

Anna Serina Halsne

Utfordringer ved arbeidslivet for mennesker med lett psykisk utviklingshemming i Norge

Bacheloroppgave i Vernepleie

Veileder: Jørn Østvik

Mai 2022

Anna Serina Halsne

Utfordringer ved arbeidslivet for mennesker med lett psykisk utviklingshemming i Norge

Bacheloroppgave i Vernepleie
Veileder: Jørn Østvik
Mai 2022

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for medisin og helsevitenskap
Institutt for psykisk helse



Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Tittel: Utfordringer ved arbeidslivet for mennesker med lett psykisk utviklingshemming i Norge

Arbeidsledigheten blant mennesker med lett psykisk utviklingshemming er høy i Norge, sammenlignet med resten av befolkningen. Å ha et arbeid er noe flere ønsker, men ikke får mulighet til grunnet sin diagnose. Hensikten med studien er å gi vernepleiere økt kunnskap om hvilke utfordringer mennesker med lett psykisk utviklingshemming møter i overgangen til arbeidslivet i Norge. Metoden for studien er en litteraturstudie der det er valgt ut fem forskningsartikler i tillegg til annen relevant litteratur og teori. Artiklene ga funn på ulike utfordringer mennesker med lett psykisk utviklingshemming står overfor i overgangen til arbeidslivet. Hovedfunnene utgjorde grunnlaget for fire tema i diskusjonskapittelet: 1. Liten andel mennesker med psykisk utviklingshemming inkluderes i arbeidslivet, 2. Diskriminering av mennesker med psykisk utviklingshemming, 3. Lavt ferdighetsnivå sammenlignet med arbeidslivets krav, og 4. Behov for støtte og tilrettelegging i ansettelsesprosessen. Kunnskap om hvilke utfordringer som oppstår i overgangen til arbeidslivet er viktig for flere parter. Økt kunnskap kan gi økt forståelse for hvordan de ulike partene som vernepleiere, NAV og arbeidsgivere kan bidra til å få flere mennesker med lett psykisk utviklingshemming ut i arbeid.

Nøkkelord: Arbeidsledighet, diskriminering, lavt ferdighetsnivå, tilrettelegging

Abstract

Title: Barriers with working life for people with mild intellectual disabilities in Norway

In Norway the unemployment rate is higher for people with mild intellectual disabilities than the population in general. Many people with intellectual disabilities wish for employment but does not get the same opportunities due to their disability. The aim of the study is to give disability nurses greater understanding about the barriers that occurs when people with mild intellectual disabilities transitions to the working life in Norway. The study draws on five peer-reviewed articles and other literature. The articles gave different findings of barriers people with intellectual disabilities are facing in the transition. Findings from the articles resulted in four themes to discuss: 1. Small number of people with intellectual disabilities gets included in working life, 2. Discrimination of people with intellectual disabilities, 3. Low level of skills compared to the requirements of working life, and 4. Need for support in the hiring process. Greater understanding about the barriers is needed. That is because greater understanding can help disability nurses, NAV and employers to know how to reduce the unemployment rate for people with mild intellectual disabilities.

Key words: Unemployment, discrimination, low level of skills, support

Innhold

1.0 Innledning	4
1.1 Begrunnelse for valg av tema	4
1.2 Avgrensning	4
1.3 Begrepsavklaring	4
1.3.1 Lett psykisk utviklingshemming	4
1.3.2 Arbeidsliv	5
2.0 Teori	5
2.1 Lovverk	5
2.2 NAV	6
2.3 Varig tilrettelagt arbeid	6
2.4 Verdien av arbeid.....	7
2.5 Vernepleierrollen.....	8
3.0 Metode	9
3.1 Fremgangsmåte.....	9
3.2 Søkehistorikk	9
3.3 Valg av artikler	11
3.4 Litteratormatrise.....	12
3.5 Analyse	18
4.0 Resultater	19
4.1 Ansettelse.....	19
4.2 Diskriminering	20
4.3 Ferdigheter	20
4.4 Støtte og tilrettelegging	21
5.0 Drøfting	22
5.1 Liten andel mennesker med psykisk utviklingshemming inkluderes i arbeidslivet..	22
5.2 Diskriminering av mennesker med psykisk utviklingshemming.....	23
5.3 Lavt ferdighetsnivå sammenlignet med arbeidslivets krav	24
5.4 Behov for støtte og tilrettelegging i ansettelsesprosessen.....	25
5.5 Metodediskusjon	27
6.0 Avslutning.....	28
7.0 Referanser	29

1.0 Innledning

1.1 Begrunnelse for valg av tema

Temaet for denne bacheloroppgaven er arbeidsliv og psykisk utviklingshemming. Det er et aktuelt tema da arbeidslivet er noe som venter de fleste mennesker etter endt skolegang. Ved at det omhandler mennesker med psykisk utviklingshemming gjør det temaet relevant for vernepleierfaget på grunn av kompetanseområdet det innehar. Ifølge Helsedirektoratets nasjonale veileder «Gode helse- og omsorgstjenester til personer med utviklingshemming» (2021) kan det å ha et arbeid å gå til ha stor betydning for mange. Ulike faktorer som økonomi, sosialt nettverk og struktur på hverdagen er hovedårsaker til at det har stor betydning (Helsedirektoratet, 2021, s. 39). Det som derimot kommer frem i Norges offentlige utredninger (NOU) 2016:17 «På lik linje», er at mange mennesker med psykisk utviklingshemming som ønsker å arbeide, ikke har muligheten til det (NOU 2016:17, s. 72).

For å gi vernepleiere økt forståelse om hvorfor mange med lett psykisk utviklingshemming er arbeidsledige, vil studien besvare problemstillingen: *«Hvilke utfordringer kan mennesker med lett psykisk utviklingshemming møte i overgangen til arbeidslivet i Norge?»*.

1.2 Avgrensning

Det kan være interessant å se på utfordringer for å vite hvordan man som vernepleier kan hjelpe til for å få personer med lett psykisk utviklingshemming inn i arbeidslivet. Dette fordi vernepleieren ønsker og jobber for at de skal få mulighet til å nå sine mål og realisere sine drømmer (Brask et al., 2016, s. 24). Studien omhandler mennesker med lett psykisk utviklingshemming da de utgjør majoriteten av mennesker med psykisk utviklingshemming, og har best forutsetninger for å klare seg i en arbeidshverdag (Helsedirektoratet, 2018). En annen avgrensning er at det omhandler Norge. Denne avgrensningen er gjort med tanke på å kunne gå i dybden i forhold til studiens omfang.

1.3 Begrepsavklaring

1.3.1 Lett psykisk utviklingshemming

På helsedirektoratet sine nettsider blir psykisk utviklingshemming ifølge ICD 10, en godkjent manual av World Health Organization (WHO) som klassifiserer ulike sykdommer og diagnoser, definert som: «en tilstand av forsinket eller mangelfull utvikling av evner og funksjonsnivå, som spesielt er kjennetegnet ved hemning av ferdigheter som manifesterer seg i utviklingsperioden, ferdigheter som bidrar til det generelle intelligensnivå, for eksempel kognitive, språklige, motoriske og sosiale» (Helsedirektoratet, 2018).

Det som kjennetegner lett psykisk utviklingshemming, er lærevansker, og sosiale- og følelsesmessige vansker eller forsinkelser. Mennesker med lett psykisk utviklingshemming har et IQ-nivå mellom 69 og 50 og en mental alder rundt 9 til 12 år. Likevel kan mange voksne klare en enkel, praktisk jobb og ha gode sosiale relasjoner (Helsedirektoratet, 2018). I denne studien vil mennesker med psykisk utviklingshemming bli omtalt som tjenestemottakere når det tas utgangspunkt i et vernepleier-perspektiv.

1.3.2 Arbeidsliv

Arbeidsliv vil i denne studien omhandle både det å ha et ordinært arbeid og det å ha arbeid på en tilrettelagt arbeidsplass. Arbeid handler om å være ansatt på en arbeidsplass fordi noen har behov for den ansattes ressurser eller ferdigheter, og man produserer varer eller tjenester. Det er noe som foregår utenom hjem og fritid. Lønn vektlegges ikke som en hovedfaktor for arbeid da mange med lett psykisk utviklingshemming mottar uførepensjon i stedet for ordinær lønn (NOU 2016:17, s. 72). Jobb er også et begrep som tas i bruk, og det er i denne studien av samme betydning som arbeid.

2.0 Teori

2.1 Lovverk

Ifølge regjeringa sine nettsider ble «Convention on the Rights of Persons with disabilities» (CRPD) ratifisert i Norge i 2013 (Regjeringa, 2021). Konvensjonen skal bidra til å ivareta mennesker med nedsatt funksjonsevne sine rettigheter. Enhver har krav på alle rettighetene som er nevnt i konvensjonen, og de skal være like for alle (Forente nasjoner, 2006, s. 1). Deres rett til utdanning på lik linje med andre inngår i konvensjonen, og omtales i artikkel 24 (Forente nasjoner, 2006). Retten til arbeid på lik linje med andre inngår også, og omtales i artikkel 27. Retten til arbeid vil si muligheten til å velge fritt hvilket arbeid man tar på seg for å tjene penger i et åpent og inkluderende arbeidsmarked (Forente nasjoner, 2006). Begge artiklene vektlegger verdien av inkludering og ikke-diskriminering for å virkeliggjøre rettighetene.

Ifølge «Gode helse- og omsorgstjenester til personer med utviklingshemming» skal kommunen bidra til at personer med utviklingshemming får jobb eller dagtilbud (Helsedirektoratet, 2021, s. 39). Dette er forankret i helse- og omsorgstjenesteloven §3-3 *Helsefremmende og forebyggende arbeid*, der det står at helse- og omsorgstjenestene skal arbeide for å iverksette velferds- og aktivitetstiltak for blant annet mennesker med funksjonshemming (Helse- og omsorgstjenesteloven, 2011, §3-3). I Norge har man også en forskrift om arbeidsmarkedstiltak. Den har til hensikt å bedre mulighetene for å skaffe

seg eller bli værende i arbeid for tiltaksdeltakerne. Vilkårene for arbeidsmarkedstiltakene er fastsatt i forskriften (Tiltaksforskriften, 2015, §1-1).

