

Medfødte kognitive funksjons- nedsettelse og yrkesrettet attføring

*En studie av tjenestene til NAV Senter for yrkesrettet attføring
ved NAV-kontor i det sentrale østlandsområdet*

Mia Stigar



Masteroppgave i spesialpedagogikk ved Det
utdanningsvitenskapelige fakultet, Institutt for spesialpedagogikk

UNIVERSITETET I OSLO

November 2008

Sammendrag

Tittel:

”Medfødte kognitive funksjonsnedsettelse og yrkesrettet attføring”: En studie av tjenestene til NAV Senter for yrkesrettet attføring ved NAV-kontor i det sentrale østlandsområdet.

Bakgrunn:

Likeverd og inkludering er sentrale verdier i det norske samfunnet, der arbeidslivet betraktes som en viktig arena for inkluderingspolitikken. NAV Senter for yrkesrettet attføring (SYA) er en av NAVs spesialenheter, og skal bistå arbeidssøkere og saksbehandlere ved lokale NAV-kontor med å legge en plan for yrkesrettet attføring. Nevroteamet ved SYA har kompetanse på ervervede og medfødte kognitive skader. Denne undersøkelsen tar utgangspunkt i brukere med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse som har vært til yrkesutredning ved Nevroteamet.

Problemstilling:

Hvilken oppfatning har saksbehandlere ved NAV-kontor av den arbeidsrettede oppfølgingen av brukere med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse?

Problemstillingen utdypes med følgende forskningsspørsmål: 1) Hvordan oppfatter saksbehandlerne at den individuelle brukeroppfølgingen er ivaretatt ved sitt eget NAV-kontor? 2) Hvilken betydning mener saksbehandlerne at samarbeidet med Nevroteamet, ansvarlige på tiltaksplassene og andre involverte aktører har å si for kvaliteten på brukeroppfølgingen? 3) Hvilken oppfatning har saksbehandlerne om tilretteleggingen i arbeidsmarkedstiltakene samsvarer med den enkelte brukers behov? 4) Hvordan vurderer saksbehandlerne brukernes mulighet for å bli sysselsatt i det ordinære arbeidslivet etter avsluttet attføringsforløp?

Formål med undersøkelsen:

Formålet med undersøkelsen har vært: a) å utvikle kunnskap om den arbeidsrettede oppfølgingen av brukere med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse, i etterkant

av yrkeskartleggingen ved Nevroteamet, og b) utvikle en forståelse av hvordan ulike faktorer kan influere på brukernes gjennomføring av et attføringsforløp.

Valg av metode:

Studien er basert på semistrukturerte intervjuer med fem saksbehandlere ved NAV-kontor i det sentrale østlandsområdet, i en kvalitativ forskningstradisjon. Dataene ble analysert i forhold til Kvales (2007) tekstanalyse. Funnene i undersøkelsen ble tolket på bakgrunn av humanisme i lys av FNs menneskerettigheter for funksjonshemmede, norske føringer i arbeidsmarkedspolitikken for funksjonshemmede, tidligere forskning om attføring, samt hvordan medfødte kognitive funksjonsnedsettelse kan innvirke på fungering i arbeidslivet.

Resultater og konklusjoner:

Av undersøkelsen gikk det frem at det varierte i hvilken utstrekning brukerne fikk en arbeidsrettet oppfølging som var i samsvar med deres behov. Saksbehandlerne som var med i undersøkelsen oppga mangel på tid til samarbeid med brukerne, Nevroteamet, tiltaksarrangørene og andre involverte instanser, som sentrale årsaker til at brukeroppfølgningen ikke alltid fungerte tilstrekkelig. Saksbehandlerne mente at NAV-reformen på sikt kunne føre til en bedre arbeidsrettet oppfølging, da reformen vektlegger tverrfaglig samarbeid og kompetanseheving hos ansatte i NAV. Men dersom NAV-reformen skal nå sine mål om et mer individtilpasset og helhetlig tilbud, bør det frigis mer ressurser til samarbeid mellom ulike instanser som er involvert i attføringsarbeidet. Saksbehandlerne mente videre at det kunne være problematisk for brukerne å få innpass i arbeidslivet etter at attføringsperioden var avsluttet, da arbeidslivet i liten grad er tilpasset mennesker med funksjonsnedsettelse. Økt satsning på spesialpedagogiske tiltak i oppvekstårene, samt utbygging av spesialpedagogisk kompetanse hos aktører som er involvert i den arbeidsrettede oppfølgingen, vil kunne bedre kvaliteten på attføringstiltakene. I tillegg kan en større satsning på virksomhetene for å inkludere funksjonshemmede i arbeidslivet, ha en positiv effekt på sysselsetting av funksjonshemmede, deriblant personer med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse.

Forord

Det har vært spennende, krevende og lærerikt å arbeide med denne oppgaven. Jeg vil her takke de som har bidratt til å gjøre dette prosjektet mulig.

Jeg vil først takke de fem saksbehandlerne som på tross av stor arbeidsbelastning, har tatt seg tid til å stille som informanter. Uten disse personene hadde ikke denne studien blitt en realitet. Jeg håper med dette bidraget at jeg kan gi noe tilbake, som takk for at jeg fikk innsikt i deres kunnskap og erfaringer.

En stor takk går til min veileder Marianne Rødseth for verdifull og uunnværlig hjelp og støtte i den kompliserte prosessen jeg opplevde at det var å skrive denne oppgaven.

Jeg vil også takke ansatte ved Arbeidsrådgivningskontoret i Oslo og ansatte ved Nevroteamet ved NAV Senter for yrkesrettet attføring (SYA). Spesielt vil jeg takke Ida Aarestrup Aasness og Helene Ugelstad Olausen ved SYA for tilgang til forskningsfeltet og for positiv og engasjert støtte, samt faglige innspill under arbeidet med prosjektet.

Til slutt vil jeg takke min mor, Inger Marie Stigar for uvurderlig hjelp og støtte til barnepass og praktisk hjelp, og mine tålmodige og flinke barn Eirik og Fabian. Jeg vil også takke min gode venn Åge Skøelv, for korrekturlesning og datateknisk hjelp.

Oslo, november 2008

Mia Stigar

Innhold

SAMMENDRAG	3
FORORD	5
1. INNLEDNING	11
1.1 BAKGRUNN FOR UNDERSØKELSEN	11
1.2 OM UNDERSØKELSEN, SAMT REDEGJØRELSE FOR SENTRALE BEGREPER SOM BENYTTES I OPPGAVEN	12
1.3 DISPOSISJON AV OPPGAVEN.....	14
2. MEDFØDTE KOGNITIVE FUNKSJONSNEDESETTELSER	17
2.1.1 <i>Nevroteamets brukere med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse</i>	17
2.1.2 <i>Svekkelser i kognitive funksjoner</i>	17
2.2 MEDFØDTE KOGNITIVE FUNKSJONSNEDESETTELSER OG MILJØFAKTORER	20
2.2.1 <i>Miljøfaktorer i oppveksten</i>	21
2.2.2 <i>Ikke-vestlig bakgrunn som tilleggsfaktor</i>	24
2.2.3 <i>Ufordringer knyttet til fungering i arbeidslivet</i>	25
3. UFORMING AV ARBEIDSMARKEDSPOLITIKK FOR MENNESKER MED NEDSATT FUNKSJONSEVNE	28
3.1 HUMANISME I LYS AV FNs KONVENSJON OM FUNKSJONSHEMMEDES RETTIGHETER.....	28
3.1.1 <i>Arbeidslivets betydning for personlig vekst og utvikling</i>	31
3.1.2 <i>Funksjonshemmedes rett til deltagelse i arbeidslivet</i>	32
3.2 KLASIFISERING AV FUNKSJONSHEMMING	32
3.3 ARBEIDS- OG VELFERDSORDNINGER I OECD-LAND.....	34
3.4 EKSEMPLER PÅ ARBEIDSFREMMENDE TILTAK	34
3.5 ARBEIDS- OG VELFERDSFORVALTNINGEN (NAV)	35

3.5.1	<i>Yrkesrettet attføring</i>	36
3.5.2	<i>NAV Senter for yrkesrettet attføring</i>	37
3.5.3	<i>NAV-kontorene</i>	38
3.5.4	<i>Handlingsplan</i>	39
3.6	ARBEIDSMARKEDSTILTAK	40
3.6.1	<i>Utdanning</i>	40
3.6.2	<i>Attføringsbedrifter</i>	41
3.7	TIDLIGERE FORSKNING OM ATTFØRING	42
4.	METODE	46
4.1	KVALITATIV TILNÆRMING.....	46
4.1.1	<i>Kvalitativt forskningsintervju</i>	47
4.1.2	<i>Informantene</i>	47
4.1.3	<i>Intervjuguiden</i>	49
4.2	ANALYSE AV DATAENE	50
4.3	RELIABILITET, VALIDITET OG GENERALISERING	51
4.3.1	<i>Reliabilitet</i>	51
4.3.2	<i>Validitet</i>	53
4.3.3	<i>Generalisering</i>	55
4.4	ETISKE REFLEKSJONER	56
5.	PRESENTASJON AV FUNN	58
5.1	SAKSBEHANDLERNES OPPFATNINGER AV BRUKEROPPFØLGINGEN VED SITT EGET NAV-KONTOR	58
5.1.1	<i>Rutiner for brukeroppfølgning</i>	58
5.1.2	<i>Bakgrunn for valg av tiltaksplasser</i>	60

5.1.3	<i>Saksbehandlerne oppfølging av brukerne ute på tiltakene</i>	60
5.1.4	<i>Veiledning og samtaler med brukeren</i>	62
5.1.5	<i>Brukeroppfølging av personer med innvandrer-/flyktningbakgrunn</i>	63
5.2	SAKSBEHANDLERNES OPPFATNINGER AV SAMARBEIDET MED NEVROTEAMET	64
5.2.1	<i>Rådene fra Nevroteamets innvirkning på handlingsplanene</i>	64
5.2.2	<i>Nevroteamets rapporter om yrkeskartlegging</i>	65
5.2.3	<i>Saksbehandlerne behov for veiledning fra Nevroteamet</i>	65
5.3	SAKSBEHANDLERNES OPPFATNINGER AV BRUKEROPPFØLGINGEN PÅ TILTAKSPLASSENE	66
5.3.1	<i>Psykososialt miljø på tiltaksplassene</i>	67
5.3.2	<i>Om kompetanse på diagnosegruppen ved atføringsbedriftene</i>	68
5.3.3	<i>Arbeidspraksis i det ordinære arbeidslivet</i>	69
5.3.4	<i>Arbeid med bistand og Arbeidspraksis i skjermet virksomhet</i>	69
5.3.5	<i>Utdanning som tiltak</i>	70
5.3.6	<i>Om brukergruppens muligheter for å lykkes i arbeidslivet</i>	71
6.	OPPSUMMERING, TENTATIV KONKLUSJON OG DISKUSJON AV FUNN, SAMT AVSLUTTENDE KOMMENTAR	72
6.1	OPPSUMMERING AV HOVEDTREKKENE I INTERVJUENE	72
6.1.1	<i>Tentativ konklusjon</i>	75
6.2	STUDIENS BEGRENSNINGER.....	76
6.3	DISKUSJON AV FUNN	78
6.4	SAKSBEHANDLERNES OPPFATNINGER AV BRUKEROPPFØLGINGEN VED SITT EGET NAV-KONTOR	78
6.4.1	<i>Bakgrunn for valg av tiltaksplasser</i>	80
6.4.2	<i>Veiledning og samtaler med brukerne</i>	82
6.4.3	<i>Brukeroppfølging av personer med innvandrer-/flyktningbakgrunn</i>	84

6.5	SAKSBEHANDLERNES OPPFATNINGER AV SAMARBEIDET MED NEVROTEAMET	86
6.6	SAKSBEHANDLERNES OPPFATNINGER AV BRUKEROPPFØLGINGEN PÅ TILTAKSPLASSENE	87
6.6.1	<i>Unge brukere og kvalifisering for arbeidslivet</i>	<i>91</i>
6.6.2	<i>Brukernes muligheter for fremtidig sysselsetting i det ordinære arbeidslivet.....</i>	<i>93</i>
6.7	AVSLUTTENDE KOMMENTAR	94
	KILDELISTE.....	97
	VEDLEGG	103

1. Innledning

1.1 Bakgrunn for undersøkelsen

Våren 2007 var jeg i praksis ved NAV Senter for yrkesrettet attføring (SYA). Praksisperioden utgjorde en del av masterstudiet i spesialpedagogikk. SYA består av flere team med kompetanse på ulike former for funksjonsnedsettelse, og har blant annet til oppgave å foreta arbeidsevnevurderinger i form av tester, kartleggingsoppgaver og samtaler med arbeidssøkere. På basis av dette skal SYA bistå søkerne og saksbehandlerne ved lokale NAV-kontor med å utforme en plan for yrkesrettet attføring.

I praksisperioden var jeg tilknyttet Nevroteamet. Dette teamet har opparbeidet spesiell kompetanse på medfødte og ervervede kognitive funksjonsnedsettelser. Yrkeskartleggingen ved Nevroteamet skal gi klarhet i hva den kognitive svekkelsen har å si for fungering i arbeidslivet, samt gi en redegjørelse for hvilke behov for tilrettelegging eller kvalifisering for arbeid som kan være hensiktsmessig for den enkelte søker (bruker). Denne studien tar utgangspunkt i brukere med medfødte kognitive funksjonsnedsettelser. Dette valget ble gjort på grunnlag av egen kompetanse og arbeidserfaring.

Praksisperioden var engasjerende. Jeg kom i kontakt med brukerne og fikk innblikk i hvordan Nevroteamet arbeider med kartlegging av ulike funksjonsområder som influerer på arbeidsevnen. Jeg opplevde at flere av brukerne syntes det var positivt å være til yrkesutredning ved Nevroteamet, da de ga uttrykk for å bli møtt og forstått i forhold til sine behov. Det er ikke uvanlig at personer som er til yrkeskartlegging ved Nevroteamet har hatt vansker med å fungere i attføringstiltak administrert gjennom lokale NAV-kontor. En av årsakene til dette er at kognitive vansker ofte oppstår uten fysisk synlige kjennetegn, slik at det kan være vanskelig både for personen selv og involverte instanser å forstå hva vanskene består i. Enkelte personer med medfødte

kognitive funksjonsnedsettelse får først en diagnose eller en klarhet i hvilke kognitive funksjoner som er nedsatt, når de kommer i kontakt med Nevroteamet. Disse personene har gjerne strevd mye i oppveksten med å leve opp til omgivelsenes krav.

Flere av brukerne jeg kom i kontakt med, uttrykte et ønske om å delta i arbeidslivet. Dette kan skyldes at den livsfasen der man befatter seg med kvalifisering for arbeidslivet eller er i jobb, utgjør en vesentlig del av voksenlivet for mange. Arbeid er ikke bare forbundet med inntektssikring, men er også identitetskapende, og kan være en kilde til utvikling av evner og til sosial omgang. Å streve med eller å stå utenfor en arena som er sentral for tilhørigheten til samfunnet kan virke stigmatiserende og ha negativ effekt på individers selvoppfattelse.

Jeg ønsket derfor å utvikle innsikt i hvilke former for yrkesrettet oppfølging som ble gitt til Nevroteamets brukere med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse. Ble de tilbudt en oppfølging som samsvarte med den enkeltes behov? Ville saksbehandlerne ved de lokale NAV-kontorene iverksette arbeidsmarkedstiltak som samsvarte med Nevroteamets råd, og ble Nevroteamets anbefalinger oppfattet som gjennomførbare og relevante? Videre hadde jeg et ønske om å tilegne meg en forståelse av hvordan ulike faktorer kan influere på brukernes gjennomføringsevne i et atferdsforløp.

1.2 Om undersøkelsen, samt redegjørelse for sentrale begreper som benyttes i oppgaven

Formålet med undersøkelsen var å innhente empirisk informasjon om den arbeidsrettede oppfølgingen av brukergruppen. Undersøkelsen er basert på intervjuer med saksbehandlere ved ulike NAV-kontor. Problemstillingen blir som følger:

Hvilken oppfatning har saksbehandlere ved NAV-kontor av den arbeidsrettede oppfølgingen av brukere med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse?

For å understøtte problemstillingen har jeg valgt følgende forskningsspørsmål:

- Hvordan oppfatter saksbehandlerne at den individuelle brukeroppfølgingen er ivaretatt ved sitt eget NAV-kontor?
- Hvilken betydning mener saksbehandlerne at samarbeidet med Nevroteamet, ansvarlige på tiltaksplassene og andre involverte aktører har å si for kvaliteten på brukeroppfølgingen?
- Hvilken oppfatning har saksbehandlerne om tilretteleggingen i arbeidsmarkedstiltakene samsvarer med den enkelte brukers behov?
- Hvordan vurderer saksbehandlerne brukernes mulighet for å bli sysselsatt i det ordinære arbeidslivet etter avsluttet attføringsforløp?

Undersøkelsen tar i hovedtrekk for seg oppfølging av brukerne *i etterkant av yrkeskartleggingen*, selv om mye av den informasjonen som kom frem i intervjuene kan ha relevans for brukeroppfølgingen generelt.

I oppgaven menes med *medfødte kognitive funksjonsnedsettelse*, hjerneorganiske svekkelser som har innvirkning på evnen til læring og sosial fungering. Betegnelsen medfødte kognitive funksjonsnedsettelse innebærer skader i kognitive funksjoner som oppstår før, under eller like etter fødselen. Slike tilstander kan medføre store og alvorlige hjerneorganiske svekkelser, men denne oppgaven omhandler personer som ansees å ha nedsatt kognitiv fungeringsevne i mildere grad. Dette innebærer å ha en arbeidsevne, og da gjerne i forhold til det ordinære arbeidsmarkedet.

Med betegnelsene *brukere* og *brukergruppe* menes personer med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse som har gjennomført en yrkeskartlegging ved Nevroteamet.

Med *yrkesrettet attføring* menes all aktivitet som har til hensikt å bedre en persons mulighet for å fungere i arbeidslivet. Dette gjelder enten personen mottar eller har krav på ytelse til attføring i henhold til i Lov om folketrygd, eller deltar i arbeidsrettet aktivitet uten formelt attføringsvedtak.

Med *arbeidsmarkedstiltak* menes tiltak som har til hensikt og gi en kvalifisering for arbeidslivet, som for eksempel utdanning eller arbeidstrening.

Studien er basert på en kvalitativ forskningsmetode, der hensikten er å utvikle en dypere forståelse av emnet det forskes på. Den er videre basert på semistrukturerte intervjuer med et lite antall saksbehandlere ved ulike NAV-kontor i det sentrale østlandsområdet. Saksbehandlerne samarbeider med både brukere og ulike instanser som er involvert i den arbeidsrettede oppfølgingen. Derfor ble disse ansett som egnet til å gi et nyansert perspektiv på brukeroppfølgingen. Disse perspektivene vil deretter bli drøftet i forhold til teori som ble funnet relevant.

Det har ikke lyktes meg å finne publikasjoner som omhandler medfødte kognitive funksjonsnedsettelse som et samlet begrep i forhold til atferd eller arbeid. Det ble derfor ansett som nødvendig å benytte kilder som hver for seg omhandler ulike diagnoser eller svekkelser i kognitive funksjoner. I enkelte tilfeller har jeg har funnet det hensiktsmessig å korrespondere via mail med ansatte på Nevroteamet, for å få klarhet i emner jeg ønsket mer informasjon om. Det er utgitt en del publikasjoner som omhandler funksjonshemming som overordnet begrep i tilknytning til arbeidslivet. Mye av denne litteraturen fant jeg relevant for oppgaven, da funksjonshemmedes muligheter og rettigheter i arbeidslivet også influerer på de diagnosegruppene som oppgaven handler om.

1.3 Disposisjon av oppgaven

I kapittel 2 gis en kortfattet fremstilling av hva det kan innebære å ha en medfødt kognitiv funksjonsnedsettelse, og hvordan dette kan influere på ferdigheter som har betydning for fungering i arbeidslivet. Det som kan ha særlig betydning for personer med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse, er hvordan svekkelser i kognitive funksjoner fra tidlig alder influerer på utviklingsbetingelsene. Det vil derfor bli redegjort for hvordan miljøfaktorer i barne- og ungdomsårene kan innvirke på fremtidig arbeidsevne.

I dette kapittelet omtales også brukere fra ikke-vestlige land. Dette fordi personer som kom til Norge i voksen alder, gjerne har hatt andre oppvekstbetingelser, som kan ha medført mindre tilgang på utdanning og medisinsk behandling. Disse personene vil derfor kunne ha særlige utfordringer med å fungere i det norske arbeidslivet. En del personer fra ikke-vestlige land er bosatt i det området som undersøkelsen foregår i. Derfor anser jeg det som hensiktsmessig å belyse den arbeidsrettede oppfølgingen av brukere med innvandrer- eller flyktningbakgrunn.

I kapittel 3 belyses politiske føringer i arbeidsmarkedspolitikken for funksjonshemmede. Deretter følger en beskrivelse av arbeidsrettede tjenester i Arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV). Kapittelet avsluttes med en redegjørelse for tidligere forskning på attføring.

Humanisme i lys av FNs konvensjon om funksjonshemmedes rettigheter utgjør den teoretiske referanserammen for studien. Her blir humanistisk psykologi sett i sammenheng med FNs konvensjon om funksjonshemmedes rettigheter. Konvensjonen om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne setter fokus på likeverd og inkludering, noe som gjenspeiles i utformingen av velferds- og arbeidsmarkedspolitikken. I oppgaven vil jeg derfor redegjøre for føringer i arbeidsmarkedspolitikken i Norge og andre land i OECD-området, som influerer på funksjonshemmedes mulighet for deltagelse i arbeidslivet.

Det finnes flere definisjoner av funksjonshemming, men i oppgaven har jeg valgt å ta utgangspunkt i Den internasjonale klassifikasjonen om funksjon, funksjonshemming og helse (ICF). Dette ble gjort da det relasjonelle forholdet mellom individ og samfunn vektlegges i ICF, noe som samsvarer med føringene i FNs konvensjon om funksjonshemmedes rettigheter. En slik forståelse av funksjonshemming kan ha betydning for hvilke forventninger det stilles til miljøet med tanke på økt tilgjengelighet for denne gruppen.

I avsnittet om tidligere forskning på attføring blir det redegjort for forskning på ulike forhold som kan ha betydning for utfallet av attføringsforløpet.

I kapittel 4 begrunnes metodiske valg. Her redegjøres det for det kvalitative forskningsintervjuet, valg av informanter samt utforming av intervjuguiden. Det blir videre redegjort for hvordan analysen av dataene er utført i forhold til Kvaales (2007) tekst-analyse. Deretter diskuteres oppgavens reliabilitet. Spørsmål knyttet til validitet drøftes i forhold til Maxwells (2007) kategorier for validitetsvurderinger. Til slutt reflekteres det over etiske aspekter ved undersøkelsen.

I kapittel 5 presenteres funnene i studien i tre hovedkategorier. Disse er: Saksbehandlernes oppfatninger av brukeroppfølgingen ved sitt eget NAV-kontor, saksbehandlernes oppfatninger av samarbeidet med Nevroteamet, og saksbehandlernes oppfatninger av brukeroppfølging på tiltaksplassene.

I kapittel 6 oppsummeres hovedtrekk av funnene i kapittel 5, samt at det gis en kortfattet besvarelse av problemstilling og forskningsspørsmål. Deretter bemerkes kritiske forhold og begrensninger ved studien. Så drøftes funnene i forhold til den teoretiske referanserammen og tidligere forskning på området, som er beskrevet i kapittel 3. Funnene drøftes også i forhold til hvordan medfødte kognitive funksjonsnedsettelse kan innvirke på fungering i arbeidslivet, som det ble redegjort for i kapittel 2. Til sist avrundes oppgaven med en avsluttende kommentar.

2. Medfødte kognitive funksjonsnedsettelse

I dette kapitlet belyses ulike former for medfødte kognitive funksjonsnedsettelse som er representert hos Nevroteamets brukere. Det vil ikke bli redegjort for hva som kjennetegner ulike diagnoser som medfører kognitive funksjonsnedsettelse. Det vil heller ikke bli redegjort for medisinske årsaksforklaringer til disse. Fokuset i kapitlet vil være på hvordan medfødte kognitive funksjonsnedsettelse kan influere på arbeidsevnen. Med utgangspunkt i forståelsen av funksjonshemming som gjengis i Den internasjonale klassifikasjonen av funksjon, funksjonshemming og helse (ICF), er ikke bare funksjonsevnen fundert i individet, men kan også sees i sammenheng med miljømessige forhold (ICF 2003). I dette kapitlet blir det derfor redegjort for både svekkelse i hjerneorganiske funksjoner og miljømessige faktorer, som kan influere på fungeringsevnen til brukergruppen.

2.1.1 Nevroteamets brukere med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse

Nevroteamets brukergruppe er heterogen, med ulike former og grader av svekkelse i forhold til kognitiv fungeringsevne. Nevroteamet kommer derfor i kontakt med brukere med ulike og sammensatte diagnoser. 47 prosent av søkerne til Nevroteamet har medfødte kognitive funksjonsnedsettelse, med diagnoser som ADHD, cerebral parese, epilepsi, Aspergers syndrom og ulike former for dysfunksjoner i hjernen som medfører lærevansker (Nevroteamet 2008). En betydelig andel har tilleggs-/dobbeltdiagnoser som for eksempel traumatisk hjerneskade og ADHD, lærevansker og epilepsi (Ibid).

2.1.2 Svekkelse i kognitive funksjoner

Ifølge Deary (2000) innbefatter kognisjon bevisste prosesser i hjernen som det å lære, tenke, huske, gjenkalle, oppfatte, og vurdere informasjon fra omgivelsene (Stubberud, Åsland & Kristensen 2007). Svikt i kognitive prosesser kan innvirke på områder

som informasjonsbehandling, oppmerksomhet, hukommelse, samt vurderings- og beslutningsprosesser. Svekkelser i disse funksjonene utgjør en vesentlig del av problematikken til Nevroteamets brukere.

Medfødte kognitive funksjonsnedsettelse kan fremstå uten fysisk synlige kjennetegn. Dette medfører at det kan være vanskelig for de berørte og deres omgivelser å få en forståelse av hva vanskene består i (Shapiro & Rich 1999). En person kan for eksempel fungere tilsynelatende normalt når motorikk og språk er intakt, mens evnen til å ta initiativ, planlegge og motivere seg er svekket (Stubberud, Åsland & Kristensen 2007). Funksjonssvikt av denne typen kan skape negativitet i omgivelsene og behandlingsapparatet, fordi personen kan bli oppfattet som giddesløs og lat (Ibid).

Det finnes flere mulige forklaringer på hvorfor det er forskjeller i hjernens funksjoner og strukturer (Shapiro & Rich 1999). Ulike diagnoser gir indikasjon på hvilke hjernefunksjoner som er nedsatt. Enkelte diagnoser medfører for eksempel at evnen til sosial fungering er svekket, mens andre diagnoser har større innvirkning på tillegnelsen av skolefaglige ferdigheter. Mange hjerneorganiske funksjoner er betinget av at flere regioner i hjernen samarbeider. Det komplekse og intrikate kommunikasjonsnettverket, kjent som sentralnervesystemet, regulerer og koordinerer alt vi gjør, inkludert læring (Shapiro & Rich 1999). Personer med kognitive svekkelser har vansker med hvordan informasjon fra omgivelsene organiseres og bearbeides i hjernen (Ibid). Eksekutive funksjoner, hukommelse og oppmerksomhetsfunksjoner er vanlige betegnelser på funksjoner som er involvert i tenkning, problemløsning og andre komplekse symbolske aktiviteter. Disse symbolske aktivitetene kan omfatte språkfunksjoner, lesing, skriving, matematikk og sosial atferd (Lyon 1996). Det antas at svekkelser i en eller flere av disse prosessene resulterer i problemer i forhold til skole og arbeidsliv (Ibid).

