



Bacheloroppgave

VPL05 Vernepleie

"Kan jeg få jobbe som deg?" - Om personer med lett utviklingshemming og muligheter for jobb

"May I work as you do?" - About people with intellectual disability and possibilities for work

Røe, Irene

Totalt antall sider inkludert forsiden: 40

Molde, 20.05.2016



Obligatorisk egenerklæring/gruppeerklæring

Den enkelte student er selv ansvarlig for å sette seg inn i hva som er lovlige hjelpemidler, retningslinjer for bruk av disse og regler om kildebruk. Erklæringen skal bevisstgjøre studentene på deres ansvar og hvilke konsekvenser fusk kan medføre. Manglende erklæring fritar ikke studentene fra sitt ansvar.

Du/dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6:		
1.	Jeg/vi erklærer herved at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller har mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen.	<input type="checkbox"/>
2.	Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen: <ul style="list-style-type: none">• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.	<input type="checkbox"/>
3.	Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å <u>betrakte som fusk</u> og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høgskoler i Norge, jf. Universitets- og høgskoleloven §§4-7 og 4-8 og Forskrift om eksamen §§14 og 15.	<input type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert i Ephorus, se Retningslinjer for elektronisk innlevering og publisering av studiepoenggivende studentoppgaver	<input type="checkbox"/>
5.	Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens retningslinjer for behandling av saker om fusk	<input type="checkbox"/>
6.	Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av kilder og referanser på biblioteket sine nettsider	<input type="checkbox"/>

Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15

Veileder: Guro Fiskergård Werner

Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (Åndsverkloven, §2).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage HiM med forfatter(ne)s godkjenning.

Oppgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

Jeg/vi gir herved Høgskolen i Molde en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:

ja nei

Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?

ja nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?

ja nei

Er oppgaven unntatt offentlighet?

ja nei

(inneholder taushetsbelagt informasjon. Jfr. Offl. §13/Fvl. §13)

Dato: 20.05.16

Antall ord: 10 168

Forord

Tor Arne Høidal i Kongsberg er 23 år, og har fast jobb som butikkmedarbeider ved en Rimi-filial.

Her har han jobbet helt siden han var 15 år.

Jobben er et resultat av en mangeårig og systematisk planlegging, trening og oppfølging som startet allerede i åttende klasse på ungdomsskolen!

De fleste mennesker med utviklingshemming vil gjerne jobbe når de har avsluttet sin skolegang, men mange møter høye barrierer på veien mot det ordinære arbeidslivet. Den typen problemer har Tor Arne Høidal heldigvis sluppet.

Tor Arnes kontaktlærer på ungdomsskolen tok initiativ til at Tor Arne ble utplassert på Rimi-filialen. Læreren kontakten den daværende butikksjefen, som umiddelbart stilte seg positivt til tanken, og som straks så at det var flere oppgaver i butikken som kunne egne seg for ham. Tor Arne begynte der da han gikk i åttende klasse.

I begynnelsen arbeidet han i butikken et par timer hver onsdag. Han ble fulgt av sin assistent på skolen.

Gradvis ble butikkjobbingen utvidet og takket være den lange inntreningen, mestret Tor Arne etter hvert de ulike oppgavene. Assistentene kunne dermed gradvis trekkes ut.

(Norsk forbund for utviklingshemmede 2008).

Sammendrag

Denne oppgaven er skrevet i forbindelse med avslutning på bachelorutdanning ved Høgskolen i Molde ved vernepleierutdanninga. Tema for oppgaven er personer med lett utviklingshemming og mulighetene for arbeid. I oppgaven tar jeg for meg hvilke rettigheter personer med lett utviklingshemming har for arbeid i dagens samfunn og trekker frem empowerment-tenkningen, inkludering og integrering som en del av oppgavens teoridel. Videre drøfter jeg den innhentede teorien og forskningen på området opp mot min egne tanker rundt tema. Til slutt i oppgaven kommer jeg med en oppsummering og konklusjon på mine funn i oppgaven.

1.0	Innledning	1
1.1	Forforståelse	2
1.2	Problemstilling	2
1.3	Begrunnelse for valg av problemstilling	2
1.4	Avgrensing av tema.....	3
2.0	Metode.....	4
2.1	Litteratursøk	4
2.2	Kilder og kildekritikk	5
3.0	Teori som belyser problemstillingen	5
3.1	Utviklingshemming	8
3.1.1	Lett utviklingshemming	9
3.2	Empowerment-tenkningen	9
3.3	Inkludering og integrering i samfunnet	11
3.3.1	Inkludering	12
3.3.2	Integrering	12
3.4	Rammebetingelser for arbeid	13
3.4.1	IA-avtalen.....	13
3.4.2	Varig tilrettelagt arbeid (VTA)	14
3.4.3	Konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne...	15
3.4.4	Arbeid med bistand	15
3.5	Dagens situasjon	15
3.6	Tilrettelegging	17
3.7	Brukermedvirkning.....	18
3.8	Livskvalitet.....	19
4.0	Drøfting.....	21
4.1	Arbeid for personer med lett utviklingshemming	21
4.2	Brukermedvirkning og tilrettelegging i fokus	22
4.3	Inkluderende arbeidsliv for personer med lett utviklingshemming.....	24
5.0	Avslutning	26
5.1	Oppsummering	27
5.2	Konklusjon	27
5.3	Refleksjon.....	28
6.0	Litteraturliste.....	30

1.0 Innledning

I denne oppgaven vil jeg belyse diagnosen lett utviklingshemming og hvilke muligheter personer med lett utviklingshemming har for jobb i dagens samfunn. Her hva de har krav på, hvilke forutsetninger de har og hvordan det for den enkelte tilrettelegges for arbeid. For en tid tilbake begynte jeg i ny jobb som gjorde at jeg ble nysgjerrig på hvordan personer med lett utviklingshemming kan komme i arbeid og hvilke utfordringer som kan komme i forbindelse med tilrettelegging av arbeid. Jobben min innebærer at jeg må tilrettelegge for at en person med lett utviklingshemming skal bli integrert og inkludert i lokalsamfunnet og på et senere tidspunkt i livet komme i arbeid. Personen er godt fungerende, men har sine utfordringer i hverdagen. Å jobbe med denne personen er givende, utfordrende og spennende og dette er noe av bakgrunnen for valget av tema i oppgaven.

På vernepleierstudiet har vi hatt fokus på å tilrettelegge for den enkeltes behov. Dette har vært et tema som har gjenspeilet seg gjennom hele studiet og jeg har hele tiden syntes dette har vært et spennende og interessant tema. Som et av målene på vernepleierutdanningen skal vernepleieren jobbe mot at brukerne får økt livskvalitet og en skal jobbe mot å tilrettelegge for utvikling, hjelpe til slik at brukerne får vedlikeholdt sine ressurser og forebygge funksjonssvikt. Vernepleieren skal også tilrettelegge for at selvbestemmelse blir satt i fokus i hverdagslige situasjoner og vernepleieren skal da kunne gi veiledning og opplæring (Fellesorganisasjonen 2013).

Rammeplan for vernepleierutdanningen (2005) har som formål at etter endt utdanning skal en kunne utføre miljøarbeid, habiliterings- og rehabiliteringsarbeid sammen med personer med fysiske, psykiske og/eller sosiale funksjonsvansker hos personer som ønsker eller har bruk for slike tjenester. For en vernepleier vil en sentral gruppe mennesker være personer med psykisk utviklingshemming og denne gruppen mennesker vil være en sentral målgruppe for å utføre vernepleiefaglig arbeid. Som vernepleier vil en være autorisert helsepersonell som er i tråd med helsepersonell-loven (Utdannings- og forskningsdepartementet 2005:4).

Fellesorganisasjonen (FO 2013) skriver at vernepleierutdanningen stammer fra sentralinstitusjonene for personer med utviklingshemming. Overlege Ole B. Munch på Emma Hjorts hjem regnes som vernepleierutdanningens gründer, da han pekte på behovet

for kvalifisert personell til det krevende arbeidet det var å bedre livssituasjonen for personer med utviklingshemming. Han mente det var behov for en utdanning med fokus på kunnskaper om menneskers sosiale, psykososiale og fysiske behov, samt at pedagogiske emner også burde ha en sentral plass (Fellesorganisasjonen 2013).

1.1 Forforståelse

Min forforståelse til emnet har vært at jeg har vært opptatt av lære om personer med utviklingshemming og denne typen diagnose. Jeg har oppfattet det slik at personer med lett utviklingshemming har store muligheter for å klare seg godt på egenhånd. Noe av mitt inntrykk er at personer med lett utviklingshemming klarer å bo i egen bolig, men med noe bistand. De håndterer å ha en jobb og enkelte kan også være så selvstendige at de mestrer å håndtere egen hverdag i form av bilkjøring, matlaging, medisinhåndtering og lignende. Nysgjerrigheten min på området går helt tilbake til min barndom da jeg vokste opp på en plass hvor personer med ulike typer diagnoser var en del av lokalsamfunnet. De var med på offentlige arrangementer, gjerne alene uten bistandsyttere, jobbet på butikker, var på kjøpesenteret, sosialiserte seg med lokalbefolkningen i sentrumbildet og jeg oppfattet de som om at de var inkluderte i lokalsamfunnet.

Jeg har fra min barndom fått høre at personer med lett utviklingshemming ofte blir omtalt som «enkle personer», dette er et begrep jeg hører tidvis også i dag. Jeg har ofte undret på hva som ligger i ordet «enkel» og hva som menes med at noen er «enkle». I fremtiden håper jeg at personer med lett utviklingshemming skal kunne ha større muligheter i arbeidsmarkedet og at samfunnet ikke stiller de i en bås som «enkle personer».

1.2 Problemstilling

Mitt valg av problemstilling er satt ut i fra mine interesser og min nysgjerrighet omkring tema jeg har valgt og lyder slik;

«Hvilke muligheter har personer med lett utviklingshemming for arbeid?»

1.3 Begrunnelse for valg av problemstilling

Grunnen til at jeg valgte å skrive om dette tema var fordi da jeg startet i ny jobb hadde jeg ikke kunnskap om hvilke rettigheter og muligheter personer med lett utviklingshemming har for arbeid i dagens samfunn. Jeg har tidligere jobbet med personer med lett utviklingshemming som er i arbeid og har sett at dette har vært en betydningsfull del av

livene deres. Personene jeg har jobbet med har hatt vanskeligheter med å komme seg i ordinært arbeid på grunn av sin diagnose og dermed fått tilrettelagte arbeidsplasser gjennom kommunen og arbeidsoppgaver ut i fra sine forutsetninger. Dette for eksempel arbeidsoppgaver som plenklipping, saging av ved, postbringing og lignende.

