



# Bacheloroppgave

VPL05 Vernepleie

**Bidrar NAV til arbeidsinkludering? - Om tilrettelegging  
for mennesker med utviklingshemming**

**Does NAV contribute to work inclusion? - About  
facilitation for people with intellectual disabilities**

Elisa Høgset Aure

Totalt antall sider inkludert forsiden: 40

Molde, 18.05.2022



## 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.

<i>Du/dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6:</i>		
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"><li>• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.</li><li>• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.</li><li>• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.</li><li>• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.</li><li>• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.</li></ul>	<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. <a href="#">Universitets- og høgskoleloven</a> §§4-7 og 4-8 og <a href="#">Forskrift om eksamen</a> §§16 og 36.	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert, jf. <a href="#">høgskolens regler og konsekvenser for fusk og plagiat</a>	<input checked="" type="checkbox"/>
5.	Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens <a href="#">retningslinjer for behandling av saker om fusk</a>	<input checked="" type="checkbox"/>
6.	Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av <a href="#">kilder og referanser på biblioteket sine nettsider</a>	<input checked="" type="checkbox"/>

# Personvern

## Personopplysningsloven

Forskningsprosjekt som innebærer behandling av personopplysninger iht.

Personopplysningsloven skal meldes til Norsk senter for forskningsdata, NSD, for vurdering.

Har oppgaven vært vurdert av NSD?

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: 18.05-2022

**Antall ord: 9805**

## Forord

*«Det er viktig å snakke med utviklingshemmede og inkludere dem i hverdagen, på jobb og ellers. Det er ikke verden og oss, det er alle – i ett samfunn. Vi har rettigheter alle sammen»*

*Iver Valved Korsvik, medforsker høgskolen i Molde*

*Romsdals Budstikke 6. oktober 2020*

*Takk til mine medstudenter, kollegaer og støttespillere som har gitt meg gode råd, støtte, og oppmuntring gjennom denne prosessen.*

## Sammendrag

Denne bacheloren er kvalitativ litrauturstudie, som har fokusert på temaet arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming. Som har blitt avgrenset til å se på problemstillingen: *Hvordan tilrettelegger NAV for arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming?*

Det er en lovfestet og en politisk enighet om at mennesker med utviklingshemming skal være på lik linje som andre i arbeidslivet. I dette legges det at alle skal ha like muligheter for deltagelse i arbeidslivet. Drøftingen har sett på hvilke mål og midler Nav har for tilrettelegging, for så videre drøftet hva som øker og begrenser muligheten tilrettelegging. Det kommer frem i denne delen at Nav har rekke muligheter i form av arbeidsrettede tiltak som vurdering av arbeidsevne, arbeidstrening, kvalifisering og oppfølging. Begrensinger er blant annet at mennesker med utviklingshemming opplever er å bli uføretrygdet før det er gjort en arbeidsevnevurdering, samt at det kan være lite informasjon om hvilke muligheter som finnes for tilrettelegging.

I andre del av drøftingen ses det på om Nav tilrettelegger for menneskers med utviklingshemming blir inkludert i arbeidslivet. Drøftingen har sett på hvordan selvbestemmelse påvirker inkludering, og muligheter for karriereutvikling, kvalifisering og kunnskap økning. I tillegg til strukturelle faktorer, som hvordan arbeid blir definert kulturelt, politisk og i lovverk. Videre har det sett på hvordan holdninger og stereotypisk oppfatting av mennesker med utviklingshemming påvirker inkludering.

Til slutt har er det blitt oppsummert hva Nav bidrar med, og sett på muligheter vernepleieren har for å bidra til økt arbeidsinkludering. Vernepleieren kan være med å bidra direkte mot bruker ved å styrke individet forutsetninger, men også indirekte med å senke barriere i samfunnet.

I konklusjonen kom det frem at Nav har mål og midler for tilrettelegging, men at det begrensinger i lovverk, valgmuligheter, informasjon og holdninger som påvirker muligheter for arbeidsinkludering.

## **Innhold**

<b>1.0</b>	<b>Innledning</b> .....	<b>1</b>
<b>2.0</b>	<b>Metode</b> .....	<b>5</b>
2.1	Forforståelse .....	6
<b>3.0</b>	<b>Teori</b> .....	<b>7</b>
3.1	Forståelse av funksjonshemming.....	7
3.2	Kjernerollemodellen .....	8
3.3	Supported Employment (SE).....	9
3.4	Empowerment.....	10
<b>4.0</b>	<b>Drøfting</b> .....	<b>12</b>
4.1	Tilrettelegging.....	12
4.2	Inkludering.....	17
4.3	Yrkesdeltagelse.....	24
4.3.1	Nav sitt bidrag.....	24
4.3.2	Vernepleieren sitt bidrag.....	25
<b>5.0</b>	<b>Avslutning</b> .....	<b>27</b>
5.1	Konklusjon.....	27
<b>6.0</b>	<b>Litteraturliste</b> .....	<b>29</b>



## 1.0 Innledning

Denne bacheloroppgaven fokuserer på arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming, og hvordan denne gruppen skal ha muligheten til å bli inkludert i arbeidslivet på lik linje med andre. Mennesker med utviklingshemming har historisk sett vært en marginalisert gruppe i samfunnet. Tilbake til årene før andre verdenskrig, som ble preget av rasehygienisk tenkning, med tiltak som sterilisering og nazisme-forfølgelse av utviklingshemmede. Etter andre verdenskrig oppsto det et radikalt skifte i retning med økt fokus på menneskers iboende verdi og like rettigheter. Etter krigstiden ble det preget av tanken om et kollektivt ansvar, og solidaritet forent med respekt for den enkelte.

Fra 1950- og 60- tallet ble det bygget sentralinstitusjoner for mennesker med utviklingshemming, samt for andre som trengte omsorg og ivaretagelse. Etter dette kom de en optimistisk tanke om å inkludere mennesker med funksjonshemming i «normalsamfunnet» og denne tanken fikk sin tilslutning og utvikling på 70-tallet (NOU, 2016:17). Normaliseringstenkningen har en skandinavisk opprinnelse, og var i utgangspunktet en kritikk mot sentralinstitusjonene. Personer med utviklingshemming skal ha rett til normale forhold når det gjelder utdanning, bolig, fritid, og arbeid (Askheim, 2007). Ideen om særomsorg og segregering ble erstattet av tanken om inkludering, mangfold og individuell tilrettelegging (NOU, 2016:17).

«Helsevernet for Psykisk Utviklingshemmede» (HVPU) ble vedtatt avviklet i 1987, og fra 1991-1995 ble HVPU-reformen gjennomført. Den gikk ut på at institusjonene ble lagt ned og personer som bodde ved institusjonen skulle flytte til sine hjemkommuner, der de skulle integreres i lokalsamfunnet og leve som øvrige i befolkningen. Dette innebar at kommunene skulle ha ansvar for aktivitets- og arbeidstilbud, der målet var å kunne delta i ordinært arbeid- og samfunnsliv. Som følge av HVPU-reformen tok Arbeidsmarkedsetaten (del av Nav fra 2006) over ansvaret for den tidligere arbeidsstuen og arbeidssenteret i intuisjonene, som fikk benevnelsen produksjonsverksted og ble et arbeidsmarked tiltak i skjermede virksomhet (Gjertsen, 2021a).

I kommunen ble det opprettet arbeidssenter for å gi personer med utviklingshemming et arbeidstilbud, dette fikk benevnelsen «arbeidssamvirke i offentlig virksomhet». Disse

bedriftene var ofte knyttet til industriproduksjon og/eller håndverk, og var tiltenkt for overnevnt gruppe. Men det ble et tilbud for flere deltagere som blant annet mennesker med psykiske lidelser. 1. januar 2002 ble produksjonsverksted og arbeidssamvirket slått sammen til å bli skjermede tiltak i Varig tilrettelagt arbeid (VTA) med felles regelverk samordnet i tiltaksforskriftene (Mandal, 2008; Gjertsen, 2021a).

I samme periode som HPVU-reformen ble arbeidslinja etablert, som en strategi i norsk velferdspolitik (Meld. St. Nr. 39, 1991-1992; Gjertsen, 2021a). Høy yrkesdeltagelse er en viktig målsetting i norsk arbeid- og velferdspolitik (NOU, 2016:17). Begrunnelsen for at arbeidslinja er todelt, der det første prinsippet begrunnes ut fra at arbeid i seg selv er et gode og gir størst mulighet for selvrealisering og økt livskvalitet, samt stabil inntekt og deltagelse på sosial arena. Andre prinsippet er faren for at personer vil velge trygd over arbeid, og det er det som ligger bak arbeidslinjen (NOU, 2016:17; Gjertsen, 2021a).

Å avgrense hva som er arbeid eller ikke er utfordrende. Arbeid kan være en bestemt aktivitet som foregår på et bestemt sted, og er et sted som skiller seg fra fritid. Arbeid kan også være oppfattet som en aktivitet som det mottas betaling for, og avgrenser forståelsen til lønnsarbeid. Isteden kan det være produktivt å se på hvilken funksjon arbeid har (Gjertsen, Melbøe og Hauge, 2021a). Arbeid har en verdi ved at det strukturerer hverdagen og bidrar til sosialt fellesskap og mestring. Personer med utviklingshemming deltar ofte i aktiviteter på dagtid som ligger i grenseland mellom hobby, fritidsaktivitet og arbeid. De fleste blir sett på som å ikke ha en reel inntektsevne, og har dermed rett til uføretrygd (NOU, 2016:17).

Gjertsen, Melbøe og Hauge (2021a) legger en bred forståelse av arbeid til grunn, fra ene siden av skalaen med mer hobby- og fritidspregede aktiviteter ved kommunale dagsenter via tilrettelagt arbeidsaktivitet i regi av arbeidsinkluderingsbedrifter i skjermede virksomhet (VTA) og i ordinære virksomhet (VTA-O), til ordinært arbeid i andre enden av skalaen. Slik som Gjertsen, Melbøe og Hauge (2021a) skriver må hva som er bra eller mindre bra arbeid avgjøres av hver enkelt arbeidstaker med utviklingshemming, i likhet med andre kan en preferansene være ulik og kan endre seg over tid. I studien til Engeland, Strand, Innstrand og Langballe (2019) deles dagligaktivitet i fire kategorier: ikke i arbeid, dagsenter, skjermet virksomhet og åpen virksomhet. I denne oppgaven blir dagaktivitet beskrevet som kommunalt dagsenter, Varig tilrettelagt arbeid (VTA) i skjermet virksomhet

og Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTA-O) og ordinært arbeid med ordinære vilkår.

