

1. Titelblad

Aalborg Universitet

Studie: Kandidatuddannelsen i sociologi, 10 semester.

Titel: En del af fællesskabet? En sociologisk undersøgelse af udviklingshæmmedes integration på det danske arbejdsmarked

Afleverings dato: 8. August 2013.

Vejleder: Jens Lind

Antal ord: 32.131

Bilag: Alt bilag er vedlagt på Cd-rom bagerst i rapporten

Udarbejdet af:

Christina W. Jeppesen

2. Forord

Med dette speciale sættes et endeligt punktum for min sociologiuddannelse på Aalborg Universitet. Jeg kan se tilbage på fem begivenhedsrige år, både fagligt og personligt, hvor jeg har sat en af hjørnesteinene til mit fremtidige karriereliv. For trods travle og pressede perioder med afleveringer, læsning og eksamen, tidspunkter hvor man har været nødsaget til at inddrage nattetimerne i arbejdstiden, så har det også været min mulighed for at få stillet min nysgerrighed på det samfund der interesserer mig så meget.

Jeg vil gerne benytte dette forord til at rette tak til de personer, der på forskellig vis har hjulpet mig i løbet af skriveprocessen. Tak til venner, familie og min kæreste, der har støttet og bakket mig op hele vejen. Særlig tak til Jonas Groth for at være min mentale slavepisker og Simon Sørensen for at være tosset nok til, at bruge sin ferie på at læse korrektur og kommenterer på hele rapporten. Jeg har under mens jeg har arbejdet på specialet, arbejdet som studentermedhjælper i Thisted Kommune. Tak til kollegaer på Jobcenteret og konsulentgruppen i Beskæftigelses-, Social- og Sundhedsforvaltningen for sparring, erfaringsudveksling og generel nysgerrighed omkring projektet. Sidst men ikke mindst tak til min vejleder Jens Lind for konstruktiv sparring og for under hele forløbet at hjælpe med at bibeholde troen på projektet.

God læselyst.

3. Abstract

In recent years the Danish welfare state has undergone several reforms. One of the latest is a reform of early retirement and flexible jobs applied the 1th of January 2013. Up until this date people with different kind of disabilities could receive, an early retirement if there was no way for them to maintain a job. After the turn of the year, however this is not the case. From now on citizens will no longer receive retirement but instead participate in different courses to develop their fitness of work. The goal is to make sure more people become a part of the Danish labor market through flexible jobs. For intellectual disabled people this is a new dimension. They would normally be given an early retirement because of the extent of their handicap. For the Danish municipalities this is also a new task.

My interest in the reform is based on a wonder – that no body, not politics, journalists or even handicap organizations rise a discussion about the consequences or impact this will have and how it will change life for disabled people

The following master thesis will be a study leading to answering the following question:

With the new reform, how and to what extent can people with intellectual disabilities be part of the Danish labor market?

In order to do so the theoretical concept will be found in the field of sociology, primarily in fields of labor and human relations. The study is based on a deductive approach and the empirical part of the research is conducted through an interview with a social worker who works with the disabled. The focus of the interview will be the foundation of the study combined with sixteen articles about intellectual disabled people in relation to work.

The analysis of the research question is based on the empirical material and the patterns found with inspiration from the theoretical concepts. It will be a thematic approach, that discusses the possibilities to become a part of the labor market and the possibilities for social integration when they get a job for people with intellectual disabilities.

The conclusion of the study is, that this group is very much impeded by the disabilities and have very little chances of finding or maintain a job unaided. They have no or little qualifications and require a lot of social support do get a job. Furthermore, the character of their disabilities entails poor social skills, which consequently means they are in the risk of being alienated.

Indholdsfortegnelse

1. Titelblad.....	2
2. Forord.....	3
3. Abstract	4
1. Problemfelt	7
1.1 Problemstilling.....	7
1.2 Problemformulering	14
1.2.1 Arbejdsspørgsmål.....	16
1.3 Forskningsoversigt.....	17
1.4 Projektdesign	21
2. Metode	22
2.1 Deduktion.....	22
2.2 Sekundærdata og dokumentanalyse.....	22
2.3 Ekspert interview	27
2.4 Etik 31	
2.5 Reliabilitet	32
2.6 Validitet 32	
2.7 Generaliserbarhed	33
2.8 Videnskabsteori	33
2.9 Anvendelse af empirien i forhold til analysestrategi.....	35
3. Den teoretiske rammesætning	37
3.1 Første del: udviklingshæmmede på arbejdsmarkedet, rammesætning	37
3.1.1 Arbejdsmarked	37
3.1.2 Arbejdsmarkedets krav	38
3.1.3 Erik Allardt: At have, at elske, at være.....	41
3.2 Anden del: integration af udviklingshæmmede på arbejdsmarkedet	44
3.2.1 Marshall og medborgerskab.....	44
3.2.2 Integration.....	45
4. Udviklingshæmning	48
4.1.1 Begrebspræcisering	48

4.1.2	Udviklingshæmmede i tal	49
4.1.3	STU	49
5.	Reform af førtidspension og fleksjob.....	51
5.1.1	Baggrund for reformen	51
5.1.2	Elementer i reformen.....	52
6.	Analyse.....	57
6.1	Analysestrategi og - opbygning	57
6.2	Analyse 1: Udviklingshæmmede på arbejdsmarkedet.....	58
6.2.1	At sælge sin arbejdskraft.....	58
6.2.2	Arbejdsmarkedets krav	60
6.2.3	Kompetence	63
6.2.4	Arbejdsopgaver udviklingshæmmede kan varetage	66
6.2.5	Reformen i et velfærdsperspektiv.....	70
6.2.6	Opsummering.....	72
6.3	Analyse 2: Integration i arbejdsfællesskaber	73
6.3.1	Medborgerskab.....	73
6.3.2	Integration.....	74
6.3.3	Marginalisering	77
6.3.4	Arbejdspladsen.....	78
6.3.5	Opsummering.....	79
7.	Vurdering.....	81
8.	Kritiske overvejelser	83
8.1.1	Metodiske refleksioner	84
9.	Konklusion.....	86
10.	Litteraturliste.....	88
10.1	Publikationer.....	88
10.2	Elektroniske kilder	91
10.3	Artikler	94

1. Problemfelt

Følgende afsnit danner rammen for specialets fokus, samt understreger undersøgelsens relevans. Indledningsvist præsenteres problemstillingen omhandlende reformens betydning på førtidspension og fleksjobområdet, hvorefter der tages udgangspunkt i den kritik der har været af reformen, frem til dens implementering. Herefter følger en afgrænsning af emnet, der fører frem til specialets problemformulering.

1.1 Problemstilling

Den 10. januar 1994 præsenterede daværende socialminister Karen Jespersen en tale og kronik, der omhandlede grundlæggende socialpolitiske ideer om virksomheders sociale engagement, som led i at forebygge sociale problemer. Dette var et samfundsansvar, som også virksomheder skulle tage del i (Jespersen,1994). Siden har der været stort fokus på virksomheders samfundsansvar og det rummelige arbejdsmarked, i forhold til sammenkædning af social- og beskæftigelsespolitik. Det rummelige arbejdsmarked, dækker over er en samlet betegnelse for de bestræbelser som først Socialministeriet og nu Beskæftigelsesministeriet gør, for at skabe et arbejdsmarked, hvor der er plads til- og brug for alle. Fra politisk side iværksættes tiltag, der skal sikre at befolkningsgrupper, der traditionelt har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet, bliver fastholdt og indsluset på virksomheder. Typisk drejer det sig om folk med nedsat arbejdsevne, *langvarige kontanthjælpsmodtagere, potentielle og aktuelle førtidspensionister, flygtninge og indvandrere og sygedagpengemodtagere* (Bredgaard,2004:1).

En ting er de politiske visioner. Noget andet er, hvordan det forholder sig på arbejdspladserne. Undersøgelser viser, at medarbejdere anser kollegaer med nedsat arbejdsevne som belastninger, uanset om der er tale fysiske eller psykiske handicaps (Schademan,2008:12). Dette er på flere punkter problematisk. For det første mindsker dette den rummelighed, man ønsker for det danske arbejdsmarked. For det andet koster det samfundet dyrt, at disse borgere ikke integreres på arbejdsmarkedet og i stedet modtager offentlige forsørgelsesydelse.

Politisk har der derfor været stort fokus på området. Hvordan sikrer man individets tilknytning til arbejdsmarkedet og derved reducerer de offentlige udgifter? Gennemgribende økonomiske reformer gennemføres, for at sikre den danske velfærdsstats fortsatte overlevelse. I 2012 kom reformen af dagpenge, i januar 2013 reformering af førtidspension og fleksjob og pr. 1. januar 2014 følger en reform af SU og kontanthjælp.

Dette speciale tager udgangspunkt i reformen af førtidspension og fleksjob. Med arbejdstitlen ”En del af fællesskabet” indgik regeringen, Venstre, Liberal Alliance og det Konservative Folkeparti d. 30. juni 2012

politisk forlig om en ny reform på området (L53,2012:24). Reformen blev endeligt vedtaget d. 19. december med virkning fra den 1. januar 2013¹.

”Målet med hele reformen er, at mange flere får hjælp til at få et aktivt liv i stedet for at måtte leve af en passiv pension. Et aktivt liv på arbejdsmarkedet kan for eksempel være et fleksjob. Fleksjobordningen er en rigtig god ordning, der sikrer mange mennesker adgang til arbejdsmarkedet,” Beskæftigelsesminister Mette Frederiksen (KL.dk, a)

Som citatet viser, betyder reformen at færre fremover skal tilkendes førtidspension og at fleksjobordningen udvides, for at skabe plads til de mange, der fremover skal forsøges integreret på arbejdsmarkedet.

Kort skitseret betyder reformen at (L53:2012):

- personer under 40 år som udgangspunkt ikke vil blive tilkendt førtidspension, med mindre det ikke er muligt at udvikle den enkeltes arbejdsevne.
- der i stedet indføres ressourceforløb for unge under 40 år.
- fleksjob er en midlertidig ordning, der bevilliges i op til fem år.
- fleksjobordningen gøres mere fleksibel, så der kan bevilliges fleksjob ned til to timer om ugen.

Personer der på nuværende tidspunkt er på førtidspension bliver ikke berørt af reformen, ligesom personer der i dag er i fleksjob heller ikke bliver berørt, med mindre de stopper i ordningen eller skifter fleksjob.

I forhold til sagsbehandlingen, betyder dette store forandringer. Hvor man tidligere inddelte borgere efter matchgrupper, i forhold til dennes parathed til at tage arbejde samt mulighed for at deltage i beskæftigelsesrettede tilbud, tages der i den nye reform udgangspunkt i den enkelte borgers ressourcer og i at finde tilbud, der kan udvikle denne. Dette er en ny måde at betragte borgeren på, i det arbejdsevne i den nye reform ikke betragtes som noget stationært, men dynamisk. Fokus er således flyttet fra afprøvning af borger til udvikling af arbejdsevne. Dette gælder for alle matchgrupper – også de traditionelt opfattet ”tunge” borgere i matchgruppe 3 - borgere med længerevarende sygdomme, svære psykiske lidelser, udviklingshæmning, samt aktive misbrugere. Tidligere var denne gruppe fritaget for rådgivning og aktivering og blev af Jobcenter kun tilbudt samtaler (Arbejdsmarkedsstyrelsen,2009). Man skal således til at arbejde med borgere, man tidligere ikke har givet aktive tilbud.

¹Enkelte elementer fra d. 1. juni 2013.

Som offentlig instans er dette nyt og en udfordring, som også kommer til at påvirke det danske arbejdsmarked. Målet med reformen er, at færre skal på passiv forsørgelse. En af sigtelinjerne for reformen er, at mennesker med komplekse problemer fremover ikke skal tilkendes pension, før det er klart dokumenteret, at alle muligheder for fodfæste på arbejdsmarkedet er udtømte (L53:2012:32). Folk under 40 år skal derfor i udgangspunktet ikke kunne tilbydes førtidspension – de skal i beskæftigelse, for at gøre dem selvforsørgende i et eller andet omfang. Arbejdsgivere skal således til at åbne deres virksomheder for samfundets svageste og mest marginaliserede borgere. Dette rejser en række problematikker. For kan disse mennesker indgå på en arbejdsplads, med de udfordringer de har? Er der arbejdsopgaver til dem i en periode med lavkonjunktur? Er det realistisk at forvente, de kan løse selvstændige opgaver? Kræver de supervision? I så fald, har arbejdsgiver de fornødne ressourcer?

I min research i specialets indledende fase, er jeg ikke stødt på nogen form for forundersøgelser eller vurdering af, om matchgruppe 3 kan indgå som en del af arbejdsmarkedet. Jeg har forhørt mig hos personer i mit netværk, der på forskellig vis arbejder med reformen. En udviklingskonsulent mente, at den eneste form for forarbejde der er lavet, er af økonomisk karakter – for at dokumentere en stigning i udgiften til førtidspension, men at der ikke er foretaget nogen form for socialfaglig undersøgelse. En socialrådgiver der arbejder med målgruppen til dagligt, er heller ikke blevet præsenteret for noget. Spørgsmålet er, om baggrunden for reformudspillet er de generelle ideologiske strømninger der har været herskende siden 1980'erne – *du skal yde før du kan nyde*, altså hele welfare/workfare debatten.

Endelig er problematikken omhandlende integrationen af borgere fra matchgruppe 3 på det danske arbejdsmarked interessant at arbejde med, da der på nuværende tidspunkt ikke foreligger studier heraf. Reformen trådte som tidligere nævnt i kraft pr. 1. januar 2013, hvorfor man ikke kender effekten af den endnu.

1.1.1.1 Kritik inden reformens vedtagelse

I det følgende vil den kritik der er rettet mod reformen under dens udarbejdelse, blive præsenteret på baggrund af skriftligt materiale der er indgået i Beskæftigelsesudvalgets udformning af reformen. Fokus vil være på de argumenter, der problematisere inklusion af gruppen på arbejdsmarkedet, samt de menneskelige omkostninger. Der er således afgrænset fra at se nærmere på de økonomiske konsekvenser og den kritik der er rettet som følge af ændringer i eksistensgrundlaget for handicappede. Kritikerne omfatter politiske partier, der har stemt imod lovændringerne og i særdeleshed Dansk Handicaporganisationer (DH), der er en paraplyorganisation for de 32 medlemsorganisationer i Danmark. DH har i alt 320.000 medlemmer og dækker alle typer af handicap.

Reformen er gennemført med et bredt forlig, hvor kun Dansk Folkeparti og Enhedslisten stemte imod. Begge partier er positive stemt for, at der nu skal ydes borgeren en helhedsorienteret tværfaglig indsats, men har af forskellige årsager stemt imod det samlede lovforslag.

Dansk Folkeparti mener det bliver vanskeligt at få arbejdsgivere til at oprette fleksjob ned til to timer om ugen, med personer med betragtelige skånehensyn, når man har mulighed for at ansætte raske personer – det være sig studerende, efterlønnere, skånejobbere eller andre, der er lige så vel kan udfylde stillinger med få timer. Endvidere er de skeptiske over for, at folk der er tilkendt et fleksjob efter reformen, er aktiv jobsøgende og dermed omfattet af de gældende sanktioneringer på området. DF mener, at det langt fra er alle borgere, der er gode til selv at finde fleksjob og forklare deres problemer til en arbejdsgiver. Grundlæggende mener partiet, at reformen er et *rent spareforslag* og stemte derfor imod (Retsinformation:3).

Hele grundtanken bag reformen er, at man kan optrænes til at få større arbejdsevne. Dette blandt andet gennem ressourceforløb og ved at fokusere på udvikling af arbejdsevnen. Enhedslisten henviser til forskning på området, der viser, at dette langt fra er tilfældet (Retsinformation:3). I forlængelse heraf, finder de det urealistisk at personer med begrænset arbejdsevne, der kun kan arbejde et par timer om ugen, skal kunne udvikle deres arbejdsevne og på sigt komme op i tid. De fastholdes i systemet på en ledighedsydelse i nogle år, og vil på sigt alligevel få den førtidspension, de i udgangspunktet havde krav på (Retsinformation:4). Enhedslisten stemte imod lovforslaget, da de lige som DF mener, at der er tale om et rent spareforslag og at det samtidig er *taget hen over hovedet* på tusinde mennesker, der berøres af den nye lovgivning (Retsinformation:4).

Under udarbejdelsen af ændringsforslagene til lovgivningen har beskæftigelsesudvalget modtaget skriftlige henvendelser fra en lang række organisationer, foreninger og privatpersoner. Blandt disse har Dansk Handicaporganisationer sendt skriftligt høringssvar, ligesom de også mundtligt har redegjort for deres synspunkter for udvalget (Retsinformation:1-2). Lige som det var tilfældet med de to partier, er de positivt indstillet overfor de overordnede linjer; at der er fokus på en tværfaglig indsats og at der indføres ressourceforløb, som skal udvikle borgeren, så flest mulige kan få en tilknytning til arbejdsmarkedet (DH,2012). Dog mener de, at fleksjobordningen forringes, da handicappede fremover ikke er ligestillet med raske borgere – dette vil ramme dem økonomisk og på deres værdighed.

”Med tilskudsloftet ændres fleksjobordningen fra at være en kompensationsordning, som muliggør, at personer med handicap og nedsat arbejdsevne fortsat kan forsørge sig selv og deltage på arbejdsmarkedet på lige fod med andre, til at være en social sikringsordning. Ordningen som er foreslået, er klientgørende, bureaukratisk og administrativt tung, samt et opgør med principperne om kompensation og ligebehandling af mennesker med handicap på arbejdsmarkedet”(DH,2012).

Ændringen i flekslønstilskud mener DH, lige som Enhedslisten, vil stille handicappede meget dårligere, da de fremover skal konkurrere med deltidsansatte uden nedsat arbejdsevne. Fremover bliver arbejdsgiver ikke kompenseret for den nedsatte arbejdsevne medarbejderen har, hvorfor incitamentet for at ansætte disse, forsvinder. I forlængelse af fleksjobbet, mener organisationen at der mangler klare

skel mellem snitflader for førtidspension og såkaldte minifleksjob. Dette vil for borgeren betyde retssikkerhedsmæssig usikkerhed, da man ikke kan vide sig sikker på, hvilken gruppe man tilhører (DH,2012). Samtidig sættes der tvivl ved virksomheders vilje til at ansætte personer med manglende arbejdsevne i fleksjob helt ned til et par enkelte timer om ugen.

Ydermere kritiserer de, at reformen ikke indeholder elementer, der fremmer handicappedes muligheder på arbejdsmarkedet, når der samtidig ikke er lavet særlige økonomiske incitamentter rettet mod virksomheder der ansætter folk i minifleksjob. Dette skaber væsentlige barrierer for handicappede, der grundet lav uddannelse og ringe kompetencer, ikke har mulighed for at gøre sig konkurrencedygtige og konkurrere med mere velfungerende fleksjobbere (DH,2012).

Målgruppe definitionen af de, der skal tilbydes ressourceforløb er i lovtæksten defineret som borgere med *komplekse problemer ud over ledighed*. I bemærkningerne står, at psykiske lidelser ikke behøver være varige, hvilket DH tolker, som om det primært er psykiske syge der vil komme i betragtning til ressourceforløb (DH,2012). Med denne løse definition frygter DH, at handicappede med enkelt diagnoser så som sklerose, blinde og hjerneskadede ikke kommer i betragtning, hvorfor de ønsker en tydeligere præcisering af målgruppen. Også definitionen af de, der ikke er omfattet af reformen, fordi det er tale om *åbenbart formålsløse sager*, ønskes præciseret. Definitionen er på nuværende tidspunkt meget vag, hvorfor det er op til den enkelte kommune, at tolke lovgivningen, hvilket i sidste ende kan skabe variation på tværs af landet og udgøre en risiko for retssikkerheden (DH,2012). Frygten er, at unge kommer i formålsløse ressourceforløb, på baggrund af en teoretisk forbedring af arbejdsevnen.

Udkast af reformen blev ikke tilsendt foreningen for mennesker med udviklingshæmning og pårørende(LEV), da denne er en del af Dansk Handicaporganisation. Alligevel har foreningen behandlet emnet, med fokus på udviklingshæmmede. Foreningen mener, at unge udviklingshæmmede i udgangspunktet tilhører gruppen, der fra start er berettiget førtidspension. Foreningen fokuserer på, at der er tale om borgere som har medfødte funktionsnedsættelser og at de gennem hele deres liv har været tilknyttet ekstra støtte i forbindelse med specialbørnehave, specialskole og STU. At forvente de i et vist omfang vil kunne forsørge sig selv, er derfor urealistisk. I maj 2012 udgav LEV således en informationspjece, hvis generelle budskab er, at unge udviklingshæmmede tilhører den gruppe, der straks skal tilkendes førtidspension (LEV,2012). Som tilfældet er med DH, er de forbeholdende overfor definitionen af åbenlyse pensionssager, og de frygter at udviklingshæmmede parkeres i meningsløse ressourceforløb.

Samlet set handler den kritik der er rettet mod reformen, forud for implementeringen om:

- Manglende tillid til, at virksomheder vil ansætte folk med nedsat arbejdsevner i fleksjob helt ned til to timer om ugen
- At handicappede med nedsat arbejdsevne skal konkurrere med raske deltidsansatte

- At definitionen af målgruppen for førtidspension er uklar, så personer hvor arbejdsevnen ikke kan udvikles, tvinges igennem nyttesløse ressourceforløb eller fleksjob

Der blev i alt stillet 67 ændringsforslag til lovforslaget. DFs medlemmer af udvalget stillede 3 ændringsforslag, ELs medlemmer 52 og et enkelt punkt var de fælles om. Resten er stillet af Beskæftigelsesministeren. Under selve forhandlingerne var DF og EL i mindretal, hvorfor ingen af de ændringsforslag de stillede, blev medtaget i den endelige lovgivning (Retsinformation:4-9).

1.1.1.2 Kritik af reformen i medierne

Reformen er blevet fulgt tæt under udarbejdelsen af landets mange interesseorganisationer. Dette gælder især de forskellige handicaporganisationer, hvis medlemmer reformen særligt rammer, samt foreningen for landets fleks- og skånejobbere. Problematiseringens temaer er dog fælles for alle – de økonomiske rammer stiller udsatte borgere dårligere og der er mistillid til, at der er fleksjob nok til alle der fremover visiteres. Efter reformen trådte i kraft, har der været enkelte sager oppe i medierne, der har problematiseret strammingerne i tilkendelse af førtidspension. I det følgende afsnit præsenteres den kritik der har været af reformen i den offentlige debat.

Dansk Handicap Forbund stiller sig kritiske i forhold til reformen, da de mener den et brud på FN's Handicapkonvention, der skal sikre ligestilling mellem handicappede og raske borgere. Dette på baggrund af en vurdering af, at folk med varige funktionsnedsættelser er økonomisk dårligere stillet efter reformen end de var med den forrige ordning (DHL,26.03.2012). Man mener at de nye økonomiske rammer i reformen, hvor man fremover honoreres for det antal effektive timer man er på arbejdspladsen, stiller handicappede og syge dårligere, end deres raske kollegaer.

Formanden for Landsforeningen af fleks- og skånejobbere, Hans Dankert problematiserer, at unge under 40 i udgangspunktet ikke kan få førtidspension. Det placerer en masse mennesker på kontanthjælp og ledighedsydelse. Endvidere indeholder reformen ingen krav til arbejdsgiverne om, hvordan de skal skaffe ekstra stillinger til den nye målgruppe. Han mener derfor, at det bliver umuligt for borgere, der tidligere var i målgruppe for at modtage førtidspension, at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

*”Der er simpelthen intet, der tyder på, at arbejdsmarkedet er i stand til at opsuge alle disse nye fleksjobbere, der kun kan arbejde meget lidt om ugen. Og der er heller intet i reformen, der lægger op til et øget incitament hos arbejdsgiverne til at tage imod dem. Det her vil kun skabe flere arbejdsløse fleksjobbere”
(Ritzau,03.07.2012)*

Han henviser til de mange der allerede går ledige og venter på et fleksjob. At der kommer flere i køen, og at disse borgers arbejdsevne er yderligere nedsat, tror han blot øger arbejdsløsheden.

Beskæftigelsesminister Mette Frederiksen er dog fast overbevist om, at det ikke er lovgivning der skal til. Hun mener at man ved en udvidelse af fleksjobordningen mindsker arbejdsløsheden, da man åbner op for, at folk der kan arbejde mindre end de 12 timer, der tidligere var kravet, nu er del af arbejdsstyrken. Virksomheder kan derfor bedre matche en fleksjobber med det omfang en arbejdsopgave har (Ritzau,03.07.2012).

I maj 2013 bragte Ekstra Bladet et portræt, af den 18-årige Natasja Bjerring Jørgensen, der fra fødslen er hjerneslader og med en intelligenskvotient på 52 er som en 4-årig. Op til hendes 18 års fødselsdag søger forældrene på hendes vegne en førtidspension, men får afslag af Odense Kommune, da hun i stedet skal i gang med et uddannelsesforløb og først efter dets afslutning, endeligt kan få vurderet sin arbejdsevne (Mandrup,2013a). Dette på trods af at både læger og psykologer vurderer, at pigen har for store støttebehov til at kunne varetage et arbejde og hun foruden har været igennem et mislykket praktikforløb. Kommunen henviser til, at ingen i henhold til den nye lovgivning i udgangspunktet skal tilkendes pension.

Kritikken gik i sær på, at Odense Kommune kunne være i tvivl om, at Natasja var så dårlig, at hun aldrig vil være i stand til at fungere i et job. To dage efter sagen fik offentlighedens bevågenhed, blev Natasja tilkendt førtidspension.

Efter denne sag kom i medierne, er der i den offentlige debat sat fokus på rimeligheden af reformen. Både fagfolk og politikere har udtalt sig om kommunens håndtering af sagen. LEVs landsformand, Sytter Kristensen, kritiserer at lovgivningen ikke hindrer kommunalspekulation. Det er således mindre kommunale udgifter forbundet med at give Natasja kontanthjælp under et ressourceforløb, men håb om at hun kan komme i et minifleksjob, end det er at give hende en førtidspension (LEV,23.05.2013). Karina Adsbøl, Handicap-ordfører for Dansk Folkeparti, udtaler således:

”Det er simpelthen urimeligt, at regeringen har indført en lov, hvor denne gruppe mennesker kommer i klemme” (Mandrup,2013b).

At det er op til den enkelte kommune at tolke formuleringen i lovtæksten, gav også Københavns Kommune spaltepads i maj 2013. En kvinde har i hemmelighed optaget en samtale med sin sagsbehandler. Kvinden fortæller, at hun har til hensigt at søge førtidspension, hvortil sagsbehandleren svarer, at man kun kunne tilkendes førtidspension, hvis man er kræftsyg og har mindre end et halvt år tilbage at leve i, altså at man skal være døende (Buck,2013). Sagen problematiserede igen, at der ikke er en klar formulering i lovtæksten, omhandlende personer der er berettiget førtidspension. Politisk har Enhedslistens socialordfører, Søren Larsen, på denne baggrund udtalt, at han ønsker lovgivningen ændret, så de dårligste og svageste borgere stadig har ret til pension (Redder,2013).

Det er ikke lykket journalister at få kommentarer fra Beskæftigelsesministeren i nogen af sagerne.

1.2 Problemformulering

Som det fremgår af det forestående, er der mange holdninger til den nye lovgivning. Fra politisk side er der fokus på at forbedre ordningen, så den er mere fleksibel for borgerne og administrativt mindre tung for virksomhederne. Alle borgere, uanset baggrund og sygdomshistorie, skal have mulighed for at være en del af fællesskabet, via et aktivt liv på arbejdsmarkedet. Fra organisationerne, der repræsenterer handicappede og udviklingshæmmede, er der tale om en ren sparereform som ikke tager højde for de udfordringer mange af disse borgere har. Der er mange måder at belyse den valgte problemstilling på. I det følgende vil rammerne for dette speciale blive præsenteret.

Reformen gælder for alle borgere der fremover vil komme i betragtning til førtidspension eller fleksjob. Af disse, vælger jeg at afgrænse mig til matchgruppe 3, da det er de mest marginaliserede borgere og denne gruppe, hvor der er sket størst ændring i kraft af reformen, da man tidligere ikke ville tilbyde disse borgere aktive beskæftigelsestilbud. I matchgruppe 3 indgår alle borgere der betragtes som midlertidigt passive. I denne indgår psykisk syge, borgere med misbrugsproblematikker samt fysisk og psykisk handicappede. Af disse, vil jeg fokusere på udviklingshæmmede borgere under 40 år.

Der er sket meget, siden man begyndelsen af 1880'erne begyndte at anbringe såkaldte åndssvage eller idioter på store anlagte institutioner, afskåret fra det omkringliggende samfund. Individene blev betragtet som farlige og defekte, hvorfor man i 1930erne indførte sterilisations- og kasterationslove, for at reducere antallet af disse *Uheldige arvebærere* (Sørensen,2001:10). Med Steinckes social reform i 1933, overtog staten en større del af de sociale udgifter, herunder udgifterne til drift af opholdssteder under socialforsorg. Med socialreformen gives åndssvage og sindslidende mulighed for uddannelse og læring, men under forudsætning at de umyndiggøres. En lovændring i 1953 begrænsede adgangen til administrativ frihedsberøvelse, således sagen først skulle prøves ved en domstol, før dette var muligt (Kirkebæk,2001:74). Siden 1970erne er der tale om en normaliseringsdiskurs, der i kraft af lovændringer og forbedrede institutionelle forhold for åndssvage, har sigtet mod integration af folk med funktionsnedsættelser i det danske samfund (Sørensen,2012:7-20, Kirkebæk,2001:178). Set i det lys, er den nye reform blot endnu et skridt til denne integration – nu skal udviklingshæmmede også være en del af det danske arbejdsmarked.

Gruppen er ydermere interessant at fokusere på, da der tidligere ikke har været aktive beskæftigelsesrettede tilbud for dem, da deres tilstand er stationær. Andre undergrupper i matchgruppen har man tidligere lavet indsatser for, herunder psykisk syge, så at integrere dem på det ordinære arbejdsmarked er ikke på samme måde nyt.

I forhold til reformen, vil de økonomiske aspekter af reformen ikke blive behandlet i dybden. Tilskudsordninger og incitamentsstrukturen for arbejdsgiver vil blive nævnt, men specialet har ikke til formål, at belyse hvilken økonomisk konsekvens reformen vil få for individet - om de blive bedre eller ringere stillet. Jeg vil dog understrege, at de økonomiske konsekvenser er relevante at tage med, i forhold til hele vurderingen af reformens betydning for udviklingshæmmede. Som det fremgår i

præsentationen af den kritik som har været af reformen, er der stort fokus på de økonomiske konsekvenser for de svageste borgere. Min interesse er dog, at problematisere selve det forhold, at de qua den nye reform skal være en del af arbejdsmarkedet. DH har i deres høringssvar ikke berørt dette emne – at der er samfundsgrupper som er så dårlige, at det for største part ikke giver mening at de skal igennem et beskæftigelsesrettet tilbud. LEV sætter fokus på emnet i deres materiale – som de eneste jeg har stødt på i min research. Ændringer i ansættelsesforhold, herunder brug af sociale kapitler, vil lige som selve sagsbehandlings processen i rehabiliteringsteamet, ikke indgå i analysen. Elementerne vil dog blive præsenteret i et senere afsnit, da forståelsen af denne er relevant i forhold til at kunne diskutere de rammer reformen sætter for undersøgelsens genstandsfelt. I analysen vil der blive fokuseret på integration af udviklingshæmmede på arbejdsmarkedet.