En av intensjonene jeg har med å skrive om dette tema vil være å belyse personer med utviklingshemming og deres muligheter for arbeid. Jeg har også valgt å se nærmere på personer med **lett** utviklingshemming. Dette for å belyse mer av hva disse personene har av muligheter for arbeid. I Dagens medisin i 2007 uttaler Børge Holden seg om at han mener det finnes mange flere personer som skulle hatt diagnosen lett utviklingshemming i Norge og antar at det kan være opp mot 20.000 personer på landsbasis. Han sier det er mye mer enn bare en IQ-test som skal til for å sette en slik diagnose, man må også se på hvordan personen fungerer. Man må legge vekt på hvilket funksjonsnivå personen ligger på (Dagens medisin 2007). Ut ifra hva Børge Holden synes jeg det er interessant å vite mer om hvilke muligheter personer med lett utviklingshemming har for arbeid i dagens samfunn.

1.4 Avgrensing av tema

Hovedfokuset mitt i oppgaven er personer med lett utviklingshemming og akkurat denne typen diagnose har jeg valgt ut fordi det finnes mange ulike grader av utviklingshemming. Dette kan være lett grad, moderat grad, alvorlig grad og dyp grad. Det er store forskjeller mellom de ulike gradene av utviklingshemming og det vil derfor også være store forskjeller på hvordan de ulike personene kan utføre arbeid. Det er også individuelle forskjeller hos personer med lett utviklingshemming, som for eksempel interesseområder, motivasjon og evner. Jeg vil i oppgaven gå kort igjennom de ulike gradene av utviklingshemming for å vise et bilde av forskjellene. Videre i oppgaven har jeg valgt å holde fokus på hvilke oppgaver personer med lett utviklingshemming kan utføre og hvilke begrensninger det medfører å ha diagnosen lett utviklingshemming. Jeg har sett på hvilke lover som er satt for personer med utviklingshemming og arbeid og sett på hva som innebærer av muligheter til arbeid.

2.0 Metode

I oppstarten av skriveprosessen har jeg gjort ulike søk som fremstiller temaet jeg har valgt å skrive om og deretter uthentet den informasjonen jeg har sett på som relevant og nyttig for å kunne besvare oppgaven på best mulig måte. Oppgaven er besvart ved å bruke teori om tema og for å få en oversikt som viser hvordan dagens samfunns er for personer med utviklingshemming og arbeid har jeg valgt å se på forskning som belyser emnet.

Oppgaven er derfor basert både på en kvalitativ og kvantitativ forskningsmetode. Dalland (2012) skriver at kvalitativ forskning er at du skal fange opp mening og opplevelse som ikke kan måles ut fra tall og enheter, mens kvantitativ forskningsmetode er noe du kan måle ut i fra tall og enheter (Dalland 2012:112). Ved å bruke begge metodene belyses oppgavens tema ved at jeg har fått sett på hva som menes omkring personer med utviklingshemming og arbeid og jeg har fått sett på forskning og statistikk som fremstiller om personer med utviklingshemming er i arbeid.

2.1 Litteratursøk

I oppstartsfasen av skriveprosessen brukte jeg søkemotoren <https://scholar.google.no/> for å lese meg opp på ulike artikler og emner rundt tema jeg har valgt ut. I leseprosessen valgte jeg å ikke lese grundig tekstene, men heller skimlese tekstene som omhandlet utviklingshemming, muligheter for arbeid og tilrettelegging. Dette var en effektiv metode for å skaffe en oversikt omkring tema og det gjorde at jeg kunne få et overblikk over om det var mye litteratur som kunne belyse problemstillingen. For å finne relevant litteratur brukte jeg høgskolens database Oria, hvor jeg har blant annet fikk opp artikler, masteroppgaver og avhandlinger som omhandlet noe av tema jeg har valgt ut. For å finne litteratur har jeg sett på litteraturlistene i tekstene for å se om det har vært noe av interesse. Dette har vært en nyttig måte å finne støttelitteratur på. Når jeg brukte denne søkemotoren, søkte jeg på ord som; «lett utviklingshemming», «vernepleier», «arbeid», «utviklingshemming» «utviklingshemning», «psykisk utviklingshemmet», «funksjonshemmede», «funksjonshemming». Jeg lagret alle mine søkeord og hadde disse under en liste kalt «bachelor». Etter hvert måtte jeg sortere ut hvilke artikler som var relevante og hvilke som ikke hadde noe om temaet mitt å gjøre, artikler om utviklingshemming og tilleggs-diagnoser, skole og seksualitet, var ikke nyttige for mitt tema.

Ettersom utviklingshemming er en stor del av vernepleiestudie har jeg brukt relevant litteratur fra pensum og støttelitteratur som vi har gjennom studie fått tips om å lese. Videre brukte jeg Google for å søke etter kilder som Regjeringen.no, NAKU, lovdata og andre relevante nettsider som hadde utviklingshemming som tema. Jeg brukte en liste over ord jeg hadde søkt på, denne skrev jeg for hånd og ved siden av skrev jeg ned sidene som var relevante. Nyttig litteraturtips fikk jeg også fra min veileder på Høgskolen i Molde.

2.2 Kilder og kildekritikk

I mine søk har jeg måttet ta hensyn til hvilke kilder jeg har brukt og sett med kritisk blikk på hva jeg kunne bruke og ikke. Om kilden var gammel, relevant og/eller pålitelig. Når jeg i mine vurderinger har måttet velge ut kildene har jeg sett på, årstall på artikler, jeg har sett på hvilke ord som er brukt i artikler og avhandlinger, dette kan for eksempel være om kilden har brukt begrepet funksjonshemming kontra ordet utviklingshemming. Når jeg har sett på lovverk har jeg sett på om det har vært et generelt lovverk eller om det har vært regler som har vært relevante for personer med utviklingshemming.

Dalland (2012) skriver i sin bok «Metode og oppgaveskriving» at kilder må vurderes både i forhold til kvalitet og hvorvidt den er relevant for arbeidet ditt. Når man skal vurdere om kilder er sanne vil det brukes kildekritikk som metode. Det må da vurderes og karakteriseres om kildene som er funnet skal brukes. Kildekritikk handler om å kunne finne frem litteratur som kan belyse din egen problemstilling og dette gjøres ved å gjøre et litteratursøk og en skal også gjøre rede for litteraturen som du bruker i oppgaven din. Når du er kildekritisk viser du at du er i stand til å forholde deg kritisk til de kildene du finner og at du velger ut relevante kilder tilknyttet din oppgave (Dalland 2012).

3.0 Teori som belyser problemstillingen

Jeg har valgt å bruke ordet utviklingsviklingshemming gjennomgående i oppgaven i mine egne ord, dette for å få et renere bilde av min forståelse. I teorien brukes ordene utviklingshemming, funksjonshemming og nedsatt funksjonsevne om hverandre. Min forståelse av begrepet funksjonshemming er at dette er et overordnet begrep og utviklingshemming og nedsatt funksjonsevne er begreper som kommer under dette overordnede begrepet.

For få en oversikt de ulike begrepene som er brukt i oppgaven og for å vise sammenhengen har jeg laget en kort begrepsavklaring som viser de ulike begrepene.

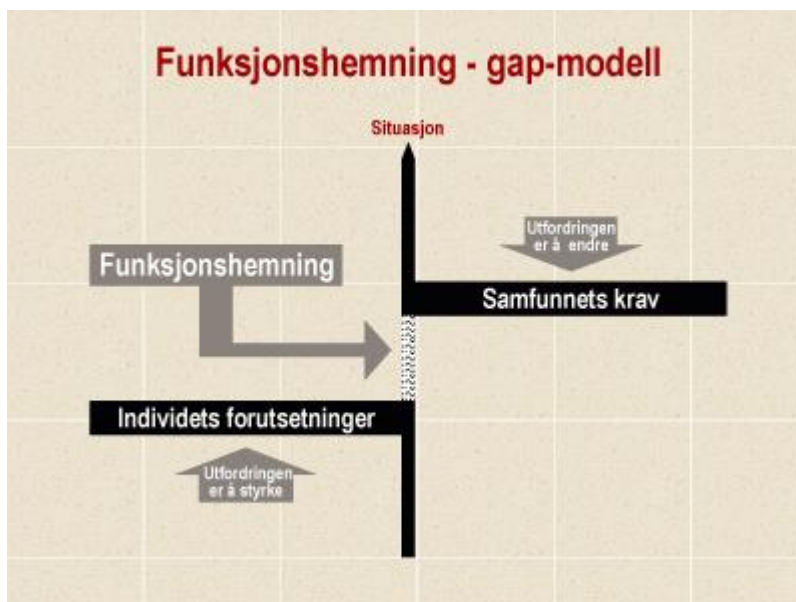
Psykisk utviklingshemming	Medisinsk form om utviklingshemming. Betegnelsen er lite brukt og ansees av mange som belastende. Det er vanligst å si at en person har en utviklingshemming.
Funksjonshemming	Funksjonshemmingsbegrepet brukes når det oppstår et gap mellom personens forutsetninger og omgivelser utforming eller krav til funksjonsnivå. Funksjonshemming er ikke en individuell egenskap, men er et forhold eller en situasjon som kan oppstå i møte med samfunnet. Når en person får sin praktiske livsførsel begrenset på grunn av gapet som oppstår i møte med miljøet eller samfunnet brukes begrepet funksjonshemming. Hvordan samfunnet er utformet og hvordan en konkret situasjonen er vil være med på å bestemme i hvilken grad den enkelte personen opplever seg selv som funksjonshemmet.
Nedsatt funksjonsevne	Begrepet brukes når det innebærer tap av, skade på eller avvik på en kroppsdel eller i en av kroppens psykologiske, fysiologiske eller biologiske funksjoner. Personer med nedsatt funksjonsevne er en svært sammensatt gruppe med mange ulike utfordringer.
Utviklingshemming	Dette er en samlebetegnelse for mange ulike diagnoser. Dette knyttet til kognitive, språklige og sosial vansker. Begrepet utviklingshemming kommer innenfor det

	overordnede begrepet funksjonshemming eller funksjonsnedsettelse.
--	---

(Barne- og –ungdoms og familiedirektoratet 2015)

Det finnes ulike modeller for forståelsen av utviklingshemming. Medisinsk modell, sosiologisk modell og GAP-modell. Jeg har valgt å trekke frem gap-modellen, da dette har størst relevans til oppgavens innhold.

