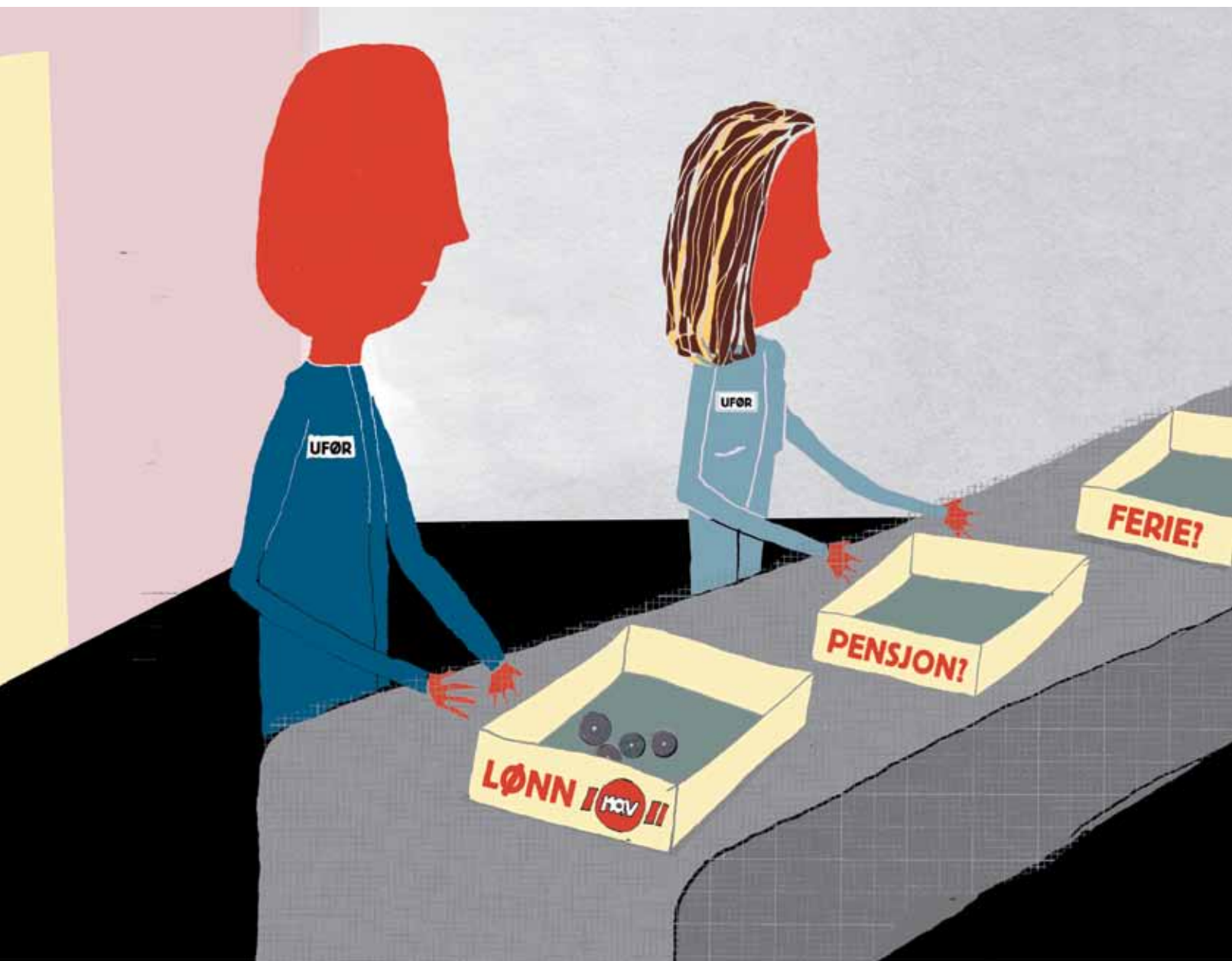


**Siri Tajet**

er vernepleier med videreutdanning i relasjonskompetanse og anvendt atferdsterapi. Hun har jobbet på Dikemark Sykehus, i Gausdal kommune, i videregående spesialskole innenfor Camphill-bevegelsen og Vidaråsen Landsby. Hun arbeider for tiden som avdelingsleder i Lillehammer kommune.