Dette fører frem til specialets problemformulering, som lyder:

Med de rammer reformen sætter, hvordan og i hvilket omfang er det muligt at integrere udviklingshæmmede under 40 år på det danske arbejdsmarked.

Med integration menes integration i arbejdslivet, herunder i forhold til det praktiske arbejde og at være del af det sociale fællesskab på arbejdspladser. Det er udviklingshæmmede som gruppe, der er i fokus for specialet, og ikke det enkelte individ.

Da reformen som nævnt stadig er ny implementeret, kendes effekten af reformen ikke endnu. Elementer i specialet vil være eksplorativ. Reformen er ved specialets aflevering 8 måneder gammel, hvorfor der endnu ikke er kendte effekter af reformen. Jeg har i min undersøgelse således ikke mulighed for at indsamle empiri på området, da hverken borgere eller sagsbehandlere endnu har haft et afsluttet forløb, ligesom virksomheder ikke endnu har oplevet en stigende interesse for at de åbner deres virksomheder for målgruppen. Specialets diskussioner vil således blive en vurdering af, hvordan det kan forholde sig, ud fra teoretiske begreber og sekundærdata, frem for et billede af, hvordan det faktisk forholder sig, som direkte følge af reformen.

Specialet er skrevet ud fra interesse og et ønske om at forstå, hvordan rammerne for inklusion på arbejdsmarkedet på nuværende tidspunkt er for udviklingshæmmede. Dog tænker jeg, at specialet grundet det strukturelle fokus, kan sætte fokus på nogle af de barrierer og muligheder der kan være for målgruppen, hvilket kunne være interessant for sagsbehandlere i kommunernes jobcentre og virksomheder der påtænker at ansætte fleksjobbere med udviklingshæmning – eller generelt medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

1.2.1 Arbejdsspørgsmål

Der arbejdes ud fra to forskningsspørgsmål, der skal hjælpe til besvarelse af specialets problemformulering.

1. *Er det realistisk for denne gruppe at sælge sin arbejdskraft, set i forhold til de krav arbejdsgiver stiller til sine medarbejdere og hvilke arbejdsopgaver kan de løse?*

Det første arbejdsspørgsmål omhandler de krav en arbejdsgiver stiller til lønarbejderen, og en vurdering af hvordan målgruppen kan leve op til disse krav. Spørgsmålet er formuleret på baggrund af en skepsis for, at man fremover i udgangspunktet ikke tilkender førtidspensioner, selvom der er tale om stationære sygdomme. Som det er formuleret i lovtæksten, er der i stedet fokus på at *udvikle* den enkelte. Men når borgeren qua sin diagnose er hæmmet i denne, er det så muligt for dem at blive en del af det ordinære arbejdsmarked, hvor de skal konkurrere med personer med færre skåne- og støttebehov? Endvidere er der ikke megen viden omkring, hvilke arbejdsfunktioner udviklingshæmmede kan varetage i virksomheder, da de som nævnt tidligere ikke har været jobcenterets målgruppe for beskæftigelsesrettede tilbud. Et aspekt der søger at belyse, hvilke arbejdsopgaver de kan løse, er derfor medtænkt i analysen.

Arbejdsspørgsmålet vil blive besvaret i analysens første del. Spørgsmålet vil blive besvaret på baggrund af arbejdsmarkedsteori, herunder udbud og efterspørgsel, arbejdsgivers krav til lønarbejderen og kompetenceteori. Erik Allardts velfærdsdimensioner vil blive inddraget, for at få belyst dimensionen omhandlende forholdet mellem individ og samfund.

2. *Hvilke muligheder er der for at integrere unge udviklingshæmmede i arbejdslivet på arbejdspladser, i forhold til det sociale fællesskab?*

Det andet arbejdsspørgsmål kommer i forlængelse af det første, da det omhandler en vurdering af, hvordan og i hvilket omfang de kan blive en del af det kollegiale fællesskab, når de har opnået ansættelse på virksomhederne. Udviklingshæmmede er en kompleks og sammensat gruppe, med mange forskellige problematikker. Hvordan de med de udfordringer de har, kan blive en del af en arbejdsplads i forhold til det kollegiale fællesskab, er vigtigt at belyse, i forhold til at vurdere deres muligheder for at blive *en del af fællesskabet*.

Det andet arbejdsspørgsmål vil danne grundlag for analysens anden del. Teoretisk vil det blive operationaliseret ved hjælp af begreber omhandlende medborgerskab og social integration, herunder social marginalisering.

1.3 Forskningsoversigt

Følgende afsnit præsenterer forskning, der på den ene eller anden vis kan hjælpe til at besvare specialets problemformulering. Afsnittets formål er at danne et overblik over den eksisterende forskning, samt vise de videns huller der er inden for specialets fokus på nuværende tidspunkt. Afsnittet er skrevet på baggrund af en omfattende søgen på videnskabelige artikler, rapporter og empiri, som relaterer sig til specialets emne. I min søgen, har jeg haft vanskeligt ved at fremskaffe materiale, der er fokuseret omkring udviklingshæmmede i et ordinært beskæftigelsesperspektiv. Jeg har derfor været nødsaget til at brede min søgning ud, så den omhandler beskyttet beskæftigelse og rammer en bredere befolkningsgruppe, men stadig omhandler de temaer og problematikker som arbejdsspørgsmålene leder frem til.

Jeg har afgrænset mig således, at der kun præsenteres forskning fra 2000 og frem, for at sikre at resultaterne stadig gør sig gældende for de strukturer som er på arbejdsmarkedet i dag, endvidere er der fokuseret på forskning i en dansk kontekst. Dette for det første fordi det var været meget svært at finde udenlandske undersøgelser eller litteratur på området, og for det andet fordi resultaterne vil være vanskelige at overføre på specialets problemfelt, der netop fokuserer på det danske arbejdsmarked og særligt fleksjobordningen.

Først præsenteres større forskningsprojekter, hovedsageligt foretaget af SFI, der fokuserer på udviklingshæmmede i et beskæftigelsesperspektiv, dernæst undersøgelser der er centreret om fleksjob og perspektiver på den nye fleksjobordning.

1.3.1.1 Forskning

SFI har i perioden 1998 – 2007 foretaget en række undersøgelser, der afdækker virksomheders sociale engagement, blandt andet belyst fra lønmodtagerens synspunkt (Schademan,2008). Med socialt engagement menes initiativ, der er med til at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt – det vil sige ansættelse af personer som af forskellige årsager har svært ved at opnå beskæftigelse. Generelt er lønmodtagerne positive stemte overfor virksomhedernes sociale engagement, men resultatet viste samtidig en stigning i antallet af medarbejdere, der anser personer med nedsat arbejdsevne som en belastning, fra 25 procent i 2006 til 48 procent af de adspurgte i 2007. I samme periode er andelen, der mener at medarbejdere med nedsat arbejdsevne er en aflastning, faldet fra 56 procent til 43 procent (Schademan,2008:12). Lønmodtagerne mener således, at det bliver mere belastende end aflastende, at have en kollega med nedsat arbejdsevne.

Der anbefales på baggrund af undersøgelsen at:

- Virksomheder informere sine medarbejdere om, at kollegaer med nedsat arbejdsevne ikke er en fuld ressource

- Der fokuseres ekstra på arbejdsmiljø, såvel psykisk som fysisk, så de raske medarbejdere ikke belastes af at kollegaer med nedsat arbejdsevne

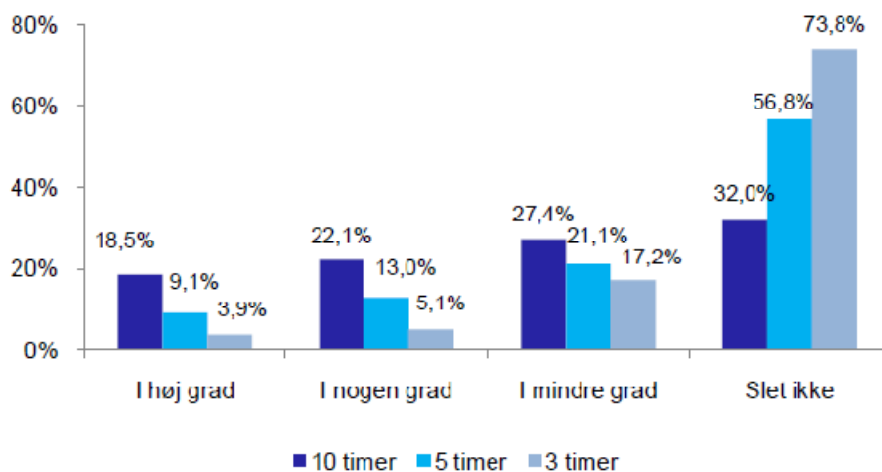
I 2005 publicerede Socialt Udviklingscenter (SUS) en rapport omhandlende brugernes beskæftigelsesmuligheder udenfor dagtilbuddets rammer. Undersøgelsen fokuserer på de muligheder der var på daværende tidspunkt, ligesom den tegner et billede af, hvordan denne udvikling kan forventes at forløbe. Det skønnes, at 20 % af de dagtilbud der er til udviklingshæmmede, benytter sig af beskæftigelse uden for dagtilbuddets fysiske rammer (Draiby,2005:27). Der er særligt tale om større tilbud med over 50 brugere, da et beskæftigelsestilbud ofte kræver at der udplaceres en medarbejder til at støtte den udviklingshæmmede, eller jævnligt gennemfører opsyn. Når borgerne er tilknyttet virksomheder uden for dagtilbuddene, er det typisk beskyttet beskæftigelse eller job med løntilskud i private virksomheder og arbejdsopgaver inden for produktion/montage, kantine/køkken, rengøring og gartneri (Draiby,2005:32-37). De borgere der opnår disse ansættelser, er ofte unge mænd, som har et stort ønske om at blive del af arbejdsmarkedet. Undersøgelsen viser således, at brugerens lyst og interesse er en afgørende faktor for, at der etableres beskæftigelse udenfor dagtilbuddet, men at det i 80 % af tilfældene er personalets tilskyndelse der er bestemmende for, om en bruger ønsker et sådan forløb (Draiby,2005:9). På baggrund af undersøgelsens resultater, opstilles der følgende anbefalinger (Draiby,2005:13-19):

- Der skal være tæt og løbende opfølgning med borgere der er udplaceret. Denne opfølgning kan varetages af kommunalt ansatte virksomhedskonsulenter eller supervisorer fra dagtilbuddene.
- For at fastholde udviklingshæmmede i deres job, er det vigtigt med støtte i arbejdsdagen. Dette kan være fra kommunens jobkonsulent, men optimalt set er der tale om kollegial støtte, i form af en støtteperson.
- Personen der har opsyn med borgeren, mens denne er på virksomheden, bør have en funktion som coach og modtage kurser, så vedkommende kan udfylde denne rolle.

1.3.1.2 Fokus på fleksjob

I 2012 foretog Oxford Research en undersøgelse omhandlende virksomheders brug af fleksjob. Undersøgelsen fokuserer på to centrale elementer i reformen: ændring af tilskudsreglerne og udsigten til at have borgere i fleksjob med meget få arbejdstimer (Oxford Research,2012). I forhold til dette speciales kontekst, er det interessant at fokusere på den sidste del. Resultaterne omhandlede data fra 510 virksomheder og viste, at 57 procent af de adspurgte virksomheder ikke aktuelt har medarbejdere ansat i fleksjob og at 45 procent heller ikke tidligere har erfaringer med ordningen. Nedenstående figur viser svarfordelingen på spørgsmålet, omhandlende at have en fleksjobber ansat med få arbejdstimer om ugen (Oxford Research,2012:7).

Figur 3: I hvor høj grad vurderer du det er realistisk, at I i jeres virksomhed har en medarbejder ansat i fleksjob på 10/5/3 timer om ugen?



Kilde: Oxford Research, 2012, n = 507

Som det fremgår, er virksomhederne generelt forbeholdende over for tanken, at ansætte en fleksjobber i fleksjob på 10 timer eller derunder, og jo færre timetal der er tale om, jo mindre realistisk vurderes det. Begrundelsen har to årsager; for det første, at de få timer giver en ringe grad af tilknytning til arbejdsstedet og for det andet, at virksomhederne vurderer det svært at tilrettelægge arbejdsfunktioner, der kan varetages med så få timer (Oxford Research,2012:2).

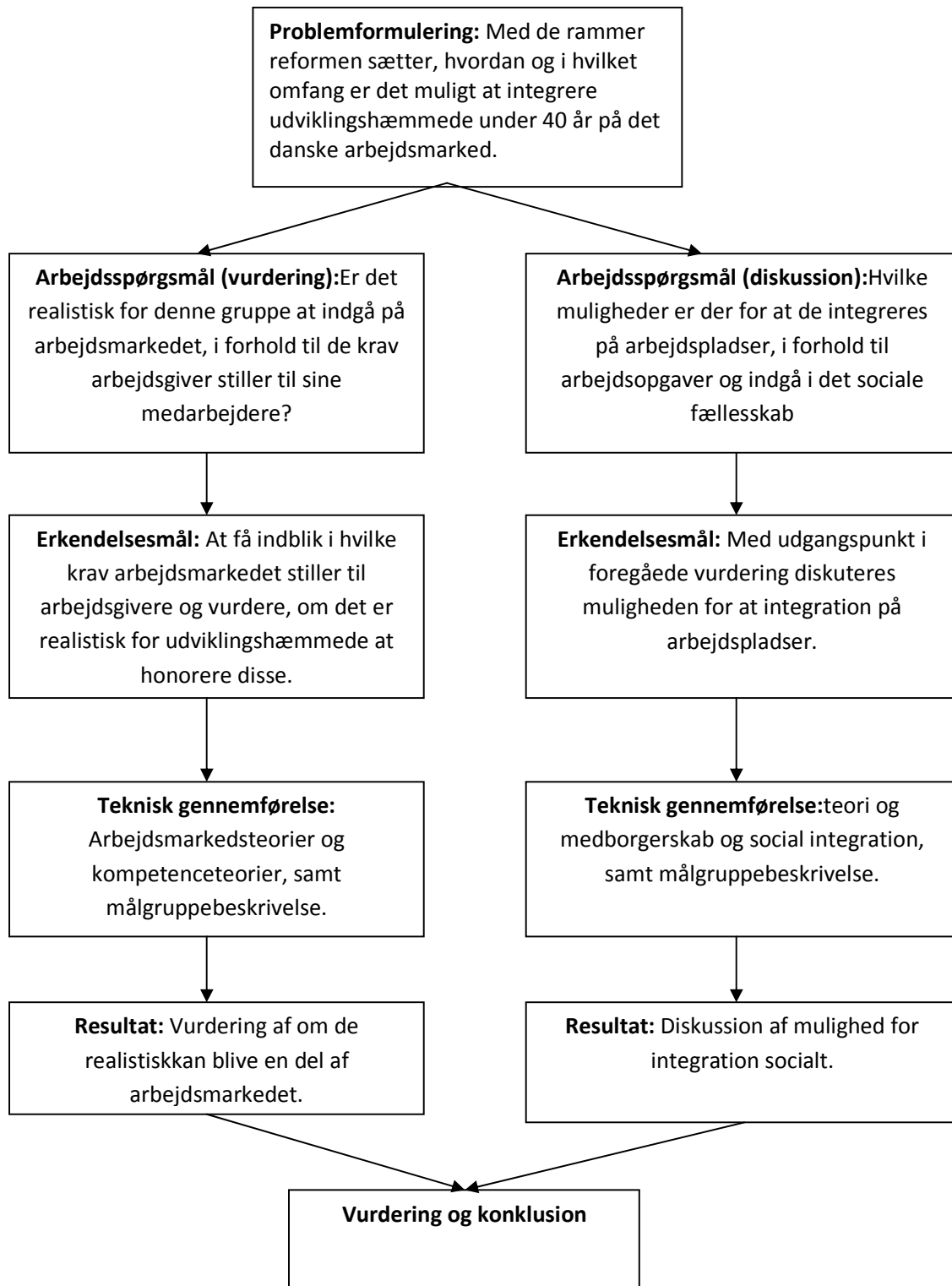
I april 2013 offentliggjorde Landsforening for Fleks- og Skånejobbere en undersøgelse, der fokuserede på i hvor høj grad fleksjobbere føler sig som en del af arbejdsfællesskabet med det øvrige personale. Undersøgelsen er lavet på baggrund af spørgeskemaer udsendt til 1728 af foreningens medlemmer. Resultatet viste, at 23 % af de adspurgte, føler sig isoleret på arbejdspladsen (Avisen.dk). Begrundelserne herfor omhandler manglende informationer om, hvad der sker på arbejdspladsen, at de ikke inddrages i faglige og sociale sammenhænge, at kollegaer ikke har forståelse for de skånehensyn man har, lønforskelle og begrænset opmærksomhed fra ledelsens i form af manglende MUS-samtaler eller interesse for de arbejdsopgaver fleksjobbere varetager.

1.3.1.3 Opsummering

I forhold til specialets problemstilling, kan de nævnte publikationer kaste lys over, hvilke faktorer der skal medtænkes, når udviklingshæmmede og i det hele taget folk med nedsat arbejdsevne, skal være del af danske virksomheder. Ofte er det faste personale dårligt informeret om, kollegaer ansat med skånehensyn ikke er en ressource på lige fod med det øvrige personale og ofte betragtes de som en belastning, frem for en aflastning. Undersøgelsen af dagtilbud der gør brug af udplacering af

udviklingshæmmede viser, at der er tale om få der gør dette. Målgruppen tilbydes derfor oftest beskyttet beskæftigelse, og får ingen træning i at indgå på en ordinær arbejdsplads. Endvidere kræver udviklingshæmmede der udplaceres i virksomheder, omfattende støtte og supervision, for at kunne fastholde beskæftigelse. Publikationer der fokuserer på fleksjobordningen viser, at virksomheder er forbeholdne overfor at ansætte personer i fleksjob med timetal under 10 timer om ugen. Dette fordi de mener det er urealistisk at finde arbejdsopgaver til medarbejderne, samt at de har svært ved at blive del af det kollegiale fællesskab. Endvidere føler fleksjobbere ofte, at de ikke er en reel del af fællesskabet på arbejdspladsen. Endvidere gør flere faktorer sig gældende i forhold til den generelle trivsel, således samlet set halvdelen af de adspurgte føler sig isoleret.

1.4 Projektdesign



2. Metode

I det følgende afsnit vil den metodiske tilgang, der er valgt i specialet, blive præsenteret. Afsnittet har således til formål at sætte præmisser for den viden der skabes, samt sikre systematik i specialets analyse. Først følger en præsentation af og argumentation for valg af metode. Derefter præsenteres og vurderes de artikler, der ligger til grunde for specialets analyse, samt kvalitetsmæssige overvejelser i relation hertil. Efterfølgende præsenteres overvejelser i forhold til gennemførelse af et ekspertinterview og til sidst præsenteres det videnskabsteoretiske ståsted, med inspiration i hermeneutikken.

2.1 Deduktion

Interessen for det forskningsspørgsmål, der bearbejdes i specialet, udspringer fra min praktik, hvor jeg har arbejdet med området. Jeg var i praktik i en kommune og var tilknyttet en konsulentgruppe, der primært løste opgaver på beskæftigelsesområdet. Her har jeg fulgt debatten om reformen inden dens implementering på landsplan. Det er således den sociologiske interesse og ønsket for større forståelse af det sociale problem, der har været drivkraften bag specialet. Jeg har derfor undersøgt hvad samfundsvidenskaben ved om dette. Det vil sige undersøgt i litteraturen, hvad der kan belyse problemstillingen og har ladet det været guidende i forhold til hvilken empiri som vælges og hvordan denne anvendes. Netop dette er De Vaus' definition på deduktion – at man lader teorien guide, i forhold til hvad der er relevant at se på, en bevægelse fra det abstrakte til det mere specifikke (2007:6).

Deduktion indgår i forklaring og forudsigelse (Andersen,2007:43), hvilket netop vil være dette specialets slutningsform. En deduktiv tilgang er derfor valgt, da det som tidligere nævnt, ikke er muligt at studere de konsekvenser, positive som negative, reformen har for udviklingshæmmede, da denne stadig er ny. I forhold til at have en deduktiv tilgang i undersøgelsen, vil specialets konklusioner være en logisk følge af de teoretiske begrebers præmisser.

2.2 Sekundærdata og dokumentanalyse

Da reformen ved specialets begyndelse kun er en måned gammel, har det været en udfordring at finde relevant empiri, der kan belyse problemstillingen. Ingen borgere er færdigt behandlet i rehabiliteringsteamsene eller færdige med deres ressourceforløb. Virksomhederne er derfor ikke begyndt at åbne deres virksomheder for målgruppen, hvorfor deres erfaringer og fortællinger heller ikke er en mulighed. Som tidligere nævnt, kendes effekterne af den nye lovgivning ikke endnu.

Jeg har derfor valgt at fundere min analyse på sekundærdata i form af skriftlige kilder. Dette fordi der er erfaringer omkring specialets genstandsfelt, som allerede er omfangsrigt, nuanceret og anvendeligt og fordi jeg ikke har mulighed for at finde statistik der direkte kan besvare problemstillingen.

Specialets empiri udgøres derfor af artikler. Til at sætte rammerne for analysen, i forhold til hvad der er relevant at drage frem, i forhold til udviklingshæmmedes muligheder på arbejdsmarkedet, bruges reformen af førtidspension og fleksjob. I det følgende vil principperne for arbejdet med sekundærdata blive gennemgået, på baggrund af de overvejelser man som forsker skal gøre sig, i forbindelse med dokumentstudier.

Til belysning af problemstillingen anvendes dokumentanalyse. Dokumentanalyse defineres som:

”... den detaljerede undersøgelse af dokumenter, der er produceret på tværs af en række forskellige sociale praksisser, og som kan antage en varietet af udtryksformer fra det skrevne ord til visuelle billeder. Betydningen af dokumenterne kan lokaliseres i de historiske omstændigheder, hvorunder de er skabt, i deres cirkulation og modtagelse samt ligeledes i de sociale funktioner, fortolkninger, effekter og anvendelser, der associeres med dem” (Duedahl,2010:14).

Som det fremgår af citatet, er dokumentanalyse en meget bred metode, idet det der betragtes som dokumentet kan have mange former og deres anvendelse er mangfoldig.

Det særegne ved dokumentanalyser er, at man som forsker tidsmæssigt og fysisk befinder sig langt fra de mennesker og det samfund der studeres (Duedahl,2010:19), men samtidig har muligheden for at lave dybdegående analyser på baggrund af individets efterladenskaber, det være sig skrevne tekster, fotos eller film. En form for nærhed, surveyanalyser ikke på samme måde har adgang til. Den distance der dog er til feltet, og som lægger i en diskret forskningsmetode, sætter sine begrænsninger i forhold til, hvor meget man kan forklare ud fra studiet af dokumenter. Med dokumentanalyse er det vanskeligt at sige noget om fænomener, der kommer til udtryk i tale eller ved fysisk interaktion (Duedahl,2010:18). Specialets problemformulering lægger en vis distance til enkeltindividet, idet den ligger op til analyse på et strukturelt niveau, og fokuserer på de udviklingshæmmede som gruppe. De begrænsninger metoden har, i forhold til at undersøge genstandsfeltet, der omtales i metode bøger, gør sig således ikke gældende for nærværende speciale.

Dokumentet vil i dette speciales sammenhæge udgøres af artikler og materiale publiceret i LEV Bladet. Det er derfor tale om andenhånds beretninger og sekundær data, der tolkes på i undersøgelsen.

I forhold til at kunne belyse problemstillingen empirisk, lader det sig vanskeligt gøre at anvende interviews eller statistik, da reformen endnu er så ny, at der ikke er nogle borgere der er kommet igennem systemet endnu. Der forefindes endnu intet statistisk materiale for, hvor mange udviklingshæmmede det lykkes at få på arbejdsmarkedet – enten på ordinære vilkår eller via fleksjob,

og hvor mange der bliver tilkendt førtidspension. Interview med udviklingshæmmede der allerede er i skånejob eller praktik under deres STU, ville være en mulighed, men materialet fra LEV er omfangsrigt, og det giver endvidere mulighed for at komme rundt i forskellige brancher og geografiske områder i landet.

2.2.1.1 Empiri

I specialets indledende fase blev der rettet kontakt til landsforeningen for landets fleks- og skånejobbere (LAFS), LEV og Beskæftigelsesregion Nordjylland, for at forhøre om materiale og eventuel empiri omhandlende udsatte borgere i fleksjob eller skånejob. Desværre gav mange af henvendelserne ikke resultat, kun LEV kunne henvise til deres blad. Det har således været vanskeligt, at finde empiri, der kunne give andre perspektiver på udviklingshæmning.

2.2.1.2 LEV Bladet

Jeg fik af KLAP konsulent Anders Reitov tilsendt 3 numre af LEV Bladet fra henholdsvis september 2010, september 2011 og september 2012. Det er artikler fra disse, der udgør specialets empiri. De øvrige numre som er tilgængelige på hjemmesiden, er skimmet for indhold, uden nogle af dem inddrages. De udgaver af LEV Bladet der indgår i specialet, har alle fokus på uddannelse og arbejde, belyst i relation til det at være udviklingshæmmet. Der er tale om deskriptive artikler om udviklingshæmmede, hvor der fokus på den unge på arbejdspladsen, for at vise eksempler på de job - og uddannelsesmuligheder de har.

LEV Bladet er et nyhedsmagasin udgivet af landsforeningen for udviklingshæmmede (LEV), og er udkommet 8 gange årligt siden 2008. Formålet er at fortælle om politiske tiltag og udviklingen i samfundet, der kan have betydning for personer med udviklingshæmning og deres familier. Forfatterne til artiklerne er hovedsageligt bestyrelsesmedlemmer og konsulenter i LEV, fagpersonale der arbejder med udviklingshæmmede og politikere. Hvert nummer indeholder artikler og informationsmateriale, der afspejler sider af hverdagen med udviklingshæmning. Hvert nummer er bygget op omkring et tema, eksempelvis fritid, sport, frivillighed, overgang fra barn til voksen, at være pårørende og alderdom. Bladet er offentligt tilgængeligt og kan downloades fra foreningens hjemmeside. Hvert blad har et omfang på omkring 60 sider.

I alt vil der i specialet indgå 16 artikler, der indholdsmæssigt fordeler sig således:

- 11 portrætter af unge med udviklingshæmning
- 1 portræt af en institution for personer med stort hjælpebehov
- 4 artikler med fokus på STU og uddannelse
- 3 artikler med fokus på udviklingshæmmede i job på det ordinære arbejdsmarked

- 1 artikel med fokus på inklusion og hvad arbejdspladser skal have fokus på

Nogle af artiklerne overlapper i forhold til de her listede fokuspunkter, således en portrættering indgår i en tematisering omhandlende STU.

LEV Bladet fra september 2010 er vedlagt som Bilag D, LEV Bladet fra september 2011 er vedlagt som Bilag E og LEV Bladet fra september 2012 er vedlagt som Bilag F.

2.2.1.3 Anvendelse

Indholdet i bladene vil blive betragtet som beretninger, som kan bruges til at afspejle, hvilket følger det har at have udviklingshæmning, hvilke jobfunktioner de kan løse samt hvordan de fungerer i beskæftigelsesrelationer, enten i form af praktik eller skånejob. Materialet er deskriptivt brugt i afsnittet omhandlende udviklingshæmning, der vil komme i umiddelbar forlængelse af metodeafsnittet, og vil i analysen indgå som baggrundsinformation om udviklingshæmning, for at applicere de teoretiske værktøjer. Artiklerne vil således ikke indgå i en indholdsdiskussion eller vurdering, hvor de stilles op mod hinanden, som man ofte gør i dokumentanalyser. I anvendelsen af artiklerne tillægges der elementer af fænomenologisk forskning, idet beskrivelserne vil blive taget for pålydende og der ikke vil blive tolket videre på dem. Teorien vil således ikke blive brugt, til at tolke videre på fortællingerne om individet, som det vil være tilfældet i en hermeneutisk tilgang. Der analyseres på den direkte erfaring, der gives udtryk for i empirien. Dette skyldes empiriens karakter. At der er tale om skriftlige- og sekundære kilder, gør det vanskeligt at tolke en betydning af materialet, uden at risikere overfortolkning og mulig bias.

2.2.1.4 Kvalitetsvurdering

Det specielle ved dokumentanalyse er, at der er tale om dokumenter som ikke er produceret med henblik på social analyse, men er dokumenter som allerede eksisterer, klar til anvendelse, og som af forskeren gøres til empiri i en undersøgelse (Bryman,2004:381). Når man således arbejder med sekundærdata, er det vigtigt at opstille kriterier til vurdering af materialets kvalitet, i forhold til at bruge det som empiri i socialforsknings sammenhænge (Bryman,2004:381ff, Duedahl,2010:53ff). Disse kriterier omhandler autenticitet, troværdighed, repræsentativitet og betydning.

2.2.1.5 Autenticitet

Et materialets autenticitet omhandler dets ophav, om det er ægte, således der ikke kan sættes spørgsmålstegn ved dets indhold. Dette gør sig særligt gældende, i forhold til studiet af breve og dagbøger, da man her ikke kan være sikker på, at den angivne forfatter, reelt er skribent af materialet. I forhold til de artikler, der udgør empirien, er de autentiske. De er hentet fra og offentliggjort på

LEVshjemmeside, og materialet forefindes kun på PDF-filer, således det ikke kan redigeres af andre end LEV, der har rettighederne.

2.2.1.6 Troværdighed

Som tidligere nævnt, er dokumenter sjældent produceret for deres egen skyld eller med social forskning for øje. Oftest er de resultat af bestilling eller af at ytre et bestemt budskab, rettet til en bestemt modtager. De præges af den kontekst og af de sociale sammenhænge, de skal indgå i (Duedahl,2010:64).