Som Owren og Linde (2011) skriver er gap-modellen en modell som synliggjør når det er et gap eller et misforhold mellom individets forutsetninger og møtet med samfunnets krav. Gap-modellen er en relasjonell forståelse av utviklingshemming. Dette vil si at det handler om å se noe i forhold til noe annet. Altså kan det være å sammenligne en væremåte fra en plass til en annen. Væremåten kan være akseptert og godtatt på en plass, men være uakseptabel på en annen (Owren og Linde 2011). I st. meld. nr. 40 skriver arbeids- og sosialdepartementet (2002-2003) at de vil redusere gapet mellom individets forutsetninger og samfunnets krav. Dette for å styrke individets forutsetninger og for å skape tiltak for å endre samfunnets krav. Under viser en illustrasjon over hvordan gapet blir til i møte med samfunnets krav.



(Arbeids- og sosialdepartementet 2003 kap.1.5).

3.1 Utviklingshemming

Kjellaug Grøsvik (2008) i boka «Utredning og diagnostisering» skriver at det er ulike grader av psykisk utviklingshemming. De blir etter ICD-10 rangert i fire kategorier. F70 Lett, F71 Moderat, F72 Alvorlig og F73 Dyp psykisk utviklingshemming. I hver av gruppene vil det følge en diagnosemanual som viser forventet nivå av hverdagsferdigheter og sosiale ferdigheter for voksne psykisk utviklingshemmede. Det vil være en gradering av de ulike kategoriene som viser hvilken mental alder personen innehar i forhold til sin diagnose. Graderingen er lik for både voksne og barn (Eknes m.fl. 2008:19f).

Freides (2001) siterer i boka “Utviklingshemming og aldring” at personer med utviklingshemming har større eller mindre vansker knyttet til alle de ulike aspektene ved eksekutive funksjoner. Dette vil si å leve med en utviklingshemming er å leve med begrensninger knyttet til selvstendig planlegging og gjennomføring av handlingsrekker (Wigaard og Larsen 2009:28).

Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming (NAKU 2016) skriver om de ulike typene av utviklingshemming og forklarer at ved *moderat grad* av utviklingshemming er det ofte en organisk forklaring til funksjonsnedsettelsen. Her kan tilleggsvansker som autisme, epilepsi være vanlige fysiske funksjonsnedsettelser. Å ha moderat utviklingshemming gjør at du kan inneha forsinke utvikling av språk, både i evnen til å uttrykke seg og i evne til å forstå språket. Denne mestringen vil også være begrenset i voksen alder. Egenpleie og motoriske ferdigheter vil også være begrenset og med moderat utviklingshemming vil en kunne ha behov for livslangt tilsyn og støtte i de fleste dagligdagse gjøremålene. Med moderat utviklingshemming vil en trenge varierende grad av støtte for å kunne lev og arbeide i samfunnet. *Alvorlig grad* av psykisk utviklingshemming kan sammenlignes noe med moderat grad av utviklingshemming, men noe av ferdighetene vil være lavere. Personer med alvorlig psykisk utviklingshemming har vesentlig nedsatt motorikk og tilleggsvansker som er grunnet mangelfull utvikling eller skader av sentralnervesystemet. Personer med *dyp psykisk utviklingshemming* har begrenset evne til å kommunisere, store begrensninger til å kunne bevege seg og har liten eller ingen evne til å kunne ivareta egne behov uten bistand og støtte (Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming 2016).

3.1.1 Lett utviklingshemming

Lett utviklingshemming vil vanligvis i skolealder føre til lærevansker. I det voksne liv vil personer med lett utviklingshemming være i stand til å utføre arbeid, ha gode sosiale forhold og kunne gjøre en samfunnsnyttig innsats (Wigaard og Larsen 2009).

Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming (2016) skriver at personer med lett utviklingshemming tilegner seg språk noe sent, men at de fleste klarer dagligtale, mestrer å delta i samtaler. De fleste med lett utviklingshemming klarer å oppnå full selvstendighet i egenomsorg. Dette kan da være å spise, kle på seg, vaske seg og kontroll over tarm og blære og at de også har praktiske og huslige ferdigheter. Ved teoretisk skolearbeid, lesing og skriver kan personer med lett utviklingshemming få problemer, men de er ofte i stand til å kunne utføre manuelt arbeid. Om det er følelsesmessig og sosial umodenhet kan det bli begrensninger i forhold til møte om krav som følger ekteskap og barneoppdragelse og dette kan også bli problematisk ved å tilpasse seg kulturelle tradisjoner og forventinger. Det er nå blitt avdekket organiske årsaker til lett psykisk utviklingshemming hos en økende andel pasienter, men ikke hos flertallet (Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming 2016).

3.2 Empowerment-tenkningen

Som en del av en helse- og sosialfaglig yrkesgruppe vil empowerment-tenkningen komme til syne i enkelte sammenhenger. Empowerment-tenkningen har utviklet seg ut i fra at personer har vært i avmektige posisjoner. Empowerment handler om at personer som har tjenester krever å ha kontroll over tjenestene, sine hjelpetilbud og over egen livssituasjon. Det handler om å kunne ta bestemmelser som omhandler eget liv. En er selv den beste til å kunne vite hva som er best i sitt eget liv (Askheim 2003).

Midsundstad (2013) skriver i sin bok «Frihet med bistand» at begrepet empowerment kan beskrives som en prosess hvor makt blir utviklet med formål å kunne gi individer eller en gruppe av mennesker økte ressurser. Det skal kunne styrke deres selvbylde og gjenoppbygge evnen deres til å kunne handle på egne vegne i hverdagen.

Askheim (2012) skriver at makt kan betegnes som mye og det finnes ulike former for makt. Maktformene er forskjellige i ulike sammenhenger. Maktutøvelse kan være lite synlig og fagpersoner og brukere kan noen ganger være ubevisste på at det utøves makt. Maktutøvelse kan i noen tilfeller være vanskelig å få øye på. I følge Engelstad (2005)

gjengitt i Askheim (2012) kan makt beskrives som at en person kan ha makt over en annen person og videre få denne personen til å gjøre noe han/hun ellers ikke ville ha gjort.

Askheim (2012) skriver at empowerment-tenkningen har et samfunnskritisk utgangspunkt og er et radikalt begrep. For individer eller personer som er eller har vært i en avmaktssituasjon handler dette begrepet om hvordan disse skal komme seg ut av avmakten. Hutchinson (2010) skriver i boken «Samfunnsarbeid» at når man er i en avmaktssituasjon kan det gjenkjennes som å føle seg nedstemt, å ikke vite hva man skal gripe an på og tanker om at ting ikke nytter. Man opplever da en følelse av oppgittethet.

Fellesorganisasjonen (FO 2015) skriver at brukere kan føle seg avmektige i møte med hjelpeapparatet. Som yrkesutøver skal man bevisstgjøre å fordele makten og ansvaret mellom bruker og yrkesutøver. Som yrkesutøver skal man også være bevisst på at det er brukeren selv som kjenner sin historie best.

Harp (1994) i Kassah og Kassah (2009) skriver at empowerment er delt inn i ulike nivå. Dette som valgfrihet i forhold til service, at personer skal ha muligheten til å påvirke hvordan tjenester blir strukturert og hvordan disse tjenestene foregår, personer skal ha mulighet til å medvirke i planleggingen av sosiale tjenester og de skal delta i beslutninger på det lokale samfunnsnivå (Kassah og Kassah 2009:80). For personer med funksjonshemming er valgfrihet, det å kunne ha innflytelse og å delta i beslutninger vanskelig da det sjeldent oppnås uten vanskeligheter (Kassah og Kassah 2009).

I meld. St. 45 skriver barne- og likestillingsdepartementet (2012-2013) at etter gjennomføring av ansvarsreformen er det blitt videreutviklet et ideologisk grunnlag for mennesker med utviklingshemming. Normaliseringspolitikken har etter forskning vist at profesjonelle og andre med makt har klart definere innholdet i «normalitet». Definisjonsmakt for personer med nedsatt funksjonsevne ble på 1990-tallet utviklet og denne ideen omtales i dag som «empowerment». Dette innebærer at personer med nedsatt funksjonsevne, herunder personer med utviklingshemming, skal bli sett og respektert som fullverdig borgere med rett til både å bestemme over eget liv og ha makt og innflytelse på samfunnet (Barne- og likestillingsdepartementet 2012-2013 kap.2.2).

Grue (2006) skriver i Hammer og Øverbye (2006) at en må arbeide mot at ordninger som senker terskelen for at personer med funksjonshemming kan delta på arbeidsmarkedet. Det må være større fleksibilitet. Funksjonshemmede kan ha behov for tilpasning dette i forhold til at de tidvis kan ha mindre arbeidskapasitet og overskudd til arbeid. Grue sier videre at om det er større fleksibilitet tilknyttet arbeidslivet kan dette være med på øke mulighetene for personer med en funksjonshemming (Hammer og Øverbye 2006:111f).

Rettighetene knyttet til menneskerettigheter og demokrati-tenkning kan knyttes opp mot empowerment. Dersom det legges til rette for at menneske er aktivt og handlende vil det få et positivt syn. Empowerment-tilnærmingen er fokusert på å styrke den enkeltes ressurser og bidra til at den enkelte får bedre tilgang til andre ressurser. Samfunnsarbeid skjer i samarbeid med mange og har som mål å utvikle handlingsstrategier for at den enkelte skal styrkes. Samfunnsarbeid er som i sosialt arbeid å ha fokus på empowerment som er knyttet til menneskerettigheter og det at alle har rett til et verdig liv. Mennesker skal få den bistanden de trenger gjennom sosialt arbeid når de av ulike grunner befinner seg i vanskelige situasjoner (Hutchinson 2010)

Askheim (1998) i Kittelsaa (2011) peker på at folk selv ønsker å bestemme hva som er normalt for dem. Av den grunn har funksjonshemmede i økende grad lagt vekt på å komme ut av en undertrykkings situasjon ved egenorganisering og strategier for selvhjelp. I empowerment-tankegangen er en opptatt av samfunnsmessige forhold som hindrer funksjonshemmedes livsutfoldelse og styring av egne liv. Slike forhold kan medføre lav selvtillit og selvbilde hos enkeltmennesker med funksjonsnedsettelse.

