

Lokaverkefni til B.A. - prófs

Atvinna með stuðningi í Reykjavík

Pátttaka geðfatlaðra á almennum vinnumarkaði

Hlín Sigurþórsdóttir

240383-4979

Háskóli Íslands
Menntavísindasvið
Íþróttta-, tómsunda- og þroskaþjálfadeild
Maí 2010

Leiðsagnarkennari: Friðrik Sigurðsson

Ágrip

Verkefni þetta er unnið á vormisseri 2010 og er viðfangsefni þess *AMS*, eða *atvinna með stuðningi í Reykjavík* með sérstakri áherslu á þátttöku geðfatlaðra á almennum vinnumarkaði. Ritgerðin er tvíþætt og byggist annars vegar á lagalegri-, sem og fræðilegri umfjöllun um rétt fatlaðs fólks til atvinnu og hins vegar um starfsemina *AMS* þar sem starfsemin í Reykjavík verður skoðuð sérstaklega og þá aðallega hvernig staðið er að málum geðfatlaðra hjá *AMS* í Reykjavík. Í þessum hluta verður einnig greint frá viðtölum þriggja stjórnenda sem eiga það sameiginlegt að vera með geðfatlaða einstaklinga í vinnu hjá sér. Markmið viðtalanna var að fá innsýn í viðhorf stjórnenda í ólíkum fyrirtækjum af því að hafa fólk með geðfötlun í vinnu.

Helstu niðurstöður eru þær að gott og markvisst starf er unnið hjá *AMS* í Reykjavík fyrir fólk með geðfötlun. Vegna mikillar fjölgunar á umsóknum frá einstaklingum með geðfötlun var þjónustan hjá *AMS* í Reykjavík þróuð með þennan markhóp í huga þar sem fjölbreytt úrræði eru í boði. Boðið er upp á námskeið sem kallast *Taktu skrefið – Tekist á við ný hlutverk* sem gengur út á það að auka virkni einstaklinga með geðfötlun til að takast á við ný hlutverk í daglegu lífi. Ráðgjafar *AMS* veita fólki með geðfötlun eflingu, aðhald og stuðning til þess að komast áfram, verða virkari samfélagsþegnar og öðlast hlutverk í lífinu.

Niðurstöður viðtala leiddu í ljós að viðhorf og reynsla stjórnenda af því að hafa geðfatlaða í vinnu voru almennt jákvæð. Stjórnendurnir voru með mismikla reynslu á því að hafa geðfatlaða í vinnu. Endurgreiðslan frá Tryggingastofnun hafði töluvert mikið að segja með ráðningarnar en allir mæltu með því að ráða geðfatlaða einstaklinga til starfa á vegum *AMS*. Allir stjórnendurnir höfðu áhuga á því að ráða fleiri, en það sem hindrar fleiri ráðningar er of lítið fjármagn til ráðstöfunar.

Formáli

Þessi ritgerð er 10 eininga lokaverkefni til B.A-prófs á Menntavísindasviði, Íþróttá-, tólmstunda-, og þroskaþjálfadeildar Háskóla Íslands. Hún er unnin á vormisseri 2010 undir leiðsögn Friðriks Sigurðssonar framkvæmdastjóra Landssamtaka Þroskahjálpar. Honum vil ég færa mínar bestu þakkir fyrir góða leiðsögn og stuðning.

Þetta verkefni var unnið samhliða vettvangsnámi mínu hjá höfuðstöðvum *AMS-atvinnu með stuðningi í Reykjavík* og vil ég þakka Guðnýju Katrínu Einarsdóttur verkstjóra námskeiðsins *Taktu skrefið – Tekist á við ný hlutverk* kærlega fyrir dygga aðstoð og handleiðslu.

Efnisyfirlit

1. Inngangur	7
2. Almenn réttindi til atvinnu	8
2.1 Almenn réttindi fólks til atvinnu.....	8
2.1.1 Mannréttindayfirlýsing Sameinuðu þjóðanna.....	8
2.1.2 Félagsmálasáttmáli Evrópu.....	9
2.1.3 ILO – <i>Alþjóðavinnuumálastofnunin</i>	9
2.2 Réttur fatlaðra til atvinnu.....	10
2.2.1 Lög um málefni fatlaðra.....	10
2.2.2 Reglugerð um atvinnumál fatlaðra.....	11
2.2.3 Lög um vinnumarkaðsaðgerðir.....	12
2.2.4 Sókn gegn samfélagslegum hindrunum.....	12
2.3 Réttur geðfatlaðra til atvinnu.....	14
2.3.1 Stefna félagsmálaráðuneytisins 2006-2010.....	14
3. Fræðilegur hluti	15
3.1 Læknisfræðilega líkanið.....	15
3.2 Hugmyndir um eðlilegt líf og fulla þátttöku í samfélaginu.....	16
3.3 Norræni tengslaskilningurinn.....	17
3.4 Félagsleg sjónarhorn á fötlun.....	18
3.4.1 Breska félagslega líkanið.....	19
4. Vinnusamningur öryrkja	20
4.1 Almennar upplýsingar.....	20
5. Atvinna með stuðningi	21
5.1 Atvinna með stuðningi.....	21
5.2 AMS í Reykjavík.....	23
5.2.1 Vinnuferlið.....	23
5.2.1.1 Atvinnuleit.....	24
5.2.1.2 Undirbúningur.....	24
5.2.1.3 Stuðningur í starfi.....	24
5.3 Staða geðfatlaðra hjá AMS í Reykjavík.....	25
5.4 Taktu skrefið – Tekist á við ný hlutverk.....	25
5.4.1 Viðtal við Guðnýju Katrínu Einarsdóttur verkstjóra.....	26
6. Viðtöl við stjórnendur	29
6.1 Framkvæmd.....	29
6.2 Kynning.....	30
6.2.1 Stjórnandi A.....	30
6.2.2 Stjórnandi B.....	31
6.2.3 Stjórnandi C.....	32
6.3 Úrvinnsla.....	33

7. Niðurstöður	37
8. Heimildaskrá	39
8.1 Munnlegar heimildir.....	43

1. Inngangur

Í lokaverkefni mínu til B.A-prófs er fjallað um atvinnu með stuðningi eða AMS í Reykjavík þar sem sjónum er beint að þátttöku geðfatlaðra á almennum vinnumarkaði. Á undanförunum árum hefur athygli í auknum mæli verið beint að aðstæðum og réttindamálum geðfatlaðs fólks á Íslandi og hafa málefni geðfatlaðra ávallt fangað athygli mína. Upphaflega kviknaði áhugi minn á þessu ritgerðarefni í vettvangsnámi mínu hjá höfuðstöðvum AMS í Reykjavík. Á undanförunum mánuðum hefur mikil fjölgun orðið á umsóknnum frá fólki með geðræn vandamál hjá AMS í Reykjavík og langaði mig að kanna hvernig staðið er að málum geðfatlaðra.

Í upphafi lagði ég af stað með eftirfarandi rannsóknarspurningu:

Rannsóknarspurning:

1. *Hver er staða geðfatlaðra hjá AMS í Reykjavík ?*
 - a. *Hvernig er undirbúningi þeirra háttað fyrir almennan vinnumarkað ?*
 - b. *Hvert er viðhorf stjórnenda til þess að hafa geðfatlaða í vinnu ?*

Ritgerðin er tvíþætt fyrir utan inngang og niðurstöður.

1.

- a. Lög og reglugerðir er lúta að almennum réttindum fatlaðra sem og ófatlaðra til að stunda atvinnu á almennum vinnumarkaði.
- b. Fræðileg umfjöllun um ólík sjónarhorn á fötlun er tengjast réttindum fatlaðra til almennra lífsgæða og þar með talinni atvinnu.

2.

- a. AMS – atvinna með stuðningi þar sem sérstök áhersla er lögð á starfsemina í Reykjavík og þátt geðfatlaðra innan AMS í Reykjavík.
- b. Viðtöl við þrjá stjórnendur þar sem leitast er við að fá innsýn í viðhorf þeirra til geðfatlaðra á almennum vinnumarkaði.

Í niðurstöðum vinn ég úr öllum þáttum ritgerðarinnar með því að tengja þá saman, ásamt því að svara rannsóknarspurningunni sem ég lagði af stað með í upphafi.

2. Almenn réttindi til atvinnu

Í þessum kafla er fjallað um almenn réttindi fólks til atvinnu. Fyrst verður fjallað um þau ákvæði sem fram koma í alþjóðlegum sáttmálum er snúa almennt að réttindum fólks til atvinnu, því næst er fjallað um lagalegan rétt fatlaðra til atvinnuþátttöku og að lokum viku sögunni að réttindum geðfatlaðra til atvinnu.

2.1 Almenn réttindi fólks til atvinnu

Að hafa atvinnu skipar stóran sess í lífi sérhvers manns. Fjárhagslegur ávinningur er ekki það eina sem atvinna hefur í för með sér heldur er hún grundvöllur félagslegrar stöðu í samfélaginu, velmegunar og sjálfstæðs lífs (Dóra S. Bjarnason, 1995).

2.1.1 Mannréttindayfirlýsing Sameinuðu þjóðanna

Mannréttindi eru alþjóðleg réttindi sem allir þegnar samfélagsins eiga að njóta óháð samfélagsgerð og efnahag. Þau tryggja það að allir hafi greiðan aðgang að frumþörfum eins og fæði og húsaskjóli. Mannréttindi varðveita réttinn til samfélagsþátttöku, réttinn til að stunda atvinnu ásamt því að varðveita réttinn til þess að lifa við friðsamlegar aðstæður og vera laus við óþægindi og þjáningu af annarra völdum (Mannréttindaskrifstofa Íslands, 2006).

„Það ber að viðurkenna að hver maður sé jafnborinn til virðingar og réttinda, er eigi verði af honum tekin, og er þetta undirstaða frelsis, réttlætis og friðar í heiminum.

(Mannréttindayfirlýsing Sameinuðu þjóðanna).

Þannig hljóðar upphaf Mannréttindayfirlýsingar Sameinuðu þjóðanna sem samþykkt var þann 10. desember árið 1948. Með yfirlýsingunni var lagður grundvöllur að uppbyggingu hins alþjóðlega mannréttindakerfis og hefur hún með árunum orðið leiðarljós allra þeirra sem vinna að eflingu og virðingu mannréttinda og þeirra sem mannréttindi eru brotin á (Mannréttindayfirlýsing Sameinuðu þjóðanna).

Í 23. grein í Mannréttindayfirlýsingu Sameinuðu þjóðanna kemur fram að:

„1. Hver maður á rétt á atvinnu að frjálsum vali, á réttlátum og hagkvæmum vinnuskilyrðum og á vernd gegn atvinnuleysi.

2. Hverjum manni ber sama greiðsla fyrir sama verk, án manngreinarálits.

3. Allir menn, sem vinnu stunda, skulu bera úr býtum réttlátt og hagstætt endurgjald, er tryggi þeim og fjölskyldum þeirra mannsæmandi lífskjör. Þeim ber og önnur félagsleg vernd, ef þörf krefur“ (Mannréttindayfirlýsing Sameinuðu þjóðanna).

2.1.2 Félagsmálasáttmáli Evrópu

Markmið Félagsmálasáttmála Evrópu byggist á því að menn njóti félagslegra réttinda án þess að tekið sé tillit til kynþáttar, litarháttar, kynferðis, trúarbragða, stjórnálaskoðana, þjóðernis eða félagslegs uppruna (Félagsmálasáttmáli Evrópu, 1961).