Født til uførepensjon



Ville du gått på jobb hvis lønna kun rakk til bussbilletten tur-retur arbeidsstedet? Mange mennesker med utviklingshemming er definert ut av arbeidsmarkedet samtidig som de arbeider i produksjonsrettede virksomheter med krav til inntjening. De har uførepensjon som hovedinntektskilde. Hvorfor er denne gruppen så lite verdsatt i arbeidsmarkedet til tross for at de utfører produktivt arbeid?

Det å arbeide er for de fleste av oss en grunnleggende forutsetning for at vi skal føle oss som fullverdige samfunnsmedlemmer. Jobben er for oss alle et symbol på uavhengighet og voksenliv. Det er viktig å bli sett og å være en del av lokalsamfunnet (Olsen 2009).

Det er på arbeidsplassen de fleste har sitt viktigste sosiale nettverk utenom den nære familie. Slik er det også for utviklingshemmede, og det er viktig å fokusere på hvordan de kan verdsettes som aktive og deltagende samfunnsmedlemmer.

Arbeid strukturerer dagen, gir tilhørighet og anseelse. Arbeid og dagaktivitet må ses på som motstrategi mot negative virkninger av ledighet.

Mange mennesker med utviklingshemming er arbeidsføre, men de har mer behov for sosial støtte og tettere veiledning for å tilegne seg kunnskap enn mange andre. De kan i noen grad trenge å bli beskyttet fra krav og komplekse situasjoner i det åpne arbeidsmarkedet.

De har et intellektuelt arbeidshandikap, men de er ikke nødvendigvis ute av stand til å utføre et arbeid.

Utviklingshemmede er i stor grad definert ut av arbeidsmarked og produksjon. De fleste arbeider i skjermede arbeids- og aktivitetsvirksomheter.

Hvorfor er ikke disse arbeidsplassene i større grad verdsatt på lik linje med arbeid i det ordinære arbeidslivet? Mange bedrifter er avhengige av tilskudd fra staten for å kunne drive sin virksomhet. De ansatte er ikke uførepensjonister selv om de ikke klarer å skape de materielle betingelsene som skal til for å gi lønnsomhet. Konteksten og arbeiderne er ikke de samme, men de økonomiske rammene kan være sammenlignbare.

Kan man gi mennesker med utviklingshemming økte verdsatte roller gjennom å belønne på en annen måte enn gjennom å gi dem uførepensjon?

MELLOM OMSORG OG PRODUKSJON

Gjennom eget arbeid i et kommunalt sysselsettingstiltak opplever jeg at vi kommer i klemme mellom det å skulle yte omsorg og det å drive produksjon for et marked. Vi skal yte omsorg, gi bistand og hjelp til selvstendigjøring, samtidig som vi skal drive markedsføring, produktutvikling og ha inntjening på produksjonen. Det kan være en vanskelig balansegang hvor brukerne befinner seg i skjæringspunktet mellom arbeidstaker og omsorgsmottaker.

Brukerne har ikke ordinær lønn, men såkalte arbeidsoppmuntringspenger, og beløpet avspeiler ikke innsatsen som ytes. Inntrykket er at dette er arbeid på liksom, og virksomheten havner i en gråson mellom arbeid og «ikke-arbeid».

For å belyse temaet har jeg foretatt en enkel spørreundersøkelse på egen arbeidsplass om viktigheten av å ha en jobb og hvordan arbeidstakerne føler seg verdsatt. Alderen på arbeidstakerne ligger mellom 23 og 54 år.

«Inntrykket er at dette er arbeid på liksom, og virksomheten havner i en gråson mellom arbeid og ikke-arbeid.»

VIKTIG JOBB

Hovedinntrykket er at de oppfatter arbeidet sitt som en vanlig jobb. De har en klar formening om at den jobben de gjør er viktig, og at noen trenger dem og det som blir produsert.