2.2 NAV

NAV er en forkortelse for arbeids- og velferdsetaten i Norge. De skal bidra til å få flest mulig mennesker ut i arbeidslivet og holde arbeidsledigheten lav i landet. Dette skal de bidra til gjennom å blant annet bistå utsatte grupper for arbeidsledighet. De utsatte gruppene omhandler mennesker med nedsatt arbeidsevne, som gjør at mange personer med lett psykisk utviklingshemming inngår i disse gruppene (NOU 2016:17, s.74).

Nedsatt arbeidsevne vil si at man har vanskelig for å oppfylle arbeidslivets krav (Gjertsen, 2021a, s. 35). NAV skal bistå personene med ulike arbeidsrettede tjenester, og tilby dem oppfølging, slik at de kan få hjelp til å komme seg inn i arbeidslivet. De arbeidsrettede tjenestene omfatter blant annet jobbsøking, kartlegging av behov for bistand og informasjon. For de personene der NAV sine arbeidsrettede tjenester ikke er tilstrekkelige for å komme seg inn i arbeidslivet, finnes det arbeidsmarkedstiltak.

Arbidsmarkedstiltak er tiltak for å utvikle den enkelte sine ferdigheter og arbeidsevne. Det kan bidra til bedre muligheter for å skaffe seg et ordinært arbeid. For de som har vanskelig for å nå det ordinære arbeidsmarkedet sine krav, kan arbeidsmarkedstiltak gi dem et meningsfylt arbeid i varig tilrettelagt arbeid (NOU 2016:17, s. 74).

Alle med nedsatt arbeidsevne har også rett på en arbeidsevnevurdering hos NAV. Det vil si at den enkeltes arbeidsevne blir vurdert på grunnlag av ulike faktorer. Deretter blir det fastslått hvorvidt den enkelte har behov for bistand (Gjertsen, 2021a, s. 37). Gode vilkår og godt miljø på arbeidsplassen er viktige faktorer for at de ansatte skal trives og føle seg inkludert på arbeidsplassen. Dermed tilbyr NAV også tjenester til arbeidsgivere for å få flere i arbeid, og for at de ansatte skal bli værende på arbeidsplassen. Disse tjenestene angår rekruttering, permittering og nedbemanning, i tillegg til forebygging av sykefravær, sykemeldinger, beholde medarbeidere og inkludere dem som står uten arbeid (NOU 2016:17, s. 75).

2.3 Varig tilrettelagt arbeid

Mennesker med psykisk utviklingshemming er blant dem som møter flest og tyngst barrierer i inngangen til arbeidslivet. Det er mye på grunn av gapet mellom arbeidslivets krav og de utviklingshemmedes forutsetninger, da de fleste med psykisk utviklingshemming har behov for tilrettelegging i arbeidshverdagen (NOU 2016:17, s. 72).

I Norge i dag har man et tiltak rettet mot dem som behøver tilrettelegging og oppfølging på arbeidsplassen. Dette kalles varig tilrettelagt arbeid. Målgruppen for tiltaket er blant annet mennesker med psykisk utviklingshemming, men det omfavner kun dem som mottar uførepensjon. Flertallet av mennesker med lett psykisk utviklingshemming mottar

uførepensjon, noe som gjør at varig tilrettelagt arbeid kan være en vei inn i arbeidslivet for mange. Tiltaket inngår i både ordinær og skjermet virksomhet. Det har til hensikt å utvikle deltakerne sine ferdigheter gjennom veiledning på arbeidsplassen og tilrettelegging av arbeidsoppgaver der det tas utgangspunkt i den enkeltes arbeidsevne. Underveis skal det vurderes om deltakerne er kvalifisert til en overgang til det ordinære arbeidsmarkedet (NOU 2016:17, s. 76).

Omtrent en fjerdedel av mennesker med psykisk utviklingshemming i yrkesalder har et arbeidstilbud i skjermet virksomhet gjennom tiltaket (Gjertsen, 2021b, s. 105). Skjermede virksomheter omhandler bedrifter som tilbyr personer med nedsatt arbeidsevne avklaring, arbeidstrening, kvalifisering eller varig tilrettelagt arbeid. Bedriftene i virksomheten driver med produksjon av varer og eller tjenester hovedsakelig innad i bedriften, og dermed kalles det skjermet virksomhet (Gjertsen, 2021a, s. 36).

Et annet tiltak i Norge for mennesker med nedsatt arbeidsevne er varig lønnstilskudd. Varig lønnstilskudd har til hensikt å få flere mennesker med nedsatt arbeidsevne, inkludert mennesker med lett psykisk utviklingshemming, inn i ordinært arbeid. Det gjøres ved at arbeidsgiver får tilskudd fra NAV som videre blir lønna til den ansatte. Tilskuddet er kompensasjon for den ansattes nedsatte arbeidsevne. I tillegg har NAV ansvar for å følge opp både arbeidstaker og arbeidsgiver i tiltaket (NOU 2016:17, s. 76).

2.4 Verdien av arbeid

Å ha et arbeid kan ha stor betydning for den enkelte, da det kan gi økt livskvalitet og personlig utvikling. En arbeidsplass gir tilhørighet til de ansatte, og de kan få kjenne på mestringsfølelse og at noen har behov for dem. Arbeid gir struktur på hverdagen da man kommer seg ut dørene, og har fri når man kommer hjem. I tillegg er det en mulighet for å tjene penger og utvide det sosiale nettverket (Helsedirektoratet, 2021, s. 39). I boka «Hverdag i velferdsstatens bofellesskap» (Tøssebro et al., 2019, s. 145) kommer det frem at tjenestemottakerne liker arbeidsplassen sin på ulike grunnlag. Noen liker arbeidet på grunn av de en er sammen med og aktivitetene der. Andre liker det på grunn av at de tjener penger. En noenlunde lik arbeidsdag skaper en behagelig trygghet og stabilitet for noen, andre synes det blir ensformig.

For noen tjenestemottakere er det viktig å kunne identifisere seg med jobben, det er aktiviteten som gjør at de vil arbeide og ikke nødvendigvis lønna. Arbeid som interesserer dem har for enkelte resultert i reduserte atferdsproblemer (Tøssebro et al., 2019, s. 149). Det blir sagt av en tjenestemottaker at han gjerne vil ha arbeid, men det må være ordentlig og han skal ha betaling for det. Hvis han får tilbud om noe annet som ikke oppfyller hans krav velger han å ikke jobbe fremfor «å arbeide på liksom», da det oppleves som nedverdiggende (Tøssebro et al., 2019, s. 150).

For at tjenestemottakerne skal oppleve mestring på arbeidsplassen er det viktig å tilrettelegge for det i arbeidsoppgavene de får tildelt. Arbeidsoppgavene må ikke utføres på egenhånd for å oppleve mestring. Støtte fra andre kan gi samme følelse da de samarbeider om å finne nye og bedre løsninger. Flere personer med psykisk utviklingshemming gir uttrykk for at støtte er en forutsetning for å oppleve tilfredshet på jobb (Bruun & Melbøe, 2021, s. 55-56).

2.5 Vernepleierrollen

Vernepleieryrket er en profesjon sammensatt av helse- og miljøarbeid. Man er helsepersonell som gjør at man er underlagt helsepersonelloven og har plikt til å yte forsvarlig og omsorgsfull hjelp (Brask et al., 2016, s. 30). I tillegg er man opptatt av miljøarbeid for å tilrettelegge for økt livskvalitet og mestring for tjenestemottakerne (Brask et al., 2016, s. 23). For å kunne tilrettelegge på en best mulig måte er det viktig med kompetanse om samfunnsmessige forhold, individuelle forhold, og sammenhengen mellom individ og samfunn (Nordlund et al., 2015, s. 19). I tillegg er det viktig at man som tjenesteyter har kunnskap om konsekvensene av å leve med psykisk utviklingshemming, for å utøve god vernepleierfaglig praksis (Helsedirektoratet, 2018). Man skal jobbe målrettet i samarbeid med tjenestemottakerne for at de skal utvikle seg i ønsket retning. Det kan gjøres gjennom observasjon, registrering og kartlegging. Vernepleieren må også være bevisst over hvilken retning utviklingen tar, og vurdere om man er på rett kurs eller om den må justeres (Brask et al., 2016, s. 24).

Vernepleierrollen kan deles inn i fire kjerne roller som beskriver ulike sider ved vernepleierens arbeid. De fire kjerne rollene er partnerrolle, ansvarsrolle, brobyggerrolle og pådriverrolle, og beskrives i boka til Brask et al. (2016). Partnerrollen omhandler vernepleierens arbeid med den enkelte tjenestemottaker der det settes søkelys på samarbeid og tilrettelegging (Brask et al., 2016, s. 41). Ansvarsrollen innebærer å ta ansvar for den enkelte tjenestemottaker og være handledyktig, selv om det noen ganger går ut over tjenestemottakers egne ønsker. Brobyggerrollen handler om å samarbeide med omstendighetene rundt tjenestemottaker, som familien eller andre parter, og det å jobbe tverrfaglig. Den siste rollen, pådriverrollen, vil si å være en forkjemper for tjenestemottakerne for at deres retter skal bli ivaretatt og varsle om eventuell svikt i systemet (Brask et al., 2016, s. 42).

At man som vernepleier er bevisst over sine kompetanseområder, ressurser, og hvilken rolle man inntar, kan bidra til å utøve god vernepleierfaglig praksis. I denne studien vil det dreie seg om hva man kan gjøre for å bygge ned barrierer i overgangen til arbeidslivet for tjenestemottakerne.

3.0 Metode

Metode for studien er litteraturstudie. Innsamling av litteratur skal gjøres systematisk slik at andre kan etterprøve og komme frem til samme svar. Målet med litteraturstudien er å gi leseren økt kunnskap og forståelse om temaet studien omhandler, og belyse det problemstillingen etterspør (Thidemann, 2019, s. 77-78).

