

Målrettet miljøarbeid i varig tilrettelagt arbeid (VTA)

En vei til styrket arbeidsdeltakelse?

Mugula Chris Safari

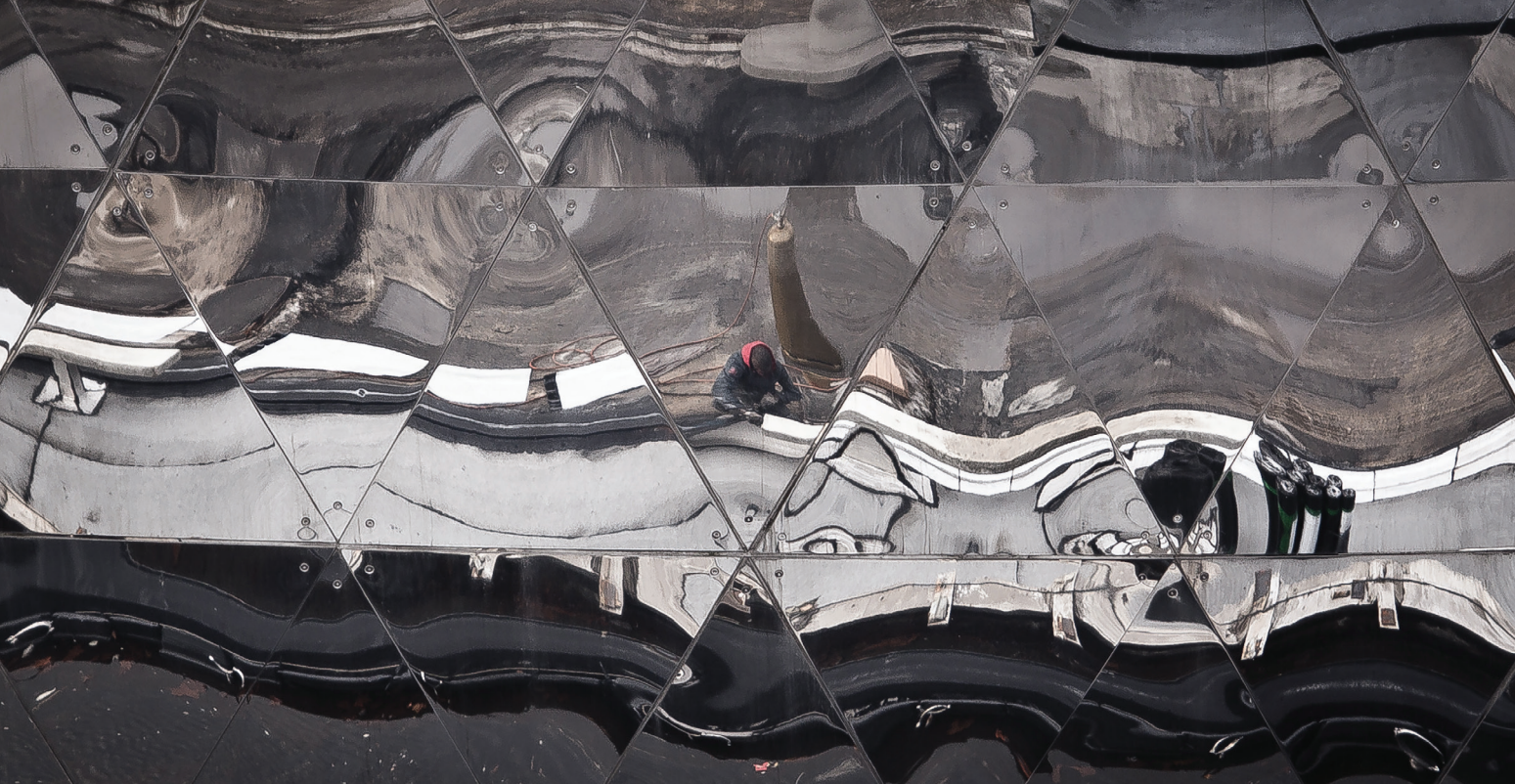
Vernepleier m/ Master i Folkehelsevitenskap.

chris.safari@fv.no

Fossheim

Mennesker med utviklingshemming møter på de fleste barrierene når det gjelder deltakelse i arbeid. Ferdigheter og kunnskap om tilretteleggingsmetoder har stor betydning for mulighetene til deltakelse i egen arbeidshverdag.