3.3 Inkludering og integrering i samfunnet

Kassah og Kassah (2009) skriver at ordene inkludering og integrering er ord som blir brukt om hverandre. Inkludering og integrering er begreper som i dag brukes for å beskrive noe som betraktes som å være utenfor.

Det er i dag snakk om å bytte ordet integrert til inkludert. Dette er basert på at personer ikke skal føres inn i noe via integrering, men at personene skal være en del av et fellesskap. Ved integrering mener de at personene skal tilpasse seg omgivelsene, men ved inkludering handler det om at omgivelsene skal tilpasse seg personene (Kittelsaa 2011:65).

3.3.1 Inkludering

Reiser (2002) definerer inkludering i Kassah og Kassah (2009) som å kunne verdsette alle likt uavhengig av deres funksjonsnedsettelse og grad av funksjonsnedsettelse. Dette å bryte barrierer slik at læring kan foregå på en slik måte at alle verdsettes for den de er, kan delta og samspille og å utvikle sine muligheter (Kassah og Kassah 2009:118).

Thomsen (2007) i Kassah og Kassah (2009) skriver at en inkluderingsprosess er lang og krever tid, holdningsendringer, økonomiske midler, lærerressurser og grundig planlegging (Kassah og Kassah 2009:118).

Kittelsaa (2011) skriver at begrepet inkludering kan brukes innen arbeidslivet for personer med utviklingshemming. Dette i sammenheng med ekskluderings- eller utestengingsmekanismer. Dette ved å støte noen ut fra en jobb eller ved at de aldri har mulighet for å komme i ordinært arbeid (Kittelsaa 2011:65f).

3.3.2 Integrering

Integrering kan forstås ved at det er å holde noe sammen. Når begrepet brukes innen personer med funksjonshemming vil det si å kunne integrere personer med funksjonshemninger inn på vanlige arenaer. Begrepet har forskjellig betydning etter hvilken sammenheng det blir brukt i og det finnes ulike definisjoner på integrering, administrativ, fysisk og sosial integrering. Ved fysisk integrering vil det si at personer med funksjonshemninger ikke blir berørt av den fysiske lokaliseringen. Sosial integrering kan for eksempel være når en person med funksjonshemming blir hilst på av naboer i nærmiljøet og ikke blir oversett på grunn av sin funksjonshemming. Administrativ integrering vil si å la lover og skoler for eksempel ta ansvar for all undervisning på en skole. Den administrative integreringen vil spille en rolle på hvordan den sosiale og fysiske integreringen vil være. Dette fordi personer med funksjonshemming vil kunne ha behov for administrative tilrettelegginger for å kunne bli fysisk og sosial integrert (Kassah og Kassah 2009).

I st. meld.40 trekker Arbeids- og sosialdepartementet (2002-2003) at i stortingsmelding nr. 67 (1986-87) skulle det arbeides mot størst mulig grad av integrering for utviklingshemmede og ordinært arbeid og at det måtte etableres arbeids- og treningstilbud som skulle vise variasjonen hos de utviklingshemmedes forutsetninger og utviklingsmuligheter. En undersøkelse om levekår viste 10 år etter at andelen av personer

med utviklingshemming som deltok i vanlig arbeid eller tiltak for integrering i arbeidslivet var gått ned (Arbeids- og sosialdepartementet 2002-2003, kap.5.2.1).

Barne- og likestillingsdepartementet (2012-2013) skriver at en strategi for jobb er å ta i bruk virkemidler som er rettet mot integrering i ordinært arbeidsliv. Denne strategien retter seg mot unge personer med funksjonsnedsettelse som er under 30 år. Målet er å øke arbeidsdeltakelse for personer med nedsatt funksjonsevne.

3.4 Rammebetingelser for arbeid

I Norge finnes det ulike regler som regulerer hvilke rettigheter du har som utviklingshemmet og retten til arbeid. De ulike reglene gjenspeiler seg i hverandre og de regulerer hverandre. Hovedregelen for personer med lett utviklingshemming vil komme i lov om kommunale helse- og omsorgstjenester kapittel 3 § 3-3 hvor det står at helse- og omsorgstjenesten skal arbeide for at det blir satt i verk velferds- og aktivitetstiltak for barn, eldre og funksjonshemmede og andre som har behov for det (Helse- og omsorgstjenesteloven 2011). I lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne i kapittel 4 § 18 og § 19 står det skrevet om at offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling uavhengig av nedsatt funksjonsevne og at det skal fremmes formål innenfor arbeidslivets organisasjoner (Diskriminerings- og likestillingsloven 2014).

Videre finnes det ulike avtaler som er utarbeidet for at personer med utviklingshemming skal komme i arbeid. Under vil dette komme forklaringer på noen av de ulike typene avtaler som finnes for personer med lett utviklingshemming og arbeid.

3.4.1 IA-avtalen

I 2001 ble det inngått en intensjonsavtale mellom myndighetene og partene i arbeidslivet, **intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv** (IA-avtalen). Dagens avtale ble signert 4.mars 2014 og skal gjelde frem til 2018. Avtalen bygger på samarbeid og tillit mellom myndigheter, arbeidsgivere og arbeidstakere. Ett av de overordnede målene i avtalen er å hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne (Arbeids- og sosialdepartementet 2015).

NAV (2015) skriver at en IA-plass er en ordning som skal bidra til at personer med nedsatt funksjonsevne og andre utsatte grupper skal komme seg ut i arbeidslivet. Som IA-plass kan bedriften strekke seg langt for å bidra til at et av de overordnede målene i intensjonsavtalene skal oppnås. Ved arbeidstrening, utprøving og avklaring for personer med redusert funksjonsevne, kan IA-virksomhetene bidra til at færre faller ut av arbeid og at flere uten arbeidsforhold kommer i arbeid. Et av målene for en IA-virksomhet er å bidra til at personer med nedsatt funksjonsevne og andre utsatte grupper får prøvd ut sine muligheter i arbeidslivet (NAV 2015).

3.4.2 Varig tilrettelagt arbeid (VTA)

Barne- og likestillingsdepartementet (2012-2013) skriver i meld. St. nr. 45 at det er i dag ca. 40 prosent med personer med utviklingshemming som deltar i arbeidsrettet tiltak i regi av arbeids- og velferdsetaten. Det mest brukte er tiltaket varig tilrettelagt arbeid (VTA) hvor det er 35 prosent med utviklingshemming som deltar. Tiltaket har som målgruppe personer med utviklingshemming og tilbys i skjermede eller ordinære virksomheter. Det er i dag svært få personer med utviklingshemming som i dag rekrutteres til ordinært arbeid på bakgrunn av den kompetanse de er tilført gjennom deltakelse i arbeidsrettede tiltak. For å få plass i et VTA-tiltak må du ha innvilget uførepensjon eller få innvilget dette i nær fremtid. I dag er det ca. 280 skjermede og godkjente virksomheter som tilbyr VTA (Barne- og likestillingsdepartementet 2012-2013 kap.5.7.3).

NAV (2016) skriver om varig tilrettelagt arbeid (VTA) at dette er et tiltak som skal bidra til å opprettholde og utvikle ressurser hos arbeidstakerne gjennom tilrettelagt arbeid. Ressurser som personlige ferdigheter knyttet til arbeidslivet vil synliggjøres her. Arbeidsgiver har ansvar for å tilby den enkelte arbeidstaker tilrettelagt arbeid. Oppgavene som tilbys må kontinuerlig evalueres og endres ut fra de behov og forutsetninger arbeidstakerne har. Arbeidsgiver bør også tilby arbeidstakerne arbeid innenfor næringer som har tilknytning til lokalsamfunn/kommune. Dette kan være med på å gjøre at arbeidstaker får en kompetanse som kan gi bedre integrering i det ordinære samfunns- og arbeidslivet (NAV 2016).

3.4.3 Konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne

Det ble i 2006 vedtatt av FNs generalforsamling en konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne. Denne skal sikre at personer med nedsatt funksjonsevne har like muligheter for å realisere sine menneskerettigheter og den skal bygge ned hindre som vanskeliggjør dette. Diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne er noe av det konvensjonen skal bidra med å forhindre. Et av hovedmålene er at mennesker med nedsatt funksjonsevne skal få et selvstendig liv og å kunne delta fullt ut på alle livets områder. Et av punktene i konvensjonen handler om at personer med nedsatt funksjonsevne skal ha like rettigheter til arbeid. De skal kunne tjene til livets opphold på lik linje med andre og dette ved å være i arbeid som man selv velger og det skal være et arbeidsmiljø som er åpent, inkluderende og tilgjengelig til tross for nedsatt funksjonsevne. Partene i konvensjonen skal fremme at rettighetene til arbeid for personer med nedsatt funksjonsevne (Barne- og likestillings- og inkluderingsdepartementet 2013).

3.4.4 Arbeid med bistand

NAV (2016) skriver at arbeid med bistand er et tilbud for personer med nedsatt arbeidsevne og som har behov for oppfølging og bistand til å opprettholde eller få arbeid. Når man har arbeid med bistand mottar du veiledning og bistand som personlig tilrettelegger for deg og dine interesser. I dette tiltaket skal det kartlegges hvilken kompetanse du har, det gis bistand til å finne egnet arbeidsplass og tilrettelegging og oppfølging på arbeidsplassen. Denne formen for arbeid har en maksimal på tre år (NAV 2016).

Monica Christoffersen i Norsk forbund for utviklingshemmede sier til Idébanken (2006) at en økt satsing på arbeid for bistand vil være med på å fremme at personer med utviklingshemming kommer i arbeid. Hun sier at denne typen ordning var et prøveprosjekt i 1991 som hadde hovedfokus for personer med utviklingshemming (Idébanken 2006).

3.5 Dagens situasjon

På 1950-tallet var det et politisk mål å få utviklingshemmede ut i arbeid og temaet har vært skrevet om i ulike stortingsmeldinger. Foruten de 35 prosentene som deltar i VTA er det i dag 48 prosent som deltar på aktiviteter ved kommunale dagsenter. Det er noen personer som blir oppdaget av andre tiltak som skal integrere personer med nedsatt arbeidsevne i

arbeid. Det har vært en økning av mennesker med utviklingshemming som ikke er i arbeid siden 2001. Et dagsentertilbud er ikke en lovpålagt tjeneste eller en individuell rettighet, men kommunene anser dette som forebyggende arbeid som det står skrevet om i helse- og omsorgstjenesteloven § 3-3 (Barne- og likestillingsdepartementet 2012-2013 kap.5.7.3).

