

# Betydningen av å ha en jobb.

*En kvalitativ studie av tilrettelagt arbeid for mennesker med lett grad av utviklingshemming.*

Christina Wiig



Masteroppgave i spesialpedagogikk

Institutt for spesialpedagogikk

Det utdanningsvitenskaplige fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

Våren 2015



# **Betydningen av å ha en jobb.**

*En kvalitativ studie av tilrettelagt arbeid for mennesker med  
lett grad av utviklingshemming.*

© Christina Wiig

2015

Betydningen av å ha en jobb.

Christina Wiig

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

Trykk: Reprosentralen, Universitetet i Oslo

# Sammendrag

## Tittel

Betydningen av å ha en jobb. En kvalitativ studie av tilrettelagt arbeid for mennesker med lett grad av utviklingshemming.

## Bakgrunn, formål og problemstilling

Arbeidet er en betydningsfull del av voksenlivet, og kan også ha betydning for ens selvbilde i form av for eksempel status som en arbeidende voksen. Mennesker med utviklingshemming er også voksne som vil ha behov for å arbeide, og kunne ha anerkjennelse som arbeidende voksne. Å undersøke hva det betyr for mennesker med lett grad av utviklingshemming å arbeide har vært noe av formålet med denne studien, og hvilken betydning det kan ha for deres selvbilde. Noe av formålet har også vært å la mennesker med utviklingshemming selv fortelle om sine opplevelser av å ha en jobb.

Problemstillingen har vært: *Hvilken betydning har arbeid for arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming i en VTA-bedrift når det gjelder deres eget selvbilde?*

Problemstillingen har blitt operasjonalisert med forskningsspørsmålene:

- 1) Hvordan opplever arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming sitt arbeid?
- 2) Hva gjør VTA-bedriften for at arbeidstakere skal oppleve tilhørighet til sin arbeidsplass?
- 3) Hva gjør VTA-bedriften for at arbeidstakerne skal oppleve mestring?
- 4) Hva bidrar til å gi arbeidstakerne opplevelse av mestring i følge dem selv?
- 5) I hvilken grad opplever arbeidstakerne å være til nytte?
- 6) I hvilken grad har arbeidstakerne egne ansvarsområder?
- 7) Hvordan oppfatter arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming seg selv?

## Metode

Studien har hatt en kvalitativ forskningstilnærming. Det har blitt benyttet kvalitativt forskningsintervju med semistrukturert form. Fire arbeidstakere og to arbeidsledere ved to ulike bedrifter i Østlandsområdet ble intervjuet, hvor deres opplevelser og tanker om sine

arbeidsplasser kom fram. Intervjuene ble tatt opp på lydopptak og transkribert. Analysearbeidet har tatt form som meningskategorisering med begrepsstyrte kategorier, preget av min meningstolkning. Resultatene har blitt framstilt i et selvforstående perspektiv, samt et teoretisk perspektiv.

## **Resultater**

Å ha et arbeid ble opplevd som positivt. Arbeidet var betydningsfullt på flere måter. Det var betydningsfullt for å kunne opprettholde rutiner og døgnrytme, samt å ha en meningsfull aktivitet. Arbeid hadde også betydning sosialt sett, og skapte trivsel og tilhørighet. Det var også et fokus på samarbeid, og at alle var et ledd i en prosess, noe som bidro til ansvarsfølelse for arbeidstakerne. Arbeidet hadde også betydning for opplevelsen av å være til nytte, både for bedriften og for lokalsamfunnet. Det hadde betydning for mestring, forstått som at man får til sine arbeidsoppgaver. Arbeidet ble tilrettelagt slik at arbeidstakerne kunne ha en opplevelse av mestring, noe bedriftene lykkes med da arbeidstakerne nettopp hadde en slik opplevelse. Arbeidet ga også arbeidstakerne mulighet til å være seg selv, og kunne få tilpasningene de trengte. Det gjorde at arbeidstakerne kunne få vist og brukt sin kompetanse, samt opprettholde disse ferdighetene. Arbeidstakerne oppfattet seg selv som flinke til å jobbe, og som omtenkssomme arbeidstakere som tok hensyn til sine kolleger. De oppfattet også seg selv som arbeidende voksne. Arbeidet hadde med dette, betydning for arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming i en VTA-bedrift på flere ulike måter. Betydningen arbeidet hadde for deres selvbylde, ble vist gjennom mestring, tilhørighet og kompetanse.

# Forord

Å skrive denne masteroppgaven har vært en lærerik, spennende og utfordrende prosess, og det er med tilfredshet jeg nå leverer den fra meg.

Først og fremst vil jeg takke alle informanter som tok i mot meg med åpne armer og vennlige ord. Dere lot meg komme på besøk, intervjuet dere og få et innblikk i deres hverdag. Dere har i stor grad gjort det mulig for meg å gjennomføre denne studien, noe jeg setter enorm pris på!

Jeg ville takke veilederen min Hanne Marie Høybråten Sigstad, for faglige innspill, korrektur og motiverende ord. Takk for at du også hjalp meg å rydde i tankene mine, og stadig minnet meg om at å skrive masteroppgave først og fremst er gøy! Tusen takk.

Jeg vil i tillegg takke mine venner, medstudenter, kjæresten og familien min som har hjulpet til med prøveintervju, kommet med innspill og lest korrektur, lyttet til gleder, tanker og frustrasjoner rundt oppgaven. Takk for at dere har holdt ut med meg gjennom en lang og krevende prosess.

Jeg avslutter med dette min utdanning ved Universitetet i Oslo for å ta fatt på arbeidslivets gleder og utfordringer.

Christina Wiig,

Råde, 2015.





# Innholdsfortegnelse

1	Introduksjon .....	1
1.1	Målgruppen.....	2
1.2	Arbeid og utviklingshemming .....	3
1.3	Tidligere forskning .....	6
1.4	Formål med studien .....	8
1.5	Problemstilling.....	8
1.5.1	Forskningsspørsmål.....	9
1.5.2	Begrepsavklaringer.....	9
1.6	Disposisjon .....	10
2	Teoretisk ramme.....	11
2.1	Selvilde .....	11
2.2	Selvopfatning.....	12
2.2.1	Reell og ideell selvopfatning.....	13
2.3	Identitet og selvet.....	14
2.3.1	Subjekt - objekt .....	14
2.4	Selvverd .....	15
2.5	Selvilde og utviklingshemming .....	16
2.6	Mestring.....	17
2.7	Forventning om mestring.....	17
2.7.1	Mestringserfaring .....	18
2.7.2	Vikarierende erfaringer .....	18
2.7.3	Sosial overtalelse.....	19
2.7.4	Fysiologisk og emosjonelt energinivå.....	19
2.8	Sommerschilds modell om mestringens vilkår.....	20
2.8.1	Tilhørighet.....	22
2.8.2	Kompetanse .....	25
2.8.3	Kommentarer vedrørende modell om mestringens vilkår.....	27
2.9	Avsluttende kommentarer.....	27
3	Metode.....	29
3.1	Kvalitativ forskningsmetode.....	29
3.2	Kvalitativt forskningsintervju.....	29

3.3	Validitet, generalisering og reliabilitet .....	30
3.4	Metodiske utfordringer når informanter har utviklingshemming.....	32
3.5	Kontakt med NSD .....	33
3.6	Etiske betraktninger .....	33
3.7	Planlagt utvalg .....	34
3.8	Utvalgsprosessen .....	35
3.8.1	Informert samtykke .....	35
3.9	Besøk til arbeidsplassene.....	36
3.10	Utarbeidelse av intervjuguide. ....	36
3.10.1	Begrepsvaliditet og begrepsoperasjonalisering.....	37
3.10.2	Utarbeidelse av intervjuguide for informantgruppe 1 .....	38
3.10.3	Alternative tilnæringer ved intervju .....	38
3.10.4	Utarbeidelse av intervjuguide for informantgruppe 2 .....	39
3.10.5	Prøveintervjuer .....	39
3.11	Metode for analyse.....	40
3.12	Innsamling av data .....	40
3.13	Transkribering og anonymisering .....	41
4	Analyse og diskusjon .....	43
4.1	Betydningen av arbeid .....	44
4.1.1	Mestring .....	49
4.1.2	Tilhørighet til arbeidsplassen .....	54
4.1.3	Kompetanse.....	58
4.2	Selvbilde .....	64
4.3	Oppsummering .....	69
4.4	Metodiske begrensninger.....	69
4.4.1	Intervjusituasjonene .....	70
4.4.2	Informert samtykke og frafall av informant.....	73
5	Avslutning .....	77
5.1	Forskningsspørsmål .....	77
5.2	Konklusjon.....	78
5.3	Avsluttende refleksjoner og veien videre .....	79
	Litteraturliste .....	83
	Vedlegg .....	91

Vedlegg 1: Intervjuguide informantgruppe 1 (arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming). .....	93
Vedlegg 2: Intervjuguide informantgruppe 2 (arbeidsledere).....	98
Vedlegg 3: Informasjonsbrev til arbeidstakerne. ....	101
Vedlegg 4: Informasjonsbrev til arbeidsleder. ....	103
Vedlegg 5: Samtalekort (bamsekort).....	106



# 1 Introduksjon

Arbeid er en egen del av voksenlivet. Vi arbeider for å gi mening til hverdagen, føle tilhørighet, utvikle oss personlig, for å lære, utvikle vennskap, og for å tjene egne penger (NFU, 2008). Arbeid gir også identitet, og gjennom arbeid får man vist hva man kan og ikke nødvendigvis hvordan man er hemmet (Thorsen, 2005). Arbeid kan bidra til økonomisk selvstendighet, deltakelse og sosial tilhørighet (Arbeids- og sosialdepartementet, 2001). Samtidig kan det ha betydning for arbeidstakeres eget selvbilde, deres voksne identitet, og være knyttet til hvordan de ser på seg selv og framstår for andre (Drew & Hardman, 2007). Med arbeid kan man vise seg verdig som bidragsyter til samfunnet, noe som er i tråd med arbeidslinjen. Arbeidslinjen har som strategi å hindre at personer støtes ut av arbeidslivet, og at de som er i stand til å utføre et arbeid skal kunne ha mulighet til dette, eventuelt i kombinasjon med trygd (Arbeids- og sosialdepartementet, 2001). Å kunne utføre et arbeid er også forankret i Grunnloven §110 som sier at «Statens myndigheter skal legge forholdene til rette for at ethvert arbeidsdyktig menneske kan tjene til livets opphold ved arbeid eller næring. Den som ikke selv kan sørge for sitt livsopphold, har rett til støtte fra det offentlige» (Grunnloven-Grl., 2014). Men hva er egentlig arbeid? Hernes (2010) prøvde å sette lønn som et kriterium for hva arbeid er. Arbeid er å skaffe en inntekt, men da ble slavearbeid problematisk å forsvare. I denne studien er det vist hvilken betydning arbeidet kan ha for flere ting, og at det ikke bare dreier seg om å skaffe en inntekt eller tjene til livets opphold. Hernes (2010) trekker også fram besværet med å definere arbeid og ikke-arbeid her til lands hvor noen arbeidstakere mottar trygd og i tillegg får en liten bonus ved å arbeide. Spørsmålet om sysselsetting kommer da fram under dette. Gjennom historien, påpeker Hernes (2010) at arbeid har blitt forbundet med slit og en nødvendighet som må til for å oppnå goder. Denne holdningen ligger kanskje fortsatt igjen under huden hos mange av oss, og en antydning av dette finner vi igjen hvis vi setter spørsmålsteget ved om ikke arbeid ved trygd kun er sysselsetting. Arbeid er nok likevel noe vi mennesker gjør fordi vil bryr oss om at samfunnet skal gå rundt, og arbeid ved trygd er nok ikke bare til for å sysselsette mennesker. Men hvilken betydning har det for oss å arbeide? Dette er et spørsmål som jeg tenker man enkelt og greit kan svare på, men jeg vil likevel undersøke dette nærmere. Betydningen av arbeid er temaet for denne studien, og spesielt betydningen av arbeid for voksne med utviklingshemming. Dette er mennesker som ofte mottar uføretrygd, men som også har mulighet til å jobbe ved siden av. Jeg tenker at dette er et viktig tema, samtidig som at det i

disse dager er samfunnsaktuelt med tanke på nye trygdeordninger og regjeringens forslag om tilbakeføring av VTA-bedrifter til kommunene (NAV, 2014b; Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2014/2015). Jeg er interessert i å undersøke hva arbeidet betyr for disse menneskene, og hvilken betydning det kan ha for deres selvbilde. Selvbilde er et tema jeg personlig er opptatt av, og jeg tenker at selvbilde kan bety mye for hvordan man fungerer i hverdagen, og for sin psykiske helse.

## 1.1 Målgruppen

I denne studien har jeg valgt å se på mennesker med lett grad av utviklingshemming, da dette er en gruppe mennesker som i voksen alder kan fungere godt i arbeidstiltak som ikke stiller for høye teoretiske krav (Haugen, 2000). For kort å innlede hva utviklingshemming er, kan man si at: «Diagnosen utviklingshemming er en samlediagnose for mennesker med ulikt funksjonsnivå» (Meyer, 2008, s.59). Det er en vanske som ofte starter tidlig i utviklingen eller kan erverves senere i utviklingsperioden (Gjærum & Grøsvik, 2002).

Utviklingshemming defineres her ut fra diagnosemanualen ICD-10 fra Verdens Helseorganisasjon. Deres definisjon lyder som følger:

Mental retardation (F70 – F79): A condition of arrested or incomplete development of the mind, which is especially characterized by impairment of skills manifested during the developmental period, skills which contribute to the overall level of intelligence, i.e. cognitive, language, motor, and social abilities. Retardation can occur with or without any other mental or physical condition. (WHO, 2010).

Det er tre kriterier som må oppfylles for å kunne få diagnosen utviklingshemming i Norge (Grøsvik, 2009). Det bør foreligge en betydelig svekkelse i *evnenivå*, som betyr at man strever med å tilpasse seg daglig og sosial fungering. *Adaptive ferdigheter* må være betydelig svekket. Adaptive ferdigheter er knyttet til sosial modenhet og evne til å tilpasse seg. Det siste kriteriet er at funksjonsvanskene bør ha vist seg i løpet av *utviklingsperioden*, som er fram til man er fylt 18 år. Utviklingshemming er også en kronisk diagnose (Smith, 2008).

I ICD-10 (WHO, 2010) opereres det med fire ulike grader av utviklingshemming; lett (mild), moderat, alvorlig og dyp. Lett grad av utviklingshemming defineres ved en IQ-skåre på 50 til 69, som hos voksne betyr en mental alder fra 9 til 12 år (WHO, 2010). Mennesker med lett grad av utviklingshemming kan ha lærevansker i skolesammenheng, men mange voksne vil

være i stand til å arbeide, delta i samfunnet og opprettholde gode sosiale relasjoner. Fysiske defekter og andre tilleggsvansker er ikke nødvendigvis fremtredende (Tidemand-Andersen, 2008). Sansene er som oftest normalutviklet, og språket kan ha et enkelt preg.

Utviklingshemming innebærer blant annet svikt i kognitive funksjoner (Tidemand-Andersen, 2008). Dette handler om oppmerksomhet, bearbeiding av informasjon, hukommelse (koding, lagring og gjenhenting), ervervelse av kunnskap og erfaringer, problemløsning, tenkning og bedømmelse (Gjærum & Grøsvik, 2002). Evne til å strukturere og omstrukturere informasjon og abstraksjonsevne er ofte svekket hos personer med utviklingshemming (Tidemand-Andersen, 2008). Noe som kan gjøre at de ikke alltid får med seg alle detaljer i det som formidles av andre. Struktur og handlinger som følger en bestemt rekkefølge kan derfor øke mestringsfølelsen og gi en trygghet for mennesker med utviklingshemming og deres vansker. Og selv om språkforståelsen er begrenset så vil mennesker med utviklingshemming kunne forstå og oppleve mestring, og oppleve seg selv som annerledes enn andre (Rognhaug & Gommæs, 2008). Mennesker med utviklingshemming vil ofte ha behov for bistand fra andre til å fungere i hverdagen (Smith, 2008). Dette kan være bistand ved egen hygiene, matlaging, mobilitet eller andre huslige sysler. Dette kan også innebære ekstra tilrettelegginger i undervisning og skolesituasjonen, eller ved fritidsaktiviteter og arbeid. Til tross for at det er flere kjennetegn som synes gjengående hos mennesker med utviklingshemming er det av betydning å påpeke at også mennesker med utviklingshemming er like unike som alle andre.

## **1.2 Arbeid og utviklingshemming**

Det er forankret i flere lover og tiltak at mennesker med funksjonshemming og utviklingshemming skal delta i arbeidslivet (Kassah, 2008). Eksempler på dette er sysselsettingsloven, lovene om attføringshjelp og uføretrygd, arbeidsmarkedsloven eller arbeidsmiljøloven. Det at også mennesker med funksjonshemming og utviklingshemming deltar i arbeidslivet, kan gi samfunnsøkonomiske gevinster, så som økt produksjon, høyere skatteinntekter og reduserte trygdeutbetalinger (Kassah, 2008). Arbeid er derfor viktig for samfunnet og ikke bare for enkeltmennesket. I denne studien vil det være enkeltmennesket som står i fokus, men det kan likevel være av betydning å se det i et samfunnsperspektiv. For enkeltmennesket kan arbeid gi tilhørighet i et sosialt miljø, ha positiv innvirkning på levekår for enkeltindividet, og gi en viktig verdi i at man ikke blir isolert i samfunnet (Arbeids- og sosialdepartementet, 1999). Det er også et mål, i følge denne stortingsmeldingen, at så mange

som mulig med ulike funksjonshemninger skal kunne delta i arbeidslivet. Det gir også gevinster i form av struktur i hverdagen, noe som kan være essensielt for mennesker med utviklingshemming da dette er en gruppe mennesker som har behov for en strukturert hverdag (Tidemand-Andersen, 2008). Arbeid kan også ha noe med identitetsutvikling å gjøre, ved at man definerer seg selv gjennom arbeidet (Kassah, 2008), og fordi at mennesker med utviklingshemming ofte kan oppleve stigmatisering, kan et arbeid derfor vise at man er noen og at man kan delta i voksenlivet på lik linje med andre arbeidende.

