



NAKU

NASJONALT KOMPETANSEMILJØ
OM UTVIKLINGSHJEMNING

Utvikling

NOVEMBER 2010 • NUMMER 4 • ÅRGANG 4 • WWW.NAKU.NO

TEMA
Arbeid

Bestill gratis abonnement på naku@hist.no



NASJONALT KOMPETANSEMILJØ
OM UTVIKLINGSHEMNING

ANS. REDAKTØR:

Karl Elling Ellingsen

REDAKTØR

Kari Klepp

REDAKSJON

Karl Elling Ellingsen

Kim Berge

Kari Wuttudal

Stian Reinertsen

PÅ FORSIDEN

Lillian Pedersen, Uni-K

Utvikling kommer ut fire ganger i året og abonnement er gratis ved henvendelse til NAKU. Redaksjonen forbeholder seg retten til å korte ned bidrag.

BIDRAGSYTERE

Grethe Nygaard

LAYOUT OG PRODUKSJON

Klipp og Lim AS, Trondheim

FORSIDEFOTO

Grethe Nygaard

KONTAKT

Redaksjonen tar i mot tips på

TEL. 73 55 93 86

E-POST naku@hist.no

www.naku.no

- s. 3 **PÅ JOBB:**
Takt, trim og Tubfrim
- s. 4 **NYTT OG NYTTIG**
- s. 5 **REPORTASJE:**
Verdiskaperne i Uni-K
- s. 10 **LÆR MER:**
Arbeid og aktivitet
- s. 11 **REPORTASJE:**
Full klaff med ny jobb
- s. 14 **KRONIKK:**
I «utenforskapet»
- s. 15 **LESERBREV**

“ Lik rett til å bestemme over eget liv

Leder

Audun Lysbakken

Barne-, likestillings-
og inkluderings-
minister



Regjeringen la nylig fram det nye informasjons- og utviklingsprogrammet for mennesker med utviklingshemming. Det var en viktig dag for meg som likestillingsminister. Forhåpentligvis er programmet til glede for mange andre også. Da man satte i verk ansvarsreformen for snart 20 år siden, var det for å sikre at også utviklingshemmede skulle kunne leve og bo selvstendig og ha en aktiv og meningsfylt tilværelse i felleskap med andre. Reformen er en av de store sosialpolitiske endringene vi har gjort her til lands de siste tiårene. Den har vært en suksess på mange områder. Men dessverre opplever vi også tilbakeslag. Utviklingshemmede opplever å bli plassert i bofellesskap mot sin vilje, og mange er bekymret for ny segregering i skolen. Derfor må vi pusse støv av målene og prinsippene som lå til grunn for reformen.

Regjeringens nye informasjons- og utviklingsprogram skal bevisstgjøre kommunale og statlige myndigheter om hvilke rettigheter utviklingshemmede

har, og sette dem og familiene deres bedre i stand til å kreve sin rett. Retten til selvstendig liv og til å være en del av samfunnet, krever også økt mulighet for deltakelse i arbeidslivet. Regjeringen har derfor oppnevnt et offentlig utvalg som skal gjennomgå og vurdere skjermede virksomheter med sikte på å forbedre overgangen til ordinært arbeidsliv. Utvalget skal videre foreslå endringer for å forbedre tilbudet

«Derfor må vi pusse støv av målene og prinsippene som lå til grunn for reformen»

til brukere som har behov for en varig tilrettelagt arbeidsplass. Regjeringen har også iverksatt et omfattende arbeid for å få fram en ny sysselsettingsstrategi for å få flere personer med nedsatt funksjonsevne i arbeid.

Jeg håper at begge disse tiltakene vil bidra til at flere utviklingshemmede får muligheter til å komme i arbeid. Informasjons- og utviklingsprogrammet presenterer helheten i regjeringens strategi for å virkeliggjøre ambisjonene om et samfunn uten diskriminering av utviklingshemmede. Nå begynner vi jobben med å gjøre målene i programmet til virkelighet. ■

Utvikling

Bladet Utvikling gis ut av Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemning (NAKU). NAKU skal bygge broer mellom fagmiljøer og tjenesteytere i kommunene, slik at vi sammen kan jobbe for å bedre

leveskårene for mennesker med utviklingshemning. NAKU er opprettet av Helsedirektoratet som en selvstendig enhet ved Høgskolen i Sør-Trøndelag (HiST). Se www.naku.no.

Takt, trim og Tubfrim

På Sagene dagsenteret for utviklingshemmede i Oslo, bygger arbeidsoppgavene rundt samarbeid, sosialt samvær og inkludering.

