

Mestring hos utviklingshemmede i arbeidsliv

”Mestring med tilrettelegging i vernede bedrifter – Opplevelse av mestring hos arbeidstakere med utviklingshemming”

Wilkinley Rabang



Masteroppgave i spesialpedagogikk
Institutt for spesialpedagogikk
Det utdanningsvitenskapelige fakultet
UNIVERSITETET I OSLO

Vår 2014

Tittelblad

Tittel: Mestring hos utviklingshemmede i arbeidsliv

Undertittel: Mestring med tilrettelegging i vernede bedrifter – Opplevelse av mestring hos arbeidstakere med utviklingshemming.

Forfatter: Wilkinley Rabang

Masteroppgave ved ISP, UiO

Copyright Forfatter: Wilkinley Rabang

År: 2014

Tittel: Mestring hos utviklingshemmede i arbeidsliv

Forfatter: Wilkinley Rabang

<http://www.duo.uio.no>

Trykk: Copycat, Oslo

Sammendrag

Denne oppgaven har som formål å se mestringsopplevelse hos arbeidstakere med lettere grad av utviklingshemming i vernede bedrifter, slik som en Varig Tilrettelagt Arbeid (VTA)-bedrift. Med dette formålet har jeg en problemstillingen som jeg vil belyse gjennom teori, undersøkelse av et utvalg og diskusjon, for deretter å trekke slutningene ut fra det som har kommet fram. Problemstillingen lyder slik:

”Hva gjør VTA-bedrifter for at arbeidstakere med lettere grad av utviklingshemming kan oppleve mestring i sitt arbeid, og hvordan opplever arbeidstakerne at de mestrer sine arbeidsoppgaver?”

Ut fra problemstillingen tar den teoretiske forankringen utgangspunkt i tre hoveddeler; arbeid, tilrettelegging og mestring. Den teoretiske forankringen innad arbeid handler om arbeidets betydning for den enkelte personen som har utviklingshemming, utviklingshemmede som yrkeshemmede, og VTA som et arbeidsmarkedstiltak for utviklingshemmede. Den teoretiske forankringen for tilrettelegging sikter mot å belyse visse tilrettelegginger arbeidsledere kan foreta seg av i forhold til å skape muligheter for mestringsopplevelse hos arbeidstakerne. Den teoretiske forankringen for mestring tar utgangspunkt i Antonovsky sin salutogene tilnærming. I denne tilnærmingen kommer det fram at den subjektive mestringsopplevelse oppstår i forbindelse med en sammenhengende opplevelse av komponentene i Antonovsky sin teori om opplevelse av sammenheng. Disse komponentene er begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet. Komponentene av opplevelse av sammenheng ble en viktig del av undersøkelsens innsamlingsmetode i forhold til det å undersøke arbeidstakernes mestringsopplevelse.

For å kunne belyse problemstillingen har det blitt foretatt en undersøkelse av arbeidstakere med lettere grad av utviklingshemming og arbeidsledere som jobber ved en VTA-bedrift. Undersøkelsen hadde som mål å se hvordan arbeidslederne tilrettelegger arbeidstakernes arbeid, og på hvilke måter arbeidstakerne opplever mestring. Gjennom en kvalitativ tilnærming ble det vurdert å bruke intervju og observasjon som innsamlingsmetode for informasjon i forhold til problemstillingens natur. Noen av resultatene fra undersøkelsen er som følgende:

- Arbeidet er viktig for arbeidstakerne. Ikke på grunn av selve arbeidet nødvendigvis, men på grunn av de sosiale relasjonene de har i arbeidsstedet.
- VTA-deltakerne ved Stuen blir ansatt gjennom en kvalifisering eller utprøving hvor arbeidslederne ser arbeidstakernes mulighet for mestring i de arbeidsoppgavene som blir i forhold til arbeidstakerens ferdigheter, forutsetninger og behov.
- Arbeidstakerne har ulike syn på lønnsforholdet. Alle er enige om at (bonus)lønn er viktig, men av ulike grunner. Alle har uførepensjon som følge av VTA-tiltaket.
- Arbeidslederne tilrettelegger arbeidsoppgavene for den enkelte ansatt ut fra deres forutsetninger, ønsker og behov.
- Arbeidstakerne klarer å gjennomføre de arbeidsoppgavene de blir tilbudt, på egenhånd, eller ved hjelp av andre og/eller arbeidslederne.

Det som kom fram i analyse og fortolkningsarbeidet av innsamlet informasjon ble grunnlaget for diskusjonen. Resultatene fra undersøkelsen ble diskutert i forhold til særtrekkene fra teorien. Det ble da diskutert i forhold til hva som samsvarte mellom det teoretiske og det empiriske, og om hva som kan være grunnen til at noe av det empiriske avviker fra det teoretiske. Grunnlaget for å trekke konklusjonene tar utgangspunktet i det som kom fram i diskusjonen av det teoretiske mot det empiriske. Slutninger som kan trekkes i forhold til dette er som følgende:

- VTA-bedriften Stuen bidrar til å skape muligheter for mestringsopplevelse, gjennom tilrettelegging av arbeidsoppgaver for enkelte og av arbeidsmiljøet for alle ansatte.
- Bedriften skaper rammer for at arbeidstakerne kan være medbestemmende i arbeidsstedet.
- Arbeidstakerne opplever å mestre sine arbeidsoppgaver ved at de er begripelige og håndterbare, men at det meningsfulle er nødvendigvis ikke arbeidsoppgavene. I forhold til opplevelse av sammenheng, kan man da kanskje si at arbeidstakerne mestrer til en viss grad de arbeidsoppgavene som finnes i VTA-bedriften Stuen.

Denne oppgaven omhandler bare en studie av temaet mestring hos arbeidstakere. Overføringsverdien av resultatene over på andre VTA-bedrifter eller vernede bedrifter blir dermed begrenset og noe usikker. For å videreutvikle mestringsaspektet bør det forskes videre på emnet, både ved benyttelse av andre metoder i og ulike vernede bedrifter. Likevel må det sies at oppgaven i seg selv har en verdi til de bedriftene som kan relatere seg.

Forord

Jeg vil begynne med å takke min veileder Kolbjørn Varmann, som har vært både en støtte og en inspirasjon, og er alt imellom hva man kan forvente av en veileder. Jeg er evig takknemlig for den hjelpen og veiledningen jeg har fått fra deg...uten deg, ingen oppgave. Takk for at du er den du er!

Jeg vil takke min familie som har vært så tålmodig og støttende i mine frustrerte stunder. Kunne ikke klart meg uten dere folkens. Jeg lover å være mer sosial fremover!

En spesiell takk til bedriften som har vært så samarbeidsvillige, og som med åpne armer tok meg imot i min nød etter deltakere. Takk til mine deltakere som vært så åpne om sine opplevelser og erfaringer på arbeidsstedet. Dere er et lyspunkt de fleste bør følge. Synd at jeg ikke kan nevne navn, men dere vet hvem dere er!

Til slutt vil jeg takke UiO for alt gjennom min tid på stedet. Med denne oppgaven ender min studiekarriere ved UiO. Gjennom min tid på dette stedet har jeg fått mange fine minner, møtt mange ildsjeler blant foreleserne, og fått vennskap som forhåpentligvis varer livet ut.

Oslo, mai 2014

Wilkinley Rabang

Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING	1
1.1	Oppbygging og struktur av oppgaven	3
2	ARBEID OG UTVIKLINGSHEMMING	4
2.1	Arbeid og yrkeshemmede	4
2.2	Betydningen av arbeid	6
2.3	Deltakelse i arbeidsliv.....	8
2.4	Arbeidsmarkedets tilstand for utviklingshemmede	9
2.5	VTA som arbeidsmarkedstilbud for yrkeshemmede	11
2.5.1	Lønns- og maktforhold	13
3	Mestring	15
3.1	Om mestring	16
3.2	Stressfaktorer, arbeid og OAS.....	19
3.3	Autonomi, selvbestemmelse og medbestemmelse.....	23
3.4	Tilrettelegging med tanke på utviklingszone, autonomi og mestringsfølelse	25
3.4.1	Den nærmeste utviklingssonen	26
3.4.2	Tilrettelegging med tanke på å klare arbeidet	27
4	METODISKE BETRAKTNINGER	32
4.1	Gjennomføring av studien	33
4.2	Utvalget	34
4.3	Analyse	36
4.4	Reliabilitet og validitet	37
4.5	Etiske refleksjoner	42
5	DE UTVALGTE	46
5.1	De ulike deltakerne.....	47
6	DISKUSJON OG AVSLUTNING	48
6.1	Jobbens betydning og viktighet?.....	48
6.2	Lønna eller jobben?.....	50
6.3	Tilrettelegging i forhold til deres forutsetninger, behov og bestemmelse?	52
6.4	Trives de, og hva kan man finne av mestring finner her?	57
6.4.1	Grunnstemning av glede?	58
6.4.2	Arbeid som vei til mellommenneskelige relasjoner?	59
6.4.3	Det begripelige, håndterbare og meningsfulle	61
6.5	AVSLUTNING	71
6.5.1	Slutninger i forhold til diskusjonene om arbeidets betydning, lønn, tilrettelegging og mestring?.....	72
6.5.2	Avsluttende kommentarer	75
	Litteraturliste	76
	Vedlegg / Appendiks	81

1 INNLEDNING

Formålet med denne masteroppgaven er å se hvordan bedrifter med tiltaket Varig Tilrettelagt Arbeid (VTA) tilrettelegger arbeidsmiljøet slik at arbeidstakere med lettere grad av utviklingshemming kan jobbe og mestre sine arbeidsoppgaver. Arbeidstakere med utviklingshemming har få muligheter for deltakelse i arbeidslivet. Muligheter for å arbeide innenfor det ordinære arbeidslivet er snevert, og består for det meste av arbeid på ulike dagsenter og VTA-bedrifter i skjermet virksomhet (Olsen, 2009).

Varig Tilrettelagt Arbeid er et statlig arbeidsmarkedstiltak som gir tilbud om sysselsetting av personer som har små utsikter til arbeid innenfor det ordinære arbeidslivet (Mandal, 2008). VTA-tiltak er noe som stadig kommer mer i fokus når det er snakk om arbeidsmarkeds- og velferdstiltak for yrkeshemmede mennesker, slik som mennesker med lettere grad av utviklingshemming. Statistisk sentralbyrå (SSB) viser til tall fra statistiske målinger fra Arbeids- og velferdsetaten (2012) hvor antall mottakere av uførepensjon var på 309887 i 2012. Av disse mottakerne ble det ikke påvist hvor mange av disse som var psykisk utviklingshemmede, men at det var 75166 som var deltakere i arbeidsrettede tiltak. Arbeids- og velferdsdirektoratet viser til tall fra 2012 hvor det var 9078 deltakere innenfor VTA-bedrifter, mens 3274 av disse var deltakere med psykisk utviklingshemming. VTA som arbeidsrettet tiltak med psykisk utviklingshemmede som sin sentrale målgruppe har uførepensjon som hovedinntekt. Ifølge Olsen (2009) kan VTA-tiltak bremse personlig utvikling for disse arbeidstakerne, fordi VTA som arbeidstilbud kan bidra til sosial segregering av mennesker med utviklingshemming. Min oppgave skal isteden undersøke om VTA-bedrifter bidrar til en opplevelse av mestring hos yrkeshemmede i arbeidslivet.

Denne oppgaven baserer seg på yrkeshemmede arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming. Offernes og Lorentzen (2008) definerer utviklingshemming som en tilstand som er livslang, og som kjennetegnes av betydelig funksjonsnedsettelse i adaptiv adferd og intellektuell funksjon. Denne funksjonsnedsettelse i adaptive og kognitive evner skal ha vist seg før utviklingsperioden er over. I forhold til denne oppgaven kommer jeg til å fokusere på kriteriet om adaptiv adferd. Svikt i adaptiv adferd ble tidligere sett på som det viktigste kriteriet hvor hovedfokuset er på enkeltpersoners evne til å fungere selvstendig og tilpasse sin adferd på en selvregulerende måte, med minimal ekstern støtte og bistand (Offernes og Lorentzen, 2008). I dag finnes det mange arbeidsmarkedstiltak for mennesker

med utviklingshemming, men det finnes ikke noen særskilte rettigheter for arbeidstakeren som er utviklingshemmet (Mandal, 2008). På grunn av deres diagnose, lettere grad av utviklingshemming, har arbeidsmarkedsetaten bidratt med arbeid som har tilrettelagte arbeidsoppgaver i forhold til deres forutsetninger. Men mestrer de denne arbeidssituasjonen som er tilrettelagt ut ifra deres forutsetninger?

Interessen for å holde på med denne oppgaven har sitt utgangspunkt i en annen oppgave jeg holdt på med under studietiden. Vi hadde en gruppeoppgave om inkludering, og vi undersøkte om inkludering som en politisk visjon var noe som var tilstede i vernede bedrifter hvor ansatte hadde en form for nedsatt funksjonsevne. Undersøkelsen viste at de ansatte var inkluderte, men bare til en viss grad. I alt som kalles arbeid blir lønn betraktet som et viktig forhold om man kan betegne arbeidet sitt som arbeid (Kassah, 2008). I undersøkelsen om inkludering var resultatet om lønnsforhold at dette ikke var noe viktig, men at det vesentlige for arbeidstakerne var vennskap, trivsel og mestringsfølelse. Jeg har valgt dette temaet fordi jeg synes at arbeid er noe som er viktig i voksenlivet, og at det derfor er urovekkende at det er såpass mange som uteblir i arbeidslivet.

Å se på mestringsperspektivet ble derfor viktig i den sammenheng at utviklingshemmede har så mange barrierer som kan hindre dem fra å kunne arbeide. Samtidig er betydningen av mestring noe som er viktig i forhold til at mestring leder til god livskvalitet. Slik som Kassah (2008) skrev så kan arbeid bidra til å utvikle det som trengs for å øke éns livskvalitet. Det finnes mange teorier om mestring. I denne oppgaven skal vi se på Antonovskys salutogene tilnærming med å se på mestring i forhold til helse. I denne tilnærmingen skal vi se på Antonovskys teori om opplevelse av sammenheng. Antonovsky (1987/2012) mener at en person med sterk sammenhengende opplevelse av begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet har en sterk opplevelse av sammenheng. Videre mener Antonovsky (1987/2012) at arbeid har den effekt på opplevelse av sammenheng at hvis arbeidet er betydningsfull og noe som man makter å gjøre, kan arbeid bidra til en styrking av opplevelse av sammenheng og generelle motstandsressurser. Altså at man mestrer både arbeidslivet og livstilværelsen. Denne masteroppgaven har da formål om å se mestringsopplevelsen blant arbeidstakere i vernede bedrifter med utviklingshemming. Hovedproblemstilling for denne oppgaven er:

”Hva gjør Varig Tilrettelagt Arbeid (VTA)-bedrifter for at arbeidstakere med lettere grad av utviklingshemming kan oppleve mestring i sitt arbeid, og hvordan opplever arbeidstakerne at de mestrer sine arbeidsoppgaver?”

Med denne hovedproblemstilling er det noen underproblemstillinger som gjør seg relevante i denne oppgaven:

- På hvilken måte tilrettelegger arbeidsgiver/lederne arbeidsplassen for at mennesker med utviklingshemming kan være ansatt?
- På hvilken måte definerer arbeidsgiver/leder mestring?
- På hvilken måte klarer arbeidstaker arbeidsoppgavene?
- Hvordan opplever arbeidstakerne med lettere grad av utviklingshemming mestring med den tilretteleggingen de får på stedet?

Oppgavens begrensninger og avgrensninger blir gjort i begynnelsen av hvert kapittel.

1.1 Oppbygging og struktur av oppgaven

I kapittel 2 kommer redegjørelse og teoretiske perspektiver på hva arbeid, yrkeshemming og utviklingshemming er. Det blir også redegjort for hva Varig tilrettelagt arbeid er, og skal være for mennesker med utviklingshemming. I kapittel 3 skal vi redegjøre for mestring som begrep, med Aaron Antonovskys mestringsperspektiv som tyngdepunkt, samt redegjørelse for tilrettelegginger som kan være aktuelle for at utviklingshemmede kan oppleve mestring og autonomi. Kapittel 4 tar for seg den metodiske tilnærmingen som har blitt brukt i denne undersøkelsen eller oppgaven. Vi skal også se på undersøkelsens validitet, og de etiske problemstillingene som er tilknyttet oppgavens undersøkelse. Kapittel 5 er en kort redegjørelse av undersøkelsens utvalgte, og kort om de ulike deltakerne. I kapittel 6 skal jeg diskutere resultatene fra det som har kommet fram i intervjusamtalene og observasjonsdokumentene mot det som tidligere har kommet fram i teoriforankringene. Avslutningsdelen av kap.6 skal vi sammenhengende se det som har kommet fram i undersøkelsen og se hvilke slutninger vi kan trekke ut fra et helhetlig syn av de enkle diskusjonsdelene. Jeg skal også i siste kapittel av kapittel 6 si de avsluttende kommentarer og veien videre.

2 ARBEID OG UTVIKLINGSHEMMING

Oppgaven baserer seg på individer med lettere grad av utviklingshemming i arbeid, men hva vil dette egentlig si for arbeidstakeren som er utviklingshemmet? I de følgende punkter ser vi på teoretiske perspektiver som beskriver utviklingshemmede som yrkeshemmede i arbeidsliv, men først skal vi se på hva arbeid og yrkeshemming er, hva betydningen av arbeid og hva VTA er.

2.1 Arbeid og yrkeshemmede

Arbeid er noe som er sentralt i vår voksne livstilværelse, arbeid gir blant annet opplevelse av mestring, oppgaver, variasjon og plan i en hverdag (Mandal, 2005). Likevel befinner mange funksjonshemmede seg utenfor arbeidslivet i dag (Kassah, 2008). Det at funksjonshemmede utgjør ulønnsom arbeidskraft, og at de ikke er i stand til å leve opp til arbeidsdisiplin og arbeidsmarkedets krav er vanlige oppfatninger. Likevel er det mange ulike måter å betrakte arbeid på. Kassah (2008) hevder at Stigen betrakter arbeid som et gode og et onde, en plikt og en rettighet, en forbannelse og en velsignelse. Videre hevder Kassah (2008) at Grint betrakter arbeid som en aktivitet som finner sted i sosiale sammenhenger og forandrer naturen. Slik det framgår er det vanskelig å finne en definisjon som både er objektiv og utvetydig, men Kassah (2008) definerer begrepet arbeid som et begrep som handler om å utføre en aktivitet som krever mental eller fysisk innsats, og som bidrar til å produsere, omforme eller skape noe. Dette begrepet om arbeid brukes som vanlig om lønnsarbeid og om et tilsetningsforhold. Derfor skal arbeid bli belønnet med penger og skal utføres utenfor hjemmet (Kassah, 2008). Hva med utviklingshemmede som jobber, men som har andre aktiviteter parallelt med jobben? Arbeider de da eller er det en slags fritid med aktiviteter? Det kan være vanskelig å definere konkret hva arbeid er for funksjonshemmede, og arbeidet må derfor ses i kontekst. Noen arbeidssentre tilbyr deltakerne eller arbeidstakerne aktiviteter, dette blir en kombinasjon av fritid og arbeid (Kassah, 2008). Ut i fra Norges offentlige utredninger, nr.6 (2012) viser Arbeids- og sosialdepartementet at den politiske styringen innad arbeidsmarkedet at brukerne skal føres inn i verdsatte og ordinære roller i samfunnet, og dermed kan det bli vanskelig å si om arbeidet er arbeid eller fritid. I et samfunn som definerer trygdemottakere som ikke-arbeidende (Kassah, 2008), kan utviklingshemmede mennesker som arbeider være unntak snarere enn regelen?

En gruppe av yrkeshemmede er utviklingshemmede. Hva vil det si å være utviklingshemmet eller yrkeshemmet? Meyer (2008) skriver at utviklingshemming kan betraktes som svikt i den kognitive utviklingen og innebærer med seg mange ulike utfordringer av både indre og ytre karakterer. Imens definerer Offernes og Lorentzen (2008) psykisk utviklingshemming ut i fra en tredelt definisjon, fra The American Association on Mental Deficiency, som lyder:

”Psykisk utviklingshemning innebærer signifikant subnormal generell intellektuell fungering som opptrer samtidig med svikt i adaptiv adferd og manifesterer seg i utviklingsperioden”, (Offernes og Lorentzen, 2008, s.36.)

Ut i fra definisjonen kan man se at det er tre elementer som kjennetegner utviklingshemming. Disse er at man har betydelig svikt i intellektuell funksjon, svekket adaptiv adferd og at både svikt i intellektuell funksjon og adaptiv adferd opptrer under utviklingsperioden, det vil si før 18 års alderen (Offernes og Lorentzen, 2008).

Jeg har valgt å fokusere på svikt i adaptiv adferd, fordi jeg mener at det er dette er av betydning når man snakker om mestring i arbeidsliv for mennesker med lett grad av utviklingshemming. Ifølge Offernes og Lorentzen (2008) har man betydelig svekket adaptiv adferd dersom man har betydelig svikt innenfor to av disse områdene; sosiale og mellommenneskelige evner, bruk av offentlige tjenester, boferdigheter, selvhjelpenhet, selvregulering, funksjonelle akademiske evner, helse og sikkerhet, fritid, arbeid og kommunikasjon. I forhold til svikt i adaptiv adferd kan personer med lettere grad av utviklingshemming ha ulike kjennetegn. Grøsvik (2008) skriver om individer med lettere grad av utviklingshemning som kan lære seg skoleferdigheter som tilsvarer siste del av tenårene og har sosiale ferdigheter som er passende, mens Offernes og Lorentzen (2008) skriver om vansker med sosial persepsjon, vansker med bruk av sosiale strategier og konsekvensbasert tenkning. Disse elementene har individuelle forskjeller, og innebærer behov differensialdiagnostisering. Samtidig framlegger Offernes og Lorentzen (2008) at svikt i adaptiv adferd ble tidligere sett på som det viktigste kriteriet, hvor hovedfokuset lå på voksne enkeltpersoners evne til å fungere selvstendig og tilpasse sin adferd på en selvregulerende måte, med minimal eksternt støtte og bistand. Hovedfokus på svikt i adaptiv adferd kom som en holdningsendring i Norge så sent som i 70-tallet (Hegdal, 2005). Fokus fra en individbasert modell ble dreid til et fokus om individets samspill med omgivelsene. Denne sosiale modellen har hovedperspektiv rettet mot samspillet mellom individets forutsetninger og omgivelse, og hvordan omgivelsene legger til rette for at vedkommende

skal kunne fungere ut i fra sine forutsetninger (Hegdal, 2005). Ut i fra denne sosiale modellen av å betrakte utviklingshemning på, viser Olsen (2009) til ulike forventninger og krav som stilles til personer i ulike stadier av sitt liv. For et voksent individ som skal ut i arbeid vil diagnosen utviklingshemming utløse ulike rettigheter knyttet til velferdsordningen. Begrepsmessig faller utviklingshemmede i kategorien yrkeshemmet og utviklingshemming i yrkeshemning, disse begrepene faller under velferdsstatens begrepsapparat og kategoriseringssystem. Når diagnosen utviklingshemming utløser ulike rettigheter innenfor velferdsstatlige administrative systemer, får utviklingshemmede personer som arbeider statusen yrkeshemmet (Olsen, 2009). En politisk styring som konkretiserer funksjonshemmedes betegnelse som yrkeshemmede er St.meld.9 (2006-7), og ifølge skrivet defineres et yrkeshemmet individ:

”Som yrkeshemmede regnes arbeidssøkere som har vært registrert i Arbeids- og velferdsstaten og som har fått sin evne til å utføre inntektsgivende arbeid nedsatt, eller fått sine muligheter til å velge yrke eller arbeidsplass vesentlig innskrenket” (St.meld.nr.9, 2006-7:69).

Uansett grad av svikt i adaptiv adferd og intellektuelle funksjoner, vil diagnosen for personer med lettere grad av utviklingshemning ha mye å si for både mestring av arbeidslivet og livstilstværelsen deres. Deres adaptive adferd og intellektuell funksjonsevne kan da noe å si for hva deres forutsetninger er, og hvordan tilretteleggerne eller arbeidslederne legger til rette de forholdene som trengs for at arbeidstakerne kan mestre arbeidssituasjonen.

2.2 Betydningen av arbeid

Man kan godt si at arbeid er noe som er av samme betydning for alle oss mennesker, som for mennesker med utviklingshemming. Slik som Kassah (2008) skrev så er arbeid noe som er verdifullt, arbeid er en verdi i seg selv. Selv om definisjonen av begrepet arbeid har endret seg over tid, er det noen som mener at arbeidsbegrepet har blitt mer avhengig av hvordan noen mennesker selv definerer det, og har blitt et mer generelt enn et arbeidsbegrep som defineres som lønnet aktivitet. Blant dem som krever omformulering av arbeidsbegrepet er Barnes, og han mener at alt som krever kunnskap, ytelse og ansvar bør ha arbeid som status. Dermed kan aktiviteter, som før ikke var betegnet som arbeid, være betraktet som arbeid (Kassah, 2008).

I et samfunn der det i voksenlivet blir betraktet som normalt å ha et arbeid, kan det å betrakte seg selv eller bli betraktet av andre som avviker bidra til liten grad av livskvalitet, likeverd, normalisering og utvikling (Buli-Holmberg, 2008). Samtidig kan det å ha arbeid bidra til at mennesker med utviklingshemming føler seg som en del av et sosialt felleskap, og de kan oppleve å være omsluttet av kolleger de kan ha sosialt samvær og samhandle med (Kassah, 2008). Hegdal (2005) skriver om at arbeidets betydning for den enkelte med utviklingshemming er av allmenngyldig karakter og viser til at tidligere forskning setter yrkesrollen høyt i det norske samfunnets anseelse. Samtidig kan arbeid føre til følelse av struktur i éns liv. Arbeid som aktivitet kan også føre til følelse av tilfredshet, og aktiviteten kan gi høy grad av tilhørighetsfølelse, selvaktelse og livskvalitet (Kassah, 2008).

En annen tidligere forskning som peker på arbeidets betydning for utviklingshemmede konkluderer med at det er seks ulike faktorer som fanger opp arbeidets funksjon. Denne forskningen, foretatt av Olsen (2002), viser til kategorier som synliggjør arbeidets funksjon, og disse er: den stolte arbeider, det å være til nytte, egenutvikling, arbeid som hygge, arbeid som tidsfordriv og arbeid som stigma. Arbeid som stigma er om arbeid som et historisk begrep knyttet til straff og kontroll (Kassah, 2008), men i forhold til Olsen (2002) sin forskning handler arbeid som stigma om lønnsforhold.

Det blir framholdt av Olsen (2002) at det å være til nytte er av betydning selv for den utviklingshemmede i arbeid. For arbeidstakere som falt under denne kategorien så arbeidstakerne på seg selv som ”hjelpere”. Deres arbeid bidro til noe nyttig. I denne kategorien er den mest betydningsfulle ved arbeidsplassen det vennskapet som stiftes her og vedlikeholdes. Arbeidstakerne i denne kategorien har ofte mange venner ved arbeidsstedet som de møter også andre steder enn arbeidsplassen, og lønna er ikke viktig for dem. En motsetning er arbeidstakerne som ser på arbeid som en vei til egenutvikling. I denne kategorien ser arbeidstakerne på arbeid som en vei til å forbedre seg selv eller for å bli ”et bra menneske” (Olsen, 2002, s.5). Her blir arbeid sett på som en helt vanlig jobb, forskjellen er at lønnen blir sett på som en trøstepremie og hovedgevinsten er trygden (Olsen, 2002). Betydningen av arbeid beskrives av Baumann (referert i Kassah, 2008, s.46) som en aktivitet som har stor betydning for den enkeltes sosiale nettverk, selvtillit og økonomiske muligheter. Arbeid kan betraktes som noe verdifullt, og arbeid er en verdi i seg selv. Det å delta i arbeidslivet er derfor noe som er verdsatt og som er av stor betydning for mennesker med utviklingshemming (Kassah, 2008). Samtidig peker Olsen (2009) på at arbeidets betydning er

på ingen måte gitt. Arbeidet kan bety ulike ting i forskjellige situasjoner, og tolkningsmulighetene er dermed relativt store.