Statistisk sentralbyrå (2015) utførte i 2015 en undersøkelse av funksjonshemmede på arbeidsmarkedet. Formålet med undersøkelsen var å se på hvordan situasjonen på arbeidsmarkedet for personer med nedsatt funksjonsevne og på hvordan tilknytningen hadde utviklet seg over tid. Undersøkelsen viste at i alderen 15-66 år var det 43 prosent av de funksjonshemmede som var i arbeid, dette opp imot 74 prosent av den totale befolkningen i samme aldersgruppe. Fra 2002 til 2015 har sysselsettingsprosenten falt med nær 3 prosentpoeng for de funksjonshemmede og 2 prosentpoeng for den samlede befolkningen. Et sammendrag av undersøkelsen viser at flere får tilpasset arbeidssituasjon. Denne tilpasningen er knyttet til individuell funksjonshemming (Bø og Håland v/Statistisk sentralbyrå 2015).

Rapporten «Nasjonal tilstandsrapport over arbeids- og aktivitetssituasjonen blant personer med psykisk utviklingshemming» fra NAKU viser at personer med utviklingshemming i stor grad tilbys tiltak innen skjermede virksomheter. 20 prosent av personer med utviklingshemming har tilbud innen kommunale dagtilbud, som anses å være et skjermet tiltak. De tror også at de som er i skjermede tiltak nå har mulighet for å komme i arbeid hos en ordinær virksomhet baser ut fra deres arbeidsevnevurdering. Det stilles spørsmål ved om at flere personer med utviklingshemming har kunnet kommet i ordinært arbeid om de hadde fått mer oppfølging, tilrettelegging og individuell tilpasning (Barne- og likestillingsdepartementet 2013 kap.5).

En uttalelse fra Fellesorganisasjonens (FOs) landsstyre i 2013 kom frem med at de mener det bør være en lovfestet rett for personer med utviklingshemming til et arbeidstilbud. Retten til arbeid er i dag ingen lovfestet rettighet og det blir derfor ikke rettet nok oppmerksomheten mot disse personene og deres rettigheter til arbeid (Fellesorganisasjonen 2013).

3.6 Tilrettelegging

Tilrettelegging for den enkelte kan i noen tilfeller være nødvendig for at personer med lett utviklingshemming skal komme i arbeid. Den enkeltes behov og utfordringer må settes til grunn i en tilretteleggingsfase. Tuntland (2011) skriver at for å tilrettelegge for en person må det endres krav og rammebetingelser. Et tiltak kan beskrives som en tilrettelegging for at en person skal kunne utføre og mestre en aktivitet enklere. Å øke sikkerhet og tilgjengeligheten kan være med som tilrettelegging.

Som tidligere beskrevet vil personer med lett utviklingshemming innenfor den sosiale modellen i møte med samfunnet kunne oppleve et GAP. Gapet mellom samfunnets krav og personens forutsetninger kan komme til syne i møte med arbeid. Barne- og likestillingsdepartementet (2012-2013) i meld. St. nr. 45 skriver at i samfunnet kan visse funksjonsnedsettelse møte krav i samfunnet som krever tilrettelegging for å få muligheten til å bruke egne ressurser, samfunnsdeltakelse og for å få et verdig liv. Videre skriver de at å være en likestilt samfunnsborger med utviklingshemming betyr å ha like muligheter, rettigheter og plikter. De skal ha nødvendig støtte og bistand for å kunne utvikle og utøve sine ferdigheter. En slik tilrettelegging skal utføres på en måte som viser respekt for deres ulikhet og likeverd (Barne- og likestillingsdepartementet 2012-2013).

Arbeids- og sosialdepartementet (2001) skriver at arbeid er et område hvor mange med funksjonshemming møter en barriere. Dette på grunn av manglende deltakelse og likestilling. Arbeidsmarkedet er ikke i dag tilrettelagt slik at alle kan ha et arbeidsforhold. Det er barrierer som holdninger, kunnskapssvikt og mangel på universell utforming som gjør at det virker utestengende og utstøtende for personer med funksjonshemming. Siden arbeidet ikke er tilstrekkelig tilrettelagt vil personene slite seg fortere ut på grunn av arbeidssituasjonen og dens krav til effektivitet. En innføring av informasjon- og kommunikasjonsteknologi kan gjøre det mer mulig å organisere og forbedre mulighetene for arbeid for mange. For at mennesker med funksjonsnedsettelse skal oppnå de samme økonomiske og sosiale situasjoner som den øvrige befolkningen må det jobbes mot økt reel tilgang til arbeidslivet. Dette er utfordringer som ligger innen sysselsettingen for mennesker med funksjonsnedsettelse (NOU 2001:22 kap.13.5).

Barne- og likestillingsdepartementet (2012-2013) skriver at tilrettelegging av fysiske forhold er regulert etter reglene i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven om universell utforming og individuell tilrettelegging. Universell utforming er å utforme produkter, omgivelser og tjenester på en slik måte at flest mulig kan bruke de, uten å måtte ha spesialtilpasning. Innunder universell utforming skal det legges til rette for at personer med funksjonsnedsettelse både fysiske, intellektuelle og kognitive skal tilrettelegges.

I lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne § 26 står det at alle med nedsatt funksjonsevne enten du er arbeidstaker eller arbeidssøker ha rett til *egnet individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for å sikre at de kan få eller beholde arbeid*. Som arbeidstaker eller arbeidssøker skal du ha tilgang til opplæring og ha mulighet til å arbeide på lik linje med andre. Det skal legges vekt på i tilretteleggingen at funksjonshemmede barrierer blir nedbygd og det legges vekt på tilretteleggingen ikke skal innebære en uforholdsmessig byrde (Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven 2013).

3.7 Brukermedvirkning

Barne- og likestillingsdepartementet (2012-2013) skriver at brukermedvirkning på individnivå er lovfestet i Nav-loven § 15. Dette at tjenestetilbud skal utformes så langt som mulig i samarbeid med brukeren. Videre er også brukermedvirkning lovfestet i lov om sosiale tjenester i Nav og hvor det skal legges stor vekt på hva brukeren selv mener. I arbeids- og velferdsforvaltningsloven (NAV-loven) § 15 står det beskrevet om samarbeid med brukeren og en individuell plan. Loven sier at enhver person som henvender seg til nav-kontoret har rett til informasjon om arbeids- og velferdsforvaltningens tjenester og ytelser. Tjenestetilbud skal så langt som mulig utformes i samarbeid med brukeren (Arbeids- og velferdsforvaltningsloven 2006).

Gjennom brukermedvirkning kan brukerne delta aktiv og ha innflytelse i egen utføringssituasjon. Brukermedvirkningen kan bli ivaretatt på ulike måter. Blant annet kan funksjonshemmedes organisasjoner delta i ulike prosjekter og høringer. Noen av disse prosjektene er med på å fremme at økt individuell brukermedvirkning blir satt i fokus (Arbeids- og sosialdepartementet 2002-2003)

Om myndighetene skal fatte beslutninger som omhandler han eller henne sier brukermedvirkningen at en har rett til å medvirke i slike avgjørelser skriver barne- og likestillingsdepartementet 2012-2013.

Helsedirektoratet (2015) skriver at siden brukermedvirkning er en lovfestet rettighet kan ikke tjenesteapparatet velge om de vil forholde seg til det eller ikke. Retten til å medvirke og å involvere seg i valg av tjenestetilbud står sentralt. Som et virkemiddel på ulike nivå kan brukermedvirkning være med på påvirke. Det kan være med på å øke sikkerheten i forhold til utforming og gjennomføring av individuelle tilbud og generelle tilbud. På lik linje med andre skal brukermedvirkning være med på å gjøre at den enkelte skal kunne styre over viktige deler av eget liv. Å bli sett og respektert er en viktig del av brukermedvirkning. Ved at brukerne selv får medvirke i eget liv kan dette være med på styrke brukernes motivasjon på en positiv måte.

Haug og Meum Paulsen (2007) skriver i boka «Mellom fag, forvaltning og politikk i helse- og sosialtjenesten» at brukermedvirkning er å ta hensyn til brukerens ønsker og behov og at det er en selvfølge i profesjonelt arbeid. Denne retten er nedfelt i sosialtjenesteloven, pasientrettighetsloven og kvalitetsforskriften. Brukermedvirkning kan foregå på ulike nivå, dette individnivå, kollektiv nivå og organisert nivå. Når man på individuelt nivå snakker om brukermedvirkning vil det være at den enkelte tjenestemottaker deltar i planlegging, gjennomføring og evaluering av eget tjenestetilbud.

Fellesorganisasjonen (2015) skriver at som yrkesutøver skal man hjelpe brukerne med å vise sine behov og hvilke kompetanse han eller hun innehar. Dette skal derfor være med på å gjøre at brukerne får innflytelse i eget liv og kunne ta ansvar over eget liv. En viktig del av det å være en yrkesutøver vil være å gi brukerne tilstrekkelig informasjon om rettigheter, muligheter og tilbud.

3.8 Livskvalitet

Askheim (2003) skriver at livskvalitet er et begrep som utpreget seg på 1970-tallet. Begrepet skulle vise om materiell velstand kunne gjøre folk lykkeligere. Campell m.fl. (1976) skriver i Askheim (2003) at livskvalitet er et begrep som gir ulikt innhold ved ulike tilnærminger og at det er et målebegrep som kan være vanskelig å konkretisere da det er vagt og få vet hva det er. Livskvalitet handler om personen selv opplever å ha det bra og de

fleste er enige om at objektive forhold som helse, utdanning, sysselsetting er viktige forhold for at det skal oppleves god livskvalitet (Askheim 2003:72).

Helse- og omsorgsdepartementet (2012-2013) skriver i meld. st. 34 *Folkehelsemeldingen – God helse – felles ansvar* at når det kommer til arbeidsliv vil grupper som står utenfor ha en dårligere helse enn den yrkesaktive befolkningen. De skriver at arbeid er med på å gi trygghet i forbindelse med økonomi og det bidrar til å likestille personene i det sosiale. Ved å ha et inkluderende arbeidsliv vil deltakelse i samfunnet, livskvalitet, mestring og arbeids glede være en betydning.

Det står også skrevet i st. meld. nr. 40 (2002-2003) *Nedbygging av funksjonshemmedes barrierer* at arbeid er en sentral inngangsport til felleskap og deltakelse i samfunnet. Inntekt og sosial deltakelse settes høyt. Ved å ha arbeid opplever mange en meningsfylt aktivitet som bidrar til å øke livskvaliteten (Arbeids- og sosialdepartementet 2002-2003).