I dag er det flere voksne med utviklingshemming som jobber (NFU, 2008). Ofte er jobbene tilrettelagte arbeidstilbud, og det finnes ulike arbeidstilbud som tilbys; Arbeid med bistand, IA-plasser (IA), arbeidspraksis i skjermet virksomhet og varig tilrettelagt arbeid (VTA). Varig tilrettelagt arbeid (VTA) er for personer som mottar uførepensjon, og som har behov for tilrettelegginger i arbeidet (NAV, 2014a). Varig tilrettelagt arbeid omfatter både vernede bedrifter og det vanlige arbeidsmarkedet, og arbeidsplassen får økonomiske tilskudd som kan brukes til blant annet tilretteleggingstiltak for arbeidstakerne (Rognhaug & Gommæs, 2008). Omtrent 65 % av mennesker med utviklingshemming som har tilknytning til NAV, har fast arbeidsplass i skjermede virksomheter (Olsen, 2009), og det er omtrent 1300 mennesker med utviklingshemming som har jobb i ordinær bedrift i Norge (Mathisen, 2009). En tilstandsrapport fra 2012 viser at omtrent 85 % av yrkesaktive voksne med utviklingshemming har tilknytning til VTA i skjermede virksomheter, mens omtrent 15% er tilknyttet VTA i ordinære virksomheter og Arbeid med bistand (Reinertsen, 2012). Arbeid med bistand kan forklares som et avklaringstiltak for mulig innvilgelse av uføretrygd, og er egentlig lite brukt når det kommer til mennesker med utviklingshemming (Reinertsen, 2013). VTA er hjemlet i Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008) hvor det presiseres at tiltaket ikke er tidsbegrenset, men at det stadig må vurderes om arbeidstakerne skal overføres til andre typer arbeidsrettede tiltak eller til ordinære virksomheter. Deltakerne i VTA er i følge samme forskrift, regnet som arbeidstakere.

Et spørsmål kan imidlertid være i hvilken grad arbeidstilbud for mennesker med utviklingshemming anses som et behandlingstilbud eller arbeidstilbud, eller som nevnt tidligere, en form for sysselsetting. Dette kan ha sin forklaring i mangel på lønn eller at deres rolle som arbeidstaker ikke verdsettes sosialt sammenlignet med andre arbeidstakere (Hegdal & Thorsen, 2007). Olsen (2009) fant at mennesker med utviklingshemming ikke blir ansett som vanlige arbeidstakere, men at det likevel foreligger en forventning om at de skal delta i



samfunnet på denne arenaen. Arbeidet som ble gjort av arbeidstakerne han intervjuet ble ansett som både nyttig og nødvendig av kolleger og arbeidsledere, men ikke i den grad at det ble satt inn vikar ved sykdom. Det var heller ikke alltid at deres stillinger ble erstattet av andre hvis de sluttet eller pensjonerte seg. Dette forsterker også synet på at mennesker med utviklingshemming ikke alltid blir ansett som vanlige arbeidstakere.

Det kan være vanskelig å definere arbeidet mennesker med utviklingshemming gjør som arbeid når hovedinntekten likevel er trygd eller uførepensjon (Kassah, 2008), noe vi også har sett at Hernes (2010) var inne på. Et underliggende spørsmål her kan være hvorfor mennesker med utviklingshemming skal arbeide når de likevel får uførepensjon? En undersøkelse viste at VTA er et viktig tilbud for mange, hvor det ofte er et godt arbeidsmiljø og lavt sykefravær (Mandal, 2008). I undersøkelsen kom det blant annet fram at NAVs holdning til VTA-bedrifter var «De har jo uansett uførepensjon», og dette kan sies å gjenspeile noen av holdningene som foreligger i samfunnet når det kommer til arbeidstilbud for mennesker med utviklingshemming. Å undersøke hva arbeid betyr for mennesker med utviklingshemming kan muligens vise hvorfor det er viktig at de arbeider, selv om de har uførepensjon som hovedinntekt og i utgangspunktet ikke må jobbe for å tilegne seg en inntekt.

Fra 1. januar 2015 blir det endringer i reglene for uførepensjon (NAV, 2014b). Dagens uførepensjon er gjort om til uføretrygd, noe som gjør at det skal være lettere å kombinere inntekt og uføretrygd for de som har mulighet til å arbeide. Uføretrygden vil bli skattlagt som lønn og ikke pensjon, og uføretrygden vil øke for å kompensere med økt skatt. Denne nye ordningen skal fortsatt gi mottakere av uføretrygd en varig inntektssikring, og den skal gjøre det lønnsomt å ha en inntekt ved siden av. Denne nye ordningen kan gjøre det ekstra betydningsfullt for arbeidstakere med utviklingshemming å arbeide. På en annen side så kan det gjøre det enklere for andre som mottar uføretrygd å arbeide. Da kan det hende at arbeidstakere med utviklingshemming blir tilsidesatt til fordel for bedre kvalifiserte arbeidstakere, som kanskje ikke har like store behov for tilrettelegging og dermed krever færre ressurser. Regjeringen har også ytret forslag om tilbakeføring av Vekst- og attføringsbedrifter til kommunene, hvorpå kommunene skal ha noe av ansvaret for disse bedriftene (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2014/2015). Dette kan ha konsekvenser for VTA-bedrifter og ikke minst arbeidstakere med utviklingshemming. Mange kommuner har allerede stram økonomi, noe som kan føre til at VTA-bedrifter blir

nedprioritert, og i verste fall kanskje til og med lagt ned. Å undersøke hva arbeid betyr for mennesker med utviklingshemming, kan derfor vise hvor viktig det er for disse arbeidstakerne å ha et arbeid.

### 1.3 Tidligere forskning

Det er gjort flere undersøkelser om arbeid og hva det betyr for mennesker med utviklingshemming, blant annet, med henblikk på deres livskvalitet. Selvbilde kan ha sammenheng med vår livskvalitet hvis livskvalitet defineres som psykisk velvære (Næss, 2001). Å finne studier knyttet opp mot arbeid for mennesker med utviklingshemming og deres selvbilde var ikke enkelt. Det kan se ut til at det har vært et større fokus på livskvalitet når det gjelder slike studier. Likevel vil studiene være relevant i den grad de viser hvilken betydning arbeid kan ha for mennesker med utviklingshemming. Flere av studiene dreide seg om arbeidstakere i ulike former for tilrettelagt arbeidstilbud. Noen av arbeidstilbudene ble kalt competitive employment, som kan sammenlignes med det norske VTA, og sheltered employment, som kan defineres som arbeid hvor det kun er ansatt personer med utviklingshemming.

Tilrettelagt arbeid viste seg å bidra til å forbedre livskvaliteten hos arbeidstakerne (Beyer, Brown, Akandi & Rapley, 2010). Det viste seg også at mennesker med utviklingshemming som hadde et arbeid og var ansatt et sted, hadde statistisk signifikant høyere livskvalitet enn de som ikke var i arbeid (Eggleton, Robertson, Ryan & Kober, 1999). Resultatene tilsa også at å delta i aktiviteter som kan være med på å «normalisere» deres liv, var til fordel for mennesker med utviklingshemming da utfallet kan bli forbedret livskvalitet. Hegdal (2005) viste i sin studie av et arbeidssenter for voksne med utviklingshemming at det var viktig for arbeidstakerne å være i arbeid, det ga struktur og innhold i hverdagen, noe også Thorsen (2005) fant i sin studie hvor hun intervjuet personer med utviklingshemming. Hegdal (2005) fant også at arbeid ga trivsel og en opplevelse av mestring. Olsen (2003) fant i sin studie at arbeidet viser at man kan noe. Man kan f.eks. håndtere maskiner. Hans studie viste også at arbeid kan være nyttig for andre. Arbeidstakerne med utviklingshemming i denne studien mente derfor at det var viktig at arbeidet som gjøres ved tilrettelagte bedrifter gjøres ordentlig. En annen studie som undersøkte tilfredshet med arbeid og psykologisk velvære hos mennesker med utviklingshemming og andre unge voksne i ulike typer arbeidsvirksomheter, fant at for begge grupper, ble vernet arbeid opplevd mer positivt enn arbeidsledighet når det

gjaldt psykologisk velvære (Jiranek & Kirby, 1990). Personene med utviklingshemming hadde dog lavere psykologisk velvære, sammenlignet med de andre unge voksne uansett om de var arbeidsledige eller ikke. Personene med utviklingshemming hadde også høyere arbeidstilfredshet når det gjaldt competitive employment, enn ved sheltered employment, men dette hadde ingen innvirkning på psykologisk velvære. Når det gjaldt selvtillit (self-esteem) hos personene med utviklingshemming, var dette likt i både competitive og sheltered employment. Selvtilliten var også høyere hos personene i arbeid, enn hos de som var arbeidsledige.

Jiranek & Kirby (1990) tar opp et interessant tema når det gjelder å flytte fra sheltered employment til competitive employment. De snakker om at å flytte til competitive employment kan gi en reduksjon i sosiale kontakter på jobb da mennesker med utviklingshemming ikke har så lett for å bli venner med mennesker uten utviklingshemming. I tråd med dette viste det seg at personer med utviklingshemming som var arbeidstakere i vanlig arbeid eller skjermede virksomheter, hadde lettere for å delta i sosiale aktiviteter enn de som var arbeidsledige (McGlinchey, McCallion, Burke, Carroll & McCarron, 2013). Dette viser at arbeid kan bidra på det sosiale planet, men som nevnt, så kan det også være et tema at det likevel ikke er lett for mennesker med utviklingshemming å bli venner med mennesker uten utviklingshemming ved en arbeidsplass. Den samme studien viste også at personene med utviklingshemming som var i arbeid hadde høyere selvurdert helse enn de som var arbeidsledige. En annen studie hvor personer med utviklingshemming ble intervjuet, mente et stort flertall av informantene at arbeidet hadde en positiv effekt på deres selvverd, i form av økt selvtillit og selvstendighet (Jahoda, Banks, Dagnan, Kemp, Kerr & Williams, 2009). Flere av disse informantene mente at dette forbedrede selvbildet var knyttet til at andre ga dem mer anerkjennelse for deres status som arbeidende voksne. Olsen (2003) fant i sin studie at arbeid ga arbeidstakere med utviklingshemming mulighet til å komme vekk fra en stigmatisert status ved at de gjennom arbeid kunne vise seg verdige som arbeidstakere. På en annen side fant han også at lønnsordningen ved tilrettelagte bedrifter på et vis kunne utgjøre en avsløring om at arbeidet ikke kunne karakteriseres som arbeid på like linje med ordinære bedrifter.

Flere informanter i en annen studie som undersøkte brukere av et tilrettelagt arbeidsprogram i en vanlig bedrift, mente at arbeid var en måte å delta i samfunnet på (Cramm, Finkenflügel, Kuijsten & van Exel, 2009). De mente at varierte arbeidsoppgaver og lønn var faktorer som bidro mest til at de likte å jobbe. Flere informanter i samme studie mente at tilrettelagt arbeid

hadde hatt en positiv effekt på deres liv, blant annet deres selvutvikling i form av at de hadde blitt mindre sjenerte, mer selvstendige og mer sosialt aktive.

Oppsummert viser disse studiene at arbeid gir flere fordeler for mennesker med utviklingshemming. Som vi har sett kan arbeid gi positive innvirkninger på livskvalitet, helse, selvbilde og sosialt liv for mennesker med utviklingshemming.

## 1.4 Formål med studien

Formålet med denne studien har vært å belyse hvilken betydning arbeid har for mennesker med utviklingshemming, knyttet opp mot deres eget selvbilde. Formålet har vært å belyse dette ut fra arbeidstakernes eget perspektiv, og la mennesker med utviklingshemming selv fortelle om sine opplevelser knyttet til dette. I tillegg har det blitt undersøkt hvordan arbeidsledere tilrettelegger og arbeider for at arbeidet skal ha betydning for mennesker med utviklingshemming. Derfor kommer også arbeidslederens perspektiv fram. Noe av hensikten med denne masteroppgaven vil være å få fram betydningen av arbeid, og hvorfor det er viktig at det finnes tilrettelagte arbeidsplasser som kan ansette mennesker med behov for tilrettelegginger. Ikke bare mennesker med utviklingshemming, men også andre som har tilretteleggingsbehov. Hensikten er ikke å vise at det er betydningsfullt å sysselsette mennesker, men at arbeidet mest av alt har betydning for noe bortenfor sysselsetting og inntekt.

## 1.5 Problemstilling

I denne studien har jeg ønsket å undersøke hva arbeid betyr for mennesker med utviklingshemming og hvordan dette kan knyttes opp mot deres selvbilde. Det framgår av foregående redegjørelser at det foreligger en forventning om at mennesker med utviklingshemming også skal delta i arbeidslivet. Mennesker med utviklingshemming i arbeid, gir flere fordeler hva gjelder samfunnsøkonomiske gevinster, samt fordeler knyttet til den enkelte arbeidstaker som person og individ. Det er også nevnt at det kan foreligge holdninger i samfunnet om at det ikke vil ha noen hensikt at mennesker med utviklingshemming arbeider siden de likevel får utbetalt uførepensjon. Betydningen arbeid har for mennesker med utviklingshemming har blitt undersøkt ved flere anledninger og

resultatene som har fremkommet av dette har som oftest vært positive, og vist at det er av betydning at mennesker med utviklingshemming har et arbeid å gå til. Arbeidet gir med andre ord, flere positive gevinster. Å undersøke hva arbeid betyr for den enkelte arbeidstaker kan derfor bidra til å forsterke hvor betydningsfullt det er at mennesker med utviklingshemming arbeider. Det er også et samfunnsaktuelt tema, ved at det er viktig å få alle ut i arbeid. Denne studien kan i tillegg bidra til å gi et innblikk i mennesker med utviklingshemmings egen livsverden, ved at de selv er informanter.

Med bakgrunn i dette har følgende problemstilling blitt formulert: *Hvilken betydning har arbeid for arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming i en VTA-bedrift når det gjelder deres selvbilde?*

### **1.5.1 Forskningsspørsmål**

Med utgangspunkt i Sommerschildts (1998) modell om mestrings vilkår har det blitt utarbeidet noen forskningsspørsmål som kan bidra til å undersøke det som skal besvares i problemstillingen:

- 1) Hvordan opplever arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming sitt arbeid?
- 2) Hva gjør VTA-bedriften for at arbeidstakere skal oppleve tilhørighet til sin arbeidsplass?
- 3) Hva gjør VTA-bedriften for at arbeidstakerne skal oppleve mestring?
- 4) Hva bidrar til å gi arbeidstakerne opplevelse av mestring i følge dem selv?
- 5) I hvilken grad opplever arbeidstakerne å være til nytte?
- 6) I hvilken grad har arbeidstakerne egne ansvarsområder?
- 7) Hvordan oppfatter arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming seg selv?

### **1.5.2 Begrepsavklaringer**

I problemstillingen er det flere begreper som bør avklares, slik at hva som skal undersøkes kommer tydeligere fram. Begrepene som avklares er satt i kursiv.

Med *arbeid* menes de arbeidsoppgaver arbeidstakerne ved bedriften gjør, og hva arbeidet innebærer. *Lett grad av utviklingshemming* defineres ut fra ICD-10, og defineres ved en IQ-skåre på 50 til 69, som hos voksne betyr en mental alder fra 9 til 12 år (WHO, 2010).

Mennesker med lett grad av utviklingshemming kan ha lærevansker i skolesammenheng, men mange voksne vil være i stand til å arbeide, delta i samfunnet og opprettholde gode sosiale forhold. *Arbeidstakere* er arbeidstakere som er ansatt i VTA-bedriften, og ansett som arbeidstakere etter Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008). Disse arbeidstakerne har uførepensjon som hovedinntekt. *VTA-bedrift* er en bedrift for personer som mottar uførepensjon, og som har behov for tilrettelegginger i arbeidet (NAV, 2014a). VTA står for Varig Tilrettelagt Arbeid. Med *selvbilde* menes her alle oppfatninger, vurderinger, forventninger, tro og viten en person har om seg selv (Skaalvik & Skaalvik, 2005).

## 1.6 Disposisjon

Videre i oppgaven vil det først komme et teorikapittel hvor det redegjøres for den teori som ble ansett som relevant til tema, problemstilling og analyse. Deretter følger et metodekapittel hvor det redegjøres for hvilken forskningsmetode som har blitt benyttet i studien og om forberedelser til innsamling av data, som blant annet utvalgsprosess og utarbeidelse av intervjuguide. Inkludert i metodekapittelet er også hvordan innsamlingen av data foregikk. Fjerde kapittel i oppgaven vil omhandle resultater, analysen av datamaterialet, og diskusjon. Til slutt kommer en konklusjon hvor forskningsspørsmål og problemstilling besvares, samt avsluttende refleksjoner. Vedlagt ligger også intervjuguider, informasjonsbrev og kopi av samtalekortene som ble benyttet under intervjuene med arbeidstakerne.