2.3 Deltakelse i arbeidsliv

Deltaking i arbeidsliv er viktig for yrkeshemmede fordi de nettopp har det lettere for å bli isolert fra resten av samfunnet. For å få til deltaking i arbeidslivet har ulike sysselsettingstiltak og lover blitt satt til verk. Et satsningsområde i det norske samfunnet i dag er inkludering i arbeidslivet, men selv om inkluderingsperspektivet er noe som er aktualisert i utdanningspolitiske dokumenter så er det ingen særskilte rettigheter for den enkelte i arbeidslivet (Buli-Holmberg, 2008). Hegdal (2005) skriver om at hvis ikke det etableres forskjellige arbeidsplasser for utviklingshemmede står de i fare for å bli utsatt for utestenging fra fellesskapet som deltakelse i arbeidet representerer, og de står også i fare for utestenging fra de sosiale godene man får fra å ha arbeid. Det blir dermed en belastning for personer med utviklingshemming å stå utenfor arbeidsmarkedet (Hegdal, 2005).

For mennesker med utviklingshemming eller funksjonshemming er deltakelse i arbeidsliv noe som er viktig for dem som for de fleste andre mennesker (Kassah, 2008). Dette har noe med identitetsutvikling å gjøre. Slik som Abercrombie (referert i Kassah, s.53) framhever, så kan det å være deltaker i arbeidsliv bidra til en identitet og mening for mennesker med funksjonshemming. Normann, Sandvin og Thommesen (2008) skriver at deltakelse i samfunnet og sosialt er en menneskerett for alle, hvor målet om deltakelse i samfunnet betyr at den det gjelder kan være en del av samfunnet på lik linje med alle, med de samme plikter og rettigheter som alle andre. For mennesker som er i yrkesaktiv alder handler samfunnsmessig deltakelse om å kunne komme eller forbli i arbeid. Hindringer knyttet til delaktelse i arbeidsliv handler om manglende hjemmetjenester, manglende tilgang til nødvendige helsetjenester eller dårlig transporttilbud. En annen viktig hinder for deltakelse er utdanning. For personer med funksjonsnedsettelse og lavere utdanning er arbeidsmarkedet ytterlig smalere, arbeidsoppgavene består da for det meste av yrker som krever fysisk innsats og manuelle yrker. Høyere utdanning kan dermed ha større betydning for funksjonshemmedes muligheter i arbeidsmarkedet enn for alle andre ellers (Normann et al., 2008). For de som deltar i arbeidslivet består mulighetene innenfor lavstatus jobber, men

yrkeshemmede opplever imidlertid at de er til nytte og arbeidsoppgavene oppleves meningsfulle (Buli-Holmberg, 2008).

Samtidig er ikke deltakelse i arbeidsliv muligens ønskelig for alle som er funksjonshemmede. Det å påtvinge arbeidsaktiviteter kan være en belastning for individer med fysiske og psykiske lidelser (Kassah, 2008). Normann et al. (2008) skriver også at det er mange mennesker som på grunn av store funksjonsnedsettelse klarer ikke å være i arbeid.

Man må da framholde at veien til ”et godt liv” er ikke bare deltakelse i arbeidslivet, og at de som ikke kan delta i arbeidslivet må selvsagt sikres en bistand for å gjøre det mulig for dem å leve et fullverdig liv. Men for de som vil delta i arbeidslivet er det viktig at de får den bistanden de trenger (Normann et al., 2008). Fra arbeidsmarkedets side trengs det ulike former for tiltak og fleksibilitet i arbeidsorganiseringene for å kunne gi rom for individer med ulike funksjonshemninger. Man trenger dermed ulike tilrettelegginger og en bedre infrastruktur for å inkludere alle typer mennesker i arbeidsmarkedet (Kassah, 2008). Samtidig er det mange funksjonshemmede som heller tar imot uføretrygden fordi de opplever at det er lettere slik enn å ha hjelp til tilrettelegginger og assistanse i arbeid (Normann et al., 2008).

De fordelene man får ut fra å være deltaker i arbeidslivet gjør aktiviteten til et attraktivt tilbud for utviklingshemmede, men samtidig er ikke dette ønskelig for alle yrkeshemmede. Å påtvinge utviklingshemmede arbeidsoppgaver de ikke maktet er å påtvinge dem til oppgaver de ikke mestrer. (Kassah, 2008).

2.4 Arbeidsmarkedets tilstand for utviklingshemmede

Arbeid har stor betydning for den enkeltes muligheter til sosial deltakelse og integrering, og arbeid er også den fremste kilden for økonomiske inntekt (Mandal, 2008) Samtidig påpeker Buli-Holmberg (2008) behovet for å tilrettelegge forholdene bedre for at yrkeshemmede kan delta på lik linje med ikke-yrkeshemmede dersom målet er å arbeid mot et samfunn som inkluderer alle borgere.

Om lag 75 prosent av befolkningen i yrkesaktiv alder er sysselsatt, og sammenlignet med andre land skårer Norge høyt på yrkesdeltakelse og sysselsetting. Men sammenligner man

med funksjonshemmedes situasjon er utviklingen annerledes (Mandal, 2008). Av alle med nedsatt funksjonsevne er det under halvparten av disse menneskene som er i ordinært arbeid. Personer med funksjonshemninger har betydelig lavere utdanningsnivå enn alle andre, samt at individer med funksjonshemninger skårer lavere enn befolkningen generelt på sentrale faktorer innenfor levekår slik som sosial inkludering, inntekt og utdanning (Mandal, 2008). For å motvirke denne utviklingen har politiske styringer prøvd å integrere tiltak innenfor arbeidsliv for at yrkeshemmede skal kunne delta.

Da helsevernet for psykisk utviklingshemmede (HVPU) reformen kom til livs på 1990-tallet så man at utviklingshemmede trengte mer enn støtte i forhold til bolig, helse og andre livsaspekter. Resultatet av denne reformen var at arbeidsmarkedstiltak kom på agendaen for utviklingshemmede (Olsen, 2006). Store deler av ansvaret for utviklingshemmedes fritids-, bolig- og sysselsettingsbehov ble da flyttet fra fylkeskommunalt til kommunalt nivå etter HVPU-reformen. Ulike former for sysselsetting, slik som dagaktiviteter og tilrettelagt arbeid ble da ivaretatt gjennom statlig og kommunal regi (Olsen, 2003).

Med St.meld.nr.67 (1986-87) og St.meld.nr.47 (1989-90) ble det slått fast at sysselsetting var noe arbeidsmarkedsmyndighetene skulle ha ansvaret for, for de utviklingshemmede, og det ble også slått fast at arbeidet skulle i største grad strekke seg mot integrering i ordinære arbeidsmarkedstiltak og i ordinært arbeid. Arbeidsmarkedsetaten tok over ansvaret for arbeidssentrene etter HVPU i 1991, og disse fikk betegnelsen produksjonsrettede verksted (PV), mens nyetablerte bedrifter ble betegnet ASVO (arbeidssamvirker i offentlig regi). Denne endringen førte med seg opprettelser av vernede bedrifter/verksteder rundt om i Norge. Med tiltaksforskriften i 2002 ble arbeidssamvirke (ASV), PV og ASVO samlet under navnet VTA (varig tilrettelagt arbeid i arbeidssamvirke) (Spjelkavik, Børing, Frøyland og Skarpaas, 2012).

Da ansvaret for vernede verksteder ble overført fra HVPU til Arbeidsmarkedsetaten, hadde Arbeidsmarkedsetaten stilt noen krav i opptjeningsevne og produksjon før man kunne etablere en selvstendig enhet. Hovedansvaret for sysselsettingspolitikk ble satt over til Arbeidsmarkedsetaten, og med dette videreutviklingen av arbeidstiltak (Hegdal, 2005). Per i dag er det Ny Arbeids- og Velferdsforvaltning (NAV) som har ansvaret for noen av arbeidsmarkedstiltakene (NAV, 2014, 15.mars). I 2006 ble NAV opprettet, og noen av deres mål er å få flere i arbeid og færre i stønad. De har også som målsetting å yte god service

tilpasset brukerens forutsetninger og behov. I tillegg har de målet om å få til et helhetlig og effektiv arbeids- og velferdsordning (NAV, 2014, 15.mars). Det er arbeidsmarkedstiltakene som utgjør kjernen i Norges arbeidsmarkedspolitik, og disse er svært viktig tilbud for personer med nedsatt funksjonsevne og yrkeshemmede. Sammensetningen og bestemmelse av arbeidsmarkedstiltakene skal styres etter behov fra arbeidsmarkedet, samtidig vil politiske prioriteringer være med på å påvirke omfanget og utformingen av tiltakene (Mandal, 2008). Det arbeidsmarkedstiltakene skal bidra til, er å øke mulighet for deltakelse i vanlig arbeid. Et av de arbeidsrettede tiltakene skal være med på å styrke kompetanse og evne til arbeid, og hindre at arbeidstakere faller ut av arbeidslivet (Mandal, 2008).

2.5 VTA som arbeidsmarkedstilbud for yrkeshemmede

Etter at arbeidsmarkedstiltakene PV, ASV og ASVO ble samlet under navnet Varig Tilrettelagt Arbeid (VTA) i tiltaksforskriften fra 2002, var VTA i utgangspunkt knyttet til virksomheter som var forhåndsgodkjente i skjermet sektor. Å arrangere VTA i ordinære virksomhet ble åpnet i 2006 etter at St.meld.nr.9 (2006-07) konstaterte at VTA skulle videreutvikles. Målet med å arrangere VTA også i ordinære virksomheter var å øke arbeidsrettingen av tiltaket ved å vektlegge overgang fra VTA til arbeid på ordinære arbeid- og lønnsvilkår (Spjelkavik et al., 2012). Likevel er det nevneverdig at personer på tiltak i skjermede virksomheter er de som vanligvis står lenger unna arbeidsmarkedet enn individer som er på ulike typer tiltak, og det er skjermede virksomheter som har enerett på å arrangere avklaring i skjermet virksomhet, og dette innbefatter VTA (Meld.St.nr.46, 2012-13).

VTA som tiltak har som formål å gi arbeid til mennesker som ikke kan delta i ordinært arbeidsliv, og som med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne har behov for tett oppfølging og spesiell tilrettelegging (Spjelkavik et al., 2012). I NAV (2014, 20.mars) sin hjemmeside står det at personer som kan være aktuelle til å få tilbud innenfor VTA er de som har eller forventer å få innvilget uførepensjon, og som har behov for arbeid i en skjermet virksomhet. Tiltaket er heller ikke tidsbestemt, men NAV skal jevnlig vurdere om det kan være aktuelt å overføre vedkommende til andre arbeidsrettede tiltak, ordinært arbeid eller utdanning.

VTA i ordinære eller skjermede virksomheter er bare ett av flere ulike tiltak som skal sikre at personer med nedsatt arbeidsevne og som trenger bistand for å komme eller forbli i arbeid,

men dette er også det eneste tiltaket hvor en sentral målgruppe er psykisk utviklingshemmede. Det er om lag 280 godkjente og skjermede tiltaksleverandører som tilbyr akkurat varig tilrettelagt arbeid, og fra høsten 2012 viser tall fra Arbeids- og Velferdsdirektoratet at det var 9078 deltakere i VTA. 3274 av disse var deltakere med psykisk utviklingshemming (Meld.St.nr.45, 2012-13).

I Mandal sin undersøkelse av arbeidstiltaket VTA fra 2008 fant han ulike kjennetegn på deltakerne. Et kjennetegn på deltakerne var at den vanligste diagnosen var psykisk utviklingshemming som utgjorde 38,7 prosent av deltakerne. Antall deltakere i 2008 var 7825. Av disse deltakerne utgjorde menn 60,5 prosent, mens kvinnene utgjorde 39,5 prosent. Når det kom til utdanning hadde om lag 75 prosent av deltakerne ungdomsskoleutdanning (69,8 prosent) som høyeste utdanning eller ingen utdanning (4,6 prosent), mens resten av deltakerne hadde utdanning fra videregående nivå. Det Mandal (2008) også fant ut, var at deltakere i VTA tegner et positivt bilde av bedriftene. Videre fant han ut at det er høy trivsel i bedriftene, og at det er stor grad av nærhet mellom ansatte og ledere. Samtidig var personkonflikter ikke ukjent i de enkelte bedriftene, og dette tilskriver Mandal (2008) til sammensetningen av mennesker med helt ulike behov og diagnoser innenfor samme sted.

Det man må ikke glemme er at selv om det finnes arbeidsmarkedstiltak, slik som VTA, så er ikke bestemmelsene om VTA hjemlet i noen lover, men er regulert gjennom forskrift om arbeidsmarkedstiltak (Mandal, 2008). Gjennom tiltaksforskriften er noen av hovedvilkårene for å bli VTA-deltaker slik som NAV beskrev det. Man blir tilbudt VTA-tiltak hvis man mottar eller kommer til å få innvilget uførepensjon, om man har behov for spesiell tilrettelegging og oppfølging, og om man har smale muligheter for å få jobb innenfor det ordinære arbeidsliv. Hvis man er en mulig deltaker eller ansatt, så er det NAV som foretar seg av innsøking til en aktuell bedrift. Imidlertid så er det den aktuelle arrangørbedriften som har endelig avgjørelse om hvem som kan bli VTA-deltaker. Grunnen til det er det at i juridisk forstand er VTA-deltakere å anse som ansatte innenfor arbeidshold, og har de samme plikter og rettigheter som en ansatt ellers. Dette skiller VTA fra de andre typene av arbeidsmarkedstiltakene. Grunnen til dette er at deltakelse i en VTA-bedrift er i ubegrenset tid med varig tilknytning, mens de andre arbeidsmarkedstiltakene opererer med midlertidig ansettelse. På grunn av denne type ansettelse innenfor VTA, berører dette tiltaket noen andre lover. Slik som *arbeidsmiljøloven* og *lov om arbeidsmarkedstjenester*. Arbeidsmiljøloven blir berørt på grunn av den varige tilknytningen som kan oppstå med VTA-deltakelse i en bedrift,

og en deltaker er da en ansatt på lik linje med andre. Dette innebærer at den ansatte har en arbeidskontrakt, at de har krav på medarbeidersamtale og at de har en prøvetid på seks måneder. Loven om arbeidsmarkedstjenester forteller at det er NAV sitt ansvar å følge opp VTA-deltakerne, samtidig skal det for alle som mottar bistand fra NAV også fattes et behovsvedtak (Mandal, 2008).

2.5.1 Lønns- og maktforhold

Et kjennetegn på at man er i arbeid er at man får lønn. Mandal (2008) så også et annet kjennetegn ved VTA-deltakere i skjermede virksomheter. Dette var at alle ansatte som deltok i VTA mottar bonuslønn ved siden av sin uførepensjon. Imidlertid varierer timeinnsatsen fra bedrift til bedrift. Fra VTA-overenskomsten av 2008-2010, ble Fellesforbundet og ASVL enige om at minste satsen for timelønn skulle være 12,50 kr/t (Mandal, 2008).

Men et problem med å betegne utviklingshemmedes arbeid innenfor arbeidsbegrepet var altså ikke bare avhengig av om det er lønnet eller ulønnet aktivitet, men også på grunn av deres lønnsforhold (Kassah, 2008). For hva er VTA-deltakerne sitt forhold til lønn? Olsen (2002) skriver om arbeid som stigma i forhold til lønnsforhold. Her synliggjør han arbeidstakerne med utviklingshemming sitt forhold til lønn. I Olsen (2009) sin forskning avdekker han arbeidstakere som ser på arbeid som stigma i forhold til at lønnen er så lav at disse arbeidstakerne ser på lønnen som et tegn på at arbeidet er ikke ”skikkelig arbeid”. Tøssebro (referert i Kassah, 2008, s.45), mener det samme og diskuterer om utviklingshemmedes arbeid bør betegnes som arbeid da deres lønn omtales som ”bonuslønn” og er ofte minimal. Videre framhever han at denne lønnen er da noe som skaper rammer for å utviklingshemmede i arbeid, og som forteller dem at deres jobb er ”på liksom” (Kassah, 2008, s.46). En motsetning til dette er Olsen (2009) sin andre forskning om akkurat utviklingshemmede arbeidstakernes forhold til lønn. Mange av informantene fra denne forskningen så på lønnen deres som ubetydelig, selv om de mente at den var altfor lav, og pekte på andre aspekter ved arbeidet som hadde større betydning. Noen pekte på at arbeid hadde større betydning for dem på grunn av det sosiale aspektet, andre så på arbeid som veien til egenutvikling, mens andre så på arbeid som et middel til egennytte (Olsen, 2009).

Noe som har noe å si for VTA-deltakernes lønnsforhold er deres uførepensjon. At man mottar eller skal motta uførepensjon er et av hovedvilkårene for VTA-deltakelse. Hvor mye inntektsevnen er nedsatt sier noe om uføregraden (Mandal, 2008). I henhold til Folketrygdloven (1997) §12-7 *Nedsatt inntektsevne, uføregrad* skal det ved vurdering av inntektsevne legge vekt på utdanning, evner, alder og yrkesbakgrunn. I tillegg nevner §12-7 i Folketrygdloven (1997) at det også skal ved vurdering legge vekt på vedkommende arbeidsmuligheter på andre steder der det er rimelig for vedkommende å ta arbeid og arbeidsmuligheter ved vedkommendes hjemsted.

Uansett hvordan man ser på yrkeshemmedes lønnsforhold så ser man at funksjonshemmede er en gruppe som er økonomisk undertrykt. Forståelsen av funksjonshemmede som en undertrykt gruppe åpner for å oppfatte arbeid som anskuelser av makt. Definisjoner av funksjonshemmedes aktiviteter som arbeid, er da avhengig av et maktforhold mellom de dominante andre i samfunnet og funksjonshemmede (Kassah, 2008). Personer som kan bedømme hva andre kan foreta seg av blir påpekt av Grue (referert i Kassah, 2008, s.52), som de dominante andre. Dette kan for eksempel være saksbehandlere fra NAV eller bedriftsarrangørene for VTA.

3 Mestring

Uansett hvilket perspektiv man bruker for å se på mestring er det en sannhet at mestring er også av betydning for mennesker med utviklingshemming. Hvorfor det å mestre arbeid eller livet generelt er av stor betydning for den enkelte har noe med livskvalitet å gjøre. Slik som Tøssebro (1996, s.59) skriver er livskvalitet lik mestring. Livskvalitet dreier seg også om levekår, og levekår kan være materielle forhold, helse, utdanning, arbeid og så videre (Bøckmann, 2008). Men livskvalitet dreier seg også om mellommenneskelige relasjoner, et positivt selvbilde, en grunnstemning av glede og om et aktivt liv (Bøckmann, 2008). I forhold til denne oppgavens natur er det på sikt å skrive om Siri Næss sin oppfatning av hva livskvalitet er for den enkelte. Går vi tilbake til at livskvalitet dreier seg om en grunnstemning av glede er dette noe som er nærme hennes definisjon, Næss (referert i Kristoffersen, 2005, s.48) beskriver livskvalitet det samme som det å ha det godt, og å ha det godt er å ha positive vurderinger av og gode følelser i sitt eget liv. Hun skriver videre at livskvaliteten kan forstås som psykisk velvære knyttet til enkeltpersoner og ikke til samfunnet, og at livskvalitet er tilknyttet personers indre opplevelse og ikke til materielle forhold. Livskvalitet blir også knyttet til nærværet av positive opplevelser og fravær av negative opplevelser, og dette handler ikke bare fravær av de negative følelsene tristhet, redsel, depresjon og lignende, men også til tilstedeværelsen av indre positive opplevelser som trivsel, tilfredshet, glede og lignende. Livskvalitet blir også knyttet til individers negative og positive opplevelser av affektiv og kognitiv natur. Kristoffersen (2005) skriver at det kan være vanskelig å skille mellom det affektive (følelser) fra de kognitive (vurdering, oppfatning og tanker) opplevelsene. Videre skriver hun at følelser og vurderinger fungerer gjerne sammen og innvirker i hverandre, et eksempel kan være at en positiv vurdering av seg selv kan føre til en positiv følelse.

Mennesker med utviklingshemming har økt sårbarhet, de er utsatte og mottakelige for skadelig påvirkning som går utover deres livskvalitet og velvære (Bøckmann, 2008). Fordi mestring er lik livskvalitet (Tøssebro, 1996), er det da pragmatisk å undersøke om de faktisk mestrer et aspekt av deres livstilværelse, altså arbeid. I fra Antonovskys (1987/2012) handler mestring om hvordan et menneske takler det indre og ytre stresset det blir utsatt for, om de iboende og proksimale ressursene man kan mobilisere for å kunne handle i forhold til en påkjenning man kan møte i livet. Det å mestre handler om å møte de kravene livstilværelsen

krever av én, og kan dermed ha tilknytning til den subjektive livskvaliteten alle individer har. Om man mestrer eller ikke kan dermed ha noe å si for den enkeltes subjektive livskvalitet.

Det finnes mange ulike definisjoner på hva mestring er og hva det innebærer å mestre noe. Mestringsevne og mestring kan være begreper som kan forstås på flere ulike måter, og konsekvensen av dette kan ha noe å si for éns praksis (Normann, Sandvin og Thommesen, 2008). Hvorfor det kan være vanskelig å definere mestringsbegrepet, er fordi folk generelt har en tanke på hva dette begrepet er, mens fagfolk på den andre siden har en annen fortolkning av begrepet. Ulike kretser av mennesker har da ulike oppfatninger av hva mestring er (Normann et al., 2008). Den sårbarheten mennesker med utviklingshemning kan være utsatt for kan medføre til et negativt selvbilde fordi man stadig kan oppleve være begrenset i ferdigheter i forhold til familieliv, idrett, arbeid og lignende sammenhenger (Bøckmann, 2008). Derfor vil mestringsbegrepet i denne sammenheng være i forhold til arbeidstakere med utviklingshemning sin opplevelse av sammenheng i arbeidslivet. Har de en opplevelse av at de takler stresset og opplever de arbeidet som meningsfullt? I det følgende skal vi se på hva mestring er ut i fra Antonovskys salutogene tilnærming. Vi skal se i det følgende noen faktorer som bidrar til mestring og mestringsstrategier i lys av at mestringsbegrepet i denne undersøkelsen er i forhold til arbeidstakere med utviklingshemning sin opplevelse av sammenheng. I tillegg skal vi også se på hva tilretteleggerne eller arbeidslederne kan gjøre for at arbeidstakerne som jobber i VTA-bedrifter kan oppleve mestring i arbeidet.

3.1 Om mestring

Mestring blir definert av Normann et al. (2008, s55) som det å føle seg dugelig eller kapabel. Det norske ordet mestring er oversatt fra det engelske ordet ”coping”, og referer til definisjon av mestring som menneskers evne til å forholde seg til de påkjenningene og utfordringene en kan møte i livet (Grue, 2001). En videreføring av dette er at mestring kan være menneskers atferdsmessige og kognitive aktiviteter for å håndtere utfordrende og stressende situasjoner (Ingebretsen, 2012). Fordi det er så mange ulike definisjoner av mestringsbegrepet vil dette endre karakter i forhold til hvilken dimensjon man har som utgangspunkt, om det så skulle være den sosiale, psykologiske eller praktiske dimensjonen (Grue, 2001). Alle dimensjonene utspiller seg noe annerledes, men det sentrale i alle er hva som skaper stress hos et individ, og

hvordan individet kontrollerer eller håndterer stresset. Et perspektiv innenfor mestring er Antonovskys salutogene modell.

En grunnleggende idé i den salutogene modellen er at mennesket som alle levende vesener har forutsetningen for aldring, økende entropi og heterostase (Antonovsky 1987/2012). Med entropi mener Antonovsky (1987/2012) at mennesket kan ha iboende i seg økende uoverensstemmelser i sitt livssystem, kanskje på grunn av heterostase som peker på balansen mellom et individs evner og det som kreves av individet. Ubalansen mellom evner og krav blir sett på som stressfaktorer. Videre skriver han at mennesket må da tas ut av den dikotome klassifiseringen av mennesker som enten friske eller syke, og heller plassere de på et kontinuum som er flerdimensjonal mellom helse eller uhelse. Meningen med den salutogene modellen er da å ikke ensidig fokusere på sykdommens etiologi, altså at man ikke bare fokuserer på de stressfaktorene som tilsier at personen er syk, men at man retter oppmerksomheten mot mestringsressursene som personen besitter. Antonovsky (1987/2012) mener at stressfaktorer må ikke ses som en onde, men noe som er evinnelig tilstede og må ikke bare anses som patologiske faktorer. Stressfaktorer trenger ikke bare nødvendigvis å være patologiske, men også helsefrembringende. Antonovsky (1987/2012) beskriver at helsebringende stressfaktorer er avhengig av hvorvidt spenningen kan oppløses på en tilfredsstillende måte og hva deres karakter er. Med det salutogene perspektivet skal man da ikke lete etter alle kilder av negativ entropi, men heller finne de faktorene som bidrar til aktiv tilpasning til miljøet av individet (Antonovsky, 1987/2012).

I kjernen av det salutogene spørsmålet, hvor mennesket er plassert i et kontinuum mellom helse og uhelse, spør Antonovsky (1987/2012) hvordan man bevarer sin plassering og bevegelse mot helseenden. Svaret oppstår i det Antonovsky (1987/2012, s.38) kaller for opplevelse av sammenheng. Han mener at opplevelse av sammenheng er helt avgjørende for at et menneske bevarer sin plassering i helseenden eller beveger seg mot det. Av begrepet OAS beskriver han tre kjernekomponenter som han betraktet som sentrale for mestring. Disse tre kjernekomponentene er: begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet. Hva betyr disse komponentene for et menneske med utviklingshemming og som arbeider. Antonovsky gir ikke svaret direkte, men teorien hans om opplevelse av sammenheng er noe som er universelt og gjelder for alle mennesker (Antonovsky, 1987/2012). Vi ser først på de ulike komponentene, og skal deretter se disse mot en utviklingshemmet persons livsverden.

Begripelighet handler om, ifølge Antonovsky (1987/2012), i hvilken grad man opplever at stimuli man utsettes for i indre og ytre miljø er kognitivt velordnet, forståelig, strukturert og sammenhengende. Det motsatte er at man opplever stimuli som uorganisert, støy, uforståelig og kaotisk. Antonovsky (1987/2012) understreker poenget med at det handler ikke om stimulansen er ønskelig. Han skriver videre at fiasko, død og uheldige hendelser kan skje, men at en person som har høy grad av begripelighet kan sette disse hendelsene i en forståelig sammenheng. Ut fra denne undersøkelsens hensikt handler arbeidsoppgavene da ikke om disse er ønskelige eller interessante, men om arbeidstakerne opplever at arbeidsoppgavene er noe som man begriper og klarer.

Komponenten håndterbarhet blir definert av Antonovsky (1987/2012) som i hvilken grad man opplever at man har adekvat nok ressurser til disposisjon til å kunne håndtere kravene man blir stilt under av stimulansene. ”Til disposisjon”, eller ”rådighet” som Antonovsky(1987/2012) kalte det, betyr de ressursene man har kontroll over, eller andre ressurser som en legitim annen kontrollerer. En legitim annen kan være en venn, kollega, lege, en person man føler man har tillit til og man kan stole på. En person med høy grad av håndterbarhet opplever at man ikke er et offer for situasjonen. I sammenheng med undersøkelsens hensikt handler dette da om arbeidstakerne har de ressursene som trengs for å håndtere de indre og ytre kravene som arbeidsmiljøet eller arbeidsoppgavene krever av dem.