Í öðrum kafla, fyrstu grein sem nefnist **Réttur til vinnu** kemur fram að í því skyni að tryggja, að réttur til vinnu sé raunverulega nýttur, skuldbinda samningsaðilar sig til: (Félagsmálasáttmáli Evrópu, 1961).

1. Að viðurkenna sem eitt helsta markmið þeirra og skyldu að koma á og viðhalda eins mikilli og öruggri atvinnu og mögulegt er, með það fyrir augum að koma á fullri atvinnu.
 2. Að vernda á raunhæfan hátt rétt verkafólks til þess að vinna fyrir sér í starfi, sem það hefur valið sér.
 3. Að koma á eða viðhalda ókeypis vinnumiðlun fyrir allt verkafólk.
 4. Að láta í té eða stuðla að viðeigandi starfsfræðslu, þjálfun og endurhæfingu.
- (Félagsmálasáttmáli Evrópu, 1961).

2.1.3 ILO - Alþjóðavinnuálastofnunin

ILO- *International Labour Organization* eða Alþjóðavinnuálastofnunin var stofnuð árið 1919 og er eina samstarfsstofnun Sameinuðu þjóðanna. Ísland gerðist aðili að stofnuninni árið 1945. Starfsemi ILO byggist á því að móta alþjóðlega stefnu og áætlanir sem ætlað er að koma á framfæri og styrkja mannréttindi, aðbúnað og hollustuhætti á vinnustöðum og fjölga atvinnutækifærum. Launafólk og atvinnurekendur fara með helming atkvæða á móti ríkisstjórnunum (Magnús Nordahl, 2006).

Ýmsar samþykktir á vegum ILO hafa verið fullgildar af Íslands hálfu og er samþykkt nr. 159/1983 um starfsendurhæfingu og atvinnumál fatlaðra ein af þeim.

(Samþykkt nr. 159/1983 um starfsendurhæfingu og atvinnumál fatlaðra).

Í fyrstu grein Samþykktar nr. 159 um starfsendurhæfingu og atvinnumál fatlaðra er hugtakið *fatlaður* skilgreint. Það á við um einstakling sem hefur skerta möguleika til að öðlast starf við hæfi, ná að halda því og vinna sig upp vegna viðurkenndrar fötlunar sem er ýmist líkamleg

eða andleg. Ákvæði samþykktarinnar ná til allra hópa fatlaðra, og má þar nefna geðfatlaða (Samþykkt nr. 159/1983 um starfsendurhæfingu og atvinnumál fatlaðra).

Í kaflanum *Reglur um starfsendurhæfingu og stefnu í atvinnumálum fatlaðra, í greinum 2 og 3* kemur fram að hvert og eitt aðildarríki skuli ávallt í takt við aðstæður í landinu endurskoða starfsendurhæfingu og atvinnumál fatlaðra. Þessi umrædda stefna verður að miða að því að allir hópar fatlaðra hafi beinan aðgang að endurhæfingu sem hæfir hverjum og einum ásamt því að fjölga atvinnutækifærum fyrir fatlaða einstaklinga á hinum almenna vinnumarkaði. Fatlað fólk á almennum vinnumarkaði á að njóta sömu réttinda og annað starfsfólk vinnumarkaðarins (Samþykkt nr. 159/1983 um starfsendurhæfingu og atvinnumál fatlaðra).

2.2 Réttur fatlaðra til atvinnu

Samkvæmt lögum, reglugerðum og alþjóðlegum sáttmálum á fatlað fólk rétt á því að stunda atvinnu líkt og aðrir þegnar samfélagsins, í takt við óskir sínar og þarfir. Réttur fatlaðs fólks til atvinnu er sá hinn sami og hjá öðrum þegnum samfélagsins.

2.2.1 Lög um málefni fatlaðra

Ýmis lög, reglugerðir og sáttmálar eru til um málefni fatlaðra og eru lög um málefni fatlaðra hluti af þeim.

Eins og fram kemur í fyrstu grein laganna um málefni fatlaðra frá árinu 1992 er:

„Markmið þessara laga að tryggja fötluðum jafnrétti og sambærileg lífskjör á við aðra þjóðfélagsþegna og skapa þeim skilyrði til þess að lifa eðlilegu lífi“

(Lög um málefni fatlaðra, nr. 59/1992).

Í kafla *XII* í lögum um málefni fatlaðra frá 1992 í greinum **28 – 32** er fjallað um atvinnumál fatlaðra.

Í **28. grein** er fjallað um atvinnuleit þar sem fram kemur að á hverju starfssvæði skuli vera starfrækt atvinnuleit sem byggist á því að finna atvinnu fyrir fatlaða einstaklinga í takt við starfsgetu hverju sinni.

Í **29. grein** er fjallað um störf fatlaðra á almennum vinnumarkaði. Í þessari grein er bent á mikilvægi þess að veita fötluðum aðstoð til að sinna störfum á almennum vinnumarkaði þegar þörf krefur með viðeigandi liðveislu á vinnustaðnum. Mikilvægt er að

veita fötluðum starfsþjálfun hjá fyrirtækjum á almennum vinnumarkaði þar sem sérstakur samningur er gerður milli starfsmanns og stjórnanda.

Í **30. grein** er fjallað um atvinnu á vernduðum vinnustöðum. Þar kemur fram að á hverju starfssvæði skuli ávallt standa fötluðum til boða vernduð vinna á almennum vinnumarkaði ásamt því að starfa á vernduðum vinnustöðum. Verndaðir vinnustaðir eiga annars vegar að veita fötluðum launaða starfsþjálfun ásamt því að ráða fatlaða í föst launuð störf.

Í **31. grein** laganna segir meðal annars frá því að félagsmálaráðuneytið beiti sér fyrir því að reglulega sé gerð könnun á stöðu fatlaðra á vinnumarkaðnum í samráði við samtök fatlaðra og annarra aðila vinnumarkaðarins. Í framhaldi að því yrðu gerðar viðeigandi tillögur að úrbótum.

Í **32. grein** er fjallað um réttindi fatlaðra til atvinnu þar sem fatlaðir skulu eiga forgang að atvinnu hjá ríki og sveitarfélagi ef að starfsgeta þeirra er meiri eða sambærileg starfsgetu annarra sem sækja um starfið.

Eins og fram kemur í lögum eiga fatlaðir rétt á því að stunda atvinnu líkt og aðrir þegar samfélagsins. Ýmis úrræði eru í boði fyrir fatlaða samkvæmt lagabókstafnum, eins og verndaðir vinnustaðir og atvinna á almennum vinnumarkaði (Lög um málefni fatlaðra, nr. 59/1992).

2.2.2 Reglugerð um atvinnumál fatlaðra

Í fyrstu grein Reglugerðar um atvinnumál fatlaðra kemur fram að hún taki til þeirra úrræða sem fram koma í lögum um málefni fatlaðra nr. 59/1992 og er aðallega ætluð til þess að styðja við fatlaða einstaklinga í því að þjálfa og nýta vinnuhæfni þeirra og færni (Reglugerð um atvinnumál fatlaðra, nr. 376/1996).

Reglugerðin byggist á því að stuðningur á almennum vinnumarkaði gengur framur öðrum kostum, eins og:

- Starfsráðgjöf, atvinnuleit og vinnumiðlun.
- Aðstoð við fatlaða í vinnu á almennum vinnumarkaði.
- Hæfing og iðja.
- Verndaðir vinnustaðir.

Í kaflanum *Aðstoð við fatlaða á almennum vinnumarkaði 6. grein* kemur fram að fötluðum einstaklingum skuli veitt eftirfarandi aðstoð á almennum vinnumarkaði:

(Reglugerð um atvinnumál fatlaðra, nr. 376/1996).

- Sérstök liðveisla.
- Verkstjórn.
- Starfsþjálfun samkvæmt sérstökum samningi.
- Vinna í verndaðri vinnuaðstöðu.

Brýnt er að gera sérstakan samning á milli fatlaða einstaklingsins sem og atvinnurekanda hans þegar út á almenna vinnumarkaðinn er komið þar sem vinnutími, kaup og kjör koma skýrt fram. Á þetta einkum við þegar sérstök liðveisla er veitt, starfsþjálfun eða verkstjórn á vinnustaðnum (Reglugerð um atvinnumál fatlaðra, nr. 376/1996).

2.2.3 Lög um vinnumarkaðsaðgerðir

Samkvæmt lögum um málefni fatlaðra kemur skýrt fram að á hverju starfssvæði skuli vera starfrækt ákveðin atvinnuleit sem byggist fyrst og fremst á því að útvega fötluðu fólki atvinnu sniðna að þörfum hvers og eins (Lög um málefni fatlaðra, nr. 59/1992). Í reglugerð um atvinnumál fatlaðra nr. 376/1996 er þetta atriði útfært mun nánar og gert er ráð fyrir því að svæðisskrifstofurnar sjái alfarið um að skipuleggja atvinnuleitina þar sem vinnumiðlun sveitarfélaganna sér ekki um það (Reglugerð um atvinnumál fatlaðra, nr. 376/1996).

Þann 3. júní árið 2006 voru ný lög samþykkt á Alþingi um vinnumarkaðsaðgerðir. Þau tóku í gildi þann 1. júlí sama ár. Í þessum lögum kemur skýrt fram að yfirstjórn vinnumiðlunar í landinu eigi að vera hjá Vinnumálastofnun sem tilheyrir félagsmálaráðherra. Þau fela einnig í sér nýtt skipulag á atvinnuleit og fleiri atriðum sem tengjast atvinnumálum fatlaðra. Lögin gera ráð fyrir að slík þjónusta við fatlaða verði með sama hætti og hjá öðrum hópum samfélagsins (Lög um vinnumarkaðsaðgerðir, nr. 5514/2006). Markmiðið er að stuðla að frekari atvinnuþátttöku fatlaðra á hinum almenna vinnumarkaði, auknum lífsgæðum og betri yfirsýn (Lög um vinnumarkaðsaðgerðir, nr. 5514/2006).

2.2.4 Sókn gegn samfélagslegum hindrunum

Atvinnan spilar stóran þátt í lífi mannsins og er hluti af lífsgæðum sem allir samfélagsþegnar eiga að hafa jafnan rétt á. Samkvæmt lögum um málefni fatlaðra kemur fram að réttur fatlaðra til atvinnu er sá hinn sami og hjá hinum almenna borgara. Í lögunum er mikil áhersla lögð á ástand einstaklingsins þ.e. hvort um sé að ræða líkamlegt eða andlegt frávik miðað við það

sem telst eðlilegt (Lög um málefni fatlaðra, nr. 59/1992). Ekki er mikið kveðið á um samspil fötlunar og umhverfis, og þær hindranir sem fólk með fötlun býr við og gerir þeim lífið mun erfiðara fyrir en almennt gerist.

Í félagslega líkaninu er athyglinni beint að þeim samfélagslegu hindrunum sem fatlað fólk verður fyrir í umhverfi sínu, sem á sinn þátt í að skapa fötlun einstaklingsins. Samfélagið er að mörgu leyti hannað fyrir ófatlaða meirihlutann og ekki er gert ráð fyrir fólki með sérþarfir af einhverjum toga. Ástæðurnar sem geta legið að baki vandans eru yfirleitt ómeðvitaðar. Í langan tíma hafði fatlað fólk verið látið sitja hjá í samfélaginu. Raddir fatlaðra voru ekki nægilega sterkar til að berjast fyrir réttindum sínum og fatlaðir voru ekki nógu ákafir í að krefjast úrbóta í takt við aðra samfélagsþegna. Í þessu felst ekki síður hindrun en í skerðingunni sjálfri (Rannveig Traustadóttir, 2004).