«Jobben er viktig, da slipper jeg å sitte hjemme.»

Mestring, deltagelse og selvbekreftelse er viktige verdier i beskrivelsen av egen arbeidsplass. Det å føle tilhørighet i et sosialt fellesskap ble også vektlagt som viktig. Lønna er de imidlertid ikke veldig opptatte av.

Dette er noe av de samme konklusjonene som Olsen >>

(2009) og Hegdal (2005) har kommet fram til i sine case-studier av utviklingshemmede og deres syn på egen rolle som arbeidstakere. Deres studier viser at informantene ser på seg selv som pålitelige og pliktoppfyllende arbeidstakere. De er glade i arbeidsplassen sin og mener at arbeidet de gjør er viktig. Noen uttrykte frustrasjon over at de ikke hadde vanlige arbeidsbetingelser, som for eksempel retten til å forhandle om lønn og arbeidstid (Hegdal 2005). Funksjonshemmingen ble i liten grad tematisert. (Olsen, 2009).

«Jeg får litt penger i lommeboka slik at jeg kan gå på klubben.»

«Den sosialpolitiske ideologien og målsettingen i reformen var ambisiøse og motsetningsfylte.»

DEN GLEMTE REFORMEN

Ansvarsreformen for mennesker med utviklingshemming ble formelt innført fra 1. januar 1991. Helsevern for psykisk utviklingshemmede, HVPU, ble lagt ned. Institusjonene ble avviklet og kommunene fikk ansvar for bo- og tjenestetilbudet.

Bakgrunnen for reformen var at mennesker med utviklingshemming skulle ha mest mulig normaliserte levekår og integreres i samfunnet som medborgere på lik linje med andre. De skulle ha verdsatte sosiale roller. Det ble understreket at alle mennesker har grunnleggende rettigheter i kraft av sitt menneskeverd. Sentralt stod blant annet retten til å ha plikter, retten til å være avvikende og retten til å treffe egne valg (NOU 1991: 20).

Kommunene skulle ha det fulle ansvar for de personene som tidligere hadde hatt et aktivitetstilbud under HVPU.

Det var dag- og aktivitetstilbud som ble lagt under sosialtjenesteloven. De som tidligere hadde arbeidet i vernet verksteder i HVPU, ble Arbeidsmarkedsetatens ansvar.

De mest produksjonsrettede ordningene ble lagt under sysselsettingsloven

og dermed gjort til statlig ansvar. I produksjonshetene ble det stilt visse krav til inntjening.



Dagsentrene har i noen grad endret karakter fra omsorg og aktivitet til mer produksjonsrettet virksomhet for de brukerne som har forutsetning for det (Hegdal 2005).

Hvilke personer som skulle høre inn under de ulike ordningene, kan fortone seg uklart, og en kan spørre seg hvor normaliserte slike ordninger er.

«Tror ikke folk tenker at denne arbeidsplassen er annerledes enn andre arbeidsplasser.»

Den sosialpolitiske ideologien og målsettingen i reformen var ambisiøse og motsetningsfylte. Motsetningene trer tydelig fram når målene skal virkeliggjøres i konkrete handlinger og praktiske tiltak (Olsen 2009). Ansvarsreformen har i stor grad blitt en reform som handler om bolig og boforhold. Arbeid og integrering i det ordinære arbeidsmarkedet har man ikke lyktes så godt med. Arbeid var også ment å skulle være et ledd i sosial integrering og verdsetting.

RETT PÅ UFØREPENSJON

De fleste utviklingshemmede går direkte over på uførepensjon etter fylte 18 år, ikke fordi de er ute av stand til å arbeide, men fordi det er vanskelig å finne egnede arbeidsplasser, de blir ikke registrert som arbeidsledige (Hegdal 2005).

De fleste er sysselsatte i skjermede virksomheter. Det er her motsetningene og dobbeltheten oppstår ved at disse virksomhetene til forveksling ligner ordinære bedrifter med krav til inntjening og fram møte (Olsen 2009).