Den siste kjernekomponenten meningsfullhet handler om i hvilken grad man føler at livet er følelsesmessig forståelig (Antonovsky, 1987/2012). Det handler om hvorvidt man føler at det er verdt å bruke krefter på noen av tilværelsens problemer, at de er verdt innsatsen og engasjementet, og at man føler at utfordringene er noe man kan mestre og ikke belastninger man kan være foruten. Hvis en person skårer høyt på denne faktoren, handler det ikke om at personen gleder seg over noe alvorlig eller tragisk, men at personen som opplever uheldige hendelser klarer å ta utfordringen og prøver å finne meningen bak disse hendelsene (Antonovsky, 1987/2012). Dette handler om, med utgangspunkt i oppgavens problemstillinger, om jobben arbeidstakerne har er noe de opplever som viktig, verdifullt, meningsfullt eller belastende og krevende for deres livstilværelse.

Opplevelse av sammenheng sine komponenter begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet er noe jeg har tenkt å se nærmere på med tanke på deres svekkelse i kognitive og adaptive evner og ferdigheter. Det må sies at opplevelse av sammenheng utarter seg noe

annerledes for et menneske med utviklingshemning, men gjelder da Antonovskys teori for utviklingshemmede? I det følgende punktet om stressfaktorer, arbeid og OAS skal vi se på ulike stressfaktorer en arbeidstaker kan møte, og hvordan arbeidet kan påvirke et arbeidende individs OAS. Hvordan blir et utviklingshemmet persons opplevelse av sammenheng påvirket av arbeid med tanke på at opplevelse av sammenheng er noe som er universelt, men kontekstavhengig?

3.2 Stressfaktorer, arbeid og OAS

Alle mennesker har det Antonovsky (1987/2012) kaller for stressfaktorer, og våre generelle motstandsressurser er med på å påvirke vårt overskudd til å mestre vår livstilværelse. Hva kan føre til reduksjon eller økning av stress hos et individ? Hva kan arbeid bidra med til en persons OAS? Er generelle motstandsressurser annerledes for mennesker med utviklingshemming?

Det er mange teoretikere som har ulike perspektiver for hva som kan føre til mestring eller reduksjon av stress. Grue (2001) skriver om mestringsstrategier som kan være med på å redusere stress, og han kaller disse for handling og tilpasning. Mestringsstrategiene Grue (2001) kaller for handling og tilpasning er dikotome, i den forstand at handling handler om reduksjon av stressfaktorer gjennom direkte handlinger rettet mot stressets årsaker og tilpasning handler om å tilpasse seg det som skaper stresset for å redusere betydningen av årsakene som fremkaller stresset (Grue, 2001)

En av strategiene som Grue (2001) beskriver handler om å at funksjonshemmede kan tie om deres funksjonshemming. Han bruker Goffmans (referert i Grue, 2001, s.154) begrep ”passing” som går ut på at funksjonshemmede er varsomme om å utgi informasjon om forhold rundt deres funksjonshemming. Andre kan prøve å skjule deres funksjonshemming gjennom ulike maskeringsteknikker. Grue (2001) skriver om at fordommer mot å ansette mennesker med funksjonshemming kan føre til at individer som har skjulte funksjonshemminger prøver å skjule dette, og at man dermed tyr til ulike maskeringsteknikker. Denne strategien blir kalt av Grue (2001) som en handlingsstrategi. Et annet strategi som er en tilpasningsstrategi er pollyannisering. Pollyannisering handler om at man tilstreber å være så mye som mulig som alle andre og igjennom det redusere

betydningen av sin funksjonshemming i mange ulike sammenhenger. Grue (2001) beskriver mange ulike strategier, men konstaterer at mennesker med en skade eller sykdom er ikke nødvendigvis funksjonshemmet i alle av livets aspekter og situasjoner. Det dreier seg først og fremst om endringer i de sosiale og fysiske miljøene som eventuelt kan føre til ”bedring” (Grue, 2001, s.154). Han skriver også at graden av funksjonshemmingen bestemmes som oftest ut ifra den sosiale eller fysiske konteksten man befinner seg (Grue, 2001).

Mens Grue (2001) skriver om handling og tilpasning som måter å mestre ulike livssituasjoner i en sosial eller fysisk kontekst, skrev Antonovsky (1987/2012) om stressfaktorer og mestring av dette ut ifra et introvert perspektiv. Antonovsky (1987/2012) beskrev stressfaktorer som krav som man ikke har en automatisk eller umiddelbar adaptiv respons på. Disse stressfaktorene bidrar til at en person opplever en spenningstilstand, og det kan oppstå fravær i et individs generelle motstandsressurser (Antonovsky, 1987/2012). Generelle motstandsressurser kan betraktes som livsopplevelser som er preget av medbestemmelse, indre sammenheng og en balanse mellom over- og underbelastning. Det kan dermed betraktes som faktoren som styrker eller skaper en sterk OAS. Motsetningen der man har fravær av generelle motstandsressurser svekker dermed en persons OAS, og en stressfaktor kan defineres som entropi i systemet hvor en livsopplevelse er preget av under- og overbelastning, manglende sammenheng og utestenging fra med- og selvbestemmelse. I tilfeller hvor man møter stressfaktorer i livssituasjoner er det da personens OAS-nivå som bestemmer om resultatet blir helsefremmende, nøytralt eller skadelig (Antonovsky, 1987/2012).

Det blir trukket tre ulike typer stressfaktorer av Antonovsky (1987/2012) som trakk frem som vesentlige i forhold til opplevelse av sammenheng og generelle motstandsressurser. Disse er: daglige irritasjonsmomenter, vesentlige livsbegivenheter og kroniske stressfaktorer. Det er flytende grenser mellom disse tre, men de er fremdeles kvalitativt forskjellige fra hverandre (Antonovsky, 1987/2012). Antonovsky (1987/2012) betegnet kroniske stressfaktorer det samme som generelle motstandsressurser. Likheten ligger i at kroniske stressfaktorer er en betingelse, et særtrekk eller en livssituasjon som er av betydning for et persons liv. Vesentlige livsbegivenheter er hendelser i et persons liv som kan tid- og stedfestes. Avgrensede livsbegivenheter slik som oppsigelse, død i nær familie og så videre kalte Antonovsky for (1987/2012) for stressende livsbegivenheter. Det er de mange følgene av disse livsbegivenhetene som er viktige, ikke selve begivenheten. Om stressende

livsbegivenheter har negativ virkning på en persons opplevelse av sammenheng er umulig å forutsi, men det er nivået av OAS som bestemmer om utfallet er nyttig, ødeleggende eller likegyldig for individet. Den siste type stressfaktor Antonovsky (1987/2012) nevnte er daglige irritasjonsmomenter, og denne stressfaktoren er om de mange avgrensede begivenhetene i våre liv som påvirker oss enten positiv eller negativ. Disse dreier seg om den type krav hvor det ikke finnes noe automatisk på. Dette kan for eksempel være at man får en uvanlig kompliment, stryker på oppkjøring, gjør suksess på et teaterstykke og så videre. Antonovsky (1987/2012) innrømmer at denne type stressfaktor ikke interesserer ham fordi han mener at disse irritasjonsmomentene ikke påvirker en persons helsetilstand eller opplevelse av sammenheng.

Uansett hvilken type stressfaktor det er, er stressfaktor noe som kan være overalt og nærværende (Antonovsky, 1987/2012). Likeså kan man snakke det samme om OAS, en person har alltid en sterk, svak eller nøytral opplevelse av sammenheng. Antonovsky (1987/2012) hevdet at det var en klar sammenheng mellom sosial klasse, historiske og samfunnsmessige betingelser og OAS. Videre hevdet han at det er disse som bestemmer rådigheten av generelle motstandsressurser man har. I et kontinuum mellom uhelse og helse vil da en person med sterk opplevelse av sammenheng befinne seg i helseenden når livserfaringene er preget av indre sammenheng (begripelighet), det er hensiktsmessig belastningsbalanse (håndterbarhet). Medbestemmelse som preges av at handlinger har effekt i verden, og at aktiviteten er noe som er sosialt verdsatt fører til meningsfullhet.

Hva er betydningen av dette for en yrkeshemmet person som er utviklingshemmet? Det at man alltid befinner seg i et kontinuum og at man alltid er plassert et eller annet sted i dette betyr at alder har noe å si for hva slags livsopplevelser og erfaringer man har (Antonovsky, 1987/2012). Dette betyr også da at opplevelsen av sammenheng varierer på grunnlag av historiske og samfunnsmessige betingelser og sosial klasse. Et barn har en annerledes livsverden, -erfaring, -opplevelser enn en voksen mann. Likeså har en voksen mann annerledes OAS nivå og måte å måle dette på enn en ung pike. Det ble hevdet av Antonovsky (1987/2012) at det er i voksenlivet at en persons plassering i OAS-skalaen befester seg. For et arbeidende voksent menneske er det flere arbeidsbetingelser som kan føre til at én kan ha en sterk opplevelse av sammenheng eller mestring. Det som bidrar til følelsen av at arbeidet man utfører gir mening er at én stadig opplever at man tar del i et sosialt verdsatt beslutningstaking. Frankenhauser (referert i Antonovsky, 1987/2012, s.123) kaller dette for

mulighet til å påvirke arbeidssituasjonen, og stolthet og glede over arbeidet. Føler man stolthet og glede over arbeidet har man et eierforhold til det, og man kan kjenne lysten til å gjøre arbeidet man gjør. En annen arbeidsbetingelse, som Antonovsky (1987/2012) anså som viktig for sterk OAS, er at virksomheten ansees som sosialt verdsatt fra to hold. Den sosiale verdsettingen av virksomheten man har tilknytning til (bransjen, fabrikken, yrket), og den sosiale verdsettingen som kommer til uttrykk gjennom de ressursene samfunnet tildeler den enkelte arbeidsgruppe. Ressursene kan være prestisje, makt, belønning og så videre. Høyere grad av ekvilibrium mellom den enkeltes rettferdighetsans og opplevelsen av at virksomheten eller arbeidet man utfører er sosialt verdsatt, bidrar til følelsen av eierforhold (Antonovsky, 1987/2012).

Om arbeidsrelatert stress mente Antonovsky (1987/2012) den enkelte ansattes beslutningsfrihet én har og mulighet til å påvirke sin arbeidssituasjon. Ansatte som selv bestemmer arbeidstempo, arbeidsoppgaver og rekkefølge, opplever sitt arbeid meningsfylt. Det er når man har innflytelse og mulighet til å være med i beslutninger på det man gjør at man får lyst til å investere krefter i arbeidet. Innflytelse i denne sammenhengen handler om to forhold. Det ene er makten som den enkelte ansatte har til å påvirke det han gjør, og det andre er makten til å påvirke de viktige tingene som foregår rundt han. Makten innebærer ikke nødvendigvis monopol på kontrollen, men det handler om at man opplever makten legitim fordelt, og at man som en del av et felleskap mener at man har god nok påvirkning på de avgjørelsene som tas (Antonovsky, 1987/2012).

Erfaringer preget av en passende balanse mellom belastninger er avgjørende for opplevelse av håndterbarhet. Det er ikke av betydning hvem som definerer den ansattes arbeidsoppgaver, men det som er av betydning er at man har ressurser til rådighet for å kunne løse sine arbeidsoppgaver adekvat nok. Først og fremst handler ressursene om materiell, utstyr, ferdigheter og kunnskaper. Å ha ressurser til rådighet handler også om å ha en opplevelse av at den formelle sosiale strukturen arbeidet inngår i, forsørger oss utstyret og miljøet for å kunne utføre arbeidet godt nok. Ifølge Antonovsky (1987/2012) må vi også være klar over at det kan forekomme uformelle sosiale strukturer i arbeidsmiljøer, og disse sosiale relasjonene kan noen ganger være viktigere enn den formelle strukturen stiller til rådighet for oss og våre egne ressurser.

Det som blir avgjørende for at et voksent menneske med utviklingshemning i arbeid opplever indre sammenheng, eller begripelighet, handler først og fremst om at det er system på ting og sammenheng. Styrking av indre sammenheng handler også om den følelsen av at jobben er sikker og at éns rolle som ansatt er klart og tydelig, og er bygget opp under informasjonsutveksling og kommunikasjon i sosiale relasjoner på arbeidsplassen (Antonovsky, 1987/2012). For yrkeshemmede VTA-deltakere handler det dermed om den tilretteleggingen som arbeidsledere utfører.

Selv om de siste avsnittene omhandler opplevelse av sammenheng sin rolle i arbeidsliv, må man ta i betraktning at den salutogene tilnærmingen for den enkelte har mer å si enn akkurat denne rollen (Antonovsky, 1987/2012). Et individ har flere ulike sosiale roller, og man lever i et sosiofysisk miljø. Det kan være flere faktorer i sin livssituasjon som er langt viktigere enn arbeidet, og selv om det er positive arbeidserfaringer er den rådende karakter noe som er formet av roller utenfor arbeidslivet (Antonovsky, 1987/2012). Selv om vi nå tar dette i betraktning er det grunnlag for å gjenta at denne oppgaven har som mål å se opplevelsen av sammenheng hos et menneske i arbeid som har utviklingshemning. Formålet blir da å se hvordan OAS påvirker den sosiale rollen "arbeider", og kanskje finne ut om arbeideren mestrer ut fra sine egne forutsetninger og behov.

3.3 Autonomi, selvbestemmelse og medbestemmelse

For mange mennesker kan mestring også forstås som den positive følelse og opplevelse av å være egenmektig generelt over sitt eget liv eller en situasjon (Normann et al., 2008). Det å være selvbestemmende har betydning for både éns livskvalitet og livsvilkår (Hegdal, 2005). Slik som Askheim (2003, s.78) skrev så kan mulighetene til å leve et selvstendig og selvvalgt liv indikere høy livskvalitet. Spørsmål om innflytelse over sitt eget liv og autonomi har lenge vært et spørsmål blant levekårsundersøkelser, men for utviklingshemmede handler det om rett til å bestemme om basale livsforhold som påvirker hverdagen (Tøssebro, 1996). For utviklingshemmede som uteblir i arbeidsmarkedet og arbeidslivet, er de i høyere grad utsatt for å havne i avhengighetsroller, og ifølge Erlander og Roth (referert i Kassah, 2008, s.53) er det å være bedre i stand til å arbeide og delta i ulike sosiale organiseringer i arbeidslivet et alternativ til avhengighetsrollen. Normann et al. (2008) skriver om at det er en vanlig misforståelse i forestillingen om at det finnes mennesker som er helt uavhengige av andre

eller selvhjulpne i alle livets aspekter. Tenk på når vi ble født? I denne sammenhengen er selvstendighet om et individs rett og mulighet til å bestemme over avgjørende livsforhold. Det finnes mange med nedsatt funksjonsevner som har lyst til å bli så selvhjulpne som mulig. Dette ønske eller lyst kan føre til større personlig frihet, og at man kan ha mindre behov for hjelp. Dermed kan økt selvhjulpenhet bidra til å øke selvstendighet eller autonomi, fordi forsterket selvfølelse kan føre til økt mot og selvtillit til å selv ta råderett over sin egen omstendighet (Normann et al., 2008).

Å være selvbestemmende blir definert av Bjørnrå (2008, s.117) som det å bestemme selv, uten noe form for intervensjon fra andre. Fremdeles ser vi at for utviklingshemmede kommer ikke selvbestemmelse av seg selv, som Tøssebro (1996) beskriver så handler utviklingshemmedes selvbestemmelse og autonomi om ulike dilemmaer. På den ene siden vet mange av oss at utviklingshemmede kan gjøre mye som ikke er til deres eget beste, og dette kan spenne fra total passivitet, eller alvorlig selvskading, til uheldige økonomiske avgjørelser. På den andre siden er noen av de sentrale verdiene i vår vestlige kultur individets autonomi og frihet, hvor en viktig side av et menneskes integritet er det å være primær aktør. For utviklingshemmede handler altså selvbestemmelse om to motsigende forhold. Det ene er selvbestemmelse gjennom fravær av styring og innblanding fra andre, og det andre er selvbestemmelse gjennom egne evner til å oppnå sine preferanser og interesser. I selvbestemmelsessituasjoner kan utviklingshemmede da oppleve det Hernes (referert i Tøssebro, 1996, s.166) betegner som ”avmakt”. Hernes (referert i Tøssebro, 1996, 166) bruker ”avmakt” som et begrep for å beskrive at et individs evner til å realisere sine egne preferanser er sterkt begrenset, og dette er ikke på grunn av at én ikke bestemmer selv, men at man har ikke de ulike forutsetningene for å erobre egne interesser. Samtidig skriver Lysvik (2008), at selvbestemmelse for utviklingshemmede kan være at man ikke selvvirkårlig og helt bestemmer selv.

Selvbestemmelse der man ikke selvvirkårlig og helt bestemmer selv kan skje i et bistandsforhold mellom tjenestemottaker og bistandsgiver (Lysvik, 2008). I slike situasjoner kan det oppstå et asymmetrisk forhold mellom tjenesteyter og tjenestemottaker, hvor tjenestemottaker kan ende opp i en avhengig rolle på grunn av ulike grunner. Når det oppstår et ”herre/knekt-forhold” (Lysvik, 2008, s.104) på grunn av at tjenestemottaker er avhengig av tjenesteyter for å utføre ulike ting, er selvbestemmelse noe som er prisgitt og autonomi ikke-eksisterende. Det er når man bare bestemmer sitt eget liv i den utstrekning andre har gitt

fullmakt at man da kan snakke om at man ikke er selvbestemmende (Lysvik, 2008). I bistandsarbeid eller der tjeneste blir ytet blir det dermed en problemstilling for hvordan man skal som tjenesteyter bidra til at tjenestemottakerne får være selvbestemmende (Tøssebro, 1996). Tenk på selvbestemmelse i arbeid for utviklingshemmede for eksempel? I dette handler det om hvordan tjenesteyter behandler tjenestemottakerens autonomi (Bjørnrå, 2008). Slik som Hegdal (2005) hevder er det blitt framholdt, i spørsmål om selvbestemmelse og medbestemmelse i beslutninger om utviklingshemmedes egne liv, at de har begrensede muligheter til å selv ta viktige avgjørelser og overskue konsekvensene. Det handler om å legge miljøet til rette for mennesker med utviklingshemming slik at de kan være med på å bestemme og gjøre egne valg. Utviklingshemmedes muligheter og rett til selvbestemmelse ligger i deres miljø, og det som er av betydning for å lære seg å være selvbestemmende ligger i hvordan miljøet legger dette opp (Hegdal, 2005). Det som blir av betydning er da personalets verdigrunnlag, grunnholdninger og syn på utviklingshemmedes autonomi og medbestemmelse. Dette kommer særlig frem i grupper av arbeidstakere som har en eller annen form for funksjonshemming. Utviklingshemmede må være i et miljø der personalet tilstreber etter deres autonomi. I et slikt miljø lytter personalet og prøver å forstå det individet uttrykker. Samhandlingen skjer på en slik måte at personalet ser individets initiativ til å bestemme, og velger å følge det opp og ivareta initiativet (Hegdal, 2005). Selvbestemmelse har da noe si for en persons opplevelse av meningsfullhet i arbeidet, men dette handler da ikke om uvilkårlig selvbestemmelse eller medbestemmelse i en arbeidssituasjon. Det dreier seg heller om at et individ som ikke er selvbestemmende eller medbestemmende finner situasjonen stressende, at man altså ikke mestrer situasjonen, og at det blir opptil den enkelte som har ansvaret for arbeidstaker å skape et miljø som bærer preg av medbestemmelse og selvbestemmelse som stemmer overens med arbeidstakerens behov, forutsetninger og interesse.

3.4 Tilrettelegging med tanke på utviklingsone, autonomi og mestringsfølelse

Det finnes mange perspektiver og tiltak innenfor tilrettelegging som kan være aktuelle for at ansatte som har lettere grad av utviklingshemming i VTA-bedrifter kan kanskje oppleve mestring og autonomi. En indikasjon på høy livskvalitet er at omgivelsene legger til rette for at individet har god utvikling av relevante ferdigheter og kunnskaper som gjør at individet

mestrer samfunnsmessige og egne behov (Askheim, 2003). Punktet om den nærmeste utviklingssonen er her for å skissere en mulighet for autonomi, selvstendighet og mestring arbeidsledere kan skape i arbeidsmiljøet for ansatte med utviklingshemning. I det følgende kommer det ulike avsnitter om forskjellige måter å tilrettelegge miljøet for at VTA-deltakere via arbeidslederne kan oppleve mestring.

3.4.1 Den nærmeste utviklingssonen

”Sonen for den nærmeste utvikling” ble beskrevet av Vygotsky med tanke på opplæring og utvikling av individer (Vygotsky, 1978/2001). Ifølge Vygotsky (1978/2001) står utvikling og læring i et gjensidig forhold til hverandre, og han mente også at det er et empirisk faktum at læring må tilpasses utviklingsnivået. Han skrev at ved opplæring og utvikling av evner må man bestemme to ulike utviklingsnivåer, hvor det første kalles for det eksisterende utviklingsnivå og det andre utviklingsnivået kalles for det potensielle utviklingsnivået (Vygotsky, 1978/2001).

Eksisterende utviklingsnivå er det mentale utviklingsnivå som ble grunnlagt som utfall av visse allerede ferdige utviklingsyklusser (Vygotsky, 1978/2001). Det potensielle utviklingsnivået er et nivå alle individer har og kan oppnå gjennom opplæring. Forenklet sagt er et individs eksisterende utviklingsnivå det individet kan gjøre på egenhånd fordi funksjonen er ferdig utviklet, og man kan se på disse funksjonene som den mentale utviklingens sluttprodukter. Imens er det potensielle utviklingsnivået det nivået et menneske kan nå gjennom en modningsprosess, og disse funksjonene er da under utvikling. Videre er sonen for den nærmeste utvikling avstanden mellom selvstendig problemløsning som er det eksisterende utviklingsnivået, og det potensielle utviklingsnivået som er problemløsning i samarbeid med dyktigere andre eller under veiledning. Å bruke sonen for den nærmeste utvikling som tilretteleggings- og opplæringsmetode gjør at veiledere ser et individs ressurser og funksjoner som allerede er der, og de funksjonene som kan modnes og utvikles videre (Vygotsky, 1978/2001).

Vygotsky (1978/2001) hevdet at læring og etterligning var rent mekaniske prosesser. Med dette mente han at mennesket av natur etterligner det én ”ser rundt seg”, men at denne etterligningen ikke er med på å utvikle et individs potensielle utviklingsnivå fordi en person

kan bare etterligne det som er innenfor rekkevidden av personens utviklingsnivå. Vygotsky (1978/2001) mente at for at mennesker skulle lære så forutsatte det en spesifikk sosial natur og en prosess hvor mennesket vokser inn i det intellektuelle livet rundt dem. Han mente at mer avansert problemløsning enn det spesifikke mennesket kunne klare på egenhånd var forutsatt av at mennesket var i et sosialt miljø som har individer rundt seg som veileder dem og som er dyktigere enn dem selv. Hvis ikke vi har denne typen læring får vi en utvikling preget bare av etterligning, og det kjennetegnes av at individet klarer bare problemløsning som er av samme art og vanskelighetsgrad som én klarer på egenhånd (Vygotsky, (1978/2001).

Utvikling til det potensielle utviklingsnivå skjer gjennom sonen for den nærmeste utvikling. Et essensielt strekk ved læring er at den utløser sonen for den nærmeste utvikling ved at læring setter i gang flere ulike indre utviklingsprosesser som skjer gjennom interagering mellom individet og de menneskene som omgir individet. Velorganisert læring kan dermed hos et individ resultere i mental utvikling i en prospektiv retning, altså til det potensielle utviklingsnivået (Vygotsky, 1978/2001). Med tanke på VTA-deltakerne kan den nærmeste utviklingssonen være med på å skape et miljø hvor de kan mestre hvis arbeidslederne legger opp til dette.

I det følgende punktet om tilrettelegging med tanke på å klare arbeidet skal vi se på hvordan den nærmeste utviklingssonen kan være til hjelp for at utviklingshemmede arbeidstakere kan oppleve mestring i sin arbeidsdag.

3.4.2 Tilrettelegging med tanke på å klare arbeidet

Tilrettelegginger og opplæring som baserer seg på den nærmeste utviklingssonen viser til at man må tenke på hva den enkelte ansatt allerede kan, og hva den enkelte ansatt kan kunne i et sosiofysisk miljø. Med dette i baktanke krever det ikke bare at arbeidstaker mestrer arbeidsoppgavene og arbeidslivet, men at arbeidsgiverne også må tilpasse eller tilrettelegge miljøet for at den enkelte og for at alle ansatte mestrer. Høy indikasjon på mestring og livskvalitet er at miljøet bidrar til utvikling av gode og relevante kunnskaper og ferdigheter (Askheim, 2003). I tillegg må man ikke bare tenke på hva arbeidstakeren mestrer og hva arbeidsgiveren tilrettelegger, men man må også tenke på at det finnes styringsplaner i hva

VTA som tiltak skal utrette for den enkelte deltaker eller ansatt. Man må også ikke glemme den sårbarheten personer med utviklingshemning kan være utsatt for. Sårbarheten knyttet rundt de sosiale forståelsesvansker mennesker med utviklingshemning kan ha (Bøckmann, 2008). Sosiale forståelsesvansker kan innebære at den utviklingshemmede ikke helt klarer å vurdere egne og andres følelser, tenkning, hensikter og oppfatninger. Man må ikke glemme også sårbarheten rundt kommunikasjon og språkvansker et menneske med utviklingshemning kan ha, hvor dette handler om at de har nedsatt evne til å forstå og oppfatte hva andre meddeler, og nedsatt evne til å uttrykke sine egne ønsker, følelser og tanker (Bøckmann, 2008). I avsnittene nedenfor kommer noen tilrettelegginger som jeg mener arbeidsledere bør tenke på som tilretteleggere med tanke på tilrettelegging og tilpasning av arbeidstakerens arbeidsmiljø og oppgaver. Vi skal først se tilretteleggingstiltaket Arbeid med bistand (AMB) for arbeidsgivere som skal ansette yrkeshemmede med utviklingshemning, og deretter skal vi se på tilrettelegging av arbeidstakernes arbeidsplass i forhold til universell utforming, arbeidsledernes kompetanse og de ansattes arbeidsoppgaver.

Arbeid med bistand

Buli-Holmberg (2008) skrev om Arbeid med Bistand (AMB) i forhold til at det er et tiltak som gir støtte til arbeidsgivere som ansetter yrkeshemmede. AMB er en metode om hvordan en kan tilrettelegge arbeidsplassen og er tilpasset for særskilte oppfølgings- og tilretteleggingsbehov hos yrkeshemmede. Hensikten med denne metoden er å inkludere yrkeshemmede i arbeidslivet, men samtidig finnes det ikke nasjonale retningslinjer som sikrer at den overordnede målsettingen om å inkludere alle i arbeidslivet kan oppnås strukturelt eller organisatorisk (Buli-Holmberg, 2008). Ut i fra NAV (2014, 22.april) sin hjemmeside står det at tiltaket Arbeid med bistand skal uttrede og kartlegge éns kompetanse, samt at personen skal få bistand til å finne et egnet arbeidssted. Når man finner et egnet arbeidssted skal AMB som tiltak for den enkelte få oppfølging i startfasen av et nytt arbeidsforhold. Dette innebærer at den enkelte som får bistand i arbeid, får tilrettelegging og oppfølging i arbeidsplassen. Det som skiller dette ut fra varig tilrettelagt arbeid som tiltak for utviklingshemmede er at arbeid med bistand har en varighet på tre år. Samtidig er ikke lønnen trygdet, men man har rett på stønad (NAV, 2014, 22.april). Buli-Holmberg (2008) hevder at bruk av slike særordninger for å aktivisere og sysselsette yrkeshemmede fremmer i liten grad inkludering i arbeidslivet. Videre hevder hun at for å oppnå inkludering og deltakelse for alle i arbeidslivet krever det en oppnåelse i strukturell og organisatorisk

forandring. Tiltaket kan likevel gjelde for yrkeshemmede med tanke på å skape muligheter i det ordinære arbeidsliv eller ulike deler av arbeidslivet hvor yrkeshemmede kan finne arbeid.

