man seg ikke så veldig mye verdt lenger og du har ikke så veldig lyst til å kjempe videre heller. (...) De ga meg rett og slett en følelse av at det ikke var håp for meg. Mot slutten var det *en* tanke som gikk igjen hos meg, og det var at jeg ikke dugde til noe (C29).

Som nevnt tidligere har noen aktører langt større makt til å definere og gjøre kategorier gjeldende. Staten og vitenskapen har i den sammenheng blitt trukket frem blant de mektigste i så henseende. Som vi og har påpekt er gjerne vitenskapen vevd inn i forvaltningspraksisen. Noe av den kraftfulle virkningen arbeids- og velferdsetatens institusjonaliserte praksis får for brukerne må forstås på bakgrunn av dette. Et eksempel i denne sammenheng er også etatens sterke vektlegging av ”avklaringsmetodikker” og bruken av testmetoder (Lødemel og Trickey 2001). Slike tester og metoder har det ved seg at de skaper en forestilling om at beslutningsprosessene er helt og holdent er objektive (Jenkins 2006: 188). Når de unge ”avklares” gjøres det antatt objektivt mål og resultatene blir sånn sett ”sannheten” om dem. Når for eksempel interessekartleggingsmetodikken avdekker yrkesmuligheter den unge overhodet ikke kan se seg selv i. Er det da metoden som er utilstrekkelig eller er det brukeren som ikke vet sitt eget beste?

En annen side ved dette er at etatens tilbud og tiltak i svært liten grad problematiseres. Det råder nærmest en slags forestilling om at tiltakene per definisjon er ”de beste” for brukeren men, som blant andre professor Asbjørn Lauvstad poengterer, er det ikke slik at saksbehandlere rundt omkring på lokale NAV kontor nødvendigvis kan velge det optimale

tilbud til en bruker. ”I virkelighetens verden må en ofte velge mellom alternativer som ikke er ideelle” (Aftenposten 19.11.2007). I denne undersøkelsen har mange av de unge beskrevet tiltakene de har vært pålagt som både ”demoraliserende” og ”degraderende”. Det gjelder ikke bare de som har blitt satt til å arbeide i det de selv beskriver som ”verna bedrifter”. Det gjelder også dem som har vært i arbeidspraksis der arbeidsinnholdet er tomt, eller der de ikke kan utføre den jobben de er satt til fordi andre beslutter at de skal delta på kvalifiseringskurs noen har definert som nyttige for dem. Det ramses opp opplæringstilbud og tiltak mange erfarer helt på siden av det som er deres behov. Blant annet forteller en at hun etter flere år på uføretrygd tok mot til seg for å høre hva NAV kunne hjelpe henne med for å komme seg ut i arbeid. Alt hun fikk tilbud om var et jobbsøkerkurs, som hun kommenterer som følger: ”... der satt jeg da uten utdanning, uten noen ting og skulle skrive CV!! Problemet er jo at jeg ikke har noe å fylle inn i min CV (J39)!”. På Norsk Blindforbunds konferanse: ”Rammevilkår for samfunnsnyttige organisasjoner” arrangert 30. august 2007, ironiserte statssekretær Laila Gustavsens over at det kan ha gått inflasjon i enkelte tiltak, idet hun bemerket at det ikke finnes noe land hvor en så stor andel av befolkningen har truckførerbevis som i Norge.

Problematisk samhandling mellom brukere og saksbehandlere i arbeids- og velferdsetaten har også vært påvist tidligere og følgende har blitt konkludert:

Informantenes negative erfaringer med arbeidskontorene er så gjennomgående og belegges med så mange konkrete eksempler i deres beretninger til oss at det vanskelig kan tolkes som noe annet enn omfattende kunnskapsmangel hos saksbehandlerne og som en bedriftskultur som i for liten grad tar utgangspunkt i respekt for individet og dets mål og verdier. Dette løses ikke bare ved å omorganisere (Berge 2007: 73).

I denne sammenheng kan det være på sin plass å minne om at de unges beskrivelser av samhandlingen med saksbehandlere primært har vært saksbehandlere ansatt i Aetat ettersom NAV reformen på intervjuetidspunktet var forholdsvis ny og man ennå ikke hadde rukket å etablere NAV kontorer i alle av informantenes hjemkommuner. Samtidig antyder Berge med overnevnte sitat at vi her har å gjøre med et problem som ikke bare løses ved en omorganisering av etaten. Slik konkluderer også vi da vi her har å gjøre med en institusjonalisert praksis som også må ses i lys av NAV reformens målsetninger og forutsetningene for disse.

## Oppsummering:

Stortingsmeldinger, proposisjoner og offentlige utredninger er fulle av gode intensjoner. Samlet sett skaper de et sett av forventninger til de som Arbeids- og velferdsetaten omfatter. Det gjelder både deres ansatte, deres brukere, men også publikum. Hvorvidt intensjoner realiseres og forventninger innfris avgjøres imidlertid i den konkrete samhandling, blant annet mellom institusjonens tjenestemenn og deres brukere. Som vi har understreket er det ofte et skille mellom ”er og bør”, noe også de unge uføre i denne studien synes å bekrefte gjennom sine erfaringer. Vi avslutter derfor dette kapitlet med å oppsummere gapet mellom institusjoners intensjoner og praksis, slik *flertallet* av de unge i denne studien har erfart det på vei til sin uførhet:

Intensjoner: skole, arbeidsliv, Aetat/NAV:	De unges erfaring:
<b>Skole:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Alle likverdig, alle inkludert</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Mobbing, ekskludering</li><li>- Tilrettelegging problematisk</li><li>- Skolegang krevende</li></ul>
<b>Arbeidsliv:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Arbeidets egenverdi (men av mindre betydning for enkelte brukere)</li><li>- Oppfølging under sykdom</li><li>- Tilrettelegging av arbeidsplassen</li></ul>	<b>Arbeidsliv:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Arbeidets egenverdi:<ul style="list-style-type: none"><li>- ”flott å jobbe”, ”jobben var hobbyen”, ”selvforsørgende”, ”identitetsskapende”, ”sosialt”</li></ul></li><li>- Negative sider ved arbeidsmiljøet:<ul style="list-style-type: none"><li>Presset ut av arbeid</li><li>Mangelfull oppfølging</li><li>Mangelfull tilrettelegging</li></ul></li></ul>
<b>Aetat/NAV:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Samhandling preget av ”respekt” ”likverdighet” og ”tillit”</li><li>- Reelle kompetansehevende tilbud og tiltak</li></ul>	<b>Aetat/NAV:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Samhandling preget av ”ulikverdighet”, ”mangel på respekt” og ”mistillit”</li><li>- Tilbud og tiltak som ”degraderer”, ”klientifiserer” og ”knuser selvbilde”</li></ul>

(Tabell 3: Oppsummering – typologisert normalbiografi og livsbiografi)

Det har vært skrevet at det er identitetstruende å miste kontrollen over ens livsfortellingen i møtet med institusjoner og profesjoner, når livsfortellingen reduseres til en enkelt livshistorie, og denne historien hevdes å være den sanne historien om personen. Da handler det om at noen besitter en autoritet som gjør at de i stor grad kan fortelle de andres livshistorier (Madsen

2005: 114). ”Jeg er en person også! Jeg er ikke bare handikappet mitt. Jeg ser det, men det hjelper ikke hvis ikke arbeidsgivere, Aetat eller andre ser det (I33)”.

De fleste i denne studien illustrerer nettopp hvordan deres livsfortelling på mange måter har blitt redusert til deres funksjonsnedsettelse, og som vi skal komme nærmere inn på i senere kapitler, får det store konsekvenser for deres strategiske valg i mange sammenhenger, også i spørsmål om fremtidig yrkesdeltakelse.

## 4 OM ERFARINGER SOM UNG OG UFØR OG STRATEGIER KNYTTET TIL FREMTIDIG YRKESDELTAELSE

Søker vi på internett etter gode råd i jobbsøkerprosessen står som sagt CV-en sentralt. Det er gjennom den du skal ”markedsføre deg selv” ([www.stepstone.no](http://www.stepstone.no)) eller ”selge deg selv i ulike stillinger” ([www.jobbkлубb.no](http://www.jobbkлубb.no)). Det er CV-en som skal fortelle hva du kan, hvem du er og hvorfor nettopp du passer til den jobben du søker. Sagt med andre ord er det i CV-en du skal formidle din forståelse av hvem du er, din ”identitet”.

Som vi har sett er de unges forløp i høyeste grad med å prege hans/hennes identitet og i dette kapitlet skal vi se nærmere på hvordan deres selvoppfatning spiller inn og får stor betydning for hvordan de posisjonerer seg i forhold til et arbeidsmarked. Som nevnt tidligere er det i dag en vanlig oppfatning at det er mindre stigmatiserende å være trygdemottaker enn tidligere og at identiteten som trygdemottaker er mer ettertraktelsesverdig enn en identitet som lavstatusarbeider (NOU 2004: 13, 129). Gitt at det er tilfelle vil identiteten som trygdet være i sterk konkurranse med identitet som yrkesaktiv, og sterkt bidra til at avstanden til arbeidsmarkedet ytterligere øker. Før våre vurderinger av de unges posisjonering ba vi dem derfor beskrive tilværelsen som ung og ufør.

### 4.1 En skam og en byrde

Uten unntak beskriver de intervjuede sin situasjon som ung og ufør med negativt ladede ord. Ikke *en*, beskriver situasjonen som ønsket. Vi lar noen av de unge egne beskrivelser få illustrere dette:

Nå føler jeg livet mitt veldig tungt. Jeg føler meg på en måte glemt av samfunnet. At jeg er en byrde. Jeg var innlagt i januar, og det jeg nå skal si høres helt sprøtt ut, folk tror det ikke når jeg sier det, men sjefen på psykiatrisk mottak på Ullevål sa da til meg at jeg har vært innlagt så mange ganger at han ikke visste om det var noe mer å gjøre for meg. Han sa at kostnadene for å ha meg innlagt ikke stod i samsvar med resultatet (...) Jeg er snart 36 år og føler liksom at jeg bare eksisterer, men ikke har noe liv. Det livet vil jeg veldig gjerne ha tilbake. Bare et eksempel. Jeg ble invitert til en klassefest nå, 20 år etter at vi gikk ut av ungdomsskolen. Jeg var på det for 10 år siden, men det er ikke snakk om at jeg går dit nå. Jeg tør ikke. Det har også noe med selvtillit å gjøre. Jeg orker ikke å møte alle de vellykkede menneskene, som jeg i hvert fall innbiller meg i hue mitt at de er (G36).

Jeg har det psykisk og økonomisk veldig tøft. Altså, jeg har en sånn følelse av at jeg ikke er verdt noen ting. En ting er at folk liksom synes de kan utnytte deg til å passe

unger, bikkjer og gjøre ting for dem ubetalt, fordi vi liksom er late og bare går hjemme. Verre er det at vi mister det sosiale. Broren min er sånn at han ikke kan invitere meg når han har venner på besøk. Han kan ikke presentere meg for sin omgangskrets for jeg *er* ingenting. Jeg er ufør. Jeg har ingen utdanning – jeg har ingen ting. Jeg har ett bein og er ufør! Å vise meg fram ødelegger livet og karrieren hans (J39).

Jeg går glipp av veldig mye sosialt. Jeg er veldig sosial av meg og kunne veldig gjerne tenke meg å møte arbeidskollegaer. Jeg kunne også godt tenke meg å møte andre venner, gå ut og spise eller ta en drink, gjøre ting sammen! Men da er det alltid sånn; ”Ja, hva driver du på med nå?” Da tenker jeg, uff nå igjen og svarer; ”Nei, jeg er uføretrygda jeg skjønner du”. Du føler deg ikke så veldig vel da altså, sitte der og høre de andre fortelle at de tar den og den utdanningen eller de jobber med det og det. Så interessant liksom, og så kommer de til meg som bare er uføretrygda (C29).

Det verste med å være ung og ufør er at du mister det sosiale. Spesielt er det vanskelig å være sammen med andre mennesker for du har ikke noe å snakke om. Folk vil ikke snakke om død, fordervelse og sykdom som dessverre har vært store deler av mitt liv. Det er mye mer interessant om du kan ”slenge dritt om sjefen” (ironisk latter) eller fortelle at du nettopp har begynt på et spennende prosjekt, eller noe sånt. Du føler deg veldig utenfor når de andre snakker om jobben. En annen ting er at du ikke føler du er verdt noe (H37).

Jeg har tenkt veldig mye på en konstruert situasjon, der barna mine kommer i barnehagen og på skolen og andre barn stiller spørsmål om hva pappaen deres driver med, og at mine barn da skal svare: ”nei, pappaen min han går hjemme han” – det er for meg ikke en akseptabel situasjon. Skulle jeg utsette mine barn for mobbing fordi far ikke var yrkesaktiv (E31)?

Man blir veldig satt til side av samfunnet når man er ung og ufør. Folk ser på deg som en lat person, en som ikke gidder noe. Jeg savner det å kunne føle sjøl at jeg gjør en innsats for noe liksom. Det å føle at jeg er til nytte for noe. At jeg kan tilby verden noe jeg og liksom. Selv om det kanskje bare er å kjøre en truck på et lager, noen paller hit og dit, det *er* allikevel noe. Det er en innsats. Det er bare det å kunne føle seg litt mer normal, holdt jeg på å si. Jeg vet ikke hvordan jeg skal beskrive dette, men det handler om å få lov å komme ut i verden og bli godkjent som menneske igjen liksom. Nå er jeg bare trøtt og sliten uten å ha gjort noe, jeg blir sløv av å gå sånn. Men hvorfor skal jeg stå opp klokka seks om morgenen, hva har jeg å stå opp til? Hva er vitsen? Folk lurer på om jeg er negativ og ikke har lyst til å leve, men det er ikke det, det handler om. Jeg orker bare ikke å leve med et håp som hele tiden skal bli knust, jeg orker det ikke (B29).

Jeg føler en *enorm* skam over å ikke å være en del av samfunnet. Jeg har liksom ikke noe å prate om. Hva skulle det egentlig være; ”hei du, så du Seinfeld i går eller? – jeg så begge episodene jeg altså”. Det blir så lite å spille på i en samtale. Når folk vet at jeg er uføretrygda så føler jeg at de ser litt ned på meg (G36).