3.1 Fremgangsmåte

Etter tema og problemstilling var avklart, startet arbeidet med å finne ulike søkeord som kunne benyttes i søk av litteratur. PICO-skjema (tabell 3.1) ble tatt i bruk for å komme frem til presise søkeord basert på problemstillingen. Tok utgangspunkt i PICO-skjemaet som beskrives i boka til Thidemann (2019, s. 83).

Tabell 3.1 PICO-skjema

Population (hvem)	Intervention (hva)	Comparison (sammenligning)	Outcome (resultater)
Mennesker med lett psykisk utviklingshemming	Arbeid	Ingen	Utfordringer i overgangen til arbeidslivet i Norge

Deretter startet det systematiske litteratursøket. Søk av litteratur gjøres primært i databaser på internett (Thidemann, 2019, s. 81). Databasene som ble benyttet var Web of Science og Eric. Disse databasene ble valgt på grunn av fagområdene de omhandler. Web of Science omhandler alle fagområder og kan gi et bredere treff av artikler, mens Eric omhandler pedagogikk og kan gi mer spesifikke treff. I tillegg var utformingen av nettsiden en grunn for valget av databaser, da databasene var oversiktlige og det var enkelt å velge inklusjonskriterier for søkene. Valgte å bruke engelske søkeord for å få mest mulig presise treff, da mye av litteraturen man finner på databasene er på engelsk. Søkeordene ble justert kontinuerlig gjennom søkeperioden i forsøk på å finne nye artikler som omhandlet problemstillingen. Det ble også benyttet ulike kriterier for søkene. Inklusjonskriteriene var fagfelleverderte artikler, noe som ble benyttet i alle søk. Publiseringsår de siste 5 år, fra 2018 til 2022, ble brukt for å snevre inn der søket ga mange treff. Valg av Norge som land var også et inklusjonskriterium i det siste søket, da problemstillingen ble endret.

3.2 Søkehistorikk

Søkehistorikken (tabell 3.2.1 & 3.2.2) viser utviklingen i søkeprosessen og valg av søkeord. Det første søket var mer et innledende søk som ga mange treff med få relevante artikler. Likevel var det en artikkel som ble inkludert og den var årsaken til at

søkeordet «work» ble endret til «employment», noe som ga mer presise treff i søkeprosessen.

Tabell 3.2.1 Søkehistorikk Web of Science

Søkedato	Søknnummer	Søkeord og ordkombinasjoner	Avgrensninger	Antall treff	Leste abstract	Leste artikler	Artikler inkludert
21.03.22	1	Intellectual disabilities work	Article	9621	4	1	1 Work Inclusion for People with Intellectual Disabilities in Three Nordic Countries
21.03.22	2	Intellectual disabilities employment	Article	990	5	1	1 Barriers to finding and maintaining open employment for people with intellectual disability in Australia
21.03.22	3	Downs syndrome employment	Article	11	2	0	0
20.04.22	4	Intellectual disabilities employment	Article Publiseringsår 2018-2022	485	3	2	1 Recruitment and work arrangements for employees with intellectual disability in competitive employment
20.04.22	5	Mild intellectual disabilities employment	Article Publiseringsår 2018-2022	31	5	2	1 Motivation for Employment in Norwegian Adults with Mild Intellectual Disability

Tabell 3.2.2 Søkehistorikk Eric

Søkedato	Søknnummer	Søkeord og ordkombinasjoner	Avgrensninger	Antall treff	Leste abstract	Leste artikler	Artikler inkludert
21.04.22	6	Intellectual disabilities unemployment	Fagfellevurdering	22	3	0	0
21.04.22	7	Intellectual disabilities labour market	Fagfellevurdering Publiseringsår 2018-2022	25	2	0	0
21.04.22	8	Intellectual disabilities education	Fagfellevurdering Publiseringsår 2018-2022	604	6	2	0
02.05.22	9	Intellectual disabilities employment	Fagfellevurdering Norge	4	4	1	1 Participation in employment and day care for adults with intellectual disabilities

I de søkene der antall treff var over 100 artikler, ble kun de 50 første titlene lest, på grunn av det tar lang tid å gå gjennom flere hundre artikler. De søkene som ga mindre enn 100 artikler, ble alle titlene lest (tabell 3.2.1 & 3.2.2). Flere av søkene omfavnet de samme artiklene, og da ble ikke abstractene eller hele artiklene lest to ganger.

3.3 Valg av artikler

For å velge ut hvilke artikler som hadde høy relevans for studien, ble det gjennomført en seleksjon over flere stadier. Først ble titlene lest. De artiklene med titler som fanget interesse ble klikket inn på og abstractet ble lest med hovedvekt på IMRaD-strukturen som beskrives i Thidemann (2019, s. 30). Det vil si at abstractet ble lest med fokus på hovedhensikten med studien, hvilken metode som ble brukt, resultatene studien kom frem til, og en diskusjon av resultatene før en eventuell konklusjon. Hvis abstractet virket relevant for problemstillingen, ble hele artikkelen skimlest, også her med hovedvekt på IMRaD-strukturen. Etterpå ble de artiklene som vekket interesse lest grundig før det ble tatt et valg om artikkelen skulle inkluderes eller ikke. Det ble også gjennomført et manuelt søk da den ene artikkelen refererte til en bok som virket interessant å ta i bruk. Da ble referanselisten sjekket, og boka «Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming» (Gjertsen et al., 2021) ble inkludert i studien som en del av teorien.

I valget av artikler ble den enkelte artikkelens relevans for studien vektlagt. I tillegg ble det lagt vekt på at artiklene skulle ha ulike forskningsområder for å få inn flere perspektiv til drøftingen av problemstillingen. Det å inkludere artikler som tok i bruk

kvalitativ metode og artikler som tok i bruk kvantitativ metode var også relevant i utvalget for å få inn ulik data i studien.

De inkluderte artiklene ble deretter lest nøye gjennom, og etterpå ble det tatt i bruk sjekklister for å vurdere kvaliteten på artiklene. Sjekklister ble tatt i bruk som et verktøy for hjelp til kritisk vurdering av innholdet i de vitenskapelige artiklene. De kan være nyttig å ta i bruk når man ikke har tilstrekkelig kunnskap om ulike forskningsmetoder (Thidemann, 2019, s. 91). I dette arbeidet ble to sjekklister fra helsebiblioteket.no brukt. En sjekklister for kvalitativ metode og en for randomisert kontrollert studie. Underveis i kvalitetsvurderingen av artiklene ble det vurdert om problemstillingen burde avgrensas da tre av de inkluderte artiklene omhandlet forskning fra Norge. Denne vurderingen gikk ut på at det ville bli vanskelig å drøfte utfordringer i overgangen til arbeidslivet for mennesker med lett psykisk utviklingshemming på et generelt grunnlag, og forankre det i forskning fra hovedsakelig et land. Dermed ble det avgjort at problemstillingen skulle kun omhandle Norge. Da ble en av de to andre artiklene ekskludert siden den ikke var relevant, og nye litteratursøk måtte gjennomføres. En av de inkluderte artiklene inneholder forskning fra Australia. Siden resultatene i artikkelen omhandler det å ha psykisk utviklingshemming ble artikkelen vurdert til å være relevant for denne studien.

3.4 Litteratormatrise

Da alle artiklene var lest og kvalitetsvurdert, ble det utarbeidet en litteratormatrise for hver artikkel (tabell 3.4.1-3.4.5). Litteratormatrisen er basert på markeringer av viktig informasjon gjort underveis i lesinga av teksten, og gir en oversikt over de ulike artiklene. Det er tatt utgangspunkt i Thidemann (2019, s. 95) sin utforming av litteratormatrise for utgaven i denne studien.

Tabell 3.4.1 Artikkel 1

Full referanse	Gjertsen, H., Hardonk, S. & Ineland, J. (2021). Work Inclusion for People with Intellectual Disabilities in Three Nordic Countries: The Current Policy and Challenges. <i>Scandinavian Journal of Disability Research</i> , 23(1), 360-370. http://doi.org/10.16993/sjdr.821
Hensikt med studien	Undersøke hvordan Island, Norge og Sverige inkluderer CRPD i de nasjonale retningslinjene og lovene, og undersøke om kravet om inkludering i arbeidslivet for mennesker med psykisk utviklingshemming blir holdt. Hovedspørsmålet i studien var «Hva er utfordringene med å inkludere mennesker med psykiske utviklingshemming i arbeidslivet ut ifra et menneskerettighets-perspektiv?».
Metode	Litteraturgjennomgang, tar i bruk nasjonale dokument, tidligere undersøkelser og statistikk. Informasjonen ble analysert ut ifra spørsmålet med studien, der det ble sett på data og statistikker, politiske dokument, og lover og reguleringer fra de ulike landene.
Utvalg/populasjon	Island, Norge og Sverige. Siste 10 årene.
Hovedfunn	Noe som var felles for alle landene er at viktigheten av inkludering i arbeidslivet blir lagt vekt på i politiske dokument, og alle landene utarbeider overordna politiske mål om likestilling basert på menneskerettighetene. Funnene for Norge viser at man har en anti-diskriminerende handlingsplan og ulike stortingsmeldinger som understreker viktigheten av inkludering i arbeidslivet for mennesker med psykisk utviklingshemming. Norge mener at flere burde få mulighet til å komme inn i et ordinært arbeid. NAV er en offentlig etat som skal bidra til å hjelpe folk ut i arbeidsmarkedet. 24,5% av mennesker med psykisk utviklingshemming er ute i jobb, og 90% av dem er på en tilrettelagt arbeidsplass. Mennesker med psykisk utviklingshemming skal ha samme rettigheter og forpliktelser som andre, utenom lønn da de får trygd. Organisasjonen «Helt med» integrerer mennesker med psykisk utviklingshemming i det ordinære arbeidsmarkedet.
Kvalitetsvurdering	Styrker: har gjort grundige undersøkelser i de nasjonale dokumentene og sammenlignet med hvordan jobbsituasjonen faktisk er. Begrensninger: tilgjengeligheten på data var ulik i landene, noe som gikk ut over sammenligningen mellom dem. I tillegg var det ulike defineringer av diagnose, og ikke alle mennesker med psykisk utviklingshemming har fått det diagnostisert.
Relevans	Studien er relevant for å se om utfordringer med å komme inn i arbeidslivet for mennesker med psykisk utviklingshemming, kommer fra politiske avgjørelser og lovverk.
Etiske overveielser	Ble brukt statistikker og data som er tilgjengelig for offentligheten.