TEKST: Redaksjonen



På jobb



STEINAR TORP



SAMIA EL-KASMI



FELIX LINSTAD
(MARZIE VAKILI BAK)

TEKST: Redaksjonen

Hver dag setter jeg opp en arbeidsavtale sammen med hun der, sier Steinar Torp og smiler til spesialpedagog Marzie Vakili.

Steinar har vært på dagsenteret på Sagene siden det åpnet i 1999. Han er den eldste blant senterets åtte brukere, og har flere lederroller:

- Steinar er redaktør for et blad vi gir ut til pårørende hver sommer og jul. Han har også ansvaret for å åpne konvoluttene fra Tubfrim. De andre hjelper hverandre med å klippe og sortere frimerkene. Vi legger stor vekt på samarbeidet her, forklarer Marzie.

I tillegg til samarbeid mellom brukerne, legges det opp til at dagsenteret skal komme seg ut i bymiljøet.

- Årets tema er integrering. Hver uke drar vi til byen og går på museer, kafeer

og tar kollektiv transport, sier Marzie.

Hun synes det sosiale aspektet er viktigst med senteret:

- At de kommer seg ut, møter andre og blir en del av samfunnet betyr mye.

Sara og Samia er på vei ut døra. De liker å gå turer. Senteret har felles gym en gang i uka, kostholdsfokus og individuelle aktiviteter som turer og svømming. Det samme gjelder musikk. De har felles rytmeaktivitet på tirsdager og de mest musikkinteresserte har også egne opplegg. Felix Linstad spiller piano i kantina to ganger i uka.

- Jeg er veldig glad i «We'll meet again» og «We shall overcome. Noen ganger spiller jeg rytme-pinner og trommer også, sier Felix.

Han er synshemmet og har derfor datautstyr til å lese punktskrift med på dagsenteret. Her skriver han blant annet gjennfortellinger av lyd-bøker. Flere

av de andre brukerne har også egne PC-programmer.

- Vi er jo ikke et pedagogisk tilbud, men samarbeider med synspedagog, voksenopplæringen og habiliteringstjenesten. Vi følger brukernes individuelle planer, sier seksjonsleder Turid Bangsund Wolf.

- Utfordringen som dagsenter er å finne meningsfulle oppgaver og oppdrag. Siden de fleste tjenester krever at man leverer raskt, går oppdragene naturlig nok til vekstbedrifter isteden. Vi er derfor prisgitt kreativiteten til personalet. De er flinke til å finne på ting som å lage smykker, såper og lys, sier Turid.

Hun tror stabilt personale er viktig for dagsenteret.

- Vi har lite sykefravær og de ansatte er gira på kursing. De er opptatte av brukernes ve og vel. Godt arbeidsmiljø smitter over på brukerne. ■



NAKU vil høre dine historier

Si din mening!

Hvordan følger dere opp arbeid, aktivitet, fritidstilbud, helseoppfølging og andre tilbud til utviklingshemmede der du jobber? I bladet Utvikling ønsker vi å formidle eksempler og hverdags historier som kan komme tjenesteytere i andre kommuner til nytte. Ved å dele kunnskap og erfaringer, kan vi alle bidra til å bedre levekårene til mennesker med

utviklingshemning. Tips oss på naku@hist.no eller ring 73 55 93 10. Vi tar vare på alle bidrag og i hver utgave av Utvikling vil vi dele historiene med leserne. De beste eksemplene vil komme på trykk i form av reportasjer og det vanker fine T-skjorter til gode tipsere! ■

Har du spørsmål eller kommentarer til artikler i bladet eller andre tema?

Send inn din mening til naku@hist.no

Spørsmål: Dagtilbud og rettigheter

Eg har eit spørsmål når det gjeld rettigheter. Har utviklingshemma vaksne rett på eit dagtilbud? eller kan dette bli fratatt på økonomisk grunnlag?

Svar: Utviklingshemmede har ikke en lovfestet individuell rett til kommunalt dagtilbud/aktivitetstilbud. Det er opp til kommunen å fylle innholdet i sosialtjenestelovens § 3-1, som lyder: «Sosialtjenesten skal arbeide for at det blir satt i verk velferds- og aktivitetstiltak for barn, eldre og funksjonshemmede og andre som har behov for det». Det er en god praksis at kommunene fatter enkeltvedtak knyttet

til dagtilbud som gis den enkelte. Endringer av tiltaket må drøftes med berørte parter jamfør prinsipper om brukermedvirkning. Det konkrete innholdet og utformingen av slike tiltak er det i stor grad opp til den enkelte kommune å utforme. Det er ikke uvanlig at kommunene endrer disse tilbudene på bakgrunn av økonomiske forhold eller andre hensyn. *Hilsen NAKU-redaksjonen.*

Spørsmålet over ble sendt inn til naku@hist.no og publisert på naku.no. Du kan også sende inn dine spørsmål, kommentarer og erfaringer til samme adresse

SPØR OSS PÅ NETT!