Materialet der indgår som specialets empiri er forfattet af og udgivet af LEV – landsforeningen for udviklingshæmmede. Jeg antager derfor, at materialet til en vis grad er værdiladet, idet foreningens mærkesag er at sikre de bedste muligheder for udviklingshæmmede. Det er således ”den gode historie” der bliver portrætteret og en mere kritisk stillingtagen er fraværende. Som læser får man dog ikke indtryk af, at de forsøger at male et unuanceret billede af, hvad det vil sige at være udviklingshæmmede. For de fleste artikler gælder, at arbejdsgiveren indgår i portrættet af den unge, hvorfor de udfordringer der er i deres ansættelser, også indgår. Desuden må man formode, at skribenterne er sig sine modtagere bevidst. Materialet er skrevet til foreningens medlemmer, folk der abonnerer på bladet samt en række offentlige institutioner – altså personer med interesse for eller som har udviklingshæmmede tæt på livet. At forsøge at gøre dem hverken bedre eller dårligere end de er, virker derfor ulogisk.

Jeg vil på baggrund af overstående mene, at troværdigheden af materialet er høj, selvom der ikke er tale om helt objektive skildringer. Da det er fagpersoner inden for områder, der er afsender, og ikke familiemedlemmer til de unge, antager jeg, at der forefindes en vis grad af objektivisme i beskrivelserne.

2.2.1.7 Repræsentativitet

I forhold til troværdighed, er det imidlertid ikke nok kun at forholde sig kritisk til dets afsender, man må også forholde sig til, om dets indhold har forklaringskraft nok, i forhold til det undersøgte (Bryman,2004:383). I forhold til nærværende problemstilling, handler det om at vurdere, hvorvidt materialets indhold er typisk for målgruppen, eller om der kun er fokuseret på visse typer af udviklingshæmning.

Jeg er bevidst om, at LEV udvælger personer, der har oplevet succes i deres praktik eller skånejob og at det således er de mest ressourcestærke og velfungerende udviklingshæmmede der indgår som del af empirien i denne type artikler. De eksempler som inddrages i analyse, er således i den positive ende, da der uden tvivl vil være individer, der er sværere at integrere på arbejdspladser, end de i artiklerne

skildrede. Mine konklusioner kan derfor blive unuanceret, i forhold til hvordan det faktisk ser ud for hele populationen. Desværre er jeg ikke bekendt med fordelingen mellem ”gode” og ”svage” udviklingshæmmede på landsplan, da denne type opgørelser ikke findes. Det er således ikke noget jeg kan tage højde for i min konklusion.

I materialet indgår også beskrivelser og historier fra de mange institutioner, der sigter mod målgruppen. Dette omfatter personer med svære funktionsnedsættelser og store hjælpebehov. Selve forståelsen af, hvad det indebærer at være udviklingshæmmet, er derfor ikke i samme grad præget af denne overrepræsentation af velfungerende udviklingshæmmede. Min definition af udviklingshæmning, burde derfor være tilpas nuanceret til, at den dækker alle spektre af udviklingshæmning.

2.2.1.8 Betydning

I arbejdet med skriftlige dokumenter, er det vigtigt at være opmærksom på sproget. For det første om der er forståeligt for læseren, og dernæst om selve sprogbruget (Duedahl,2010:72)

Hvis der arbejdes med ældre dokumenter, er det ikke sikkert man i en nutidig kontekst har samme begrebsforståelse, som da dokumenterne i sin tid blev udfærdiget. Alle artikler der indgår i specialet, er fra 2010 og fremefter. LEVs definition af udviklingshæmning er således den samme, som den der arbejdes med i specialet. Ligeledes er det arbejdsmarked der beskrives og tages udgangspunkt i, det samme for artiklerne og analysen.

Selve sproget er letforståeligt og meget beskrivende. Der er en tendens til at bruge positive tillægsord i selve præsentationen af de portrætterede. Denne brug af positive ord er dog ikke er så udpræget i forhold til beskrivelse af deres hverdag og arbejdsliv.

2.3 Ekspert interview

For at højne undersøgelsen validitet, har jeg foretaget et interview med en sagsbehandler, der til dagligt arbejder med målgruppen i sit job i et kommunalt jobcenter.

Ved kvalitative interview, er det overordnede formål at få forståelse for verden, ved at indfange individets synspunkt (Kvale,2009:17). Endvidere giver interview mulighed for at indsamle viden, der kan belyse, hvordan og i hvilket omfang udviklingshæmmede kan blive en del af arbejdsmarkedet fra en medarbejder, der arbejder med problemstillingen til hverdag.

Interview med personer, der har en stor faglig viden inden for det område, der undersøges, betegnes af Kvale som ekspertinterview (2009). I et ekspertinterview er det som interviewer vigtigt at man har dybdegående kendskab til emnet, og at man kender fagsproget. Dette for at opnå en vis grad af

symmetri i interviewsituationen, så respondenterne, grundet sin ekspertviden og faglighed, tager interviewet alvorligt, ligesom det legitimerer at denne afsætter tid hertil (Kvale,2009:167). Jeg er godt inde i lovgivningen på området, men grundet min afgrænsning af reformens omfang i forhold til specifikke dele der knytter sig til sagsbehandlingen, er der områder jeg ikke har så dybdegående kendskab til. Dette omhandler elementer i rehabiliteringsteamet, samt de økonomiske aspekter. Jeg har en overordnet forståelse af disse elementer, og da det ikke er punkter der søges belyst i interviewsituationen, vurderer jeg ikke at dette vil påvirke interviewsituationen.

Det kunne være interessant at lave fokusgruppe interviews med flere sagsbehandlere, der sidder med samme målgruppe, da denne interviewmetode giver mulighed for, at respondenterne indbyrdes kan sparre, reflektere og reagere på hinanden synspunkter (Bryman,2004:346). I relation til dette speciale, kunne det være interessant at få flere sagsbehandlere, som har indgående kendskab til arbejdet med udviklingshæmmede, at give et mere nuanceret billede af de muligheder der er for integration på arbejdsmarkedet. At metoden imidlertid er fravalgt, skyldes det arbejds- og tidspres jeg er blevet givet udtryk for hos jobcentrene, under min rekvirering af respondenter.

2.3.1.1 Udvælgelse af informant

Ved udførelse af kvalitative interviews, er det vigtigt, at de respondenter der udvælges har relevant viden i forhold til undersøgelsens genstandsfelt, således den viden som indgår i datamaterialet er brugbar i forhold til problemformuleringen. Jeg har gjort mig mange overvejelser om, hvilke fagpersoner der kunne være relevante at inddrage i forhold til interview. Pædagoger der arbejder med udviklingshæmmede på bosteder eller i de beskyttede værksteder er ikke kontaktet, da jeg netop ønsker en faglig vurdering af udviklingshæmmede i et beskæftigelsesperspektiv. Jeg har derfor i stedet vægtet at interviewe medarbejdere i et kommunalt jobcenter, da det er disse personer der har erfaring med netop at få udviklingshæmmede afklaret i forhold til at blive en del af arbejdsmarkedet. Sagsbehandlere der arbejder med fleksjob er ikke en mulighed, da de før reformen ikke har arbejdet med målgruppen. Jeg har derfor i stedet kontaktet en sagsbehandler der arbejder med unge på kontanthjælp, da det er denne vej udviklingshæmmede kommer ind i systemet på jobcentrene, når de bliver myndige.

At rekvirere sagsbehandlere, der til hverdag arbejder med at få borgere med udviklingshæmning etableret i fleksjob, har vist sig vanskeligt. For det første fordi de i jobcentrene generelt har travlt med at implementere reformens nye retningslinjer for sagsbehandlingen, og for det andet, fordi specialet skrives i forårs semesteret. Jeg er således løbet ind i den klassiske udfordring med en snarlig sommerferie, der gør folk mindre tilgængelige. En tredje faktor der gør sig gældende er, at organiseringen i jobcentrene er så specialiseret, at der i hver kommune er relativt få sagsbehandlere, som sidder med den målgruppe, jeg ønsker at undersøge. For eksempel kan jeg nævne, at der i Thisted Kommune, hvor jeg var i praktik, er to sagsbehandlere som sidder med fleksjob og matchgruppe 3, herunder udviklingshæmmede. Jeg har derfor brugt mig netværk fra min praktik, og fundet en

sagsbehandler fra en nabokommune, der til dagligt arbejder med netop unge i matchgruppe 3, som i udgangspunktet ikke kan tilkendes førtidspension. Jeg kontaktede medarbejderen på mail, hvor jeg kort præsenterede mig selv og specialets formål, og indgik herefter en dialog omkring den nye sagsbehandling efter reformens indtrædelse.

At det kun indgår et interview som del af min empiri, skyldes flere faktorer. For det første, at det har vist sig udfordrende at finde sagsbehandlere, der kan afsætte tid til interview. For det andet, fordi specialets fokus ikke er at belyse virkeligheden sådan som den er på nuværende tidspunkt, men at vurdere udviklingshæmmedes muligheder for integration på arbejdsmarkedet, når målgruppens sager er færdigbehandlet i rehabiliteringsteamsene. At have tre eller fire ekspertinterviews ville styrke specialets validitet og reliabilitet væsentligt, men jeg vurderer alligevel at det er tilstrækkeligt med et enkelt interview i dette speciales kontekst, da forskningsområdet allerede er nuanceret beskrevet i artiklerne.

2.3.1.2 Interviewguide

Til interviewet er valgt et semistruktureret interview. Dette er gjort for at give mulighed for, at respondenterne kan komme med perspektiver, jeg ikke havde med i mine overvejelser under udarbejdelsen af interviewguiden.

Semistrukturerede interviews er kendetegnet ved at være struktureret omkring emner og eventuelle underspørgsmål, og samtidig rumme fleksibilitet i forhold til de emner, der i interviewsituationen drøftes (Kvale,2009:1986). Det vil sige, at jeg i samtalen med sagsbehandleren kan være åben over for nye input, således ændre rækkefølgen af mine spørgsmål og komme med nye eller uddybende spørgsmål, der ikke er formuleret i interviewguiden, såfremt det bliver relevant. Interviewguiden er derfor ikke tænkt som en liste af spørgsmål, der gennemgås kronologisk, men er nærmere en vejleder i forhold til aspekter der er relevant at få belyst og en hjælp til at styre samtalen og holde fokus på de emner, der ønskes afdækket. Ofte giver dette interviews med kortere interviewspørgsmål og længere svar fra respondenterne, da vedkommende netop ikke bremses i sin tale (Kvale,2009:186).

Interviewguiden er udformet på baggrund af problemformuleringen, de to underspørgsmål, samt den empiriske forskning, der er beskrevet i problemfeltet. Jeg har således forsøgt systematisk at udforme spørgsmål, som kan belyse de to underspørgsmål, ud fra den viden der allerede er på området, samt de videns huller der omhandler målgruppen set i forhold til de rammer reformen sætter for deres arbejdsliv. Jeg har således en subjektiv tilgang til udarbejdelsen af guiden, idet jeg på baggrund af den viden jeg har, forud for analysen, udvælger spørgsmål og temaer jeg vurderer som relevante at inddrage i interviewkonteksten. Den teoretiske ramme er ikke indtænkt i interviewguiden, da de netop er tænkt som værktøjer til at nuancere empirien og give forklaringskraft. At operationalisere interviewspørgsmål på baggrund af teoretiske begreber, vil være en måde at forme empirien efter teorierne, hvorfor analysen ville være teoritestende, da man så sammenstiller de empiriske fund med teoretiske udsagn, hvilket ikke er formålet med nærværende speciale.

Interviewguiden er vedlagt som bilag A.

2.3.1.3 Interviewsituationen

Interviewet blev gennemført i et mødelokale på medarbejderens arbejdsplads. Dette for at minimere den tid der skal afsættes af sagsbehandleren. Grundet vores mailkorrespondance forud for interviewet, var hun sat ind i den problemstilling specialet belyser, hvad hendes udsagn vil blive brugt til, samt at hun var anonym i specialet. Inden interviewet opsummerede jeg kort specialets fokus, ligesom hun blev gjort opmærksom på, at samtalen blev optaget.

Jeg var under interviewet bevidst om at stille åbne spørgsmål og ikke være styrende for samtalen. Dette betød blandt andet, at jeg ikke gennemgik mine spørgsmål kronologisk, men stillede dem, som de passede ind i konteksten af den førte samtale. Til slut i interviewet, mindede det dog mere om en samtale, hvor vi drøftede vores subjektive holdning til reformen og dens målsætning med at sikre flere borgere tilknytning til arbejdsmarkedet. Jeg kom her med udtalelser, der kan have farvet hendes respons, men da det kommer til sidst i samtalen, vurderer jeg det ikke som et kritisk element, da vi her berørte elementer hun allerede havde afgivet svar på tidligere i interviewet. Hendes svar blev således blot uddybet af hendes personlige holdning, frem for den faglige, som de tidligere interviewspørgsmål orienterer sig mod.

2.3.1.4 Præsentation af respondent

Den interviewede sagsbehandler er uddannet socialrådgiver fra Aalborg universitet. Hun arbejder på et kommunalt jobcenter og er sagsbehandler for unge kontanthjælpsmodtagere i alderen 18-25 år med problemer ud over ledighed.

Hendes arbejde med udviklingshæmmede starter fra den dag de fylder 18 og kommer på kontanthjælp i forbindelse med et STU forløb. Her er hun sagsbehandler, følger deres forløb og er med til at igangsætte kommunale tilbud for borgeren samt sikre den dokumentation der skal bruges, for at afklare den enkelte i forhold til arbejdsevne og eventuel pension.

2.3.1.5 Bearbejdning af interviewdata

Interviewet blev optaget. Efterfølgende er det blevet gennemlyttet flere gange, for at identificere centrale citater. Disse er transskriberet, tro mod den oprindelige ordlyd. Ved citater vil der blive henvist til lydfilen og tidspunkt, eksempelvis (bilag B, 12:38). På baggrund af gennemlysningerne er der lavet et fyldestgørende referat for hele interviewet.

Interviewet er ikke transskriberet i sin fulde længde, da der i analysen ikke vil blive lavet diskursanalyser eller studier af sprogbrug. Hensigten er at bruge passager til at lave en diskussion og vurdering på baggrund af den øvrige empiri og de teoretiske begreber, hvorfor en fuld transskription vil være overflødig. Fordelen ved at transskribere hele interviewet, er at man som forsker får materialet ”ind under neglene” og ofte vil man opdage elementer eller aspekter i materialet, man tidligere ikke havde opdaget. Jeg vil dog mene, at jeg godt kan opnå dette, uden at transskribere interviewet til fulde. Jeg har som nævnt gennemhørt det flere gange og udarbejdet et fyldigt referat, hvorfor jeg mener, jeg har taget højde for de aspekter der er relevante at inddrage i analysen.

Lydfilen med interviewet er vedlagt som bilag B, referatet som bilag C.

2.4 Etik

Forud for arbejdet med og indsamling af empiri, har jeg gjort mig overvejelser i forhold til god forskningsetik.

Jeg har forud for interviewet informeret sagsbehandleren om formålet med specialet og interviewet. Hun er oplyst om hvordan hendes udsagn vil indgå i specialet og at hun er anonym. Anonymiseringen skal sikre, at deltagelse i specialet ikke kan få konsekvenser for hende efterfølgende. I udarbejdelsen af interviewguiden har jeg fokuseret på at stille generelle spørgsmål. Der bliver ikke spurgt ind til personfølsomme oplysninger på hendes borgere, hvorfor jeg under interviewet ikke beder hende om at eksemplificere fra konkrete sager, ligesom der ikke spørges ind til praksis på det jobcenter hvor hun er ansat. Fokus er hele tiden på det overordnede niveau og hendes vurdering, på baggrund af hendes faglighed og erfaringer. I analysen vil udtalelser indgå som citater eller som elementer i sammenfattende betragtninger med den øvrige empiri. Der vil ikke blive tolket yderligere på udtalelserne, da de behandles som ekspertudsagn og saglige. For at sikre fortrolighed til specialet, er hun blevet tilbudt at modtage en kopi, når specialet er eksamineret.

I forhold til det skriftlige materiale, er der andre aspekter som gør sig gældende. Når man arbejder videre med individets beretninger, skal man altid behandle denne med respekt – også selvom der er tale om sekundært data, hvor man ikke er i direkte forbindelse med de mennesker der undersøges. Jeg har derfor kontaktet en konsulent i LEV og fået samtykke til at bruge materialet i specialet. De konkrete personer der er interviewet, og hvis fortællinger i brudstykker vil indgå som del af undersøgelsen, har jeg ikke kontaktet. Da det for undersøgelsen ikke er relevant at koble begivenheder eller detaljer op på enkeltpersoner, ser jeg ikke dette som et problem. Alle personer er anonyme i specialet og vil ikke blive nævnt ved navn. Er en person navngivet i passager der indgår som citater, vil de blive udskiftet med ”ham/han” eller ”hende/hun” i stedet.

Ordlyden i materialet vil blive bibeholdt under bearbejdelsen. Jeg vil således ikke forsøge at finde tematiseringer eller andre ord for de udfordringer eller kendetegn der beskrives for målgruppen, men gengive det skrevne. Dette med respekt for materiale og dets oprindelige formål, som er at give hverdageksemples på udviklingshæmmede og beskæftigelse. Endvidere vil en videretolkning af sprogbrugen ikke være meningsgivende for specialets formål.

2.5 Reliabilitet

Ved en deduktiv tilgang, fastsætter man fra undersøgelsens start begreber, der er relevante at undersøge i forhold til empirien. Man har med andre ord "teoretiske skyklapper" på i undersøgelsen og risikerer at overse relevante detaljer, der kan give forklaringskraft og bringe andre perspektiver frem i analysen. Ved at anvende eksisterende viden på området som ramme for analysen, risikerer man videns reproduktion.

Dette er en risiko eller svaghed, der ligger i en deduktiv tilgang. Hvorvidt en lignende undersøgelse vil komme frem til samme resultater som denne, kan være svært at sige, da det kommer an på den teoretiske ramme og metodiske tilgang, man benytter. Dog vil jeg vurdere, at reliabiliteten ikke er svag, da der indledningsvist er lavet et grundigt teoretisk studie, for at afdække, hvilke begreber der er relevant at arbejde med, i forhold til at undersøge individets integration på arbejdsmarkedet.

2.6 Validitet

Dokumenterne der udgør undersøgelsens empiri, er ikke skabt med henblik på analyse. At materialet er skrevet til folk som har kendskab til eller interesse for udviklingshæmmede, kan påvirke materialet på en sådan måde, at der er en vis commonsense omkring området, således basale elementer ikke fremgår af teksten. Det vil derfor svække undersøgelsens validitet, da artiklerne kunne have et andet fokus og betone andre aspekter i forhold til LEV Bladets temaer, hvis materialet var skrevet med henblik på at give folk udenfor LEVscommunity et indblik i, hvad det vil sige at være udviklingshæmmede.

På den anden side, så er fordelene ved at arbejde med dokumenter, at feltet netop ikke påvirkes af forskeren. Materialet er skrevet med henblik på at oplyse folk om udviklingen inden for aspekter af livet, der berører hverdagen for udviklingshæmmede, og er som sådan ikke farvet, da det ikke er skrevet ind i en kontekst af politisk fokus eller debat, som tilfældet med avisartikler vil være. Sandsynligheden for, at virkeligheden for udviklingshæmmede er som beskrevet, er derfor stor. At jeg bruger artiklerne deskriptivt, og ikke tolker videre på dem, højner derfor den interne validitet.

Ekstern validitet er generelt svagere ved kvalitative undersøgelser end ved kvantitative, hvor man har store datamængder at fundere konklusioner på. Inddragelse af et ekspertinterview er dog med til at

validere specialets konklusioner, da der herved inddrages praksiserfaringer fra præcis det område, specialet forsøger at afdække.

2.7 Generaliserbarhed

I specialet er anvendt en bred definition af udviklingshæmmede. Gennemføres en undersøgelse med tilsvarende kompleks sammensætning i genstandsfeltet, kan det formodes, at man vil nå frem til samme resultat. Fokuserer man derimod på en specifik lidelse eller karakteristisk ved de udviklingshæmmede, det kunne være hjerneskade som følge af for tidlig fødsel, vil man givetvis få andre resultater, da disse er nogle af de dårligste borgere i gruppen ”udviklingshæmmede”.

Da analysen foretages på et strukturelt niveau, vil jeg dog vurdere, at undersøgelsens pointer i nogen grad vil kunne bredes ud til hele populationen. Selvfølgelig vil der være enkelttilfælde, hvor resultaterne ikke er dækkende for den enkelte borgers oplevelser og forløb, men grundet empiriens brede og nuancerede beskrivelse af specialets genstandsfelt, formoder jeg at der kan generaliseres ud til udviklingshæmmede som samlet gruppe.

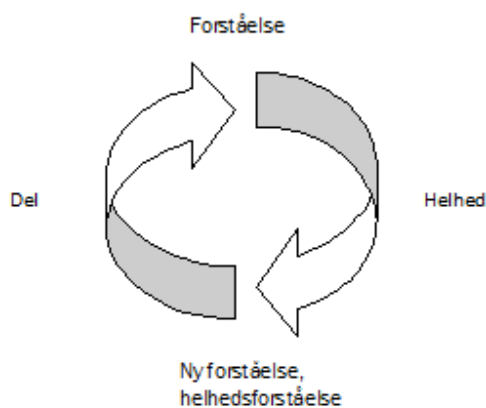
2.8 Videnskabsteori

Specialets overordnede interesse og formål er at undersøge og ved hjælp af teoretiske begreber at vurdere, i hvilket omfang det er muligt at integrere udviklingshæmmede på det danske arbejdsmarked, som følge af den nye reformering af lovgivningen på førtidspensionsområdet. Med en antagelse om, at det kan blive vanskeligt og svært for disse mennesker i mødet med samfundet, antages det samtidig, at den kontekst de nu skal indgå i, er præget af sociale strukturer og menneskelige faktorer, der påvirker hvordan udfaldet bliver. Jeg ønsker således med specialet at få en forståelse af, hvordan det kan forløbe, når udviklingshæmmede skal indgå som en del af medarbejderstaben i danske virksomheder. Udgangspunktet for at gøre dette, er via empiri som beskriver genstandsfeltet, og med udgangspunkt i teoretiske begreber der gør sig gældende inden for feltet, lave en fortolkning. Som tidligere nævnt, vil denne undersøgelse ikke være en analyse af de faktiske forhold, når udviklingshæmmede skal integreres på arbejdsmarkedet, men vil være et bud på og en vurdering af, hvordan det kan forløbe. Analysen vil derfor foregå på et abstrakt niveau, og vil være præget af en subjektiv vurdering, dannet på baggrund af sociologiske teorier og kvalitativ metode. Der er i specialet således ikke noget mål eller forestilling om en objektiv sandhed - forskningsobjektet er socialt skabt, idet samfundet ikke kan underlægges naturlovmæssigheder. De ting samfundsvidenskaberne således studerer, skabes og forandres af menneskene i det. Forskningsobjektet er derfor foranderligt og objektiv sandhed er ikke en mulighed.

Den hermeneutiske tilgang, der anvendes til at belyse mødet mellem individ og struktur inden for specialets rammer, er en forståelses- og fortolkningsorienteret tilgang, der tager udgangspunkt i, at alle mennesker subjektivt fortolker og oplever handling (Højbjerg,2007:309, Gilje,2002:167). De sociale aktører der er genstandsfeltet for specialet, indgår således både i og er fortolkere af verden (Højbjerg,2007:311). I en hermeneutisk tilgang er objektivitet for forskeren ikke mulig, idet man altid vil have en forforståelse, der skinner igennem i forhold til de valg man tager i løbet af undersøgelsen (Gilje,2002:171). Dette sker fordi, man som menneske trækker på de erfaringer man har og på forhånd gør sig forestillinger om, hvad feltet indeholder. At vælge en deduktiv tilgang i specialet, er det derfor i overensstemmelse med de principper man driver forskning på, inden for en hermeneutisk tilgang. Analysen bliver således operationaliseret omkring teoretisk orienterede begreber inden for forskningsområdet.

Den ontologiske tilgang i specialet, bygger på en forståelse af mennesket som værende socialt. Det er denne socialitet, der er fokus for specialet – hvorledes relationen mellem menneske og samfund er, i forhold til at integrere udviklingshæmmede på arbejdsmarkedet. I forhold til at problematisere de rammer reformen sætter for udviklingshæmmede, er det således de udfordringer der i forhold til at finde arbejdspladser til målgruppen, samt at få dem integreret i arbejdsfællesskabet på arbejdspladserne der er i fokus. At specialet er præget af subjektivitet, kommer også til udtryk i min generelle kritiske indstilling til at udviklingshæmmede i kraft af reformen, har sværere ved at opnå en pension. Min forforståelse af målgruppen kommer således i sammenstød med de retningslinjer, reformen sætter for sagsbehandlingen af disse sager fremover.

Ved at fokusere på samspillet mellem individ og struktur, er omdrejningspunktet for specialet forholdet mellem del og helhed. Fortolkningen af feltet foretages ved at se delelementer i lyset af helhed og helhed i lyset af delene. Denne vekselvirkning skaber den hermeneutiske cirkel, der netop afspejler denne erkendelse af helhed via dele og omvendt (Gilje,2002:178). Når individet erkender en del, får man en bedre forståelse for helheden og jo flere dele der erkendes, desto mere må helheden revurderes i lyset af den nye erkendelse. Den hermeneutiske cirkel er således en cirkulær eller spiralformet bevægelse mellem individets forståelse og fortolkning af den kontekst der undersøges i. Denne vekselvirkning er illustreret i figuren nedenfor.



I et ideelt hermeneutisk forskningsdesign, når man hele vejen rundt i cirkel og optimalt set flere gange, således man bliver ved med at fortolke, indtil man har en dækkende og modsigelsesfri forståelse af det sociale fænomen (Kvale,2009:223, Højbjerg,2007:312). Herved sikrer man, at man som forsker har den samme virkelighedsopfattelse, som de individer der udgør genstandsfeltet. I forhold til at arbejde med sekundærdata, er det ikke sikkert jeg opnår denne horisontsammensmeltning, da jeg ikke har mulighed for at spørge ind, få uddybet delelementer og således danne mig et udtømmeligt billede af de mekanismer der gør sig gældende, når udviklingshæmmede skal integreres i arbejdslivet. Dog er der stadig tale om en cirkulær læringsproces, idet jeg har gennemlæst både reformteksten og de artikler som udgør empirien flere gange, og således vendt tilbage til udgangspunktet for problemstillingen, men med nye forudsætninger og ny forståelse, i kraft af ny forståelse af konteksten som følge af gennemlæsning af tidligere forskning inden for området og arbejdet med teoretisk orienterede begreber. Den hermeneutiske fortolkning slutter i dette speciale således, når der er nået en indre enhed i teksten, som er uden logiske modsigelser (Kvale,2009:233).

I forhold til empirien, antages det at forfatterne til de artikler der udgør empirien, er de som er tættest på genstandsfeltet og således er de, der bedst kan give en passende beskrivelse af dem, samt at deres beretninger er saglige og bygger på deres erfaringer med udviklingshæmmede. Der analyseres på den direkte erfaring, sådan som den kommer til udtryk i det empiriske materiale. Jeg kan ikke vide, hvilke udvælgelsesprocesser der ligger forud for deres bearbejdning af det materiale, som i sidste ende er blevet til artiklerne. De betragtninger og overvejelser der er gjort i forhold til dataen, er således blevet påvirket af forfatteren, idet denne subjektivt har udvalgt ord og fokuspunkter. Som forsker, lader jeg mig påvirke af genstandsfeltet, idet jeg i min konfrontation med denne, danner mig et indtryk af, hvad der gør sig gældende for specialiets målgruppe. På baggrund af min generelle forståelse, udvælger jeg de ord i artiklerne, som stemmer overens med denne. Jeg påvirker således genstandsfeltet, idet der subjektivt foretages en selektion af artikler og ord som skal repræsentere dem. For at relatere empirien til specialiets problemformulering, anvendes teoretiske begreber, der alle udspringer af social forskning, for at forstå hvad det vil betyde for udviklingshæmmede, at de i udgangspunktet ikke kan tilkendes førtidspension og i stedet skal forsøges integreret på arbejdsmarkedet. Dette er sket ud fra en overblikslæsning af litteratur inden for arbejdsmarkedsteorier og begreber og elementer er udvalgt, ud fra en subjektiv vurdering af overensstemmelse og forklaringskraft i forhold til specialiets problemformulering.

2.9 Anvendelse af empirien i forhold til analysestrategi

Med analysestrategi menes den strategiske måde, hvorpå der analytisk udvælges, forholdes til, bedømmes og anvendes dokumenter og interview udsagn som datakilder, i undersøgelsen af udviklingshæmmedes muligheder på arbejdsmarkedet.

I arbejdet med artiklerne, vil der være elementer fra tekst- og indholdsanalyse, men med en kvalitativ tilgang. Der vil således ikke blive set på sprogbrug, optælling af hvor mange gange et bestemt ord fremkommer eller laves diskursanalyser. Fokus vil udelukkende være de deskriptive elementer, og disse bruges til at operationalisere de teoretiske værktøjer og eksemplificere, hvordan og i hvilket omfang udviklingshæmmede kan blive en del af arbejdsmarkedet. Interviewet vil blive brugt som ekspertviden på området, fra en fagperson der arbejder med problemstillingen til dagligt. Der vil ikke blive tolket videre på citaterne, men de vil blive anvendt som de blev sagt under interviewet. Pointer eller elementer der i referatet ikke transskriberes, vil indgå i vurderinger og diskussioner, for at nuancere de teoretiske begreber og det øvrige empiriske materiale.

3. Den teoretiske rammesætning

I det følgende afsnit vil de teoretiske begreber, der udgør specialets forståelsesramme, blive præsenteret. Til belysning af problemstillingen, har jeg søgt i den sociologiske teori, for at afdække, hvilke elementer der gør sig gældende, for individet i arbejde. Det følgende afsnit vil præsentere de orienterende begreber, som i analysen bruges til at besvare specialets problemformulering. Afsnittet er opdelt i to afsnit, der hvert behandler teoretiske begreber der er relevante i forhold til at besvare de to arbejdsoplysninger.

3.1 Første del: udviklingshæmmede på arbejdsmarkedet, rammesætning

I det afsnit vil orienterende begreber omhandlende udviklingshæmmedes fodfæste på arbejdsmarkedet, belyst ud fra arbejdsmarkedsteorier, teorier omhandlende arbejdsgivers krav til medarbejderne samt Allardts behovssystematik.

3.1.1 Arbejdsmarked

Afsnittet har til formål at introducere læseren for arbejdsmarkedet som struktur og mekanisme, således det kan danne fundament for en videre vurdering af de muligheder udviklingshæmmede har. Der vil overordnet blive redegjort for det danske arbejdsmarked og hvordan det fungerer jævnfør politolog Thomas Mølsted Jørgensen. Tony J. Watson inddrages, for at belyse arbejde sociologisk og hvad det betyder for individet.

Som ordet angiver, kan arbejdsmarkedet betragtes som stedet, hvor arbejdskraft udbydes og købes. Individet sælger sin arbejdskraft og virksomheder eller enkeltpersoner køber denne. Prisen er løn. Markedet er på mange måder frit, i den forstand, at man kan sælge sin arbejdskraft til hvem man ønsker og man kan ansætte den medarbejder, man mangler. Der er dog en række faktorer der påvirker salg og udbud - for eksempel fagbevægelser, der er med til at aftale løn og vilkår for medarbejderne, jobcentre, uddannelsesinstanser. Endeligt reguleres arbejdsmarkedet af love og aftaler, som sætter rammerne og sikrer rettigheder for den enkelte (Jørgensen,2009:7).