De eksekutive funksjonene tjener som en indre leder som styrer og kontrollerer strategibruk, og er av stor betydning for evnen til å lære og til rasjonell og effektiv planlegging i utførelsen av oppgaver (Shapiro & Rich 1999). Nyere forskning viser også at disse prosessene står sentralt i den psykososiale utviklingen som omfatter

emosjonelle og sosiale domener (Eslinger 1996). Svekkelser i de eksekutive funksjonene kan være vanskelige å observere, identifisere og håndtere. Nedsatte eksekutive funksjoner kan utgjøre en vesentlig barriere for barn, ungdom og voksnes utviklingsmuligheter, og kan være den underliggende årsaken til redusert evne til å fungere på ulike samfunnsarenaer (Ibid).

Nedsatt hukommelse kan skyldes forstyrrelser flere steder i hukommelsesprosessen (Krogstad 1997). Problemer kan for eksempel oppstå ved innlæring, lagring av informasjon eller når informasjon skal hentes frem igjen. Personer med nedsatt kognitiv funksjonsevne kan ha særlige vansker med å *gjenkalle* informasjon som er lagret i hukommelsen. Disse personene kan ha lettere for å *gjenkjenne* informasjon ved hjelp av holdepunkter i omgivelsene (Ibid).

Svikt i oppmerksomhetsfunksjonene kan medføre nedsatt psykomotorisk tempo og redusert evne til å utføre oppgaver med nøyaktighet (Krogstad 1997). Enkelte er lett distraherbare og kan ha vanskeligheter med fokuserte eller delte oppmerksomhetsfunksjoner. Dette medfører økt risiko for mindre presis eller feilaktig utføring av oppgaver. Evnen til oppmerksomhet kan variere i mengde og varighet. Dette innebærer at en person med oppmerksomhetsvansker kan utføre kognitivt krevende oppgaver når oppmerksomhetsfunksjonene fungerer bra, men kan ha vansker med å utføre tilsvarende oppgaver når oppmerksomhetsfunksjonene er nedsatt (Ibid).

Personer med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse kan ofte ha begrenset metakognitiv innsikt (Shapiro & Rich 1999). Ifølge Flavel refererer metakognisjon til en persons kunnskap om egne kognitive prosesser (Rosenthal-Malek & Bloom 1998). Denne form for innsikt har sammenheng med eksekutiv fungering, da bevissthet om egne ferdigheter, i kombinasjon med vurdering av en situasjon eller en oppgave, benyttes til planlegging og gjennomføring av en egnet handling (Shapiro & Rich 1999). En realistisk forståelse av sterke og svake sider ved kognitiv fungering gjør det derfor enklere å håndtere og kompensere for nedsatte ferdigheter (Ibid). Innsikt i egen kognitiv fungering bidrar også til å utvikle effektive læringsstrategier for tilegnelse av ny kunnskap (Rosenthal-Malek & Bloom 1998).

Det er ikke uvanlig at medfødte kognitive funksjonsnedsettelse medfører generaliseringsvansker. Generalisering handler om evnen til å kunne overføre kunnskap fra en tidligere situasjon til en ny, og har betydning for problemløsning (Drew & Hardman 2006). Evnen til generalisering avhenger av forbindelsen til og tilgangen på informasjon som er lagret i langtidshukommelsen (Rosenthal-Malek & Bloom 1998). Læringsstrategier er også viktige for evnen til generalisering, da godt utviklede læringsstrategier bidrar til å øke overføringen av informasjon mellom kort- og langtidshukommelsen. Det antas at generaliseringsvansker også skyldes problemer med metakognisjon og eksekutiv fungering (Ibid). Generaliseringsvansker innebærer at en ferdighet må læres i den situasjonen den skal anvendes. Dersom situasjonen endres, må ofte ferdigheten læres på nytt, eller vedkommende må forklare at en spesiell ferdighet skal benyttes. Det kan ofte være enklere å generalisere dersom det er likhetstrekk mellom situasjoner eller oppgaver som skal løses, og når handlingene oppfattes som meningsfulle (Drew & Hardman 2006).

Vansker med å motta og anvende informasjon i ulike sammenhenger, lav impuls-kontroll, generaliseringsvansker og liten metakognitiv innsikt kan gjøre det vanskelig å fungere i sosiale sammenhenger. Noen diagnoser medfører problemer med språkforståelse og/eller verbal uttrykksevne. Språkvansker kan også medføre vansker med sosial fungering, og da kanskje spesielt dersom den pragmatiske språkfunksjonen er nedsatt. Denne funksjonen avhenger av relasjoner mellom språk, kognisjon og persepsjon (Sparks 1998). Dette handler om evnen til å anvende og oppfatte kommunikative uttrykk i kontekstuelle sammenhenger, og innebærer blant annet en forståelse av hva som bør sies til hvilke personer, når, hvor og under hvilke omstendigheter (Ibid).

2.2 Medfødte kognitive funksjonsnedsettelse og miljøfaktorer

Et viktig fellestrekk for Nevroteamets søkere er at de ofte har opplevd mange nederlag i arbeidsliv og utdanning (Nevroteamet 2008). Personer med medfødte kognitive

funksjonsnedsettelse er i en sårbar situasjon dersom de er blitt møtt med manglende forståelse for sine vansker. Manglende forståelse fra omgivelsene kan være en årsak til at disse personene er utsatt for å utvikle psykiske lidelser (Shapiro & Rich 1999). Nedsatt motivasjon hos mange med sosial yrkeshemming og/eller psykiske lidelser kan innebære ambivalens eller svingninger fra en dag til den neste (Spjelkavik, Frøyland & Skardhamar 2003). Dette kan bety angst, usikkerhet, utrygghet og blandete følelser om opplevde krav og tiltro til egen mestring. Liten tro på egen mestring kan føre til tilbaketrekking og unngåelse av situasjoner det knyttes negative forventninger til. For denne gruppen kan dette være utdanningsmessige eller jobbrelaterte oppgaver. Defensiv atferd kan ha en midlertidig beskyttende effekt, men utfordringene forblir uløste og hindrer dermed utvikling og vekst (Shapiro & Rich 1999).

Det hender at personer med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse ikke får en klarhet i hva deres vansker innebærer før i voksen alder. Enkelte får stilt en diagnose på bakgrunn av vansker med å skaffe seg arbeid, på tross av gode kvalifikasjoner og intellektuelle evner (Attwood 2002). Som tidligere nevnt kan den involverte og omgivelsene ha problemer med å oppdage eller ha en forståelse av hva svekkelse i de kognitive funksjonene innebærer. Attwood (2002) mener at jo nærmere normalområdet en person fungerer, dess større forventninger stilles det fra omgivelsene. Dette kan ha negativ innvirkning på personens fungeringsevne. Tilsynelatende god fungeringsevne kan også gjøre det vanskelig for behandlingsapparatet å oppdage og få en forståelse av hva de kognitive vanskene består i. I noen tilfeller kan dette også skyldes at personene har utviklet strategier for å kamuflere sine vansker (Ibid).

2.2.1 Miljøfaktorer i oppveksten

I de senere årene har det vært en økning i andelen søkere til Nevroteamet med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse (Nevroteamet 2008). Ifølge St.meld. nr. 9 (2006-2007) har økningen i antall helserelaterte ytelser vært størst i de yngste aldersgruppene. Det kan derfor være relevant å se nærmere på miljøfaktorer i oppvekst-årene for denne gruppen.

Medfødte kognitive funksjonsnedsettelse har fra tidlige år innvirkning på barnets evne til læring og sosial fungering. Lav impuls kontroll, atferdsferdsvansker og liten forståelse av sosiale handlinger, kan føre til avvisning og ekskludering av jevnaldrende, slik at muligheten til å oppøve sosial kompetanse begrenses. Språklige og kommunikative ferdigheter vil ha betydning for deltagelse i lek og samvær med andre barn. Derfor er det en risiko for at barn med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse får færre muligheter for å delta i situasjoner som fremmer språklig og sosial læring.

Medfødte kognitive funksjonsnedsettelse kan, som tidligere nevnt, fremtre uten fysisk synlige kjennetegn. Videre kan det være vanskelig å oppdage hva de kognitive vanskene består i, de kan være diffuse. Enkelte kan derfor ha opplevd å bli møtt med mye kritikk, noe som er en risikofaktor for utvikling av et lavt selvbilde. Dette kan også gi seg utslag i atferd som passivitet eller aggresjon (Shapiro & Rich 1999). Andre utvikler en form for ”lært hjelpeløshet” som innebærer at personen får mer hjelp enn det vedkommende har behov for, slik at tro på egen mestringssevne svekkes (Jordan 2000).

Selv om mange får god hjelp fra tidlig barnealder, kan det også gå en tid før barn med kognitive vansker og deres omgivelser får hjelp til å forstå og hanskles med problemene (Shapiro & Rich 1999). Det spesialpedagogiske fagområdet som omhandler lærevansker oppstod på 1960-tallet. Personer som den gang var elever i skolen, er i dag voksne. Siden fagområdet da var relativt nytt, kan det stilles spørsmål om den hjelpen elever med disse vanskene den gang mottok var god nok (Ibid). Etter hvert har man fått større kunnskap om diagnoser som medfører medfødte kognitive funksjonsnedsettelse. Men det har vist seg at det er en markant økning i omfanget av spesialpedagogisk hjelp fra barneskolen til ungdomskolen, og at andelen som mottar spesialpedagogisk hjelp er størst på niende klassetrinn (Nordahl & Sunnevåg 2008). Dette kan indikere at kunnskapen om yngre barns behov for spesialpedagogiske tiltak ikke er tilstrekkelig. Ifølge Shapiro og Rich (1999) vil spesialpedagogiske tiltak for barn under fem år være avgjørende for deres fremtidige læringskapasitet. Tiltak som

settes i verk senere enn dette, vil kunne redusere mulighetene for læring og utvikling i betydelig grad (Ibid).

Elever i den videregående skolen utgjør Nevroteamets yngste brukere. Ifølge Oppføringslovens § 5, har elever i den videregående skolen, i likhet med yngre barn, rett til spesialundervisning dersom de ikke kan få tilfredsstillende utbytte av det ordinære opplæringstilbudet. I en rapport som omhandler elever i videregående skole, går det frem at en tredjedel ikke oppnår studie- eller yrkeskompetanse (Markussen et al. 2008). Markussen et al (2008) mener at økt tilrettelegging og tilpasset opplæring, samt mulighet for å oppnå kompetanse på et lavere nivå, vil kunne øke gjennomføringsprosenten. Det finnes imidlertid særskilte støtteordninger for elever i den videregående skolen med tilretteleggingsbehov. Unge med behov for tilrettelagt opplæring kan få atferdsbistand fra 16-årsalderen. Denne skal dekke ekstra utgifter til materiell og annen bistand som er nødvendig for at eleven skal kunne nyttiggjøre seg videregående opplæring. Enkelte videregående skoler har oppfølgingstiltak i arbeidspraksisopplæring (OT/APO-klasser), som blant annet gir tilbud om arbeidspraksis kombinert med skolegang (Oslo kommune, Utdanningsetaten 2008). Noen videregående skoler tilbyr særskilt tilrettelagt opplæring som gir delvis eller full studiekompetanse (Ibid). Oppføringslovens § 3 stadfester at fylkeskommunen skal ha en oppfølgingstjeneste for ungdom som ikke er i opplæring eller arbeid. Denne tjenesten skal gi oppfølging og veiledning til ungdom som trenger hjelp til å skaffe seg skoleplass, lære-plass eller arbeid. Tjenesten i Oslo kommune innebærer et samarbeid mellom rådgivere på ungdomstrinnet og videregående skole, NAV, bydelene, pedagogisk-psykologisk rådgivningstjeneste og andre instanser som gir tilbud til ungdom (Oslo kommune, Utdanningsetaten 2008).

I USA benyttes uttrykket "transition planning" eller "overgangsplanlegging". Her kan ferdigheter i "activities of daily living" (ADL), samt praktisk trening i å fungere i arbeidslivet, foregå i regi av den videregående opplæringen, men også starte tidligere (Shapiro & Rich 1999). En "transition plan" legger vekt på hvilke ferdigheter eleven behøver for å klare seg i samfunnet, og kan om mulig sammenliknes med den indi-

viduelle opplæringsplanen som benyttes i norske skoler. Drew og Hardman (2006) refererer til termen ”funksjonelle ferdigheter”, der opplæringen i skolefaglige ferdigheter gis med tanke på best mulig fungering i voksenlivet på selvstendig grunnlag. En langsiktig overgangsplan er viktig med tanke på forandringer som gir langtidseffekt (Ibid). ”Transition planning” har ifølge Shahiro og Rich (1999) hovedsakelig vært benyttet for elever som ansees å ha omfattende oppfølgingsbehov. Men etter hvert har det utviklet seg en forståelse for at også elever med mildere former for funksjonsnedsettelse kan ha behov for en slik plan. Årsaken til dette er at kognitive funksjonsnedsettelse som gir lærevansker, ikke forsvinner etter endt skolegang, men influerer blant annet på evnen til å fungere i arbeidslivet (Ibid).

2.2.2 Ikke-vestlig bakgrunn som tilleggsfaktor

Personer med ikke-vestlig bakgrunn utgjorde i 2006 74 prosent av innvandrerbefolkningen i Norge (St.meld. nr. 9 (2006-2007)). Denne gruppen utgjør i dag en betydelig del av befolkningen i deler av det sentrale østlandsområdet. Personer fra ikke-vestlige land som har medfødte kognitive funksjonsnedsettelse, og som kom til Norge i voksen alder, utgjør en gruppe det kan være viktig å sette fokus på. Flere av disse kommer fra utviklingsland og kan derfor ha vokst opp under andre miljøbetingelser. Enkelte har, på grunn av økonomiske eller sosiale forhold, ikke fått en medisinsk behandling eller opplæring som samsvarer med deres behov. Med utgangspunkt i ICFs forståelse av funksjonshemming, der relasjonelle forhold mellom individ og samfunn vektlegges, kan personer som har vokst opp i land eller områder som krever liten grad av akademisk kunnskap, ikke ha opplevd å ha en kognitiv funksjonsnedsettelse før de bosatte seg i Norge.

Mangelfulle lese- og skriveferdigheter både på norsk og morsmålet, samt ulik kulturell forståelsesramme, kan også gjøre det vanskelig for involverte instanser å få fastslått om nedsatt fungeringsevne i arbeidslivet skyldes medisinske årsaker eller annen språklig og kulturell bakgrunn. Lavere sysselsettingsandel blant innvandrere fra ikke-vestlige land enn befolkningen for øvrig, ser ut til å være en vedvarende tendens

(St.meld. nr. 9 (2006-2007)). Både blant nyankomne innvandrere og de som har lengre botid i landet, finnes det en relativ stor andel som har manglende kompetanse i forhold til arbeidslivets krav (Ibid). Da innpass i det norske arbeidsmarkedet virker vanskelig for denne gruppen generelt, kan dette synes særlig utfordrende for innvandrere og flyktninger som i tillegg har medfødte kognitive funksjonsnedsettelse.

Flertallet av innvandrerne som deltar på arbeidsmarkedstiltak kommer fra ikke-vestlige land, men mye tyder på at mangelfulle norskkunnskaper og svakere trygderettigheter gjør at ikke-vestlige innvandrere kan få et mer begrenset tilbud hos Arbeids- og velferdsetaten enn øvrige attføringsdeltakere (St.meld. nr. 9 (2006-2007)). Myndighetene har derfor iverksatt tiltak for å lette inngangen til arbeidslivet for personer med innvandrer- og flyktningbakgrunn. Ved utgangen av 2007 ble det etablert et arbeidsrettet kvalifiseringsprogram for personer med ingen eller svært begrensede ytelser i folketrygden og svak tilknytning til arbeidslivet. Arbeids- og velferdsetaten har også en egen enhet, NAV Intro, med spesiell kompetanse på innvandrere/flyktninger og arbeidsmarkedstiltak.

Arbeids- og velferdsetaten har erfart at spesielt flyktninger sliter med helseproblemer som psykiske lidelser. For å kunne gi et hensiktsmessig tilbud bør helseproblemer avdekkes på et tidlig tidspunkt. Det er derfor viktig med et tett samarbeid mellom kommune, helsemyndigheter og NAV. Mange behersker norsk dårlig, og har behov for kombinasjon av opplæring og arbeidspraksis, samt mulighet for fleksible og tilpassede attføringsløp (Ibid). For personer med minoritetsbakgrunn som har kognitive funksjonsnedsettelse, vil også anerkjennende multikulturelle opplæringsinstanser ha avgjørende betydning for deres utviklingsmuligheter (Sparks 1998).

2.2.3 Ufordringer knyttet til fungering i arbeidslivet

Mange tilretteleggere i Arbeid med bistand hevder at det er først når arbeidssøkerne kommer i arbeidspraksis at man får en forståelse av hva problemene består i (Spjelkavik, Frøyland & Skardhamar 2003). For eksempel kan personer som strever med hukommelse, oppmerksomhet og/eller konsentrasjon ha vanskeligheter med å mestre

jobben når tempoet blir for høyt og oppgavene for kompliserte. Andre får problemer når de må jobbe alene (Ibid). Personer med redusert evne til sosial fungering kan ha vanskeligheter med å mestre arbeidssituasjonen når det stilles krav til samarbeid (Attwood 2002).

Personer med nedsatt funksjonsevne lavere utdanning enn den øvrige befolkningen (St.meld. nr. 9 (2006-2007)). Ifølge Shapiro og Rich (1999) kan personer med kognitive vansker ha hatt problemer med å mestre skolegangen. I de senere årene har det vært en økt etterspørsel etter arbeidskraft med videregående eller høyere utdanning (St.meld. nr. 9 (2006-2007)). Dette gjelder også de deler av arbeidsmarkedet som tradisjonelt har benyttet arbeidskraft med lav formell utdanning. Derfor blir det stadig færre jobber der det ikke er viktig å ha god muntlig og skriftlig fremstillingsevne eller beherske IKT (Ibid). Personer med svak skolefaglig bakgrunn som har medfødte kognitive funksjonsnedsettelse, kan derfor ha vanskelig for å skaffe seg arbeid. Bakgrunn som innvandrer eller flyktning kan bidra til å komplisere dette forholdet ytterligere.

Funksjonshemmede kan også møte andre utfordringer og barrierer i arbeidslivet, for eksempel fordommer og diskriminering, at arbeidsplassen ikke er tilpasset den enkeltes funksjonsnivå, eller mangel på informasjon og kunnskap om mulige virkemidler (St.meld. nr. 9 (2006-2007)). Ifølge Arbeidsmiljølovens § 13 har arbeidsgivere plikt til å tilrettelegge arbeidssituasjonen for mennesker med nedsatt funksjonsevne. Evnen til fungering i arbeidslivet kan ofte bedres dersom arbeidsforholdene legges til rette. Faktorer som det kan være enkelt å gjøre noe med, er for eksempel at arbeidstakeren får mulighet til pauser eller hvile i løpet av dagen (Skøyen & Hals 2008). Noen behøver en større grad av oversiktighet og forutsigbarhet, og kan oppleve større mestring ved hjelp av faste rutiner og/eller en fast plan for å få oversikt over arbeidsoppgavene. For andre kan det være hensiktsmessig å få mulighet til å gjøre seg ferdig med en ting om gangen uten for mange uforutsette og forstyrrende elementer (Ibid).

Noen personer opplever at selve arbeidsmiljøet er en større belastning enn arbeidsbyrden (Attwood 2002). Personer med kognitive svekkelser som influerer på evnen til samarbeid, vil kunne oppleve en bedre arbeidssituasjon dersom de får ansvar for egne arbeidsoppgaver. Den teknologiske utviklingen skaper nye arbeidsformer, som kan egne seg for personer med disse vanskene. Dersom vedkommende har kompetanse innenfor nyere teknologi, kan satellittarbeidsplasser være en løsning, eller at vedkommende i perioder arbeider hjemmefra (Ibid).

I Nevroteamets utredninger vurderes søkerens restarbeidsevne. Dette innebærer kunnskap om hva søkerne mestrer på tross av sine vansker. Det er viktig at det fokuseres på mulighetene, og ikke bare på begrensningene (Skøyen & Hals 2008). Tilrettelegging av en arbeidssituasjon som medfører at arbeidstakere får utnyttet sine sterke sider, kan være positivt for både arbeidstaker og arbeidsgiver (Ibid). Nevroteamets søkere har ofte sammensatte vansker, noe som kan gjøre det nødvendig med en arbeidsrettet oppfølging over lengre tid (Nevroteamet 2008). Grundig og differensiert bistand kan derfor være relevant for å oppnå en mest mulig stabil tilknytning til arbeidslivet, enten i ordinære eller skjermede virksomheter. Dersom brukerne ikke får en oppfølging som er i samsvar med deres behov, kan det være en risiko for at de faller ut av arbeidslivet etter noen år (Ibid). Dette vil kreve en arbeidslinje som betrakter helse og arbeid i sammenheng, noe som igjen forutsetter politisk, faglig og organisatorisk nytenkning om utviklingsarbeid på nasjonalt og lokalt nivå (Fossestøl 2007). Målrettet innsats knyttet til arbeidsrettet habilitering krever også felles fora for samarbeid mellom helsetjenestene og arbeids- og velferdstjenestene i forhold til enkeltsaker. Utvikling av en felles terminologi som medfører anvendelse av et felles begrepsapparat, kan også være viktig for å forenkle og forbedre samarbeidet mellom de ulike instansene innenfor arbeids- og velferdstjenestene og helsetjenestene (Ibid).

3. Uforming av arbeidsmarkedspolitik for mennesker med nedsatt funksjonsevne

Likeverd og inkludering er sentrale begreper i det norske samfunn. Personer med nedsatt funksjonsevne skal ha like muligheter for personlig utvikling, deltagelse og livsutfoldelse som andre samfunnsborgere (Barne- og likestillingsdepartementet 2008). Myndighetene ønsker å skape et samfunn som medfører at alle mennesker, uavhengig av funksjonsnedsettelse, kan delta i yrkes- og samfunnslivet (St.meld. nr. 9 (2006-2007)). Arbeidslivet betraktes som en viktig arena for inkluderingspolitikken. Det er således et prioritert mål for Regjeringen at personer med nedsatt funksjonsevne kan delta i arbeidslivet (Ibid).

Synet på funksjonshemming har endret seg fra en tilnærming preget av veldedighet og omsorgstenkning, til en tilnærming preget av tenkning omkring rettigheter (Dok 2006). Det norske perspektivet på inkludering er i overensstemmelse med en internasjonal vektlegging av at politikk angående funksjonshemmede handler om menneskerettigheter. I 2007 undertegnet Norge FN-konvensjonen om funksjonshemmedes rettigheter. Konvensjonen inneholder krav til økt tilgjengelighet for mennesker med nedsatt funksjonsevne (Barne- og likestillingsdepartementet 2008).

3.1 Humanisme i lys av FNs konvensjon om funksjonshemmedes rettigheter

Ifølge Nickel (2007) er ikke menneskerettighetene slik de betraktes i dag, en del av en politisk filosofi. De kan kanskje føre til filosofiske antagelser eller forestillinger, men de fordrer ikke aksept fra en partikulær filosofi eller ideologi. Menneskerettighetsbevegelsen oppstod i internasjonal sammenheng, og forsøkte å skape en internasjonal lovgivning. Identifisering av normative grunnlag for menneskerettigheter ble ikke vektlagt, fordi størst mulig oppslutning om bevegelsen ble prioritert.

Likevel kan de inneha filosofiske antagelser, og historiske proposisjoner utgjorde en inspirasjonskilde til utformingen av menneskerettighetene (Ibid).

Helt siden renessansen har humanistiske filosofer vært opptatt av menneskers evne til å tenke fornuftig (Gelso & Fretz 2001). Den humanistiske filosofi bidro til å legge et grunnlag for det demokratiske samfunn, der tro på menneskers åndsfrihet og skaperkraft utgjør viktige elementer. Den humanistiske psykologien arbeider innenfor rammene av den humanistiske filosofien, hvor menneskelige egenskaper som vilje, bevissthet og tanke står sentralt (Halse 2001). Det legges her vekt på psykologiske behov, slik som behov for å prestere noe, behov for uavhengighet, behov for å ha en god selvfølelse og mulighet for vekst og selvaktualisering (Cox 1987).

Et humanistisk menneskesyn kan oppfattes å være tråd med internasjonale føringer på områder som gjelder menneskers livssituasjon. Humanismen vektlegger et demokratisk ideal. Dette handler blant annet om en tro på verdien og verdigheten til alle mennesker, og at hvert individ har både rett til, og ansvar for, å kontrollere sin egen skjebne (Gelso & Fretz 2001). Det demokratiske idealet synes å harmonere med FNs menneskerettigheter, der alle mennesker tillegges den samme verdigheten og innehar like rettigheter til selvbestemmelse over vesentlige forhold ved egen livssituasjon. Videre skal alle mennesker ha mulighet til å påvirke sine omgivelser, noe som blant annet innebærer retten til menings- og ytringsfrihet (FNs Menneskerettighetserklæring 1948).

En av de sentrale teoretikerne innenfor humanismen var Abraham Maslow. Han befattet seg blant annet med de psykologiske aspektene ved arbeidslivet, slik som personorientert ledelse i forretningslivet (Cox 1987). Maslow antok at menneskers handlinger var motivert av å få tilfredstilt basale behov. Han mente at mennesker var aktive og initiativtakende, med kapasitet til vekst og selvaktualisering (Gelso & Fretz 2001). Men denne kapasiteten kunne være latent, da negative forhold i oppveksten eller andre uheldige faktorer, kunne ha virket undertrykkende på individets utviklingspotensial. Likevel mente Maslow at den eksisterte, og kunne frigjøres under de rette forhold, som ved terapi eller utdanning (Ibid).

Maslow utviklet en motivteori der ulike behov ble skissert i en pyramide (Halse 2001). De fysiologiske behovene befinner seg på det nederste trinnet i pyramiden. Han mente at tilfredsstillelse av disse behovene, slik som ernæring og beskyttelse, var en forutsetning for livsoppretholdelse. På det neste trinnet skisseres de sosiale behovene som er behov for kontakt, status og vennskap. Det tredje trinnet i pyramiden, selvhevdelsesbehovene, er behov for å kunne fungere sosialt og kunne prestere noe i samsvar med sine evner. Behovet for selvrealisering, som blant annet går ut på å anvende egne muligheter, befinner seg på det siste trinnet. Alle behovene i pyramiden ansees som basale. Behovene har en hierarkisk inndeling der behov på de nederste trinnene må være tilfredstilt før behovene på de øverste trinnene kan tilfredstilles (Ibid). Maslow antok at tilfredsstillelsen av disse behovene var en forutsetning for utviklingen av "det helhetlige menneske" (Maslow 1987). Han hadde en holistisk tilnærming til sin forståelse av mennesket, der individet ble ansett som en integrert helhet. Maslow mente videre at den menneskelige motivasjon sjelden aktualiserer seg selv i atferd, men påvirkes av ulike situasjoner og andre mennesker (Ibid).

FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne omhandler blant annet funksjonshemmedes rett til tilgang til økonomiske, fysiske og kulturelle samfunnsområder, rett til helse og utdanning, og rett til informasjon og kommunikasjon, slik at mennesker med funksjonsnedsettelse er i stand til å nyttiggjøre seg menneskerettighetene og en fundamental frihet (UN 2006). Det kan her trekkes paralleller til Maslows skissering av basale behov. FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne, vil derfor kunne bidra til å sikre tilfredsstillelsen av de grunnleggende menneskelige behov.