GÅ INN I VÅR KUNNSKAPSBANK!
På naku.no finner du oversikt over lover, rettigheter, litteratur, forskning, artikler og filmer knyttet til tema omkring utviklingshemning. Her finnes kunnskap om arbeid og aktivitet, familie, skole og oppvekst, hjem og

miljø helse og omsorg og kultur og fritid. Hvis du ikke finner informasjonen du leter etter, kan du sende oss spørsmål, kommentarer og innspill til naku@hist.no.



Foto: Istockfoto

Ny NAKU-side

Naku.no har i høst fått ny design og struktur. Her finner du en kalender med oversikt over kurs, konferanser og andre arrangementer som har tema relatert til utviklingshemning. Du kan også legge til arrangementer i kalenderen.

- ! Kurs: Multifunksjonshemming - Livsutfoldelse og læring på Håndverkeren i Oslo 21. januar.
- ! Den 7. nordiske handikap-historiske konferansen 5-6 mai i Oslo skal gi perspektiver på nordisk spesialpedagogikk i fortid og fremtid.



Innvasjonspris til språkhjelpemiddel

I september delte Forskningsrådet ut sin prestisjefylte innovasjonspris for 2010. Vinneren kåres av et panel bestående av 2000 norske bedriftsledere. Hjelpemiddelprodusenten Abilia fikk hele 34,4 prosent av stemmene. Abilia produserer hjelpemidler innen kommunikasjon og kognisjon. De har utviklet Memo-serien, som er digitale kalendere med bilder og påminning. Abilia står også bak berøringsskjermen Rolltalk som er et kommunikasjons-hjelpemiddel for personer med svekket talespråk. Med berøring styrer personen en skjerm som gir språket en stemme. Skoleelever kan bruke produktet til å følge øvrig

undervisning i klasserommet, snakke med venner og til å justere rullestol, sende sms, styre TV, leker og annet utstyr.

- Årets vinner er et strålende eksempel på hvordan forskning bidrar til å gjøre livet bedre for mange, sa Eirik Normann i Forskningsrådet under utdelingen av innovasjonsprisen.

Du kan lese mer om hvordan Rolltalk kan brukes i skoleundervisning i Utvikling nr 2/2010 som kan lastes ned fra naku.no.

Miljøarbeid til inspirasjon

NAKU ga nylig ut eksempelsamlingen «Modeller i miljøarbeid». Her har åtte ulike fagmiljøer bidratt med historier om praksis overfor personer som oppfattes å ha krevende og utfordrende atferd. Tekstene er enkeltstående fortellinger om hvordan miljøarbeid har ført til

endring. De skal gi leserne et innblikk i hvordan man kan tilrettelegge, tenke og strukturere miljøarbeidet for å oppnå positive resultater. Du kan bestille heftet på naku.no eller laste det ned som pdf fra naku.no.



Utviklingshemmet med selvbiografi

I boka «Mitt liv som utviklingshemmet» gir Wenche Jensen leserne et innblikk i sin historie og hverdag. Den 49 år gamle kvinnen fra Bærum har hatt en sterk variant av epilepsi siden hun var åtte måneder gammel. Det definerer henne som utviklingshemmet. Med selvbiografien ønsker forfatteren at utviklingshemmede skal bli tatt på alvor og være et skritt i riktig retning mot likestilling mellom utviklingshemmede og funksjonsfriske i samfunnet.

Kr 198,- på <http://www.mamut.net/publicabok/shop/>



HENDIG: Alexander Sørensen (foran) og Håkon Berntsen tryller bildekk om til husker som leveres til en lekeapparatprodusent.

Verdiskapere

REPORTASJE Vekstbedriften Uni-K i Haugesund selger varer og tjenester til oljeplattformer, skip, slott og sykehus. Men mellom symaskiner og sveiseapparater, produseres også verdier som velferd og likeverd.



PÅ Plass: Frode Tveiten (foran) og Arild Tangjerd stabler ved i Hageavdelingen .

VARIG TILRETTELAGT ARBEID (VTA)

Varig tilrettelagt arbeid er et tilbud til personer som har problemer med å få jobb innenfor det ordinære arbeidslivet. En VTA-bedrift iverksetter varig tilrettelagt arbeid tilpasset den enkelte ansattes yteevne. Hos Uni-K i Haugesund er det i tillegg til arbeidsoppgaver også lagt stor vekt på velferd og brukermedvirkning.

