

UiT

THE ARCTIC
UNIVERSITY
OF NORWAY

Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming

InnArbeid-konferansen 22-23.mai 2019
Kristiansand

Hege Gjertsen, UiT Norges Arktiske Universitet



Om forskningsprosjektet

- Forskningsrådet lyste via HELSEVEL ut midler til helse- og sosialfaglige utdanninger med liten forskningserfaring
- Flere vernepleierutdanninger gikk sammen og skrev søknad
- Bakgrunn for søknaden: NOU 17/2016 «På lik linje – om rettigheter til personer med utviklingshemming» som påpeker at svært få personer med utviklingshemming i dag er i ordinært arbeid, til tross for politiske målsetninger om økt arbeidsdeltakelse

-
- Tildelt midler til et treårig forskningsprosjekt (2018-2022): «Rethinking work inclusion for people with intellectual disability»
 - Samarbeid mellom UiT, Høgskolen på Innlandet, NTNU, Universitetet i Sørøst-Norge og Universitetet på Island
 - UiT er prosjekteier og har prosjektansvar
 - Ved UiT er forskningsprosjektet forankret ved Institutt for vernepleie (IVP) og Arktisk senter for velferds- og funksjonshemmingsforskning

Formålet med prosjektet

Prosjektet skal utvikle forskningsbasert kunnskap for å styrke kompetansen om arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming, med vekt på inkludering på ordinære arbeidsplasser.

Hvordan kan vi lykkes med økt arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming?

Avgrensninger

- Personer med lett til moderat utviklingshemming
- Arbeidsinkludering mtp arbeid i ordinære virksomheter

Hvorfor forske på arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming?

Det å ha en jobb har stor betydning for den enkeltes levekår og livskvalitet (økonomisk, kilde til sosialt nettverk, gir opplevelse av mening og mestring i hverdagen, strukturerer hverdagen osv.)

Personer med utviklingshemming deltar i svært liten grad i ordinært arbeid – til tross for at mange både kan og ønsker å jobbe!

Levekårsundersøkelser viser at denne gruppen har dårligere levekår enn andre (svært få eier egen bolig, dårligere psykisk helse m.m.)

Det å ha en jobb er like viktig for personer med utviklingshemming som for andre!

FNs konvensjon om Rettigheter for personer med nedsatt funksjonsevne: lik rett til å bli inkludert i arbeidslivet som andre.

Årsaker til lav arbeidsdeltakelse

- Relasjonell forståelse av funksjonshemming: Gap mellom den enkeltes forutsetninger og de krav som arbeidslivet stiller (kravene er blitt større)
- Lave forventninger og mangelfull opplæring i videregående skole
 - Opplæringen er lite rettet mot deltakelse i arbeidslivet
 - Overgangen fra videregående skole til arbeidslivet er for dårlig
- Dagens praksis hos NAV mtp personer med utviklingshemming:
 - Innvilges nesten automatisk uføretrygd
 - Gjennomføres ikke skikkelige arbeidsevnevurderinger
 - Kan tilbys VTA-plass i skjermet virksomhet
 - Konkurrerer med andre marginaliserte grupper
 - VTAO er lite brukt overfor personer med utviklingshemming
 - Jobbspesialistene skal ikke prioritere personer med utviklingshemming

Fire arbeidspakker

- Vi skal gjennomføre fire arbeidspakker i prosjektet
- De norske samarbeidspartnerne har hovedansvar for hver sin arbeidspakke.
- I tillegg deltar alle i minst én av de øvrige arbeidspakkene.
- Vi kombinerer ulike forskningsmetoder – kvalitative og kvantitative
- Arbeidspakkene henger tett sammen – skal utvikle en helhetlig forståelse utfra ulike perspektiv

Problemstillinger og metodisk tilnærming

- 1) Hvilken mening har arbeid for personer med utviklingshemming? (HINN)
- 2) Hvordan kan man lykkes med arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming via arbeidsmarkedsbedrifter? (UiT)
- 3) Hvordan kan sosialt entreprenørskap bidra til å øke arbeidsinkluderingen for personer med utviklingshemming? (USN)
- 4) Hvilke holdninger og kunnskap til arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming har arbeidsgivere og hvordan påvirker dette deres motivasjon og evne til å være innovative? (NTNU)