## 2 Teoretisk ramme

Arbeidets betydning for selvbilde hos arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming står sentralt i denne studien. Arbeid kan være meningsfullt på flere måter i form av at man selv kan yte noe, og man kan yte noe for andre, og det kan ha betydning for arbeidstakerens eget selvbilde, hvordan de ser på seg selv og framstår for andre (Drew & Hardman, 2007). Arbeid kan som sagt ha noe med identitetsutviklingen å gjøre (Kassah, 2008), samtidig som det kan være betydningsfullt for ens eget selvbilde å ha en meningsfull aktivitet. Arbeid kan muligens i større grad ha betydning for mennesker med utviklingshemming da dette er en gruppe mennesker som har opplevd en god del stigmatisering igjennom tidene, og at de da gjennom arbeid kan delta i samfunnet på lik linje med andre og på den måten kunne styrke sitt selvbilde.

Denne teoretiske rammen er blant annet knyttet til begrepet selvbilde. Selvbilde er et begrep som ikke anses for å være enkelt å definere, og noe av forklaringen kan muligens ligge i at man som menneske er et unikt individ med eget tankesett. Selvbilde er også et begrep som har sammenheng med flere andre begreper, og det vil være av betydning å redegjøre for noen av disse nærliggende begrepene, slik som selvoppfatning, identitet, selvverd og mestring. Disse begrepene er valgt da de anses som relevante i forhold til temaet arbeid. Jeg har også valgt å bruke en teoretisk modell som en ramme for hvilken betydning arbeid kan ha for selvbilde. Modellen handler om vilkår ved mestring og hva som skal til for å styrke sitt egenverd og sin motstandskraft. Begreper i modellen vil også utdypes.

### 2.1 Selvbilde

Selvbilde er en persons oppfatning av seg selv, hans eller hennes kompetanse og innebærer også den oppfatningen personen selv tror andre har om han eller henne (Berg, 2005).

Selvbilde anses som et helhetlig bilde av individets tanker og følelser om seg selv som et objekt (Rosenberg, 1986a, ref. i Rosenberg, 1989). Det handler om identitet. Arbeid kan være en viktig del av vår identitet da arbeidet forteller mye om oss selv som personer. Selvbilde kan også ha sammenheng med vår livskvalitet, og ikke minst ha betydning for vår psykiske helse (Berg, 2005). Et av kriteriene for å oppnå god livskvalitet er å ha selvfølelse (Næss, 1986). Selvfølelse er et begrep knyttet opp mot selvbilde, og som i Næss sin definisjon av

livskvalitet (1986) handler om blant annet selvsikkerhet, trygghet på egne evner og dyktighet, mestringsfølelse, følelsen av å være til nytte og selvaksept.

Selvbilde er et begrep som ofte brukes i hverdagslige sammenhenger, og det henger sammen med flere andre begreper som sier noe om oss selv som personer (selvoppfatning, selvaksept, selvverd, identitet, selv vurdering, anerkjennelse, o.l.). Selvbilde henger sammen med begrepet selvoppfatning, som kan sies å være en fellesbetegnelse på ulike sider ved ens egne oppfatninger, vurderinger og forventninger til seg selv (Skaalvik & Skaalvik, 2013). Denne definisjonen har likheter med Bergs definisjon av selvbilde (2005) ved at selvbilde handler om oppfatninger man har av seg selv, og oppfatninger andre har av en selv.

## **2.2 Selvoppfatning.**

Skaalvik og Skaalvik (1996; 2013) snakker om flere ulike selvoppfatningsbegreper, og de begrepene de mener er mest sentrale, er selvoppfatning, selv vurdering, forventning om mestring, selvakseptering, selvverd og selv presentasjon. Deres overordnede definisjon av selvoppfatning lyder som følger:

Med selvoppfatning mener vi enhver oppfatning, vurdering, forventning, tro eller viten som en person har om seg selv. Slik har begrepet selvoppfatning mange aspekter og kan brukes i ulike betydninger. Begrepet kan derfor best forstås som en fellesbetegnelse på ulike aspekter ved en persons oppfatninger, vurderinger og forventninger i forhold til seg selv. (Skaalvik & Skaalvik, 2005, s.75).

Denne definisjonen viser sammenhengen mellom de ulike begrepene. Den synes også å dekke svært mange områder ved en persons personlighet, syn på seg selv og forventninger til seg selv. Skaalvik og Skaalvik (2005) presiserer at oppfatningene en har om seg selv, spinner ut fra ens tidligere erfaringer, og tolkninger av disse erfaringene. Vår egen selvoppfatning behøver heller ikke å samsvare med de oppfatninger andre personer har om oss.

Selvoppfatning kan i tillegg anses som et uttrykk for hvilken relasjon vi har til oss selv, og det kan ha konsekvenser for vårt forhold til andre mennesker (Duesund, 1995).

Selvoppfatning kan omfatte flere ulike områder. Områdene man ofte konsentrerer seg om når man skal måle selvoppfatning er fysisk selvoppfatning (utseende, fysisk-motoriske ferdigheter), sosial selvoppfatning (popularitet, evne til å omgås andre), intellektuell og



akademisk selvoppfatning (oppfatning av eget evne- og prestasjonsnivå), emosjonell selvoppfatning (angst, ukontrollert sinne, glede, mestring av emosjoner) og moralsk eller atferdsmessig selvoppfatning (spørsmål om en ser seg selv som pålitelig, en som følger vanlige normer eller har en god atferd) (Skaalvik & Skaalvik, 1996). Fordi selvoppfatning er et omfattende begrep, er det vanlig i litteraturen å avgrense selvoppfatning til personens egne bevisste oppfatning om seg selv. Dette gjør også at det kan være viktig å konkretisere hvilke sider ved selvoppfatningen en snakker om. I denne studien vil det være arbeidstakernes personlige oppfatning av seg selv som danner utgangspunkt for undersøkelsen. Denne vil være subjektiv.

### **2.2.1 Reell og ideell selvoppfatning.**

Hvis vi forholder oss til Skaalvik og Skaalvik sin definisjon av selvoppfatning (2005), kan vi snakke om tre ulike typer selvoppfatninger: 1) reell selvoppfatning, 2) persepsjon av andres vurdering og 3) ideell selvoppfatning.

1) Reell selvoppfatning er den selvoppfatningen som forteller hvordan personen reelt sett er (Skaalvik & Skaalvik, 2005). Det er dette man som regel tenker på når man snakker om selvoppfatning i det daglige. Man kan ha en oppfatning om at man er flink til å spille piano, og at dette stemmer med virkeligheten. 2) Persepsjon av andres vurdering handler om det man oppfatter av det andre mener og synes om en selv, men at man nødvendigvis ikke føler at dette stemmer. F.eks. at man får høre av andre at man er veldig effektiv, men selv ikke føler seg like effektiv. Dette kan også ha sammenheng med selvfølelse. Weston (2007) beskriver selvfølelse som et «anker», som kan hjelpe oss å finne fast grunn i vår tilværelse, og hun snakker om at personer med lav selvfølelse, ofte er bekymret for ikke å strekke til, og derfor lever med en indre selvkritikk. Persepsjon av andres vurdering kan hjelpe på å øke selvfølelsen, men det er ikke alltid at dette hjelper hvis ens egen selvfølelse ikke er sterk nok. F.eks. at man ikke er fornøyd med hva man har utrettet på en arbeidsdag, mens kolleger er veldig fornøyd og mener at du har vært flink. Da vil ikke nødvendigvis disse tilbakemeldingene ha noen effekt fordi ens egen selvkritikk er for sterk, ens egen selvfølelse er for lav. Dette viser igjen at selvoppfatning, selvbilde og andre begreper som omhandler selvet, er subjektive, og av den grunn vanskelig kan la seg definere med en viss sikkerhet. 3) Ideell selvoppfatning handler om hvordan personen ønsker å være. Denne typen

selvoppfatning kan også fungere som en type «ledestjerne», og som et mål for hvordan man ønsker å være og forsøker å strekke seg mot. Hvis man f.eks. har et ideal om å være flink på skolen, så jobber man muligens med dette slik at man oppnår å bli flink, og kan anse seg selv som flink på skolen eller bli sett på av andre som flink på skolen.

## **2.3 Identitet og selvet**

Identitet er en sentral del av selvoppfatningen (Skaalvik & Skaalvik, 2005). Å ha en identitet innebærer å kjenne seg selv, sine meninger og tanker (Berg, 2005). Man vet hvem man selv er. En identitet bør være stabil for at den skal kunne gi mening for personen – det vil si at man føler seg som den samme personen fra dag til dag (Bosma, 1995, ref. i Skaalvik & Skaalvik, 2005). Identiteten vår er ikke stabil til alle tider, men formes stadig ettersom vi tilpasser oss vår tilværelse og deltar i sosial interaksjon med andre (Kittelsaa, 2011). Identitet kan på den måten forstås som en sosial konstruksjon (Mead, 1934/1967). Som menneske blir man ikke født med en identitet, men den utvikles i en prosess utfra sosial erfaring og i samhandling med andre. Den utvikles som et resultat av ens eget forhold til denne prosessen og til andre individer knyttet til denne prosessen (Mead, 1934/1967). I følge Mead, er identiteten noe man kan skille fra kroppen. Kroppen kan på et vis operere på egenhånd, uten at det er et selv eller en identitet involvert i opplevelsen. Kroppen er da på et vis ikke en del av selvet. Øyet kan f.eks. se foten, men ikke kroppen som helhet. Vi kan aldri oppleve kroppen som en helhet. Vi kan f.eks. miste kroppsdeler uten at dette gjør et betydelig inngrep på selvet (Mead 1934/1967). Dette kan selvfølgelig diskuteres, og for mange anses kroppen som en del av deres identitet (Duesund, 1995). Spesielt hos mennesker med funksjonshemming, så er kroppen en viktig del av deres identitet (Gustavsson & Nyberg, 2014). Dette kan muligens forklares ved at en funksjonshemming blant annet innebærer at man har en fysisk defekt eller vanske, noe som kan tenkes har betydning for vårt selvilde.

### **2.3.1 Subjekt - objekt**

Noe av det sentrale ved vår identitet, er evnen til å se oss selv som et objekt før vi kan utvikles til et subjekt (Kittelsaa, 2011). Man opplever seg selv gjennom respons og tilbakemeldinger fra andre. Mead (1934/1967) snakker om de signifikante andre og de generaliserte andre. De signifikante andre er foreldre eller andre betydningsfulle personer som involveres i vår utvikling av samspill og kommunikasjon. De generaliserte andre er, i følge

Mead (1934/1967), holdninger, atferdsmønstre, regler, lover og normer i samfunnet vi er en del av. Hva andre mennesker mener om oss, kan på den måten ha en betydning i utviklingen av selvet og identiteten. Holdningene andre har om oss, kan blant annet bidra til å utvikle evne til å ta en annen persons perspektiv (Kittelsaa, 2011), og det er dette Mead (1934/1967) mener med de generaliserte andre. Samspill med andre, bidrar altså til å utvikle identiteten vår.

Men finnes det et skille mellom selvet og identiteten? Weston (2007) mener at selvet gjerne undersøkes med det hun kaller et «innenfraperspektiv», hvor det er den psykologiske fornemmelsen og den subjektive opplevelsen som har fokus. Identiteten mener hun undersøkes med et «utenfraperspektiv», hvor det er personens sosiale identitet og rolle som har fokus. Å se på identitet som noe vi studerer med et «utenfraperspektiv», samsvarer også med Meads forståelse av selvet (1934/1967), at man opplever seg selv gjennom respons fra andre. Derfor vil det muligens ikke være et tydelig skille mellom selvet og identiteten, sett ut fra en slik forståelse. Weston (2007) mener også at mennesket har en unik evne hvor man kan betrakte seg selv utenfra, altså at man som subjekt kan se seg selv som et objekt. Muligens kan dette være en forenklet forklaring på hva som skiller selvet fra identiteten. For ved at man som subjekt (selv) ser seg selv som objekt (identitet), så ser man seg selv slik andre ser en selv. Man ser sin identitet. Mead (1934/1967) mener at man ikke opplever seg selv direkte, men bare indirekte ut fra andres perspektiv på en selv. Man ser seg selv først som et objekt, slik andre ser deg, og man blir et objekt for seg selv ved å ta inn over seg deres perspektiv i sammenheng med erfaring og atferd der alle parter er involvert.

## 2.4 Selvverd

Selvoppfatning og selvbilde som omtalt ovenfor kan tolkes som oppfatninger av ferdigheter og egenskaper. Selvbilde kan også omhandle hvordan man ser på seg selv, altså hvilket selvverd man har (Skaalvik & Skaalvik, 2005). Det å se seg selv som et verdig menneske og akseptere seg selv, kan anses som en viktig del av selvbildet. Du er deg selv hele livet, og du er det eneste mennesket det er helt sikkert at du skal leve med hele denne tiden. Av den grunn kan det anses som betydningsfullt at man aksepterer og verdsetter seg selv. Dette betyr ikke at man ikke skal kunne forandre seg, selvaksept kan på et vis anses som en viktig del av det å kunne forandre seg (Weston, 2007). Å akseptere seg selv, handler om å anerkjenne sider ved

seg selv, som man ikke nødvendigvis liker, men som man aksepterer (Øiestad, 2009). Å akseptere eller verdsette seg selv betyr heller ikke at man skal sammenligne seg med andre, eller se sin verdi i forhold til andre mennesker, men akseptere seg selv som man er. En persons selvbilde vil være mer enn hvilke oppfatninger man har av seg selv på ulike områder, og følelsen av selvverd kan også komme i samspill med andre mennesker (Sommerschild, 1998).

## 2.5 Selvbilde og utviklingshemming

Oppsummerende kan vi si at selvbilde dreier seg om ulike sider ved hvordan man oppfatter seg selv, vår kompetanse, forventninger, tro og tanker man har om seg selv. Det handler om hvordan man oppfatter seg selv fysisk, sosialt, intellektuelt, emosjonelt og moralsk. Selvbilde handler også om ens egen identitet forstått som at man kjenner seg selv og vet hvem man er. Identitet er også noe som utvikles i samhandling med andre, samtidig som at andre mennesker kan ha betydning for vårt selvbilde i form av hva de mener om oss. Men vil utviklingshemming ha betydning for hvordan man oppfatter seg selv?

Kittelsaa (2011) snakker om at mennesker med utviklingshemming som oftest ikke betegner seg selv som en som har utviklingshemming. Årsaken til dette er at utviklingshemming er en negativt ladet betegnelse som forbindes med personer som ofte faller utenfor i samfunnet. Dette kan ha en betydning for hvordan mennesker med utviklingshemming oppfatter seg selv, og at de muligens ikke vil vedkjenne seg denne merkelappen. Ved ikke å vedkjenne seg dette, kan muligens gjøre at de skaper seg et ideelt selvbilde, som da ikke nødvendigvis samsvarer med deres reelle selvbilde. På en annen side så skal ikke en diagnose være avgjørende for ens eget selvbilde eller identitet. Men siden utviklingshemming er en kronisk diagnose, og fordi det påvirker så mange aspekter ved ens liv, så kan man ikke komme utenom at det likevel vil være en del av ens selvbilde og identitet. Fordi utviklingshemming er en negativ ladet betegnelse, kan det tenkes at det kan være vanskelig for mennesker med utviklingshemming å akseptere denne delen av seg selv.

Et annet moment er at mennesker med utviklingshemming ofte er avhengige av hjelp fra andre til blant annet huslige sysler, personlig hygiene eller økonomi (Drew & Hardman, 2007). Fordi mange mennesker med utviklingshemming har slike behov, kan det tenkes at dette har betydning for deres selvbilde i form av at de ser på seg selv som en med

hjelpebehov, og derfor ikke fullt og helt føler seg som et selvstendig individ. Man får muligens ingen forventninger til seg selv at man f.eks. skal kunne mestre daglige sysler, fordi man ofte opplever at det må være tjenesteytere der som hjelper til.

## 2.6 Mestring

I en arbeidssituasjon vil det være et fokus på å mestre. Det er enkelte ferdigheter man bør ha i en jobb, og det ligger forventninger til deg som arbeidstaker om hvordan arbeidsoppgavene skal gjennomføres. Mestring kan forstås på flere måter. Borge (2003) snakker om at mestring kan forstås som håndtering, det vil si at man håndterer ulike situasjoner eller arbeidsoppgaver med mer eller mindre vellykkethet.

## 2.7 Forventning om mestring

I forbindelse med mestring kan det være vesentlig å trekke fram Albert Banduras teori om «self-efficacy». Dette er Banduras selvoppfatningsbegrep og handler om personers forventning til å gjøre konkrete handlinger (Bandura, 1986, ref. i Skaalvik & Skaalvik, 2005). Å ha tro på egne mestringsevner kan være viktig for hvordan ens evner, kunnskaper og ferdigheter brukes (Lassen & Breilid, 2010).

Teorien om mestringsforventning anerkjenner mangfoldet av hva mennesker er i stand til (Bandura, 1997). Det handler om at kognitive, sosiale, emosjonelle og atferdsmessige ferdigheter må bli organisert og effektivt brukt til å tjene ulike formål. Det er en markert forskjell mellom å ha ferdigheter, og ha evne til å kunne bruke dem under ulike omstendigheter. Mestringsforventning (self-efficacy) handler ikke om hva du har av ferdigheter, men hva du selv tror du kan gjøre med de ferdighetene du har under ulike omstendigheter (Bandura, 1997). Dette betyr at en person som innehar ferdighetene som behøves for å utføre en oppgave, ikke nødvendigvis lykkes i å utføre oppgaven. Her spiller mestringsforventning en rolle. To personer med samme ferdigheter kan altså utføre en oppgave med ulik grad av vellykkethet fordi dette avhenger av deres mestringsforventning. Kort sagt betyr dette at troen på seg selv påvirker ferdighetene. Ferdigheter er også noe som hele tiden kan utvikles slik at de kan tilpasses varierende omstendigheter.

I Banduras teori om self-efficacy finnes det fire kilder til å oppnå mestringsforventning som er sentrale - *mestringserfaring, vikarierende erfaringer, sosial overtalelse og fysiologisk og emosjonelt energinivå* (Woolfolk, 2004). Disse skal her utdypes nærmere.