TEKST: Kari Klepp FOTO: Grethe Nygaard

I auditoriet hos Uni-K i Haugesund farer bilder fra bedriftens produksjon over skjermen. Til dramatisk klassisk musikk presenteres virksomhetens varer og tjenester i tall: Hvert år distribuerer Uni-K mer enn 5.500 hjelpemidler, 750.000 frukt, 15.000 smørbrød, 160.000 kluter og to millioner klesplagg. Her sys det gardiner til kunder som Kongeskipet Norge, Trollplattformen og «noen slott». Uni-K freser dessuten helikopterdekk for bruk i Nordsjøen og produserer byggedeler i hangartelt for NATO.

– Det er viktig at vi som jobber her vet om mengden og verdiskapningen i oppgavene vi gjør og at vi klarer å vise dette til andre, sier daglig leder ved Uni-K, Kjell Arne Wilhelmsen.

– Vi har jobbet mye med omdømmebygging og fått nytt navn og logo. Men like viktig er det at vi som jobber her

også kan presentere innholdet i Uni-Ks produksjon. Derfor har vi laget fire filmer som ligger ute på Youtube. Med filmene kan de ansatte vise fram hva de jobber med, sier Wilhelmsen.

Hektisk aktivitet

Behovet for å tallfeste produksjonen, melder seg fort når du går en runde i bedriftens lokaler i Haugesund. På vaskeriet velter lass med rosa, blå og gule kluter ut av vaskemaskinene. På det mekaniske verkstedet sveises og skruses det i stabler med gummidekk og metall. Meter på meter med tekstiler kjøres gjennom symaskinene i sømavdelingen og vedkubbene når nesten taket i lageret hos hagegruppa. Det er et uttalt mål i Uni-Ks visjon at oppdragene som utføres ved bedriften skal være faste, forutsigbare, langsiktige og repetitive. Ved å visualisere resultatet av produksjonen på film, får man tydelig fram at hver oppgave spiller



I FORM: Andrew Wiik trener en god tretimersøkt i trimrommet hver uke.

en viktig rolle for sluttresultatet.

– Uni-K skal være et helhetlig samspill mellom medarbeidere, samfunn og partnere, sier faglig leder ved bedriften, Elisabeth Lund.

Uni-K er et aksjeselskap eid hundre prosent av Haugesund kommune. Bedriften har 140 ansatte, hvorav 80 har varig tilrettelagt arbeid med tilskudd fra NAV.

– Formålet med bedriften er å skape varige arbeidsplasser for personer med nedsatt arbeidsevne gjennom produksjon, handel og tjenesteytende virksomhet, sier Lund.

Stiller krav

I tillegg til at de ansatte skal bli kompetente og trygge i sitt fag, har Uni-K lagt stor vekt på demokrati og engasjement fra de som jobber her.

De ansatte har eget tillitsvalgtsapparat, velferdsutvalg, bedriftshelsetjeneste, fritidsaktivitetstilbud, personalhytte og

HMS-tjeneste.

– Velferdsutvalget tar seg av de sosiale aktivitetene. Vi har for eksempel åpent auditorium hver tirsdag kveld. Da arrangeres det filmvisninger, karaoke, dans og andre aktiviteter. Vi markerer også høytidene her, sier faglig leder ved Uni-K, Elisabeth Lund.

– Vi har et treningsrom der de ansatte kan trene utenfor arbeidstiden. Og ei turgruppe som går korte og lange fotturer.

– Vi skal faktisk på tur i dag! sier Einar Fjeldheim. Han er vara-tillitsvalgt for Mekanisk avdeling. Fjeldheim er glad i å gå i marka og besøker ofte Uni-Ks personalhytte i Vinje.

– Da jeg var der sist, så jeg at du hadde vært oppe og klipt gresset, sier Lund og titter bort på kollega Andrew Wiik. Wiik er tillitsvalgt for avdelingen Hage, Frukt og Hjelpemidler.

– Jo, jeg liker at det ser skikkelig ut der, svarer han og smiler.

Uni-K har hatt tillitsvalgtapparat i åtte år. Der Velferdsutvalget tar seg av sosiale aktiviteter og fritid, tar tillitsvalgtapparatet seg av de ansattes arbeidsforhold.

– Vi ønsket denne ordningen for å sette brukermedvirkning ut i praksis. Alle nye rutiner vi legger inn på arbeidsplassen, må godkjennes av de tillitsvalgte. De bestemmer også rammene for motivasjonslønnen – i likhet med lønnsforhandlinger ellers i arbeidslivet, forklarer Lund.