I forrige kapittel skrev vi at de unge uføres vurdering av arbeidets egenverdi ikke synes å skille seg fra vurderingene som gjøres av befolkningen for øvrig. Det inntrykket forsterkes i



deres beskrivelser av hvordan det er å være uten arbeid. Generelt språklegges det som et tap. Det være seg alt fra tapte inntekter, tap av meningsfull aktivitet, tap av en tidsstruktur, tap av selvbekreftelse, tap av sosialt fellesskap, tap av yrkesidentitet og tap av fremtidsutsikter. Dimensjonene de unge påpeker at de mister i sin tilværelse som ufør, er de samme som forskere og andre fremhever som de utvidete godene ved å stå i arbeid (Einarsen og Skogstad 2007).

Som nevnt i innledende kapittel har man i en tidligere studie funnet at eldre uføre synes å takle tilværelsen bedre enn yngre uføre noe forskerne forklarte med at en lengre uføre karriere gir større økonomiske, sosiale og psykologiske konsekvenser (Blekesaune og Øverby 2001). Alle de unge i denne undersøkelsen er opptatt av hva tidlig uførhet gir av økonomiske konsekvenser. De er i en alder hvor de enten er i ferd med, eller nettopp har etablert seg på egen hånd eller med samboer/ektefelle. De aller fleste forteller de har økonomiske bekymringer for fremtiden og at økonomien legger store begrensninger for deltakelse også på andre samfunnsarenaer. Som en uttrykker det: "Før hadde jeg penger til å reise, oppleve, gå i teater og på kino, men ikke tid. Nå har jeg masse av tid, men ikke penger til å gjøre det" (H37).

Uføretilværelsen beskrives også som en ensom tilværelse. Ikke bare mister de et sosialt nettverk på jobben, men mangelen på en yrkesidentitet gjør at de også erfarer seg selv som "uinteressante", "mindre vellykkede" etc. i andre sosiale sammenhenger. Flere forteller de unngår sosiale sammenkomster fordi de erfarer å ikke bli inkludert i samtaler om folks hverdagsliv. Absolutt alle beskriver en situasjon hvor de finner det svært stigmatiserende å være ung og uføretrygdet. I den sammenheng er det også mange som uttrykker frykt for at deres situasjon vil gjøre det umulig for dem å finne en fremtidig partner: "Jeg tenker mye på hvem som vil være kjæreste med meg også, jeg som bare er uføretrygda. Du føler du kommer til kort på så mange områder (C29)". Det samme gjelder P31: "Det jeg drømmer om er jo å finne en jente som kan bli glad i meg og at vi kan stifte familie, få barn sammen. Men hvem vil ha en med diagnose schizofren, som i tillegg er arbeidsufør (P31)?" For dem som har status som enslig, erfarer identiteten som ufør som et vesentlig hinder for utsiktene til å etablere et forhold:

"... dette med selvtilliten går på flere ting ikke sant. Bare det å ha et forhold for eksempel, jeg tør jo ikke det lenger jeg nå. Det er i det ikke snakk om. Det høres

kanskje dumt ut men det har noe med det å gjøre at du ikke føler deg god nok og bra nok liksom. Tørre å stole på at andre synes jeg er verdt noe (G36)”.

Det er en generell oppfatning at ens identitet som ung og ufør gjør en mindre interessant for andre i mange sammenhenger.

Høyst sannsynlig representerer overnevnte, områder som skiller noen unge uføre vesentlig fra eldre uføre. Flere yrkesaktive år vil gi dem et bedre økonomisk pensjonsgrunnlag. I tillegg vil de som erfarer uførhet etter fylte førti sannsynligvis være etablert med egen familie og ha et annet sosialt nettverk. Selv om uførhet også for eldre kan forbindes med tap av yrkesidentitet, vil de allikevel ha flere års yrkeserfaring i sin livsbiografi. Om vi relaterer dette tilbake til det vi i forrige kapittel refererte til som det statistiske normalbegrepet vil sannsynligvis eldre uføre ha flere ”normallevde” år i sin biografi. Kan så disse betydelige tapene som de unge forbinder med det å være ufør tenkes å motivere for reaktivering på en annen måte enn for deres eldre likesinnede?

I det påfølgende skal vi se nærmere på hvordan forløpet og deres erfaring med det å være ung og ufør har påvirket deres strategiske plassering i forhold til arbeidsmarkedet.

## **4.2 De unge uføre og mestringsstrategier**

En uføretrygdets posisjonering i forhold til et arbeidsmarked vil som nevnt i stor grad være preget av personens oppfatning av seg selv, eller dennes identitet, som blant annet vil være formet av samhandlingen med tidligere arbeidsgiver(e) og saksbehandlere i Aetat/NAV. På bakgrunn av de unges opplevelser av identitet og muligheter har vi grov inndelt dem i tre forskjellige kategorier:

### **4.2.1 De resignerte**

Blant de unge uføre vil man finne en kategori som, til tross for at de vurderer arbeid positivt, ikke erfarer å ha ressurser til å møte arbeidslivets krav. Dette vil de primært forklare med sin fysiske eller psykiske helsetilstand:

Nei, jeg føler at jeg har falt skikkelig hardt utenfor. Sånn er det. Jeg ser jo egentlig ikke noen vei tilbake nå. Venner har sagt: ”jammen du som har så mye ressurser”, men da tenker jeg; ”har jeg? Kan noen være så snill å hjelpe meg å se dem, finne dem”, altså jeg ser dem ikke og det har vel sikkert med selvtilliten å gjøre. (...) Nå må

fokuset være å forsøke å få det litt bedre sjøl. Ta ting derifra. Det eneste ønsket jeg har nå, er å klare å komme meg inn i en annen aktivitet. Det er mål nummer *en*, og da tenker jeg ikke arbeid. Dessverre (G36).

For meg er det helt uaktuelt akkurat nå å tenke jobb i fremtida. Tanken på at jeg noen gang skal ut i det ordinære arbeidslivet gjør meg mer skremt enn noe annet. Rett og slett fordi jeg veit jeg ikke vil kunne fungere. (...) Hadde jeg fått den behandlinga jeg trengte på et tidligere tidspunkt hadde kanskje alt vært annerledes, men nå så tenker jeg bare at jeg sannsynligvis aldri vil kunne komme meg ut i en vanlig jobb (L35).

De i denne kategorien beskriver avstanden mellom seg selv og arbeidslivet som svært stor. Gapet mellom det de erfarer som egne ressurser og kravene i arbeidslivet beskrives som uoverstigelige. Bildet G36 gir kan eksempelvis illustrere dette:

Jeg tenker nå at arbeidslivet vil være for tøft for meg, stille for høye krav. Jeg følte ikke det når jeg jobba, men nå føler jeg det er en Berlinmur mellom meg og arbeidslivet. Kravene stiger og selvtilliten min synker. Jeg har for eksempel ikke data maskin så jeg klarer ikke å holde meg oppdatert på det. Der er jeg akterutseilt. Dessuten må jeg regne med at jeg uansett aldri kommer opp på det nivået jeg en gang var på. Hvordan skal jeg klare alt dette, når jeg i tillegg også må lære så mye nytt? Hvordan skal jeg fikse alt dette? Utviklingen har liksom gått uten meg. Det er som å sitte på en haug å se det siste toget gå fra stasjonen i ekspressfart (G36).

Hver og en i denne kategorien avslutter sin fortelling med ”dessverre”, ”beklageligvis” ol. Det er langt fra en ønsket situasjon de beskriver. Uføretrygden er en dyd av nødvendighet.

Denne kategorien er lite omtalt i arbeids- og velferdsreformens grunnlagsdokumenter. Riktig nok skrives det at det må legges ”... tilrette for at de kan få en meningsfull tilværelse der de får brukt sine evner i ulike former for arbeidsfellesskap, og der de får muligheten til å delta i sosiale fellesskap (NOU 2004: 129). Flere forteller imidlertid at de lever svært isolerte liv der selvtilliten er så redusert at de har problemer med å gjennomføre selv de mest dagligdagse rutinene: ”Jeg har så dårlig selvtillit på ting. Søkte om støttekontakt som kanskje kunne hjelpe meg å få den opp ved å få meg i aktivitet, men jeg fikk avslag” (G36).

Andre beskriver frykt for at de skal miste sin siste livline ut til samfunnet. Som L35: ”jeg går hele tiden og er nervøs for at den sykepleieren jeg har på halvtårsvedtak plutselig skal bli tatt fra meg eller at de bestemmer seg for at jeg ikke lenger skal få gå til psykologen jeg endelig har fått. Da mister jeg på en måte alt”. Sykepleieren som besøker henne en gang i uken, psykologen og tilbudet om en plass på Aktivitetshuset, er det som bryter det hun ellers beskriver som en ensom og monoton hverdag.

I denne kategorien eksisterer det en slags enighet mellom den unge og NAV om situasjonen. De tar sjeldent eller aldri selv initiativ til kontakt med sitt lokale kontor og kontakten er også minimal fra etatens side. Når kontakt tas er den begrenset til å gjelde formaliteter. Alle 4 har fått innvilget varig uførestønning og opplever således ikke krav om å delta i aktiviteter. Av disse har halvparten deltatt/ikke deltatt i atferingstiltak.

#### **4.2.2 De med livet på pause**

I denne kategorien finner vi 8 unge som også vurderer verdien av arbeid svært positivt. Av disse hadde 5 fått innvilget midlertidig uførepensjon, mens 3 av personene har mange år i atferingsløpet og uttallige tiltak bak seg. En av de blinde beskriver seg selv som psykisk utmattet etter 10 års ”aktivitetstyrrani”. Mens han nettopp hadde fått avslag på sin søknad om midlertidig uførepensjon, begrunnet med at det ikke var noen endring i hans medisinske tilstand som tilsa innvilgelse, hadde 2 personer nettopp søkt denne stønningen på intervjuetidspunktet. I denne kategorien forteller flere at uføreforløpet startet med en erfart krise, det være seg en brå endring av deres fysiske og/eller psykiske helsetilstand. Det er her vi finner de som beskriver et behov for ”tid til å reflektere over sin situasjon”. Situasjonen beskriver de som så dyptgripende vanskelig at den oppleves som en ”eksistensiell krise” der de trenger tid til å ”nullstille seg”, ”bygge livet på nytt”. Felles for disse er at de har erfart å møte liten forståelse i arbeids- og velferdsetaten(e). Aktivitetsplikten har de erfart som en ekstra byrde i en allerede vanskelig situasjon:

Jeg tryglet og ba om å få denne roen. Da vedtaket kom hadde jeg lyst å ramme det inn å henge det på veggen. Ikke for at jeg skal ligge samfunnet til byrde resten av livet, men frem til den dagen jeg får overskudd, krefter nok og mindre smerter og kan jobbe. Den dagen skal jeg løpe tilbake i jobb. Jeg er ikke noen unnasluntrer. Det blir veldig godt for meg psykisk å komme meg å komme tilbake i jobb, føle at jeg kan få være med å bidra, at jeg får brukt meg selv og at jeg blir sett av, og har det hyggelig med kollegaene. Jeg må føle at noen virkelig ønsker meg tilbake, at de synes det er hyggelig å ha meg der og at min kunnskap er viktig, at jeg faktisk *er* en ressurs (H37).

Jeg trengte bare noen år til å bearbeide alt det vonde jeg har opplevd. På en måte tenker jeg at uførtrygden nå skal jeg meg den muligheten som jeg så desperat trenger for å bygge livet mitt på nytt. Når jeg sammenligner meg med mine venner tenker jeg at noe gikk så fryktelig galt for meg, men at det kanskje går bedre neste gang. Nå er jeg i alle fall gitt muligheten(Q23).

Alle de unge i denne kategorien forteller om et lavt selvbilde. Det første de sier de må ta tak i er ”å jobbe med å få opp selvtiliten”. De uttrykker svært stor lettelse over å slippe det stadige pålegget om å delta i på aktiviteter andre har definert bra for dem: ”Nå får jeg tid til å ta tak i

problemene mine”, ”tid til å jobbe med mitt”, ”tid til å gjøre de tingene som er bra for meg” og lignende er typiske uttrykk. På spørsmål om hvordan dette kan bidra positivt til et bedre selvbilde, svarer de gjerne at de nå kan; ”få tid til å finne ut hva jeg er god til”, ”finne en aktivitet jeg er flink til” etc. I denne kategorien finner vi unge som forteller at negative erfaringer med egen mestring og frykten for en ny kontakt med NAV er blant de største barrierene for fremtidig reaktivering:

Jeg har hatt veldig få positive løft i systemet, i stedet har jeg hele tiden møtt den foten som trykker deg tilbake igjen. Jeg kommer liksom aldri opp på en høyde hvor jeg fungerer. Ikke fordi noen prøver å være ond med meg, det er bare en svikt et eller annet sted som gjør at man faller igjennom. Jeg trenger mer utdanning, men får ikke hjelp til det. Det finnes mange måter, men jeg er livredd for å møte personer i systemet. Jeg er nervøs for å møte dem og for hva som blir resultatet. (...) for meg blir det viktig å finne jobber jeg kan fungere i og få hjelp til å ta den utdanningen som de jobbene krever. Men hver gang jeg har foreslått noe sånt har jeg fått høre at, nei sånn fungerer ikke systemet, sånn er ikke loven, sånn er ikke regelen. Jeg har tryglet; ”vær så snill, forsøk å se situasjonen min! Kan du ikke se om det noe du kan gjøre for å få meg videre? Snakke med sjefen din eller en annen som kan hjelpe?” Det er greit at de på arbeidskontoret må luke ut de som forsøker å snylte på systemet, men hvorfor må jeg også skjæres under den kammen? Hvorfor må de behandle meg som en snylter? Hvorfor må de sammenligne meg med narkomane Andersen? Jeg forsøker bare å leve livet mitt – kan de ikke forstå det? (B29).

For de unge i denne kategorien handler det først og fremst om å få ro til å jobbe med de fysiske og/eller psykiske årsakene til at de har falt ut av arbeidslivet. Det er de som til tross for at de har et ”dårlig selvbilde”, ”et selvbilde de ikke kan bruke til noe”, ser for seg at de med ro og økonomisk trygghet vil kunne ”hente seg inn igjen”, ”bygge seg opp på nytt”.