Arbejdsudbud defineres ofte som den enkeltes afvejning af nytten ved at sælge sin arbejdskraft i forhold til den løn man vil modtage. For lønarbejderen handler det om at finde et job, der giver så høj en indtægt som muligt, på baggrund af de kompetencer og kvalifikationer man har. For den enkelte er det at have et arbejde så integreret en del af vores identitet, at det er vigtigt for os at søge og finde beskæftigelse (Jørgensen,2007:10).

Efterspørgsel af arbejdskraft afhænger af den løn, lønarbejderen kræver. For arbejdsgiver handler det om at finde en arbejdskraft, hvor summen af denne og produktionsomkostninger er mindre end salgsprisen. Med stigende brug af teknologier, er der øgede krav til lønarbejderen. Dette bevirker, at efterspørgslen på lavt kvalificeret arbejdskraft falder og tilsvarende stiger for højt kvalificeret. Denne tendens ses også på ledighedsperioder. Typisk går folk med ingen eller lidt uddannelse ledig i længere tid, ligesom de har svære ved at fastholde arbejde (Jørgensen,2007:14).

Arbejdsmarkedet har stor betydning for enkeltindividet og for samfundet som helhed. Det er via arbejdsmarkedet staten finansierer velfærd gennem skatter og afgifter, ligesom det for de fleste borgere er her den dominerende indtægtskilde findes. Det er gennem udvikling og effektivisering af arbejdsmarkedet, der skabes velstand i et service- og informationssamfund som det danske (Jørgensen,2007:8). For enkelt individet er tilknytning til arbejdsmarkedet statusgivende. Dette hænger sammen med, at historisk har menneskets overlevelse været afhængig af at have et arbejde. Det er således dybt indlejret i os, at det er vigtigt at arbejde, og da denne tilknytning er så fundamental for samfundet som helhed, er det at have en arbejdsidentitet vigtigt for mange grupper (Watson,2012:5). Sociologisk set har arbejde to betydninger. Den første relaterer sig til arbejdsopgaven, så man kan sikre sit økonomiske fundament. For det andet er arbejde udgangspunkt for hvordan mennesket former og udlever sit liv og derved identitet (Watson,2012:6).

3.1.2 Arbejdsmarkedets krav

Det følgende afsnit vil omhandle de krav arbejdsmarkedet stiller til sine medarbejdere. Afsnittet skal bruges til at diskutere de muligheder udviklingshæmmede har, for at indgå på arbejdspladser på lige vilkår med medarbejdere i ordinære ansættelser, samt mere raske fleksjobbere. Afsnittets begreber er udvalgt på baggrund af undersøgelser, der belyser hvilke krav der stilles til medarbejdere på moderne virksomheder, samt teorier inden for human resource management. Det indledende afsnit skal skitsere karaktertræk ved medarbejderen, hvor det efterfølgende afsnit vil forsøge at operationalisere disse i forhold til kompetencebegrebet, jævnfør professor i livslang læring Knud Illeris.

3.1.2.1 Medarbejderens kvaliteter

Som nævnt indledningsvist i det foregående teoriafsnit omhandlende arbejdsmarkedsstrukturen, er et kendetegn ved det moderne samfund et øget brug af teknologier og stadig større krav til arbejdskraften. The European Work Organisation Network (EWON) lavede i 2001 en undersøgelse af, hvordan nye former for arbejdsorganisering kunne forbedre virksomheder og organisationers effektivitet og konkurrencedygtighed. Der er fokus på virksomheder, der er præget af stigende brug af og investeringer i informations og kommunikations teknologier. Fokus for udvikling af virksomheder og organisationer er dets medarbejdere. I den forbindelse listes egenskaber hos den moderne medarbejder,

der er eftertragtet hos arbejdsgiveren. EWON nævner derfor en række egenskaber disse skal besidde, for at følge med udviklingen (2001:1-5):

- Veluddannet inden for tekniske færdigheder
- Fleksible
- Innovative
- Åbne for nye ideer
- Pålidelige
- Kvalitetsbevidst
- Arbejde i teams, såvel som arbejde selvstændigt

Dette stemmer overens med de tendenser Jørgensen skitserede i forbindelse med beskrivelse af det moderne arbejdsmarked. Sociolog og arbejdsmarkedsforsker Thomas P. Boje formulerer det således (Boje,2004:196):

Der er på dagens arbejdsmarked således tale om hastigt voksende krav om, at lønarbejdere er i stand til at indlære, at arbejde i team, er kvalitetsbevidste, pålidelige, præcise, omsorgsfulde, engagerede, tillidsfulde, kreative, åbne for nye ideer – tilsammen egenskaber som udtrykker individets evne til at opsamle uformelle kundskaber

Som det fremgår af de kvaliteter EWON lister samt citatet, er der på det moderne arbejdsmarked øget fokus på de kompetencer medarbejderen har.

3.1.2.2 Kompetence

I et videns- og servicebaseret samfund, er der fokus på mere komplekse kompetencekrav end tidligere, hvor samfundet var mere præget af håndværk og en arbejdsorganisering, hvor medarbejderen nemt kan erstattes, i forhold til at udfylde en arbejdsfunktion (Jensen,2000:20f). I relation til den udvikling som er sket op arbejdsmarkedet historisk set, er der i de senere år kommet øget fokus på kompetencebegrebet, specielt i forhold til arbejdsorganisering. Dette slår specielt igennem arbejdsmarkedsforskningen i USA, som følge af Hawthorne forsøgene. Her undersøgte man betydningen af arbejdsorganisering, arbejdsledelse og – motivation, en disciplin der betegnes *human Ressource management* (Illeris,2004:22). I de tidligste arbejdsorganiseringer var fokus ved ansættelse af en medarbejder delelementer, det vil sige færdigheder den enkelte besidder, men som er knyttet til arbejdsopgaven. I dag er der i højere grad fokus på helheden, det vil sige, hvilken type medarbejder der skal til, for at fylde jobfunktionen ud inden for arbejdspladsens kontekst (Illeris,2011:23). Det vil sige, et skift i fokus fra kvalifikation til kompetence.

Kvalifikation hænger sammen med individualitet og på forhånd definerede jobkrav, og knytter sig således til arbejdsopgaven. Med et arbejdsmarked der i dag er mere flydende og præget af omskiftelighed, ligger der i kompetenceforståelsen en mere helheds- og procesorienteret forståelse. Kompetence er noget en person skal kunne, for at begå sig i et job og knytter sig til individet (Larsen,2002:3, Jensen,2000:16).

Som det fremgår, er kompetencebegreber bredt defineret. Flere samfundsteoretikere har derfor arbejdet på at nuancere begrebet, ved at fokusere på kontekstuelle kompetencer. I evalueringen *Kvalifikationsudvikling og læringsmiljø i procesindustrien*, skildres der mellem faglig-, metodisk-, og social kompetence (Nielsen,1987:124f). Jørgensen med flere, inddrager endvidere en fjerde typologi, der omhandler de personlige kompetencer et individ har, som følge af erfaringer.

At få sin faglige kompetence i spil, afhænger af flere faktorer, der alle er relateret til arbejdet. Disse omhandler arbejdets indhold, hvordan arbejdet er organiseret, hvordan arbejdet reelt praktiseres, hvilke kvalifikationskrav arbejdspladsen stiller til medarbejderen samt hvilke muligheder der er for læring i bred forstand (Larsen,2002:19). Faglig kompetence afhænger således af en lang række organisatoriske forhold.

Metodisk kompetence er evnen til at tænke og arbejde logisk, således man for eksempel kan udtænke forskellige løsningsforslag til en given problemstilling eller udfordring der opstår i arbejdslivet (Nielsen,1987:126). Kompetencen er knyttet til innovativt og kreativ tænkning, således man kommer problemer i forkøbet, via planlægning og løsning af uforudsete problemer.

Social kompetence omhandler at samarbejde og kommunikere med kollegaer. Kompetencen kan udvikles gennem deltagelse i praksisfællesskaber, hvor medarbejderen får ansvar og er med som beslutningstager. I forståelsen af social kompetence er evnen til at aflæse andre og tilpasse sig en gruppe og heri indgå i samspil væsentlig (Nielsen,1987:127). Psykologiske begreber som empati og indlevelse vigtige, således konflikter med medarbejdere ikke eskaleres og i stedet løses konstruktivt. I begrebet ligger, at man igennem sit arbejde dygtiggøres – er mere effektiv og kvalificeret, i samspil og i overensstemmelse med kollegaerne (Jørgensen,2002:25).

Personlig kompetence hænger sammen med de livserfaringer, individet har. Kompetencen påvirkes både af primær og sekundær socialisering, og er som sådan en læringsproces der fortsætter hele livet (Jørgensen,2002:27). Eksempler er evnen til at arbejde selvstændig, være omstillingsparat, motivationsgrundlag, evnen til at tilegne ny viden samt måden man møder nye udfordringer på (Jørgensen,2002:28).

3.1.3 Erik Allardt: At have, at elske, at være

For at belyse specialets problemstilling, er der behov for en teori, som afspejler forholdet mellem individ og dets samfund. I dette speciale handler det om at belyse, de forhold der gør sig gældende, når udviklingshæmmede skal være en del af det danske arbejdsmarked. Velfærdsperspektivet er her centralt, da udviklingshæmmede ikke har mulighed for at forsørge sig selv eller tage ordinær beskæftigelse, som raske borgere har. Selv for at kunne varetage en jobfunktion, vil mange af dem have behov for støtte, ofte finansieret af det offentlige.

Til at belyse forholdet mellem individ og samfund, i et velfærdsperspektiv, anvendes den finske sociolog Erik Allardts behovsteori. Behovsteorien har den styrke, at den belyser relationen på flere niveauer, således den teoretiske diskussion kan blive nuanceret. Allardt er en central teoretiker i forhold til forståelse af velfærd og et centralt referencepunkt i forhold til den nordiske velfærdsforståelse, samt udvikling af levkårsforskning (Jensen,2007:21). Det særlige ved disse undersøgelser var, at de tog udgangspunkt i at definere velfærd ud fra individets ressourcer og ikke behovstilfredsstillelse (Larsen,2007:35f). Med dette menes både økonomisk og materielle ressourcer, men også adgang til kollektive ressourcer, så som sygehusvæsen og uddannelsesinstitutioner. Man kan derfor sige, at elementer i den måde velfærd opfattes i dag, stammer fra Allardts sociologi. Selve den velfærdsdimension der omhandler støtte fra det offentlige, er ikke del af Allardts begrebsramme. Den vil i specialet blive belyst ud fra empiriske eksempler og fra de rammer der følger den nye reform.

Allardts teori er især blevet kritiseret af mere kultur- og etnologisk orienterede positioner inden for velfærdsforskning (Larsen,2007:47). Kritikken går på, at man ikke kan måle velfærd udelukkende på individ niveau eller på tværs af meget forskellige individgrupper. Da denne undersøgelse ikke har til formål at vurdere graden af velfærd for unge udviklingshæmmede, men undersøge hvordan og i hvilket omfang de kan indtræde på arbejdsmarkedet, argumenterer jeg for at Allardts teori kan bruges til at belyse, hvilke elementer i behovsteorien, der kommer i spil.

3.1.3.1 Præsentation af teori

Erik Allardt er finsk sociolog og har forsket i velfærd siden 1970'erne. Han er særligt kendt for sine studier af de nordiske velfærdsstater. Hans behovssystematik har haft stor indflydelse på den måde man har lavet levilkårsundersøgelser på i norden, herunder også Danmark (Jensen,2007:16).

Allardt skiller sig ud ved at insistere på, at velfærdsforskning også har en subjektiv dimension, altså at kvantitativt data kombineres med kvalitativ (Allardt, 1990:189). Dette gøres på en måde, så velfærd ikke kan defineres ud fra indkomst, bolig, uddannelse og helbred alene. I forståelse af velfærd og velfærdsniveau, skal også medregnes kærlighed, omsorg og mulighed for at realisere sig selv (Larsen,2007:37f). Han argumenterede for en distinktion mellem objektiv og subjektiv velfærd. Med subjektiv velfærd menes lykke og tilfredshedsfølelser. Han lavede derfor en tredeling af velfærdsbegrebet, der rummede alle elementer. Denne klassifikation af behov er i relation til individuel

velfærd, men den udelukker ikke elementer af den sociale struktur, idet Allardt mener at man ved at studere fordelingen af de tre typologier kan få et billede af social lighed og ulighed i samfundet (Larsen,2007:41). At velfærdsforskning skal have en social karakter, begrundes med Allardts forståelse af individet som et socialt væsen, der ikke handler ud fra egne interesser, men stræber efter fællesskabets bedste (Allardt,1975:19). Et subjektivt element i velfærdsforskningen er derfor væsentligt.

Allardts behovsteori bygger videre på og operationaliserer psykologen Abraham Maslows klassiske behovsteori (Allardt,1975:29). Maslow opererer med en hierarkisk opdeling af behov i fem trin, der dækker fra fysiske behov til behovet for selvrealisering. Ifølge denne behovsteori, skal de fysiske behov være dækket, forend man kan begynde at realisere næste trin i pyramiden. Allardt har simplificeret denne model ned til tre behov, der tager udgangspunkt i individets behov, og hvordan disse tilfredsstilles inden for rammerne af velfærdsstaten (Allardt,1975:27).

Velfærd defineres af Allardt ved hjælp af begrebet behov (1975:16):

Välfärdärettilstånd, där människorna har möjligheter att få sina centrala behov tillfredsställda

Teorien er udviklet, blandt andet, som en kritik på, at velfærdsstatsteorier generelt udelader det sociale element, i beskrivelsen af individets behov i samfundet. Allardt tager i stedet udgangspunkt i at definerer velfærd, ud fra individets behov. Han argumenterer for, at der findes tre typer af behov, eller velfærdsdimensioner, der kan inddeles i en "at have", "at elske" og "at være" dimension (Allardt,1975:27)².

De forskellige dimensioner udelukker ikke hinanden. Der kan være en form for overførsel fra en dimension til en anden – for eksempel kan man forestille sig, at en person der har mange materielle goder (at have), vil føle sig socialt accepteret (at elske). Men dimensionerne kan ikke afløse hinanden. Man kan således ikke få dækket sine sociale behov, ved at skrue op for elementer i "at have" dimensionen (Allardt,1975:36f).

I forståelsen af behov, er man nødt til at anlægge en ny dimension, som særligt gør sig gældende i en moderne kontekst. Allardts differentierer mellem to typer af behov. Der er behov i traditionel forstand – noget man behøver for at undgå mangeltilstande og derfor ikke kan fravælges og så er der *konstgjorda behov*, behov der er kulturelt og socialt skabt (Allardt,1975:30f). Sagt anderledes, er det en distinktion mellem behov og ønsker, hvor behov er mere grundlæggende end ønsker, i et velfærds perspektiv. Ofte er det svært at skelne mellem disse, hvorfor man er nødt til at tage individets ressourcer med i sin betragtning af levestandard. Det er vigtigt at have for øje, at der ikke er tale om universelle behov (Allardt,1975:27, Jensen,2007:17). De varierer i tid og rum og præges kulturelt og af

²Annette Borchhorst og Birthe Siim (2007) har videreudviklet de tre dimensioner, så de også differentierer i forhold til køn. Tanken er interessant, men vil ikke blive inddraget i dette speciales analyse, da det er gruppen som helhed der ønskes undersøgt, og ikke forskellen i behov hos de to køn.

sociale strukturer. I forhold til dette speciales problemstilling, ser jeg dog ikke dette som et problem, da jeg ikke foretager nogen komparation på tværs af kultur eller sociale klasser og da teorien er skabt på baggrund af empiri indsamlet i en nordisk kontekst, mener jeg, at de kan bruges på dette speciales genstandsfelt.

3.1.3.2 At have

At have dimensionen operationaliseres de fysiske behov. Det handler traditionelt om varme, tøj, mad og tryghed (Allardt,1975:27). Sagt anderledes, relaterer behovet sig til materielle og upersonlige ressourcer, så som indkomst, bolig, uddannelse, beskæftigelse og helbred (Larsen,2007:40). Når der tales om velfærd i traditionel forstand, er det ofte denne dimension som i udgangspunktet tænkes på. Der er tale om basale behov som, hvis et minimum er opfyldt, sikrer at mennesket kan overleve.

3.1.3.3 At elske

Allardt argumenterer for, at velfærdsforskning mangler en dimension, der omhandler fællesskab og relationer til andre mennesker (Allardt,1975,30f). Dette ud fra empiriske studier, der viser at manglende tilknytning til andre, giver en lang række problemstillinger for individet. Dette omhandler misbrugsproblematikker og psykosociale problemstillinger. At elske dimensionen er derfor vigtig, da fællesskab er en vigtig ressource til at realisere sig selv. At elske dimensionen relaterer sig til behov for solidaritet, selskab og at høre til et netværk af sociale relationer (Allardt,1975:30). Dette kan være kærlighed eller venskab, men knytter sig i det hele taget til fællesskabet, hvorfor relationer til kollegaer og bekendte også er indeholdt her.

3.1.3.4 At være

At være dimensionen knytter sig til personlig udvikling. Allardt sidestiller dette med psykologiske termer som selv-aktualisering og selv-realisering (Allardt,1975:33). Denne dimension har paralleller til begreber som livsstil, levemåde og habitus (Larsen,2007:48).

Behovet er tæt forbundet med individuelle præstationer, da det at lave noget, er en vigtig forudsætning for at realisere sig selv, men det kan også komme i spil i kraft af at udleve sin sociale identitet i grupper. I forhold til det sidste, handler det om at være uundværlig for andre mennesker, at man bliver regnet for noget. Arenaer hvor dette kommer i spil, er i familien og vennekredse, men Allardt understreger, at arbejdslivet er centralt i forhold til denne tredje dimension i en nordisk kontekst (1975:33). Eksempler på elementer der ligger i denne velfærdsdimension er status, anseelse og at gøre interessante ting (Larsen,2007:40).

I tilfælde hvor mennesket ikke bliver værdsat for dets menneskelige kvaliteter, men kun bliver betragtet som en arbejdskraft eller som konsumer, er der tale om fremmedgørelse eller alienation (Allardt,1975:33). Selvrealisering og fremmedgørelse kan derfor betragtes som yderpunkterne på et kontinuum.

3.2 Anden del: integration af udviklingshæmmede på arbejdsmarkedet

I dette afsnit vil teoretiske begreber, omhandlende integration af udviklingshæmmede i arbejdsfællesskaber, blive belyst ud fra sociologiske teorier.

3.2.1 Marshall og medborgerskab

I reformudspillet blev der fremført en diskurs, som omhandler at give alle borgere, uanset baggrund, mulighed for at være *en del af fællesskabet*. Denne diskurs og måden at italesætte intentionerne bag reformen på, lægger sig op af sociolog Thomas H. Marshalls begreb *medborgerskab* (Marshall,2003).

Begrebet skal forstås som et individs deltagelse i og medlemskab af et samfund, hvorigennem rettigheder sikres. Med dette menes, at individet accepteres som fuldgyldigt medlem i alle økonomiske, politiske og sociale samfundsforhold (Marshall,2003:53f). Han argumenterer for en tredeling af begrebet i et civilt, et politisk og et socialt element. Fælles for alle er, at de opererer med individets rettigheder i samfundet. Det civile element omhandler rettigheder i forhold til individets frihed – ytrings-, religions- og meningsfrihed, ret til at besidde ejendom, sikring af retfærdig rettergang med mere. Det politiske element omhandler retten til at indgå i politiske processer som vælger eller medlem af et politisk organ og det sociale element omhandler retten til adgang af velfærdsgoder og retten til at leve et liv i overensstemmelse med det øvrige samfund (Marshall,2003:54). I forhold til reformen, handler medborgerskab om, at man uanset handicap af fysisk eller psykisk karakter, skal have ret til at blive en del af arbejdsfællesskabet, og derved blive anerkendt som en ressource for samfundet. Medborgerskab sikrer at alle individer har adgang til velfærdssamfundets goder, det være sig af økonomisk og social karakter (Boje,2004:190).

Den historiske udvikling af velfærdssamfundet og herigennem sociale ydelser, har ført til en udvikling af de sociale rettigheder i medborgerskabet. Man er gået fra en klar opdeling af samfundet efter klasse, til i det tyvendeårhundrede at mindske social ulighed. Med dette følger en *almengyldig ret til en realindkomst som ikke er afpasset efter indkomstmodtagerens markedsværdi* (Marshall,2003:103). I relation til reformen betyder dette, at udviklingshæmmede får mulighed for at forsørge sig selv i det omfang det er muligt, hvortil staten vil yde en kompensation, så de bliver ligestillet med folk i ordinært arbejde, og at de får mulighed for at være en del af et arbejdsfællesskab.

Medborgerbegrebet knytter an til social integration i samfundet, da begrebet fordrer universelle rettigheder til alle borgere. I dette speciales kontekst, er der fokus på integration på arbejdspladser i arbejdsfællesskaber. Hvor familier og sociale relationer tidligere var vigtige faktorer i forhold til social sammenhængskraft og derved social integration, er disse i takt med samfundsudviklingen afløst af velfærdstaten (Boje,2004:193). Mange sociale rettigheder knytter sig i dag til det at have et arbejde, ligesom hovedparten af individers netværksrelationer findes i arbejdslivet (Boje,2004:196). Arbejdsløshed og i det hele taget det at være uden for arbejdsstyrken, medfører derfor ofte social isolation, som sociale relationer og familie kun i ringe grad kan kompensere for. Staten sikrer individet en række sociale rettigheder via velfærd, som integrerer det i fællesskaber.

3.2.1.1 Anvendelse af teorien

Marshall opererer med en tredeling af medborgerskabsbegrebet, der hver især behandler forskellige rettigheder. Jeg vil i specialet se bort fra civile og politiske rettigheder, og i stedet fokusere på sociale rettigheder, da det er denne dimension der er ny for målgruppen, i kraft af den nye reform.

Det sociale element af medborgerskab eksemplificeres med uddannelsessystemet og socialforsorgen, organer der *forsøger at stimulere vordende medborgeres udvikling* (Marchall,2003:72). I perspektivet af reformen, kan dette overføres til ressourceforløbene, hvor der som tidligere nævnt, er fokus på at udvikle individet, frem for at afprøve det. I relation til teorien, kan ressourceforløbene derfor ses som en måde at sikre individernes sociale rettigheder, som gerne skulle give dem fodfæste på arbejdsmarkedet.

Jeg er klar over, at Marshalls rettighedsdimensioner på nogle områder overlapper hinanden, men da jeg anvender teorien til at diskutere integration på arbejdspladser, vil jeg argumentere for, at jeg godt kan se bort fra de andre dimensioner. Når medborgerskab således omtales i specialet, er det i betydningen socialt medborgerskab.

3.2.2 Integration

Afsnittets overordnede formål er at afdække begrebet social integration samt gøre det operationelt så det kan beskrives empirisk. Der tages udgangspunkt i sociolog Kjeld Niensens forståelse af begrebet, da dette sigter mod at være operationel i forhold til sammenhæng mellem social integration og arbejdsmiljø. Begrebet har således en styrke i forhold til besvarelse af speciales andet arbejdsspørgsmål, da det netop handler om integration i forhold til arbejdsfællesskaber. Endvidere er begrebet tilpas generel til, at jeg kan bruge den på speciales lidt utraditionelle genstandsfelt, der typisk ikke er genstand for sociologiske teorier. Niensens begreb er udledt af forskning fokuseret på menneskearbejde, men vil i dette speciale blive anvendt i en mere generel betydning, knyttet til det at indgå som del af et arbejdsfællesskab. For at belyse hvilke konsekvenser en mangelfuld integration kan

medføre, anvendes Catharina Juul Kristensens begrebsudredning af marginalisering, da den netop fokuserer på udelukkelse fra arbejdsmarkedet og social marginalisering. Endvidere har Kristensen samme forståelse af begrebet integration som Nielsen.

Som beskrevet i det metodiske afsnit, hviler den ontologiske antagelse på, at mennesket er socialt. Vi har brug for fællesskaber for at fungere, og i et moderne samfund er arbejdsfællesskaber særlig relevante, jævn før Watsons sociologi og Allardts "at være" dimension. Inden for sociologien omhandler integration et *socialt samkvem eller social udveksling, der gør deltageren til en del af et hele* (Nielsen,2011:36). Social integration er en proces, der indeholder både konfliktfyldte og ordnede sociale forhold mellem aktører på en arbejdsplads og handler om, at individet ikke føler "*social hjemløshed*", altså at det indgår som en del af et team og accepteres (Nielsen,2011:32). Det handler for individet om at orientere sig mod og identificere sig med et socialt tilhørsforhold på arbejdspladsen

At integration som begreb er vigtigt at fokusere på, i forhold til individets muligheder og fastholdelse på arbejdsmarkedet, hænger sammen med, at forskning viser at det er et fænomen der kan reducere belastninger i arbejdsmiljøet og samtidig virke forebyggende i forhold til konflikter medarbejderne imellem (Nielsen,2011:31).

På et alment sociologisk niveau, er social integration nært forbundet med arbejdsfællesskaber. Dette bliver en social ressource, som skaber *nærhed* mellem medarbejder med samme arbejdsfunktion. Typisk identificerer man sig med sine kollegaer og netop dette, understreges som en væsentlig forudsætning for dannelse af arbejdskollektivet. Men arbejdskollektiv menes en samhørighedsfølelse blandt personalet der særligt kommer til udtryk ved konflikthåndtering. Der kan både være tale om en faglig viden der deles og anvendes, men der kan også være tilfælde, hvor vidensdelingen har mere personlig karakter (Nielsen,2011:39).

På et operationelt niveau, listes seks sociale processer som fundamentale for social integration, der alle er inspireret af Karaseks Demand-Control model. Disse omhandler; deltagelse, social støtte, organisationskultur, praksisfællesskab, professionsidentitet samt arbejdsorganisering (Nielsen,2011:45ff).

- Deltagelse måles ud af medarbejderes subjektive opfattelse af indflydelse på tilrettelæggelse og udførelse af arbejdet, samt beslutningsindflydelse på eksempelvis personalemøder og MUS-samtaler.
- Social støtte er støtte mellem mennesker i arbejdslivet, operationaliseret gennem følelsesmæssig omsorg, hjælp og informationsdeling. Social støtte skaber nærhed og identifikation mellem medarbejderne.
- Organisationskultur er defineret som en individuel og kollektiv social proces, der skaber fælles værdier i arbejdet og dermed helhed i organisationen. Kulturen er karakteriseret af enighed om formål, strategi og målsætning i forhold til arbejdet.

- Praksisfællesskaber er en erfaringsbaseret læring, der er en integreret del af det daglige arbejde og kan komme til udtryk i tavs viden.
- Professionsidentitet er tæt forbundet med arbejdsidentitet og standarder, der er udviklet på baggrund af medarbejderens uddannelsesmæssige baggrund og faglighed i arbejdet.
- Institutionsorganisering er den konkrete organisering af arbejdet og de krav og standarder arbejdsgiveren stiller medarbejderne.

Disse seks processer kan påvirkes positivt, hvilket vil sige, at individet bringes tættere på fællesskabet, eller en negativt - at individet bringes væk. Der er tale om en balancegang mellem psykologiske jobkrav, i form af kvantitative -, kognitive - og tempoprægede krav på den ene side og belastningseffekter, så som stress, udbrændthed, konflikter og mobning på den anden (Nielsen,2011:45). Kommer der ubalance mellem jobkrav og belastningseffekter, kan individet blive marginaliseret på arbejdspladsen. Kristensen definerer marginalisering *som en ufrivillig, ufuldstændig deltagelse på et eller flere livsområder, hvor der hersker normative forventninger om deltagelse* (Kristensen,2000:147). Disse livsområder dækker arbejdsmarginalisering, social marginalisering samt politisk marginalisering. De normative forventninger om deltagelse gælder både fra det omkringliggende samfund, men også fra individet selv. Marginalisering kan gradueres og er ikke en permanent tilstand. Det kan reguleres på flere af de nævnte seks sociale processer, således individet bevæger sig tættere mod at være integreret, eller skubbes væk fra fællesskabet og dermed marginaliseres i forhold til kollegaerne.

4. Udviklingshæmning

I det følgende vil der blive redegjort for, hvad det vil sige at være udviklingshæmmet. I den forbindelse vil kendetegn for gruppen blive beskrevet, således det kan bruges til diskussion af deres muligheder på arbejdsmarkedet i den senere analyse. Efterfølgende præsenteres de tilbud i forhold til uddannelse, der er for udviklingshæmmede. At jeg i specialet har valgt at inddrage et kort afsnit omhandlende STU skyldes, at disse unge efterfølgende kan komme i betragtning til førtidspension. Her vil deres STU-forløb danne grundlag, for den dokumentation der skal vise, at alle initiativer for at bringe individet på arbejdsmarkedet, er afprøvet og udtømmende.

I afsnittet tages der udgangspunkt i definitioner og beskrivelser af udviklingshæmning fra Servicestyrelsens, landsforening for udviklingshæmmede (LEV) og sunhed.dk, der er en samlet sundhedsportal for staten, regionerne og kommunerne.

4.1.1 Begrebspræcisering

At være udviklingshæmmet vil sige, at den psykiske udvikling går langsommere og at den sjældent når så langt som hos andre. Det er tale om generel intellektuel funktionsnedsættelse, samt problemer med at klare sig i hverdagen. Begrebet dækker bredt over folk med downsyndrom, hjerneskade som følge af iltmangel eller for tidlig fødsel, kromosomfejl eller senhjerneskade som følge af sygdom eller ulykke (LEV,2009). Gældende er, at diagnosen fastsættes inden 18 års alderen. Mange udviklingshæmmede har dobbeltdiagnoser. Det drejer sig oftest om ADHD og cirka hver tredje udviklingshæmmet udvikler epilepsi, ligesom hver tredje har en psykiatrisk diagnose, oftest adfærdsforstyrrelser eller autisme (LEV,2009). Udviklingshæmning kan ikke behandles, men man kan minimere funktionsnedsættelserne, ved tidligt i barnets liv at sætte ind med støtte og træning af fysiske og sociale færdigheder (Sundhed.dk).

Begrebet er, som det fremgår, en bred sammensætning af forskellige karakteristika. Der er derfor stor forskel på, hvor velfungerende den enkelte udviklingshæmmede er. Nogle har et meget lille støttebehov og vil kunne klare sig i bofællesskab eller egen bolig med bostøtte, hvor andre kræver massiv støtte og pleje. Fælles for alle er dog, at de har funktionsnedsættelser og vil i et eller andet omfang have brug for støtte og vejledning, både i forhold til hverdagslivet og et eventuelt arbejde (Servicestyrelsen).