Universell utforming

Den fysiske tilretteleggingen av arbeidet er oftest avhengig av en teknisk løsning, hvor avanserte tekniske løsninger letter både utviklingshemmedes arbeid og gir større produksjon (Bullingmo, 1993). Samtidig hevder Hegdal (2005) at i vestlig kultur er rommene i en bygning organisert på en bestemt måte. Rommene kan sies å være utformet på en fastlagt spesiell måte, og er utformet ut fra funksjoner. Hvordan rommene er organisert kan bidra til en forutsigbar og konsistent plan for personer som oppholder og bruker rommene daglig. Den romlige strukturen er av særskilt betydning for utviklingshemmede fordi en stor del av deres orientering i verden baserer seg på ikke-verbal kommunikasjon. Sandvin (jfr. Hegdal, 2005, s.64) legger særlig betydningen av det sosiale felleskapet som utspiller seg i disse rommene. De normative og fysiske rammene er det som legger grunnlaget for det sosiale livet på arbeidsstedet (Hegdal, 2005). Den universelle utforming av rom er en standard for å fjerne utestenging og hindringer, ubevisste og bevisste (Ellingsen, 2014). Disse hindringene rammer personer med funksjonsnedsettelse og skaper funksjonshemninger, og tiltak som universell utforming er et tiltak som fjerner disse. Tiltaket er å imøtekomme individuelle behov gjennom hjelp, muligheter og sikring av retten til individuelle tilpassede tjenester og tiltak. En utfordring ved dette er at visse typer kriterier krever at personen har en diagnose, og dette åpner for at sikkerhetstiltaket på samfunnsnivå kan bli et stigma i makronivå fordi det blir trukket slutninger fra diagnosen og kategorien til individet (Ellingsen, 2014). Ser vi dette ut i fra et mellommenneskelig aspekt kan vi trekke inn Simonsens (referert i Hegdal, 2005, s.64) arbeid om den sosiale betydningen rom har. Her beskrives rommets tre dimensjoner. Den først er at rommet representerer strukturelle betingelser for sosiale prosesser. Den andre dimensjonen er at utformingen av rommet er en refleksjon av ulike funksjoner, meninger og verdier. Den tredje dimensjonen er at det romlige inngår som et viktig aspekt i sosial praksis og utfoldelse (Hegdal, 2005).

Tilretteleggerens kompetanse

Fra forskriften om hva VTA skal inneholde, skriver Mandal (2008, s.54) at §7-1 *Tiltakets innhold* spesifiserer at arbeidsinstruksjon og kvalifiseringen av arbeidstakerne er virksomhetens ansvar. En viktig forutsetning for å oppnå en tilpasning og tilrettelegging av arbeidsoppgaver som er nærmest den enkeltes behov er at VTA-arrangørene har riktig kompetanse. Det som er viktig i denne sammenhengen er at tiltaksarrangørene skal tilby tilrettelagte arbeidsoppgaver for den enkelte, samt at arbeidsoppgaver skal kontinuerlig evalueres ut fra arbeidstakerens eller deltakerens forutsetninger og behov (Mandal, 2008). Slik som Bullingmo (1993) fremhever er det nødvendig med en solid og variert kunnskap for å forene arbeidstakerens kompetanse med de krav og oppgaver som inngår i å mestre en arbeidssituasjon.

Kvalifisering av arbeidstakere i VTA skjer vanligvis gjennom to ulike metoder, rotasjon og trinnvis utprøving (Mandal, 2008). Begge metoder for kvalifisering har målsettingen å finne egnede oppgaver som passer den enkeltes ønsker og ferdigheter. I rotasjon inngår det at deltakerne med jevne mellomrom forsøker seg i andre avdelinger, dette gjør de for at arbeidstakeren sammen med personalet kan finne arbeidsoppgaver de ønsker å jobbe med og mestrer best. Ved trinnvis utprøving er den ansatte innenfor den samme produksjonsprosessen og det gis arbeidsoppgaver med høyere vanskelighetsgrad. Ifølge Mandal (2008) er det svært viktig at bedriftene ivaretar den løpende utprøvingen av en enkeltes ferdigheter fordi gjennom oppfølging og tilrettelegging er det et mål med VTA å utvikle og opprettholde arbeidstakerens eller deltakerens ressurser.

Tilrettelegging eller tilpasning av arbeidsoppgaver?

I henhold til §7-1 *Tiltakets innhold* (referert i Mandal, 2008, s.43) har tiltaksarrangøren, det vil si arbeidsgiver eller arbeidsleder, ansvaret for å tilby den enkelte deltaker eller arbeidstaker tilrettelagt arbeid. Det som tilbys av arbeidsoppgaver må kontinuerlig endres og evalueres ut fra de forutsetningene og behovene arbeidstakeren har. Med andre ord er de individuelle forutsetningene som skal være bestemmende for hvilke arbeidsoppgaver arbeidstaker skal gjennomføre eller utføre (Mandal, 2008). I bedrifter som ikke krever formalisert utdanning handler arbeidsoppgaver seg som oftest om lavstatusjobber, men samtidig opplever yrkeshemmede at disse arbeidsoppgavene er til nytte i bedriften og meningsfulle (Buli-Holmberg, 2008). Det at arbeidsoppgavene bør være tilrettelagt den

enkeltes ønsker og forutsetninger blir da viktig i forhold til at individet, arbeidstakeren eller deltaker selv opplever oppgavene som meningsfylt (Antonovsky, 1987/2012). Å ha innflytelse eller medbestemmelse på det man gjør, gjør at man får lyst til å investere krefter i det.

4 METODISKE BETRAKTNINGER

Forskningsmetode blir beskrevet av Kleven (2002a) som de fremgangsmåtene vi bruker for å belyse eller besvare de spørsmål vi har stilt oss. På en annen måte blir metode ansett av Kvernbekk (2002) som det fremste kriteriet på rasjonaliteten til vitenskapen. Metode blir da sett på som det verktøyet som har transformert verdenen på grunn av kunnskapen den har gitt oss. For å kunne belyse problemstillingen i denne oppgaven valgte jeg en kvalitativ tilnærming, med intervju og observasjon som mine metoder for å tilegne meg kunnskap. Med en kvalitativ tilnærming kan man få en dypere forståelse for et fenomen eller det som studeres med utgangspunkt i et lite utvalg individer (Bjørndal, 2002). Slik som Kvale og Brinkmann (2009) beskriver er målet i kvalitativ kunnskap ikke kvantifiserbar, derimot er intervjuets siktemål å få nyanserte beskrivelser av deltakerens livsverden. Å utvikle forståelsen av fenomener knyttet til personer og deres sosiale virkelighet er et overordnet mål i kvalitativ forskning, det handler om å få en dypere innsikt i hvordan individer forholder seg til sin livssituasjon (Dalen, 2011). Den kvalitative tilnærmingen ble valgt fordi jeg hovedsakelig var etter informantenes opplevelse, og ved både intervju og observasjon hadde jeg tilgang til materiale som kunne være med på å belyse problemstillingenes områder. Med dette valgte jeg da en fenomenologisk tilnærming hvor min interesse lå i å forstå sosiale fenomener fra mine perspektiver og hvordan verden og virkeligheten blir beskrevet av mine informanters opplevelser og erfaringer (Kvale og Brinkmann, 2009).

En forsker vil alltid stille opp med en viss forforståelse og meninger i møte med informantenes opplevelser av deres livssituasjon og med det innsamlede datamaterialet, dermed bør man som forsker være bevisst sin egen forforståelse. Man blir mer sensitiv i forhold til å se nye muligheter for teoriutvikling i eget intervju- og observasjonsmateriale hvis man er mer bevisst over sin egen forforståelse (Dalen, 2011). Gjennom et kvalitativt forskningsintervju produseres kunnskap sosialt, med andre ord en interaksjon mellom intervjupersonen og intervjuer (Kvale og Brinkmann, 2009). At kunnskap produseres i et sosialt miljø eller mellommenneskelig interaksjon handler ikke bare om selve intervjuet. Tilegnelse av kunnskap om noe omhandler ikke bare intervjuet, men er en produksjonsprosess hvor transkripsjon, analyse og rapportering av kunnskap er en del av den resulterende kunnskapen (Kvale og Brinkmann, 2009).

4.1 Gjennomføring av studien

Ut i fra tilnærmingen vurderte jeg så metodene intervju og observasjon som innsamlingsmetode for informasjon. Gjennomføring av både intervjuene og observasjonene ble foretatt etter at jeg hadde fått godkjent søknaden fra Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD, vedlegg 1). Søknaden ble godkjent i januar 2014.

Jeg valgte å ha halv-strukturerte intervjuer på grunn av ønsket om å finne intervjuobjektens opplevelser og oppfatninger i lys av teori om mestring i arbeid og tilrettelegging i arbeidsliv. Et halv-strukturert eller semistrukturert intervju er samtaler med fokus mot ulike bestemte tema forskeren har valgt på forhånd (Dalen, 2011). Semistrukturert intervju ble valgt for å la deltakerne assosiere fritt innenfor de forhåndsbestemte temaene. Dermed ble en intervjuguide ble utarbeidet for arbeidstakerne (Intervjuguide for arbeidstakerne, vedlegg 2) og en intervjuguide for arbeidslederne (Intervjuguide for arbeidslederne, vedlegg 3). Målet mitt med intervjuene var å få innsikt i hvordan arbeidstakerne opplevde å arbeide i en bedrift, hvordan arbeidslederne tilrettela miljøet for arbeidstakerne og om de hadde en oppfatning om arbeidstakerne mestret arbeidssituasjonen. Det var mestring i arbeidslivet jeg hadde som fokus for intervjuet med både arbeidstakerne og arbeidslederne. For arbeidslederne hadde jeg i tillegg om tilrettelegging. Jeg ønsket å få arbeidstakernes refleksjoner og erfaringer med arbeidsoppgavene deres, hvordan jobben påvirket deres liv og om de hadde noe tanke om arbeidssituasjonen deres i fremtiden. Samtidig ønsket jeg å få dypere forståelse for arbeidsledernes syn på hva de mente arbeidstakerne klarte av arbeidsoppgaver og hvordan de tilrettela for at den enkelte kunne mestre hverdagen på arbeidsstedet.

Intervjuene ble foretatt i arbeidsstedet, og de fleste intervjuobjektene eller deltakere var alene med meg under gjennomføringen. Det var noen av arbeidstakerne som ville ha med seg sin arbeidsleder, og dette kommer under punktet om reliabilitet og validitet. Under intervjuene ble det etter tillatelse fra hver deltaker benyttet lydopptaker for å gjøre analyse- og tolkningsarbeidet lettere.

Det jeg ønsket med observasjonen hvor jeg hadde rolle som deltakende observatør var å få en forståelse for hvordan arbeidstakerne arbeidet og hvordan arbeidslederne tilrettela arbeidsmiljøet eller arbeidsoppgavene. En forsker som har en deltakende observatør rolle behøver nødvendigvis ikke å ta direkte del i aktivitetene, en observatør som er deltaker

innebærer at man, med et åpent sinn, tar en aktiv observatørrolle (Vedeler, 2000). Med deltakende observasjon kunne jeg få innsikt i hvordan arbeidstakernes dag på jobben forløp, og jeg kunne også se det sosiale samspillet mellom dem og arbeidslederne. Ifølge Kleven (2002b) kjennetegnes systematisk observasjon ved at det er spesifisert på forhånd hvordan det observerte skal registreres og hva som skal observeres. Formålet med observasjonene var å få et inntrykk av arbeidstakernes hverdag på jobben i sosialt samspill med arbeidslederne og seg i mellom. Observasjonsnotatene ble da på forhånd ”øremerket” sosialt samspill og arbeidsoppgaver innenfor søm- eller vev-avdelingen. Jeg ønsket å få inntrykk av hvordan de klarte jobben og hvilke arbeidsoppgaver arbeidslederne tilbød arbeidstakerne. I denne sammenhengen skulle observasjon registreres i stikkordsform når det var interaksjon mellom arbeidstakere og når det var interaksjon mellom arbeidstaker og arbeidsleder. Det som ble registrert var hva de snakket om i forhold til arbeidet de holdt på med, og sosiale samtaler som ikke hadde noe med arbeidet å gjøre. Det skulle bli gjort registrering av observasjon når det var noe i det sosiale samspillet. Samtidig skulle det også registreres når arbeidstakerne holdt på med sine arbeidsoppgaver og klarte dette.

Det at flesteparten av teoretiske begreper er ikke direkte observerbare er et målingsproblem innenfor pedagogisk forskning (Kleven, 2002c) Vi må dermed konstruere indikatorer som tillater begrepet å observeres empirisk, og disse målbare indikatorene kalles for operasjonelle begreper (Kleven, 2002c). Det er spørsmålene i et intervju som gjør at aktøren eller intervjueren får innblikk i intervjuobjektens livsverden og oppfatninger (Kvale og Brinkmann, 2009). Om begrepene vi bruker i denne undersøkelsen er operasjonelle nok kommer vi tilbake til i punktet om reliabilitet og validitet.

4.2 Utvalget

Ifølge Dalen (2011) er valg av undersøkelsesdeltakere eller informanter svært viktig i forhold til hvordan utvalget representerer resultatet av analysen og tolkning. Med andre ord er utvalget viktig for gyldigheten. Det blir dermed viktig å vite hvem man skal intervjuer, hvilke kriterier skal man gå ut ifra ved utvelgelse og hvor mange. Å ha for mange informanter gjør at bearbeidelsen av den innsamlede informasjonen blir for mye og vanskelig (Dalen, 2011). Måten jeg valgte ut mine informanter var i forhold til det Dalen (2011) betegner som teoretisk utvelgelse. Det å ha både innsikt og en viss kulturkompetanse i forhold til fenomenet

som skal utforskes er forutsetninger for teoretisk utvelgning av informanter. En forberedelse måtte til for å kunne velge ut mine informanter, og dette gjorde jeg ved å oppsøke ulike virksomheter og sjekket ut feltet for undersøkelsen. Ut fra forberedelsen krevde det noen avgrensninger i form av kriterier for å kunne velge ut mine undersøkelses deltakere. Mitt utvalg var en gruppe på seks individer. Alle jobber i samme bedrift som har VTA. To i utvalget er arbeidsgivere/ledere, mens fire er arbeidstakere ved samme bedrift. Alle deltakere er kvinner. Kriteriene for utvelgelse for de to arbeidslederne var at de hadde ansvaret for en gruppe arbeidstakere til daglig, og at de hadde minst to års arbeidserfaring. For de fire arbeidstakerne var utvelgelseskriteriene at de var over 18 år gammel og var arbeidstakere med VTA-tiltak, de hadde diagnosen lett grad av utviklingshemming, og at de hadde språkkompetansen til å kunne gi samtykke til intervjudeltakelse og hva det betyr å delta i denne undersøkelsen. Utvalget er fra to ulike avdelinger i samme bedrift, med en arbeidsleder og to arbeidstakere fra hver avdeling. Et tilleggskriterium var at bedriften skulle være finansiert gjennom staten eller arbeidsmarkedsetaten, og at bedriften hadde VTA-tiltak som hoved-arbeidsmarkedstiltak.

Utvalget ble rekruttert gjennom kontaktpersonen jeg fikk kontakt med i bedriften. Informasjon rundt hva undersøkelsens formål skulle være, og hvem som samtykket til deltakelse og hva deltakelsen innebar var noe kontaktpersonen tok seg av. Det tok veldig lang tid å få et utvalg, jeg hadde så kort tid igjen at jeg måtte velge om jeg skulle ha alle seks informanter fra samme bedrift eller utsette dette prosjektet. Etter samtale med veileder og bedriftens administrasjon kom vi frem til at utvalget fra bedriften var kurant nok for dette prosjektets validitet.

Overføringsverdien utvalget har til andre grupper er noe jeg fant som problematisk i forhold til reabilitet, og dette kommer jeg tilbake til i kapittel 4.4 *Reliabilitet og validitet*. Men ut fra kriteriene synes jeg at utvalget er representative for det feltet jeg skulle undersøke. Alle arbeidstakerne hadde språkkompetanse til å kunne delta i undersøkelsen og bidra med deres opplevelser og erfaringer i en bedrift som hadde VTA som arbeidsmarkedstiltak, og de kunne også svare på spørsmål som innebar reflekterte tanker om deres livstilværelse. Arbeidslederne hadde arbeidserfaring til å konkret belyse hvordan de tilrettela miljøet og hvordan arbeidstakernes situasjon er på arbeidsteden, og arbeidslederne hadde også kunnskap til å kunne reflektere hva det betydde for arbeidstakerne å arbeide på dette stedet.

4.3 Analyse

Etter at intervjuene og observasjonene ble foretatt ble intervjuene transkribert og observasjonene systematisk skrevet til dokumenter. Informantene ble anonymisert i transkripsjonen. Alle informantene blir referert til som ”hun/henne”, fordi alle er kvinner. Ifølge Kvale og Brinkmann (2009) er transkripsjoner oversettelser fra talespråk til skriftspråk. Informantenes verbale utsagn utgjør tyngden av innsamlet informasjon (Dalen, 2011), og derfor syntes jeg det var viktig at transkriberingen av lydopptakene ble gjort ordrett. Likevel mener Kvale og Brinkmann (2009) at hvis man fokuserer for mye på transkripsjoner i fortolkningsarbeidet ender man med en analyse som er fragmentert. Det er bedre på langt sikt å bruke transkripsjoner som verktøy eller midler til å komme inn i dybden på undersøkelsesdeltakerne meninger.

I fortolkningsarbeid og analyse finnes det flere ulike måter å gjøre dette på. Ut fra det jeg ville med fortolkningsarbeidet og analysen vurderte jeg hermeneutikk som utgangspunktet for fortolkning av mening. Kvale og Brinkmann (2009) mener at hermeneutikk er læren om fortolkning av tekst, og i dette er synspunktet det at fortolkning av mening er noe som er en sentral rolle i søken etter mening og oppmerksomheten for de spørsmålene som stilles til teksten. De sentrale rollene innenfor dette er samtale og tekst, og betydningen av en tolkers forhåndskunnskaper innenfor et tema vektlegges. Å oppnå en gyldig og allmenn forståelse er av hva en tekst betyr er formålet med den hermeneutiske fortolkningen (Kvale og Brinkmann, 2009). Formålet for forskningen bør være grunnlaget for innfallsmetoden. Med formålet som grunnlag valgte jeg å benytte teoretisk kvalifisert lesning som analyse av intervjuene og observasjonene. Teoretisk kvalifisert lesning er en eklektisk tilnærming til analyse hvor siktemålet er å ta betraktninger fra det empiriske og se det imot kjente teorier og begreper (Kvale og Brinkmann, 2009). Analysearbeidet og fortolkningsarbeidet ble gjort etter at jeg sammenfattet transkripsjoner fra hvert intervju og observasjonsdokument med det som stemte overens med sentral teori. Man kan da se på teoretisk lesning som en form for begrepsstyrt koding. I begrepsstyrt koding bruker man koder som man har utviklet på forhånd, enten ved å rådføre seg med eksisterende litteratur på området eller å se på noe av materialet (Kvale og Brinkmann, 2009). Temaer som kom frem i diskusjonen eller drøftingen i denne oppgaven ble systematisk opparbeidet gjennom søken etter avkreftende og bekreftende dokumentasjon eller informasjon i observasjonene og intervjuene med det som kommer frem i eksisterende litteratur. Valget av teoretisk lesning som analysemetode ble

benyttet fordi jeg kunne trekke inn nye kontekster fra intervjuemaene og observasjonsmaterialet, og dermed få frem nye dimensjoner av kjente fenomener (Kvale og Brinkmann, 2009). Samtidig skriver Kvale og Brinkmann (2009) at man må være varsom ved bruk av teoretisk lesning. Man kan ende med ensidige fortolkninger hvor jeg som leser får bare øye på de fenomenene som jeg ser gjennom ”teoretiske øyne”. Dermed gjorde jeg det som ble en forholdsregel ved starten av dette punktet om analyse. Jeg fokuserte ikke bare på hva transkripsjonene eller registrerte observasjonsnotater sa meg om de fenomenene som skulle undersøkes, men også hvordan informantene var, notater om hvordan observasjonsdagene hadde utspilt seg og samspillet vi hadde under intervjuet ble viktige sider av undersøkelsen. Hvordan intervjusituasjonen utartet seg er noe som jeg fant som en etisk problemstilling og dette belyser jeg i kapittel 4.5 *Etiske refleksjoner*. Men med tanke på at teoretisk lesning tar utgangspunkt i mitt teorimaterial var det viktig for meg i analysen å konkret vite hva som samsvarte med teorien og hva som var en avvikelse fra teorien.

4.4 Reliabilitet og validitet

Begreper og terminologi for kvantitative studier ved spørsmål om reliabilitet og validitet har vist seg å by på problemer for kvalitative studier ettersom de kravene til validitet og reliabilitet ikke kan etterspørres på samme måte. Spørsmål om validitet og reliabilitet i kvalitative studier bør da behandles med andre begreper og terminologi enn i kvantitative studier (Dalen, 2011). I det følgende beskriver jeg denne undersøkelsens reliabilitet og validitet i forhold til hva jeg gjorde i og med undersøkelsen i lys av tilnærminger jeg mener passer til denne oppgavens validitet og reliabilitet.

Reliabilitet i kvalitativ forskning handler om forskningsresultatenes konsistens og troverdighet. I forhold til forskningsintervju kan reliabilitet være om resultatene vil være likt om en annen forsker hadde stilt de samme spørsmålene i en annen tid og sted (Kvale og Brinkmann, 2009). Hvor annerledes hadde resultatene vært om andre hadde brukt min intervjuguide? I en kvalitativ metode som intervju vil reliabiliteten også stille spørsmål til de spørsmålene som dukker opp under samtale med deltaker. Reliabilitet blir da et spørsmål om intervjueren stilte ledende spørsmål som gjorde at det påvirket svarene man fikk fra informanten. Reliabilitet kan også handle om intervjuerens subjektivitet under

transkriberingen (Kvale og Brinkmann, 2009). Får man samme kategorisering av personenes svar om det hadde blitt transkribert av en annen forsker?

Under transkriberingen prøvde jeg å være så objektiv som mulig for å kunne redusere subjektiviteten. Det er ønskelig med høy reliabilitet for å motvirke vilkårlig subjektivitet, men samtidig kan man med for sterk fokus på reliabilitet være med på å redusere variasjon og kreativ tenkning (Kvale og Brinkmann, 2009). For å motvirke for høyt fokus på reliabilitet uten å motvirke variasjon og kreativ tenkning ble det da viktig for meg under intervjuet å ha en god evne til å lytte, å fange opp viktige betraktninger fra informantens side og å ha oppfølgingsspørsmål som gjorde at informantene kunne utbrodere mer på hva de sa. Med tanke på at noen av deltakerne har en form for utviklingshemning var det særlig viktig å ikke tillegge spørsmålene en ledende natur, og da prøvde jeg så godt som mulig ut fra min beste evne å stille spørsmål som jeg mente at de forsto. Dette var vanskelig å gjøre med tanke på uttalelsenes troverdighet og minst mulig påvirkning på deres svar. Samtidig må jeg påpeke at intervjusituasjonene med de fleste opplevde jeg som naturlig og arbeidstakerne som var deltakere var ikke særlig nervøse etter at samtalen hadde begynt. Noen av deltakerne hadde med seg sin arbeidsleder på grunn av nervøsitet, men jeg mener at dette ikke påvirker uttalelsenes troverdighet fordi de samme deltakerne ble mindre nervøse og svare så godt de kunne på de spørsmålene de kunne svare på.

Reliabilitet med tanke på mine observasjoner handler om nesten det samme som reliabilitet i forhold til forskningsintervju. Slik som Vedeler (2000) skriver handler dette da om i hvilken grad mine data kan sies å være konsistente med tanke på om man får tilsvarende informasjon uavhengig av tid, sted og observatør. Med tanke på at jeg har brukt observasjon som en kvalitativ metode og ikke kvantitativt, så handler reliabilitet også om å få riktig innsikt i det observerte med å stille spørsmål til informantene om hva de tenkte og mente med det de gjorde. Dette tenkte jeg på i forhold til noen av mine oppfølgingsspørsmål. Måten jeg gjorde det på kaller Vedeler (2000) for responsvalidering, hvor jeg altså sjekker observasjonene mine med referanse til oppfatningen hos de individene jeg har observert. Men med tanke på at jeg var en ikke aktiv observatør, følte jeg kanskje at jeg påvirket situasjonen noe under observasjonsoppholdene mine. Å ha en observatør på ditt arbeidssted er vel ikke en naturlig setting? Denne tankegangen snakket jeg med min kontaktperson, og hun forsikret meg at hun har snakket med alle om hva undersøkelsen sentralt gjelder om, men ikke hva observasjonene skulle være om. Kontaktpersonen min forsikret meg også om at de fleste deltakerne skjønte

hvorfor jeg var der. I tillegg introduserte jeg meg selv for alle som var tilstede under observasjonsoppholdene og fortalte kort om hvorfor jeg var der og skulle observere dem.

Kvale og Brinkmann (2009) hevder at validitet handler om en uttalelses sannhet, styrke og riktighet. Validitet dreier seg om min metode er egnet til å undersøke det den skal undersøke. Det har å gjøre med om i hvilken grad mine observasjoner og intervjuinformasjon faktisk reflekterer de variablene, kodene eller fenomenene som jeg ønsker å finne ut om (Kvale og Brinkmann, 2009). Ut fra Maxwells (i Dalen, 2011, s94) fremstilling av kvalitative studiers validitet har jeg valgt å se på validitet i forhold til forskerrollen, utvalget, metodisk tilnærming, tolkning og analyse.

Validitet i forhold til forskerrollen handler om å kunne imøtegå kritikk om subjektivitet i tolkningen av innsamlet informasjon (Dalen, 2011). Dette dreier seg om hvorvidt jeg som innehar forskerrollen har tolket det innsamlede informasjonen riktig og uten subjektivitet. I en kvalitativ metode blir det da en metodisk forutsetning at det skapes intersubjektivitet mellom intervjuer og undersøkelsesdeltaker. Intersubjektivitet omfatter hvordan situasjonstolkninger og opplevelser blir felles mellom individer, de uttalelsene som da kommer frem bør ligge så nær deltakernes forståelse og opplevelser som mulig. Det å legge forholdene til rette for at det skapes intersubjektivitet styrker validiteten av deltakernes uttalelser (Dalen, 2011). Forholdene i denne undersøkelsen ble lagt til rette gjennom det at observasjonene ble foretatt i deres arbeidssted etter at jeg ble introdusert av min kontaktperson som en student som skal undersøke noe om deres situasjon. Ved intervjuene introduserte jeg meg først og innledet samtalen med å fortelle kort om hva jeg skulle snakke om. Jeg satt alene med en deltaker når det lot seg gjøre. Noen av deltakerne var nervøse, så jeg tillot en arbeidsleder som deltakeren følte seg trygg med være til stede. Når arbeidsleder var til stede satt hun bak og sa ikke noe under samtalen. Med tanke på arbeidstakernes språkkompetanse, som jeg hadde snakket om med kontaktpersonen, ble intervjuguiden lagt til rette i forhold til deres språklige forutsetning. Jeg mener at dette gjorde at intervjuet var mindre preget som ”klinisk” og mer som en ”hverdagslig” samtale.

Lund (2002, s.121) skriver om at ytre validitet handler om i hvilken grad av sikkerhet man kan foreta generaliseringer til eller over relevante individer, situasjoner, grupper og tider. Dette handler da om generalisering i kvantitativ forskning. I kvalitativ forskning er generaliseringsvaliditet i forhold til overføringsverdien av resultatene fra ditt utvalg, dette

dreier seg overføringsverdi og om i hvilken grad resultatene kan overføres til andre grupper enn dem som er blitt utforsket (Dalen, 2011). Er resultatene mine generaliserbare eller overførbare til andre grupper? Ifølge Dalen (2011) er det mottakeren av informasjon fra resultatene som avgjør hvor anvendelig et resultat er for ulike situasjoner. For at mottaker skal kunne vurdere dette må jeg som forsker være fullstendig i å frembringe relevant og tilstrekkelig informasjon. Dette innebærer at jeg ikke bare forholder meg til en aktuell uttalelse eller hendelse, men at jeg også reflekterer over de aspektene som omhandler handlingens kommunikasjon eller det situasjonen prøver å si. Jeg mener at resultatene fra dette utvalget er overførbare i den grad at undersøkelsen tar for seg arbeidstakere med utviklingshemming og arbeidsledere som tilrettelegger deres arbeidsforhold og miljø. Noe som kan redusere validiteten eller overføringsverdien fra dette utvalget er at alle deltakerne i denne undersøkelsen er kvinner, med dette kan kanskje ikke alle resultatene eller slutningene overføres til grupper av mannlige arbeidstakere som arbeider i en VTA-bedrift. I tillegg må vi ta forbehold om at opplevelse av mestring er noe som er ytterst subjektiv, og at utvalgets uttalelser kan kanskje bare gjelde for dem selv og ikke andre grupper. Likevel finner jeg ut at mye av det arbeidstakerne uttrykker seg om er noe som man kan finne igjen i litteraturen og i annen forskning. Vi må ikke glemme også det at denne undersøkelsen tar for seg en enkelstudie. Overføringsverdien kan sies å øke ved flere studier, og ved bruk av flere ulike metoder.