#### **4.2.3 De selvforbedrende**

I likhet med de andre kategoriene finner man også i denne gruppen 12 unge mennesker som vurderer verdien av arbeid positivt. Av disse har 7 personer fått innvilget varig uførepensjon, mens 5 oppgir at deres uførestønad er midlertidig. Disse har alle lang erfaring med atferingstiltak. Her finner vi primært de som for en periode har fått ha ”livet på pause”. De som forteller at de har fått tid til å reflektere over sine fremtidige muligheter og som ”ikke klarer å få inn i hodet at det ikke er bruk for dem”, de som ”gjør alt for å få seg en jobb” og som gir uttrykk for at ”jobb er det eneste de ønsker seg”. Det er de som er ”dritt lei” og nærmest har følt en ”umenneskelig skamfølelse” av å gå hjemme”. Det er de som ”hadde lyst til å ta tak i livet igjen”, de som ”har kommet til hektene”. De unge i denne kategorien

beskriver ”tiden på pause” som en periode med ”realitetsorientering” – det vil si tid til å tenke ut fremtidige yrker de med sin funksjonsnedsettelse kan fungere godt i. Refleksjonsperioden har både gjort dem bevisste på sine tilretteleggingsbehov, samt gitt dem tid til å tenke utdanning de mener kan føre dem inn i passende yrker. Med unntak av en beskriver de unge at de i forkant av ny kontakt med Aetat/NAV har rustet seg for en ny kamp:

Bare det at jeg med mine erfaringer, frivillig tok kontakt med NAV i forrige uke, tilsier at jeg må være *sprø!* Jeg føler meg ikke trygg, i hvert fall ikke når jeg vet det er samme saksbehandler som blir satt på saken nå også. Det blir jeg mildt sagt forbanna over, eller frustrert er kanskje ordet. Det går sikkert an å bytte men problemet i en småby er at alle kjenner alle. Til slutt er det kanskje ingen som vil ha denne saken her. (...) Jeg gruer meg for det møtet jeg skal ha, ser ikke på det som noe lystbetont akkurat. Men jeg vet jeg må igjennom det, selv om jeg akkurat nå ikke fatter at jeg har bedt om dette. Jeg kan bare ikke skjønne at det ikke finnes noen ting for meg å gjøre der ute. Jeg kan bare ikke fatte og begripe at det ikke finnes noen som trenger meg (I33).

Jeg klarer ikke å få inn i hodet hvorfor jeg er annerledes enn andre liksom, når det gjelder dette med jobb. Altså, det finnes jo egentlig ikke begrensninger bare ting blir tilrettelagt for meg. Jeg er glad jeg har så pass med resurser, så mye positiv personlighet, at jeg kan tenke positivt på ting. At jeg ikke har så lett for å gi opp. Jeg kjenner jo personer som har fått dårlige nerver på grunn av avslag etter avslag. Men også for meg er det nok en liten nedtur hver gang, sånn innerst inne, men jeg er positiv og håper det en gang vil løsne så jeg kan få meg en jobb. (...) I mitt tilfelle så har det vært dårlig oppfølging fra Aetat/NAV sin side. Å formidle jobb det er dem ikke interessert i. Får inntrykk av at sånne som meg er så vanskelige at vi er håpløse (A29).

Det de unge i denne kategorien beskriver er at initiativet til videreutdanning eller nye diskusjoner om mulig arbeidsformidling har kommet fra dem og at de da har møtt ny motbør i Aetat/NAV. Ikke minst har dette vært tilfellet for E31 som i løpet av den første perioden på uføretrygd fikk sin tiltrengte pause og med det tid til å ”reflektere”. Det handlet både om å akseptere at han måtte forkaste karriere- og utdanningsplanene han var i gang med, samtidig som han måtte bli kjent med sin kapasitet på nytt og med det utgangspunktet, tenkte igjennom nye realistiske utdanningsforløp.

Som sagt ble E31 som 23 åring erklært 60 prosent medisinsk ufør og 100 prosent arbeidsufør og han ble etter noe tid innvilget varig uførepensjon. Etter noe tid tok han imidlertid ny kontakt med Aetat for å søke støtte til utdanning han nøyde hadde tenkt igjennom på forhånd. Som han selv sier, ville han ha en bred utdanning som muliggjorde flere type jobber og la frem forslag om et fireårig høyskoleforløp. I møtet med Aetat ble dette avslått med den beskjed om at et kortere forløp, for eksempel Riksakademiet måtte være tilstrekkelig. På det

tidspunktet hadde E31 fått vite at det på Trygdekontoret var tilsatt en midlertidig konsulent som jobbet spesifikt med ”uføre tilbake i arbeid”. E31 oppsøker ham, legger frem sin argumentasjon om at Riksakademiet ikke er en tilstrekkelig utdanning for den type jobber han mente han kunne fungere i, og fikk medhold i dette. Konsulenten gikk med på gi en skriftlig anbefaling om høyskoleutdanning. I tillegg oppsøker E31 en potensiell arbeidsgiver som i likhet med Trygdekontoret skriftlig bekrefter at Riksakademiet ikke ville være en tilstrekkelig kvalifikasjon for å bli rekruttert inn i yrket han hadde sett seg ut. Dette styrker hans sak, og høyskoleutdanningen godkjennes etter hvert også av Aetat. På tampen av studiet kan E31 vise til svært gode karakterer og til kontakt med flere arbeidsgivere. Stolt og selvsikkert forteller han at: ” ... jeg har lært meg rutiner for hvordan jeg skal klare å leve med de begrensningene jeg har i dag og jeg tror helt sikkert at jeg, når jeg er ferdig med studiene om ett år, skal klare å takle full arbeidsdag”.

I denne kategorien finner vi også flere av dem med medfødt, eller tidlig ervervet nedsatt funksjonsevne. For dem har ”realitetsorienteringen” i stor grad handlet om å justere egne forventninger:

”Jeg skjønner at det man har drømt som 17 eller 18 åring sjeldent er det som det blir, men sånn er det jo for alle! En venninne av meg ville bli flyger, hun ble ikke det hun heller, ennå hun er seende! Det var sikkert en like stor knekk for henne, men akkurat som meg har hun også kjørt energien over på noe annet (I33).

De unge i denne kategorien er svært bevisst strategier de mener skal føre dem nærmere et arbeidsmarked og de bruker uttrykk som at ”de bygger seg selv og sin CV” på nytt:

”Altså, jeg har vært bevisst på å bevise hele veien. Jeg har nå gått tre år på høyskolen med B i snitt. (...) Jeg har hele tiden vært med i frivillig arbeid, tatt småjobber, engasjert meg i fritidsaktiviteter, vært politisk engasjert, og jeg har alltid bedt om attester på det jeg har gjort. Jeg bygger en CV” (E31).

Her finner vi med andre ord unge uføre som på ny har gått inn i forhandlinger om sin identitet og flere forteller de vil tilbake til NAV for ”å bevise at de tok feil”.

### **4.3 Myndighetenes og unges uføres ønsker om arbeid – en vinn/vinn situasjon?**

I dette kapitlet har vi så langt vist at de unges uføres erfaringer har preget deres syn på seg selv, deres identitet, og igjen deres posisjonering i forhold til arbeidsmarkedet. ”De resignerte” erfarer at deres funksjonsnedsettelse er av en så pass alvorlig karakter at de ikke

ser det som realistisk å komme seg tilbake i ordinært arbeid. Således gir de heller ikke uttrykk for at de har planer om å initiere reaktiveringstiltak. På mange måter ser det ut til at de har avfunnet seg med situasjonen og at de søker etter andre fellesskap og aktiviteter hvor de kan få dekket sine sosiale behov og få brukt og utviklet sine evner.

I de andre to kategoriene av unge uføre, ”de med livet på pause” og ”de selvforbedrende” ser vi imidlertid at de har utviklet strategier som på henholdsvis lang og kort sikt skal bringe dem tilbake i lønnet arbeid. At det finnes unge mennesker som har opplevd å få funksjonsevnen, men ikke ønsket om arbeid, redusert, er man også fra myndighetenes side klar over: ”Det er stadig flere med redusert funksjonsevne som klart gir uttrykk for at de ønsker å bli inkludert i arbeidsmarkedet”. Om disse sies det at deres: ”egne mål samsvarer med samfunnets mål (NOU 2004: 13, 129). Slik det språklegges kan vi med andre ord få inntrykk av at vi her har å gjøre med vinn/vinn situasjon for to av gruppene med unge uføre og myndighetene.

Arbeid ønskverdig for den unge uføre	Arbeid ønskverdig for samfunnet	
	JA	NEI
JA	Type 1: vinn - vinn	Type 2: vinn – tap
NEI	Type 3: tap – vinn	Type 4: tap – tap

(Tabell 4: Ulike utfall av ønskverdigheten av arbeid – den unge uføre og staten)

Som vi har lagt vekt på gjennom hele denne rapporten er det i samhandlingen mellom bruker og saksbehandlere i NAV at eventuelle samsvar eller avvik mellom etatens intensjoner og praksis vil avtegnes. På bakgrunn av de erfaringer som de unge uføre har beskrevet i denne undersøkelsen tyder mye på at vi vil kunne finne relativt store avvik. Så store at flertallet av de intervjuede beskriver en type 2 situasjon – at fremtidig arbeid er ønskelig fra deres, men ikke fra samfunnets side. I denne sammenheng er det og viktig å ha i mente at overraskende mange har erfart at de direkte eller indirekte ble oppfordret av forvaltningens saksbehandlere om å søke uføretrygd. Hvordan kan dette forklares?

Som allerede nevnt er det flere studier som viser at personer med nedsatt funksjonsevne beskriver et stort ønske og høy egeninnsats for å komme seg i arbeid men en negativ samhandlingen med Aetat/trygdeetaten (NAV). Liten forståelse, kunnskap og vilje til å formidle og tilrettelegge, i kombinasjon med høy grad av skepsis er hva flere informanter har



fortalt om samhandlingen med saksbehandlere (Anvik 2007, Berge 2007). Som sagt mener Berge (2007: 10) at dette både skyldes mangler i kunnskapsnivå og etatskultur, og mener sånn sett at løsningen ligger i at "... ledelsen utformer og konkretiserer de grunnleggende verdiene som skal gjelde for organisasjonen. Disse må samsvare med det verdisyn som ligger til grunn for mandatet organisasjonen har fra samfunnet (Berge 2007: 66)".

Sannsynligvis kan det gjøres flere organisatoriske grep i NAV for å fremme en samhandling mellom brukere og saksbehandlere og redusere avstanden mellom intensjoner og erfart praksis. Eksempelvis kan et organisatorisk skille mellom rollene som "portvokter" og "advokat" slik det foreslås i NOU 2004: 13, 134 være med å redusere saksbehandleres daglige dilemmaer med å balansere innlevelse og distanse i forhold til brukernes situasjon. På bakgrunn av denne undersøkelsens fortellinger er kan vi også være tilbøyelige til å støtte Berge (2007: 71) kunnskap om funksjonsnedsettelse og hvilke begrensninger og muligheter denne legger, om tiltak og hjelpemidler som kan være til nytte for den enkelte bruker i noen tilfeller er for lav. I så fall vil Berges (ibid) anbefalinger om å etablere rutiner som sikrer tilgang til spesialkompetanse ved behov, også kunne være en god organisatorisk løsning. I den grad koordinatorrollen ivaretas mener vi også individuell plan i denne sammenheng kan sikre brukeren på en langt bedre måte enn tidligere.

Tatt alle disse funnene i betraktning stiller vi allikevel spørsmålet om organisatoriske grep internt i NAV vil være tilstrekkelig. Er hovedproblemet en lite hensiktsmessig etatskultur, dårlig forankring av verdier og holdninger blant etatens ansatte, eller kan den institusjonaliserte praksis, som både denne og overnevnte studiers informanter forteller om, forklares på andre måter?

Slik vi ser det må arbeids- og velferdsetatens institusjonaliserte praksis *først og fremst* forstås i lys av reformens ideologiske premisser, som vi i korte trekk vil redegjøre noe for.

#### **4.4 Aktiveringspolitikken – en kvalifiserings og/eller en diskvalifiseringspolitikk?**

I forlengelsen av den såkalte "arbeidslinjen" har de nordiske landene, i likhet med flere land i Europa og USA, innført en såkalt "aktiveringspolitikk". Det finnes per i dag ingen enighet om hvordan begrepet "aktiveringspolitikk" skal forstås og sånn sett viser også studier fra flere land at politikken innføres og praktiseres ulikt, blant annet ved at myndighetene vektlegger forskjellige aspekter. En vesentlig forskjell går blant annet på hvorvidt aktiveringspolitikken i

hovedsak er utformet for å bekjempe individuell avhengighetskultur eller forhindre sosial ekskludering. I varierende grad har da myndighetene i de respektive land utformet sin politikk i overensstemmelse med hva de anser å være arbeidsledighetsproblemetets hovedårsak<sup>25</sup>. I de nordiske landene gjenspeiler den offentlige politikk en hovedvekt på forebygging av sosial eksklusjon. En annen viktig forskjell synes å være om aktiveringspolitikken praktiseres langs den ”harde”, arbeidsmarkedsrettede linjen, eller den ”myke” liberale linjen som i hovedsak har fokus på utvikling av individuelle ressurser (Hedblom 2004: 16). I tillegg til variasjoner i lands forståelse av arbeidsledighetsproblemet iverksettes også aktiveringspolitikken forskjellig. Mens noen land har svært sentraliserte bestemmelser for hvordan aktiveringspolitikken skal implementeres, skiller Norge seg ut ved at sentrale lovbestemmelser legger mindre føringer på de lokale kontorene. Dette redegjorde vi også noe for i forrige kapittel. Som Lødemel (2001: 133-156) argumenterer for, får det som konsekvens at saksbehandlere på lokale arbeidskontor får større ”diskresjon”, eller rom for å velge tiltak assosiert med den ”harde” eller ”myke” linjen. Etter en gjennomgang av iverksatte tiltak i Norge fremkom det at tiltak innenfor den arbeidsmarkedsrettede linjen syntes å bli foretrukket, hvilket gjorde gjennomføringen av aktiviseringspolitikken i Norge ”hardere” enn hva den offisielle politiske linjen tilsa. Norge har derfor også gjerne blitt referert til som det landet i Norden som regnes for å praktisere en politikk mest lik USAs ”workfare” program, på flere områder.