Mennesker med udviklingshæmning, har ud over den forsinkede eller mangelfulde udvikling af kognitive evner andre funktionsnedsættelser. Disse omfatter (Servicestyrelsen, LEV Bladet 2010):

- Kommunikative vanskeligheder.
- Vanskeligheder med at forstå og tilpasse sig samfundets gældende krav, og dermed ofte mindre veludviklet sociale kompetencefærdigheder.

- Manglende eller nedsat evne til at forudse konsekvenser af egen eller andres handling.
- Nedsat opmærksomhedskapacitet og koncentrationsbesvær
- Indlæringsvanskeligheder og svært ved at løse nye opgaver
- Hukommelsesvanskeligheder og nedsat eller manglende evne til planlægning. Ofte har udviklingshæmmede behov for kendt struktur og orden.

Langt de fleste udviklingshæmmede fik før reformen tilkendt førtidspension, og har som regel modtaget denne ydelse fra de fylder 18 år (LEV 29.02.2012)

4.1.2 Udviklingshæmmede i tal

Der findes ingen officielle statistikker for, hvor mange udviklingshæmmede der er i Danmark, da man ikke registrerer mennesker på baggrund af deres intellektuelle formåen. Der er dog af flere omgange forsøgt at komme med skøn over, hvor stor gruppen er.

Man undersøgte i 2003 hvor mange udviklingshæmmede der var i Ribe Amt. Supplerende undersøgelser har vist, at befolkningssammensætningen i Ribe Amt ikke differentiere væsentligt fra resten af landet. På den baggrund vurderer man, at der på landsplan er omkring 36.000 udviklingshæmmede, hvoraf 22.000 har behov for omfattende støtte for at leve en normal tilværelse (LEV.dk).

I 2006 foretog Videnscenter for Psykiatri og Udviklingshæmning et skøn, baseret på forskellige undersøgelser. Disse omfattede tal fra 1980, hvor hjælp til udviklingshæmmede overgik fra Statens Åndssvageforsorg til amterne. Her var man i kontakt med 20.102 mennesker. Nyere forskning baseret på intelligencetest i forbindelse med befolkningsundersøgelser anslår dog, at der er op mod 80.000-110.000 udviklingshæmmede i Danmark (Sørensen,2006).

Det er således ikke nemt at fastsætte, hvor mange udviklingshæmmede der for det første er i Danmark, og for det andet, hvor mange der bliver omfattet af den nye reform. Yderligere, er det ikke muligt at undersøge fordelingen i gruppen i forhold til funktionsniveau, men det vurderes, at 60-70 % af alle udviklingsforstyrrelser skyldes kromosomfejl, herunder downs syndrom (Netdoktor).

4.1.3 STU

Siden 2007 har unge udviklingshæmmede kunne benytte sig af tilbuddet om særligt tilrettelagt uddannelse. *Ungdomsuddannelsen for unge udviklingshæmmede og andre unge med særlige behov*, også kaldet særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU), er et tilbud til unge, der af fysiske eller psykiske grunde ikke kan gennemføre en almindelig ungdomsuddannelse (ug.dk). STU-forløbet sættes

i gang af ungdoms- og uddannelsesvejlederen i bopælskommune og har en varighed på tre år. For at komme i betragtning, skal man have gennemført ni års skolegang og være under 25 år.

Et forløb veksler mellem undervisning på skole, praktisk træning og praktikforløb i virksomheder eller institutioner (ug.dk). Forløbene bliver tilrettelagt individuelt, så de tilpasses den unge og fokuserer på de områder den enkelte har brug for støtte og udvikling. Formålet er at træne den unge i at blive så selvstændig som muligt, så forløbet eventuelt efterfølges af uddannelsesforløb eller beskæftigelse. Der er i forløbene fokus på personlig udvikling, træning i at indgå i sociale sammenhænge og udvikling af kompetencer til brug i forbindelse med uddannelse og/eller beskæftigelse (LEV Bladet,2010:9).

Med indførelsen af STU i 2007, fik unge med udviklingshæmning et retskrav på at kunne få en uddannelse. Tidligere forløb udviklingshæmmedes karriere nogenlunde således: specialvuggestue, specialbørnehave, specialskole og videre til enten beskyttet værksted eller anden form for aktivitetscenter (LEV Bladet 2010:20).

Med reformen ændres muligheden for STU ikke. Unge på STU kan efterfølgende blive tilkendt pension. Det nye i denne forbindelse vil være, at deres sag efter gennemførelsen af forløbet, skal behandles i rehabiliteringsteamet, med henblik på at lave et beskæftigelsesrettet tilbud til dem. STUen vil således danne grundlag for de erhvervs erfaringer og -kompetencer, de unge har. Med LEV materialet vil jeg således også indfange de unge, der er nye for jobcentrene og arbejdsmarkedet.

5. Reform af førtidspension og fleksjob

I det følgende vil de forskellige elementer i den nye reform blive udfoldet og præsenteret i dybden. Først følger en præsentation af baggrunden for reformen, derefter behandles de ændringer den afstedkommer, på baggrund af de forskellige elementer sagsbehandlingen fremover har. Afsnittet vil være en generel beskrivelse af reformen, hvorfor der er fokus på de ændringer den har for borgere på tværs af problematikker. Nogle af de præsenterede elementer, vil ikke indgå som del af analysens diskussioner eller vurderinger, men er medtaget i specialrapporten for at give læseren en helhedsforståelse af den nye tilgang til sagsbehandlingen af borgere, der er i risikogruppen for at blive tilkendt førtidspension. Det tages udgangspunkt i selve lovteksten, men suppleres med materiale fra Arbejdsmarkedsstyrelsen samt Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering.

Ved specialalets aflevering er der ikke juridisk lavet ændringer i lovgivningen, hvorfor det beskrevne gælder for alle borgere i Danmark, uanset funktionsniveau eller personlige problematikker.

5.1.1 Baggrund for reformen

Tilbage i 2000 aftalte et flertal i folketinget en reform af førtidspension og fleksjob. Efterfølgende blev der i 2006 gjort ændringer af fleksjob. Målet var at fastholde flest mulige på det ordinære arbejdsmarked, så det offentlige kunne spare på udgifterne til de to ordninger. Forudsætningerne for denne reform er dog skredet, i forhold til det kalkulerede. 55.000 flere personer er i dag på førtidspension og i fleksjob og i 2010 brugte samfundet ni milliarder kroner mere end forventet (L53,2012:27).

Af bemærkningerne til den nye reform fremgår, at formålet med reformeringen af førtidspension og fleksjob er at *flere får mulighed for at realisere deres potentiale i et aktivt arbejdsliv og være del af fællesskabet* (L53,2012:24). Intentionen er at komme væk fra et system, hvor borgere får tilkendt førtidspension på baggrund af diagnoser og i stedet tages der udgangspunkt i den enkeltes ressourcer. Flere borgere skal have mulighed for at få tilknytning til arbejdsmarkedet. Dette sker gennem en fremtidssikring og målretning af fleksjobordningen, så de mennesker der har mindst arbejdsevnen, *kan komme i fleksjob og blive en del af fællesskabet* (L53:2012:26).

”Det er en stor dag og begyndelsen på et helt nyt kapitel, hvor vi samler alle gode kræfter om den enkelte og vender op og ned på den måde, kommunerne hjælper vores mest udsatte borgere på. Frem for at dokumentere, hvor dårlig den enkelte er, så er formålet med de nye ressourceforløb det modsatte: At fokusere på, hvilke

*ressourcer det enkelte menneske har,” Beskæftigelsesminister Mette Frederiksen
(S) (KL.dk,a)*

I reformen tages der højde for, at de problemstillinger som er til hindring for fodfæste på arbejdsmarkedet er individuelle. For borgere med nedsat arbejdsevne og borgere der er i risiko for at få tilkendt førtidspension, er sigtet at arbejdsevnen udvikles gennem målrettede tilbud, som er tilpasset individet gennem sociale-, sundheds- og beskæftigelsesrettede tilbud (L53:2012:27). For at sikre denne individuelle tilrettelæggelse af tilbud og at borgeren nærmer sig arbejdsmarkedet, skal borgeren have ejerskab og indflydelse på indsatsen. Dette sker ved at inddrage personen i møder med rehabiliteringsteamet og i tilrettelæggelse ressourceforløb.

5.1.2 Elementer i reformen

5.1.2.1 Rehabiliteringsteams

Som tidligere nævnt, skal alle komplekse sager, hvor borgeren er i risiko for at ende på langvarig offentlig forsørgelse behandles i kommunernes rehabiliteringsteams. Teamet skal behandle alle sager, inden der træffes afgørelse om førtidspension, fleksjob eller ressourceforløb (L53:2012:28).

Rehabiliteringsteamet skal have en tværfaglig sammensætning, med repræsentanter fra relevante forvaltninger, herunder beskæftigelses-, sundheds-, social- og undervisningsområdet (L53:2012:25). Der skal i et rehabiliteringsteam sidde en fast sundhedskoordinator fra regionen. Andre instanser i kommunen vil blive inddraget ad hoc, alt efter borgerens problemstillinger. Det kunne være repræsentanter fra børne- og familieområdet eller en medarbejder fra misbrugsområdet. Rehabiliteringsteamet skal således afspejle en ny helhedsorienteret tilgang til borgeren og være et koordinerings- og dialogforum, mellem alle kommunens forvaltninger. Myndighedskompetencen ligger stadig hos kommunens forvaltninger. Det er teamets opgave at lave en vurdering af den enkelte sag og tilvejebringe relevant dokumentation for begrundelsen. Kommunen træffer afgørelser i sager, på baggrund af teamets indstilling (L53:2012:28).

5.1.2.2 Behandling af sager

Behandling af sager sker på møder i rehabiliteringsteamet, hvor både sagsbehandler og borger deltager. Dette for at borgeren skal have ejerskab og indflydelse på egen situation. Således skal de mål der sættes op for borgeren, afspejle dennes ønske for at komme i beskæftigelse eller uddannelse og derved bringe individet tættere på arbejdsmarkedet (L53:2012:30).

Sager hvor det er *åbenbart formålsløst at forsøge at udvikle arbejdsevnen* (L53:2012:30), skal rehabiliteringsteamet stadig stå for sagsbehandlingen. Her skal denne ske hurtigt og kan forelægges teamet, uden borgeren behøver være til stede. Disse sager omhandler:

"(...) personer med betydelig nedsat funktionsevne som følge af udviklingshæmning, personer med en alvorlig hjerneskade eller personer med alvorlige lidelser, hvor de medicinske behandlingsmuligheder er udtømte eller udsigtsløse, og hvor prognosen er kort levetid, eller sygdommen er hastigt accelererende."(L53,2012:30)

Dette betyder at borgere med terminale sygdomme, personer der på grund af fysiske handicaps ikke vil være i stand til at påtage sig et arbejde, samt borgere hvor det på ingen måde er muligt at udvikle arbejdsevnen, ikke skal igennem et ressourceforløb, men i stedet får tilkendt førtidspension. *Åbenbart formålsløst* er ikke yderligere defineret. På det punkt er det således op til det enkelte rehabiliteringsteam at vurdere, på baggrund af en veldokumenteret sag, hvornår der er tale om dette. Man skal altså være meget dårlig, for at blive tilkendt pension, uden at skulle igennem et ressourceforløb. Jeg har talt med en socialfaglig konsulent i en nordjysk kommune. Her arbejder de med en forståelse af klart formålsløst som værende borgere, der "ligger vandret". *Grøntsager*, som hun selv formulerede det. En sagsbehandler i en anden kommune har fortalt, at det for dem er spastikere dette omhandlede.

Personer der skal have deres sag forelagt rehabiliteringsteamet, skal udarbejde en rehabiliteringsplan, der består af to dele – en forberedende del og en indsatsdel (L53,2012:31). Planen udarbejdes i samarbejde mellem borger og rehabiliteringsteamets repræsentanter. Den første forberedende del udarbejdes med borgeren, hvor dennes uddannelsesbaggrund og erhvervs erfaring beskrives. Som del af dette, beskrives alle relevante forhold i borgerens samlede situation. Det betyder en beskrivelse af borgerens ressourcer og hvilke eventuelle barrierer der kan være, for fodfæste på arbejdsmarkedet eller i uddannelsessystemet. Den forberedende del beskriver og dokumenterer sagen. Der tilkendes ikke på dette tidspunkt, hvilket udfald sagen bør have for borgeren (L53,2012:31). Rehabiliteringsplanens indsatsdel udarbejdes kun i sager, hvor borgeren skal i ressourceforløb. Her vil planen indeholde en samlet plan for indsatser, der skal bringe borgeren i uddannelse eller arbejde. Karakteren af indsatser, vil afhænge af kommunens tilbud. Fører rehabiliteringsplanen ikke til arbejde eller uddannelse og alle relevante muligheder herfor er udtømte, kan denne dokumentation bruges til at visitere sagen til førtidspension eller fleksjob.

Den nye model for sagsbehandling omhandlende rehabiliteringsteam, rehabiliteringsplan og ressourceforløb erstatter den forgangne ressourceprofil og arbejdsevnet metode. Alle der i udgangspunktet ikke tilkendes førtidspension, får udarbejdet rehabiliteringsplanens forberedende del.

5.1.2.3 Ressourceforløb

Førtidspension skal fremover ikke tilkendes personer med komplekse problemstillinger, førend alle muligheder for at få fodfæste på arbejdsmarkedet er afprøvet og det er dokumenteret, at dette ikke er muligt (L53,2012:24). Personer skal i stedet have ressourceforløb, hvis det er dokumenteret at de ikke har mulighed for beskæftigelse på ordinære vilkår og således er i risiko for at komme i betragtning til førtidspension. Disse kan have en varighed fra et til 5 år.

Som tidligere nævnt, er fokus flyttet fra arbejdsprøvning til udvikling af arbejdsevnen. Denne udvikling af skal ske gennem ressourceforløb. Ressourceforløb tilrettelægges den enkelte borger, på baggrund af rehabiliteringsplanen, og sigter mod at udvikle arbejdsevnen i forhold til at finde job og arbejdsopgaver, der passer den enkelte (L53,2012:32).

Borgeren indstilles til ressourceforløb af sagsbehandler. Efterfølgende er det rehabiliteringsteamets opgave at sammensætte forløbet, så borgeren bringes tættere på arbejdsmarkedet. Rehabiliteringsteamet har ikke beslutningskompetence, men står for bevilling af ressourceforløbet. Det er stadig kommunen der træffer afgørelse om enten fleksjob eller førtidspension. Dette sker på baggrund af dokumentation for det ressourceforløb, borgeren har været igennem og kun i de tilfælde, hvor det er beviseligt at borgeren på baggrund af indsatsen ikke kan finde fodfæste på arbejdsmarkedet (L53:2012:26). I sager hvor det er helt åbenlyst, at arbejdsevnen ikke kan udvikles, er det ikke en forudsætning at borgeren har været igennem et ressourceforløb, for at blive indstillet til førtidspension (L53:2012:26).

Loven foreskriver, at de tilbud forløbet sammenstykket af, alle skal have et klart mål i forhold til arbejde eller uddannelse (L53,2012:33). Ressourceforløbene vil dog variere i indhold, da det vil afspejle den enkeltes problematikker, i forhold til at opnå og fastholde beskæftigelse. Det vil ligeledes variere i forhold til de tilbud, bopæls kommunen har. For eksempel kan der være tale om hjælpemidler, brobygning til uddannelse med støtte, rådgivning, misbrugsbehandling, samtaler med psykolog, terapeut eller coach, motion, aktivitetstilbud på væresteder, socialpædagogisk bistand med mere (L53:2012:33). Som led i en helhedsorienteret indsats for borgeren, er muligheden for mentorstøtte indtænkt i rehabiliteringsplanen. Disse skal sikre, at de aktiviteter der igangsættes i ressourceforløbet bliver en realitet. Der skal i behandlingen af sagerne i rehabiliteringsteamet hele tiden vurderes, hvorvidt og i hvilket omfang der er brug for mentorstøtte. De opgaver mentorerne skal støtte borgeren i, omhandler at komme op om morgenen, møde til tiden, kontakt til det offentlige, læsning og forstå indholdet af breve, samt indholdet i de aktiviteter, borgeren i kraft af ressourceforløbet skal deltage i (L53,2012:33).

Når man er i ressourceforløb, vil man modtage en ydelse, på samme niveau, som man modtog forud for forløbet. I forhold til dette speciales målgruppe, er det typisk tale om kontanthjælp. Deltager man ikke i de planlagte møder eller aktiviteter, som man har pligt til, kan kommunen vælge at sanktionere økonomisk. Dette sker på baggrund af personlig kontakt til borger og en vurdering af, om der er rimelig grund til udeblivelsen (L53:2012:34).

Personer under 40 år skal altid tilbydes et ressourceforløb, og kan, hvis det er nødvendigt, tilbydes flere ressourceforløb. Hvis forløbet ikke fører til tættere tilknytning til arbejdsmarkedet, i form af revalidering eller fleksjob, skal personen således tilbydes endnu et ressourceforløb (L53,2012:33). Personer over 40 år kan kun tilbydes et ressourceforløb, med mindre de selv ønsker flere.

5.1.2.4 Målgruppe for ressourceforløb

Personer under 40 år skal som udgangspunkt ikke tilkendes førtidspension (L53,2012:26). Personer i alderen 18-39 skal derfor i stedet i et ressourceforløb. Personer, hvor det som følge af svær sygdom eller på grund af betydelige funktionsnedsættelser, er åbenbart formålsløst at forsøge at udvikle deres arbejdsevne i et ressourceforløb, er undtaget fra ressourceforløb (L53,2013:33).

Målgruppen for ressourceforløbene er personer, hvor der er en overvejende sandsynlighed for, at de i fravær af en særlig indsats vil ende med at få tilkendt førtidspension. Personerne er kendetegnet ved at have komplekse problemer, der ikke har kunnet løses gennem den ordinære indsats, hvilket vil sige tilbud efter Lov om Aktiv Beskæftigelsespolitik og Lov om Aktiv Socialpolitik. I forhold til sidstnævnte, kan et ressourceforløb således også indeholde tilbud om forældretræning, coaching og personlighedsudvikling.

Kendetegnende for målgruppen er, at de har været på længerevarende passiv forsørgelse, har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet eller i uddannelsessystemet, samt at de har tydeligt behov for en længerevarende indsats, førend uddannelse eller job kan målrettes (Arbejdsmarkedsstyrelsen,2013).

5.1.2.5 Fleksjob

Selve udgangspunktet for fleksjob er det samme som før reformen. Der er stadig tale om en ordning, hvor folk med permanente skånebehov har mulighed for at blive en del af arbejdsmarkedet ved at arbejdsgiver betaler en del af lønnen, og kommunen supplerer op til en fuld løn. Ideen bag ordningen er, at en fleksjobber er en fleksibel medarbejder der kan være på arbejdspladsen i et mindre timetal, men yde en arbejdsindsats på de områder og i det tidsrum arbejdsgiveren har behov for det (fleks.nu). Det nye i reformen, i forhold til fleksjob, er at denne gøres midlertidig for personer under 40 år. Personer over 40 år kan få tildelt et permanent fleksjob, hvis det vurderes, at arbejdsevnen ikke kan forbedres (L53:2012:26). For de der er visiteret til fleksjob, skal der ydes en aktiv indsats, så de kan hjælpes til at få et fleksjob. Mens de er ledige, vil de modtage en ledighedsydelse, svarende til den ydelse de havde inden visiteringen (L53:2012:26). Som ledig fleksjobvisiteret, skal man være aktiv jobsøgende.

Ordningen bliver med reformen målrette personer med mindst arbejdsevne, og samtidig er der fokus på motivation for at de, når de kommer i et fleksjob, øger deres timetal (L53,2012:35). Visiteringen til

fleksjob sker på baggrund af kommunens vurdering af den effektive arbejdsindsats borgeren har. Personer hvor arbejdsevnen er varigt og væsentlig nedsat, og hvor der vurderes at denne aktuelt er meget lille, bliver kun visiteret til fleksjob, hvis der på baggrund af dokumentationen i rehabiliteringsplanen er udsigter til, at arbejdsevnen kan udvikles. Fremover kan borgere visiteres til fleksjob, hvis deres effektive arbejdstid er ned til 1-2 timer om ugen. Med effektiv arbejdsevne menes den tid, hvor medarbejderen reelt udfører et stykke arbejde for virksomheden. Er der således tale om en borger i et fleksjob på 10 timer om ugen, men med et meget langsomt arbejdstempo, kan arbejdsintensiteten vurderes at være 50 %, hvorfor den reelle arbejdstid er 5 timer om ugen (fleks.nu).

Fremover skal arbejdsgiver kun betale løn for det reelle stykke arbejde, der udføres (L53:2012:36). Herved gøres det attraktivt for medarbejderen, at arbejdsevnen udvikles, da man så opnår en højere løn, samtidig med det administrativt gøres mindre tungt for virksomhederne at ansætte folk i fleksjob, da oprettelsen af fleksjobbet nu ligger hos kommunernes jobcentre. Den nye ordning gør det således mere attraktivt for virksomheder at ansætte folk i fleksjob, da de for det første skal betale en mindre del af lønnen, end tilfældet var med den tidligere ordning, og de for det andet slipper for meget af den administration der hørte med ansættelsen af medarbejderen (L53,2012:39).

Det første fleksjob kan, uanset borgerens alder, bevilliges op til 5 år (L53,2012:35).

6. Analyse

I det følgende afsnit vil analysen blive udfoldet. Først følger en beskrivelse af analysestrategi, dernæst en læsevejledning for den samlede analyse og til sidst selve analysen.

6.1 Analysestrategi og - opbygning

Igennem analysen er det målet at tydeliggøre, hvordan og i hvilket omfang det er muligt at integrere udviklingshæmmede på det danske arbejdsmarked, med de rammer den nye reform af førtidspension og fleksjob sætter. Det er den indsamlede empiri, der er afgørende for analysens indhold, da der i analysen tages udgangspunkt i de beskrivelser og vurderinger af udviklingshæmmede i relation til beskæftigelse empirien rummer. De teoretiske begreber anvendes til at systematisere, forstå og præcisere de empiriske fund. Således vil generelle tendenser og karakteristika på tværs af artikler og interviewdata blive fremhævet, og forsøgt forklaret i forhold til hvor realistisk det er for målgruppen at sælge sin arbejdskraft og hvilke muligheder for integration i arbejdslivet udviklingshæmmede har.

I analysen er udgangspunktet de nye linjer i reformen af førtidspension og fleksjob – at udviklingshæmmede under 40 år i udgangspunktet ikke skal tilkendes førtidspension, men i stedet igennem et ressourceforløb og på sigt ansættes i fleksjob. De elementer der derfor vil blive belyst, er generelle perspektiver på at inkludere udviklingshæmmede på det danske arbejdsmarked, samt perspektiver på, hvilke arbejdsopgaver de vil kunne løse i et fleksjob og en vurdering af i hvilket omfang de vil blive en del af fællesskabet på virksomheden.

Analysen indledes med en karakteristik af udviklingshæmmede, der sammenstykket af beskrivelser fra artikelmaterialer og ekspertinterviewet. Herefter følger analysens første del, der vi besvare det første arbejdsspørgsmål: *Er det realistisk for denne gruppe at sælge sin arbejdskraft, set i forhold til de krav arbejdsgiver stiller til sine medarbejdere og hvilke arbejdsopgaver kan de løse?.* I forhold til at operationalisere dette, vil begreber i relation til beskrivelse af arbejdsmarkedet, arbejdsmarkedets krav til medarbejderen, medarbejderens kvaliteter - herunder kompetencebegreber, samt Allardts velfærdsdimensioner blive benyttet. Efterfølgende kommer analysens anden del, der besvarer det andet arbejdsspørgsmål: *Hvilke muligheder er der for at integrere unge udviklingshæmmede i arbejdslivet på arbejdspladser, i forhold til det sociale fællesskab?.* Dette søges operationaliseret via Marshalls medborgerskabsbegreb samt Nielsens integrationsbegreb.

Analysen vil blive struktureret efter de teoretiske begreber, og elementer i empirien der afspejler disse, vil blive inddraget på tværs af ophav. De skriftlige kilder og interviewdata vil således ikke blive behandlet særskilt, men blive brugt til at supplere og nuancere hinanden. Der vil blive refereret til

skriftlige kilder ved at angive forfatter til artiklen samt årstal. Ved reference til interviewet, henvises der til tidspunkt i lydfilen.

Efter analysen vil et afsnit omhandlende kritiske overvejelser i forbindelse med specialet, der har betydning for resultaterne, præsenteres før der konkluderes på problemstillingen.

6.2 Analyse 1: Udviklingshæmmede på arbejdsmarkedet

Analysens første afsnit vil besvare det første arbejdsspørgsmål, omhandlende realiteten af målgruppens salg af arbejdskraft, set i forhold til de krav en arbejdsplads stiller sine medarbejdere, samt de opgaver de forventes at kunne løse. Afsnittet sluttes med en vurdering af reformens betydning for individet i et velfærdserspektiv på baggrund ud fra Allardts teori om velfærdsdimensioner.

6.2.1 At sælge sin arbejdskraft

Som led i den nye reform, skal borgere fremover have større ejerskab over deres beskæftigelsessituation. Dette kommer til udtryk ved indførelse af ressourceforløbene, hvor borgeren inddrages i udarbejdelsen af rehabiliteringsplanens indsatsdel samt at man fremover er aktiv jobsøgende, mens man er på ledighedsydelse. Udover skærpelse af reglerne for kontaktsamtaler og ret til seks ugers selvvalgt uddannelse, medfører dette, at man sanktioneres, hvis man ikke overholder reglerne for aktiv beskæftigelse. Dette betyder, at udviklingshæmmede, der bliver visiteret til fleksjob, fremover skal tage del i jobsøgningen og i princippet søge arbejde på lige vilkår som andre, mere raske borgere.

Med udgangspunkt i Jørgensens definition af arbejdsudbud, er denne individets kalkulerende af udbyttet ved at sælge sin arbejdskraft. Man skal så at sige vide hvad ens værdi er på arbejdsmarkedet på baggrund af erfaringer og kvalifikationer og ud fra dette finde et arbejde med en løn, der lever op til forventningerne. Det er svært at forestille sig, at udviklingshæmmede på egen hånd skulle være i stand til at finde arbejde, når man tager nogle af de vigtigste fællestræk for gruppen; dårlig begavelse, manglende sociale kompetencer, ringe sprog og formuleringsevne (Bilag B,6:39, Bruun,2010a, 2011a). I disse borgeres tilfælde, bliver der tale om en anden proces i jobsøgningen. Efter socialrådgiverens udsagn, har udviklingshæmmede ikke den samme forståelse af det at have et arbejde, som almindelige borgere. Hun uddyber med, at der skal igangsættes et omfattende pædagogisk arbejde, for at klæde dem på til at varetage eksempelvis en praktik. Denne starter i nogle tilfælde allerede i hjemmet, hvor den unge trænes i at løse opgaver, der kan minde om dem de forventes at varetage i forbindelse med deres arbejde:

”Hvis det kommer dertil, at de skal igennem virksomhedspraktikker, så tror jeg det vil blive bliver en meget forvirret, frustreret periode for dem, fordi de ikke forstår

hvad der sker omkring dem. Med mindre der bliver arbejdet rigtig meget med dem, så de bliver forberedt på at skulle ud på arbejdsmarkedet. Det er simpelthen alfa og omega at der bliver brugt meget lang tid og mange kræfter på at forberede dem på, hvad er det de skal ud i og hvorfor er det at de skal det. Og prøve på at få dem til at forstå det” (Bilag B,18:12)

Selve det at klæde den unge på til at skulle ud og sælge sin arbejdskraft, er derfor noget der kræver støtteforanstaltninger. Formodentlig vil de af jobcenteret får stillet relevante støttetilbud til rådighed, da de som nævnt i det foregående afsnit, ofte har besvær med at formulere sig, dertil kommer at de ofte ikke har et skriftsprog. Som nævnt i afsnit 4.1.3 omhandlende STU, var karriereforløbet for udviklingshæmmede tidligere nogenlunde specialvuggestue, specialbørnehave, specialskole og så beskyttet beskæftigelse eller lignende aktiviteter. De har således ikke forløb, der forbereder dem på, at de skal være en del af arbejdsmarkedet eller hvad dette indebærer, fordi reformen endnu er så ny, at institutionerne på nuværende tidspunkt ikke har nået at ændre praksis, i forhold til træning og undervisning. Det at skulle sælge denne type arbejdskraft, er derfor ikke noget den udviklingshæmmede unge selv kan varetage - den vil i høj grad blive varetaget af støttepersoner og sagsbehandleren på jobcenteret.

Ser vi på efterspørgslen af arbejdskraft, var denne ifølge definitionen afhængig af omkostningerne ved at ansætte en medarbejder, set i forhold til salgsprisen. For virksomhedsejeren handler det om at finde en medarbejder, hvor dennes løn og produktionsomkostningerne stadig betyder profit, efter salg af produktionsvaren eller -ydelsen. Dette kan blive en udfordring for udviklingshæmmede på flere områder. For det første fordi, er der tale om en gruppe mennesker, der kræver en særlig støtte i det daglige arbejde og som kræver ekstra ressourcer at starte op i virksomhederne. Mange af disse støtteforanstaltninger er finansieret af kommunerne, i form af eksempelvis mentorstøtte, personlig assistance eller hjælpemidler. Der kan dog opstå udgifter, som virksomhederne kommer til at dække selv. Hvis en medarbejder af kommunen for eksempel betales for fire mentortimer om ugen til at støtte den unge på virksomheden, er vedkommendes arbejdstid på den oprindelige arbejdsopgave nede på 33 timer om ugen. Påvirker dette arbejdsflowet, skal der måske hyres en ekstra medarbejder ind eller de øvrige kollegaer komme til at påtage sig ekstra arbejdsopgaver, kan det i sidste ende betyde ekstra sygedage. Disse ekstraomkostninger er ikke nogle virksomheden kan få dækket fra det offentlige. For det andet, så kan det blive en udfordring at finde arbejdsopgaver der er så simple, at udviklingshæmmede stadig kan generere overskud, når lønnen er betalt. Socialrådgiveren problematiserer det forhold, at udviklingshæmmede har svært ved at yde en reel indsats:

”Det vil sige at lige meget hvor meget støtte de får på arbejdspladsen, så har de brug for meget mere støtte, for at kunne lave arbejdsopgaverne, end at de nogen sinde vil komme i nærheden af at tjene den løn hjem, de egentlig skal have.” (Bilag B,4:34)

Hertil kommer, at udviklingshæmmede let udtrættes og derfor oftere har behov for pauser og hvile i arbejdsdagen og ofte ikke er særlig produktive. De let bliver forstyrret og har besvær med at koncentrere sig (Bilag B,7:10, Christensen,2010). Alene ud fra forståelsen af arbejds efterspørgsel i perspektivet af profit, er udviklingshæmmede ikke en attraktiv arbejdskraft, da det kræver ekstra ressourcer at ansætte dem og de dertil ikke er en effektiv medarbejder.

