



NAKU

NASJONALT KOMPETANSEMILJØ
OM UTVIKLINGSHJEMNING

UTVIKLING

Desember 2007 | Nummer 4 | Årgang 1 | www.naku.no

KOMPETANSE I UTVIKLING



Oppsummering av kunnskap

En sentral oppgave for NAKU er å samle kunnskap ...

Side 4

Portalen inn til fellesskap og deltagelse

Fra Bjarne Håkon Hanssen

Side 6 - 7

Riktig rådgiver på plass

Mange kvier seg for å ansette folk med uføretrygd i ordinær tilsetting.

Side 11

LEDER



KARL ELLING ELLINGSEN

Hvor vanskelig kan det være å dele ti millioner på fem stykker?

Våre forestillinger, og ikke sjeldent fordommer, blir gjerne til gode reklameinnslag når de gjøres narr av. Fem unge menn som skal dele en restaurantregning er ikke så spesielt. Ikke så spesielt heller at oppdelingen krever litt finregning og kontrollsjekking. At de unge mennene er personer med Downs syndrom spiller på flere måter på forestillingene våre. Vi blir litt usikre. Hva handler dette egentlig om? Vi aner at det finnes en skurk i historien. I god amerikansk spillefilmtradisjon ender reklameinnslaget med en happy ending. Vi rakk dessuten å distansere oss fra skurkens usympatiske trekk før fordommene ble avslørt, og kunne juble sammen med de fem som ble rike men som best av alt fikk inn en fulltreffer av en kommentar.

Kanskje har vi forestillinger og fordommer om arbeidsmarkedet også? Forestillinger som handler om lønnsomhetskrav, personalkostnader, arbeidskulturer og mer. Hvilken plass får personer med utviklingshemning i dette bildet? Er det mulig å lage gode reklameinnslag som spiller på slike forestillinger også, eller rører det ved fordommer vi ikke er like beredt til å gi slipp på?

En forskergruppe fra Nordlandsforskning leverte for noen uker siden rapporten "Kunnskapsstatus for IA-avtalens delmål 2: Rekruttere og beholde personer med redusert funksjonsevne". De sier at: "Barrierer i arbeidsmarkedet forstås med referanse til individuelle, relasjonelle og strukturelle faktorer. Selv om de største barrierene kan sees som strukturelle, blir problemstillinger av denne typen ofte individualisert – både innen NAV systemet og på arbeidsplassen". Når det gjelder de barrierene som personer med utviklingshemning møter, kan det virke som om de knytter seg til stigma eller fordommer om utviklingshemningen, altså ikke individualisert, og når personen får "tre fram", endres bildet til at vedkommende ofte framstår som en habil arbeidstaker.

En vanlig antakelse eller begrunnelse for at personer med utviklingshemning opplever vansker med å skaffe seg jobb, er påstander om et spesialisert arbeidsmarked med høye kompetansekrav. Krav som personer med utviklingshemning ikke imøtekommer. Når slike påstander eller oppfatninger gjøres til skamme, er det enkeltpersoner som viser at våre fordommer og forestillinger er like feilaktige også i dette spørsmålet, som når det gjelder å dele en restaurantregning på fem stykker. Nasjonalteaterets sjef, Ellen Horn, gjorde det mange anser som det eneste riktige da hun tilsatte Marte Wexelsen Goksøyr. Når Horn fant det riktig å tilsette Goksøyr, en ung kvinne med Downs syndrom med stort skuespillertalent, er det trolig en blanding av individuelle og strukturelle vurderinger bak beslutningen. Teateroppsetninger krever variasjon på alle måter for å nå et bredt publikum. Kanskje er det også teaterets oppgave å rokk ved og utfordre våre forestillinger og fordommer?

Arbeidsledigheten er lav for tiden, svært lav. I følge Statistisk sentralbyrå er arbeidsledigheten nå nede i 2,6%, yrkesaktiviteten blant eldre øker, og 60% av innvandrerne er i jobb. Når det gjelder personer med funksjonsnedsettelse, så er andelen sysselsatte uendret. For personer med utviklingshemning er dette dårlig nytt, fordi andelen sysselsatte er spesielt lav for deres vedkommende. Når det er slik, i en tid med stor etterspørsel etter arbeidskraft, gir det grunn til å rette oppmerksomheten mot våre forestillinger og fordommer. Å løse de utfordringene vi står overfor krever tiltak som rettes mot individuelle, relasjonelle og strukturelle forhold. For å klare det, må det gå politikk i det.