Man søker normalisering, men virksomhetene driver på siden av det ordinære arbeidslivet, og arbeiderne har uførepensjon som hovedinntektskilde.

I denne gråsonen befinner mange utviklingshemmede seg, til tross for at de er med på å framstille et gode som andre har bruk for. Det å være i arbeid og å være selvforsørgende er en av de viktigste sosiale rollene i vårt samfunn.

Mye har skjedd i omsorgen og tjenestene til mennesker med utviklingshemming, men det kan synes som man etter hvert har glemt noe av hovedintensjonen bak reformen. Vi ser nå at mange kommuner velger å bygge opp mer institusjonslignende ordninger som ikke minner mye om integrering og normalisering. Utviklingshemmede faller stadig utenfor de tiltakene



som har som mål å få flest mulig ut i vanlig lønnet arbeid.

I oppgangstider vil omsorgen preges av mer integrering og humanistiske idealer (Olsen 2009). I trangere tider vil man måtte tenke økonomi og lønnsomhet for kommunene, og den berømte pendelen slår tilbake, og vi kjenner nå gufsene fra institusjonstida med store enheter og mangel på integrering.

ARBEID SOM FØRSTEVALG

Et sentralt trekk ved norsk velferdspolitikken fra siste halvdel av 1990-tallet har vært den såkalte arbeidslinja. Målet var at det ikke skulle være lønnsomt å velge arbeidsledighet eller uførepensjon (St.m. 35 (1994-95)). Arbeidslinja innebærer et prinsipp om at alle voksne og arbeidsføre personer skal ha arbeid som førstevalg. (St.m. 39 1991-1992).

«Vet ikke hva jeg skulle gjort uten jobb. Har ikke særlig lyst til å sitte hjemme, hvorfor skulle jeg det?»

Å legge til rette for at flere personer med nedsatt funksjonsevne kommer i arbeid er et prioritert mål for regjeringen. Hovedmålet med Stortingsmeldingen *Arbeid, velferd og inkludering* var å legge fram strategier og tiltak for å styrke inkludering i arbeidslivet for personer i yrkesaktiv alder som hadde problemer med å få innpass i arbeidslivet eller var i ferd med å falle ut av det (St.m. 9 2006-2007).

Som ledd i den samme tenkningen ble det inngått en intensjonsavtale om et inkluderende arbeidsliv, den såkalte IA-avtalen mellom regjeringen og partene i arbeidslivet. Undersøkelser viser imidlertid at svært få utviklingshemmede har en jobbsituasjon hvor de er integrerte i et vanlig arbeidsmiljø. De fleste med diagnosen utviklingshemming har sitt arbeidstilbud i kommunale dagsentre eller VTA-bedrifter (Olsen 2003). VTA står for varig tilrettelagt arbeid og er produksjonsbedrifter der arbeidet tilpasses den enkeltes yteevne.

Svært få har noe som ligner ordinære lønnsbetingelser.

Så godt som alle har uføretrygd som hovedinntektskilde. Dette gjelder personer i kommunale dagsentre, VTA-bedrifter, personer som arbeider i ordinære virksomheter gjennom AB (arbeid med bistand) og personer som arbeider i bedrifter som får lønnstilskudd fra NAV. Da kan en jo spørre seg om denne formen for sysselsetting er ren veldedighet eller utnytting av billig arbeidskraft.

Det viser seg at svært få utviklingshemmede fanges opp av de arbeidsmarkedstiltak som er tenkt å skulle integrere yrkesvalghemmede på arbeidsmarkedet – kun 4 prosent (St.m. 40 2002-2003).

YRKESHEMMET

Personer med nedsatt funksjonsevne omtales som funksjonshemmede når det oppstår et gap mellom samfunnets krav til fungering og den enkeltes funksjonsnivå (St.m. 40 (2002–2003)).

En person regnes som yrkeshemmet når vedkommende har fått sin evne til å utføre inntektsgivende arbeid nedsatt, eller fått sine muligheter til å velge yrke eller arbeidsplass vesentlig innskrenket. NAV benytter nå begrepet personer med nedsatt arbeidsevne.