– Som tillitsvalgte lærer vi å presentere bedriften utad. Vi forhandler lønn på vegne av de ansatte og vi har ansvar for personalet. Men vi griper ikke inn i enkeltsaker, sier Andrew Wiik som er nylig gjenvalgt for å representere sin avdeling.

Ett av kravene som de tillitsvalgte har stilt ovenfor ledelsen er at det skal gjennomføres sikkerhetskurs blant de ansatte jevnlig.

– Vi foretar brannøvelser og frisker opp førstehjelpskunnskaper fra tidligere



RETT SØM: Hild Sylvi Davidsen syr gardiner. Uni-K leverer tekstiler til både private og offentlige aktører.

kurs. Det er viktig for tryggheten på arbeidsplassen at vi holder kunnskapene ved like, sier Wiik.

VTA-vekst

Det statlige arbeidsmarkedstiltaket varig tilrettelagt arbeid (VTA) er et tilbud til personer som har problemer med å få jobb innenfor det ordinære arbeidslivet. Arbeidsoppgavene skal være tilpasset den enkeltes evner, og bidra til å utvikle den enkeltes ressurser. Ordningen er en videreføring av det som ble organisert som arbeidssamvirker og produksjonssteder etter ansvarsreformen. I 2007 fantes det omkring 7800 VTA-plasser i Norge. Personer med utviklingshemninger har hele veien vært en viktig målgruppe for dette tiltaket, og er i dag en av de to største gruppene som benytter seg av tilbudet. Ordningen er omdiskutert, da mange fagpersoner mener VTA i skjermet bedrift segregerer mer enn det integrerer.

I Stortingsmelding nr. 9 (2006-2007) «Arbeid, velferd og inkludering» ytret regjeringen ønske om å videreutvikle VTA-tiltaket utenfor skjermede virksomheter og legge mer vekt på overgangen til ordinære arbeidsplasser. En undersøkelse av VTA gjennomført av Forskningsstiftelsen Fafo i 2008, viste at overgangen fra VTA til ordinært arbeid likevel var relativt lav. Men samlet indikerte Fafofunnene at VTA representerer et svært viktig tilbud for mange personer i Norge, og at det bidrar til å sikre en bredde i NAVs tiltaksspekter.

Hos Uni-K forberedes ti-tolv deltakere årlig til å gå ut i arbeid med bistand. Men for flesteparten legges det opp til å skape varige arbeidsplasser i vekstbedriften.

– For dem som allerede har prøvd seg ute i det ordinære arbeidsliv uten å lykkes, skal Uni-K være et sted der de kan få en god og meningsfull hverdag,

sier fagleder Lund.

Service med et smil

– For meg ble denne jobben en grunn til å stå opp om morgenen, forteller Jan Erik Larssen bak disken i Uni-Ks vestibyle. Han har jobbet ved bedriften i åtte år og er nå tillitsvalgt for avdelingene Søm og Kantine.

– Jeg var utsatt for en ulykke da jeg gikk på videregående. Det var uheldet som gjorde at jeg kom hit. Først holdt jeg på med pakking, men for seks år siden begynte jeg å jobbe i resepsjonen. Her føler jeg meg mer til rette, for jeg tok litt utdanning innen markedsføring da jeg gikk på skolen.

I resepsjonen har Larssen ansvar for å ta i mot besøkende, levere bestillinger til vaskeriet, sette over telefoner, og være sjåfør.

– Jeg liker de travle dagene best; Når telefonen ringer i ett sett og jeg har mye



VTA I TALL

- I 2007 fantes det omkring 7800 plasser innen varig tilrettelagt arbeid i Norge.
- Personer med utviklingshemning er en av målgruppene for tiltaket VTA.
- Gjennomsnittsalderen for VTA-deltakere var i 2006 cirka 3,5 år lavere enn i 2002. I samme periode har andelen deltakere mellom 20-29 år økt, mens andelen over 50 år har sunket.
- Vekstbedriftene iverksetter VTA. Det er rundt 230 Vekst-bedrifter på landsbasis. De fleste er kommunalt eide.
- I 2006 ble det innført en mulighet for å opprette VTA-plasser i ordinære bedrifter.

HVA SYNES DU?

Bruker dere av frynsegoder som en del av dagtilbudet og arbeidslivet for personer med utviklingshemning? Send inn din mening på naku@hist.no.

SERVICE: Jan Erik Larssen tar i mot alle besøkende til Uni-K.

å gjøre. Den viktigste egenskapen som resepsjonist er å være blid, hyggelig og serviceinnstilt, sier Larssen og svarer telefonen med vennlig stemme: «Uni-K værsgod?»