### **2.7.1 Mestringserfaring**

Mestringserfaring handler om de erfaringer man har gjort seg hvor man har mestret noe (Befring, 2004). Disse forteller om man tidligere har lyktes eller ikke. Det man har lyktes med gir en følelse av personlig kontroll, mens det man har mislykkes med gir motsatt effekt (Woolfolk, 2004). Denne blir ansett som den mest innflytelsesrike kilden til mestringsforventning da den gir det mest autentiske beviset på om man kan klare det som skal til for å lykkes (Bandura, 1997). Man har erfart at man har lyktes før, og dette styrker troen på at man kan klare det samme igjen, eller at man skal klare lignende oppgaver.

Mestringserfaringene krever ikke bare at man har mestret noe før, men også at man har erfart at man har mestret utfordringer som har måttet komme. Dette gjør at man tror man har hva som skal til for å lykkes, og man takler motgang bedre.

### **2.7.2 Vikarierende erfaringer**

Vikarierende erfaringer innebærer å se at andre mennesker lykkes i å klare det samme man selv ønsker å klare, noe som igjen kan virke inn på at man selv får motivasjon og tro på at man selv vil klare det (Befring, 2004). Å se at andre mislykkes, vil ha motsatt effekt. Ofte sammenligner man seg med mennesker man kan relatere seg til, f.eks. elever i samme klasse eller folk i samme situasjon som seg selv. Hvilken effekt vikarierende erfaringer har på ens egen mestringsforventning, avhenger av hvor godt man kan relatere seg til disse personene (Bandura, 1997). Ser man selv at de andre innehar de samme ferdigheter som seg selv og lykkes i å utføre en aktivitet, vil man få en sterkere mestringsforventning. Dette kan knyttes opp mot de signifikante andre. De signifikante andre kan være betydningsfulle personer som involveres i vår utvikling av samspill og kommunikasjon (Mead, 1934/1967). Vikarierende erfaringer kan i så måte fanges opp fra disse signifikante andre, fordi dette muligens i utgangspunktet er personer man allerede føler man kan relatere seg til. På den måten kan vikarierende erfaringer man fanger opp hos disse personene bidra til å oppnå mestringsforventning.

Det vil ikke bare være strategiene disse andre bruker som har betydning, men også holdningene de viser (Befring, 2004). De fleste aktiviteter innehar ingen grenser for hvor godt de kan utføres, derfor må folk vurdere sine evner i forhold til hva andre klarer (Bandura, 1997). En student som f.eks. scorer 115 poeng på en prøve, vil ikke klare å dømme om dette er bra eller dårlig, uten å vite hvor mange poeng andre studenter har fått.

### **2.7.3 Sosial overtalelse**

Sosial overtalelse handler om å styrke andres tro på at de har de evnene og ressursene som skal til for å lykkes med det de vil (Bandura, 1997). Det er lettere å oppleve en forventning om at man kan mestre noe når andre har troen på at du kan klare det. Innenfor sosial overtalelse snakker Bandura (1997) om verbal overtalelse, som handler om at noen overtaler deg ved hjelp av ord. Disse overtalelsene bør også være realistiske i forhold til ens evner og ferdigheter for at det skal ha noen effekt på ens mestringsforventning.

### **2.7.4 Fysiologisk og emosjonelt energinivå**

Fysiologisk og emosjonelt energinivå handler kort sagt om hvordan man føler seg når det er snakk om å mestre noe (Befring, 2004). Slike følelser er det viktig å tenke positivt om, og kunne bruke disse som en energiressurs, f.eks.: «Dette fikk jeg til, og det gjorde meg stolt. Da får jeg det sikkert til neste gang også».

Mennesker har en tendens til å se på sine fysiologiske reaksjoner i stressende situasjoner som et tegn på svakhet (Bandura, 1997). Fordi sterke fysiologiske reaksjoner som f.eks. stress ofte svekker evnen til å utføre aktiviteter eller oppgaver, tror ofte mennesker at de lettere lykkes i situasjoner hvor de ikke er rammet av slike fysiologiske eller emosjonelle reaksjoner.

Fysiologiske indikatorer på mestringsforventning spiller en spesiell rolle ved helsemessig funksjon og ved aktiviteter som krever fysisk styrke eller utholdenhet (Bandura, 1997).

Emosjonelle energinivåer kan ha en bredere og mer generalisert effekt på mestringsforventning ved ulike situasjoner. Humør kan altså ha en effekt på menneskers dømmekraft av egen mestringsforventning, som betyr at man ved godt humør, muligens har en sterkere mestringsforventning. Å pakke seg inn i tanker om ens udugelighet og sine stressreaksjoner, kan ha en motvirkende effekt og føre til at det man frykter, faktisk blir en virkelighet (Bandura, 1997). Mestringserfaring kan på et vis eliminere slike emosjonelle

reaksjoner til subjektive trusler, og dermed høyne troen på at man mestrer, med tilsvarende effekt på utføringen (Bandura, 1988, ref. i Bandura, 1997). Dette viser også hvorfor mestringserfaring er den mest innflytelsesrike kilden til mestringsforventning.

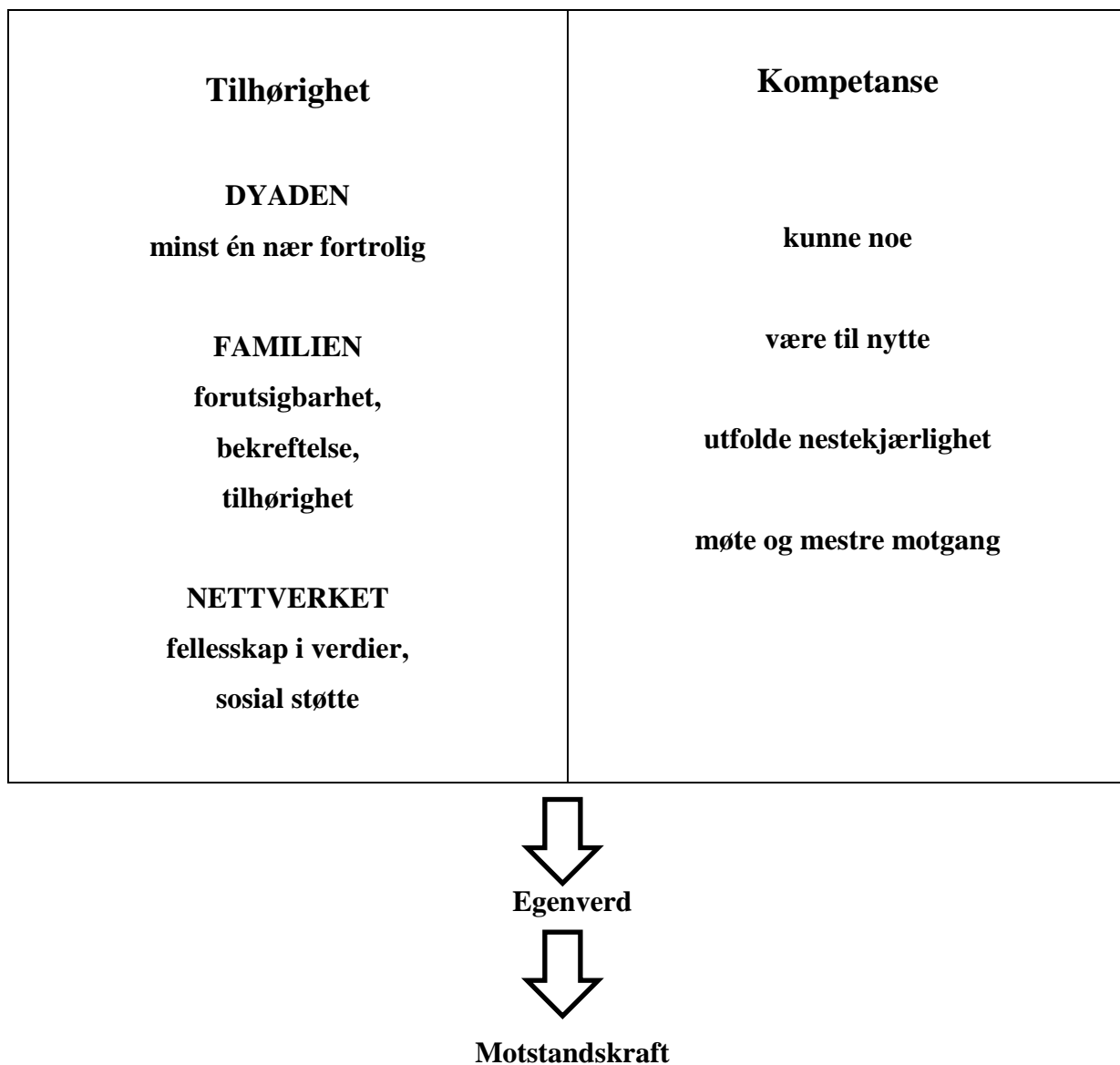
Disse kildene til mestringsforventning vil alle ha relevans til arbeidstakere med utviklingshemming i en tilrettelagt bedrift. Selv om slike bedrifter er tilrettelagt nettopp for at arbeidstakerne skal kunne oppleve å mestre, så vil det ha betydning at de selv også har en forventning om at de skal mestre. Dette kan ha betydning for deres selvbilde, som vi videre skal se gjennom Sommerschildts modell om mestrings vilkår (1998).

## **2.8 Sommerschildts modell om mestrings vilkår**

Sommerschild (1998) viser til en modell som sammenfatter vilkår ved mestring, Libos skisse. Modellen viser hvordan tilhørighet og kompetanse kan påvirke vårt egenverd og vår motstandskraft, noe som kan være relevante faktorer når det gjelder arbeidets betydning for selvbilde. Gjennom arbeid, kan man føle tilhørighet, og man kan bruke og utvikle sin kompetanse, som ut fra modellen kan bidra til å styrke vårt egenverd og motstandskraft.

Denne modellen har Libos skisse fra 1969 som utgangspunkt (Sommerschild, 1998). Den tar for seg to sentrale forutsetninger for å utvikle egenverd og motstandskraft, nemlig tilhørighet og kompetanse. Libo var opptatt av å hjelpe mennesker til å mestre egne liv, og mente at disse hovedområdene måtte styrkes for å kunne gjøre dette. Under hvert hovedområde har Sommerschild satt opp noen forutsetninger som hun har trukket ut fra sine egne tilegnede kunnskaper om mestring og selvbilde. Elementene i modellen oppsummerer også annen forskning. Det er av betydning å understreke at denne modellen er tiltenkt fagområdet barnepsykiatri, men flere elementer i modellen synes å ha relevans til voksne, både med og uten utviklingshemming.





Figur 1: Modell etter Libos skisse som framstilt av Sommerschild (1998, s.58).

## **2.8.1 Tilhørighet**

Under hovedområdet tilhørighet, mener Sommerschild (1998) at det å ha minst én nær fortrolig person i sitt liv som man kan støtte seg til, kan være vesentlig for tilhørighet. Det hun mener med minst én er at det dreier seg om at dette skiller seg fra ikke å ha noen, og at én person i mange situasjoner kan være tilstrekkelig for å føle tilhørighet. En nær fortrolig vil være viktig både tidlig i livet, og ellers i livsløpet (Berg, 2005). Denne nære fortrolige kan være en venn, et familiemedlem, en nabo eller en kollega.

Den neste forutsetningen under tilhørighet er familien, med den forutsigbarhet, bekreftelse og tilhørighet denne kan tilføre. Forutsigbarhet i hverdagen, bekreftelse på eget verd og tilhørighet til ens nærpåersoner kan skape trygghet for både barn og voksne (Sommerschild, 1998). Å få en bekreftelse på eget verd er nært knyttet opp mot begrepet anerkjennelse, som skal utdypes senere i dette kapitlet.

Nettverket, er et annet vesentlig aspekt ved tilhørighet, og omfatter fellesskap i verdier og sosial støtte. Fellesskap i verdier forstås her som normer og verdier barnet, eller den voksne, møter i nettverket. Sommerschild (1998) snakker om at slike verdier og sosial støtte sammen med tilhørighet kan gi livet meningsinnhold. Et slikt nettverk kan være alt fra barnehage og skole til fritidsaktiviteter eller, noe som vil være relevant i denne studien, en arbeidsplass. Sosial støtte er også en strategi Cederblad (ref. i Berg, 2005) så på som spesielt betydningsfullt når det gjaldt å finne mestringsstrategier, og dette forutsetter tilhørighet i et sosialt fellesskap. Et sosialt fellesskap kan her altså være en arbeidsplass. Dette kan også henge sammen med identitetsutviklingen, hvor identiteten utvikles gjennom sosial interaksjon med andre (Kittelsaa, 2011). Sosiale relasjoner vil være et begrep som utdypes senere i dette kapitlet.

### **Anerkjennelse**

Anerkjennelse handler blant annet om å gjenkjenne, skjelne, befeste, erkjenne og styrke (Schibbye, 2002). Anerkjennelse dreier seg om å hente noe fram i andre. Det handler om samværsmåter, og anerkjennelse er ikke noe du har, men det er noe du viser gjennom samvær med andre.

Schibbye (1996) snakker om at anerkjennelse er holdninger inne i oss som brukes og virker inn på en relasjon som er gjensidig. Hun framstiller anerkjennelse innenfor tre nivåer; et overordnet filosofisk nivå, et teoretisk nivå og terapeutisk praksis. Det overordnede filosofiske nivået handler om at man henvender seg til hverandre som subjekter. Det vil si at man opplever å dele indre affektive opplevelser med den andre, samtidig som at disse opplevelsene er forskjellige fra hverandre. For at man skal ha et anerkjennende forhold til noen, så er man nødt til å se den andre som et subjekt, og ikke et objekt, som betyr at man klarer å sette seg inn i den andres opplevelser. For å kunne gjøre dette, er det av betydning at man har forstått sin egen subjektivitet som da gjør at man kan forstå andres subjektivitet, altså deres indre subjektive livsverden (Schibbye, 2002). Anerkjennelse på dette nivået innebærer f.eks. at man ser på hverandre som likeverdige, og at man verdsetter hverandre. Likeverd innebærer å respektere en annens rett til å ha sin egen opplevelse av verden (Schibbye, 2002). Det vil si at man respekterer at den andre opplever, f.eks. fortvilelse ved en situasjon, samtidig som at man ikke selv synes situasjonen er spesielt fortvilende. En slik aksept og respekt kan skape en fellesskapsfølelse. Å få lov til å ha sin opplevelse av verden, ser ut til at gjør det mulig å forandre denne opplevelsen. Hvis andre bestemmer hvordan du skal oppleve verden, kan dette føre til sinne og motstand, og muligens bidra til at man ikke forsøker å forandre denne opplevelsen. Anerkjennelse dreier seg altså om å sette seg inn i en annens bevissthet, og sende den tilbake som anerkjent av ens egen bevissthet (Schibbye, 1996).

Det teoretiske nivået ved anerkjennelse omhandler teoretiske begreper som eksempelvis empati og intersubjektivitet (Schibbye, 1996). Intersubjektivitet handler om å dele en affektiv opplevelse, altså se hverandre som subjekter (Schibbye, 2002). I sammenheng med likeverd trekker Schibbye (1996) fram begrepet selvaktelse, som kan forklares som en tilknytning til ens egen selvbevarelse hvor en forsøker å overleve. Selvaktelse dreier seg om psykisk overlevelse, som betyr å bevare selvet. Samtidig dreier det seg om en opplevelse av å ha en verdi i seg selv (Schibbye, 2002). Trygg tilknytning har en sammenheng med selvaktelse, og kan på den måten sies å ha sammenheng med selvverd, og vil være noe blant annet familien eller en nær fortrolig kan tilføre ved å være en trygg tilknytning man føler tilhørighet til. Selvaktelse kan stå i forbindelse med selvverd, som handler om å anerkjenne sider ved seg selv uansett om vi liker disse sidene eller ikke (Øiestad, 2009). Selvverd handler om å se seg selv som et verdig menneske, og selvaktelse vil ha betydning for om man ser seg selv verdig nok til at man nettopp forsøker å bevare sitt selv.

Det siste nivået om anerkjennelse dreier seg om terapeutisk praksis. Anerkjennelse i terapeutisk praksis handler om at terapeuten tar klientens perspektiv, hvor klienten blir et subjekt (Schibbye, 2002). Dette kan knyttes opp mot en bedrift hvor arbeidsleder tar arbeidstakerens synspunkt og ikke vurderer arbeidstakeren som et objekt, altså som en de ikke er likeverdig med. Subjekt-objekt-forhold kan gi et skjevt maktforhold, og det er ikke dette anerkjennelse egentlig dreier seg om.

Det er flere viktige ingredienser i anerkjennelse. Schibbye (2002) trekker fram lytting, forståelse, aksept, toleranse og bekreftelse. Hun snakker om at disse væremåtene henger sammen. F.eks. lytting forutsetter forståelse, forståelse forutsetter aksept og toleranse, og bekreftelse forutsettes av aksept og toleranse. Lytting handler om å lytte til den andre, ikke bare høre hva hun eller han sier, men også høre det som ikke blir sagt. Det handler også om å ikke være forutinntatt, men virkelig lytte til hva den andre sier. Forståelse handler her om å kunne sette seg inn i den andres opplevelsesverden og kjenne på deres opplevelser, altså en indre forståelse. Aksept og toleranse handler om å akseptere den andres rett til hva de føler og tåle det, og at man ikke dømmer vedkommende for hva de føler eller opplever. Bekreftelse handler ikke her om å godta, være enig eller stadfeste noe, men å fange opp en annens opplevelse og gi vedkommende et utenfrasynt på deres eget selv (Schibbye, 1996). Dette kan bidra til at man får bekreftet at man er god nok, og at man blir godtatt som man er.

