



Bacheloroppgave

VPL05 Vernepleie

Arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming

Work inclusion for individuals with developmental disabilities

Malin Oldeide Roos

Totalt antall sider inkludert forsiden: 38

Molde, 24/05-2023



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 checked="" 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 checked="" 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 §§16 og 36.	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert, jf. høgskolens regler og konsekvenser for fusk og plagiat	<input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/>
6.	Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av kilder og referanser på biblioteket sine nettsider	<input checked="" type="checkbox"/>

Personvern

Personopplysningsloven

Forskningsprosjekt som innebærer behandling av personopplysninger iht. Personopplysningsloven skal meldes til Sikt for vurdering.

Har oppgaven vært vurdert av Sikt?

ja nei

- Hvis ja:

Referansenummer:

- Hvis nei:

Jeg/vi erklærer at oppgaven ikke omfattes av Personopplysningsloven:

Helseforskningsloven

Dersom prosjektet faller inn under Helseforskningsloven, skal det også søkes om forhåndsgodkjenning fra Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk, REK, i din region.

Har oppgaven vært til behandling hos REK?

ja nei

- Hvis ja:

Referansenummer:

Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15

Veileder: Inger Helen Solheim

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

Dato: 24/05-2023

Antall ord: 8792

Forord

- Det har betydd alt å få en normal jobb. Jeg vet ikke hva jeg skulle gjort hvis jeg ikke hadde fått den. Alle burde prøve selv om man er funksjonshemmet. Man må hvert fall prøve å få seg noe å gå til, noe å gjøre, og ikke bare gå hjemme. Hvis man ikke prøver, så lykkes man ikke. Jeg var aldri i tvil om at jeg ville prøve.

Sitat fra Gerd- Marie (Heltmed Uå. a).

Sammendrag

Denne oppgaven omhandler hvilken betydning arbeid kan ha for mennesker med utviklingshemning. Den tar også opp elementer som skal til for å skape jobbtilfredshet, som er med og påvirker trivsel på jobb. Arbeid er viktig for mange og en norm de fleste samfunnsborgere følger. Vile derfor undersøke hvilken påvirkning arbeid har for denne målgruppen. I forhold til hvor mange utviklingshemmede som står i en ordinær jobb, viser dette lave tall. Oppgaven tar derfor også for seg ulike faktorer som kan forklare hvorfor så mange med utviklingshemmede står utenfor det ordinære arbeidslivet.

Som hovedfunn kommer det frem at arbeid er av stor betydning for mange med utviklingshemning. Det har betydning i form av opplevelse av mestring og at sosialt arbeidsmiljø er noe som blir verdsatt. Å oppleve jobbtilfredshet er også av betydning om hvordan man har det på arbeidsplassen. Her var beslutningsmyndighet, muligheter for å utnytte egne ferdigheter, opplevelse av noe meningsfullt og sosial støtte fra arbeidsmiljø viktige faktorer.

Arbeid er noe som er betydningsfullt for mange. For de som ønsker og har mulighet til å stå i en ordinær jobb, vil det være viktig å se ens ressurser og ikke møte vedkommende på en stigmatiserende måte. Ifølge teorien er det mange elementer som tilsier at vi går inn i et samfunn som er ment til å være mer mangfoldig. Kanskje det etter hvert blir mer fokus på å skape inkluderende arbeidsplasser. Det kommer frem at mange personer med lett utviklingshemning har mulighet og et ønske om en ordinær jobb, men at de kan behøve noen grad av tilrettelegging for at det skal kunne bli realisert. Dette vil være viktig for at personer med utviklingshemning skal oppleve å bli anerkjente som likeverdige samfunnsborgere, men også følge rettigheter denne målgruppen har.

Innhold

1.0	Introduksjon	1
1.1	Presentasjon om tema.....	2
1.2	Forforståelse.....	3
1.3	Begrepsforklaring.....	4
1.3.1	Utviklingshemning.....	4
1.3.2	Arbeid.....	4
1.4	Problemstilling	4
2.0	Metode	5
2.1	Kvalitativ metode	5
2.2	Datainnsamling	5
3.0	Teori og faglitteratur	7
3.1	Lett psykisk utviklingshemning	7
3.2	Gap modellen	7
3.3	Anerkjennelse.....	8
3.4	Motivasjon	8
3.5	Selvbestemmelse og mestring.....	9
3.5.1	Empowerment	9
3.6	Organisasjonskultur	10
3.7	Stigma	10
4.0	Drøfting	11
4.1	Betydningen av arbeid	11
4.2	Hva hemmer arbeidsinkludering	15
4.3	Hva fremmer arbeidsinkludering	17
4.4	Hva mener en selv?	20
5.0	Konklusjon	23
	Litteraturliste	25

1.0 Introduksjon

I norsk funksjonshemningspolitikk har det lenge vært mål om likestilling, likeverd, selvbestemmelse, deltakelse og integrering. I 2013 bestemte også Norge seg for å ratifisere FN-konvensjonen, som omhandler rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne (Gjertsen, Melbøe og Hauge 2021). Rettighetene blir kaldt CRPD som er en forkortelse for Convention on the rights of persons with disabilities. CRPD inneholder blant annet artikkel 3 som sier noe om deltakelse og inkludering i samfunnet og artikkel 19 sier noe om retten til selvstendig liv og til å bli inkludering i samfunnet på lik linje med andre. Artikkel 24 omhandler retten til utdanning og at den skal tilrettelegges slik at den skal kunne gjennomføres (Regjeringen uå). Ved at Norge har ratifisert denne konvensjonen, tyder det på at Norge vil jobbe opp mot dette fremover.

Med tanke på politikken og konvensjonene Norge har om arbeidsinkludering, skulle man kanskje tro at det har forbedret seg gjennom årene. Men ifølge Frøyland og Spjelkavik (2014) har andelen av befolkningen i yrkesaktiv alder sunket. Det vil si at det er flere som har havnet utenfor arbeidslivet. De forklarer at årsaken til det er at mange av tidligere arbeidsoppgaver har blitt automatisert. Teknologien har også utviklet seg som igjen har påvirket arbeidsmarkedet. Det har blitt mer fokus på effektivisering og kostnadsminimering. Det kan derfor se ut som arbeidsmarkedet stiller høyere krav nå enn før (Frøyland og Spjelkavik 2014).

Det er vanskelig å vite hvor mange personer med utviklingshemning som står i arbeid, siden det ikke er blitt gjort en eksakt måling av hvor mange i Norge som har en utviklingshemning. Statistisk sentralbyrå gjennomførte likevel en undersøkelse i 2008 for å kartlegge hvor mange som var sysselsatte. Av 16 500 var 9023 i alderen 16- 67 med i undersøkelsen. 34,6 % var sysselsatte i varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet (VTA), 3,2 % var sysselsatte i varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTA-O), 2,9 % hadde arbeid med bistand, 47,6 % hadde dagtilbud, mens 11,7 % var uten noen ordning (Frøyland, Schafft og Thorkildssen 2014). Det var altså bare 2,9 % av de som var med i undersøkelsen som hadde arbeid med bistand og 3,2 % som var i en ordinær virksomhet. Disse tallene viser at personer med utviklingshemning blir i liten grad inkludert i arbeidslivet.

I dag har kun 1 av 4 personer med utviklingshemning et arbeidstilbud. Dette er da i hovedsak i skjermede virksomheter (Gjertsen, Melbøe og Hauge 2021). Ifølge forskning (2022) viser det seg at under 3 % av personer med lett utviklingshemning står i en ordinær jobb. De hevder at flere kunne vært i jobb dersom arbeidet hadde vært tilrettelagt.

Tidligere i år leste jeg en avisartikkel der en mann i 40 årene hadde blitt 100 % ufør, på grunnlag av at kommunen ikke kunne stille med et tilrettelagt arbeid. Han ønsket gjerne og ha et normalt liv med en jobb, og han mente også selv at han hadde muligheter til å stå i arbeid om det kunne vært tilrettelagt (Adressa 2022). Dette traff meg og syntes det var ekstremt urettferdig at en person som ønsket og stå i jobb, ikke får mulighet til det. Dette ble også et av grunnlaget til hvorfor jeg ville skrive om arbeidsinkludering for mennesker som har havnet utenfor arbeidslivet, og hvilken betydning arbeid kan ha. Jeg har valgt å vinkle oppgaven mot personer som har en lett psykisk utviklingshemning. Da dette er en målgruppe som ofte havner utenfor arbeidslivet (Gjertsen, Melbøe og Hauge 2021).