Karl Elling Ellingsen
Fil.dr, Daglig leder NAKU



NAKU's hjemmeside

Besøk vår hjemmeside. Den oppdateres fortløpende med interessant og nyttig stoff.

www.naku.no

Neste nummer av utvikling vil ha tema **ledelse og organisering**

Redaktør

Karl Elling Ellingsen
Ansvarlig redaktør og daglig leder, NAKU

Redaksjon

Karl Elling Ellingsen
Ansvarlig redaktør og daglig leder
Kim Berge
Rådgiver
Aud Selboe
Seniorrådgiver
Reidar Sandnes
Rådgiver
Idun Haugan
Journalist

Foto

Karl Elling Ellingsen og Idun Haugan
Forsidefoto: © NAKU

Redaksjonen tar i mot tips på telefon 73 55 93 86

Kontakt

Telefon 73 55 93 86
e-post karle.ellingsen@hist.no
www.naku.no

NAKU er opprettet som en selvstendig enhet ved HiST, Høgskolen i Sør-Trøndelag

Design

Respons Reklamebyrå
Telefon 73 53 81 00



Ny bok! “Likt og ulikt”

Forfatterne beveger seg fra den filosofiske forståelsen av dialog og forskjellighet til konkrete møter mellom funksjonshemmede og tilretteleggere. Dette er tema som en er opptatt av internasjonalt, og her er bidrag både fra Norge, Frankrike, Brasil og USA.

Alexander Sidorkin tar utgangspunkt i Bubers dialogbegrep og drøfter det i forhold til Bourdieus diskusjon om etablering av relasjoner som en utveksling av gaver. Hvilke utfordringer står man overfor når det er den ene parten i hovedsak som gir, og den andre blir satt i en posisjon hvor han må motta? Marta Peres viser at dans ikke bare er en terapeutisk tilnærming, men også en kunstnerisk uttryksform for mennesker med funksjonshemming. Dominique Guilli forteller hvordan samtalegrupper med barn og unge og tverrfaglig samarbeid bidrar til å støtte den enkeltes livsprosjekt. Oddbjørn Johansen ser på forholdet mellom studenters motivasjon for å bli hjelpere og brukeres ønsker. Karin Ellingsen Aune er opptatt av om individuelle

planer og ansvarsgrupper er gode arbeidsmetoder for å realisere det gode liv, eller metoder som bidrar til disiplinering i brukerrollen. Ellen Saur utforsker om kunst og kultur kan være med på å gi mennesker med behov for hjelp i hverdagslivet arenaer der de kan skape fellesskap med større grad av likeverdighet.

Bokens redaktører er Ellen Saur og Karin Ellingsen Aune. Ellen Saur er høgskolelektor ved vernepleierutdanninga ved Høgskolen i Nord-Trøndelag, med fagene pedagogikk og drama/teater. Karin Ellingsen Aune er høgskolelektor i vernepleiefag ved vernepleierutdanninga, Høgskolen i Sør-Trøndelag. (kilde; Universitetsforlaget)



Arbeid og aktivitet

Kunnskapsbanken www.naku.no vil medio januar 2008

være oppdatert i forhold til arbeid og aktivitet. Målet med prosjektet er å bygge opp en kunnskapsbank som skal fungere som en veiviser til kunnskap og kompetanse som kan bidra til å sikre gode tjenester til og levekår for personer med utviklingshemning.

Kunnskapsbanken skal inneholde den mest relevante kunnskap som er tilgjengelig om tjenester og levekår for personer med utviklingshemning.



Oppsummering av kunnskap om aktivitet og arbeid

En sentral oppgave for NAKU er å samle inn kunnskap om situasjonen til personer med utviklingshemning. Kunnskapsbanken i NAKU skal på denne måten bidra til å sikre gode tjenester og levekår. Et av de livsområdene vi skal beskrive i Kunnskapsbanken, er arbeid og aktivitet.



Tekst: Terje Olsen, Nordlandsforskning

Høy yrkesdeltakelse og lav arbeidsledighet har lenge vært viktige mål i norsk velferdspolitik. Samtidig vet vi at utviklings-trekk i arbeidslivet – eksempelvis i form av økende krav til kompetanse og raske omstillinger – bidrar til at funksjonshemmede generelt skyves ut, eller defineres ut, av det ordinære arbeids-markedet. Av alle voksne utviklingshemmede deltar brorparten i ulike former for skjermet arbeid og dagaktivitet. Sammenlignet med andre land har Norge en relativt høy andel personer i skjermede sysselsettingstiltak, men det er likevel en viss andel som finner tilpasninger innenfor det ordinære arbeidslivet.