SYA har lagt et humanistisk menneskesyn til grunn for sin virksomhet, der brukernes individuelle forutsetninger, interesser, behov og ønsker blir vektlagt i yrkeskartleggingen (Nevroreamet 2003). Humanismen innebærer et optimistisk menneskesyn, der evnen til personlig vekst og ansvar for egne valg, utgjør sentrale elementer (Lassen 2004). Et optimistisk syn på menneskers evner og vilje til selv å forme sine liv, dersom forholdene legges til rette for det, kan ha betydning for hvordan personer

blir møtt og forstått i forhold til sine behov. Humanistiske rådgivningsteorier tar utgangspunkt i tesene om at alle mennesker har iboende krefter til å gjøre egne valg og realisere sitt vekstpotensial når de primære behovene er dekket (Lassen 2004). Rådgivningen tar sikte på å fremme rådsøkerens innsikt i egne utviklingsfremmende atferds- og tankemønstre, slik at vedkommende blir bedre i stand til å utvikle positive mestringsstrategier (Ibid). Dette kan også medføre at personer får økt kapasitet til å nyttiggjøre seg sine politiske og sivile rettigheter.

3.1.1 Arbeidslivets betydning for personlig vekst og utvikling

Tilfredsstillelse av basale behov kan således ansees som en viktig kilde til menneskers evne til helsemessig, sosial, skapende og intellektuell fungering på sentrale områder i livet. I vårt samfunn utgjør lønnet arbeid en stor del av voksenlivet for mange. Derfor vil det å ha et velfungerende arbeidsliv være betydningsfullt for personers livskvalitet. En arbeidssituasjon kan bidra til tilfredsstillelse av de basale behovene som er skissert i Maslows behovspyramide: Arbeidsinntekt fører ikke bare til tilfredsstillelse av fysiologiske behov, det kan også føre til at man har råd og mulighet til fritidsaktiviteter og sosial omgang på privat basis. Gjennom samhandling med kollegaer og andre oppstår det sosial kontakt, og man får også muligheten til å prestere noe. I tillegg gir arbeidslivet i varierende grad rom for personlig vekst og utvikling i form av selvrealisering. Ifølge Halse (2001) vil atferd som leder til tilfredsstillelse av flere behov utgjøre en meget sterk motivasjonsfaktor. De ulike behovene vil ha forskjellig styrke hos den enkelte og være avhengig av personlighetsmessige forutsetninger (Ibid). Slik kan en velfungerende arbeidssituasjon, tilpasset den enkeltes evner og forutsetninger, være av vesentlig betydning for menneskers mulighet for vekst.

Maslow mente at mennesker kunne oppnå et optimalt funksjonsnivå når virksomheter utviklet en praksis som tar hensyn til menneskets helhetlige natur. Han antok at en human, opplyst og velinformert ledelsesmetode som fokuserte på det menneskelige potensial, også vil være økonomisk lønnsomt (Cox 1987). Maslow mente således at

en suksessfull ledelse er basert på humane verdier. Han antok at alle ansatte ønsket å gjøre en god jobb og føle seg betydningsfulle, fremgangsrike, stolte og respekterte, og at de ønsket å bli stolt på (Ibid).

3.1.2 Funksjonshemmedes rett til deltagelse i arbeidslivet

FN-konvensjonen om funksjonshemmedes rettigheter går altså ut på å sikre mennesker med nedsatt funksjonsevne de samme politiske og sivile rettigheter som andre samfunnsborgere (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2008). Av artikkel 26, som omhandler habilitering og rehabilitering, går det frem at mennesker med nedsatt funksjonsevne har rett til maksimal uavhengighet og en fullverdig fysisk, mental, sosial og yrkesfaglig fungering. Artikkel 27, som handler om arbeidslivet, stadfester at funksjonshemmede har rett til å arbeide på et likeverdig grunnlag som andre. Dette inkluderer rettighet og mulighet til å tjene til livets opphold ved et arbeid som er valgt på fritt grunnlag, i et arbeidsmiljø som er åpent, inkluderende og tilgjengelig for personer med funksjonshemminger (UN 2006).

Konvensjonen slår altså fast at personer med nedsatt funksjonsevne skal ha rettigheter og muligheter til opplæring og deltagelse i arbeidslivet på lik linje med andre borgere. Denne, og andre FN-konvensjoner som omhandler menneskerettigheter, er lagt grunn for den nye Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (Ot.prp. nr. 44 (2007-2008)). Loven skal ivareta funksjonshemmedes rettigheter på alle samfunnsområder, også i arbeidslivet.

3.2 Klassifisering av funksjonshemming

Den internasjonale klassifikasjonen av funksjon, funksjonshemming og helse (ICF) er utviklet i overensstemmelse med *FNs standardregler for like muligheter for mennesker med funksjonshemming* (ICF 2003). Med bakgrunn i ICD-10, som blant annet klassifiserer sykdommer og lidelser, klassifiserer ICF funksjonskonsekvenser av disse i helsemessige, miljømessige og sosiale sammenhenger. Funksjonshemming blir be-

tegnet som en konsekvens av et sammensatt forhold mellom en persons helsetilstand, personlige faktorer og utenforliggende faktorer som representerer livsbetingelsene. Miljøer som virker begrensende, eller har fravær av fremmede faktorer, kan virke innskrenkende på personers livsutfoldelse, mens andre miljøer som fremmer utvikling, kan bedre livsutfoldelsen. Slik kan inngrep i et av disse forholdene potensielt forårsake endringer i en eller flere andre faktorer som påvirker funksjonsevnen.

Funksjon og funksjonshemming kan tolkes ved hjelp av fire atskilte, men sammenhengende begrepskonstruksjoner. Disse består av emneområdene kroppsfunksjoner og kroppsstrukturer, aktiviteter og deltagelse, miljøfaktorer og personlige faktorer (Ibid). I denne studien trekkes det hovedsakelig frem aspekter ved miljøer som kan virke fremmede eller begrensende på individets deltagelse.

Det norske Arbeids- og inkluderingsdepartementet har også lagt en relasjonell forståelse til grunn for sin definisjon av nedsatt funksjonsevne:

”Med nedsatt funksjonsevne menes blant annet tap eller skade på en kroppsdel eller i en av kroppens funksjoner, noe som kan dreie seg om nedsatt bevegelsesevne, syn, hørsel eller nedsatt kognitiv funksjon. Funksjonshemming oppstår når det er et gap mellom individets forutsetninger og omgivelsenes krav til fungering.” (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2007)

Arbeids- og inkluderingsdepartementet definerer blant annet yrkeshemmede som personer som har fått evnen til å velge yrke eller arbeidsplass vesentlig innskrenket. En yrkeshemmet person behøver ikke å ha en funksjonshemming, og en person med en funksjonsnedsettelse behøver ikke være yrkeshemmet. Men dersom man også her legger en relasjonell tenkning til grunn for forståelsen av forholdet mellom individ og samfunn, kan grad av yrkeshemming ha sammenheng med grad av tilrettelegging i arbeidslivet. For en del funksjonshemmede vil tilrettelegging i arbeidslivet influere på om, og i hvilken grad, de opplever å ha en yrkeshemming.

3.3 Arbeids- og velferdsordninger I OECD-land

Flere OECD-land har det siste tiåret gjennomført reformer i arbeids- og velferdsordningene. Tiltak for å fjerne barrierer mot yrkesdeltagelse har fått høyere prioritet, og det har blitt et økt fokus på å gjøre arbeidsmarkedspolitikken mer effektiv. Dette har i mange land medført en samordning av arbeidskontor og/eller sosialtjeneste og trygdekontor. Ifølge St.meld. nr. 9 (2006-2007) har det i flere land vært et økt fokus på en arbeidsmarkedspolitikk der aktive tiltak og økt bruk av arbeidsevnevurderinger vektlegges. Attføringstiltakene i Norge er meget omfattende i internasjonal sammenheng, med betydelig satsing på sysselsettingsprogrammer og kvalifiseringstiltak rettet mot yrkeshemmede. Mens andre land satser mest på tiltak overfor ordinære arbeidssøkere, bruker Norge mer enn dobbelt så mye på attføringstiltak. Norge er således blant de landene i OECD som bruker mest ressurser på inkludering av funksjonshemmede i arbeidslivet. Samtidig er Norge et av landene i OECD-området som har størst andel av befolkningen utenfor arbeidslivet på grunn av sykdom eller uførhet (Ibid).

I 2003 hadde Norge den høyeste andelen av arbeidstakere i tiltak som Arbeid med bistand og Varig tilrettelagt arbeid (Olsen 2006). Dette forekommer i henholdsvis 11 og 41 prosent av tiltakene. 11 av 20 land i OECD-området har pålagte kvoteordninger for å ansette funksjonshemmede, vanligvis nedfelt i lovs form. Med unntak av statlige virksomheter er arbeidsmarkedspolitikken i Norge basert på frivillighet fra bedriftene med tanke på utarbeidelse og gjennomføring av aktive tiltak for å øke andelen av funksjonshemmede arbeidstakere (Ibid).

3.4 Eksempler på arbeidsfremmende tiltak

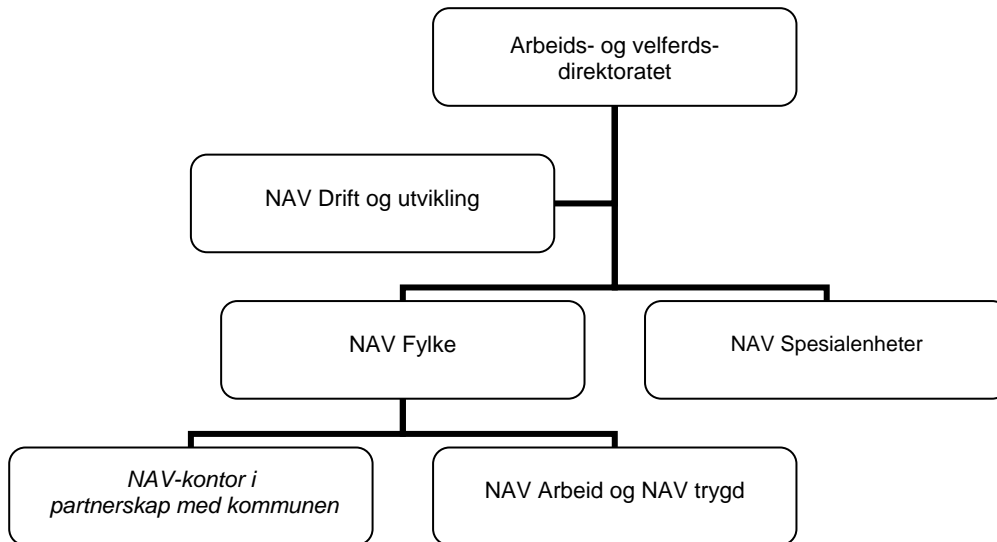
Av den norske Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU) for andre kvartal 2007, går det frem at antall sysselsatte personer som oppga å ha en funksjonshemming, befant seg på omtrent samme nivå som i år 2000 (Statistisk sentralbyrå 2007). Derfor har det i løpet av de siste årene vært gjennomført en rekke tiltak for å øke sysselsettings-

andelen i denne gruppen. I 2005 ble det inngått en avtale om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) mellom partene i arbeidslivet og Regjeringen. Avtalens intensjon var å bidra til et mer inkluderende arbeidsliv for å forebygge overgangen fra arbeid til trygd (NAV 2008a). IA-avtalen kan, gjennom tilsetting av arbeidstakere med redusert funksjonsevne, bidra til økt oppmerksomhet og aktiv innsats for yrkeshemmede på det ordinære arbeidsmarkedet (Spjelkavik, Frøyland & Skardhamar 2003).

I 2006 ble velferdsapparatet omorganisert, ved etableringen av Arbeids- og velferds-etaten, som sammen med kommunenes sosialtjeneste nå utgjør Arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV). Et av formålene med reformen var å få flere i arbeid og færre på trygd (NAV 2008a). Ifølge Forskrift til Lov om statens tjenestemenn av 1983, § 9 er statlige bedrifter forpliktet til å kalle inn funksjonshemmede arbeidssøkere til konferanse. Disse kan også tilsettes i en stilling selv om det finnes bedre kvalifiserte søkere. Ifølge Arbeidsmiljøloven av 2005, kapittel 13 om vern mot diskriminering skal arbeidsgiver, så sant det er mulig og ikke medfører uforholdsmessig stor byrde, tilrettelegge arbeidssituasjonen for mennesker med funksjonshemming. Lovens kapittel 14 gir blant annet fortrinnsrett til deltidsansatte ved nyansettelser.

3.5 Arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV)

Arbeids- og velferdsetaten ble etablert i juli 2006 og utgjør sammen med kommunenes sosialtjenester Arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV 2008a). Dette ansees for å være en av de største forvaltningsreformene i nyere tid. De lokale NAV-kontorene gir et tilbud til personer som har behov for bistand relatert til sosialhjelp, trygd og arbeid. Arbeids- og velferdsforvaltningen administrerer spesialtjenester som skal gi saksbehandlerne ved de lokale NAV-kontorene råd og støtte med tanke på brukeroppfølgning. NAV Senter for yrkesrettet attføring (SYA) er en av NAVs spesialenheter og skal bistå saksbehandlerne og brukerne med veiledning og utredning i forhold til arbeidsrettede tiltak.



Figur 1. Organisasjonskart (NAV 2008b)

3.5.1 Yrkesrettet attføring

Yrkesrettet attføring er hjemlet i Lov om folketrygd, kapittel 11 og forvaltes av NAV. Vilkåret for rett til yrkesrettet attføring er at et medlem i folketrygden har fått sin arbeidsevne varig nedsatt på grunn av sykdom, skade eller lyte. Ytelser gis i forbindelse med tiltak som er nødvendige og hensiktsmessige for at personen skal kunne skaffe seg eller beholde høvelig arbeid. Dette innebærer at attføringsdeltagerne på sikt må kunne bli i stand til å utføre en jobb innenfor det ordinære arbeidsmarkedet. Likevel kan det vise seg at dette ikke er mulig for alle. Personer under yrkesrettet attføring utgjør en uensartet gruppe (Børing 2002). Mange har vært yrkesaktive tidligere, andre har hatt en periode som langtids sykemeldte eller langtids arbeidsløse. Deretter har noen vært under rehabilitering og kanskje også blitt ansett som uføre (Ibid). Enkelte har lite arbeidserfaring og har behov for bistand til å komme i jobb. Dette kan blant annet være unge mennesker med funksjonsnedsettelse. Attføringsrelatert virksomhet behøver ikke å være betinget av en økonomisk ytelse etter Folketrygdloven, men handler om ulike tiltak som tar sikte på å bedre enkeltpersoners mulighet for jobbdeltagelse.

3.5.2 NAV Senter for yrkesrettet attføring

NAV Senter for yrkesrettet attføring (SYA) foretar en yrkesrettet kartlegging når det er usikkerhet rundt brukernes arbeidsevne, og på hvilken måte og i hvilken grad det er behov for tilrettelegging i yrkeslivet. De lokale NAV-kontorene er SYAs viktigste samarbeidspartnere, og det er som oftest de lokale NAV-kontorene som henviser brukere til SYA. Andre som henviser kan være hjelpemiddelsentraler, arbeidsgivere og pedagogiske kompetansesentra (NAV 2007b). Personer som blir henvist til SYA kan ha sansehemming, fysiske og psykiske lidelser og kognitive vansker. Senteret består av fire team, og et av dem er Nevroteamet. Dette teamet beskjeftiger seg med mennesker med kognitive vansker, både medfødte og ervervede, og består av konsulenter med forskjellig utdanningsbakgrunn, slik som spesialpedagoger og nevropsykologer.

Eksempler på diagnoser hvor det kan forekomme kognitive vansker er traumatiske hodeskader, hjerneslag og medfødt problematikk som for eksempel lærevansker (NAV 2007c). En vanlig henvisningsgrunn er at arbeidssøkere har hatt problemer med å fungere i de arbeidsrettede tiltakene som har vært administrert gjennom det lokale NAV-kontoret. Nevroteamet foretar en utredning av yrkesevnen, basert på kartleggingsoppgaver, tester og samtaler, og gir på dette grunnlag veiledning til arbeidssøkere og saksbehandlere i forbindelse med å legge en plan for yrkesrettet attføring. Det handler om å finne frem til hva arbeidssøkerne mestrer, samt å få klarhet i hva deres vansker består av. Nevroteamet betjener de ti sydøstligste fylkene og Finnmark. SYA har også et landsdekkende ansvar for kompetansespredning.

Nevroteamet har begrenset kapasitet, uten mulighet til å dekke det reelle behovet. Det er sannsynligvis store mørketall med tanke på personer som ikke blir søkt inn, ikke minst fordi kognitive vansker ofte er en skjult funksjonshemming som ikke er så lett å oppdage av andre instanser (Nevroteamet 2008). I enkelte tilfeller finner Nevroteamet det hensiktsmessig å bistå bedrifter med tilrettelegging og oppfølging. Det arbeides nå med å utvikle kurspakker til NAV-lokal i forhold til hjerneskade/hjerneorganisk dysfunksjon og arbeidsevnevurdering (Ibid).

3.5.3 NAV-kontorene

Formålet med NAV-reformen var å sikre en mer individrettet, helhetlig og effektiv brukeroppfølgning, slik at flere kommer i arbeid og færre blir mottagere av passive ytelser. Dette medførte en samordning av områder som omhandler arbeid, trygd og sosiale tjenester ved de lokale NAV-kontorene. Reformen skal bedre mulighetene for at arbeidssøkere med sammensatte behov får bedre bistand inn i arbeidsrettede prosesser, med sikte på mer varig deltagelse i arbeidslivet (St.meld. nr. 9 (2006-2007)).

De ansatte ved NAV-kontorene skal ha kunnskap og ferdigheter i å gjennomføre dialog med arbeidssøkerne og evne til å utnytte deres erfaring og kompetanse om egen situasjon når tiltak skal utformes. Det er NAV-kontoret, og ikke den enkelte arbeidssøker, som skal ha ansvaret for å samordne den interne oppgaveløsningen i Arbeids- og velferdsforvaltningen samlet sett. Dette er nødvendig for at oppgaveløsningen skal fremstå som helhetlig. Informasjon, rådgivning og tett oppfølging spiller en viktig rolle i arbeidsmarkedspolitikken. Ansatte i Arbeids- og velferdsetaten som har den daglige dialogen med arbeidssøkerne, skal ha stor myndighet til å fatte avgjørelser (Ibid). Når personer er henvist til SYA, skal saksbehandlerne orienteres om utredningen, resultatene av denne, og forslag til videre tiltak som brukeren og SYA anser for hensiktsmessige og nødvendige. Saksbehandlerne ved de lokale NAV-kontorene har ansvar for planlegging av videre tiltak, og det er deres oppgave å godkjenne de tiltakene som skal iverksettes (Nevroteamet 2003).

Omorganiseringen førte til at saksbehandlerne fikk nye arbeidsoppgaver og endrede arbeidsrutiner. Arbeidsmarkedsinstituttet (AFI) foretok i 2007 en pilotundersøkelse om evaluering av NAV-reformen (Andreassen et al. 2007). Da undersøkelsen ble foretatt viste det seg at det var en del som gjenstod med tanke på brukeroversikt¹, tjenesteinnhold, arbeidsprosesser og samarbeid ved NAV-kontorene. Flere saksbehandlere mente at reformen vil styrke tilbudet til den enkelte bruker, og at de an-

¹ I den undersøkelsen det vises til her, betegner ”bruker” enhver som benytter seg av NAVs tjenester.

satte vil få en faglig kompetanseøkning med mulighet for å gjøre en bedre jobb. Det ble også gitt uttrykk for at det hadde blitt et bedre samarbeid på tvers av etatsgrensene, noe som kunne føre til mer helhetlige løsninger i den arbeidsrettede oppfølgingen. Men det kom også frem at mange av arbeidsoppgavene knyttet til omstillingen krevde tid og oppmerksomhet. Dette ble opplevd som utfordrende fordi produksjonen samtidig skulle holdes oppe. For at reformen skal bli vellykket er det viktig at de ansatte har god kompetanse i forhold til de oppgavene de skal løse. Reformen vil kreve en betydelig satsing på kompetanseutvikling i årene fremover (Ibid).

NAV-reformen handler i stor grad om å forenkle systemet ved å gjøre det mer effektivt, oversiktlig og brukervennlig. Regjeringen foreslår å forenkle systemet rundt de ulike ytelsene. Rehabiliteringspenger, attføringspenger og tidsbegrenset uførestønad foreslås omgjort til en ytelse; arbeidsavklaringspenger (St.meld. nr. 9 (2006-2007)). Hensikten med å forenkle stønadsordningene er å frigjøre ressurser til en mer aktiv og effektiv oppfølging av personer som benytter seg av NAVs tjenester. For å bedre muligheten til at flere kommer inn i arbeidsrettede prosesser, vil Arbeids- og velferdsetaten satse på å øke kompetansen om yrkeshemmede blant sine ansatte. Regjeringen foreslår også nye arbeidsmarkedstiltak for personer som har særlige utfordringer med å skaffe seg arbeid (NAV 2007a). I 2007 ble det satt i gang en ordning med et tidsbegrenset lønnstilskudd til arbeidsgivere i fem fylker, deriblant Akershus (NAV 2007d). Arbeidsgivere kan være usikre på om de kan forsvare kostnadene ved å ansette og å lære opp personer med usikker arbeidsevne, da dagens lønnstilskudd bare gis i en begrenset periode. Hensikten med prøveordningen er å øke sysselsettingsandelen for personer med nedsatt arbeidsevne (Ibid).

3.5.4 Handlingsplan

Det utarbeides en handlingsplan for alle arbeidssøkere som skal delta i et arbeidsmarkedstiltak. En handlingsplan for attføring består av tiltak som vurderes som hensiktsmessige og nødvendige for at søkeren skal bli i stand til å skaffe seg høvelig

arbeid. Dette gjøres for å sikre at tiltaket er knyttet opp mot søkerens målsetting om jobb, og for å dokumentere planlagte aktiviteter og oppfølgingspunkter (St.meld. nr. 9 (2006-2007)).

3.6 Arbeidsmarkedstiltak

Arbeidsmarkedstiltak er et av arbeidsmarkedspolitikkenes viktigste virkemidler for å skape et velfungerende arbeidsmarked (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2008). Det er de politiske føringene, samt situasjonen på arbeidsmarkedet, som bestemmer utformingen, omfanget og sammensetningen av arbeidsmarkedstiltakene. Formål og grupper varierer i de ulike tiltakene (NAV 2008c). Arbeidsmarkedstiltakene er tallrike og varierte, og administreres i samarbeid mellom ulike etater, helsetjenestene og arbeidsgiverne (Dok 2007). De er basert på en individuell vurdering av kvalifikasjoner, og har som formål å bedre arbeidssøkernes mulighet for å komme i arbeid gjennom oppfølging, kvalifisering og arbeidserfaring (St.meld. nr. 9 (2006-2007)).

Enkelte arbeidsmarkedstiltak kan tilbys både ordinære arbeidssøkere og arbeidssøkere under yrkesrettet attføring, mens andre er forbeholdt arbeidssøkere som har behov for mer omfattende bistand. Dette kan blant annet dreie seg om utdanningsrettede tiltak, Arbeid med bistand, Arbeidspraksis i skjermet virksomhet og Varig tilrettelagt arbeid (NAV 2007b).

3.6.1 Utdanning

Utdanning er blant de vanligste tiltakene for yrkeshemmede. Siktemålet ved kompetansetiltak i arbeidsmarkedspolitikken er å bedre forutsetningene for arbeidssøkere, for eksempel yrkeshemmede, for å beholde eller komme i arbeid (St.meld. nr. 9 (2006-2007)). Støtte til utdanning gis som hovedregel i maksimalt tre år.

3.6.2 Attføringsbedrifter

Attføringsbedriftene er sentrale tiltaksarrangører innenfor attføringsområdet (St.meld. nr. 9 (2006-2007)). Det finnes to hovedvarianter av tiltak. Det ene dreier seg om kvalifisering i reelle bedriftsmiljøer i attføringsbedriftenes regi, hvor målet er formidling til ordinært arbeid eller egenfinansiert utdanning. Det andre tiltaket er tilrettelagt arbeid i en attføringsbedrift. Kvalifisering i attføringsbedrift kan vare inntil to år. For tilrettelagt arbeid i attføringsbedrift er det ingen tidsbegrensning. Formidling til arbeid skal likevel vurderes jevnlig. Attføringsbedriftene organiserer også tiltak som Arbeid med bistand og Arbeidspraksis i skjermet virksomhet (Ibid).

Arbeid med bistand (AB) skal bidra til inkludering av yrkeshemmede i ordinært arbeidsliv, og det tilbys en personlig tilrettelegger som tar utgangspunkt i den enkeltes behov, evner og interesser (NAV 2007b). Tiltaket tilbyr videre kartlegging av kompetanse, bistand til å finne egnet arbeidsplass og tilrettelegging og oppfølging på arbeidsplassen. Søkerne kan være tilknyttet Arbeid med bistand i kombinasjon med andre tiltak i ordinært arbeidsliv, eller befinne seg i overgangen fra utdanning til arbeid. Maksimal varighet er tre år (Ibid).

Arbeidspraksis i skjermede virksomheter (APS) tilbys arbeidssøkere under yrkesrettet attføring med særlige usikre yrkesmessige forutsetninger, og som har behov for tett og bred oppfølging (St.meld. nr. 9 (2006-2007)). Søkerne får hjelp til avkaring av arbeidsevne og interesser ved å prøve ut forskjellige arbeidsoppgaver og arbeidsområder i skjermede virksomheter. Maksimal varighet er tjue måneder (Ibid).

Hovedtiltaket til attføringsbedriftene er Varig tilrettelagt arbeid (VTA) (St.meld. nr. 9 (2006-2007)). Varig tilrettelagt arbeid er et statlig arbeidsmarkedstiltak som omfatter arbeid i skjermede virksomheter, der arbeidsoppgavene tilpasses den enkeltes yteevne. Målgruppen er personer som trenger spesiell tilrettelegging og tett oppfølging, eller personer som har, eller forventes å få, innvilget uførepensjon. Tiltaket kan også tilbys i ordinære virksomheter (Ibid).

3.7 Tidligere forskning om attføring

Attføringsforskningen kan karakteriseres ved at den er begrenset i omfang, og da særlig sammenliknet med annen forskning om arbeidslivet (Børing 2002). Mye av forskningen er i tillegg av eldre dato (Ibid). Evalueringer av effekten av arbeidsrettede tiltak for personer med helserelaterte trygdeytelser finnes det heller ikke mange av (St.meld. nr. 9 (2006-2007)). Det er også forskjell på hvordan attføring organiseres i ulike land, noe som gjør det vanskelig å sammenlikne internasjonal forskning på dette området (Børing 2002). Selv har jeg funnet frem til publikasjoner som omhandler forskning på arbeidsliv i tilknytning til funksjonshemming som overordnet begrep, mens det har vært vanskelig å finne undersøkelser som omfatter den gruppen som oppgaven handler om. En mulig årsak kan være at flere av diagnosene som fører til medfødte kognitive funksjonsnedsettelse er relativt nye, og at mye av den pedagogikken som har blitt utviklet for denne gruppen er rettet mot barn og unge.