Samkvæmt heimildum frá Alþjóðavinnuástandstofnuninni *ILO – International Labour Organization* hafa ýmsir samfélagslegir þættir haft áhrif á og hindrað atvinnuþátttöku fatlaðra á almennum vinnumarkaði. Til þess að stemma stigu við þessum hindrunum hefur Alþjóðavinnuástandstofnunin samþykkt viðmiðunarreglur sem Alþýðusamband Íslands þýddi og gaf út og nefnist *Fötlunarstjórnun á vinnustað* (Alþýðusamband Íslands, 2003).

„Fötlunarstjórnun er ferli á vinnustað sem ætlað er að auðvelda ráðningu fatlaðra einstaklinga með samhæfðum aðgerðum sem taka tillit til þarfa einstaklingsins, vinnuumhverfis, þarfa fyrirtækja og lagalegrar ábyrgðar“ (Alþýðusamband Íslands, 2003).

Markmið þessara viðmiðunarreglna er fyrst og fremst að ýta undir hagnýtri leiðsögn um fötlunarstjórnun á vinnustað með því: (Alþýðusamband Íslands, 2003).

1. Að tryggja að fatlað fólk njóti jafnra tækifæra á vinnustað;
2. Að fjölga atvinnutækifærum fatlaðra með því að auðvelda ráðningu þeirra, endurkomu á vinnumarkað og að þeir haldi störfum og tækifærum til framgangs í starfi;
3. Að stuðla að öruggum og heislusamlegum vinnustað;
4. Að tryggja að kostnaður atvinnurekenda vegna fötlunar starfsmanna sé í lágmarki, þar á meðal í sumum tilvikum gjöld vegna heilsugæslu og trygginga;
5. Að hámarka það framlag sem fatlað launafólk getur lagt til fyrirtækisins.

Framlag fatlaðra á almennum vinnumarkaði hefur mikið efnahagslegt gildi ásamt því að draga úr kostnaði við örorkubætur og dregur úr fátækt. Það eru því sterk viðskiptafræðileg rök fyrir því að ráða fatlað fólk til starfa. (Alþýðusamband Íslands, 2003).

2.3 Réttur geðfatlaðra til atvinnu

Margt hefur áunnist í réttindamálum geðfatlaðra á undanförunum misserum. Mikil þörf er á fjölbreyttari þjónustuúrræðum fyrir þennan markhóp með það að markmiði að auka lífsgæði þeirra og færa þennan hóp í meira mæli út í samfélagið (Félagsmálaráðuneytið I, 2006).

Samkvæmt lögum nr. 59/1992 um málefni fatlaðra tilheyrir félagsleg þjónusta við geðfatlað fólk undir félagsmálaráðuneytið. Það kemur í hlut þess að móta og útfæra ákvörðun stjórnvalda frekar í þessum efnum og hrinda henni í framkvæmd (Lög um málefni fatlaðra).

Í stefnu- og framkvæmdaáætlun félagsmálaráðuneytisins 2006-2010 er mikil áhersla lögð á þjónustu við geðfatlað fólk. Samkvæmt þessari stefnu fór Ríkisstjórnin af stað með átak í þjónustu við geðfatlað fólk með það að leiðarljósi að koma til móts við þarfir þeirra í búsetumálum, dagþjónustu, endurhæfingu sem og stuðningi til þátttöku í atvinnulífinu (Félagsmálaráðuneytið I, 2006).

2.3.1 Stefna félagsmálaráðuneytisins 2006-2010

Í stefnu- og framkvæmdaáætlun vegna átaks félagsmálaráðuneytisins 2006-2010 vegna þjónustu við geðfatlað fólk kemur fram í kaflanum *Þjónusta vegna atvinnu og endurhæfingar* að:

„Atvinnuþátttaka á almennum vinnumarkaði verði keppikefli, meðal annars með aðferðum Atvinnu með stuðningi (AMS). Það gildi eins um þá sem þarfnast mikils stuðnings til atvinnu. Að öðrum kosti komi til starfsþjálfun/starfsendurhæfing, -starf á vinnustað fyrir fatlað fólk eða önnur endurhæfing í sem mestum tengslum við almenning og atvinnulífið.“

„Leitað verði fleiri leiða til atvinnuþátttöku í samvinnu við aðila vinnumarkaðarins og aðra hagsmunaaðila. M.a. verði atvinnurekendum kynntur sá stuðningur við þá sem lög gera ráð fyrir, ráði þeir fatlað fólk til vinnu, -og stuðlað að eflingu Ráðningar til reynslu.“

(Félagsmálaráðuneytið II, 2006).

3. Fræðilegur hluti

Í eftirfarandi kafla verður fjallað um ólík sjónarhorn á fötlun ásamt því að varpa ljósi á þær hugmyndir sem fram komu á seinni hluta 20. aldar um rétt fatlaðra til fullrar þátttöku í samfélaginu.

3.1 Læknisfræðilega líkanið

Læknisfræðileg sjónarhorn á fötlun voru ríkjandi í hinum vestræna heimi mestan hluta 19. og 20. aldar. Læknisfræðilegur skilningur manna á fötlun grundvallast á læknisfræði og heilsufélagsfræði þar sem hugtakið fötlun felur í sér andstæðu þess sem talið er heilbrigt og eðlilegt (Rannveig Traustadóttir, 2003). Læknisfræðilega líkanið leggur áherslu á að greina líkamlega eða andlega skerðingu og veita meðferð í formi rágjafar um meðhöndlun, endurhæfingu og umönnun. Litið er á fötlunina sem persónulegan harmleik einstaklingsins og uppsprettu allra erfiðleika hans og litið er framhjá umhverfi og ytri aðstæðum (Rannveig Traustadóttir, 2003).

Þegar fatlaður einstaklingur hefur hlotið læknisfræðilega greiningu er álitnið að viðkomandi þurfi á aðstoð fagfólks að halda til að veita rétta meðferð, lækningu og endurhæfingu. Þessi skilningur varð oft til þess að fatlaðir einstaklingar voru aðgreindir frá samfélaginu og settir á sérstakar stofnanir sem voru sniðnar að þörfum þeirra (Rannveig Traustadóttir, 2003).

Læknisfræðileg sjónarhorn koma vel fram í alþjóðlega flokkunarkerfinu **ICIDH** sem Alþjóða heilbrigðisstofnunin (WHO) gaf út árið 1980. Flokkunarkerfið hefur haft mikil áhrif á almenning hvað varðar skilning á fötlun og komið af stað miklum deilum. Í flokkunarkerfinu er greint á milli þriggja lykilhugtaka (Rannveig Traustadóttir, 2003).

1. **Skerðing (e. impairment):** Missir eða afbrigðileg, sálræn, líkamleg eða líffræðileg bygging eða virkni.
2. **Fötlun (e. disability):** Takmörkuð geta eða vanhæfni (vegna skerðingar) til að framkvæma athafnir á sama hátt eða innan þeirra marka sem eðlileg eru talin.
3. **Hömlun (e. handicap):** Vísar til erfiðleika einstaklingsins sem stafa af skerðingu eða fötlun og takmarka eða hindra viðkomandi einstakling við að uppfylla eðlileg hlutverk (miðað við aldur, kyn, félagslega og menningarlega þætti).

Greining Alþjóða heilbrigðisstofnunarinnar er unnin í anda skilgreininga læknisfræðilega líkansins á fötlun. Skerðingunni eru eignaðir allir erfiðleikar einstaklingsins og hvorki er tekið tillit til samfélagslegra né umhverfislegra þátta (Rannveig Traustadóttir, 2003).

Þetta flokkunarkerfi hefur verið mikið gagnrýnt og af þeim sökum hefur Alþjóða heilbrigðisstofnunin sent frá sér endurskoðað flokkunarkerfi sem kallast **ICIDH-2**. Þetta flokkunarkerfi er mun félagslegra og víðara og er vonast til að það skapi betri skilning á fötlun og aðstæðum fatlaðs fólks (Rannveig Traustadóttir, 2003).

3.2 Hugmyndir um eðlilegt líf og fulla þátttöku í samfélaginu

Allir fatlaðir einstaklingar hafa sama rétt og aðrir þegnar samfélagsins til að eiga gott líf, við svo eðlileg lífsskilyrði, lífshætti og þátttöku í samfélaginu. Þessi hugmyndafræði endurspeglast í lögunum um málefni fatlaðra frá árinu 1992 (Lög um málefni fatlaðra, nr. 59/1992). Fatlaðir eru ekki einsleitur hópur og þarfir þeirra eru fjölbreytilegar. Sumir taka fullan þátt í samfélaginu og þurfa ekki á stuðningi að halda í daglegu lífi og aðrir þurfa mikinn stuðning og samfélagsþjónustu til að lifa eðlilegu og sjálfstæðu lífi (Anna Soffía Óskarsdóttir, 1996).

Kenningar um normaliseringu eða eðlilegt líf og fulla þátttöku í samfélaginu komu fyrst fram upp úr miðri síðustu öld og eiga rætur sínar að rekja til Norðurlanda. Daninn Bank-Mikkelsen notaði hugtakið fyrstur manna árið 1959. Með hugtakinu var hann að vísa til þess að fatlað fólk ætti rétt á að lifa eðlilegu lífi á þeim stofnunum sem það dvaldi á. Svíarnir Karl Grundwald og Bengt Nirje þróuðu hugtakið áfram ásamt Dananum Bank-Mikkelsen (Dóra S. Bjarnason, 1991 og Wolfensberger, 1980).

Nirje kom fram með nýja skilgreiningu á hugtakinu árið 1969:

„Normalisering merkir: að gera öllu þroskaheftu fólki kleift að njóta lífshátta og lífskjara sem líkjast svo sem unnt er því sem talið er eðlilegt í viðkomandi samfélagi“

(Dóra S. Bjarnason, 1991).

Það var ekki fyrr en með skilgreiningu Nirje sem hugtakið um normaliseringu fór að breiðast út meðal fræðimanna. Félagsfræðingurinn Wolf Wolfensberger sem búsettur var í Bandaríkjunum endurskilgreindi og útfærði kenningar um normaliseringu þar í landi út frá hugmyndum félagsvísinda og heimspeki (Wolfensberger, 1985).

Þegar hugmyndir um eðlilegt líf og fulla þátttöku í samfélaginu hjá fötluðu fólki eru að mótast á Norðurlöndunum var vistun á sólarhringsstofnunum algengasta úrræðið fyrir fatlaða. Nirje miðar því upphaflegu hugmyndir sínar við þau úrræði og fólust þær í því að gera líf

fatlaðs fólks, hvort sem það dvaldi á stofnunum eða ekki, sem líkast lífi almennings. Hugmyndir hans um eðlilegt líf og fulla þátttöku í samfélaginu fólust ekki í því að breyta fötluðum í *venjulegt fólk* heldur viðurkenna fötlun þeirra og vinna að því að fatlaðir byggju við sama rétt til innihaldsríks lífs og aðrir samfélagsþegnar. Því þurfti að laga umhverfi og lífsskilyrði fatlaðra að þeirri samfélagsgerð sem þeir tilheyrðu. Þetta átti við um alla fatlaða óháð aldri og stigi fötlunar hverju sinni (Margrét Margeirsdóttir, 2001).

Eðlilegt líf að mati Nirje er í takt við eðlilega líf *venjulega fólksins* sem felur meðal annars í sér að eiga heimili á einum stað, sækja vinnu á öðrum stað, taka þátt í tómsundum og félagsstarfi á enn öðrum stað, eins og eðlilegur hrynjandi er í lífi hins almenna borgara dags daglega, allt árið um kring. Einnig felur eðlilegt líf í sér að einstaklingurinn sé virtur sem manneskja og sé sjálfstæður einstaklingur þrátt fyrir fötlun sína. Fatlað fólk á að hafa sama rétt og aðrir til þess að lifa innihaldsríku lífi sem meðal annars felst í því að brjóta upp gráan hversdagsleikann og fá að þroskast og takast á við þau verkefni sem hæfa hverjum og einum til þess eins að efla sjálfstæði þeirra og sjálfsmýnd (Nirje, 1980).