I helse- og omsorgstjenesteloven (hol) (2011) §3-3 tredje ledd, skal helse- og omsorgstjenesten arbeide for at det blir satt i verk velferds- og aktivitetstiltak for barn, eldre, funksjonshemmede og andre som har behov. Derfor er det opp til hver enkelt kommune å avgjøre omfanget på tilbudet (Gjertsen 2021a). Mange plasser er det imidlertid kommunale arbeids- og aktivitetstilbud begrenset (Reinertsen, 2015; Gjertsen, 2021a).

Varig tilrettelagt arbeid (VTA) er et varig arbeidsrettet tiltak som tilbys til personer som mottar eller i nærmeste fremtid ventes å få innvilget uføretrygd etter folketrygdloven. Tiltaket er rettet mot personer som har spesielle behov for tilrettelegging og trenger tett oppfølging. Formålet med VTA er å gi et arbeidsrettet tilbud som bidrar til å utvikle personens ressurser gjennom å kvalifisere og tilrettelegge arbeidsoppgaver, etter personens forutsetninger. Hvordan tiltaket er organisert og dens innhold kan variere. Det er virksomheter som er skjermede som viser til at arbeidsoppgavene hovedsakelig er internt i bedriften og lokalisert for seg selv. De fleste steder er tiltaket tilsynelatende lik en ordinær arbeidsplass med reell produksjon av tjenester/varer, som vaskeri, kantinedrift, fruktlevering ol. VTA reguleres gjennom tiltaksforskriften, og personer skal anses som arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven (Gjertsen, 2021a).

Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTA-O) skiller seg fra VTA med at det ikke er i skjermet virksomhet. En VTA-O plass knyttes til den enkelte person og kan være på en plass eller flere plasser i en bedrift. Nav har ansvar for opprettelse og oppfølging. Arbeidsgiver må gi nødvendig oppfølging og tilby et individuelt opplegg etter personens forutsetninger. Arbeidsgiver må oppnevne en fadder og ha en kontaktperson som samarbeider med Nav. Personer som er arbeidstaker i VTA-O mottar uføretrygd kan motta lønn, men det er ikke et krav (Gjertsen, 2021a).

Likestilling, likeverd, deltagelse, selvbestemmelse og integrering har over lang tid vært målene for norsk funksjonshemmingspolitikk. I 2013 ratifiserte Norge FN-konvensjonen om rettigheter til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD). Den erklærte at mennesker med funksjonsnedsettelse har rett på arbeid på lik linje med andre (Gjertsen, Melbøe og Hauge, 2021a). En gjennomgang av rettighetssituasjonen for personer med

utviklingshemming i Norge ble imidlertid konkludert med at den gruppen er lite inkludert i det ordinære arbeidslivet, selv om arbeidsinkludering er viktig for å fremme gruppen rettigheter (NOU, 2016:17; Gjertsen, Melbøe og Hauge, 2021a).

Ifølge Statistikkens sentralbyrå (SSB) (2021) var 37,5 % av personer med nedsattfunksjonsevne i arbeid og 60,3 % av personer utenfor arbeidsstyrken. Statistikken dekker andre grupper enn de med utviklingshemming, som personer med hørsel-, syn- fysisk- funksjonshemming. Gjertsen, Melbøe og Hauge (2021a) skriver at en av fire personer med utviklingshemming er yrkesaktiv i hovedsak i skjermet virksomhet. I studien til Engeland m.fl. (2019) kommer det frem at 67,9 % av mennesker med utviklingshemming ikke er i jobb eller har tilbud via dagsenter, hvor bare 4,7 % er i ordinært arbeid og 20,9 % i skjermet virksomhet.

På bakgrunn av det som er beskrevet vil denne bacheloroppgaven ha som følgende denne problemstillingen:

*«Hvordan tilrettelegger NAV for arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming?»*

Med denne problemstillingen er formålet å undersøke hvordan samfunnet tilrettelegger for arbeidsinkludering. For å spesifisere og avgrense samfunnet, vinkles det NAV (arbeids- og velferdsetaten). Arbeid- og inkluderingsdepartementet (2022) fremmer at Arbeids- og velferdsetaten (NAV) skal bidra til å skape et inkluderende samfunn for alle, et inkluderende arbeidsliv og et velfungerende arbeidsmarked. Hvordan tilrettelegger NAV for mennesker med utviklingshemming i møte med individets forutsetninger til å stå i arbeid og møte med arbeidslivet barriere, som fremmer muligheten for arbeidsinkludering. Vernepleieren har i oppgave å sette tema som bidrar til bedre livskvalitet for tjenestemottaker på dagsorden. En vernepleier skal være en helse- og sosialpolitisk aktør som fremmer rettigheter og senker barrierer i samfunnet. Videre i oppgaven vil det bli beskrevet hvilken metode som er benyttet, og framgangsmåten for valg av litteratur, oppgavens forforståelse, validitet og reliabilitet.

## 2.0 Metode

Sosiologen Vilhelm Aubert definerer en metode som en framgangsmåte, et middel til komme frem til ny kunnskap og til å løse problemer. Et hvilket som helst middel som tjener formålet hører med i bunken av metoder (Dalland, 2012). En metode skal med andre fortelle noe om hvordan å gå frem for å fremskaffe eller etterprøve kunnskap samt finne relevant informasjon til oppgaven.

Denne bacheloroppgaven er en litteraturstudie som betyr å søke på informasjon som allerede eksisterer, dette kaller Dalland (2012) for sekundærdata. Litteraturstudie er en kvalitativ metode. Utfordringen med denne metoden er at forskere kan tolke undersøkelser ulikt eller ikke har samme framgangsmåte i sine studier. Metoden kan gi meg mer kjennskap til nye og ulike begreper, et blikk på hvordan disse blir fortolket og beskrevet, forstått og karakteriseres (Dalland, 2012). I denne oppgaven kan litteraturstudiet bidra til å belyse hvilke muligheter Nav har for arbeidsinkludering, og hvordan mennesker med utviklingshemming kan benytte seg av de mulighetene som er tilgjengelig. Dette kan igjen bidra til økt forståelse av Nav sin rolle i arbeidsinkludering, og hvordan en vernepleier kan bidra til økt arbeidsinkludering.

For å innhente litteratur til denne oppgaven har det blitt utført et litteratursøk i databasen Oria. Søkeordene som ble benyttet var: utviklingshemming\* OG arbeid\* ELLER jobb ELLER sysselsetting OG Nav. I tillegg ble det avgrenset til tidsperioden 2012-2022, da eldre litteratur ikke ville vært relevant for dagens situasjon. Dette gav totalt 54 treff. Ut fra dette ble det funnet to relevante bøker utenfor pensumet, Frøyland og Spjelkavik (2017) og Gjertsen, Melbøe og Hauge (2021) som vil være en del av den selvvalgte litteraturen. Videre ble det avgrenset til fagfelleverderte artikler, som resulterte i 24 treff. Av de 24 ble det valgt 2 artikler som var relevant for problemstillingen. Alle treffene ble gjennomført for å se relevansen til problemstillingen og tema for oppgaven, noen bøker og artikler ble også nøyere gjennomført, men disse var ikke relevant for problemstillingen. I tillegg til Oria har det vært søkt i Idunn, Google Scholar, MEDLINE, på både norsk og engelsk. Utfallet har vært tilnærmet det samme og relevante bøker/artikler ble det samme. Engelske artikler som ble vurdert har vært skrevet av norske forfattere, da artikler fra andre land ikke var relevant for å beskrive Nav sin rolle og norske forhold.

## 2.1 Forforståelse

Min forforståelse er bygd på erfaringer fra yrkeslivet, der jeg har møtt mennesker med utviklingshemming som ikke trives i kommunalt dagtilbud. Flere av disse menneskene har ressurser, muligheter og ønske om å jobbe på varige tilrettelagte arbeidsplasser, både i skjermet og ordinære virksomheter. Når jeg startet å studere litteraturen om emne, ble jeg observant når jeg leste at denne gruppen mennesker blir uføretrygdet uten arbeidsevnevurdering. De har få valgmuligheter og blir ekskludert fra det ordinære arbeidsmarkedet, selv om det er politisk enighet og lovfestet at de skal ha rettigheter til å delta på lik linje i arbeidsmarkedet som den øvrige befolkningen (Gjertsen, Melbøe og Hauge, 2021a). Samtidig har jeg opplevd mennesker som trives veldig godt i kommunalt dagtilbud, som mestrer arbeidsoppgaver, har et godt sosialt nettverk og som tydelig har godt utbytte av et slikt tilbud. Mine personlige erfaringer kan utfordre meg i å se oppgaven ut ifra et objektivt og profesjonelt ståsted (Dalland, 2012). Derfor må jeg være bevisst på egen forforståelse når jeg studerer litteraturen så alle sider av problemstillingen blir belyst.

Validitet er relevansen og gyldighet, det som måles må ha relevans og skal være gyldig mot det som skal undersøkes. Reliabilitet betyr pålitelig, målingen i undersøkelsen må utføres korrekt og at eventuelle marginer for feil må angis (Dalland, 2012). Oppgaven har blitt forsøkt gjort relevant og gyldig for problemstillingen med å kun presentere relevante funn og underbygge oppgaven på funn som statistikk og tallmateriale. For å vise at det er pålitelig har jeg gjennomført et litteratursøk der tanken er at andre skal kunne få det samme resultatet. Litteraturstudien er basert på bøker fra forskere og fagpersoner, artikler som er fagfellevurdert, NOU-utredninger og stortingsmeldinger. Utvalget av litteratur skal belyse oppgavens problemstilling, og litteraturen som er kommet frem er relevant.

Litteraturen kan ses på som pålitelig da det kommer fra fagpersoner og politiske dokumenter. Men forforståelsen og utvalget av litteraturen kan også være kilde til feil framstilling. Hva som blir oppfattet som relevant og ikke relevant, samt hvordan det blir presentert i oppgaven, kan bli tolket og presentert subjektivt isteden for objektivt. Det blir da vesentlig å se oppgaven fra et annet perspektiv, og være bevisst på å tilstrebe en så objektiv beskrivelse som mulig, og legge egen forforståelse til side. Oppgaven vil videre presentere ulike relevante teorier, forståelse av funksjonshemming, kjernerollemodellen, Supported Employment og Empowerment. Disse teoriene vil bli benyttet som teorigrunnlag for drøftingsdelen.