Det å ha et arbeid og å delta i en verdsatt aktivitet er sentralt for de fleste voksne mennesker, nettopp fordi det fyller så mange funksjoner på samme tid. Arbeid og aktivitet gir mening og tilhørighet i hverdagen, og gir mulighet til å være kreativ og skape noe. Arbeidsplassen innebærer en mulighet til å utvikle vennskap med andre mennesker. Arbeidsplassen er også ofte en arena for læring og personlig utvikling. Men arbeidet er også av og til slitsomt, utmattende og frustrerende. Hensikten og målene for de arbeidstilbudene som utviklingshemmede vanligvis tilbys, må kunne sies å være motsetningsfylte og tvetydige. For den enkelte vil det også være relevant og legitimt å vurdere helt andre tilpasninger, eksempelvis i form av en deltidsstilling eller kombinasjoner av ulike fritidstilbud.

I Norge er de fleste voksne personer med utviklingshemning tilknyttet et kommunalt

dagsenter eller en Vekst-bedrift. Vekst-bedriftene driver ulike former for serviceproduksjon og delproduksjon for andre bedrifter, og mange av bedriftene har også egne produkter for salg. Det finnes over to hundre Vekst-bedrifter rundt om i Norge, og de fleste eies av en kommune eller av flere kommuner sammen. NAV gir tilskudd til disse bedriftene pr arbeidsplass, etter bestemte satser. Kommunene driver aktivitets- og dagtilbud med ulike former produksjon. Dagsentrene driver ofte ulike former for kunst- og håndverksproduksjon. De har ikke krav til inntjening fra salget, slik Vekst-bedriftene har, men mange dagsenter har likevel gode inntekter fra salg av de produktene de lager. Noen dagsenter har også ulike former for opptrening og pedagogiske formål som del av virksomheten.

På landsbasis er det noen hundre utviklingshemmede som har jobb på helt vanlige arbeidsplasser. De har funnet fram til oppgaver og samarbeidsrelasjoner som fungerer akkurat på det stedet hvor de jobber. Noen av dem har kommet i et ansettelsesforhold gjennom ordninger som "arbeid med bistand" eller lignende, mens andre har skaffet en jobb på egen hånd uten hjelp fra det offentlige hjelpeapparatet. Erfaringene, både fra Norge og andre land, viser at det er fullt mulig å skape arbeidsmiljøer som også inkluderer utviklingshemmede – miljøer som gjør deres tilstedeværelse og innsats meningsfylt og produktiv både for arbeidsgivere, kollegaer og dem selv. På de nettsidene NAKUs kunnskapsbank er i ferd med å etablere, vil vi blant annet beskrive praktiske eksempler på dette.

Når det gjelder å finne frem til et passende yrke eller dagaktivitet, vet vi at ordningen med individuell plan har betydning for noen. Overgangen fra skole til jobb er en avgjørende fase, og et godt utbygd samarbeidet mellom skole-/ utdanningsinstitusjonene og det lokale NAV-kontoret er derfor

av betydning. Hjelpemiddelsentralen kan i noen tilfeller spille en viktig rolle når det dreier seg om praktisk tilpasning av hjelpemidler i arbeidssituasjonen. Kunnskapsbanken som nå bygges opp (www.naku.no) skal fungere som en veiviser for fagpersoner, for utviklingshemmede selv og deres pårørende. Her vil vi oppsummere sentrale trekk ved den forskningen som finnes på feltet, og vise hvor man kan få vite mer. Vi vil beskrive de ulike tilbud og muligheter som finnes, gjeldende lover og rettigheter, og vise eksempler på hva som gjøres i praksis innenfor dette området.



Illustrasjon: Aleksander Bro Amtsen

Høgskoleutdanning for utviklingshemmede ved Islands Universitet

Ved Kennaraháskoli Íslands er det høsten 2007 satt i gang en yrkeskvalifiserende utdanning innen helse og sosialfag for mennesker med kognitive funksjonshemninger. Studiet er et deltidsstudium som over en treårsperiode gir en yrkeskompetanse tilsvarende et års heltidsstudium. Hele 23 utviklingshemmede studenter deltar.