3.3 Norræni tengslaskilningurinn

Það var eftir 1960 sem fram komu á sjónarsviðið norræn hugtök sem voru sambærileg við hugtakið fötlun hér á landi. Þessi hugtök áttu að leysa af hólmi þau hugtök sem höfðu mjög neikvæða og niðurlægjandi merkingu. Á sama tíma og þessi nýju hugtök voru kynnt til sögunnar var einnig lögð áhersla á að í opinberum gögnum kæmi fram að ekki skyldi einhliða ætla fötluðu fólki að aðlaga sig samfélaginu heldur væri einnig mikilvægt að laga umhverfið að þeim og þörfum þeirra. Þessi nálgun hafa fræðimenn viljað kalla tengslalíkanið um fötlun (Rannveig Traustadóttir, 2003 og Tøssebro, 2002). Áherslan sem tengslalíkanið setur á hinn félagslega og umhverfislega þátt fötlunarinnar hefur gert það að verkum að í stað þess að skilgreina einstaklinginn sem einu uppsprettu vandans hefur sjónum verið beint að því hvernig unnt sé að fjarlægja samfélagslegar hindranir með því að laga umhverfið að fatlaða einstaklingnum og þörfum hans. Hér var um að ræða aragrúa af skyldum hugmyndum sem gengu allar út á það að þróa nýjan tengslaskilning á fötlun sem nú er ríkjandi á Norðurlöndunum. Þetta varð sú grundvallarhugmynd sem endurspegladist í hugmyndafræði og skilgreiningum, bæði í fræðiritum sem og stefnumótun stjórnvalda (Rannveig Traustadóttir, 2006 og Tøssebro, 2004).

Samkvæmt norska fræðimanninum Jan Tøssebro eru aðalatriðin í norræna tengslalíkaninu þrjú talsins og eru þau eftirfarandi:

1. Fötlun er misræmi á milli einstaklings og samfélags:

Þetta tvennt fellur ekki vel saman. Einstaklingur og umhverfi fellur ekki hvort með öðru þannig að misræmi skapast. Misræmi skapast vegna þess að sá hinn fatlaði er ekki venjulegur eða dæmigerður og umhverfið er ekki sniðið að mismunandi fólki. Það er ekki gert ráð fyrir óvenjulegu fólki (Rannveig Traustadóttir, 2006).

2. Fötlun er bundin aðstæðum:

Fötlun er bundin aðstæðum. Hreyfihömlun hefur ekki áhrif á hvort viðkomandi einstaklingur geti stundað símasvörun en það hefur áhrif á hvort viðkomandi klífur fjöll (Rannveig Traustadóttir, 2006).

3. Fötlun er afstæð og hluti af ferli, ekki annað hvort eða :

Þegar einstaklingsbundin líffræðileg einkenni eru skilgreind sem fötlun virðist oft vera um tilviljanir að ræða, þ.e. ákvarðanir um fötlun einstaklingsins eru tilviljanakenndar. Gott dæmi um þetta er að víðast hvar í Evrópu á 20. öldinni voru mörk þroskahömlunar einhver staðar á milli 50 og 85 greindarvísitölustig. Þess vegna er það mismunandi hve stór hluti þjóðar er skilgreindur fatlaður (Rannveig Traustadóttir, 2003).

3.4 Félagsleg sjónarhorn á fötlun

Félagsleg sjónarhorn á fötlun einkenndust af andófi og baráttu fatlaðs fólks eftir 1970 og uppreisn þeirra gegn kúgun, niðurlægingu og útskúfun. Breska félagslega líkanið tengist meðal annars baráttu fatlaðs fólks gegn innlokun á stofnunum og útilokun frá vinnumarkaði.

3.4.1 Breska félagslega líkanið

Af hinum félagslegu sjónarhornum á fötlun er hið breska félagslega líka um fötlun hvað þekktast og umdeildast. Það er jafnframt róttækast en það endurskilgreindi fötlun með róttækum hætti. Hugmyndin um félagslega líkanið kemur upprunalega frá samtökum fatlaðra í Bretlandi sem kölluðu sig *Union of the Physically Impaired Against Segregation (UPIAS)*. Árið 1976 gáfu samtökin út fræga yfirlýsingu þar sem fram kom að fötlun væri tilkomin vegna þess að samfélagið skapaði fötlun og að fatlað fólk væri undirokað af hinum ófatlaða meirihluta samfélagsins. Athyglinni var fyrst og fremst beint að umhverfinu sjálfu og áhrifum þess á fötlun. Gerður var töluverður greinarmunur á skerðingu annars vegar og fötlun hins vegar þar sem fötlunin var sköpun af samfélaginu. Fötlun var skilgreind sem ákveðið form undirokunar og/eða kúgunar og hugtakið fötlun stóð fyrir flóknu kerfi félagslegra hindrana samfélags sem aðgreinir þegna sína og mismunar þeim (Abberley, 2000).

Félagslegar hindranir eru settar upp af hinum ófatlaða meirihluta í samfélaginu. Félagslegu hindranirnar eru þær sem skapa fötlunina samkvæmt breska félagslega líkaninu um fötlun. Fatlaðir eru því minnihlutahópur sem beittur er miklu misrétti samkvæmt hugmyndum höfunda breska félagslega líkansins. Hinar félagslegu hindranir sem líkanið gerði ráð fyrir voru fordómar, lélegt aðgengi, neikvætt viðhorf gagnvart fötluðum og verri möguleikar til ýmissa lífsgæða eins og atvinnu. Samfélagið væri þannig uppbyggt að fatlaðir hefðu verri lífsskilyrði en hinir og ekki væri gert ráð fyrir mannlegum fjölbreytileika. Atvinnumöguleikar hinna fötluðu væru verri en annarra og möguleikar og aðgengi að tólmstundum væri verra en hjá þeim sem ófatlaðir voru. Samfélagið væri byggt upp af ófötluðu fólki fyrir ófatlaða þar sem um óskerta hæfni og getu væri að ræða. Samkvæmt líkaninu er litið á fatlaða sem minnihlutahóp sem samfélagið heldur í skefjum og fatlaðir samsvöruðu því til annarra kúgaðra hópa innan samfélagsins (Rannveig Traustadóttir, 2006).

Úrbætur í húsnæðismálum, atvinnumöguleikum, menntun, velferðarþjónustu, menningar- og frístundamálum hafa gert lífsskilyrði fatlaðra betri. Breska félagslega líkanið átti stóran þátt í að styrkja enn frekar þátt félagslega sjónarhornsins (Rannveig Traustadóttir, 2006).

4. Vinnusamningur öryrkja

Í þessum kafla verður fjallað almennt um vinnusamning öryrkja.

4.1 Almennar upplýsingar

Með tilkomu vinnusamnings öryrkja fær fatlað fólk tækifæri til að sækja atvinnu á almennum vinnumarkaði og öðlast með því reynslu. Tryggingastofnun ríkisins semur við atvinnurekendur á almennum vinnumarkaði um að ráða einstaklinga til starfa sem njóta örorkulífeyris, örorkustyrks og endurhæfingarlífeyris. Vinnusamningurinn gengur út frá því að einstaklingurinn hafi skerta starfsgetu og hafi ekki neinar aðrar tekjur fyrir utan greiðslur frá Tryggingastofnun (Reglugerð um öryrkjavinnu, nr. 159/1995).

Um er að ræða þríhliðasamninga þar sem vinnusamningurinn gengur út á það að atvinnumiðlun fatlaðra á viðkomandi stað sé tengiliður milli umsækjandans, fyrirtækisins og Tryggingastofnunar ríkisins (Reglugerð um öryrkjavinnu, nr. 159/1995).

Vinnusamningurinn nær til hlutastarfa en að hámarki 100% starfa og það er einungis löglegt að vera með einn samning í gangi í einu. Þegar kemur að því að gera samning um kaup og kjör þarf samningurinn að vera sá hinn sami og er gildandi á hverjum tíma fyrir sig á milli launþega og atvinnurekenda. Í vinnusamningnum þarf að koma fram heiti vinnustaðarins og útskýringar á þeim störfum sem ætluð eru af starfsmanninum. Vinnusamningurinn þarf að vera undirritaður af vinnuveitanda, starfsmanni, umsjónaraðila sem og fulltrúa TR – *Tryggingastofnunnar*. Samningurinn gildir frá og með fyrsta þess mánaðar sem hann er gerður við TR og þarf vinnuveitandi og launagreiðandi að vera sá hinn sami. Vinnusamningurinn er uppsegjanlegur af hálfu beggja aðila og ákvæði uppsagnar skulu vera í samræmi við almenna kjarasamninga í viðkomandi starfsgrein. Vinnusamningurinn gildir á meðan starfsmaður er með örorkumat í gildi og greiðslur örorkulífeyris, endurhæfingarlífeyris eða örorkustyrks.

Það greiðsluhlutfall sem TR endurgreiðir atvinnurekanda mánaðalega er hlutfall af launum sem er 75% fyrstu tvö árin en lækkar síðan um 10% með tólf mánaða millibili þar sem endurgreiðsluhlutfall er að lágmarki 25% (Reglugerð um öryrkjavinnu, nr. 159/1995).

Atvinna með stuðningi í Reykjavík sér alfarið um umsókn um vinnusamning öryrkja fyrir þjónustunotendur AMS. Með þessum vinnusamningum hafa fatlaðir einstaklingar möguleika á því að njóta þjálfunar í hinum ýmsu störfum á almennum vinnumarkaði (Handbók AMS, 2010).

5. Atvinna með stuðningi – AMS

Í þessum kafla verður fjallað um upphaf og lýsingu á AMS eða atvinnu með stuðningi ásamt því að fjalla um hugmyndafræðina sem starfsemin byggist á. Þá í kjölfarið rætt um starfsemina í Reykjavík. Því næst verður tekið til umfjöllunar það undirbúningsferli sem allir þjónustunotendur AMS ganga í gegnum ásamt því að greina frá viðtali sem ég tók við verkstjóra námskeiðsins *Taktu skrefið – Tekist á við ný hlutverk* sem er undirbúningsnámskeið á vegum AMS í Reykjavík fyrir geðfatlað fólk til að stunda atvinnu á almennum vinnumarkaði.

5.1 Atvinna með stuðningi

Atvinna með stuðningi byggir á hugmyndafræði sem á rætur sínar að rekja til vinnubragða sem þróuð voru á 8. áratug síðustu aldar í Bandaríkjunum og nefnist á ensku *Supported Employment*. Má í því sambandi nefna brautryðjendastarf fræðimannsins og frumkvöðulsins Marc Gold sem lést árið 1982. Samstarfsmenn hans ásamt fleirum héldu áfram að þróa og byggja á reynslu Marc Gold með því að útbreiða aðferð sem gekk út að það að auka þátttöku fatlaðs fólks á almennum vinnumarkaði með stuðning við hæfi (Ingibjörg M. Ísaksdóttir og Ævar H. Kolbeinsson, 2001).

