



## Arbeidslinjen – ikke for personer med utviklingshemming?

*Praksis og holdninger hos Nav til arbeidsinkludering av personer med utviklingshemming*

### Norwegian Workfare: Not for People with Intellectual Disabilities?

*Practice and Attitudes at NAV Related to Work Inclusion for People with Intellectual Disabilities*

Hege Gjertsen

*førsteamanuensis, Institutt for vernepleie (IVP), UiT Norges arktiske universitet*

[Hege.gjertsen@uit.no](mailto:Hege.gjertsen@uit.no)

#### Sammendrag

Personer med utviklingshemming er i dag hovedsakelig ekskludert fra ordinært arbeidsliv. Rask innvilgelse av uføretrygd og tilbud om jobb i skjermet virksomhet medfører at denne gruppen blir lite prioritert hos Nav med tanke på å få hjelp til arbeidsdeltakelse i ordinært arbeidsliv. I artikkelen undersøker jeg hvilken forståelse av funksjonshemming Nav-veilederne uttrykker, men også hvilken forståelse som ligger implisitt i systemet, i regelverk og lover, samt hvordan dette praktiseres hos Nav. Jeg drøfter følgende problemstilling: Hvordan kan Navs forståelse av funksjonshemming påvirke arbeidsinkludering av personer med utviklingshemming? Artikkelen er basert på en kvalitativ studie av arbeidsinkludering av personer med utviklingshemming og intervju med veiledere hos Nav. Studien viser at dagens praksis hos Nav overfor utviklingshemmede bærer preg av en medisinsk forståelse av funksjonshemming der manglende arbeidsdeltakelse langt på vei forklares ut fra den enkeltes funksjonsnedsettelse – utviklingshemmingen. Dette kommer også til uttrykk i Nav-veiledernes holdninger. En slik forståelse av funksjonshemming bidrar til å hemme økt arbeidsdeltakelse ved at denne gruppen ikke blir prioritert hos Nav. De defineres ut av Navs ansvarsområde, og de som tilbys et arbeid, «tas hånd om» av arbeidsinkluderingsbedriften på oppdrag fra Nav. Dette legitimeres gjennom en argumentasjon som hviler på en medisinsk forståelse av funksjonshemming.

Nøkkelord

arbeidsinkludering, utviklingshemming, funksjonshemming, arbeidslinjen, funksjonshemmingsteori

#### Abstract

People with intellectual disabilities are mainly excluded from ordinary workplaces. Approximately one in four adults with a known intellectual disability has a job, usually related to the labour market measure permanent adapted work (*Varig tilrettelagt arbeid* or VTA) in segregated workshops. The article examines how laws and regulations, as well as the practice at the Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV) and attitudes of service providers, contribute to hamper work inclusion for this group. People with intellectual disabilities are almost automatically granted disability benefits at the age of 18. This entails a practice of a «fast-track» to segregated workplaces. Today's practice and attitudes at NAV can be seen as a medical understanding of disability, where the reason for lack of work inclusion is related to the impairment. The article is based on interviews with supervisors at NAV offices.

Keywords

work inclusion, intellectual disability, disabilities, the work line, disability theory

## Innledning

Ifølge FNs konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne (CRPD<sup>1</sup>), som Norge ratifiserte i 2013, har personer med funksjonsnedsettelse rett til arbeid på lik linje med andre (FN, 2006). Rettighetsutvalget som ble nedsatt i 2014 for å undersøke rettighetssituasjonen til personer med utviklingshemming i Norge, konkluderte med at utviklingshemmede i all hovedsak er ekskludert fra ordinært arbeidsliv (NOU 2016: 17). Dette har også forskning vist (Engeland & Langballe, 2017; Wendelborg et al., 2017; Reinertsen, 2015; Gjertsen et al., 2021). Utviklingshemmede sluses i all hovedsak inn i et hurtigspor til uføretrygd. I beste fall får de jobb i det tidsbegrensede arbeidsmarkedstiltaket Varig tilrettelagt arbeid (VTA) eller tilbud om plass på et dagsenter dersom de ikke tilfredsstillt kravene for VTA eller det er mangel på tiltaksplasser (Van der Burg, 2018). I verste fall gis det ikke noe arbeids- eller aktivitetstilbud på dagtid i det hele tatt.

Kun omtrent en av fire voksne med en utviklingshemming har et arbeidstilbud (Engeland & Langballe, 2017). Av disse jobber de aller fleste i VTA-tiltaket, hvor hele 90 prosent jobber i skjermet virksomhet (Wendelborg & Tøssebro, 2018). Utviklingshemmede deltar svært sjelden i arbeidsmarkedstiltak som har til formål å få personer over i ordinært arbeidsliv, og tiltaket Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTAO) anvendes også i liten grad for denne gruppen (Engeland & Langballe, 2017). Overordnet kan vi slå fast at personer med utviklingshemming har liten medinnflytelse på hvor de kan jobbe og med hvilke arbeidsoppgaver (Gjertsen et al., 2021). Flere har påpekt at det er et potensial for økt arbeidsdeltakelse for denne gruppen, både i skjermet og ordinær virksomhet (NOU 2016: 17).

Personer med utviklingshemming er en svært heterogen gruppe med ulike evner og preferanser. Ifølge NOU 2016: 17 (s. 27) er utviklingshemming «[...] en samlebetegnelse for en rekke ulike tilstander som medfører en intellektuell funksjonsnedsettelse». Ulike grader av kognitive vansker vil gi ulik grad av utfordringer og på ulike områder i dagliglivet. Ifølge det medisinske kodeverket ICD-10 er «psykisk utviklingshemming» en diagnose. For å fylle diagnosekriteriene må evnetester vise en intelligenskvotient (IQ) under 70. I tillegg til IQ-test undersøkes personens evner innen motorikk, språk, sosial kompetanse og evne til å klare dagligdagse aktiviteter. Tilstanden må ha oppstått før personen fylte 18 år. Utviklingshemming graderes ofte som lett, moderat, alvorlig og dyp ut fra hvor omfattende utfordringene er. Mange med en lettere utviklingshemming er imidlertid ikke utredet og har ikke noen diagnose.

Hvordan vi forstår funksjonshemming, har stor betydning for hvordan vi forklarer personer med nedsatt funksjonsevnes manglende deltakelse på ulike samfunnsarenaer, også i arbeidslivet. En medisinsk forståelse av funksjonshemming vektlegger diagnosen og forklarer funksjonshemmingen utelukkende ut fra funksjonsnedsettelsen. Årsaken til manglende deltakelse plasseres altså hos det enkelte individet. En relasjonell forståelse av funksjonshemming forklarer derimot manglende deltakelse ut fra gapet mellom den enkeltes forutsetninger og de krav samfunnet stiller (Tøssebro, 2010; Ellingsen, 2014). I denne artikkelen undersøker jeg hvilken forståelse av funksjonshemming Nav-veilederne uttrykker, men også hvilken forståelse som ligger implisitt i systemet, i regelverk og lover, samt hvordan dette praktiseres hos Nav. Jeg drøfter følgende problemstilling: Hvordan kan Navs forståelse av funksjonshemming påvirke arbeidsinkludering av personer med utviklingshemming?