Første studieår går studentene som har funksjonsnedsettelse på egne kurs. De øvrige årene går de sammen med de andre helse- og sosialfagstudentene.

Studieplanen er en bearbeidelse av Norman Amundsen og Gray R. Poehnell opplegg Career Pathways, utarbeidet for arbeidsledige. Lærere ved Kennaraháskoli Íslands har tilpasset det til kognitive funksjonsnedsettelse.

Første studieår behandles temaene:

Ferdigheter, interesser, verdier, personlig stil, nettverksvurdering, utdanningsbakgrunn, arbeids- og fritidserfaring, kunnskaper om og interesser for arbeidsmarkedet.

Utvikling vil følge opp prosjektet i et senere nummer.

Porten inn til fellesskap og deltakelse

"Arbeidslivet er en av de mest sentrale inngangsportene til fellesskap og deltagelse i samfunnet. Arbeidsplassen gir inntekter og er en arena for sosial deltagelse. Mange opplever også at arbeidsplassen gjennom meningsfull aktivitet bidrar til økt livskvalitet."

Hvilke utfordringer står vi overfor når det gjelder inkludering av utviklingshemmede i arbeidslivet?

- Arbeidslivet er en viktig arena for inkludering, utvikling, selvspekt og sosial kontakt. Alle skal få sjansen til å føle at de gjør nytte for seg. Det er derfor et mål å tilrettelegge for at flere utviklingshemmede kan komme i ordinært arbeid. For de som opplever en avstand mellom eget funksjonsnivå og samfunnets utforming og krav vil tiltak for økt tilrettelegging være aktuelt, sier arbeids- og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hanssen.

- Hvordan definerer Arbeids-

og inkluderingsdepartementet forskjellen på integrering i arbeidslivet og inkludering i arbeidslivet?

- Regjeringen bruker ikke begrepet integrering, men snakker om inkludering i arbeidslivet.

- Hvilke strategier og planer har regjeringen for denne gruppen når det gjelder arbeid?

- Inkludering av funksjonshemmede i arbeid er viktig for regjeringens inkluderingspolitikk. Noen strever kanskje med å få og beholde arbeid, andre kan være på vei ut av arbeid før de ønsker det, av ulike årsaker. Derfor har regjeringen fremmet mange forslag i St.meld. nr. 9 (2006 – 2007) Arbeid, velferd og inkludering og i samarbeidsavtalen mellom arbeidslivets parter og myndighetene om et Inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen).

- Hvordan mener arbeids- og inkluderingsministeren at arbeidsmulighetene best kan legges til rette for denne gruppen?

- NAV-reformen er viktig for at flere skal komme i arbeid og arbeidsrettet aktivitet.



Hovedgrepene er i liten grad rettet mot særskilte målgrupper, men virkemidlene målrettes og tilpasses det enkelte individ, og hans/hennes situasjon, ressurser, planer og egeninnsats.

- Hva er status når det gjelder inkludering av utviklingshemmede i arbeidslivet?

- Når det gjelder status i inkludering av utviklingshemmede i arbeidslivet er det dessverre få utviklingshemmede som er ansatt i det ordinære arbeidslivet uten tiltak. De fleste utviklingshemmede har uførepensjon som primær inntekstkilde. De fleste er enten i virksomhet som gir varig tilrettelagt arbeid (VTA) eller i kommunalt dagsenter/aktivitets-tiltak. Fra 1.1.2006 tilbys også VTA-plasser i ordinære virksomheter, sier Bjarne Håkon Hanssen.

Tiltak:

- AID setter nå i gang en undersøkelse om bruken av VTA, som antas å bli ferdigstilt om et års tid. Undersøkelsen vil kunne gi mer kunnskap om hvilke utfordringer vi står overfor når det gjelder inkludering av utviklingshemmede i arbeidslivet. Vi vil avvente resultatene av denne undersøkelsen før det eventuelt foreslås eller igangsettes nye tiltak for denne gruppen.