1.1 Presentasjon om tema

Denne bacheloroppgaven skal omhandle arbeidsinkludering for mennesker som har en lettere psykisk utviklingshemning. Denne målgruppen har få valgmuligheter når det kommer til arbeidssted og er i liten grad inkludert i det ordinære arbeidslivet. En årsak til det kan være at mange av mennesker med utviklingshemning automatisk får en uføretrygd i det de blir voksne. De får dermed ikke vurdert sin arbeidsevne, men blir definert som å ha en manglende arbeidsevne (Gjertsen, Melbøe og Hauge 2021). Det er ikke sagt at alle ønsker eller kan stå i arbeid, men for de som ønsker det vil det være viktig og høre deres stemme. I 2016 kom regjeringen med NOU 2016:17. Dette er en reform som inneholder 8 løft for at mennesker med utviklingshemning skal kunne få realisert grunnleggende menneskerettigheter. Disse 8 løftene skal sikre: 1) selvbestemmelse og rettsikkerhet, 2) inkluderende og likeverdig opplæring, 3) arbeid for alle, 4) god helse og omsorg, 5) eget hjem, 6) kompetanse og kunnskap, 7) koordinerte tjenester, og 8) målrettet styring (Regjeringen 2016). Regjeringen mener dermed at de ønsker å sikre rettighetene til denne målgruppen, og blant annet fokusere på arbeid for alle. I oppgaven vil jeg få fram betydningen arbeid kan ha. Hva gjør det med folk og kan det ha en positiv effekt for å fremme livskvaliteten?

Valg av tema er også på grunnlag av generell interesse for inkludering i samfunnet. Jeg synes det er viktig å ha et samfunn bestående av mangfold og kunne akseptere at folk er forskjellige, samt se verdien av det. Jeg har sett og erfart at mennesker med en funksjonsnedsettelse kan møte motstand ute i samfunnet i forbindelse med arbeidslivet, fritidsaktiviteter, fordommer og generelt i hverdagen. De har blitt møtt med motstand ved at de ikke blir tatt på alvor og har fort blitt undervurdert. Eksempel en bruker jeg kjenner har ikke blitt inkludert i arbeidslivet og tilbringer dagene sine på et dagsenter hvor hun føler hun ikke passer inn. Hun sier selv at hun er alt for fungerende i forhold til samtlige der. Jeg har også sett hvordan dette har påvirket hun i negativ retning. Hun har sagt med egne ord at hun føler hun ikke blir sett eller tatt på alvor. Dette er noe som har engasjert meg fordi jeg synes det er urettferdig at folk ikke blir sett og hørt. Videre så synes jeg også det bør settes mer fokus på de resursene en personer faktisk har, og ikke dem en ikke har. Jeg har valgt å avgrense oppgaven til å fokusere på betydningen arbeid kan ha, da jeg mener og tror at det har en stor påvirkning i folks liv.

1.2 Forforståelse

Før en skal undersøke noe, tar en alltid med seg sin forforståelse. Forforståelse er de fordommer en har på forhånd. En kan ikke unngå å ha tanker om noe, og man har som regel en mening om for eksempel det man skal undersøke. Etter hvert som man får mer kunnskap og innsikt om det man undersøker, kan denne forståelsen forandre seg. Man får da enten bekreftet eller avkreftet sin forforståelse (Dalland 2007). Gjennom oppgaven vil jeg være bevist på min egen forforståelse, fordi jeg vet at det kan påvirke oppgaven i form av at jeg har en formening om hvordan det allerede er. Dalland (2007) hevder at det også kan være en fordel å ha en forforståelse og man kan finne elementer som er med og styrker ens egen teori.

Min forforståelse knyttet til denne tematikken er at jeg tror det å ha noe å gå til om dagene er av stor betydning. Det at man kan kjenne på en tilhørighet og skape et nettverk innen jobb, er noe jeg tror er viktig for mennesker flest og er noe jeg også verdsetter høyt. I forhold til mennesker med utviklingshemning, har jeg en formening av at også de har dette behovet. Ut ifra erfaringer og hva jeg har sett, kan jeg se at personer med utviklingshemning ikke alltid blir inkludert i arbeidslivet. Jeg har også erfart at de får i liten grad valgmuligheter når det kommer til arbeid enten det er ordinær jobb, varig

tilrettelagt arbeid eller dagsenter. I og med at det er lite valgmuligheter har jeg en oppfatning med at arbeidsplassen ikke alltid passer for alle. I denne grad mener jeg også at de får lite selvbestemmelse i hva de ønsker å holde på med.

1.3 Begrepsforklaring

1.3.1 Utviklingshemning

Psykisk utviklingshemning er en diagnose utformet gjennom klassifiseringen ICD. Kjennetegn ved psykisk utviklingshemning er mangelfull utvikling av evner og funksjonsnivå. Det går på kognitive, språklige, motoriske og sosiale ferdigheter. Man kan ha ulik grad av diagnosen, dermed kan personer fungere svært forskjellig avhengig av om de har lett, moderat eller dyp utviklingshemning (Gjertsen, Melbøe og Hauge 2021). Selve diagnosen heter psykisk utviklingshemning, men i oppgaven kommer jeg til å henvide bare til utviklingshemning.

1.3.2 Arbeid

Gjertsen, Melbøe og Hauge (2021) beskriver at det er ulikt hva folk definerer som arbeid. Noen mener arbeid er et bestemt sted hvor man utfører eller produserer en vare, mens andre mener at kun lønnet arbeid regnes som arbeid. I denne oppgaven regner jeg arbeid som ordinært lønnet arbeid og VTAO, som er varig tilrettelagt arbeid innen ordinære virksomheter. Jeg regner ikke VTA som arbeid innen denne oppgaven siden det som regel innebærer arbeid innen skjermede virksomheter. Jeg regner heller ikke dagsenter som arbeid i oppgaven, selv om samtlige av dem som går på dagsenter vil kanskje anse det som arbeid. Grunlaget for det er at mennesker med lettere psykisk utviklingshemning i mange tilfeller kan være for fungerende til å være på et dagsenter, og har kanskje mulighet og et ønske om å ha en ordinær jobb.

1.4 Problemstilling

- Hvilken betydning kan arbeid ha for mennesker som har en lett psykisk utviklingshemning?

2.0 Metode

«En metode er en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Et hvilket som helst middel som tjener formålet, hører med i arsenalet av metoder» Vilhelm Aubert 1985 (Dalland 2017,50).

2.1 Kvalitativ metode

I oppgaven har jeg benyttet meg av en kvalitativ metode. Ved denne metoden fanges det opp mening og opplevelse som ikke kan måles eller tallfestes. Det er dermed en metode som får fram individets tanker og følelser. Den legger vekt på å gå i dybden samtidig som det er viktig å få frem en helhetlig sammenheng. Ved denne metoden innebærer det også at en må tolke dataene (Dalland 2017). Metoden har egnet seg godt til å belyse min problemstilling da jeg ønsket å finne ut hvilken betydning arbeid kunne ha. Jeg trengte derfor datamateriale som fikk fram individets opplevelse av å ha et arbeid.

2.2 Datainnsamling

Litteratursøk

For å finne relevant pensum og faglitteratur til oppgaven har jeg brukt søkeord som: arbeidsinkludering, selvbestemmelse, livskvalitet og metode og oppgaveskriving i oria. Som digital søkemotor har jeg tatt for meg oria. Som søkeord til dette brukte jeg Utviklingshem* og Arbeid* ELLER Jobb*. Jeg fikk da opp 498 treff. Dette var inkludert alle bøker og tekster knyttet til temaet. For å spesifisere søket til fagfelleverderte tekster huket jeg av på det. Da fikk jeg treff på 19 artikler, hvor jeg ut av de har tatt i bruk to artikler. «Her kan alle jobb, liksom, være seg selv» og «Hvorfor jobber ikke flere utviklingshemmede i arbeidsmarkedstiltaket varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet». Ut ifra de 19 artiklene hadde jeg utvalgsriterier som gjorde at jeg kun sto igjen med 2. De andre artiklene var ikke relevante for min problemstilling i form av at de ikke omhandlet arbeid for personer med utviklingshemning. Andre utvalgsriterier jeg har hatt i forhold til litteratursøk er at jeg har valgt å ikke bruke engelske søkemotorer. Den engelske artikkelen jeg har tatt i bruk i drøftingen, fant jeg ved bruk av snøballmetoden fra boken til Gjertsen, Melbøe og Hauge (2021).

I oppgaven har jeg i noen tilfeller benyttet meg av sekundærkilder. Det har jeg gjort i henhold til at jeg ikke har funnet primærkilden som teksten har referert til. Jeg har også tatt i bruk snøballmetoden. Denne metoden innebærer at man følger lenker fra en nettside videre til nye nettsider (Asdal og Reinertsen 2020). Jeg har også brukt snøballmetoden i ulike artikler og oppgaver for å få inspirasjon av litteratur jeg kan bruke.

Kildekritikk

For at bacheloroppgaven skal inneholde troverdig kunnskap, har jeg tatt i bruk kravene til validitet og reliabilitet. Validitet står for relevans og gyldighet. Reliabilitet betyr pålitelighet og innebærer at handlinger må utføres på rett måte, og det kreves at eventuelle feilmarginer angis (Dalland 2012). Det jeg har gjort i oppgaven for å følge validitet er å ta i bruk relevant litteratur som ikke er eldre enn fra år 2000. Det har jeg gjort på grunnlag av at litteraturen jeg bruker skal være gyldig. For å sikre oppgavens pålitelighet har jeg tatt i bruk faglitteratur, godkjente databaser, fagfellevurderte artikler og vært bevist på feilkilder.