6.2.2 Arbejdsmarkedets krav

I forhold til de syv egenskaber hos medarbejderen der i afsnit 3.12 nævnes som værende attraktive for arbejdsgiveren, har udviklingshæmmede på flere områder svært ved at honorere disse.

Den første færdighed omhandlede at være veluddannet inden for teknologiske færdigheder. I en artikel skitserer en konsulent fra LEV karriereforløbet for unge udviklingshæmmede således:

”Fra specialvuggestue, specialbørnehave og specialskole til enten beskyttet beskæftigelse eller aktivitetscenter. Dermed er der en verden til forskel på virkeligheden for andre unge mennesker, der efter endt folkeskole har mere end 150 forskellige uddannelsesretninger at vælge imellem” (Schimmel,2010)

Som det skitseres, har udviklingshæmmede ikke mulighed for at uddanne sig til de færdigheder, der typisk er efterspurgt på det danske arbejdsmarked og ikke på det niveau EWON refererer til. Dog er det ikke umuligt for gruppen, at tillære sig nye færdigheder, man skal bare være indstillet på at det ikke bliver på niveau med de øvrige ansatte og at det kan være en længere proces, at oplære den nye medarbejder. I et af portrætterne, fortæller en socialpædagog hvordan hun ved at udarbejde en grundig manual, der trin for trin beskriver arbejdsgangen, har overkommet de generelle indlæringsvanskeligheder og gjort en dreng i stand til at varetage den arbejdsopgave, firmaet havde ansat ham til. I dette tilfælde var der tale om at rengøre busser (Bruun,2010d). De indlæringsvanskeligheder målgruppen har, kan derfor til en vis grad komme ud over, ved at sikre en målrettet introduktion (Bruun,2011a).

Fleksibilitet er en anden egenskab, der er nævnt som værende attraktiv hos medarbejdere og også her har udviklingshæmmede svært ved at leve op til kravet. Det nævnes i flere artikler, at udviklingshæmmede generelt har svært ved at omstille sig, har brug for at finde tryghed for at overkomme generthed og har tendens til at gå i baglås, hvis der sker uforudsete ting (Ditlevsen,2010,Bruun,2011c, Bruun,2011e). Den fleksibilitet der kan være behov for på en arbejdsplads, i for eksempel tilfælde med sygefravær, i form af skift i arbejdstid eller placering på virksomheden kan blive en udfordring, da de har brug for faste og kendte rammer. Endvidere har de sværere ved at løse nye opgaver, der eksempelvis opstår akut, da de som nævnt kræver grundig introduktion hertil. I forlængelse heraf, er åbenhed for nye ideer noget der på arbejdspladser kan give problemer for udviklingshæmmede, da de som følge af deres kognitive vanskeligheder trives bedst med

faste strukturer (Bruun,2011e). Dette kan selvfølgelig variere fra person til person – de bedst fungerende vil nok kunne honorere dette krav, men som det blev beskrevet i begrebsafklaringen, så er der, ud over den nedsatte intellektuelle funktion, ofte tale om personer med ADHD, autisme eller andre adfærdsforstyrrelser. Karakteriseret for alle disse tre diagnoser er et behov for faste, næsten skemalagte strukturer og god forberedelse af den enkelte, hvis der skal ske ændringer i hverdagen.

EWON understreger, jævnfør afsnit 3.1.2.1, at det at en medarbejder kan bidrage med nyskabende ideer eller input, der kan udvikle virksomheden, er efterspurgt hos arbejdsgiverne. Kravet om innovativ tænkning er i tråd med det forestående, en egenskab jeg vurderer, at udviklingshæmmede kan have svært ved at indfri. Som element i beskrivelsen af, hvad det vil sige at være udviklingshæmmede, indgår manglende evne til at forudse konsekvenser af handlinger hos både Servicestyrelsen og LEV. Man kan sige, at en forudsætning for at kunne videretænke effekter i forhold til en given indsats eller ændring af en virksomhed, er evnen til at se sammenhæng mellem forskellige variable og vurdere et plausibelt outcome. Endvidere blev dårlig begavelse nævnt som det første, på spørgsmålet, hvad der kendetegner udviklingshæmmede af socialrådgiveren (Bilag B,6:34). Som nævnt i afsnit 1.1.2 og af socialrådgiveren under interviewet, er udviklingshæmmede på grund af intellektuel funktionsnedsættelse ofte som børn. Det vil være urealistisk at forvente, at mennesker, der kognitivt er på dette niveau, kan leve op til et sådan krav eller ansvar.

Et generelt element der nævnes som værende et krav til medarbejdere, er at de er pålidelige. Med dette tænkes, at de møder til tiden og ikke udebliver fra arbejdet ude at give besked. I forhold til at møde til tiden, er dette en generel udfordring for målgruppen, som nævnt i interviewet (Bilag B:2:46). Dog er der fra kommunens side tilbud om mentorstøtte, der blandt andet kan gå til at sørge for, at den unge kommer op og møder på arbejde til tiden. I en af artiklerne beskrives det, hvordan der er aftalt afhentning med taxi, de dage den unge skal i praktik (Bruun,2010c). Mødestabilitet er derfor en af de udfordringer der kan overkommes, ved at den unge støttes på forskellig vis. I forhold til pålidelighed, karakteriserer en direktør for en virksomhed, der har erfaring med at have udviklingshæmmede ansat i skånejob, disse medarbejdere som *loyale* og *dedikerede* (Bruun,2011a). Kravet om pålidelighed er således et, udviklingshæmmede har mulighed for at indfri, om end elementer heraf kræver støtte.

I forlængelse heraf, er det vigtigt at den ansatte er kvalitetsbevidst og leverer en arbejdsindsats der er i overensstemmelse med det, der forventes af vedkommende. I artiklerne portrætteres flere unge, der har været i eller er i succesfulde praktikforløb hos forskellige typer virksomheder. Der er her flere eksempler på, at arbejdsgiveren er tilfreds med sin medarbejder. Personalechefen i en større dagligvareforretning, der har flere udviklingshæmmede ansat til at tage sig af flaskeindleveringen, udtaler:

”Når de [udviklingshæmmede red.] er på job, er flaskeindleveringen aldrig i uorden. De pudser og plejer maskinen, og automaten er aldrig fedtet ind i slatter og den slags. De vedligeholder systemet meget bedre end vi selv gør. (...) Jeg har lært,

at de udviklingshæmmede tager deres arbejde enormt seriøst. Jeg er imponeret over deres faglige stolthed, så på den måde er det også super godt for os” (Bruun,2010a)

Grundet udviklingshæmmedes generelle indlæringsvanskeligheder, kan der som tidligere nævnt være behov for en grundig introduktion. En socialpædagog fortæller, hvordan hun har udarbejdet en manual der minutiøst gennemgår arbejdsprocessen. Efterfølgende hjalp en kontaktperson drengen med at gennemgå den, til han kunne arbejdsopgaven udenad. Denne indsats har gjort, at han i dag udfører et arbejde, som alle finder tilfredsstillende.

”Der er ingen svinkeærinder, når han gør rent i busserne i dag. Da processen sad i skabet, overtog han selv arbejdet. Han følger den ”manual”, vi viste ham, til punkt og prikke – og alle er yderst tilfredse” (Bruun,2010d)

Med den rette hjælp og støtte, er der i empirien eksempler på, at udviklingshæmmede kan være en pålidelig medarbejder. Dette under forudsætning af, at man som arbejdsgiver og kollega ikke sætter for store krav til den udviklingshæmmede, da de i så fald kan have tendens til at gå i baglås eller udvise temperament (Ditlevsen,2010).

Som et sidste element, listes evnen til at arbejde i teams og at arbejde selvstændigt som værende væsentlig, hos medarbejdere. Man kan sige, at udviklingshæmmede grundet tilstandens karakteristika, har svært ved at arbejde på egen hånd, da der er forskellige hindringer herfor, for eksempel koncentrationsbesvær og en tendens til let at blive forstyrret (Bilag B7:10-7:13). På spørgsmålet om, hvad det vil kræve af en arbejdsplads at have udviklingshæmmede ansat, svarer socialrådgiveren:

”Det vil kræve en-til-en. At der skal stå en ved siden af personen hele vejen. Altså fra de møder, altså de skal faktisk, nogle af dem skal faktisk næsten, de skal jo følges ud til stedet. Så skal der vær én person der står ved siden af, det skal helst være den samme hver dag, så de ikke får skift mellem personerne. Men der skal være en person ved siden af dem der er der til at guider dem hele tiden, fordi de er så dårligt begavet. Der siger, ”nu tager du den dér dåse og sætter op på den der hylde”. Når de så har sat den op, så siger du ”så tager du dén der dåse og sætter op ved siden af” (Bilag B,9:53).

Ud fra overstående beskrivelse er der ikke meget der tyder på, at udviklingshæmmede kan løse en selvstændigopgave eller indgå i et arbejdsteam på lige fod med de øvrige medarbejdere. Dertil kommer de mindre veludviklede sociale kompetencefærdigheder, der gør at de har vanskeligheder ved at tilpasse sig, jævnfør afsnit 4.1.1.

6.2.2.1 Derudover...

Ud over de i afsnit 3.1.2 nævnte krav til medarbejderen, nævnes der en række mere lavpraktiske elementer i empirien, som værende vigtige for medarbejdere at besidde:

"Vores værdier gælder alle, så de skal også komme til tiden, huske at stryge skjorten og have en attitude, som viser, at de kommer kunderne i møde"
(Bruun,2011a)

Man skal kunne møde til tiden og være præsentabel. Socialrådgiveren nævnte at dette ofte indgår som træningselementer i deres STU-forløb. Hertil kommer, at der i artiklerne nævnes generelle hygiejneproblemer (Bruun,2010b, Christensen,2012). De hverdags elementer der for de fleste kan virke banale i forhold til at varetage et arbejde, er således ikke nogle, man som udgangspunkt kan forvente, at udviklingshæmmede kan varetage selv. Som nævnt, er mentorstøtte en mulighed i ressourceforløbene. Der er således mulighed for, at der arbejdes med træning af den udviklingshæmmede, samtidig med at denne har en person der kan hjælpe en på selve arbejdspladsen. Det kan derfor komme til at blive meget ressourcekrævende, blot at sikre, de kan møde præsentable op på arbejdet.

6.2.3 Kompetence

Fokuseres der udelukkende på krav til kompetente medarbejdere, er der også her udfordringer for udviklingshæmmede, i forhold til at sælge deres arbejdskraft. Udviklingshæmmede kan være kvalificerede til et job, idet de kan have erfaring eller evner der gør, at de vil kunne varetage en bestemt arbejdsfunktion. Men kravet om kompetence, har jeg svært ved at se, de kan leve op til. Som nævnt i præsentationen af STU-forløbet, så er det her de udviklingshæmmede får deres formelle ungdomsuddannelse. Denne kan indeholde praktik, men som socialrådgiveren nævnte, var dette sjældent tilfældet. Grundet den dårlige begavelse og de generelle støttebehov de har, er de svære at udplacere i virksomhedspraktikker. Man fokuserer derfor ofte I STU på en mere social pædagogisk træning. Ofte er der tale om træning af basale færdigheder de unge mangler, men har behov for at kunne mestre, for at få en hverdag til at fungere. Dette gælder for eksempel at stå på om morgenen, at børste tænder og lære at tage bussen til skole (Bilag B,2:46). Udgangspunktet for deres kompetencer – der oftest forbindes med uddannelse, er derfor manglende.

Faglig kompetence hænger sammen med de organisatoriske forhold, herunder fag og karakteristika for arbejdsplads. Eksempelvis kan en sygeplejerske udvikle sin faglige kompetence gennem uddannelse, men den kan også tillæres gennem arbejdet – og den kan overføres i en ny stilling, så frem der er tale om samme type arbejdsplads. For udviklingshæmmede, er det vanskeligt at tale om faglig kompetence, som følge af et uddannelsesforløb. De mere velfungerende, vil måske i deres STU være i stand til at gennemføre et praktikforløb, og vil herigennem få en faglig kompetence, de senere kan bruge. Har man for eksempel været medhjælper i en brugs, er dette kompetencer man kan bruge, i forhold til at søge

arbejde i en anden butik. Men for de fleste i denne gruppe, vil de på baggrund af deres STU ikke have faglige kompetencer, og vil derfor ikke have mulighed for at bruge dette som argument for en eventuel ansættelse.

For en arbejdsgiver er fagligkompetente medarbejdere vigtige. Hvis de forud for ansættelsen har erfaring inden for et lignende erhverv, skal der ikke bruges ressourcer på oplæring i samme omfang, som hvis der er tale om en uerfaren medarbejder og man får givetvis en medarbejder der hurtigere falder til i arbejdsfunktionen. Faglig kompetence er dog noget der med tiden kan læres:

"I begyndelsen opførte både søm og skruer sig som vilde dyr. Men så lærte han at svinge hammeren lodret og holde skruemaskinen i den rigtige position. På en byggeplads præsterede han således at slå tusinde søm i på tre dage. Tømmermesteren slog de første to søm i hvert beslag, og så tog han over. En professionel tømrer havde gjort det på kortere tid, men opgaven blev løst og alle var tilfredse." (Bruun,2010c)

Når man har været på arbejdspladsen et stykke tid, vil man lære hvordan arbejdspladsen er organiseret, hvordan praksis er på arbejdspladsen samt hvilke krav ledelsen har til de ansatte jævnfør afsnit 3.1.2.2. Min vurdering i forhold til denne kompetence dimension er, at det er de færreste udviklingshæmmede der forud for en ansættelse, vil være besiddelse af de rette faglige kompetencer. For de bedst fungerende – de med færrest funktionsnedsættelser og støttebehov, kan der dog være tale om, at disse med tiden kan udvikles. Det blev nævnt i interviewet, at hvis udviklingshæmmede skal gøres til en del af arbejdsmarkedet, så vurderer socialrådgiveren, at der skal sættes ind med forberedende træning, da udviklingshæmmede ikke har forståelse for, hvad arbejde er og hvad det vil sige at have et arbejde (Bilag B,17:27). Udvikling af faglig kompetence er ifølge min vurdering på denne baggrund og grundet den dårlige begavelse og generelle indlæringsvanskeligheder, noget der kan tillæres et fåtal.

Metodisk kompetence er egenskaber hos individet, der gør dem i stand til at løse en arbejdsopgave. Der er her tale om evnen til at tænke kreativt og arbejde logisk for eksempel i forbindelse med problemløsning eller uforudsete hændelser. Denne egenskab hos en medarbejder vil gøre, at vedkommende i mange situationer kan arbejde selvstændigt, da man selv kan finde løsninger på de problemer og udfordringer der opstår i arbejdsdagen og ikke altid behøver rådføre sig med kollegaer eller leder. Der er flere karakteristika ved udviklingshæmning, der tegner et billede af, at denne kompetencefærdighed ikke er en de umiddelbart har forudsætning for at honorere. Af funktionsnedsættelser der er nævnt, som relaterer sig til metodisk kompetence, er manglende evne til at planlægge, at de er mindre selvhjulpne og har svært ved at overskue mere end en opgave ad gangen (Bilag B,6:52, Bruun,2010d). Dette kombineret med et ofte omfattende støttebehov og behov for en-til-en relation gør, at der sjældent kan være tale om metodiske kompetencefærdigheder hos denne type medarbejdere.

Yderligere en funktionsnedsættelse der nævnes i empirien og fra Socialstyrelsen og LEV, er manglende eller mindre veludviklet kompetencefærdigheder. I relation til kompetencebegrebet, er social kompetence derfor en af de kompetencer, der næsten uanset funktionsniveau hos den unge, er en udfordring. Social kompetence omhandler evnen til at samarbejde og kommunikere med kollegaer. I en af artiklerne portrætteres en fyr, der er relativt velfungerende og i sit arbejde på en familierestaurant har succes og er vellidt blandt kollegaer. Men han har også temperament og kan være en udfordring at samarbejde med. Hans chef udtaler:

”Jeg ville gerne, at vi kan gøre ham mere åben over for nye tiltag. Og da han gerne vil være chef, kunne jeg godt se for mig, at vi kunne bruge ham til at træne nye medarbejdere i større omfang, end vi gør i dag. Men det kræver, at hans kommunikation bliver bedre. Han kan godt være lidt kort for hovedet, og det duer ikke over for nye medarbejdere” (Ditlevsen,2010)

En anden dimension i denne kompetencetypologi er evnen til at forstå og aflæse andre og herigennem tilpasse sig, så man kan indgå i samspillet i gruppen. En væsentlig funktionsnedsættelse der omtales af Servicestyrelsen og i en af artiklerne, er netop vanskeligheder ved at forstå og tilpasse sig andre mennesker. Hvis man forholder sig til socialrådgiveren udsagn om, at man kan betragte denne gruppe borgere som børn, så giver det god mening at udviklingshæmmede har svært ved dette. At aflæse ansigtsmimik og afkode kropssprog kan være vanskeligt, og er man grundet sit mentale handicap sidestillet børn, må dette give vanskeligheder i forhold til udvikling af social kompetence. I en artikel belyses rammerne for udviklingshæmmede i henhold til Lov om Aktiv beskæftigelsesindsats. I den forbindelse skitseres problematikken:

”Netop denne proces omkring, hvordan man begår sig, er vanskelig og stiller mange krav til den intellektuelle udvikling. (...) I bund og grund handler det om, at de sociale kompetencefærdigheder hos mennesker med udviklingshæmning ikke er lige så veludviklede som hos andre mennesker” (Schimmell,2011b)

Yderligere er begreber som empati og indlevelse vigtige i forhold til begrebet social kompetence, da disse kan sikre at konflikter ikke eskalerer. Dette er yderligere en dimension, der kan være vanskelig at håndtere for udviklingshæmmede.

”Hvis den udviklingshæmmede bliver frustreret over et eller andet, så er der også behov for at der bliver, at konflikten den kan blive løst. Og det kan være noget så banalt som - vi er jo helt nede på børnehaveniveau, at ”Hende der, hun kigger grimt på mig. Jeg tror hun syntes jeg er dum”. Det kan være en frustration, der fylder hele dagen, hvis den ikke bliver løst på en ordentlig måde. (...) Så, det vil være en-til-en [relationer red.], hele vejen igennem. ... Og sådan noget med at lære konflikthåndtering, det er en rigtig stor del. Som jeg ser det, i hvert fald. Fordi de

får skabt så mange konflikter omkring dem, som de ikke kan forstå og ikke selv kan komme ud af” (Bilag B,16:18)

I forhold til de tre elementer begrebet social kompetence rummer - evne til samarbejde og kommunikation, evne til at aflæse og tilpasse sig, samt evne til indlevelse og empati, er der i empirien eksempler på, at udviklingshæmmede på alle tre er udfordret.

Personlig kompetence hænger sammen med livserfaring og er en ressource der kan bruges i det daglige arbejde. Der trækkes således på erfaringer, man har gjort sig uden for en arbejds kontekst, men som i en given situation kan bruges i denne. Forholder man sig til det generelle billede, materiale fra myndighederne tegner, er det vanskeligt at forestille sig, at udviklingshæmmede har et refleksions niveau, så der kan være tale om en reel kompetence. Muligvis har de erfaringer fra hverdagen, der minder dem om situationer i arbejdsdagen, men at omsætte denne viden til ressourcer man kan bruge i opgave løsningen, er usandsynligt. I begrebsdefinitionen af personlig kompetence nævnes måden man møder nye udfordringer på, som et sted hvor man kan trække på de personlige erfaringer som ressource. En arbejdsgiver fortæller:

”Hvis tingene ikke går efter bogen, så går han lidt i baglås. Så skal jeg bruge lidt tid på at få ham til at falde ned. Det kan også være svært at få ham til at løse nye opgaver. Så må jeg fortælle ham, at han er den bedste til det, og at han bare lige skal gøre sådan og sådan” (Ditlevsen,2010)

Som det fremgår, gives der i eksemplet med den omtalte medarbejder ikke udtryk for, at denne håndterer uforudsete hændelser eller udfordringer på baggrund af livserfaringer. Vedkommende går i stedet i stå og skal hjælpes i gang igen.

I forhold til reformen er udarbejdelse af rehabiliteringsplanens forberedende del, det sted borgerens kompetencer skitseres. Som nævnt, tillæres udviklingshæmmedes kompetencer primært gennem STU, hvorfor den forberedende del primært vil omhandle deres STU-forløb. Udviklingshæmmede har derfor ikke meget at sælge sig selv på, hvis der fokuseres på de generelle kompetencefærdigheder der efterspørges fra arbejdsgiverens side af. En person med en skulderskade der er tilkendt fleksjob, har måske noget erhvervs erfaring der er relevant for arbejdspladsen. Det er sjældent tilfældet med denne gruppe borgere.

6.2.4 Arbejdsopgaver udviklingshæmmede kan varetage

I empirien er der mange eksempler på arbejdsfunktioner og opgaver udviklingshæmmede varetager når de er i praktik eller har skånejob. I forhold til min konklusion, tages der her udgangspunkt i, at det bliver nogenlunde den samme type jobs der bliver aktuelle, hvis udviklingshæmmede for fremtiden

tilkendes fleksjob i stedet for førtidspension. En ung mand fortæller om hans ugentlige arbejde hos en brugs:

”Hver morgen har jeg kørt varer ud i butikken og sat dem på hylderne. Onsdag har jeg for eksempel hjulpet en medarbejder med at sortere frostvarer, torsdag er der gået meget tid med at pakke brød og kager, så har jeg også arbejdet meget i grøntafdelingen og jeg har kørt pap i pappresseren” (Bruun,2011b)

Som det fremgår, er der tale om meget simple arbejdsopgaver der løses. Udviklingshæmning er i empirien karakteriseret ved funktionsnedsættelser som:

- Indlæringsvanskeligheder (Bilag B,6:42, Bruun,2010d,2011d, Bilag B:)
- Koncentrationsbesvær (Bilag B,7:13, Christensen,2012)
- Store hjælpebehov (Bruun,2010b)
- Mindre selvhjulpen (Bruun,2010d)
- Dårligt begavet (Bilag B,6:34)
- Kan ikke overskue flere opgaver ad gangen (Bilag B,6:52)
- Bliver let forstyrret (Bilag B,7:10)
- Udtrættes let (Bilag B,9:33)
- Skal huskes på de basale ting (Bilag B,15:40)

Det er derfor tydeligt, at der ikke er tale om den type medarbejdere, EWON skitserer i deres undersøgelse, eller den type medarbejder Jørgensen beskriver i forhold til udvikling mod et mere teknologi- og kompetence orienteret samfund. Dermed ikke sagt, at der ikke kan findes plads til udviklingshæmmede, på de danske arbejdspladser. I empirien nævnes der forskellige typer af brancher og virksomheder, der har udviklingshæmmede som ansatte i praktik eller skånejob; byggemarked, selvstændig tømmer, McDonald's, dagligvarer forretninger, produktionsvirksomhed og et busselskab. Selvom der er tale om lavpraktiske opgaver, der det ikke sådan, at det er den samme arbejdsfunktion de unge har, uanset hvilken type virksomhed der er tale om. Der løses på tværs af virksomhederne mange forskellige typer opgaver, der alle relaterer sig til den type af virksomhed, den unge er ansat ved.

- Ansvar for flaskeindlevering, herunder sortering af flasker samt vedligeholdelse og rengøring af flaskeautomat (Bruun,2010a)
- Fylde pappresser og presse pap (Bruun,2010a, Bruun,2011b)
- Rengøring (Bruun,2010d, Ditlevsen,2010,2011, Christensen,2012)
- Oprydning (Ditlevsen,2010,2011)
- Lettere serviceopgaver (Ditlevsen,2010, Christensen,2012)
- Henter varer fra lager (Ditlevsen,2010)
- Sætte varer på plads (Ditlevsen,2010, Bruun,2010a, Bruun,2011b)

- Sortering (Bruun,2011b)
- Pakke varer (Bruun,2011b)
- Brække lofter ned (Bruun,2010c)
- Slå søm i beslag (Bruun,2010c)
- Kantinemedhjælper (Bruun,2010c)
- Lagermedarbejder (Bruun,2010c)
- Flyttemand (Bruun,2010c)
- Holde børnehaven børn i hånden på eksklusioner (Bruun,2011c)

I perspektiv af reformen, er der tale om arbejdsopgaver der vil kunne løses inden for rammerne af de nye minifleksjob – fleksjob på 10 timer eller under. Spørgsmålet er derfor, om der findes nok af denne type arbejdsopgaver i de danske virksomheder, så udviklingshæmmede fremover har mulighed for at komme i fleksjob. På spørgsmålet omhandler hvilken type arbejdsopgaver hun kan forestille sig, udviklingshæmmede kan løse, fortæller socialrådgiveren at det at makulere papirer før i tiden, var noget man i hendes kommune satte udviklingshæmmede til. Desværre bliver denne opgavetype i mange virksomheder nu løst via storskrald:

”Der er ligesom ikke rigtig plads til dem nogen steder mere. Efter min holdning, så vil de aldrig nogen sinde komme ud og yde en indsats. For mange af de lavpraktiske arbejdsopgaver der er, de bliver overtaget af computerverden eller storskrald og så videre” (Bilag B,13:22).

Efterfølgende uddyber hun, at hun vil vurdere at hvis der fandtes arbejdsopgaver nok til dem, så vil det personligt kunne gavne dem, at have et arbejde:

”Men eftersom at opgaverne ikke rigtig findes mere, så er det svært. Så er det rigtig svært at få dem på arbejdsmarkedet. Simpelthen fordi deres arbejdsopgaver, de findes ikke mere” (Bilag B,13:46).

Det betyder for det første at det bliver vanskeligt at udplacere udviklingshæmmede i et praktikforløb, der skal søge at afklare potentialet for at udvikle deres arbejdsevne i forbindelse med et ressourceforløb. For det andet betyder det, at det bliver svært at afklare dem i forhold til arbejdsintensitet, skånebehov og fastsættelse af effektive arbejdstid og det betyder for det tredje, at når de er visiteret til fleksjob, så bliver det vanskeligt at finde en arbejdsplads til dem.

Man kan spørge sig selv, hvor attraktive udviklingshæmmede vil være for en arbejdsplads, når der er behov for en medarbejder, der kan læse simple opgaver. I reformen er der som nævnt ingen økonomiske incitamenter for virksomheder til at ansætte dem, frem for en hvilken som helst anden fleksjobvisiteret. Hertil kommer, at ungarbejdere og studenterarbejdere har en tilsvarende lav løn og oven i købet er mere produktive. Desuden har de den fordel, at man med kort varsel kan omorganisere

dem i virksomheden. I tilfælde af sygdom kan man med kort varsel få dække vagten, selvom der er tale om en anden jobfunktion, end den vedkommende oprindeligt er ansat til. Udviklingshæmmede er ikke på samme måde en fleksibel medarbejder.

I alle portrætter i LEV-materialet, har den unge tilknyttet en støtteperson på arbejdspladsen, der fungerer som mentor. Det vil sige, en ansat den unge refererer til og som sætter dem ind i arbejdsopgaverne. I interviewet vurderer socialrådgiveren, at det for en virksomhed vil kræve en-til-en kontakt, at have en udviklingshæmmede ansat. Forskellige elementer i empirien, understøtter dette synspunkt. Der er således tale om en målgruppe der har store hjælpebehov, er mindre selvhjulpne og skal huskes på selv de mest basale ting (Bruun,2010b, Bruun,2010d, Bilag B,15:40). Hos personalet handler det derfor om at være tålmodig og at være indstillet på grundig og længerevarende vejledning, da ting ofte skal fortælles flere gange (Bruun,2010c). I forlængelse heraf, er der nogle forskellige redskaber der kan tages i brug, der hjælper den udviklingshæmmede med at klare det daglige arbejde. Det omhandler tilknytning af en daglig coach, planlægning og tilrettelæggelse af arbejdsdagen efter den enkeltes evner og muligheder, altså at tilpasse jobbet den enkelte udviklingshæmmede og sikre at funktionsnedsættelser kompenseres, eksempelvis i forhold til en personligstøtte ordning (Bruun,2010a, Schimmell,2011a, Bruun,2010c, Bruun,2011a). En arbejdsgiver med en udviklingshæmmede i praktik fortæller:

”Og det har faktisk været min største udfordring – det kræver tilrettelæggelse og planlægning fra min side at sørge for, at der hver dag er opgaver, han kan magte”
(Bruun,2010c)

Der skal tages meget hensyn og den enkelte skal støttes på forskellig vis. For virksomhederne bliver det mere en socialpædagogisk indsats, frem for en egentlig arbejdsrettet indsats, de laver på virksomhederne. Socialrådgiveren vurderer:

”Når det så handler lige præcis om de udviklingshæmmede, de er jo enormt dårligt begavet, så der ender det som regel med at de [Psykologer og neurologer red.] siger, at der er ikke nogen måde vi kan arbejde på med dem med, der kan gøre at de kommer ud på arbejdsmarkedet og rent faktisk yder en indsats. Det vil sige at lige meget hvor meget støtte de får på arbejdspladsen, så har de brug for meget mere støtte, for at kunne lave arbejdsopgaverne, end at de nogen sinde vil komme i nærheden af at tjene den løn hjem, de egentlig skal have.” (Bilag B,4:34)

Spørgsmålet der derfor, om det overhovedet er realistisk for udviklingshæmmede at få et fleksjob, når de for det første kun kan løse meget simple arbejdsopgaver, for det andet kræver meget støtte for at kunne gøre dette og for det tredje, med socialrådgiverens ord, aldrig vil kunne være i stand til at tjene deres egen løn hjem. Hertil kommer at der i reformen ingen incitament er for at ansætte udviklingshæmmede, frem for en fleksjobvisiteret, der ikke har samme funktionsnedsættelser.

6.2.5 Reformen i et velfærdsperspektiv

Som nævnt i problemfeltet og i afsnittet omhandlende den nye reform, bliver der fra politisk hold fremsagt en diskurs, at det handler om at være en del af fællesskabet. Det er en ret at kunne tage sig et arbejde, og reformen skal gøre det muligt for de svageste samfundsborgere at opnå netop dette. Reformen gør det muligt for udviklingshæmmede at få en arbejdsidentitet, noget der jævnfør afsnit 3.1.1 er vigtigt for individet. Der er mange positive aspekter ved dette, for de borgere der kan profitere af et fleksjob, men for nogle vil det blive en kamp med risiko for nederlag.

Ud for de forestående afsnit, står det klart, at der er adskillige udfordringer ved at inkludere udviklingshæmmede på arbejdsmarkedet. De forskellige funktionsnedsættelser og følger heraf, gør at de i sig selv har svært ved at klare arbejdet, uden at modtage støtte af forskellig art. For de mere velfungerende udviklingshæmmede, vil et fleksjob uden tvivl være en stor gevinst, frem for vanemæssigt at blive placeret i beskyttet beskæftigelse. Jeg tænker her, at de kan tåle at blive udfordret lidt mere – både i forhold til de sociale aspekter ved at arbejde, men også i forhold til selve arbejdsopgaverne. Men for de der ikke er velfungerende nok til at fungere på en arbejdsplads, uden omfattende støtte, kan det, som socialrådgiveren nævnte, blive enormt svært – fordi de simpelthen ikke forstår hvad arbejde er. Så i sidste ende – for hvis skyld er det, at de skal gøres til en del af fællesskabet?