- Forsøk med tidsubestemt lønnstilskudd, som ble igangsatt i 2007, er foreslått utvidet til hele landet i 2008. Det bør vurderes om dette kan være egnet også for utviklingshemmede. Målet med ordningen er å få arbeidsgivere til å beholde eller ansette personer med en varig nedsatt arbeidsevne. Ordningen skal forebygge lange passive stønadskarrierer og sikre tilknytning til arbeidslivet på ordinære lønns- og arbeidsvilkår. Norsk Forbund for Utviklingshemmede NFU skriver i sin høringsuttalelse i forbindelse med departementets forslag til endringer i regelverket for arbeidsmarkeds-tiltakene, at man har store forventninger til

ordningen og mener den vil fungere svært godt for mange personer med utviklingshemning.

- Det nye avklaringstiltaket og det nye oppfølgingstiltaket som blir tatt i bruk fra 2008 er møtt med positiv tilbakemelding fra NFU. Mange utviklingshemmede blir nærmest automatisk innvilget uførepensjon. Ved å etablere et nytt tiltak hvor Arbeids- og velferdsetaten kan hente inn den beste kompetansen vi har på avklaringsområdet, vil vi styrke arbeidet med å gjøre gode og profesjonelle vurderinger av arbeidsevne og hva som må til for å komme i jobb. Målet er å dreie oppmerksomheten i retning av hver enkelts muligheter på arbeidsmarkedet. Vi må unngå at man griper til uførepensjon som den eneste mulige løsningen. Det nye tiltaket, Individuell oppfølging vil også være et viktig virkemiddel for å skape et mer inkluderende arbeidsliv, for eksempel i kombinasjon med bruk av tidsubestemt lønnstilskudd. Med etableringen av et nytt tiltak styrker vi det samlede oppfølgingsbudet hvor vi fra før har Arbeid med bi-stand.

- Til neste år starter TV Glad opp. 20 utviklingshemmede vil få jobb i den nye redaksjonen. TV Glad er en selvstendig og frittstående mediebedrift for, av og med utviklingshemmede, og gir et yrkestilbud som er tilpasset vår tid og de ressurser dagens unge utviklingshemmede besitter.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet bidrar med om lag 27 millioner kroner til prosjektet TV Glad.

15 millioner kroner er ordinær støtte gjennom tiltakene varig tilrettelagt arbeid og arbeidspraksis i skjermet virksomhet. I tillegg kommer en egen investeringsstøtte til innkjøp av utstyr på 2 millioner, samt 10 millioner ekstra over fem år i driftsstøtte. TV-

produksjon krever mer opplæring og oppfølging enn tradisjonelle arbeidsmarkedstiltak. Prosjektet er i dialog med Sandefjord kommune, slik at samlet støttebeløp kan bli i underkant av 30 millioner kroner for forsøksperioden på fem år.

TV Glad slipper til orde mennesker som kan oppleve å bli overhørt og oversett. Prosjektet gir dem en mulighet til å ytre seg på egne vegne. Det styrker ytringsfriheten og de demokratiske rettighetene til utviklingshemmede.

Kvalifiseringsprogrammet er en kommunal oppgave, som er lagt til NAV-kontorene. Dette er et arbeidsrettet program for personer med vesentlig nedsatt arbeidsevne og ingen eller svært begrensede ytelser til livsopphold etter statlig lovverk, dvs. ofte et aktivitets- og arbeidsrettet alternativ til langvarig sosialhjelp. De fleste utviklingshemmede vil ha rett til uføretrygd og vil derfor ikke tilhøre målgruppen for dette tiltaket.

Vanskelige oppgaver og aktiviteter lar seg lære

En del utviklingshemmede kan ikke sykle på vanlige sykler. Akkurat hvor mange det er som ikke kan sykle på vanlig sykkel og hvor mange som kan lære å sykle med ekstra trening, vet vi lite om. I USA regner man med at kun 10-12% av personer med Down syndrom vil lære å sykle. Hvor stor andelen utviklingshemmede med fysiske problemer som lærer å sykle vet vi også lite om.



Tekst: Jon A. Løkke, Sissel Lorentzen & Gunn E. H. Løkke Høgskolen i Østfold

Vilde Lorentzen (10 år) fra Moss er en jente med pågangsmot. I løpet av mindre enn 20 timer har hun lært seg å sykle på vanlig sykkel på tross av store fysiske problemer. Fra før hadde hun en tilpasset trehjuls sykkel og tandem sykkel. Hun hadde dårlig balanse når hun syklet på tandem sykkel. Trehjuls sykkel begynnte Vilde å like mindre og mindre – den så rar ut. Vilde trenger litt hjelp på skolen, hun ønsker imidlertid at hjelpen skal være slik at hun skiller seg ut minst mulig. Hun har gradvis blitt mer og mer opptatt av å ikke skille seg ut unødvendig.