Feilkilde

Selv om jeg har sikret at oppgaven skal inneholde troverdig kunnskap, kan det oppstå feilkilder. I denne oppgaven vil jeg selv kunne være en feilkilde. Ved at jeg har med min forforståelse i oppgaven, vil det være noe som kan ha påvirkning i form av hva jeg har lett etter og hva jeg har villet komme frem til. Hadde jeg for eksempel hatt en annen forforståelse knyttet til temaet, er det mulig at oppgaven hadde sett annerledes ut eller fått ulike funn.

3.0 Teori og faglitteratur

3.1 Lett psykisk utviklingshemning

Tidligere i oppgaven beskriver jeg kort om hva utviklingshemning innebærer og at man kan ha diagnosen i ulike grader. Personer som har lett psykisk utviklingshemning, har den mildeste graden av diagnosen. Fra barn av kan det være vanskelig å fange opp diagnosen siden de fleste har minimale sensoriske og motoriske svekkelser. Med riktig støtte og veiledning, vil de fleste med diagnosen klare seg nok så godt i samfunnet i voksen alder. Dette gjelder også i arbeidslivet, men personer med lett utviklingshemning vil kunne behøve noen form for tilrettelegging og noen grad av støtte i sosiale og økonomiske situasjoner (Holden 2009). En person som har lett psykisk utviklingshemning, har dermed kanskje ressursene som skal til for å kunne ha en ordinær jobb. Sammenlignet med en person som er dypt utviklingshemning har ikke de samme forutsetningene for å kunne ha en ordinær jobb. I oppgaven sikter jeg dermed mot lett psykisk utviklingshemning, da det først og fremst er for denne målgruppen at en ordinær jobb vil kunne være aktuelt.

3.2 Gap modellen

Hvordan funksjonshemning oppstår kan ses i sammenheng med Gap modellen. Lie (1989) (I Vernepleierens kjerne roller 2016,25) har laget en teori om at gapet mellom individets forutsetninger og samfunnets krav skaper funksjonshemning. Hvor funksjonshemningen oppstår kan gi ulik oppfatning ut ifra hvilket perspektiv man ser det fra. En medisinsk forståelse ville lagt funksjonshemningen hos individet og forklart det med at individet har mangler, og at det er der funksjonshemning oppstår. En sosial forståelse ville dermed ha lagt funksjonshemningen til samfunnet ved at det er manglende tilrettelegging (Brask, Østby og Ødegård 2016). Sett fra den sosiale modellen skaper den barrierer med at samfunnet ikke er tilrettelagt for alle, og det kan dermed føre til hindringer mot deltakelse og likestilling. Men uavhengig av hvilket perspektiv man ser det fra, er poenget at det oppstår et gap som skaper en barriere som gjør en funksjonshemmet.

3.3 Anerkjennelse

Axel Honneth (2008) har en teori om anerkjennelse, og mener det er viktig og se den andre som en unik person. Teorien hans om anerkjennelse er basert på tre element som er: kjærlighet, rett og solidaritet. Kjærligheten handler om nære relasjoner hvor en opplever aksept og bli elsket for den man er. Han hevder at dette grunnmuren for identitet og selvtillit. Med retten som anerkjennelse handler det om at som menneske så har man visse rettigheter. I samfunnet følger en også ulike normer og regler som bidrar til å opprettholde rettigheter. Dette bidrar til at man får opplevd selvrespekt og man blir ansett som en likeverdig samfunnsborger. Til slutt kommer solidaritet som innebærer at man blir akseptert for den man er selv med sine særpreg. Det handler om å skape plass i et felleskap for mangfold. Dette gjør at et individ kan kjenne på selvverdsettelse, som er viktig for selvtilliten og vedkommende kjenner seg verdifull. Det gjør at en kan føle at en har en plass i samfunnet enten det er i skole, arbeid eller deltakelse i ulike sosiale felleskap (Honneth 2008).

3.4 Motivasjon

Kaufmann og Kaufmann definerer motivasjon som «de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å nå et mål.» (Kaufmann og Kaufmann 2015,113). Motivasjon er altså den drivkraften vi mennesker har for å kunne nå et mål. Men hva skal til for å oppnå motivasjon? Maslow har laget en modell som beskriver menneskets fysiologiske og psykologiske behov for å forstå menneskets motivasjon. Maslows pyramidemodell består av biologiske behov, behov for sikkerhet, sosiale behov, behov for aktelse og på toppen behov for selvaktualisering. Han forklarer at de biologiske behovene må være oppfylt før en kan komme seg videre opp i pyramidens. De fysiologiske behovene er grunnleggende behov som næring, luft, vann og husly. Sikkerhetsbehov innebærer å kjenne seg trygg i sine omgivelser slik at en kan sikte seg høyere opp i behovshierarkiet, i retning større vekst og trivsel. Så kommer det sosiale behovet vi mennesker har som dreier seg om tilknytning til andre, som bidrar til støtte og aksept. Aktelse er behovet for selvrespekt og anerkjennelse. Dette handler om individets muligheter for å personlig vekst som videreutvikler kompetanse og personlige egenskaper. Øverst kommer selvaktualisering som Maslow

mener utgjør sterke motiverende krefter. Det skjer når det blir frigjort kapasitet til å utvikle og realisere sine potensial i form av evner og egenskaper (Kaufmann og Kaufmann 2015).

3.5 Selvbestemmelse og mestring

Eide og Eide (2017) forklarer at selvbestemmelse ikke bare går ut på å bestemme selv ut ifra spørsmål man får, men det innebærer også i stor grad at ens autonomi blir respektert. Selvbestemmelse omhandler dermed også at en blir lyttet til, sett, hørt, fortsatt og ikke minst at man får uttrykt hva som er viktig for en selv. Man kan med andre ord si at det er å anerkjenne den andre, er med på å opprettholde selvbestemmelsen.

Eide og Eide (2017) nevner videre at det fins en selvbestemmelsesteori som innebærer tre grunnleggende behov som påvirker den indre motivasjonen. Det er selvbestemmelse, tilknytning og en følelse av mestring. Selvbestemmelse er i seg selv viktig for å føle seg respektert. Tilknytning er behovet vi mennesker har for å skape relasjoner med andre. Å kjenne på mestring er et behov vi har for å kjenne at man har lyktes i noen grad (Eide og Eide 2017). Heggen (2007) forklarer også at mestring handler om egne handlinger og hvordan man takler stress, påkjenninger, krise eller sykdom slik at man kommer seg videre på en god måte. For å lykkes med dette må en ta i bruk de ressursene en har for å forbedre situasjonen.

3.5.1 Empowerment

Empowerment er et stort begrep, men som i hovedtrekk handler om overføring av makt. Det innebærer å gi tilbake makten til de avmektige. Tanken kom i 1970 i forbindelse med den amerikanske borgerrettsbevegelsen, men organisasjoner som kvinnebevegelsen og frigjøringsbevegelse, har også vært inspirasjonskilder til begrepet. Empowerment begrepet har til sin hensikt at individer skal kunne ha kontroll over tjeneste eller hjelpetilbud og sin egen livssituasjon. Personer med utviklingshemning kan møte på barrierer i form av maktforhold og samfunnsstrukturer som kan føre til manglende mulighet til kontroll på eget liv (Askheim 2003).

3.6 Organisasjonskultur

Organisasjonskultur omhandler ikke- nedskrevne normer og retningslinjer. Disse er ofte basert på underliggende verdier og antakelser. Kaufmann og Kaufmann hevder at dette er en sterk dimensjon som er med og former kulturen man får på en arbeidsplass (Kaufmann og Kaufmann 2015). Verdier handler om våre grunnleggende prinsipper og overbevisninger som gir bakgrunn for vår væremåte og handlemåte. Det er også disse verdiene som er med og former normene innen en organisasjonskultur (Kaufmann og Kaufmann 2015). Hvilke verdier en organisasjon har kan dermed være med påvirke hvordan kulturen blir. Siden det er så få mennesker med utviklingshemning i det ordinære arbeidslivet, kan det hende det er lagt en form for kultur at disse menneskene ikke skal være inkludert i det ordinære arbeidslivet.

3.7 Stigma

Goffman (1963) (I Mellom mennesker og samfunn 2019, 103) beskriver stigma som betegnelsen på sykdom som sosialt avvik. «Stigma betyr at personen har en egenskap som er dypt diskrediterende og vanærende, og derfor bør utelukkes fra det sosiale fellesskapet.» (Norvoll 2019, 103). Hvilken egenskap som anses som avvikende vil kunne variere utfra ulike samfunn og kulturer. Status rundt sykdom vil også kunne variere over tid. Goffman (1963) mener at stigmatisering ved sykdom, kan føre til store konsekvenser for selvoppfattelsen og for deltakelse i det sosiale liv. Den som opplever stigma, vil kunne merke at andre kan behandle personen som negativt avvikende (Norvoll 2019). Eksempel en person som har Tourettes syndrom får tics i form av høye lyder på en butikk, og de rundt reagerer med å være avvikende, trekke seg unna eller gi blick, kan det oppleves som stigmatiserende for vedkommende. Videre så kan stigmatisering være diskriminerende siden omgivelsene har en tendens til å bare se avviket og ikke personen.