---

1. Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

## Lovert og retningslinjer for arbeidsinkludering

Arbeidslinjen som politisk målsetting om at hele befolkningen skal delta i arbeidslivet, står sterkt i den norske arbeids- og velferdspolitikken (Meld. St. 33 (2015–2016)). Arbeidslinjen skal også gjelde for personer med utviklingshemming (NOU 2016: 17). Begrunnelsen for arbeidslinjen er todelt. Arbeid anses som bra for den enkelte, samtidig som høy yrkesdeltakelse er viktig for sikre finansieringen av velferdsordningene (Hernes, 2010; Meld. St. 9 (2006–2007)). Arbeids- og velferdsetaten (Nav) har ansvaret for å bistå personer med nedsatt arbeidsevne til å komme inn i eller tilbake til arbeidslivet. Nedsatt arbeidsevne betyr at man av ulike grunner har dårligere forutsetninger enn andre for å møte kravene som arbeidslivet stiller. Det omfatter personer som trenger ekstra hjelp til å få, eller beholde arbeid på grunn av sykdom, skade eller andre langvarige og omfattende behov (Meld. St. 33 (2015–2016), s. 40). Personer med utviklingshemming anses vanligvis å ha varig nedsatt arbeidsevne. I NAV-loven (2006) § 14a står det følgende: «Alle som henvender seg til kontoret, og som ønsker eller trenger bistand for å komme i arbeid, har rett til å få vurdert sitt bistandsbehov. Brukere som har behov for en mer omfattende vurdering av sitt bistandsbehov, har rett til å få en arbeidsevnevurdering.» Formålet med en slik vurdering er å avklare arbeidsevnen og fastslå bistandsbehovet. Arbeidsevnevurdering danner grunnlaget for beslutninger Nav tar om hvilken hjelp de kan bistå med i forhold til arbeidsdeltakelse.

Ifølge lov om folketrygd (Folketrygdloven, 1997) § 12-1 er formålet med uføretrygd å sikre personer som har fått inntektsevnen varig nedsatt på grunn av sykdom, skade eller lyte. En særordning i folketrygdloven med såkalte *kurantsaker* (§ 12) innebærer at Nav kan innvilge uføretrygd uten at det gjøres en arbeidsevnevurdering, slik tilfellet er for andre som søker om uføretrygd (Folketrygdloven, 1997, § 12-5; NAV-loven, 2006, § 14a). Ifølge Vedlegg 1 til folketrygdloven kap. 12, «Definisjon av kurantsaker» (1997), er kurantsaker saker hvor det foreligger en alvorlig sykdom som fører til at hele inntektsevnen er varig nedsatt, og deriblant nevnes *psykisk utviklingshemming*. Ordningen innebærer altså at enkelte diagnoser utløser et «hurtigspor» forbi arbeidsevnevurdering til uføretrygd (Wendelborg & Tøssebro, 2018). Nesten alle utviklingshemmede har uføretrygd etter at de har fylt 26 år (Wendelborg et al., 2017).

De fleste utviklingshemmede som har et arbeidstilbud, jobber som nevnt i VTA. Det er et varig arbeidsrettet tiltak til personer som er innvilget uføretrygd, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging. Tiltaket organiseres via en arbeidsinkluderingsbedrift og gjennomføres vanligvis i skjermet virksomhet. Ifølge forskrift om arbeidsmarkedstiltak (Tiltaksforskriften, 2015) skal det jevnlig vurderes om det kan være aktuelt med overføring til andre arbeidsmarkedstiltak, utdanning eller formidling til ordinært arbeid. Ekstern arbeidsutprøving via VTA er ytterligere vektlagt i tiltaksforskriften (2015, § 14-10) gjennom en hospiteringsordning, som innebærer at det kan gis permisjon fra tiltaket for utprøving på en ordinær arbeidsplass. I 2006 ble det innført et nytt tiltak som heter Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTAO). Formålet med dette tiltaket er å øke mulighetene for arbeidsdeltakelse i ordinære virksomheter for uføretrygdde. VTAO-tiltaket organiseres av Nav selv. VTA- og VTAO-arbeidstakerne mottar uføretrygd som inntektsgrunnlag, og de som er ansatt i VTA, mottar i tillegg en bonuslønn.

Det er kommunen som har ansvar for arbeids- og aktivitetspregede dagtilbud til personer med utviklingshemming som ikke får tilbud om VTA. Nav har ansvar for personer som enten kan jobbe i det ordinære arbeidslivet, eller fyller vilkårene for deltakelse i et arbeidsmarkedstiltak (NAV-loven, 2006). Personer med utviklingshemming er ikke prioritert hos Nav siden de som regel innvilges uføretrygd uten at arbeidsevnevurdering er foretatt (Gjertsen, 2021; Wendelborg & Tøssebro, 2018). Det innebærer at de defineres som ikke

å ha arbeidsevne og er dermed utenfor Navs ansvarsområde. I stortingsmeldingen «NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet» (Meld. St. 33 (2015–2016)) nevnes ikke personer med utviklingshemming. Det samme gjelder for IA-avtalen 2019–2022 (Regjeringen, 2019) og Nordisk ministerråds samarbeidsprogram for arbeidsliv 2018–2021 (Nordisk Ministerråd, 2018). I «Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne» (Arbeidsdepartementet, 2012) er personer med utviklingshemming kun nevnt som en sentral målgruppe i VTA, hvor de i dag utgjør omtrent en tredjedel av deltakerne.

## Ulike forståelser av funksjonshemming

Funksjonsnedsettelse eller nedsatt funksjonsevne (impairment) viser til begrensede individuelle kroppslige forutsetninger. Funksjonshemming (disability) viser derimot til gapet som oppstår mellom omgivelsenes krav og individets forutsetninger (Ellingsen & Sandvin, 2014). Funksjonshemming kan forstås på ulike måter. Et hovedskille går mellom en medisinsk og en relasjonell forståelse. Det dreier seg om hvorvidt funksjonshemming først og fremst handler om kjennetegn ved den enkelte, eller må ses som et resultat av gapet mellom den enkeltes funksjonsevne og samfunnets krav eller utforming.