På grunn av alvorlig epilepsi ble Vilde operert når hun var liten. Hun er nå fri fra anfalletene, men en bieffekt av operasjonen er diplegi og neglekt på venstre side. Det innebærer at venstre side av kroppen i prinsippet er lammet. Lammelser som skyldes neglekt er svært vanskelig å behandle. Vilde har også redusert synsfelt på begge øyer, synet på venstre side er sterkt nedsatt. Hun snur kroppen for å få maksimalt synsfelt - noen ganger fører det til at hun kommer ut av balanse. Det er kanskje ikke rart at flere eksperter har gjettest på at

Vilde nok ikke kom til å sykle på vanlig sykkel.

Vilde lærte seg for noen år siden å sykle alene på trehjuls sykkel. Venstre fot ble festet med borrelås, men Vilde har ikke hatt hånden på styret når hun har syklet trehjul og tandem. I sommer har hun vært litt lei seg

for at hun ikke har kunnet sykle som de andre jentene i gata. Hun har også gruet seg til 5. klasse når sykkelknappen skal tas.

Vilde har vært sterkt motivert for vanlig sykling og foreldrene ville prøve. Far kjøpte en brukt sykkel. De første forsøkene gikk ikke greit, pedalene kom i veien for beina og Vilde hadde ingen balanse uten venstre hånd festet. Hun veltet hele tiden. Problemet med pedalene ble rett og slett løst ved at de ble skrudd av. Nå kunne Vilde få fart uten pedaler ved å sparke fra med føttene. Hun fant raskt balansen etter at hun fikk festet den venstre hånden som ikke fungerer (se bilde). Gjennombruddet kom slik: En dag hadde Vilde glemt noe på skolen. Hun trillet sykkel til skolen (skolen ligger på toppen av en lang oppoverbakke), hentet det som var glemt og syklet ned bakken som er 700 meter lang. Nå ble pedalene satt på.

Med nyervervet balanse, festeteknikk for venstre hånd og plassering av føttene syklet Vilde omtrent umiddelbart. Den venstre foten blir tilstrekkelig presset ned av kroppsvekten til at den holder seg på plass. Vilde sykler nå uten særlig mange fall. Hun er svært fornøyd med egen innsats. En positiv bieffekt, dersom hun fortsetter å sykle, er at hun på sikt vil få såpass mye trykk på venstre arm at den kan stimuleres til å vokse.

Vilde sykler nå på tross av fysiske problemer. Hva kan læres av denne historien? Jo, det er vesentlig å prøve, variere og evaluere. I tillegg er det viktig med omgivelser som formidler at det skal prøves skikkelig og på mange måter før det gis opp.



En viktig rapport om helseoppfølging

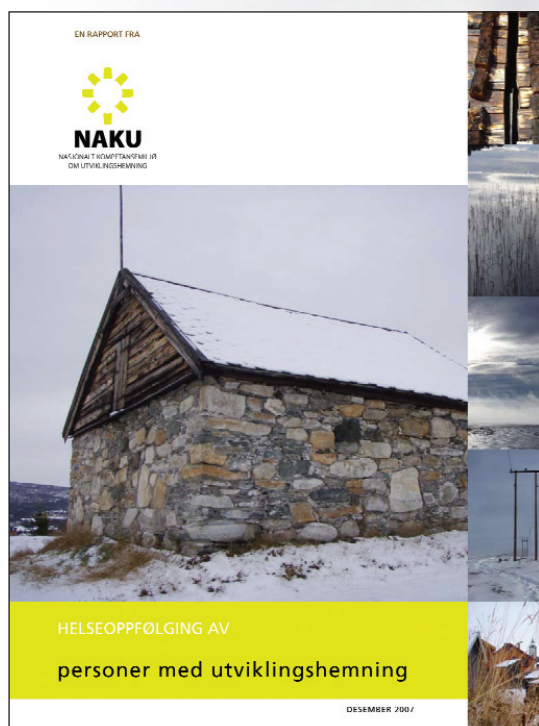
God helse er en gave, ingen selvfølge. Den enkelte selv kan gjøre mye for å ta vare på helsa si og bedre den. I Norge regner vi det