Organiseringen av prosjektet ved UiT

- Intern prosjektgruppe som følger prosjektet (7 ansatte og 3 masterstudenter).
- 3 masterstudenter er koblet på prosjektet. Stipend på 15 000 kr
 - Overgang fra videregående skole til ordinært arbeid for elever med utviklingshemming
 - Arbeidsgiveres erfaringer med å ansette personer med utviklingshemming.
 - Brukerinvolvering i prosessen fra VTA til ordinært arbeid
- Tildelt en nøkkelstipendiatstilling som skal knyttes til prosjektet
- Ønsker å koble prosjektet tettere til bachelorstudentens praksis i arbeidsmarkedsbedrifter

Behov for sosial innovasjon – vi må tenke nytt!

- Manglende arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming kan ses på som et «wicked problem» – et sosialt problem som er vanskelig, men viktig å løse. Et problem med mange eiere: Fylkeskommunen/vgs, kommunen, NAV, foreldre, frivillige, ordinære arbeidsgivere, arbeidsmarkedsbedrifter m.fl.
- Hvordan kan vi **samarbeide på nye måter** for å lykkes, slik at flere som har en utviklingshemming kan få mulighet til å jobbe på en ordinær arbeidsplass?
- Hvilken **kompetanse** trenger ansatte hos NAV og i arbeidsmarkedsbedriftene for å lykkes med arbeidsinkludering?

Sosial innovasjon som analytisk perspektiv

Sosial innovasjon kan forstås som en prosess hvor ny kunnskap tas i bruk, kombinerer eksisterende kunnskap på nye måter eller anvender dem i nye kontekster.

Begrepet tydeliggjør behovet for samarbeid innad i og mellom ulike sektorer og aktører, både offentlige og private.

Hva er relevant for å lykkes med en innovasjon?

Innovasjonsprosessen, innovasjonsdrivere, grad av innovasjon

Delstudie 2

Sosial innovasjon i arbeidsmarkedsbedrifter

Hvordan kan vi lykkes med arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming?

Case-studier i tre store arbeidsmarkedsbedrifter

Intervju med:

- Arbeidstakere i VTA og VTAO (13)
- Ledere og veiledere i arbeidsmarkedsbedriftene
- NAV (lokalt og fylke)
- Arbeidsgivere fra ordinære virksomheter

Et eksempel på nytenkning rundt arbeidsinkludering

Ny organisering av oppfølgingen av arbeidstakere i VTA i ordinær virksomhet i en kommune:

- NAV skal i utgangspunktet følge opp VTAO-arbeidstakerne
- En stor arbeidsmarkedsbedrift med lang erfaring med VTA-tiltaket har fått ansvaret med å følge opp arbeidstakere i VTA i ordinær virksomhet
- Kommunen og NAV spleiser på en 50% stilling
- Arbeidstakerne og arbeidsgiverne får tett oppfølging

Arbeidstakerne vi har intervjuet vektlegger:

Viktig når man jobber på en vanlig arbeidsplass:

- God oppfølging i begynnelsen
- Ikke for stort arbeidspress og mulig å ta pauser
- Forutsigbarhet mtp arbeidsoppgaver
- Å bli inkludert sosialt
- Medinnflytelse på egen arbeidssituasjon
- Bli sett og satt pris på

Formidling av forskningsresultater

- Vitenskapelige og populærvitenskapelige artikler
- Vitenskapelig fagantologi
- E-læringsprogram
- Presentasjoner på konferanser
- Avslutningskonferanse på Gardermoen

Kontaktinformasjon

Prosjektleder «Rethinking work inclusion for people with intellectual disability»:

Hege Gjertsen

UiT, Norges arktiske universitet

Institutt for vernepleie, Campus Harstad

Havnegate 5, 9404 Harstad

hege.gjertsen@uit.no

92851971