Frem til for noen tiår siden var den *medisinske forståelsen av funksjonshemming* rådende i Norge. I dag preger denne forståelsen først og fremst behandlingsapparatet samt at den ligger til grunn for tildeling av tjenester og ytelser der det å ha en medisinsk diagnose er avgjørende. Ut fra en medisinsk forståelse ses funksjonshemming som et resultat av individets helsetilstand eller funksjonsevne (Tøssebro, 2010). Man er opptatt av hvilken betydning sykdommen eller skaden får for personens mulighet til å fungere i ulike sammenhenger. Søke-lyset er på å hjelpe eller behandle personer med funksjonsnedsettelse slik at de kan tilpasse seg samfunnet så godt som mulig. I tråd med den medisinske modellen vil begrepet funksjonsnedsettelse og funksjonshemming i praksis bety det samme (Kassah & Kassah, 2009).

Den *relasjonelle forståelsen av funksjonshemming* preger i dag den offentlige diskursen om funksjonshemming og gjenspeiles i offisielle styringsdokumenter (Hedlund, 2009). Ifølge denne forståelsen oppstår funksjonshemmingen i møte mellom mennesket og omgivelsene i konkrete situasjoner, og både mennesket og omgivelsene har betydning for hvor funksjonshemmet den enkelte opplever å være. CRPD-en definerer funksjonshemming i tråd med en relasjonell forståelse slik: «[...] mennesker som har langvarig fysisk, mental, intellektuell eller sensoriske funksjonsnedsettelse som i samspill med ulike barrierer kan hindre dem i å delta fullt ut på en effektiv måte i samfunnet, på lik linje med andre.» (Bufdir 2013: 8). Både diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som ble vedtatt i 2008 (2013), og NOU 2016: 17 vektlegger betydningen av samfunnsmessige forhold med tanke på den enkeltes mulighet for å delta i samfunnet.

I den relasjonelle forståelsen av funksjonshemming rettes altså oppmerksomheten mot *samspillet*: interaksjonen mellom mennesket og omgivelsene (Shakespeare, 2006). Utfordringene ligger både i å styrke den enkeltes forutsetninger for deltakelse og i å endre samfunnets krav slik at færre opplever å bli funksjonshemmet. Funksjonshemming ses som noe *relativt og relasjonelt*. Det *relative* innebærer at personer kan oppleve å være funksjonshemmet i noen situasjoner eller omgivelser, mens de i andre sammenhenger ikke er det. Det kan med andre ord være utfordrende å jobbe på en bestemt arbeidsplass, men ikke på en annen. Det *relasjonelle* betyr at funksjonshemming ses som et forhold, og ikke som en individuell egenskap ved en person. Personer med utviklingshemming har nedsatte kognitive ferdigheter, men hva dette vil innebære i en arbeidssituasjon, avhenger av den enkeltes forutsetninger i møte med hvilke krav som stilles til utførelsen av jobben, men også hvordan man

klarer å utforme arbeidsoppgavene slik at de passer til den enkeltes forutsetninger, ønsker og preferanser.

## Forskningsdesign

Artikkelen bygger på en kvalitativ delstudie i et større forskningsprosjekt med tittelen «Ret-hinking work inclusion of people with intellectual disability», som ble gjennomført i perioden 2018-2021. Delstudien omhandler hvordan man via arbeidsinkluderingsbedrifter og Nav kan lykkes med økt arbeidsinkludering i ordinære virksomheter for personer med utviklingshemming. Datainnsamlingen pågikk i perioden mars 2017 til oktober 2019. Vi intervjuet 47 informanter: ansatte ved fire lokale og to fylkeskommunale Nav-kontor, veiledere i tre arbeidsinkluderingsbedrifter og VTA- og VTAO-arbeidstakere med utviklingshemming. Artikkelen baserer seg hovedsakelig på intervjuene med åtte Nav-veiledere. Av anonymitetshensyn benevnes alle som veiledere, selv om de har ulike stillingsbenevnelser.

Under intervjuene anvendte vi en halvstrukturert intervjuguide. Nav-informantene ble spurt om hvordan de jobber overfor personer med utviklingshemming, både de som selv tar kontakt, og de som allerede er i VTA-tiltaket. Vi stilte også spørsmål om deres vurdering av dagens praksis. Hensikten var å få belyst både praksis og holdninger. Intervjuene ble med ett unntak, hvor intervjuet foregikk på et hotell, gjennomført på informantens arbeidsplass og varte i gjennomsnitt en time. Det ble tatt lydopptak av intervjuene, som ble transkribert i etterkant. Datamaterialet er analysert tematisk for å identifisere, analysere og se etter tema som gikk igjen i intervjuene (Braun & Clarke, 2006). Det innebar helt konkret at vi leste igjennom intervjutranskripsjonene flere ganger, kodet intervjuene etter tema ut fra intervjuguiden og spørsmålene vi hadde stilt, men også ut fra hva som kom frem i samtalene med informantene. Kodene fikk bl.a. navn som «ressurser hos Nav» og «arbeidsevnevurdering».

Vi har forsøkt å sikre studiens kvalitet på flere måter (Thagaard, 2012). For å sikre studiens gyldighet har vi forsøkt å være tydelige overfor informantene på hva vi ønsket å få svar på under intervjuene og oppklare eventuelle uklarheter rundt begreper underveis. Vi har forsøkt å sikre studiens troverdighet bl.a. ved å sørge for ro rundt intervjusituasjonen, ta lydopptak av samtalene og transkribere disse. Forskningsetiske hensyn er forsøkt ivaretatt gjennom hele forskningsprosessen. Informantene fikk utdelt et informasjonsskriv og samtykket skriftlig til deltakelse. Studien er meldt til NSD (Norsk samfunnsvitenskapelig data-tjeneste).

## Navs praksis og holdninger til arbeidsinkludering av personer med utviklingshemming

Nedenfor presenteres funn fra intervjuene med Nav-veiledere om deres praksis og holdninger knyttet til arbeidsinkludering av personer med utviklingshemming. Først viser jeg hvordan Nav-veilederne forholder seg til ordningen med «kurantsaker» i folketrygdloven med rask innvilgelse av uføretrygd uten at det gjennomføres arbeidsevnevurdering hos Nav. Jeg ser så på hvordan tiltaket VTA blir vektlagt overfor utviklingshemmede med uføretrygd, for deretter å vise Navs praksis og holdninger overfor utviklingshemmede som ikke er diagnostisert.

### Diagnosen «psykisk utviklingshemming» gir et hurtigspor til uføretrygd

Studien viser at folketrygdlovens ordning med kurantsaker praktiseres i stor utstrekning hos Nav når det gjelder personer med diagnosen psykisk utviklingshemming. Det resulterer i at denne gruppen nesten automatisk innvilges uføretrygd etter avsluttet videregående opplæring. Det betyr at de *ikke* forholder seg til retten til arbeidsevnevurdering som alle med behov for en mer omfattende vurdering av sitt bistandsbehov har, ifølge NAV-loven (2006). Årsaken til denne praksisen hos Nav forklarer veilederne med at regelverket i folketrygdloven legger klare føringer, samtidig som uføretrygdens slagside for denne gruppen ikke problematiseres.