Denne rapporten gjør det helt klart at det må iverksettes tiltak som øker kunnskapen hos utviklingshemmede selv, hos nærperso-
nene og i helseapparatet. Kunnska-
pen som behøves, er ulik avhengig
av hvem eller hvilke av de nevnte
instansene vi snakker om. Det er
også helt nødvendig at det eta-
bleres strukturer som ivaretar opp-
følging av personer som selv ikke
makter det, eller ikke har innsikt
nok til å forstå at noe er galt eller
må gjøres. Det handler blant annet
om regelmessige helsekontroller
og standarder som bør følges. Det
innebærer at kommunelegene føl-
ger opp fastlegelistene og sjekker at
personer med utviklingshemning
blir fulgt opp. Det samme gjelder
ordningen med individuell plan.
Helsevesenet er ordnet slik at man
har en tilsynelatende klar ansvars-
fordeling med fastlegen som et po-
tensielt nav. Hva som framgår av
lover og regler er ikke alltid hva
som er de faktiske forhold. Mange
opplever at det er foreldrene til
personer med utviklingshemning
som er navet i organiseringen
rundt den enkelte, også når ved-

kommende er voksen. For at koordinerings-
oppgavene skal kunne ivaretas uten å hvile
på foreldrene, må det stilles store krav til
ansvarlighet og samarbeid i alle ledd, et
ansvar som må tas og løses av de profesjo-
nelle aktørene.

(Kilde: Helseoppfølging av personer med utvik-
lingshemning – NAKU)

også til en av de viktigste oppgavene for det offentlige å sørge for et velfungerende helse-
vesen som kan fange opp og behandle helse-
plager i befolkningen. Mange personer med
utviklingshemning opplever både å være ut-
satt for helsesvikt oftere enn befolkningen
generelt og mangel på gode helsetjenester
oftere enn befolkningen generelt. Dette er
forhold som er kjent av myndighetene, for-
valtningen, fagpersoner, pårørende og utvik-
lingshemmede selv. Dette er også doku-
mentert gjennom norsk og internasjonal
forskning og norske utredninger. Tiden har
lenge vært inne for å iverksette tiltak.
Problemet har kanskje vært å enes om hvilke
tiltak som er de rette eller hensiktsmessige.

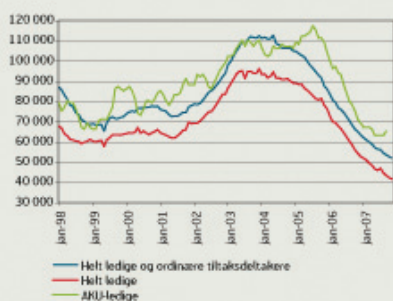


Stortings- melding nr. 40

Arbeidslivet er en av de mest sentrale inn-
gangsportene til fellesskap og deltagelse i
samfunnet. Arbeidsplassen gir inntekter
og er en arena for sosial deltagelse. Mange
opplever også at arbeidsplassen gjennom
meningsfylt aktivitet bidrar til økt livskva-
litet (St.meld.nr.40 (2002-2003)).

NAV melder at norsk økonomi aldri har vært bedre

Figur 1:
Utviklingen i antall registrerte ledige, summen av registrerte ledige og ordinære tiltaksdeltakere og arbeidsledige målt ved AKU. Sesongjusterte tall¹ januar 1998–november 2007.



¹ For arbeidsledige målt ved AKU er det benyttet 3 måneders glidende gjennomsnitt.

Kilde: NAV og SSB

NAV melder at norsk økonomi aldri har vært bedre. Oppgangen har vedvart siden våren 2003. Det er tyve år siden sist ledigheten var på et slikt nivå. Veksten i sysselsettingen har foregått i alle næringer. NAV's bedriftsundersøkelser, som ble gjennomført i høst, bekrefter at det nå er meget høy etterspørsel etter arbeidskraft. Mangelen på arbeidskraft summerer seg til 132 400 personer. Dette innebærer et betydelig rekrutteringsproblem. En hovedutfordring for NAV er å kunne dra nytte av de som av helsemessige eller andre årsaker ikke er ute i jobb. NAV oppgir at det ved utgangen av 2006 var 580 000 årsverk som var tapt for arbeidsmarkedet på grunn av arbeidsledighet eller redusert arbeidsevne.

Riktig rådgiver på plass

- Mange kvier seg for å ansette folk med uføretrygd i ordinær tilsetting. For oss har ansettelsesprosessen gått bra, vi sitter igjen med den beste kompetansen.