I en rapport om norsk og internasjonal forskning om yrkesrettet attføring (Børing 2002), spriker resultatene når det gjelder å besvare spørsmålene om attføringstiltak bidrar til at yrkeshemmede kommer i jobb. Det er også usikkerhet om forløpet etter at attføring er iverksatt (Ibid). Ifølge St.meld. nr. 9 (2006-2007) går nesten 40 prosent tilbake til ny utredning. Blant alle som avsluttet attføring i årene 1999 og 2000, er det, ifølge ECON, 40 prosent som er i ordinært arbeid ett år senere, mens 21 prosent har uførepensjon (Ibid). Det har ikke lyktes å finne noe materiale og/eller statistikk som gir opplysninger om brukergruppens situasjon under og etter et attføringsforløp.

Norske og internasjonale studier peker likevel på at forhold som alder, diagnose og utdanningsbakgrunn har betydning for ufallet av attføringsforløpet (Børing 2002). Flere studier finner at økende alder bidrar til å redusere jobbsannsynligheten, men på den andre siden har veksten i antall helserelaterte ytelser vært særlig høy i de yngste aldersgruppene (St.meld. nr. 9 (2006-2007)). Det kan også tyde på at personer med psykiske funksjonshemninger har lavere jobbsannsynlighet enn personer med fysiske funksjonshemninger (Ibid). Men i en studie om Arbeid med bistand ser det ut til at

både psykiske problemer og fysiske funksjonsnedsettelse er viktige barrierer for deltagelse i arbeidslivet, uavhengig av diagnose (Spjelkavik, Frøyland & Skardhamar 2003). Selv om undersøkelsene viser til variasjon og ulikheter i hvilke individuelle egenskaper som har størst betydning for funksjonsevnen i arbeidslivet, kan egenskaper ved arbeidsrettede tiltak og arbeidsforhold også ha innflytelse på hvordan atferingsforløpet, og utfallet av dette, arter seg. Mye av forskningen har vært sentrert rundt atferingsklientene, mens det er for lite kunnskap om bedriftenes rolle (Børing 2002).

Det kan se ut som om tiltakets type er av stor betydning for utfallet av atferingen (Børing 2002). Flere undersøkelser har også konkludert med at tiltak som ligger nært opp til det ordinære arbeidsmarkedet har en positiv innvirkning på muligheten for å komme i arbeid (St.meld. nr. 9 (2006-2007)). Utdanning ser ut til å øke mulighetene på arbeidsmarkedet. Dette kan være et viktig tiltak fordi personer med nedsatt funksjonsevne har lavere utdanning enn den øvrige befolkningen (Ibid). Det har vært en bedring i situasjonen når det gjelder tilrettelegging for studenter med funksjonsnedsettelse som tar høyere utdanning. Men studenter med visse typer funksjonshemminger som lese-/skrivevansker opplever at situasjonen er den samme eller er forverret (Dok 2007).

I den ovennevnte undersøkelsen om Arbeid med bistand fant man at deltagerne i stor grad opplevde å nå målene sine om jobb i det ordinære arbeidslivet, og at det var sammenfall mellom yrkesønske og bransjene de fikk jobb i (Spjelkavik, Frøyland & Skardhamar 2003). Langtidseffekten av tiltaket er derimot ikke målt. Undersøkelsen viste at det som regel var tilretteleggerne som hjalp brukerne med jobbsøking, mens det i hovedsak var kollegaer og arbeidsgivere som bistod med opplæring i arbeidsoppgavene. Kollegabasert opplæring, også omtalt som naturlig bistand, kan medføre problemer med å finne kompetente aktører blant bedriftspersonalet til å stå for arbeidstrening og opplæring. En slik bistand kan ikke erstatte den kompetente tilretteleggeren, men være et metoderedskap med videreutviklingspotensial (Ibid).

Når det gjelder Varig tilrettelagt arbeid skal det jevnlig vurderes om det er aktuelt med overføring til andre arbeidsmarkedstiltak, utdanning eller formidling til ordinært arbeid (NAV 2008c). Det er mulig at potensialet for overgang av deltagere fra Varig tilrettelagt arbeid til Arbeid med bistand ikke er fullt utnyttet (Spjelkavik, Frøyland & Skardhamar 2003). Deltagerne som er i Varig tilrettelagt arbeid og som kunne vært aktuelle for det ordinære arbeidslivet, vil ofte være de best fungerende, og er således personer som arbeidssamvirkene av produksjonsmessige hensyn kan ha behov for å beholde (Ibid).

Ifølge Aakvik og Dahl (2000) er flertallet av attføringsbedriftene industriorienterte i sin virksomhet. Dette kan være problematisk da trender i arbeidsmarkedet innebærer at industrisysseletningen faller, mens den øker innenfor tjenesteyting. Det kan derfor være en uoverensstemmelse mellom den opplæringen og arbeidstreningen som gis i bedriftene og etterspørselen på arbeidsmarkedet (Ibid). Det har ikke lyktes å finne noen oversikt over de enkelte attføringsbedriftenes kompetanse i forhold til ulike typer funksjonshemninger. Det finnes imidlertid en sammenslutning av attføringsbedrifter som kalles for Læringsnettverket, og som jobber med tilrettelagt opplæring for personer som har behov for dette (Læringsnettverket 2008). Blant målgruppene er personer med diagnoser relatert til medfødt kognitiv funksjonsnedsettelse.

I 2007 ble NORPO AS på Notodden den første attføringsbedriften i Europa som ble sertifisert i henhold til den nye kvalifiseringsstandarden EQUASS. Dette er et europeisk system for kvalitetssikring av velferdstjenester med ekstern godkjenning (Langset 2007). Målet er at de fleste attføringsbedriftene skal sertifiseres innen 2009. Tidligere arbeids- og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hanssen mente at systemet kunne bidra til å skape en felles forståelse mellom NAV og tiltaksarrangører om hva som ligger i begrepet god attføring (Ibid).

Regjeringen har som tidligere nevnt satt i gang flere tiltak for å lette yrkeshemmede personers inngang til arbeidsmarkedet. Et av dem er den tidligere nevnte IA-avtalen som skulle bidra til et mer inkluderende arbeidsliv. Evaluering har vist at fokuset i

virksomhetene har vært på reduksjon av sykefravær, mens økt rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne har uteblitt (Dok 2007).

4. Metode

4.1 Kvalitativ tilnærming

Et forskningsopplegg kan betegnes som en oversikt over sentrale elementer i et forskningsprosjekt, med en plan for hvordan man skal få svar på de spørsmålene som stilles (Kalleberg 2002). Denne studien har en kvalitativ design. Et typisk trekk ved kvalitative data er at de gir en språklig fremstilling av opplevelser, observasjoner eller samtaler, og er basert på ord og frie uttrykksformer (Befring 2007). Dette innebærer at tilnærmingene er relativt intuitive og gir rom for kreativitet og improvisasjon i situasjonstilpasningene. Den kvalitative forskningen kan være basert på en faglig dybdeorientering, der forståelse av meningsinnhold og utvikling av fruktbare begreper vektlegges (Ibid). Denne består av førforståelse, valg av fremgangsmåte for materialoppbygging, valg av respondenter og forskningsfelt, forholdet mellom forskeren og det som blir utforsket, materialoppbygging, analyse og formidling (Holter 2002). De ulike fasene i forskningsprosessen henger sammen og gir helhet til prosessen (Ibid). Årsaken til at kvalitativ tilnærming ble valgt som metode, er at jeg ønsket å utvikle en faglig dybde med tanke på undersøkelsens problemstilling og forskningsspørsmål, der forståelse av meningsinnholdet og nyanser i informantenes perspektiver ble vektlagt. Hensikten var å trekke ut essensen av de komplekse fenomener og sammenhenger som kommer frem i undersøkelsen.

Kvalitativ forskning blir ofte forbundet med fenomenologiske og hermeneutiske studier (Befring 2007). Det fenomenologiske perspektivet kan frembringe en dypere forståelse av et fenomen som blir erfart av flere personer (Creswell 2007). Innsikt i personers felles erfaringer vil kunne være nyttig for faggrupper som helse- og undervisningspersonell, forskere og politikere (Ibid). Den fenomenologiske tilnærmingen innehar et aktørperspektiv, der det settes fokus på personers subjektive opplevelser og forståelse av egen situasjon (Befring 2007). Undersøkelsen tar sikte på å få frem

kunnskap basert på informantenes subjektive oppfatninger, som i denne studien er knyttet til deres arbeid med brukergruppen.

Hermeneutikken har sin opprinnelse i de humanistiske fag, med søkelys på meningsinnhold som sentral tilnærming (Befring 2007). I en hermeneutisk tilnærming blir det lagt vekt på å tolke informantenes forståelse i et teoretisk perspektiv. For å finne frem til både spesielle og allmenne trekk, pendles det mellom ulike nivåer av innsikt. Dette kalles for den hermeneutiske sirkel. Denne fortolkningsprosessen skal bidra til å oppnå en helhetsforståelse. I en hermeneutisk kontekst vil det være stort rom for det relative og subjektive (Ibid).

4.1.1 Kvalitativt forskningsintervju

Denne studien er basert på semistrukturerte dybdeintervjuer med et lite antall informanter. Formålet med det kvalitative forskningsintervjuet er å hente inn åpne, nyanerte beskrivelser fra informantenes livsverden og deres subjektive forhold til denne (Kvale 2007). Meningen tolkes på bakgrunn av sentrale temaer i informantenes livsverden. Intervjuet har som formål å hente inn kvalitativ kunnskap uten å kvantifisere. Likevel kan den informasjonen som fremkommer ha en overføringsverdi til andre beslektede tilfeller. Intervjueren er selv et forskningsinstrument, da den kunnskapen som innhentes produseres gjennom en interaksjon mellom intervjuer og informant. Fokuset i intervjuet er på bestemte temaer. Det er verken stramt strukturert eller uten styring (Ibid).

4.1.2 Informantene

Intervjuene ble gjennomført med fem saksbehandlere ved ulike NAV-kontor i det sentrale østlandsområdet. Saksbehandlerne hadde ulike erfaringer med arbeidsoppgaver relatert til den arbeidsrettede oppfølgingen av brukergruppen. For eksempel hadde en informant mye arbeidserfaring med unge brukere, mens en annen hadde lang erfaring med brukere som hadde flyktning- eller innvandrerbakgrunn. Informantenes ulike arbeidsområder kan betraktes som representative for variasjonen i

brukergruppen denne studien representerer. Informantene hadde som arbeidsoppgaver å gi råd og veiledning til brukerne, samarbeide med tiltaksarrangører, habiliteringstjenester, spesialtjenester og andre instanser innenfor NAV. Studien er basert på et hensiktsmessig utvalg av saksbehandlere.

Utvalgskriteriene var som følgende:

- Informantene skulle ha arbeidet med brukere med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse.
- Brukerne skulle ha vært til utredning ved Nevroteamet i løpet av de siste fem årene.
- Informantene skulle arbeide som saksbehandlere ved NAV-kontor i det sentrale østlandsområdet.

Informantene ble kontaktet av Nevroteamet med forespørsel om deltagelse. Jeg hadde kun kjennskap til de saksbehandlerne som samtykket i å delta i undersøkelsen.

Nevroteamet kontaktet et vidt spekter av saksbehandlere som kunne være aktuelle, men bare fem av de som fylte utvalgskriteriene svarte positivt på henvendelsen.

Antall informanter som deltar i denne undersøkelsen, er således basert på hvem som hadde ønske om å delta.

Saksbehandlere ved NAV-kontor ble betraktet som egnede informanter, da de samarbeider med både brukerne selv og ulike instanser som er involvert i arbeidsrettede tiltak. Jeg mente derfor at saksbehandlerne kunne være godt egnet til å trekke frem nyanserte perspektiver på brukeroppfølgingen. Perspektivene som kommer frem i intervjuene bygger på saksbehandlerne egne opplevelser av brukeroppfølgingen.

Det sentrale østlandsområdet ble valgt som geografisk område for undersøkelsen først og fremst av praktiske hensyn, slik som private og økonomiske forutsetninger for å kunne gjennomføre studien. På en annen side representerer dette området et kulturelt mangfold i befolkningen, noe som også gjenspeiles i Nevroteamets brukergruppe. Av

hensyn til konfidensialitet velger jeg å ikke gi en nærmere presisering av det geografiske området undersøkelsen foregikk i.

4.1.3 Intervjuguiden

I den semistrukturerte intervjuformen inneholder intervjuguiden en grov skisse over emner, samt forslag til spørsmål (Kvale 2007). Undersøkelsen er utformet som et semistrukturert intervju der spørsmålene er satt opp i kategorier relatert til problemstillingen og forskningsspørsmålene. Spørsmålene er inndelt etter følgende hovedkategorier: Brukeroppfølging ved NAV-kontorene, informantens samarbeid med Nevroteamet og informantens samarbeid med tiltaksarrangører. I intervjusituasjonen ble rekkefølgen på spørsmålene byttet om der det falt seg naturlig. Jeg stilte også spørsmål som jeg ikke hadde planlagt på forhånd. Dette var i forhold til emner som ble utdypet og belyst i intervjuene og som ikke var med i intervjuguiden, men som jeg fant interessante og relevante for problemstillingen.

Ifølge Kvale (2007) kan kvaliteten på intervjuet blant annet betraktes i forhold til graden av spontane, innholdsrike og relevante svar. I utformingen av intervjuguiden har jeg brukt Kvale (2007) sin beskrivelse av ulike spørsmålsstillinger. Denne fant jeg nyttig fordi ulike måter å stille spørsmål og oppfølgingsspørsmål på, kan influere på hvordan informantene responderer. Noen spørsmål var mer lukkede, for eksempel: ”Hva for slags diagnose har disse brukerne?” Andre var mer åpne, slik som: ”Er det andre måter du skulle ønske at brukerne ble fulgt opp på ved ditt NAV-kontor?” Lukkede spørsmål ble brukt der jeg ønsket å få frem presis informasjon, åpne spørsmål ble brukt når jeg ønsket mer utfyllende kommentarer og refleksjoner. Jeg hadde også forberedt en del tilleggsspørsmål som jeg benyttet dersom jeg ønsket mer utfyllende uttalelser. På slutten av intervjuene spurte jeg om det var noen områder som ikke var berørt i intervjuet, og som de ønsket å si noe om. Dette virket hensiktsmessig, da de fleste informantene hadde emner de ønsket å utdype på grunnlag av individuelle erfaringer innenfor sitt arbeidsområde.

Ansatte ved Nevroteamet og Arbeidsrådgivningskontoret i Oslo (ARK), samt min veileder ved Universitetet i Oslo, var behjelpelige med utprøving av spørsmålsstillingen i intervjuguiden. Intervjuene ble tatt opp på lydbånd og deretter transkribert. Informantene hadde mye de ønsket å formidle, derfor varte hvert intervju i gjennomsnitt ca 1,5 time. Intervjuene ble foretatt i perioden mars til mai 2008. Det relativt store tidsintervallet fra første til siste intervju, hadde sammenheng med den tiden det tok å skaffe informanter.

4.2 Analyse av dataene

I analysen av dataene har jeg benyttet Kvaales (2007) seks trinn, som tar for seg hele prosessen fra intervjusituasjonen til det ferdig tolkede resultatet. Jeg har også tatt utgangspunkt i de fem hovedmetodene for meningsanalyse: fortetning, kategorisering, narrativ strukturering, tolkning og ad hoc-metoder.

Meningsfortetning handler om å finne frem til meningsenheter i intervjuene. Metoden går ut på å fortette de uttrykte meningene for å komme frem til mer grunnleggende betydninger av det som formidles. I analysen av intervjuene ble det betraktet som hensiktsmessig å forkorte en del av informantens ytringer, slik at meningsinnholdet i uttalelsene kom tydeligere frem.

Oppdeling av intervjuene i kategorier og underkategorier kan bidra til å strukturere de komplekse intervjuene slik at de blir mer oversiktlige. Intervjuguiden var på forhånd oppdelt i kategorier, men det oppstod også nye kategorier på bakgrunn av det samlede intervjumaterialet. Enkelte spørsmål var problematiske å kategorisere, da de virket relevante i forhold til flere kategorier. En narrativ analyse av informantens uttalelser kan bidra til en videreutvikling av temaer slik at fortellingen blir rikere og mer sammenhengende. I analysen ble utsagn som oppstod på ulike steder i intervjuet satt sammen til større meningsbærende enheter.

En tolkning går dypere enn det som blir direkte uttalt. Her ble det forsøkt utarbeidet strukturer og meningsrelasjoner som ikke var umiddelbart synlige, noe som fordrer

distanse til informantenes uttalelser. Ad hoc-metoder innebærer bruk av ulike tilnæringsmåter og teknikker for meningsgenerering, slik at det ikke anvendes noen standardmetode for analysen. Tolkeren kan først danne seg et generelt inntrykk av datamaterialet, deretter gå tilbake til bestemte avsnitt, foreta kvantifiseringer eller gjennomføre dypere tolkninger.

Kvale (2007) omtaler tre tolkningskontekster for en dypere analyse av det transkriberte intervjuet. Den første konteksten utgjør selvforståelsesnivået, og ligger nær informantenes oppfatninger av egne meninger i sine uttalelser. Den neste konteksten omhandler det Kvale (2007) omtaler som ”kritisk forståelse basert på sunn fornuft”. Her innebærer tolkningen en videre forståelsesramme enn informantenes egne. Det fokuseres på uttalelsenes innhold og bakenforliggende faktorer. I den tredje konteksten, ”teoretisk forståelse”, blir informantenes uttalelser tolket i lys av studiens teoretiske referanseramme. I denne studien vil kapittel 5, som omhandler presentasjon av funn, representere selvforståelsesnivået. I kapittel 6 blir funnene diskutert i med bakgrunn i ”kritisk forståelse basert på sunn fornuft” i lys av den teoretiske forståelsen, som i denne studien består av ulike aspekter ved politiske føringer i arbeidsmarkedspolitikken, samt medfødte kognitive funksjonsnedsettelsers innvirking på arbeidsevnen.

4.3 Reliabilitet, validitet og generalisering

4.3.1 Reliabilitet

Reliabilitet handler om presisjonen eller antall målefeil i det som måles (Befring 2007). Spørsmål om reliabilitet forutsetter at fremgangsmåten ved innsamling og analyse av data skal kunne etterprøves (Dalen 2004). I en kvalitativ studie blir det vanskelig å stille et slikt krav, fordi forskerens rolle utgjør en viktig faktor. Videre utformes forskerens rolle i samspill med informantene og i den aktuelle situasjonen, men forhold ved individer og situasjoner endres over tid, noe som kan gjøre det vanskelig å etterprøve resultatene. I kvalitative studier vil derfor nøyaktigheten i

beskrivelser av de enkelte leddene i forskningsprosessen, som forhold ved forskeren, informantene, intervjusituasjonen og analysemetodene ha innflytelse på i hvilken grad andre forskere kan forta en tenkt gjennomføring av prosjektet (Ibid). Jeg forsøker derfor å gi en nøye redegjørelse for forskningsprosessen i denne studien.

Intervjuguidens inndeling i forhold til tema og spørsmål ble utarbeidet for å sikre best mulig reliabilitet med tanke på mulighet for kategorisering og strukturering av analysen. For å sikre best mulig reliabilitet ble utformingen av intervjuguiden, som tidligere nevnt, drøftet med flere fagpersoner. Jeg satte meg også nøye inn i relevant teori før utarbeidelsen. Likevel fant jeg at enkelte spørsmål som kunne være relevant for problemstillingen, var utelatt i den opprinnelige versjonen. Etter første intervju så jeg at det var noen spørsmål som burde inn i intervjuguiden. Dette gjaldt spørsmål relatert til innvandrere/flyktninger og unge personer med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse og arbeidsmarkedstiltak.

Ifølge Kvale (2007) stilles det ofte spørsmål om reliabilitet i intervjuforskningen. Dette kan blant annet sees i forhold til transkribering av lydopptakene, der informantens bruk av pauser, tonefall og liknende, utgjør meningsbærende elementer som må tolkes i lys av teksten. For å sikre best mulig reliabilitet fikk informantene anledning til se gjennom transkriberingen av sine intervjuer. For å få best mulig klarhet i informantens uttalelser, ble lydfilene lyttet til gjentatte ganger under analyseprosessen. Ifølge Kvale (2007) bør ikke transkriberingene i seg selv være temaet for intervjustudien, men tjene som verktøy for tolkningen av det som blir sagt i intervjuene.

Et annet moment som er knyttet til reliabiliteten av intervjuundersøkelser, handler om ledende spørsmål. Ifølge Kvale (2007) er det et veldokumentert faktum at selv en liten omarbeiding av spørsmålsformuleringen kan påvirke svarene. Intervjuerens egne verbale og kroppslige responser kan også virke som positive eller negative forsterkere (Ibid). I samsvar med et fenomenologisk perspektiv, ble spørsmålene i intervjuguiden utformet med tanke på å oppfordre informantene til å fortelle mest mulig fritt om sine opplevelser, tanker og refleksjoner. Jeg lyttet også til opptakene for å utvikle min

egen rolle som intervjuer. I tillegg ble egen erfaring med spørsmålsstilling i rådgivningsarbeid benyttet. I spørsmål som ”kan du fortelle noe om?” eller ”hvordan opplevde du det?”, legges det mindre føringer for hva slags svar som forventes.

4.3.2 Validitet

Validitet har å gjøre med i hvilken grad en metode undersøker det den er ment å skulle undersøke (Kvale 2007). Kvalitative tilnærminger har blitt kritisert for mangel på standardiserte metoder for å sikre validitet som i kvantitative målemetoder, slik som klar og tydelig kontroll av trusler mot validiteten og en formell testing av foregående hypoteser (Maxwell 2007). Likevel finnes det ulike måter å forstå og anvende validitetsbegrepet i kvalitativ forskning. I redegjørelsen for spørsmål om validitet i oppgaven taes det utgangspunkt i Maxwells (2007) kategorier av validitetsvurderinger. Disse er deskriptiv validitet, tolkningsvaliditet, teoretisk validitet, evalueringsvaliditet og generaliserbarhet. Maxwell (2007) omtaler ikke reliabilitet spesifikt, men oppgir reliabilitet som en trussel mot ulike kategorier av validitet, først og fremst deskriptiv validitet.

Deskriptiv validitet handler om nøyaktigheten i fremstillingen av fakta, noe som avhenger av forskerens evne til å gi en presis fremstilling av det som foregikk i undersøkelsen. For å få med det som ble sagt i intervjuene ble det benyttet en digital recorder med god lyd kvalitet. For å minske sjansen for forstyrrelser ble intervjuene foretatt på informantenes kontorer. Deskriptiv validitet kan vurderes i forhold til utelatelse av beskrivelser, da ingen redegjørelse kan inkludere alt som foregår i en situasjon. For eksempel kan en gjengivelse av et intervju være deskriptivt ugyldig dersom personens ansiktstrekk og tonefall utelates (Maxwell 2007). I arbeidet med transkripsjonene noterte jeg ned kommunikative aspekter som tonefall og pauser. Det ble også skrevet memos etter hvert intervju for å få med ikke-verbale kommunikative handlinger, samt kontekstuelle elementer i situasjonen.

Tolkningsvaliditet handler om å utvikle en forståelse for hva opplevelser og atferd betyr for personer. Dette inkluderer blant annet intensjoner, oppfatninger og kom-

munikativt meningsinnhold, og annet som i store trekk kan omfattes av termen ”del-tagerens perspektiv” (Maxwell 2007). Som tidligere nevnt fikk informantene anledning til å kommentere transkripsjonen av eget intervju, og dette bidro til en klargjøring av deres perspektiver. Enkelte ble også kontaktet under arbeidet med analysen når det oppstod usikkerhet rundt meningsinnholdet i uttalelsene.

Da forskerens rolle utgjør en sentral faktor i forskningsprosessen, kan egen førforståelse innvirke på hvordan dataene tolkes. Ifølge Wormnæs (2007) fremkommer forståelse på bakgrunn av en førforståelse, som utgjør en del av den individuelle forståelseshorizonten. Denne består av oppfatninger og meninger som en person har på forhånd om det fenomenet som skal studeres (Dalen 2004). Ved å lytte til informantene og å prøve å få tak i hva som faktisk formidles, kan dette bidra til at forskeren ikke bare passivt mottar det som blir fortalt. For å unngå å tolke uttalelsene automatisk i forhold til egen førforståelse, forsøkte jeg jevnlig å oppsummere min forståelse av utsagnene, slik at informantene kunne bidra til å korrigere min oppfatning av det som ble sagt. Min tidligere praksisperiode ved SYA, samt teoretiske studier om temaet for undersøkelsen, utgjorde min forståelsesramme i forkant av møtet med informantene. Samtidig ble dataene som fremkom av intervjuene betraktet som den mest sentrale delen av undersøkelsen. Likevel kan erfaringene fra praksisperioden, samt litteratur om emnet, ha bidratt til å forme min førforståelse. I forkant av intervjuene arbeidet jeg med å reflektere over egen førforståelse, slik at denne i minst mulig grad skulle bidra til å påvirke arbeidet med studien.

En teoretisk forståelse går utover den konkrete beskrivelsen og tolkningen, og henvender seg eksplisitt til den teoretiske konstruksjonen som forskeren bringer inn i, eller utvikler gjennom, studien (Maxwell 2007). Teoretisk validitet fordrer at de sammenhenger som avdekkes og forklares kan dokumenteres i datamaterialet og i forskerens sammenstilling og fortolkning av dette (Dalen 2004). I oppgaven forsøker jeg både å belyse og dokumentere de dataene som fremkom, på bakgrunn av relevant teori, for å gi en mer utfyllende belysning av emnet for studien. Det kan tenkes at publikasjoner jeg ikke har funnet frem til, kunne ha bidratt til å gi en mer utfyllende

sammenheng mellom informantenes uttalelser og tidligere forskning på området. Sammensetningen av de ulike meningsbærende enhetene og tolkningen av disse, er basert på egne subjektive vurderinger, og innebærer således ikke en objektiv fremstilling av den virkeligheten studien referer til.

Evalueringsvaliditet er å gi uttrykk for kritiske betraktninger om det som fremgår av undersøkelsen (Maxwell 2007). I oppgaven blir funnene diskutert i forhold til en teoretisk referanseramme. Dette vil igjen være basert på egne subjektive refleksjoner over undersøkelsen. Hensikten er å frembringe relevante perspektiver, men heller ikke disse bør ikke oppfattes som et forsøk på å definere en objektiv virkelighetsforståelse.

4.3.3 Generalisering

Generaliserbarhet utgjør som tidligere nevnt en av Maxwells (2007) kategorier for validitetsvurdering. Generalisering referer til i hvilken utstrekning en fremstilling av en situasjon eller populasjon kan utvides til å gjelde tilsvarende tilfeller (Maxwell 2007). I kvalitativ forskning vil dette fremstå annerledes enn i kvantitativ forskning, da kvalitative studier vanligvis ikke er konstruert for å muliggjøre en systematisk generalisering til en bredere populasjon. Generalisering i kvalitativ forskning er normalt basert på en antagelse om at det som fremkommer av undersøkelsen kan være nyttig for å forstå tilsvarende personer eller situasjoner.

Maxwell (2007) beskriver to former for generalisering som er sentrale for kvalitativ forskning. Intern generalisering blir foretatt i forhold til andre fenomener innenfor et tilsvarende område som studien handler om, mens ekstern generalisering blir foretatt i forhold til andre samfunn, grupper eller institusjoner. Intern generalisering har ofte større betydning i kvalitative studier, fordi forskerne sjelden vil fremme påstander om ekstern generaliserbarhet i slike undersøkelser (Ibid). I denne studien vil også spørsmålet om en intern generaliseringsstyrke vektlegges, da funnene kan tenkes å ha mest relevans for brukeroppfølgning i regi av NAV. Det er likevel en mulighet for at studien

kan ansees for å ha en viss overføringsverdi til områder som omhandler funksjonshemmedes deltagelse i arbeidslivet også utenfor NAV-systemet.