Veilederne gir langt på vei uttrykk for en udelt positiv vurdering av kurantsak-ordningen. De trekker alle raskt frem denne ordningen når vi spør hvordan Nav jobber med arbeidsinkludering overfor personer med utviklingshemming. To av informantene sier: «Opplagte saker, såkalte kurantsaker [...] de jobber vi egentlig ikke med i det hele tatt» og «[...] der de ikke har en arbeidsevne, da får de jo en uføretrygd. Og noe av dette er kurantsaker, det går bare rett igjennom... [...] Så de får sin trygd med en gang». Som sitatene viser, er informantene fra Nav tydelige på at diagnosen psykisk utviklingshemming utløser en «kurantsak». Dette er saker hvor det tidlig avklares at det skal søkes om uføretrygd, som vanligvis innvilges raskt, og da anses ikke disse personene lenger å være Navs ansvar.

Informantene understreker at det er en legeerklæring eller medisinsk utredning som utløser en kurantsak ved at det settes en diagnose, som en informant påpeker:

«Det heter kurantsak. [...] Og så er det forvaltningsenheten som tar beslutning ut ifra den legeerklæringen, for da hvis den legeerklæringen og de dokumentene som ligger der tilsier eller er så klare, med både diagnosesetting og beskrivelse av funksjon, så er den opplagt.»

Det er med andre ord legens vurdering og den medisinske diagnosen som avgjør om personen vurderes å ha en arbeidsevne eller ikke, ikke Navs egen vurdering. En av informantene utdyper dette slik: «Hvis du får legeerklæring [...] det er klart at da skal ikke vi bruke tid på kartlegging og utprøving i arbeid for det blir fånyttet [...] Da har vi en sånn såkalt kurantsak.» En annen informant påpeker at legeerklæringen erstatter Navs arbeidsevnevurdering:

«Det er ikke arbeidsevnevurdering i den forstand som vi gjør i andre saker. [...] da gjør jo legen den vurderingen, at hvis du har den diagnosen så vil det ikke være en arbeidsevne [...] Diagnosen og så skriver jo legen også en vurdering. Det er jo et slikt standardisert skjema for legeerklæring hvor legen blir spurt om å besvare hvordan fungerer personen, hvordan behandling, og hvordan, ja, hvordan tilrettelegginger, altså det er masse slike standardspørsmål som legen skal innom i legeerklæringen. Så det er på en måte en arbeidsevnevurdering gjort av legen.»

Studien vår peker på flere årsaker til at Nav-veilederne vektlegger folketrygdlovens ordning med kurantsak og rask innvilgelse av uføretrygd for personer med utviklingshemming. Først og fremst understreker informantene at de *må følge regelverket*, som en sier:

«Nei, du kan ikke bestemme om du skal vente med den uføretrygden, for det er egentlig Nav som vurderer. I det øyeblikket man har vurdert det at du ikke har en arbeidsevne da er det uføretrygd som er den rette ytelsen [...] Nav sitt oppdrag er ikke å ta hånd om alle som har utviklingshemming.»

En annen årsak til at kurantsak-ordningen fungerer som en rettesnor for Navs praksis rundt uføretrygd for utviklingshemmede, er ifølge veilederne at foreldrene til utviklingshemmede er opptatt av *inntektssikring*, som en informant peker på: «Jeg synes at noen er veldig opptatt av å se mulighetene og se ressursene hos barnet sitt, og opptatt av å ikke bruke VTA... [...] men så er det jo økonomien som kommer inn, så det blir jo ofte søkt om uføretrygd.» Foreldrene kan komme i et vanskelig dilemma. På den ene siden ønsker mange at sønnen eller datteren skal ha noe å gjøre på dagtid, og gjerne kunne jobbe på en vanlig arbeidsplass. På den andre siden er de opptatt av inntektssikring. Det fører ofte til, som sitatet illustrerer, at det tidlig søkes om uføretrygd.

Uføretrygden blir i all hovedsak fremhevet av informantene som noe udelt positivt ved at inntekten sikres. Samtidig står alle mulighetene tilsynelatende åpne med tanke på deltakelse i arbeidslivet, ifølge informantene. En veileder sier:

«Nå er det jo slik at den uføretrygden, jeg bruker å si at det ikke er en livstidsdom. Hvis det er slik at i ettertid finner du den rette arbeidsgiveren og at det mirakelet skulle skje, og at du skulle kunne begynne å jobbe noe, så er det ikke slik at den uføretrygden blir borte.»

I virkeligheten hjelper det lite at utviklingshemmede som innvilges uføretrygd, «er fri til å gjøre hva de vil», som en informant sier, siden Nav bruker liten tid og ressurser på å hjelpe personer som er avklart til ikke å ha en arbeidsevne og innvilget uføretrygd. En av veilederne uttrykker dette slik: «For jeg tror at tradisjonen i det her er at denne gruppen ikke blir fulgt opp. [...] når en person blir uføretrygdet, så blir du ferdig med det.» En annen veileder presiserer at utviklingshemmede som blir uføretrygdet, kan gjøre hva de vil, men det er ikke Navs ansvar: «Når du har fått den (uføretrygd) så kan du jo gjøre hva du vil. [...] men Nav trenger ikke ha noe med det å gjøre. Nav betaler pengene din og den får du uansett hva du gjør. [...] Men det er jo sånn, man får ikke alt her i verden.»

Personer med utviklingshemming som innvilges uføretrygd, tilbys vanligvis VTA. Studien vår viser videre at når personer med utviklingshemming er innvilget uføretrygd, og man har konkludert med at det ikke er noen arbeidsevne, anser Nav seg som «ferdig» med denne personen. På spørsmål om hva som skjer dersom utviklingshemmede innvilges uføretrygd, men likevel ønsker å jobbe, svarer to veiledere: «Vi tenker at vi har gjort vårt. Vi har gjort det som vi skal gjøre, i alle fall hvis vi har sørget for at dem er i en VTA» og «Ja, da har vi avklart at dem ikke har en utnyttbar arbeidsevne. Det er jo derfor de får en uføretrygd og da kan de selvfølgelig ha en utnyttbar evne, men det er ikke noe vi følger opp videre. [...] da er det jo en VTA eller en VTAO som gjelder». Disse sitatene viser for det første at Nav ikke prioriterer utviklingshemmede som er innvilget uføretrygd, og for det andre at dersom Nav bistår med noe, er det å søke personen inn i et VTA-tiltak og mer sjelden i VTAO. Nav fokuserer i liten grad på å hjelpe til med arbeid i ordinære virksomheter. En av informantene er samtidig tydelig på at det er vanskelig for utviklingshemmede selv å klare å finne seg en jobb uten hjelp fra Nav, og sier: «[...] mange av dem vil sannsynligvis ikke klare det selv. De vil trenge hjelp. Både det å komme i kontakt med, dialog med arbeidsgivere og vil sannsynligvis kunne trenge en del oppfølging i et arbeidsforhold.»