Tekst: Elisabeth Gulaker

Uttalelsen kommer fra Erik Lunde, personalkonsulent ved Høgskolen i Sør-Trøndelag. Da NAKU, skulle ansette en rådgiver, var det naturlig å se etter noen med relevant erfaring. Er det noen som vet hvordan det er å være uføretrygdet, så er det nettopp de som er det.

Ved Naku's oppstart høsten 2006, ble Reidar Sandnes innleid en dag i uka fra Prima AS, hvor Sandnes var sjåfør i hel stilling. Selv var han usikker på om han ville trives i en 20 prosent rådgiverstilling. – Jeg hadde jobbet på kontor tidligere, men nå var jeg blitt vant til fysisk arbeid hos Prima. Jeg liker sjåførjobben godt, men ville samtidig prøve noe nytt, sier Sandnes.

Prima samarbeid

Personalkonsulent Lunde frykter mange arbeidsgivere er både fordomsfulle og redde for mye papirarbeid når det gjelder å ansette noen med 100% uførepensjon i ordinære stillinger. – Mange er nok alt for opptatt av begrensinger enn muligheter. Men vi skal huske på at veldig mange stillinger ute i samfunnet er arbeid som kan legges til rette for mennesker med uførepensjon, sier Lunde.

Sandnes' andre arbeidsgiver, Prima AS, har vært veldig positiv i denne prosessen. Også når det ble snakk om å tilby Sandnes stillingen fast, var de samarbeidsvillig, og reduserte hans stilling i Prima tilsvarende. Hos Prima jobber Sandnes under ordningen Varig Tilrettelagt Arbeid. (VTA)

I Naku lønnes Sandnes som andre arbeidstakere på HiST, og får lønn som følger gjeldende tariff. Lunde vil gjerne fremheve det gode samarbeidet de har med NAV. – Fast saksbehandler hos NAV gjør det enkelt både for Sandnes selv og for meg som arbeidsgiver, både når det gjelder spørsmål om arbeid og trygd, konstaterer Lunde.

Nybrotsarbeidere

Hvorfor ansette noen med 100% uføretrygd i ordinært arbeid? - Naku ønsker å sette fokus på akkurat dette. - Som personalkonsulent så har jeg ikke møtt byråkratiske utfordringer i det hele tatt. Hele ansettelsesprosessen har gått veldig greit, og mye skyldes sikkert Sandnes som person, sier Lunde. Han fremhever Sandnes' evne til å dele sine kunnskaper med andre. I tillegg er han opptatt av rettigheter og hvordan utviklingshemmede har det.

Sandnes har i disse dager fått regulert sin uførepensjon fra 100% til 80 %.

Reidar forteller villig om at han i tillegg til to jobber også er tillitsvalgt blant de ansatte hos Prima AS. Forøvrig er han de ansattes representant i styret i Prima AS. Det er nettopp hans engasjement som gjør at han trives i rådgiverjobben hos Naku, forteller han muntert.

For tiden leder Sandnes et prosjekt som har som mål å gi ut læremateriell om bedre arbeidsintegrering for psykisk utviklingshemmede. Prosjektet har også en prosjektrådgiver i 50% som jobber sammen med Reidar. – Prosjektarbeidet går bra, sier Sandnes. – Selv om ting tar litt tid når jeg bare arbeider her hver onsdag. Mye tid går med i møter. Jeg reiser også rundt og ser på hvordan andre arbeidstakere har det, samt at jeg deltar på seminarer som representant for Naku.

- Mitt råd til andre arbeidsgivere er å fokusere mer på hva arbeidstakeren faktisk kan, og ikke på hva vedkommende ikke kan, poengterer Lunde.

Utviklingshemmede og frivillig sosialt arbeid

Sosialt utviklingssenter i Danmark har opprettet et utviklingsprosjekt som arbeider for at mennesker med utviklingshemming får mulighet til å gjøre frivillig sosialt arbeid. Den frivillige innsatsen er for eksempel å være besøksvenn for eldre, hjelpe med innkjøp av varer og hagearbeid, spille kort med mer. www.sus.dk

Kontakt:

Bernhard Jensen, bj@sus.dk

Andreas Hjorth Frederiksen, ahf@sus.dk





Maleri i akryl
Musikstilleben av
Arafat Syed f. 1984.
Elev på Konstskolan
LINNE i Stockholm.

www.naku.no

Gratis abonent
Henvendelse: naku@hist.no