Kan målrettet miljøarbeid bidra til styrket arbeidsdeltakelse i varig tilrettelagt arbeid?



Illustrasjon: Hernán Piñera, Flickr

Deltakelse i arbeidslivet har stor betydning for både den enkelte og for samfunnet som helhet. Sentralt er at «arbeid skal være det naturlige førstevalget for personer i yrkesaktiv alder», videre at «velferdsstatens ordninger skal utformes, dimensjoneres og tilrettelegges slik at de støtter opp om målet om arbeid for alle» (St.Meld.35, 1994-95, s.17 og s.89). Personer med utviklingshemming er en av de gruppene i samfunnet som møter de fleste og tyngste barrierene når det gjelder deltakelse i både ordinært og tilrettelagt arbeid (Reinertsen, 2012). Krav til kunnskap, kompetanse og effektivitet er eksempler på faktorer som gjør at gapet mellom utviklingshemmedes forutsetninger og arbeidslivets krav stadig øker. Likevel er muligheten til å være en del av arbeidslinja og mestre dette av stor

betydning for alle, inkludert personer med utviklingshemming. Hegdal og Thorsen (2007) påpeker at muligheten til arbeidsdeltakelse i ulike former er sentralt for personlig utvikling. På lik linje med alle andre bidrar arbeid til personlig utvikling, også for utviklingshemmede. Ettersom tilgangen til arenaer hvor de kan hevde seg ofte er begrenset, er arbeidsplassen ekstra viktig for å oppnå sosial inkludering og utvikle god selvfølelse og status.

I denne artikkelen diskuteres hvordan målrettet miljøarbeid kan bidra til styrket arbeidsdeltakelse for personer med utviklingshemming i varig tilrettelagt arbeid. Et særlig fokus rettes mot personer som står mellom varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet, også kjent som VTA, og et dag- og aktivitetstilbud.

Glemt arbeidskraft?

NOU 2016:17 slår fast at personer med utviklingshemming har begrenset tilgang til arbeidslivet, og at mange utviklingshemmede som deltar i aktivitet på kommunale dagsentre er kvalifiserte til å delta i varig tilrettelagt arbeid. I en nasjonal tilstandsrapport om arbeids- og aktivitetssituasjonen blant personer utviklingshemming fra NAKU kom det frem at mange som hadde kommunalt dagtilbud kunne arbeidet i varig tilrettelagt arbeid (Reinertsen, 2012). Dette støttes av NOU 2016:17 som fremhever at kommunene gir uttrykk for at rundt 20 prosent av personer med utviklingshemming som deltar i aktiviteter på kommunale dagsentre er kvalifiserte til å arbeide i varig tilrettelagt arbeid. Reinertsen (2012) påpeker at dette er noe som støttes opp av NAV-veiledere som har oppfatningen av at flere utviklingshemmede kunne vært i arbeidstiltak. Videre erfares det en avtagende tendens til at personer med utviklingshemming får tilbud om jobb i både arbeidstiltak og i det ordinære arbeidsliv (Fjeldskår, Gundersen, Vik, Bachke, 2017). Det kan også se ut til at svært få personer med utviklingshemming deltar i arbeidslivet på ordinære vilkår, selv om mange i skjermet virksomhet kan beherske arbeid i ordinær virksomhet.