(St.m.9 2006-07). Med funksjonshemming menes personer med fysiske eller psykiske helseproblemer av mer varig karakter som kan medføre begrensninger i det daglige liv, herunder regnes personer med utviklingshemming.

En person blir funksjonshemmet først når funksjonsnedsettelsen hindrer vedkommende i å gjøre det han selv vil eller samfunnet forventer. Hvorvidt en person som har en funksjonsnedsettelse er funksjonshemmet vil påvirkes av hvordan nærmiljø og samfunn er tilrettelagt (Vold Hansen og Dybvik, 2009).

«De fleste utviklingshemmede går direkte over på uførepensjon etter fylte 18 år.»

HVA ER ARBEID?

«Jeg synes dette er en helt vanlig jobb som alle andre har. Jobben er bra. Dette kan jeg best.»

Arbeid er forbundet med opplevelsen av mestring. Det er en allmenngyldig verdi.

Gjennom arbeidet får vi prøvd ut vår evner og ferdigheter, får vist oss selv og andre hva vi kan og hvem vi er.

Arbeideren framstiller et gode som noen har bruk for samtidig som arbeideren utvikler seg selv og sin identitet. Arbeidet fører til økt selvaktelse og identitetsutvikling (Engelstad 1986).

Arbeidet gir struktur på dagen og fyller den med innhold.

Fredrik Engelstad har følgende definisjon av arbeid: «Arbeid er målrettet virksomhet som sikter mot individers forsørgelse, der personene som utfører den gitte aktiviteten i prinsippet er substituerbar» (Engelstad 1986). Med forsørgelse mener



en at personen må skape de materielle betingelsene som skal til for å være fullverdige samfunnsmedlemmer.

Det er et spørsmål om hvordan man skaper materielle betingelser. Utviklingshemmedes kognitive svikt og i noen grad manglende sosiale kompetanse, gjør at de trenger bistand, strukturering og tilrettelegging på mange av livets områder, men det betyr ikke at de ikke kan utføre et arbeid og delta i samfunnets verdiskaping. Premissene er bare litt annerledes. Ingen arbeider i vakuum, og alle trenger bekreftelser og råd i arbeidsprosessen. Graden av selvstendighet og produktivitet varierer fra individ til individ, fra yrke til yrke.

«Jeg er her for å strikke sjal til folk slik at de ikke skal fryse.»

«Er det samfunnssynet og kravene om normalitet som gjør disse menneskene funksjonshemmet?»

HVA SLAGS VERDIER?

Verdiskaping kan defineres som det å omdanne en råvare slik at den får økt verdi, og det er skapt et produkt som noen etterspør. Det kan også være mengden økonomiske goder som er skapt minus det som er brukt opp i produksjonen. Alt kan i prinsippet måles og verdsettes i penger, men den samfunnsøkonomiske prisen er ikke alltid lik markedsprisen (Bojer 2001).

Når det gjelder virksomheter som sysselsetter funksjonshemmede, er dette sjelden bedrifter som går med overskudd. Bedriftene bidrar likevel med å skape verdier som går tilbake til samfunnet, selv om de er avhengige av tilskudd for å overleve. De sysselsetter personer som arbeider litt langsommere enn andre.

Så kan man jo spørre seg hvorfor ikke denne formen for arbeid betraktes som ordinært? Er det lokaliseringen som er feil, eller er det graden av selvstendighet i arbeidsprosessen som bestemmer om arbeidet kan kalles ordinært? Er det samfunnssynet og kravene om normalitet som gjør disse menneskene funksjonshemmet? Utviklingshemming er ingen statisk tilstand. Med tilrettelegging har utviklingshemmede potensiale for utvikling og mestring.



LÆRLING HELE LIVET

«Det rare med jobben er at andre har studert, mens jeg har studert noe som jeg ikke fikk brukt til noe. Jeg fikk ikke den jobben jeg ønsket mest.»