Allardts teori bygger på en distinktion mellem behov man søger dækket, for at undgå mangel tilstande og kunstgjorte behov – altså kulturelle og social skabte behov. Sagt anderledes, er det en distinktion mellem behov og ønsker. I forhold til de overordnede rammer for reformen, kan jeg personligt komme i tvivl om, hvis behov det er, at udviklingshæmmede gøres til en del af arbejdsmarkedet. Udviklingshæmmede havde før reformen mulighed for fleksjob, hvis de var i stand til at varetage et arbejde på 12 timer ugentligt, som før 1. januar 2013 var kriterierne. Som det fremgår løbende gennem analysen, er udviklingshæmmede en sårbar gruppe. Mentalt er de som børn, de er dårligt begavede, begår sig dårligt i de fleste sociale sammenhænge, kræver trykke, faste og kendte rammer, så er det egentlig deres behov, at få mulighed for en ordinær ansættelse i fleksjob, eller er det mere samfundets interesse?

Med reformen åbnes der op for, at udviklingshæmmede kan få adgang til flere velfærdsdimensioner. Siden 1880erne har velfærdsstaten sørget for, at deres grundlæggende behov i "at have" dimensionen var opfyldt, da de jævnfør afsnit 1.2 siden har fået sikring på et minimum af fysiske behov, for eksempel tøj, mad og bolig. Forholdene er med tiden blevet bedre, og med reformen, får de nu mulighed for at tjene egne penge. Dette faktum åbner op for at udviklingshæmmede kan få en arbejdsidentitet, som tidligere nævnt. Der kan således være en overførelse fra "at have" dimensionen til "at være" dimensionen, da det at varetage et arbejde og tjene sine egne penge, kan føre til personlig

udvikling. Men ud over dette, er det i et velfærds perspektiv, ikke stor forskel på de forhold der var for udviklingshæmmede før og efter reformen.

Med et fleksjob, får udviklingshæmmede nye relationer til andre mennesker og bliver del af et nyt fællesskab, nemlig arbejdsfællesskabet. Jævnfør Allardts forståelse af ”at elske” dimensionen, er der herigennem mulighed for at realisere sig selv. Før reformen blev langt størstedelen af udviklingshæmmede tilkendt førtidspension når de fyldte 18 (LEV,29.02.2012, Bilag B:10:45). I henhold til Lov om Aktiv Socialpolitik, fik de tilbud om skånejob eller beskyttet beskæftigelse. Der har selvfølgelig også været mulighed for at knytte relationer til andre mennesker og indgå i fællesskaber her, men der har ofte været tale om andre udviklingshæmmede. Reformen åbner således op for kontakt til en anden type kollegaer, end de tidligere havde mulighed for. Man kan forestille sig, at dette giver nogle andre inputs til den udviklingshæmmede og således grundlag for udvikling. Netop dette element, knytter ”at være” dimensionen sig til. At få en social identitet og blive regnet for noget af andre, er vigtigt for vores selvforståelse og selvbillede. Hvis den udviklingshæmmede trives på arbejdspladsen, kan der være tale om at ”at være” dimensionen bliver dækket. Den er vigtig for menneskets trivsel, at de føler sig værdsat og at det laver ting der giver mening. I tilfælde hvor dette ikke gør sig gældende, er der i Allardts velfærdsforståelse tale om fremmedgørelse. Det kritiske perspektiv er derfor i denne optik, at den udviklingshæmmede, der skiller sig markant ud fra den øvrige medarbejdergruppe, ikke bliver værdsat for sine menneskelige kvaliteter og i stedet kun betragtes som en arbejdskraft – eller i relation til SFIs undersøgelse af virksomheders sociale engagement, en belastning. Er dette tilfældet, bliver ”at være” dimensionen ikke dækket og den udviklingshæmmede bliver fremmedgjort fra det kollegiale fællesskab og fra sig selv. Dette kan påvirke ”at elske” dimensionen, da man i sådan et tilfælde heller ikke får dækket behovet for fællesskab.

At udplacere udviklingshæmmede i et fleksjob, frem for at tilkende dem en førtidspension og tilbyde skånejob eller beskyttet beskæftigelse, kan i Allardts optik have flere udfald. Der kan være tale om øget velfærd for målgruppen, da de i kraft af den nye reform får større mulighed for at forsørge sig selv, de får nye relationer til kollegaer og kan få dækket behovet for personlig udvikling, hvis de trives på arbejdspladsen og bliver værdsat. Omvendt kan der være tale om fremmedgørelse fra fællesskabet, hvis den unge ikke trives på arbejdspladsen og ikke får opfyldt behov i hverken ”at være” eller ”at elske” dimensionen. I disse tilfælde, ville det være mest hensigtsmæssigt at den unge fik beskyttet beskæftigelse, så de ikke på samme måde var udsatte eller sårbare i forhold til deres forskellige funktionsnedsættelser. Problematikken i reformen i forhold til dette er, at der ikke ligger nogle tiltag, der skal sikre netop denne gruppes inklusion. Der er tale om nogle af de mest svage og sårbare borgere, men virksomheder tilbydes ikke andre støttemuligheder, end de der allerede eksisterer i kraft af Loven om Aktiv Beskæftigelse, herunder mentorstøtte, personlig assistance og hjælpemidler. Hvis ikke arbejdspladsen er forberedt på hvad det vil sige at have en udviklingshæmmede som kollega, kan man i værste fald risikere at fjerne individet fra arbejdsmarkedet, hvilket netop er det reformen skal forebygge.

6.2.6 Opsummering

I de foregående afsnit, er udviklingshæmmedes mulighed for at sælge deres arbejdskraft på forskellig vis blevet belyst.

Med fokus på arbejdsmarkedsteoretiske begreber som arbejdsudbud og -efterspørgsel, var det på flere punkter tvivlsomt, at udviklingshæmmede vil blive betragtet som en attraktiv arbejdskraft at købe. Med den nye reform bliver fleksjobvisiterede borgere aktiv jobsøgende. Udviklingshæmmede skal således ud og sælge deres arbejdskraft til virksomheder, men grundet fundamentale funktionsnedsættelser, så som tale og skriftsprog, vil det kræve støtte fra forskellige offentlige instanser, at skaffe disse mennesker et arbejde. Hertil kommer, at der er omkostninger forbundet med at ansætte dem. De kræver daglig støtte og vejledning og med en fagpersons vurdering, komme de aldrig til at kunne give profit til en virksomhed, fordi støttebehovet er så omfattende.

Fokuseres der i stedet på de krav arbejdsgiveren stiller sin medarbejder, bliver billedet mere nuanceret. I forhold til de listede syv egenskaber der er attraktive for en arbejdsgiver, kunne udviklingshæmmede honorere to af disse. Hertil kommer, at de kræver støtte for at leve op til forventningerne om pålidelighed i forhold til mødestabilitet, fordi de generelt har udfordringer med hverdagsfærdigheder, så som at stå op og komme af sted på arbejde. I forlængelse heraf blev det vurderet at udviklingshæmmede havde en af de fire listede kompetencefærdigheder. Denne omhandlede fagligkompetence og er en færdighed, de sjældent har, når de starter i et job, men det kan tillæres, i takt med de lærer deres arbejdsfunktion at kende.

I forhold til de parametre virksomheder normalt udvælger nye medarbejdere på, falder udviklingshæmmede således igennem på de fleste af dem. De har svært ved at skabe profit til virksomheden og de har funktionsnedsættelser, der begrænser deres muligheder for at varetage forskellige arbejdsopgaver. De arbejdsopgaver empirien belyste, at udviklingshæmmede kan varetage, er alle simple og lavpraktiske opgaver. Der er tale om arbejdsfunktioner der kan varetages af alle, herunder også mere raske skånejobbere og studentermedhjælpere.

Som afslutning på analysens første del, blev udviklingshæmmedes muligheder qua den nye reform belyst i et velfærdsperspektiv. I forhold til "at have" dimensionen var der ikke den store forskel, fordi udviklingshæmmede før reformen blev kompenseret for deres handicaps, således de via offentlig forsørgelse var sikret et eksistensgrundlag. Med reformen er dette ændret på den måde, at de fremover får mulighed for at tjene en del af denne løn selv. "At elske" og "at have" var der til gengæld udgangspunkt for at få dækket i et større omfang, da udviklingshæmmede ved at få et fleksjob, frem for beskyttet beskæftigelse, vil komme ud blandt almindelige, velfungerende borgere, og herved vil have andre end udviklingshæmmede at spejle sig i. Dette blev betragtet som et udviklingspotentiale hos den enkelte.

6.3 Analyse 2: Integration i arbejdsfællesskaber

Analysens anden del vil besvare specialets andet arbejdsspørgsmål, omhandlende udviklingshæmmedes mulighed for integration på arbejdspladser. Først belyses de nye elementer i reformen med Marshalls medborgerskabsbegreb, for at belyse integration i samfundet overordnet, derefter diskuteres Nielsens begreb om social kompetence i forhold til integration i sociale fællesskaber.

6.3.1 Medborgerskab

Med den nye reform af førtidspension og fleksjob, sikres udviklingshæmmedes ret til et aktivt liv på arbejdsmarkedet. Lovgivningen for fleksjob ændres, så rammerne bliver mere fleksible og kan passe til borgere med betydelige funktionsnedsættelser og skånebehov. Fremover vil borgere der er i stand til at arbejde meget få timer om ugen, kunne få et fleksjob. Dette bevirker, at udviklingshæmmede i højere grad kan deltage i samfundet på lige vilkår, med andre borgere. I et medborgerskabsperspektiv, kan dette tolkes som en anerkendelse af den ressource udviklingshæmmede kan være for samfundet og accepteres herigennem som et fuldgældigt medlem af samfundet. Med den nye lovgivning sidestilles de med raske fleksjobbere. I forståelsen af medborgerskabsbegrebet er reformen med til at udligne social ulighed, da udviklingshæmmede sikres en indkomst på niveau med andre borgere, I kraft af at staten yder et flekslønstilskud, som supplerer lønnen op. I tråd med teorien, er dette med til at knytte individet tættere til det omkringværede samfund og derved sikre dets integration.

I det sociale medborgerskab er der fokus på de elementer der ydes individet, for at sikre dets udvikling. Det nye element i sagsbehandlingen med ressourceforløb, er et eksempel på dette. Her tages der udgangspunkt i de ressourcer den enkelte borger har, samt de begrænsninger der kan være for at få arbejde. Ud fra disse udarbejdes en plan der skal føre til enten uddannelse eller beskæftigelse. Rehabiliteringsplanen kan derfor sammensættes på mange forskellige måder, da den bliver tilpasset den enkelte borger og dennes ressourcer og behov. For udviklingshæmmede vurderer socialrådgiveren, at der kan være tale om træning af almindelige hverdagsfærdigheder:

”Det er det rent pædagogiske arbejde der skal til, for at de skal rykke sig nogle steder hen. (...) Det personlige. På den måde, at de skal arbejde med sig selv. De skal forstå, og altså, det er jo ikke rigtig noget de kan lære, fordi de er så hæmmet som de er. Men de skal lære, det at stå op. De skal lære at smøre madpakke. De skal lære at gå i bad. De skal jo huskes på de mest basale ting. De skal huskes på lige at tage noget at spise og at de ikke bare skal, gå over i Føtex og købe en pose chips, men at de rent faktisk også skal have noget rigtigt mad. (...) Så det rent, helt basale ting, der skal arbejdes med. Og sådan noget med at lære konflikthåndtering, det er en rigtig stor del. Som jeg ser det, i hvert fald. Fordi de får skabt så mange

konflikter omkring dem, som de ikke kan forstå og ikke selv kan komme ud af”
(Bilag B,16:18)

Generelt er der tale om træning, der både kan hjælpe den unge i hverdagen, men som også er vigtige, for at kunne varetage et arbejde. Man kan sige, at uanset hvilke tiltag af de nævnte der igangsættes for den unge, er det elementer der på sigt kan bringe dem tættere på arbejdsmarkedet. At stå op og have god hygiejne, er for eksempel elementer der alle er nævnte som værende relevante, i det foregående afsnit omhandlende kompetence. Ved aktivt at gå ind og understøtte individets udvikling, sikres dets sociale rettigheder og herved bringes det tættere på fællesskabet. Også den nye tilgang til sagsbehandling viser denne medborgerskabstankegang. Fremover skal borgere tage del i de ændringer og beslutninger der skal tages, for at sikre ejerskab, og for at sikre at de initiativer der igangsættes, er i overensstemmelse med borgerens ønske. På dette punkt nærmer medborgerskabsbegrebet det civile element, da der her sikres rettigheder i forhold til borgerens frihed – at det har indflydelse på de beslutninger der fra offentlig side påvirker deres livsforløb.

I et medborgerskabsperspektiv, er der således flere elementer i den nye reform, der sikrer udviklingshæmmede rettigheder på lige fod med samfundets øvrige borgere. Der er tale om et civilt element i kraft af at de inddrages i processen med at udarbejde rehabiliteringsplanens indsatsdel, og tanken bag ressourceforløbene er med til at understøtte den enkeltes udvikling på en måde, så det bringes tættere på fællesskabet. Begge elementer er med til at sikre individets deltagelse og medlemskab i samfundet, og således integrere det.

6.3.2 Integration

Skal udviklingshæmmede som resultat af strammingerne i tilgangen til førtidspension være en del af det danske arbejdsmarked, er vurderinger i forhold til målgruppens mulighed for integration i det sociale fællesskab et centralt element at belyse.

I Nielsens definition af integration indgik, at individet orienterer sig mod og identificerer sig med et socialt tilhørsforhold. I forlængelse heraf, er nærhed et centralt begreb og dækker over identifikation med kollegaer med samme arbejdsfunktion. Som beskrevet i afsnit 6.3.4 er der tale om lavpraktiske og simple arbejdsopgaver, som udviklingshæmmede kan varetage. I de fleste artikler arbejder den udviklingshæmmede med specielt definerede og klart afgrænsede opgaver, som denne er ene om at løse. Uanset om der er tale om rengøring af busser, serviceopgaver i en svømmehal eller opfyldningsarbejde på McDonald's, tages der udgangspunkt i, at den udviklingshæmmede skal have en speciel arbejdsfunktion. Grundlaget for at identificere sig med kollegaer, der løser samme opgavetype, er derfor i de fleste tilfælde vanskelige, men i nogle tilfælde kan forudsætningerne være der, således der er grobund for identifikation for den udviklingshæmmede. En HR-direktøren for McDonald's Danmark udtaler:

“Og selvom mange af dem skal have særligt tilpassede job og mere målrettet introduktion, bliver de betragtet og behandlet som alle andre medarbejdere i koncernen” (Bruun,2011a)

Som det er nævnt i fortællingen om den unge med skånejob hos McDonald's, bliver han betragtet og behandlet som alle andre. Han har ansvar for et specielt område i restauranten, hvor han fylder op og gør rent, men efter han har gennemført et hygiejnekursus, er han også i køkkenet, hvor de fleste af kollegaerne er. Her holder han gulvet rent og salter pomfritterne. Selvom der ikke er tale om, at han har fuldt ud identiske arbejdsfunktioner som sine kollegaer, vil jeg vurdere at der stadig er mulighed for identifikation. Han går blandt de andre kollegaer og hans arbejde supplerer deres og af interviewet fremgår, at han føler sig på lige fod med de andre. På en anden virksomhed, er en mand med udviklingshæmmet ansat i praktik på en produktionsvirksomhed, hvor han går til hænder og vedligeholder udendørsarealerne. Han fejer gården, fjerner ukrudt og nogle gange kører han truck, når der skal køres paller ind på lager (Christensen,2012). Som beskrevet i artiklen, foregår meget af hans arbejdsdag på egen hånd. I dette tilfælde, er der tale om en klar opdeling af arbejdsopgaver og funktioner. Den udviklingshæmmede går udenfor, mens produktionen foregår indenfor. Selvfølgelig har han kollegaer der holder opsyn med ham, men han indgår ikke i et samarbejde med kollegaerne på samme måde, som tilfældet var på McDonald's restauranten. I dette tilfælde, er der således ikke tale om identifikation på baggrund af samme arbejdsfunktion.

I forlængelse af nærhedsbegrebet, nævner Nielsen arbejdskollektiv som værende et andet centralt begreb i forhold til social integration. Dette er defineret som en samhørighedsfølelse mellem kollegaer, det kan være på baggrund af faglig viden, i egenskab af deres arbejde, eller en vidensdeling af mere personlig karakter. Tages der udgangspunkt i vidensdeling på baggrund af faglige erfaringer, er det ikke sandsynligt, at udviklingshæmmede kan bidrage til kollektivet her. Som nævnt, har de ofte arbejdsfunktioner der afviger betydeligt fra de andre medarbejdere og grundet deres generelle manglende uddannelse og dårlige begavelse, er et fagligt bidrag vanskeligt at forestille sig. Det er lettere at forestille sig, at der kan være en form for vidensdeling af mere personlig karakter. En dreng der har gennemført et praktikforløb i en dagligvare forretning fortæller om kaffepauserne:

”Vi har snakket om alt muligt – om de ting, der sker i butikken og om, hvad vi har lavet derhjemme, siger han og tilføjer den lille triumf, der understreger den daglige brugsværdi af gode arbejdskammerater: - Og jeg kan godt lide, når folk gerne vil snakke med mig.” (Bruun,2011b)

De mere velfungerende udviklingshæmmede, der ikke har taleproblemer, vil være i stand til selv at tage initiativ til samtale og til at byde ind i den snak der foregår mellem kollegaerne. Mere dårlige personer, skal måske have hjælp hertil og jeg vil vurdere, at det ofte er op til kollegaerne at inddrage den udviklingshæmmede i samtalerne, da de som nævnt ofte har vanskeligheder ved at indgå i sociale sammenhænge og derfor kan være tilbageholdende (Bruun,2011c).

De nævnte udfordringer for udviklingshæmmede i forhold til at skabe nærhed og deltage i arbejdskollektivet, kommer også til udtryk, når der fokuseres på de seks sociale processer, der fører til social integration jævnfør afsnit 3.2.2. Den første er deltagelse og er defineret ved medarbejderens subjektive oplevelse af indflydelse på arbejdsopgaver og beslutningsindflydelse til personalemøder og MUS-samtaler. I kraft af den type arbejdsfunktioner udviklingshæmmede i artiklerne har, er deltagelse ikke et begreb, der gør sig gældende. For alle gælder, at det er arbejdsgiveren der tilrettelægger arbejdet, da den unge ikke vil være i stand til at gøre dette selv. Og der er nok snarere tale om opfølgningssamtaler, end egentlig MUS-samtaler.

Social støtte er en proces der kan hjælpe til at integrere individet i arbejdslivet, fordi det skaber nærhed og identifikation mellem medarbejderne. Som det er nævnt, har samtlige af de portrætterede unge en kontaktperson/coach/mentor tilknyttet i deres arbejde, hvilket er et element socialrådgiveren understreger som værende særlig vigtigt, for at de vil være i stand til at klare deres opgaver. Der er således eksempler på, at de udviklingshæmmede får støtte, men grundet deres barriere i forhold til kommunikation og interaktion med andre mennesker, er det omvendte nok ikke gældende. I forhold til udviklingshæmmede, vil social støtte derfor ofte kun gå den ene vej – fra kollegaer til den udviklingshæmmede, og ikke omvendt.

I forhold til organisationskultur som en proces mod integration, er spørgsmålet, om udviklingshæmmede forstår at tolke de signaler der er og som udgør kulturen. Som nævnt i diskussionen om social kompetence, har udviklingshæmmede vanskeligheder ved at afkode sociale og adfærdsmæssige regler, hvorfor jeg vil vurdere, at de sociale processer der sker på en arbejdsplads omhandlende fællesværdier og målsætning for arbejder, er nogle denne gruppe borgere ikke vil have indflydelse på eller evne at opfange. Højest sandsynligt er dette et element, som kollegaerne eller en mentor vil være nødsaget til at forklare den unge og støtte i at lære og begå sig i kulturen. I forlængelse heraf, er praksisfællesskab en proces, der er tvivlsom i forhold til integration af udviklingshæmmede. Denne er defineret som erfaringsbaseret læring og kommer til udtryk ved tavs viden i det daglige arbejde, forstået på den måde, at viden er indlejret i det daglige arbejde i form af rutiner eller en bestemt måde at håndtere et givent problem på. Det ses ofte inden for menneskearbejdet, hvor man ved at kende patienten eller borgeren, har en viden der gør, at man kan tackle vedkommende hensigtsmæssigt og undgå konflikter. I de virksomheder hvor udviklingshæmmede oftest vil finde ansættelse og de arbejdstyper de her løser, vil tavs viden være i relation til andre kollegaer eller den praktiske udførelse af arbejdsopgaven. Hvis den udviklingshæmmede har arbejdsfunktioner, der minder om andre kollegaers, kan der være tale om et praksisfællesskab, men da der jævnfør artiklerne ofte er tale om en speciel arbejdsfunktion i virksomhederne, vil tavs viden opstå i relation til deres egen arbejdsopgave og område, og ikke som del af det større fællesskab. Praksisfællesskaber er således en proces, der kan være vanskelig at integrere netop udviklingshæmmede igennem.

Et element, der ofte er med til at knytte individer sammen på arbejdspladser, er professionsidentitet. For de udviklingshæmmede, hvis historier indgår som empiri, er der flere eksempler på, at arbejdet betyder meget for den enkelte. En HR-direktør udtaler:

”Vi kan jo se, at de er dedikerede, stolte og loyale medarbejdere” (Bruun,2011a)

Professionsidentitet udvikles jævnfør den teoretiske begrebsdefinition på baggrund af uddannelsesbaggrund og faglighed i arbejdet. For de udviklingshæmmede, vil den primært blive udviklet på baggrund af det sidste, hvis man fra virksomheds side af formår, at matche arbejdsopgaver med den enkelte udviklingshæmmedes formåen. Lykkes dette, kan fagidentitet være meget stærk. En ung mand har arbejde i en McDonald's i ni år og har gennemgået en personlig udvikling i perioden, drømmer nu om at blive chef for en af restauranterne! Institutionsorganisering er en proces, der påvirker muligheden for at udvikle en professionsidentitet, da denne er defineret ved den konkrete organisering af arbejdet og de krav og standarder, der stilles medarbejderen. Hvis der i organiseringen af arbejdet tages højde for de støtte og skånebehov gruppen har, er der grobund for de trives. Og dette er en vigtig proces, hvis det skal lykkes at integrere udviklingshæmmede i arbejdsfællesskaber (Bruun,2010b).

6.3.3 Marginalisering

Som det fremgår, er der på flere punkter barriere ved integrationsprocesserne for udviklingshæmmede, hvorfor marginalisering er en reel risiko for denne gruppe. De har svært ved at afkode arbejdskulturen og at deltage i fællesskaber, baseret på vidensdeling af enten faglig eller personlig karakter. I relation til foregående afsnit, afspejler integration Allardts ”at elske” og ”at være” dimension. Allardt opsatte et modsætningsforhold mellem selvrealisering og fremmedgørelse i afdækningen af ”at elske” dimensionen. Denne distinktion kan siges at være tilsvarende forholdet mellem integration og marginalisering. I forhold til Marshalls medborgerskabsbegreb, er marginalisering en proces, der fratager individet rettigheder eller muligheder for at opnå disse, og afspejler at individet ikke anses som et fulgyldigt medlem af alle samfundsforhold.

I empirien nævnes der flere forhold ved udviklingshæmning, som vanskeliggør integrationsprocesserne, og tilmed kan være til hindre for at individet nærmer sig fællesskaber. Der er tale om funktionsnedsættelser, der øger risikoen for de i afsnit 3.2.2 nævnte belastningseffekter.

I interviewet understregede socialrådgiveren, at udviklingshæmmede, grundet deres dårlige begavelse, har svært ved at forstå hvad der sker omkring dem og derfor ofte får skabt konflikter. Efterfølgende har de svært ved selv at komme ud af dem, hvorfor hun vurderer at dette er et af de vigtige elementer, der skal fokuseres på i et ressourceforløb. Også en arbejdsgiver fortæller, hvordan han skal bruge tid på at få sin medarbejder *til at falde ned* igen, hvis der har været ting der går ham imod (Ditlevsen,2010). Konflikter kan fylde meget hos den udviklingshæmmede og være med til at stresser dem (Bilag

B,10:26). På spørgsmålet om, hvad det vil kræve af en arbejdsplads at have udviklingshæmmede ansat, nævnes en række faktorer personalet skal være opmærksomme på i arbejdet med udviklingshæmmede:

”Og også at de sørger for at få holdt en pause en gang imellem, så de ikke går helt vildt træt. For det at de skal lave sådan en opgave [sætte varer på plads red.], det udtrætter dem også rigtig meget, så de har brug for en pause oftere end normale mennesker de har.” (Bilag B,9:53)

Et sidste element der er væsentligt at inddrage, er mobning. I artiklerne er der, naturligt nok, ikke nævnt tilfælde med mobning eller at den udviklingshæmmede er blevet holdt udenfor. Man må antage, at god omgangstone sikrer at dette generelt ikke forekommer, men på arbejdspladser med en mere hård omgangstone, kan udviklingshæmmede måske være et nemt offer, da de for det første måske ikke forstår hvad der sker og for det andet ikke formår at sige fra.

De ovenstående nævnte eksempler, er alle elementer der er med til at fjerne individet fra fællesskabet og øger risikoen for individets marginalisering. Da udviklingshæmmede er så sårbare individer og på mange måder er mindre selvhjulpne, har de behov for at andre aktivt tager del i disse processer, for at understøtte deres inklusion.

6.3.4 Arbejdspladsen

Ud fra de foregående afsnit i den samlede analyse, fremgår det tydeligt, at der er mange facetter til en diagnose som udviklingshæmmede og derfor mange forhold der er i spil, både i forhold til at opnå beskæftigelse og i forhold til at blive en del af arbejdsfællesskabet, når man har opnået en ansættelse. Men hvad kræver det af en arbejdsplads, at have udviklingshæmmede ansat?

”Det kræver nogle rummelige arbejdskolleger, der kan have dem, i det her beskæftigelse, fordi de kræver bare meget ekstra arbejde at have.” (Bilag B,8:56)

“Netop evnen til at mestre sociale kompetencer er objektivt set en mindre veludviklet færdighed hos mennesker med udviklingshæmning. Derfor må det ikke overraske, at skal en medarbejder med udviklingshæmning ind på en almindelig arbejdsplads, så kræver det noget andet, end hvis der starter en ny svend” (Schimmel,2011a)

For det første, er det vigtigt at virksomheden gør sig klart, hvad det vil sige at have en udviklingshæmmede ansat. Der er specielle hensyn der skal tages grundet funktionsnedsættelserne, der både omhandler typen af arbejdsopgaver vedkommende kan løse samt hele personalearbejdet. Der skal som nævnt en grundigere introduktion til, der skal helst være tilknyttet en mentor eller støtteperson og der skal være løbende opfølgning, da udviklingshæmmede har vanskeligt ved at arbejde selvstændigt,

let bliver forstyrret og generelt har koncentrationsbesvær (Bruun,2010d, Bilag B,7:10, Christensen,2012). En chef i en af de virksomheder, der har haft en udviklingshæmmede i praktik siger:

”Mange er sikkert ”bange” for de udviklingshæmmede. I min verden skyldes det fordomme og berøringsangst. Samtidig kan det koste både ressourcer og penge, men det kan altså også gavne arbejdspladsen at kigge ud i verden og tænke i socialt ansvar og fællesskab” (Bruun,2010a).

Dernæst er det vigtigt, at det ikke bliver et kollektivt ansvar at have en udviklingshæmmede ansat, men at der i stedet er tale om en-til-en relationer:

”Det vil kræve en-ti- en. At der skal stå en ved siden af personen hele vejen. Altså fra de møder, altså de skal faktisk, nogle af dem skal faktisk næsten, de skal jo følges ud til stedet. Så skal der vær én person der står ved siden af, det skal helst være den samme hver dag, så de ikke får skift mellem personerne. Men der skal være en person ved siden af dem der er der til at guider dem hele tiden, fordi de er så dårligt begavet.” (Bilag B,9:53)

En-til-en relationer har for udviklingshæmmede den fordel, at de kun skal forholde sig til én person. Som nævnt, har de behov for tryghed i arbejdet, for at trives. Denne tryghed knyttes ofte op på en medarbejder, der har det daglige ansvar for den unge. I relation hertil, er et sidste element, muligheden for at den udviklingshæmmede kompenseres for de eventuelle funktionsnedsættelser der er. Det vil sige, at man anskaffer nødvendige hjælpemidler, der gør at arbejdet kan udføres eller at der tilknyttes en støtteperson, der ofte er en af de øvrige medarbejdere (Schimmel,2011a).

6.3.5 Opsummering

I de foregående afsnit, er udviklingshæmmedes mulighed for integration i fællesskaber forskellig vis blevet belyst.

I optik af Marshalls medborgerskabsbegreb, er reformen på forskellig vis med til at sikre udviklingshæmmede flere rettigheder og derved integrere dem bedre i samfundet. De sikres rettigheder til et aktivt liv på arbejdsmarked, da rammerne for fleksjob er ændret, således man nu kan få bevilliget fleksjob helt ned til to timer om ugen. Også de nye elementer i forhold til sagsbehandlingen, herunder ressourceforløber og rehabiliteringsplan er elementer der støtter medborgerskabet hos udviklingshæmmede, da de fremover skal deltage og være med til at forme deres livsforløb.

I et integrationsperspektiv, var der flere elementer der tydede på, at udviklingshæmmede her kan få vanskeligheder ved at blive en del af arbejdsfællesskabet på arbejdspladserne. I henhold til de to centrale begreber nærhed og arbejdskollektiv, var det på mange måder en udfordring for udviklingshæmmede at sikre sig del i disse, grundet den særlige arbejdsfunktion udviklingshæmmede

får i virksomhederne. I henhold til de seks integrationsprocesser, vurderes det at de tre er processer, der kan være med til at integrere udviklingshæmmede på deres arbejdspladser.

Efterfølgende blev det kort diskuteret hvilke belastningseffekter der kunne gøre sig gældende for udviklingshæmmede, i forbindelse med de forskellige funktionsnedsættelser der kendetegner målgruppen, samt hvilke konsekvenser dette kan få for integrationsprocesserne. Slutteligt et afsnit der på baggrund af empirien skitserer, hvad det kræver af en arbejdsplads at have en udviklingshæmmed ansat. Der blev nævnt tre faktorer der gør sig gældende; at gøre sig klart, hvad det vil sige at have en udviklingshæmmed som kollega, en-til-en relation samt at kompensere den udviklingshæmmede for eventuelle funktionsnedsættelser.