Et annet relevant punkt er at personer med utviklingshemming har begrenset tilgang til varig tilrettelagt arbeid (NOU 2016:17, 2016). Dette er på grunn av økende konkurranse om tiltaksplasser med andre diagnosegrupper og økte produktivtetskrav i varig tilrettelagte virksomheter. Dette fører til at bedrifter som tilbyr varig

tilrettelagt arbeid kan bli mer selektive i forhold til hvem som får tiltaksplass og at arbeidstakere velges utfra effektivitet fremfor arbeidstakerens behov. Særlig får dette betydning for arbeidstakerne som har tilleggspromblematikk, som uønsket atferd eller psykiske lidelser. Disse får ofte tilbud på et dag- og aktivitetssenter, selv om målrettede miljøtiltak kan bidra til mestring av tilrettelagt arbeid i skjermet arbeidstiltak.

Varig tilrettelagt arbeid som arena for arbeid og aktivitet

Arbeidsinnsatsen til utviklingshemmede er oftest løsrevet fra egen forsørgelse fordi de aller fleste mottar uførestønad. Men det er likevel gjort et skille mellom arbeid og andre tiltak utenfor sysselsetting. Arbeidstakere i varig tilrettelagt arbeid har arbeidskontrakter på lik linje som andre ansatte og hever ofte en bonuslønn. Dette er for mange viktig da de kan vise til at de arbeider og bidrar til samfunnet som alle andre. Videre er dette viktig fordi det ofte kan stilles prinsipielle spørsmål om hvorvidt det er forskjell på om utviklingshemmede deltar i varig tilrettelagt arbeid eller i et dag- og aktivitetstilbud (Söderström & Tøssebro, 2011).

Hva menes med begrepet arbeid? Hvorfor skal arbeid være en målsetting for personer med utviklingshemming? Slike spørsmål dukker opp fordi personer med utviklingshemming deltar ofte i dag-aktiviteter som er i grenseland mellom fritidsaktiviteter og arbeid.

Varig tilrettelagt arbeid er et tiltak som tilbyr arbeid i skjermet og i andre tilfeller ordinær virksomhet. Hovedfokuset i varig



Illustrasjon: Günter Hentschel, Flickr

tilrettelagt arbeid er utvikling av arbeidstakeres ressurser og at arbeidet er tilpasset arbeidstakerens arbeidsevne. Varig tilrettelagt arbeid retter seg mot personer som har eller skal få innvilget varig uførepensjon. For personer med utviklingshemming er varig tilrettelagt arbeid det største og viktigste arbeidstilbudet (NOU 2016:17, Olsen, 2009).

For personer med utviklingshemming, som har en slik ordning, er varig tilrettelagt arbeid et viktig tilbud. Dette til tross for at

det har tidligere blitt påpekt at tiltaket bærer preg av å være en særordning og at arbeidet, av noen, ikke regnes til å være arbeid (Söderström & Tøssebro, 2011). Det er likevel mange personer med utviklingshemming som opplever sosial deltakelse og økt livskvalitet på grunn av arbeidsdeltakelsen i varig tilrettelagt arbeid. Dette kommer til uttrykk ved at mange arbeidstakere viser lojalitet, arbeids glede og yrkes stolthet. Dessverre er det færre personer med utviklingshemming



Illustrasjon: Angelo Di Blasio, Flickr

som har varig tilrettelagte arbeidstilbud nå enn tidligere, og flere får dag og aktivitetssenterplass (Söderström & Tøssebro, 2011).

Utfordringer og ressurser

Arbeidstakere i varig tilrettelagt arbeid har ofte behov for ekstra tilrettelegging og oppfølging. Denne artikkelen baseres på en varig tilrettelagt avdeling som retter seg mot arbeidstakere som har særskilt behov for tilrettelegging og tettere bemanning enn i vanlige varig tilrettelagte avdelinger. Avdelingen ble grunnlagt som en del av

et utviklingsprosjekt for arbeidstakere som ikke kunne, av flere årsaker, nyttiggjøre seg av varig tilrettelagt arbeidstiltak lengre. Disse arbeidstakerne ble stående mellom varig tilrettelagt arbeid og dag- og aktivitetssenter. Bedriften sørger for at avdelingen har arbeidsoppgaver og aktiviteter som er tilpasset den enkeltes forutsetninger, ressurser og behov. Målet er å gi arbeidstakerne mulighet til å vedlikeholde og utvikle egne ferdigheter og kunnskaper på best mulig måte. Videre blir arbeidshverdagen individuelt

tilrettelagt med fokus på stor forutsigbarhet og god variasjon for arbeidstakere som har behov for dette.