Tabell 3.4.2 Artikkel 2

Full referanse	Meltzer, A., Robinson, S. & Fisher, K. R. (2020). Barriers to finding and maintaining open employment for people with intellectual disability in Australia. <i>Social Policy & Administration</i> , 54(1), 88-101. https://doi.org/10.1111/spol.12523
Hensikt med studien	Å forstå de ulike barrierene mennesker med psykisk utviklingshemming har erfart under jobbsøking og som ansatt. Videre var hensikten å bruke informasjonen til å forbedre mulighetene til mennesker med psykisk utviklingshemming.
Metode	Kvalitativ studie, ble gjort strukturerte intervju der svarene ble analysert og kategorisert.
Utvalg/populasjon	51 personer med psykisk utviklingshemming deltok, der alle deltakerne klarer å kommunisere verbalt. Det var 25 kvinner og 26 menn som deltok, men alder og grad av utviklingshemming varierte.
Hovedfunn	Hovedfunnene ble delt i utfordringer med å få seg jobb, og utfordringer med å bli værende i jobben. Utfordringer med å få seg jobb handler om at deltakerne føler de får assistanse til å finne jobbannonser og jobber som passer deres ferdighetsnivå, men ikke assistanse til å søke på jobber eller å utvikle seg til å bli en aktuell kandidat. Det ble også nevnt at de møter avvisende og nedslående holdninger på arbeidsplasser og hos støtteapparatet rundt som skal hjelpe deltakerne til å komme ut i arbeidslivet.
Kvalitetsvurdering	Styrker: studien baseres på erfaringene til mennesker med psykisk utviklingshemming som gjør at de blir hørt, og ingen vet bedre hvordan de har det på jobb enn dem selv. I deltakergruppa var det likt fordelt mellom kvinner og menn, og det var et bredt spekter i alder og grad av utviklingshemming. Begrensninger: studien ble gjennomført i Australia, og det er ikke sikkert at mennesker med psykisk utviklingshemming har de samme opplevelsene i Norge.
Relevans	Studien ser på hvilke barrierer mennesker med psykisk utviklingshemming møter i overgangen til arbeidslivet, og det gjør at artikkelen er relevant for denne studien.
Etiske overveielser	Personene som ble intervjuet og svarene de ga ble anonymisert. Spørsmålene ble tilrettelagt hver enkelt deltaker slik at alle skulle forstå hva de ble spurt om.

Tabell 3.4.3 Artikkel 3

Full referanse	Wendelborg, C., Garrels, V., Sigstad, H. M. H. & Dean, E. E. (2022). Recruitment and work arrangements for employees with intellectual disability in competitive employment. <i>Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities</i> , 1-10. https://doi.org/10.1111/jppi.12418
Hensikt med studien	Å bidra med kunnskap om hvilke forhold som fremmer ansettelse av mennesker med psykisk utviklingshemming, med hovedfokus på rekrutteringsprosessen. Forskningsspørsmålene som ble stilt var: 1. Hvordan rekrutterer bedrifter personer med psykisk utviklingshemming? 2. Hvilke arbeidsordninger har ansatte med psykisk utviklingshemming? 3. Hvilke støtteordninger blir tildelt bedriftene som ansetter mennesker med psykisk utviklingshemming?
Metode	Kvantitativ studie, der det ble gjennomført en anonym spørreundersøkelse på nett.
Utvalg/populasjon	Deltakerne i spørreundersøkelsen var ansatte i et utvalg av offentlige og private virksomheter (1353 ansatte invitert, 302 deltok, 47 hadde erfaringer i forbindelse med ansatte med psykisk utviklingshemming). Et annet utvalg var bedriftene som samarbeider med organisasjonen «Helt med» (58 invitert, 22 deltok, 21 med erfaringer). I tillegg var det ansatte i et utvalg av bedriftene som er med i «Ringer i vannet» (1119 invitert, 154 deltok, 59 med erfaringer). Til sammen 2530 inviterte og 478 deltakere, som utgjorde en svarprosent på 19%.
Hovedfunn	Resultatene ble kategorisert ut ifra forskningsspørsmålene. Flere bedrifter i privat sektor ansetter personer med psykisk utviklingshemming enn bedrifter i offentlig sektor. Flest bedrifter rekrutterte de ansatte gjennom NAV eller VRC, mens 28% gjorde det uten støtte fra NAV eller VRC. I privat sektor hadde 1 av 5 bedrifter ansatt personer med psykisk utviklingshemming gjennom andre ansatte sine sosiale nettverk. I 1 av 5 ansettelser spilte den videregående skolen en sentral rolle. Halvparten av bedriftene ansatte folk i en skjermet stilling eller i en ordinær stilling med subsidier. En større andel av private bedrifter ansatte folk i ordinære stillinger uten subsidier. 1 av 4 bedrifter i privat sektor og 1 av 3 bedrifter i offentlig sektor mottok ikke støtte fra NAV med tanke på ansettelse av personer med psykisk utviklingshemming. Den hyppigste støtten som ble rapportert var uspesifisert assistanse fra NAV eller VRC, i tillegg til lønnstilskudd.
Kvalitetsvurdering	Styrker: undersøkelsen ble sendt ut til forskjellige typer bedrifter i både privat og offentlig sektor. Studien svarer på forskningsspørsmålene som ble stilt i innledningen. Begrensninger: kun 19% av de inviterte deltok på undersøkelsen, og av de deltakerne var det et flertall av bedriftene fra privat sektor. Dermed er ikke studien representativ for Norge i helhet.
Relevans	Denne studien er relevant for min studie, da den legger vekt på hvordan bedriftene rekrutterer personer med psykisk utviklingshemming, og hvilken rolle NAV har.
Etiske overveielser	Spørreundersøkelsen som ble sendt ut til bedriftene var anonym. Studien har blitt godkjent av «Norsk senter for forskningsdata».

Tabell 3.4.4 Artikkel 4

Full referanse	Garrels, V. & Sigstad, H. M. H. (2019). Motivation for Employment in Norwegian Adults with Mild Intellectual Disability: The Role of Competence, Autonomy, and Relatedness. <i>Scandinavian Journal of Disability Research</i> , 21(1), 250-261. http://doi.org/10.16993/sjdr.639
Hensikt med studien	Hensikten var å utforske hva som motiverer voksne nordmenn med psykisk utviklingshemming til å delta i arbeidslivet
Metode	En kvalitativ studie som tok i bruk «photovoice» og intervju som metode. Bildene deltakerne tok inngikk i intervjuene etterpå.
Utvalg/populasjon	Deltakerne ble valgt ut på følgende kriterier: <ul style="list-style-type: none"> - har lett psykisk utviklingshemming med verbale ferdigheter til å inngå i et intervju og ferdigheter til å håndtere et polaroid kamera - deltakere fra både ordinære virksomheter og skjermede virksomheter - har ikke autismespekterforstyrrelse Det endelige utvalget bestod av sju personer med psykisk utviklingshemming, fire kvinner og tre menn i alderen 21-58 år, i tillegg til deres arbeidsgivere.
Hovedfunn	Funnene ble delt inn i kompetanse, autonomi og tilhørighet. Kompetanse: de ansatte liker bedre å få samme oppgaver over tid kontra å få nye oppgaver de ikke mestrer. De skjermede virksomhetene gir ikke samme følelse av kompetanse som de ordinære, fordi de ikke får brukt sine ressurser og ferdigheter i like stor grad. Det blir sagt at det er viktig å ha en ekte jobb med meningsfulle oppgaver. Flere bruker de skjermede virksomhetene som springbrett ut i det ordinære arbeidsmarkedet. Autonomi: få deltakere har mulighet til å påvirke sin arbeidsdag, men de fleste synes det går greit. Varierende hvor stor indre motivasjon deltakerne har, men lønn er en viktig ytre motivasjon for flere. Tilhørighet: to deltakere beskriver seg selv som sosiale, og omgås med kollegaer utenom jobb. Ikke alle virker interessert i å bygge et sosialt nettverk på jobb. I ordinært arbeid er det ikke like god tid til å være sosial, mens i skjermede virksomheter er det mer sosialt som skjer. Nesten alle mente at jobben var viktig for sosial kontakt.
Kvalitetsvurdering	Styrker: de har intervjuet både arbeidstakere og arbeidsgiverne, i tillegg til at det ble brukt bilder. Begrensninger: få deltakere, og det ble aldri referert til intervjuene med arbeidsgiverne.
Relevans	Artikkelen er relevant for studien da den ser på motivasjonen til personer med lett psykisk utviklingshemming. Det kan gi muligheter til å se hva som eventuelt bør endres for at motivasjonen deres skal øke, og flere har lyst å komme ut i arbeid.
Etiske overveielser	Undersøkelsen ble anonymisert. Alle deltakerne mottok et informasjonsbrev om undersøkelsen i forkant. Brevet var lett skrevet slik at deltakerne skulle forstå innholdet. Undersøkelsen var frivillig og alle hadde mulighet til å trekke seg når de ville uten å oppgi grunn. Deltakerne fikk beholde bildene etter undersøkelsen, og det ble informert på arbeidsplassene at folk måtte gi beskjed hvis de ikke ville bli fotografert. NSD har godkjent studien.