Informantene fra Nav er i all hovedsak enige om at personer med utviklingshemming har det best i skjermede virksomheter. Flere peker på at de *blir godt fulgt opp* der siden Nav har betalt tiltaksarrangøren for å ha oppfølgingsansvaret. Det oppleves som betryggende for Nav-veilederne, som en sier: «Jeg føler meg tryggere på at det er mer ordnet system, ting er mer i system med å bruke en arbeidsmarkedsbedrift enn å gå, ha en varig tilrette-

lagt i ordinær bedrift, fordi jeg kjenner at av og til så er jeg litt engstelig, kanskje kan de bli utnyttet [...]» Veilederne peker på at dersom personer med utviklingshemming «overlates til seg selv» i en ordinær virksomhet, vil de ikke få den oppfølgingen de trenger, og som de kan få i arbeidsinkluderingsbedriften. Ifølge informantene har ikke Nav kapasitet til å følge opp arbeidstakerne med utviklingshemming dersom de jobber på en ordinær arbeidsplass.

På spørsmål om arbeidstakere i VTA kan få mulighet til å hospitere på en ordinær arbeidsplass, slik tiltaksforskriften (2015, § 11-3) åpner opp for og oppfordrer til, svarer to av informantene at dette er ikke noe de «holder på med», som en sier, og legger til: «Jeg tror VTA-ordningen er slik at der har man på en måte konkludert med at her er det ikke så store muligheter for ordinært arbeid» og «Og så er det jo slik at de som har fått en varig nedsatt arbeids-evne, har jo Nav sagt at du har ikke noe i arbeidslivet å gjøre. Vi klarer ikke å hjelpe deg». Sitatene viser at veilederne langt på vei mener at når uføretrygd er innvilget og personen har fått en VTA-jobb, skal personen være der resten av sitt yrkesaktive liv. Dette står i kontrast til tiltaksforskriftens § 14-4, hvor det står at det skal «[...] jevnlig vurderes om det kan være aktuelt med overføring til andre arbeidsmarkedstiltak, utdanning eller formidling til ordinært arbeid».

Studien viser videre at Nav i liten grad følger opp arbeidstakere som jobber i et VTA-tiltak i en arbeidsinkluderingsbedrift. En av informantene forteller: «Nei, vi følger ikke opp VTA-tiltaket [...] vi prioriterer ikke de sakene, for da er vedkommende besørget, vedkommende er i en jobb, og inntil at vi får beskjed om et eller annet ifra (arbeidsinkluderingsbedriften), så lar vi, da får folk være i fred.» Også en annen informant sier at de kun følger opp VTA-arbeidstakere på direkte forespørsel: «Vi følger opp hvis de henvender seg til oss, at det er et problem eller at de vil ha avklart noe, men vi tar ikke aktivt kontakt med den personen som har en VTA-plass.»

På spørsmål om Nav etterspør rapporter om hvordan det går med VTA-arbeidstakerne, svarer en av informantene: «Nei, vi har ikke kapasitet til det, vi må bruke tiden vår på de som kommer inn.» Sitatet samsvarer med det informanter fra arbeidsinkluderingsbedriftene, som også ble intervjuet i studien, forteller – nemlig at Nav i liten grad følger opp VTA-arbeidstakerne.

I tiltaksforskriften står det at overgang til annen jobb jevnlig skal vurderes for arbeidstakere som jobber i et VTA-tiltak. Ifølge våre informanter legger ikke Nav noe press på tiltaksarrangørene om å gjøre det. Nav overlater med andre ord til tiltaksarrangørene å selv vurdere om og når de eventuelt skal forsøke å få til overgang fra jobb i skjermet til ordinær virksomhet for VTA-arbeidstakerne. Forskning viser at arbeidsinkluderingsbedriftene i større grad nå enn tidligere forsøker å legge til rette for at de som jobber i VTA, og som ønsker det, kan få prøve seg på en ordinær arbeidsplass (Gjertsen, 2021). Samtidig innebærer sannsynligvis Navs praksis om å ikke følge med på hva tiltaksarrangørene gjør på dette området, at enkelte arbeidsinkluderingsbedrifter velger å «holde igjen» VTA-arbeidstakerne «inne» på grunn av krav til egen produksjon eller paternalistiske holdninger om at det er til det beste for arbeidstakerne (Gjertsen, 2021i).

Det at man i utgangspunktet kan argumentere for at Nav ikke legger hindringer i veien for at overgang fra jobb i skjermet til ordinær virksomhet for VTA-arbeidstakere kan skje, stemmer ikke helt. I 2019 ble ordningen med hospitering innført i tiltaksforskriften, som betyr at VTA-arbeidstakere kan ha arbeidspraksis på en ordinær arbeidsplass i opptil seks måneder. Vår studie viser at VTA-arbeidstakere ved flere arbeidsinkluderingsbedrifter over lengre tid har jobbet deler av arbeidstiden sin i en ordinær virksomhet. Dette skjer «på siden av» regelverket for hospitering og fungerer fint ved at arbeidstakeren fortsetter å bli fulgt opp



av en veileder fra arbeidsinkluderingsbedriften. Andre steder praktiseres regelverket mer rigid ved at Nav kutter tiltaksstøtten for VTA-plassen dersom arbeidstakeren jobber lenger enn seks måneder «ute», noe som i realiteten kan forhindre at flere får mulighet til å jobbe i det ordinære arbeidslivet.

### Ambivalente holdninger til personer med utviklingshemming uten diagnose

Studien vår viser at personer med utviklingshemming som ikke er diagnostisert, i større utstrekning tilbys arbeidsevne vurdering hos Nav. Veilederne vi intervjuet, uttrykker at denne gruppen må forsøkes inkluderes i arbeidslivet. Samtidig plasseres langt på vei årsaken til ekskludering fra det ordinære arbeidslivet hos den enkelte og hans eller hennes funksjonsnedsettelse.