Norðmenn hafa verið meðal þeirra fremstu í Evrópu hvað atvinnu með stuðningi varðar. Á árunum 1970-1995 átti sér stað mikil framþróun í Noregi í atvinnumálum fatlaðra. Sem dæmi má nefna voru um 5.000 fatlaðir einstaklingar í Noregi með vinnu á almennum vinnumarkaði árið 1970 en árið 1995 voru þeir orðnir 54.000 talsins. Hugmyndafræðin sem Norðmenn tileinkuðu sér hvað mest í framþróuninni á rætur sínar að rekja til Bandaríkjanna og Kanada þar sem vinnubrögðin byggðust á því að fatlaðir einstaklingar öðluðust ákveðna reynslu af vinnumarkaðnum með því að prófa sig áfram í ýmsum störfum við hæfi, við réttar aðstæður og í réttu umhverfi (Hernes, 1996).

Það var stórt skref í réttindabaráttu fatlaðra að stíga út úr formi verndaðra vinnustaða, blandast flóru almenna vinnumarkaðarins, vinna þörf störf við hæfi og vera fullgildir þjóðfélagsþegnar. Allir fengu tækifæri til að stunda nám og atvinnu á almennum vinnumarkaði við sitt hæfi innan um ófatlaða meirihluta þjóðfélagsins með það að leiðarljósi að fá laun í stað bóta (Hernes, 1996).

Helstu markmið starfseminnar er að virkja starfsgetu fatlaðs fólks í eigin þágu, atvinnulífsins sem og samfélagsins. Einnig byggist hún á því að finna vinnu við hæfi hvers og

eins, viðhalda og auka styrk þeirra og getu sem leiðir af sér aukið frelsi og sjálfstæði á almennum vinnumarkaði (Hernes, 1996).

Hugmyndafræðin þróaðist á áratugum en ávinningurinn var mikill til lengri tíma lítið, ekki einungis fyrir fatlaða einstaklinga heldur einnig fyrir samfélagið í heild. Með tilkomu atvinnu með stuðningi tóku fatlaðir fullan þátt í samfélaginu á sínum eigin forsendum og voru fullgildir skattgreiðendur (Hernes, 1996).

Reynsla okkar Íslendinga og þekking á AMS á rætur sínar að rekja til Noregs. Árið 1992 hófst tilraunaverkefni í Noregi og kallaðist það *Arbeid med Bistand* eða AmB og var þetta verkefni byggt á hugmyndafræðinni um AMS. Alveg frá árinu 1996 hefur *Arbeid med Bistand* verið hluti af atvinnuþjónustu fatlaðs fólks í Noregi (Kristján Valdimarsson, 2003).

AmB verkefnið gengur fyrst og fremst út á það að skapa fleiri tækifæri fyrir fatlað fólk til að sækja atvinnu á almennum vinnumarkaði. Verkefnið gengur einnig út á það að störf á almennum vinnumarkaði séu tekin fram yfir störf á vernduðum vinnustöðum og að fólk með fötlun sé hvatt til þess að sækjast frekar eftir atvinnu heldur en bótum. Verkefnið miðaði alfarið að því fatlaðir einstaklingar fengju 100% laun og að stjórnendur/atvinnurekendur þyrftu ekki á styrkjum að halda til að ráða fatlaða til starfa. Verkefnið byggðist einnig á því að fötluðum einstaklingum sem sóttu vinnu á almennum vinnumarkaði væri veittur stuðningur við hæfi og miðað út frá starfsgetu hvers og eins (Kristján Valdimarsson, 2003).

Tveir áratugir eru síðan Íslendingar tóku að tileinka sér þessa aðferð og var það SMFR – Svæðisskrifstofa málefna fatlaðra á Reykjanesi sem reið á vaðið í þessum efnum. Starfsemin skilaði góðum árangri og fengu fatlaðir einstaklingar vinnu og stuðning við sitt hæfi á almennum vinnumarkaði (Ingibjörg M. Ísaksdóttir og Ævar H. Kolbeinsson, 2001).

AMS er starfrækt á ýmsum stöðum á landinu en ekki markvisst á öllu Íslandi. Útfærsla AMS getur verið mjög misjöfn eftir landshlutum og er alfarið háð aðstæðum hverju sinni. Starfsemin í Reykjavík er töluvert frábrugðnar starfseminni á Reykjanesi svo dæmi sé tekið. Á Reykjanesi fer einstaklingsmat að mestu leyti fram á starfsþjálfunarstaðnum Örva áður en farið er af stað í leit að rétta starfinu (Ingibjörg M. Ísaksdóttir og Ævar H. Kolbeinsson, 2001). Starfsemin í Reykjavík hefur ekki aðgang að starfsþjálfunarstað samanber Örva en þar er þjónustuþegum boðið upp á starfskynningu í stað starfsþjálfunar sem eru yfirleitt vikulangar í senn þar sem þjónustuþegar fá að prófa sig áfram í leit sinni að rétta starfinu (Starfsáætlun AMS, 2010).

5.2 AMS í Reykjavík

Á þjónustuskra Svæðisskrifstofu málefna fatlaðra í Reykjavík eru um 750 einstaklingar sem búa við fötlun af ýmsu tagi sem nýta sér þjónustu SSR. Þjónustan nær til allra þeirra sem eru með skráð lögheimili í Reykjavík. Um er að ræða einstaklingsmiðaða þjónustu, því þarfir hvers og eins eru misjafnar og háðar fötlun hverju sinni (Svæðisskrifstofa málefna fatlaðra í Reykjavík I, 2007). Í atvinnumálum og annarri dagsþjónustu býður SSR upp á þjónustu þar sem mikil áhersla er lögð á fjölbreytni, samræmingu og einstaklingsmiðuð úrræði. Sú dagþjónusta sem í boði er fyrir hjá SSR er Gylfaflöt dagþjónusta sem er fyrir fötluð ungmenni á aldrinum 16-25 ára, Iðjuberg dagþjónusta og vinnustofa sem er verndaður vinnustaður fyrir fjölbreyttan hóp fatlaðra á aldrinum 25 ára og eldri og að lokum AMS-*atvinna með stuðningi* sem er leið í atvinnumálum fatlaðra fyrir þá sem þurfa á aðstoð að halda við að komast út á hinn almenna vinnumarkað (Svæðisskrifstofa málefna fatlaðra í Reykjavík II, 2007).

AMS í Reykjavík hóf starfsemi sína 15. mars árið 1999. Upphaflega byrjaði þetta sem tilraunaverkefni hjá Svæðisskrifstofu málefna fatlaðra í Reykjavík sem stóð yfir í tvö ár. AMS í Reykjavík byggist á því að þjónustubegar öðlast ákveðna reynslu af vinnumarkaðnum með því að prófa sig áfram í hinum ýmsu störfum, við réttar aðstæður, í réttu umhverfi og með stuðning við hæfi (Stefnumótun í atvinnumálum fatlaðs fólks, 2005).

Í janúar árið 2010 voru 155 þjónustunotendur á skrá hjá AMS í Reykjavík og um 100 þeirra voru með vinnu. Hinir þjónustunotendurnir voru ýmist í atvinnuleit eða á námskeiði sem kallast *réttindi og skyldur á almennum vinnumarkaði* og er það sniðið að þörfum þeirra sem hafa minnstu reynsluna og þarfnast undirbúnings fyrir vinnumarkaðinn (Starfsáætlun AMS, 2010).

5.2.1 Vinnuferlið

Ráðgjafar AMS í Reykjavík vinna eftir ákveðnu vinnuferli sem fer í gang um leið og einstaklingar sækja um þjónustu hjá þeim. Allir sem sækja þjónustu hjá AMS í Reykjavík ganga í gegnum sams-konar undirbúningsferli. Ferlið hefst með því að umsækjandi sækir um atvinnu með stuðningi hjá Svæðisskrifstofu málefna fatlaðra í Reykjavík, ýmist rafrænt eða með því að fylla út umsókn og skila inn. Um leið og umsókn hefur borist er viðkomandi boðaður í viðtal (Handbók AMS, 2010).

5.2.1.1 Atvinnuleit

Ráðgjafar AMS leita eftir atvinnu með hliðsjón af óskum, þörfum og starfsgetu viðkomandi. Þegar kemur að atvinnuleitinni nýta ráðgjafarnir sér gjarnan þekkingu og reynslu hvors annars (Handbók AMS, 2010).

5.2.1.2 Undirbúningur

Þar sem AMS í Reykjavík hefur ekki beinan aðgang að starfsþjálfunarstað líkt og Svæðis-skrifstofa Reykjaness er þjónustuvegum boðið að fara í stuttar launalausar starfskynningar, sem eru yfirleitt vikulangar í senn. Þessi vinnubrögð eru í anda hugmyndafræðinnar um *Supported Employment* (Stefnumótun í atvinnumálum fatlaðs fólks, 2005).

Þegar atvinnuleitin hefst leitar ráðgjafi að starfi með hliðsjón af óskum og starfsgetu þjónustuvega. Næsta skref í þessu ferli byggist á samskiptum við atvinnurekandann sjálfan þar sem ráðgjafi AMS kynnir vinnubrögð AMS fyrir honum ásamt því að gefa honum upplýsingablað um starfsemina. Því næst tekur undirbúningur fyrir atvinnurekandann sjálfan við. Ráðgjafi þarf að kynnast vinnustaðnum og uppbyggingu hans ásamt því að þekkja þær reglur sem í gildi eru á vinnustaðnum og skrá þær niður. Síðan fer ráðgjafinn yfir fötlun þjónustuvegans, ásamt því að leggja sérstaka áherslu á styrkleika hans sem og hæfileika. Því næst er gengið frá kaupum og kjörum og um það samið (Handbók AMS, 2010).

Ráðgjafar hjá AMS leggja mikið upp úr því að hagsmunir beggja aðila, það er að segja fyrirtækisins sem og þjónustuvegans séu hafðir að leiðarljósi til að byggja upp gott samstarf. Ráðgjafar AMS eru einnig bundnir þagnarskyldu varðandi fyrirtækið (Handbók AMS, 2010).

Því næst tekur undirbúningur þjónustuvega við. Þá er vinnustaðurinn kynntur, reglur kynntar sem og væntingar vinnustaðarins, farið er yfir vinnuáætlunina sjálfa og annað er tengist vinnustaðnum. Þegar á vinnustaðinn er komið þarf að finna tengilið á vinnustaðnum sjálfum sem þjónustuvegi getur leitað til (Handbók AMS, 2010).

5.2.1.3 Stuðningur í starfi

Þegar þjónustuvegi hefur hafið störf er það í hlut ráðgjafa að veita þjónustuveganum stuðning á vinnustaðnum. Stuðningur í starfi er það ferli sem skilur atvinnu með stuðningi frá hefðbundnum leiðum, eins og nafnið gefur til kynna. Þá þarf ráðgjafinn að vera búinn að kynna sér starfsemi fyrirtækisins vel til þess að geta leiðbeint þjónustuvega í starfi. Stuðningurinn er mestur í byrjun og svo er dregið smám saman úr honum og eru þarfir einstaklingsins ávallt hafðar að leiðarljósi þegar dregið er úr stuðningi hverju sinni. Ef

eitthvað bjátar á geta þjónustuþegar ávallt haft samband við sína ráðgjafa og þeir komið í heimsókn til þeirra ef þeir óska eftir því (Handbók AMS, 2010).

Ráðgjafar þurfa að gæta að því að þessi stuðningsaðferð hentar ekki öllum einstaklingum. Þessi aðferð getur hentað fólki með þroskahömlun vel en það þarf ekki að vera að þessi stuðningsaðferð henti fólki með geðfötlun. Þá er nauðsynlegt að ólíkum stuðningsaðferðum sé beitt þar sem farið er eftir þörfum hvers og eins (Guðný Katrín Einarsdóttir munnleg heimild, 29. janúar 2010).