I tolknings- og analysearbeidet handler validitet i lys av Maxwells (i Dalen, 2011, s.97) tilnærming om to forhold. Det ene er tolkningsvaliditet og det andre er teoretisk validitet. Tolkningsvaliditet er at når man i en kvalitativ studie tolker søker forskeren å finne en indre sammenheng i informasjonen man har for hånd. En dypere forståelse av temaet man undersøker utvikles gjennom en tolkningsprosess, og et utgangspunkt er intervjudeltakernes egne forståelser og opplevelser som framheves og kommer opp i deres uttalelser. For at det senere skal forekomme fortolkning er det en forutsetning at man har valide, fyldige og rike beskrivelser fra deltakerne. Fortolkningen av materialet man har fått fra metodene man har brukt vil dermed skje innenfor en kontekstuell ramme, og være kontekstsensitive og fenomennære (Dalen, 2011). Dermed må tolkningen foregå utover det Dalen (2011) kaller for øyeblikksbildene, og valideringen av tolkningen blir i relasjon til en større helhetsbilde enn det man allerede har av material. Jeg mener at det finnes en indre sammenheng i informasjonen jeg har fått fra mitt utvalg. Konteksten går utover arbeidet og inn til deres livsverden og deres forståelse og opplevelse av situasjonen. Men jeg må innrømme at et

mindre valid forhold er det med at en arbeidsleder er tilstede under intervjuet. Ved gjennomgang av det som har blitt transkribert opplever jeg at deltakeren som hadde arbeidsleder med seg svarte kanskje litt annerledes enn en som ikke hadde gjort det. Konteksten ble noe annet. Konteksten for den vedkommende arbeidstakeren var at arbeidsleder var tilstede, og at jeg var her og stilte spørsmål om arbeidssituasjonen sin og hva hun opplevde som positiv eller negativ med den. Samtidig var det mange av de andre arbeidstakerne som under sin samtale med meg så ut til å ikke bry seg om at arbeidsleder var tilstede.

Den teoretiske validiteten dreier seg som i hvilken grad de mønstrene, modellene og begrepene man anvender som forsker gir oss en teoretisk forståelse av de fenomenene undersøkelsen omfatter (Dalen, 2011). Validiteten i dette krever at de sammenhengene som forklares og avdekkes finnes i den innsamlede informasjonen og forskerens fortolkning og sammenstilling av dette. Dette kan sees i sammenheng med begrepsvaliditet hvor validiteten ligger i hvilken grad man har samsvar mellom begrepet det er teoretisk definert og begrepet slik vi har lyktes med å operasjonalisere det (Kleven, 2002b). Likeså handler den metodiske tilnærmingens validitet om datainnsamlingsmetodene er tilpasset undersøkelsens mål, teoretiske forankring og problemstilling (Dalen, 2011). Jeg mener at innsamlingsmetodene, intervju og observasjon, er valide i forhold til denne oppgavens teoretiske forankring og problemstillinger. På grunn av den teoretiske lesningen har utarbeidelsen av intervjuguide vært forankret i det teoretiske grunnlaget for temaet, altså arbeid, mestring og tilrettelegging. Spørsmålene mine i intervjuguiden var utformet etter særtrekk fra teori, og oppfølgingsspørsmålenes grunnlag var i forhold til informantenes uttalelser i lys av teori. Med intervjuguiden prøvde jeg så godt som mulig å bruke ulike kategorier som ”erstatning” for begrepet mestring. Jeg gjorde dette ved å bruke særtrekkene fra Antonovskys mestringsteori, og så på dette i forhold til arbeidstakernes opplevelse av tilrettelegging og arbeidssituasjonen. I tillegg måtte jeg ta i betraktning arbeidstakernes språkkompetanse i utformingen av intervjuguiden. Dette ble gjort at jeg omformulerte spørsmålene som gjaldt om mestring til spørsmål som jeg visste at de kunne svare på. Med arbeidslederne prøvde jeg så godt som mulig å skape en felles forståelse av hva arbeid og tilrettelegging er, og hva det vil si å mestre. Da jeg transkriberte samtalene mine med deltakerne, gjorde jeg dette ordrett. Dette gjorde jeg for å unngå egne fortolkninger i transkripsjonen. Lydkvaliteten var god i alle opptakene, men et av opptakene ble kuttet. Opptaket ble kuttet fordi samtalen med vedkommende deltaker ville ikke at dette skulle bli tatt opp. Jeg vil ikke gå inn i detaljer om

hvorfor dette ble kuttet ettersom samtalen ikke var relevant eller hadde noe å gjøre med denne oppgaven. I løpet av intervjusamtalene ble det skrevet notater underveis som gjorde at jeg fikk med meg også ulike deler av intervjuet som ikke omfattet bare lyd. Dette var beskrivelser av vedkommende som ble intervjuet, stemningsleiet, om det var noe spesielt som skjedde under samtalen og så videre. Notatene som ble nedskrevet underveis, transkripsjonene og observasjonsdokumentene gjorde at jeg fikk et helhetlig bilde av arbeidsledernes og arbeidstakernes verden. I analyse og tolkning av transkripsjonene måtte jeg ty til mer enn transkripsjonene fra arbeidstakernes samtale på grunn av deres språkkompetanse. Mye av det som ble sagt forble usagt, i den forstand at mye av det de prøvde å fortelle meg var gjennom gestikulering og kroppsspråk. Dette ble notert ned underveis i samtalene med arbeidstakerne.

4.5 Etiske refleksjoner

Ifølge Kvale og Brinkmann (2009) er etiske og moralske spørsmål eller problemstillinger noe som er forbundet og integrert i alle faser av en undersøkelse. Etiske refleksjoner er noe som er knyttet nær kvalitativ forskning, og forskere som setter søkelys mot utsatte grupper har både metodiske og etiske utfordringer (Dalen, 2011). I det følgende kommer etiske refleksjoner rundt min undersøkelse som jeg mener er viktig å belyse. Fordi undersøkelsen ser på utviklingshemmede i arbeid, er det påpasselig å skrive om mine etiske refleksjoner knyttet til forskning som en moralsk undersøkelse, samtykke, informasjon, konfidensialitet og min forskerrolle.

Moralsk undersøkelse

Slik som Kvale og Brinkmann (2009) beskriver det, er det knyttet ulike moralske og etiske spørsmål når man skal foreta en undersøkelse som vedrører menneskeligheten. De skriver videre at det reises spørsmål om verdien av den produserte kunnskap som undersøkelsen bidrar med, og om denne kunnskapen er noe som er til bidrag til samfunnet. Slik som Dalen (2011) beskriver så fremheves det etiske kravet om hensyn til utsatte grupper. Her skriver hun at vi, som forsker i det spesialpedagogiske feltet, har et særlig ansvar med å belyse situasjonen til utsatte grupper i samfunnet. Å belyse deres situasjon bør være formålet fordi undersøkelsen kan nemlig bidra med å bedre deres kår (Dalen, 2011). Dette var noe jeg

særlig reflekterte over når jeg arbeidet med denne oppgaven. Er mitt bidrag noe som kan være med på å bedre kårerne til de utviklingshemmede som arbeider? Vil min oppgave bidra til å belyse deres situasjon i arbeidsmarkedet, og kan dette føre til endring av noen arbeidsmarkedstiltak? Fordi utviklingshemmede arbeidstakere er en utsatt gruppe var deres situasjon noe jeg ville belyse. Ikke bare fordi de er en utsatt gruppe, men fordi jeg synes at de som gruppe var også en minoritet innenfor arbeidssektoren. Med tanke på at livet oftest ikke stopper ved ungdomstiden, men fortsetter til man er gammel syntes jeg det var viktig å belyse verdien av arbeid som også er av betydning for den enkelte arbeidstaker som har en eller annen form for utviklingshemning. Jeg synes at legitimeringen av denne undersøkelsen vil stå på kvaliteten av gjennomgangen. Slik Dalen (2011) skriver så vil kvaliteten av undersøkelsen styrkes av at jeg som forsker følger de metodiske og etiske retningslinjer og redegjør for de forskjellige fasene i undersøkelsesprosessen.

Samtykke

Kravet om informert samtykke handler om at deltakeren på forhånd skal orienteres om alt som angår hennes/hans deltakelse i forskningsprosjektet (Dalen, 2011). Kvale og Brinkmann (2009) beskriver at informasjonen som gis for deltakerens orientering bør inneholde prosjektets formål og prosedyrer, samt om fortrolighet i forhold til hvem som får adgang til materialet og deltakerens mulige adgang til analysen og alt material knyttet til kvalitative data. Hvor mye informasjon som bør gis og når er også spørsmål knyttet rundt kravet om informert samtykke (Kvale og Brinkmann, 2009). I tillegg er det forskerens ansvar å informere deltakerne om at de kan når som helst avslutte deltakelsen i undersøkelsen uten at det skal komme noen negative konsekvenser (Dalen, 2011).

I forhold til undersøkelsens utvalg var kravet om informert samtykke noe jeg tenkte mye over med tanke på at en del av deltakerne i dette prosjektet hadde en form for utviklingshemming. Hvordan skulle orienteringen rundt undersøkelsen skje med deltakerne? Skjønner de formålet med denne undersøkelsen, og hvor mye kan jeg informere dem om i forhold til hva jeg skulle undersøke? I tillegg var det en etisk problemstilling som var knyttet rundt samtykket. Hvem skulle gi meg ”ja” til at de vil delta, dem selv, hjelpevergen eller arbeidsleder? Slik som Kvale og Brinkmann (2009) drøfter det så kan spørsmål om hvem som bør gi samtykket komme opp når man undersøker institusjoner eller spesielle situasjoner. Deltakelsen skal jo være frivillig, og et samtykke fra en overordnet kan innebære at det legges press på de

underordnede om at de må delta (Dalen, 2011). Er det da arbeidsleder, arbeidsgiver eller arbeidstaker som skal gi sitt samtykke for at deltaker skal delta? I dette tilfelle løste jeg det ved at jeg ga et klart og tydelig brev om hva denne undersøkelsen skal være om og hvorfor jeg mente at de var et representativt utvalg. Samtidig listet jeg opp de sentrale temaene som vi skulle ha samtale om. Min kontaktperson i bedriften sørget for at alle var tilstede, og i plenum hadde de samtale om hvem som ville være med og delta, og hva vi skulle snakke om. Fordi arbeidstakerne er over 18 år så var det opp til dem selv etter samtalen om de ville delta eller ikke. Flesteparten ville det, så kontaktperson valgte ut fra kriteriet om språkferdigheter hvem som ville vært mest representativt å ha med.

Konfidensialitet

Kravet og prinsippet om konfidensialitet er at de som gjøres til gjenstand for forskningen har krav på at informasjonen de gir om personlige forhold blir behandlet konfidensielt (Dalen, 2011). I en kvalitativ undersøkelse som dette, kreves det av meg å sikre innsamlet data og sørge for å beskytte deltakernes privatliv (Kvale og Brinkmann, 2009). Dette var noe jeg viste særlig hensyn til ved at jeg sørget for å ikke skrive ned deltakernes virkelige navn i mine notater. Samtidig anonymiserte jeg navnene ved å gi dem fiktive navn under transkriberingen av intervjuene og under nedskrivningen av observasjonsdokumentene. All informasjon som ble innsamlet fra bedriften ble lagt i en datamaskin med personlig kode, samtidig som mappen med informasjonene har også blitt ilagt kode. Fra bedriftens side ville de at jeg også skulle anonymisere deres bedrifts navn ettersom mange av arbeidstakerne ville ikke være offentlig gjenkjennelig og på grunn av personlige forhold.

Forskerrollen

De etiske problemstillingene knyttet til min forskerrolle som omhandler min integritet, altså kunnskap, rettferdighet, erfaring og ærlighet som forsker, kan være avgjørende for den vitenskapelige kunnskapens og de etiske beslutningenes kvalitet (Kvale og Brinkmann, 2009). Det kan ha vært solidaritetsproblem, og dette omhandler at jeg som forsker er berørt av det temaet jeg skal studere (Dalen, 2011). Solidaritetsproblemet kan få betydning under selve intervjuet og ved formidling og tolkning av innsamlet informasjon. Dette blir særlig berørt i undersøkelser som krever og forutsetter nærhet fra intervjueren. Det kan da være

vanskelig å trekke grensen på hva som må formidles, hva som bør formidles og hva som kan gjemmes vekk. Det kan også oppstå nærhetsproblem og engstelse i en undersøkelsesprosess. Som en forsker innenfor spesialpedagogikk kan man møte mennesker i vanskelige situasjoner (Dalen, 2011). Dalen (2011) skriver om en institusjons engstelse hvor uvilje og motstand kan vise seg fra institusjoner som inngår i prosjekter fordi intervjueren kan avdekke kanskje tvilsom og krenkende praksis. Det må sies med en gang at dette var ikke tilfellet med bedriften hvor undersøkelsen fant sted. De var mer enn villig til å hjelpe til med å legge til rette for at undersøkelsen skulle finne sted. Men Dalen (2011) skriver også om engstelse fra å møte intervjueren.

I mitt tilfelle vurderte og valgte jeg å være så objektiv som mulig, og prøvde så godt jeg kunne å forstå og belyse arbeidslederens og arbeidstakerens livsverden. Den informasjon jeg sendte inneholdt de viktigste temaene og grundig begrunnelse for formålet med denne undersøkelsen. Arbeidslederne og arbeidstakerne opplevde jeg som mennesker som var veldig samarbeidsvillige og de hadde også et sterkt ønske om å snakke med meg om deres livssituasjon, og jeg synes at jeg aldri opplevde i intervjusituasjonene eller observasjonene et altfor intimt forhold eller nærhet til mine deltakere at det ga utslag i fortolkningen og analyse av deres uttalelser eller det som ble observert. Bedriften i sin helhet var en bedrift med ledelse som var samarbeidsvillig, og de hadde et ønske med utgangspunkt i mine problemstillinger å avdekke hvordan ledelsens praksis oppleves av deres ansatte.

5 DE UTVALGTE

Undersøkelsens utvalgte deltakere er fra en bedrift i Oslo. Bedriften har som visjon å skape et miljø hvor det er muligheter til å bruke sine evner maksimalt, og oppnå trygghet og trivsel gjennom meningsfullt arbeid. Denne bedriften produserer ulike vev- og tekstilprodukter.

Virksomheten er organisert i to avdelinger med hovedvekt på vev i den ene og søm i den andre avdelingen, og bedriften er en vekstbedrift som har tilbud om VTA til mennesker med nedsatt arbeidsevne. Selve målgruppen er mennesker som er psykisk utviklingshemmet, men de tar imot andre som søker. I søm-avdelingen er det ni arbeidstakere, mens i vev er det 14 arbeidstakere.

I mitt observasjonsopphold fant jeg ut at flesteparten av arbeidstakerne er kvinner, og at det samme gjelder med personalet som har ansvaret for arbeidstakerne. Arbeidslederne i virksomheten har kompetanse innenfor tekstilfagene, og mange av arbeidslederne har i tillegg en pedagogisk utdanning. Arbeidslederne jeg hadde med i mitt utvalg hadde både tekstilfaglig og pedagogisk bakgrunn.

Selve målsettingen for virksomheten er at arbeidet skal bidra til at den enkelte arbeidstaker får utvikle og bruke sine ressurser på en meningsfylt måte. Bedriften har dette som målsetting fordi de mener at deltakelse i arbeid av produkter med høy kvalitet bidrar til at arbeidstakerne får en mestringsopplevelse som gir økt livskvalitet. Produktene arbeidstakerne lager er etter kundenes etterspørsel, og disse produktene blir laget av arbeidstakerne etter veiledning og design fra arbeidslederne.

Arbeidsstedet har tre etasjer. Underetasjen har vev-apparater og lager, mens 1.etasje har vev-apparater, et lite samlingsrom for personalet og butikken. I 2.etasje er det et kontor for personalet, mens det er to rom for søm og arbeidstakernes kantine/samlingsrom.

Arbeidstakerne pleier å begynne kl.0900 på jobben, mens personalet er der fra kl.0830. Alle slutter kl.1600.

Denne gruppen har en viss grad av kvalifisert overføringsverdi til andre grupper av arbeidstakere innenfor varig tilrettelagt arbeid. Overføringsverdien ligger i at den andre

gruppen har kvinnelige arbeidstakere med lettere grad av utviklingshemning, og arbeidsledere som tilrettelegger for deres mestringsopplevelse, ferdigheter og evner.

5.1 De ulike deltakerne

Dette punktet kommer til å være kort om de ulike informantene som deltok i denne undersøkelsen. Alle deltakerne ble både intervjuet og observert. På grunn av konfidensialitet har jeg valgt å anonymisere deres navn og bedriftens navn. I tillegg har alder blitt noe endret fordi jeg mener at alder også kan peke tilbake til hvem deltakerne er. Bedriften i oppgaven kalles forøvrig for **Stuen**.

Avdelingsleder Anne. Utdannet formingslærer med tilleggsutdannelse i pedagogiske fag. Har ansvar for søm-avdelingen ved Stuen.

Avdelingsleder Anita. En kvinne som er utdannet som aktivitør. Har ansvaret for vev-avdelingen.

Arbeidstaker Mari. Er en 29 år gammel kvinne. Hun husker ikke helt når hun begynte å jobbe på Stuen, men har jobbet her etter at hun ble ferdig med videregående skole. Har lettere grad av utviklingshemning og arbeider ved søm-avdelingen.

Arbeidstaker Kaja. Er en 27 år gammel kvinne som har lettere grad av utviklingshemning og et sjeldent syndrom. Hun husker ikke når hun begynte å jobbe på Stuen, men jobber i vev-avdelingen.

Arbeidstaker Hege. Er en 32 år gammel kvinne som bor i egen leilighet og har lettere grad av utviklingshemning. Arbeider ved både søm- og vev-avdeling.

Arbeidstaker Lana. En kvinne som blir 21 år gammel, og går på siste året av videregående skole. Arbeider på Stuen tre ganger i uken, og da jobber hun ved søm-avdelingen.

6 DISKUSJON OG AVSLUTNING

I det følgende skal jeg drøfte ut fra analyse og tolkning av notater, transkripsjoner og observasjonsdokumenter mot den teoretiske forankringen som har blitt grunnlagt i de tidligere punktene som har kommet i denne oppgaven. Diskusjonen av arbeid, tilrettelegging og mestring foregår fra øverste til nederste hold i den forstand at jeg skal diskutere først arbeidets betydning fra arbeidstakernes side. Dernest skal jeg diskutere arbeidsledernes tilretteleggingsarbeid som inngår i deres arbeidsplass, og til slutt drøfte mestringsperspektivet OAS, livskvalitet og stressfaktorer i forhold til det som har kommet frem i tolknings- og analysearbeidet.

6.1 Jobbens betydning og viktighet?

Arbeidets betydning for den enkelte har blitt påvist av ulike teoretikere med ulike synspunkter. Jeg refererer til punkt 2.1 *Arbeid og yrkeshemmede* hvor arbeid blir betraktet både som et onde og et gode, en rettighet og et plikt, en velsignelse og en forbannelse. Kassah (2008) definerte arbeid som et begrep som omhandler det å utføre en aktivitet som krever mental eller fysisk innsats, og som bidrar til å omforme, produsere eller skape noe. Denne definisjonen av arbeid brukes som vanlig om lønnsforhold og om et tilsettingsforhold.

I fra undersøkelsen av arbeidstakerne og arbeidslederne fra Stuen finner vi ut at de produserer ulike tekstilprodukter. Dermed kan vi si at de arbeider ut fra definisjonen av arbeid som en aktivitet hvor det krever mental eller fysisk innsats til å skape eller produsere noe. Vi kan således finne samsvar i Kassah sin definisjon ved at det er et tilsettingsforhold i en bedrift som har VTA. Arbeidslederne snakket om at det er NAV som finner en arrangørbedrift som ansetter arbeidstakerne, og fordi utviklingshemmede har ikke noen særskilte rettigheter og fordi det er varig tilknytning til en VTA-bedrift utløser det arbeidsmiljøloven. På grunn av den varige tilknytningen er en VTA-deltaker en ansatt på lik linje med alle andre ansatte i arbeidsmarkedet. For den ansatte innebærer det at de har en arbeidskontrakt, kravet om medarbeidersamtale og at de har en prøvetid på seks måneder. Mandal (2008) skriver om at det er likevel NAV som har ansvar for å følge opp VTA-deltakerne ettersom de ansatte mottar bistand og fordi det befattes et behovstiltak. Men så er det her VTA-deltakerne sitt arbeidsbetegnelse slutter å samsvare med Kassah sin definisjon av arbeid. Det slutter å

samsvare på grunn av VTA-deltakernes lønnsforhold. Kassah (2008) definerte jo arbeid i forhold til at de ansatte har et lønnsforhold. Dette skiller seg fra VTA-deltakerne nettopp fordi de har uførepensjon som sin lønn. Vi kommer tilbake til dette i diskusjonen om lønnsforhold senere.

Kan vi da definere arbeidstakerne sitt arbeid i VTA-bedrift som arbeid ut ifra faktoren lønn? Må vi da kanskje definere arbeid for utviklingshemmede som noe annet? Uansett hvordan man definerer arbeid som et begrep, synes jeg at betydningen av arbeid er noe som er viktig for den enkelte, og særlig for en person som har en utviklingshemning. Arbeid blir særlig av betydning for den utviklingshemmede eller yrkeshemmede fordi de opplever så ofte å bli isolert fra resten av samfunnet (Buli-Holmberg, 2008). Slik som Kassah (2008) betrakter betydningen av arbeid for den enkelte, er arbeid noe som er verdifull og har en verdi i seg selv. Denne måten å betrakte arbeid på synes jeg er legitimt for utviklingshemmede i VTA-bedrifter. Det kreves en omformulering, slik som Barnes (jfr. Kassah, 2008) betrakter arbeidsbegrepet så hevder han at alt som krever kunnskap, ansvar og ytelse bør ha status som arbeid. Dermed kan aktiviteter som før ikke var betegnet som arbeid, være betraktet som arbeid.

Slik som Buli-Holmberg (2008) poengterer så kan det i et samfunn hvor det er normalt å arbeid i voksenlivet, gi en avvikende forestilling av seg selv om man ikke har et arbeid. Denne forestillingen av seg selv eller andre som avviker bidra til liten grad av mestring, livskvalitet og utvikling. Arbeidets betydning for utviklingshemmede ligger i det at arbeid kan bidra til at utviklingshemmede føler seg som en del av et sosialt felleskap, de kan oppleve å være omsluttet av kolleger som de kan ha sosialt samhandel og samvær med (Kassah, 2008).

I spørsmålet om hva jobben betydde for arbeidstakerne kom det forskjellige svar. Noen av arbeidstakerne ga uttrykket for at jobben var grei å ha, og at jobben var viktig fordi de har et sted å dra til hver dag. Andre uttrykket arbeid som ikke bare er det å arbeide, og jeg tolker det slik at det viktige i arbeidet for dem er det sosiale miljøet, rutinen, og vennskapene som omslutter deres livstilværelse. Slik som arbeidstakeren Mari uttrykker angående jobbets viktighet for henne:

”Ja, den (jobben) er viktig for meg. Fordi hvis jeg ikke hadde jobb, så vet jeg ikke helt hva jeg skulle ha gjort. Det hadde vært kjedelig å bare være hjemme og ikke ha noen å snakke med.” (Arbeidstaker Mari)

Ut fra uttalelsene som kom om arbeidets betydning for arbeidstakerne, samsvarte deres uttalelser med det Baumann (jfr. Kassah, 2008) betraktning av arbeid som en aktivitet som har stor betydning for den enkeltes sosiale nettverk, selvtillit og økonomiske muligheter. Det å delta i arbeidslivet kan derfor være noe som er verdsatt og som er av stor betydning for ansatte med utviklingshemning. Samtidig pekte Olsen (2009) på at betydningen av arbeid er ikke på noen måte gitt. Arbeidet kan bety ulike ting for mange i ulike situasjoner og mennesker, og dermed blir tolkningsmulighetene relativt store.

6.2 Lønna eller jobben?

Lønnsforhold blir sett på av Kassah (2008) som et viktig forhold når man skal kategorisere sitt arbeid for arbeid. I og med at de ansatte arbeider i en VTA-bedrift har det blitt framholdt i det foregående kapittelet om VTA (2.5 VTA som arbeidsmarkedstilbud for arbeidstakere) at deres hovedinntekt kommer fra uførepensjonen. Samtidig refererer jeg til Mandal (2008) sin forskning hvor han fant ut at alle arbeidstakere ved VTA-bedrifter mottar bonuslønn. Denne bonuslønnen har en minstesats på 12,50 kr/time etter VTA-overenskomsten av 2008-2010 (Mandal, 2008). Hvordan er arbeidstakerne ved Stuen sitt lønnsforhold? I samtale med arbeidslederne fant jeg ut at ja alle får uførepensjon som utløses ved at de har tiltaket VTA som grunnlag for å kunne jobbe på arbeidsstedet. Samtidig sier de under samtalen at arbeidstakerne får også bonuslønn som utgjør 17,50 kr/time de er tilstede i arbeidsstedet.

”(...) alle har jo lønna si i trygden sin, altså de mottar bare en trygd som på en måte kan betraktes som lønn. Men i tillegg så får de en bonuslønn her hos oss på 17,50 kr/time. (...) Men lønna deres er jo trygden, altså det de får her er mer sånn der symbollønn, symbolsk arbeidsoppmuntring på en måte, og de setter veldig pris på det.” (Arbeidsleder Anne).

Hvorfor er det viktig å se på arbeidstakernes forhold til lønn? Det blir viktig å snakke om arbeidstakernes lønnsforhold i VTA-bedrifter fordi lønn er jo noe som Kassah (2008) betegnet som en faktor for å kunne kategorisere sitt arbeid som arbeid. Tøssebro (jfr. Kassah, 2008) diskuterer akkurat dette forholdet mellom utviklingshemmedes arbeid og lønn, om man bør betegne utviklingshemmedes arbeid som arbeid da deres lønn er minimal og betegnes som ”bonuslønn”. Videre fremhever Tøssebro, ifølge Kassah (2008), det forholdet mellom arbeid og lønn, at denne lønnen skaper rammen for at utviklingshemmedes arbeid er ”på liksom”. En motsetning til denne diskusjonen er Olsen sin forskning fra 2009 om VTA-

deltakernes lønnsforhold. Jeg refererer til underkapittelet 2.5.1 *Lønns- og maktforhold* hvor Olsen (2009) poengterer at mange av undersøkelsens deltakere så på lønnen deres som ubetydelig og pekte heller på andre aspekter ved arbeidet som hadde større betydning for dem. Dette blir framhevet av kapittelet 2.2 *Arbeidets betydning* hvor det framgår at arbeidsplassens betydning veier opp for den lave lønnen. Olsen (2002) framhever arbeidsplassens betydning over lønn ved at informantene så på det sosiale aspektet som det viktigste. Mange av deres venner var fra samme bedrift, og det var i arbeidsstedet vennskap stiftes og vedlikeholdes, ifølge Olsen (2002). En kontrast til dette er det Olsen (2002) kalte for arbeid som stigma, dette understøtter det Tøssebro (jfr. Kassah, 2008) diskuterte i forhold til betegnelsen av arbeid, hvor han fant ut at noen arbeidstakere så på sitt arbeid som ”ikke skikkelig arbeid” nemlig på grunn av at lønnen er så lav. Hva fant vi ut i vår undersøkelse av Stuens arbeidstakere? Har de et stigmatiserende forhold til arbeid eller oppleves de som en likhet med Olsen sine informanter hvor de så på andre aspekter enn lønn som viktig i arbeidet? Er det lønnen, arbeidet eller andre forhold som er av betydning for den enkelte VTA-deltaker? Hvorfor er lønnen viktig for arbeidstakerne på Stuen?