For de som *ikke* har en diagnose, og som ikke kommer inn under kurantsak-ordningen, men som antas å ha en lettere utviklingshemming, forteller en veileder: «Vi slipper jo ikke folk før vi har fått testet om de kan være i det ordinære arbeidslivet, og da jobber vi utstrakt med arbeidsmarkedsbedriftene, sammen med de, for å finne mulighetene til disse menneskene.» Nav vil altså gjøre en avklaring av arbeidsevnen til denne gruppen og undersøke mulighetene for jobb på en ordinær arbeidsplass. En informant utdyper dette: «Det er jo der arbeidsevnevurderinger kommer inn. [...] der vi kartlegger ønsker, mulighetsrommet, begrensninger og der vi konkluderer. Så hvis det ikke er en kurantsak, så er det bestandig en avklaringsrunde med en arbeidsevnevurdering.» Flere av informantene uttrykker at det er viktig at utviklingshemmede også får mulighet til å jobbe på ordinære arbeidsplasser, som en sier: «Og det handler jo faktisk om dette med å lete etter de ressursene dem har i stedet for å se etter hva dem ikke har.» Informantene understreker at Nav gjør alt de kan før de eventuelt konkluderer med ingen arbeidsevne, som en veileder sier: «[...] vi skal prøve så lenge som mulig, før vi konkluderer med ufør og VTA. Det er liksom siste veien, da skal alt være forsøkt.» I dette utsagnet ligger det også en forståelse av at etter uføretrygd venter kun VTA.

Samtidig forteller informantene at dersom Nav får dokumentasjon som tyder på at personen har lav arbeidsevne, så vektlegges dette:

«Da starter vi ofte her ja, med møte for avklaring og spør: «Hvem er du? Hva vil du? Hva er dine muligheter og hva er dine begrensninger i arbeidslivet?» Vi må jo begynne der, ikke sant, og så kommer vi med forslag etter hvert. [...] Så vi har fokus på mulighetsrommet til den enkelte, med mindre det kommer inn en legeerklæring eller utredning fra habiliteten som sier at vedkommende kan ikke være i det ordinære arbeidslivet, fungerer for dårlig.»

Det kommer også frem gjennom intervjuene at ikke alle nødvendigvis får en grundig arbeidsavklaring, som en informant påpeker: «[...] vi bruker ikke disse avklaringsveiene hvis vi ikke antar ved den første kartleggingen at her er det noe som kan utnyttes som produksjonsevne, ikke sant?» Flere av informantene uttrykker implisitt at «feilen» ligger hos den enkelte, som ikke klarer å innfri kravene i arbeidslivet, som en sier: «Vi må jo innse at noen stiller en kilometer bak startstreken, mens andre stiller foran startstreken. Hele tiden handler det om de ressursene samfunnet faktisk er villig til å bruke.»

Også neste sitat viser hvordan det kommer til uttrykk en forståelse av at dersom arbeid på en ordinær arbeidsplass ikke fungerer for personer med utviklingshemming, skyldes det den enkeltes manglende forutsetninger. Det fokuseres ikke på manglende tilrettelegging på arbeidsplassen. Informanten forteller:

«Men så er det jo noen som fungerer dårligere. La oss si at du ønsker å jobbe i en barnehage, ja, greit, så kan du, vi ordne slik, en praksisplass i en barnehage, og så viser det seg det at de fungerer kanskje på lik linje med barna i den barnehagen. Det vil jo en arbeidsgiver gi tilbakemelding om at dette går faktisk ikke. [...] Og da er det kanskje bare det som skal til, men vi prøver alt det vi kan for å få folk i arbeid.»

Sitatet ovenfor viser også hvordan det å «prøve alt vi kan» for at utviklingshemmede skal få jobbe på ordinære arbeidsplasser, langt på vei avgrenses til å fikse en praksisplass.

Enkelte av informantene problematiserer også selv Navs holdninger til arbeidsinkludering av personer med utviklingshemming. En av Nav-veilederne lurer på om veilederne hos Nav virkelig tror at denne gruppen vil kunne klare å jobbe på en vanlig arbeidsplass:

«Mitt inntrykk er at veldig mange vil, men da er du også avhengig av at mange rundt deg har trua på at du vil klare det. Og det handler om holdninger. Det handler om holdninger i samfunnet, holdninger i familien og ikke minst holdningene til de som jobber i Nav som møter disse personene. At de har trua på at de vil klare å komme i jobb. [...] Tror vi at de med moderate eller lettere utviklingsdiagnoser vil kunne klare det?»

En annen informant understreker videre at i tillegg til holdninger handler det om å fokusere på ressursene til personer med utviklingshemming og ikke svakhetene.

«Det er ikke tvil om at det er de som hadde kunnet fungert bra, i alle fall delvis, i et ordinært arbeidsforhold. [...] det handler jo faktisk om dette med å lete etter de ressursene dem har i stedet for å se etter hva dem ikke har. [...] Det handler om holdninger og hvor mye innsats samfunnet er villig til å gi.»

## **Navs forståelse av funksjonshemming bidrar til å hemme arbeidsinkludering av personer med utviklingshemming**

«If man define situations as real, they are real in their consequences» (Thomas & Thomas, 1928). Dette er Thomas-teoremet, som for første gang ble formulert for snart hundre år siden. Denne kjente sosiologiske teorien er ubehagelig relevant for utviklingshemmedes deltakelse i arbeidslivet i dag. Det at årsaken til manglende arbeidsdeltakelse nesten utelukkende har vært, og fremdeles blir, knyttet til funksjonsnedsettelsen og diagnosen utviklingshemming, har resultert i bl.a. mangel på mulighet for reell arbeidsevnevurdering hos Nav. Sosiolog Robert Mertons (1948) beskrivelse av selvoppfyllende profeti er forankret i Thomas-teoremet. Merton hevdet at tro kan fungere som en sosial kraft. En ensidig vektlegging av en individualistisk, medisinsk forståelse av manglende arbeidsdeltakelse for utviklingshemmede vil de fleste i dag mene er feil. Denne virkelighetsforståelsen har likevel makt til å påvirke samfunnets forventninger og praksis på en svært reell måte. Og videre: Samfunnets lave forventninger til utviklingshemmedes prestasjoner på skolen og i arbeidslivet resulterer i neste omgang i at de selv og deres foreldre heller ikke har store forventninger knyttet til deltakelse. Vi kan således snakke om en selvoppfyllende profeti. Jeg vil nå diskutere hvordan Navs forståelse av funksjonshemming, i dette tilfellet utviklingshemmedes manglende arbeidsdeltakelse, kan hemme denne gruppens muligheter for økt arbeidsinkludering på ordinære arbeidsplasser.