## 3.0 Teori

### 3.1 Forståelse av funksjonshemming

Owren (2020) beskriver tre perspektiv for å se funksjonshemming på, som personen, personens omgivelser og samspillet mellom personen og omgivelser. Den tradisjonelle forståelsen av funksjonshemming, som enkelte ganger kalt den «**medisinske modellen**». Den ser på en funksjonsnedsettelse som en funksjonshemming, ved at personen har en funksjonshemming som deles inn i fysiske, psykiske, kognitive eller sansemessige funksjonshemminger. Vanskene som personen har for å delta på ulike samfunnsarenaer som oppfattes som beklagelige, men er en naturlig følge av det diagnosen setter ord på. En moteting til dette perspektivet er den «**sosiale modellen**». Hindringene som oppstår på grunn av måtene de fysiske og sosiale omgivelsene fungerer på og er utformet, og som fører til at personen med funksjonsnedsettelse kommer dårlig ut, kalles i dette perspektivet for funksjonshemmings barriere. Det er disse barrierene som gjør personen funksjonshemmet (Owren, 2020).

Det siste perspektivet er bygget på den relasjonelle forståelsen av funksjonshemming eller bedre kjent som «**GAP-modellen**». Der ordet relasjonell ikke dreier seg om en sosial relasjon, men å se noe i forhold til noe annet. Modellen beskriver funksjonshemming som et misforhold eller gap mellom personen forutsetninger og omgivelsene krav i konkrete situasjoner. For å minske gapet må individets forutsetninger styrkes og samfunnets krav endres/senkes (Owren, 2020). Denne forståelsen av funksjonshemming har Norge sluttet seg til gjennom FN- konvensjonen om rettigheter til mennesker med nedsattfunksjonsevne (CRPD), og gjennom lovverk som likestilings- og diskrimineringsloven (Owren og Linde, 2020).

Ifølge Gjertsen, Melbøe og Hauge (2021a) blir begrepet «utviklingshemming» brukt i dagligtale, mens den diagnostiske termen er «psykisk utviklingshemming». I henhold til det medisinske kodeverket ICD versjon 10, defineres psykisk utviklingshemming som en tilstand av forsinket eller mangelfull utvikling av evner og funksjonsnivå. Den kjennetegnes ved at hemmingen har skjedd i utviklingsperioden, i ferdigheter som bidrar til det generelle intelligensnivået som kognitiv, språklig, motorisk og sosiale ferdigheter. Det deles inn i ulike grader av psykisk utviklingshemming, fra lett, moderat, alvorlig og

dyp. Graden blir vanligvis vurdert ut fra standardiserte intelligensprøver, men er en samlet vurdering hvor det suppleres ved å måles i sosialt tilpasset miljø (Verdens helseorganisasjon, 2010). Utviklingshemming kan forstås ut fra den relasjonelle forståelsen av funksjonshemming, der en person med utviklingshemming er funksjonshemmet når det oppstår et gap eller misforhold mellom individets forutsetting og omgivelsenes krav.

## **3.2 Kjerne rollemodellen**

Vernepleierens kjerne rollemodell er en refleksjonsmodell, som skal kaste lys over vernepleierens kompetanse, verdigrunnlag og handlingsalternativer, opp mot ulike valgsituasjoner en vernepleier står opp i. Modellen deles i to valgrettinger eller dimensjoner, rettingsdimensjon og kraftdimensjon. Retningsdimensjon handler om hvor direkte eller indirekte vernepleieren bør samarbeide med den det gjelder.

Kraftdimensjonen handler om hvor mye styring en vernepleier bør ha i samarbeidet (Braks, Østby og Ødegård, 2016).

Rettingsdimensjonen går fra individ i en retting til system i den andre rettingen. jf. Gap-modellen da vi ser individet forutsetninger og samfunnets krav i gitte situasjoner. Hvilken del av rettingen vernepleiers innsats styres har en spesial betydning for mennesker med funksjonshemming. Individ og system kan ses på en skala fra et klart individrettet fokus, til gradvis mot et mer systemrettet fokus som er både kort og langt unna personen.

Kraftdimensjonen strekker seg fra samhandling til handling, på samme vis er det en skala fra samhandlerrettet fokus, til gradvis mer handlingsrettet fokus. Innenfor et interaksjonistisk perspektiv er samhandling, dialog og medvirkning viktige kilder til kreativitet og kraft for den enkelte. På den andre siden er vernepleierens evne til selvstendig handling avgjørende i en arbeidshverdag, spesielt når vernepleierne må ta ansvar på vegne av den andre. Med utgangspunkt i retning- og kraftdimensjonene blir vernepleierens kjerne rollemodell definert med fire roller: partnerrolle, ansvarsrolle, brobyggerrolle og pådriverrolle. Hensikten med modellen er å bevege seg dynamisk mellom rollen, ut ifra de valgsituasjonen en står overfor. Å være fleksibel nok til å bevege seg mellom rollene og langs dimensjonen når situasjonen tilsier det (Braks, Østby og Ødegård, 2016).



En pådriver beskrives som en vernepleier som har handlingsordinert tilnærming til systemnivå. Handlekraften til vernepleieren spiller en viktig rolle, utenom at det er snakk om direkte arbeid med enkeltpersoner. Det er snakk om indirekte arbeid i forhold til enkeltpersonen, andre ganger er det betingelser og rettigheter til en hel målgruppe som er tema. En vernepleier skal i kraft av sin pådriverrolle, ha handlingsdyktighet og mot nok til å sette ord på barrierer og si fra om diskriminering og – når det er mulig – selv aktivt bidra til å bygge ned barrierer (Brask, Østby og Ødegård, 2016).

### **3.3 Supported Employment (SE)**

SE er jobbstøtte tilpasset personer med sammensatte og omfattende støttebehov for å kunne få eller beholde arbeid. Målet med oppfølgingen er blant annet å gi trygghet til arbeidstaker og arbeidsgiver, med hensyn til begge sidene av arbeidsrelasjonen (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2016). Spjelkavik (2014) gjengir denne definisjonen av SE:

SE blir utført av en Jobbspesialist som har til oppgave å hjelpe menneskers med nedsatt arbeidsevne med å få eller beholde lønnet jobb på det ordinære arbeidsmarkedet. Arbeidssøker er aktiv i sin egen prosess og medvirker i å identifiser egne ferdigheter og jobbonsker for å finne en passende jobb. Den som tilbyr SE, sørger for at brukeren får en vellykket inkludering på arbeidsplassen og gir oppfølging som også oppfatter støtte til arbeidsgiver og kolleger (European Commission, 2011a; Spjelkavik, 2014:41)

European Union of Supported Employment har utviklet en femtrinnsprosess for arbeidsinkludering som skal være en europeisk modell for god praksis og rammeverk for SE. De fem fasene er ikke ment som et nødvendig utviklingsløp, men erfaringer viser at inkluderingsforløpet i SE preges av femtrinnsprosess. Første prosess er å innlede kontakt og en samarbeidsavtale med den enkelte arbeidssøker, med å gi informasjon på en tilpasset måte slik at den enkelte får informasjon om bistanden. Denne innledende fasen avsluttes med at den enkelte tar et valg om det ønsket bistand i tråd med SE. Andre prosess er yrkeskartlegging og karriereplanlegging med fokus på den enkelte interesser, ferdigheter og bistandsbehov. Det er fokus på myndiggjøringstilnærming, der den enkelte identifiserer egne ønsker om jobb i samsvar med egne interesser og yrkesfaglig ambisjoner. Tredje

prosess er å finne en passende jobb, det må finnes en metode for jobbsøking som passer behovene til den enkelte.

Det er flere metoder for å finne en jobb, det nevnes jobbmach som et alternativ. Fjerde prosess er samarbeid med arbeidsgiver, å drøfte hvilken mulighet som finnes oss den aktuelle arbeidsgiver. Dette kan være tema som støtte- og tilretteleggingsbehov, arbeidstid, mulighet for arbeidstrening ol. Femte prosess er opplæring og trening på og/eller utenom arbeidsplassen. Mengde, nivå og hva slags støtte som blitt gitt er avhengig av den enkelte behov og arbeidssituasjon. Støtten bør gradvis avsluttes og erstattes av støtte fra medarbeidere. Det finnes flere tilnærminger og versjoner av SE som vektlegger ulike metoder, prinsipper, vinklinger og målgrupper. De mest sentrale har alle fellestrekk med femtrinnsprosessen (Frøyland og Spjelkavik, 2014).

### **3.4 Empowerment**

«Empowerment ble i Ottawa-charteret (1986) definert som en prosess for å øke personen kontroll over egen helse» (Braks, Østby og Ødegård, 2016:74). I Norge er den mest brukte oversettelsen begrepet «myndiggjøring». Myndiggjøring er en prosess som handler om frigjøring og maktoverføring. Sentralt er det å ha makt over egen situasjon og helse, og ikke makten ligger hos «eksperten». Empowerment kan ses på som bevegelse mot å gi makten tilbake til den som er fratatt eller styrke kraften til å påvirke egen situasjon. Demokratisering av helse- og omsorgstjeneste fokuser på brukermedvirkning i hverdagslivet, men i tillegg medvirke til egne tjenester som mottas fra det offentlige (Brask, Østby og Ødegård, 2016).

Empowerment brukes i dag i forbindelse med ulike grupper som befinner seg i en avmakt situasjon. En gruppe som krever retten til å ha kontroll over eget tjeneste- eller hjelpetilbud og sin egen livssituasjon. Empowerment kan ses på som et mål og et virkemiddel, som med andre ord kan være en metode og ideologisk tilnærming. Avmektige grupper som har et mål om å komme seg ut av avmakt posisjonen og etablere eller gjenreise sin stauts som kompetente, likeverdige og medborgere i samfunnet. Samtidig er Empowerment et virkemiddel for å endre sosiale forhold, maktforhold og et virkemiddel i en politikk for å oppnå frigjøring (Askheim, 2007).

Empowerment kan ses på som en individuell- og strukturelldimensjon. Den individuelle dimensjonen er rettet mot aktiviteter og prosesser som øker individets kontroll over eget liv. Som fører til større selvtillit, bedre selvfølelse, ferdigheter og økt kunnskap slik at den enkelte kan utforske barriere mot selvrealisering, som øker muligheter for selvkontroll. Den strukturelle dimensjonen omfatter maktforhold, barriere og samfunnsstrukturer som skaper ulikheter, urettferdigheter og manglede mulighet for kontroll over eget liv (Askheim, 2007).

## 4.0 Drøfting

Denne delen av oppgaven vil vise hvilke muligheter Nav har for tilrettelegging i arbeidslivet, og drøfte hvordan det i praksis blir tilrettelagt ut ifra individet forutsetninger og arbeidslivet forventinger. Videre drøftes det om mulighetene og begrensinger for inkludering i arbeidslivet for mennesker med utviklingshemming ut ifra egne forutsetninger, ønsker og behov i møte med Nav muligheter for tilrettelegging. Til slutt vil oppgaven oppsummere Nav bidrag til inkludering og hvordan vernepleierne kan bidra for å øke mulighetene for arbeidsdeltagelse.