Kvaliteten på tilretteleggingen i avdelingene er viktig i arbeidshverdagen, og avgjørende om arbeidstakeren kan delta i arbeidslinja. Arbeidstakere som står mellom dag- og aktivitetssenter og varig tilrettelagt arbeid har ofte flere utfordringer og barrierer som kan hindre arbeidsdeltakelse. Noen personer med utviklingshemming har utfordringer som krever samarbeid med andre instanser slik som habiliteringstjenesten, lege og pårørende for å kunne ha tilfredsstillende arbeidsdager. Videre er det slik at bedrifter som tilbyr varig tilrettelagt arbeid har foruten formelle krav, også andre kriterier og hensyn som blir vektlagt i både ansettelses- og oppsigelses prosessen. Slike hensyn og kriterier kan være at vedkommende er motivert for å arbeide, har en viss produktivitet og at arbeidstakeren er på et akseptabelt fungeringsnivå sosialt sett. Uten tilrettelegging blir slike faktorer avgjørende for om en arbeidstaker kan være en del av arbeidstiltaket, eller om arbeidstakeren blir flyttet til et dag- og aktivitetstilbud, uavhengig av arbeidskapasitet.

Målrettet miljøarbeid

Målrettet miljøarbeid, i tillegg til andre metodikker som LEAN og løsningsfokustert tilnærming (LØFT) er ofte vel etablerte varig tilrettede virksomheter. Mens LEAN har fokus på kvalitetsforbedring og effektivisering av drift (Womack, Jones, & Roos, 1990), har LØFT et fokus på endringsarbeid og

problemløsning (Langslet, 2003). Men i tillegg til de andre metodikkene kan målrettet miljøarbeid bidra til å styrke muligheten og kvaliteten i arbeidsdeltakelsen til arbeidstakeren. Fellesorganisasjonen for vernepleiere, sosionomer og barnevernspedagoger definerer målrettet miljøarbeid som: «*En systematisk tilrettelegging av fysiske, psykiske og sosiale faktorer i miljøet for å oppnå personlig vekst og utvikling hos den enkelte bruker*» (Fellesorganisasjonen, 2008) s.9). Ved å systematisk arbeide med miljøbetingelser kan vi legge til rette for best mulig arbeidsmiljø og utviklingsmuligheter for arbeidstakeren.

Målrettet miljøarbeid kan betegnes som en arbeidsmodell som består av ulike metoder, intervensjoner og holdninger som er styrt i målrettede prosesser. Modellen anvender metoderekka som en fremgangsmåte i det praktiske arbeidet, der hovedbestanddelene består av kartlegging, målvalg, metode, registrering og evaluering.

Kartleggingsfasen i metoderekka skal si noe om hvor vi er. Her innhenter man informasjon som kan gi en bedre forståelse av problemet og gi ideer til hva som kan gjøres for å løse utfordringen. Kartleggingen gir også grunnlag for beslutninger som mål, metode og evaluering. Videre gir kartlegging en beskrivelse av dagens situasjon før eventuelle tiltak iverksettes. Neste steg, etter kartleggingsfasen, er målvalg og avgrensning av målatferd. Her går man fra problem til en definert målatferd. Målatferden er atferdsenheten som gjøres til gjenstand for tiltak eller registrering. Det er viktig at beskrivelsen av målatferden er fullstendig, objektiv og tydelig.