Tabell 3.4.5 Artikkel 5

Full referanse	Engeland, J., Strand, B. H., Innstrand, S. T. & Langeballe E. M. (2021). Participation in employment and day care for adults with intellectual disabilities: Equal access for all? <i>J Appl Res Intellect Disabil</i> , 34(3), 752-762. https://doi.org/10.1111/jar.12850
Hensikt med studien	Hensikten med studien var å undersøke om det var lik tilgang til arbeid og dagtilbud for alle voksne med psykisk utviklingshemming i Norge.
Metode	Tverrsnittstudie der det ble brukt kvantitativ metode for å fremstille registerdata fra IPLOS og SSB.
Utvalg/populasjon	Utvalget består av alle mellom 18 og 67 år som er registrert med en psykisk utviklingshemming. Av disse ble de som gikk på skole, de mellom 64 og 69 år, og de som hadde en annen form for tilrettelagt arbeid, ekskludert. Dermed bestod det endelige utvalget av 12735 deltakere, som vil si 88% av alle som var registrert.
Hovedfunn	Funnene ble kategorisert etter alder, kjønn, utdanning, grad av psykisk utviklingshemming, og grad av funksjonsnivå. I tillegg ble det delt inn etter de som ikke hadde en jobb eller dagtilbud, de som hadde et dagtilbud, de som hadde en skjermet jobb, og de som hadde en ordinær jobb. Under halvparten av kvinnene var i jobb eller dagtilbud. Deltakelse i dagtilbud og jobb sank med stigende alder. Det var flest kvinner på dagtilbud og flest menn i skjermet jobb. 77,8% av deltakerne har ikke høyere utdanning enn ungdomsskole. 54,8% var diagnostisert med uspesifisert grad av psykisk utviklingshemming. Det var størst utbredelse av personer som ikke er i jobb eller dagtilbud blant gruppen med mild psykisk utviklingshemming. Resultatene viser ingen store kjønnsforskjeller i deltakelse i ordinær jobb. Sammenligning av utdanning viser at de med lavere utdanning havner oftere på dagtilbud eller skjermet virksomhet. Her var det heller ikke store forskjeller i ordinært arbeid. De med annen grad enn mild psykisk utviklingshemming havner oftere på dagtilbud eller skjermet virksomhet, men ingen store forskjeller i ordinært arbeid. Personer med lavt funksjonsnivå var de med minst sannsynlighet til å komme ut i ordinær jobb.
Kvalitetsvurdering	Styrker: det var en stor undersøkelse der majoriteten av voksne personer med psykisk utviklingshemming i Norge inngikk. Svakheter: det var et ukjent antall personer med psykisk utviklingshemming som ikke var registrert, og som da ikke inngikk i undersøkelsen.
Relevans	Studien ser på hvor mange som står uten jobb kontra hvor mange som er i jobb, og hvilke faktorer som spiller inn under de to utfallene. Dermed er artikkelen relevant for studien, for å se hvilke faktorer som kan være en utfordring for deltakelse i arbeidslivet.
Etiske overveielser	Statistikkene det ble hentet ut informasjonen fra var statistikker med lav feilprosent.

3.5 Analyse

I analysedelen av denne studien er det tatt utgangspunkt i Aveyards (2019) tematiske analysemodell slik den blir fremstilt i boka til Thidemann (2019, s. 96-99). Modellen er et verktøy for at analysen skal gjennomføres systematisk som kan bidra til bedre oversikt over funnene fra artiklene.

Artiklene ble først skimlet for å få en oppfriskning av innholdet. Deretter ble resultatdelen i hver artikkel lest for å komme frem til hvilke tema artiklene omhandler. Underveis i gjennomlesingen av resultatene ble de ulike temaene markert med tusjer i ulike farger. Deretter ble temaene notert inn i en tabell for å få oversikt over hvilke temaer som gjelder for hvilke artikler. Tabell 3.5 *Tema i artiklene* viser fargekodene som ble brukt for de enkelte temaene, og tabellen ble brukt for å sammenligne hvilke temaer som er relevante å gå videre med.

Tabell 3.51 Tema i artiklene

Artikkel 1	Artikkel 2	Artikkel 3	Artikkel 4	Artikkel 5
Diskriminering Verdien av arbeid Rett og behov for støtte Opptrening av ferdigheter Ansettelses	Behov for støtte Opptrening av ferdigheter Autonomi Diskriminering	Rekruttering gjennom støtte Rekruttering gjennom sosialt nettverk Støtte til bedrifter for rekruttering Ansettelses	Opptrening av ferdigheter Behov for støtte Autonomi Verdien av arbeid Diskriminering Sosialt nettverk	Ansettelses Personlige faktorer Utdanning

Temaene i artiklene ble sammenlignet, og valget om hvilke temaer som er mest relevante ble tatt på grunnlag av hvor mange artikler de omfavnet. I tillegg ble det gjort en vurdering av hvor relevante de er for problemstillingen «Hvilke utfordringer kan mennesker med lett psykisk utviklingshemming møte i overgangen til arbeidslivet i Norge?». I tabell 3.5 kan man se at **ferdigheter inkludert utdanning** omfavner 4 av 5 artikler, noe **behov for støtte** også gjør. På grunn av at de to temaene omfavnet flest artikler og er relevante, ble de valgt som to av temaene for det videre arbeidet.

Diskriminering og **ansettelses** var tema som omfavnet 3 av 5 artikler og er relevante for problemstillingen, og ble dermed også valgt. Teamet **personlige faktorer** ble lagt stor vekt på i artikkel 5, men de allerede valgte hovedtemaene avhenger av personlige faktorer, og det blir dermed mer passende som et undertema. Temaene **verdien av arbeid**, **sosialt nettverk** og **autonomi** er flere små temaer som kunne vært interessant og tatt med videre. På grunn av studiens omfang ble de valgt bort på grunn av at de ikke

har like stor relevans for problemstillingen. Da ble det stående igjen 4 hovedtemaer for det videre arbeidet.

Tabell 3.52 Valgte hovedtema

Artikkel 1	Artikkel 2	Artikkel 3	Artikkel 4	Artikkel 5
Diskriminering Støtte og tilrettelegging Ferdigheter Ansettelses	Støtte og tilrettelegging Ferdigheter Diskriminering	Støtte og tilrettelegging Ansettelses	Ferdigheter Støtte og tilrettelegging Diskriminering	Ferdigheter Ansettelses

Etter temaene var bestemt ble resultatdelen i hver artikkel lest på ny for å markere hvilke funn som hører til under hvilket tema. Det var kun de funnene som er relevante for studien som ble inkludert. I denne prosessen ble også titlene på temaene revurdert til å bli mest mulig presise ut ifra hvilke funn de omhandler.

4.0 Resultater

Under resultatkapittelet vil resultatdelene for artiklene sammenfattes under de valgte hovedtemaene. Det er kun de funnene fra artiklene som er relevante for studien som blir inkludert, og i dette kapittelet vil funnene bli mer detaljert fremstilt sammenlignet med det som står under hovedfunn i litteratormatrisene.

4.1 Ansettelses

Statistikk over ansettelses og rekruttering kommer frem i 3 av 5 artikler. I artikkel 1 (Gjertsen et al., 2021) står det at Norges politikk er opptatt av å opprettholde lav arbeidsledighet og ha en høy andel av befolkningen ute i arbeid. NOU 2016:17 blir omtalt ved at mennesker med psykisk utviklingshemming bør få muligheten til å delta i det ordinære arbeidsmarkedet. Det kommer frem at 24,5% av mennesker med psykisk utviklingshemming i alderen 20-69 år er ute i arbeid. Av disse jobber 90% i skjermede virksomheter under varig tilrettelagt arbeid, mens 10% jobber på en ordinær arbeidsplass. Andelen mennesker med psykisk utviklingshemming som er ute i arbeid er vesentlig lavere enn andelen for befolkningen i Norge generelt som er på 74,1%. Gjennom organisasjonen «Helt med» ble det mellom mai 2017 og august 2019 ansatt 132 personer med psykisk utviklingshemming i ordinære arbeidsplasser (Gjertsen et al., 2021, s. 362-365). I artikkel 3 (Wendelborg et al., 2021) kommer det frem at flere bedrifter i privat sektor ansetter personer med psykisk utviklingshemming sammenlignet med offentlig sektor. Halvparten av bedriftene ansatte personene med psykisk utviklingshemming i en skjermet stilling eller en ordinær stilling med støtte. Flere bedrifter i privat sektor sammenlignet med bedrifter i offentlig sektor ansatte personer

med psykisk utviklingshemming i ordinære stillinger uten noen form for subsidier (Wendelborg et al., 2021, s. 5). Av de 12735 personene med psykisk utviklingshemming som inngår i artikkel 5 (Engeland et al., 2020) er 22,2% av dem registrert i dagtilbud, 23,4% i skjermet virksomhet, og 2,7% i ordinær virksomhet. 51,7% av dem er ikke registrert i verken dagtilbud eller arbeid, og blant dem var det høyest andel av personer med lett psykisk utviklingshemming. Det kommer også frem at jo eldre deltakerne er, dess færre deltar i dagtilbud eller arbeid (Engeland et al., 2020, s. 756).

4.2 Diskriminering

Diskriminering er et tema som omtales i 3 av de 5 inkluderte artiklene. Artikkel 1 (Gjertsen et al., 2021) viser til anti-diskrimineringsloven som ble innført i Norge i 2009. I tillegg har Norge en arbeidsmiljølov som skal forhindre diskriminering av mennesker med psykisk utviklingshemming. Det kommer også frem at personer med psykisk utviklingshemming blir nedprioritert av NAV i prosessen med å skaffe seg tilrettelagt arbeid, spesielt i ordinær virksomhet. Organisasjonen «Helt med» har derimot som mål å inkludere personer med psykisk utviklingshemming gjennom tilrettelagt arbeid i ordinære virksomheter (Gjertsen et al., 2021, s. 362-365). I artikkel 2 (Meltzer et al., 2020) blir det sagt av deltakerne i studien at de blir møtt med nedlatende holdninger og avvisende atferd fra støtteapparatet rundt og arbeidsgivere på grunn av deres psykiske utviklingshemming. Ved at støtteapparatet som skulle hjelpe med jobbsøknad og arbeidsgivere antok at de ikke var kvalifisert til stillingen, gjorde at mange syntes det var vanskelig å søke jobb, spesielt i ordinær virksomhet (Meltzer et al., 2020, s. 94). I artikkel 4 (Garrels & Sigstad, 2019) kommer det frem at noen deltakere i studien ikke føler de får brukt sine ferdigheter i skjermede virksomheter, fordi det for lite å gjøre. Noen andre deltakere mener selv de må arbeide i skjermede virksomheter før de går videre til ordinær virksomhet. Dette på grunn av at de ikke tror de har ferdighetene til å kvalifiseres til jobb i ordinær virksomhet (Garrels & Sigstad, 2019, s. 255-256).