Politisk sett sies dette skifte å markere en overgang fra en passiv til en aktiv velferdslogikk. I den sammenheng refereres det hyppig til forskning som viser at det å komme på aktive tiltak og aktiv virksomhet øker sannsynligheten for at en blir inkludert i arbeidslivet før eller senere (NOU 2004: 13). Den viktigste endringen aktiviseringspolitikken har medført i Norge er at plikten til aktivitet har blitt forsterket. I praksis betyr det at det kan stilles krav til brukere av arbeids- og velferdstjenesten om at de vilkårsløst må akseptere det tiltaket de tilbys for at de ikke skal bli utsatt for sanksjoner:

Med aktivitetskrav mener vi at det rutinemessig stilles generelle eller individuelle krav om egenaktivitet gjennom stønadsforløpet. Kravene til aktivitet kan være lovpålagt eller fastsatt i administrative rutiner. (...) Enkelte aktivitetskrav er vilkår for å kunne

---

<sup>25</sup> Der politikken er ment å bekjempe en avhengighetskultur betraktes arbeidsledighet først og fremst som et individuelt problem. Negative individuelle og kulturelle faktorer hevdes å forårsake at mennesker blir mindre ressurssterke og mindre villige til å arbeide. Derav følger at vedkommende blir bidragsavhengig. Der politikken er ment å bekjempe sosial ekskludering anses arbeidsløshet å være forårsaket av strukturelle endringer i form av industriell omstrukturering, en økonomisk regional ubalanse og en dårlig matching mellom tilgjengelig arbeidskraft og gjeldende krav (Hedblom 2004: 16).

få den bestemte ytelsen. Manglende etterlevelse av aktivitetskravet vil i slike tilfeller føre til at ytelsen stanses på grunn av at vilkårene for ytelsen ikke lenger er oppfylt (St.meld. nr.9 2006-2007: 123).

Det påstås at man i kjølvannet av aktiviseringspolitikken ser en tendens til at plikten skjerpes parallelt med at de generelle godene og de inntektsbaserte ytelsene blir strammet inn (Hedblom 2004: 18). Enkelte mener at den nye ordningen med ”arbeidsavklaringspenger” er et eksempel på dette. Høsten 2007 ble det sendt ut et høringsnotat med forslag om å erstatte rehabiliteringspenger, attføringspenger og tidsbegrenset uførestønad med en ny midlertidig folketrygd ytelse (arbeidsavklaringspenger). En viktig argumentasjon for ”arbeidsavklaringspenger” er at tidligere oppdeling i ulike inntektssikringsordninger vred en stor ressursbruk over på dokumentering av helseproblemer. I tillegg ble antallet ordninger sagt å gjøre forvaltningsområdet uoversiktlig forsterket, noe som ytterligere forsterket denne vridningseffekten. Som konsekvens hevdes det at man på saksbehandlernivå har kommet for sent i gang med å sette inn de mest hensiktsmessige virkemidler i arbeidet med å gjøre flest mulig i stand til å forsørge seg selv. Hovedvekten skal ligge på avklaringsmetoder og det fremgår eksplisitt at den ordningen vil medføre en innskjerpelse av aktivitetskravet:

Ettersom et viktig formål med ordningen er overgang til arbeid, vil det etter departementets syn kun unntaksvis være helt uaktuelt å stille krav om at mottakere selv skal bidra aktivt med å komme i eller tilbake til arbeid. Perioder uten aktivitet skal derfor være så korte som mulig. Dette innebærer i praksis strengere krav til aktivitet for dem som i dag ville fått tidsbegrenset uførestønad (Høringsnotat 2007: 7).

Fra enkelte hold blir det også hevdet at ”arbeidsavklaringspenger” er uttrykk for en ”dramatisk svekking av uførestønadene”. Dette må ses i sammenheng med at svært få har gått dirkede fra sykmelding til uføretrygd. Når man tidligere gikk flere år på attføring, rehabilitering eller midlertidig uførestønad ble uføretrygden beregnet etter folketrygdens regler for alderspensjon, og trygden ble skattet som pensjon. I tillegg ble det også utbetalt uføreforsikring i de tilfellene arbeidsgivere hadde slike ordninger for sine ansatte. Med den nye inntektssikringsordningen er utbetalingen satt til 66 prosent av lønn og den vil skattes som inntekt. Samtidig har myndighetene fra 1.1.2008, strammet inn adgangen til utbetaling av uføretillegg fra forsikringsselskapet dersom en går på rehabiliteringspenger. Nå frykter flere at dette i fremtiden kan komme til å gjelde alle de som går på den nye ytelsen i fremtiden (se vedlegg 1).

I Norge føres det også diskusjoner om innskjørpelsene av inngangsvilkårene. Som det blir presisert er det nedsatt arbeids-/inntektsevne og ikke sykdommen i seg selv som gir rett til uføreytelser. Av den grunn har det også vært Arbeids- og velferdsetaten som har hatt det formelle ansvaret for å fatte vedtak i uføresaker. I praksis har allikevel behandlende leger blitt regnet for å ha stor innflytelse på utfallet noe man i senere tid har funnet problematisk, fordi legene ikke antas å ha tilstrekkelig kompetanse og kunnskap til å vurdere hvilke muligheter som finnes i arbeidslivet, blant annet gjennom tilrettelegging og tiltak. På bakgrunn av dette har man i tillegg til å diskutere behovet for å trekke inn uavhengige leger eventuelt ansette egne trygdeleger, foreslått å styrke NAV etatens rolle som avklarer av arbeidsevne. Dette kommer også til uttrykk i det nye høringsnotatet der det eksplisitt står at det skal utvikles en ”arbeidsevnevurdering som metodikk” og at dette arbeidet skal gis høy prioritet.

Slik vi ser det representerer senere tids innskjørpelser en klar betoning av aktivitetspolitikkenes pliktaspekt og det formaliseres i dag i en såkalt ”velferdskontrakt”. Om denne skrives det at regjeringen gjennom bruken av begrepet velferdskontrakt vil ”... understreke at det skal være en sammenheng mellom rettigheter og plikter, og at det før forvaltningen treffer vedtak skal foregå en prosess som kan sammenlignes med en kontraktsinngåelse”. Den beskrives som en kontrakt i juridisk forstand og en velferdskontrakt i velferdspolitisk forstand, som ”... har det til felles at de handler om gjensidig forpliktende relasjoner mellom to parter”. Enn videre sies det at:

Rettighetene vil medføre økonomisk sikkerhet, forutsigbarhet og individuelt tilpassede tiltak og oppfølging. Plikter betyr deltakelse i tilpassede tiltak som både kan motivere for og fremme overgangen til aktivitet og arbeidsliv og ansvar for egen livssituasjon. Pliktene skal også sikre at de som kan arbeide ikke blir passive stønadsmottakere. Balanseringen av rettigheter og plikter vil også bidra til økt verdighet og selvrespekt (St.meld. nr.9 2006-2007: 178).

Som det tidligere har vært påpekt blir som regel pliktaspektet langt sterkere vektlagt enn rettighetsaspektet, eksempelvis gis ikke brukere samme rettighet til å kreve deltakelse i en aktivitet som det pålegges ham plikt til å delta (Lødemel og Trickey 2001). Med den sterke betoningen av plikt kan en generelt si at kontrakten avspeiler en relasjon der statens rettigheter står mot den enkeltes autonomi (Lødemel 2002, Hedblom 2004). Staten har en rett til å gripe inn i den enkeltes liv for å forhindre en passiv mottakertilværelse og denne statlige retten legitimeres i form av at ”tiltakene skal fremme overgangen til aktivitet og arbeidsliv og

ansvar for egen livssituasjon”. Da er det sentrale spørsmålet i denne sammenheng, hva da når tiltak i noen tilfeller erfares å ha motsatt effekt?

Generelt sies det at det ennå er forhold knyttet til aktiviseringsprogrammets kvalitet og egnethet som ikke er belyst i tilstrekkelig grad og ”pålegger man brukere å delta i programmer som ikke er bevist effektive, er det både umoralsk og økonomisk suspekt” (Trickey 2001: 287). I denne undersøkelsen har flertallet av de unge erfart at tiltakene har *reduisert* deres forståelse av egne evner og ressurser. At ”aktivitetstyraniet” har ”klientifisert” selv de unge med svært gode resultater fra universitet og høyskoler. Det fortelles om ”demoraliserende”, ”nedverdiggende” tiltak i Arbeidsmarkedsbedrifter/arbeidssamvirkebedrifter, dårlige tilrettelagte eller ”innholdsmessig tomme” praksisplasser som gjør arbeidet ”meningsløst”. Jobbsøkerkurs som ikke har bidratt til annet enn at de har bekreftet hullene i CV’en. De unge i denne studien beskriver aktivitetenes form og innhold på en måte som gjør at vi i denne undersøkelsen stiller spørsmål ved om eksempelvis de psykologiske jobbkravene<sup>26</sup> har samme relevans for alle brukerne av Arbeids- og velferdsetaten som de har for ordinære arbeidstakere. Hele aktivitetspolitikkenes legitimitet bygger på forutsetningen om at tiltakene skal *fremme* brukernes arbeidsevne og *øke* sannsynligheten for å få dem tilbake i yrkesaktivitet. Hva da når tiltakene brukerne har blitt pålagt erfares som dequalifiserende? Hva med enkeltmenneskets autonomi når år i atferingsløpet har svekket deres identitet som ”likverdige”, ”arbeidsfør”, etc. og *hemmet* deres muligheter for en reaktivisering?

#### 4.5 Oppsummering

I forrige kapittel beskrev og analyserte vi de unges erfaringer med arbeidsgivere og saksbehandlere i Aetat/Trygdeetaten/NAV. Der fremkom det at de unge erfarte at deres selvforståelse, eller identitet, gradvis ble svekket i den forstand at de mistet troen på egne evner og muligheter. I dette kapitlet har vi sett nærmere på hvordan deres identitet i neste

---

<sup>26</sup> De psykologiske jobbkravene skriver seg fra forskning fra 1960-tallet der en rekke psykologiske behov ble sagt å måtte legges til grunn for at arbeid av arbeidstakerne ble opplevd som meningsfullt. De kan kort oppsummeres som: behov for innhold i jobben som krever noe utover ren utholdenhet, med et visst minimum av variasjon. Behov for å kunne lære noe i jobben og forsette å lære noe. Behov for å kunne treffe beslutninger, i det minste innenfor et avgrenset område, som den enkelte kan kalle sitt eget. Behov for anseelse, i det minste en viss grad av mellommenneskelig støtte og respekt på arbeidsplassen. Behov for å se sammenheng mellom arbeidet og omverdenen, i det minste slik at en kan se en viss forbindelse mellom det en utfører i arbeidet, og det en regner som nyttig og verdifullt. Behov for å se at jobben er forenelig med en ønskverdig framtid, uten at det nødvendigvis innebærer avansement (Thorsrud og Emery 1970 sitert i Einarsen og Skogstad 2007: 18).

omgang får stor betydning i forhold til hvordan de strategisk forholder seg til spørsmålet om reaktivering.

I forrige kapittel analyserte vi samhandlingen mellom brukerne og arbeids- og velferdsetatens saksbehandlere som en stemplingsprosess idet brukere mer eller mindre tvinges til å forstå seg selv i lys av de kategoriene saksbehandlerne tolker dem i lys av, og på bakgrunn av tiltakene de pålagt. Mens tidligere studier mener denne praksisen er uttrykk for negative holdninger blant saksbehandlere og en ukultur i etaten, mener vi først og fremst at praksisen er et uttrykk for saksbehandlerens dilemma..

I den offentlige politikken språklegges arbeidsledighet som et samfunnsproblem der staten har en betydelig rolle i form av å hindre eksklusjon fra arbeidsmarkedet. I Norsk sammenheng har kanskje særlig forestillingen om at det er en mismatch mellom næringslivets krav og arbeidsstyrkens kompetanse fått stor oppmerksomhet. I arbeidet med å få flest mulig selvforsørgende gjennom yrkesaktivitet har vi forvaltningsetater som tildeler stønader og tiltak i tråd med ulike sentralbestemte lover og vedtekter. Som vi har vist i dette kapitlet skiller imidlertid Norge seg ut ved at det til tross for sentralbestemmelser, er nokså åpent for saksbehandlere på de lokale kontorene hvordan aktiviseringsprogrammene skal iverksettes. Studier har i den sammenheng vist at det hyppigere tas i bruk ”harde” (arbeidsmarkedstiltak) fremfor ”myke” (personlige kvalifiseringstiltak) noe som kan forklare det avviket forskere finner mellom den offentlige politikk og den praktiske iverksetting. Neste spørsmål er om det er rimelig å klandre saksbehandlere for dette avviket?

Som det også har vært påpekt har en saksbehandler på et lokalt arbeidskontor liten innflytelse over den overordnede politikken. Saksbehandlerne kan heller ikke selv velge blant ideelle tiltak eller garantere for de allerede vedtatte tiltakenes kvalitet (Trikey 2001: 286). Som det og har blitt poengtert må saksbehandlere operere innenfor stramme budsjettammer. Det er ikke ubegrenset tilgang verken til praksisplasser eller utdanning og det ligger i en saksbehandlers arbeidskrav å skulle prioritere brukere til etatens knappe goder.

Til denne prioriteringen viser studier at saksbehandlere kategoriserer sine brukere på flere nivåer. De antatt mest ressurssterke, de som altså anses som lettest å aktivere og som har gode sjanser til å få et arbeid, aktiveres først og får de beste tilbudene. Tilbake står en gruppe som har mottatt trygd over lang tid og som anses for meget vanskelig å aktivere (Hedblom 2004:

147-155, Madsen 2005: 183). For sistnevnte kategori sies aktiveringsprosjektene å fungere mer som væresteder enn som integrering til arbeidsmarkedet. Aktivitetsplikten kan for dem tilhørende denne kategorien vanskelig tolkes annerledes enn som sosial kontroll og det gjør det begripelig at brukere etter 10 år med mislykkede tiltak, slik tilfellet var for O40, opplever politikken som ”tyranni”. For å trekke dette tilbake til teorier om bytte forutsetter en vinn/vinn situasjon at den unge utføre oppgir hele eller deler av trygden mot at den mottar kvalifiseringsprogrammer som skal klargjøre dem for yrkesdeltakelse i det ordinære arbeidsmarkedet. I sine vurderinger i reaktivieringss spørsmål vil det være nærliggende at brukere med erfaringer som her beskrevet spør om det er en reell kvalifiseringprosess eller sosial kontroll de bytter til seg.