Neste steg i metoderekka er metode. For å kunne nå målene som er satt tidligere i prosessen må ofte nåværende situasjon endres. Endringene kan rettes mot mange forskjellige miljøbetingelser eller mot å øke personens egen kompetanse. I denne fasen er det viktig å vurdere og begrunne hvilken fremgangsmåte er mest hensiktsmessig å bruke. Her kan for eksempel metoder innen anvendt atferdsanalyse brukes. I registreringsfasen etableres et utgangspunkt for å kunne måle effekten av tiltaket. I denne fasen er det viktig å få en stabil baseline og bruke denne for å kunne monitorere endringer. Registreringene kan også brukes til å vurdere om målsettingene som er satt blir nådd. Høy validiteten og reliabilitet er viktig for å kunne kvalitets sikre målingene som blir gjort. Sist i metoderekka er evalueringsfasen.

I evalueringsfasen analyseres i hvilken grad målene ble nådd. Det er viktig at evalueringen sier noe om resultatet men også om prosessen underveis. Resultatene fra evalueringen er også en viktig del av datagrunnlaget når tiltaket evalueres.

I den tiltaksrettede delen av det målrettede arbeidet er det ofte vesentlig å etablere lik praksis blant arbeidslederne. I varig tilrettelagte virksomheter er det mange arbeidstakere som har behov for tilrettelegging av miljø, effektiv samhandling eller opplæring, og vi observerer ofte behovet for en systematisk tilnærming.

Horne og Øyen (2005) skriver at den vitenskapelige forankringen i målrettet miljøarbeid er atferdsanalyse. Hovedprinsippet i atferdsanalysen er at all atferd påvirkes av de konsekvensene atferden vil få. For å sikre en systematisk og vitenskap-

elig tilnærming, er anvendt atferdsanalyse viktig i endringsarbeidet. Anvendt atferdsanalyse er spesielt viktig i arbeidsprosessen når det er behov for å systematisk analysere forholdet mellom miljøet, arbeidslederens og arbeidstakerens atferd. Ved å forstå samspillet mellom disse tre faktorene, kan vi legge til rette for en bedre arbeids hverdag. Anvendt atferdsanalyse er også en tilnærming som beskriver miljøbaserte metodiske prinsipper for strukturering, opplæring og forebygging av utfordrende atferd.

Et målrettet tiltak i varig tilrettelagt arbeid

I avdelingen møter vi på arbeidstakere som har uønskede atferdsformer eller manglende ferdigheter som bør møtes med like konsekvenser og reaksjoner fra miljøet rundt. Avhengig av behovet til individet, så kan virkemidlet være for eksempel prosedyrepregede tiltak der vi jobber mot et konkret mål. Dette stiller krav til strukturen i gjennomføringen og lik praksis hos arbeidslederen. Videre er atferdsanalytiske prinsipper viktige i det målrettede arbeidet, der vi retter tiltaket mot tydelige mål. I målsettingsarbeidet bruker vi Løkke og Salthes (2012) sjekklister for målrettet tiltaksarbeid som beslutningsstøtte. Arbeidsmodellen er en oversikt over viktige punkter i målrettet miljøarbeid og består av tre faser og ti punkter med underpunkter (Løkke og Salhe, 2012). Punktene i sjekklister inkluderer både normative og empiriske premisser. Ved hjelp av fagadministrative systemer i avdelingen så blir tiltaket skriftliggjort med klare beskrivelser



Illustrasjon: Wetwebwork, Flickr

av hva og når ting skal gjøres. Som utgangspunkt for evalueringer registreres atferd over tid for å kunne dokumentere effekten tiltaket har hatt.