Anerkjennelse kan ses på som en form for dialogisk relasjon. En dialog handler om et gjensidig forhold med åpenhet og vilje til å lytte, samtidig som man selv snakker og gir av seg selv (Jacobsen, 2000). Det dreier seg om at den andre respekteres som en annen person, og at man gir den andre rom til å finne seg selv. Den andres selvstendighet anerkjennes. En dialogisk relasjon krever også bekreftelse, hvorpå man bekrefter sin respekt for den andres egenart.

## **Sosiale relasjoner**

En sosial relasjon er noe som etableres når mennesker møter hverandre mer enn en gang (Jacobsen, 2000). Mennesker man møter mer enn en gang, vil man etter hvert danne en relasjon til, slik at man på et vis blir forpliktet til hverandre. En nabo man stadig treffer tilfeldig ute på gaten, vil man ha en forpliktende relasjon til i form av at en gjenkjenner hverandre og hilser når man treffes. Hvis den ene ikke hilser, kan den andre føle seg krenket.

Nabolag, familie, venner og arbeidsplasser er alle fellesskap med sosiale relasjoner. Hva de som er med i fellesskapene gjør, sier, tenker eller føler, vil ofte ha de samme mønstrene. Det vil være gjengående hvordan disse menneskene oppfører seg, og disse mønstrene vil man etter hvert se og lære hos hverandre ved at man møtes ved ulike anledninger. Disse mønstrene er fastlagt av roller, normer og vaner. En sosial relasjon kan i vår sammenheng være kolleger på en arbeidsplass, eller relasjonen mellom arbeidsleder og arbeidstaker.

## 2.8.2 Kompetanse

Som vi ser av modellen innebærer kompetanse å kunne noe, være til nytte, få og ta ansvar, utfolde nestekjærlighet, og møte og mestre motgang. I Kunnskapsløftet, reformen for grunnskole og videregående opplæring, er kompetanse forstått som «evnen til å løse oppgaver og mestre komplekse utfordringer» (Utdanningsdirektoratet, 2015, s.20). Dette har nær sammenheng med mestringsforventning som anerkjenner mangfoldet av hva mennesker er i stand til, og at man organiserer og bruker sine ferdigheter til å tjene ulike formål (Bandura, 1997).

Kompetanse blir ansett som et grunnleggende behov hos oss mennesker (Drew & Hardman, 2007). Schultz-Jørgensen (2001, ref. i Breilid & Sørensen, 2008) trekker fram fem aspekter som kompetanse bør omfatte:

- Kompetanse forbindes med en opplevelse av å kunne noe.
- Kompetanse er noe som ligger dypere i personen, og dreier seg om egenverd, om å se seg selv som en helhet og med et samlende perspektiv.
- Kompetanse er forbundet med å handle i en sosial sammenheng og i forhold til utfordringene som måtte komme.
- Kompetanse handler om å kunne bruke alle sine ressurser og å bruke dem riktig i forhold til situasjonene, som også betyr å bruke følelsene og intuitive muligheter for å forstå.
- Kompetanse er noe synlig og som er direkte målbart ved en persons handlinger.

Videre vil jeg forsøke å vise hvilken relevans disse fem aspektene kan ha til modell om mestringsvilkår (Sommerschild, 1998), da kompetanse for Sommerschild dreier seg om mye mer enn å kunne noe.

*Kompetanse forbindes med en opplevelse av å kunne noe.* Dette er nok det allmennheten tenker på når man snakker om kompetanse, og at man kan ha ulik kompetanse når det gjelder flere ulike ting. Knyttet til en arbeidsplass kan dette være å oppleve at man kan noe ved at man klarer å utføre et arbeid. *Kompetanse er noe som ligger dypere i personen, og dreier seg om egenverd, om å se seg selv som en helhet og med et samlende perspektiv.* Dette kan handle om å være til nytte og at man ser seg selv som en person som kan utføre noe, som kan ha innvirkning på ens egenverd i at man selv føler man kan bidra med noe. Samtidig henger det sammen med selvpoppfatning ved at man har en oppfatning av seg selv som en som kan noe. *Kompetanse er forbundet med å handle i en sosial sammenheng og i forhold til utfordringene som måtte komme.* Dette kan knyttes opp mot få og ta ansvar, da man handler i en sosial sammenheng og tar et ansvar for at man handler i forhold til de utfordringene som måtte komme. En sosial sammenheng kan være en arbeidsplass, og dermed at man tar ansvar for at man utfører sine arbeidsoppgaver, også i forhold til utfordringer som måtte komme. Dette kan også handle om å møte og mestre motgang, og at man ved å ha kompetanse lettere kan få dette til fordi man vet hva som skal til for å handle og ta ansvar i de gitte situasjonene. *Kompetanse handler om å kunne bruke alle sine ressurser og å bruke dem riktig i forhold til situasjonene, som også betyr å bruke følelsene og intuitive muligheter for å forstå.* Dette kan relateres til dette med å utfolde nestekjærlighet, og at man bruker sine ressurser riktig i forhold til situasjoner som omhandler andre personer også. Her vil da følelser også spille en rolle, f.eks. empati. Dette kan også knyttes opp mot å møte og mestre motgang, da det handler om å bruke ressursene sine i forhold til situasjonen. Motgang vil være en situasjon hvor man må tenke over hvordan man skal bruke sine ressurser for å mestre denne motgangen. Samtidig kan det relateres til mestringsforventning (Bandura, 1997), hvor man kan ha en forventning til seg selv om at denne motgangen skal man mestre. *Kompetanse er noe synlig og som er direkte målbart ved en persons handlinger.* Dette kan knyttes til det å kunne noe, og at man kan vise direkte at man kan noe ved, f.eks. å utføre arbeidsoppgaver.

Sommerschild mener at for at man skal føle at man kan noe, så må oppgavene man får kunne tilpasses våre forutsetninger (1998). Hun mener også, som vi ser av modellen, at kompetanse handler om å være til nytte, få og ta ansvar og utfolde nestekjærlighet, og at dette er noe som kan styrke og bidra til opplevelsen av egenverd på en positiv måte. Disse elementene vil alle være relevante på en arbeidsplass og for en arbeidstaker med utviklingshemming. Å ha et arbeid å gå til vil kunne gi følelsen av å kunne noe og å være til nytte ved at man har

arbeidsoppgaver som er nyttige for andre mennesker, kunder, samfunnet generelt eller for bedriften. Dette kan styrke ens egenverd og dermed gi en motstandskraft.

### **2.8.3 Kommentarer vedrørende modell om mestringens vilkår**

Om forutsetningene i modellen er til stede og utspiller seg med mer eller mindre vellykkethet, kan dette gi et godt utgangspunkt for en positiv opplevelse av egenverd (Berg, 2005). Der hvor forutsetningene har vært mindre vellykket, kan man bruke modellen til å gå inn og styrke eller supplere disse forutsetninger slik at opplevelsen av egenverd blir bedre (Sommerschild, 1998). Opplevelsen av egenverd vil kunne styrke ens motstandskraft slik at livets utfordringer blir noe enklere å mestre.

På et vis kan det tenkes at modellen også kan fungere som en sirkulær prosess, spesielt når det gjelder kompetanseområdet. Ved at opplevelsen av egenverd eller selvverd styrkes og gir motstandskraft, så kan dette bidra til at man kan mer, lærer mer, føler seg mer til nytte og muligens finner motivasjon til å yte mer på arbeidsplassen. Dette kan igjen gi mer ansvar ved at man viser seg nyttig og brukbar, som igjen kan gjøre at man mestrer motgang enda bedre. Til slutt kan det tenkes at egenverd blir ytterligere styrket, og det samme gjelder motstandskraften, før det muligens går tilbake til kompetanseområdet igjen. Slik kan på en måte modellen brukes om igjen og om igjen for ytterligere å styrke sin motstandskraft eller sitt selvverd.

## **2.9 Avsluttende kommentarer**

Dette teorikapitlet har omhandlet begreper som synes å ha relevans til denne studien hvor arbeid for mennesker med utviklingshemming står sentralt. Ved å ha et arbeid kan mennesker med utviklingshemming vise seg verdige som deltakere i samfunnet, som igjen kan ha betydning for deres selvbylde i form av at f.eks. stigmatiseringen denne gruppen mennesker har opplevd gjennom tidene, ikke oppleves like sterk. Gjennom arbeid kan de få vist hva de kan, og ikke hvordan de er hemmet. Dette kan de få vist ved at det tilrettelegges for mestring, at de har et nettverk de føler tilhørighet til og at de gjennom arbeid kan bruke sine ressurser og sin kompetanse. Arbeid kan på den måten være en meningsfull aktivitet for mennesker med utviklingshemming og gi mening til deres tilværelse, som igjen kan bidra til et mer positivt selvbylde.





# 3 Metode

## 3.1 Kvalitativ forskningsmetode

Denne studien har hatt en kvalitativ forskningstilnærming, da kvalitativ forskning tar for seg informantenes meninger, intensjoner og holdninger (Befring, 2007). En kvalitativ tilnærming ble ansett som relevant fordi studien dreide seg om hva arbeid betyr for arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming, det vil si at fokus var rettet mot deres subjektive opplevelse. Siktemålet har vært å undersøke fenomenet arbeid knyttet til personer som er ansatt i en tilrettelagt bedrift, og få en dypere innsikt i deres livssituasjon (Dalen, 2011). Jeg har her forsøkt å beskrive det jeg har funnet og det jeg har gjort, når jeg har fordypet meg i en liten bit av virkeligheten.

## 3.2 Kvalitativt forskningsintervju

Kvale og Brinkmann (2009) legger fram tolv aspekter ved det kvalitative forskningsintervjuet ut fra en fenomenologisk forståelsesmåte. Her er det forsøkt å trekke fram de aspektene som anses sentrale for denne studien. Temaet for det kvalitative forskningsintervjuet vil være informantenes *livsverden*, som betyr at det er opplevelsen av hvordan verden er i dagliglivet man søker å få tilgang til gjennom samtale. Et kvalitativt forskningsintervju vil også søke å forstå betydningen av viktige temaer i denne livsverdenen, og tolke *meningen* bak informantenes utsagn. Det er av betydning at den som intervjuer lytter til det som også sies implisitt. Intervjuet skal i tillegg være *kvalitativt*, i den forstand at det ikke søker å kvantifisere uttalelsene som framkommer. Uttalelsene skal også være *deskriptive*, som betyr at det ikke er uttalelser formet etter fastsatte kategorier som er hensikten, men få fram den kvalitative variasjonen. Samtidig bør beskrivelsene som framkommer være knyttet til *spesifikke* situasjoner, som i denne sammenheng var arbeidsplassen. Kvale og Brinkmann (2009) trekker også fram noe de kaller *bevisst naivitet*, som innebærer åpenhet for nye og uventede temaer som kan dukke opp. Bestemte temaer med åpne spørsmål som leder mot disse gjør intervjuet *fokusert*. Informantenes uttalelser kan gi ulike muligheter for tolkning og være motstridende, og litt av poenget med et kvalitativt forskningsintervju er å finne ut om *tvetydighet* kommer av kommunikasjonsvansker, misforståelser eller motsigelser i

informantens livsverden. Under intervjuet kan det også skje *endring* i form av ny innsikt i temaene eller at informantens forhold til temaet endres. Et intervju som lykkes kan gi en *positiv opplevelse* for informanten, og muligens ny innsikt i deres livsverden. Det er også av betydning å påpeke at ved et kvalitativt forskningsintervju vil det alltid være et mer eller mindre asymmetrisk maktforhold mellom intervjuer og informant (Kvale & Brinkmann, 2009).

I denne studien har jeg forsøkt å få et innblikk i informantenes arbeidsdag og se det ut fra deres perspektiv. I tråd med kjennetegn ved kvalitative forskningsintervju (Kvale & Brinkmann, 2009), har jeg forsøkt å ta utgangspunkt i den unike samtalen som har oppstått, og forsøkt å hente fram informantenes fortellinger og forståelser innenfor rammene av intervjuguidene. I denne studien er semistrukturert intervju valgt som metode. Semistrukturert intervju er intervju som går ut fra bestemte temaer som har relevans til problemstillingene man ønsker å belyse (Dalen, 2011). Dette kan gi åpning for temaer som måtte dukke opp underveis, i tillegg til at planlagte spørsmål blir besvart. Fokuset i intervjuene har vært informantenes opplevelser knyttet til temaene som har blitt tatt opp i intervjuene. Intervjuene har blitt transkribert og det er dette skrevne materialet som sammen med lydopptakene utgjør datamaterialet som har blitt analysert.

### **3.3 Validitet, generalisering og reliabilitet**

Validitet dreier seg om at man måler det man intenderer å måle, mens reliabilitet handler om at gjentakende målinger skal kunne gi samme resultat (Widerberg, 2002). Widerberg (2002) mener dette er begrep som ikke passer så godt for kvalitativ forskning, da hensikten ikke er at man skal kunne erstattes eller at det på forhånd er bestemt hva man skal måle. Samtidig er det av betydning at forskningen som utføres, skal kunne være etterprøvbart, og at man uansett ved kvalitativ eller kvantitativ forskning bør ha tatt høyde for spørsmålene om validitet og reliabilitet.

Validitet i samfunnsvitenskap handler om hvor egnet en metode er til å undersøke det man har tenkt å undersøke (Kvale & Brinkmann, 2009; Maxwell, 1992). En valid slutning er en slutning som er riktig utledet av sine premisser, og et valid argument er fornuftig, velfundert, sterkt og overbevisende. Pervin (1984, ref. i Kvale & Brinkmann, 2009) har en videre tolkning av validitet og mener det handler om i hvilken grad våre observasjoner gjenspeiler de

fenomener eller variabler vi ønsker å vite noe om. Dette er en forståelse av validitet som prinsipielt kan gi gyldig, vitenskapelig kunnskap ut fra kvalitative metoder.

Maxwell (1992) snakker om fem validitetskategorier; deskriptiv, tolkende og teoretisk validitet, generalisering og evaluerende validitet. Her vil evaluerende validitet utelates, da det ikke anses som like relevant til kvalitativ forskning.

Deskriptiv validitet handler om at det man har funnet ikke er forvrengt eller diktet opp. Det handler om spesifikke situasjoner eller hendelser, og dette er ofte ting som kan bevises ved hjelp av lydopptak eller film. Deskriptiv validitet er ikke uavhengig av teori, da all observasjon og beskrivelse primært beror på teori, eller sunn fornuft.

Tolkende validitet handler om hvorvidt perspektivene til de som har blitt studert blir gjengitt riktig. Tolkende validitet handler altså om slutningene av ord og handlinger som kommer fra deltakerne i de situasjoner man har studert, eller hva som har blitt sagt under et intervju.

Teoretisk validitet går utover konkret beskrivelse og tolkning, og handler om teoretiske konstruksjoner som forskeren bringer inn eller utvikler i løpet av studien. Det handler om et utsagns validitet som en teori for et fenomen.

Generalisering handler om hvorvidt en enkelt situasjon kan overføres til andre situasjoner, populasjoner, tider eller settinger enn man selv har studert (Maxwell, 1992). Generalisering ved kvalitativ forskning handler ofte om å anta at kunnskapen man har kommet fram til kan være relevant og gi mening for lignende personer eller situasjoner (Maxwell, 1992; Kvale & Brinkmann, 2009). Kvale og Brinkmann (2009) snakker blant annet om analytisk generalisering, som handler om å begrunne i hvilken grad funn fra en studie kan brukes som en pekepinn for hvordan lignende situasjoner er eller kan arte seg. En slik generalisering handler også om å la leseren avgjøre, ut fra forskerens beskrivelser og argumenter, hvorvidt funnene kan generaliseres til andre situasjoner.

Reliabilitet handler om forskningsresultatenes konsistens og troverdighet, og det er altså snakk om hvorvidt et resultat kan reproduseres av andre forskere (Kvale & Brinkmann, 2009). Dette betyr om intervjupersonen vil endre svarene sine i et intervju med en annen forsker. Reliabilitet kan også dreie seg om forskeren har stilt ledende spørsmål og hvorvidt dette kan påvirke svarene (Kvale & Brinkmann, 2009). Reliabilitet er i følge Maxwell (1992), også en trussel mot validitet. Hvis ulike forskere produserer data som er helt ulikt det man selv har

produsert ut fra de samme situasjoner, kan man spørre seg om ens egne funn i utgangspunktet kan anses som gyldige.

### **3.4 Metodiske utfordringer når informanter har utviklingshemming**

Å intervju mennesker med utviklingshemming kan være problematisk da et slikt intervju vil bære preg av informantens kognitive svikt. Dette kan gjelde vokabular, abstraksjonsevne, konsentrasjon og bruk av analogier og metaforer (Gjærum, 2010; Guneriussen, 2010).

Samtaler med personer med utviklingshemming vil ikke arte seg på samme måte som en vanlig samtale, og man bør derfor våge å tenke annerledes, og være spontan i intervjusituasjonen (Gjærum, 2010), og det vil være utfordrende å utvikle gode spørsmål i intervjuguiden slik at man får svar på det man lurer på. Det kan i tillegg være fordelaktig at man som intervjuer gir informanten med utviklingshemming et inntrykk av at det er de som sitter med svarene (Gjærum, 2010). På den måten kan man også få dempet det asymmetriske maktforholdet som kan oppstå mellom intervjuer og informant.