### 4.1 Tilrettelegging

Arbeid og velferdsetaten (Nav) kan tilby ulike arbeidsrettet tiltak og tjenester, samt veiledning og hjelp til å søke jobb. Nav har ansvar for å tilby arbeidsrettet oppfølging til personer som har behov for bistand til å komme i og beholde jobb. Arbeidsrettet tiltak kan omfatte avklaring av arbeidsevne, arbeidstrening, kvalifisering og oppfølging, og kan ha varighet på kort eller lang tid. Hvilke målsettinger og innhold tiltaket har er avhenge av personer sannsynlighet for å komme i eller tilbake i jobb. De fleste tiltak er tidsbegrenset, og tilbyes dermed personer som trenger bistand i en avgrenset periode. Av tidsubegrensede tiltak kan Nav tilby Varig tilrettelagt arbeid (VTA) i skjermede virksomhet, eller Varig tilrettelagt arbeid i ordinær vaktsonhet (VTA-O) eller Varig lønnstilskudd (Gjertsen, 2021a).

Alle som søker om arbeidsrettet bistand fra Nav, har krav på en behovsvurdering for å avdekke hvilket bistandsbehov personen har for å komme ut i arbeid. Hvis personen antas å ha nedsatt arbeidsevne skal det etter Nav-loven §14a ha rett på en arbeidsevnevurdering (NOU, 2016:17). Med arbeidsevne mener NAV at den enkelte sin mulighet til å skaffe seg eller beholde arbeid. Formålet med å vurdere arbeidsevne er å fastslå bistandsbehov og vurdere den enkeltes muligheter og begrensinger opp mot kravene som arbeidslivet stiller. Å ha nedsatt arbeidsevne vil bety at man av ulike årsaker har dårligere forutsetning enn andre for å møte de kravene arbeidslivet stiller (Gjertsen, 2021a).

Om en person ikke fyller kravene arbeidslivet stiller, blir det neste å vurdere den enkelte opp mot å få innvilget uføretrygd. Ifølge Lov om folketrygd (1997) §12-1 er formålet med

uføretrygd å sikre inntekt for personer som har fått sin inntektsevne varig nedsatt på bakgrunn av sykdom, skade eller lyte. Ut fra §12-7 skal inntektsevnen være varig nedsatt med minst halvparten, der det legges vekt på alder, evne, utdanning, yrkesbakgrunn og muligheter for arbeid. Samtidig skal den enkelte etter §12-5 ha gjennomgått hensiktsmessig behandling for å bedre sin arbeidsevne med mindre dette ikke er hensiktsmessig. Hensiktsmessig behandling kan blant annet være arbeidsrettetiltak, arbeidstrening ol., samt behandling mot sykdom, skade eller lyte.

I lov om arbeids- og velferdsforvaltning (2006) §14a skrives det at departementet kan fastsette at visse grupper kan unntas fra retten til arbeidsevnevurdering. Dette kan være grupper som ikke vil forbedre sin arbeidsevne gjennom hensiktsmessig behandling. Gjertsen (2021a) påpeker at mennesker med diagnosen «psykisk utviklingshemming» er en av gruppene som ikke trenger arbeidsevne vurdering for å få innvilget uføretrygd. Gjertsen, Melbøe og Hauge (2021a) hevder at mennesker med diagnosen utviklingshemming innvilges mer eller mindre automatisk uføretrygd etter videregående opplæring. Hensikten med denne formen for uttaksbestemmelse er for å forenkle saksbehandlingen hos Nav og raskere kunne innvilge uføretrygd (Gjertsen, 2021a).

Når mennesket blir vurdert etter diagnose og ikke etter individuelle forutsetninger, ressurser eller muligheter, innebærer det medisinske forståelser av funksjonshemming. Ut fra dette legger lovverket en begrensning på mulighet for å tilrettelegge arbeids arena og styrke individets forutsetninger, som beskrives ut fra den relasjonelle forståelsen av funksjonshemming.

Engeland, Strand, Innstrand og Langballe (2020) skriver at vurderingen av arbeidsevnen bør alltid være basert på den enkeltes vurdering, ressurser og muligheter, ikke basert på diagnosen. Gjertsen (2021a) forklarer at mennesker med utviklingshemming blir sjeldent arbeidsevnevurdert, det tas forgitt at diagnosen innebærer varig arbeidsuførhet. Slik forståelse bidrar til å kategorisere en gruppe mennesker basert på diagnosen og ikke se hvert enkelt individ som noe eget. NOU (2016:17) beskriver at dagens praksis med manglede arbeidsevne vurdering og vurdering før innvilgelse av uføretrygd hos Nav, trekkes fram som årsaken til manglede arbeidsdeltagelse for mennesker med utviklingshemming.

I Engeland m.fl. (2020) sin artikkel referer til Wendelborg & Tøssebro (2018) som beskriver at manglede arbeidsevne vurderinger før vedtak om uføretrygd fattes, er en av årsaken til lav sysselsetting. Som er samme som NOU 2016:17 trekker fram, og studien til Engeland m.fl. (2020) støtter denne antagelsen. I tillegg beskrives det av Engeland m.fl. (2020) at årsaken til lav sysselsetting kan være mer komplisert og bør undersøkes nærmere. Et av momentene som blir dratt fram er at personer som mottar uføretrygd, ikke er pålagt å engasjere seg i arbeidslivet. Dette bringes fram som en årsak, selv om de har resurser og muligheter til å delta i en grad (Engeland m.fl., 2020).

Engeland m.fl. (2020) sin studie indikerer at tilganger på dagsenter og skjermet virksomhet, varierer mellom ulike grader av utviklingshemming. Det forventes at personer med lettere grad har mer sannsynlighet for å delta i arbeidslivet, mens studien viser det motsatte. Det beskrives at personer med lett grad av utviklingshemming ikke mottar offentlig tjenester og har derfor en økt risiko for å være ekskludering fra samfunnet, samtidig som denne gruppen vil kunne være mindre bevisst på de muligheter for støtte som finnes (Engeland m.fl., 2019, Engeland m.fl., 2020). Personer med lettere grad av utviklingshemming kan gå under samme gruppe som får innvilget uføretrygd automatisk på bakgrunn av diagnose, dette på lik linje med en med dyp grad av utviklingshemming.

Selv om funksjonsnivået og resurser kan være ulike, i tillegg til ulike forutsetningene for å delta i arbeidslivet. Dette kan føre til en kategorisering av en gruppe som har samme diagnose med ulike funksjonsnivå. I studien til Engeland m.fl. (2019) fant at de ut personer med lett psykisk utviklingshemming som ikke mottar kommunale tjenester eller ikke har arbeidsevne vurdering, har større risiko for arbeidsledighet. Årsaken til dette er det samme som nevnt tidligere, at flere får innvilget uføretrygd uten arbeidsevne vurdering, samtidig som de ikke er i kontakt med veiledere som vurderer muligheter for arbeid. Studien finner andre årsaker som at personer som ikke vet hvilke muligheter som finnes, hvilken støtte Nav og andre instanser kan gi, samt manglede tillitt til systemet (Engeland m.fl., 2019).

Personer med lettere grad av utviklingshemming har muligens ikke behov for bistand for å mestre dagliglivet og mottar derfor ikke kommunale tjenester. De har dermed ikke støtteapparat i form av tjenesteytere, og fra da denne gruppen er ferdig på videregående, har de muligens ikke mer oppfølging fra tjenesteapparatet. I denne sammenheng kan bedre

vurderinger av individuelle interesser og ressurser før de forlater videregående skolen bidra til økt sannsynlighet for dagaktivitet og arbeidsdeltagelse (Engeland m.fl., 2020).

Får å delta i arbeidsrettet tiltak beskrives det ut fra Tiltaksforskriften (2015) §1-3 at Nav kan kreve at bruker skal ha gjennomgått en behovs- og arbeidsevnevurdering for å delta. Dette er ikke et krav, og personer med utviklingshemming kan bli plassert i tiltak uten at det er gjort en vurdering på hvilken grad av tilrettelegging som skal gjøres. Dette kan påvirke om tiltak som blir valgt passer den enkelte, ut fra ønsker, behov og muligheter for tilstrekkelig tilrettelegging. Å ikke gjør en vurdering, kan det muligens begrense muligheten til å vurdere om den enkelte kan mestre arbeid i ordinært arbeid med tilrettelegging. Når vurderingen er at personer som umiddelbart ikke kan formidles som arbeidskraft, så skal de få et tilbud av Nav om å delta i arbeidsmarkedstiltak i skjernet virksomhet.

Virkemiddel består av ulike former av kvalifisering-, arbeidstilvenning- og treningstiltak i skjemmede omgivelser. Dette er for å ruste opp personers ferdigheter og kompetanse, for så å mestre kravene i arbeidsmarkedet bedre. Denne metoden blir kalt «train, then place». I teorien har tilnærmingen i formål å styrke den enkelte konkuranseevne i arbeidsmarkedet, slik at avstanden mellom krav fra personens forutsetninger og omgivelse skal bli redusert (Spjelkavik, 2014). Denne tilnærmingen er tidsbegrenset og skal forberede den enkelte til videre tiltak eller til det ordinære arbeidsmarkedet, denne tilnærmingen kan sammenlignes med VTA-tiltak. Selv om VTA kan være tidsbegrenset.

Tiltaksforskriften og kravspesifikasjonen stiller krav om å undersøke muligheter for overføring for VTA til andre arbeidsrettet tiltak, utdanning og formidling mot ordinært arbeid (Gjertsen, 2021b). Motsetningen til denne tilnærmingen er «place, then train» som bygger på SE-metodikken. I denne tilnærmingen skal det finnes en arbeidsplass først (place) for så å starte treningen på arbeidsoppgavene (train) (Spjelkavik, 2014).

Personer som er ansatt i et VTA-tiltak har en varig ansettelse som varer livet ut. Et VTA-O-tiltak vil være mer usikkert. Tiltaksforskriften setter begrensinger på varighet hos eksterne leverandører av arbeidsutprøving (Gjertsen, 2021b). Når en person går over fra VTA til VTA-O skal oppfølgingen komme direkte fra Nav, erfaringen fra studiet til Gjertsen (2021b) tyder på at oppfølgingen er begrenset. Dette kan være med å begrense

muligheten for å øke kunnskap blant arbeidssøkere, hvor det å ha kunnskap har blitt et større krav i dagens samfunn.