I samtale med arbeidslederne kommer det ganske likt ut i svar fra begge arbeidslederne ved spørsmål om hvordan arbeidstakerne opplever deres lønnsforhold. Ja, de mottar bonuslønn, og denne lønnen er noe de mener arbeidstakerne setter pris på, og noe som er viktig for arbeidstakerne. Samtidig poengterer en av arbeidslederne at hun oppfatter lønnen som viktig for dem fordi de opplever å være som alle andre. Arbeidsleder Anita uttaler seg om bonuslønn på denne måten:

”(...) Så det er jo bare sånn ekstra-bonuslønn, som har mye å si for de, tror jeg. Det er jo veldig viktig for dem, sånn jeg oppfatter det (...) at de har arbeid som alle andre i samfunnet vårt, og at de får lønnslippen sin hver måned sånn som vi gjør. Det føler jeg veldig at de setter stor pris på.” (Arbeidsleder Anita).

Spørsmålene arbeidstakerne ble stilt om i forhold til deres lønn var om hva de syntes om deres lønn på arbeidsstedet, og om lønnen er viktig og hvorfor den er viktig for dem (om de svarte ”ja” om at lønnen er viktig). Som det kommer til å framgå får vi ulike aspekter på hvorfor lønnen er viktig for dem.

”Bra! Kan ikke klage på det (lønnen) nei. (...) Fordi jeg, fordi da kan jeg ofte dra på flotte kafeer med mine venner og masse andre ting og sånt ja.” (Arbeidstaker Lana).

”Den (lønnen) er grei, men jeg kunne ønske at jeg kunne få litt mer penger per...når jeg er her og jobber. (...) at liksom at du føler at du får lønn for det du gjør.”
(Arbeidstaker Hege)

”Ja, (lønnen) det er jo viktig det. Lønna bruker jeg til å kjøpe ting jeg vil, og hvis jeg vil på kafé og sånt så har jeg penger til det”. (Arbeidstaker Kaja).

Fra arbeidstakernes samtaler kommer det ulike syn på hva de mener om lønnen. Noen mente at den var lav og samsvarte med det Olsen kalte for arbeid som stigma, mens andre pekte på materielle forhold på hvorfor lønnen var så viktig for dem. Andre hadde ikke noe formening om lønnen, og så heller på de sosiale båndene de har, som Olsen snakker om, som det viktige i arbeidsstedet. Alle arbeidstakerne hadde ulike syn på hvorfor lønnen var viktig for dem, men alle ansatte var enige i at lønnen er viktig for å kunne gjøre aktiviteter og kjøpe ulike ting. Slik som jeg tolker de fleste arbeidstakernes utsagn blir arbeidslønnen et middel for å kunne sosialisere seg med andre, og for noen kan lønnen være et tegn på at man gjør mer arbeid enn det man får lønn for. Kan vi da si at lønnen er viktig for dem på samme måte som lønnen er viktig for oss? Eller at arbeidet de gjør er arbeid, med tanke på deres lønn? Eller er det slik som Kassah (2008) betegner arbeid så er utviklingshemmedes arbeid avhengig av mer enn at det er en lønnet eller ulønnet aktivitet?

6.3 Tilrettelegging i forhold til deres forutsetninger, behov og bestemmelse?

I det følgende skal vi diskutere hvorvidt tilretteleggingene ved Stuen er med på å skape et miljø hvor arbeidstakerne kan oppleve mestring i arbeidsdagen sin. Hvordan foregår tilretteleggingene ved Stuen? Foregår tilretteleggingene med utgangspunkt i den enkelte ansattes forutsetninger og behov? Arbeider lederne mot et miljø preget av medbestemmelse og opplevelse av mestring? Samsvarer tilretteleggingene med forskriftet om hva VTA som tiltak for de ansatte ved Stuen skal være?

Jeg refererer jeg til kapittel 2.5 *VTA som arbeidsmarkedstilbud for yrkeshemmede* hvor det redegjøres for hva VTA skal inneholde for den enkelte ansatt. Her står det at målet med å

arrangere VTA er å øke arbeidsrettingen av tiltaket ved å vektlegge overgang fra VTA til arbeid på ordinære arbeids- og lønnsvilkår. Men på grunn av VTA-gruppens sammensetning av diagnoser er det nevneverdig at personer på tiltak i skjermede virksomheter er de som vanligvis står lengre unna arbeidsmarkedet enn individer som er på ulike typer tiltak, dermed har skjermede virksomheter som VTA-bedrifter enerett på å arrangere avklaringen til skjermede virksomheter i arbeidsmarkedet. Hva betyr dette for en arbeidsledig person som har lettere grad av utviklingshemning, og som kan og vil jobbe? Det betyr nemlig at skjermede virksomheter som VTA har som formål å gi arbeid til mennesker som ikke kan delta i ordinært arbeidsliv, og som med varig og nedsatt arbeidsevne har behov for tett oppfølging og spesiell tilrettelegging (Spjelkavik, 2012). Det som gjør VTA spesiell er at selv om det er flere ulike tiltak for arbeidssikring av personer med nedsatt arbeidsevne, er VTA det eneste tiltaket blant arbeidsmarkedstiltakene i Norge hvor den sentrale målgruppen er psykisk utviklingshemmede. Jeg stiller spørsmål i forhold til hva den spesielle tilretteleggingen skal være? Dette står det ikke noe om hos NAV eller i litteraturen.

Det som står i tiltaksforskriften om hva VTA skal inneholde er at arbeidsinstruksjonen og kvalifisering av ansatte er virksomhetens ansvar (Mandal, 2008). Hva betyr arbeidsinstruksjon og kvalifisering egentlig? Det betyr at det er arbeidslederne i virksomheten som avgjør hva de ansattes arbeidsoppgaver skal være, og det er også de som avgjør om den enkelte er kvalifisert til å kunne arbeide med virksomhetens ulike arbeidsoppgaver. I Mandal (2008) sin forskning om VTA fant han ut at kvalifiseringen av de ansatte kan foregå på to ulike måter. Den ene er rotasjon hvor deltakerne med jevne mellomrom forsøker seg i andre avdelinger sammen med arbeidsleder, og dette gjør arbeidslederne for å finne de arbeidsoppgavene som arbeidstaker mestrer best og ønsker å jobbe med. Den andre måten er utprøving hvor den ansatte er i samme produksjonsprosess og arbeidslederne gir den ansatte trinnvis arbeidsoppgaver med høyere vanskelighetsgrad. Begge metodene eller måtene er har målsettingen om å finne egnede oppgaver ut fra den enkeltes ferdigheter og ønsker (Mandal, 2008). Hva med arbeidslederne i Stuen? Samsvarer deres metode for kvalifisering av deres ansatte gjennom det som har kommet frem? Ut fra samtale med begge arbeidslederne kommer det frem at ja, det gjør det. Arbeidslederne benytter seg av de samme metodene for kvalifisering i det som har kommet frem. Men spørsmålet blir om metoden er noe arbeidstakerne opplever som noe som samsvarer med deres ønsker og ferdigheter? Arbeidsleder Anita uttaler seg om det å kunne velge arbeidsavdeling i forhold til søm eller

vev, her forklarer hun også at det blir i forhold til de oppgavene som finnes og hva arbeidstakeren kan mestre.

”Det kommer an på hvor vi har plass ledig. (...) Selvfølgelig er det noen som bytter (avdeling) litt underveis kanskje, men det er ikke så ofte det skjer. For det er liksom såpass forskjellige arbeidsoppgaver, ja. (...) det blir liksom hvordan vi legger det opp på arbeidsoppgavene til dem, det er noen som kan gjøre enkelte arbeidsoppgaver som kanskje andre ikke kan gjøre igjen, så det fordeler vi utover i forhold til at vi har hele spekter av arbeid (...) men det er jo det vi da putter de inn på, der de mestrer og kan.” (Arbeidsleder Anita).

Uttalelsen fra Anita om kvalifisering av de ansatte i de oppgavene arbeidstaker mestrer blir understøttet av uttalelsene fra noen av arbeidstakerne. Arbeidstaker Lana uttrykker kjedsomhet i forhold til arbeidsoppgavene hun fikk da hun nettopp hadde begynt i Stuen.

”Å rive filleryer. Å rive filleryer ja, det liker jeg minst av. Fordi jeg gjorde det i de to første månedene, og det ble litt sånn kjempe kjedelig for meg.” (Arbeidstaker Lana).

Her poengteres det at det er ikke alltid at arbeidslederne gir arbeidsoppgaver som arbeidstakerne ønsker ettersom det kanskje ikke er noen ledige arbeidsoppgaver i produksjonsprosessen, og med tanke på at den ansatte nettopp har begynt trenger man å kartlegge arbeidstakers ferdigheter i forhold til de arbeidsoppgavene hun har mulighet til å kunne mestre. Vi kan da se at arbeidslederne ansetter arbeidstakere i forhold til at de har arbeidsoppgaver i arbeidsstedet som arbeidstakeren har ferdigheter til å kunne mestre og klare å jobbe med.

Hva med arbeidsinstruksjonen arbeidslederne i Stuen gir til de ansatte? Er arbeidsoppgavene arbeidslederne tilbyr til arbeidstakerne tilrettelagt i forhold til deres forutsetninger og behov? Jeg refererer videre til underkapittelet 3.4.2. *Tilrettelegging med tanke på å klare arbeidet* hvor det redegjøres for en viktig forutsetning Mandal (2008) skriver om i forhold til tilrettelegginger som bør finne sted i VTA-bedrifter. Forutsetningen Mandal (2008) skriver om er arbeidsledernes kompetanse. Forutsetningen for å kunne tilrettelegge arbeidsmiljøet best mulig for arbeidstakerne var i forhold til at arbeidslederne hadde riktig kompetanse (Mandal, 2008). Hvordan er det i Stuen? Har arbeidslederne riktig kompetanse for å kunne tilrettelegge best mulig? Ja, jeg mener det. Ut fra undersøkelsen fant jeg ut at alle har fagkompetanse innenfor en retning i tekstilfagene, mens flesteparten av arbeidslederne som har ansvaret for arbeidstakerne har en pedagogisk tilleggsutdannelse. En av arbeidslederne

jeg intervjuet har formingslærerutdannelse i bunn, mens den andre arbeidslederen har utdannelse som aktivtør. Slik som det blir framhevet av Bullingmo (1993) er det nødvendig med en solid og variert kunnskap hos arbeidsleder for å forene arbeidstakernes kompetanse med de oppgaver og krav som inngår i å mestre en arbeidssituasjon. Dette syns jeg kommer spesielt frem i observasjonene som ble foretatt i Stuen. Man kunne se arbeidsledernes kompetanse til å kunne tilrettelegge for arbeidstakerne med tanke på når og hvordan man skulle gi hjelp til den enkelte og til alle som jobber ved enten søm- eller vev-avdeling. Arbeidsledernes kompetanse kom også frem i forhold til den enkelte som trengte særskilt hjelp til å kunne arbeide, og arbeidsledernes spesielle kompetanse til å ikke bare tilrettelegge arbeidet for den enkelte, men også skape varierte arbeidsoppgaver som passet de ansattes ønsker og forutsetninger. Et eksempel på dette er at i et av tilfellene ville ikke en arbeidstaker jobbe mer med produktet hun holdt på med, en av arbeidslederne så dette og satt seg ned ved siden av henne og snakket med henne om dette. Arbeidslederen spurte den ansatte om hvorfor hun ikke ville jobbe mer med dette. Arbeidstakeren sa at dette var kjedelig og at hun ikke ønsket å jobbe med dette. Den ansatte spurte henne hva hun ville helst gjøre. Det som kom frem av ønske var noe innenfor tekstil jeg ikke vet helt om, men den ansatte og arbeidslederen kom frem til et kompromiss som gjorde at arbeidstakeren jobbet videre med en type jobb som var tilrettelagt og variert av arbeidslederen ut fra arbeidstakerens forutsetning og ønsker. Gjennom observasjonsoppholdene skjedde slike tilfeller av og til, og arbeidslederen fant ulike type jobb for arbeidstaker gang på gang, enten innenfor samme produksjonsprosess eller med et annet produkt.

I kapittel 3.4.1 *Den nærmeste utviklingssonen* skrev jeg om at Vygotsky (1978/2001) beskrev sonen for den nærmeste utvikling med tanke på opplæring og utvikling av individer. Vygotsky (1978/2001) mente at læring og utvikling står i et gjensidig forhold til hverandre, og at læring må tilpasses utviklingsnivået. Ved opplæring må man da bestemme to ulike utviklingsnivå. Det eksisterende utviklingsnivå er det mentale utviklingsnivået som har blitt grunnlagt allerede og er et resultat av visse ferdige utviklingssykluser. Det potensielle utviklingsnivået er et nivå noe alle individer har, til og med utviklingshemmede, og dette nivået kan oppnås via opplæring. Forenklet sagt er selvstendig problemløsning som et individ kan gjøre på egenhånd et pekepinn på deres eksisterende utviklingsnivå, mens det potensielle utviklingsnivået er det nivået et menneske kan nå gjennom en modningsprosess med en dyktigere andre eller veiledning, og disse funksjonene er da under utvikling. Sonen for den nærmeste utvikling er avstanden mellom selvstendig problemløsning og det potensielle

utviklingsnivået som da er problemløsning i samarbeid med dyktigere andre eller under veiledning (Vygotzky, 1978/20019). Det foreligger en viktighet over dette med tanke på tiltaksinnholdet i VTA. Jeg refererer til kapittel 3.4.2 *Tilrettelegging med tanke på å klare arbeidet* igjen, hvor §7-1 *Tiltakets innhold* beskriver kvalifisering og arbeidsinstruksjon av den enkelte ansattes arbeidsoppgaver. Mandal (2008) skriver at i dette tiltaksinnholdet skal tiltaksarrangøren, i dette tilfelle Stuen, tilby tilrettelagte arbeidsoppgaver til den enkelte, samt at arbeidsoppgavene skal kontinuerlig evalueres ut fra deltakerens eller arbeidstakerens behov og forutsetninger. Vi har allerede diskutert kvalifiseringen av de ansatte ved Stuen, men Mandal (2008) framhever at det er svært viktig at bedriftene ivaretar den løpende utprøvingen av en den enkeltes ferdigheter fordi gjennom oppfølging og tilrettelegging er det et mål med varig tilrettelagt arbeid å utvikle og opprettholde arbeidstakerens eller deltakerens ressurser. Med tanke på den nærmeste utviklingssonen og ivaretagelse av arbeidstakerens ressurser er det pragmatisk å diskutere videre om på hvilke måter tilrettelegger arbeidslederne arbeidsoppgavene som arbeidstaker skal gjennomføre eller utføre. På hvilke måter gjør arbeidslederne det? Kan man se en tilknytning mellom arbeidsinstruksjon, arbeidsoppgaver og utvikling av ressurser? Arbeidsleder Anne uttrykker seg om tilrettelegging for arbeidstakerne i forhold til produksjonsprosessen og utvikling på denne måten:

"(...) det er en del sånne hjelpemidler vi må ta i bruk for å få...altså, vi skal ha et visst nivå på produktene våre, det skal være ordentlig, det skal være skikkelig...ja, så det (tilrettelegging) er en forutsetning. Så alt vi finner på her må vi på en måte tilrettelegge i forhold til den brukergruppa vi har...å forenkle å forenkle liksom for at de skal få det til. Så å tenke enkelt må vi gjøre hele tiden. (...) alle har egentlig det, i forhold til sine forutsetninger... så det er tilrettelagt for hver enkelt. (...) alle har sine mål å jobbe frem mot, altså vi har medarbeidersamtaler med arbeidstakerne våre, og da er de med på å sette sine egne mål ut i fra ønsker og behov. Ja, så da kan de si at de har lyst til å lære det og det og det, og da setter vi det opp som målsetting som skal oppnås i løpet av neste år eller...sånn at de hele tiden skal få muligheten til å utvikle seg ja." (Arbeidsleder Anne)

Ut fra denne uttalelsen og andre uttalelser fra arbeidslederne finner vi ut at arbeidstakerne har arbeidsoppgaver knyttet nært deres behov, ønsker, utvikling og forutsetninger. Fra observasjonene kommer det frem at tilretteleggingene arbeidslederne bedriver handler for det meste om kommunikasjon og veiledning i forhold til hvordan arbeidsoppgavene skal utføres. Et tilfelle som viser hvordan en kommunikativ tilrettelegging forekom, skjedde under en observasjonsopphold i vev-avdelingen. En av de ansatte satt bare og ikke arbeidet, og gikk fra vev-maskinen sin til noen andres. Arbeidslederen så dette og kom bort til henne og

snakket med henne om det. Arbeidslederen finner ut arbeidstakeren ikke skjønner helt hva hun skal gjøre med maskinen. Den ansatte og arbeidslederen setter seg ned, og arbeidslederen viser henne hvordan man skal bruke maskinen i forhold til oppgaven som skal gjennomføres. Arbeidslederen sier også til arbeidstakeren at hun må si fra først til henne før hun går bort og kanskje forstyrrer de andres arbeid. Det som kommer frem i undersøkelsen i forhold til tilrettelegging er at det skal ikke mye til for at et individ som har lettere grad av utviklingshemning kan fungere i arbeids ut fra sine forutsetninger. Offernes og Lorentzen (2008) framlegger at svikt i adaptiv adferd ble tidligere sett på som det viktigste kriteriet, og at hovedfokuset lå på voksne enkeltpersoners evne til å fungere selvstendig og tilpasse sin adferd på en selvregulerende måte, med minimal ekstern støtte og bistand. Dette hovedfokuset på svikt i adaptiv adferd kom som en holdningsendring i Norge i 70-tallet, og denne sosiale modellen har perspektiv rettet mot samspillet mellom individets forutsetninger og omgivelse, og hvordan omgivelsene legger til rette for at vedkommende skal kunne fungere ut i fra sine forutsetninger (Hegdal, 2005). Dette synes jeg er et perspektiv man kan finne igjen i Stuen, og er et viktig perspektiv for arbeidslederne å ta med seg i arbeidsinstruksjon og tilrettelegging av arbeidstakerne. Arbeidstakernes adaptive adferd og funksjonsevner har noe å si for hva deres forutsetninger er, og hvordan tilretteleggerne eller arbeidslederne legger til rette forholdene for mestringsopplevelse blir da opp til den forutsetningen de har.

6.4 Trives de, og hva kan man finne av mestring finner her?

I det følgende skal vi diskutere om arbeidstakerne ved Stuen trives, og vi skal også diskutere hvorvidt de opplever mestring ut fra det de selv opplever av tilretteleggingene og tilretteleggingene som finner sted i arbeidsstedet. Arbeidsmarkedstiltakene, slik som Varig Tilrettelagt Arbeid, vi har i Norge har den målsettingen om å kunne bidra med å øke mulighetene for deltakelse i arbeid. Hvorfor er det så viktig for dem å delta i arbeidslivet? Trives arbeidstakerne, og opplever arbeidstakerne at de mestrer arbeidsoppgavene? Finner vi det Siri Næss beskriver som grunnstemning av glede i arbeidsstedet? Er arbeidsstedet en vei til mellommenneskelige relasjoner og hvis det er det, er dette da en vei til livskvalitet? Er jobben begripelig, håndterbar og meningsfull som medfører en indikasjon på at

arbeidstakerne mestrer? Disse er noen av spørsmålene vi skal se på når vi skal diskutere om varig tilrettelagt arbeid bidrar til mestringsopplevelse hos arbeidstakerne.

6.4.1 Grunnstemning av glede?

Hva finner vi ut blant Stuens arbeidstakere i forhold til trivsel. Trives de i arbeidsstedet? Jeg refererer til punkt 3. *Mestring* hvor Tøssebro (1996) mener at livskvalitet er lik mestring. Videre framheves det av Siri Næss (jfr. Kristoffersen, 2005, s.48) sin definisjon av livskvalitet at det er det samme som å ha det godt, og å ha det godt er å ha positive følelser i og positive vurderinger av sitt eget liv. Livskvalitet kan forstås som psykisk velvære knyttet til enkeltpersonene selv og ikke samfunnet, livskvalitet er da tilknyttet personen indre subjektive opplevelse, og ikke til materielle forhold. Livskvalitet kan også knyttes til tilstedeværelsen av indre positive opplevelser som trivsel, glede og tilfredshet. Men med tanke på at yrkeshemmede med utviklingshemming har barrierer eller hindringer i forhold til deres forutsetninger og funksjonsevner til å være på jobb har de en økt sårbarhet for skadelig påvirkning som går utover deres livskvalitet og velvære (Bøckmann, 2008). Hvordan opplever de jobben? Trives arbeidstakerne ved arbeidsstedet Stuen?

I fra arbeidslederne får jeg et inntrykk av at de gjør det. Begge arbeidslederne peker mot undersøkelser som er foretatt internt i forhold til trivsel. En av arbeidslederne, Anne uttalte seg slik om trivsel på jobben:

”(...) vi har jo brukerundersøkelser her, og skårer veldig høyt (på trivsel). Altså, de trives veldig på jobben, og det gjelder jo for så vidt personalet også, det er lite utskiftninger...stabilt personale, og det tyder jo på at folk trives.” (Arbeidsleder Anne).

Arbeidslederne sier at de ansatte, både arbeidstakerne og personalet, trives. Men er dette på grunn av tilretteleggingene som finner sted i arbeidsmiljøet, eller er det på grunn av andre forhold? For å finne ut hvordan arbeidstakerne trives på arbeidsstedet ble de stilt spørsmål om hva de liker med jobben. Under intervju situasjonen var dette spørsmålet et av spørsmålene de ikke brukte langt tid på å tenke seg til et svar. En av arbeidstakerne uttalte seg i forhold til pausen de har midt på dagen, andre med arbeidet hun holder på med, og andre svarte i forhold til ressursene som finnes i arbeidsstedet.

”(...) jeg liker best storefri! Eller friminuttet, eller lunsjpausen. For da er jeg med de andre (arbeidstakerne).” (Arbeidstaker Mari).

”Jeg liker vevingen veldig godt. (...) Nei, det er vanskelig å si akkurat korrekt hvorfor veving, men nei, jeg liker å holde på med det.” (Arbeidstaker Kaja).

”Jeg liker best å sy til forslag (spesielle bestillingsvarer). (...) Fordi det er så fine farger å velge mellom av dem ja!” (Arbeidstaker Lana).

Disse uttalelsene gir et diffust svar på om de trives, men man kan si at arbeidstakerne har ulike grunner for hvorfor de trives. Jeg mener at for det meste så trives de på grunn av tilretteleggingene som finner sted i arbeidsmiljøet. Arbeidsstedet Stuen har ressurser som gjør at de kan imøtekomme den enkelte arbeidstakers ønsker og behov, og arbeidslederne har kompetanse og ressurser til å kunne skape et arbeidsmiljø de trives i. Et eksempel på at de trives i arbeidsstedet er under et observasjonsopphold hvor det sosiale samspillet dreide seg både om deres kjærlighetsliv og arbeidet de utførte. Arbeidstakerne snakket om hva de skulle i Alle Hjertes Dag, og samtidig stilte spørsmål om hvordan det gikk med produktet de holder på med. Alle var med i samtalen, og dette gjaldt også arbeidslederen. Mens det sosiale samtalen pågikk, som involverte alle tilstede, hjalp arbeidslederen med arbeidsoppgavene deres og hjalp også til med å skaffe de materielle ressursene som arbeidstakerne trengte for å gjennomføre produktet.

Vi må samtidig ikke glemme at livskvalitet er noe som er en ytterst subjektiv opplevelse og følelse, ettersom trivsel er knyttet til enkeltpersoners positive vurderinger og gode følelser i sitt eget liv (Kristoffersen, 2005). Likevel kan vi ikke avfeie observasjonene og at både arbeidsledernes og arbeidstakernes uttalelser i forhold til trivsel er noe som er triviell, jeg mener at disse inntrykkene er en troverdig fremstilling av at arbeidstakerne ved Stuen trives i større eller mindre grad. I forhold til trivsel fant Mandal (2008) også ut at deltakere i VTA tegner et positivt bilde av bedriftene. Han fant også ut at det er stor grad av nærhet mellom ansatte og ledere.

6.4.2 Arbeid som vei til mellommenneskelige relasjoner?

En videre diskusjon av livskvalitet er lik mestring kan ses i utgangspunkt i Bøckmann (2008) sin videreføring av begrepet livskvalitet til å også gjelde om mellommenneskelige relasjoner,

et positivt selvbylde og et aktivt liv. De menneskelige relasjoner som finnes i arbeidslivet er noe som yrkeshemmede med utviklingshemning kan finne i det sosiale aspektet av deltakelse i arbeidsliv. Jeg referer til underkapittel 2.3 *Deltakelse i arbeidsliv* hvor det står at Normann m.fl. (2008) skriver at deltakelse i det sosiale og i samfunnet er en menneskerett for alle, hvor målet om deltakelse i samfunnet betyr at den det gjelder kan være en del av samfunnet på lik linje med alle, med de samme plikter og rettigheter som alle andre. Mulighetene for yrkeshemmede som deltar i arbeidslivet kan bestå av lavstatus jobber, men yrkeshemmede opplever imidlertid at de er til nytte og arbeidsoppgavene oppleves som meningsfulle (Buli-Holmberg, 2008). Hvordan bidrar arbeidsstedet Stuen til at arbeidstakere kan delta i arbeidslivet med tanke på det sosiale aspektet av arbeid?

Vi tar for oss utformingen av arbeidsstedet. Jeg refererer til kapittel 3.4.2 *Tilrettelegging med tanke på å klare arbeidet* hvor det står at i vestlig kultur er rommene i en bygning organisert på en bestemt måte etter deres funksjoner, og hvordan rommene er organisert kan bidra til en forutsigbar og konsistent plan for personene som oppholder og bruker rommene til daglig (Hegdal, 2005). Byggets struktur har en særskilt betydning for utviklingshemmede fordi en stor del av deres orientering i verden baserer seg på ikke-verbal kommunikasjon. Sandvin (i Hegdal, 2005, s.64) legger vekt på at rommenes funksjon og struktur har særlig betydning for det sosiale felleskapet som utspiller seg i rommene. Ut fra et mellommenneskelig aspekt kan vi også trekke inn Simonsen (jfr. Hegdal, 2005, s.64) sitt arbeid om den sosiale betydningen et rom har. I dette beskriver han rommets tre dimensjoner. Den første dimensjonen beskriver hvordan rommet representerer strukturelle betingelser for sosiale prosesser. Den andre dimensjonen er at utformingen av rommet er en refleksjon av ulike funksjoner, verdier og meninger. Den tredje dimensjonen beskriver hvordan det romlige inngår som et viktig aspekt i sosial praksis og utfoldelse. Med tanke på deltakelse i arbeidsliv er det viktig å stille spørsmål om hvordan Stuen tilrettelegger de ulike rommene i forhold til deltakelse, sosial praksis og utfoldelse? Ut fra det som har blitt observert er rommene i Stuen bygget opp under vestlig kultur hvor de ulike rommene har ulike funksjoner. Rommene er klart fordelt mellom hva rommene representerer av funksjon, hvor rommene er skilt mellom arbeid og mellommenneskelig relasjonsutfoldelse. Med dette mener jeg at arbeid foregår i et rom, mens det sosiale foregår i et annet. Dette framgår også i observasjonene av arbeidstakerne hvor alle arbeidstakerne hadde uformelle samtaler i kantinen, mens i arbeidsrommene hadde samtalen både en formell og uformell tone ved seg. Det framgår da at arbeidsstedet har et tilrettelagt miljø hvor både arbeid og mellommenneskelig relasjon kan utfolde seg. Samtidig må vi også

se om deltakelsen arbeidstakerne har i arbeidsstedet samsvarer med VTA sitt formål om deltakelse i arbeidsliv.