Sigstad (2014) har i sin artikkel samlet flere utfordringer når det gjelder kommunikasjon under intervjuer med mennesker med utviklingshemming. En utfordring er tendensen til ja-siing, som betyr at de svarer ja uansett hva man spør om. Dette kan forekomme hvis spørsmålene er for lange, når de ikke vet hva de skal svare eller hvis setningen er for komplisert. Motsetningsfulle svar er også en tendens hun trekker fram. Dette gjør at intervjuer bør passe på at han eller hun forstår hva informanten egentlig mener med sine uttalelser. Andre utfordringer Sigstad (2014) trekker fram er at informantene kan overdrive virkeligheten, som vil si at de prøver å «pynte» på virkeligheten ved å fortelle noe som ikke helt stemmer. De kan også føle at de er i en testsituasjon og lete etter bekreftelse fra intervjueren om svarene de gir er riktige.

Intervjuer med personer med utviklingshemming kan også gi et begrenset datamateriale, nettopp på grunn av slike metodiske utfordringer som er omtalt her, og det er av den grunn anbefalt å benytte andre metoder i tillegg (Guneriussen, 2010). I denne studien har det kun blitt benyttet intervju, noe som gjorde at det var av betydning å bli kjent med informantene i forkant av intervjuene.

## 3.5 Kontakt med NSD

Før jeg satte i gang prosjektet, hadde jeg en telefonsamtale med Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD) og Personvernombudet, der jeg fortalte om studien min og spurte om dette var et meldepliktig prosjekt. Rådgiveren jeg snakket med mente at siden jeg ikke behøvde å knytte navn til data eller samle inn personopplysninger, så ville jeg ikke ha behov for å sende inn et meldeskjema. Denne studien er derfor ikke meldt til NSD.

## 3.6 Ethiske betraktninger

Det er av betydning å tenke på at denne studien innebærer å intervju mennesker med utviklingshemming. Dette anses som en sårbar gruppe, og det er viktig å huske på at de ikke alltid har like store forutsetninger for å sette egne grenser og beskytte seg selv overfor andre (Dalen, 2011). Dette var viktig å ta hensyn til når det gjaldt etiske hensyn som informert samtykke og virkninger ved denne studien.

Å delta i en studie eller et forskningsprosjekt skal kunne gi flere fordeler enn ulemper, og det er derfor betydningsfullt at forskeren reflekterer over mulige konsekvenser for både de som deltar i studien og den større gruppen av mennesker som representeres (Kvale & Brinkmann, 2009). Forskeren er ansvarlig for at ikke informantene utsettes for alvorlige belastninger ved å delta i forskning (NESH, 2006). Forskeren bør f.eks. ha for øye at deltakerne kan komme til å gi ut informasjon de senere angres på. I denne studien vil det også være av betydning at gruppen mennesker med utviklingshemming ikke settes i et dårlig lys, da dette allerede er en gruppe mennesker som er og har blitt utsatt for en god del stigmatisering gjennom tidene. Arbeidsplassene skal heller ikke settes i et dårlig lys, noe jeg har forsøkt å få til i framstillingen i denne oppgaven. Jeg opplyste ikke om noen virkninger for deltakelse i studien i informasjonsskrivene til informantene da jeg ikke visste om noen. Det var likevel av betydning at de selv ikke ville føle at det var noen virkninger av sin deltakelse i studien. Dette tok jeg hensyn til ved at jeg før intervjuene informerte informantene om at det ikke var noen riktige eller gale svar, og hvis det var noen spørsmål de ikke ville svare på, så var dette helt i orden. Under et av intervjuene begynte en av informantene å fortelle noe, for så å stoppe opp og lese informasjonsskrivet igjen. Jeg forsto at hun ble usikker på om det hun startet å fortelle burde fortelles. Jeg minnet derfor informanten om at hvis det var noe hun mente ikke burde fortelles, så skulle hun ikke fortelle det. Informanten sa seg da fornøyd med svaret som

allerede var gitt. Dette viser hvor viktig det er at det tas hensyn til denne gruppen mennesker, da de ikke alltid har grunnlag for å vite hva de samtykker til (Ellingsen, 2009). Samtidig er det av betydning at også mennesker med utviklingshemming kan ha en stemme og blir hørt, og det kan derfor anses betydningsfullt at også mennesker med utviklingshemming kan delta i studier.

### 3.7 Planlagt utvalg

Utvalget skulle bestå av to grupper; arbeidstakere ved en VTA-bedrift som har lett grad av utviklingshemming, og arbeidsledere knyttet til den aktuelle bedriften. Antallet informanter skulle være 3-4 arbeidstakere og 2 arbeidsledere, fra to ulike VTA-bedrifter.

Jeg ønsket arbeidstakere som:

- hadde lett grad av utviklingshemming
- hadde jobbet i VTA-bedriften minst to til tre år
- trivdes med arbeidet
- egnet seg for å delta i et intervju

Jeg ønsket arbeidsledere som:

- kjente arbeidstakerne (minst 2 år)
- kjente VTA-bedriften

Det kan være av betydning å belyse ulike perspektiv av en situasjon for å fange nyanser (Dalen, 2011) derfor var det to informantgrupper i denne studien. Det var et poeng at arbeidstakerne og arbeidsleder skulle være fra den samme bedriften, da arbeidsledernes svar var ment som supplement til arbeidstakernes svar. Samtidig var jeg interessert i hvordan tilretteleggingen av arbeidet i bedriftene ble utført. I tillegg var jeg interessert i hva arbeidsleder hadde å si om arbeidstakerne, med tanke på at selv bilde også kan innebære hvordan andre ser på deg som person. Jeg valgte å finne informanter ved to bedrifter, for å få et større utvalg.

## 3.8 Utvalgsprosessen

En måte å finne potensielle informanter til en studie på, er å foreta et såkalt tilgjengelighetsutvalg (Thagaard, 2013). Dette går ut på strategisk å finne informanter som representerer egenskaper man anser som relevante ved sin problemstilling, og informantene velges ut fra tilgjengelighet for forskeren. Mitt utvalg ble valgt på denne måten. Jeg gjorde et internettsøk etter VTA-bedrifter på Østlandsområdet, og tok kontakt via telefon. Jeg presenterte meg, la fram grunnen til at jeg ringte og spurte om de kunne være interessert i å delta i denne studien. Jeg fikk to bedrifter som var interessert. Det var en arbeidsleder og to arbeidstakere per bedrift som sa seg villige til å delta. Det betydde at det endelige utvalget utgjorde like mange informanter som planlagt, som vil si seks informanter.

### 3.8.1 Informert samtykke

Informert samtykke innebærer at informantene informeres om formål og hovedtrekk i studien, og om mulige risikoer eller fordeler ved deltakelse (Kvale & Brinkmann, 2009). Det er krav om at informert samtykke skal foreligge ved et hvert forskningsprosjekt (NESH, 2006). Det må også sikres at samtykke er frivillig, og at man som deltaker for vite at man når som helst kan trekke seg fra deltakelse i studien. Det er også av betydning når det gjelder sårbare grupper at det muligens må innhentes samtykke fra informantens nærmeste pårørende eller verger (Førde, 2014). Dette kan ha sammenheng med at mennesker med utviklingshemming kan ha vansker med å sette grenser for seg selv, og med en tendens til å si ja uten at de er fullt klar over hva de sier ja til, kan et informert samtykke være utfordrende (Ellingsen, 2009). Det er også et anliggende at informasjonen skal bli forstått av informantene med utviklingshemming. Da er det ikke alltid nok med lettleste informasjonsskriv, og det kan være at man må få muntlig samtykke, samtidig som at samtykke fra verger og andre nærpå personer sikrer at informantene med utviklingshemming ikke deltar i studier de ikke burde delta i.

Når det gjelder samtykke fra arbeidstakerne, mente arbeidslederne at arbeidstakerne de hadde valgt ut, var kompetente til å samtykke selv, og at verger som regel var inne i bildet av økonomiske grunner. Alle fire arbeidstakere ble først spurt muntlig av arbeidsleder, før jeg senere sendte samtykkeskjemaer som ble gjennomgått og signert. Jeg forsikret meg også om at arbeidstakerne ville være med før intervjuet startet. Samtykkeskjemaene ble samlet inn de dagene jeg kom for å intervju.

### **3.9 Besøk til arbeidsplassene**

Før jeg gjennomførte intervjuer gjorde jeg et besøk til begge bedrifter som hadde sagt seg villige til å delta i studien. Dette gjorde jeg for å bli kjent med arbeidsplassen, arbeidsledere og arbeidstakere som ville stille til intervju, slik at intervjuet ikke ville virke så avskrekkende. En annen fordel var at jeg da visste hvilke arbeidsoppgaver den enkelte arbeidstaker hadde og dermed hadde noe konkret å knytte samtalen til.

Under besøkene ble jeg vist rundt på arbeidsplassene og fikk hilse på alle som jobbet der. Jeg fikk se hva de gjorde og hvilke arbeidsoppgaver de hadde. Jeg fikk pratet med flere av arbeidstakerne begge steder mens de jobbet. Lederne ved bedriftene kunne fortelle at de arbeidet med å tilrettelegge for arbeidstakerne etter ferdigheter og funksjon. De hadde ikke et spesielt fokus på diagnose eller annen bakgrunn hos arbeidstakerne.. Jeg var likevel avhengig av at arbeidstakerne jeg skulle intervjuer kunne falle inn under kategorien lett grad av utviklingshemming fordi dette var et tema i studien. Det var av betydning for ledelsen ved begge bedrifter, at utviklingshemming ikke ble et fokus under intervjuene, noe det heller ikke var for mitt vedkomne fra før.

Ved å gjøre et besøk på forhånd til bedriftene, erfarte jeg også at informantene kunne få en bedre forståelse for hva de skulle være med på. Blant annet hadde et par av informantene bekymringer som hvordan lydopptakeren fungerte og om spørsmålene var vanskelige.

### **3.10 Utarbeidelse av intervjuguide.**

Ved kvalitativ metode skal en intervjuguide inneholde sentrale temaer og spørsmål som skal dekke viktige områder i studien (Dalen, 2011). Det ble utarbeidet to intervjuguider til denne studien, en til hver informantgruppe. Utarbeidelsen av intervjuguidene tok utgangspunkt i Sommerschields modell om mestringens vilkår og forskningsspørsmålene som igjen var formulert med bakgrunn i denne modellen. I sammenheng med dette, er det av betydning å se på begrepsvaliditet og begrepsoperasjonalisering.



### 3.10.1 Begrepsvaliditet og begrepsoperasjonalisering

Begrepsvaliditet handler om at det er et samsvar mellom begrepet slik det er definert teoretisk og slik vi har operasjonalisert det (Kleven, 2002). Det handler altså om at de elementer vi har funnet gjennom måleinstrumentet (f.eks. intervjuguide) er representative for begrepene som undersøkes. Å vurdere om vi faktisk måler det vi har tenkt med vårt måleinstrument er vanskelig da begreper ofte er for uklare til å gi noen sterke klare svar. Begrepsvaliditet handler også om hvorvidt relasjonene vi undersøker samstemmer med det vi har forventet gjennom teorien. Teorien brukes derfor til å vurdere om våre resultater er gyldige begrepsmessig sett. Et problem ved måling av begreper er at det ikke finnes klare svar på hva som kan brukes for å indikere begrepet vi skal måle (Kleven, 2002). Begreper er i utgangspunktet abstrakte og umulige å måle. Likevel gjøres dette, hvis ikke kunne vi ikke undersøkt slike begreper og fenomen empirisk. Uansett om vi bedriver kvantitativ eller kvalitativ forskning så må abstrakte begreper måles med synlige og observerbare indikatorer (Kleven, 2002). Det blir derfor et poeng å overveie usikkerheten som ligger i målingen av abstrakte begrep.

Et tiltak for å styrke begrepsvaliditeten er begrepsoperasjonalisering (Kleven, 2002). Begrepsoperasjonalisering innebærer å oversette abstrakte begreper til operasjonelle definisjoner (de Vaus, 2014). En operasjonell definisjon vil ikke erstatte definisjonene som er redegjort for i den teoretiske rammen, men fungere som et bindeledd mellom det teoretiske planet og det empiriske planet (Kleven, 2002). Det er derfor av betydning å huske på at resultatene som framkommer i denne studien er knyttet opp mot operasjonelle definisjoner, og ikke til den teoretiske definisjonen, selv om teorien likevel legger grunnlaget. Informantenes egne svar på hvordan de oppfatter seg selv vil, f.eks. være indikatorer på begrepet selvbilde. En ulempe ved å spørre personer om opplysninger om seg selv er at man er avhengig av at de har tilstrekkelig selvinnsikt til å kunne gi reelle svar (Kleven, 2002). Dette kan anses problematisk i denne sammenheng siden informantene har utviklingshemming som innebærer en kognitiv svikt, og man kan derfor ikke med sikkerhet vite om de svarer «sant» eller «riktig». Likevel vil deres svar på hvordan de oppfatter seg selv, være subjektivt, og det er noe av dette jeg er ute etter å få fram. Det kan også hende at de har gitt svar de anser som «riktige» ut fra situasjonen (Kleven, 2002) og at det ikke nødvendigvis er det de virkelig ville svart. Dette gjorde det ekstra viktig at intervjuguiden var utarbeidet på en slik måte at deres svar kommer fram så «riktige» som mulig. Generelt sett kan man ikke med sikkerhet vite at

informanter, uansett bakgrunn, svarer helt og holdent ærlig. Dette er en risiko man uansett tar når man gjør empirisk forskning.

### **3.10.2 Utarbeidelse av intervjuguide for informantgruppe 1**

Temaene i intervjuguiden til informantgruppe 1 (arbeidstakerne) ble arbeid og selvbylde. Spørsmålene ble formulert i et forsøk på å besvare forskningsspørsmålene, og ble forsøkt formulert på en enkel måte av hensyn til at informantene har utviklingshemming. Ved kvalitative forskningsintervju bør spørsmålene stilles slik at informantene åpner seg og selv forteller om sine opplevelser (Dalen, 2011). Dette kan være en utfordring når informantene har utviklingshemming da deres kognitive svikt blant annet gjelder vokabular, abstraksjonsevne, konsentrasjon og bruk av analogier og metaforer (Gjærum, 2010; Guneriussen, 2010). Det ble derfor ansett å være hensiktsmessig med spørsmål i intervjuguiden som i noen grad var ledende. Det ble også utformet flere hjelpespørsmål og eksempler, som en hjelp hvis svarene ikke ble utfyllende nok eller hvis samtalen stoppet opp. Å knytte spørsmålene mot konkrete aspekter ved arbeidsplassen, ble ansett som nyttig. Jeg tok også høyde for at spørsmålene muligens måtte omformuleres under intervjuet, og tilpasses den enkelte arbeidstaker.

### **3.10.3 Alternative tilnærminger ved intervju**

Ved intervju av informanter med utviklingshemming kan det også være nyttig med alternative tilnærminger under intervjuet (Sigstad, 2014; Guneriussen, 2010). Med inspirasjon og innspill fra Sigstad (2014) ble det planlagt å bruke tankekart når det under intervjuet til informantgruppe 1 skulle være snakk om arbeidstakerens selvbylde. Tankekartet ville utformes ved at jeg tegnet en strektegning av informanten med noen fysiske kjennetegn, og stilte spørsmål om informanten som så ble notert rundt denne tegningen. Dette var tenkt som en måte å få samtalen i gang på, og for bedre å konkretisere temaet selvbylde. Samtidig kunne det hjelpe meg å få en oversikt over deres selvbylde og som huskelapp til å oppsummere på slutten av intervjuet. Jeg planla å ikke skrive navnet til informanten på tankekartet, på grunn av at dette anses som en personopplysning. Det skulle også brukes tegning når temaet arbeid skulle tas opp. Tegningen skulle jeg tegne, men arbeidstakeren skulle selv bestemme hva vi skulle tegne. Tegningen skulle representere jobben eller arbeidsoppgavene deres, og var ment til å brukes på samme måte som tankekartet.

Mennesker med utviklingshemming kan ha vansker med abstraksjonsevnen, og derfor kan det være vanskelig for disse menneskene å snakke om abstrakte fenomener som f.eks. følelser. Av den grunn har jeg anskaffet meg «Nallkort» (mareld.se). Dette er samtalekort som brukes til ulike formål i psykoterapi, utredningsarbeid, utdanning, læring etc. Disse kortene er illustrert med bjørner som viser ulike følelser (vedlegg 5). Jeg planla å bruke disse under intervjuet med arbeidstakerne slik at det kunne være enklere for dem når vi blant annet skulle snakke om hvordan de følte seg på jobb.

#### **3.10.4 Utarbeidelse av intervjuguide for informantgruppe 2**

Temaene i intervjuguiden til informantgruppe 2 (arbeidslederne) ble; egne ansvarsoppgaver, betydningen av arbeid, tilhørighet, mestring og å være til nytte. Om bedriften, arbeidsleder og arbeidstakerne ble i tillegg et tema, selv om det ikke hadde noen direkte tilknytning til problemstillingen eller forskningsspørsmålene. Denne intervjuguiden fikk også en noe smalere form da det ikke var denne informantgruppen som hadde det største fokuset i studien. Utførelsen av dette intervjuet foregikk uten bruk av alternative tilnærminger, og ble ført som en intervjubasert samtale.

#### **3.10.5 Prøveintervjuer**

Det ble gjort prøveintervjuer før selve intervjuene ble gjennomført, da dette er anbefalt både for å prøve ut intervjuguidene og seg selv som intervjuer (Dalen, 2011). Etter prøveintervjuene var det flere omformuleringer som måtte til, og noen hjelpespørsmål måtte legges til. Jeg oppdaget at flere av spørsmålene var ganske like, men opplevde at dette var en fordel i form av at jeg da kunne utdype informantenes svar. Tankekartet og tegningen fungerte bra som en hjelp til oppsummering på slutten av intervjuet. Samtalekortene fungerte også bra, da det gjorde det lettere ved at man hadde noe konkret å snakke rundt. Bruk av lydopptaker fungerte også godt, og den gjorde samtalen friere da jeg ikke behøvde å notere så mye.