Jeg tar utgangspunkt i erfaring fra min egen arbeidsplass. Jeg har valgt å kalle henne Marte, og historien er representativ, men delvis oppdiktet. Marte starter på avdelingen etter å ha blitt overført fra en annen avdeling på grunn av tvangspreget

atferd. Det observeres at hun stopper opp i handlingsskjeder og gjør repeterende bevegelser med armer og bein. Dette førte til at hun ikke klarte å oppnå flyt i arbeidshverdagen, og at produktiviteten var meget lav. Videre hadde Marte uheldig oppmerksomhetssøkende atferd slik som å rope til arbeidsledere eller barrikadere dører. Arbeidsevnen til Marte var god, da hun behersket mange arbeidsoppgaver,

hadde god grov- og finmotorikk, samt god innlæringssevne.

For å igangsette prosessen ble en gjennomgående behovskartlegging foretatt. Det ble gjort observasjoner og analyser av atferden, samt kartlegging av ressurser og problemområder. Videre ble det definert et mål som skulle bidra til mindre uønsket atferd og økt sosial fungering. I samarbeid med habiliteringstjenesten ble det igangsatt et tiltak som tok hensyn til arbeidstakerens rammebetingelser.

Det ble igangsatt dagsplanstyring i kombinasjon med tegnøkonomisystem. Dagsplanen ble igangsatt for å sikre forutsigbarhet og struktur gjennom arbeidsdagen. Videre kan denne gi en følelse av trygghet ved at Marte vet hva som skal skje de neste timene, og en grov skisse av dagen. Denne blir skrevet dagen før og er tilgjengelig for Marte hele tiden. Målet med dagsplanen er at arbeidstakeren skal vite noe om hva som skal gjøres, hvor det skal gjøres, når aktiviteten skal gjennomføres og sammen med hvilken arbeidsleder. I dagsplanen er det også beskrevet hvilke arbeidsoppgaver som er tilgjengelig. For å sikre medvirkning i egen arbeidshverdag får Marte velge blant tilgjengelig arbeidsoppgaver. Gjennomførte arbeidsoppgaver gir også et smilefjes fra arbeidslederen umiddelbart etter at Marte er ferdig med oppgaven. Som en del av tiltaket ble det besluttet at vi skulle ignorere uønsket atferd, men hele tiden gi ros når arbeidstakeren gjorde som hun skulle.

Cooper, Heron, & Heward (2007) skriver at tegnøkonomi er et atferds-
endrende system som handler om 1)

definere en målatferd, 2) tegn som deltakeren mottar for å møte kriteriet for målatferden, og 3) et utvalg av antatte sluttforsterkere som deltakeren kan veksle tegnene i. I avdelingen får Marte et tegn med et smilefjes på når hun har jobbet i x antall minutter med en avtalt arbeidsoppgave. Når Marte har fått 10 smilefjes kan hun veksle disse med en sluttforsterker hun har valgt på forhånd. Denne sluttforsterkeren kan for eksempel være en kopp kaffe med arbeidsleder eller å sende mail til pårørende med hjelp fra arbeidslederen.

Det ble erfart at kombinasjonen av forutsigbarhet og økt arbeidsmotivasjon bidro til en bedre arbeidshverdag for Marte. Den uønskede atferden til Marte ble redusert fra tiltakets start og ytterligere i ukene og månedene etter. Ved å forsterke ønsket atferd, øke sosial kontakt og tilpasse arbeidet slik at hun mestret arbeidskravene bidro til reduksjon i uønsket atferd. Alle de metodiske elementene i tiltaket bidro til gode resultater, men trolig hadde positiv forsterkning administrert gjennom tegnøkonomisystemet kombinert med sosial forsterkning i form av ros bidratt sterkt.

Dette tiltaket bidro mest sannsynlig til at Marte kan være arbeidsdeltakende istedenfor å bli flyttet til et dag- og aktivitetstilbud. Videre erfarte vi at god tilrettelegging bidro til progresjon i ferdigheter hos arbeidstakeren. Det er verdt å nevne at også andre enn de som er diagnostiserte eller registrerte som utviklingshemmende vil kunne ha utbytte av systematikken metoderekka innehar.