Slik vi ser det er det grunn til å stille spørsmål ved om saksbehandlere i NAV har blitt en beleilig skyteskive. De er satt til å iverksette en politikk hvis kanskje viktigste grunnforutsetning ikke er tilstrekkelig tilstede. For hva gjør saksbehandlere med de brukerne som etter deres skjønn har en restarbeidsevne og er formidlingsklare, men som næringslivet ikke viser interesse for?

## 5 ET INKLUDERENDE ARBEIDSLIV – RETORIKK OG REALITET

*Den statlige arbeidsstyrken skal i størst mulig grad gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Det er derfor et personalpolitisk mål å oppnå en balansert kjønns- og alderssammensetning og rekruttere personer med minoritetsbakgrunn og personer med nedsatt funksjonsevne (Husbanken, stillingsannonse Aftenposten 30.10.2007).*

Som vi var inne på i forrige kapittel forutsetter ”arbeidslinjen” at arbeidsgivere i både offentlig og privat sektor innfrir forutsetningene og åpner ”... inngangen til arbeidsmarkedet ved å legge til rette for at den enkelte skal få mulighet til arbeid” (NOU 2004: 13 s. 129). Fra myndighetenes side er man selvfølgelig klar over denne problemstillingen og ikke minst presiseres det at arbeidsgivere har en sentral rolle både i arbeidet med å forhindre utstøting fra arbeidslivet og inkludere personer ”... på tross av manglende funksjonsevne pga sykdom, alder eller andre forhold” (NOU 2004: 13 s. 130). Som nevnt i kapittel 3, befester IA-avtalen at forebygging av utstøting og innsatsen for inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne er statens, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonenes felles ansvar: ”Partene i arbeidslivet har sammen med myndighetene et særlig ansvar for holdningsskapende arbeid og for å snu utviklingen” (IA-avtalen 2006-2009), der stadig flere går ut av arbeidslivet og over på langvarige trygdeordninger.

Om vi tar i betraktning de erfaringene de unge uføre i denne undersøkelsen har gjort seg er det betimelig å spørre om inkluderingspolitikken som har vært ført, er et nytt tilfelle av gode intensjoner som i praksis er vanskelige å realisere. Ikke minst vanskelig fordi den viktigste forutsetningen som ligger på arbeidsgiversiden om å reelt inkludere er den som i minst grad er tematisert, og som henger etter i inkluderingsarbeidet. For at NAV reformens mål skal nås holder det ikke at unge mennesker med nedsatt funksjonsevne *ønsker* å komme i arbeid og NAV *kan* kvalifisere dem for det. Arbeidsgiversiden må også *ønske* å ansette dem.

### 5.1 Arbeidstakers og arbeidsgivers ønsker – en vinn/vinn situasjon?

I NAV og den nye pensjonsreformens, grunnlagsdokumentasjon påpekes som nevnt arbeidsmarkedets og arbeidsgiveres betydelige rolle om man skal lykkes i målsetningen om å få flere i arbeid og aktiv virksomhet, og færre på trygd og sosialhjelp. Eksempelvis skrives det at ”erfaringene viser at for å lykkes i dette arbeidet, er en i tillegg til den enkeltes motivasjon, avhengig av arbeidsgivere som ønsker å ta imot denne arbeidskraften” (NOU 2007: 4 s. 200). Det slår oss imidlertid at arbeidsgiveres ønsker i denne sammenheng, mer forutsettes enn problematiseres i disse dokumentene. Ikke minst gjenspeiles det i at overnevnte sitat



etterfølges av en linje der man nærmes per definisjon forutsetter at disse ønskene vil tvinge seg frem – at etterspørselen etter personer med nedsatt funksjonsevne nærmest følger som en dyd av nødvendighet: ”I lys av dagens stramme arbeidsmarked skulle mulighetene for dette være bedre enn på lenge”. Er det nødvendigvis gitt?

Det er forbausende lite litteratur som diskuterer hvorvidt arbeidsgivere og arbeidskraft med nedsatt funksjonsevne har sammenfallende strategier i inkluderingsspørsmålet. Skal målene i NAV reformen nås forutsettes det faktisk at arbeidsgivere og personer med nedsatt funksjonsevne i like stor grad erfarer en ansettelse som en vinn/vinn situasjon:

Den unge uføre ønsker et ansettelsesforhold	Arbeidsgiver ønsker å ansette personer med nedsatt funksjonsevne	
	JA	NEI
JA	Type 1: vinn - vinn	Type 2: vinn - tap
NEI	Type 3: tap – vinn	Type 4: tap - tap

(Tabell 5: ulike utfall av ønskeværdigheten av arbeid – den unge uføre og arbeidsgivere. Hentet fra Fennefoss 2000: 3)

I det påfølgende skal vi se nærmere på forhold vi mener kommer inn og preger arbeidsgiveres strategier. Deretter stiller vi spørsmålet om arbeidsgiveres strategier er med å prege de unge uføres strategier i form av forståelse av egen arbeidskapasitet og sannsynlighet for ansettelse. Vi spør ganske enkelt hvordan de unge uføre erfarer at deres Curriculum Vitae, eller identitet, samsvarer med det de mener er arbeidsgiveres krav.

## 5.2 ”Effektivitet og lønnsomhet i et hektisk miljø”

*”Det er om å gjøre å skreddersy informasjonen til den arbeidsgiveren du søker jobb hos” (Zett.no).*

Som vi har påpekt flere ganger skal din CV formidle en match mellom dine kvalifikasjoner og kravene i stillingsannonser. En forventning som hyppig fremsettes i disse annonsene er at arbeidstakeren må kunne trives i et hektisk miljø og ha stor arbeidskapasitet. Eksempelvis forventes det av en førstekonsulent/rådgiver i Arbeids- og inkluderingsdepartementet at vedkommende ”... må håndtere stressituasjoner på en god måte” (Aftenposten 30.10.2007) at du som belyningsmedarbeider i Fagerhult må kunne ”... trives med høyt arbeidstempo” noe som også er en fordel om du vil ha jobb som medarbeider i DnB NOR (stillingsannonser i

Aftenposten 11.01.2008). Kravet til effektivitet ligger iboende i den kapitalistiske måten å produsere varer og tjenester på, ettersom hele logikken grunnleggende sett forutsetter at kapitalisten betaler mindre for arbeidskraften enn det arbeidskraften produserer av verdier. Denne merverdien kan enten økes gjennom å holde lønnskostnadene lave og/eller gjennom måter å organisere og lede arbeidet på.

I det offentlige rom har det i det siste tiåret blitt ført en diskusjon om "det nye" versus "det gamle" arbeidslivet og i mange sammenhenger har media og andre aktører tegnet et bilde av "det nye" som et mer "humant" arbeidsliv som er organisert og ledet etter prinsipper mange hevder er mer i overensstemmelse med menneskelige behov. Med "fleksibilitet" skal tidligere tiders "rigiditet" bekjempes, "tillit" skal angivelig erstatte "kontroll" og herigjennom tilrettelegge for at den ansatte får brukt alle sine evner og realisert seg selv gjennom jobben. På den måten skal "egen motivasjon" skapes og "stillingsinstrukser" overflødiggjøres. Faktisk skal det "bli morsommere å være på jobb enn hjemme" slik at arbeidstakere "ikke lenger vil ønske å skille mellom arbeid og fritid". Når også produksjonsmidlene i det nye kunnskapssamfunnet påstås å "ligge i de ansattes hoder" forfektes det at de ansatte får en økt makt til å bestemme over en rekke forhold som angår deres arbeid, for eksempel hvordan de vil ha arbeidsplassen tilrettelagt. I ledelsessammenheng gjenspeiles mange av disse oppfatningene i såkalte teorier om "human resource management" – en samlebetegnelse på en ledelsesfilosofi som i sin retorikk skaper et optimistisk inntrykk av at arbeidslivet er i ferd med å bli mer humant (Nordrik 2002).

Det råder imidlertid sterk uenighet om hva som er retorikk og hva som er realitet, og flere forskere stiller i dag spørsmålet om ikke fleksibilitet for arbeidstakere i hovedsak har vært ensbetydende med en intensivering av deres arbeid, slik forskeren Tomaney (1989) påpekte på slutten av 80-tallet. Fleksibilitet, ble det sagt, fører primært til at arbeidstakere må gjøre *flere* av de samme oppgavene de tidligere utførte, i tillegg til at de også blir pålagt nye, beslektede oppgave. Det er derfor med god grunn flere forskere i dag stiller spørsmålet "fleksibelt for hvem" i tilfeller der omorganiseringer skjer under løfter om mer fleksibilitet (Lie 1994). Også flere studier også i Norge indikerer at yrkesgrupper erfarer intensiverings ulemper mer en fleksibilitetens påståtte goder (Kvande 2002: 315-332).

Det råder stor uenighet om hvordan "det nye arbeidslivet" skal forstås, men få vil hevde at kravet til effektivitet og ressursutnyttelse er mindre enn tidligere. Faktisk er det de som mener

kravene har økt og at "effektivitet", "lønnsomhet" og "konkurransedyktighet" er verdier som får en stadig mer positiv valør og stiller flere krav til dagens arbeidstakere: "Å være effektiv er å produsere noe eller utføre en oppgave på kortest mulig tid. Å være lønnsom betyr å bruke minst mulig penger på den tiden som går med til arbeid. Å være konkurransedyktig er å være raskere enn konkurrentene" (Ellingsæter 2002: 95). Egentlig er det "supermennesker" næringslivet vil ha, påstås det for eksempel i Dagbladet 25.08.2005, der det i ingressen påstås at "du skal ha alle positive egenskaper som finnes, ta til takke med luse lønn og aldri være borte fra jobben. Da er du den perfekte arbeidstaker". På den ene siden blir det altså hevdet et mer humant arbeidsliv mens det på den andre siden skapes forestillinger om et arbeidsliv der det ikke gis tid til å gjøre noe i et rolig tempo. Som det sies i den samme artikkelen, med henvisning til forskeren Ulla Forseth ved Sintef IFIM, så har det "... blitt en hyperaktivitet i næringslivet".

De unge uføre har definitivt erfart at arbeidslivet stiller høye krav til effektivitet og som det også fremkom av tidligere kapitler har kravene til effektivitet i noen sammenhenger blitt fremhevet som en direkte eller en sterkt medvirkende årsak til, at de ble sykmeldte første gangen. Det er nettopp på bakgrunn av disse erfaringene at de unge også justerer sine forventninger til egen innsats, ikke minst i forhold til stillingsprosent. Noen sier som I33 at: "... jeg ønsker meg en 30-50 prosent stilling – det er det jeg vil ha (I33)" mens andre eksempler kan være:

Jeg klør etter å komme meg i jobb igjen, men det er kjempe skummelt for jeg kan aldri bli som jeg var. Jeg kan *aldri* jobbe 110 prosent som jeg gjorde og jeg er *livredd* for at dette skal skje en gang til. (...) NAV må bidra mye mer. Etablere kontakt med bedrifter som er villige til å tilrettelegge for oss som har vært utbrent. Selv om vi er forskjellige trenger vi alle spesiell tilrettelegging etterpå. Jeg lider nå av angst for å gå på trynet igjen (M33).

Det er så frustrerende å se alle rundt deg gå i 120 mens du sjøl aldri kan klar å komme over 80. Du er jo indoktrinert med den samfunnstanken om at alle er vi like og alle skal vi jobbe og følge samme vei. Standarden er jo at alle skal klare det, men allikevel så klarer du det ikke. Det er frustrerende. Jeg er oppdratt til å tenke at jeg ikke er noe annerledes enn alle andre, men det har jeg jo nå skjønt at det er jeg jo (D37).

Statistikker viser også at det å redusere stillingsprosenten er en langt vanligere form for tilpasning til arbeidslivet for personer med nedsatt funksjonsevne, enn for befolkningen for øvrig. I AKU undersøkelsen i 2003 ble det stilt spørsmål om funksjonshemmedes opplevelse av arbeidsevne. Her fremkommer det at 70 prosent av de funksjonshemmede i arbeid oppgir

at funksjonsnedsettelsen begrenser den type arbeidsoppgaver de kan utføre, hjelpemidler til tross, og at 59 prosent mener funksjonsnedsettelsen begrenser hvor mye de kan arbeide. ”For mange er redusert arbeidstid en nødvendig tilpasning for at de skal kunne være yrkesaktive”, fastslås det (Hansen og Svalund 2007: 23). For mange uføre vil således deres vurderinger av mulighetene for å få en jobb tilpasset deres funksjonsevne påvirke deres forestillinger om sannsynligheten for reaktivering. Når helt og delvis uføre i overnevnte undersøkelse ble bedt om å ta stilling til påstanden om at; ”det er liten tilgang på arbeid som er tilpasset deres situasjon der de bor/i virksomheten”, svarte 48 prosent at de var helt enige i dette, mens 8 prosent var delvis enige. Det er noen flere personer med konsentrasjonsvansker og psykososiale problemer som svarer dette (Hansen og Svalund 2007: 27-28). Finnens det noe som tilsier at arbeidsgivere ikke vil være like interessert i arbeidskraft med behov for arbeidstidsreduksjon?

Det har blitt argumentert for at ”arbeidstid”, både i innhold og i lengde, har fått en ny betydning med vår tids nye organisasjons og ledelsesmodeller. I siste maktutredning hevdes det for eksempel at disse modellene har bidratt til en såkalt ”hurtighets fetisjisme” – et effektivitetsjag og tidsmessig ”speed-up” – som har bidratt til at prosesser som går raskt verdsettes mye høyere enn prosesser som tar lang tid. I forlengelsen av dette hevdes det at kvinner gjerne velger reduksjon av sin arbeidstid som en individuell overlevelsesstrategi og at det faller uheldig ut for dem hva gjelder arbeidslivets verdsetting av dem som arbeidskraft. Dette skyldes at tilknytningsform tolkes som en indikasjon på hvor mye av ens tid en er villig til, eller har kapasitet til, å avse til lønnsarbeidet. Implisitt vil derfor enhver reduksjon av arbeidstid bli tolket synonymt med mindre interesse for jobben, og deltidsarbeidende vil bli prototypen på en kategori arbeidstakere som ikke har full arbeidskapasitet (Ellingsæter 2002: 79-106). Gitt at arbeidstid assosieres som her beskrevet kan vi i termer av Hernes bytteteori hevde at personer som på grunn av sin nedsatte funksjonsevne må velge redusert stillingsprosent, står i en svakere forhandlingsposisjon med tanke på ansettelse, enn de som kan arbeide full tid.