7. Vurdering

Det nye i reformen er som nævnt, at førtidspension ikke kan tilkendes, før alle muligheder er afprøvet og udtømte. Jeg tror der bliver tale om lange forløb, for denne gruppe personer, fordi der er så mange områder man kan sætte ind på, i forhold til at skaffe dem tættere på arbejdsmarkedet. Det kan være de hverdagspraktiske elementer, det kan være deres uddannelses niveau, men det kan også være træning af sociale kompetencefærdigheder, som nævnt i analysen er en hæmsko for mange udviklingshæmmede. Som nævnt i karakteristikken af udviklingshæmmede, er der tale om en gruppe af de svageste borgere, der virkelig skal tages hånd om, hvis de ikke skal lide nederlag. Som socialrådgiveren nævnte i interviewet, så er det en sårbar gruppe, der har haft megen modgang (Bilag B,23:02). Hvis disse borgere død og pine skal igennem et ressourceforløb, fordi man potentielt set kan få en eller to timers arbejde ud af vedkommende, kan man risikere at knække dem.

På baggrund af mit kendskab til udviklingshæmmede og den nye lovgivning, er det min vurdering at det bliver vanskeligt at få netop denne gruppe ud i arbejde. For det første fordi de kræver så omfattende støtte som de gør, men også fordi der er mange ”almindelige” borgere, men fysiske udfordringer, der går og venter på skånejob. Som nævnt i afsnit 1.1.2 går der allerede en stor gruppe borgere og venter på at komme i fleksjob, simpelthen fordi der ikke er arbejdspladser nok. Jeg tror det er disse borgere, der i første omgang vil blive valgt af virksomhederne. Desuden kræver udviklingshæmmede stor hjælp, for at kunne få jobbet – de kan ikke søge på samme vilkår som andre borgere, grundet ordblindhed, manglende sociale kompetencer, netværk, og kendskab til arbejdsmarkedet i det hele taget. De velfungerende udviklingshæmmede, de med få funktionsnedsættelse og uden dobbeltdiagnoser, dem tror jeg der er perspektiver for med de rammer den nye reform sætter.

I forhold til integrationsperspektivet, vil jeg vurdere at dette i høj grad kommer til at afhænge af kollegaerne, grundet udviklingshæmmedes generelle dårlige sociale kompetencefærdigheder og deres manglende forståelse for hvad arbejde er. Jeg har svært ved at forestille mig, at de udviklingshæmmede aktivt kan gøre meget, for at blive en del af det kollegiale fællesskab, på baggrund af de karakteristisk der i empirien er præsenteret. I forhold til arbejdskollektivet vil de bedre af dem være i stand til at bidrage med personlig vidensdeling, som skaber samhørighed med kollegaer og knytter individet til arbejdskollektivet, men mange af de øvrige elementer er nogle udviklingshæmmede grundet deres funktionsnedsættelser vil have svært ved at tage aktiv del i. De skal derfor hjælpes og støttes af kollegaer.

Spørgsmålet er, om det i sidste ende giver mening at arbejde så hårdt på at få udviklingshæmmede ud i fleksjob, med en arbejdstid på 1-2 timer om ugen. Det vil kræve mange ressourcer for samfundet i form af mentorstøtte, undervisning, socialpædagogisk støtte, undervisning med mere, men også for virksomheder vil det kræve ressourcer, idet den udviklingshæmmede skal oplæres og støttes. Meget af den sociale træning af denne gruppe borgere foregår også på arbejdspladser, og kræver en-til-en

kontakt, hvilket enten kræver at kommunen yder støtte til frikøb af medarbejder i det tidsrum den udviklingshæmmede er i virksomheden, eller også skal der ansættes en. Er der tale om frikøb, skal de arbejdstimer denne medarbejder ikke bruger på sin arbejdsopgave afløses. Spørgsmålet er, om det enkelte individ, den udviklingshæmmede, får det ud af det, reformen sigter efter. At de får en arbejdsidentitet og reelt set bliver en *del af fællesskabet*, eller om de med socialrådgiverens ord, får mere ud af det socialpædagogiske arbejde, og derfor i sidste ende vil have mere gavn af en førtidspension og mulighed for skånejob?

Jeg vil slutte af med et citat af socialrådgiveren, der bekræfter min antagelse om fremtidsudsigterne for udviklingshæmmede på arbejdsmarkedet:

”Lige præcis den målgruppe ser jeg ikke nogen forskel for. (...). Som jeg ser det, det er også det helt personlige, som jeg ser det, det er at de skal pensioneres og så den vej igennem have noget beskyttet beskæftigelse, der giver mening for dem.(...) Det ser jeg ikke som nogen mulighed, for det første så skal de lære det [hvad arbejde er red.], for det andet så er arbejdsopgaverne der ikke til dem” (Bilag B,17:27)

8. Kritiske overvejelser

I det følgende afsnit, vil jeg præsentere nogle af de overvejelser og refleksioner, jeg har gjort mig i løbet af specialeprocessen og i særdeleshed under arbejdet med analysen.

Som udgangspunkt, har det været vanskeligt at belyse rammesætningen for en lovgivning, der ved speciallets begyndelse kun er en måned gammel. Meget af den dokumentation jeg kunne ønske at inddrage som dokumentation for problemstillingen, er ikke udarbejdet endnu. Dette drejer sig om ændringer i tilgangen til førtidspension for matchgruppe tre og i særdeleshed for udviklingshæmmede. Jeg har således kun haft selve lovgivningen og den kritik der har været i medierne. I denne har problematiseringen omhandlende sårbare samfundsgrupper, herunder udviklingshæmmede, ikke fyldt meget. To sager, der problematiserer den massive kritik handicaporganisationen DH har givet forud for årsskiftet, er alt medierne har fået nys om. der har ikke været en egentlig debat, men de to eksempler der er præsenteret i afsnit 1.1.1.2.

Et andet element der har været udfordrende, er at det er første gang der skal lave aktive beskæftigelsesrettede tilbud til udviklingshæmmede. Som LEV materialet og udtalelsen fra socialrådgiveren viser, er det en gruppe der tidligere i høj grad har fået førtidspension ”i 18års fødselsdagsgave”, med socialrådgiveren egne ord ord. Empirisk forefindes der derfor ikke noget materiale der belyser udviklingshæmmede i et beskæftigelsesperspektiv. Den indledende forskningsoversigt understreger også dette. Der er tidligere ikke forsket i hvordan udviklingshæmmede fungerer på arbejdspladser. De er tidligere *vanemæssigt blevet placeret i beskyttet beskæftigelse* (LEV,2012:10), hvorfor man hverken som jobcenter eller virksomhed har stor erfaring med, hvilke muligheder der er for målgruppen. Psykisk syge er der tidligere lavet indsatser for, så man er opmærksom på, hvilke foranstaltninger der kan iværksættes, for at fastholde dem i beskæftigelse – men den samme erfaring har man ikke for udviklingshæmmede.

Endvidere har den nye lovgivning gjort, at jeg har haft svært ved at underbygge mange af mine hypoteser empirisk. Som nævnt i metode afsnittet, er der endnu ikke nogle sager på den gruppe borger speciallet fokuserer på, der er færdigbehandlet. Jeg har derfor ikke haft mulighed for at interviewe virksomheder eller sagsbehandlere, der kan kaste yderligere lys på problemstillingen, end det skriftlige materiale har gjort.

Hele rapporten får derfor et eksplorativt skær, da der vurderes på scenarier, der på nuværende tidspunkt ikke er gældende. Blev et lignende projekt gennemført om to eller tre år, vil jeg tro at den empiri og dokumentation jeg har forgæves har efterlyst, vil være tilgængelig. Til den tid er flere sager færdigbehandlet i rehabiliteringsteamene og man vil formegentlig kunne begynde at danne sig et billede over, hvordan det reelt bliver for udviklingshæmmede, med de ændringer reformen har medført for dem.

8.1.1 Metodiske refleksioner

I forhold til min afgrænsning i specialet, har jeg haft vanskeligt ved at arbejde med så generel en beskrivelse af udviklingshæmmede. Ofte har jeg i analysen været nødt til at lave nogle lidt vage konklusioner, fordi jeg er klar over, at de ikke gælder for hele gruppen af udviklingshæmmede. Som det er beskrevet i begrebsafklaringen, er der tale om en sammensat gruppe, med individer der kan svinge meget i forhold til funktionsniveau og støttebehov. Ved at fokusere på én type eller undergruppe, ville jeg givetvis have mulighed for at komme med nogle mere konkrete vurderinger og konklusioner. Dette ville give en mere specifik analyse og konklusion, men ville til gengæld svække det samlede generaliserbarhed og muligvis reliabilitet.

I forhold til empiri var den oprindeligt tanken udelukkende at anvende artiklerne som det empiriske materiale, da det generelt giver en god beskrivelse af udviklingshæmning generelt og samtidig kaster lys på, hvad der gør sig gældende i forhold til beskæftigelse. Da jeg havde klarlagt min teori og metodiske tilgang, valgte jeg dog at inddrage et ekspertinterview, for at højde validiteten. I analysen syntes jeg, at jeg har haft et godt og fyldigt materiale, at fundere min analyse på. Dog ville jeg i retrospekt, have lavet designet anderledes.

I forhold til valg af informanter, kunne jeg godt have brugt en bedre afdækning af, hvad det vil sige at være udviklingshæmmede. Artiklerne gav et godt indtryk af, hvad det vil sige og interviewet med socialrådgiveren understøttede min forståelse. Men jeg har følt, at jeg har manglet noget mere, specielt i forhold til bevidsthedsniveauet hos udviklingshæmmede, da dette kunne nuancere flere af de teoretiske perspektiver. Socialrådgiveren kommer i interviewet inde på det, i forhold til at de ikke har begreb om hvad det vil sige "at arbejde", men jeg tænker en mere klar afdækning af dette kunne være relevant. I forhold til at kunne udfolde Allardts velfærdsdimension omhandlende "at elske" og særligt muligheden for at realisere sig selv, har jeg følt at jeg i min empiri har manglet elementer der kan belyse dette. Jeg har mine antagelser, de har selvfølgelig håb og drømme for fremtiden, men jeg er ikke klar over, om udviklingshæmmede har dette bevidsthedsniveau. Det samme gør sig gældende i forhold til at vurdere, om de kan bidrage med innovativ tænkning og om der er tale om personlig kompetence, der beror på livserfaringer, ligesom forståelse af bevidsthedsniveau kunne være nyttigt, i forbindelse med at vurdere deres muligheder for integration - om de kan identificere sig med andre. Yderligere har jeg manglet oplysninger om relationen mellem den udviklingshæmmede og normalt fungerende. Dette i forhold til begrebet social støtte, hvor jeg tænker, at der også må gives noget den anden vej – at man kan inspireres og lære nyt om hinanden, på tværs af funktionsniveauer. Jeg tænker, at pædagoger der laver den daglige træning med udviklingshæmmede, kunne være relevante at interviewe, for at få viden om disse aspekter.

I forhold til at vurdere udviklingshæmmedes muligheder for at blive en del af arbejdsmarkedet, har selve arbejdsopgaverne været et af fokuspunkterne i dette speciale. Afsnittet funderet på teori og

socialrådgiverens erfaringer med, hvilken type arbejde jobcenteret hjælper udviklingshæmmede ud i. For at underbygge denne dimension bedre, kunne der laves en forudgående research på, hvilken type arbejdsopgaver det karakteriserer det danske arbejdsmarked, for at dokumentere, at disse arbejdsfunktioner og opgaver ikke findes i den udstrækning der er behov for, hvis udviklingshæmmede skal have mulighed for at blive del af det danske arbejdsmarked. At jeg i specialet ikke har gjort det, skyldes at jeg i stedet har fokuseret på overordnede tendenser – hvilke krav virksomheder stiller deres medarbejdere, samt de oplysninger der i empirien er opgivet.

9. Konklusion

I gennem specialet er forskellige teoretiske begreber blevet anvendt, for at besvare følgende problemformulering:

Med de rammer reformen sætter, hvordan og i hvilket omfang er det muligt at integrere udviklingshæmmede under 40 år på det danske arbejdsmarked.

Der blev arbejdet med to arbejdsspørgsmål der omhandlede deres mulighed for at blive del af det danske arbejdsmarked og et der undersøgte integration i arbejdsfællesskaber.

I forhold til at blive en del af arbejdsmarkedet og at sælge sin arbejdskraft, viste det empiriske materiale at dette kan blive vanskeligt for udviklingshæmmede. For det første der de grundet deres funktionsnedsættelser ikke i stand til at sælge sin arbejdskraft, men skal have støtte og hjælp fra jobcenteret. Et andet aspekt omhandler, om de er en attraktiv arbejdskraft. Også her viste det sig vanskeligt for udviklingshæmmede, at få fodfæste. For det første er de i et rent økonomisk perspektiv for dyre at ansætte, i forhold til deres produktivitet og støttebehov. For det andet, har de svært ved at opfylde de generelle krav virksomheder stiller deres ansatte, dette primært på grund af deres mentale funktionsnedsættelse. I et kompetenceperspektiv, er udviklingshæmmede heller ikke den type medarbejder virksomheder efterspørger. I et moderne samfund med øget fokus på teknologiske færdigheder og kompetente medarbejdere, er det vanskeligt at finde plads og arbejdsopgaver til en medarbejder, der reelt kun har nogle få kvalifikationer at sælge sig på – og dette gælder endda ikke for alle udviklingshæmmede. De arbejdsfunktioner udviklingshæmmede i empirien varetog, var simple og lavpraktiske arbejdsopgaver.

I et medborgerskabsperspektiv giver reformen mulighed for at udviklingshæmmede i højere grad en tidligere bliver integreret i samfundet i kraft af deltagelse og anerkendelse som en ressource for arbejdsmarkedet. Der er således på et makroniveau tale om integration. De elementer man inden for HR forskning sammenstykker social integration af og som man empirisk har afdækket som værende af betydning for at et individ integreres, er nogle udviklingshæmmede generelt har svært ved, qua deres forskelligartede funktionsnedsættelser. Mindre veludviklet sociale kompetencefærdigheder og dårligbegavelse gør det i forskellige integrationsprocesser svært at sikre udviklingshæmmede som aktivt handlende heri. Når udviklingshæmmede derfor skal være en del af arbejdspladser med normalt fungerende kollegaer, er der risiko for marginalisering og forskellige belastningseffekter.

På baggrund heraf, konkluderes det, at udviklingshæmmede overordnet ikke er den samfundsgruppe, der er mest eftertragtet at få som medarbejder i danske virksomheder, belyst ud fra de krav der ifølge teorier og undersøgelser eksisterer blandt virksomheder et moderne teknologisk samfund. De færreste udviklingshæmmede som på egen hånd vil være i stand til at finde og fastholde beskæftigelse. Hvordan

de kan blive en del af arbejdsmarkedet afhænger derfor i høj grad af deres personlige netværk, støtteperson samt kommunalt ansatte medarbejdere, herunder sagsbehandlerne i jobcenteret. Det konkluderes, at udviklingshæmmede kan blive en del af de sociale fællesskaber på arbejdspladser, i det omfang kollegaer og det offentlige hjælper dem frem i form af mentor, personlig assistance og hjælpemidler. Udviklingshæmmede er grundet deres generelle funktionsnedsættelser sårbare på mange punkter, og skal derfor have omfattende støtte fra offentlig side og fra arbejdspladsen af, hvis de skal kunne få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Reformens målsætning er at skabe bedre rammer for de svageste borgere, så også de kan blive en del af fællesskabet. Et nyt og rummeligt arbejdsmarked? Vi får se.

10. Litteraturliste

10.1 Publikationer

Allardt, Erik (1975): *Att Ha, AttÄlska, AttVara. Om välfärd i Norden*. Lund: ArgosFörlag AB.

Allardt, Erik (1990): *Challenges of Comparative Social Research*. Acta Sociologica 33:183.

Andersen, Torben, Inger Jensen og Arne Prahl (red.), (2000): *Kompetence – i et organisatorisk perspektiv*. Roskilde Universitetsforlag.

Andersen, Heine, Thomas Brante og Olav Korsnes (red.), (2007): *Leksikon i sociologi*. København: Akademisk Forlag.

Arbejdsmarkedsstyrelsen (2009): *Ny matchmodel. Sådan og derfor*.

Arbejdsmarkedsstyrelsen (2013): *Reform af førtidspension og fleksjob. Reformens betydning for sagsbehandlingen i kommunerne*.

Boje, Thomas P. (2004): "Velfærd, medborgerskab og lønarbejde" i Jacobsen, Michael Hviid og Jens Tonboe (red.) *Arbejdssamfundet – den beslaglagte tid og dens splittede identitet*. København: Hans Reitzels Forlag.

Borchorst, Anette og Birte Siim (2007): "Et kønsblik på velfærdsbegrebet" i Per H. Jensen (red.) *Velfærd – dimensioner og betydning*. København: Frydenlund.

Bredgaard, Thomas (2004): "Det rummelige arbejdsmarked og arbejdsmarkedets rummelighed: Forudsætninger, potentialer og realiteter" i P. Nielsen, m.fl. *Perspektiver på arbejdsmarked, virksomheder og medarbejdere*. CARMA årbog 2004. Aalborg: CARMA.

Bryman, Allan (2004): *Social Research methods*. Oxford University Press.

Draiby, Pia og John Nyberg (2005): *Der er plads til os derude – brugernes muligheder for beskæftigelse uden for dagtilbuddenes rammer*. Socialt Udviklingscenter SUS.

Duedahl, Poul og Michael Hviid Jacobsen (2010): *Introduktion til dokumentanalyse*. Metodeserie for social- og sundhedsvidenskaberne, bind 2. Syddansk Universitetsforlag.

EWON – The European Work Organisation Network (2001): New forms of work Organisation. The benefits and impact on performance. Manuskriptpræsenteret for DG Employment & Social Affairs, Bruxelles.

Gilje, Nils og Harald Grimen (2002): *Samfundsvidenskabernes forudsætninger. Indføring i samfundsvidenskabernes videnskabsfilosofi*. København: Hans Reitzels Forlag.

Hansen, Finn Kenneth og Marianne Malmgren (2011): *Metoder i aktiveringen af socialt udsatte*. CASA.

Højbjerg, Henriette (2007): "Hermeneutik. Forståelse og fortolkning i samfundsvidenskaberne" i Duedahl, Lars og Poul Bitsch Olsen (red.): *Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne. På tværs af fagkulturer og paradigmer*. Roskilde Universitetsforlag.

Illeris, Knud, 2004: *Læring i arbejdslivet*. Roskilde Universitetsforlag.

Illeris, Knud, 2011: *Kompetence. Hvad – Hvorfor – Hvordan?* Samfundslitteratur.

Jensen, Inger og Arne Prahl, (2000): "Kompetence som intersubjektivt fænomen" i Andersen, Torben, Inger Jensen og Arne Prahl (red.) : *Kompetence – I et organisatorisk perspektiv*. Roskilde Universitetsforlag.

Jensen, Per H. (2007): "Velfærdsbegrebets mangfoldighed. En introduktion" i Per H. Jensen (red.) *Velfærd – dimensioner og betydning*. København: Frydenlund.

Jensen, Per H. (2008): *Velfærdsbegrebet*. Paper præsenteret på NSU vintersymposiet: What is welfare? Bergen 6. – 9. Marts 2008.

Jespersen, Karen (1994): *Det sociale ansvar*. Politikens kronik d. 10. januar 1994.

Jørgensen, Christian Helms, Niels Warring og Vibeke Andersen, (2002): "Læring på arbejdspladsen – det lærende i centrum", i Larsen, Henrik Holt og Connie Svabo (red.): *Fra kursus til kompetenceudvikling på jobbet*. Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, København.

- Jørgensen**, Thomas Mølsted (2009): *Arbejdsmarkedspolitik*. Handelshøjskolens Forlag.
- Kirkebæk**, Birgit (2001): *Normaliseringens periode. Dansk åndssvageforsorg 1940-1970 med særlig fokus på forsorgschef N. E. Bank-Mikkelsen og udviklingen af Statens Åndssvageforsorg 1959-1970*. Forlaget SOCPOL.
- Kjærgaard**, Carsten (2011): *Match 3 i jobcentrene - udvikling og tendenser*. CABI.
- Kristensen**, Catharina Juul (2000): "Marginalisering . en begrebsudredning", i Larsen, Jørgen Elm et al. (red.): *Kontinuitet & Forandringer i samfundets differentierings- og integrationsformer*. Samfundslitteratur.
- Kvale**, Steinar og Svend Brinkmann (2009): *InterView. Introduktion til et håndværk*. København: Hans Reitzels Forlag.
- L53** (2012): *Lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik, lov om social pension og forskellige andre love*. Folketinget.
- Langagergaard**, Louise Li, Søren Barlebo Rasmussen og Asger Sørensen (2006): *Viden, videnskab og virkelighed*. Samfundslitteratur.
- Larsen**, Jørgen Elm (2007): "En rejse i Erik Allardts fodspor gennem nordisk velfærdsforskning" i Jensen; Per H. (red.) (2007): *Velfærd – dimensioner og betydning*. København: Frydenlund.
- LEV** (2009): *Hvad vil det sige at være udviklingshæmmet?*
- Marshall**, Thomas H. (2003): *Medborgerskab og social klasse*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Møller**, Iver Hornemann, Jens Lind og Henning Hansen (2008): *Aktivering - disciplinering til arbejde*. CASA, København.
- Nielsen**, Kjeld, (1987): *Ny teknik, joborganisering og medarbejderkvalifikationer*. Aalborg Universitet – institut for produktion.
- Nielsen**, Kjeld (2011): "Social integration i arbejdsmiljø – Begreber og modeller indenfor menneskearbejde" i Kjeld Nielsen (red): *Arbejdsmiljø og arbejdsliv i et socialt ressource perspektiv*. LEO-serien nr. 40. Aalborg Universitetsforlag.

Oxford Research (2012): *Undersøgelse af virksomheders brug af fleksjob 2012*. Frederiksberg: Oxford Research.

Schademan, Helle Kløft, Søren Jensen, Frederik Thuesen og Helle Holt (2008): *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2008*. København: Det nationale forskningscenter for velfærd – SFI.

Sørensen, Ditte og Niels Rosendal Jensen (2012): *Essay: Kan vi lære noget af historien? – en handicaphistorisk fortælling om den samfundsmæssige indsats til mennesker med fysisk og psykisk samt psykosociale funktionsnedsættelser fra cirka 1800 til omkring 2005*. Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Århus Universitet.

Sørensen, Kurt og Per Lindsø Larsen (2006): *Hvor mange udviklingshæmmede er der i Danmark?* Videnscenter for Psykiatri og Udviklingshæmning.

Watson, Tony J. (2012): *Sociology, work and organisation*. Sjette udgave. Routledge.

10.2 Elektroniske kilder

Avisen.dk: *Fleksjobbere er isoleret på arbejdspladsen*. Lokaliseret d. 30. April 2013. http://www.avisen.dk/fleksjobbere-er-isoleret-paa-arbejdspladsen_213146.aspx

Borger.dk: *Løntilskud for førtidspensionister*. Lokaliseret d. 10. juni 2013. <https://www.borger.dk/Sider/Loentilskud-for-foertidspensionister.aspx>.

Buck, David (2013): *Hør lydfilen her: Kun døende indstilles til førtidspension*. Lokaliseret d. 22. Maj 2013. www.nyhederne.tv2.dk/article.php/id-68607199:h%C3%B8r-lydfil-her-kun-d%C3%B8ende-indstilles-til-f%C3%B8rtidspension.html

Dansk Handicaporganisationer (2012): *Danske Handicaporganisationers (DH) høringssvar til lovforslag vedr. reform af førtidspension og fleksjob, herunder indførelse af ressourceforløb, rehabiliteringsteams, fleksløntilskud mv.* Lokaliseret d. 14. juni 2013. <http://www.handicap.dk/politik/tema-om-fortidspension-og-fleksjob/dhs-holdninger/dhs-hoeringssvar-til-reformen>.

DHL, 29. 03. 2012:*DHF var med til åbent samråd om fleksjobreformen.* Lokaliseret d. 18. marts 2013.

<http://danskhandicapforbund.dk/index.php/nyhed/dhf-var-med-til-aabent-samraad-om-fleksjobreformen/>.

fleks.nu, *Værd at vide om fleksjobbere.* Lokaliseret d. 23. marts 2013. <http://www.fleks.nu/vaerd-vide-om-fleksjobordningen-0>

Lange, Klaus (1213a): *Fleksjobbere føler sig isoleret på arbejdspladsen.* Avisen.dk d. 28. April 2013.

Lokaliseret d. 9. maj 2013. http://www.avisen.dk/fleksjobbere-er-isoleret-paa-arbejdspladsen_213146.aspx

Lange, Klaus (2013b): *Efter reformen: 718 er kommet i minifleksjob.* Avisen.dk d. 4. Juni 2013.

Lokaliseret d. 9. Juni 2013. http://www.avisen.dk/efter-reformen-718-er-kommet-i-minifleksjob_221126.aspx

LEV 29.02.2012: *Pensionsreform: Husk de åbenlyse sager.* Lokaliseret d. 13. Maj

2013.<http://www.lev.dk/nyheder/2012/februar/pensionsreform-husk-'de-aabenlyse-sager'.aspx>

LEV:*Udviklingshæmning i tal.* Lokaliseret d. 10. juni

2013.<http://www.lev.dk/udviklingshaemning/udviklinghaemning-i-tal.aspx>

LEV 23.05.2013: *Natascha har fået sin pension.* Lokaliseret d. 14. juni

2013.<http://www.lev.dk/nyheder/2013/maj/natasja-har-faaet-sin-pension-men-hvad-de-andre.aspx>

LEV (2012): *Her går det glat - Når førtidspension er det soleklare svar.* LEV – landsforeningen for udviklingshæmmede.

<http://www.lev.dk/medlemsservice/materialer/pjecer/her-gaar-det-glat-naar-foertidspension-er-det-soleklare-svar.aspx>

Netdoktor: *Børn med forsinket udvikling.* Lokaliseret d. 15. februar 2013.

http://www.netdoktor.dk/handicap/born_med_forsinket_udvikling.htm

Mandrup, Mai-Britt (2013a): *TV - Hun er som en fireårig, alligevel skal hun arbejde.* Ekstra Bladet, d.

21. Maj 2013. Lokaliseret d. 30. maj 2013.ekstrabladet.dk/kup/sundhed/article1978252.ece

Mandrup, Mai-Britt (2013b): *Politikere om Natascha sag: Der skal gøres noget.* Ekstra Bladet d. 22. Maj 2013. Lokaliseret d. 30. maj 2013. <http://ekstrabladet.dk/kup/sundhed/article1983255.ece>

Mandrup, Mai-Britt (2013c): *TV - Nu får Natascha alligevel sin førtidspension.* Ekstra Bladet, d. 22. maj 2013. Lokaliseret d. 30. maj 2013. <http://ekstrabladet.dk/kup/sundhed/article1984270.ece>

Redder, Hans (2013): *EL efter førtidspensionsafsløring: Helt umenneskeligt system.* Nyhederne.tv2.dk d. 22. Maj 2013. Lokaliseret d. 30. maj 2013. <http://nyhederne.tv2.dk/article.php/id-68601320:el-efter-f%C3%B8rtidspensionsafsl%C3%B8ring-helt-umenneskeligt-system.html>

Retsinformation.dk: *Betænkning over forslag til lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik, lov om social pension og forskellige andre love (Reform af førtidspension og fleksjob, herunder indførelse af ressourceforløb, rehabiliteringsteam, fleksløntilskud m.v.).* Lokaliseret d. 1. Januar 2013. www.retsinformation.dk/print.aspx?id=144629.

Retsinformation (2012): *Betænkning afgivet af Beskæftigelsesudvalget den 12. December 2012. Betænkning over Forslag til lov om ændring af lov om aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik, lov om social pension og forskellige andre love (Reform af førtidspension og fleksjob, herunder af ressourceforløb, rehabiliteringsteam, fleksløntilskud m.v.).* Lokaliseret d. 15. januar 2013. www.retsinformation.dk/print.aspx?id=144629.

Ritzau, 03.07.2012: Lokaliseret d. 12. marts 2013. <http://apps.infomedia.dk/Ms3E/ShowArticle.aspx?outputFormat=Full&Duid=e34e4a4b>.

Servicestyrelsen: *Om udviklingshæmning.* Lokaliseret d. 9. juni 2013. www.servicestyrelsen.dk/handicap/udviklingshaemning/udviklingshaemning.

Sundhed.dk: *Udviklingshæmning.* Lokaliseret d. 29. marts 2013. <https://www.sundhed.dk/borger/sygdomme-a-aa/boern/sygdomme/vaekst-og-udvikling/udviklingshaemning/>

Sm.dk: *Beskyttet beskæftigelse.* Lokaliseret d. 5. maj. 2013. www.sm.dk/temaer/sociale-omraader/handicap/dag-og-botilbud-voksne/beskyttet-beskaeftigelse/Sider/Start.aspx.

ug.dk: *Ungdomsuddannelse for unge med særlige behov*. Lokaliseret d. 5. maj 2013.

www.ug.dk/uddannelser/individuelleforloeb/ungdomsuddannelse_for_unge_med_saelrige_behov.aspx.

10.3 Artikler

Bruun, Morten (2010a): *For firmaets skyld*. LEV Bladet 2010.

Bruun, Morten (2010b): *Gaia går sin egen vej*. LEV Bladet 2010.

Bruun, Morten (2010c): *Det' hammerfedt, mand*. LEV Bladet 2010.

Bruun, Morten (2010d): *Han holder busserne pæne*. LEV Bladet 2010.

Bruun, Morten (2011a): *Mangfoldighed på menukortet*. LEV Bladet 2011.

Bruun, Morten (2011b): *Det kører for Kasper*. LEV Bladet 2011.

Bruun, Morten (2011c): *Elisabeths himmelblå drøm gik i opfyldelse*. LEV Bladet 2011.

Bruun, Morten (2011d): *Frikvarter med Markus*. LEV Bladet 2011.

Bruun, Morten (2011e): *Jeg bruger bare hovedet*. LEV Bladet 2011.

Christensen, Mai Møller (2012): *Beskyttet værksted afgiver med glæde de dygtigste medarbejdere*. LEV Bladet 2012.

Ditlevsen, Arne (2010): *Chefen*. LEV Bladet 2010.

Ditlevsen, Arne (2011): *Altmuligmand i badeland*. LEV Bladet 2011.

Schimmell, Dan R. (2010a): *Karriere er da noget vi alle har ret til*. LEV Bladet 2010.

Schimmell, Dan R. (2010b): *Danmarks råstof – er vi parate? Er samfundet?* LEV Bladet 2010.

Schimmell, Dan R. (2011a): *Myter og fakta om job på det ordinære arbejdsmarked*. LEV Bladet 2011.

Schimmell, Dan R. (2011b): *Rammerne er i orden*. LEV Bladet 2011.