Som sagt over vil det variere hva et samfunn ser på som avvikende. Men desto mer normalt noe blir, desto mer avvikende blir det å ikke være en del av det ``normale`` (Norvoll 2019). Dette kan også ses i sammenheng med det å være en samfunnsborger. I Norge har vi en høy kultur om å ha et mål om at de fleste skal stå i arbeid (Regjeringa 2013). Det vil dermed kunne anses som normalt å ha en jobb, og har man ikke det kan det fort bli det som blir avvikende.

4.0 Drøfting

4.1 Betydningen av arbeid

I en studie som er utført av Akkerman, Kef og Meininger påpeker de at jobbtilfredshet for mennesker med utviklingshemning er lite undersøkt. De har likevel gjennomført en studie som omhandler nettopp dette. De kom frem til at for å oppnå jobbtilfredshet krever det at vedkommende får beslutningsmyndighet, muligheter til å utnytte sine ferdigheter, opplevelse av noe meningsfullt og sosial støtte fra medarbeiderne (Akkerman, Kef og Meininger 2018).

Boken «arbeidsinkludering for personer med utviklingshemning» er basert på resultater fra forskningsprosjektet «Rethinking work inclusion for people with intellectual disability». I kapittel 3 i boken kommer frem resultater om betydning av det å ha et arbeid. Studien var basert på mennesker både med og uten utviklingshemning. Det viste seg at det ikke var så stor ulikhet av betydningen av å ha et arbeid, snarere tvert imot at det var mange likheter. De tre viktigste faktorene som kom frem her var opplevelse av mestring, sosialt arbeidsmiljø og lønn. Den største forskjellen mellom mennesker med og uten utviklingshemning, var at lønn var noe mer betydningsfullt for personer uten utviklingshemning, og personer med utviklingshemning vektla mer et sosialt arbeidsmiljø (Bruun og Melbøe).

Bruun og Melbøe (2021) påpeker at for å oppnå mestring og jobbtilfredshet, kreves det at arbeidstakernes forutsetninger står i samspill med omgivelsenes krav. Det vil derfor være viktig at arbeidstakerne sine oppgaver er tilrettelagt slik at det er mulig og oppnå mestring og får en positiv opplevelse ut av det. Samtidig er det viktig at de oppgavene ikke blir for lette. I en studie som er gjort av Olsen (2009) viser det seg at mennesker med utviklingshemning synes det er viktig og få oppgaver som ansees som viktige og at de ikke blir undervurderte i hva de kan oppnå (Bruun og Melbøe 2021). Dette sier også Akkerman, Kef og Meininger (2018) i sin studie som jeg nevner over, at det er betydningsfullt å få arbeidsoppgaver som oppleves som meningsfulle. For å forstå hvordan disse kravene skal bli oppfylt, kan en dra inn gap modellen. For å hindre at det skjer et gap, må individets forutsetninger stå i samspill med samfunnets krav (Brask et. al 2016). Når kravene står i samspill sier Bruun og Melbøe (2021) at man kan oppnå mestring. Ifølge Eide og Eide

(2017) er det viktig å kjenne på mestring siden det gir en følelse av at man har lyktes i noe. For å beskrive hvordan mestring oppstår forklarer Heggen (2007) at får å oppnå mestring må man ta i bruk de resursene en har for å kunne forbedre en situasjon. I studien til Akkerman, Kef og Meininger (2018) ble det nevnt at det å kunne utnytte sine ferdigheter var viktig for jobbtilfredshet. Det kan ses i sammenheng med at man oppnår mestring ved å løse situasjoner ved å bruke de resursene en selv har.

Som nevnt sier både studien til Akkerman, Kef og Meininger (2018) og studien Bruun1 og Melbøe (2021) henviser seg til at et sosialt arbeidsmiljø og sosial støtte fra kollegaer er av betydning når det kommer til arbeid. Eknes og Løkke hevder at sosiale relasjoner er viktig for mennesker og det er også grunnlaget for god livskvalitet. Mennesker er avhengig av å oppleve å være elsket, ønsket og likt. Dette er også faktorer som avgjør hvordan vi takler livets utfordringer (Eknes og Løkke 2009). Arbeid er en plass man som regel bruker store deler av dagen sin på og er en holdeplass hvor en kan møte andre. Siden sosiale relasjoner er så viktige for oss mennesker, kan det tyde på at de relasjonene man får på arbeid er av stor betydning.

I forhold det å oppleve sosial støtte fra medarbeiderne, hevder Akkerman, Kef og Meininger (2018) er viktig for jobbtilfredshet. Bruun1 og Melbøe (2021) mener det det er viktig for å oppleve mestring. Arbeidstakere med utviklingshemning ser på det som positivt å kunne få hjelp av medarbeiderne om det er noe de opplever som vanskelig eller utfordrende. Noen er også helt avhengig av å ha støtte fra andre for å kunne utføre jobben sin (Bruun1 og Melbøe 2021). Dette kan ses i sammenheng med at det er en trygghet for at de skal kunne stå i jobben. I følge Maslow sin behovspyramide er også trygghet en av de grunnleggende behovene vi mennesker har for å kunne komme lengre opp i behovshierarkiet for å oppleve større vekst og trivsel (Kaufmann og Kaufmann 2015).

Bakken (2015) hevder at god psykisk helse er avhengig av gode relasjoner. Videre så beskriver hun at personer med utviklingshemning sjeldent har et nettverk som er bestående av venner, kollegaer, bekjente i tillegg til familie. Betalte omsorgspersoner og familie blir derfor ofte de viktigste personene i sosiale relasjoner for personer med utviklingshemning. Bakken (2015) nevner til slutt at et sosialt nettverk har en positiv effekt på opplevelse av trivsel. At det kommer frem i undersøkelsen at det sosiale felleskapet er noe som blir verdsatt, kan forklares med at nettverk har en positiv effekt på opplevelse av trivsel. Om

personer med utviklingshemning har et lite nettverk fra før av, vil arbeid kunne bli en viktig arena for å ha sosial kontakt og danne relasjoner.

Stubrud sier også at en arbeidsplass er en av de mest sentrale inngangsportene til felleskap og deltakelse i samfunnet (Stubrud 2009). Å kunne delta i samfunnet og sosialt, er en menneskerett for alle. Målet om deltakelse i samfunnet innebærer at enhver skal ha like muligheter når det kommer til politisk innflytelse, utdanningsmuligheter, transporttilbud kulturtilbud osv. For mange mennesker som er i yrkesaktiv alder vil arbeid være en viktig form for deltagelse i samfunnet. Det er viktig for selvrealisering, yrkesidentitet og sosiale nettverk (Normann, Sandvin og Thommesen 2008).

Beslutningsmyndighet var også et moment som var av betydning når det kom til jobbtilfredshet for mennesker med utviklingshemning. Medbestemmelse kan være viktig for å få oppfylt sin autonomi. Kaufmann og Kaufmann hevder at autonomi i arbeid er en sentral faktor i motivasjonsskapende arbeid. Å føle på en autonomi i arbeid går ut på å ha kontroll og ansvar over egen arbeidssituasjon (Kaufmann og Kaufmann 2015). Dette kan ses i sammenheng med medbestemmelse og forklare hvorfor folk verdsetter det. At man er med og medvirker i noe, kan også innebære at man har blitt hørt og sett. En kan da oppleve å bli anerkjent noe som også er med og opprettholder selvbestemmelsen til den enkelte (Eide og Eide 2017). I følge Honneth sin anerkjennelse teori, er anerkjennelse en viktig faktor for aksept, selvrespekt og et felleskap for mangfold. Det dreier seg også om å se den andre som en unik person. Når vedkommende får beslutningsmyndighet kan vedkommende oppleve selvrespekt ved at en blir ansett som en likeverdig samfunnsborger (Honneth 2008). Honneth (2008) never til slutt i sin anerkjennelsesteori at solidaritet er viktig. Det går ut på at man blir akseptert for den man er selv med sine særpreg. Askheim (2003) sier at funksjonshemmede har blitt sett på som en minoritetsgruppe som ikke har fått oppfylt sine samfunnsmessige rettigheter. Ved at en faktisk blir hørt og sett for den man er, kan det føre til at man oppnår å føle seg som en likeverdig samfunnsborger.