I kapittel 2.5 *VTA som arbeidsmarkedstilbud for arbeidstakere* står det at Varig tilrettelagt har som formål å gi arbeid til mennesker som ikke kan delta i ordinært arbeidsliv, og som på grunn av varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne har behov for tett oppfølging og spesiell tilrettelegging (Spjelkavik, 2012). Mandal (2008) skriver at arbeidsmarkedstiltakene skal bidra til å øke mulighet til deltakelse i vanlig arbeid, tiltakene skal også bidra til å styrke kompetanse og evne til arbeid, og hindre at arbeidstakere faller ut av arbeidslivet. Deltakelse i arbeidsliv blir skrevet av Kassah (2008) som en aktivitet som finner sted i sosiale sammenhenger. Dermed må da deltakelse i arbeidsliv handle også om arbeidet bidrar til gi arbeidstakere en kompetanse og evne av å opprettholde og vedlikeholde mellommenneskelige relasjoner i arbeid, og ikke bare tilrettelegging med tanke på å klare arbeidsoppgavene? Olsen (2009) beskrev jo dette i forhold til hva som kunne være viktig for yrkeshemmede i VTA, og da kom det frem at det er andre aspekter av arbeid som hadde større betydning, slik som det sosiale aspektet eller arbeids som et middel til egennytte, og slik det framgår i foregående tekst bidrar arbeidsstedet Stuen med å gi rom for sosial utfoldelse som også synes å være et viktig aspekt innenfor deltakelse i arbeidsliv for yrkeshemmede.

6.4.3 Det begripelige, håndterbare og meningsfulle

I de foregående punktene har vi diskutert arbeidets betydning for den enkelte ved en VTA-bedrift og Stuen, og vi har også diskutert oppfatningen av lønnsforholdet arbeidstaker har. Vi har også diskutert hvorvidt man kan finne trivsel ved arbeidsstedet, og om deltakelse i arbeidsliv bidrar til mer enn det å klare arbeidet. I dette punktet skal jeg diskutere hvorvidt arbeidstakerne ved VTA-bedriften Stuen mestrer sine arbeidsoppgaver og om arbeidslivet bidrar til å gi dem en mestringsopplevelse. Jeg refererer til kapittel 3 *Mestring* med tanke på hvorfor det er så viktig for arbeidstakere å oppleve mestring i arbeidslivet. På grunn av sårbarheten utviklingshemmede kan være utsatt og mottakelige for (Bøckmann, 2008), er det pragmatisk å diskutere om arbeidstakerne faktisk mestrer deltakelsen i arbeidslivet. Vi har allerede diskutert kvalifisering og arbeidsinstruksjon av arbeidstakernes arbeidsoppgaver. Men hvordan opplever arbeidstakerne mestring i arbeidsstedet deres? Kan man si at de har en

sterk opplevelse av sammenheng ut fra det som tilrettelegges? Jeg refererer til kapittel 3. *Mestring* hvor det framgår at mestring blir definert på mange ulike måter, og likeså er det mange forskjellige betraktninger om hva det innebærer å mestre noe. Mestring og mestringsevne kan være begreper som kan forstås på flere ulike måter, og konsekvensen av dette kan ha noe å si for éns praksis (Norman et al., 2008). Likeledes definerer arbeidslederne i Stuen under samtale mestring i forhold til ulike ting. Noen av disse uttalelsene var slik:

”Mestring, det er å være mest mulig selvstendig i arbeidsprosessen, at vi på en måte klarer å lære de å være så selvstendige som mulig i arbeidsprosessene sine. At de har en trygghet i forhold til arbeidsoppgavene som gjør at de...uavhengig av oss kan på en måte ta seg til arbeidsoppgavene sine.” (Arbeidsleder Anne)

”Mestring, det vil jo si å...at de klarer å gjøre den jobben de blir satt til. Det vil jeg si at det er ...og at de ser at de mestrer, og som det er på veven for eksempel hvor e ser at det blir produkt til slutt som gjør at de ser at de mestrer å få ferdig et produkt kanskje. Men at de rett og slett gjør jobben sin. Kan være på jobb, komme på jobb hver dag og gjøre den jobben de gjør. Altså, noen sitter jo bare da og river, men det er jo ingen som kan veve hvis man ikke river, så det er jo en veldig viktig bit av hele arbeidet vårt, og da tenker jeg at når de gjør den jobben så mestrer de en jobb og kan være stolt av det.” (Arbeidsleder Anita)

Slik det framgår av deres definisjoner av mestring har de noen ulike synspunkter, men også noen likheter. Begge definerer mestring i forhold til selvstendighet i arbeidet, og mens Anita legger vekt på de ulike arbeidsoppgavene i produksjonslinjen og det å gjøre jobben deres, legger Anne vekt på læringsbegrepet av å arbeide selvstendig og å føle trygghet i det arbeidet arbeidstakerne gjør. Jeg mener at begge ikke tar feil, og tolker deres uttalelser om mestring i forhold til å kunne arbeide ved arbeidsstedet på grunn av tilrettelegging og oppgaver. Vi skal diskutere mestringsbegrepet nærmere, og se dette i sammenheng med det Bøckmann (2008) skriver om i forhold til den sårbarheten mennesker med utviklingshemming kan være utsatt for kan medføre til et negativt selvbilde fordi man stadig kommer for kort i forhold til sine ferdigheter i familieliv, idrett, arbeid og lignende sammenhenger. Med tilknytning til denne oppgaven skal vi da se på mestringsbegrepet i forhold til arbeidstakerne med utviklingshemming sin opplevelse av sammenheng i arbeidslivet. Har de en sterk opplevelse av sammenheng? Jeg refererer til kapittel 3.1. *Om mestring* hvor det framgår i teksten hva opplevelse av sammenheng er for yrkeshemmede i arbeid. Opplevelse av sammenheng er en del av Antonovskys (1987/2012) mestringstilnærming hvor mennesket kan plasseres i et kontinuum mellom en helse- og uhelseende. Plasseringen av mennesket i kontinuumet er avhengig av hvordan én selv opplever å takle og å imøtekomme de kravene som oppstår i éns

omgivelser, dette handler altså om hvordan et individ håndterer stressfaktorene i sitt liv. Meningen med salutogene modellen er da å ikke ensidig fokusere på sykdommens etiologi, altså at man ikke bare fokuserer på de stressfaktorene som tilsier at personen er syke, men at man retter oppmerksomheten mot mestringsressursene personen besitter. Antonovsky (1987/2012) beskrev ikke stressfaktorer som en onde, men noe som er evinnelig tilstede og må da ikke bare anses som patologiske faktorer. Med dette mente han at stressfaktorer trengte ikke bare nødvendig å være patologiske, men også helsefrembringende. Helsefrembringende stressfaktorer er avhengig av hvorvidt spenningen hos mennesket som opplever stress, kan oppløses på en tilfredsstillende måte og hva deres karakter er. Hva kan dette handle om for arbeidstakerne ved Stuen? Vi skal videre redegjøre for hva som kjennetegner et menneske som mestrer ut fra Antonovskys tilnærming og se hvorvidt arbeidstakerne opplever mestring i forhold til dette.

I Antonovsky (1987/2012) salutogene tilnærming ligger opplevelse av sammenheng som kjernen i hans mestringsperspektiv. Med opplevelse av sammenheng prøver han å se hvordan et menneske kan bevare sin plassering i helseenden eller hvordan man kan bevege seg mot det. I begrepet OAS, eller opplevelse av sammenheng, betrakter han tre kjernekomponenter som sentrale for mestring. Disse tre komponentene er begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet. For å diskutere og/eller avgjøre om en arbeidstaker ved Stuen mestrer sine arbeidsoppgaver og arbeidsliv må vi først se på hvordan opplevelse av sammenheng virker inn i et arbeidende individ. Dette gjøres via å se på de enkelte komponentene hver for seg, og vi skal se hvordan ulike stressfaktorer kan virke inn i opplevelse av sammenheng og hvordan arbeid kan bidra til en forsterket OAS.

Ifølge Antonovsky (1987/2012) handler begripelighet om i hvilken grad man opplever at stimuli kan utsetter for i indre og ytre miljø er kognitivt velordnet, forståelig, strukturert og sammenhengende. Det motsatte av opplevelsen av begripelighet vil være at man opplever stimuli som uorganisert, uforståelig og kaotisk. Antonovsky (1987/2012) understreker det at stimulansen trenger ikke å være ønskelig. For arbeidstakere handler ikke da om arbeidsoppgavene er ønskelig eller interessante, men at arbeidsoppgavene er noe som arbeidstaker kan begripe og kan klare. Håndterbarhet blir definert av Antonovsky (1987/2012) som i hvilken grad et individ opplever at man har adekvat nok ressurser til disposisjon til å kunne håndtere kravene man blir stilt for av stimulansene. Det handler da om arbeidstakerne har de ressursene som treng for å håndtere de indre og ytre kravene som

arbeidsmiljøet eller arbeidsoppgavene krever av dem. Meningsfullhet er den siste kjernekomponenten vi skal ta for oss, og dette handler om i hvilken grad individet føler at livet er følelsesmessig forståelig (Antonovsky, 1987/2012). Dette handler om hvorvidt man føler at det er verdt å bruke krefter på noen av tilværelsens problemer, at problemene er verdt innsatsen og engasjement, og at man føler at utfordringene er noe man kan mestre og ikke belastninger kan man være foruten. Det handler ikke om at personen gleder seg over noe alvorlig eller tragisk, men at personen som opplever utfordringene klarer å ta den utfordringen og prøver å finne meningen bak disse hendelsene. Det handler da om jobben arbeidstakerne har er noe de opplever som viktig, verdifullt, meningsfullt eller belastende og krevende for deres livstilværelse. Hvordan man virker dette inn på et individs mestringsopplevelse?

Jeg refererer til kapittel 3.2. *Stressfaktorer, arbeid og OAS* hvor det redegjøres for det Antonovsky (1987/2012) skrev om mestring og stressfaktorer ut fra et introvert perspektiv. Stressfaktorer kan beskrives som krav som man ikke har en automatisk eller umiddelbar respons på, og disse stressfaktorene bidrar til at en person opplever en spenningstilstand, og det kan oppstå fravær i et individs generelle motstandsressurser. Alle mennesker, ifølge Antonovsky (1987/2012) har stressfaktorer i sitt liv, og våre generelle motstandsressurser er med på å påvirke vårt overskudd til å mestre vår tilværelse. Generelle motstandsressurser ble betraktet som livsopplevelser preget av medbestemmelse, indre sammenheng, og en ekvilibrium mellom over- og underbelastning. De generelle motstandsressurser kan da betraktes som en faktor som styrker eller skaper en sterk opplevelse av sammenheng, og er da en del av mestringsopplevelsen. I tilfeller hvor et individ møter stressfaktorer i livssituasjoner er det da individets OAS-nivå som bestemmer om resultatet blir helsefremmende, nøytralt eller skadelig (Antonovsky, 1987/2012).

Hva kan føre til en sterk opplevelse av sammenheng hos et menneske som har en utviklingshemming og som arbeider? Har stressfaktorer knyttet til arbeidsoppgaver eller arbeidsmiljø noe si i forhold til mestringsopplevelse og da opplevelse av sammenheng? Det ble hevdet av Antonovsky (1987/2012) at det er flere arbeidsbetingelser som kan føre til at et arbeidende voksent menneske kan ha en sterk OAS eller mestring. Det som kan bidra til en følelse av at arbeidet gir mening er at individet stadig opplever at man tar del i et sosialt verdsatt beslutningstaking. Ifølge Antonovsky (1987/2012, s.123) beskriver Frankenhauser dette som muligheten til å påvirke arbeidssituasjonen sin, og stolthet og glede over arbeidet.

Følelse av stolthet og glede over arbeidet gjør at man har et eierforhold til det, og man kan kjenne lysten til å gjøre arbeidet man gjør. Antonovsky (1987/2012) anså også en annen arbeidsbetingelse som var viktig for sterk opplevelse av sammenheng, og det er at virksomheten ansees som sosialt verdsatt fra to hold. Den sosiale verdsettingen av virksomheten man har tilknytning til, og den sosiale verdsettingen som kommer til uttrykk gjennom de ressursen samfunnet tildeler den enkelte arbeidsgruppen. En høyere grad av balanse mellom den enkeltes rettferdighetssans og opplevelse av at virksomheten og arbeidet man utfører er sosialt verdsatt, bidrar til en følelse av eierforhold (Antonovsky, 1987/2012). Disse arbeidsbetingelsene kan bidra til at et individ som arbeider har en sterk OAS. Men hva med stressfaktorene relatert til arbeidsstress? Hvordan påvirker dette opplevelsen av begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet hos en ansatt i Stuen? Har de en OAS-nivå som tilsier at de mestrer, og da på hvilke måter?

Det som blir avgjørende for at et voksent arbeidende menneske, slik som en arbeidstaker i Stuen, opplever indre sammenheng eller begripelighet handler først og fremst om at det er system på ting og sammenheng. Det handler også om den følelsen av at jobben er sikker og at éns rolle som ansatt er klart og tydelig, og er bygget opp under informasjonsutveksling og kommunikasjon i sosiale relasjoner på arbeidsplassen. I tillegg handler begripelighet om at arbeidsoppgavene som arbeidstakerne er noe de begriper og klarer å håndtere (Antonovsky, 1987/2012). Det som kommer fram i samtale med arbeidstakerne ved Stuen er at de fleste har arbeidsoppgaver de klarer på egenhånd, altså at det er begripelig. Jeg mener arbeidsstedet bidrar til en opplevelse av begripelighet på grunn av at varig ansettelse i VTA bidrar en følelse av sikkerhet hos utviklingshemmede, samtidig som kommunikasjonen og informasjonsutveksling kommer frem som viktige hold i arbeidsledernes tilrettelegging av arbeidsoppgaver for arbeidstakerne ved Stuen.. I samtale med arbeidstakerne ble de stilt spørsmål om hva de klarer av arbeidsoppgavene, og uttalelsene deres varierte. Noen av arbeidstakerne snakket om at arbeidsoppgavene er noe hun klarer på egenhånd og at de er ikke vanskelig å holde på med. En annen arbeidstaker snakket om at hun klarer det meste selv, og at det hender hun spør de andre (personalet i dette tilfellet) om hjelp når hun ikke forstår oppgavene.

"(...) de (arbeidsoppgavene) er ikke vanskelige...de er greie. Jeg for det til hvis jeg...du skal gjøre det sånn og sånn og sånn (gestikulerer, hermer etter en arbeidsleder)...så får jeg det til." (Arbeidstaker Mari).

”Når vi skal veve noe så forklarer de hvordan vi skal veve...så klarer egentlig jeg alt selv.” (Arbeidstaker Hege).

Det kommer frem i deres uttalelser om begripelighet angående arbeidsoppgaver at arbeidsoppgavene er noe de klarer selv med minimal støtte og bistand. Disse uttalelsene blir understøttet av observasjonene som ble foretatt i forhold til deres tilrettelegging av arbeidsoppgaver, hvor tilretteleggingen forekom for det meste av verbale instruksjoner om hvordan å løse oppgaven de har blitt tildelt av arbeidsleder. Disse uttalelsene blir også understøttet av arbeidslederens uttalelser i forhold til fordeling av arbeidsoppgavene. Jeg refererer til kapittel 6.3. *Tilrettelegging i forhold til deres forutsetninger, behov og bestemmelse?* hvor arbeidsleder Anita snakker om at de tilrettelegger og fordeler arbeidsoppgavene ut fra hva den enkelte ansatte kan gjøre i forhold til hvilke arbeidsoppgaver arbeidslederne kan tilby.

”(...) det er noen som kan gjøre enkelte arbeidsoppgaver som kanskje andre ikke kan gjøre igjen, så det fordeler vi utover i forhold til at vi har hele spekter av arbeid (...) men det er jo det vi da putter de inn på, der de mestrer og kan.” (Arbeidsleder Anita).

Dette understøtter arbeidstakernes uttalelser angående begripelighet i forhold til arbeidsoppgavene, men hvordan opplever arbeidstakerne håndterbarhet i bedriften Stuen? Antonovsky (1987/2012) mener at det som blir avgjørende for opplevelse av håndterbarhet er erfaringer preget av en passende balanse mellom belastninger. Det er ikke av betydning hvem som definerer den ansattes arbeidsoppgaver, men det som er av betydning er at man har ressurser til rådighet for å kunne løse arbeidsoppgavene sine adekvat nok. Dette innebærer at man har ressurser i forhold til materialer, utstyr, ferdigheter og kunnskaper. Det å ha ressurser til rådighet handler også om å ha en opplevelse av at den formelle sosiale strukturen arbeidet inngår i, forsørger oss utstyret og miljøet for at den ansatte kan kunne utføre arbeidet godt nok. Vi må også være klar over, ifølge Antonovsky (1987/2012), at det kan forekomme uformelle sosiale strukturer i arbeidsmiljøer, og at disse sosiale relasjonene kan noen ganger være viktigere enn den formelle strukturen stiller til rådighet for arbeidstakerne og deres egne ressurser. En høy grad av håndterbarhet hos en person, er et individ som ikke opplever seg som et offer for situasjonen (Antonovsky, 1987/2012). Man har da de ressursene man trenger for å håndtere de indre og ytre kravene som arbeidsmiljøet eller arbeidsoppgavene krever av dem. Kan vi si at arbeidstakerne i bedriften Stuen har en opplevelse av håndterbarhet som samsvarer med det som har kommet oventil? Ut fra det som har kommet frem i teksten samsvarer både uttalelsene fra samtale med arbeidstakerne og observasjonene som ble

foretatt i forhold til både det sosiale aspektet og ressurser som omhandler arbeidstakernes opplevelse av håndterbarhet angående arbeidsoppgaver. I samtalen med arbeidstakerne hvor det dreide seg om hva de trenger hjelp med i forhold til arbeidsoppgavene deres, kommer det frem igjen ulike svar. Noen sier at de trenger hjelp i forhold å begynne med arbeidet som jeg tolker som en form for formell sosial struktur hvor arbeidsleder gir en arbeidstaker en kommunikativ tilrettelegging, mens andre uttalte seg med at de trenger hjelp i forhold til forståelse av hva de skal gjennomføre og gjøre. En annen arbeidstaker snakket om at hun trenger bare å se på de andre arbeidstakerne for å klare arbeidet, og jeg tolker dette som en ressurs innenfor de uformelle sosiale strukturene som oppstår i arbeidsmiljøet.

”(...) av og til hvis jeg er...ting jeg ikke skjønner...så forklarer (arbeidsleder) hvordan til meg. Sånn (gestikulerer)...når jeg veve så vet jeg ikke helt hvordan jeg skal begynne...så...liksom de hjelper meg med å begynne da. (...) det er jo arbeidslederne som skal hjelpe oss. Når vi skal veve noe så forklarer de hvordan vi skal veve...så klarer egentlig jeg alt selv.” (Arbeidstaker Hege)

”(...) innimellom så spør jeg de andre ansatte i personalet om de kan hjelpe meg når jeg ikke forstår meg på oppgavene. (...) for det meste (hjelp) fra arbeidslederne når vi får nye oppgaver vi skal jobbe med og jeg ikke forstår det.” (Arbeidstaker Lana)

Jeg tolker arbeidsledernes tilrettelegging i form av en kommunikativ tilrettelegging som en bidrag til at arbeidslederne opplever håndterbarhet i forhold til sine arbeidsoppgaver. Siden Stuen er en produksjonsrettet bedrift har de materielle ressurser som arbeidstakerne trenger for å gjennomføre arbeidsoppgavene, samtidig framgår det i et tidligere tekst om at arbeidslederne har kunnskap om tekstilproduksjon som utgjør en ressurs for deres ansatte som trenger bistand i arbeidet. Det framgår også i observasjonene av arbeidstakerne ved Stuen at de har ferdigheter som utgjør deres ressurs for å håndtere de indre og ytre kravene som inngår i arbeidsoppgavene deres. I et av observasjonsoppholdene ble en ansatt spurt av arbeidstaker om hva hun holder på med i produksjonen av ryer. Her svarer arbeidstaker adekvat om at hun klipper opp stoff for å kunne sy dem sammen til ryer. Et annet eksempel på deres ferdigheter i tekstilproduksjon er hvor alle satt stille, ingen stilte spørsmål på hva som skulle gjøres, og de satt der og arbeidet ved deres arbeidsplasser. Men opplever arbeidstakerne ved Stuen at arbeidet de utfører er meningsfullt? Hvordan bidrar arbeidsstedet Stuen med å gi arbeidstakerne meningsfullt arbeid?

Med arbeidsrelatert stress mener (Antonovsky, 1987/2012) den enkelte ansattes beslutningsfrihet én har og mulighet til å påvirke arbeidssituasjonen. Ansatte som selv bestemmer arbeidstempo, arbeidsoppgaver og rekkefølge, opplever sitt arbeid som meningsfullt. Det er når man har innflytelse og mulighet til å være med i beslutninger at man får lyst til å investere krefter i arbeidet. Innflytelse i denne sammenheng handler om to forhold. Det ene er makten som den enkelte ansatte har til å påvirke det han gjør, og det andre er makten til å påvirke de viktige tingene som foregår rundt ham. Denne makten innebærer ikke nødvendigvis monopol på kontrollen, men det handler om at man opplever makten legitim fordelt, og at man som en del av et felleskap mener at man har god nok påvirkning på de avgjørelsene som tas (Antonovsky, 1987/2012). Mestring kan også forstås som den positive følelsen og opplevelsen av det å være egenmektig over sitt eget liv eller en situasjon (Normann et al., 2008). Dette handler da om en arbeidstaker har makt til å være selvbestemmende eller medbestemmende i forhold til deres arbeidssituasjon. Å være selvbestemmende har betydning for både éns livskvalitet og livsvilkår (Hegdal, 2005), og slik som Askheim (2003) beskriver det så er mulighetene til å leve et selvstendig og selvvalgt liv en indikasjon på høy livskvalitet. Er arbeidstakerne autonome, selvbestemmende og medbestemmende? Selvbestemmelse i denne sammenheng handler om to motsigende forhold. Det ene er selvbestemmelse gjennom fravær av styring og innblanding fra andre, og det andre er selvbestemmelse gjennom egne evner til å oppnå sine preferanser og interesser (Tøssebro, 1996). I sammenheng med arbeidsliv, så framholder Hegdal (2005) spørsmål om selvbestemmelse og medbestemmelse i beslutninger om utviklingshemmedes egne liv, dette på grunn av at arbeidstakere med utviklingshemming har begrensede muligheter til å selv ta viktige avgjørelser og overskue konsekvensene av disse avgjørelsene. Det handler om å legge til rette miljøet slik at mennesker med utviklingshemming kan være med på å bestemme og gjøre egne valg. Muligheter og rett til selvbestemmelse ligger i hvordan miljøet legger dette opp, og det som blir av betydning er da personalets verdigrunnlag, grunnholdninger og syn på utviklingshemmedes autonomi og selvbestemmelse (Hegdal, 2005). Selvbestemmelse kan da sies å ha noe å si for en persons opplevelse av meningsfullhet i arbeidet, men dette handler ikke om uvilkarlig selvbestemmelse eller medbestemmelse i en arbeidssituasjon. Det dreier seg heller om at et individ som ikke er selvbestemmende eller medbestemmende finner situasjonen stressende, og det blir dermed opp til den enkelte arbeidsleder som har ansvaret for arbeidstaker å skape et miljø som bærer preg av medbestemmelse som stemmer overens med arbeidstakers behov, forutsetninger og interesse til en viss grad. I forhold til medbestemmelse og arbeidsoppgaver skriver Mandal (2008) at det som tilbys av

arbeidsoppgaver må kontinuerlig endres og evalueres ut fra de forutsetningene og behovene arbeidstakeren har. Med andre ord er det de individuelle forutsetningene som skal være bestemmende for hvilke arbeidsoppgaver arbeidstaker skal gjennomføre eller utføre. I bedrifter som ikke krever formell utdanning handler arbeidsoppgaver seg som oftest om lavstatusjobber, men samtidig kan yrkeshemmede oppleve at disse arbeidsoppgavene er til nytte i bedriften og meningsfulle (Buli-Holmberg, 2008). For at arbeidstaker selv skal oppleve at oppgavene er meningsfulle bør arbeidsoppgavene være tilrettelagt etter den enkeltes ønsker og forutsetninger. Slik som Antonovsky (1987/2012) beskrev det at det å ha innflytelse eller medbestemmelse på det man gjør, gjør at man får lyst til å investere krefter i det. Bidrar arbeidet til en opplevelse av meningsfullhet hos arbeidstakerne? Samsvarer teksten ovenfor med det som har kommet frem i undersøkelsens samtaler og observasjoner?

I forhold til arbeidsoppgavene samsvarer teksten om selvbestemmelse og medbestemmelse med uttalelsene til arbeidslederne og det som kom frem i observasjonene. Under observasjon var det flere ganger at arbeidstakeren ikke ville holde på med akkurat den arbeidsoppgaven. Arbeidsleder og arbeidstaker kom da til en kompromiss om hva arbeidstaker skulle holde på med. Dette blir understøttet av en av arbeidsledernes uttalelser i forhold til tilrettelegging og selvbestemmelse:

"(...) vi har medarbeidersamtaler med arbeidstakerne våre, og da er de med på å sette mål ut i fra ønsker og behov. Ja, så de kan si at de har lyst til å lære det og de og det, og da setter vi det opp som målsetting som skal oppnås i løpet av neste år eller...sånn at de hele tiden skal få muligheten til å utvikle seg ja. (...) der er det jo vi som kommer inn, vi må jo tilpasse mestringsnivået til hver enkelt. Vi må jo se hvilke muligheter de har, og så må vi på en måte gi arbeidsoppgaver som passer hver enkelt i forhold til forutsetningene." (Arbeidsleder Anne)

Jeg tolker både uttalelsene og observasjonene som har blitt foretatt i forhold til tilrettelegging samsvarer med det som kommer frem i teksten angående det å skape rom for at utviklingshemmede arbeidstakere kan oppleve selvbestemmelse og medbestemmelse i arbeidsmiljøet til en viss grad. I tillegg samsvarer det med VTA sitt tiltaksinnhold i forhold til det å ha medarbeidersamtale, og det å tilrettelegge arbeidsoppgavene i forhold til arbeidstakernes forutsetninger, behov og ønsker. Men opplever arbeidstakerne meningsfullhet med arbeidsoppgavene eller er henviser arbeidstakerne til andre forhold i arbeidsstedet Stuen som er viktige og meningsfulle for dem?

Til en viss grad samsvarer det som kommer frem i teksten om det å oppleve meningsfullhet i arbeid. Som tidligere nevnt uttalte arbeidstakerne seg om hvorfor arbeidet er viktig for dem, og her kom det frem at arbeidet er viktig av ulike grunner. Arbeidstakerne ble også stilt spørsmål om hva som var viktig for dem i jobben, og ut fra dette kom det forskjellige svar. Noen uttalte seg om i forhold til at arbeidet kan bidra til stolthet over arbeidet eller produktet de holdt på med, mens andre holdt frem det sosiale felleskapet i arbeidet som viktig for dem i arbeid. En av deltakerne henviste til trivsel som det viktigste for henne, mens en annen snakket om at hun ikke tenkte så mye på hvorfor jobben er viktig for henne.

”Nei, det vet jeg ikke helt. Tenker ikke så mye på det (om jobben).” (Arbeidstaker Hege).

”(...) det viktigste for meg i....nå i hvert fall...er å bli ferdig med skolen og bare rett og slett jobbe med mine kollegaer og se flere mennesker som kommer innom butikken og sånne ting, ja.” (Arbeidstaker Lana).