Mot mobbing

Larssen har mange bestillinger å levere til vaskeriet i andre etasje. Her tar Uni-K mot leveranser fra sykehus, omsorgsboliger og andre aktører i kommunen. Uni-K konkurrerer med andre leverandører og følger derfor næringslivets krav til kvalitet og punktlighet. I vaskeriet legger flittige hender sammen mopper, kluter, klær separat inn i store vaskemaskiner som går dagen lang. Når de er ferdig vasket, kommer de ute på den rene siden av barrikaden og brettes sirlig sammen i stabler. Avdelingen deles inn i rullende grupper som har ulike arbeidsstasjoner hver dag. Ingen jobber på «ren» og «skitten» side av barrikadevaskeriet på samme

dag. Vaskeriet er svært nøye på hygienens i lokalene. I tillegg er tillitsvalgte Lillian Pedersen opptatt av den sosiale delen av arbeidsmiljøet i avdelingen:

– Her setter vi trivsel, respekt, mangfold og toleranse høyt, sier hun og viser oss rundt i avdelingen og hilser på kollegene.

Pedersen er en av dem som har blitt kåret til månedens medarbeider ved Uni-K.

– Arbeidslederne kårer månedens medarbeider første fredag i måneden. Det går ikke på hvor flink du er til å jobbe, men handler mer om det mellommenneskelige. Om du er høflig, hyggelig og vennlig mot kollegene dine. Dette er en tradisjon vi har hatt i seks år, forklarer fagleder Elisabeth Lund.

De tillitsvalgte er svært opptatte av at Uni-K skal være en arbeidsplass der folk trives.

– Vi er veldig strenge når det gjelder



FAGLIG LEDER: Elisabeth Lund.

mobbing. Det vil vi ikke ha noe av her, sier tillitsvalgte Andrew Wiik og legger til:

– På Uni-K er alle like, uansett hvilken bakgrunn du har. Her er alle unike, men like mye verd. ■



Lær mer!

Hva sier loven?

Under emneordet «Arbeid og aktivitet» på naku.no finner du gjeldende lovverk og rettigheter for utviklingshemmede og arbeidsliv. Her finner du aktuelle lover for blant annet arbeid med bistand, dagsenter og varig tilrettelagt arbeid. I kunnskapsbanken finner du også pekere til forskning, litteratur og film som omhandler temaet arbeid.



Hva arbeid betyr for den enkelte

I avhandlingen «Versjoner av arbeid – Dagaktivitet og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen» studerer Terje Olsen utviklingshemmede og arbeidsliv. Avhandlingen handler om hva mennesker med utviklingshemming jobber med og hva de selv mener arbeidet betyr for dem. Du kan laste ned publikasjonen gratis som pdf på naku.no.



Foto: NAKU

Verdien av arbeidsliv

I boka «Betydning av arbeid og arbeidsmiljø – en studie av arbeidssenter for mennesker med utviklingshemning», ser Unni Hegdal på verdien av aktivitet, virksomhet og arbeid for mennesker med utviklingshemning. Forfatteren har deltatt, observert og intervjuet ansatte og brukere ved et arbeidssenter. Boka retter seg mot personer som planlegger, organiserer og tilrettelegger arbeid for mennesker med utviklingshemning. Kan bestilles fra aldringoghelse.no.

Telenor tilbyr arbeidstrening

Open mind heter en avdeling av Telenor som er et kurs- og arbeidstreningprogram for funksjonshemmede. I et to år langt program skal deltakeren gjøres bevisst på hvordan funksjonshemningen kan gi styrke og fortrinn istedenfor hindring i arbeidslivet. Deltakeren får veiledning, kunnskap og arbeidstrening. For å få plass i programmet må søker motta arbeidsavklaringspenger fra NAV, ha bestått videregående skole eller annen relevant utdanning og ha motivasjon for å lære. Søknadskjema finner du på www.telenor.no/openmind.



Arbeidsministeren ønsker nye ideer

Arbeidsminister Hanne Bjurstrøm har lansert to paneler som skal gi konkrete innspill i hvordan arbeidslivet kan åpnes opp for funksjonshemmede. Idè- og erfaringspanelet skal ledes av tidligere LO-leder Yngve Hågensen og Thyra Kirknes skal lede brukerpanelet. Arbeidsministeren ønsker å rette spesiell fokus mot unge funksjonshemmede på vei inn i arbeidslivet. Panelene skal komme med konkrete forslag til tiltak som kan åpne portene til arbeidslivet innenfra. Panelene skal levere sine innspill til arbeidsministeren innen 15. januar 2011.



*Trivsel
i ny jobb*

FULL TRØKK: Vegard Imbsen fant sin drømmejobb.