I tillegg til effektivitetskrav er det kompetansekravene de fleste vurderer som de største hindrene for reaktivering:

Jeg både ønsker og ikke ønsker å delta i arbeidslivet. Du kan si det sånn, jeg er redd for kravene, for sjefen og kollegaer, for at ting kanskje kan gå for fort for meg, og at

jeg kan bli mobba igjen. Jeg er veldig usikker på om jeg er sterk nok rett og slett (C29).

Jeg vil aldri kunne jobbe som historiker, det har Aetat, nå NAV sørget for. De har avkledd meg som fagperson. Det har vært for mange år som har gått bort i demoraliserende og uverdige tiltak. (...) Nå skal jeg ta fullføre praktisk pedagogikk og etter det har jeg håp om at jeg på lengre sikt kan komme ut i en jobb som lærer (O40).

Om vi relaterer dette tilbake til deres CV, erfarer mange av de unge utføre det som et problem at deres "levnetsløp" skiller seg fra normen. De fleste har "sorte hull", de finner det vanskelig både å forklare og forsvare, i tillegg til at de finner det stigmatiserende å skrive at de har deltatt på tiltak i regi av (Aetat/Trygdeetat)/NAV. Så stigmatiserende at mange bevisst beskriver tiltakene som noe annet: "Du må ikke ha tomrom i CV'en og du må ikke skrive at du har vært uføretrygda! Jeg skriver navnet på arbeidsgiver, hva jeg gjorde, men aldri at det var et Aetat tiltak" (E31). De fleste i denne undersøkelsen har fått en så redusert selvforståelse at de har problemer med å "selge seg selv" som like "kvalifisert" og "effektiv" som normalarbeidskraften. Allikevel finner vi blant "de selvforbedrende" en gruppe unge utføre som har tatt opp kampen, og som gjennom skoleprestasjoner har fått tilbake troen på seg selv. De som aktivt har bygget en identitet og CV de mener gjør dem attraktive for næringslivet:

Jeg har store forventninger til fremtiden. Jeg skal i jobb. Jeg skal sørge for trygge rammer rundt familien min. De arbeidsgiverne jeg har vært i møte med kjenner min bakgrunn, men de tror på en måte ikke at jeg har den bakgrunnen jeg har. Det er jo en seier for meg da. Fra å ha sittet i rullestol til å kunne gå rundt nå. Jeg har gått trappestigen opp, men det er synd at du må gjøre alt dette på egenhånd. Jeg har jo hatt støtte i familien min, uten dem tør jeg ikke engang tenke hvor jeg hadde stått i dag (E31).

E31 oppga på intervju tidspunktet at han hadde kontakt med flere arbeidsgivere og konkrete jobbtillbud. Blant de andre i kategorien "selvforbedrende" var de imidlertid langt mer skeptisk til arbeidsgivers interesse for dem. Dette skyldes ikke bare frykt for mismatch mellom deres kvalifikasjon og arbeidslivets krav, men en erfaring med at de faktisk også må ta høyde for arbeidsgivers frykt for dem:

Jeg har kosta staten millioner i form av mangeårig attføring, utføre og utdanning. Det gjør jeg fortsatt så lenge staten ikke vil bruke kunnskapene mine. Jeg er veldig sta, det må en være, og jeg skal tilbake i jobb og bli ordinært ansatt! Men arbeidsgivere er veldig redde for en i utgangspunktet skummel diagnose, og det forstår jeg godt. (...) det er veldig frustrerende å være kompetent men samtidig utestengt på grunn av en diagnose (Q37).

De unges vurderinger behøver selvfølgelig ikke å stemme overens med arbeidsgiveres betraktninger. Uansett utgjør allikevel den opplevde avstand mellom dem og arbeidsmarkedet en barriere i spørsmålet om reaktivisering. I det påfølgende vil vi med utgangspunkt i de unge utføres vurderinger av sannsynligheten for at arbeidsgivere vil ansette dem, igjen spørre om det er grunner til å tro at de har rett.

### **5.3 ”Ta vare på? Å ja! Ansette? Eh... Nei”**

”Ta vare på? Å ja! Ansette? Eh... Nei” var overskriften på en artikkel i Aftenposten 14.12.2006. I den problematiseres det faktum at bedriftsledere kan ha positive holdninger til spørsmål som dreier seg om psykisk helse, samtidig som de er skeptiske til å ansette personer som har psykiske problemer. Ledere anser det er ”til det beste for bedriften, medarbeiderne og søkeren selv” om de ikke ansettes, og det fortelles at ansettelse forbindes med en viss risiko for økt sykefravær og dermed også økte utgifter.

At mange arbeidsgivere kan synes å assosiere nedsatt funksjonsevne med dårligere helse og risiko, fastslås også i NOU 2004: 13 (s. 131): ”det kan hevdes at næringslivet løper en risiko ved å ansette personer som ikke fungerer optimalt”, uansett diskuteres det forbausende lite. Vi mener det er mye som tyder på at arbeidsgivere nettopp bringer inn spørsmål om mulige tap når ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne overveies, hvilket bidrar til at mange vurderer ansettelse som en type 2 situasjon (ref tabell 5). En vinn situasjon for de unge som ønsker ordinært arbeid og en tapssituasjon for arbeidsgiver. Flere undersøkelser indikerer dette. I 2006 foretok MMI, på oppdrag av Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne, en telefonundersøkelse blant et representativt utvalg arbeidsgivere, for å finne ut i hvilken grad funksjonsnedsettelse har betydning for ansettelser i arbeidslivet. I denne undersøkelsen ble arbeidsgivere bedt om å svare på hvor sannsynlig<sup>27</sup> det var at de ville innkalle personer med ulike typer ”handikap” til jobbintervju. For det første ble det her konkludert med at forskjellige typer ”handikap” i arbeidslivet gir store negative utslag i søkerens muligheter til å bli innkalt til intervju. Blant annet sies det at om man ”... leser resultatene bokstavelig, har ikke en blind med førerhund særlige sjanser. Selv med meget gode kvalifikasjoner, må den blinde stille bakerst i køen, bak tidligere straffedømte og

---

<sup>27</sup> Sannsynligheten ble her gradert langs følgende svaralternativer: 1) meget sannsynlig, 2) ganske sannsynlig, 3) litt sannsynlig og 4) Ikke sannsynlig

somaliere med kun formelle kvalifikasjoner” (MMI 2005: 5). Riktignok påstås rullestolbrukere å ha et noe bedre utgangspunkt, men også de må belage seg på å bli valgt bort av svært mange ledere til fordel for personer uten funksjonshemming. Også i de tilfellene hvor rullestolbrukeren har langt bedre kvalifikasjoner enn de uten funksjonshemming. Overnevnte resultat er helt i tråd med hva de svaksynte/blinde og rullestolbrukerne i denne undersøkelsen har erfart. I de fleste tilfellene kommer de ikke til intervju. I de få tilfellene hvor de har kommet så langt, fortelles det i tillegg at de nærmest har følt intervjuet som en ”plikthandling” fra arbeidsgivers side, mer enn en reell ansettelsesdialog:

Jeg føler at om jeg blir innkalt til intervju, noe jeg blir veldig sjeldent, så har de enten innkalt meg av plikt eller nysgjerrighet. Det ender jo alltid med avslag allikevel. Det er som de med en gang de ser meg danner forestillinger om hva jeg kan klare og ikke kan klare. Jeg skjønner jo at de lurer når de ser meg, jeg skjønner det, men jeg skjønner ikke hvorfor de ikke kan gi meg en sjanse (A29).

I fire år nå har jeg sendt hundrevis av søknader uten å komme til ett intervju. Jeg har mange ganger spurt meg selv om det har med min synshemming å gjøre, men jeg forsøker å trøste meg med at det finnes andre som sliter også. Jeg vil liksom ikke innse at de ikke er interessert i meg selv etter at jeg har slitt så hardt for å komme meg gjennom høyskolen. Hva skal jeg gjøre da hvis jeg ikke kommer til intervju? Ta mer utdanning, blir jeg noe mer interessant etter det? Jeg vet ikke – da finnes det likesom ikke noe alternativ til å være uføretrygda (R26).

Det ligger også i en (Aetat)/NAV saksbehandlers stilling å skulle formidle kontakt mellom kvalifiserte brukere og arbeidsgivere og flere er svært kritiske til at de ikke innfrir denne delen av rollen:

Hvis saksbehandlerne hos både Aetat og Trygdekontoret hadde gitt meg en tettere oppfølging og virkelig ville hatt meg ut i jobb, så hadde de klart det. Ved at de aktivt hadde kontaktet arbeidsgivere og ”solgt” meg inn (A29).

En ting er at myndighetene har delegert et ansvar for formidling av arbeidssøkere til saksbehandlernivå, spørsmålet er heller om forutsetningene for det er tilstede. Kan man forlange av en saksbehandler at han/hun skal videreformidle til et arbeidsmarked der porten verken kan sies å være ”høy eller vid” for personer med nedsatt funksjonsevne?

Ikke bare er det vanskelig for personer med ulike fysiske funksjonsnedsettelse å komme til intervju, andre undersøkelser tyder på at arbeidsgivere er minst like skeptiske til å ansette personer som har hatt eller har psykiske diagnoser. I 2004 foretok MMI en telefonundersøkelse, på oppdrag av Rådet for psykisk helse. I den anledning ble 606 bedrifter,

med 10 eller flere ansatte, kontaktet. Her fremkommer det for det første at 59 prosent av lederne mener at ansatte med psykiske lidelser ikke vil kunne fungere i et normalt ansettelsesforhold. Selv om så mange som 83 prosent av lederne sier seg enige i at de har et ansvar for at mennesker som har falt ut av arbeidslivet grunnet psykisk sykdom kommer tilbake igjen, er det *kun* 33 prosent som tror de vil ansette noen som har vært, eller som de tror kan bli psykisk syke.

I 2006 tok Rådet for psykisk helse på ny initiativ til en undersøkelse som da ble gjennomført av Opinion. I denne anledning ble flere ledere invitert til å være med i en såkalt fokusgruppe. Her diskuterer lederne både forståelsen av begrepet ”psykisk syk”, holdninger til psykisk syke, samt konkrete tiltak og sannsynligheten for at de både vil ta vare på og kanskje selv ansette psykisk syke. Resultatene viser at arbeidsledere assosierer psykiske problemer med *store problemer* og sykdom. Mens lederne sier de vil ta ansvar for de ansatte som måtte få psykiske problemer, vil de unngå søkere som i utgangspunktet har slike lidelser fordi psykisk syke assosieres med økonomisk risiko. Som det sies er det ”høye krav til effektivitet, harde budsjettkrav, hundre prosent hele tiden”. Ledernes rasjonale er: ”Hvis du har 36 andre søkere, hvorfor i all verden skulle du ta den med psykiske problemer. For å være helt ærlig...” (Solvang 2006: 15-18).

Også arbeidslivsforsker Steinar Widding ved Arbeidsforskningsinstituttet uttalte til Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne (28.06.2007) at de i en nyere undersøkelse finner en positiv holdning blant arbeidsgivere til å ansette personer med redusert funksjonsevne, men at det er store forskjeller i evnen og viljen til å omsette dette i handling. I en artikkel i *Annus Socialus* (2007: 16-20) ser Widding og Fossetøl nærmere på mekanismer som kan forklare at vi til tross for høykonjunktur og aktiv arbeidsmarkedspolitikk ikke har klart å få flere funksjonshemmede i arbeid. Et poeng de trekker frem er at arbeidsmarkedet ikke er ensartet. Om etterspørselen etter arbeidskraft har økt er den større innenfor noen bransjer enn andre. I dag er eksempelvis etterspørselen etter arbeidskraft størst innenfor industri og innenfor bygg og anlegg. Et annet poeng er at det har skjedd et skifte i etterspørselen fra lav til høy utdanning og, som vi og har påpekt i denne rapporten, er utdanningsnivået lavere blant de funksjonshemmede. Deres tredje poeng er, og som de unge utføre selv har påpekt i denne undersøkelsen, at arbeidslivet har blitt mer intensivt, så intensivt at ”... det skaper funksjonshemmede mer enn det ansetter dem”. I tillegg til dette mener de det blant arbeidsgivere er rimelig grunn til å anta at det foregår en såkalt ”statistisk



diskriminering”. Det vil si at arbeidsgivere, når de vurderer ansettelse, vil nøle med å ansette arbeidskraft de antar har høyere sykefravær eller som krever spesiell tilrettelegging eller ressursbruk. Arbeidsgivere sorterer søkere etter bestemte kjennetegn, sies det, som på et overordnet nivå henger sammen med antatt produktivitet. Gjennomsnittlig kan det være slik at arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne er mindre produktive enn såkalte ordinære arbeidssøkere. I slike tilfeller vil arbeidsgivere uavhengig av om dette stemmer i det enkelte tilfellet velge den som de antar har størst produktivitet. Videre fremholder forskerne at myndighetene har forsøkt å bekjempe arbeidsledighetsproblematikken for funksjonshemmede, eller reinkludering av uføretrygdede, gjennom å utruste individene med mer ressurser samt på frivillige tiltak fra arbeidsgivers side. I OECD sammenheng påstås Norge å bruke svært mye ressurser på denne type tiltak. Med henvisning til OECD konkluderer imidlertid forskerne med at uansett hvilken politikk de ulike landene synes å velge så har resultatene så langt vært svært dårlige. Ennå har ingen land gjennomført en effektiv politikk hva gjelder å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne. Slik vi ser det må også dilemmaene som saksbehandlerne i (Aetat/Trygdeetaten) NAV har stått, og står i, måtte ses i lys av dette.