I følge Kaufmann og Kaufmann oppstår motivasjon når biologiske, psykologiske og sosiale faktorer aktiveres, som fører til at man opprettholder atferd for å nå et mål (Kaufmann og Kaufmann 2015). Hva som oppleves som betydningsfullt av arbeidet for mennesker med utviklingshemning, kan være det som er med og opprettholder deres motivasjon. Ifølge Maslow sin behovsteori, er vi også avhengig av ulike betingelser for å

fremme positiv motivasjon i arbeidslivet. Hva studien til Akkerman et. al og studien Bruun og Melbøe (2021) henviser seg til, så er dette faktorer som er med i Maslow sitt behovshierarki om motivasjon. Motivasjonen for arbeidet er dermed svært viktig og er det som er drivkraften for at man skal nå sine mål. Blant annet det som blir nevnt av sosiale relasjoner, trygghet, mestring og beslutningsmyndighet, er dette alle faktorer som Maslow har med i sin behovspyramide, og som han mener er det som motiverer mennesker til å handle (Kaufmann og Kaufmann 2015).

I St. Meld 46 til regjeringen nevner de at arbeid til alle er et hovedmål (Regjeringen 2013). Regjeringen (2013) sier at arbeid ikke bare er viktig for velferdssamfunnet, men det er viktig for den enkelte med tanke på økonomi, selvrealisering, bidrar til å øke den kollektive velferden samt og redusere økonomiske og sosiale forskjeller. I SOR rapport «om betydningen av arbeid, dagsenter- og aktivitetstilbud for mennesker med utviklingshemning», henviser de til en studie som er gjort av Thorsen (2005). Den får frem at arbeid også er viktig fordi det gir sosial status og anerkjennelse som samfunnsborger (Hegdal og Thorsen 2007). For noen mennesker med utviklingshemning vil dermed jobb være viktig fordi de vil ha en tilhørighet og være en så kalt ``normal`` samfunnsborger med jobb. Dette kan ses i sammenheng med identitet, som handler om hvordan mennesket oppfatter seg selv og vil presentere seg selv (Mossige 2009). Mossige (2009) hevder at identitet skapes ut ifra hvor man kjenner en tilhørighet. Identitet sier dermed mye om hvem du er som person. Om en person med utviklingshemning ønsker å være i jobb og kjenne anerkjennelse som samfunnsborger, sier det noe om vedkommendes identitet og hvem han eller hun ønsker å være. Om en person dermed ikke kjenner noen tilhørighet og ens liv ikke står i samsvar med hva man ønsker, kan det komme i konflikt med ens egen identitet.

Galvin (2004) (i Funksjonshemming- politikk, hverdagsliv og arbeidsliv 2009, 74) beskriver at for mennesker med nedsatt funksjonsevne er det faktorer som kan påvirke deres oppfatning av egen identitet. Det skyldes at de har mangel på lik tilgang i forhold til muligheter, sammenlignet med mennesker uten funksjonsnedsettelse. Galvin (2004) beskriver at det kan føre til en indre tvil om hvilke muligheter og ferdigheter en har. De kan også oppleve et stigma fra andre, som gjør at en undergraver ens egen oppfatning av seg selv (Mossige 2009). Dette kan føre til at personer med utviklingshemning tviler på seg selv og kanskje har liten tro på hva de faktisk kan oppnå. Og ha en jobb der en trives og kjenner på mestring og tilhørighet, vil kunne ha betydning for ens egen identitet.

Livskvalitet blir definert som den psykiske velvære og dreier seg om hvordan man opplever ting. Det er dermed et subjektivt fenomen og bare en selv kan definere hvordan ens egen livskvalitet er. Om man er tilfreds med livet og opplever positive opplevelser kan man si at man har en høy livskvalitet. Opplever man derimot at man er misfornøyd og har generelt negative tanker om livet, så kan livskvaliteten betegnes som lav (Næss 2011). Næss og Eriksen (2011) påpeker at aktivitet, sosial støtte, selvtillit og mestring er faktorer som påvirker livskvaliteten til det positive. Lau (2011) fastslår også at deltagelse i arbeidslivet gir en høyere livskvalitet enn til de som ikke står i arbeid. Ut ifra hva som kommer frem i hvilken betydning arbeid kan ha, tyder det på at det er faktorer som kan være positivt for individets psykiske velvære. Arbeid kan dermed påvirke at personer med utviklingshemning opplever en god eller bedre livskvalitet.

4.2 Hva hemmer arbeidsinkludering

Som nevnt i innledningen jobber få personer med utviklingshemning i det ordinære arbeidslivet. Det kan være flere faktorer som gjør at disse tallene er så lave. Ut ifra gap modellen handler den om at det skjer et gap mellom individets forutsetninger og samfunnets krav (Brask et. al 2016). Gapet kan oppstå når samfunnet har for høye krav som ikke står i samspill med individets forutsetninger, men det kan også skje et gap når samfunnet har for lave krav til hva vedkommende kan utføre.

Frøyland og Spjelkavik (2014) nevner at personer med nedsatt funksjonsevne har i større grad havnet utenfor arbeidslivet, enn blitt inkludert de siste årene. De forklarer at dette skyldes utvikling av arbeidsliv og samfunn på overordnet nivå. Samfunnet har gjennomgått en teknologiutvikling som har ført til økende grad av automatisering av arbeidsoppgaver. Frøyland og Spjelkavik (2014) sier videre at det har skjedd en effektivisering i arbeidslivet som gjør at det stilles krav om raskt og effektiv jobbing. Til slutt nevner de også at arbeidsmarkedet har blitt mer kunnskapsrik, som innebærer at det stilles krav til høyere utdanning (Frøyland og Spjelkavik 2014). Ved denne utviklingen av arbeidsmarkedet kan det stilles spørsmål om det fører til et inkluderende arbeidsliv. Ved at det blir høyere krav kan det bli et større gap mellom individets forutsetninger og kravene samfunnet stiller. Det gjør at personer som havner i gapet ikke får mulighet til å være en del av samfunnet. Dette skaper da en barriere for personer med nedsatt funksjonsevne og

bidrar til å gjøre de mer funksjonshemmet. Dette strider også imot St. Meld 25 som står for et samfunn for alle (Regjeringa 2021a).

En annen forklaring på den lave statistikken i forhold til arbeid til mennesker med utviklingshemning, er at det stilles lave krav fra samfunnet allerede fra tidlig alder av. Det er også lite fokus på at de skal komme seg ut i et ordinært arbeidsliv, noe som gjør at det kan bli vanskelig å realisere dette. Gjertsen, Melbøe og Hauge (2021) påpeker at det er manglende samarbeid mellom Nav og individet det gjelder. Dette skaper et hinder og kanskje sitter man igjen med en følelse av å ikke bli sett eller hørt. En annen vesentlig årsak til at arbeidsinkludering ikke blir realisert, kan være på grunn av at nesten alle med diagnosen psykisk utviklingshemning automatisk blir uføretrygdet. Dette gjør at personens diagnose blir vektlagt, istedenfor og se individets ressurser (Gjertsen, Melbøe og Hauge 2021). En diagnose sier lite om hvem man er som person og hva en kan og ikke kan. Det kan derfor oppleves diskriminerende når alle blir dratt under en kam. Her kan gode ressurser bli tilsidesatt og ikke sett. Denne type holdning kan oppfattes som stigmatiserende. Som jeg nevner i teorien innebærer stigma et sosialt avvik på grunn av sykdom. Det kan føre til at vedkommende ikke føler seg sosialt akseptert i deltakelse i samfunnet (Norvoll 2019). Stigmaet kan dermed bli en barriere som hindrer deltakelse i for eksempel arbeidslivet.

Hege Gjertsen (2021) har tatt for seg intervjuer med nav veiledere for å finne ut om hvorfor ikke flere utviklingshemmede jobber i arbeidsmarkedstiltak «varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet». Her kommer det frem at nav i stor grad nedprioriterer målgruppen utviklingshemning, på grunnlag av at de fleste allerede mottar trygd som gjør at de klarer seg økonomisk. I studien til Gjertsen kommer det også frem at nav sine holdninger er en vesentlig faktor på inkluderingen. Det kom frem at flere av nav uttrykte skepsis for at personer med utviklingshemning skulle ut i ordinært arbeid. Nav mente da at utviklingshemmede passer bedre til å jobbe i skjermede virksomheter siden de får bedre oppfølging og veiledning der. De var også usikre på om personer med utviklingshemning var i stand til å stå i jobb (Gjertsen 2021). Her skjer det et gap, ikke for at kravene til miljøet er for store, men tvert imot. Nav stiller da så lave krav til personer med utviklingshemmede og undervurderer de, slik at en ikke blir inkludert. Dette kan også ses på som stigmatiserende ved å ikke se personen bak diagnosen. Det blir da lett å overse gode og fungerende ressurser. Ellingsen (2007) hevder at personer med utviklingshemning

ofte blir møtt med at de ikke kan bestemme selv og at de ikke vet deres eget beste. På denne måten blir de undervurderte og fører til hemninger ute i samfunnet. Ut ifra intervjuene med nav, kan det virke som at nav har gjort seg en formening om hvor personer med utviklingshemning passer å jobbe og ikke, samt hva som er det beste for denne målgruppen.