## 3.11 Metode for analyse

I min studie fant jeg det relevant å bruke en ad hoc-tilnærming i form av meningskategorisering og meningstolkning. Meningskategorisering innebærer at intervjuet kodes i kategorier (Kvale, 2001). Denne kodingen kan enten være begrepsstyrt eller datastyrt (Kvale & Brinkmann, 2009). Jeg så det hensiktsmessig å bruke en begrepsstyrt koding, og utviklet koder på forhånd med bakgrunn i forskningsspørsmålene og Sommerschildts modell om mestrings vilkår (1998). NVIVO som er et dataprogram for koding av kvalitative data, ble brukt under kodingen. Meningstolkning går dypere enn meningskategorisering, og forsøker å finne en dypere mening bak informantens utsagn (Kvale, 2001). Inspirert av Kvale og Brinkmann (2009) vil jeg forsøke å sette meningstolkningen først i et selvforstående perspektiv hos informantene, deretter gjennom en teoretisk forståelse av utsagnene. Jeg har valgt ikke å sette det innenfor tolkningskonteksten kritisk forståelse basert på sunn fornuft, da jeg mener at en bredere forståelsesramme enn intervjupersonens egen også kan komme innenfor en teoretisk forståelse. Tolkningsspektivet selvforståelse handler om at man i en fortettet form formulerer hva den intervjuede mener med sine utsagn, mens en teoretisk forståelse går utover dette og forsøker å tolke utsagnene innenfor en teoretisk ramme (Kvale & Brinkmann, 2009).

## 3.12 Innsamling av data

Innsamlingen av data gikk bra. Informantene var imøtekommende og alle samtaler var hyggelige. Intervjuene ble gjennomført på arbeidsplassen til informantene, på et eget møterom. Av hjelpemidler ble det brukt lydopptaker, tankekart og samtalekort. Det oppsto noen problemstillinger som skal tas opp igjen senere, men sammenlagt var det en positiv opplevelse, og jeg opplevde at det var det for informantene også. En av informantene ga blant annet, tilbakemelding om at jeg forklarte godt ved vanskelige spørsmål. Intervjuene varte fra omtrent 30 minutter til nesten to timer. Å intervju arbeidslederne artet seg litt annerledes enn å intervju arbeidstakerne. Jeg merket at det var lettere å få den informasjonen jeg skulle ha ut fra spørsmålene jeg stilte, og opplevde også å få litt mer utfyllende svar. I etterkant av intervjuene ble det ført logg.

### 3.13 Transkribering og anonymisering

Ved transkribering av lydopptakene brukte jeg et Word-dokument å skrive ned i, og spilte av lydopptakene i et annet program, slik at jeg hoppet fram og tilbake. Jeg valgte selv å transkribere slik at jeg kunne få en oversikt over dataene. Da fikk jeg også muligheten til å skrive ned når noe var litt utydelig i opptaket, fordi jeg husket det fra selve intervjuet.

Jeg skrev også ned latter, pauser, avbrytelser og lignende, og dette markerte jeg med stjerne (\*). Det var ikke alle steder hvor jeg formulerte spørsmålene helt likt som i intervjuguiden. Jeg valgte derfor å markere spørsmålene med samme tall som ble brukt i intervjuguiden, slik at det skulle være lettere å finne igjen spørsmålene under kodingen og analyseringen. Alt som ble sagt på lydopptaket ble transkribert med unntak av mine bekreftende svar (ja, mhm) mens informanten snakket. Jeg fant det vanskelig å vurdere under transkriberingen hva som kunne være relevant i analysen, og transkriberte derfor alt. En av informantene fortalte meg adressen sin. Dette ble selvfølgelig ikke transkribert. Jeg valgte også å skrive noen tidspunkter ved blant annet viktige spørsmål slik at jeg kunne finne tilbake til dette på lydopptaket senere hvis det skulle bli behov for det. Ved analysen, har jeg hovedsakelig forholdt meg til det transkriberte materialet. Når intervjuene var transkribert ferdig, hørte jeg på lydopptaket om igjen samtidig som jeg leste teksten. Da fikk jeg sjekket at alt stemte.

Av hensyn til anonymisering fant jeg det hensiktsmessig at alle arbeidstakere og arbeidsledere fikk samme kjønn, slik at ingen ville kjennes igjen på hvilket kjønn de har. Jeg markerte personnavn og stedsnavn i det transkriberte materialet med klammeparentes, og skrev i parentes hva det representerte, eventuelt et fiktivt navn. Ved bruk av sitater i denne oppgaven, har jeg valgt å erstatte de anonymiserte opplysningene med fiktive navn eller fiktive oppgaver for å skape en bedre flyt i lesingen av sitatene. Sitatene vil også bære preg av utelatelser, som er ord som ikke har noen betydning for sitatets mening, f.eks. gjentakelser, stotring, småord etc. Dette er merket med (...). Siden alle informanter har fått samme kjønn, er også dette endret i sitatene og gjennom oppgaven hvor informantene nevnes, slik at det gjennomgående vil være snakk om hunkjønn.



## 4 Analyse og diskusjon

Gjennom utarbeidelsen av intervjuguidene brukte jeg Sommerschildts modell om mestringens vilkår (1998). Forsknings spørsmål ble utarbeidet ut fra denne modellen, og intervjuguidene ble organisert i ulike temaer. Det er disse temaene og forskningsspørsmålene jeg har brukt til å utvikle kategorier i denne analysen, det vil si at kategoriene har blitt utviklet på grunnlag av intervjuguidene. Originalt hadde jeg 14 kategorier, men etter nærmere analyse så jeg at flere av kategoriene hadde sammenheng med hverandre. Til slutt endte jeg opp med fem kategorier; *betydningen av arbeid, mestring, tilhørighet til arbeidsplassen, kompetanse og selvbilde*. Betydningen av arbeid, står som en hovedkategori med følgende underkategorier: mestring, tilhørighet til arbeidsplassen og kompetanse. Disse tre underkategoriene henger sammen med betydningen av arbeid da arbeidets betydning kan ha sammenheng med mestring, tilhørighet til arbeidsplassen og kompetanse. Siden det er betydningen av arbeid for selvbilde som er hovedtemaet i denne studien, står selvbilde adskilt som egen kategori.

Hvert intervju er kodet for seg. Kodingsarbeidet har hatt form som en meningskategorisering med begrepsstyrte kategorier, og har preg av min meningstolkning (Kvale, 2001). Jeg har underveis vurdert hvilke utsagn som passer i hvilke kategorier, noe som også har ført til at flere av de samme utsagnene er kodet innenfor flere ulike kategorier. Til slutt i kodingsarbeidet, har jeg oppsummert med stikkord fra kategoriene, og sammenlignet hvor mange som var enige i det enkelte utsagn. Dette kommer også fram i framstillingen av resultatene, i de tilfeller der meningene gjelder flere av informantene.

I denne presentasjonen vil resultatene bli presentert og diskutert innenfor hver kategori, først presentert i et selvforstående perspektiv, for deretter å diskuteres i en teoretisk sammenheng. Selvforståelse handler om å formulere hva den intervjuede mener med sine utsagn, mens en teoretisk forståelse går utover dette og forsøker å tolke utsagnene innenfor en teoretisk ramme (Kvale & Brinkmann, 2009). Jeg har som sagt, ikke valgt å diskutere utsagnene i en kritisk forståelse basert på sunn fornuft, da jeg mener noe av dette kan komme innenfor en teoretisk forståelse. Underveis vil jeg eksemplifisere med sitater fra intervjuene. Sitatene vil ha en anonymisert form, som beskrevet i forrige kapittel. Resultatene fra arbeidstakerne og arbeidslederne presenteres parallelt innenfor hver kategori.

## 4.1 Betydningen av arbeid

Arbeidslederne mente at det var betydningsfullt for arbeidstakerne å ha noe meningsfullt å gå til. Arbeidet ble sett på som meningsfylt for at de skulle få opprettholdt rutiner og døgnrytme, for å kunne ha det sosialt og for å ha noe å gjøre. En av arbeidslederne mente at de fleste ved hennes bedrift verdsatte jobben sin høyt og at det var viktig for dem. Arbeidslederne uttrykte også at det å bli brukt til noe og føle seg nyttig var viktig ved jobben. En av arbeidslederne fortalte at arbeidstakerne var nøysomme og flinke i arbeidet sitt:

«AL: Nei, jeg tror det er veldig viktig (...), dem er jo utrolig lærevillige og blir jo faktisk flinkere enn dem fleste, hvis en skal kalle seg selv normal da, men dem får en mye mer, dem blir flinkere enn, mer fingerferdige og raskere enn det vi klarer å bli liksom når dem først gjør det så. Jeg tror (...) det gir dem en veldig god mestringsfølelse å klare ting og være rask på ting som ikke alle andre klarer».

Arbeidslederne kunne også fortelle at arbeidstakerne hadde veldig lite fravær, noe som kunne tyde på at de trivdes med arbeidet:

«AL: «Det vises tydelig ved at de på en måte nesten står og tripper på morgenen når dem kommer».

Å ha et arbeid ble opplevd som en positiv ting i seg selv. Det var greit å ha en jobb å gå til hvor man kunne treffe andre, være sosial, bruke kroppen sin og være i aktivitet. Noen av arbeidstakerne likte at det var variert på jobb, og at jobben var et trygt sted å være uten for mange krav:

«AT: Jeg har et sted å dra til (...) jeg vet at her kan jeg (...) være selv om ikke jeg har en bra dag.»

Det var også viktig at varer og tjenester ble positivt tatt i mot av kundene, og at man kunne jobbe i eget tempo. Arbeidet hadde også betydning for fritiden:

«AT: det er greit å ha en jobb å gå til. (...) jeg nyter jo bedre den tiden jeg har fri nå enn det jeg gjorde da jeg var, enn det jeg gjorde når jeg var yngre.»

To arbeidstakere kunne ikke komme på noe de ikke likte ved jobben sin:

«I: Er det noe du ikke liker med jobben din da?



AT: Nei, ikke stort, nei, ikke stort sier jeg. Det er ikke noe så, nei, jeg vet ikke. \*ler\* Så der kan du bare skrive, jeg vet ikke.

I: Det er jo bra.

AT: Det betyr jo at jeg er veldig fornøyd (...)

En arbeidstaker fortalte at hun var veldig glad i alle som jobbet i bedriften, og at jobben hun nå hadde, var den beste jobben hun hadde hatt. Hun ga også uttrykk for at hun var redd for å miste jobben sin:

«AT: Jeg vil ikke bytte den med noe annet i det hele tatt. Jeg vil ikke inn og jobbe med det greiene jeg har gjort før. (...) Så jeg trives veldig godt her, kan du si.»

Under spørsmålet om hva arbeidstakerne hadde gjort om de ikke hadde hatt jobb, svarte to at de da hadde kjedet seg, mens en annen trodde imidlertid det hadde gått greit. Da hadde hun hatt mer tid til fritidsaktiviteter. De som svarte at det hadde vært kjedelig uten jobb, var to som trivdes veldig godt i jobben sin. Hun som mente det hadde gått greit uten jobb, var en ganske aktiv dame på fritiden. Hun så nok at hvis hun ikke hadde hatt jobb, så hadde hun hatt mer tid til fritidsaktivitetene sine. På en annen side, uttrykte en av arbeidstakerne som ikke kunne komme på noe hun ikke likte ved jobben sin, at det var vanskelig å sette seg inn i en situasjon hvor hun ikke hadde hatt jobb:

«I: Hvis du ikke hadde hatt jobb, hva... [her rakk jeg ikke å spørre ferdig, før hun svarte]

AT: Da hadde jeg gått på veggen.

I: Da hadde du gått på veggen ja. \*ler\* Hva hadde du gjort for noe tror du da?

AT: Vet ikke.

I: Det er ikke noe spesielt du gjør som du kunne tenkt deg og gjort mer av? Hvis du ikke hadde hatt jobb?

AT: \*sukker\* Vet ikke. For den situasjonen er jeg ikke i, så det er ikke så lett å sette seg inn i den.»

Det som er interessant å spørre seg, er hvorfor ingen av arbeidstakerne snakker om lønn, og at man uten arbeid, ikke får lønn. Jeg snakket imidlertid aldri om lønn i intervjuene, og det var heller ikke et tema som kom uoppfordret opp. Arbeidslederne derimot, nevnte at arbeidstakerne fikk bonuslønn i tillegg til trygd, siden de var bedrifter som tjente penger på

varer og tjenester. En arbeidstaker nevnte noe om penger, under spørsmålet om det hendte at de var borte fra jobb. Dette var kun hvis hun var ordentlig syk:

«AT: Da går formen foran pengene i alle fall. I stedet for å smitte alle andre.»

Når det var snakk om hvilke følelser jobben ga arbeidstakerne, ble samtalekortene (mareld.se) brukt. Alle arbeidstakerne valgte et av kortene hvor bamsen var glad (47). Flere av arbeidstakerne mente dette kortet representerte følelsen blid eller glad, og at det var sånn de følte seg mesteparten av tiden på jobb. En arbeidstaker sa hun kunne kjenne seg igjen i dette kortet, og sa dette om hvordan hun hadde det inne i seg når hun var på jobb:

«AT: Nei, da er jeg sånn, da er jeg liksom, skal jeg se, jeg blir et vanlig menneske. Liksom jeg, alt blir forandra (...).

I: Ja, hvordan da?

AT: Nei, liksom hvis at jeg for eksempel at jeg sitter der da og liksom begynner å bli litt sånn trøtt og sliten, så føler jeg sånn at det, nei, nå blir det (...) kjedelig (...), det kan godt være. Sånn da. Men så fort kundene kommer så forandrer jeg alt. Så jeg har ikke fått noe (...) ikke noe negativt, bare positivt. Jeg prøver å være blid og hyggelig mot kundene, og det har jeg fått beskjed i fra både sjefer og kunder. Ja. Du er alltid blid og hyggelig sier dem til meg. Da får jeg bare ta i mot det da.»

En arbeidstaker fortalte hun kunne bli i litt dårlig humør hvis hun var sliten. To andre kunne også bli slitne på jobb, men det gikk ikke ut over humøret av den grunn. En arbeidstaker fortalte om at hun hadde fått høre at hvis hun var sykmeldt eller borte fra jobben på grunn av sykdom, så måtte hun holde seg hjemme:

«AT: Men dem sier det at jeg har ikke lov til å gå ut av døra, og vise meg ute liksom. Hvorfor går du i byen når du er sykmeldt? For eksempel. Men det har jeg fått beskjed om at jeg kan gå ut så mye jeg vil, så sant jeg ikke har feber og sånn, så er det helt noe annet. Men om jeg er sykmeldt (...) for eksempel (...) at jeg har vondt i kroppen da. Og så er hjemme i fra jobben (...) en uke eller fjorten dager, så har jeg lov til å gå ut uansett. Og det visste ikke jeg noen ting om. Jeg trodde at jeg måtte stenge meg inne jeg da.»

Arbeidslederne mente altså at arbeidet hadde betydning for arbeidstakerne på flere måter. Det var betydningsfullt for å opprettholde rutiner og døgnrytme, noe som da kan tenkes bidrar til struktur og innhold i hverdagen. Dette samsvarer også med tidligere studier hvor arbeid

nettopp har gitt arbeidstakere med utviklingshemming struktur og innhold i hverdagen (Hegdal, 2005; Thorsen, 2005). Arbeidet er også med på å gi innhold til hverdagen.

Arbeidstakerne har noe de kan stå opp til. De har noen som forventer at de kommer. Noen av arbeidstakerne uttrykte også at en tilværelse uten jobb, ville vært kjedelig. Dette uttrykker muligens at arbeidet nettopp er noe som gir innhold i hverdagen, og at det er meningsfylt for arbeidstakerne.

Arbeidslederne mente også at arbeidet hadde betydning sosialt sett, noe også arbeidstakerne uttrykte. Det kan synes som at arbeidet ble ansett som en sosial arena, og som en del av nettverket, som er en forutsetning for å oppleve tilhørighet, i følge Sommerschild (1998). Nettverket omhandler fellesskap i verdier og sosial støtte, hvor verdier inkluderer normer og verdier man møter gjennom dette nettverket, mens sosial støtte er støtte man får fra andre i dette nettverket. I dette tilfellet vil dette være kolleger og arbeidsledere. Arbeidet kan altså her representere et nettverk, som er en forutsetning for å oppleve tilhørighet. Siden både arbeidsledere og arbeidstakere er enige om at jobben er en sosial arena, kan det synes som at dette er med å forsterke tilhørighetsfølelsen blant arbeidstakerne. Dette kommer også til uttrykk ved at arbeidstakerne har lite fravær, noe som antyder trivsel, og muligens også tilhørighet. Arbeidet har her en betydning sosialt sett og for tilhørighet, noe vi også skal se nærmere på under kategorien tilhørighet til arbeidsplassen.

En arbeidstaker mente at jobben var et sted hun kunne komme selv om hun hadde en dårlig dag. Muligens oppleves dette som at jobben gir et nettverk som man kan støtte seg til når man opplever å ha dårlige dager. Jobben som nettverk kan da bidra til en opplevelse av tilhørighet. Det igjen kan føre til at arbeidstakernes egenverd styrkes, og at man ved å ha en jobb kan komme seg igjennom disse dårlige dagene nettopp fordi arbeidsplassen fungerer som et støttende nettverk. Å ha et støttende nettverk kan ha betydning for arbeidstakernes selvbilde og identitet, hvis vi forstår identitet som noe som utvikles gjennom sosiale forbindelser med andre (Mead, 1934/1967). Ved å ha et arbeid å gå til, utvikler man sosiale relasjoner til de man jobber sammen med. Dette fordi man treffer hverandre hver dag, og må forholde seg til hverandre fordi man jobber sammen. Man blir forpliktet til hverandre, og danner en sosial relasjon (Jacobsen, 2000). Disse sosiale relasjonene vil ofte ha de samme mønstrene. Det betyr at det vil være gjengående hvordan disse menneskene oppfører seg, og at man etter hvert vil lære seg disse mønstrene å kjenne når man møtes ved ulike anledninger. Det kan på et vis tenkes at grunnen til at arbeidstakerne likte at det var sosialt på jobb, er fordi de har

disse sosiale relasjonene der, som for det meste har de samme mønstrene. Dette kan bidra til å skape forutsigbarhet og trygghet, som er noe mennesker med utviklingshemming kan ha nytte av. Det skaper en struktur i hverdagen. Samtidig kan det styrke tilhørigheten ved at nettverket er stabilt og noe man kjenner godt, og at man derfor føler seg som en del av det. Man trenger ikke forandre seg selv hele tiden for å kunne passe inn, fordi nettverket er stabilt.