4.3 Ferdigheter

Personlige ferdigheter til den enkelte arbeidstaker er tema som går igjen i 4 av 5 artikler. I artikkel 1 (Gjertsen et al., 2021) kommer det frem at i dagens samfunn er tanken å plassere arbeidstakere ut på arbeidsplassen for at de skal få opplæring og trening der. Likevel er det mange som fortsatt praktiserer at arbeidstakerne må få opptrening før de får starte på arbeidsplassen (Gjertsen et al., 2021, s. 364). Noen av deltakerne i artikkel 2 (Meltzer et al., 2020) sier de ønsker mer assistanse til å utvikle sine ferdigheter for å bli en aktuell kandidat til en stilling de ønsker. Flere opplever å få tildelt en stilling de ikke ønsker på grunn av deres ferdighetsnivå (Meltzer et al., 2020, s. 93-94). Gjennom intervjuene i artikkel 4 (Garrels & Sigstad, 2019), ble det sagt av flere deltakere at repeterende arbeidsoppgaver bidro til at de følte på mestring og at de ble mer trygge i

jobben. Å få tildelt nye arbeidsoppgaver blir for noen stressende, de blir usikre og må spør om hjelp fra andre. Andre føler på mestring når de får tildelt nye oppgaver da de får utviklet sine ferdigheter. De som arbeider i skjermede bedrifter vektlegger at det er viktig å utvikle sine ferdigheter, for å senere kunne komme seg inn i det ordinære arbeidsmarkedet (Garrels & Sigstad, 2019, s. 254-255). I artikkel 5 (Engeland et al., 2020) viser statistikken at 77,8% av personene med psykisk utviklingshemming har ungdomsskole som høyeste utdanning. I underkant av 0,1% av deltakerne er registrert med utdanning fra videregående skole eller høyere, og blant dem har 68,2% verken dagtilbud eller arbeid. De med lavere utdanning hadde høyere tendens til å delta i dagtilbud eller i skjermet virksomhet kontra de med høyere utdanning. Tallene viser at det er fordelt noenlunde likt mellom de med høyere og lavere utdanning blant arbeidstakerne i ordinært arbeid (Engeland et al., 2020, s. 755-756).

4.4 Støtte og tilrettelegging

Behovet for støtte som mennesker med psykisk utviklingshemming har for å delta i arbeidslivet, er noe som tas opp i 4 av 5 artikler. I artikkel 1 (Gjertsen et al., 2021) blir det henvisning til NOU 2016:17 der det sies at mennesker med psykisk utviklingshemming har rett på en evaluering av arbeidskapasitet fra NAV. NAV har bare ansvar for personer som kan delta i det ordinære arbeidsmarkedet, uten å tenke over hvorvidt arbeidet burde vært tilrettelagt eller ikke. Norge har flere skjermede bedrifter som tilrettelegger for arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming under varig tilrettelagt arbeid. I 2019 finansierte myndighetene 10300 stillinger under varig tilrettelagt arbeid (Gjertsen et al., 2021, s. 362-365). I artikkel 2 (Meltzer et al., 2020) blir det sagt at flere får assistanse til å finne jobbannonser, men at de ønsker mer assistanse på å skrive en god søknad. I tillegg er det flere som ønsker støtte til å utvikle ferdighetene sine for å bli en aktuell jobb kandidat til de stillingene de ønsker å være i (Meltzer et al., 2020, s. 93-94). Artikkel 3 (Wendelborg et al., 2021) viser til at flere bedrifter rekrutterer arbeidstakere gjennom NAV, eller i samarbeid med videregående skoler. Det kommer også frem at 1 av 4 bedrifter i privat sektor og 1 av 3 bedrifter i offentlig sektor ikke mottar støtte fra NAV for å ansette personer med psykisk utviklingshemming. For de bedriftene som mottok støtte, var det mest vanlig å få uspesifisert assistanse fra NAV eller lønnstilskudd (Wendelborg et al., 2021, s. 5). Det er viktig med støtte fra andre på jobb for å hindre kognitiv overbelastning og stress for personer med psykisk utviklingshemming. For noen er det også nødvendig med støtte for å delta i det sosiale på arbeidsplassen. Det kommer frem i artikkel 4 (Garrels & Sigstad, 2019, s. 254-258).

5.0 Drøfting

I drøftingskapittelet vil resultatene fra kapittel 4.0 drøftes i sammenheng med teorien som ble presentert i kapittel 2.0 og vernepleierfaglig relevans. Målet med drøftingskapittelet er å besvare problemstillingen «*Hvilke utfordringer kan mennesker med lett psykisk utviklingshemming møte i overgangen til arbeidslivet i Norge?*».

5.1 Liten andel mennesker med psykisk utviklingshemming inkluderes i arbeidslivet

Kun 24,5% av mennesker med psykisk utviklingshemming i yrkesaktiv alder er ute i arbeidslivet i Norge (Gjertsen et al., 2021, s. 365). Dette til tross for at Norge ratifiserte CRPD i 2013, som skulle bidra til at alle mennesker skulle ha lik rett på arbeid uansett funksjonsnivå (Regjeringa, 2021). Det at prosentandelen er på 24,5% kan tyde på at Norge har en jobb å gjøre med å følge opp CRPD, og kommunene må utbedre for å følge opp helse- og omsorgsloven. Her kan vernepleieren bidra gjennom sin rolle som pådriver. Det vil si at vernepleieren kan melde fra til nasjonale myndigheter at det bør gjøres endringer i dagens situasjon for at CRPD skal bli etterfulgt. Andre måter vernepleieren kan bidra på er å bruke stemmeretten under politiske valg for å fremme tjenestemottakernes rettigheter (Brask et al., 2016, s. 207). På en annen side kan prosentandelen ansatte tyde på at mennesker med lett psykisk utviklingshemming i Norge ikke ønsker eller tørr å delta i arbeidslivet. At de ikke ønsker eller tørr er en utfordring vernepleieren kan ta tak i. Det kan gjøres gjennom å innta rollen som partner for å motivere tjenestemottaker til å komme seg ut i arbeid. I tillegg kan man som vernepleier innta rollen som brobygger for å tilrettelegge for tjenestemottakerne. Ved å tilrettelegge kan man bidra til å minske gapet mellom deres ressurser og arbeidslivets krav. Tilretteleggingen kan gjøres gjennom å samarbeide med NAV eller en aktuell arbeidsplass for å komme frem til en arbeidsstilling tilpasset den enkelte tjenestemottaker (Brask et al., 2016, s. 164). Ut ifra NOU 2016:17 virker det som at motivasjonen blant personene med psykisk utviklingshemming ikke er grunnen til høy arbeidsledighet, heller gapet mellom arbeidslivets krav og deres forutsetninger (s. 72).

Av de 24,5% som er ute i arbeidslivet er 90% av dem i skjermede virksomheter under varig tilrettelagt arbeid (Gjertsen et al., 2021, s. 365). Det viser at mange personer med psykisk utviklingshemming er avhengig av tilrettelegging for å klare seg i arbeidslivet, noe som også kommer frem i NOU 2016:17 (s. 72). I tillegg mottar flertallet av mennesker med psykisk utviklingshemming uførepensjon, som gjør at de kvalifiseres til å delta i tiltaket (NOU 2016:17, s. 76). Dermed er varig tilrettelagt arbeid et tiltak som inkluderer personer med psykisk utviklingshemming i arbeidslivet. Likevel kan tiltaket virke mot sin hensikt, da de har et tydelig flertall av deltakere sammenlignet med ordinært arbeid (Engeland et al., 2020, s. 756). Da kan tiltaket være en utfordring for å

komme seg videre inn i ordinært arbeid. Likevel kan varig tilrettelagt arbeid være et godt tiltak så lenge de tilrettelegger for nye arbeidsoppgaver underveis. Dette for å sikre at utviklingen av ferdigheter ikke stagnerer før de kommer seg videre inn i ordinært arbeid (NOU 2016:17, s. 76). En annen grunn til å justere arbeidsoppgavene underveis kan være at repeterende arbeidsoppgaver gjør at ansatte ikke føler de får vist hva de kan og arbeidet blir ensformig. Det kan være en utfordring for motivasjonen til å fortsette å arbeide (Tøssebro et al., 2019, s. 145). Likevel viser den høye prosentandelen deltakere i varig tilrettelagt arbeid at tiltaket bidrar til å få mennesker med psykisk utviklingshemming ut i arbeidslivet.

Andre som inkluderer mennesker med psykisk utviklingshemming i arbeidslivet og som tydelig bidrar til å bygge ned utfordringer i overgangen til ordinært arbeid er organisasjonen «Helt med». I motsetning til varig tilrettelagt arbeid, rekrutterer «Helt med» personer inn i ordinære arbeidsplasser (Gjertsen et al., 2021, s. 365). Likevel er det kun 2,7% av personer med psykisk utviklingshemming i Norge som er registrert i ordinært arbeid i motsetning til 51,7% som ikke deltar på verken dagtilbud eller arbeid. Av de 51,7% er det flertall av personer med lett psykisk utviklingshemming, altså den gruppen med psykisk utviklingshemming som oftest kan klare en enkel, praktisk jobb (Engeland et al., 2020, s. 756; Helsedirektoratet, 2018). Det kan tyde på at vernepleieren som brobygger har en jobb å gjøre for å bidra til rekruttering av aktuelle tjenestemottakere til «Helt med». Ved at vernepleieren samarbeider med organisasjonen kan det være lettere å finne den type arbeid som passer best for den enkelte tjenestemottaker. I tillegg kan samarbeid med mulige arbeidsgivere gjennom organisasjonen bidra til økning av ansettelser ved at arbeidsgiveren får et større innblikk i hvem den ansetter (Brask et al., 2016, s. 164).

Til tross for inkluderende tiltak og organisasjoner er fortsatt arbeidsledigheten for denne gruppen høy, som kan tyde på at det også finnes andre utfordringer de møter i overgangen til arbeidslivet.