Arbeidslivet har over tid blitt mer kunnskapsbasert og krave om utdanning og teoretiske ferdigheter har økt. Dette gjelder også yrker som er fysiske, der det jobbes mer med «hodene våre» enn hendene. Dette gir en utfordring for de som ikke har kunnskapen som kreves. Flere virksomheter har i tillegg omorganisert seg, og gitt oppgaver som gikk på forfallende arbeid og mindre krevende arbeid til underleverandøren på anbudskontrakter. Dette har gitt virksomheter mindre muligheter for intern tilrettelegging av oppgaver (Frøyland og Spjelkavik, 2014). Dette sammen med at Nav ikke prioriterer ressurser til oppfølging i VTA-O bidrar ikke til å senke barriere, samtidig som det begrenser mulighetene for å bygge opp egne forutsetninger for å mestre nye oppgaver for mennesker med utviklingshemming.

Retten til tilrettelegging er godt forankret, men det er mindre klart hvem som skal oppfylle dem og hvor langt en skal strekke seg for å tilrettelegge. CRPD forplikter ikke arbeidsgiver direkte å tilrettelegge, men den forplikter staten å påse at rettighetene blir oppfylt gjennom et spekter av tiltak (Owren, 2021). Rettighetene til tilrettelegging gjelder bare så langt at det ikke innebærer «en uforholdsmessig byrde» for bedrifter, når byrden skal vurderes skal det blant annet veies opp hvor mye tilretteleggingen vil ta av bedrifters ressurser og hvor mye det vil koste (Likestilling- og diskrimineringsloven, 2017; Owren, 2021). Denne vurderingen er opp til hvert enkelt Nav kontor og virksomhet å vurdere hvilken grad av tilrettelegging som må til for at mennesker med utviklingshemming blir inkludert i arbeidslivet, opp mot de produksjonsevnene som forventes. Det stilles krav til at personer som jobber i skjermet virksomhet har produksjonsevne mens personer mot kommunale dagsenter som ikke har slike krav (NOU, 2012; Engeland m.fl., 2019).

Formelt er det Nav som har ansvar for arbeidsformidling og oppfølging av mennesker med utviklingshemming i det ordinære arbeidsmarkedet, noe Nav i dag ikke prioriterer (Proba, 2016; Hauge, 2021). Som et tiltak mot dette har den sosiale virksomheten «Helt med!» (HM!) blitt et supplement eller en erstatning til Nav, da organisasjonen har et annet handlingsrom enn det Nav har (Hauge, 2021). HM! har som formål å tilrettelegge arbeidsplasser for mennesker med utviklingshemmede i ordinært arbeidsliv. Selv om det har formål å tilrettelegge er HM! basert på samfunnsøkonomisk lønnsomhet, som vil si at



tilrettelegging skal føre til at arbeidsgivere er villig til å betale for arbeidet. Det skal være mer lønnsomt for samfunnet å tilrettelegge arbeidsplasser enn det er å drifte kommunale dagsenter og skjermede virksomheter (Eide, Gullslett og Hauge, 2021).

HM! er bygd på SE-metodikken, som er en «place, then train» tilnærming. Der skal HM! skal finne arbeidsgivere som ønsker å ansette mennesker med utviklingshemming, og gir støtte til rekruttering, jobbutvikling og tilrettelegging på arbeidsplassen. HM! bidrar til å gå rundt barrierer for å finne aktører som ønsker å bidra, setter inn ressurser og kobler de sammen. Det er sosial innovasjon som setter fokuset på økt inkludering i det ordinære arbeidsmarkedet (Hauge, 2021). Kritikken til denne tilnærmingen er at arbeidstaker muligens aldri har vært i arbeidslivet før, og muligens kan slite med sosialangst og prestasjonsangst, og ikke klarer å oppnå de forventningene som stilles. Derfor kan det være lurt for den enkelte å øve seg gradvis både i skjermet og ordinær virksomhet (Spjelkavik, 2014).

## 4.2 Inkludering

Inkludering handler om å endre helheten for at alle skal kunne finne sin plass.

Arbeidsinkludering handler om at alle skal oppleve å være en del av arbeidsmiljøet og arbeidsstokken på lik linje med sine kollegaer (Gjertsen, 2021a). Gjennom CRPD har personer med utviklingshemming likeverdig rett til deltagelse i arbeidslivet. Likeverdig deltagelse for mennesker med utviklingshemming innebærer samme mulighet som andre til å være i aktivitet eller arbeid i samsvar med egne ønsker og behov. Samt ha reelle valgmuligheter med tanke på jobb, også innenfor ordinære virksomheter. Som betyr å ha medinnflytelse i egen yrkeskarriere, samtidig ha mulighet til karriereløp og kvalifisering. For enkelte vil likeverdig deltagelse bety ordinært arbeid, skjermet virksomhet eller eventuelle kombinasjoner av arbeid og/eller aktivitet (Gjertsen m.fl., 2021). Det er ikke nødvendigvis vellykket inkludering selv om en med funksjonshemming finner seg en jobb. Personen kan oppleve marginalisering gjennom ekskluderende praksis på arbeidstedet (Hall, 2004; Hardonk og Ingvarsdóttir, 2021).

Spjelkavik (2014) ser på inkluderingskompetanse i praksis som å utforske muligheter for arbeid i lokalmiljøet. Med å se på hvilken mulighet det er ut fra brukers forutsetning og yrkesinteresser, som kan bidra til økende muligheter for jobbutvikling. I dette tilfelle

innebærer inkluderingskompetanse å ha kunnskap i arbeidsmarkedet, skaffe kunnskap om den aktuelle arbeidsplassen og arbeidsoppgavene, om arbeidsgivers krav og forventning, samt den enkeltes behov for støtte. I teorien bygger denne tilnærmingen til inkludering på «place, then train» som er utspring fra Supported Employment (SE) (Spjelkavik, 2014).

Som vil si at Nav må se hvilken mulighet som er i lokalmiljøet, og en kjennskap til arbeidstaker og arbeidsgiver for å finne en god match. I dag brukes denne tilnærmingen i HM! for å finne muligheter for likeverdig deltagelse i arbeidslivet (Eide, Gullslett og Hauge, 2021). HM! er ikke et tilbud Nav har i sin rekke med arbeidsrett tiltak, men et supplement som er tilknyttet den frivillige organisasjonen SOR. Å er hovedsakelig finansiert igjennom offentlig midler, på bakgrunn av at det gjør oppgaver som er formelt Navs ansvar (Hauge, 2021). Når Nav ikke tar ansvar eller prioriter innad i egen organisasjon, er det viktig at Nav ansatte har kunnskap om hvilke muligheter som eksistere utenfor egen tiltak, som feks. HM! har for å øke inkluderingen for mennesker med utviklingshemming i ordinært arbeidsmarked.

Å inkludere mennesker med utviklingshemming i ordinære bedrifter, kan ses på som innsats til likestillingsarbeid. Dette kan bidra til at andre ser hvilke ressurser mennesker med utviklingshemming har. Bruken av formuleringen «på lik linje med andre» bygger på en forståelse av likestilling som går utover det å bli behandlet likt, men også det å ha samme muligheter som andre (Owren, 2021). Lovverket beskriver at for å oppnå likestilling kreves det tilrettelegging (Likestilling- og diskrimineringsloven, 2017, §1; Owren, 2021). Ut fra dette kan det ses på at den som tilrettelegger er med å bidra til inkludering, og finne muligheter som får fram den enkeltes ressurser. Nav bidrag kan det å bruke de mulighetene de har for tilrettelegging, og finne løsninger som gjør at menneskers med utviklingshemming kan få samme muligheter som andre. Gjennom det overnevnte lovverket forplikter Nav å tilrettelegge for å likestille, noe som gjør at alle burde få muligheten til tilrettelegging.

Ifølge Hardonk og Ingvarsdóttiri (2021) hviler inkludering av funksjonshemmede i arbeidslivet på rettighetsbaserte, sosiale og medborgerskapsbaserte tilnærminger til funksjonshemming. Hvordan arbeid er definert i politiske dokument kan ifølge Engeland m.fl. (2020) påvirke muligheten for arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming. Norge har i 2013 ratifisert CRPD, som gjør at Norge forplikter seg til

å ha en inkluderende og støttende arbeidspolitikk, og ha en definisjon av arbeid som gjenspeiler dette (Engeland m.fl., 2020). Committee on the rights of persons with disabilities (2019) utrykte sin bekymring over Norges manglede gjennomføring av CRPD i politikken og lovverket, samt begrensede muligheter for arbeidsinkludering i ordinære marked for personer med funksjonsnedsettelse (Engeland m.fl., 2020).

Rettighetsutvalget beskriver i NOU rapporten at definerte arbeid som aktivitet som gir verdi, knyttet til produksjon av varer og tjenester (NOU, 2016:17). Rettighetsutvalgets definisjon kan være med å ekskludere personer med utviklingshemmede fra arbeidsmarkedet, da produksjonskravet kan være vanskelig å oppnå. Denne definisjonen kan stå i konflikt med CRPD, som understreker at arbeid er en rettighet og mennesker skal ikke bli ekskludert på bakgrunn av sin funksjonsnedsettelse (Engeland m.fl., 2020).

Behovsvurderingen gjennomført av veiledere på Nav, kan bidra til å se hvilke ressurser, muligheter og ønsker, samt hvilket behov som er for tilrettelegging. I tillegg til dette må det ses på hvilke muligheter som er ute i arbeidsmarkedet, både i skjermet og ordinær virksomhet. En helhetsvurdering ut fra den jf. relasjonelle forståelsen av utviklingshemming, som ser individets forutsetninger og samfunnets krav i gitte situasjoner og som vil kunne være med å bidra til inkludering. Hvilken ønsker om hva arbeid skal innholdet kan være individuelt, hvordan lovverket definerer jobb er ikke nødvendigvis det den enkelte ser på som jobb. Derfor kan rettighetsutvalget definisjon av jobb være med å begrense muligheter for arbeid, for mennesker som har andre defensjoner av arbeid. Noen vil ordinær virksomhet være arbeid, for andre er det aktiviteten på et kommunalt dagsenter arbeid.

Nav sitt bidrag til å oppfylle ønsket om å jobbe på en vanlig arbeidsplass for VTA-arbeidstaker skjer oftest gjennom arbeidsformidling. Der det inngås avtaler mellom forhåndsbestemte virksomheter og Nav, før arbeidstaker blir kontaktet. Dette begrenser arbeidstakers selvbestemmelse, da det ikke er prisdelt hvilke virksomheter Nav har avtale med (Melbøe, 2021). Dette kan variere fra et Nav kontor til det neste, som gjør at noen har større eller mindre muligheter en andre i valg virksomhet for arbeidsformidling. I tillegg har mennesker med utviklingshemming liten mulighet for karriereutvikling i overgang fra VTA til ordinært arbeidsliv. Manglende kompetanse er ofte årsaken til at mennesker med utviklingshemming ikke får jobber, uansett ønske om å jobbe i ordinært arbeidsliv.