Hvordan nav sine holdninger er knyttet til temaet om arbeidsinkludering, kan forklares med deres organisasjonskultur. Som Kaufmann og Kaufmann mener så handler organisasjonskultur om ikke- nedskrevne normer og retningslinjer, som er basert på underliggende verdier og antakelser (Kaufmann og Kaufmann 2015). Ved at nav velger å ikke prioritere målgruppen utviklingshemning, kan tyde på at det er en kultur på å ikke gjøre det. Dette påvirker deres holdninger og verdier. Det kan forklares med at det kanskje er en større kultur og prioritere for eksempel psykisk helse eller andre målgrupper istedenfor. Deres holdninger og verdier er dermed med og påvirker hvordan kulturen innad i virksomheten blir. Med tanke på kultur og hvordan vi inkluderer så behøver det ikke bare være kultur ut ifra nav sine holdninger. Det kan like gjerne være holdninger arbeidsgivere har som ansetter folk. Her vil det kunne spille stor rolle for hvilken organisasjonskultur de har. Eksempel om det er akseptert å skape en arbeidsplass med mangfold og ansette personer som har nedsatt funksjonsevne, eller om arbeidsgivere har en sterk formening om hvem som skal jobber der og ikke. Dette er noe som vesentlig kan påvirke arbeidsinkludering.

4.3 Hva fremmer arbeidsinkludering

Det tyder på at det er mange faktorer som kan hemme arbeidsinkludering, men er det sider som også kan fremme? I forhold til hvilke stortingsmeldinger og ulike tiltak som er blitt gjort i samfunnet de siste årene, kan det tyde på at det også er mange elementer som er med og fremmer arbeidsinkludering.

I St. Meld 32 fra regjeringen sier de «ingen utenfor- En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv.» I denne St. Meldingen står det at regjeringen har som mål at alle som kan og ønsker, skal få delta i arbeidslivet. Det fremkommer også en rekke tiltak de mener må til for å lykkes i deres mål. Det er blant annet å kombinere uføretrygd med arbeid. For å stimulere økt arbeidsinnsats må det lønne seg å jobbe. Trygden vil da være en

sikker inntekt, mens lønn fra arbeid vil være noe høyere som gir ekstra inntekt. Videre så mener regjeringen at det må legges mer til rette for individuelle tilpasset tjenester i arbeidslivet. Det vil si at de som har hjelpebehov må få bistand til å kunne delta i arbeidslivet. Til slutt har regjeringen også et tiltak som dreier seg om mer innovasjon i arbeids- og velferdsforvaltningens tjenester og tiltak. Regjeringen sitt ønske om innovasjon er å videreutvikle og styrke den kunnskapsbaserte tjenesteutviklingen, slik at det bidrar til bedre tjenester og tilbud for de som trenger bistand til å komme seg ut i arbeid eller bli inkludert i samfunnsliv (Regjeringen 2021b).

Et tiltak nav har gjort for å fremme inkluderingen er at de i 2006 iverksatte «varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet», som også blir kalt VTAO. Hensikten med dette tiltaket var å øke arbeidsdeltakelsen for personer med utviklingshemning (Gjertsen 2021). Om dette har fungert like godt i praksis, kan diskuteres. Som det blir nevnt i kapitlet over har nav stor påvirkning på om mennesker med utviklingshemning blir prioritert i nav sitt system. Men tiltaket er uansett laget med et formål om å i større grad inkludere denne målgruppen inn i arbeidslivet.

Viviana hevder at det norske samfunn har blitt mer og mer mangfoldig. Dette på grunnlag av at grupper har kjempet for å få anerkjennelse som samfunnsborgere. Blant annet kvinner, homofile og mennesker med nedsatte funksjonsevner (Viviana 2021). Dette kan ses i sammenheng med empowerment, som dreier seg om overføring av makt til de som ikke alltid har hatt det. Dette har også skjedd på grunnlag av at visse grupper i samfunnet har kjent på en avmakt. De har dermed kjempet for sin rett, og begrepet empowerment dreier seg blant annet om at personer som mottar tjenestetilbud skal ha en innvirkning og kontroll over tjeneste som blir gitt. De får da mere makt og påvirkning (Askheim 2003). Samfunnet kan dermed ha utviklet seg til å bli et mer mangfoldig samfunn, fordi vi har endret våre holdninger og verdier over tid med å gi anerkjennelse og makt til flere i samfunnet. Et mer mangfoldig samfunn bidrar til at vi har mer aksept for å inkludere flere. Dette er også noe som kan påvirke hvordan vi ser på det å inkludere også i arbeidslivet.

For å inkludere flere personer med utviklingshemning inn i arbeidslivet har stiftelsen «helt med» blitt opprettet. Helt med bidrar til mangfold og inkluderer flere personer med utviklingshemning inn i det ordinære arbeidslivet. Helt med er de som er med og oppretter stillinger, slik at bare personer innen denne målgruppen kan søke på dem. For å lykkes

med at utviklingshemmede skal kunne stå i arbeid, har helt med ansatt jobbspesialister som gir individuell oppfølging der det er behov for det. Helt med sin visjon er at utviklingshemmede får samme muligheter som andre til å velge hva de vil jobbe med, at de gjennom deltakelse i arbeidslivet kan kjenne på inkludering i samfunnet på lik linje med andre og oppleve at de er til nytte for andre (Helt med uå.b).

Universitetet i Oslo har produsert artikkelen «Unge voksne med lett utviklingshemning forteller hvordan de har lyktes med å få en jobb» (Forskning 2022). Artikkelen er basert på forskningen til Hanne Marie Høybråten Sigstad og Veerle Garrels «Which success factors do young adults with mild intellectual disability highlight in their school-work transition. » (Sigstad og Garrels 2022). I forskningen har ti unge voksne med lett utviklingshemning blitt intervjuet der de har fortalt om hvordan de har lyktes med å få en jobb. Her kom det frem at mange vektla det å kunne få følge egne interesser og muligheten for å ta egne valg. De mente at det var en viktig faktor for komme seg i arbeid. Videre tolket forskerne intervjuene og kom frem at det var tre faktorer som var viktige med tanke på å få seg en jobb. Det var høy grad av selvbestemmelse, gode mellommenneskelige ferdigheter og miljøfaktorer. Med selvbestemmelse var det blant annet viktig å kunne uttrykke egne ønsker og mål og kunne stå opp for seg selv. Ved gode mellommenneskelige ferdigheter handlet det om å ha en god arbeidsmoral og kunne danne gode relasjoner. Det siste punktet handlet om å ha god støtte fra familien og venner, nært samarbeid mellom skole og arbeidsplass og individuell tilrettelegging på arbeidsplassen (Forskning 2022).

Ifølge Holden kan mennesker som har en lett psykisk utviklingshemning klare seg godt i samfunnet i voksen alder. Men at noen vil ha behov for en form for tilrettelegging eller sosial støtte (Holden 2009). Ved at personer med utviklingshemning har fortalt egne erfaringer om hvordan de har lyktes med å komme i arbeid, kan det være noe man kan ta med seg videre i arbeid med å lykkes med arbeidsinkludering. Det belyser også i hvilken form av tilrettelegging som er viktig for at de skal kunne ha best mulig forutsetninger for å komme seg i arbeid.

I forhold til vernepleieren sin kompetanse vil den kunne være relevant for å fremme inkludering for personer med utviklingshemning. Owren og Linde (2011) beskriver vernepleieren sin kompetanse som tredelt og innebærer helsefaglig, pedagogisk og sosialfaglig kunnskap. Dette gjør at vernepleieren har en bred kompetanse og kan dermed jobbe innen ulike områder, og kan bistå brukere i ulike tjenester de skulle behøve. Nordlund, Thronsen og Linde (2015) nevner at noe som står sentralt for vernepleieren er å ha et helhetlig menneskesyn. Her handler det om kunne se flere sider av et menneske både sosiale, fysiske og psykiske siden og kunne se sammenheng mellom dem (Nordlund et al. 2015). Siden vernepleieren ofte jobber med mennesker med sammensatte funksjonsvansker som varer livet ut, vil det være helt avgjørende å se hele mennesket. Vernepleieren har derfor en viktig rolle med å skape en god relasjon og kunne tilrettelegge for et så godt liv som mulig ut ifra tjenestemottakers sine forutsetninger. Vernepleieren må også være bevisst på sin rolle og vite at våre handlinger har stor betydning på tjenestemottakers livskvalitet (Nordlund et. al 2015). Owren (2011) poengterer at det vil være viktig at vernepleieren jobber opp mot at tjenestemottaker oppnår funksjon, mestring, selvstendighet og sosial deltakelse i samfunnet.

4.4 Hva mener en selv?

I oppgaven har jeg til nå fått belyst sider ved arbeid som kan være av betydning og hva som skal til for å skape en jobbtilfredshet. Men va sier personer med utviklingshemning av egne erfaringer? Ønsker alle en ordinær jobb?