Svært få utviklingshemmede er registrert med noen form for yrkeskode. De mangler muligheten for et utdanningsløp som kan medføre at de faktisk kan få en yrkestittel. De fleste går rett fra videregående skole og inn i arbeidslivet som uførepensjonister, men uten å ha fått prøvd ut sin arbeidsevne. De blir gående i en slags lærlingrolle gjennom hele livet, de er «brukere» og «deltagere», sjelden «sjåfører», «snekkere», «husflidsarbeidere» eller «butikkansatte».

Svært få har noe som ligner på ordinære lønnsbetingelser. De fleste har full uførepensjon. Lønnsinntekt fra arbeid utgjør et supplement til denne (Jakobsen 2007).

Ifølge regelverket kan uførepensjonister tjene inntil 1G (=grunnbeløpet i Folketrygden) uten at rettighetene til uførepensjon endres. Poenget er ikke at de ikke klarer seg økonomisk, men vilkårene skiller seg ut fra vanlig arbeidsliv ved at rettigheten til å forhandle om egne lønnsbetingelser ikke eksisterer (Hegdal 2005).

Arbeidstakeren har heller ikke stadfestet rett til å pensjonere seg eller ta ut ferie. Dette har en viktig symbolverdi. De sorterer under sosialtjensteloven og ikke under arbeidsmiljøloven som andre arbeidstakere.

De har ikke noe ansettelsesforhold. De har ikke søkt seg til arbeidsplassen, men snarere blitt plassert der. Selve produksjonen er tilpasset de ansatte og ikke omvendt slik det er i det ordinære arbeidslivet. Arbeidstakerne betraktes ikke som reelle arbeidssøkere, de forblir gjerne i skjermede virksomheter i stedet for å komme ut i ordinært lønnsarbeid. Dette kan skyldes at de skjermede virksomhetene kan ha en tendens til å «holde på» de mest produktive nettopp fordi de har en dobbel målsetting, inntjeningskrav og opplæring/omsorg (Olsen 2009).

Noen av virksomhetene som sysselsetter yrkeshemmede bør jo egentlig ha som målsetting å gjøre seg overflødige (Holmquist 2005).

UFØR, HVA ER DET?

Uførepensjon er en pensjon fra Nav som skal sikre inntekt til livsopphold for den som har fått arbeidsevnen langvarig nedsatt med minst 50 prosent på grunn av kronisk sykdom, skade eller lyte. Uførepensjon består av grunnpensjon, tilleggspensjon og / eller særtilllegg.

«Jeg har ikke tenkt så mye over at jeg har uføretrygd som hovedinntekt, men jeg skulle gjerne hatt mer lønn for den jobben jeg gjør.»

Da er det kanskje ikke så viktig hva inntekten heter?

Jeg mener at det har en innvirkning på hvordan samfunnet ser på utviklingshemmede som gruppe. I sin tid hang framveksten av institusjoner i Norge nært sammen med industrialiseringen. Det var konjunktorene og ikke personlige egenskaper som avgjorde om en person var «ufør» eller ikke (Ericson 1974). Kapitalismens logikk medfører at en velger den arbeidskraften som gir størst økonomisk overskudd. På den måten kan en si at uførepensjon bidrar til å absorbere arbeidsledighet (Olsen 2009).

Uførepensjon skal bare ytes til personer i yrkesaktiv alder dersom arbeidsinntekten er helt eller delvis falt bort. Gjelder ikke dette for utviklingshemmede?

Utviklingshemning er definisjonen på en person som har reduserte intellektuelle evner. Det benyttes ulike definisjoner og begreper innen ulike felt: psykologisk, sosialt og administrativt.

Det finnes mange ulike grader av utviklingshemning, ulike syndromer og tilstander i form av reduserte kognitive, intellektuelle eller sosiale evner (Olsen 2009).

Administrativt knyttes utviklingshemning til diagnose som utløser ulike typer støtteordninger og trygderettigheter (Olsen 2009). Dermed utløser diagnosen uførepensjon uten at arbeidsevnen er vurdert, selv om dette er mennesker som er like forskjellige som alle andre grupper av borgere. Personen får en «identitet» via sin diagnose før han eller hun er lært å kjenne.