#### **5.4 Brukers plikt til arbeid – men hva med dennes rett til arbeid?**

Som nevnt i denne rapportens innledning gis det ikke her noen uttømmende beskrivelse av populasjonen unge uføre, ei heller av de forskjellige typer praksiser i arbeids og velferdsetaten. Med bakgrunn i den forskning som blant annet er gjort i Sverige og Danmark er rimelig å anta at praksisen vi her har beskrevet særlig rammer dem som har blitt kategorisert som stående lengst fra arbeidsmarkedet. Som Hedblom (2004) påpeker, følger det færre ressurser med personer i denne kategorien og de har mindre innflytelse over beslutningene som fattes. Det må imidlertid andre og representative undersøkelser til for å anslå omfanget.

For de unge som i denne undersøkelsen forteller at de har erfart aktivitetsplikten som et angrep på deres autonomi, slår det oss at de erfarer en svært tung vektlegging av deres plikter som brukere. Plikten til ”å stå opp om mårran”, ta i mot tiltaket de blir tildelt, ”slutte å syte og holde kjeft” og underordne seg testene de blir pålagt. Hva er imidlertid brukerens rettigheter utover det å motta livsoppholdsytelse fra staten? For dem som eksempelvis ønsker seg jobb, hvilke rettigheter har de i forhold til å kreve dette? I sitt høringssvar til YS, i forbindelse med

den nye pensjonsreformen skrev forbundet SAFE følgende om det de mener er en ubalanse mellom rettigheter og plikter:

Utvalget har gjennomgående fokus på det enkelte individ når det gjelder ansvar og plikter, mens større aktører, samt politisk roller og ansvar i samfunnskontrakten i liten grad blir vektlagt (SAFE 2007).

Flere forskere mener det er grunn til å hevde at Norge har praktisert en aktiveringspolitikk med ”pisk” mer enn ”motivasjon”, og at vi er det landet i Norden som vektlegger brukernes pliktdimensjon sterkest (Lødemel 2002: 150-153, Hedblom 2004: ). Når plikten til deltakelse så sterkt betones, burde den kanskje balanseres med en rett til deltakelse i bestemte programmer, spør blant andre Trickey (2002: 290). Riktig nok står det skrevet at ”den som ønsker å få bruke sine evner i arbeid skal ha rett til å få prøve (NOU 2004: 13, 128) men så langt kan man kanskje konstatere at det er en forholdsvis lang vei å gå før retten for de som ønsker å få ”bruke sine evner i arbeid” er reell.

Utover retten til bestemte stønadsordninger er det kontraktens pliktdimensjon som så langt har vært vektlagt. På sett og vis står vektleggingen av brukersidens forpliktelser i en kontrast til frivilligheten som det legges opp til på arbeidsgiversiden. For de som må underlegge seg aktivitetsplikten på 10. året, må det nærmest føles som en hån at myndighetene ikke innskjerper kravene til arbeidsgiversiden. Har myndighetene egentlig noe valg om arbeidslinjens legitimitet skal opprettholdes, når stadig flere undersøkelser tyder på at arbeidsgivere flest ikke ønsker å forplikte seg til myndighetenes målsetning om å inkludere flere personer med nedsatt funksjonsevne?

Som nevnt tidligere i rapporten kan en arbeidsgiver ønske å realisere mer enn bare de økonomiske målene om effektivitet og lønnsomhet. De kan også ha ønsker om å realisere mer altruistiske verdier, som det å ta sosialt ansvar gjennom å ansette personer med nedsatt funksjonsevne. I senere tid har det vært mye snakk om ”Corporate Social Responsibility” (CSR) som på norsk oversettes til ”bedriftenes samfunnsansvar” og det spørres om dette ansvaret er noe næringslivet liker å fremheve uten at det egentlig betyr så mye i praksis (Kleppe 2007:1). Generelt viser dette begrepet til en økt vektlegging av virksomheters samfunnsengasjement som blant annet omfatter virksomheters håndtering av miljøproblemer, deltakelse i kulturlivet, støtte til avskaffelse av barnearbeid i den tredje verden med mer. Et

beslektet begrep er ”virksomheters sosiale ansvar”<sup>28</sup> hvor bedriftenes engasjement først og fremst gjelder egne arbeidstakere (Midtsundstad 2005: 154-156). Vi skal kort se nærmere på en viktig diskusjon som føres innunder CSR tematikken, for deretter å relatere det tilbake til spørsmål angående VSA.

I sin tid uttalte Milton Friedman at: ”the business of business is business” og at det nærmest var å betrakte som kriminelt å tillegge selskaper andre oppgaver enn å tjene mest mulig penger for aksjonærene (sitert i Kleppe 2007: 5). I kjølvannet av holdninger som dette etablerte det seg en motstand mot direktørstyrte amerikanske selskaper under begrepet ”Corporate Governance”. Herunder ble det stilt spørsmål om bedrifters utvidede ansvar og bevegelsen regnes som forløperen til de som i dag samler seg om CSRs kjerneprinsipper<sup>29</sup>. Erfaringer viser imidlertid at gode intensjoner til tross, så er det få virksomheter som tar et forpliktende ansvar hvilket har gitt støtet til en ny bevegelse som opererer med ”accountability” i stedet for ”responsibility”. Blant tilhengerne av dette perspektivet finner vi blant annet den europeiske fagbevegelse som er opptatt av hvordan arbeidsgiver kan forpliktes i forhold til intensjonene, og mantraet for dem har vært plikt til å avlegge et slags aktivitetsregnskap, med mulighet for å sanksjonere om aktivitet ikke kan dokumenteres (Kleppe 2007: 10).

Relaterer vi dette tilbake til spørsmål om VSA så regnes altså IA-avtalen som et uttrykk for at en virksomhet tar sosialt ansvar for sine ansatte. Det samme spriket mellom intensjoner og realitet viser seg imidlertid her. Selv om IA-virksomheter undertegner avtaler hvor et av delmålene er å ansette flere personer med nedsatt funksjonsevne, viser altså forskning at de færreste iverksetter tiltak for å nå dette målet. For å låne Midtsundstads (2005: 168) formulering: ”... det å inngå en IA-avtale er i utgangspunktet mindre forpliktende enn det å iverksette konkrete tiltak”. Avtalefestede gode intensjoner synes med andre ord heller ikke å

---

<sup>28</sup> Det er i dag en viss uenighet om hvor nært beslektet begrepene CSR og BSA er. Det stilles imidlertid spørsmål om virksomheters fokus på CSR kan bidra til å øke motivasjonen for å delta i arbeid av den typen som IA-avtalen legger opp til (Drøpping 2004: 10).

<sup>29</sup> I Global Compact, lansert av FN i 1999 ble kjerneprinsippene oppsummert i 10 prinsipper som kort sammenfattet lyder som følger: A) selskapene skal støtte og respektere menneskerettighetene og ikke delta i noen virksomhet som innebærer brudd på menneskerettighetene. B) Selskapene skal respektere foreningsfriheten og effektivt anerkjenne retten til kollektive forhandlinger. C) Selskapene skal avskaffe alle former for tvangsarbeid, barnarbeid og diskriminering i arbeidsforhold. D) Selskapene skal ha en føre-var-tilnærming i alle miljøsaker, ta initiativ til større miljøansvar og fremme utvikling og spredning av miljøvennlig teknologi. E) Selskapene skal motarbeide alle former for korrupsjon, inklusive bestikkelser og lignende (Kleppe 2007: 6).

være nok i spørsmålet om å få inkludert flere personer med nedsatt funksjonsevne og andre muligheter for å forplikte arbeidsgivere for aktivt inkluderingsarbeid for denne gruppen.

Høsten 2007 sendte regjeringen ut et forslag om å innføre en aktivitets- og rapporteringsplikt, på høring. Her foreslås det en plikt til å iverksette aktive tiltak for personer med nedsatt funksjonsevne for å oppnå likestilling og forhindre diskriminering, samt en plikt til å rapportere om tiltakene, etter mønster av aktivitets- og rapporteringsplikten i likestillingsloven §1a<sup>30</sup>. Rapporteringsplikten foreslås hjemlet i regnskaps og kommuneloven. Med denne loven ønsker myndighetene å pålegge virksomheter, med mer enn 50 personer, å utarbeide årsberetninger der det redegjøres for den faktiske tilstanden når det gjelder arbeidet for personer med nedsatt funksjonsevne. I sitt høringssvar er Dokumentasjonsenteret svært positive til forslaget og argumenterer for at en slik plikt ikke vil være urimelig belastende for virksomheter ettersom det allerede eksisterer en slik plikt på områdene kjønnslikestilling og for grupper med annen etnisk bakgrunn en norsk ([www.dok.senteret](http://www.dok.senteret)). I NHO møtes imidlertid forslaget med motstand: ”God intensjon” uttaler Sigrun Vaångeng, ”men feil taktikk”, idet hun argumenterer for at en slik lov vil bety unødvendige administrative byrder og kostnader for bedriftene ([www.nho.no](http://www.nho.no)).

Mens aktivitets- og rapporteringsplikten er et forholdsvis mildt virkemiddel for fremme av tiltak som kan føre til at flere med funksjonsnedsettelse ansettes i det ordinære arbeidsliv, kunne ulike kvoteringsordninger være et annet. Historisk sett har kvoteringsordninger i Norge vært et kontroversielt tema og i Europeisk sammenheng ser vi at Norge og Norden har vært blant de mest restriktive landene i bruken av denne formen for lovbasert inngripen i arbeidsmarkedet. Generelt skilles det mellom moderat og radikal kvotering, der den førstnevnte formen regnes for å være den vanligste. I situasjoner der søkere har like, eller tilnærmet like kvalifikasjoner velger en da å ansette en person fra den gruppen man ønsker å kvalifisere. Ved radikal kvotering ansetter man en fra den gruppen man vil favorisere så sant denne oppfyller minimumskravene til stillingen. Kvoteringsstrategier har tradisjonelt blitt

---

<sup>30</sup> I 2002 ble det tatt inn en bestemmelse i likestillingsloven (§1a) som forplikter offentlige myndigheter til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder. I tillegg omfattet plikten offentlige og private arbeidsgivere til det samme arbeidet innenfor sine områder. Med dette ble virksomheter pålagt å utarbeide årsberetninger der det ble redegjort for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomhetene og for tiltak som er iverksatt og planlegges iverksatt for å fremme likestilling og forhindre forskjellsbehandling i strid med loven. Aktivitets- og rapporteringsplikten er hjemlet i regnskapsloven §§3-3 og 3-3a.

møtt med motstand fra arbeidsgiversiden som ser det som et alvorlig angrep mot deres styringsrett og kontroll over ansettelsesprosessen.

Fra regjeringens side er man imidlertid klar over at man i Norge har valgt en annen sammensetning av virkemidlene enn andre land i arbeidet med å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. Mens det understrekes at man så langt har vektlagt utdanningsrelaterte virkemidler, diskuteres nå andre mulige virkemidler på arbeidsgiversiden som kan bidra til å lette inngangen til arbeidslivet. I den sammenheng påpekes det at regjeringen vil se nærmere på mulighetene av å ta i bruk juridiske virkemidler som kvoteringsordninger, særlig med tanke på unge funksjonshemmede (St.meld 9: 2006-2007: 199-200). Med tanke på de unge uføre vi har intervjuet i denne undersøkelsen er dette slik vi ser det, svært positive signaler. Flere har etterlyst en strammere politikk overfor arbeidsgiversiden, deriblant generalsekretæren i Rådet for psykisk helse, Sunniva Ørstavik som uttalte følgende i forbindelse med regjeringens lansering av ”Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse 2007-2012”:

Rådet for psykisk helse har lenge jobbet for at satsingen for å få flere mennesker inkludert i arbeidslivet må endre fokus. Det har aldri vært flere ordninger, tiltak og kvalifiseringsprogrammer enn vi har i dag, likevel er tallenes tale at det blir stadig vanskeligere for folk som har psykiske problemer å få arbeid. Da er det holdningene i arbeidslivet og ledere med ansvar for rekruttering vi må rette skytset og oppmerksomheten mot. Verken helseministeren eller ministeren fra arbeid og inkludering kan ha samvittighet til å sende folk gjennom det ene kvalifiseringsprogrammet etter det andre, uten å sørge for at det er et arbeidsmarked å gå til. Det er nærmest å lure folk” ([www.psykiskhelse.no](http://www.psykiskhelse.no)).

### **5.5 ”Udugelige late snyltere” eller ”en mindre verdsatt arbeidsressurs” – identiteten avgjørende for tilbudet**

Ørstadviks påpekning er utrolig viktig fordi den rokkerer ved noen stereotypier som er i ferd med å sette seg i opinionen. Det er vår påstand at det for det første har dannet seg et inntrykk av at tiltakene i NAV er ubetinget kvalifiserende og ubegrensede. For det andre skapes det et inntrykk av at mangelen på arbeidskraft tvinger selv den i utgangspunktet negative bedriftsleder til å ansette personer med nedsatt funksjonsevne. *Hvem* blir da problemet når statistikker viser at kategorien unge uføre holder seg stabil – noen vil sågar si stabilt høy?

Uten nyanseringer vil problemet være de unge som ”ikke kommer seg opp om morran”, ”unnasluntrerne”, de ”udugelige”, ”umotiverte” og ”utakknemmelige”, de som til tross for individuelle planer ikke klarer å tenne egenmotivasjonen å ta ansvar for eget liv, ”nullene”. I neste omgang er dette stereotyper som kan få store konsekvenser fordi ”... det påvirker deres livsmuligheter på tvers av en rekke situasjoner. For eksempel kan stereotypien få avgjørende betydning for hvordan en organisasjon, allokterer ressurser og straff (Jenkins 2006: 187-192). Det er lettere å legitimere innskjerpelser i stønadsordninger og plikt til å delta i utallige arbeidsmarkedstiltak når det i opinionen råder en bred enighet om at det er den unge selv som er skyld i sitt uføre: ”Gjør din plikt krev din rett”. Debatten nyanseres betraktelig om man også trekker inn gruppen som i årevis *har* deltatt på sine pliktpålagte aktiviseringstiltak uten at det har gitt dem deres grunnlovsfestede rett til arbeid. For å trekke det tilbake til Ørstaviks bemerkning – har de blitt lurt?