5.3 Staða geðfatlaðra hjá AMS í Reykjavík

Á undanförunum árum hefur athygli í auknum mæli verið beint að aðstæðum og réttindamálum geðfatlaðs fólks á Íslandi.

„Með hugtakinu geðfötlun er átt við það ástand sem skapast við langvarandi, alvarlega geðröskun sem leiðir af sér skerta færni til sjálfstæðrar búsetu og/eða atvinnu og þörf fyrir fjölpætta þjónustu og stuðning sem ætla má að verði til langframa“ (Félagsmálaráðuneytið I, 2006).

Á undanförunum árum hefur umsækjendahópur AMS í Reykjavík stækkað töluvert og mikil fjölgun hefur orðið á umsóknum frá einstaklingum með vandamál af geðrænum toga. Vegna þessarar fjölgunar var mikil þörf á að því að þróa þjónustuna og bjóða upp á fjölbreyttari úrræði fyrir þennan markhóp. Starfsemi AMS í Reykjavík hefur mikið einskorðast við að þjónusta einstaklinga með þroskahömlun en með því að víkka út starfsemina og skilgreina mismunandi þjónustuleiðir má ná til fleiri einstaklinga með ýmis konar fatlanir, vinna markvissari vinnu og sníða stuðninginn að þörfum hvers og eins (Guðný Katrín Einarsdóttir munnleg heimild, 29. janúar 2010).

5.4 Taktu skrefið – Tekist á við ný hlutverk

Í janúar 2008 fór AMS í Reykjavík af stað með námskeið sem kallast *Taktu skrefið – Tekist á við ný hlutverk* sem er undirbúningsnámskeið fyrir fólk með geðfötlun. Guðný Katrín Einarsdóttir iðjuþjálfari er verkstjóri þessa námskeiðs. Ég fór á fund Guðnýjar þann 29. janúar 2010 og hún fræddi mig um námskeiðið.

5.4.1 Viðtal við Guðnýju Katrínu Einarsdóttur verkstjóra

Að sögn Guðnýjar þá hófst námskeiðið *Taktu skrefið – Tekist á við ný hlutverk* formlega þann 24. janúar árið 2008. Til þess að fjármagna námskeiðið fengu þau styrk hjá Straumhvörfum sem er átaksverkefni fyrir geðfatlað fólk sem nær til 160 íbúa á öllu landinu. Átaksverkefnið var hugsað til að útvega búsetuúrræði ásamt sérhæfðum stuðningi og stoðþjónustu sem lýtur að atvinnu, menntun, endurhæfingu sem og annarri dagþjónustu fyrir geðfatlað fólk (Jóhanna Sigurðardóttir, 2008).

Námskeiðið fer fram í húsnæði *Atvinnu með stuðningi* í Síðumúla 37 í Reykjavík og er það í sex vikur, kennt tvisvar í viku, tvo tíma í senn. Námskeiðið skiptist í tvo hluta þar sem fyrri hlutinn byggist á því að auka samskiptafærni og almenna félagsfærni og í seinni hlutanum er fjallað um gildi hlutverka ásamt því að fjalla um markmið og markmiðssetningar.

Námskeiðið gengur út á það að undirbúa einstaklinga með geðfötlun fyrir aukna virkni og að takast á við ný hlutverk í daglegu lífi. Þegar ég spurði Guðnýju hverjar megináherslurnar væru í námskeiðinu sagði hún:

Við leggjum mikla áherslu á að byggja fólk upp andlega með því að auka sjálfstraust þess, félagsfærni, leita eftir áhugasviði og efla ábyrgð hvers og eins.

Allt eru þetta eiginleikar sem nýtast vel þegar einstaklingurinn tekur skrefið í átt að aukinni samfélagsþátttöku og virkni að sögn Guðnýjar. Það er mjög batahvetjandi að hafa gott vald á hlutverkum og með því eykur það þátttöku viðkomandi í athöfnum daglegs lífs. Hlutverkin þurfa að vera krefjandi og fullnægja persónulegri færni, metnaði og getu. Á þessu námskeiði gefst fólki kostur á að skoða hvað er í boði í samfélaginu, hvað vekur áhuga hjá viðkomandi og síðast en ekki síst fá stuðning til að vinna að markmiðunum.

Námskeiðið skiptist í þrjá meginþætti:
(Gagnamappa um námskeiðið Taktu skrefið).

1. Að öðlast trú á sjálfum sér og horfa fram á við:

- Sjálfstyrking.
- Valdefling.
- Markmiðssetning.
- Samskipti.
- Úrlausn vandamála.
- Streitustjórnun.

2. Að fara út á vinnumarkaðinn:

- Fræðsla um atvinnumarkaðinn.
- Möguleiki á stuðningi.
- Hvernig er sótt um starf.
- Farið í atvinnuviðtal.
- Sjálfsskoðun á starfsgetu og vinnutengdri færni.
- Hvernig er stuðlað að velgengni úti á almennum vinnumarkaði.

3. Önnur hlutverk:

- Kynning á námsmöguleikum.
- Kynning á ýmis konar þjónustu.
 - *Klúbburinn Geysir* – er sjálfseignarfélag sem er ætlað einstaklingum með geðræn vandamál. Starfsemin skiptist í tvo þætti, annars vegar starf innan klúbbsins í eldhúsi, viðhaldi og á skrifstofu og hins vegar á því að aðstoða félag klúbbsins að finna störf á almennum vinnumarkaði (Klúbburinn Geysir).
 - *Hlutverkasetur* – starfsemin byggist á því að bjóða upp á umgjörð, hvatningu og stuðning fyrir þá sem vilja auka lífsgæði sín í lífinu og öðlast hlutverk. Hlutverkasetur er samfélagsverkefni sem leggur sitt að mörkum við að aðstoða fullfrískt fólk sem misst hefur vinnuna sem og þeirra sem hafa skerta starfsgetu (Hlutverkasetur, 2009).
- Hver og einn þátttakandi skoðar hvaða hlutverkum hann hefur gegnt, gegnir nú og hefur áhuga á að takast á við í framtíðinni.

Markhópur verkefnisins er fólk með geðræn vandamál sem vegna veikinda sinna og aðstæðna hefur misst tókin á starfshlutverkunum. Þessi hópur þarf eflingu, aðhald og stuðning til þess að komast áfram, verða virkari samfélagsþegnar og öðlast hlutverk í lífinu.

Þeir þátttakendur sem stefna að því að fara út á hinn almenna vinnumarkað munu halda áfram að mæta í starfsleitarstöð AMS í Síðumúla 37 einu sinni til tvisvar í viku eftir að námskeiði lýkur. Þeir munu fara í vettvangsheimsóknir á vinnustaði og í eina til tvær vikulangar, launalausar starfskynningar til að undirbúa sig fyrir væntanlegt framtíðarstarf ef það býðst. Að námskeiði loknu fá allir þátttakendur einstaklingsmiðaðan stuðning til að vinna að þeim markmiðum sem þeir settu sér í upphafi námskeiðs.

Að sögn Guðnýjar hafa alls 39 einstaklingar lokið námskeiðinu frá upphafi. Mjög misjafnt er eftir hópum hvers konar markmið fólk setur sér í lok námskeiðs. Besti árangurinn frá upphafi er af síðasta námskeiði sem lauk í desember 2009, en í janúar 2010 voru 4 af þeim 5 sem stefndu út á vinnumarkaðinn komnir með vinnu.

6. Viðtöl við stjórnendur

Í þessum kafla verður leitast við að fá innsýn í viðhorf stjórnenda til geðfatlaðra á almennum vinnumarkaði. Ég fór á fund þriggja stjórnenda sem stjórna afar ólíkum fyrirtækjum en eiga það sameiginlegt að hafa allir reynslu af AMS – *atvinnu með stuðningi*. Í trúnaðarskyni verða nöfn stjórnenda sem og nöfn fyrirtækja ekki nefnd sínum réttu nöfnum heldur með bókstöfunum *A, B og C*.

6.1 Framkvæmd

Til þess að fá innsýn í viðhorf stjórnenda til geðfatlaðra á almennum vinnumarkaði ákvað ég að taka viðtöl við þrjá stjórnendur sem höfðu allir reynslu af starsfemi AMS og þá sérstaklega þátttöku geðfatlaðra á almennum vinnumarkaði. Til þess að komast í samband við þá talaði ég við Guðnýju Katrínu Einarsdóttur iðjuþjálfara og verkstjóra námskeiðsins *Taktu skrefið – Tekist á við ný hlutverk*. Hún gaf mér upp nöfn og símanúmer þeirra sem hún taldi hafa mestu reynsluna af þátttöku geðfatlaðra á almennum vinnumarkaði.

Ég ákvað að hringja í stjórnendurna sjálfa og óskaði ég eftir því að fá að ræða við þá um þeirra viðhorf og reynslu af þátttöku geðfatlaðra á almennum vinnumarkaði. Þeir tóku allir sem einn mjög jákvætt í þetta og sögðu það sjálfsagt mál að miðla sinni reynslu til mín.

Áður en ég tók viðtölin hafði ég samið sex spurningar sem ég vildi leitast við að fá svör við.

Spurningarnar voru eftirfarandi:

1. Hefur þú verið með marga einstaklinga með geðfötlun í vinnu á vegum AMS ?
2. Var það frumkvæði þitt eða <i>Atvinnu með stuðningi</i> sem leiddi af sér ráðningu ?
3. Hefur mótframlagið frá Tryggingastofnun eitthvað að segja með ráðningarnar ?
4. Er samstarfsfólk almennt jákvætt í garð viðkomandi ?
5. Mælir þú með starfsemi AMS ?
6. Er áhugi fyrir því að ráða fleiri einstaklinga sem eiga við geðræn vandamál að stríða?

6.2 Kynning

Stjórnandi A

Stjórnar litlu fyrirtæki í miðbæ Reykjavíkur. Það eru einungis fjórir starfsmenn starfandi þar og tveir af þeim eru með geðfötlun. Annar hefur starfað hátt í fjögur ár en hinn byrjaði í litlu starfshlutfalli í febrúar á þessu ári.

Stjórnandi B

Er verslunarstjóri í matvöruverslun í Reykjavík. Hann er með sex einstaklinga í vinnu hjá sér sem eru með ýmis konar fatlanir og þrír af þeim eru með geðræn vandamál. Hann hefur margra ára reynslu af því að vera með fatlaða starfsmenn í vinnu og þar á meðal geðfatlaða.

Stjórnandi C

Er deildarstjóri í fyrirtæki sem selur ýmis konar hjálpartæki. Alls eru 38 starfsmenn sem starfa í fyrirtækinu og einn af þeim er með geðfötlun. Þetta er í fyrsta skiptið sem hann ræður geðfatlaðan starfsmann til starfa.

6.2.1 Stjórnandi A

Stjórnandi A rekur lítið fyrirtæki í miðbæ Reykjavíkur. Hann hefur verið með stúlku sem á við geðræn vandamál að stríða í vinnu hjá sér frá því að fyrirtækið var stofnað í ein fjögur ár. Í febrúar á þessu ári réði hann annan einstakling með geðfötlun til starfa en hann er í mjög litlu starfshlutfalli eins og staðan er í dag. Þegar ég spurði hann út í tilkomu ráðningar og hvort að það hafi verið af hans frumkvæði eða af hálfu ráðgjafa frá AMS sagði hann mér að hann hafi leitað til þeirra í fyrra skiptið en ekki í seinna skiptið. Tilkoma ráðningarinnar var sú að þegar hann stofnaði fyrirtækið átti hann í miklum fjárhagserfiðleikum. Hann hafði kynnt sér starfsemi *Atvinnu með stuðningi* þar sem ferlið gengur meðal annars út á það að gerður er ákveðinn vinnusamningur þar sem atvinnurekendur fá 75% mótframlag frá Tryggingastofnun ríkisins fyrstu tvö árin í starfi hins fatlaða og eftir það lækkar það um 10% á ári. Eins og stjórnandi A sagði:

Ég stofnaði fyrirtækið mitt í miklu atvinnuleysi og skilnaði og átti mjög erfitt fjárhagslega. Ég hefði aldrei getað ráðið starfsmann á fullum launum.