5.2 Diskriminering av mennesker med psykisk utviklingshemming

Norge har flere lover som skal forhindre diskriminering av mennesker med psykisk utviklingshemming (Gjertsen et al., 2021, s. 362). Likevel opplever flere i dagens samfunn å bli diskriminert grunnet sin diagnose (Meltzer et al., 2020, s. 94). Selv om CRPD fastslår at de har rett til arbeid og å velge fritt hvor de vil arbeide, blir det utfordrende å gjennomføre når de møtes med nedlatende holdninger fra støtteapparatet rundt (Forente nasjoner, 2006, artikkel 27; Meltzer et al., 2020, s. 94).

Menneskerettighetene til tjenestemottakerne skal ivaretas, og da er det viktig som vernepleier å melde fra om brudd som diskriminering. Dette kan gjøres ved at vernepleieren tar en aktiv rolle i ansettelsesprosessen til tjenestemottakerne. Da kan

man bidra til å adressere og eventuelt bryte ned nedlatende holdninger hos andre parter, som arbeidsgivere eller NAV (Brask et al., 2016, s. 207). I tillegg kan man støtte tjenestemottakerne i sine ønsker om arbeidsplasser og prøve å tilrettelegge for at ønskene skal bli oppfylt i motsetning til de andre partene som sier de ikke er kvalifisert.

Varig tilrettelagt arbeid i skjermede virksomheter er et tiltak som bidrar til at flere mennesker med psykisk utviklingshemming har et arbeid å gå til (Gjertsen et al., 2021, s. 363). Likevel kan tiltaket for noen ansatte virke diskriminerende, ved at arbeidsoppgavene ikke samsvarer med deres ferdighetsnivå, og de føler seg undervurdert (Garrels & Sigstad, 2019, s. 255). Det er en situasjon som ikke er ønskelig, da det kan gå ut over trivsel og motivasjon for å arbeide (Tøssebro et al., 2019, s. 150). Som vernepleier arbeider man for at tjenestemottakerne skal få økt livskvalitet, noe trivsel på arbeidsplassen kan påvirke. Dermed kan vernepleieren evaluere i samråd med arbeidsgiver hvorvidt arbeidsoppgavene er tilpasset den enkeltes ferdigheter, for å hindre opplevelse av diskriminering på arbeidsplassen (Brask et al., 2016, s. 23).

5.3 Lavt ferdighetsnivå sammenlignet med arbeidslivets krav

For flere personer med psykisk utviklingshemming er det viktig å kunne identifisere seg med jobben (Tøssebro et al., 2019, s. 149). Det som mange derimot opplever, er å få tildelt en stilling de ikke ønsker grunnet deres ferdighetsnivå (Meltzer et al., 2020, s. 94). Dette kan ha sammenheng med at flertallet av mennesker med psykisk utviklingshemming i Norge har ungdomsskole som høyeste utdanning. Det kan være en utfordring, for ved at de ikke tar høyere utdanning kan det være naturlig at ferdighetsnivået er lavere i forhold til de som studerer videre etter grunnskolen (Engeland et al., 2020, s. 756). På en annen side burde ikke situasjonen være at flertallet av mennesker med psykisk utviklingshemming har lavere utdanning enn befolkningen ellers, da de har rett på utdanning på lik linje med andre (Forente nasjoner, 2006, artikkel 24). Dette er et samfunnsmessig forhold det er nødvendig at man som vernepleier kjenner til for å kunne hjelpe tjenestemottakerne inn i arbeidslivet (Nordlund et al., 2015, s. 19). Man kan hjelpe ved å arbeide for at tjenestemottakerne skal få bedre muligheter til å ta høyere utdanning. Ved at de tar høyere utdanning kan ferdighetsnivået utvikles og det kan bli lettere for dem å få en jobb de ønsker og identifiserer seg med.

Manglende utvikling av ferdigheter skyldes nødvendigvis ikke bare lav utdanning. En annen grunn er at personer med psykisk utviklingshemming får tildelt de samme arbeidsoppgavene, slik at arbeidshverdagen ser noenlunde lik ut (Garrels & Sigstad, 2019, s. 254). Repeterende arbeidsoppgaver vil for noen bidra til økt mestringsfølelse, som videre kan bidra til trygghet og økt trivsel på arbeid. Andre synes at repeterende arbeidsoppgaver blir ensformig og kan være en utfordring som bidrar til mindre trivsel på

arbeid (Garrels & Sigstad, 2019, s. 254-255; Tøssebro et al., 2019, s. 145).

Mestringsfølelse er et positivt utfall av repeterende arbeidsoppgaver, og er en følelse vernepleieren ønsker å tilrettelegge for i miljøarbeid. Likevel ønsker man å tilrettelegge for personlig utvikling, og da kan repeterende arbeidsoppgaver hemme utviklingen ved at de ikke får opparbeidet seg nye ferdigheter (Brask et al., 2016, s. 23). Nye arbeidsoppgaver oppleves stressende for noen personer med psykisk utviklingshemming i starten, men med god tilrettelegging i trygge omstendigheter på arbeidsplassen kan det etter hvert bidra til økt mestringsfølelse og personlig utvikling (Garrels & Sigstad, 2019, s. 254-255). Det kan videre bidra til økt livskvalitet for arbeidstakerne, noe som underbygger arbeidets verdi (Helsedirektoratet, 2021, s. 39). Ut ifra et vernepleierperspektiv er utviklingen positiv for den enkelte, men støttende og motiverende arbeid fra vernepleiere kan være nødvendig underveis. For å hjelpe den enkelte til å komme seg gjennom perioden fra stress til mestring kan det være nødvendig å innta partnerrollen for å hindre at tjenestemottakere vil si opp jobben på grunn av mindre trivsel (Brask et al., 2016, s. 41). Ved at de ansatte utvikler sine ferdigheter kan arbeidshverdagen bli mer varierende siden de mestrer et større spekter av arbeidsoppgaver.

Til tross for at opplæring på arbeidsplassen er tanken i dagens samfunn, praktiseres det fortsatt at man må trenes opp før man blir plassert på en arbeidsplass (Gjertsen et al., 2021, s. 364). Personer med psykisk utviklingshemming uttrykker dermed at de ønsker assistanse til å utvikle sine ferdigheter. Det ønsket bunner i at de foretrekker å utvikle seg for å kvalifisere seg til en jobb de ønsker. Alternativet er å bli tildelt en jobb de er kvalifisert til, men ikke ønsker å ha (Meltzer et al., 2020, s. 93). I den situasjonen kan vernepleieren bidra med sin kompetanse om kartlegging og assistanse gjennom både brobyggerrollen og partnerrollen. Å innta brobyggerrollen vil i dette tilfellet være nødvendig for å samarbeide med NAV for å kartlegge hvilke ferdigheter den ønskede arbeidsplassen krever. Partnerrollen er hensiktsmessig å innta i samarbeid med tjenestemottaker for å bistå med opptrening av de manglende ferdighetene (Brask et al., 2016, s. 41-42).

Dette viser at vernepleieren kan ha en sentral rolle for å bidra til mindre gap mellom arbeidslivets krav og ferdighetsnivået til mennesker med lett psykisk utviklingshemming i en ansettelsesprosess.

5.4 Behov for støtte og tilrettelegging i ansettelsesprosessen

Mennesker med psykisk utviklingshemming har rett på en arbeidsevnevurdering av NAV før de skal ut i arbeidslivet. NAV har derimot kun ansvar for å få personer som kan arbeide ordinært ut i arbeidsmarkedet, uten vurdering om tilrettelegging (Gjertsen et al., 2021, s. 362-363). Det er en utfordring fordi det tyder på at personer som har behov for

tilrettelegging i en arbeidshverdag ikke får samme muligheter for bistand til å komme seg ut i arbeidslivet sammenlignet med dem som ikke har behov for tilrettelegging. Ved at de utelukker en gruppe mennesker som har gode forutsetninger for å klare seg i arbeid med litt tilrettelegging, viker de fra sitt eget mål om å få flest mulig mennesker ut i arbeid i Norge (NOU 2016:17, s. 74). Det som derimot forankres i forskriften om arbeidsmarkedstiltak og NOU 2016:17, er muligheten for arbeidsmarkedstiltak. Arbeidsmarkedstiltak er rettet mot dem som ikke får tilstrekkelig hjelp av NAV sine arbeidsrettede tjenester (NOU 2016:17, s. 74). Dermed får personer som har behov for tilrettelegging mulighet til bistand fra NAV for å komme seg inn i arbeidslivet. Det samsvarer med funn om bedrifter som rekrutterer arbeidstakere gjennom NAV (Wendelborg et al., 2021, s. 5). For vernepleieren kan det være hensiktsmessig å følge opp om NAV sine system er godt nok tilpasset mennesker med lett psykisk utviklingshemming. Eventuelt om det bør gjøres noen endringer for at flere skal få den bistanden de har behov for (Brask et al., 2016, s. 24).

NAV skal ikke kun bistå personer med nedsatt arbeidsevne, men også gi mulighet for bistand til bedrifter som ansetter personer med nedsatt arbeidsevne (NOU 2016:17, s. 75). Funn som er gjort viser derimot at 1 av 4 bedrifter i privat sektor og 1 av 3 bedrifter i offentlig sektor ikke mottar støtte fra NAV for å ansette personer med psykisk utviklingshemming (Wendelborg et al., 2021, s. 5). En årsak kan være at de ikke vil ha støtte, men hvis årsaken er at de ikke får tilbud om støtte, er det en svikt fra NAV sin side (NOU 2016:17, s. 75). Hvis flere bedrifter får tilbud om støtte, som varig lønnstilskudd, for å ansette personer med nedsatt arbeidsevne, kan det gi økning i ansettelser av mennesker med lett psykisk utviklingshemming.

Det er ikke nødvendigvis manglende støtte fra NAV til bedrifter som gjør at arbeidsledigheten blant mennesker med lett psykisk utviklingshemming er høy. En utfordring flere personer melder fra om, er lite hjelp til å skrive en god jobbsøknad (Meltzer et al., 2020, s. 93). Artikkelen funnet er hentet fra omhandler Australia, og det kan hende personer med psykisk utviklingshemming i Norge er av annen oppfattelse. Det er fordi jobbsøking inngår i NAV sine arbeidsrettede tjenester (NOU 2016:17, s. 74). Likevel kan NAV sin hjelp oppfattes utilstrekkelig. Da kan vernepleieren gjennom partnerrollen bidra med å hjelpe tjenestemottakere til å utforme jobbsøknader (Brask et al., 2016, s.41).