VTA virksomheter som driver med kantinedrift eller annen type produksjon har ikke formelle krav til kvalifikasjoner. Så når ønske er å søke arbeid i ordinær virksomhet, hindrer dette personer i å søke jobber som vedkommende kunne tenkt seg (Melbøe, 2021). I et annet lys viser forskning på livskvalitet for mennesker med utviklingshemming, at personer i åpent og skjermet virksomhet rapporterer bedre livskvalitet enn personer på dagsenter, det kom i tillegg fram at det ikke var store forskjeller fra åpent og skjermet virksomhet (Reinertsen, 2015; Engeland m.fl., 2019). Som kan tolkes at noen er fornøyd med arbeidsoppgavene de har i skjermet virksomhet, og ønsket for ordinært arbeid er mindre. På en annen side kan det tolkes som at det er vanskelig å oppnå kravene i ordinært arbeidsliv, og dermed opplever mer mestrings i å jobbe i skjermet virksomhet med forutsigbare oppgaver. Sånne vurderinger er individuelle, og derfor burde den enkelte ønsker komme fram i vurderingen.

Mennesker med utviklingshemming er som andre avhengige av å ha tilgang på et støttende nettverk som kan bidra med informasjon og råd for å kunne velge jobb og egen yrkeskarriere (Melbøe, 2021). Nav skal som tidligere nevnt tilby ulike arbeidsrettet tiltak og tjenester, samt veiledning og hjelp til å søke jobb (Gjertsen, 2021a). Som gjør at Nav skal bidra til informasjon og råd. Men når mennesker med utviklingshemming kan gå gjennom systemet uten veiledning, er det mulighet at informasjonen om muligheter er begrenset. I tillegg kan det være begrenset med informasjon om muligheter i det nære nettverket. Mennesker med utviklingshemming som går på skole og skal møte arbeidslivet blir ikke forberedt på det ordinære arbeidslivet. Da skolene har en forventning til at personen vil gå videre til dagsenter eller VTA i skjermet virksomhet (Eide, Gullslett og Hauge, 2021). Informasjon om muligheter kan bidra til å øke muligheten for arbeidsinkludering, i motsatt ende kan også dette begrense muligheten for hvilken mulighet den enkelte har for inkludering i arbeidslivet, både for personer som er i voksen alder, og for personer som er overgangen mellom videregående og arbeidslivet.

Studien til Melbøe (2021) ser på hvordan strukturelle, holdningsmessige og kunnskapsmessige barriere begrenser mennesker med psykisk utviklingshemming danner muligheter til selvbestemmelse i egen arbeidsdeltagelse. Strukturelle barrierer som kan hemme innflytelse er hvor de kan jobbe og hvilke oppgaver, da ut fra hvilken virksomhet Nav har avtale med. Andre barrierer for å kunne delta er kravet om produksjonsevne.

Holdningsmessige barrierer kan begrense muligheten til å velge arbeid selv, da det ligger en forhistorie med ekskludering, samt at Nav og arbeidsgiver kan begrense innflytelse på egen hverdag. Det kan påvirke ønsket om å søke jobber i ordinær virksomhet.

Kunnskapsmessig barriere henger sammen med utviklingen innen utdanning- og arbeidsfeltet, som gjør at mennesker med utviklingshemming må ha muligheten til å utvikle sin kompetanse for å møte barrieren (Melbøe, 2021).

Rettighetsutvalget legger frem at selvbestemmelse av foresatt ikke er tilstrekkelig ivarettatt, og at mennesker med utviklingshemming i liten grad involveres i beslutninger angående arbeidstilbud, yrkeskarrierer og deltagelse i arbeidsrett-tiltak (NOU, 2016:17).

Selvbestemmelse er generelt viktig for livskvalitet og for muligheten for arbeid. Personer med utviklingshemming har liten grad av selvbestemmelse når det kommer til å få seg jobb, hvor de skal jobbe, samt karriereutvikling i form av å bytte arbeid (Melbøe, 2021). Høy grad av selvbestemmelse øker personer med utviklingshemming sannsynlighet for å komme inn på arbeidsmarkedet (Wehmeyer, 2008; Melbøe, 2021). På bakgrunn av dette kan arbeidsinkluderingen øke om Nav legger til rette for selvbestemmelse i valg av arbeidssted og arbeidsoppgaver.

I CRPD artikkel 3 fastlåses det at selvbestemmelse er en menneskerett. Dette betyr at alle har krav på selvbestemmelse, uansett hvilke individuelle egenskaper og ferdigheter en person har. CRPD bygger på den relasjonelle forståelsen av selvbestemmelse, der staten er ansvarlig for å bistå mennesker med nedsattfunksjon evne med en støtte som er nødvendig for å utøve sin selvbestemmelse (FN, 2006, Melbøe, 2021). Samtidig beskriver Grunnloven §110 at alle arbeidstakere i Norge rett til medbestemmelse ved beslutninger som er av betydning for arbeidsforholdet (Melbøe, 2021).

I velferdsstaten står individets velferd i fokus, og begrep som brukermedvirkning, Empowerment og selvrefleksjon blir sett på som viktige verdier. Samtidig framstiller velferdsetaten moraliserende og oppdragende, med verdier som at alle bør ha en jobb, og alle bør sikres god helse (Villadsen, 2007; Sannes og Spjelkavik, 2014). Dette kan bidra til at personer som ikke oppnår kravene og forventningene i samfunnet blir en marginalisert gruppe. Frøyland og Spjelkavik (2014) peker på at trusselen av marginalisering av utsatte grupper ligger i en liten hensiktsmessig oppbygging av støtteapparatet og hjelpesystemet,

eller lite effektiv metodebruk og kompetansemangler hos hjelperen på Nav og hos tiltaksarrangør, samt andre deler av velferdstjenestene.

Sannes og Spjelkavik (2014) hevder at individet former seg selv ut ifra statens kategorisering og politiske føringer av ønsket atferd, samtidig som den enkelte opplever at dette er noe de ønsker selv. Her kan man se på statens produktive bruk av makt og hvordan det enkelte former seg selv til bestemt subjekt gjennom autonomi og myndiggjøring (Sannes og Spjelkavik, 2014). Det er derfor vesentlig at personer som møter mennesker med utviklingshemming ser den enkeltes ressurser og muligheter til selvbestemmelse, og får oppfylt sine rettigheter.

For arbeidssøkere som har vært i Nav-systemet over flere år kan dette innebære en opplevelse av avmakt. Som fører til institusjonalisering inn i et system med yrkesutøvere som har stor makt. Makten dreier seg om å beslutte og definere personer med bruk av sine egne ord og fortolkninger til å skrive arbeidsevnevurdering, handlingsplan, og vurdere i hvilken grad personen er klar for arbeidslivet, samt hvilket tiltak den enkelte skal gjennomføre (Sannes og Spjelkavik, 2014). På tross av at ansatte i Nav er opptatt av brukermedvirkning og det beste for den enkelte, så har byråkratiet likevel dette janusansiktet. Rettighetene og hjelperes gode intensjoner ligger det alltid en latent mulighet for at den enkelte opplever avmakt, gjennom klientifisering og fremmedgjøring (Skau, 2003; Sannes og Spjelkavik, 2014).

Makt kan også forstås som det å ha kontroll over andres interesser, i seg selv er det ikke negativt i det å ha kontroll. For kontroll kan bety at interesser blir realisert, vis ingen har kontroll over interessen blir det en drøm eller et håp (Gitlesen, 2019). Ut fra dette kan det at Nav har muligheter for å tilrettelegge, bidra til at mennesker med utviklingshemming har muligheter til å bli inkludert i arbeidslivet. Å ha makt i form av rettigheter og forskrifter kan være med å gi personer den tilretteleggingen som vedkommende selv ønsker. Lovverket er der for å styrke enkelt personer og en gruppes rettigheter.

I arbeid- og velferdspolitikken har arbeidslinja stått sentralt siden begynnelsen av 1990-tallet. Som har et mål om at flest mulig skal delta i arbeidslivet og forsørge seg selv (NOU, 2000:27, Bruun og Melbøe, 2021). I den norske kulturen er det sterkt forankret at personer skal være i arbeid. Ut fra arbeidslinja kan arbeid ses på som en verdsatt sosialrolle.

Mennesker med utviklingshemming er på lang vei ekskludert fra arbeidslivet, og har ikke samme mulighet til å møte samfunnets forventning om arbeidsdeltagelse. Arbeid er sentralt både for egenforståelse, å oppleve egenverd og identitet (Bruun og Melbøe, 2021). Ut fra Bruun og Melbøe (2021) studiet kommer det fram at arbeid er viktig for samtlige, ut fra analysen av studiet som består av tre betydningsfulle aspekter; et sosialt arbeidsmiljø, opplevelse av mestring og lønn. Det er derfor viktig for inkludering at personer finner en jobb som enkelt personen blir sett for den en er, og oppgaver som er meningsfull for den enkelte og som byr på mestring. Å motta lønn eller gode for det arbeidet som blir lagt inn.

Av de personene som befinner seg i ytterkanten av arbeidsmarkedet har mange mangler på kompetanse, arbeidserfaring og selvtillit, der flere opplever at støtteapparatet ikke har tro på dem, eller arbeidsgiver ikke har tillit til dem som arbeidskraft (Spjelkavik, 2014). Dette kan ses på som en ond sirkel, men at personer ikke blir sett for sine egne styrker og resurser med har en oppfatning som er stereotypisk. Stereotyper er sosialt konstruerte kategorisering av mennesker, det kan dreie seg om folks yrke, livssyn eller politikk tilhørighet ol. Det som er felles for alle type stereotyper er at det mangler empiriske grunnlag, og flere har en negativ emosjonell forankring. I verste fall kan stereotyper føre til fordommer, som er basert på sprinklete og feilaktig informasjonsgrunnlag (Helgesen, 2017).

I denne sammenheng skriver Engeland m.fl. (2020) kulturforskjeller, diskriminering og stereotypisk oppfatning om produktivitet, som en barriere for arbeidsinkludering. En forklaring til lav yrkesdeltagelse for mennesker med utviklingshemming er institusjonalisert lave forventinger, av «gammel vane» handler det om at de færreste av utviklingshemmede kan fungere i ordinært arbeid (Eide, Gullslett og Hauge, 2021). I andre enden er arbeid definert som helsebringende og sosialt positivt, mens det å være arbeidsledig er stigmatiserende (Sannes og Spjelkavik, 2014). Silke antagelser om en gruppe bringer inn en kulturelt og normativ oppfatning av hva en person med utviklingshemming kan, og ikke ut fra reelle individuelle styrker. En annen stereotypisk oppfatning er at alle arbeidstakere med utviklingshemming har behov for begrenset variasjon i arbeidsoppgaver og behov for forutsigbarhet (Melbøe, 2021).