Þar kom atvinna með stuðningi honum að góðum notum og hann sér alls ekki eftir því. Þegar ég spurði hann út í viðhorf annarra starfsmanna til hins geðfatlaða kom ýmislegt í ljós. Eins og áður hefur komið fram er um mjög fámennan vinnustað að ræða og þar starfa tveir ófatlaðir og tveir geðfatlaðir og það hafa árekstrar átt sér stað sem hafa leitt til ýmissa breytinga í fyrirtækinu. Stjórnandi A sagði að:

Árekstarnir urðu til þess að ég þurfti að breyta vinnutíma tveggja starfsmanna. Þær gátu ekki unnið á sama tíma þar sem stúlkan sem á við geðfötlun að stríða á í erfiðleikum með að vinna með öðrum sem afkastar meiru en hún sjálf í vinnu.

Stjórnandi A mælti tvímælalaust með starfsemi AMS og gæti vel hugsað sér að ráða fleiri geðfatlaða starfsmenn til starfa ef hann hefði fjármagn til.

6.2.2 Stjórnandi B

Stjórnandi B er verslunarstjóri í matvöruverslun í Reyjavík. Þar er margt um manninn og er hann með sex fatlaða starfsmenn í vinnu hjá sér og eru þrír af þeim með geðræn vandamál. Þegar ég spurði hann út í tilkomu ráðningar og hvort að það hafi verið af hans frumkvæði eða af hálfu ráðgjafa frá AMS sagði hann mér að það hafi yfirleitt verið af frumkvæði ráðgjafa AMS sem leiddi til ráðningar. Ráðgjafar hjá AMS eru mjög duglegir að hafa samband við hann. Hvað varðar mótframlag Tryggingastofnunar þá sagði hann:

Það er mjög auðvelt að segja að endurgreiðslan hafi ekkert að segja með ráðningarnar en hún gerir það alltaf eitthvað.

Hann kom með gott dæmi um hvað mótframlag Tryggingastofnunar getur komið sér vel og að góðum notum bæði fyrir fatlaða einstaklinginn sem og verslunina. Hann vantaði starfskraft til að sinna ákveðnum störfum í búðinni en hafði ekki nægilegt fjármagn til að ráða starfsmann á

fullum launum. Með tilkomu AMS og mótframlagsins gat hann búið til stöðu og ráðið fatlaðan einstakling til að sinna þessum störfum.

Þegar ég spurði stjórnanda B út í viðhorf samstarfsmanna til geðfötlðu einstaklinganna sagði hann:

Það er mikið að gera á stóru heimili en hér vinna allir í sátt og samlyndi og allir eru teknir eins og þeir eru.

Stjórnandi B hafði mjög góða reynslu af AMS þar sem hann er með sex fatlaða einstaklinga í vinnu. Hann kemur ekki til með að ráða fleiri strax en um leið og fjármagn og tækifæri gefst er hann ávallt opinn fyrir öllu. Stjórnandi B endaði svo viðtalið á þessari setningu:

Hver vinnustaður verður ríkari fyrir vikið að fá fólk frá AMS til starfa til sín.

6.2.3 Stjórnandi C

Stjórnandi C er deildarstjóri í fyrirtæki sem selur hjálpartæki af ýmsum toga. Hann hefur verið með ungan geðfatlaðan mann í vinnu hjá sér í rúmlega tvö ár og er þetta í fyrsta skiptið sem hann ræður geðfatlaðan starfsmann til starfa hjá sér. Hann byrjaði í starfskynningu hjá honum sem síðan endaði með áframhaldandi ráðningu. Þegar ég spurði stjórnanda C út í tilkomu ráðningar þá sagði mér að ráðgjafi frá AMS hafi átt frumkvæðið. Ráðgjafinn leitaði til hans og fræddi hann um starfsemi AMS sem og vinnusamning öryrkja og út frá því ákvað hann að gefa þessu tækifæri og prófa eitthvað nýtt. Þegar ég spurði hann út í mótframlag Tryggingastofnunar og hvort að það hefði eitthvað að segja með ráðninguna, sagði hann:

Nei, í rauninni ekki. Ég vissi af því en mér þótti þetta bara spennandi verkefni og er tilbúin að gefa öllum tækifæri.

Þegar ég spurði hann út í viðhorf starfsmanna gagnvart geðfatlaða starfsmanninum sagði hann:

Viðhorfið hefur verið gott og jákvætt frá fyrstu byrjun. Það koma tímabil sem eru erfiðari en önnur en við leysum ávallt úr því. Við erum öll sérstök á einhvern hátt.

Stjórnandi C hafði ekki verið með geðfatlaðan einstakling í vinnu hjá sér áður þannig að hann hefur enga reynslu til að byggja á en þetta samstarf hefur gengið vonum framár og er hann mjög ánægður með sinn starfsmann. Þegar ég spurði hann hvort að hann mæli með AMS fyrir önnur fyrirtæki sagði hann:

Já já, en það þarf alltaf að hugsa hvort að þessi kostur komi til með að henta vinnustaðnum.

Ég endaði samtalið á því að spyrja hann hvort að áhugi væri fyrir því að ráða fleiri geðfatlaða starfsmenn til starfa hjá sér var hann tilbúin að hugsa málið með jákvæðu hugarfari.

6.3 Úrvinnsla

Í þessum kafla verður efni viðtalanna dregið saman og greint frá helstu niðurstöðum þeirra ásamt því að bera saman svör allra stjórnenda.

1. Hefur þú verið með marga einstaklinga með geðfötlun í vinnu á vegum AMS ?

Stjórnandi A: Hefur verið með 2 geðfatlaða einstaklinga í vinnu hjá sér.

Stjórnandi B: Hefur verið með 3 geðfatlaða einstaklinga í vinnu hjá sér.

Stjórnandi C: Hefur verið með 1 geðfatlaðan einstakling í vinnu hjá sér.

2. Var það frumkvæði þitt eða *Atvinnu með stuðningi* sem leiddi af sér ráðningu ?

Stjórnandi A:

Stjórnandi A leitaði til ráðgjafa AMS í fyrra skiptið en ekki í það seinna.

Stjórnandi B:

Stjórnandi B sagði að ráðgjafar AMS hafi yfirleitt haft frumkvæðið sem leiddi til ráðningar.

Stjórnandi C:

Stjórnandi C sagð að ráðgjafi frá AMS hafi leitað til hans sem leiddi síðan til ráðningar.

3. Hefur mótframlagið frá Tryggingastofnun eitthvað að segja með ráðningarnar ?

Stjórnandi A: Mótframlagið skipti hann miklu máli.

Stjórnandi B: Sagði að það hafi alltaf eitthvað að segja með ráðningarnar.

Stjórnandi C: Vildi meina að mótframlagið hefði lítið sem ekkert að segja með ráðninguna.

4. Er samstarfsfólk almennt jákvætt í garð viðkomandi ?

Stjórnandi A:

Að hans sögn hafa árekstrar átt sér stað sem hafa leitt til ýmissa breytinga í fyrirtækinu þar sem breyta þurfti vinnutíma tveggja starfsmanna, því þeir gátu ekki starfað saman. Stúlkan sem er með geðfötlun á í erfiðleikum með að starfa með starfsmanni sem afkastar meiru en hún sjálf.

Stjórnandi B:

Stjórnar vinnustað þar sem starfa saman afar fjölbreyttur hópur af fólki með ólíkan bakgrunn. Þrátt fyrir það starfa allir í sátt og samlyndi og fólki er tekið eins og það er.

Stjórnandi C:

Talaði um að viðhorfið hafi verið gott frá fyrstu byrjun en alltaf geta komið upp árekstrar sem reynt er að leysa mjög fljótt.

5. Mælir þú með starfseminni AMS ?

Stjórnandi A:

Mælir tvímælalaust með AMS.

Stjórnandi B:

Mælir með AMS því hver vinnustaður verður ríkari fyrir vikið.

Stjórnandi C:

Mælir með AMS en telur það mikilvægan þátt að hugsa það vel áður og kanna hvort að AMS henti fyrirtækinu.

6. Er áhugi fyrir því að ráða fleiri einstaklinga sem eiga við geðræn vandamál að stríða?

Stjórnandi A:

Getur vel hugsað sér að ráða fleiri einstaklinga sem eiga við geðræn vandamál þegar hann hefur nægilegt fjármagn til.

Stjórnandi B:

Er með 6 fatlaða einstaklinga í vinnu eins og er. Hann kemur ekki til með að ráða fleiri í bili en um leið og fjármagn og tækifæri gefst er hann ávallt opinn fyrir því.

Stjórnandi C:

Hann var tilbúinn að hugsa málið með jákvæðu hugarfari.

Niðurstöður viðtala leiddu í ljós að viðhorf og reynsla stjórnenda að hafa geðfatlaða í vinnu var almennt mjög jákvæð sem er mjög ánægjulegt. Stjórnendurnir voru með mismikla reynslu af því að hafa geðfatlaða í vinnu og endurspeglaði það svör þeirra. Samstarfsfólk var yfirleitt mjög jákvætt í garð geðfötlðu starfsmannana en eins og fram hefur komið geta alltaf komið upp árekstrar og ýmis ágreiningsmál sem hægt er að leysa með viðeigandi ráðstöfunum. Þeir þættir sem stóðu hvað mest upp úr var endurgreiðslan frá Tryggingastofnun því hún hafði töluvert mikið að segja með ráðningarnar í flestum tilfellum. Allir stjórnendurnir mæltu tvímælalaust með því að ráða geðfatlaða einstaklinga til starfa á vegum AMS. Þeir höfðu allir

sem einn áhuga á því að ráða fleiri í framtíðinni, en það sem hindraði fleiri ráðningar var of lítið fjármagn til ráðstöfunar.

7. Niðurstöður

Eins og fram hefur komið ræddi ég við verkstjóra námskeiðsins *Taktu skrefið – Tekist á við ný hlutverk* ásamt því að taka viðtöl við þrjá stjórnendur sem eru með geðfatlaða í vinnu hjá sér, með það að leiðarljósi að varpa ljósi á stöðu geðfatlaðra hjá AMS í Reykjavík og svara rannsóknarspurningunni sem ég lagði af stað með í upphafi.

Svörin við rannsóknarspurningunni voru þau að gott og markvisst starf er unnið hjá AMS í Reykjavík fyrir fólk með geðfötlun. Boðið er upp á námskeið sem kallast *Taktu skrefið – Tekist á við ný hlutverk* sem gengur út á það að auka virkni einstaklinga með geðfötlun og að takast á við ný hlutverk í daglegu lífi. Ráðgjafar AMS í Reykjavík veita fólki með geðfötlun eflingu, aðhald og stuðning til þess að komast áfram, verða virkari samfélagsþegnar og öðlast hlutverk í lífinu.