I denne studien kan utvalget betraktes som lite, med bare fem informanter. Det kan derfor stilles spørsmål om generaliseringsstyrken i studien. Kvalitative intervjustudier består ofte av forholdsvis små, hensiktsmessige utvalg med nær tilknytning til fokuset i den aktuelle studien (Dalen 2004). Ifølge Kvale (2007) avhenger antall intervju-personer av studiens formål. I denne studien tas det sikte på å utvikle en forståelse om temaet for undersøkelsen på bakgrunn av informantens opplevelser og refleksjoner. Intensjonen med studien er således å få frem nyanserte redegjørelser som kan ha relevans for hvordan det tilrettelegges for brukergruppen ved andre NAV-kontor enn der undersøkelsen foregikk.

4.4 Etiske refleksjoner

Det informerte samtykket, konfidensialitet og konsekvenser utgjør former for etiske regler for forskning (Kvale 2007). Etter at det ble gitt tillatelse fra Norsk samfunnsvitenskaplig datatjeneste (NSD), mottok alle aktuelle informanter et informasjonsskriv som redegjorde for prosjektets intensjon og innhold. Videre ble det redegjort for at deltagelse i prosjektet var på frivillig basis, og at informantene kunne trekke seg når det måtte være. Ifølge Kvale (2007) kan det være problematisk å oppfylle kravet om full informasjon dersom prosjektet endrer plan og formål underveis i prosessen. Det semistrukturerte intervjuet innebærer en mulighet til å følge opp uforutsette tråder som fremkommer i intervjuene, og til å stille spørsmål som ikke er planlagt på forhånd (Ibid). Dette forekom også i denne undersøkelsen. Det ble også foretatt noen mindre justeringer av problemstilling og forskningsspørsmål, men ikke i den grad at temaet for undersøkelsen ble berørt.

Konfidensialitet i forskningen medfører at personlige data som kan avsløre intervju-personenes identitet, ikke skal offentliggjøres (Kvale 2007). Personlige opplysninger om informantene blir derfor ikke oppgitt i denne studien. Uttalelser i intervjuene som

omhandler brukerne, er i stor grad gjengitt på generelt grunnlag. Dette for å forhindre at de kan gjenkjennes. Jeg har heller ikke hatt tilgang til personlige opplysninger om brukerne.

Hvilke konsekvenser intervjustudiet har for informantene bør også tas opp til vurdering (Kvale 2007). Intervjupersonene kan for eksempel komme til å si noe de senere angres på. Dette var en av grunnene til at informantene fikk anledning til å lese gjennom transkripsjonen av eget intervju, slik at de hadde mulighet til å korrigere sine uttalelser. Prosjektet ble også utarbeidet i samsvar med forskningsetiske retningslinjer fra Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi (NESH 2006). For å ivareta hensynet til informantene på en best mulig måte, forsøkte jeg å være bevisst og reflektert over min rolle som intervjuer. Siden dette er en undersøkelse om brukeroppfølging, kunne det være en fare for at informantene ville føle seg kontrollert eller bedømt. Jeg ønsket å unngå dette, og forsøkte derfor å formidle til informantene at alle innspill var like relevante.

5. Presentasjon av funn

Informantenes arbeidserfaring som saksbehandlere i Aetat/NAV, varierte fra tre til over tjue år. De fleste hadde arbeidserfaring fra ulike Aetat/NAV-kontor. De hadde høyere utdanning og/eller diverse kurs, kombinert med lang yrkeserfaring. Diagnosene på brukere som var henvist til Nevroteamet var ADHD, Tourettes syndrom, Aspergers syndrom, narkolepsi, epilepsi, mild grad av utviklingshemming, generelle lærevansker og hjerneorganiske dysfunksjoner av mer udefinert karakter. Antall brukere som den enkelte saksbehandler hadde henvist til Nevroteamet i løpet av de siste fem årene, varierte mellom fire og ti. Noen av informantene hadde mye erfaring med yngre brukere, mens andre hadde arbeidet med brukere i forskjellige aldersgrupper. Det varierte i hvilken utstrekning informantene hadde arbeidet i forhold til brukere med ikke-vestlig bakgrunn. I flere av tilfellene omhandler svarene i undersøkelsen brukeroppfølgning generelt, men inkluderer da også den aktuelle brukergruppen.

På grunnlag av analysen av intervjuene har jeg valgt å dele inn dataene i tre hovedkategorier. Disse er: Saksbehandlerens oppfatninger av brukeroppfølgningen ved sitt eget NAV-kontor, saksbehandlerens oppfatninger av samarbeidet med Nevroteamet, og saksbehandlerens oppfatninger av brukeroppfølgningen på tiltaksplassene.

5.1 Saksbehandlerens oppfatninger av brukeroppfølgningen ved sitt eget NAV-kontor

5.1.1 Rutiner for brukeroppfølgning

Samtlige informanter svarte at det ikke var utarbeidet spesielle rutiner for oppfølging av den aktuelle brukergruppen, men alle fortalte om generelle rutiner for oppfølging av arbeidssøkere ved sine NAV-kontor. Disse bestod av samtaler med søkerne, ansvarlige på tiltakene og andre samarbeidspartnere. NAV-reformen viste seg å ha stor

innflytelse på rutinene for oppfølgingen av arbeidssøkerne. På et av NAV-kontorene var reformen ennå ikke innført, men informanten hadde meninger om hvordan denne ville innvirke på arbeidssituasjonen. Alle informantene kunne se positive sider ved reformen, slik som økt samarbeid og kompetanseoverføring mellom sosial-, trygde- og arbeidstjenesten. En av informantene fortalte at hun, etter at reformen var innført, deltok på samarbeidsmøter med habiliteringstjenestene, sosialtjenesten og arbeidstjenesten i attføringssaker. Dette anså informanten som nyttig og lærerikt. Men informanter som arbeidet ved kontorer der NAV-reformen var igangsatt, svarte også at reformen medførte utfordringer i form av tidspress. Dette fordi oppfølgingen av arbeidssøkerne skulle gå sin gang, samtidig med at kompetanseoverføringen skulle gjennomføres. En av informantene mente at nok ressurser til oppfølging av søkerne ville være vesentlig for om reformen ble vellykket, fordi det ble skapt store forventninger til denne. Informanten sa også at ressurser fra de lokale NAV-kontorene nå ble overført til forvaltningstjenesten, noe som medførte tap av kompetanse ved de lokale NAV-kontorene.

Samtlige informanter ga uttrykk for at de syntes det var interessant å utvikle egen kompetanse. Flere oppfattet arbeidsbelastningen som midlertidig, og som nødvendig og viktig for å bedre kvaliteten på oppfølgingen av søkerne. En informant uttrykte det slik:

”Men etter hvert som vi har gjort det noen ganger, så begynner vi å lære en del ting, å kjenne igjen ting, så trenger ikke jeg nødvendigvis spørre kollegaen min hver gang, for da vet jeg det jo, og så kan jeg gi et svar til en bruker med en gang”.

To informanter mente at den fremtidige innføringen av arbeidsavklaringspenger vil medføre en bedre oppfølging, fordi søkerne da vil få ett kontor å forholde seg til. Da vil brukerne slippe forholde seg ulike avdelinger i NAV, dersom behovet for stønadsform endrer seg.

5.1.2 Bakgrunn for valg av tiltaksplasser

Samtlige informanter oppga brukernes interesser og behov som utslagsgivende for valg av tiltaksplasser. De fleste oppga også lengden på ventelistene hos de enkelte tiltaksarrangørene som et viktig kriterium for hvor de søkte brukerne inn. To av informantene sa at årsaken til dette, var at attføring ikke er et system der man kan vente. Derfor prøvde de å søke brukerne inn på tiltak der ventetiden ikke var for lang. Det varierte hvor lang ventetiden var hos de enkelte tiltaksarrangørene, og den varierte også med tiltakets form. Det gikk ofte raskt å få brukerne inn på tiltak som Arbeid med bistand, mens en informant fortalte at det kunne ta lang tid å få plass i Arbeidspraksis i skjermet virksomhet. Flere av informantene etterlyste en oversikt over attføringsbedriftenes kompetanse på ulike diagnosegrupper. Informantene sa at de måtte ringe til de ulike arbeidsmarkedsbedriftene for å forhøre seg om det fantes egnede tiltaksplasser med kunnskap om den enkelte brukers diagnose. Dette ble betegnet som en tidkrevende oppgave som ikke alltid lot seg gjennomføre. Informantene søkte derfor ofte brukerne inn på tiltaksplasser som de av erfaring antok tilbød en oppfølging som samsvarte med den aktuelle brukerens behov.

5.1.3 Saksbehandlerens oppfølging av brukerne ute på tiltakene

Samarbeidet mellom de lokale NAV-kontorene og tiltaksarrangørene var stort sett basert på telefonsamtaler, samt skriftlige rapporter fra de ansvarlige på tiltakene. De fleste informantene mente at det lå mange forpliktelser hos tiltaksarrangørene. NAV betaler tiltaksarrangørene for å gi arbeidstrening, og det ble da forventet at brukeroppfølgingen ble gjennomført i henhold til avtalen. En av informantene sa at når brukere for eksempel var i Arbeid med bistand, så ble tilretteleggeren ansett som NAVs forlengede arm i forhold til å ivareta til den arbeidsrettede oppfølgingen. Likevel savnet samtlige informanter tid og mulighet til selv å være ute på tiltaksplassene, noe de sjelden hadde kapasitet til. En av informantene sa at hun i et tidligere arbeidsforhold hadde hatt ansvar for oppfølgingen av en attføringsbedrift der hun regelmessig deltok på møter for gjennomgang av brukernes situasjon:

”Og det var veldig nyttig, for da fikk jeg vite hvordan det gikk med hver eneste bruker, både de i Arbeid med bistand, Arbeidspraksis i skjermen virksomhet og Varig tilrettelagt arbeid.”

Denne informanten hadde også fått tilbakemeldinger fra arbeidsgivere om at de savnet tettere oppfølging fra NAV. Hun antok at en tettere oppfølging fra NAV på tiltaksplassene kunne ha bidratt til økt sysselsetting for brukergruppen. To av informantene sa at besøk ute på tiltaksplassene ville øke saksbehandlernes kunnskap om hvordan den arbeidsrettede oppfølgingen foregikk der. Dette ville gi saksbehandlerne større innsikt i hva som kunne forventes av tiltaksarrangørene. En av informantene hadde også inntrykk av at brukerne satte pris på at saksbehandlerne kom for å se hva de arbeidet med.

Ingen av informantene hadde mulighet til å følge opp brukerne over tid, selv om flere gjerne ønsket dette. Det ble oppgitt flere årsaker til dette: Attføringsforløpene kunne vare lenge, og saksbehandlerne kunne derfor ha byttet arbeidssted i mellomtiden. Etablering av nye NAV-kontor som konsekvens av reformen, førte til at saksbehandlere byttet arbeidssted. Avgrensning av informantenes arbeidsområder medførte også at de kun fulgte opp de samme brukerne over en viss tidsperiode. Flere av informantene mente at dersom den samme saksbehandleren fulgte opp en fast gruppe søkere over et lengre tidsrom, ville dette kunne øke kvaliteten på oppfølgingen. Enkelte informanter sa at det kunne være mange aktører knyttet til oppfølgingen av den enkelte attføringsdeltageren, og at dette kunne føre til usikkerhet og stress hos brukerne. En informant sa det slik:

”Det kan være at min kollega har startet opp, og så har jeg kommet inn i bildet, og så har en tredje kollega kanskje vært der. Så du følger ikke med den enkelte bruker fra A til Å. Og brukere er like forskjellige som veiledere, og det er ikke så lett å finne seg til rette i vårt system. Det har kanskje noe med tillit også, man har forskjellige erfaringer”.

Denne informanten mente derfor det var positivt at alle nå skulle ha en fast primærkontakt, og at dette særlig kunne være viktig for personer med store oppfølgingsbehov. Men en annen informant, som ble intervjuet på et senere tidspunkt, sa at det

var blitt uklarerhet i ledelsen om prinsippet med fast primærkontakt, og at man derfor ennå ikke visste hvordan dette vil bli lagt opp.

Lange attføringsforløp, kombinert med at saksbehandlerne ikke fulgte opp arbeidsøkere over tid, gjorde det vanskelig for informantene å svare på hvordan det gikk med den aktuelle brukergruppen etter endt attføringsforløp. Enkelte visste om brukere der attføringstiltaket hadde ført til sysselsetting. Dette gjaldt stort sett brukere som hadde blitt anbefalt Varig tilrettelagt arbeid, og brukere som allerede hadde et ansettelsesforhold i forkant av innsøkningen til Nevroteamet. En informant fortalte at NAV hadde rutiner på å sende ut brev til alle brukerne en tid etter avsluttet attføringsforløp, med spørsmål om de fremdeles var i jobb. Men bortsett fra dette, var det opp til brukerne selv å ta kontakt med NAV dersom arbeidsforholdet ikke fungerte. En saksbehandler fortalte at flere kom tilbake til NAV etter at de hadde prøvd seg i arbeid en stund, fordi de hadde problemer med å mestre arbeidssituasjonen.

5.1.4 Veiledning og samtaler med brukeren

På spørsmål om hva som var den viktigste egenskapen ved en bruker for å lykkes i et tiltak, svarte en av informantene at dette var det vanskelig å si noe generelt om, fordi brukerne var så forskjellige. De øvrige informantene mente at motivasjon var en viktig forutsetning for å lykkes i tiltaket. Mange brukere kunne ha mye smerter, være slitne, og ha liten tro på seg selv, og trengte av den grunn støtte og oppmuntring. Men disse informantene mente at grad av uførhet/sykdom ikke nødvendigvis hang sammen med vilje og lyst til å få til noe. Derfor mente de at saksbehandlere, og andre som var involvert i brukeroppfølgningen, hadde en viktig oppgave med å motivere brukerne. En av informantene mente også at det kunne være viktig å arbeide med selvinnsikten hos brukerne ved å bidra til realitetsorientering om arbeidsevnen, da noen hadde for liten tro på seg selv, mens andre hadde urealistiske forventninger til hvilke arbeidsoppgaver de kunne mestre.

To av informantene sa også at det var viktig å gi tydelig og god informasjon slik at brukerne ble inneforstått med ordninger som vedkom dem, for eksempel hva som

skulle foregå på en yrkeskartlegging ved Nevroteamet. Dette kunne føre til at brukerne følte seg tryggere og bedre ivaretatt. God informasjon til brukerne og god kvalitet på tilretteleggingen i tiltakene, var avhengig av at både saksbehandlerne og tiltaksarrangørene hadde kunnskap om arbeidsmarkedet og kompetanse på atføringsrelaterte tiltak og virkemidler. Flere av informantene uttrykte at en grundig utredning av den enkeltes arbeidsevne og interesser hadde stor betydning for om vedkommende fungerte i tiltaket. Flere av informantene ga uttrykk for at det var viktig å bli kjent med brukeren som person, og ikke bare som representant for en diagnose. Derfor var det også viktig at saksbehandlerne var fleksible i tilretteleggingen for den enkelte:

”Det er jo faktisk sånn at personer med samme diagnose kan ha svært ulik arbeidsevne og funksjonsnivå og svært forskjellige ønsker, interesser og mål i livet”.

5.1.5 Brukeroppfølging av personer med innvandrer-/flyktningbakgrunn

Det var bare en informant som hadde hatt brukere med ikke-vestlig bakgrunn til utredning ved Nevroteamet. To informanter hadde arbeidet med personer med innvandrerbakgrunn med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse, men som ikke hadde vært til utredning ved Nevroteamet. En informant uttalte seg på mer generelt grunnlag. Jeg finner det likevel relevant å referere uttalelsene fra informanter som ikke har hatt brukere med ikke-vestlig bakgrunn til utredning ved Nevroteamet, da deres synspunkter kan tenkes å ha overføringsverdi til den brukergruppen som oppgaven omhandler.

To av informantene mente at innvandrerkvinner, både med og uten funksjonsnedsettelse, var en av gruppene som var tyngst å få ut i arbeidslivet. Dette mente de kunne komme av mangelfulle norskkunnskaper, stor arbeidsbelastning i hjemmet og fysiske plager på grunn av mange barnefødsler. En annen informant hadde opplevd at personer fra enkelte ikke-vestlige kulturer kunne ha et skambelagt forhold til det å ha en kognitiv funksjonsnedsettelse, noe som kunne være en utfordring i forhold til å få til en god dialog med brukerne og deres familier.

Men informantene trakk særlig frem belastningen ved å ha en kognitiv funksjonsnedsettelse og samtidig skulle tilpasse seg en ny kultur og lære et nytt språk. En informant sa:

”Hvis du har en funksjonshemming som gjør det vanskelig å bruke hodet, i tillegg til at du har problemer med språket, da sliter du. Veldig ofte. Da skal du jammen meg ha sterk ryggrad for å greie å komme deg opp og frem både i arbeidspraksis og i jobb. For da har de på en måte flere hemninger enn det rent medisinske. Det blir liksom dobbelt eller trippelt hemmede.”

En annen informant sa at det å avdekke kognitive vansker hos denne gruppen kunne være komplisert, da man gjerne ikke visste om svekket evne til fungering skyldtes manglende skolegang og lite utviklede læringsstrategier for å tilegne seg akademiske ferdigheter, eller om det var forhold av medisinsk karakter som påvirket lærings- evnen. Denne informanten fortalte at innvandrere som kom til Norge i voksen alder, hadde manglende rettigheter til uførepensjon, dersom skaden var oppstått før de kom til Norge. Dermed kunne de ha problemer med å få innvilget Varig tilrettelagt arbeid, selv om dette ble vurdert som det mest hensiktsmessige og nødvendige tiltaket, da rett til uførepensjon er en forutsetning for å kunne benytte denne tiltaksformen.

5.2 Saksbehandlerne oppfatninger av samarbeidet med Nevroteamet

5.2.1 Rådene fra Nevroteamets innvirkning på handlingsplanene

Samtlige informanter fulgte opp Nevroteamets anbefalinger om tiltak. Dette fordi utredningene ble ansett som grundige, og dermed ga et godt bilde av brukernes oppfølgingsbehov. En av informantene mente at Nevroteamet kunne anbefale tiltak ut fra intensjonen om tiltaket, og ikke hvordan det fungerte i realiteten. Dette gjaldt for eksempel Arbeid med bistand. Informanten var derfor opptatt av å finne tiltaksarrangører som vedkommende av erfaring mente var gode på den form for oppfølging som Nevroteamet anbefalte, men fulgte nødvendigvis ikke oppfordringen om tiltakets

form. Tiltak som ble anbefalt fra Nevroteamet var i hovedsak Arbeid med bistand, Varig tilrettelagt Arbeid og Arbeidspraksis i skjermet virksomhet. Utdanning ble også foreslått som tiltak.

5.2.2 Nevroteamets rapporter om yrkeskartlegging

Informantene syntes at rapportene som omhandlet yrkeskartleggingen av den enkelte bruker stort sett var gode og anvendelige. Det som gjorde rapportene anvendelige, var at de beskrev hva den aktuelle funksjonsnedsettelsen hadde å si for brukerens fungering i yrkeslivet, og således inneholdt praktisk informasjon som kunne føre til individtilpasset oppfølging på tiltaksplassene. Dette ble oppfattet som en motsetning til medisinske rapporter fra sykehus og andre behandlingsinstitusjoner, som kunne inneholde så mye fagterminologi at de nærmest ble uforståelige. Dermed fikk disse rapportene gjerne liten praktisk betydning for utformingen av arbeidsmarkedstiltak for den enkelte bruker. Men flere av informantene syntes også at rapportene fra Nevroteamet inneholdt litt mye fagterminologi. En informant uttrykte det slik:

”Jeg har ingen forutsetninger for å forstå fagspråket. Det er jo ikke et fagspråk som er en NAV-terminologi. Det er et fagspråk som er for de utdanningsgruppene som er representert hos Nevroteamet, tenker jeg”.

5.2.3 Saksbehandlerens behov for veiledning fra Nevroteamet

Flere av informantene beklaget den lange ventetiden hos Nevroteamet. Det kunne gå lang tid fra innsøkningsen til brukerne fikk komme til yrkeskartlegging, noe som kunne ha negativ innvirkning på brukernes motivasjon og psykiske tilstand. Informantene syntes det gikk greit å få hjelp og veiledning av Nevroteamet over telefon. En informant sa at hun selv ikke alltid hadde tilstrekkelig tid til å kontakte Nevroteamet dersom hun trengte råd i forbindelse med arbeidssøkere som hadde kognitive funksjonsnedsettelse. Samtlige etterlyste mer informasjon og rådgivning fra Nevroteamet. Enkelte informanter ønsket at en representant fra Nevroteamet kunne være jevnlig til stede ved de lokale NAV-kontorene for å bistå med brukeropfølgingen. Flere etterlyste regelmessige informasjonsskriv i form av brev eller mail, der Nevro-

teamet dokumenterte og systematiserte sine erfaringer. En informant nevnte Nevroteamets prosjekt om Aspergers syndrom, som eksempel på noe hun kunne hatt behov for å vite mer om. Samtlige informanter kjente til at Nevroteamet årlig inviterte til ”åpen dag,” og syntes dette var et bra tiltak med tanke på informasjonsformidling. Men flere av informantene ga uttrykk for at stort arbeidspress gjorde det problematisk for dem å delta.

Noen informanter mente at Nevroteamet og ansatte i førstelinjetjenesten ikke hadde godt nok kjennskap til hverandre, og at det derfor var behov for et tettere samarbeid. En av informantene fortalte at samarbeidsmøter med Nevroteamet ble opplevd som lærerikt og nyttig med tanke på brukergruppen. Dette handlet om at Nevroteamet deltok i møter med saksbehandler og bruker etter endt yrkeskartlegging, slik at de i felleskap kunne komme frem til mest egnede arbeidsmarkedstiltak. Det hendte også at Nevroteamet bisto med oppfølging underveis i attføringsforløpet. Flere av informantene mente at en tettere oppfølging fra Nevroteamet kunne ha positiv innvirkning på utfallet av attføringsforløpet.

5.3 Saksbehandlerne oppfatninger av brukeroppfølgingen på tiltaksplassene

Informantene mente at den oppfølgningen som tiltaksarrangørene tilbød, kunne variere i stor grad. En informant sa at når saksbehandlerne hadde et bedre inntrykk av enkelte tiltaksarrangører, så handlet dette først og fremst om hvordan de opplevde å ha en felles forståelse av brukeroppfølgningen. Samtlige informanter la vekt på sin egen rolle i samarbeidet med tiltaksarrangørene. Flere av informantene mente at tydeligheten i bestillingen fra saksbehandlerne om hva tiltaksarrangørene skulle arbeide med i forhold til den enkelte bruker, hadde stor innvirkning på tiltaksarrangørenes mulighet til å gi god oppfølging. Det var også viktig at tiltaksarrangørene fikk god informasjon om utfallet av yrkesutredningene ved Nevroteamet. En informant sa:

”Generelt har jeg inntrykk av at dersom de får god, nok, og relevant informasjon, så gjør Arbeidsmarkedsbedriftene en god jobb. Men der tenker jeg at vi i NAV har et stort ansvar i forhold til å gi dem den informasjonen også da, om hva det for eksempel vil si å få en person med Asperger eller hukommelsesproblemer.”

Enkelte informanter mente at bestillingene fra saksbehandlerne til tiltaksarrangørene noen ganger kunne være uklare. Dette mente de skyltes tidspress. Samtlige informanter mente at god kommunikasjon mellom NAV, brukere og tiltaksarrangører var avgjørende for hvordan brukerne fungerte i tiltakene. En informant mente at hun hadde god kommunikasjon med tiltaksarrangørene og brukerne om oppfølgingen i tiltaksperioden, mens andre ønsket hyppigere oppfølgingsmøter med bruker og tiltaksarrangør underveis, noe de sjelden følte at de hadde kapasitet til. Dersom det oppstod problemer, ble gjerne den ansvarlige ute på tiltaket og brukeren innkalt til en samtale. En av informantene mente at jevnlig oppfølgingsmøter kunne ha bidratt til å forebygge problemer, og at det å løse problemene før de ble for store, kunne ha positiv innvirkning på et vellykket atferdsforløp. Samtlige informanter mente at en fleksibel tilnærming både hos saksbehandlerne og tiltaksarrangørene var nødvendig, da brukerne kunne ha ulike, og ofte sammensatte, behov.

5.3.1 Psykososialt miljø på tiltaksplassene

Flere av informantene mente at relasjonene mellom brukeren, de ansatte og den ansvarlige på tiltaket hadde avgjørende betydning for hvordan brukerne greide seg ute i tiltaket. Hvordan brukerne ble møtt på sine behov og ivaretatt, hadde mye å si for opplevelsen av mestring og trivsel på tiltaksplassene. Som eksempel på dette forteller en av informantene om en mann:

”Han trivdes veldig godt i den arbeidstreningssituasjonen som han allerede hadde, og de trivdes veldig godt med ham. De har en god relasjon. Han har en arbeidsleder som har fulgt ham i mange år, og han får tett oppfølging. Der er han inkludert, han er en av gutta.”

Enkelte informanter mente at frivillige organisasjoner og private bedrifter oftere viste en mer tolerant og positiv innstilling til mennesker med funksjonsnedsettelse enn de større kommunale foretakene.

5.3.2 Om kompetanse på diagnosegruppen ved atføøringsbedriftene

Flere av informantene antok at det fantes både formell og uformell kompetanse på diagnosegruppen ved de ulike atføøringsbedriftene. Men som tidligere nevnt, manglet informantene en oversikt over atføøringsbedriftenes kompetanse på brukergruppen.

En informant sa det slik:

”Er det en kombinasjon av hva bruker er interessert i å jobbe med og kunnskap om akkurat hans sykdom eller lidelse et eller annet sted, så ville jeg velge det. Men jeg tror i forhold til diagnoser og lidelser og spesialisering med å følge opp enkelte brukergrupper, så er det vanskelig å finne noe.”

Denne informanten nevnte også at noen arbeidsmarkedsbedrifter hadde kompetanse på enkelte former for funksjonshemninger, men at det muligens var lite kompetanse om utfordringer knyttet til den arbeidsrettede oppfølgingen av brukergruppen:

”Har du en synsforstyrrelse eller er du døv, da har du arbeidsmarkedsbedrifter som har spesialisert seg på det, men i forhold til det vi snakker om her (kognitive funksjonsnedsettelse), så finnes det ingen ting som jeg vet om i hvert fall.”

Informanten antok at kunnskap om ulike typer funksjonshemninger i samfunnet generelt kunne sees i sammenheng med størrelsen på, og styrken til, interesseorganisasjonene. En annen informant syntes at Varig tilrettelagt arbeid var et godt tiltak, fordi de ansatte der hadde god generell kompetanse på personer med funksjonsnedsettelse. Samtlige informanter ga uttrykk for at mange av brukere hadde store tilretteleggingsbehov, og at tett oppfølging gjerne var en forutsetning for at disse personene fungerte i tiltakene.

5.3.3 Arbeidspraksis i det ordinære arbeidslivet

Flere av informantene mente at arbeidspraksis i det ordinære arbeidslivet kunne være særlig motiverende, og at mange brukere selv ønsket dette. Flere av informantene sa også at tiltak i det ordinære arbeidslivet muligens kunne ha en positiv effekt på å få flere sysselsatt:

”Men selvfølgelig er det mange av disse her som må ha det tilrettelagt, da. Men hvis vi hadde klart å tilrettelegge i det ordinære også, så hadde vi klart å få flere ut”.