Dette kan være til glede for enkelt personer, men nødvendigvis ikke alle som har de samme behovene. Behov for tilrettelegging er individuelt, noen vil trenge det mens andre

muligens ikke trenger det. De fleste arbeidsrettede tilbudene er utformet og bestilt av det offentlige støtteapparatet, Nav. Når oppfatningen i Nav blir preget av antagelse om at arbeidssøkere med store bistandsbehov trenger å forberede seg til arbeidslivet, vil det bli lagt mindre vekt på SE blant tiltaksarrangørene (Spjelkavik, 2014).

Gjertsen (2021b) peker på holdninger blant Nav-veiledere og arbeidsgivere om en årsak til manglede arbeidsinkludering, en oppfatning av at utfordringen til arbeidsdeltagelse ligger i den enkeltes funksjonsnedsettelse. Denne oppfatningen bygger på den medisinske forståelsen av funksjonshemming, istedenfor å fokusere på hvordan enn kan styrke kunnskap og tilrettelegge omgivelsene. Ikke alle har dette oppfatningen da Eide, Gullslett og Hauge (2021) poengterer at er det mange med positive holdninger blant arbeidsgivere, ansatte i Nav og videregående skole til arbeidspraksis som forbereder den enkelte til arbeid. Som ville kunne si at flere blir møtt på en god måte, og blir sett for sine styrker og ressurser. Engeland m.fl. (2019) peker på at det å øke ordinært arbeid for mennesker med psykisk utviklingshemming kan gi mer positive holdninger til inkludering av denne gruppen i samfunnet. Samtidig som en mer positiv holdning til denne gruppen og deres ressurser kan gi økt muligheter for arbeid i ordinær virksomhet (Engeland m.fl., 2019).

## **4.3 Yrkesdeltagelse**

### **4.3.1 Nav sitt bidrag**

Som beskrevet jf. punkt 4.1 har Nav ulike muligheter for å tilrettelegge slik at mennesker med utviklingshemming kan bli inkludert i arbeidsmarkedet. Arbeidsrettede tiltak som vurdering av arbeidsevne, arbeidstrening, kvalifisering og oppfølging, er tiltak som bedrer den enkeltes muligheter til komme ut i arbeid. Tilretteleggingen kan skje etter SE-metodikken som er «place, then train» tilnærming, og etter «train, then place» tilnærming, eller en kombinasjon med noe i skjermet virksomhet og noe i ordinær virksomhet. Hvilken retning eller arbeidsrettede tiltak som passer den enkelte best, vurderes etter å ha gjort en behovsvurdering/arbeidsevne vurdering. Ut fra vurderingen vil det settes i gang tiltak som øker sannsynligheten for å komme ut i arbeid. Jf. 1.0 så tar det utgangspunkt i dagsenter, VTA, VTA-O og ordinært arbeid som muligheter for arbeid for mennesker med utviklingshemming. Der dagsenteret er et kommunalt tilbud, som er et aktivitetstilbud. VTA er et tilbud for personer som er snart uføretrygdet eller i nærmeste tid vil bli uføretrygdet, og er varig arbeid i skjermet virksomhet. VTA-O er varig arbeid i ordinær



virksomhet, som nødvendigvis ikke er varig. Ordinært arbeid med ordinære vilkår som mål.

Kjennskap til hvilken mulighet som Nav kan tilby den enkelte, ses på som en årsak som hemmer muligheten for inkludering. Hvilket tilbud som Nav kan tilby kan variere fra kontor til kontor, Tiltaksforskriften (2015) §1-6 stiller krav til tiltaksarrangøren, som gjør at ikke alle bedrifter kan ha VTA-plass. I tillegg begrenser dette muligheten for at den enkelte kan velge plass selv, da muligheten kan være begrenset. Nav bidrar til at mennesker med nedsatt inntektsevne mottar uføretrygd for å sikre personen inntekt. Begrensningene Nav har er at personer med diagnosen «psykisk utviklingshemming» kan få innvilget uføretrygd uten å få vurdert sin arbeidsevne. Dette hemmer muligheten for tilrettelegging som kunne ført til at mennesker blir inkludert i arbeidslivet. Samtidig er det ikke krav til å engasjere seg i arbeidslivet etter innvilget uføretrygd, som gjør at enkelte kan velge å ikke være en del av arbeidslivet. Det trekkes frem jf. punkt 4.2 at holdninger blant arbeidsgiver, Nav-veiledere, videregående skole og øvrige befolkning kan være med å hemme arbeidsinkludering. Der antagelse om lav produktivitet på virker muligheter for tilrettelegg og inkludering.

### **4.3.2 Vernepleieren sitt bidrag**

Vernepleierne eksisterer fordi noen har bruk for tjenestene vernepleieren gir – altså mennesker med sammensatte funksjonsnedsettelse. Derfor skal en vernepleier være en helse- og sosialpolitisk aktør, som er en yrkesetisk forpliktelse. En vernepleier skal så langt det er mulig være på brukes side og argumentere for gode tjenester (Grung, 2019). Å gi gode tjenester forutsetter at vernepleieren ser mennesket som en helhet, ikke for sine begrensninger, men for sine muligheter, behov og ønsker. I arbeid med bruker må vernepleieren støtte og fremme den enkeltes ønske til arbeidsinkludering, uansett grad av utviklingshemming. I kjernerollemodellen beskrives en parterrolle som en samhandlende vernepleier på individnivå, som har fokus på dialog og aktiv lytting (Brask, Østby og Ødegård, 2016). I partnerrollen vil vernepleier lytte til den enkeltes ønske om arbeid, da det kan være individuelle forskjeller i ønsker. Enkelte vil arbeide på dagsenter, mens andre kan ønske å arbeide i ordinære virksomheter. Parterrollen bygger på retten til selvbestemmelse, som gjør at en vernepleier så langt som mulig skal legge til rette for selvbestemmelse og deltagelse i eget liv (Brask, Østby og Ødegård, 2016). Skal det bli

reelle grad av selvbestemmelse, må den enkelte ha den informasjonen som trengs for å ta valget.

Informasjon om muligheter ble jf. 4.1 dratt fram som en årsak til lav sysselsetting blant personer som ikke mottar kommunale tjenester. Dette kan være at det er lite kunnskap blant vernepleierne og øvrig befolkning om mennesker med nedsatt funksjonsevne sine rettigheter og muligheter Nav har for tilrettelegging i arbeidslivet. CRPD gir mennesker med nedsatt funksjonshemming grunnleggende rettigheter som myndighetene på alle forvaltningsnivå skal følge. En vernepleier burde kjenne til alle, og se seg selv i lyset av andre øyner og vurdere egen virksomhet, samt etablere en inkluderende debatt (Gitelsen, 2019).

I samhandling med bruker burde en vernepleier fremme rettigheter i det daglige arbeidet, samtidig som en vernepleier i andre enden burde bidra til å starte en debatt på nasjonalt nivå slik at den øvrige befolkningen blir bevisst på personen ressurser og kan ha muligheten bidra til økt arbeidsinkludering. I lyset av kjernerollemodellens pådriver skal en vernepleier sette ord på barriere og si fra om diskriminering. Barriere kan være rammefaktorer som lovverk, en barriere ut fra lovverket kan være at personer med utviklingshemming blir uføretrygdet uten arbeidsevne vurdering. Denne barrieren i lovverket begrenser muligheten den enkelte har for tilrettelegging. Diskriminering kan være antagelser og holdninger jf. punkt 4.2 av en stereotypisk karakter. Som gjør at en gruppe mennesker blir møtt etter en antagelse og ikke som et eget individ. Denne gruppen står da i en avmakts posisjon, og har ikke kontroll over egne sin egen situasjon og helse. Vernepleieren burde være med å bidra gjennom Empowerment, i et bidrag til å endre holdninger og barriere i samfunnet.

Kunnskapsbasert praksis er basert på kartlegging som grunnlag for faglig argumentasjon, som begrunnelse for videre tiltak. I kartlegging ligger det flere arbeidsoperasjoner, i de fleste tilfeller oppstår det en utfordring relatert til forholdet mellom bruker og miljøet personen befinner seg i (Norlund, Thronsen og Linde, 2015). jf. gap modellen, der det ses på forholdet mellom individets forutsetninger og samfunnets krav i en gitt situasjon. Det er viktig å kartlegge mennesket som en helhet, dette for å argumentere om det skal gjøres tiltak og tilretteleggingen rettes mot individets forutsetninger eller mot samfunnets krav. Behovsvurdering og arbeidsevnevurdering som Nav gjennomfører, er metoder for å gjøre

en kartlegging av personen, som er viktig for å kunne begrunne hvilket tiltak som er best egnet for den enkelte. Manglende behovs- og evnevurdering før innvilget uføretrygd legges fram jf. punkt 4.1 som en av årsakende til lav sysselsetting blant mennesker med utviklingshemming. En vernepleier i lyset av en pådriver kjempe for at menneskers med utviklingshemming blir kartlagt på lik linje som andre, og bidra til hver enkelt person får sine utfylt sine rettigheter i det daglige arbeidet, men samtidig være med å endre ramme faktorer på et høyere politikk nivå.

Brask, Østby og Ødegård (2016) beskriver at de fleste som arbeider innenfor velferdsetaten, bruker mye av sin tid på å samarbeide med andre instanser, både internt på egen arena og eksternt. Ut fra kjerne rollemodell er en brobygger en samhandlende vernepleier på systemnivå, som jobber tverrfaglig for å gi gode tjenester til brukere (Brask, Østby og Ødegård 2016). Vernepleier som samarbeider med Nav, videregående skole, nettverk og bruker selv, kan jobbe sammen for å finne gode løsninger som fremmer muligheter for arbeidsdeltagelse ut fra den enkeltes muligheter, ønsker og behov. Dette kan bidra til å øke sjansen for at Nav kan bruke sine muligheter for tilrettelegging til arbeidsinkludering. Samtidig som personene for et helhetlig bistands tilbud, som vil komme den enkelte til gode. Oppgaven vil videre avslutte med en konklusjon, ut fra momentene som har kommet frem i drøftingen.