Niðurstöður viðtala leiddu í ljós að viðhorf og reynsla stjórnenda á því að hafa geðfatlaða í vinnu var almennt mjög jákvæð sem er mjög ánægjulegt. Stjórnendurnir voru með mismikla reynslu af því að hafa geðfatlaða í vinnu en á heildina litið voru þeir mjög ánægðir með sína starfsmenn og mæltu hiklaust með því að önnur fyrirtæki ættu að gera slíkt hið sama. Þeir þættir sem stóðu hvað mest upp úr var mótframlagið frá Tryggingastofnun því það hafði töluvert mikið að segja með ráðningarnar. Þessi niðurstaða kom mér hvað mest á óvart og sló mig aðeins út af laginu því í raun er verið að ráða fatlaða starfsmenn á þeim forsendum að vera hagkvæmari kostur fyrir fyrirtækið. Einnig túlka ég niðurstöðurnar á þann hátt að verið sé að ráða fatlaða út á almennan vinnumarkað undir því yfirskini að vera útvega þeim vinnu af mikilli miskunnsemi.

Lög og reglugerðir er lúta að atvinnumálum fatlaðra segja til um að fatlaðir einstaklingar eigi og hafi jafnan rétt á því að stunda atvinnu á almennum vinnumarkaði líkt og aðrir samfélagsþegnar, en raunin er samt önnur. Fatlað fólk situr ekki við sama borð varðandi kaup, kjör og almenn starfsréttindi líkt og aðrir samfélagsþegnar og undirstrikar vinnusamningur öryrkja þá alhæfingu. Vinnusamningurinn er annars vegar þversögn við hugmyndafræðina sem *Supported Employment* gengur út á, að fatlað fólk starfi á almennum vinnumarkaði og fái laun í stað bóta og hins vegar virðast atvinnurekendur í flestum tilfellum ekki ráða fatlaða einstaklinga til starfa nema með tilkomu vinnusamningsins þar sem þeir fá mótframlag frá Tryggingastofnun ríkisins.

AMS í Reykjavík er að vinna mjög notendamiðað starf þar sem hver og einn þjónustunotandi er einstakur og þjónustan er ávallt sniðin að hans óskum og þörfum. Starfsemin er unnin í anda hugmyndafræðinnar um *Supported Employment* þar sem fatlaðir einstaklingar fara í starfskynningar og prófa hin ýmsu störf í réttu umhverfi og er það vissulega í anda hugmyndafræðinnar. Eins og fram hefur komið er reynsla okkar Íslendinga og þekking á AMS byggt á hugmyndum sem eiga rætur sínar að rekja til Noregs. Í Noregi er markmiðið að virkja starfsgetu fatlaðs fólks í eigin þágu, atvinnulífsins sem og samfélagsins ásamt því að hvetja fatlaða einstaklinga að vera virkir á almennum vinnumarkaði og fá laun í stað bóta. Ef ég lít á stöðuna á Íslandi þá eigum við þó nokkuð langt í land ef við miðum okkur við Norðmenn. Það virðist vera mjög erfitt fyrir fatlaða einstaklinga á Íslandi að fá atvinnu á almennum vinnumarkaði án þess að vinnusamningur sé gerður eins og staðan er í dag.

Að mínu mati þarf að endurskoða almannatryggingar og þar með talinn vinnusamning öryrkja. Á Íslandi virkar almannabótakerfið frekar letjandi fyrir atvinnuþátttöku fatlaðs fólks heldur en hvetjandi.

Það væri óskandi að í framtíðinni yrði það sjálfsagt mál að geðfatlaðir sem og fatlaðir almennt sæki atvinnu á almennum vinnumarkaði. Það er staðreynd að fatlað fólk hefur verið sett í dilka þar sem hannað er hvert sérúrræðið á fætur öðru. Að mínu mati er verið að koma í veg fyrir blöndun fatlaðra og ófatlaðra með þessum sérúrræðum og ekki er það leiðin að takmarkinu *eitt samfélag fyrir alla*. Kjarni hugmyndafræðinnar sem fram kemur í fyrstu grein laga um málefni fatlaðra byggist á því að fötluðum sé tryggt jafnrétti og sambærileg lífsskjör á við aðra þjóðfélagsþegna og skapi skilyrði til þess að lifa eðlilegu lífi (Lög um málefni fatlaðra, nr. 59/1992). Það er einnig lögbundið að þeir sem búa við fötlun skuli veitt þjónusta sem miðar að því að gera þeim kleift að lifa og starfa í eðlilegu samfélagi við aðra (Lög um málefni fatlaðra, nr. 59/1992).

Eitt samfélag fyrir alla kallar á fleiri þroskaþjálfá. Í ljósi þess er þörf á því að styrkja starfsgrundvöll þroskaþjálfá til muna þar sem það er okkar verk að finna leiðir og þjálfá fatlað fólk til þátttöku í samfélaginu því það er grundvöllur jafnréttis. Einnig er afar mikilvægt að efla námið í takt við samfélagslegar breytingar svo við getum horft björtum augum á framtíðina.

Hlín Sigurþórsdóttir

8. Heimildaskrá

Abberley, Paul. (2000). *Disability studies today*. Cambridge: Polity Press.

Alþýðusamband Íslands. (2003). *Fötlunarstjórnun á vinnustað: Viðmiðunarreglur ASÍ*. Reykjavík: Alþýðusamband Íslands.

Anna Soffía Óskarsdóttir. (1996). Institut for spesialpedagogik, hovedoppgave. *Hvad er livskvalitet for mennesker med alvorlige kommunikations- og udviklingsforstyrrelser*. Reykjavík: Fullorðinsfræðsla fatlaðra.

Dóra S. Bjarnason. (1991). Á blöndun og normalisering við um alla ? *Tímaritið Þroskahjálp* 13 (1): s. 8-14.

Dóra S. Bjarnason. (1995). Hvaða máli skiptir það fyrir fatlað fólk að vinna á almennun vinnumarkaði ? *Tímaritið Þroskahjálp* 16 (2): s. 9-12.

Félagsmálaráðuneytið. (2007). Sótt 13. október 2009 af <http://www.felagsmalaraduneyti.is/malaflokkar/malefni-fatladra/frettir/nr/3471>

Félagsmálaráðuneytið I. (2006). *Þjónusta við geðfatlað fólk. Stefna og framkvæmdaáætlun vegna átaks félagsmálaráðuneytisins 2006-2010*. Sótt 25. janúar 2010 af http://www.felagsmalaraduneyti.is/media/gedfatladir/Thjonusta_gedfatladir_neww_st.pdf

Félagsmálaráðuneytið II. (2006). *Þjónusta við geðfatlað fólk. Stefna og framkvæmdaáætlun vegna átaks félagsmálaráðuneytisins. Samantekt og helstu niðurstöður*. Sótt 25. janúar 2010 af http://www.felagsmalaraduneyti.is/media/gedfatladir/thjonusta_samantekt.pdf

Félagsmálasáttmáli Evrópu. (1961). Sótt 18. apríl 2010 af <http://www.felagsmalaraduneyti.is/felagsmalasattmali>

Gagnamappa um námskeiðið Taktu skrefið. (án árs). Reykjavík: Atvinna með stuðningi í Reykjavík. Óútgefið efni.

Handbók AMS. (2010). Reykjavík: Atvinna með stuðningi í Reykjavík. Óútgefið efni.

Hernes, T. (1996). *Arbeid med bistand – en vanlige jobb for uvanlige mennesker*. Í T. Hernes, K. Stiles og G. Bollingmo (ritstj.). *Vejen til en vanlige jobb* (bls. 17-26). Oslo: Ad Notam Gyldenda.

Hlutverkasetur. (2009). *Starfsemi*. Sótt 25. febrúar af http://www.hlutverkasetur.is/?page_id=7

Ingibjörg M. Ísaksdóttir og Ævar H. Kolbeinsson. (2001). *Atvinna með stuðningi – meira en áratugar reynsla á Reykjanesi*. Sótt 14. febrúar 2010 af http://www.mbl.is/mm/gagnasafn/grein.html?grein_id=599643.

Jóhanna Sigurðardóttir. (2008). *Straumhvörf í málefnum fatlaðra í Reykjavík*. Sótt 24. febrúar 2010 af <http://www.althingi.is/johanna/greinar/safn/003929.shtml>

Klúbburinn Geysir. *Markmið og tilgangur*. Sótt 25. febrúar 2010 af <http://geysir.hlutverk.is>

Kristján Valdimarsson. (2003). *Atvinnumál fatlaðra: Málaflökkur í vanda*. Óbirt MPA ritgerð. Háskóli Íslands: Félagsvísindadeild.

Lög um málefni fatlaðra nr. 59/1992.

Lög um vinnumarkaðsaðgerðir nr. 5514/2006.

Magnús Nordahl. (2006). *Alþjóðavinnuumálastofnunin ILO. Hlutverk og áhrif. Tengsl við ASÍ*. Sótt 19. febrúar 2010 af www.asi.is/PortalData/1/Resources/rsfundur/magnusnordahl.ppt

Mannréttindaskrifstofa Íslands. (2006). *Hvað eru mannréttindi?* Sótt 6. nóvember 2009 af <http://www.humanrights.is/spurt-og-svarad/>.

Mannréttindayfirlýsing Sameinuðu þjóðanna.

Margrét Margeirsdóttir. (2001). *Fötlun og samfélag*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.

Nirje, B. (1980). The normalization principle. Í R.J. Flynn & K. E. Nitch (1982). *Normalization, social integration, and community service* (bls. 31-49). Baltimore: University Press.

Rannveig Trautadóttir. (Ritstj.) (2006). *Fötlun. Hugmyndir og aðferðir á nýju fræðasviði*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.

Rannveig Trautadóttir. (Ritstj.) (2003). *Fötlunarfræði. Nýjar íslenskar rannsóknir*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.

Rannveig Traustadóttir. (2004). *Fötlunarfræði: Upphaf, þróun og fræðileg sjónarhorn*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.

Reglugerð um atvinnumál fatlaðra nr. 376/1996.

Reglugerð um öryrkjavinnu nr. 159/1995.

Samþykkt nr. 159/1983 um starfsendurhæfingu og atvinnumál fatlaðra.

Starfsáætlun AMS. (2010). Reykjavík: Atvinna með stuðningi í Reykjavík. Óútgefið efni.

Stefnumótun í atvinnumálum fatlaðs fólks. (2005). *Tækifæri – Sveigjanleiki – Réttur*. Ráðgjafahópur félagsmálaráðuneytisins um atvinnumál.

Svæðisskrifstofa málefna fatlaðra í Reykjavík I. (2007). *Um SSR*. Sótt 27. janúar 2010 af <http://www.ssr.is/um-ssr/>

Svæðisskrifstofa málefna fatlaðra í Reykjavík II. (2007). *Starfstöðvar/dagþjónusta*. Sótt 16. apríl 2010 af <http://www.ssr.is/starfstodvar/dagthjonusta/>

Tössebro, J. (2002). *A brief introduction to „the Nordic relational approach to disability“*. A working paper for the 6th NNDR annual conference. Reykjavík.

Tössebro, J. (2004). *Introduction to the special issues: Understanding disability*. *Scandinavian journal of disability research*. Special issue on understanding disability.

Wolfensberger, W. (1980). The definition of normalization. Update, problems, disagreements, and misunderstanding. Í R.J. Flynn & K.E. Nitsch (Ritstj.). *Normalization, social integration, and community services* (bls. 72-112). Baltimore: University Park Press.

Wolfensberger, W. (1985). Social role Valorization; A new insight, and a new term, for normalization. (Bls. 4-11). *Australian Association for the Mentally Retarded Journal*.

8.1 Munnlegar heimildir

Guðný Katrín Einarsdóttir, iðjuþjálfari og verkstjóri námskeiðsins *Taktu skrefið – Tekist á við ný hlutverk*. Viðtal tekið í fundarherbergi á skrifstofu atvinnu með stuðningi í Reykjavík, Síðumúla 37 þann 29. janúar 2010.