Disse informantene ønsket derfor at det var et større tilbud om tiltaksplasser i det ordinære arbeidslivet som kunne gi den tette oppfølgingen som mange av brukerne ble ansett å ha behov for. En av informantene mente at IA-avtalen kunne anvendes med tanke på ansettelser og utprøving av arbeidsevnen til personer med funksjonsnedsettelser, men at dette i liten grad ble gjort. Flere informanter mente at attføringsbedriftene la for stor vekt på industribaserte arbeidsoppgaver. En av informantene mente derfor at utprøving i det ordinære arbeidslivet kunne være å foretrekke, da opplæringen i attføringsbedriftene ikke alltid samsvarte med arbeidsmarkedets behov for kompetanse:

”Noen sitter og skrur sammen ledninger og noen små ting. Jeg tror det blir vanskelig å finne de arbeidsplassene ute i det ordinære”.

5.3.4 Arbeid med bistand og Arbeidspraksis i skjermet virksomhet

Enkelte informanter mente at tilretteleggere i Arbeid med bistand hovedsakelig arbeidet med jobbsøking og formidling til arbeid, men ga lite direkte hjelp og støtte i tilretteleggingen av de konkrete arbeidsoppgavene. Informanten som mente at Nevroteamet anbefalte tiltak ut i fra intensjonen om tiltak, og ikke hvordan det fungerte i praksis, mente at dette i særlig grad gjaldt Arbeid med bistand:

”I veldig mange tilfeller blir folk søkt inn på Arbeid med bistand. Der driver de og jobber med jobbsøk og det trenger de ikke Arbeid med bistand til å gjøre. Hvis den enkelte hadde blitt møtt på sine behov og fått tilrettelegging og bistand til å mestre en jobb i forhold til sine forutsetninger, så hadde det gått fint.”

En annen informant mente at Arbeid med bistand fungerte bra når tilretteleggeren hadde god kommunikasjon med brukeren, og evne til å forstå brukerens ønsker og behov. Informanten mente at der det ofte skar seg, var i de tilfellene saksbehandlere, brukere og tiltaksarrangører ikke greide å jobbe på lag. Denne informanten mente også at Arbeidspraksis i skjermet virksomhet kunne være et bedre alternativ for flere av brukerne, fordi de da ville få en tettere og mer omfattende oppfølging. Hun ønsket særlig at det skulle være flere tiltaksplasser av denne typen i det ordinære arbeidslivet.

5.3.5 Utdanning som tiltak

En av informantene sa at utdanning kunne være et egnet tiltak for enkelte brukere, fordi de kunne behøve kompetanse for å få en jobb som de hadde forutsetninger for å klare. Noen av informantene mente at oppfølgingen av unge brukere ikke fungerte tilstrekkelig. Det ble påpekt mangel på gode samarbeidsrutiner mellom instanser som var involvert i oppfølgingen av unge brukere. Flere av informantene mente at kommunen de arbeidet i gjorde for lite med tanke på etablering av ansvarsgrupper og utforming av Individuelle planer (Ip) for elever i den videregående skolen. En av informantene fortalte at rådgivere ved videregående skoler med byomfattende inntak i Oslo, måtte forholde seg til flere NAV-kontor ut i fra elevenes bostedsadresser. NAV-kontorene kunne ha varierende prosedyrer ved håndtering av slike saker, og ulike forventninger til hva skolen burde foreta seg i forkant av innsøkningen, noe som kompliserte rådgivernes arbeid. Informanten mente at dette trolig medførte et dårligere tilbud for elever med særskilte oppfølgingsbehov. Videre mente informanten at det var for få videregående skoler som kunne tilby tilrettelagt opplæring for elever med behov for spesialpedagogisk oppfølging. Informanten sa også at omorgani-

seringen av Oppfølgingstjenesten hadde ført til bortfall av jevnlig møter mellom NAV, bydelene og skolene, slik ar man nå ikke hadde faste samarbeidsfora.

En annen informant mente at rapportene fra utdanningsinstitusjonene om hvordan det gikk med brukerne, ofte ga for lite informasjon. Dette gjaldt særlig høgskolene og universitetene. En av informantene fortalte om en bruker som hadde fått høyere utdanning anbefalt som attføringstiltak av Nevroteamet. Denne personen hadde hatt hjelp av en tilrettelegger i startfasen, men greide seg nå på egen hånd.

5.3.6 Om brukergruppens muligheter for å lykkes i arbeidslivet

Som tidligere nevnt hadde informantene begrenset tilgang på informasjon om hvordan det gikk med brukere etter avsluttet attføringsforløp. Men flere av informantene mente at arbeidslivet i dag var lite tilpasset mennesker med funksjonsnedsettelse generelt, fordi kravene til effektivitet og kompetanse var høye. De mente at stillinger som omfatter enklere arbeidsoppgaver, for eksempel ryddehjelp, var i ferd med å forsvinne. Enkelte informanter mente at IA-avtalen ikke fungerte etter intensjonen, verken i forhold til oppfølging av egne ansatte, eller nyansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. En informant sa dette:

”Vi har veldig mange virkemidler som staten disponerer, som vi kan bruke for å få folk ut i jobb. Men så gjøres det veldig lite på arbeidsgiversiden.”

Denne informanten mente derfor at ordninger med å inkludere mennesker med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet burde vært lovpålagt. En av de andre informantene mente at det midlertidige lønnstilskuddet ved ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne var for lavt og kortvarig, og at oppfølgingen fra NAV til virksomheter med yrkeshemmede arbeidstakere ikke var god nok. Dette ble av informanten sett på som en mulig årsak til at mange bedrifter ikke ønsket å satse på personer med funksjonsnedsettelse. Informanten hadde kjennskap til forsøksordningen med tildeling av varig lønnstilskudd til bedrifter med ansatte som hadde redusert arbeidsevne, men sa at hun ikke hadde grunnlag for å uttale seg om denne.

6. Oppsummering, tentativ konklusjon og diskusjon av funn, samt avsluttende kommentar

Diskusjonen av funnene tar utgangspunkt i den tidligere nevnte hovedproblemstillingen, samt de tilhørende forskningsspørsmålene.

Problemstilling:

Hvilken oppfatning har saksbehandlere ved NAV-kontor av den arbeidsrettede oppfølgingen av brukere med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse?

For å understøtte problemstillingen er følgende forskningsspørsmål benyttet:

- Hvordan oppfatter saksbehandlerne at den individuelle brukeroppfølgingen er ivarettatt ved sitt eget NAV-kontor?
- Hvilken betydning mener saksbehandlerne at samarbeidet med Nevroteamet, ansvarlige på tiltaksplassene og andre involverte aktører har å si for kvaliteten på brukeroppfølgingen?
- Hvilken oppfatning har saksbehandlerne om tilretteleggingen i arbeidsmarkedstiltakene samsvarer med den enkelte brukers behov?
- Hvordan vurderer saksbehandlerne brukernes mulighet for å bli sysselsatt i det ordinære arbeidslivet etter avsluttet atførløp?

6.1 Oppsummering av hovedtrekkene i intervjuene

Av undersøkelsen gikk det frem at det varierte i hvilken utstrekning brukerne fikk en arbeidsrettet oppfølging som var i samsvar med deres behov. Informantene oppga mangel på tid til samarbeid med brukere og involverte instanser, og manglende kjennskap til tiltaksarrangørenes kompetanse på diagnosegruppene, som sentrale årsaker til at de ikke alltid greide å gi brukerne tilstrekkelig oppfølging. Endrede

arbeidsrutiner som konsekvens av NAV-reformen ble også gitt som årsaksforklaring, men informantene mente at reformens fordringer om tettere samarbeid mellom de ulike instansene i NAV og andre involverte aktører, på sikt ville føre til en bedret brukeroppfølgning.

Brukerne ble søkt inn på tiltak med basis i deres forutsetninger og interesser og i tråd med rådene fra Nevroteamet. Men innsøkningen var også preget av faktorer som den enkelte saksbehandlers kjennskap til egnede tiltaksarrangører og lengden på ventelistene ved attføringsbedriftene. Informantene hadde ikke tilgang til en liste eller oversikt over tiltaksarrangørenes kompetanse på ulike diagnosegrupper. En slik liste var noe flere informanter savnet, da en oversikt over tilgjengelig kompetanse på ulike typer funksjonshemninger ville være hensiktsmessig med tanke på å kunne tilby en tilpasset oppfølging.

Brukere med ikke-vestlig bakgrunn som kom til Norge i voksen alder, ble ansett for å ha særlige utfordringer med å fungere i det norske arbeidslivet. Tilegnelse av ny språklig og kulturell kompetanse, i kombinasjon med svekket evne til kognitiv fungering, ble betraktet som særlig utfordrende. Det ble også ansett som vanskelig å avdekke om nedsatt arbeidsevne skyldtes manglende skolegang eller medisinske årsaker. Innvandrere med behov for Varig tilrettelagt arbeid kunne ikke delta i dette tiltaket, dersom de ikke hadde opptjent rett til uførepensjon.

Samarbeid med involverte innstanser, som tiltaksarrangører, habiliteringstjenestene og SYA, ble trukket frem som en viktig kilde til kompetanseoverføring, og for å kunne tilby en tilpasset tilrettelegging for brukerne. Samtlige informanter syntes at det var lett å få kontakt med Nevroteamet over telefon. Rapportene som omtalte utfallet av yrkeskartleggingen ga konkrete føringer for hvordan kvalifisering for arbeidslivet kunne tilpasses den enkelte bruker, noe som ble ansett som særlig positivt. En del av innholdet i rapportene ble imidlertid omtalt som fagspråk som kunne være vanskelig å forstå. Det ble gitt uttrykk for ønske om et økt samarbeid med Nevroteamet om brukeroppfølgningen i etterkant av yrkeskartleggingen, og jevnlig oppdateringer om Nevroteamets faglige virksomhet.

Informantene mente også at oppfølgingen ute i tiltakene ikke alltid var i samsvar med brukernes behov, men det kom også frem at mange attføringsbedrifter ga god oppfølging. Varig tilrettelagt arbeid ble nevnt som et tiltak der ansatte hadde god kompetanse på funksjonshemming generelt. Arbeidspraksis i skjermet virksomhet ble også omtalt som et tiltak som kunne tilby tett oppfølging. Derimot ble Arbeid med bistand trukket frem som et tiltak der tilretteleggerne hadde for lite delaktighet i opplæringen av arbeidsoppgavene. Tiltak i ordinær virksomhet ble ansett som særlig motiverende for brukerne, og hadde også den fordelen å kunne gi en yrkesopplæring som var mer i samsvar med arbeidsmarkedets behov for kompetanse, enn den som gjerne ble tilbudt i attføringsbedriftene. Tett oppfølging i ordinær virksomhet syntes derfor å være et tiltak som passet for mange innenfor brukergruppen, da mange ble ansett for ha store oppfølgingsbehov. Utdanning ble betraktet som et egnet tiltak for noen, da økt kompetanse kunne føre til et arbeid som var i samsvar med den enkeltes forutsetninger.

Gode relasjoner mellom brukerne, ansatte og ansvarlige på tiltaksplassene ble tillagt vesentlig betydning for hvordan brukerne fungerte i tiltakene. At brukerne ble inkludert, møtt og forstått i forhold til sine behov, var viktig for å lykkes. Flere informanter savnet mer tid til å følge opp brukerne mens de var ute i tiltakene, både i form av jevnlig oppfølgingsmøter og selv å være ute på tiltaksplassene.

Noen av informantene mente at oppfølgingen av unge brukere ikke fungerte tilstrekkelig. Dette dreide seg om mangel på gode samarbeidsrutiner mellom instanser som var involvert i oppfølgingen av unge personer, og for få videregående skoler som ga tilbud om tilettelagt opplæring. Grundigere tilbakemeldinger fra høgskoler og universiteter om brukeres fungering i studiesituasjonen, ble også etterlyst.

Informantene hadde liten kjennskap til hvordan det gikk med brukerne etter avsluttet attføringsforløp, fordi de sjelden hadde anledning til å følge opp de samme personene over en lengre tidsperiode. Noen fikk tilbud om Varig tilrettelagt arbeid, og andre hadde et ansettelsesforhold før de ble søkt inn til Nevroteamet. Flere informanter mente at dagens arbeidsliv var lite tilpasset mennesker med funksjonsnedsettelse. De anså kravene til effektivitet som høye, og at tiltak for å fremme sysselsettingsandelen

for denne gruppen, som IA-avtalen og lønnstilskudd til bedriftene, ikke var gode nok. En av informantene syntes derfor at ordninger med å inkludere funksjonshemmede i arbeidslivet burde vært lovpålagt. Det kom frem av undersøkelsen at flere av brukerne kunne trenge en bedre oppfølging enn de mottok, både i form av en tettere oppfølging av de ansvarlige på tiltaksplassene, oppfølging fra Nevroteamet i etterkant av yrkeskartleggingen, og en mer systematisk oppfølging av saksbehandlerne ved NAV-kontorene.

6.1.1 Tentativ konklusjon

Konklusjonen sees i forhold til studiens problemstilling og forskningsspørsmål. I problemstillingen ble det stilt spørsmål om hvilken oppfatning saksbehandlerne hadde av den arbeidsrettede oppfølgingen av brukerne. I undersøkelsen kom det frem at det varierte i hvilken utstrekning brukerne fikk ivaretatt sine individuelle behov for arbeidsrettet oppfølging. Informantene ga uttrykk for at brukeroppfølgingen ved NAV-kontorene hadde et forbedringspotensial, og at NAV-reformen på sikt kunne bidra til å øke kvaliteten på brukeroppfølgingen.

Tilretteleggingen i tiltakene var i samsvar med brukernes interesser, men det varierte i hvilken utstrekning den også var i samsvar med brukernes individuelle oppfølgingsbehov. Gode relasjoner mellom brukerne, ansatte og ansvarlige på tiltaksplassene hadde positiv innvirkning på fungeringsevnen i attføringsforløpet.

Samarbeidet mellom de lokale NAV-kontorene, Nevroteamet, ansvarlige på tiltaksplassene og andre involverte instanser, ble tillagt vesentlig betydning for kvaliteten på brukeroppfølgingen. En sentral årsak til at informantene mente at brukeroppfølgingen ikke alltid fungerte tilstrekkelig, var at de hadde for liten tid til samarbeid med brukerne og involverte instanser.

Informantene hadde liten kjennskap til om arbeidsmarkedstiltakene førte til midlertidig eller varig sysselsetting for brukergruppen, men flere mente at arbeidslivet i

liten grad er tilpasset mennesker med funksjonsnedsettelse, noe som kunne influere på brukergruppens fremtidige jobbmuligheter.

6.2 Studiens begrensninger

Som tidligere nevnt var alle informantene saksbehandlere ved NAV-kontor, med ulike erfaringer fra oppgaver knyttet til oppfølging av brukergruppen. I det semi-strukturerte forskningsintervjuet gis det, som nevnt i kapittelet om metode, muligheter til å uttrykke seg fritt innenfor ulike kategorier. Dette medførte at ulike aspekter ved brukeropfølgingen ble vektlagt forskjellig, noe som bidro til variasjon innenfor det samlede datamaterialet. I analysen av datamaterialet kunne jeg valgt å begrense disse variasjonene. Det var flere årsaker til at jeg valgte å ikke gjøre dette. Som nevnt i kapittelet om metode er en av hensiktene med analysen å trekke frem både spesielle og allmenne trekk ved funnene. Da de ulike emnene ble oppfattet som relevante for problemstillingen, valgte jeg å la oppgaven gjenspeile variasjonen i informantens uttalelser. Dette mener jeg er i samsvar med den kvalitative forskningstradisjonen, der formålet er å hente inn kvalitativ kunnskap uten å kvantifisere. Som nevnt i innledningen var hensikten med studien å trekke frem ulike perspektiver på brukeropfølgingen. Derfor kan de ulike perspektivene som kom frem i intervjuene bidra til en nyansert forståelse av temaet for undersøkelsen.

Som tidligere nevnt var det vanskelig å finne litteratur som omhandlet medfødte kognitive funksjonsnedsettelse som et samlet begrep i tilknytning til arbeidsliv og atferd. Jeg måtte derfor benytte meg av litteratur som behandlet beslektede emner. Dette kan ha virket begrensende på studien. Samtidig anså jeg den informasjonen som fremkom i disse kildene som relevant for den brukergruppen studien handler om.

Ved valg av teoretisk referanseramme, vurderte jeg å anvende systemteori. Denne kunne vært relevant, da systemteori kan benyttes til å belyse forhold mellom individ og samfunn, og forholdet mellom samfunnets ulike systemer. Jeg valgte å anvende humanistisk psykologi av flere grunner. Humanistisk psykologi inneholder en tro på

menneskers mulighet for vekst og selvaktualisering, noe som kan betraktes som et optimistisk syn på menneskers utviklingsmuligheter. Jeg anser derfor det humanistiske menneskesynet som et gunstig utgangspunkt i arbeidet med å gi hjelp og støtte til andre personer. Humanistiske verdier synes også å harmonere med FNs menneskerettigheter, som utgjør en viktig kilde til sentrale føringer for de politiske intensjonene om likeverd og inkludering.

Som nevnt i kapittelet om metode bestod utvalget av et lite antall informanter. Dette kan ha virket begrensende med tanke på studiens generaliseringsstyrke. Samtidig er det kvalitative forskningsintervjuet basert på en faglig dybdeorientering, der hensikten er å frembringe innsikt i informantenes livsverden. Informantene hadde også mye arbeidserfaring og kompetanse innen arbeidsrettet oppfølging. Jeg ser det derfor som sannsynlig at informantenes oppfatninger kan ha overføringsverdi til arbeidet med brukergruppen ved andre NAV-kontor.

Andre utvalg i studien kunne ha blitt benyttet. Dette kunne for eksempel ha vært brukerne selv, tiltaksarrangører eller tilretteleggere. Årsaken til at jeg valgte saksbehandlere ved NAV-kontor er redegjort for i innledningskapittelet og i kapittelet om metode. Samtidig kunne et annet utvalg bidratt med en annen kunnskap og forståelse om emnet. Dette kan virke begrensende for studiens reliabilitet og validitet. Samtidig anså jeg saksbehandlerne rolle som ansvarlige for koordineringen av tiltak, som et godt utgangspunkt for å gi et nyansert perspektiv på brukeroppfølgningen.

I undersøkelsen blir det imidlertid også satt et spesielt søkelys på to grupper; unge brukere og brukere med innvandrers- og flyktningsbakgrunn. Årsaken til dette er at disse gruppene ble særlig omtalt i det første intervjuet. Jeg så det derfor som relevant å stille spørsmål om disse gruppene i de påfølgende intervjuene (se intervjuguiden, vedlegg nr. 5). Den semistrukturerte intervjuformen ga også informantene anledning til å fokusere på andre personlige egenskaper ved brukerne, men dette ble ikke gjort. Dette kan om mulig gi en indikasjon på aktualiteten i å sette fokus på disse gruppene, selv om spørsmål om andre personlige egenskaper ved brukerne kunne vært med i intervjuguiden. Jeg kunne også ha valgt å utforme problemstillingen med tanke på en

enkelt egenskap ved brukergruppen, som for eksempel unge med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse. I ettertid ser jeg at dette vanskelig ville latt seg gjøre. Det viste seg vanskelig å skaffe informanter som hadde hatt arbeidssøkere med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse til yrkeskartlegging ved Nevroteamet. Dersom utvalgsriteriene hadde vært mer begrenset, er jeg usikker på om det ville vært mulig å gjennomføre denne undersøkelsen.

6.3 Diskusjon av funn

Diskusjonen av funnene blir gjort i forhold hovedkategoriene som danner utgangspunktet for presentasjonen av funnene. Disse er: Saksbehandlerne oppfatninger av brukeropfølgingen ved sitt eget NAV-kontor, saksbehandlerne oppfatninger av samarbeidet med Nevroteamet, og saksbehandlerne oppfatninger av brukeropfølgingen på tiltaksplassene.

6.4 Saksbehandlerne oppfatninger av brukeropfølgingen ved sitt eget NAV-kontor

NAV-reformen viste seg å ha betydning for brukeropfølgingen ved de NAV-kontorene som informantene arbeidet ved. (Som nevnt i kapittel 5, var reformen ikke igangsatt ved et av kontorene som undersøkelsen foregikk ved.) Utsiktene til økt kompetanse og samarbeid på tvers av arbeidsområder ble ansett for å ha positiv innvirkning på brukeropfølgingen. Arbeidsbelastningen som omorganiseringen medførte ble derimot omtalt som mindre positiv. Informantenes uttalelser synes å samsvare med Arbeidsmarkedsinstituttets pilotundersøkelse om NAV-reformen (Andreassen et al. 2007), der saksbehandlerne var positive til kompetanseheving og bedre samarbeid på tvers av etatsgrensene, men opplevde det som utfordrende at de nye arbeidsoppgavene krevde tid og oppmerksomhet (Ibid).

Enkelte informanter ga uttrykk for at mangel på tid kunne føre til at deres bestillinger til tiltaksarrangørene om hvilken oppfølging som ble forventet, ikke alltid var

grundige nok. Da beskrivelser av brukernes individuelle oppfølgingsbehov danner grunnlaget for tilretteleggingen i tiltakene, kan det være viktig at denne gir god informasjon om hvilken oppfølging som forventes. Som nevnt i kapittelet om medfødte kognitive funksjonsnedsettelse, kan kognitive svekkelser gi forskjellige utslag. Kjennskap til den enkelte brukers vansker bør derfor innvirke på tilpasning av arbeidsoppgavene. For eksempel bør en tilrettelegger være klar over at personer med hukommelsesproblemer, ifølge Krogstad (1997), kan ha lettere for å gjenkjenne informasjon ved hjelp av faste holdepunkter. For en bruker med disse vanskene kan, for eksempel, gangen i en arbeidsprosess visualiseres ved hjelp av tekst og/eller bilder. Ansvarlige på tiltakene bør derfor ha tilstrekkelige opplysninger om den enkelte brukers kognitive vansker.

Av informantenes uttalelser kom det frem at flere arbeidsoppgaver i tilknytning til brukeroppfølgingen ofte ikke lot seg utføre i tilstrekkelig grad. Besøk på tiltaksplassene var noe samtlige informanter ønsket at de kunne gjennomføre i større utstrekning, da dette kunne føre til større innsikt i hva de kunne forvente av tiltaksarrangørene. Flere av informantene hadde også begrenset mulighet til gjennomføre regelmessige oppfølgingsmøter med brukerne og ansvarlige på tiltaksplassene. Ifølge St.meld. nr. 9 (2006-2007) spiller informasjon, rådgivning og tett oppfølging en viktig rolle i arbeidsmarkedspolitikken. Dersom intensjonen med NAV-reformen om en mer individrettet, helhetlig og effektiv oppfølging av arbeidssøkerne (St.meld. nr. 9 (2006-2007)), skal oppfylles, bør kanskje saksbehandlerne få mer tid til den arbeidsrettede oppfølgingen av brukerne. Saksbehandlerne mangel på tid kan i særlig grad antas å ramme brukergruppen, da det i undersøkelsen kom frem at mange av brukerne hadde store oppfølgingsbehov. Det kan derfor synes viktig å sikre at brukere som trenger mye hjelp og støtte, får tilstrekkelig hjelp til å komme inn i vel fungerende arbeidsrettede prosesser.

6.4.1 Bakgrunn for valg av tiltaksplasser

Samtlige informanter oppga brukerens interesser og behov som utslagsgivende for valg av tiltaksplasser, men lengden på ventelistene hos tiltaksarrangørene hadde også betydning for hvor brukerne fikk tilbud om arbeidsrettet oppfølging. Brukerne ble gjerne søkt inn på tiltak der ventetiden var kort. Lange ventelister synes å harmonere svakt med uttalelser i undersøkelsen om at attføringssystemet ikke gir rom for lang ventetid. Dette kan innebære en sårbarhet med tanke på om brukerne får tilbud om tiltak som samsvarer med den enkeltes behov. Noen brukere ville kanskje fått en bedre oppfølging dersom de fikk mulighet til å vente en periode for å komme inn på det mest egnede tiltaket. Samtidig kan lang ventetid oppleves som frustrerende for enkelte brukere, og kanskje også medføre tap av motivasjon. En av informantene mente at Arbeidspraksis i skjermet virksomhet var et egnet tiltak for mange av brukerne, da dette tiltaket ga tett oppfølging, men informanten sa også at det tok lang tid å få plass i dette tiltaket. Man kan derfor stille spørsmål om det burde vært flere tiltaksplasser for brukere med store oppfølgingsbehov.

Samtidig kan det være positivt at brukernes interesser og oppfølgingsbehov var utslagsgivende for informantenes valg av tiltaksplasser. En av informantene sa dette om brukerne:

”Det er jo faktisk sånn at personer med samme diagnose kan ha svært ulik arbeidsevne og funksjonsnivå og svært forskjellige ønsker, interesser og mål i livet”.

Nevroteamet vektlegger også individuelle ønsker, interesser og behov i arbeidet med å legge til rette for et fremtidig attføringsløp (Nevroteamet 2003). Dette synes å være i samsvar med FNs Menneskerettighetserklæring (1948), som stadfester at alle har rett til å bestemme over vesentlige forhold ved sin egen livssituasjon. Som nevnt i avsnittet om arbeidslivets betydning for personlig vekst og utvikling, kan arbeidslivet utgjøre en viktig kilde til fungering på sentrale livsområder. Av den grunn er det viktig at brukerne har innflytelse over sin egen arbeidssituasjon i tiltakene.

På grunn av stor arbeidsbelastning kunne ikke informantene bruke mye tid på å lete etter tiltak der det fantes kompetanse på diagnosene som var representert i brukergruppen. Ifølge St.meld. nr. 9 (2006-2007) betraktes arbeidsmarkedstiltakene som et av de viktigste virkemidlene for å bedre arbeidssøkeres mulighet for å komme i arbeid. Men dersom arbeidsmarkedstiltakene skal kunne tilby en tilfredsstillende oppfølging, bør de også inneha kompetanse på brukernes ulike behov. Som nevnt i avsnittet om svekkelser i kognitive funksjoner, kan ulike diagnoser gi indikasjoner på hvilke hjernefunksjoner som er nedsatt. Men dersom omgivelsene mangler kunnskap om dette, kan det være vanskelig å forstå hva de kognitive svekkelsene innebærer for den enkelte (Shapiro & Rich 1999). Nedsatt evne til eksekutiv fungering er et eksempel på en kognitiv svekkelse som det kan være vanskelig å observere og identifisere (Eslinger 1996).

Ifølge Jordan (2000) kan mangel på kunnskap i omgivelsene føre til at personer med disse vanskene ikke får den hjelp og støtte de behøver. Dette kan medføre at selve arbeidssituasjonen oppleves som en større belastning enn arbeidsbyrden (Attwood 2002). Kunnskap om den enkelte brukers kognitive vansker vil kunne bidra til å tilpasse tilretteleggingen av arbeidsoppgavene. I en del tilfeller vil tilpasning av arbeidssituasjonen ikke kreve så store omstillinger. For eksempel kan personer som har problemer med å forholde seg til sosiale situasjoner, få arbeidsoppgaver som ikke krever mye samarbeid (Attwood 2002). Et annet eksempel kan være brukere med kognitive svekkelser som medfører at de fort blir trette og slitne. Disse kan behøve små pauser i løpet av dagen (Skøyen & Hals 2008). Tilrettelegging av arbeidssituasjonen vil kunne medføre at personer får utnyttet sine sterke sider (Ibid). Dette kan øke sjansen for et vellykket atferdsforløp, noe som igjen vil kunne ha positiv innvirkning på brukernes fremtidige muligheter til å fungere i jobbsammenheng.