Ordningen med «kurantsaker» i folketryktdloven med mulighet for rask innvilgelse av uføretrygd for enkelte grupper legger sterke føringer for hvordan Nav forholder seg til

arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming. Studien vår viser for det første at veilederne hos Nav ikke er kritiske til denne ordningen, eller velger å praktisere ordningen ut fra eget skjønn. I tillegg vektlegger de inntektssikring for unge med utviklingshemming. De formidler med dette implisitt både en forståelse av at denne gruppen har små sjanser for annen inntektssikring, og at det langt på vei er snakk om en homogen gruppe. Dette er holdninger som langt på vei er i tråd med en medisinsk forståelse av funksjonshemming, hvor årsaken til manglende deltakelse er å finne hos den enkelte og hans eller hennes funksjonsnedsettelse (Shakespeare, 2006).

Navs praktisering av «kurantsak»-ordningen medfører at personer med utviklingshemming ikke får mulighet til å gjennomføre en skikkelig arbeidsevnevurdering hos Nav. Rettighetsutvalget kritiserer dagens praksis med innvilgelse av uføretrygd uten at det gjennomføres arbeidsevnevurdering, og understreker: «Det er derfor sentralt at utviklingshemmede får en grundig vurdering av sin arbeidsevne og arbeidsønsker på lik linje med andre.» (NOU 2016: 17, s. 193). Dette har også tidligere forskning påpekt (Wendelborg & Tøssebro, 2018). Ifølge NAV-loven (2006) har alle som har behov for en mer omfattende vurdering av sitt bistandsbehov, rett til å få gjennomført en arbeidsevnevurdering. Denne rettigheten fratras altså personer med utviklingshemming ved at folketrygdloven ser ut til å trumfe NAV-loven. Det innebærer også at de går glipp av muligheten til å delta i mer arbeidsrettede tiltak hvor mulighetene for å jobbe i det ordinære arbeidsliv er større.

For det andre viser studien vår at det ved søknad om uføretrygd for personer med utviklingshemming i praksis kun er avklaringen som er gjort tidligere av skole og helsevesen, det tas hensyn til. Dette har også tidligere forskning pekt på (Proba Samfunnsanalyse, 2016). Den enkeltes evner og preferanser vektlegges i liten grad. Dette fremstilles til dels som en fordel av Nav-veilederne, noe den utviklingshemmede er «heldig å slippe» ved at han eller hun nesten automatisk innvilges uføretrygd. Dette er imidlertid en stor svakhet ved regelverket som er med på å opprettholde betydningen av den medisinske forståelsen av funksjonshemming. Leger og andre helseprofesjoner fungerer i dag som en form for portvoktere for støtteordninger og ytelser. Når det gjelder uføretrygd, tillegges den medisinske vurderingen mer vekt enn hvordan personen opplever sin funksjonsnedsettelse. En medisinsk diagnose gir heller ikke nødvendigvis god informasjon om individets funksjonsnivå. Det er store individuelle forskjeller mellom personer med diagnosen psykisk utviklingshemming, både med hensyn til alvorlighetsgrad og hvilke praktiske utfordringer funksjonsnedsettelsen kan resultere i. Noe av kritikken mot den medisinske forståelsen av funksjonshemming dreier seg nettopp om at funksjonshemming oppfattes som et individuelt trekk som hindrer vedkommende i å utføre ulike aktiviteter som anses å være «normale» (Shakespeare, 2006). I tillegg utelater et ensidig fokus på funksjonsnedsettelsen samspillet med arbeidsplassen, noe som er viktig i lys av en relasjonell forståelse av funksjonshemming.

For det tredje uttrykker Nav-veilederne at inntektssikring for personer med utviklingshemming er viktig, og noe som må komme *først*. Studien vår viser at vektlegging av inntektssikring og søknad om uføretrygd legger sterke føringer for veien videre hos Nav. Uføretrygd kan således ses som et tveegget sverd. På den ene siden gir den en ønsket og nødvendig inntektssikring samt at den uføretrygdede kan gjøre hva han/hun vil – også jobbe og motta ingen eller liten lønn, siden han/hun allerede har en inntekt, uføetrygden. På den andre siden innebærer uføetrygden at personen defineres ut av det ordinære arbeidslivet ved at det er et signal om at han/hun ikke er arbeidsdyktig. Enkelte Nav-veiledere understreker, som nevnt, at når inntektssikringen er på plass, kan personen gjøre hva han eller hun vil. Det stemmer ikke. Etter at uføretrygd er innvilget, eller søkt om, blir den enkelte langt på vei sett på som arbeidsudyktig – og *ikke* som en reell arbeidssøker eller

aktuell for tidsbegrensede arbeidsmarkedstiltak. Tiltaksforskriften (2015, § 14-4) påpeker at andre arbeidsmarkedstiltak skal være forsøkt før VTA innvilges. Dette skjer imidlertid sjelden for denne gruppen. Når personer med utviklingshemming innvilges uføretrygd og samtidig uttrykker ønsker om arbeid eller aktivitet på dagtid, foreslår Nav vanligvis VTA uten at andre tiltak diskuteres. Tidligere forskning har vektlagt at nettopp dagens praksis hos Nav med rask innvilgelse av uføretrygd er med på å ekskludere gruppen fra arbeidslivet (Wendelborg et al., 2017; Wendelborg & Tøssebro, 2018). Nav er i liten grad opptatt av og prioriterer personer med utviklingshemming med tanke på bistand til å få seg en jobb på en ordinær arbeidsplass. Dette henger sammen med at personer med utviklingshemming som er innvilget uføretrygd, som *gruppe* defineres som arbeidsudyktig utelukkende ut fra diagnosen.

For det fjerde viser studien vår at Nav-veilederne er positive til at unge med en lettere utviklingshemming, men som ikke er diagnostisert, får prøve seg i det ordinære arbeidslivet. Samtidig ser vi også at årsaken til at det kan være vanskelig å lykkes med arbeidsdeltakelse på ordinære arbeidsplasser for denne gruppen, langt på vei plasseres hos den enkelte – som ikke tilfredsstiller arbeidslivets krav. Dersom et arbeidsforhold ikke fungerer, forstås det dithen at personen er arbeidsudyktig og bør ledes over til en skjermet virksomhet – istedenfor å fokusere på hvordan arbeidsplassen best kan tilrettelegges for at den enkelte arbeidstaker kan fungere godt. Ved en relasjonell forståelse av funksjonshemming ville derimot ansvaret utvides og plasseres i samfunnet, også hos arbeidsgiverne (Tøssebro, 2010).