Jeg starter oppgaven innledningsvis med å definere arbeid som ordinære arbeidsplasser eller tilrettelagte arbeidsplasser i ordinær virksomhet. Men det er dermed ikke sagt at alle mennesker med utviklingshemning ønsker å stå i en så kalt ordinær jobb. Arbeid er ikke for alle, og det er heller ikke det som definerer graden av livskvalitet. Selv om jeg eller andre kan ha en formening om at det er verdifullt og bra, behøver ikke andre ha samme tanker rundt det. Det vil være viktig at vi ikke legger våres meninger i andre sine avgjørelser. Løgstrup (i Kommunikasjon i relasjoner 2017,88) nevner at det å ta ansvar fra den andre regnes som maktmisbruk. Han sier videre at man heller ikke skal gjøre seg til herre over hvordan den andre reagerer eller handler (Eide og Eide 2017). For å unngå dette vil det derfor være viktig å opprettholde selvbestemmelsen til vedkommende, og kunne ha

en forståelse for deres ønsker slik at en ikke kommer i en posisjon hvor andre har en formening om hva som er det beste.

I studien «her kan alle jobbe, liksom, og være seg sjøl» tar Langemyhr og Haukelien for seg tematikken hvordan personer med utviklingshemning forteller om sin hverdag på dagsenter. Også om denne tematikken sier de at det er gjort lite studier knyttet til dette. Det kommer likevel frem at det var en person som hadde både prøvd en ordinær jobb og VTA, men ønsket heller å jobbe på dagsenter. Det var på grunnlag av at hun trives bedre på dagsenteret og følte hun passet bedre inn der (Langemyhr og Haukelien 2022). At hun følte at hun passet bedre inn på dagsenter kan ha med at det sto mer i samsvar med hennes ønsker og resurser. Det kan også bero på at hun kjente en større tilhørighet der. I en slik situasjon vil det være viktig og lytte på hva vedkommende faktisk ønsker slik at en for det første ikke misbruker makt som jeg nevner i avsnittet over, men det er også viktig i forhold til selvbestemmelsen. Selvbestemmelse handler om å bli lyttet til, respektert på sine valg og at en kjenner en autonomi til eget liv (Eide og Eide 2017). For å opprettholde det vil det dermed innebærer å lytte til bruker sine valg og høre hva en ønsker selv. Det kan likevel være utfordringer med å følge selvbestemmelsen til bruker fult ut, da denne målgruppen ofte har begrensende tilbud.

Gjertsen, Melbø og Hauge (2021) nevner at personer med utviklingshemning har få valgmuligheter og ofte bare har et tilbud om dagtilbud. Ifølge helse og omsorgstjenesteloven § 3-3 skal det settes i verk velferds- og aktivitetstiltak for mennesker med en funksjonshemning (Helse- og omsorgstjenesteloven, §3-3, 2011). Men her kan det diskuteres hvor høyt selvbestemmelsen blir ivaretatt. Det er en lov som sier at man skal få et tilbud innen dagaktivitet, men man kanskje bare får en valgmulighet om et dagsenter eller får tildelt en arbeidsplass innen VTA. I dette har de ikke særlig medbestemmelse i hva de selv ønsker å holde på med. Loven blir dermed fulgt, men selvbestemmelsen kan diskuteres. Som jeg nevner lengre opp i oppgaven er enkelte avhengig av spesielle krav for å oppnå jobbtilfredshet. Om mennesker ikke får være med å påvirke hvor og hva de vil jobbe med, er det ikke sikkert jobben oppfyller jobbtilfredshet. Det kan bero på at det ikke står i samsvar med ens ressurser og ønsker. Dette kan da påvirke trivselen man får på jobb.

En ordinær jobb er ikke for alle, men får mange personer med utviklingshemning vil det være viktig. I et intervju med Gerd-Marie som har fått en ordinær jobb gjennom ordningen helt med, sier hun blant annet at det har betydd alt å få en ordinær jobb. Hun opplever å ha blitt godt tatt imot av både kollegaer og beboerne. Hun sier videre at det å få en jobb hun trives såpass godt i, har vært ubeskrivelig. Hun kan også fortelle om en personlig utvikling som har skjedd gjennom jobben. Til slutt sier hun at det å få en ordinær jobb har hatt så stor betydning, siden hun følte hun var alt for frisk til å jobbe i en VTA bedrift (Heltmed uå. a). En ordinær jobb har dermed hatt stor betydning for Gerd-Marie. Siden hun følte hun var for fungerende for en VTA- bedrift, kan det tyde på at hennes ressurser blir bedre utnyttet og står mer i samsvar i jobben hun har nå. I dette eksemplet kan en også se hvor stor betydning en selvvalgt jobb har og si, og hva det har gjort med henne som person.

5.0 Konklusjon

Formålet med denne oppgaven var å belyse hvilken betydning arbeid kan ha for mennesker med lett psykisk utviklingshemning. Det viste seg at betydningen av arbeid var viktig for mange. Som hovedelement kom det frem at opplevelse av mestring og sosialt arbeidsmiljø hadde stor betydning. For å oppleve jobbtilfredshet var også det å få beslutningsmyndighet, muligheter til å utnytte egne ferdigheter, opplevelse av noe meningsfullt og sosial støtte fra arbeidsmiljø viktig. Det kan dermed tyde på at arbeid er noe mennesker med utviklingshemning verdsetter og kan bidra til en god livskvalitet.

Oppgaven har også tatt for seg ulike faktorer som kan være med å forklare den lave statistikken på hvorfor utviklingshemmede står utenfor et ordinært arbeidsliv.

Konklusjonen her er at organisasjonskultur har en innvirkning med tanke på hvordan vi ser på det å inkludere utviklingshemmede inn i et ordinært arbeidsliv. Videre så har stigmatiserende holdninger og formeninger om at utviklingshemmede ikke kan jobbe i ordinære virksomheter, hemmende effekt på arbeidsinkludering. De kan på denne måten ofte bli undervurderte i hva de faktisk kan bidra med. Det fremkommer også at mange har mulighet til å stå i arbeid, men at de er avhengig av å ha noen form for tilrettelegging.

Samtidig er det mange faktorer som er med og fremmer et mer inkluderende arbeidsliv. De siste årene har det kommet en rekke St. Meldinger fra regjeringen som blant annet står for et samfunn for alle og flere i arbeid. CRPD er også med og fremmer rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne. Stiftelse Helt med er et tiltak for å få flere i ordinært arbeid. Det kan dermed se ut som samfunnet utvikler seg til å bli mer mangfoldig og inkluderende.

Min konklusjon knyttet til oppgaven er at arbeid kan ha stor betydning for mange. Det fremkommer i oppgaven at flere personer med utviklingshemning har mulighet og et ønske om å stå i en ordinær jobb. For denne målgruppen vil det dermed være viktig å se de for den de er, og hvilke resurser de faktisk har. Slik kan man bidra til å utvikle et mer mangfoldig samfunn og det bidrar også til at personer med utviklingshemning blir anerkjente og kan oppleve en god livskvalitet. Det fremkommer likevel at en ordinær jobb verken er et mål eller ønske for alle. Jeg tolker det som at jobbtilfredshet er noe som er viktige for folk flest. For at folk skal trives på en arbeidsplass er det avgjørende at

arbeidsoppgavene står i samsvar med individets forutsetninger. Om det da er i en ordinær jobb eller en skjermet virksomhet kan variere. Det viktigste vil være at personer med utviklingshemning som ønsker å stå i en ordinær jobb, føler seg sett og hørt og kan få realisert sine ønsker. Dette er både rettigheter en har, men som sagt så kan det også ha stor innvirkning i folks liv, og at også personer med utviklingshemning blir ansett som likeverdige samfunnsborgere.