Full klaff

REPORTASJE Etter mange år med mistrivsel i skjermede bedrifter, fikk Vegard Imbsen jobb på en ordinær arbeidsplass. På Warehouse i Trondheim har han sklidd rett inn i miljøet og fått varierte oppgaver.



GODE KOLLEGER: Vegard har bare gode ord å si om arbeidsmiljøet.

TEKST OG FOTO: Kari Klepp

Vegard Imbsen (42) griper spakene til trøkken på lageret til Warehouse i Trondheim. Her skal tonnevis med frisørprodukter lempes opp og ned fra hyllene, slik at Skandinavia blir fin på håret. Warehouse leverer produkter og tjenester til frisører i Norge, Sverige og Danmark. Hovedkontor, showrom, hårakademi og lager ligger i Trondheim. Her har Vegard gått på jobb med et smil siden han fikk tilrettelagt arbeidsplass ved bedriften i februar.

– Jeg skjønnte allerede etter første dag at dette var et sted jeg ville være. Nå gleder jeg meg faktisk til å gå på jobb! Det har jeg aldri gjort før jeg begynte her.

Lettet

Jobbene Vegard hadde tidligere, var VTA-plasser lagt til skjermede bedrifter. Her mistriivdes han både med arbeidsoppgavene og den sosiale biten. I mange år opplevde han hverdagen som svært vanskelig.

– I over seks år grudde jeg meg til å gå

på jobb. Jeg følte meg tung som en sekk og var langt nede i kjelleren. Medisineringen gikk opp, jeg sov dårlig, hadde lite energi og slet psykisk. Det var moren min som til slutt fiks tips om denne jobben her.

– Det å jobbe på en ordinær arbeidsplass, er helt annerledes. Endelig har jeg funnet det rette miljøet for meg. Jeg kan spøke med kollegene mine og de lytter til meg. Når jeg kommer på jobb spør jeg hvordan de har det, og de spør hvordan jeg har det. Da svarer jeg at jeg har det bra! Sier Vegard og smiler.

Vegard er en slags altnulig-mann hos Warehouse. Det er han svært fornøyd med:

– Jeg rydder i reolene, vasker, koster gulv, presser papp og tar i mot ordre på lageret. I tillegg får jeg være med markedsavdelingen på messer. Det er kjempegøy å rigge til stands og møte nye folk. Her er det nye utfordringer hele tiden! Sier Vegard.

– Aldri har jeg fått så mye skryt som her. Når noen skryter av jobben jeg gjør, føler jeg meg så utrolig lettet.

En av gutta

Warehouse får tilskudd fra NAV for å tilrettelegge arbeidsplassen for Vegard som ellers mottar uføretrygd. Men ifølge lagerleder Bjørn Frøysa, krever ikke hans nye medarbeider så mange ekstra tilpasninger.

– Det har ikke vært nødvendig med hjelpemidler, han har lært seg å bruke det meste av utstyret her. Vi får ofte en del store ordre til lageret som blir litt for komplekse, så Vegard får de ordrene som er litt mindre. I starten var det utfordrende at mange bestillinger var skrevet på engelsk, men nå begynner han å lære seg det også, skryter Bjørn som er Vegards oppnevnte fadder på arbeidsplassen.

– Det viktigste er at han trives. Kollegene ser i alle fall ut til å sette pris på å ha fått ham hit. Noen var nok litt skeptisk før vi skulle sette i gang dette prosjektet, men Vegard har sklidd rett inn blant både selgerne på kontoret og gutta på lageret. Han er et positivt tilskudd til miljøet og er med på den spøkefulle tonen vår. Har du forresten fortalt at du



FADDER: Lagerleder Bjørn Frøysa tilrettelegger arbeidsplassen for Vegard.

la på deg etter at du begynte her, Vegard?
Erter Bjørn.

– Ja, det er sant. Det er nok et tegn på at jeg trives, sier Vegard og ler. Han føler den nye jobben har hatt mye å si for helsa.

– Nå både sover og spiser jeg godt. Medisiner er kutta og jeg føler meg skikkelig opplagt! Samboeren min ser på meg at jeg har det bedre også. Nå flirer vi mye sammen igjen. Jeg har opplevd mange vanskelige år, men nå føler jeg at ting ser lyst ut! ■



HAR DU EN HISTORIE?

Vet du om andre som har funnet drømmejobben? Fortelle dine historier til NAKU: Skriv til naku@hist.no eller ring oss på telefon 73 55 93 10.