Kompetanse på tiltaksplassene om den enkelte brukerens kognitive funksjonsvansker, og hvordan arbeidssituasjonen bør tilrettelegges, kan derfor ha positiv innvirkning på hvordan brukerne fungerer i tiltakene. Derfor kan det være viktig at brukerne søkes inn på tiltak der det finnes kompetanse på den enkeltes diagnose eller kognitive

fungeringsvansker. Slik kunne det også vært hensiktsmessig om saksbehandlere hadde tilgang på en oversikt over tiltaksarrangørenes kompetanse på ulike diagnosegrupper, noe som flere av informantene ønsket. En informant sa det slik:

”Er det en kombinasjon av hva bruker er interessert i å jobbe med og kunnskap om akkurat hans sykdom eller lidelse et eller annet sted, så ville jeg velge det. Men jeg tror i forhold til diagnoser og lidelser og spesialisering med å følge opp enkelte brukergrupper, så er det vanskelig å finne noe.”

6.4.2 Veiledning og samtaler med brukerne

Norske og internasjonale studier viser at forhold som alder, diagnose og utdanningsbakgrunn har betydning for utfallet av atferdsforløpet (Børing 2002). I denne undersøkelsen ble motivasjon betraktet som den personlige egenskapen som hadde størst betydning for et vellykket atferdsforløp. Arbeidet med å motivere brukerne ble ansett som vesentlig, da flere av informantene antok at grad av uførhet/sykdom ikke nødvendigvis var forbundet med viljen og lyst til å få til noe. Informantenes vektlegging av motivasjon som mestringsfaktor kan sees i lys av Maslows teori om at menneskers handlinger er motivert av å få tilfredstilt grunnleggende behov (Gelso & Fretz 2001). Som det redegjøres for i avsnittet om arbeidslivets betydning for personlig vekst og utvikling, vil et ønske om å fungere i arbeidslivet utgjøre en viktig motivasjonsfaktor for mange, da arbeidslivet kan bidra til å tilfredsstille basale behov. Men den menneskelige motivasjon vil også påvirkes av ulike situasjoner og mennesker (Maslow 1987). Dersom nye utfordringer oppleves som uttrygge, kan det være vanskelig å utvikle motivasjon for å tilfredsstille høyereliggende behov. I undersøkelsen kom det frem at saksbehandlernes evne til å gi tydelig og god informasjon om hva skulle foregå, var viktig for at brukerne skulle føle seg trygge.

I undersøkelsen kom det også frem at NAV-systemet kunne oppleves som stort og komplekst for brukerne, slik at det kunne være krevende å få en forståelse av de involverte aktørenes roller. Ifølge Stubberud, Åsland og Kristensen (2007) kan svikt i kognitive prosesser være barrierer for informasjonsbehandling, oppmerksomhet og hukommelse. Det vil derfor være til god hjelp og støtte at saksbehandlerne har en viss

innsikt i brukernes bakgrunn. Kjennskap til brukerens kognitive svekkelser kan innvirke på hvordan informasjonen gis. For eksempel kan oppmerksomhetsvansker innebære økt distraherbarhet (Krogstad 1997). Dersom en saksbehandler er klar over at en bruker har dette problemet, kan det være viktig å sørge for at samtalen foregår i skjermede omgivelser, med liten risiko for forstyrrelser utenfra. Kunnskap om personlige egenskaper ved brukerne, kan derfor gjøre saksbehandlerne bedre i stand til å kommunisere på en måte som fremmer trygghet og innsikt. Det ble også ansett som viktig å hjelpe brukerne med å utvikle en realistisk forståelse av egen arbeids- evne. Dette kan virke hensiktsmessig, da personer med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse kan ha begrenset metakognitiv innsikt (Shapiro & Rich 1999). For saksbehandlere ved NAV-kontor og andre som er involvert i den arbeidsrettede oppfølgingen, kan anvendelse av en humanistisk rådgivningsstrategi bidra til å utvikle større metakognitiv innsikt og positive mestringsstrategier hos brukerne. Ifølge Lassen (2004) kan humanistiske rådgivningsstrategier fremme personers vekstpotensial, slik at vedkommende oppdager nye muligheter for å hankses med sin livssituasjon.

Humanismen innehar et optimistisk menneskesyn, der tro på individets muligheter for vekst vektlegges (Ibid). Et optimistisk menneskesyn, der arbeidssøkerne oppfattes som kompetente individer, kan medføre at brukerne opplever å bli møtt med respekt og anerkjennelse. Dette kan føre til at brukerne opparbeider tillit til saksbehandlerne, og kan også virke motiverende for deltagelse i attføringstiltaket. Å bidra til å fremme brukernes vekstpotensial kan også være hensiktsmessig da negative opplevelser i oppveksten, ifølge Maslow (Gelso & Fretz 2001) kan ha virket undertrykkende på individets utviklingsmuligheter. Men kapasiteten til vekst og utvikling kan frigjøres under de rette forholdene (Ibid).

Av undersøkelsen kom det frem at ingen av informantene hadde mulighet til å følge opp brukerne over tid. Lange attføringsforløp og informantenes skifte av arbeidsplass var to av årsakene, men avgrensning av informantenes arbeidsområder medførte også at de bare fulgte opp brukerne over en viss tidsperiode. Enkelte informanter omtalte

en foreslått innføring av fast primærkontakt for arbeidssøkere ved de lokale NAV-kontorene. Dette, sammen med den fremtidige sammenslåingen av ulike attføringsytelser til en arbeidsavklaringsstønad, som det vises til i St.meld. nr. 9 (2006-2007), vil kunne bidra til at arbeidssøkerne følges opp av samme saksbehandler over et lengre tidsrom.

En av informantene sa at det var opp til personene selv å kontakte NAV, dersom de fikk problemer med å fungere i jobbsituasjonen etter endt attføringsforløp. Ifølge St.meld. nr. 9 (2006-2007), er bare 40 prosent i arbeid ett år etter at attføringsforløpet er avsluttet. Det kan derfor stilles spørsmål om flere hadde mestret overgangen til det ordinære arbeidslivet dersom de ble tilbudt en oppfølging i etterkant av avsluttet attføringsforløp. Ifølge Stubberud, Åsland og Kristensen (2007) kan svekkelser i kognitiv fungering medføre initiativvansker. Brukere med initiativvansker vil kunne oppleve det som komplisert å kontakte NAV om problemer i arbeidssituasjonen. I tillegg mener Nevroteamet at brukerne står i fare for å falle ut av arbeidslivet etter en tid, dersom de ikke får en langsiktig oppfølging (Nevroteamet 2008). For mange av brukerne kan det derfor være hensiktsmessig med en oppfølging fra NAV i en periode etter at attføringsforløpet er avsluttet.

6.4.3 Brukeroppfølging av personer med innvandrers-/flyktningbakgrunn

I undersøkelsen ble innvandrere og flyktninger med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse ansett for å ha store utfordringer med å fungere i arbeidslivet. Belastningen ved å ha en kognitiv funksjonsnedsettelse og samtidig skulle tilpasse seg en ny kultur og lære et nytt språk, ble omtalt som krevende. Ifølge St.meld. nr. 9 (2006-2007) er det flere innvandrere og flyktninger som står utenfor arbeidslivet enn i den øvrige befolkningen. Det er også en relativt stor andel som har manglende kompetanse i forhold til arbeidslivets krav (Ibid). Dette kan bety at innvandrere og flyktninger har særlige utfordringer med å komme inn i et arbeidsforhold. Derfor kan det tenkes at kognitiv funksjonshemming som tilleggsfaktor, kan komplisere inngangen til arbeidslivet ytterligere. En av informantene uttrykte det slik:

”Hvis du har en funksjonshemming som gjør det vanskelig å bruke hodet, i tillegg til at du sliter med språket, da sliter du. Veldig ofte. Da skal du jammen meg ha sterk ryggrad for å greie å komme deg opp og frem både i arbeidspraksis og i jobb.”

En annen informant mente at det kunne være vanskelig å få klarhet i om funksjonsvanskene hadde kulturelle, språklige eller medisinske årsaker. Dette kompliseres av at mange evnetester ikke er utviklet for personer med ikke-vestlig språklig og kulturell bakgrunn (Sparks 1998). Personer med kognitive funksjonsnedsettelse har individuelle strategier for å tilegne seg kunnskap, men også kulturelle erfaringer vil kunne influere på hvordan ny kunnskap læres. For eksempel vektlegger enkelte kulturer visuelle innlæringsmetoder, mens auditive former for formidling av kunnskap kan være mer utbredt i andre kulturer (Ibid). Med bakgrunn i disse personenes spesielle utfordringer, synes det hensiktsmessig at det er etablert en egen enhet, NAV Intro, med spesiell kompetanse på innvandrere og flyktninger og kvalifisering for arbeid, slik som det refereres til i St.meld. nr. 9 (2006-2007). Det er også opprettet et kvalifiseringsprogram for personer med svak eller liten tilknytning til arbeidslivet (Ibid). Disse tiltakene kan bidra til å lette inngangen til arbeidslivet for denne gruppen.

Enkelte informanter trakk også frem kulturelle forhold som kvinners tradisjonelle stilling i hjemlandet, og ulike kulturers holdninger til funksjonshemmede, som utfordringer ved å hjelpe disse brukerne inn i arbeidstettede prosesser. Ifølge Sparks (1988) kan det oppleves som utfordrende å arbeide med personer med annen kulturell bakgrunn. For å avhjelpe dette det er viktig å få mest mulig innsikt i hvordan personers ulike kulturelle bakgrunn influerer på deres måte å forstå omgivelsene. Ansatte i hjelpeapparatet bør være bevisste på å ikke inneha stereotype holdninger til personers etniske bakgrunn. Ved å samtale med brukeren om hans eller hennes egne kulturelle verdier og oppfatninger, kan man unngå å utvikle forutinntatte holdninger. Slike samtaler kan bidra til å oppnå innsikt i ulike personers forståelsesmåter, og danne grunnlag for tillitsbaserte relasjoner (Ibid). I tillegg bør annen språklig og kulturell bakgrunn ikke oppfattes som et hinder for videre læring og tilpasning til det norske samfunnet, men heller en ressurs for samfunnets kunnskapsutvikling og kompetanse i arbeidsmarkedet.

Det kan derfor være viktig å satse på videreutvikling av spesialpedagogisk kompetanse om forhold knyttet til innvandrere og flyktninger med funksjonsnedsettelse. Særlig kan dette være viktig i forhold til funksjonshemninger som ofte fremstår uten fysisk synlige kjennetegn, slik som medfødte kognitive funksjonsnedsettelse. Dette vil kunne influere positivt på utarbeidelsen av individuelt tilpassede atferdingstiltak. En satsning på videreutvikling av spesialpedagogisk kompetanse om disse brukerne synes å være i tråd med politiske intensjoner om å lette inngangen til arbeidsmarkedet for innvandrere og flyktninger (St.meld. nr. 9 (2006-2007)).

6.5 Saksbehandlerens oppfatninger av samarbeidet med Nevroteamet

Informantene oppfattet det positivt at rapportene som omhandlet resultatene fra den enkelte brukers yrkeskartlegging, ga konkrete redegjørelser for hva funksjonsnedsettelsen innebar for fungering i arbeidslivet. Rapportene ble dermed ansett som et viktig verktøy for å tilpasse arbeidsmarkedstiltak med tanke på den enkelte brukerens behov. Men rapportene kunne også inneholde ord og uttrykk som var vanskelig å forstå. En av informantene uttrykte det slik:

”Jeg har ingen forutsetninger for å forstå fagspråket. Det er jo ikke et fagspråk som er en NAV-terminologi. Det er et fagspråk som er for de utdanningsgruppene som er representert hos Nevroteamet, tenker jeg”.

Det kan stilles spørsmål ved nytteverdien av rapporter eller muntlige fremstillinger der innholdet oppfattes som lite forståelig. Dette synes å få støtte av Fossetøl (2007) som mener at utviklingen av en felles terminologi kan bidra til å gjøre samarbeidet mellom helsetjenestene og arbeids- og velferdstjenestene enklere.

Samtlige informanter ønsket et tettere samarbeid med Nevroteamet i form av kompetanseoverføring og støtte til brukeroppfølgingen. Ifølge Nevroteamets virksomhetsplan (2008) kan personer med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse ha sammensatte vansker. Derfor kan det være viktig at involverte aktører har god tilgang på Nevroteamets kompetanse. På den annen side er Nevroteamets størrelse svært

begrenset, og det har ikke tilstrekkelige organisatoriske og praktiske rammer til å dekke det reelle oppfølgingsbehovet (Ibid). Dette kan legge barrierer for teamets mulighet til å intensivere sitt arbeid med å gi råd og støtte til saksbehandlere, brukere, tiltaksarrangører og andre involverte instanser.

Regjeringen ønsker å satse på oppbygging av kompetanse om personer med redusert arbeidsevne hos ansatte i Arbeids- og velferdsetaten (St.meld. nr. 9 (2006-2007)). Utveksling av erfaring og kunnskap mellom ulike faggrupper kan være en viktig kilde til kompetanseøkning. Tilstrekkelig tid til samarbeid mellom involverte aktører, kan derfor ha betydning for utvikling av en felles forståelse for den enkelte brukers behov for arbeidsrettet oppfølging, og hvordan denne bør gjennomføres i praksis. I lys av dette, samt resultatene fra egen undersøkelse, bør det fokuseres på ressurser i form av tid og vektlegging av tverrfaglig samarbeid, dersom kompetanseheving i NAVs ulike instanser skal fungere etter de politiske intensjonene.

Flere av informantene beklaget også de lange ventelistene hos Nevroteamet når de søkte arbeidssøkere inn til yrkesutredning. Dette understøtter den ovennevnte uttalelsen om at Nevroteamet ikke har organisatoriske rammer for å dekke det reelle behovet. Dette er beklagelig, da flere av informantene også mente at en grundig yrkesutredning hadde stor betydning for brukernes mulighet for å fungere i tiltaket. Nevroteamet anser det også som sannsynlig at det finnes store mørketall med tanke på personer som ikke blir søkt inn (Nevroteamet 2008). En utbygging av Nevroteamets tjenester kunne derfor ha bidratt til at flere personer med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse fikk styrket sin mulighet for å fungere i arbeidslivet.

6.6 Saksbehandlernes oppfatninger av brukeroppfølgingen på tiltaksplassene

I undersøkelsen kom det frem at tiltaksarrangørenes evne til gi en oppfølging som samsvarer med den enkeltes behov, varierte. Ifølge Børing (2002) har mye av forskningen vært sentrert rundt attføringsklientene, mens det er for lite kunnskap om be-

driftenes rolle. I den internasjonale klassifikasjonen av funksjon, funksjonshemming og helse (ICF), blir funksjonshemming betegnet som en konsekvens av sammensatte forhold mellom individets helsetilstand, personlige faktorer og forhold ved miljøet, der enkelte miljøer kan virke begrensende, mens andre virker fremmende for individers mulighet for utvikling og livsutfoldelse. Av undersøkelsen kom det frem at mange av atferdsbedriftene ga god oppfølging, men informantene var usikre på i hvilken utstrekning det fantes kompetanse på brukergruppen ved de ulike tiltaksplassene.

En av informantene mente at kompetansen om ulike funksjonshemninger hadde sammenheng med størrelsen og styrken på interesseorganisasjonene. Ifølge Shapiro og Rich (1999) oppstod fagområdet om kognitive svekkelser som medfører lærevansker, på sekstitallet. Barn som den gang var elever i skolen, er i dag voksne. Funksjonsvanskene kommer til uttrykk på ulike måter i forskjellige faser av livet. Vanskenes innvirkning på voksnes fungeringsevne influeres av forandringer i utdanningsmessige, sosiale, personlige og yrkesmessige krav. Voksne med disse vanskene kan derfor ha andre kjennetegn og behov enn barn (Ibid). Derfor er det viktig at det også fokuseres på voksnes behov for bistand til å fungere på ulike samfunnsarenaer, deriblant arbeidslivet.

Flere informanter mente at måten brukerne ble ivaretatt på ved tiltaksplassene syntes å ha stor betydning for hvordan de mestret arbeidssituasjonen. Av Maslows behovsteori går det frem at grunnleggende behov som behovet for aksept, kontakt og det å høre til i sosiale sammenhenger må være tilfredstilt før behov for personlighetsutvikling og selvrealisering utvikles (Halse 2001). Mange personer med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse kan ha opplevd å bli møtt med manglende forståelse for sine vansker (Shapiro & Rich 1999). Enkelte har blitt møtt med mye kritikk i løpet av sin skolegang, og har således negative forventninger til situasjoner som innebærer læring (Ibid). Noen har utviklet "lært hjelpeløshet" som kan føre til passivitet (Jordan 2000). Negative erfaringer i oppveksten kan også føre til utvikling av et negativt selvbilde, liten tro på egen mestring og mangelfullt utviklede mestrings-

strategier. Derfor kan et godt psykososialt arbeidsmiljø være av vesentlig betydning for å fremme brukernes muligheter for å fungere i arbeidslivet, og bidra til å lette innlæringen av nye arbeidsoppgaver.

Da medfødte kognitive funksjonsnedsettelse gjerne fremstår uten fysisk synlige kjennetegn, kan det være vanskelig for arbeidskollegaer å forstå hva vanskene innebærer. Kognitive svekkelser som gir initiativ- og motiveringsvansker, kan føre til negativitet i omgivelsene, da atferden gjerne tolkes som uttrykk for latskap (Stubberud, Åsland & Kristensen 2007). Tilsvarende gjelder for svekkelser i funksjoner som påvirker sosial persepsjon og kommunikasjon, som for eksempel nedsatte eksekutive funksjoner. Evne til sosial fungering påvirker evnen til å planlegge og å forstå konsekvenser av egne handlinger, og kan derfor bli feiltolket av andre til å være veloverveide negative sosiale handlinger. Det er grunn til å tro at generell kunnskap på tiltaksplassene om medfødte kognitive vansker og hvordan disse kan komme til uttrykk, vil bidra til å utvikle forståelse og aksept hos kollegaer. På den annen side kan det være viktig å tenke gjennom omfanget av det som formidles, slik at ikke det skapes negative forventninger til brukerne, noe som kan medføre sosiale stigma.

Da informantene manglet oversikt over tiltaksarrangørenes kompetanse på ulike former for funksjonshemninger, gir ikke denne undersøkelsen noen indikasjon på hva slags kompetanse på brukergruppen som finnes hos de ulike tiltaksarrangørene. Men informantene antok at det fantes både formell og uformell kompetanse på tiltaksplassene. Som nevnt i avsnittet om tidligere forskning på attføring, ble en norsk attføringsbedrift som den første i Europa sertifisert i forhold til den nye standarden for kvalitetssikring av velferdstjenestene (Langset 2007). Dette kan tyde på at norske attføringsbedrifter er inne i en positiv utvikling når det gjelder arbeidsrettet oppfølging.

Arbeid med bistand er et av arbeidsmarkedstiltakene som oftest blir foreslått av Nevroteamet (Nevroteamet 2008). Av undersøkelsen kom det frem at tilretteleggeres evne til god kommunikasjon med brukerne, og forståelse av den enkeltes ønsker og behov, ble ansett som en viktig faktor for et vellykket attføringsløp. Dette

samsvarer med studien om Arbeid med bistand (Spjelkavik, Frøyland & Skardhamar 2003), der søkerne var mest fornøyd med relasjonen til tilretteleggerne og mindre fornøyd med forhold knyttet til arbeidsoppgavene. To av informantene mente at tilretteleggerne hovedsakelig hjalp til med jobbsøking, og at de i liten grad bistod brukerne direkte med opplæring av arbeidsoppgavene. En av informantene mente derfor at tiltaket ikke fungerte etter intensjonene. Informantenes oppfatning er i overensstemmelse med funn i studien om Arbeid med bistand (Spjelkavik, Frøyland & Skardhamar 2003), der det kom frem at det som oftest var tilretteleggerne som hjalp til med jobbsøking, mens det i hovedsak var kollegaer og arbeidsgivere som bistod med opplæringen i arbeidsoppgavene.

Bistand til å finne en jobb, basert på kunnskap om brukernes interesser og forutsetninger, vil kunne influere på den enkeltes mulighet for å lykkes i et fremtidig arbeidsforhold. Det kan også tenkes at naturlig bistand kan ha en inkluderende effekt, da brukeren gjøres mindre ”spesiell” enn ved en ”én-til-én-oppfølging” med en tilrettelegger. Men, som det fremkom av studien om Arbeid med bistand (Spjelkavik, Frøyland & Skardhamar 2003), kan det være problematisk å finne kompetente aktører blant de ansatte, noe som kan gå utover kvaliteten på opplæringen. Som tidligere nevnt vil ofte fungeringsevnen bedres ved tilrettelegging av arbeidssituasjonen. Men da det kan være vanskelig å få en forståelse av hva vansker innebærer og hvordan arbeidssituasjonen bør tilrettelegges, kan det være hensiktsmessig at en del av opplæringen foregår ved hjelp av tilretteleggere med kompetanse på medfødte kognitive funksjonsnedsettelse. I undersøkelsen ble derfor Arbeidspraksis i skjermet virksomhet ansett for å være et bedre alternativ for flere, da dette tiltaket, som tidligere nevnt, tilbød en tettere og mer omfattende oppfølging.

En av informantene ønsket særlig flere slike plasser i ordnære virksomheter. Flere av informantene mente at arbeidspraksis i det ordinære arbeidslivet kunne ha en positiv effekt på sysselsettingen av funksjonshemmede. Dette samsvarer med St.meld. nr. 9 (2006-2007), der det påpekes at tiltak som ligger nært opp til det ordinære arbeidsmarkedet har positiv innvirkning på muligheten for å komme i arbeid. Flere av infor-

mantene mente at attføringsbedriftene la for stor vekt på industribaserte arbeidsoppgaver. En informant sa:

”Noen sitter og skrur sammen ledninger og noen små ting. Jeg tror det blir vanskelig å finne de arbeidsplassene ute i det ordinære”.

Dette synes å samsvare med Aakvik og Dahls (2000) uttalelse om at sysselsettingen i industrien faller, mens den øker innenfor tjenesteyting, noe som tyder på at det bør være større samsvar mellom opplæringen i attføringsbedriftene og behovet for kompetanse på arbeidsmarkedet (Ibid).

Svekkelser i kognitiv fungering kan medføre generaliseringsvansker. Generaliseringsvansker kan gjøre det komplisert for personer å overføre kunnskap som er lært i en spesiell situasjon til en ny situasjon (Drew & Hardman 2006). Dette innebærer at en endret situasjon kan medføre at ferdigheter må læres inn på nytt. Brukere med generaliseringsvansker kan derfor ha problemer med å overføre kunnskap de har fått gjennom opplæring i en attføringsbedrift til en arbeidssituasjon i det ordinære arbeidslivet. For disse brukerne kan det være mer hensiktsmessig å lære en ferdighet i den konkrete arbeidssituasjonen der den skal utføres. Dette er en annen årsak til at arbeidspraksis i det ordinære arbeidslivet kan være gunstig.

6.6.1 Unge brukere og kvalifisering for arbeidslivet

En av informantene ga uttrykk for at utdanning gjerne var et godt tiltak for enkelte brukere, da de kunne trenge å øke sin kompetanse for å få et arbeid de hadde forutsetninger for å klare. Av St.meld. nr. 9 (2006-2007) går det også frem at utdanning ser ut til å fremme mulighetene på arbeidsmarkedet for mennesker med funksjonsnedsettelse. Samtidig viser stortingsmeldingen at disse personene har lavere utdanning enn den øvrige befolkningen. I undersøkelsen ble det pekt på forhold som kan gjøre det vanskelig for unge å fungere i utdanningsmessige sammenhenger: Dette handlet om mangelfulle samarbeidsrutiner mellom instanser som er involvert i oppfølgingen av unge brukere, og at det er for få videregående skoler som gir tilbud om tilpasset opplæring.

Ifølge Markussen et al. (2008) er det en tredjedel av elevene i den videregående skolen som ikke oppnår studie- eller yrkeskompetanse. Økt tilrettelegging og tilpasset opplæring, samt mulighet for å oppnå kompetanse på et lavere nivå, vil kunne bidra til å øke gjennomføringsprosenten (Ibid). Særskilte støtteordninger for elever med tilretteleggingsbehov i den videregående skolen, som det ble redegjort for i avsnittet om miljøfaktorer i oppveksten, kan ha en positiv innvirkning på disse elevens mulighet for å oppnå studie- eller yrkeskompetanse. En økt satsning på utdanning for ungdom med funksjonsnedsettelse kan også ha positiv innvirkning på sysselsettingsandelen for brukergruppen. En av informantene hadde erfart at omorganiseringen av Oslo kommunes oppfølgingstjeneste hadde ført til bortfall av regelmessige møter mellom NAV, bydelene og de videregående skolene. For unge som trenger støtte til å komme inn i gode arbeidsrettede prosesser kan det være viktig å få hjelp på et tidlig tidspunkt. Derfor kan en velfungerende oppfølgingstjeneste ha forebyggende effekt i forhold til lav yrkesdeltagelse for en del ungdom med oppfølgingsbehov.

En undersøkelse som er utført av Nordahl og Sunnevåg (2008) viser at andelen av elever som mottar spesialpedagogiske støttetiltak er størst på niende klassetrinn. Det kan derfor være behov for mer tilpasset opplæring i barnehagen og i barneskolen, da tidlig støtte til læring og utvikling, ifølge Shapiro og Rich (1999), vil ha en positiv innvirkning på barnas fremtidige læringskapasitet. Shapiro og Rich (1999) mener videre at en "transition plan" som innføres tidlig i utdanningsforløpet, kan være hensiktsmessig for den fremtidige arbeidsevnen, også for elever som har lettere former for kognitive funksjonsnedsettelse.

Enkelte studenter som tar høyere utdanning har opplevd en bedring i tilretteleggingen, mens andre har opplevd at situasjonen har forverret seg (Dok 2007). En informant ønsket at utdanningsinstitusjonenes rapporter til NAV om studentenes studieprogresjon hadde gitt bedre informasjon, slik at saksbehandlerne fikk en bedre forståelse av brukernes behov for oppfølging. Det kan være viktig at utdanningsinstitusjonene arbeider for å kunne tilby en best mulig tilrettelegging for den enkelte,

slik at de politiske føringene om likeverdig deltagelse for funksjonshemmede i samfunnet kan bli en realitet.

6.6.2 Brukernes muligheter for fremtidig sysselsetting i det ordinære arbeidslivet

Informantene hadde som tidligere nevnt, begrenset kjennskap til hvordan det gikk med brukerne etter avsluttet attføringsforløp, men flere mente at dagens arbeidsliv var lite tilpasset personer med funksjonsnedsettelse. Årsaker som ble trukket frem var høye krav til effektivitet og kompetanse, og at stillinger som innebærer enklere arbeidsoppgaver er i ferd med å forsvinne. Dette kan ha sammenheng med en økning i etterspørselen etter arbeidssøkere med kompetanse på videregående eller universitets- og høgskolenivå, også innenfor bransjer som tradisjonelt har benyttet seg av arbeidskraft med lav formell utdanning (St.meld. nr. 9 (2006-2007)).