Populasjonen av unge uføre er selvfølgelig mer nyansert enn de gruppene som er beskrevet i denne rapporten.. I et samfunn vil vi for eksempel til en hver tid ha en gruppe mennesker som av fysiske, psykiske og/eller sosiale årsaker ikke vil kunne stå i arbeid enten på kort eller lang sikt, eller ut livsløpet. Med tanke på den verdi vi i vårt samfunn tilskriver arbeidet mener vi allikevel at det er rimelig å forvente at langt flere faktisk ønsker å bli inkludert i det ordinære arbeidsliv enn hva vi hittil har tenkt. Som forbundet SAFE påpeker i sitt høringssvar til YS:

SAFE er uenig i utvalgets resonnement at det er av betydning hvordan uføreordningen er utformet i forhold til ”hvor attraktivt” det er å motta uførestønad. Å bli syk og falle utenfor arbeidslivet er aldri attraktiv (SAFE 2007 – høringssvar til YS).

De unge uføre i denne rapporten har nettopp erfart det SAFE her påpeker. De ønsker å komme tilbake i yrkesaktivitet og erfarer det derfor svært urettferdig at de ”gjør sin plikt” uten at det fører dem nærmere arbeidsmarkedet og at de straffes for det ved at det nå skal være mindre attraktivt å motta uføretrygd:

Først og fremst må politikerne på stortinget ta ansvar. Jeg får ikke gjort så mye, selv om jeg gjerne vil. Jeg har ikke ressurser til det. Noen må se at vi ikke kommer oss i jobb på grunn av vårt handikapp. Det oppleves urettferdig (C29).

Det hjelper på en måte ikke å sparke de som allerede ligger nede. Altså, å stramme inn på uføretrygd og tro at det er den eneste løsningen for å få folk ut i jobb, det går ikke så lenge arbeidsmarkedet ikke er åpent for å ansette folk som har et handikapp. Det er arbeidsmarkedet man må ta tak i (L35).

Noen må faktisk se at jeg fungerer, ikke på den der ”ja, til å ikke se så er du veldig flink” måten, men de må se at jeg er en *person* også! Jeg er ikke bare handikappet mitt! Jeg ser det, men det hjelper ikke hvis ikke arbeidsgivere, Aetat og tilsvarende ser det. Jeg blir så oppgitt – kan de ikke *skjønne* det da (133)?

I stortingsmelding 26 (1999-2000) står det skrevet: ”Om verdier for den norske helsetenesta” at ”Ei følge av å sjå mennesket som ukrenkjeleg blir å akseptere at mennesket har kompetanse til å gjere egne val”. Ingen er uenige i dette og at det er denne tanken som legges til grunn i arbeidet med individuelle planer er utelukkende positivt. Faren oppstår først når vi begynner å se individuelle valg uavhengig av hverandre. Ens valg vil være preget av hvordan andre velger. For å avslutte i bytteteoretiske termer. I spørsmålet om reaktivisering vil ikke den unge utføre nødvendigvis erfare tilbudene fra NAV som kvalifiserende. I noen tilfeller vil de sannsynligvis assosieres mer med sosial kontroll. Flere vil antakeligvis også vurdere det som et relativt risikabelt bytte, fordi mange har erfart å bli presset ut av arbeidslivet, samtidig som en stor del av dem har flere hundre søknader bak seg uten å komme til så mye som ett intervju. Spørsmålet er om ikke noen vil oppleve en reaktiveringsprosess som en form for ”risikosport”, ikke så mye i økonomiske som i personlige termer, fordi de har opplevd det tøffe forløpet de har og fordi de er ”livredd” for å få håpet knust en gang til

For de som har vært intervjuet i denne undersøkelsen er ønsket om arbeid intakt, men mange vurderer mulighetene for å få det som relativt små eller begrensede. Da er spørsmålet om man faktisk må ta et kollektivt ansvar for dem som står i denne situasjonen eller om vi har samvittighet til å la de individualistiske løsningene fra selvhjelps litteratur på jobbsøkerfeltet få bli de rådende:

*BLI UKUELIG. I en jobbsøkersituasjon er det svært vanskelig å unngå avslag. Du må være realistisk når du vurderer hvilke sjanser du har. Du må for all del unngå å gjøre et stort nummer ut av at du har fått avslag – å således miste perspektiv på situasjonen. I følge professor Shatte er en jobbsøkers mest beundringsverdige kvalitet ukuelighet, evnen til å ta det onde med det gode. Klarer du å bli ukuelig, kan du styre unna problemene og takle avslag når du må (www.stepstone.no).*

## LITTERATURLISTE:

- Andersen Rolf K 2007. *Reaktivisering av uførepensjonister. Potensial og hindringer*. Oslo: Fafo
- Anvik, Cecilie Høj 2007. *Mellom drøm og virkelighet? Unge funksjonshemmede i overganger mellom utdanning og arbeidsliv*. Nordlandsforskning.
- Atkinson Rita L, Atkinson Richard C, Smith Edward E, Brown Daryl J, 1993. *Introduction to Psychology*. Eleventh Edition. USA: Library of Congress Catalog
- Berger Peter og Luckmann Thomas 1967. *The Social Construction of Reality*. London: Allen Lane
- Blekesaune, Morten 2005. *Unge uførepensjonister. Hvem er de, og hvor kommer de fra?* Rapport 8/05. Oslo: NOVA
- Blekesaune Morten og Øverbye Einar 2001. Rapport 10/01. Oslo: NOVA
- Bourdieu, Pierre 1996. *Symbolisk makt*. Artikler i utvalg. Oslo: Pax Forlag A/S
- Brubaker Roger og Cooper Frederick 2000. Beyond "identity". I *Theory and Society*. Kluwer Academic Publisher: Nederland
- Burr, Vivian 1995. *An Introduction of Social Constructionism*. London: Routledge
- Dalen, Erik 2005. *Telefonundersøkelse om betydning av nedsatt funksjonsevne ved ansettelse i arbeidslivet*. Oslo: MMI
- Douglas, Mary 1986. *How institutions think*. New York: Syracuse University Press
- Econ, 2005. *16 IA-virksomheter to år etter*. Econ-rapport nr. 2005-051 utarbeidet for Arbeids- og sosialdepartementet. Oslo: Econ
- Einarsen Ståle og Skogstad Anders 2007. *Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Ellingsæter, Anne Lise 2002. *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Makt og demokratiutredningen 1998-2003. Gyldendal Akademisk: Oslo
- Engelstad Fredrik, Svalund Jørgen, Hagen Inger Marie, Storvik Aagoth Elise 2003. *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Makt- og demokratiutredningen 1998-2003. Gyldendal Akademisk: Oslo
- Etzioni, Amitai 1988. *The Moral Dimension. Toward a New Economic*. New York: The free Press
- Fennefoss Arvid 2000. En vurdering av virkelighetsbeskrivelsen i NOU 1999: 34 Nytt millennium – nytt arbeidsliv. Upublisert notat.



- Fennefoss, Arvid 1988. *Lønnstakerorganisering. 3 rapporter om utfordringer for fagbevegelsen*. Oslo: Fafo.
- Fevang Elisabet og Røed Knut 2006. *Veien til uføretrygd i Norge*. Rapport 10/2006 Oslo: Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning
- Fossestøl Knut og Widding Steinar 2007 Hvorfor kommer ikke flere funksjonshemmede i job? I *Annus Socialis*
- Giddens, Anthony 1990. *The Consequences of Modernity*. London: Polity Press
- Goffman, Erving 1968. *Stigma. Notes on the Management of Spoiled Identity*. Harmondsworth: Pelican Books.
- Hansen, Inger Lise Skog og Svalund Jørgen 2007. *Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet. Et oversiktsbilde*. Oslo: Fafo
- Hernes Gudmund 1975. *Makt og avmakt*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hedblom, Agneta 2004. *Aktiveringspolitikens Janusansikte. En studie av Differntiering, Inklusion och Marginalisering*. Lund: Sosialhøyskolen.
- Jenkins, Richard 2006. *Social identitet*. Århus: Academica.
- Kleppe, Per 2007. *Hva betyr Corporate Social Responsibility i praksis?* Oslo: Fafo
- Knøsen, Eli 2006. *Hva vil det si å være funksjonshemmet*. Fagartikkel. Doksentret.
- Kränge Olve og Øia Tormod 2005. *Den nye moderniteten. Ungdom, individualisering, identitet og mening*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag
- Kvale, Steinar 1997. *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Ad notam Gyldendal
- Lie, Merete 1994. *Fleksibilitet: Et nytt arbeidsliv eller gammelt nytt?* *Sosiologisk Tidsskrift nr. 4, 1994*. Oslo: Universitetsforlaget
- Lødemel Ivar and Trickey Heather 2001. *'An offer you can't refuse' Workfare in international perspective*. Bristol: The Policy Press
- Madsen Bent 2005. *Sosialpædagogik. Integrasjon og inklusion i det moderne samfund*. København: Hans Reitzels Forlag
- Martinussen Willy 1991. *Sosiologisk analyse. En innføring*. Oslo: Universitetsforlaget
- Midtsundstad, Marianne 2005. *Virksomhetenes sosiale ansvar. I Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Nordrik Bitten 2002. *Bedriftsbaserte service- og velferdsordninger. Et nytt gode eller en felle?* Oslo: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi.

NOU 2007: 4 *Ny uførestønad og ny alderspensjon til uføre*. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet

NOU 2004: 13 *En ny arbeids- og velferdsforvaltning*. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Odelsting proposisjonen nr. 47 (2005-2006): *Om lov om arbeids og velferdsforvaltningen (arbeids- og velferdsforvaltningsloven)*. Oslo: Det kongelige Arbeids- og Inkluderingsdepartementet.

Skilbrei, May Helen 2005. *Unge uføres avgang fra arbeidslivet – en kunnskapsoversikt*. Oslo: NOVA

St.meld. 9 (2006-2007). *Arbeid, velferd og inkludering*. Oslo: Det kongelige Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Svendsen, Kristin Benedicte 2006. *Utbrenthet som begrep og fenomen. En analyse av teori og empiri*. Oslo: Pedagogisk samfunnsinstitutt

Sørensen, Bjørg Aase og Grimsmo, Asbjørn 2006. *Tiltakstrappa. Når vi vil forebygge, aktivt motvirke og stoppe mobbing*. Oslo: Jobbing uten mobbing.

Weber, Max 1999. *Verdi og handling*. Oslo: Pax Forlag.

#### **Andre kilder:**

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv 2006-2009.

Høringsnotat med forslag om å erstatte rehabiliteringspenger, attføringspenger og tidsbegrenset uførestønad med en ny midlertidig folketrygdytelse (arbeidsavklaringspenger), og forslag om å innføre rett og plikt til arbeidsevnevurdering og aktivitetsplan. Oslo: AID

Høringssvar til YS – uførestønad og ny alderspensjon til uføre 2007. SAFE

#### **Aviser og tidsskrifter:**

Signaler	nr. 4/2002
Dagsavisen	20.11.2005
Dagbladet	25.08.2005
Dagbladet	19.06.2006
Dagbladet	04.09.2006
Aftenposten	30.10.2007
Aftenposten	14.12.2006
Aftenposten	20.02.2006
Ukeavisen	07.02.2007

**Tabelloversikt:**

Tabell 1: oversikt over kategorier for normalitetsbestemmelser .....	55
Tabell 2: funksjonshemmede og sysselsetting etter utdanningsnivå. I prosent.....	57
Tabell 3: Oppsummering – typologisert normalbiografi og livsbiografi .....	61
Tabell 4: ulike utfall av ønskverdigheten av arbeid – den unge og staten .....	72
Tabell 5: ulike utfall av ønskverdigheten av arbeid – den unge og arbeidsgivere ...	81

## ER DU UNG OG UFØRETRYGDET – ELLER DU KJENNER NOEN SOM ER DET?

Er du, 40 år eller yngre og uføretrygdet, med kortere eller lengre tids arbeidserfaring, ønsker vi svært gjerne å komme i kontakt med deg i anledning en ny forskningsstudie. Bakgrunnen for studien er at vi har registrert at gruppen av unge uføre øker, uten at de unge uføre selv har fått noen anledning til å uttale seg om hva de har erfart som viktige årsaker til deres tidlige avgang fra arbeidslivet. Heller ikke har de fått uttale seg om hvordan livet som ung og ufør arter seg og om tankene de har rundt sin fremtid. Så langt har unge uføre vært uhørte noe vi med denne studien ønsker å endre på.

Forskningsstudien vil bli basert på personlige intervjuer som vil ta mellom 40 – 60 minutter. De intervjuede gis selvfølgelig full anonymitet slik at ingen uttalelser på noen som helst måte vil kunne spores tilbake til enkeltpersoner. Om du kan tenke deg å stille til et slikt intervju kan du selv bestemme sted og tidspunkt. Det vil si at intervjueren enten kan komme hjem til deg eller at intervjuet kan gjennomføres på intervjuerens kontor, eventuelt i en av fagforeningenes lokaler. Selve gjennomføringen av intervjuene er satt til februar/mars 2007.

Det er antakelig mange grunner til at man blir uførepensjonist i ung alder. Om du velger å dele dine erfaringer gjennom dette forskningsstudie vil du være med å sette et viktig tema på dagsorden. Dine svar vil være med å avgjøre hvorvidt det er viktig å utforme tiltak som på nytt kan hjelpe unge uføre tilbake i arbeidslivet eller om dette er en gruppe som verken ser muligheten for, eller har ønske om å, reintegreres. Det er stiftelsen De Facto som skal gjennomføre undersøkelsen som finansieres av ulike arbeidstakerorganisasjoner som Norsk Tjenestemannslag i LO, Stafo i YS, UNIO og Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Dette er alle organisasjoner som har makt og myndighet til å utforme og gjennomføre særskilt egnede tiltak om studien skulle avdekke behov for det. Forutsetningen er imidlertid at tiltakene forankres i kunnskap om dere som unge uførepensjonister og derfor trenger vi altså *din* erfaring og vurdering av livet som ung og ufør. I denne undersøkelsen finnes det ingen ”riktige” eller ”gale” svar på spørsmålene som stilles. Vi ønsker bare at du skal bidra med din kunnskap om din unike situasjon slik at vi på lengre sikt kan kjempe for dine rettigheter på en best mulig måte.

Er du interessert, ta kontakt med en av undertegnede for nærmere informasjon. Alternativt kan du tipse unge uføre du eventuelt måtte kjenne om deltakelse i undersøkelsen:

Bitten Nordrik  
De Facto  
Forsker  
Mailadresse: [bitten.nordrik@de-facto.no](mailto:bitten.nordrik@de-facto.no)  
Mobilnummer: 97 04 68 43