Mennesker med lav produksjonsevne får ikke sjansen, de er ikke lønnsomme nok å ha i arbeid. De er født til uføretrygd, og det er ingen vei tilbake (Olsen 2009).

Uførepensjon blir et tveegget sverd. På den ene siden skal den sikre inntekt til livsopphold og på den andre siden definerer den mottakeren ut av arbeidsmarkedet. Samtidig kan den gjøre det lettere å få arbeid der arbeidsgiveren kun betaler en symbolsk lønn. Dette signaliserer at arbeidstakeren ikke er «lønnsom» nok. Dette er et dilemma i forsøket på å normalisere arbeidssituasjonen for utviklingshemmede (Jakobsen 2007).

POSITIVE TAKTER

Gjennom det framlagte «Informasjons og utviklingsprogram for mennesker med utviklingshemning» har statsråd Audun Lysbakken begynt å børste støv av ansvars-

reformen. Det er positive takter. Der heter det blant annet: «Mennesker med utviklingshemning skal heller ikke diskrimineres. De skal kunne leve sine egne liv etter egne valg på flere arenaer og med mangfoldige impulser. Dette er «normalisering». (Barne- likestillings og inkluderingsdepartementet, Rapport, 2010). Det er her snakk om å videreføre verdiene fra reformen.

«Svært få utviklingshemmede fanges opp av de arbeidsmarkedstiltak som er tenkt å skulle integrere yrkesvalghemmede på arbeidsmarkedet.»

Regjeringen oppnevnte i januar 2010 et utvalg for arbeidsrettede tiltak. I mandatet heter det blant annet: «Arbeid er et overordnet mål for regjeringen. For samfunnet og den enkelte er det viktig at også personer med nedsatt arbeidsevne skal ha anledning til å stå i lønnet arbeid. Det er et problem at mange står utenfor arbeidslivet, for eksempel på uførepensjon.»

Utvalget skal gjennomgå og vurdere skjermede virksomheter og komme med forslag til forbedringer for personer med behov for varig tilrettelagte arbeidsplasser. Visjonen er et samfunn uten diskriminering av utviklingshemmede.

La oss håpe det ikke bare blir tomme ord.

OMDEFINERING AV UFØREPENSJONEN

Det regjeringsoppnevnte uførepensjonsutvalget la høsten 2010 fram en ny lovproposisjon om uførepensjon. (NOU 2010: 6). Uføreordningen skal fortsatt gi god sikkerhet mot inntektstap til personer som på grunn av varige helseproblemer ikke kan være i arbeid. Samtidig skal ordningen innrettes slik at den skal motivere den enkelte til å utnytte sin arbeidsevne. Regjeringen vil vurdere tiltak som kan bidra til å redusere uføretilgangen. Det vil bli viktig å legge til rette for økt yrkesdeltagelse for personer med nedsatt arbeidsevne. (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, Rapport 2010).

Flertallet i utvalget mener at uføretiltak først skal innvilges når alle muligheter for arbeid og aktivitet er utprøvd. Målet er at flest mulig skal utnytte sin >>



arbeidsevne til inntektsgivende arbeid. (NOU 2010:6). La oss håpe at dette også gjelder for mennesker med utviklingshemming.

«Jeg liker å tjene penger.»

Rett til lønn for eget arbeid er et sentralt tema i diskusjonen om tilrettelagt arbeid.

Man har blant annet diskutert muligheten for å omdefinere deler av trygden arbeidstakerne mottar til lønn. (Hegdal, 2005).

«Noe av trygden bør omdefineres til lønn.»

Hvor går grensen for hvem som bør få lønn og hvem som fortsatt skal ha uførepensjon?

Den vil være vanskelig å trekke.

«Liker at folk ser positivt på det vi driver med.»