Hvis en person med lett psykisk utviklingshemming blir ansatt i et tilrettelagt arbeid, er det viktig at tilretteleggingen tilpasses den enkelte. Dette for å hindre kognitiv overbelastning og stress for arbeidstakeren (Garrels & Sigstad, 2019, s. 254). Det samsvarer med teori fra Bruun & Melbøe om at tilrettelegging på arbeidsplassen bidrar til mestring (2021, s. 55-56). På en annen side er det hensiktsmessig å tildele

arbeidstakerne noen mer utfordrende arbeidsoppgaver. Arbeidsoppgavene trenger ikke å utføres alene, men kan utføres i samhandling med andre ansatte. Å samarbeide for å finne nye løsninger kan også bidra til mestringfølelse. De får støtte til å utføre oppgavene, i tillegg til at arbeidstakerne blir satt i en posisjon der de må være sosiale (Bruun & Melbøe, 2021, s. 55-56). Noen personer synes det er vanskelig å fungere sosialt på arbeidsplassen, men ved å legge opp til slike arbeidsoppgaver, får de støtte til å utfordre seg på det området (Garrels & Sigstad, 2019, s. 258). Dermed kan tilrettelegging av arbeidsoppgaver som krever samarbeid med andre kollegaer være gunstig for å utvikle de sosiale ferdighetene. For dem som synes det er utfordrende med samarbeid, men ikke klarer å formidle det til arbeidsgiver, kan vernepleieren bidra gjennom partnerrollen. Det kan gjøres ved å samtale med tjenestemottaker om hvordan arbeidshverdagen oppleves. Videre kan man gjennom brobyggerrollen varsle fra til arbeidsplassen om det er sider ved arbeidet som bør endres for at tjenestemottaker skal trives bedre (Brask et al., 2016, s. 42).

Dette viser at tilrettelegging og ulik form for støtte kan bidra til å redusere utfordringer, og få flere mennesker med lett psykisk utviklingshemming inn i arbeidslivet.

5.5 Metodediskusjon

Denne studien inneholder både styrker og begrensninger. En styrke er at 4 av 5 utvalgte artikler omhandler Norge, noe problemstillingen tar utgangspunkt i. Artikkelen til Meltzer et al. (2019) omhandler derimot Australia. Siden flere av funnene i artikkelen relateres til diagnosen psykisk utviklingshemming, ble artikkelen vurdert til å ha god overføringsverdi til Norge. 3 av 5 artikler benytter seg av kvalitativ metode. Det bidrar til å styrke studien ved å få mer utfyllende svar om hvilke utfordringer personer med psykisk utviklingshemming selv opplever. En av de tre kvalitative artiklene omhandler Australia, og en annen artikkel benytter seg av eksisterende litteratur som nasjonale dokument. Det kan være en begrensning ved studien, da det er hentet lite funn fra norske personer med psykisk utviklingshemming. I tillegg blir det benyttet 2 kvantitative artikler der begge omhandler Norge, som er en styrke ved studien. Det som kan være en begrensning ved kvantitative artikler er lite utfyllende svar, som kan gi mindre grunnlag for diskusjon. At studien benytter både kvalitative og kvantitative artikler kan bidra til bedre reliabilitet til studien, dersom funnene samsvarer. Noe som igjen kan gi et bedre grunnlag for konklusjon.

Alle inkluderte artikler er skrevet på engelsk. Siden foretrukket språk er norsk, har artiklene blitt oversatt fra engelsk til norsk. Språket utgjør en sjans for at deler av artiklene ble misforstått i gjennomlesinga, som kan ha ført til utelatelse av viktige funn eller oversettingsfeil i studien. Det kan bidra til svekket validitet. Ellers er det tatt i bruk pensumlitteratur og nasjonale forskrifter for å underbygge funnene fra artiklene, som kan

bidra til styrket validitet. I tillegg burde sjekklisterne blitt brukt mer aktivt underveis i gjennomlesinga i stedet for å gå gjennom dem i etterkant. Det kunne bidratt til å identifisere flere kvaliteter eller begrensninger ved artiklene.

Både artiklene og øvrig litteratur tar utgangspunkt i ulike perspektiv ved problemstillingen. Det tas utgangspunkt i omstendighetene rundt mennesker med psykisk utviklingshemming, som lover og retningslinjer, og tjenesteytere som vernepleieren og NAV. I tillegg tas det utgangspunkt i tjenestemottakerne selv, og deres synspunkt. At det tas utgangspunkt i ulike perspektiv, kan bidra til å styrke studien, da man får flere synspunkt rundt problemstillingen.

6.0 Avslutning

Ut ifra studien kan man konkludere med at mennesker med lett psykisk utviklingshemming møter flere utfordringer i overgangen til arbeidslivet i Norge. Studien identifiserer utfordringer som diskriminering, lavere ferdighetsnivå, og behov for støtte og tilrettelegging. Det grunnes i funn fra forskning og teori som belyser temaet for problemstillingen. Studien er relevant for vernepleierfaget, da hvilke utfordringer som finnes i dagens samfunn blir identifisert og kan gi vernepleiere økt kunnskap om temaet. I tillegg til at det drøftes hva vernepleieren kan gjøre for å bidra til å bygge ned disse utfordringene. Videre er det viktig at man som vernepleier er bevisst sine kompetanseområder og de ulike kjernerollenes påvirkningskraft for å vite hvordan man kan utøve best mulig vernepleierfaglig praksis. Ved å sette søkelys på dette teamet kan man håpe at det blir enklere for mennesker med lett psykisk utviklingshemming å komme inn i arbeidslivet på lik linje med andre.

7.0 Referanser

- Brask, O. D., Østby, M. & Ødegård, A. (2016). *Vernepleierens kjerneverker: en refleksjonsmodell*. Fagbokforlaget.
- Bruun, F. J. & Melbøe, L. (2021). Betydningen av arbeid. I H. Gjertsen, L. Melbøe & H. A. Hauge (Red.), *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming* (s. 51-62). Universitetsforlaget.
- Engeland, J., Strand, B. H., Innstrand, S. T. & Langeballe E. M. (2021). Participation in employment and day care for adults with intellectual disabilities: Equal access for all? *J Appl Res Intellect Disabil*, 34(3), 752-762. <https://doi.org/10.1111/jar.12850>
- Forente nasjoner. (2006). *Konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne*. Regjeringa. <https://www.regjeringen.no/contentassets/26633b70910a44049dc065af217cb201/konvensjon-om-rettighetene-til-mennesker-med-nedsatt-funksjonsevne.pdf>
- Garrels, V. & Sigstad, H. M. H. (2019). Motivation for Employment in Norwegian Adults with Mild Intellectual Disability: The Role of Competence, Autonomy, and Relatedness. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 21(1), 250-261. <http://doi.org/10.16993/sjdr.639>
- Gjertsen, H. (2021a). Arbeidsrettede tiltak for personer med utviklingshemming. I H. Gjertsen, L. Melbøe & H. A. Hauge (Red.), *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming* (s. 34-47). Universitetsforlaget.
- Gjertsen, H. (2021b). Å jobbe både i skjermet og ordinær virksomhet via VTA. I H. Gjertsen, L. Melbøe & H. A. Hauge (Red.), *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming* (s. 105-116). Universitetsforlaget.
- Gjertsen, H., Hardonk, S. & Ineland, J. (2021). Work Inclusion for People with Intellectual Disabilities in Three Nordic Countries: The Current Policy and Challenges. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 23(1), 360-370. <http://doi.org/10.16993/sjdr.821>
- Helsedirektoratet. (2018, 22. november). *Om psykisk utviklingshemming*. <https://www.helsedirektoratet.no/rundskriv/steriliseringsloven-med-kommentarer/om-psykisk-utviklingshemming>
- Helsedirektoratet. (2021, 2. juni). *Gode helse- og omsorgstjenester til personer med utviklingshemming*. <https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/gode-helse-og-omsorgstjenester-til-personer-med-utviklingshemming>
- Helse- og omsorgstjenesteloven. (2011). *Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m* (LOV-2011-06-24-30). Lovdata. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-30#KAPITTEL_3
- Meltzer, A., Robinson, S. & Fisher, K. R. (2020). Barriers to finding and maintaining open employment for people with intellectual disability in Australia. *Social Policy & Administration*, 54(1), 88-101. <https://doi.org/10.1111/spol.12523>
- Nordlund, I., Thorsen, A. & Linde, S. (2015). *Innføring i vernepleie: kunnskapsbasert praksis grunnleggende arbeidsmodell*. Universitetsforlaget.

NOU 2016:17. (2016). *På lik linje: åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemming*. Barne- og likestillingsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/b0baf226586543ada7c530b4482678b8/no/pdfs/nou201620160017000dddpdfs.pdf>

Regjeringa. (2021, 13. oktober). *FN-konvensjonen om rett til menneske med nedsett funksjonsevne (CRPD)*. <https://www.regjeringen.no/no/tema/likestilling-og-mangfold/likestilling-og-inkludering/konvensjoner/fn-konvensjonen-om-rettar-til-menneske-med-nedsett-funksjonsevne-crpd/id2426271/>

Thidemann, I. J. (2019). *Bacheloroppgaven for sykepleierstudenter: den lille motivasjonsboken i akademisk oppgaveskriving* (2. utg.). Universitetsforlaget.

Tiltaksforskriften. (2015). *Forskrift om arbeidsmarkedstiltak* (FOR-2015-12-11-1598). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2015-12-11-1598>

Tøssebro, J., Olsø, T. M., Magnus, E. & Kittelsaa, A. (2019). Arbeid og aktivt voksenliv. I J. Tøssebro (Red.), *Hverdag i velferdsstatens bofellesskap* (s. 136-157). Universitetsforlaget.

Wendelborg, C., Garrels, V., Sigstad, H. M. H. & Dean, E. E. (2022). Recruitment and work arrangements for employees with intellectual disability in competitive employment. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 1-10.
<https://doi.org/10.1111/jppi.12418>