Illustrasjon: Ricky Montalvo, Flickr

Veien videre

Arbeid blir i verden, og samfunnet for øvrig, sett på som en del av livsløpet. Særlig i det norske samfunnet står arbeid sterkt som norm for voksne. Videre kan arbeidsdeltakelse ha positiv effekt på helse og livskvalitet. Hos mennesker med utviklingshemming kan effekten av arbeid på psykisk velvære være større enn funksjonsfriske (Reinertsen, 2013). Ved å bruke målrettet miljøarbeid og systematisk

arbeid mot et mål sammen med arbeidstakeren, kan individet holde seg i arbeidslinja. Som tidligere nevnt blir gapet mellom utviklingshemmedes forutsetning og arbeidslivets krav stadig større, derfor er det også essensielt at tilretteleggingen holder høy kvalitet. Ved å systematisere innsatsen mener jeg at mange utviklingshemmede som trenger bistand for å kunne arbeide, holder seg i arbeid lengere og opplever mestring oftere. Som pekt

på i denne artikkelen kan målrettet miljøarbeid og atferdsanalyse være viktige hjelpemidler i sysselsettingen av personer med utviklingshemming.

Referanser

- Cooper, J. O., Heron, T. E., & Heward, W. L. (2007). *Applied behavior analysis*.
- Fellesorganisasjonen. (2008). Om vernepleieryrket. Oslo. Hentet 24.02.2018 fra https://www.fo.no/getfile.php/131955/01%20Om%20FO/Hefter%20og%20publikasjoner/_Om%20vernepleieryrket__A5.pdf
- Hegdal, U., & Thorsen, K. (2007). Om betydningen av arbeid, dagsenter- og aktivitetstilbud for mennesker med utviklingshemming. *Stiftelsen Samordningsrådet SOR Rapport*, nr 1-2007, 4-13.
- Horne, Hans og Bjarne Øyen (2005). Målrettet miljøarbeid, Anvendt atferdsanalyse. 2.utgave. Lillestrøm: G.R.D- Forlag.
- Langslet, G. J. (2003). *LØFT for ledere, Løsningsfokuset tilnærming til typiske ledelsesutfordringer*. Oslo: Gyldendal akademisk
- Løkke, J., & Salthe, G. (2012). Sjekklister for målrettet tiltaksarbeid ; fra normative og deskriptive premisser til tiltak og evaluering. *Norsk Tidsskrift for Atferdsanalyse*, 39(1), 17-32
- NOU 2016:17. (2016). *På lik linje Åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemming*. Hentet 24.02.2018 fra: [https://www.regjeringen.no/contentassets/](https://www.regjeringen.no/contentassets/b0baf226586543ada7c530b4482678b8/nou201620160017000dddpdfs.pdf)
- b0baf226586543ada7c530b4482678b8/nou201620160017000dddpdfs.pdf
- Olsen, T. (2009). *Versjoner av arbeid: Dagaktivitet og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen* (Avhandling, Uppsala Universitet). Bodø: Nordlandsforskning.
- Reinertsen, S. (2012). Nasjonal tilstandsrapport over: Arbeidsog aktivitetssituasjonen blant person med psykisk utviklingshemming. Hentet 18.12.2018 fra: https://naku.no/sites/default/files/NAKU_Tilstandsrapport2012_0.pdf
- Reinertsen, S. (2013). Arbeid og utviklingshemming – De gode eksemplers makt. *Stiftelsen Samordningsrådet SOR Rapport*, nr 1-2013, 60-67.
- Stortingsmelding 35 (1994–95) *Velferdsmeldingen*
- Söderström, S. & Tössebro, J. (2011). *Innfridde mål eller brutte visjoner?: Noen hovedlinjer i utviklingen av levekår og tjenester for utviklingshemmede*. Hentet fra: https://naku.no/sites/default/files/files/Rapport_innfridde_mål.pdf
- Womack, J. P., Jones, D. T., & Roos, D. (1990). *Machine that changed the world: Simon and Schuster*.

Illustrasjon: Tobias Zils, Flickr