Illustrasjon: Lars Hegdal

Utviklingshemmede i «utenforskapet»

Kronikk

Stian Reinertsen,
Stipendiat ved
NAKU



Bak Ansvarsreformen (1991) lå det en ideologisk tanke om å normalisere levekårene blant utviklingshemmede gjennom blant annet sysselsetnings- og arbeidstreningstiltak. Attføringsmeldingen viste til alarmerende tendenser om stadig sterkere utstøting fra arbeidslivet og akselererende utgifter knyttet til de passive, individbaserte trygdeytelsene. Antall uføretrygdde økte fra 160.000 i 1980 til 238.000 i 1991.

For å se på arbeid og arbeidsdeltakelsens verdi, må man studere det i lys av den kontekst arbeidet er en del av. I Norge, og vesten for øvrig, blir arbeid og arbeidsdeltakelse sett på som normen, altså en viktig del av det normale livsløp. Det er en kjent sak at personer med utviklingshemning er den gruppen som møter de fleste og tyngste barrierene når det kommer til muligheter for en «vanlig arbeidsdag».

I arbeidsmarkedet stilles det stadig tøffere kunnskapskrav til arbeidstakerne for å øke bedriftenes produktivitet og konkurransedyktighet. Disse kravene står i sterk kontrast til de «kapasitetsprofilene» personer med utviklingshemning representerer. Lavere intelligensnivå og problemer med å bearbeide informasjon og kunnskap fra omgivelsene, synes å være uforenelig med ordinært arbeid, selv om dette er variabler som etter min mening er dårlige når det gjelder å kunne vurdere arbeidslivstilpasning

Gjennom Attføringsmeldingen ble det introdusert

« Personer med utviklingshemning er den gruppen som møter de fleste og tyngste barrierene når det kommer til muligheter for en «vanlig arbeidsdag»»

en rekke reformer og tiltak for å kunne gi flest mulig muligheten til en «vanlig arbeidsdag», med alle de dokumenterte positive effektene arbeidsdagen har på psykisk og fysisk helse. Varig Tilrettelagt Arbeid (VTA) er i dag det eneste arbeidsmarkedstiltaket der utviklingshemmede inngår som en sentral målgruppe.

Men utviklingshemmede representerer en fallende andel i dette tiltaket – fra 71 prosent i 1994 til 35 prosent per april 2010.

Det er spesielt urovekkende når antallet plasser i VTA-bedriftene har økt fra 5681 i 2002 til totalt

7825 plasser i 2008. Utviklingshemmede faller stadig utenfor de tiltak som skulle fylle gapet mellom forutsetninger og det ordinære arbeidsmarkedets krav. Det er fortsatt et åpent spørsmål hvorvidt NAV-

reformen bidrar til å gjøre det enklere for personer med utviklingshemning å få og beholde arbeid, spesielt i tider hvor mange ressursene er gått med til å hankses med betydelige innkjøringsproblemer. NAV, i kraft av å være et organ for tjenesteorientering, bør utforme tilbud som utformes i samsvar med det enkelte individs ståsted. Subsidier bør tilføres bedriftene, slik at de kan skape mer rom, fleksibilitet og tid til å gi et helhetlig, tilrettelagt arbeidstilbud tilpasset den enkeltes forutsetninger. Inntil videre, i kraft av hva arbeid er og skal innebære, så fortsetter personer med utviklingshemning, å være en del av «utenforskapet» i samfunnet.

naku.no har blitt ny!



Med nytt design og struktur skal det nå være enda enklere for deg å finne informasjonen du leter etter. I vår kunnskapsbank finner du aktuell forskning, litteratur, lover, rettigheter, filmer og e-læringsprogram sortert under tema relatert til utviklingshemning. Sidene har fått en visuell oppgradering og framstår som ryddigere og mer oversiktlige enn før. Det nye designet gir rom for bruk av store bilder, film og flashpresentasjoner. NAKU har allerede publisert en del multimedia på sine nettsider og har ambisjoner om å produsere mer filmmateriale i tiden som kommer.

Ellers har nettsiden en brukervennlig kalender som holder deg oppdatert om aktuelle kurs og arrangementer, nyheter, nedlastbare rapporter og bladet Utvikling, og ellers alt det stoffet du fant på vår gamle side.

Hjemmesiden er et av våre viktigste bindeledd med brukere og samarbeidspartnere. Vi håper og tror at vi med dette kan tilby en bedre brukeropplevelse med nettsider som ivaretar NAKUs rolle som kompetansemiljø.

Utvikling kommer ut fire ganger i året og kan bestilles gratis på naku@hist.no

Bladet er for deg som yter tjenester til mennesker med utviklingshemning.

Du skal finne interessante reportasjer, debatter, råd og tips inne i bladet.

Utvikling gis ut av Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemning (NAKU)

Hva ønsker du å lese mer om? Vi vil gjerne høre fra deg på naku@hist.no