Full rett til deltagelse på alle samfunnsområder, inkludert arbeidslivet, har siden 1981 vært det overordnede målet i politikken for funksjonshemmede (Dok 2006). Dette har ført til økt satsning på arbeidsrettede tiltak for denne gruppen. Norge er et av landene i OECD-området som bruker mest ressurser på attføringstiltak (St.meld. nr. 9 (2006-2007)). Til tross for dette har det, ifølge Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) for andre kvartal 2007 (Statistisk sentralbyrå 2007), ikke vært noen økning i sysselsettingsandelen av funksjonshemmede de siste årene. Samtidig med at det har blitt lagt større vekt på inkludering i arbeidslivet, har samfunnsutviklingen medført behov for økt kompetanse og høy yteevne hos arbeidstakerne. En av informantene mente at arbeidsgiverne derfor kunne reservere seg mot å ansette personer med usikker arbeidsevne, noe som kan utgjøre en barriere mot brukernes yrkesdeltagelse. Dersom arbeidsgivere mottar tilstrekkelig støtte ved ansettelse av arbeidstakere med funksjonsnedsettelse, både i form av økonomiske midler og hjelp til tilrettelegging av arbeidssituasjonen, vil dette kunne bidra til å motvirke yrkeshemmende barrierer.

En av informantene mente at ansettelse av funksjonshemmede burde vært lovpålagt. Flere OECD-land har kvoteordninger for ansettelser av funksjonshemmede (Olsen

2006), men norske sysselsettingstiltak for å inkludere denne gruppen, slik som IA-avtalen, er basert på frivillighet. IA-avtalen har ikke bidratt til økning i ansettelser av funksjonshemmede (Dok 2007). Det kan derfor stilles spørsmål om ansettelse av funksjonshemmede burde vært nedfelt i lovverket. Derimot er det indikasjoner på at funksjonshemmedes juridiske rettigheter i det norske samfunnet er i ferd med å styrkes. Den nye Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven vil tre i kraft 1.1.2009. Her pålegges arbeidsgivere aktivitets- og rapporteringsplikt om forhold som gjelder lønns- og arbeidsvilkår for mennesker med nedsatt funksjonsevne, samt en plikt til å tilrettelegge arbeidsplassen og arbeidsoppgavene. Det arbeides også for at Norge skal kunne ratifisere FN-konvensjonen om funksjonshemmedes rettigheter innen 2010 (Barne- og likestillingsdepartementet 2008).

6.7 Avsluttende kommentar

I løpet av de siste årene har det blitt satset mye på arbeidsrettet oppfølging for mennesker med nedsatt funksjonsevne. NAV-reformen, økt satsning på attføringsbedrifter, samt IA-avtalen, er noen av tiltakene myndighetene har iverksatt for å øke sysselsettingsandelen for mennesker med nedsatt funksjonsevne. Men undersøkelsen peker også på mangler ved arbeidsmarkedspolitikken for funksjonshemmede. Informantene opplevde mangel på tid som en vesentlig årsak til at de ikke alltid greide å gi god nok oppfølging. Dette synes særlig å influere på omfanget av samarbeid med brukerne og andre involverte instanser. Det kan derfor synes som om attføringspolitikken kunne vært realitetsorientert i større grad.

Personer med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse kan utgjøre en sårbar gruppe. Da funksjonsvanskene ofte fremstår uten synlige kjennetegn, kan de oppleve å bli møtt med manglende forståelse for sine vansker. Dette kan føre til at troen på egen mestring svekkes, og at det knyttes negative forventninger til utdannings- og/eller arbeidssituasjoner. Disse personene kan derfor trenge mye hjelp og støtte til å komme inn i gode arbeidsrettede prosesser. Derfor er det viktig at instanser som er involvert i den arbeidsrettede oppfølgingen, har god kompetanse på denne brukergruppens

behov. Samtidig bør det understrekes at brukerne har ulike personligheter, funksjonsvansker, sterke sider, samt preferanser. Tiltakene må derfor tilpasses den enkeltes individuelle behov, ønsker og forutsetninger.

Som nevnt i oppgaven er attføringsforskningen begrenset i omfang, sammenliknet med annen forskning om arbeidslivet. Det kan derfor være hensiktsmessig å utvikle større kunnskap om attføringsrelaterte emner. En større forståelse for hva som kan kjennetegne gode tiltak, og hvilke faktorer som fremmer yrkesdeltagelse for den aktuelle brukergruppen og andre med behov for arbeidsrettet oppfølging, vil kanskje ha en positiv effekt på sysselsettingsandelen for mennesker med nedsatt funksjons- evne.

Det kan også være hensiktsmessig med en utbygging av Senter for yrkesrettet attføring (SYA), da SYAs ulike team har relativt få ansatte. Av undersøkelsen kom det frem at det kan være problematisk for Nevroteamet å bistå med brukeroppfølgning i det omfanget som informantene ønsket. Som jeg har forsøkt å belyse i oppgaven, kan kompetanse om brukergruppens behov være viktig for hvordan attføringsforløpet på best mulig måte bør tilrettelegges for den enkelte, noe som igjen kan ha positiv innvirkning på brukernes mulighet for sysselsetting i det ordinære arbeidslivet. Tilværelsen som voksen utgjør det meste av livet. Derfor bør kanskje spesialpedagogisk kompetanse om voksnes behov for tilrettelegging og oppfølging i arbeidslivet vektlegges i større grad i fremtiden.

Kildeliste

- Aakvik, A & Dahl, SÅ 2000, *Evaluering av Arbeidsmarkedsbedriftene som attføringstiltak*, SNF-prosjekt nr. 2065, ISBN 82-491-0057-3, ISSN 0803-4036, Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning, Bergen.
- Andreassen, A, Drange, I, Thune, T & Monkerud, LC 2007, *På vei mot en integrert velferdsforvaltning? Erfaringer fra Pilotprosessen i den nye Arbeids- og velferdsforvaltningen*, AFI-rapport nr. 4, Arbeidsforskningsinstituttets rapportserie, ISBN 978-82-7609-213-4, ISSN 0807-0865, Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo.
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2007, *Definisjoner*, lesedato 1.11.2007, <<http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/tema/Funksjonshemmede/Definisjoner.html?id=85898>>.
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2008, *Arbeidsmarkedspolitikk*, lesedato 9.6.2008, <<http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/tema/arbeidsmarkedspolitikk.html?id=935>>.
- Attwood, T 2002, 'Voksne og Aspergers syndrom', *Autismebladet* nr. 1, 2002, Videncenter for Autisme, Danmark, <<http://www.autisme.dk/default.asp?mode=articles&page=18&action=showarticle&aid=21>>.
- Barne- og likestillingsdepartementet 2008, *funksjonshemmede*, lesedato 17.1.2008, <<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/tema/Funksjonshemmede/.html?id=987>>.
- Befring, E 2007, *Forskningsmetode, etikk og statistikk*, 2. utgave, Samlaget, Oslo.
- Børing, P 2002, *Norsk og internasjonal forskning om yrkesrettet attføring*, rapport 2002:10 (nettversjon), ISBN 82-7763-173-1, ISSN 0333-3671, Institutt for samfunnsforskning, Oslo, lesedato 30.10.2007, <http://www.samfunnsforskning.no/page/Publikasjoner_Rapporter_2002/7457/18149.html>.
- Cox, R 1987, 'Afterword: The rich harvest of Abraham Maslow', i Maslow, AH, *Motivation and personality*, 3. utgave (revised by Robert Frager, James Fadiman, Cynthia McReynolds, Ruth Cox), Harper & Row Publishers, Inc., New York, s. 245-260.
- Creswell, JW 2007, 'Qualitative inquiry & research design. Choosing among five approaches', i *Blandingskompendium: Spesialpedagogikk SPED 4010 Vitenskaps-teori, forskningsmetode og statistikk*, Universitetet i Oslo.
- Dalen, M 2004, *Intervju som forskningsmetode, en kvalitativ tilnærming*, 1. utgave, Universitetsforlaget, Oslo.
- De nasjonale forskningsetiske komiteer (NESH) 2006, *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*, lesedato 1.11.2007, ISBN 82-7682-049-2, <<http://www.ettikkom.no/retningslinjer/NESHretningslinjer/06>>.

-
- Drew, CJ. & Hardman, ML 2006, *Intellectual disabilities across the lifespan*, 9. utgave, Pearson, Merrill Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- Eslinger, PJ 1996, 'Conceptualizing, describing and measuring components of executive functions, a summary', i Lyon, GR & Krasnegor, NA, *Attention, memory and executive function*, 1. utgave, Human Learning and Behavior Branch, National Institute of Child Health and Human Development, Paul H. Brookes Publishing Co., Baltimore, Maryland, s. 367-396.
- FNs verdenserklæring om menneskerettigheter* 1948, De Forente Nasjoner.
- Forskrift til lov om statens tjenestemenn* 1983, Fornyings- og administrasjonsdepartementet, Oslo.
- Fossestøl, K 2007, *Omstilling av opptreningsinstitusjonene. Evaluering av tilskudds-prøveprosjekt for utvikling av tilbud/tjenester innenfor blant annet arbeidsrettet rehabilitering*, AFI-notat 6/07, ISBN 972-82-7609-209-7, ISSN-0801-7816, Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo.
- Gelso, C & Fretz, B 2001, *Counseling psychology*, 2. utgave, Earl McPeak, Wadsworth Group/Thomson Learning, Belmont.
- Halse, J 2001, 'Abraham Maslow og den humanistiske psykologi', i Jerlang, E (red), *Utviklingspsykologiske teorier*, 3. utgave, Nordisk forlag, A/S, Oslo, s. 239-258.
- Holter, H 2002, 'Fra kvalitativ metode til kvalitativ samfunnsforskning', i *Kvalitative metoder i samfunnsforskningen*, 2. utgave, Universitetsforlaget, Oslo, s. 9-25.
- Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv 2006-2009*, lesedato 29.4.2008, <<http://www.nav.no/1073747790.cms>>.
- Jordan, DR 2000, *Understanding and managing learning disabilities in adults*, The professional practices in adult education and human resource development series, 1. utgave, Krieger Publishing Company, Malabar, Florida.
- Kalleberg, R 2002, 'Forskningsopplegget og samfunnsforskningens dobbeltdialog', i *Kvalitative metoder i samfunnsforskningen*, 2. utgave, Universitetsforlaget, Oslo, s. 26-72.
- Krogstad, JM 1997, *Hva er ervervet hjerneskade?* Sunnaas 5/97, ISBN 82-91841-00-4, Kognitiv Rehabiliteringsenhet, Sunnaas sykehus.
- Kvale, S 2007, *Det kvalitative forskningsintervju*, 1. utgave Gyldendal Norsk Forlag, Oslo.
- Langset, PC 2007, *Internasjonal utmerkelse til Nopro AS*, Læringsnettverket, publisert 15.6.2007, lesedato 21.4.2008, <<http://www.laeringsnettverket.no/Nyhetsarkiv.aspx?M=News&PID=3&NewsID=115>>.
- Lassen, L 2004, *Rådgivning, kunsten å hjelpe*, 1. utgave, Universitetsforlaget, Oslo.

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven) 2005, Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Oslo.

Lov om folketrygd (Folketrygdloven) 1997, Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Oslo.

Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven) 2008, Barne- og familiedepartementet, Oslo.

Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa (Opplæringsloven) 1998, Kunnskapsdepartementet, Oslo.

Lyon, GR 1996, 'The need for conceptual and theoretical clarity in the study of attention, memory and executive function', i Lyon, GR & Krasnegor, NA, *Attention, memory and executive function*, 1. utgave, Human Learning and Behavior Branch, National Institute of Child Health and Human Development, Paul H. Brookes Publishing Co., Baltimore, Maryland, s. 3-18.

Læringsnettverket 2008, *Om oss*, lesedato 6.6.2008,
<<http://www.laeringsnettverket.no/Om-oss>>.

Markussen, E, Frøseth, WM, Lødding, B & Sandberg N 2008, *Bortvalg og kompetanse*, rapport nr. 13. 2008, ISBN 978-82-7218-568-7, ISSN 1504-1824, Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU), Oslo.

Maslow, AH 1987, *Motivation and personality*, 3. utgave (revised by Robert Frager, James Fadiman, Cynthia McReynolds, Ruth Cox), Harper & Row Publishers, Inc., New York.

Maxwell, JA 2007, 'Understanding and validity in qualitative research', i *Blandingskompendium: Spesialpedagogikk SPED 4010 Vitenskapsteori, forskningsmetode og statistikk*, Universitetet i Oslo.

Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne (Dok) 2006, *Full deltagelse for alle? Utviklingstrekk 2001–2006*, ISBN 978-82-8081-079-3, Oslo.

Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne (Dok) 2007, *Statusrapport 2007: Samfunnsutviklingen for personer med nedsatt funksjonsevne*, ISBN 978-82-92786-02-4, Oslo.

NAV 2007a, *Arbeidsmarkedstiltak*, publisert 11.9.07, lesedato 9.6.2008,
<<http://www.nav.no/805358782.cms>>.

NAV 2007b, *NAV Senter for yrkesrettet attføring (SYA)*, publisert 19.12.2007, lesedato 27.10.2007, <<http://www.nav.no/805339580.cms>>.

NAV 2007c, *Nevroteamet*, lesedato 2.11.2007, <<http://www.nav.no/805339637.cms>>.

NAV 2007d, *Varig lønnstilskudd i fem fylker*, publisert 11.5.2007, lesedato 13.12.2007,
<<http://www.nav.no/805348726.cms>>.

NAV 2008a, *om NAV, generelt*, lesedato 7.1.2008,
<<http://www.nav.no/page?id=1073743081>>.

- NAV 2008b, *Organisasjonskart*, lesedato 28.9.2008, <<http://www.nav.no/page?id=1073743450>>.
- NAV 2008c, *Yrkesrettet attføring*, lesedato 17.1.2008, <<http://www.nav.no/page?id=292>>.
- Nevroteamet 2003, *Rutine og metodebok*, Aetat Senter for yrkesrettet attføring, Oslo.
- Nevroteamet 2008, *Nevroteamets virksomhetsplan*, NAV Senter for yrkesrettet attføring, Oslo.
- Nickel, JW 2007, *Making sense of human rights*, 2. utgave, Blackwell Publishing, Massachusetts.
- Nordahl, T & Sunnevåg, AK 2008, *Spesialundervisningen i grunnskolen - stor avstand mellom idealer og realiteter*, Rapport nr. 2-2008, ISBN 978-82-7671-6559, ISSN 1501-8563, Høgskolen i Hedmark.
- Olsen, T 2006, *En helt vanlig jobb? En studie av utviklingshemmede i arbeidslivet*, NF-rapport nr. 6/2006, ISBN 978-82-7321-537-7, ISSN 0805-4460, Nordlandsforskning, Bodø.
- Oslo kommune, Utdanningsetaten 2008, *Oppfølgingstjenesten i Oslo*, lesedato 17.4.2008, <http://www.utdanningsetaten.oslo.kommune.no/ppt_ot/oppfolgingstjenesten/rundskriv_for_ot/>.
- Ot.prp. nr. 44 (2007-2008), *Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)*, Barne- og likestillingsdepartementet, Oslo.
- Rosenthal-Malek, A & Bloom, A 1998, 'Beyond acquisition: Teaching generalization for students with developmental disabilities', i Hilton, A & Ringlaben, R, *Best and promising practices in developmental disabilities*, 1. utgave, Pro-ed, Inc., Texas, s. 139-157.
- Shapiro, J & Rich, R 1999, *Facing learning disabilities in the adult years. Understanding dyslexia, ADHD, Assessment, intervention and research*, 1. utgave, Oxford University Press, New York.
- Sparks, S 1998, 'Multicultural practice in mental retardation and developmental disabilities', i Hilton, A & Ringlaben, R, *Best and promising practices in developmental disabilities*, 1. utgave, Pro-ed, Inc., Texas, s. 171-185.
- Spjelkavik, Ø, Frøyland, K & Skardhamar, T 2003, *Yrkeshemmede i det ordinære arbeidslivet. Inkludering gjennom Arbeid med bistand*, AFI-rapport 3/2003 Arbeidsforskningsinstituttets rapportserie, ISBN 82-7609-124-5, ISSN 0807-0865, Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo.
- Skøyen, E & Hals, O 2008, *Kognitive vansker ved epilepsi og utfordringer knyttet til arbeidslivet*, Norsk Epilepsiforbund, lesedato 14.10 2008, <<http://www.epilepsi.no/-/?/=2&//=17>>.

-
- Statistisk sentralbyrå 2007, *Arbeidskraftsundersøkelsen. Tilleggsundersøkelse om funksjonshemmede 2. kvartal 2007*, lesedato 10.10.2007, <<http://www.ssb.no/aku/>>.
- St.meld. nr. 9 (2006-2007), *Arbeid, velferd og inkludering*, Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Oslo.
- Stubberud, J, Åsland, R & Kristensen, Ø 2007, 'Hvorfor mislykkes behandlingen? En undersøkelse av kognitiv funksjon og personlighet hos pasienter i legemiddelassistert rehabilitering', *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 8, s. 1012-1018, lesedato 9.9.2008, <http://www.psykologtidsskriftet.no/index.php?seks_id=30031&a=Kapittel>.
- United Nations 2006, *Convention on the rights of persons with disabilities*, lesedato 18.10.2007, <<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconve.pdf>>.
- Verdens helseorganisasjon 2003, *Internasjonal klassifisering av funksjon, funksjonshemming og helse (ICF)*, kortversjon, oversatt og tilrettelagt av KITH, Sosial- og helsedirektoratet, Oslo.
- Wormnæs, O 2007, 'Om forståelse, tolkning og hermeneutikk', i *Blandingskompendium: Spesialpedagogikk SPED 4010 Vitenskapsteori, forskningsmetode og statistikk*, Universitetet i Oslo.

Vedlegg

- Vedlegg 1 Kvittring fra NSD, melding om behandling av personopplysninger
Mail fra NSD
- Vedlegg 2 Brev fra NAV Senter for yrkesrettet attføring til mulige informanter
- Vedlegg 3 Informasjonsbrev til mulige informanter
- Vedlegg 4 Samtykkeerklæring
- Vedlegg 5 Intervjuguide

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Marianne Rødset
Institutt for spesialpedagogikk
Universitetet i Oslo
Postboks 1140 Blindern
0318 OSLO

Vår dato: 04.02.2008

Vår ref.: 18202 / 2 / SF Deres dato:

Deres ref:

KVITTERING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 21.12.2007. Meldingen gjelder prosjektet:

18202	<i>Personer med kognitive vansker og arbeidsmarkedstiltak</i>
Behandlingsansvarlig	<i>Universitetet i Oslo, ved institusjonens overste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Marianne Rødset</i>
Student	<i>Mia Stigar</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

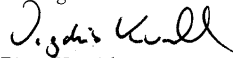
Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i melde skjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven/-helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

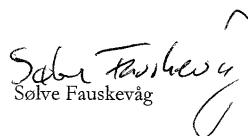
Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 30.05.2008, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen


Bjørn Henrichsen


Solve Fauskevåg

Kontaktperson: Solve Fauskevåg tlf: 55 58 25 83
Vedlegg: Prosjektvurdering
Kopi: Mia Stigar, Kr. Aubertsvei 14, 0751 OSLO

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrr.svarva@svt.ntnu.no

TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@sv.uit.no

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

18202

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen kan hjemles i personopplysningsloven § 8, første ledd, samtykke.

Ombudet finner informasjonsskriv og samtykkeerklæring tilfredsstillende under forutsetning av at de endres i henhold til kommentarer gitt i e-post 04.02.2008.

Ved prosjektslutt 30.05.2008 skal datamaterialet anonymiseres. Anonymisering innebærer at direkte og indirekte personidentifiserende opplysninger slettes eller omkodes (grovkategoriseres), samt at lydopptak og koblingsnøkkel slettes.

Re: Vedr. Prosjektnr: 18202. Personer med kognitive vansker og arbeidsmarkedstiltak

Tirsdag 5. februar 2008 09.21

Fra: "Sølve Fauskevåg" <solve.fauskevag@nsd.uib.no>

Til: "Mia Stigar" <miastigar@yahoo.no>

Hei

Det kan være lurt å ta høyde for at prosjektet blir forsinket. Små forsinkelser inntil noen måneder er likevel som oftest uproblematisk. Ved lengre forsinkelser ser vi på behovet for og mulighetene til å gi utvalget oppdatert informasjon om prosjektet.

Du ser best selv hvilken dato du vil informere utvalget om. Det går jo også an å skrive nettopp det du sier, at oppgaven leveres ved en av de to datoene, og da blir anonymisert - hvis dette ikke blir mer komplisert enn nødvendig. Fint om du gir meg tilbakemelding på den seneste datoen for anonymisering som du oppgir til utvalget, slik at vi kan følge opp prosjektet da.

Vennlig hilsen

Sølve Fauskevåg
Fagkonsulent
(Specialist Consultant)

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
(Norwegian Social Sciences Data Services)
Personvernombud for forskning
Harald Hårfagres gate 29, 5007 BERGEN

Tlf. direkte: (+47) 55 58 25 83

Tlf. sentral: (+47) 55 58 21 17

Faks: (+47) 55 58 96 50

E-post: <http://no.mc253.mail.yahoo.com/mc/compose?to=solve.fauskevag@nsd.uib.no>

Internettadresse: www.nsd.uib.no/personvern

Mia Stigar said the following on 05.02.2008 00:40:

I informasjonsskrivet til informantene har jeg oppgitt dato for anonymisering og inlevering av oppgaven til senest 14. november 2008. Vi kan nemlig forholde oss til to frister, enten den i mai eller den i november. Målet er jo å bli ferdig til våren, men tidsfristen er stram, hva om jeg ikke rekker det, å må benytte den senere fristen? Går det bra å gjøre det slik? Hilsen Mia Stigar.

Vedlegg 2

Oslo, 6/2-2008

ETTERUNDERSØKELSE – EVALUERING AV NEVROTEAMETS TJENESTER

Nevroteamet ved NAV Senter for yrkesrettet attføring (NAV SYA) trenger tilbakemelding på sine tjenester for å bli en bedre leverandør til førstelinjen.

I den anledning har vi engasjert en masterstudent ved Institutt for Spesialpedagogikk ved UiO, Mia Stigar til å gjøre et intervju av 6 saksbehandlere, som kjenner tjenestene til Nevroteamet ved NAV SYA. Hun vil bruke dette materialet i en masteroppgave.

Hensikten er å finne ut hvordan det har gått med brukere etter utskriving fra NAV SYA. Om den arbeidsevneutredningen som er foretatt ved SYA har vært nyttig med tanke på fremtidige hensiktsmessige tiltak og høvelig arbeid.

Mia Stigar vil begrense undersøkelse til å omfatte brukere med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse, som for eksempel generelle lærevansker og mild grad av utviklingshemming.

Vi har registrert at du har benyttet våre tjenester. Det vil glede oss veldig om du er villig til å la deg intervjuet av Mia Stigar. Intervjuet vil vare ca 1 time.

Med vennlig hilsen

Ida Aarestrup Aasness
Avdelingsleder

Vedlegg:
Informasjonsskriv til informanten
Samtykkeerklæring

Vedlegg 3

Mia Stigar
Kr. Aubertsv. 14
0751 Oslo
Tlf: 48 27 40 18
Mail: miastigar@yahoo.no

Dato: 5.2.2008

Til mulige informanter.

Forespørsel til mulige informanter:

Mitt navn er Mia Stigar. Jeg er student ved Spesialpedagogisk institutt ved Universitetet i Oslo. Våren 2008 skal jeg skrive masteroppgave. Denne oppgaven har form som et kvalitativt forskningsprosjekt der jeg ønsker å undersøke forhold rundt brukere som har vært til utredning hos Nevroteamet ved NAV Senter for yrkesrettet attføring. Bakgrunnen for valg av tema, er at jeg som student har hatt praksis ved Nevroteamet og fant dette interessant. Jeg ønsker å undersøke om råd fra Nevroteamet ved Senter for yrkesrettet attføring har ført til egnede arbeidsmarkedstiltak for personer med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse.

Fokuset i undersøkelsen vil være basert på saksbehandlerens perspektiver i forhold til dette. Jeg ønsker å intervju 4-6 saksbehandlere i det sentrale østlandsområdet, som har hatt brukere med medfødte kognitive funksjonsnedsettelse til utredning ved Nevroteamet i løpet av de siste fem årene. Intervjuene vil være av ca. en times varighet. Det vil bli gjort lydbåndopptak. Det er best om intervjuene kan gjennomføres i februar/mars 2008. Intervjuene vil utgjøre de grunnleggende dataene i oppgaven. Oppgaven vil bli publisert og være tilgjengelig på Universitetsbiblioteket og ved NAV senter for yrkesrettet attføring. De som stiller som informanter vil få et resymé av den ferdige masteroppgaven dersom de ønsker det. Alle opplysninger vedrørende informantene vil bli behandlet konfidensielt og informantene sikres anonymitet i oppgaven. Jeg har også taushetsplikt. Lydbåndene vil bli slettet når masteroppgaven innleveres og intervjuene blir anonymisert ved tidspunkt for innlevering senest 14. november 2008. Datatilsynet har fått melding om prosjektet. Det er frivillig å delta og informantene har rett til å trekke seg underveis i prosjektet. Saksbehandlere som ønsker å være informanter må gi skriftlig samtykke. Samtykkeerklæring følger som vedlegg.

Dersom det er ønskelig med mer informasjon om prosjektet, ta gjerne kontakt med meg eller min veileder. Veilederens navn er Marianne Rødset. Hennes telefonnummer er: 22857478.

Vennlig Hilsen

Mia Stigar

Vedlegg 4

INFORMERT SAMTYKKE

Jeg har mottatt skriftlig og muntlig informasjon om prosjektet og er villig til å delta i studien.

Dato.....

Underskrift

Intervjuguide

- Kan du fortelle om din arbeidserfaring i NAV? Hvor lenge har du arbeidet i NAV, og hva slags arbeidsoppgaver har du hatt?
 - Hvilken utdanningsbakgrunn har du?
- Hvilke diagnoser har brukere som du har henvist til Nevroteamet?
- Hvor mange personer utgjør dette i løpet av en femårsperiode?
- Hvilke former for arbeidsmarkedstiltak har blitt anbefalt av Nevroteamet for de brukerne som du har arbeidet i forhold til?
 - Hvordan har det vært å få iverksatt disse tiltakene?
- Hvordan foregår oppfølgingen av brukerne ved ditt NAV-kontor?
 - Er det noen rutiner for oppfølging av brukergruppen ved ditt NAV-kontor?
 - Syns du at NAV-reformen har hatt konsekvenser for oppfølgingen av brukergruppen?
 - Er det andre måter du skulle ønske at brukerne ble fulgt opp på ved ditt NAV-kontor?
- Kan du fortelle noe om hvordan tilretteleggingen/brukeroppfølgingen foregår ute i tiltakene?
 - Hvordan syns du oppfølgingen ute i tiltakene samsvarer med brukernes behov?
 - Hva kan være viktige kjennetegn ved et godt arbeidsmarkedstiltak (god tilrettelegging)?
 - Er det noen spesielle egenskaper ved en bruker som kan influere på hvordan han eller hun fungerer i tiltaket?
- Har du noen oppfatning av brukernes muligheter til å skaffe seg arbeid etter at atføringsforløpet er avsluttet?
- I hvilken utstrekning, og på hvilken måte, har det blitt tatt hensyn til rådene fra Nevroteamet i utformingen av handlingsplanene?

- Hva syns du om innholdet i Nevroteamets rapporter fra yrkesutredningene?
- Hvordan syns du det er å samarbeide med Nevroteamet?
- Er det noen aspekter ved medfødte kognitive funksjonsnedsettelse og arbeidsmarkedstiltak du ønsker mer kunnskap om?
- Er det noen områder som ikke er berørt i intervjuet som du ønsker å si noe om?

Tilleggsspørsmål:

- Kan du fortelle noe om oppfølgingen av brukere med innvandrer- og/eller flyktningbakgrunn?
- Har du noen synspunkter på oppfølgingen av unge brukere?

Oppfølgingsspørsmål:

- Kan du si noe mer om det?
- Kan du gi et eksempel/flere eksempler?