I offentlige dokumenter som omhandler arbeidsinkludering og utviklingshemming, deriblant NOU 2016: 17, formidles en relasjonell forståelse av funksjonshemming, hvor årsaken til manglende inkludering plasseres i gapet mellom den enkeltes forutsetninger og arbeidslivets krav. Også tiltaksforskriften oppfordrer og legger til rette for økt arbeidsdeltakelse. Samtidig utelates utviklingshemmede i bl.a. NAV-loven. Og folketrygdlovens regelverk, som Nav forholder seg til med tanke på innvilgelse av uføretrygd, anser utviklingshemmede som ikke arbeidsdyktige utelukkende ut fra diagnosen. Studien vår viser da også at Navs praksis og holdninger overfor personer med utviklingshemming langt på vei kan sies å være i tråd med en medisinsk forståelse av funksjonshemming, til tross for at altså offentlige dokumenter ønsker en mer relasjonell tilnærming til arbeidsinkludering for denne gruppen. Dagens praksis begrenser utviklingshemmedes muligheter for å kunne delta i det ordinære arbeidslivet. For å innfri utviklingshemmedes rettigheter som fastslås i CRPD-en med tanke på arbeidsdeltakelse, kan man starte med å tilby denne gruppen en reell arbeidsevnevurdering hos Nav, tilrettelegging på arbeidsplassen ut fra den enkeltes forutsetninger og behov samt tilby et opplæringstilbud som i mye større grad enn i dag er rettet mot fremtidig arbeidsdeltakelse.

## Avslutning

Personer med utviklingshemming har rett til arbeid på lik linje med andre (NOU 2016: 17; FN, 2006). Rask innvilgelse av uføretrygd og tilbud om jobb i skjermet virksomhet medfører imidlertid at denne gruppen blir lite prioritert hos Nav med tanke på å få hjelp til arbeidsdeltakelse i det ordinære arbeidslivet. Dagens praksis hos Nav overfor utviklingshemmede, som i større grad kan sies å lene seg på folketrygdloven fremfor NAV-loven, CRPD-en og tiltaksforskriften, bærer preg av en medisinsk forståelse av funksjonshemming der manglende arbeidsdeltakelse langt på vei forklares ut fra den enkeltes funksjonsnedsettelse: utviklingshemmingen. Dette kommer også til uttrykk i Nav-veilederne holdninger. En slik forståelse av funksjonshemming bidrar til å hemme økt arbeidsdeltakelse ved at denne gruppen ikke

blir prioritert hos Nav. De defineres ut av Navs ansvarsområde, og de som tilbys arbeid, «tas hånd om» av arbeidsinkluderingsbedriften på oppdrag fra Nav. Dette legitimeres, som vist, gjennom en argumentasjon som hviler på en medisinsk forståelse av funksjonshemming.

## Referanser

- Arbeidsdepartementet (2012). *Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne*. Arbeidsdepartementet.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bufdir (2013). *Slik har jeg det i dag. Rapport om levekår for mennesker med utviklingshemming*. Nr. 1-2013. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet.
- Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (2008). *Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne* (LOV 2008-06-20). Barne- og likestillingsdepartementet.
- Ellingsen, K. E. (Red.). (2014). *Utviklingshemming og deltakelse*. Universitetsforlaget.
- Ellingsen, K. E. & Sandvin, J. T. (2014). Utviklingshemming: Funksjonsnedsettelse, miljøkrav og samfunnsreformer. Utviklingshemming i et nytt lys. I K.E. Ellingsen (Red.), *Utviklingshemming og deltakelse* (s. 11–29). Universitetsforlaget.
- Engeland, J. & Langballe, E. M. (2017). *Voksne og eldre med utviklingshemming og dagens bruk av samarbeidsfora i kommunene. Hvor mange er i jobb, hvor mange mangler tilbud og hva er alternativene? Nasjonal spørreundersøkelse og analyse av nasjonale registerdata*. Aldring og helse, Nasjonal kompetansetjeneste.
- FN (2006). *Konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD)*. FN.
- Folketrygdloven (1997). *Lov om folketrygd* (LOV-1997-11-01). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19?q=folketrygdloven>
- Gjertsen, H. (2021). Å jobbe både i skjermet og ordinær virksomhet. I H. Gjertsen, L. Melbøe & H. Hauge (Red.), *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming* (s. 105–116). Universitetsforlaget.
- Gjertsen, H., Melbøe, L. & Hauge, H. (red.) (2021). *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*. Universitetsforlaget.
- Hedlund, M. (2009). Meningsbrytninger i begrepet «funksjonshemming». I J. Tøssebro (Red.), *Funksjonshemming – politikk, hverdagsliv og arbeidsliv*. Universitetsforlaget.
- Kassah, A.K. & Kassah, B. (2009). *Funksjonshemming. Sentrale ider, modeller og debatter*. Fagbokforlaget.
- Meld. St. 9 (2006–2007). *Arbeid, velferd og inkludering*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- Meld. St. 33 (2015–2016). *NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet*. Arbeids- og sosialdepartementet.
- Meld. St. 88 (1966–1967). *Om utviklingen av omsorgen for funksjonshemmede*. Sosialdepartementet.
- Merton, R. (1948). The Self-Fulfilling Prophecy. *The Antioch Review*, 8, 193–210. <https://doi.org/10.2307/4609267>
- NAV-loven (2006). *Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen* (LOV-2006-06-16). Sist endret 2018-12-18. Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2006-06-16-20?q=nav-loven>
- Nordisk Ministerråd (2018). *Nordisk ministerråds samarbeidsprogram for arbeidsliv 2018–2021*. Nordisk Ministerråd.
- NOU 2016: 17 (2016). *På lik linje. Åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemming*. Barne- og likestillingsdepartementet
- Proba Samfunnsanalyse (2016). *Arbeidssituasjonen for personer med utviklingshemming*. Rapport 2016-01.

- Regjeringen (2019). *IA-avtalene 2019-2020. Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv*. Regjeringen.
- Reinertsen, S. (2015). *Arbeid, dagaktivitet, livskvalitet og utviklingshemming*. Ph.d.-avhandling. NTNU.
- Shakespeare, T. (2006). *Disability rights and wrongs*. Routledge.
- Thagaard, T. (2012). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Fagbokforlaget.
- Thomas, W.I. & Thomas, D.S. (1928). *The child in America: Behavior problems and programs*. Knopf.
- Tiltaksforskriften (2015). *Forskrift om arbeidsmarkedstiltak (FOR-2015-12-11-1598)*. Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2015-12-11-1598?q=tiltaksforskriften>
- Tøssebro, J. (2010). *Hva er funksjonshemming*. Universitetsforlaget.
- Van der Burg, D.L. (2018). *NAV-veilede i møte med unge som får diagnosen lett psykisk utviklingshemming*. Masteroppgave, Høgskolen i innlandet.
- Wendelborg, C., Kittelsaa, A. & Wik, S. E. (2017). *Overgang skole arbeidsliv for elever med utviklingshemming*. NTNU Samfunnsforskning.
- Wendelborg, C. & Tøssebro, J. (2018). *Personer med utviklingshemming og arbeid – arbeidslinje eller fasttrack til kommunal omsorg? Fontene forskning, (2), 58–71.*