Det viser seg at et godt dagtilbud gir livskvalitet og struktur i hverdagen for personer med utviklingshemming eller store sammensatte funksjonshemminger (Barne- og likestillingsdepartementet 2012-2013).

Stipendiat Stian Reinertsen (2013) ved NAKU skriver om arbeidets betydning for personer med utviklingshemming. Han trekker frem at helse og livskvalitet er viktig i en drøfting omkring viktigheten av arbeid for personer med utviklingshemming. Studier viser at viktigheten av arbeid for personer med utviklingshemming er større enn hos normalbefolkningen. Reinertsen (2013) viser til Jiranek og Kirby (1990) som sier at arbeidsdeltakelse i ordinære bedrifter hadde positive effekter på det psykiske velvære for personer med utviklingshemming. Å være i en ordinær bedrift gjorde at de følte større arbeidstilfredshet. Videre trekker han frem flere studier som viser at personer med utviklingshemming i ordinære virksomheter hadde bedre livskvalitet enn de i skjermede virksomheter (Reinertsen 2013).

Som vernepleier skal en bidra til at personer som mottar tjenester skal oppnå god livskvalitet. Opplever man god livskvalitet har en styring over egen hverdag og kan ta egne bestemmelser over viktige valg i livet (Fellesorganisasjonen 2013).

4.0 Drøfting

Jeg vil i denne delen av oppgaven drøfte hva teorien fra teorikapittelet sier opp imot mine egne tanker omkring tema og videre belyse disse tankene opp mot min problemstilling, «**hvilke muligheter har personer med lett utviklingshemming for arbeid**»? I drøftingen ser jeg på hvorfor arbeid er viktig for personer med lett utviklingshemming og kan arbeid være med på å gjøre at personer med lett utviklingshemming får en optimal hverdag? Dette er spørsmål jeg stiller meg selv i drøftingsdelen. Jeg trekker også inn erfaringer fra arbeidslivet for å belyse mine tanker og teorien. En av mine oppfatninger er at i dagens samfunn er det en uskreven regel eller norm om at alle personer skal tjene til livets opphold via arbeid. Men er det virkelig slik at alle kan tjene til livets opphold via arbeid og har det hensiktsmessige fordeler å være i arbeid? Er arbeid med på å øke livskvaliteten hos den enkelte?

4.1 Arbeid for personer med lett utviklingshemming

Mulighetene for personer med lett utviklingshemming i forbindelse med arbeid er mange og det er utarbeidet ulike tiltak og avtaler som skal være med på gjøre at personer med lett utviklingshemming skal ha en meningsfylt hverdag. De ulike tilbudene som IA-avtalen, VTA og arbeid med bistand er alle noe som skal hjelpe personer med lett utviklingshemming i veien mot arbeid. Ifølge statistisk sentralbyrå (2015) var det i 2015 altså kun 43 prosent av de med funksjonshemming som var i arbeid. Dette viser at det er en stor andel av personer med funksjonshemming som i dag ikke er arbeid. Om en ser dette i sammenheng med de rammebetingelsene som er satt for arbeid for personer med utviklingshemming er dette bemerkelsesverdig. I følge barne- og likestillingsdepartementet (2012-2013) skal det tilrettelegges for at personer med utviklingshemming skal komme i arbeid og at de skal ha en meningsfylt hverdag. Det kan dermed stilles spørsmål ved hvorfor statistikken er så lav i forhold til den samlede befolkningen innenfor gruppen med utviklingshemmede. En av mine tanker er at kommunene må ta mer ansvar for å tilrettelegge og utarbeide tiltak for at den enkelte skal komme i arbeid og oppleve mestring i forbindelse med arbeid. Når det i dag er utarbeidet rettigheter for personer med utviklingshemming og arbeid ser jeg på det som bekymringsfullt at ut i fra statistikken ikke flere med utviklingshemming som er i arbeid i dag. Hvem er det som stopper opp og hvor er det problemet ligger? Kan dette sees i sammenheng med hvordan empowerment-tenkningen er i dag og på hvordan maktbalansen er mellom brukeren og systemet? Som

Askheim (2012) skriver handler empowerment-tenkningen om hvordan personer skal komme seg ut av en avmaktsposisjon. En avmaktsposisjon kan fremstilles i et system ved at de som skal tilrettelegge for brukerne sitter med makten og brukerne sitter i en avmaktsposisjon. Askheim (2003) skriver at en er selv den beste til å vite hva som er best i sitt liv. Dette er det viktig å se på i en maktbalanse. Makten som sitter hos de som skal tilrettelegge for arbeid, det for eksempel kommunen, kan holde på sine krav og meninger, mens svaret på hva som er det beste tilbudet ofte vil ligge hos brukeren som skal benytte seg av tilbudet. En god balansegang av makten vil kunne være med på å gjøre at flere med utviklingshemming kommer i arbeid. De får da tilgang til å være med på utarbeidelsen, prosessen og de får tilhørighet som kan være med på å skape motivasjon. Dette kan sees i tråd med hva helsedirektoratet (2015) skriver om brukermedvirkning, at dette kan skape motivasjon hos den enkelte. For at en maktbalanse skal bli fordelt mellom bruker og tjenesteyter er det viktig at kommunikasjon mellom partene er i fokus og at det til enhver tid samarbeides for at brukeren skal få best mulig tjenestetilbud. Et eksempel på dette kan være at brukeren blir tatt med i bestemmelser som omhandler hans/huns liv. Brukeren kan selv være med på å utarbeide sitt tilbud om arbeid og ytre sine ønsker om hva som passer seg og sine behov.

Jeg synes det er noe å bemerke at barne- og likestillingsdepartementet (2012-2013) i meld. st. 45 ikke skriver noe om hvilke barrierer personer med utviklingshemming har i forbindelse med å komme i ordinært arbeid. Meldingen sier mye om hvilke tiltak som kreves, men den sier ikke mye om hvilke barrierer i samfunnet som må brytes for at personer med utviklingshemming skal komme i ordinært arbeid. Jeg stiller også spørsmål ved om det er det ordinære arbeidsmarkedet som må forandre seg og senke kravene eller om det er lovene som må si mer om rettighetene til personer med utviklingshemming og retten til arbeid. Det er vanskelig å skulle tyde hvilke rettigheter de har når det ikke er beskrevet som en regel i lovverket.

4.2 Brukermedvirkning og tilrettelegging i fokus

Som NAKU (2016) skriver har personer med lett utviklingshemming gode muligheter for å mestre manuelt arbeid og Wigaard og Larsen (2009) skriver at personer med lett utviklingshemming kan utføre arbeid og gjøre en samfunnsnyttig innsats. Dette er viktige faktorer å ta med seg når man skal tilrettelegge for at personer med lett utviklingshemming skal komme ut på arbeidsmarkedet. Som vernepleier har en ulike retningslinjer en skal

forholde seg til i sin yrkesutøvelse. Å holde brukeren i fokus er et sentralt tema hos vernepleieren. Som FO (2008) skriver skal det utvikles yrkesutøvere som har brukeren i fokus og yrkesutøveren skal jobbe mot at brukerne får tilstrekkelig informasjon om sine rettigheter. NAV-loven (2006) sier at brukermedvirkning er en lovhjemlet rettighet og et viktig fokus. Min mening er at det i dag er kanskje for lite fokus på hvordan brukermedvirkningen fungerer i praksis. NAV-loven sier at brukerne skal selv kunne være med å utvikle sine tjenestetilbud og ut i fra dette være med på å få et så godt som mulig tilpasset tjenestetilbud. I arbeidslivet har jeg observert jeg at viktigheten av brukermedvirkning ikke ligger like sterkt som det står beskrevet i forskriftene. At en bruker får tildelt et tilbud og i liten grad har medvirket er ikke i intensjonene til forskriftene om brukermedvirkning. Selv mener jeg at brukerne skal få være med i planleggingen av tiltak og tjenestetilbud, det vil da være rom for å lytte til brukernes ønsker og behov og yrkesutøverne kan da ta med brukernes meninger og betraktninger i utarbeidelsen av tiltak som for eksempel kan være tilrettelagt arbeid. Men dette kan også sees fra den andre siden da det tidvis kan være vanskelig å la brukerne delta i en planleggingsprosess på grunn av sin utviklingshemming og forståelseevnen knyttet til utviklingshemmingen. I slike tilfeller kreves det at en som vernepleier snakker brukerens sak og at vernepleieren er med på utarbeidelse av tiltak.

Rettighetene om brukermedvirkning kan stå sentralt mot empowerment-tenkningen. Det at empowerment handler om makt og maktforhold som Midsundstad (2013) skriver er noe som kan oppstå i situasjoner hvor personer skal få økte ressurser kan komme i konflikt i en tilretteleggingsfase. En makt- avmaktsposisjon mellom bruker og tjenesteapparat kan vises som en konflikt eller en utfordring i utformingen av et tjenestetilbud. I en tilretteleggingsfase handler det om å vite hvilke behov og muligheter personer med lett utviklingshemming har for arbeid. Å tilrettelegge for best mulige forhold på arbeidsplassen vil være en avgjørende faktor for om personer med lett utviklingshemming skal mestre å være i arbeid. Som barne- og likestillingsdepartementet (2012-2013) skriver er tilrettelegging noe som skal være med på at personer med utviklingshemming blir likestilt med andre i samfunnet. Det gapet som kan oppstå for personer med utviklingshemming i møte med samfunnet kan være en barriere å brette. En individuell tilrettelegging mener jeg er viktig for at den enkelte skal føle seg ivaretatt i en arbeidssituasjon. Man kan se i diskrimineringsloven (2014) at universell utforming er et sentralt begrep som skal være med å legge til rette for at alle personer i samfunnet skal kunne være likestilte.