## **5.0 Avslutning**

### **5.1 Konklusjon**

Denne oppgaven har forsøkt å finne ut av *Hvordan tilrettelegger NAV for arbeidsinkludering for menneskers med utviklingshemming?* Det har vist seg at Nav har flere mål og midler for å tilrettelegge for økt arbeidsdeltagelse. De har ressurser som kan bidra til arbeidsinkludering gjennom ulike arbeidsrettede tiltak og ulike metoder for tilnærming til arbeidsmarkedet. Hvilke tiltak og tilnærming som skal benyttes må kartlegges ut fra behovs- og arbeidsevnevurdering. Enkelte mennesker med utviklingshemming får denne bistanden fra Nav, og blir inkludert i arbeidslivet. Mens den største andelen av mennesker med utviklingshemming blir ikke arbeidsevnevurdert før de får innvilget uføretrygd, dette medfører at det ikke blir kartlagt hvilket behov det er for tilrettelegging for å kunne bli inkludert i arbeidslivet. Lovverkets uttaksbestemmelse gjør i

dette tilfelle at Nav blir begrenset, da det blir prioritert å ikke bruke ressurser på bakgrunn av mindre saksbehandlingstid.

Nasjonale lovgivninger, politiske føringer og CRPD beskriver at mennesker med utviklingshemming skal ha lik rett til arbeid og selvbestemmelse som alle andre. Likeverdig deltagelse og inkludering betyr å ha reelle muligheter til valg av arbeid og kvalifisering til videre muligheter i arbeidslivet (Gjertsen, Melebøe og Hauge, 2021b). Selv om staten har forpliktet seg til å påse at de ulike rettighetene og føringene blir oppfylt, har personer med utviklingshemming i dag svært få valgmuligheter når det gjelder arbeidsted. Selv om mange med utviklingshemming både ønsker og kan jobbe i ordinære arbeidsplasser, er de på langt på vei ekskludert fra det ordinære arbeidslivet (Gjertsen, Melbøe og Hauge, 2021b). Årsaken til manglete arbeidsinkludering ut fra den relasjonelle forståelsen av funksjonshemming, knyttet til barriere i samfunnet, men ikke minst manglete tilrettelegging (Gjertsen, Melebøe og Hauge, 2021b).

Mangelen kommer både fra begrensinger i tiltaksforskriften, med at alle tiltaksarrangørene skal være forhåndsgodkjent. Samt hvilken informasjon om muligheter Nav kan tilby både før og etter innvilget uføretrygd. I tillegg til holdninger blant Nav-veiledere, arbeidsgivere, skoleverk og øvrig befolkning (Gjertsen, Melebøe og Hauge, 2021b). Det kreves at Nav, arbeidsmarkedet, øvrige støttespillere og befolkningen ser mennesker med utviklingshemming ressurser, muligheter og ønsker, og tilrettelegger ut fra de forutsetningene som ligger til grunn, i formål å øke graden av arbeidsinkludering.

Oppgaven har inkludert HM! som en mulighet for arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming. Selv om det ikke er et tilbud som kommer fra Nav, er det et supplement som øker graden av arbeidsinkludering. Fremtidsrettet må det ses på muligheten for at dette skal være et tilbud som Nav har i sin rekke av arbeidsrettetiltak. Da dette kan være en metode for å tilrettelegge for arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming.

## 6.0 Litteraturliste

### Selvvalgt:

Bruun, Frank Jarle og Line Melbøe. 2021. Betydningen av arbeid. I: *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*. Redigert av Helge Gjertsen, Line Melbøe og Hans A. Hauge. Oslo: Universitetsforlaget. **Sider: 12**

Eide, Kjetil. Gullslett, Monika Knudsen og Hans A. Hauge. 2021. «Sosial innovasjon i overgangen til arbeidslivet.» I *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*, redigert av Helge Gjertsen, Line Melbøe og Hans A. Hauge. Oslo: Universitetsforlaget. **Sider: 12**

Engeland, Jeanette. Strand, Bjørn Heine. Innstrand, Siw Tone og Ellen Melbye Langballe. 2019. *Employment and attendance in day care centres for people with mild intellectual disabilities – do age, gender, functional level or hospital admissions matter?*  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jir.12709> Lest sist: 27.04.2022 **Sider: 24**

Engeland, Jeanette. Strand, Bjørn Heine. Innstrand, Siw Tone og Ellen Melbye Langballe. 2020. *Participation in employment and day care for adults with intellectual disabilities: Equal access for all?*  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jar.12850> Lest sist: 27.04.2022 **Sider: 22**

Frøyland, Kjetil og Øystein Spjelkavik. 2014. «Inkluderingskompetanse – et intrigert perspektiv.» I *Inkluderingskompetanse – ordinært arbeids som mål og middel*, redigert av Kjetil Frøyland og Øystein Spjelkavik. Oslo: Gyldendal norske forlag. **Sider: 15**

Gjertsen, Hege. 2021(a). «Arbeidsrettet tiltak for personer med utviklingshemming.» I *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*, redigert av Helge Gjertsen, Line Melbøe og Hans A. Hauge. Oslo: Universitetsforlaget. **Sider: 17**

Gjertsen, Hege. 2021(b). «Å jobbe både i skjermet og ordinær virksomhet via VTA.» I *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*, redigert av Helge Gjertsen, Line Melbøe og Hans A. Hauge. Oslo: Universitetsforlaget. **Sider: 12**

Gjertsen, Hege. Melbøe, Line og Hans A. Hauge. 2021(a). «Behovet for å tenke nytt om arbeidsinkludering.» I *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*, redigert av Helge Gjertsen, Line Melbøe og Hans A. Hauge. Oslo: Universitetsforlaget. **Sider: 17**

Gjertsen, Hege. Melbøe, Line og Hans A. Hauge. 2021(b). «Arbeidsinkludering, sosial innovasjon og selvbestemmelse.» I *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*, redigert av Helge Gjertsen, Line Melbøe og Hans A. Hauge. Oslo: Universitetsforlaget. **Sider: 7**

Hardonk, Stefan C. Og Árdís K. Ingvarsdóttir. 2021. «Muligheter for arbeidsinkludering: perspektiv fra Island.» I *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*, redigert av Helge Gjertsen, Line Melbøe og Hans A. Hauge. Oslo: Universitetsforlaget. **Sider: 16**

Hauge, Hans A. 2021. «Arbeidsinkludering for utviklingshemmede i lys av den norske arbeidslivsmodellen.» I *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*, redigert av Helge Gjertsen, Line Melbøe og Hans A. Hauge. Oslo: Universitetsforlaget. **Sider: 14**

Melbøe, Line. 2021. «Selvbestemmelse og deltagelse i arbeidslivet.» I *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*, redigert av Helge Gjertsen, Line Melbøe og Hans A. Hauge. Oslo: Universitetsforlaget. **Sider: 14**

Owren, Thomas. 2021. «Utviklingshemmede ansatte i ordinære bedrifter – en studie av sju bedrifters inkluderingsarbeid.» I *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*, redigert av Helge Gjertsen, Line Melbøe og Hans A. Hauge. Oslo: Universitetsforlaget. **Sider: 13**

Sannes, Tonje Agnethe Sanden og Øystein Spjelkavik. 2014. «Jobbspesialisten som balansekunstner mellom makt og hjelp.» I *Inkluderingskompetanse – ordinært arbeids som mål og middel*, redigert av Frøyland, Kjetil og Øystein Spjelkavik. Oslo: Gyldendal norske forlag **Sider: 17**

Spjelkavik, Øystein. 2014. «Ordinært arbeidsliv som metode og mål.» I *Inkluderingskompetanse – ordinært arbeids som mål og middel*, redigert av Frøyland, Kjetil og Øystein Spjelkavik. Oslo: Gyldendal norske forlag **Sider: 18**

**Totalt antall sider selvvalg litteratur: 230**

**Øvrig litteratur:**

Arbeids- og inkluderingsdepartementet. «NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet.» St. meld. nr. 33 (2015–2016). Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2016.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-33-20152016/id2501017/>

Askheim, Ole Petter. 2007. *Fra normalisering til Empowerment – idelogier og praksis i arbeid med funksjonshemmede*. Oslo: Gyldendal norske forlag,

Barne- og likestillingsdepartementet. NOU 2016:17. *På lik linje - Åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter for personer med Utviklingshemming*.

Brask, Ole David. Østby, May og Atle Ødegård. 2016. *Vernepleierens kjerne roller: En refleksjonsmodell*. Bergen: Fagbokforlaget.

Dalland, Olav. 2012. *Metode og oppgaveskriving*. Oslo: Gyldendal Akademisk forlag.

Folketrygdloven. *Lov om folketrygd av 28 februar 1997 nr. 19*.

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19?q=Folketrygdloven>

Gitlesen, Jens Petter. 2019. «Motsetninger mellom vernepleier og tjenestemottaker – konflikt og symbiose.» I *Vernepleier: fremtidsrettet og ettertraktet*, redigert av Rolf Magnus Grung. Norge: FO.

Grung, Rolf Magnus. 2019. «Det handler om å bli tatt på alvor.» I *Vernepleier: fremtidsrettet og ettertraktet*, redigert av Rolf Magnus Grung. Norge: FO.

Helgesen, Leif A. 2017. *Menneskets dimensjoner: Lærebok i psykologi*. Kristiansand: Høyskoleforlaget AS.

Helse og omsorgstjenesteloven. *Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester av 24.juni 2011 nr. 30.* [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-30?q=helse%20og%20omsorgstjen#KAPITTEL\\_9](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-30?q=helse%20og%20omsorgstjen#KAPITTEL_9)

NAV-loven. *Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen av 16 juni 2006 nr. 20.* <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2006-06-16-20?q=NAV%20loven>

Nordlund, Inger. Thronsen, Anne og Sølvi Linde. 2015. *Innføring i vernepleie: kunnskapsbasert praksis grunnleggende arbeidsmodell.* Oslo: Universitetsforlaget

Owren, Thomas og Sølvi Linde. 2020. «Innlending.» I *Vernepleierfaglig teori og praksis – Sosialfaglig perspektiv*, redigert av Thomas Owren og Sølvi Linde. Oslo: Universitetsforlaget.

Owren, Thomas 2020. «Funksjonsnedsettelse og funksjonshemming.» I *Vernepleierfaglig teori og praksis – Sosialfaglig perspektiv*, redigert av Thomas Owren og Sølvi Linde, *SIDESPENN*. Oslo: Universitetsforlaget.

Statistisk Sentralbyrå (SSB). 2021. *Personer med nedsatt funksjonsevne, arbeidsundersøkelse.* <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/personer-med-nedsatt-funksjonsevne-arbeidskraftundersokelsen> lest sist: 25.04.2022

Tiltaksforskriften. *Forskrift om arbeidsmarkedstiltak.* Fastsatt ved kgl. res. 11. desember 2015. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2015-12-11-1598>

Verdens helse organisasjon. 2010. ICD-10 Version:2010. Hentet fra World Health Organization: <https://icd.who.int/browse10/2016/en> Lest sist: 02.04.2022