Litteraturliste

Pensum litteratur

- Asdal, Kristin og Hilde Reinertsen. 2020. *Hvordan gjøre dokumentanalyse- En praksisorientert metode*. Oslo: Cappelen damm akademisk
- Askheim, Ole Petter. 2003. *Fra normalisering til empowerment- Ideologier og praksis i arbeid med funksjonshemmede*. Oslo: Gyldendal
- Bakken, Trine Lise. 2015. *Utviklingshemning og hverdagsvansker- Faktorer som påvirker psykisk helse*. Oslo: Gyldendal akademisk
- Brask, Ole David., May Østby og Atle Ødegård. 2016. *Vernepleierens kjerne roller- En refleksjonsmodell*. Bergen: Fagbokforlaget
- Dalland, Olav. 2017. *Metode og oppgaveskriving*. 6. utg. Oslo: Gyldendal akademisk
- Dalland, Olav. 2012. *Metode og oppgaveskriving*. 5. utg. Oslo: Gyldendal akademisk
- Dalland, Olav. 2007. *Metode og oppgaveskriving for studenter*. 4.utg. Oslo: Gyldendal akademisk
- Eide, Hilde og Tom Eide. 2017. *Kommunikasjon i relasjoner- personorientering, samhandling og etikk*. 3 utg. Oslo: Gyldendal
- Frøyland, Kjetil og Øystein Spjelkavik. 2014. «Inkluderingskompetanse- et integrert perspektiv.» I *Inkluderingskompetanse- Ordinært arbeid som mål og middel*, redigert av Kjetil Frøyland og Spjelkavik, 18- 31. Oslo: Gyldendal
- Frøyland, Kjetil., Angelika Schafft og Pia Sofi Thorkildssen. 2014. «Hindringer og muligheter for mennesker med utviklingshemning eller lærevansker.» I *Inkluderingskompetanse- Ordinært arbeid som mål og middel*, redigert av Kjetil Frøyland og Spjelkavik, 242- 261. Oslo: Gyldendal

- Heggen, Kåre. 2007. «Rammer for meistring.» I *Meistring og myndiggjering- reform eller retorikk?*, redigert av Tor-Johan Ekeland og Kåre Eggen, 62-82. Oslo: Gyldendal akademisk
- Holden, Børge. 2009. *Utfordrende atferd og utviklingshemning- Atferdsanalytisk forståelse og behandling*. Oslo: Gyldendal
- Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann. 2015. *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 5. utg. Bergen: Fagbokforlaget
- Mossige, Svein. 2009. «Arbeidsliv og marginalisering.» I *Funksjonshemming- Politikk, hverdagsliv og arbeidsliv*, redigert av Jan Tøssebro, 71-85. Oslo: Universitetsforlaget
- Nordlund, Inger., Anne Thronsen og Sølvi Linde. 2015. *Innføring i vernepleie- Kunnskapsbasert praksis. Grunnleggende arbeidsmodell*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Norvoll, Reidun. 2019. «Sosiale avvik og sosial kontroll.» I *Mellom mennesker og samfunn- sosiologi og sosialantropologi for helse- og sosialprofesjonene*, redigert av Elisabeth Brodtkorb og Marianne Rugkåsa, 97-117. Oslo: Gyldendal
- Owren, Thomas og Sølvi Linde. 2011. «Innledning.» I *Vernepleiefaglig teori og praksis- sosialfaglige perspektiver*, redigert av Thomas Owren og Sølvi Linde, 13-20. Oslo: Universitetsforlaget
- Owren, Thomas. 2011. «Funksjonsnedsettelse og funksjonshemming.» I *Vernepleiefaglig teori og praksis- sosialfaglige perspektiver*, redigert av Thomas Owren og Sølvi Linde, 28- 41. Oslo: Universitetsforlaget
- Stubrud, Leif Hugo. 2009. «Arbeid og arbeidsrådgivning for mennesker med utviklingshemning.» I *Utviklingshemning og habilitering*, redigert av Jarle Eknes og Jon A. Løkke, 54-64. Oslo: Universitetsforlaget

Selvvalgt litteratur

Adressa. 2022. «Uføre Joakim (39) står utenfor arbeidslivet:- Jeg er motivert for en jobb.» <https://www.adressa.no/nyheter/trondelag/i/y4k9aE/ufoere-joakim-39-staar-utenfor-arbeidslivet-jeg-er-motivert-for-jobb>

Antall sider: 2

Akkerman, Alma., Sabina Kef og Herman P. Meininger. 2018. «Job Satisfaction of people with intellectual disability: Associations with job characteristics and personality”. https://www.researchgate.net/publication/322169408_Job_Satisfaction_of_People_With_Intellectual_Disability_Associations_With_Job_Characteristics_and_Personality

Antall sider: 17

Bruun, Frank Jarle og Line Melbøe. 2021. «Betydning av arbeid». I *arbeidsinkludering for personer med utviklingshemning*, redigert av Hege Gjertsen, Line Melbøe og Hans A. Hauge, 51-61. Oslo: Universitetsforlaget

Ellingsen, Karl Elling. 2007. «Hvem sine valg og verdier?» I *Selvbestemmelse- Egne og andres valg og verdier*, redigert av Karl Elling Ellingsen, 25-36. Oslo: Universitetsforlaget

Forskning. 2022. «Unge voksne med lett utviklingshemming forteller hvordan de har lyktes med å få en jobb.» Oppdatert 09. desember 2022. <https://forskning.no/arbeid-funksjonshemming-inkludering/unge-voksne-med-lett-utviklingshemming-forteller-hvordan-de-har-lyktes-med-a-fa-en-jobb/2121384>

Antall sider: 1

Gjertsen, Hege. 2021. «Hvorfor jobber ikke flere utviklingshemmede i arbeidsmarkedstiltaket `` varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTAO)``?». Idunn. <https://www.idunn.no/doi/10.18261/issn.1504-7989-2021-02-04>

Antall sider: 13

Gjertsen, Hege., Line Melbøe og Hans A. Hauge. 2021. «Behov for å tenke nytt om arbeidsinkludering». I *arbeidsinkludering for personer med utviklingshemning*, redigert av Hege Gjertsen, Line Melbøe og Hans A. Hauge, 17-31. Oslo: Universitetsforlaget

Honneth, Axel. 2008. *Kamp om anerkjennelse: om de sosiale konfliktenes moralske grammatikk*. Oslo: Pax.

Hegdal, Unni og Kirsten Thorsen. 2007. «Om betydningen av arbeid, dagsenter- og aktivitetstilbud for mennesker med utviklingshemning.» Stifelsensor.
https://stifelsensor.no/images/tidsskriftarkiv/2007/1/SOR_Rapport_1_2007-Hegdal-Thorsen-Om_betydningen_av_arbeid_dagsenter-_og_aktivitetstilbud_for_mennesker_med_utviklingshemning.pdf

Antall sider: 10

Heltmed. Uå. a. «Det har betydd alt å få en normal jobb.»
<https://heltmed.no/de-gode-historiene/nyheter-fra-helt-med/det-har-betydd-alt-a-fa-en-normal-jobb>

Antall sider: 1

Heltmed. Uå.b. «Stiftelsen HELT MED.»
<https://heltmed.no/om-helt-med/det-unike-med-helt-med>

Antall sider: 1

Langemyhr, Lise Ellingsen og Heidi Haukelien. 2022. «Her kan alle jobbe, liksom, og være seg selv.» Idunn. <https://www.idunn.no/doi/10.18261/tfo.8.3.5>

Antall sider: 12

Lau, Bjørn. 2011. «Arbeid». I *Livskvalitet- forskning om det gode liv*, redigert av Siri Næss, Torbjørn Moum og John Eriksen, 214-223. Bergen: Fagbokforlaget

Martinez, Viviana. 2021. «Hva er mangfold?» Ndla. Oppdater 7.mai 2021
<https://ndla.no/nb/subject:d1fe9d0a-a54d-49db-a4c2-fd5463a7c9e7/topic:077a5e01-6bb8-4c0b-b1d4-94b683d91803/topic:d9b69de9->

[9aaa-4058-8caa-99d7a47c48b0/topic:aa7433d9-180c-41bd-9881-e8f0c2e1caff/resource:c4f09685-faba-4ab4-966e-0f769c92ccbd](https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08856257.2022.2148600)

Antall sider: 1

Normann, Trine., Johans Tveit Sandvin og Hanne Thommesen. 2008. *Om rehabilitering- mot en helhetlig og felles forståelse?*. Oslo: Kommuneforlaget s. 47-63.

Næss, Siri. 2011. «Språkbruk, definisjoner». I *Livskvalitet- forskning om det gode liv*, redigert av Siri Næss, Torbjørn Moum og John Eriksen, 15-47. Bergen: Fagbokforlaget

Næss, Siri og John Eriksen. 2011. «Funksjonshemming». I *Livskvalitet- forskning om det gode liv*, redigert av Siri Næss, Torbjørn Moum og John Eriksen, 128-135. Bergen: Fagbokforlaget

Sigstad, Hanne Marie Høybråten og Veerle Garrels. 2022. «Which success factors do young adults with mild intellectual disability highlight in their school-work transition». <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08856257.2022.2148600>

Nettkilder

Helse- og omsorgstjenesteloven. *Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m.* av 24. Juni 2011 nr. 30. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-30#KAPITTEL_3

Regjeringen. 2016. «NOU 2016: 17 på lik linje- åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemming.» Oppdater 3. oktober 2016 <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-17/id2513222/>

Regjeringen. 2013. «Meld. St. 46. Flere i arbeid.» Oppdater 9. august 2013 <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-46-20122013/id733259/>

Regjeringen. 2021a. «Meld. St. 25. Likeverdsreformen- Et samfunn med bruk for alle.»

Oppdatert 26. mars 2021 <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-25-20202021/id2841293/>

Regjeringen. 2021b. «Meld. St. 32. Ingen utenfor- En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv.» Oppdatert 4. juni 2021

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-32-20202021/id2856870/>

Regjeringen. uå. «Konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne.»

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/sla/funk/konvensjon_web.pdf