Som det står skrevet i diskriminerings- og likestillingsloven (2014) skal det jobbes aktivt mot likestilling, jeg mener dette kan bli for vagt i forbindelse med rettigheter til arbeid for personer med utviklingshemming. I helse- og omsorgstjenesteloven (2011) står det at de skal arbeide for at det blir satt i verk velferds- og aktivitetstiltak for personer med funksjonshemming, dette mener jeg at gjør at det åpnes for tolkningsmulighet i loven. For det kan her stilles spørsmål med hva som ligger i et velferds- og aktivitetstiltak, da dette ikke trenger å stilles som et krav om arbeid. En empowerment-tenkning i sammenheng med disse lov-betingelsene kan etter min mening komme i konflikter. I møte med samfunnets krav kan personer med lett utviklingshemming komme i en avmaktssituasjon hvor de i samfunnet kommer i et skille mellom å være i ordinært arbeid og tilrettelagt arbeid. En makt-avmaktssituasjon kan skape konflikt mellom bruker og tilrettelegger hvor det er uenigheter om hvilket løp som er best egnet for personen. Skille blir gapet som oppstår i samfunnet, mellom samfunnets krav og personens forutsetninger. Begrensningene mellom å være i ordinært arbeid og tilrettelagt arbeid kan være små, men tilstede for personer med lett utviklingshemming. Som en bruker av en tjeneste skal du være med på å bestemme over hvordan ditt tjenestetilbud skal utvikles. Dette kan være en viktig del for personer med utviklingshemming for å kunne oppnå optimal livskvalitet. Ut ifra det lovverket sier kan man se at det jobbes for at personer med utviklingshemming skal få like rettigheter som resten av befolkningen, men at det finnes barrierer. Som arbeids- og sosialdepartementet (2001) skriver er det barrierer for personer med funksjonshemming i møte med arbeid. Tilretteleggingen er ikke slik den burde være og dette gjør at personer føler seg utstengte fra arbeidslivet. Jeg mener det er viktig for at personer med utviklingshemming skal komme i arbeid må det jobbes aktivt mot tilrettelegging og individuell tilpasning.

4.3 Inkluderende arbeidsliv for personer med lett utviklingshemming

Et viktig fokus for personer med lett utviklingshemming kan være det å bli integrert i samfunnet. Å bli integrert er ikke det samme som å bli inkludert. Du kan være integrert i samfunnet, men ikke være inkludert. Å være integrert i samfunnet kan ha mange ulike betydninger. En gruppe individer kan være integrerte i samfunnet, men de trenger ikke nødvendigvis være inkluderte i samfunnet, dette kan for eksempel være en gruppe

bestående av personer med utviklingshemming. Gjennom min tid i arbeidslivet har jeg møtt brukere med lett utviklingshemming og lyttet til deres oppfatninger om seg selv og sin diagnose. Jeg har da fått ett klart inntrykk av at mange ikke oppfatter seg selv som «syke» eller «annerledes». Brukerne jeg har jobbet med har mange forutsetninger som gjør at de tidvis også har sett på seg selv som tjenesteytere i samhandling med andre brukere med utviklingshemming. Jeg trekker frem det som er skrevet under punkt 3.3.1 om inkludering hvor Reiser (2002) skriver at man skal verdsette alle likt uavhengig av funksjonsnedsettelse. I en arbeidssituasjon skal alle personer føle at de blir likt behandlet og ikke bli sett på som annerledes på grunn av sin utviklingshemming. Dette kan sees i sammenheng med konvensjonen om rettighetene for personer med nedsatt funksjonsevne til barne- og likestillingsdepartementet (2013) som fremhever at diskriminering på grunn av sin funksjonsevne ikke skal skje. I en arbeidssituasjon hvor personer med lett utviklingshemming føler seg som tjenesteytere, kan kanskje tilsi at de er for godt-fungerende til å være på arbeidsplassen. I en skjermet bedrift eller på et dagsenter vil det være personer med ulike diagnoser og noen mer alvorlige enn andre. Jeg vil derfor igjen trekke frem viktighetene av å se på mulighetene for personer med **lett** utviklingshemming. De har store muligheter for å mestre arbeid og jeg mener det derfor kan være viktig i en tilretteleggingsfase å ha fokus på hvilke ressurser den enkelte har. Det at personer med lett utviklingshemming tidvis oppfatter seg som en av tjenesteyterne i samhandling med andre personer med ulike diagnoser kan komme av at de ikke skiller seg ut fra resten av normalbefolkningen. En person med lett utviklingshemming kan ha store individuelle forskjeller til en personer med moderat grad av utviklingshemming. I en skjermet bedrift som mange personer får tilbud om vil det være store individuelle forskjeller og for mange vil nok en skjermet bedrift være en egnet arbeidsplass, men jeg mener det må være en bevissthet på at en skjermet bedrift ikke egner seg for alle. Jeg trekker frem det barne- og likestillings- og inkluderingsdepartementet (2012-2013) skriver i konvensjonsavtalen om at det skal jobbes mot at alle personer skal ha like rettigheter for jobb.

Som det sies av Reinertsen (2013) er arbeid et viktig fokus innen livskvalitet hos personer med utviklingshemming. Det at studier viser at arbeid er viktigere for personer med utviklingshemming enn hos normalbefolkningen kan være noe å bite seg merke i. Livskvalitet hos den enkelte kan være med på å spille en rolle for motivasjonen for arbeid og dette er ulikt hos den enkelte. Livskvalitet er individuelt som Askheim (2003) skriver og det gir ulik mening ved ulik tilnærming. Hver enkelt person kan bare selv avgjøre om

han/hun opplever god livskvalitet, hvordan en selv oppfatter sitt liv er mener jeg er med på å avgjøre om livskvaliteten er optimal. Som det også sies i *Folkemeldingen for god helse* meld. st. 34 er livskvalitet og arbeid en viktig del av det å ha en utviklingshemming. Om en person opplever å ha en optimal livskvalitet gjennom å ha et arbeid kan ikke avgjøres av noen andre en hovedpersonen. Det blir derfor viktig å ha holde brukerens meninger og ytringer i fokus for å klare å få svar på om han eller hun opplever livskvaliteten sin som optimal ved å være i arbeid.

Å skape et inkluderende arbeidsliv kan være vanskelig og tidkrevende, dette kan sees med hva Thomsen (2007) skriver i Kassah og Kassa (2009) om at en inkluderingsprosess er lang og tidkrevende. På grunn av dette må det fokuseres på at inkludering av personer med lett utviklingshemming rettes mot at de skal komme i ordinært arbeidsløp og det må jobbes mot å bevisstgjøre samfunnet på at disse personene også kan jobbe andre plasser enn på skjermede bedrifter. Som Grue (2006) skriver i Hammer og Øverbye (2006) må terskelen senkes og det må være større fleksibilitet. Min oppfatning i dag er at det inkluderende arbeidslivet ikke er så synlig som jeg gjerne skulle ha sett at det hadde vært. Å tilpasse og forandre miljøets krav er etter min mening bedre enn å tilpasse og forandre menneskene.

Som jeg skrev innledningsvis skal ifølge Fellesorganisasjonen (2013) vernepleieren med sin kompetanse jobbe mot at brukerne får økt livskvalitet. Jeg ser det på som en vernepleiers rolle å jobbe mot å inspirere til å inkludere alle personer med utviklingshemming til å få en likestilt rolle i arbeidslivet. Vernepleieren kan med sin kompetanse bidra til å individuelt tilrettelegge for at den enkelte skal mestre ulike arbeidsoppgaver. Ved hjelp av god kartlegging og opptrening kan vernepleieren hjelpe personer med lett utviklingshemming på veien mot arbeid.

5.0 Avslutning

Jeg vil med dette prøve å komme med en avslutning på denne bacheloroppgaven for avklare mine funn i forhold til problemstillingen jeg har tatt for meg. Til slutt reflekterer jeg over hvordan min læringsprosess har vært i arbeidet med bacheloroppgaven.

5.1 Oppsummering

I oppgaven har jeg belyst hvilke muligheter personer med lett utviklingshemming har for arbeid. Jeg har tatt for meg hva det menes med å være inkludert og integrert, samt sett på hva empowerment-tenkningen er i forhold til personer med utviklingshemming. En oppsummering av hovedpunktene i teorien og drøftingen viser at det finnes i dag ulike rettigheter for personer med utviklingshemming for arbeid i dagens samfunn. Rettighetene er beskrevet mest tydelig i FN-konvensjonens avtale konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne, men de ulike avtalene og tiltakene som IA-avtalen, VTA og arbeid for bistand er også med på gjøre at personer med lett utviklingshemming skal komme i arbeid. Alle disse er tilrettelagte for personer som har vanskeligheter med å komme i ordinært arbeid og gjennom disse avtalene får de tilrettelagte arbeidstilbud etter sine behov. I oppgaven blir det også belyst på hvorfor tilrettelegging er viktig for personer med lett utviklingshemming i forbindelse med arbeid.

5.2 Konklusjon

Etter som problemstillingen min var **hvilke muligheter har personer med lett utviklingshemming for arbeid** har jeg funnet ut at det denne gruppen mennesker har ulike muligheter for arbeid i dagens samfunn. Det finnes ulike avtaler som er utarbeidet for at personer med utviklingshemming skal få tilrettelagt arbeid og det arbeides i dag mot at de skal ha like rettigheter for arbeid som normalbefolkningen. Men noe som ikke er tydelig nok i dagens lovverk er om personer med lett utviklingshemming har en rett til å være i arbeid og hvor de skal ha muligheten til å få arbeid. Det er beskrevet i ulike lover om at diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne ikke skal skje og dette er sentralt i mange ulike forskrifter. I konvensjonen om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne kommer det tydelig frem i et av hovedpunktene at like rettigheter for arbeid skal være et hovedfokus og dette sees opp imot at tilrettelegging ifølge diskrimineringsloven av at arbeidsplasser skal individuelt tilrettelegge for å sikre at personer kommer i arbeid eller kan beholde arbeid.

Ved å konkludere med at personer med lett utviklingshemming har ulike muligheter for å komme i arbeid kan man stille nye spørsmål ved hvorfor forskning viser at det kun er litt under halvparten av dagens befolkning med utviklingshemming som er i arbeid.

Det kan også stilles spørsmål ved det jeg trekker frem hva Børge Holden sier i innledningen om at det finnes flere personer i dagens samfunn som skulle hatt diagnosen lett utviklingshemming, men som blir feildiagnostisert.