Mange av de som arbeider i disse tilrettelagte virksomhetene vil alltid være mer eller mindre avhengige av bistand i sin arbeidssituasjon, men verdsettingen av den arbeidsinnsatsen som legges ned bør gjennomgås, og noe av trygden bør omdefineres til lønn. Vi ser at mange av disse menneskene er med i en verdiskapingsprosess, er

arbeidsomme og trofaste arbeidere. Dette bør verdsettes på en helt annen måte enn i dag.

En må se på hvilke andre muligheter som finnes for å oppgradere denne typen tilrettelagte arbeidsplasser. Det må være et mål også for denne gruppen arbeidstakere at prinsippet om at lønn og arbeidsinnsats står i forhold til hverandre. Det vil kunne bidra til at arbeidstakerne opplever at de har status som lønnsarbeidere, tilsvarende andre personer i arbeidslivet (Hegdal 2005).

«Litt kjedelig å bare være hjemme, dette er en vanlig jobb.»

Normalisering vil ikke nødvendigvis innebære «vanlig arbeid» i ordinær virksomhet. For noen kan det være aktuelt for å få brukt sine ressurser på en best mulig måte. For andre vil normalisering innebære at en har et tilrettelagt arbeidstilbud, men med de rettighetene det innebærer å være en fullverdig arbeidstaker (Hegdal 2005).

Selvforståelse, verdighet og deltagelse er sentrale elementer i en persons liv (Olsen 2009).

I et helhetlig perspektiv blir det likevel viktig å se på utviklingshemmede som medlemmer av arbeidsstokken, verdsatt og anvendt arbeidskraft. Hvordan andre ser deg kan være med på å bekrefte din verdi som medborger. ■

LITTERATUR

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.

Rapport 15.10.2010. *Informasjons- og utviklingsprogram for mennesker med utviklingshemming*. Mennesker med utviklingshemming skal heller ikke diskrimineres.

Bojer, Hilde. *Hva er verdiskaping?* Sosiologisk Årbok 2007. 1-2.

Engelstad, Fredrik. *Arbeidet*. Artikkel i Det norske samfunn. Lars Alldén, Natalie Rogoff Ramsøy og Mariken Vaa (red.). Gyldendal Norsk Forlag 1986.

Ericsson, Kjersti. *Den tvetydige omsorgen: Sinnsykevesenets utvikling - et sosialpolitisk eksempel*. Universitetsforlaget 1974.

Hegdal, Unni. *Betydningen av arbeid og arbeidsmiljø*. En studie av et arbeidssenter for mennesker med utviklingshemming. Forlaget Aldring og helse 2005.

Holmqvist, Mikael. *Samhall. Att bli normal i en onormal organisation*. SNS Förlag 2005.

Jakobsen, Torild. *Vi vil, vi vil, men får vi det til?* Levekår, tjenestetilbud og rettssikkerhet for personer med utviklingshemming. Sosial- og helsedirektoratet 2007.

NOU 2010: 6 *Pensjonslovene og folketrygdreformen I*.

NOU 1991: 20 *Rettsikkerhet for mennesker med psykisk utviklingshemming*.

NOU 1994: 8 *Kompetanseutvikling i arbeidet for psykisk utviklingshemmede*.

NOU 1999: 13 *Kvinnens helse i Norge. Arbeidslinja*.

Olsen, Terje. *Litt av en jobb, en studie av tilrettelagt arbeid for personer med utviklingshemming*. Bødø: Nordlandforskning 2003. NF-rapport nr. 12/ 2003.

Olsen, Terje. *Versjoner av arbeid*. Dagaktivitet og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen. Uppsala universitet 2009.

St.meld.39 (1991-92) *Attføringsmeldingen*.

St.meld.40 (2002-03) *Nedbygging av funksjonshemmende barrierer*. Strategier, mål og tiltak i politikken for personer med nedsatt funksjonsevne.

St.meld. 35 (1994-95) *Velferdsmeldingen*.

St.meld. 9 (2006-07) *Arbeid, velferd og inkludering*.

Vold Hansen, Gunnar og Dybvik, Kjell-Arne: *Betydningen av arbeid for funksjonshemmedes tilfredshet med deres dagligliv i forhold til andre livskvalitetsområder*. Rapport nr.2. 2009.