”Det viktigste for meg er at jeg har det fint! På jobben og hjemme generelt.” (Arbeidstaker Mari)

Ut fra det som kommer frem i uttalelsene tolker jeg at det meningsfulle med jobben er ikke nødvendigvis arbeidet de utfører. For de fleste arbeidstakerne handler arbeidet om det sosiale felleskapet som kommer frem i de uformelle sosiale strukturene vi allerede har diskutert om, og arbeidets betydning og mening for arbeidstakeren blir da som Olsen (2009) beskriver som det sosiale aspektet av å delta i arbeidsliv. Opplevelse av meningsfullhet blir da i forhold til trivsel i arbeidsmiljøet, de sosiale mellommenneskelige relasjonene, vennskapene som stiftes og vedlikeholdes i arbeidsstedet Stuen. Er det da arbeidsoppgavene eller arbeidsmiljøet som blir opplevelsen av det meningsfulle for arbeidstakerne ved Stuen? Kan vi da si at arbeidstakerne mestrer arbeidssituasjonen ut i fra en helhetlig vurdering av arbeidstakernes opplevelse av sammenheng? Kan vi si at arbeidslederene ved en VTA-bedrift som Stuen bidrar til å skape muligheter for at arbeidstakerne kan oppleve mestring?

I et kontinuum mellom uhelse og helse vil da en person med sterk opplevelse av sammenheng befinne seg i helseenden, eller at man har en mestringsfølelse, når livserfaringene er helhetlig preget av indre sammenheng, medbestemmelse og en balanse mellom over- og underbelastning (Antonovsky, 1987/2012). Arbeidslederene mener arbeidstakerne mestrer og noen av uttalelsene forekom slik:

”Ja, det gjør de, de mestrer det (arbeidssituasjonen), fordi vi er her og tilrettelegger sånn at de kan mestre, for det er jo vår oppgave som arbeidsledere her. Det er jo å tilrettelegge sånn at de skal klare jobben sin og at de skal føle mestring og ha det bra.” (Arbeidsleder Anita)

”(...) absolutt, og du ser jo det også når de mestrer noe nytt hvor...de blir så lykkelige ikke sant. Og stolte over å kunne mestre nye ting, så det er viktig at vi alle har mål å strekke oss etter. Så hver enkelt har sin plan og sine mål for...hvordan vi skal utvikle seg.” (Arbeidsleder Anne)

Jeg tolker disse uttalelsene som noe som samsvarer med det som har kommet tidligere i teksten om begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet ved spørsmålet om arbeidslederne skaper muligheter for arbeidstakerne til å oppleve mestring. Arbeidstakerne på sin side opplever arbeidsoppgavene sine som begripelige og håndterbare, men hva med opplevelse av meningsfulle? Tar vi utgangspunkt i Antonovsky (1987/2012) sin definisjon av mestring i forhold til en helhetlig vurdering av arbeidstaker mestringsopplevelse kan det sies at deres opplevelse av sammenheng er sterk i den grad at de har en mestringsopplevelse i forhold til det begripelige og håndterbare aspektet av arbeidsoppgaver og –miljø, men at det kan diskuteres videre om hva opplevelse av sammenhengsnivået hadde vært i forhold til det meningsfulle aspektet av arbeid. Jeg mener at arbeidslederne ved denne VTA-bedriften bidrar til mestringsopplevelser i forhold til det begripelige og håndterbare i form av de tilretteleggingene som finnes i arbeidsoppgaver og –miljø. Men det meningsfulle er noe som jeg mener er en subjektiv opplevelse, og kan dermed ikke påpekes uten en undersøkelse videre. Kan vi si at de mestrer ut fra opplevelse av sammenheng? Kanskje til en viss grad?

6.5 AVSLUTNING

Avslutningsvis skal jeg i underkapittel 6.5.1 *Slutninger i forhold til diskusjonene om arbeidets betydning, lønn, tilrettelegging og mestring* trekke konklusjoner i forhold til det som kom frem i de ulike diskusjonskapitlene. Dette kapitlet blir en syntese av diskusjonskapitlenes enkeltdeler, og vi skal trekke slutningene ut fra en helhetlig perspektiv av det som har kommet fra.

Det siste underkapitlet 6.5.2 *Avsluttende kommentarer* tar for seg betraktninger om hvordan det var å jobbe med denne oppgaven, og de erfaringene som ble gjort med arbeidet. Samtidig

kommer det også kommentarer i forhold til om hva jeg synes denne oppgaven besvarer av problemstillingene.

6.5.1 Slutninger i forhold til diskusjonene om arbeidets betydning, lønn, tilrettelegging og mestring?

Ut fra diskusjonen om jobbets betydning og viktighet fant vi ut at arbeidstakernes arbeid kan defineres til en viss grad til Kassah (2008) sin definisjon av arbeid som en aktivitet, med fysisk eller mental innsats, der det foreligger et tilsetnings- og lønnsforhold. Vi fant da ut at defineringen av arbeid er noe som samsvarer med denne definisjonen i den grad at det finnes aktivitet av fysisk og mental karakter, men at defineringen avviker i forhold til lønnsforhold. Fra undersøkelsen kommer det frem at vi ikke kan definere arbeidet til arbeidstakerne med utviklingshemming ved Stuen ut fra forholdet lønn, fordi de så på det sosiale aspektet av arbeid som det betydningsfulle. Vi kan kanskje trekke slutningen om at arbeid for utviklingshemmede beror seg på mer enn bare lønnsforholdet, og at man da må se på andre faktorer som gjør at deres arbeid er mer enn bare lønnet aktivitet.

Det sosiale aspektet av arbeid kommer således frem i diskusjonen av hvordan arbeidstakerne ved Stuen forholder seg til sin lønn. Lønnen i denne sammenheng er om bonuslønn, siden hovedinntekten til arbeidstakerne er deres uføretrygd. Arbeidslederne fra undersøkelsen mente at lønnen var noe de trivdes med, og at lønnen gjorde dem stolte og at de satte pris på den. Arbeidstakerne på sin side pekte på at lønnen er av ulike betydning. Noen pekte på at lønnen var viktig for å kunne gjøre aktiviteter utenfor jobben, mens andre pekte på at de burde få mer lønn i forhold til arbeidet de gjør. Vi kan trekke den slutningen at for de fleste arbeidstakerne ved Stuen så blir lønnen et middel for å kunne sosialisere seg med andre utenfor jobben, og at lønnen er et middel for å kunne tilfredsstille det materielle behovet.

I kapittel 6.3 *Tilrettelegging i forhold til arbeidstakernes forutsetninger, behov og bestemmelse?* ble det diskutert om tilretteleggingene arbeidslederne gjør er i forhold til arbeidstakernes forutsetninger og behov, og om disse tilretteleggingene tar forbehold til arbeidstakernes selv- og medbestemmelse. Det som kom fram i diskusjonen var at tilretteleggingene arbeidslederne gir er noe som samsvarer med det VTA som tiltak skal inneholde. Fra arbeidslederne kommer det også frem at tilretteleggingene foregår i forhold til

arbeidstakernes behov, forutsetninger og utviklingspotensial, og at tilretteleggingene foregår samtidig med arbeidstakernes ønsker. At det foregår tilrettelegging med utgangspunkt i deres ønsker handlet da ikke om at arbeidslederne uvilkårlig ga seg etter hvert ønske, men at det forekom kompromiss mellom arbeidstaker og arbeidsleder. Vi kan konkludere med at de ansattes arbeidstilrettelegging forekommer etter deres forutsetninger og behov, og at de har en form for medbestemmelse i forhold til de arbeidsoppgavene som finnes i en produksjonsrettet bedrift som Stuen.

Diskusjonen om trivsel ved Stuen diskuterte om arbeidstakerne har en grunnstemning av glede og dermed livskvalitet. Arbeidslederne i undersøkelsen uttalte seg om de brukerundersøkelsene som befant seg internt om trivsel, og de snakket om at arbeidstakerne skåret høyt i trivsel. Diskusjonen om trivsel var også i forhold til om arbeidstakerne trivdes på grunn av arbeidsoppgavene eller om det var andre forhold som gjorde at de trivdes. Arbeidstakerne sine uttalelser om trivsel er noe som understøtter arbeidsledernes uttalelser, men arbeidstakerne sine uttalelser er av ulike betydninger for hvorfor de trives. Noen sa at de trives på grunn av arbeidsoppgavene, mens andre påpekte arbeidsstedets ressurser. En av arbeidstakerne snakket om lunsjpausen med de andre arbeidstakerne, om at dette var det hun likte best med arbeidsstedet. Selv om uttalelsene er noe diffuse mener jeg at de trives på grunn av arbeidsledernes tilrettelegging av arbeidsmiljøet. Mandal (2008) skrev om nærhet mellom arbeidstaker og arbeidsleder, og med observasjonene som ble foretatt i Stuen så man tydelig at det var nærhet mellom personalet og de ansatte. Fordi svarene fra arbeidstaker er diffuse kan det være vanskelig å trekke slutningen om at ”ja, de trives”. Som det ble poengtert tidligere er opplevelse av trivsel noe som er ytterst subjektiv, men ut fra det som kom fram i både uttalelsene og observasjonene kan vi kanskje konkludere med at arbeidstakerne trives ved Stuen i større eller mindre grad.

I kapittel 6.4.2 diskuterer jeg hvorvidt arbeidslederne bidrar til å skape et arbeidsmiljø som en vei til mellom-menneskelige relasjoner. Dette ble diskutert i forhold til arbeidsstedet utforming, og da om arbeidsstedet hadde en universell utforming som bidro til liten grad av barrierer for utviklingshemmede. Det ble også diskutert om hvorvidt arbeidsstedet samsvarer med VTA sitt formål om deltakelse i arbeidsliv for utviklingshemmede. I observasjonsundersøkelsene som ble foretatt i arbeidsstedet fant vi ut at arbeidssteds utforming har ingen sosiale barrierer eller fysiske hindringer, og at arbeidslederne bidro til å skape et arbeidssted hvor det var plass for mellommenneskelige relasjoner og et arbeidssted med sosiale

strukturer. Med dette kan vi trekke slutning om at arbeidsstedet Stuen samsvarer med et av formålene for hva VTA skal være, og det er deltakelse i arbeidsliv.

Diskusjon i kapittel 6.4.3 *Det begripelige, håndterbare og meningsfulle* handlet om hvorvidt arbeidsstedet bidro til tilrettelegging som gjorde at arbeidstakerne opplevde mestring med sine arbeidsoppgaver. Dette ble diskutert i lys av mestringsperspektivet, OAS, til Antonovsky sin salutogene tilnærming. Komponentene (begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet) til opplevelse av sammenheng var det som ble styrende for diskusjonen om arbeidstakerne opplevde mestring med tilretteleggingsarbeidet arbeidslederne gjorde. I samtale med arbeidslederne ved Stuen kom det fram at de opplever og mener at arbeidstakerne deres mestrer arbeidssituasjonen. Det som kom fram i diskusjonen om undersøkelsens resultater var at arbeidstakerne opplevde mestring i forhold til at arbeidsoppgavene var begripelige og håndterbare. I mens kom det også fram i undersøkelsen at det meningsfulle med arbeidet var nødvendigvis ikke arbeidet selv eller arbeidsoppgavene. Det som kom fram som det meningsfulle i arbeidet, med tanke på uttalelsene og observasjonsdokumentene, var av ulike karakterer. Noen pekte på at det meningsfulle eller det viktige ved arbeidet deres ved Stuen var at de hadde det godt på jobben, mens noen påpekte at det viktigste var å være med folk på jobben og sosialisere seg med kundene deres. En av deltakerne snakket om at hun ikke tenkte så mye på hva som var så viktig med jobben. Med tanke på dette kan jeg konkludere med at VTA-bedriften Stuen bidrar til et arbeidssted som ved tilrettelegging av arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø, bidrar til å gi arbeidstakerne mulighet til mestringsopplevelser. Arbeidstakerne på sin side opplever mestring ved at de opplever arbeidsoppgavene begripelige og at arbeidsmiljøet er håndterbar. Siden det meningsfulle er noe som er en ytterst subjektiv opplevelse, og er en faktor som ved undersøkelsen ga diffuse resultater i undersøkelsen kan vi si at de mestrer sine arbeidsoppgaver og arbeidsmiljøet til en viss grad ut fra opplevelse av sammenhengskomponenten meningsfullhet. Dette må sees i sammenheng med at denne undersøkelsen er en enkelstudie, og at for å få større sikkerhet om det meningsfulle opplevelsen må det foretas flere undersøkelser som ser på opplevelse av sammenheng hos arbeidstakerne som har utviklingshemming og som arbeider ved en VTA-bedrift.

Men ut fra et helhetlig bilde av det som har kommet fram i diskusjonen om arbeidsstedet Stuen, mener jeg at arbeidstakerne ved bedriften Stuen er mennesker som mestrer sin arbeidssituasjon, og at det er på grunn av at arbeidslederne som bidrar til å skape arbeidsoppgaver og et arbeidsmiljø de trives i. Samtidig har Stuen ressurser, i form av

materielle forhold og arbeidsledernes kompetanse og ferdigheter til å kunne tilrettelegge ut fra arbeidstakernes behov, ønsker og forutsetninger.

6.5.2 Avsluttende kommentarer

Denne oppgaven har vært lærerik og spennende å arbeide med. Å ha arbeidet med utviklingshemmedes arbeidsliv har gitt meg større innsikt og dypere forståelse i et aspekt av deres liv som jeg synes at man ikke belyser nok, altså arbeidslivet deres. Gjennom dette arbeidet har jeg sett hva betydningen av arbeid er for utviklingshemmede, samtidig har jeg sett hva som må til for at arbeidstakerne skal kunne delta i arbeidslivet. Med denne oppgavens teoretiske og empiriske grunnlag har jeg prøvd å belyse problemstillingen som er et aspekt i deres liv som jeg synes ikke er belyst nok i samfunnet. Inntrykket jeg satt igjen med etter undersøkelsene, samtalene og diskusjonene var at disse er mennesker med utviklingshemming som kan jobbe, og at de bør derfor få de mulighetene der ute i arbeidsmarkedet til å kunne arbeide, være aktivt og deltakende i deres voksenliv. Med denne oppgaven har jeg sett at muligheten for at mennesker med utviklingshemming kan være deltakende i arbeidslivet må begynne med et endring i perspektiv av arbeid som begrep, og endring i samfunnsstruktur hvor det viktigste nødvendigvis ikke er produksjon og profitt, men et grunnsyn av kameratskap, selvvverdighet og de sosiale relasjoner som oppstår spontant i det sosiale felleskapet av arbeidsliv. Jeg ser samtidig at overføringsverdien er usikker og begrenset ettersom denne undersøkelsen er en enkelstudie. Det må foretas flere undersøkelser av emnet og benyttelse av andre metoder for at denne undersøkelsen skal ha større overføringsverdi. Likevel så jeg at denne VTA-bedriften har noe for seg i skapelse av muligheter for utviklingshemmedes mestringsopplevelse i arbeidslivet. Hvordan er det med de andre vernede bedriftene mon tro?

Litteraturliste

Bøker:

Antonovsky, A. (2012). *Helsens mysterium. Den salutogene modellen*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag. Utgitt 1987 med tittel: *Unraveling the Mystery of Health. How People Manage Stress and Stay Well*.

Askheim, O. (2003). *Fra normalisering til empowerment. Ideologier og praksis i arbeid med funksjonshemmede*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Bjørndal, C. (2002). *Det vurderende øyet. Observasjon, vurdering, og utvikling i undervisning og veiledning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Bjørnrå, T. (2008) "Selvbestemmelse og hjelp til selvbestemmelse". I: Bjørnrå, T., Guneriussen, W og Sommerbakk, V. (red.). *Utviklingshemning, autonomi og avhengighet*. Oslo: Universitetsforlag.

Buli-Holmberg, J. (2008). "Inkludering i arbeidslivet". I: Befring E. og Tangen. R. (red.) *Spesialpedagogikk* (4.utg). Oslo: Cappelen Akademisk Forlag

Bullingmo, G. (1993). *Tilrettelegging av arbeid. Kunnskap, kompetanse og erfaring med opplæring og tilrettelegging av arbeid for personer med psykisk utviklingshemming*. Sandvika: Oslo og Akershus Vernepleierhøgskole.

Bøckmann, S. (2008). *Utviklingshemming og sorg*. Oslo: Cappelen Akademisk

Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode – en kvalitativ tilnærming* (2.utg). Oslo: Universitetsforlaget.

Ellingsen, K. (2014). "Deltakelse som mål og ambisjon for profesjonell praksis". I: Ellingsen, K. (red.). *Utviklingshemming og deltagelse*. Oslo: Universitetsforlag

Ellingsen, K., Jacobsen, K. og Nicolaysen, K. (2002). *Sett og forstått. Alternativer til tvang og makt i møtet med utviklingshemmede*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Grue, L. (2001). *Motstand og mestring. Om funksjonshemming og livsvilkår* (Rapport Nr.1/01). Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA).

Grøsvik, K. (2008). "Diagnostisering av utviklingshemning hos barn". I: Eknes, J., Bakken, T., Løkke, J. og Mæhle, I. (red.). *Utredning og diagnostisering. Utviklingshemning, psykiske lidelser og atferdsvansker*. Oslo: Universitetsforlag.

Hegdal, U. (2005). *Betydning av arbeid og arbeidsmiljø. En studie av et arbeidssenter for mennesker med utviklingshemning*. Tønsberg: Forlaget Aldring og Helse.

Ingebretsen, R. (2012). "Når livet snus opp ned. Mestringsutfordringer ved brå omveltning i voksenalder". I: Thorsen, K, og Grassman, E. (red.). *Livsløp med funksjonshemming*. Oslo: Cappelen Damm

Kassah, A. (2008) "Arbeid og samfunnsdeltakelse. Om funksjonshemming og inkluderende arbeidsliv". I: Bjørnrå, T., Guneriusen, W og Sommerbakk, V. (red.). *Utviklingshemning, autonomi og avhengighet*. Oslo: Universitetsforlag.

Kleven, T. (2002a)., "Innledning" I: Kleven, T. (red.). *Innføring i pedagogisk forskningsmetode. En hjelp til kritisk tolking og vurdering*. Oslo: Unipub.

Kleven, T. (2002b)., "Begrepsoperasjonalisering" I: Kleven, T. (red.) *Innføring i pedagogisk forskningsmetode. En hjelp til kritisk tolkning og vurdering*. Oslo: Unipub.

Kleven, T. (2002c)., "Data og datainnsamlingsmetoder". I: Kleven, T. (red.) *Innføring i pedagogisk forskningsmetode. En hjelp til kritisk tolkning og vurdering*. Oslo: Unipub.

Kristoffersen, N. (2005). "Helse og sykdom". I: Kristoffersen, N., Nordtvet, F. og Skaug, E. (red.). *Grunnleggende sykepleie. Bind 1*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Kvale, S. og Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2.utg). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Kvernbekk, T. (2002). "Vitenskapsteoretiske perspektiver". I: Lund, T. (red.). *Innføring i forskningsmetodologi*. Oslo: Unipub.
- Lund, T. (2002). "Metodologiske prinsipper og referanserammer". I: Lund, T. (red.). *Innføring i forskningsmetodologi*. Oslo: Unipub.
- Lysvik, L. (2008) "Bestemmelse og medbestemmelse". I: Bjørnrå, T., Guneriussen, W og Sommerbakk, V. (red.). *Utviklingshemning, autonomi og avhengighet*. Oslo: Universitetsforlag.
- Mandal, R. (2008). *"De har jo uansett uførepensjon". En undersøkelse av arbeidsmarkedstiltaket Varig tilrettelagt arbeid (VTA)* (Rapport Nr.42). Oslo: FAFO
- Meyer, J. (2008) "Mennesker med utviklingshemming og sosial kapital". I: Bjørnrå, T., Guneriussen, W. og Sommerbakk, V. (red.). *Utviklingshemming, autonomi og avhengighet*. Oslo: Universitetsforlag.
- Normann, T., Sandvin, J. og Thommesen, H. (2008). *Om rehabilitering. Mot en helhetlig og felles forståelse?* (2.utg). Oslo: Kommuneforlaget.
- Offernes, N. og Lorentzen, E. (2008). "Diagnostisering av utviklingshemming hos voksne". I: Eknes, J., Bakken, T., Løkke, J. og Mæhle, I. (red.). *Utredning og diagnostisering. Utviklingshemning, psykiske lidelser og atferdsvansker*. Oslo: Universitetsforlag.
- Olsen, T. (2006). *En helt vanlig jobb? En studie av utviklingshemmede i arbeidslivet* (Rapport nr.6). Bodø: Nordlandsforskning.
- Olsen, T. (2003). *Litt av en jobb! En studie av tilrettelagt arbeid for personer med utviklingshemming* (Rapport nr.12). Bodø: Nordlandsforskning.

Olsen, T. (2002). *Lønn for strevet? Om tilrettelagt arbeid for utviklingshemmede*. (SOR-rapport nr.5). Hentet fra:
http://www.samordningsradet.no/sitefiles/4055/Arkiv_Rapport/Fullversjoner/2002/Fullversjon_5_02.pdf

Olsen, T. (2009). *Versjoner av arbeid. Dagaktivitet og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen* (Doktoravhandling). Uppsala: Universitetstrykkeriet.

Spjelkavik, Ø., Børing, P., Frøyland, K. og Skarpaas, I. (2012). *Behovet for varig tilrettelagt arbeid* (Rapport nr.14). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Tøssebro, J. (1996). *En bedre hverdag? Utviklingshemmedes levekår etter HVPU-reformen*. Oslo: Kommuneforlaget.

Vedeler, L. (2000). *Observasjonsforskning i pedagogiske fag. En innføring i bruk av metoder*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Vygotsky, L. (2001). "Interaksjon mellom læring og utvikling". Utgitt 1978 med tittel: Mind in Society. I: Dale (red.). *Om utdanning. Klassiske tekster*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Nett:

Arbeids- og sosialdepartementet (2006). *Arbeid, velferd og inkludering*. (St.meld.nr.9 2006-7). Hentet fra: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/dok/regpubl/stmeld/20062007/stmeld-nr-9-2006-2007-.html?showdetailedtableofcontents=true&id=432894> .

Arbeids- og sosialdepartementet (2012). *Arbeidsrettede tiltak*. (NOU 2012:6) Hentet fra: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/dok/nouer/2012/nou-2012-6.html?id=672029> .

Arbeids- og sosialdepartementet (2012). *Flere i arbeid*. (Meld.St.nr.46 2012-13). Hentet fra: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/dok/regpubl/stmeld/2012-2013/meld-st-46-20122013.html?id=733259>

Arbeids- og velferdsetaten (2012). *Statres – Ressursinnsats, aktiviteter og tjenester, relaterte indikatorer*. Hentet fra: https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/statistikker/nav_statres/aar/2013-11-01?fane=tabell&sort=nummer&tabell=144393 . (2014, 20.mai)

Arbeids- og velferdsetaten. Statres (2012). StatRes. Ressursinnsats, aktiviteter og tjenester, relaterte indikatorer

Folketrygdloven, LOV-1997-02-28-19. §12 (1997) Hentet fra: www.lovdata.no

Det Kongelige barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (2012). *Frihet og likeverd. Om mennesker med utviklingshemming*. (Meld.St.nr.45 2012-13). Hentet fra: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/regpubl/stmeld/2012-2013/meld-st-45-2012--2013/5/7/3.html?id=731326>

NAV (2014, 15.mars). *Om NAV*. Hentet fra: <https://www.nav.no/Om+NAV/NAV> .

NAV (2014, 20.mars). *Varig Tilrettelagt Arbeid*. Hentet fra [nav.no](https://www.nav.no/Arbeid/Arbeidsrettede+tiltak/Varig+tilrettelagt+arbeid/Varig+tilrettelagt+arbeid.905.cms): <https://www.nav.no/Arbeid/Arbeidsrettede+tiltak/Varig+tilrettelagt+arbeid/Varig+tilrettelagt+arbeid.905.cms> .

NAV (2014, 22.april). *Arbeid med bistand*. Hentet fra: <https://www.nav.no/Arbeid/Arbeidsrettede+tiltak/Arbeid+med+bistand>

Vedlegg / Appendiks

VEDLEGG 1: Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste

VEDLEGG 2: Intervjuguide for arbeidstakerne

VEDLEGG 3: Intervjuguide for arbeidslederne

VEDLEGG 1

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 25
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Peer Møller Sørensen
Institutt for spesialpedagogikk Universitetet i Oslo
Postboks 1140 Blindern
0318 OSLO

Vår dato: 21.01.2014

Vår ref: 36722 / 2 / KH

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 17.12.2013. All nødvendig informasjon om prosjektet forelå i sin helhet 17.01.2014. Meldingen gjelder prosjektet:

36722	<i>Mestring med tilrettelegging i vernede bedrifter - Opplevelse av mestring hos arbeidstakere med utviklingshemming</i>
Behandlingsansvarlig	Universitetet i Oslo, ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig	Peer Møller Sørensen
Student	Wilkinley Rabang

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 30.05.2014, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Kjersti Haugstvedt

Kontaktperson: Kjersti Haugstvedt tlf: 55 58 29 53

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Wilkinley Rabang kinley.rabang@gmail.com

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no
TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@svt.uio.no

VEDLEGG 2

Intervjuguide for samtale med arbeidstaker

Innledning

- Jeg forteller om meg selv og hva hensikten med dette intervjuet er.
- Jeg forteller om hva jeg er interessert i å vite noe om deres opplevelser og erfaringer med å jobbe her.
- Forteller informantene om at båndopptaket blir bare hørt av meg og ingen andre, og at personopplysninger blir anonymisert.

Åpningsspørsmål:

Spm 1: Kan du fortelle litt om deg selv?

Om jobben:

Spm 2: Hva jobber du med her?

Spm 3: Hva synes du om jobben din her?

Spm 4: Hva liker du best med jobben, og hva liker du mindre av?

Om lønn

Spm 5: Hva synes du om lønnen din?

Spm 6: Er lønna viktig for deg?

Spm 7: Hvorfor er den/er den ikke viktig for deg?

Om arbeidsoppgaver

Spm 8: Klarer jobben, og hva klarer du?

Spm 9: Hva trenger du hjelp med når du jobber?

Spm 10: Hva slags hjelp trenger du?

Spm 11: Er dere flinke til å hjelpe hverandre her?

Om arbeidslivet

Spm 12: Er jobben viktig for deg?

Spm 13: Hvorfor er den/er den ikke viktig for deg?

Spm 14: Hvis du kunne forandre noe på jobben, hva ville det ha vært?

Spm 15: Hva er viktig for deg (med tanke på jobben, fremtiden, livet osv.)?

VEDLEGG 3

Intervjuguide for samtale med arbeids-/avdelingsleder

Innledning

- Jeg forteller om meg selv og hva hensikten med dette intervjuet er.
- Jeg forteller om hva jeg er interessert i å vite om deres opplevelser og erfaringer med å jobbe her.
- Forteller informantene om at båndopptaket blir bare hørt av meg og ingen andre, og at personopplysninger blir anonymisert.

Åpningsspørsmål

Spm 1: Kan du fortelle litt om deg selv? (Utdannelse, stilling, ansvarsområde)

Spm 2: Kan du fortelle litt om avdelingen? (hvordan er avdelingen; bygd opp, infrastrukturen, fordelingen, hvem jobber her, ulike tiltak slik som VTA-tiltak osv.)

Spm 3: Hvem kan jobbe her? (de generelle egenskapene til arbeidstakerne, forutsetninger og behov i forhold til diagnoser osv.)

Om lønn

Spm 4: Hva er arbeidstakernes lønnssystem, og har du noe synspunkt på hvordan arbeidstakerne forholder seg til lønn?

Om tilrettelegging

Spm 5: Hvordan tilrettelegger dere arbeidet for arbeidstakerne? (hjelpemidler, kommunikasjon, verktøy i arbeidet)

Spm 6: Er det noen som har tilrettelegginger utenom det vanlige?

Om mestring

Spm 7: Hva definerer du som mestring?

Spm 8: Hva synes du om trivselsnivået på jobben?

Spm 9: Mener du at arbeidstakerne mestrer arbeidsnivået eller arbeidet generelt?

Spm 10: På hvilke måter bidrar arbeidet til mestringsfølelse?

Spm 11: Hvis det var noe du kunne endre på, hva ville det ha vært?