5.3 Refleksjon

Refleksjonene rundt arbeid med oppgaven min baserer seg mest på hvordan mitt forhold til problemstillingen er og har vært. I løpet av skriveprosessen har jeg fått større kunnskap om hva som skal til for at personer med utviklingshemming skal komme i arbeid og jeg har fått et innblikk i forskning som er gjort på området. Dette har gjort at jeg kan ta dette med ut i arbeidssammenheng og bruke den tilegnede kunnskapen i praksis. Mine funn i oppgaven kan være særlig viktige å ta med seg i en vernepleierjobb da det å holde fokus på brukeren og holde seg faglig oppdatert er en viktig del av yrkesutøvelsen. Å få kunnskap om rettigheter og lovverk har vært en interessant del av oppgaven som jeg kan ta med ut i arbeidslivet. Min nysgjerrighet for personer med utviklingshemming har etter å ha skrevet denne oppgaven blitt større og jeg har fått ny kunnskap som jeg kan benytte i arbeidet mitt som vernepleier. Etter 4 år på vernepleierstudiet på høgskolen i Molde har jeg fått reflektert over hvordan personer med utviklingshemming blir sett på i samfunnet og på hvordan en vernepleier jobber for at brukernes meninger skal fremmes. Å legge til rette for personer med utviklingshemming er noe jeg ser på som en viktig del av hverdagen til en vernepleier og jeg ser på det som viktig at brukermedvirkning settes høyere i fokus enn hva det er i dag. Når det kommer til å inkludere og integrere personer med utviklingshemming vil dette være en nyttig del av vernepleierens jobb i fremtiden såfremt som det er i dag. Det vil også senere bli født personer med utviklingshemming og det vil være min og andres oppgave å kunne tilrettelegge for inkludering og integrering i samfunnet. Å holde seg faglig oppdatert på hvordan integrerings- og inkluderingsprosessen går i samfunnet vil være noe jeg vil ha fokus på i min yrkesutøvelse.

Jeg har jobbet kontinuerlig med oppgaven over flere måneder og dette har vært en hensiktsmessig måte å skrive oppgaven på. Perioden jeg har brukt på innhenting av teori og litteratur har da vært lang jeg har fått brukt tid til å sette meg inn i litteraturen og dens mening. I teoridelen av oppgaven kunne jeg ha brukt flere stortingsmeldinger som belyser tema omkring personer med utviklingshemming og deres liv, rettigheter, da hadde jeg kanskje fått drøftet enda bredere rundt tema, men jeg synes selv at jeg har fått drøftet det

viktigste som ligger i problemstillingen min som var å finne ut av hvilke muligheter personer med lett utviklingshemming har for arbeid.

Jeg håper at jeg i fremtiden vil være en god ambassadør for utviklingshemmede som skal ut i arbeidslivet. Som yrkesutøver vil jeg holde meg oppdatert på lovverk som omhandler personer med utviklingshemming og deres rettigheter slik at jeg kan være med på fremme brukernes rettigheter til arbeid.

6.0 Litteraturliste

Askheim, Ole Petter. 2003. *Fra normalisering til empowerment. Ideologier og praksis i arbeid med funksjonshemmede*. 1. utgave. 7.opplag 2011. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Askheim, Ole Petter. 2012. *Empowerment i helse- og sosialfaglig arbeid. Floskel, styringsverktøy eller frigjøringsstrategi?* Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Dalland, Olav. 2012. *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Eknes, Jarle, Trine Lise Bakken, Jon Arne Løkke og Ivar Mæhle. 2008. *Utredning og diagnostisering – utviklingshemning, psykiske lidelser og atferdsvansker*. Oslo: Universitetsforlaget AS.

Hammer, Torild og Einar Øverbye. 2006. *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Hutchinson, Gunn Strand. 2010. *Samfunnsarbeid. Mobilisering og deltakelse i sosialfaglig arbeid*. 3. utgave, 1. opplag. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Kassah, Aleksander Kwesi og Bente Lilljan Lind Kassah. 2009. *Funksjonshemning – sentrale ideer, modeller og debatter*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Midtsundstad, Anders. 2013. *Fritid med bistand. En metode for å støtte sosial inkludering*. Bergen: Fagbokforlaget.

Larsen, Frode Kibsgaard og Elisabeth Wigaard. 2009. *Utviklingshemming og aldring*. Tønsberg: Forlaget Aldring og helse.

Tuntland, Hanne. 2011. *En innføring i ADL. Teori og intervensjon*. 2.utgave. Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Internett:

Arbeids- og sosialdepartementet. 2003. *Nedbygging av funksjonshemmede barrierer. St. meld. nr. 40 (2002-2003)*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-40-2002-2003-/id197129/> (Lest 10.05.16 kl. 13.45).

Arbeids- og sosialdepartementet. 2001. *Fra bruker til borger- en strategi for nedbygging av funksjonshemmende barrierer*. NOU 2001:22
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2001-22/id143931/> (Lest 09.05.16 kl. 11.32).

Arbeids- og sosialdepartementet. 2015. *IA-avtalen 2014-2014*.
https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-2014-18/IA-avtalen-2014-2018/id752432/
(Lest 03.05.16 kl.18.45)

Arbeids- og velferdsdirektoratet, tjenesteavdelingen, tiltaksseksjonen. NAV. «*Hovednr. 76 § 12 – Utfyllende regler til arbeids- og velferdsetatens anvendelse av forskrift om arbeidsmarkedstiltak*» 2016.
<https://www.nav.no/rettskildene/Rundskriv/hovednr.76-12-utfyllende-regler-til-arbeids-og-velferdsetatens-anvendelse-av-forskrift-om-arbeidsmarkedstiltak#kapittel-fjorten> (Lest 27.04.16 kl. 13.20).

Arbeids- og velferdsforvaltningsloven [NAV-loven]. 2006. *Lov av 16.juni 2006 nr. 20 om arbeids- og velferdsforvaltningen*.
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2006-06-16-20> (Lest 10.05.16 kl. 13.49).

Barne- og likestillingsdepartementet. 2013. *Frihet og likeverd. Om mennesker med utviklingshemming. Meld. st. 45 (2012-2013)*.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-45-2012--2013/id731249/> (Lest 13.04.16 kl. 18.03).

Barne- og likestillings- og inkluderingsdepartementet. 2013. *Konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne*.

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/sla/funk/konvensjon_web.pdf (Lest 02.04.16 kl. 12.30).

Barne- og ungdoms- og familiedirektoratet. 2015. «*Hva er utviklingshemming?*»
http://www.bufdir.no/Nedsatt_funksjonsevne/Hva_er_nedsatt_funksjonsevne/Hva_er_utviklingshemming/ (Lest 26.04.16 kl. 15.50).

Barne- og ungdoms- og familiedirektoratet. 2015. «Ordlister for funksjonshemmetfeltet»
http://www.bufdir.no/Nedsatt_funksjonsevne/Ordlister/#11310
(Lest 26.04.16 kl. 15.49).

Bø, Tor Petter og Inger Håland. *Funksjonshemma på arbeidsmarknaden i 2015*. Statisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/funksjonshemma-pa-arbeidsmarknaden-i-2015#content> (Lest 25.04.16 kl. 12.35)

Diskrimineringsloven. 2013 *Lov av 21. juni 2013 nr. 61 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne*.
<https://lovdata.no/pro/#document/NL/lov/2013-06-21-61> (Lest 03.05.16 kl. 17.40).

Fellesorganisasjonen (FO). 2013. *Retten til arbeid – også for mennesker med utviklingshemming*.
<https://www.fo.no/uttalelser-fra-landsstyret/rett-til-arbeid-ogsaa-for-mennesker-med-utviklingshemming-article7860-310.html> (Lest 29.04.16 kl. 19.00).

Fellesorganisasjonen (FO). 2013. *Vernepleieren – utdanningen og profesjonen*.
<https://www.fo.no/getfile.php/01%20Om%20FO/Hefter%20og%20publikasjoner/Vernepleier.pdf> (Lest 12.05.16 kl. 10.05).

Fellesorganisasjonen (FO). 2015. *Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere. Stå opp for trygghet*.
https://www.fo.no/getfile.php/01%20Om%20FO/Hefter%20og%20publikasjoner/Yrkesetisk%20grunnlagsdokument_2015.pdf (Lest 11.05.16 kl. 13.33).

Helse- og omsorgstjenesteloven. 2011. *Lov av 24.juni 2011 nr. 30. om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m.* <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-30>
(Lest 09.04.16 kl. 12.43).

Helse- og omsorgsdepartementet. 2013. *Folkehelsemeldingen – God helse – felles ansvar.* Meld. st. 34 (2012-2013).
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-34-20122013/id723818/> (Lest 01.05.16 kl. 13.20).

Idébanken – inkluderende arbeidsliv. 2006. «*Utviklingshemmedes muligheter i arbeidslivet*». https://www.google.no/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj-sluIuOPMAhWLCCwKHWONCeAQFggBMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.idebanken.org%2F_attachment%2F805369140%3Fdownload%3Dtrue&usg=AFQjCNHJENqBU6SOgFUw4nl8XYoaBdxi4Q&sig2=-ftJussa_incpWKlErPKog&bvm=bv.122129774,d.bGg
(Lest 24.04.16 kl. 17.30).

Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming (NAKU). 2016. «*Den medisinske diagnosen psykisk utviklingshemming*».
<http://naku.no/kunnskapsbanken/diagnose-psykisk-utviklingshemming>
(Lest 24.04.16. kl. 13.45)

NAV. 2015. «*IA plass*».
<https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Oppfolging+og+tiltak+for+a+komme+i+jobb/Tiltak+for+a+komme+i+jobb/Relatert+innhold/ia-plass> (Lest 01.05.16 kl. 16.30).

NAV. 2016. «*Arbeid med bistand*».
<https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Oppfolging+og+tiltak+for+a+komme+i+jobb/Tiltak+for+a+komme+i+jobb/Relatert+innhold/arbeid-med-bistand> (Lest 01.05.16 kl. 16.49).

Norsk forbund for utviklingshemmede. 2008. «*Veier til arbeid for alle*».
<http://www.nfunorge.org/PageFiles/5928/NFUs%20temahefte%20om%20arbeid%20-%20Veier%20til%20arbeid%20for%20alle.pdf> (Lest 02.05.16 kl. 17.50).

Reinertsen, Stian. 2013. «*Arbeid og utviklingshemning – de gode eksemplers makt*».
NAKU.

<http://samordningsradet.no/pop.cfm?FuseAction=Doc&pAction=View&pDocumentId=46050> (Lest 04.05.16 kl. 13.20).

Storvik, Anne Grete. 2007. «*Dagens medisin april 2007*».

<http://www.dagensmedisin.no/artikler/2007/04/12/20.000-kan-vare-skjulte-utviklingshemmede/?acceptCookies=true> (Lest 12.05.16 kl. 10.10).

Utdannings- og forskningsdepartementet. 2005. «*Rammeplan for vernepleierutdanningen*»

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/kd/pla/2006/0002/ddd/pdfv/269377-rammeplan_for_vernepleierutdanning_05.pdf (Lest 05.05.16 kl. 17.50).