Arbeidslederne mente arbeidet hadde betydning for arbeidstakerne i form av at de kunne føle seg nyttige. Arbeidstakerne uttrykte også dette; kunder skulle være fornøyde med de varene og tjenestene de ytet. Arbeidstakerne var nøysomme i arbeidet, noe som også antyder at de var opptatt av at kunder skulle være fornøyde med det de produserte og leverte. Dette samsvarer med en studie der arbeidstakere med utviklingshemming også mente det var viktig at arbeidet ble gjort ordentlig, fordi arbeidet de utførte var nyttig for andre (Olsen, 2009). Å være til nytte, er en av komponentene i kompetanse, som igjen kan bidra til styrket egenverd og motstandskraft (Sommerschild, 1998). Bedriftene her uttrykte at arbeidet gjorde at arbeidstakerne følte de var nyttige, noe som da kan bidra til å styrke deres egenverd. Samtidig viser de at ved å ha en jobb, at de også kan ha en nyttefunksjon i samfunnet.

En arbeidstaker mente at det var vanskelig å se for seg en situasjon uten jobb, noe som muligens kan tyde på at jobben hadde stor betydning for hennes identitet. Gjennom arbeidet hadde hun, som arbeidslederne antydte, en meningsfull aktivitet som ga struktur og innhold i hverdagen. Når hun fortalte at hun vanskelig kunne forestille seg en situasjon uten jobb, viser muligens det hvor betydningsfull denne jobben var for henne. En identitet er noe stabilt, det vil si at man føler seg som den samme personen fra dag til dag (Bosma, 1995, ref. i Skaalvik & Skaalvik, 2005). Å ha en jobb, gjør kanskje at arbeidstakerne føler seg som den samme personen fra dag til dag, og at de uten jobb, muligens ikke ville følt seg som seg selv. De ville kanskje mistet en del av sin identitet. Jobb synes betydningsfull for arbeidstakernes identitet, noe som igjen kan ha betydning for deres selvbilde. Dette kan settes i sammenheng med arbeidstakeren som trodde hun måtte holde seg hjemme når hun var sykmeldt. Hun hadde en oppfatning av at sånn var det, og var muligens bekymret for at folk hun møtte skulle tro at hun skulket. Dette kan antyde hvor betydningsfull jobben er for henne, og at hun ikke ville bli oppfattet som en som skulket jobb. Dette kan knyttes tilbake til at jobben muligens er en så stor del av arbeidstakernes identitet, at de blir redd noen skal tro noe som ikke stemmer med virkeligheten. Dette kan ha sammenheng med at selvbilde også omhandler oppfatninger av hva andre tror om en selv (Berg, 2005). Det kan også ha sammenheng med moralsk eller

atferdsmessig selvoppfatning. Denne typen selvoppfatning handler om at man oppfatter seg selv som en som følger normer, er pålitelig og har god atferd (Skaalvik & Skaalvik, 1996). Skulking kan da anses som en trussel mot ens selvbylde. Både mot ens reelle selvbylde (Jeg er en som jobber) og ens ideelle selvbylde (Jeg vil gjerne være en som jobber, og ikke skulker). Et reelt selvbylde handler om hvordan personen reelt sett er, mens ideelt selvbylde handler om hvordan personen ønsker å være (Skaalvik & Skaalvik, 2005). Denne arbeidstakeren fikk vite at hun ikke måtte stenge seg inne, selv om hun var sykmeldt, og at hun derfor ikke behøvde bry seg om kommentarer hun eventuelt fikk når hun viste seg ute. Likevel så kan dette vise hvilken betydning en jobb kan ha for ens selvbylde, ved at det gir en status å ha en jobb. Noe av ens selvbylde vil altså dreie seg om å være en arbeidstaker som ikke skulker unna jobb. En tidligere studie viste nettopp hvordan personer med utviklingshemming opplevde at de fikk et forbedret selvbylde ved at andre ga dem mer anerkjennelse for deres status som arbeidende voksne (Jahoda et al, 2009).

En arbeidstaker mente at det ville gått greit uten jobb, for da kunne hun hatt bedre tid til fritidsaktiviteter. I hennes tilfelle, kan man spørre seg om arbeidet har en like stor betydning med hensyn til meningsfull aktivitet i hverdagen? Hun har muligens nok av meningsfulle aktiviteter fra før. Arbeidet for henne har kanskje ikke like stor betydning som det har for de andre arbeidstakerne? Samtidig uttrykte hun at hun bedre nøt fritiden sin når hun hadde en jobb. Det kan derfor synes som om arbeidet for henne uansett er en meningsfull aktivitet, men at hun selv ikke helt ser hvor betydningsfull den er. Dette sier kanskje også noe om hennes selvoppfatning (Skaalvik & Skaalvik, 2005), hvor hun har en oppfatning av at hun er en aktiv person, og at hun har nok aktiviteter å drive med til at hun ser at hun kunne klart seg uten jobben.

#### **4.1.1 Mestring**

Begge bedrifter var godt kjent med hva arbeidstakerne fikk til av oppgaver, og var derfor flinke til å tilpasse arbeidsoppgaver ut fra den enkeltes ferdigheter. Arbeidstakerne fikk oppgaver de mestret, og var det noe som ble vanskelig, gikk arbeidslederne inn for å hjelpe. En arbeidstaker fortalte at hun ba om hjelp hvis det var noe hun ikke fikk til:

«I: Hvis det er noe du synes er vanskelig, hva gjør du?

AT: Da må jeg si i fra.

I: Ja, hva skjer da?

AT: Da må vi lære, bli litt mer opplært i det.»

En annen arbeidstaker snakket også om å få til arbeidsoppgavene:

«AT: Nei, for eksempel at hvis (...) Petter (arbeidsleder) skulle kommet med en ting til meg da. Og så sier jeg det at nei, det klarer jeg ikke. (...) Men så sier Petter prøv, og så gjør jeg det da, og da går det greit»

To arbeidstakere ga også uttrykk for at det var lov å prøve helt til man fikk det til, f.eks.:

«AT: hvis jeg får beskjed om hva det er jeg skal gjøre, da greier jeg og så gjøre det. Det er bare noe jeg pleier, hvis du skal se litt sånn på det da. Noe tar jeg i det tempo, andre ting tar jeg raskere. Hvis du skal si de forskjellige tempoene, det spørs hva jeg holder på med. Men jeg ser ikke på noe som vanskelig. Da ser jeg det heller, da ser jeg heller på det som en utfordring.»

«AT: Nei, da prøver og prøver jeg til jeg egentlig får det til. Jeg får det jo til til slutt. Det var sånn jeg begynte jo med dem der sakene her når vi begynte med det. Måtte jo prøve og prøve og prøve og prøve.»

I: Helt til du fikk det til.

AT: Ja, jeg, hvis jeg ga opp lite grann så var jo arbeidslederen der og så sa at det her greier du.»

Disse uttalelsene viser at det var rom i bedriften for at man kunne prøve og feile før man mestret. Av den grunn kan det se ut til at en arbeidstaker derfor mente at arbeidsoppgavene ikke var vanskelige, men heller utfordrende. Hun snakket også om å gjøre arbeidsoppgavene i ulikt tempo, og uttrykker dermed at ikke alle arbeidsoppgavene utføres like lett.

Det kom også fram at hvis det ble oppdaget at arbeidsoppgaver ikke ble mestret, kunne man snakke sammen for å komme fram til hva som kunne være årsaken, og finne tilpasninger:

«AL: Det blir alltid rom for å kunne prate sammen både liksom formelt og uformelt. Og hvis vi oppdager at dem ikke mestrer (...) vi tar jo en prat der og da, prøver å finne ut hva, hva som kan ligge til grunn for det og, og hvis det er sånn at det er merkbart funksjonsfall eller hvis det har skjedd noe spesielt så må vi kanskje prøve å finne andre arbeidsoppgaver som, som kan gjøres (...) hvis for eksempel hun Berit synes det har blitt for stressende med tall og kasse og penger og sånn så måtte hun kanskje stått færre timer i kassen per dag, kanskje, og

kanskje jobbet litt mer på bakrommet enn det hun gjør nå for nå står hun i kassen stort sett hele tiden. Sånn at vi kunne (...) tilpasset det sånn, og så kan vi korte ned på dager, eller at man, at man har kortere arbeidstid per dag eller at man har færre arbeidsdager per uke for eksempel.»

Under spørsmål om hva de tok hensyn til ved innføring av nye arbeidsoppgaver, snakket en arbeidsleder om tid:

«AL: Nei, det er jo, vi tar jo ikke hensyn til så mye, bare at vi må jo ta veldig tid på og så lære dem til å mestre den nye monteringen. Så vi vet jo at de første ukene så går det veldig lang tid i forhold til det skulle gjort. Så går det jo i farten som det skal etter hvert.»

En arbeidsleder snakket om at de hadde mål for den enkelte arbeidstaker som de jobbet med gjennom hele året:

«AL: Sånn at vi alltid har noe å jobbe etter. Og noen kan jo være at man, ja, lærer seg nye ting, for eksempel at man skal lære seg kassen i butikken for eksempel eller, at man har lyst til å være med litt ut på bilen når vi henter (...) ting, mens andre er på en måte kommet litt der at dem ønsker ikke å lære noe nytt, men vil bare gjøre det dem pleier å gjøre (...) og da er det på en måte det å liksom opprettholde dem ferdighetene dem allerede har for mange blir jo eldre (...) og funksjonsfallet på en måte kan komme tydeligere fram enn hos andre i samme alder da (...). Sånn at det å på en måte holde vedlike dem ferdighetene man har og kan være vel så viktig.»

Her snakket hun om at bedriftene tilpasset ikke bare arbeidsoppgavene som skulle gjøres, men også mål og ønsker hos arbeidstakerne, noe som også ble uttrykt på en annen måte:

«AL: det er jo mange brukere her og alle har sine behov, og vi prøver å tilpasse. Noen jobber fort, noen jobber sakte, noen trenger mye lenger tid, og det snakker vi veldig mye om i bedriften her, at vi alle er forskjellig.»

En arbeidsleder brukte uttrykket mental støtte, når det var snakk om hvor mye hjelp arbeidstakerne behøvde:

«AL: Dem trenger nok på en måte litt mental støtte, tenker jeg (...) den praktiske delen, den klarer dem. Og det er innarbeida, men at dem er usikre (...) det kan bare være at dem spør for å bare få en bekreftelse, er det riktig det jeg gjør (...) vi er jo alltid folk her, men det hender at

jeg skal følge opp noen lærekandidater ute eller at vi må på noen møter (...) hos Cecilie for eksempel da, da kan det skje mye sånn rare ting i kassen (...) da blir hun mer utrygg enda jeg står jo absolutt ikke ved siden av henne hele tiden (...) men bare det at hun vet liksom at jeg er her (...) tror jeg nok skaper en trygghet for henne (...)bare at vi er der tror jeg, er veldig viktig for dem.»

For å kunne noe, så bør oppgavene kunne tilpasses våre forutsetninger (Sommerschild, 1998). Bedriftene gjorde slike tilpasninger for arbeidstakerne slik at de skulle kunne utføre arbeidsoppgavene sine. Vi har også sett her at de var opptatt av at alle er forskjellige og at dette ble tatt hensyn til ved tilpasning av oppgavene. Dette samsvarer også med en arbeidstakers opplevelse, hvor hun fortalte om at hun gjorde ulike arbeidsoppgaver i ulikt tempo. Hun har derfor en opplevelse av at det er tilrettelagt, og hun har muligheten til selv å regulere sitt eget tempo ut fra arbeidsoppgavene. Hun har muligheten til selv å tilpasse arbeidet. Arbeidsoppgavene ble tilpasset den enkelte arbeidstakers evner og forutsetninger. Slik hjelper dette til at arbeidstakerne mestrer og får en opplevelse av å kunne noe. Arbeidet har på denne måten betydning for at arbeidstakerne skal få oppleve mestring.

En del av tilretteleggingen gikk ut på å gi bistand i arbeidet. Slik bistand kan ses på som sosial støtte, en strategi som er betydningsfull når det gjelder å finne mestringsstrategier (Cederblad, ref. i Berg, 2005). Her vil det være snakk om mestring som håndtering av arbeidsoppgaver, med mer eller mindre vellykkethet (Borge, 2003). Å få bistand i arbeidet, bidrar til god mestringserfaring (Bandura, 1997). Mestringserfaring er erfaringer man har i forhold til egen mestring (Befring, 2004). Arbeidstakerne her erfarte at de kan mestre arbeidsoppgavene med litt bistand. De har erfart dette, og uttrykker dette ved at de vet de kan spørre om hjelp, når de ikke får til det de skal. Det var ikke bare arbeidsledernes ansvar å tilrettelegge, men arbeidstakerne sørget også for at de fikk den hjelpen de behøvde, noe som kan anses som en mestringsstrategi. De vet hva som skal til for å mestre, som igjen gir selvstendighet ved at de kan spørre om hjelp. Dette kan da ha betydning for deres selvbilde. De ser sine begrensninger ved enkelte situasjoner, og vet selv hva som skal til for å komme ut av dette. Dette igjen kan bidra til å styrke deres egenverd. De ser noen av sine begrensninger og viser selvaksept ovenfor disse begrensningene ved at de da spør om hjelp fra andre. Selvaksept handler om å anerkjenne sider ved en selv, som man ikke nødvendigvis liker (Øiestad, 2009). De aksepterer at de noen ganger behøver hjelp fra andre, de aksepterer at de har behov for tilrettelagt arbeid.



På den måten kan samspill med andre mennesker bidra til å bygge opp deres selvverd (Sommerschild, 1998).

Bistanden som gis i bedriftene, blir en form for sosial støtte som er nødvendig for å utføre jobben (Sommerschild, 1998). Den mentale støtten kan representere en slik sosial støtte, hvor arbeidslederne representerer nettverket som kan gi denne mentale støtten ved situasjoner hvor arbeidstakerne føler seg litt usikre. Dette kan gi arbeidstakerne en trygghet som igjen kan styrke deres egenverd. Denne mentale støtten kan derfor ses på som en ressurs for at arbeidstakerne skal kunne mestre arbeidsoppgavene sine til det fulle. Samtidig kan denne mentale støtten også være relatert til anerkjennelse, hvor bekreftelse er en viktig ingrediens (Schibbye, 1996). Vi har sett at arbeidstakerne noen ganger hadde et behov for bekreftelse på at arbeidet de utførte var bra, og vi har sett at arbeidsleder da kom inn som en mental støtte i form av en bekreftelse på at arbeidet som var utført var tilfredsstillende. Bekreftelse handler om å fange opp en annens opplevelse og gi vedkommende et utenfrasynt på sitt eget selv (Schibbye, 1996). Den mentale støtten her kan forstås som at arbeidsleder fanger opp at arbeidstakerne er usikre, altså deres opplevelse, og gir arbeidstakerne et utenfrasynt på seg selv på at det de gjør, er riktig. På en annen side kan nok kanskje denne mentale støtten best forstås som en bekreftelse på at konkrete arbeidsoppgaver gjøres riktig, men det kan også tenkes at den kan gi en bekreftelse til arbeidstakerne om at de i utgangspunktet selv har klart å håndtere situasjonen på en riktig måte, og at det de allerede har gjort eller tenkt er riktig. Det kan på en måte da gi en mestringserfaring (Bandura, 1997), i form av at de har håndtert situasjonen riktig og kan bruke denne erfaringen ved senere anledninger hvor de blir usikre. Kanskje vil de etter hvert ha mindre behov for den mentale støtten. Arbeidslederen spiller derfor en stor rolle, ikke bare når det gjelder å tilrettelegge for mestring av arbeidsoppgaver, men også som en mental støtte (sosial støtte) for at arbeidstakerne skal håndtere situasjoner hvor de blir usikre. Dette synes å understreke behovet for at arbeidsplassen er tilrettelagt slik at arbeidstakerne har dette trygge nettverket rundt seg. De ville muligens ikke fungert like bra om de hadde vært på en arbeidsplass der de ikke kunne fått en slik tilpasning.

Arbeidstakerne uttrykte at det i bedriften var rom for å prøve til man mestret arbeidsoppgavene. Hvis man følte at det var noe man ikke fikk til, kom ofte arbeidsleder inn og oppmuntret til å utføre arbeidsoppgavene. Bandura snakker om self-efficacy og sosial overtalelse. Sosial overtalelse handler om å styrke andres tro på at de har det som skal til for å lykkes (Bandura, 1997). Arbeidsledernes oppmuntrende «prøv» kan representere en slik sosial

overtalelse. Slike sosiale overtalelser, som i dette tilfelle, kan bidra til at arbeidstakerne prøver og etter hvert mestrer. Dette bekreftet også arbeidstakerne. De fortalte at de mestret oppgaven etter at arbeidsleder hadde sagt at de kom til å klare det. Samtidig sa en arbeidstaker at hun hadde erfart at bare hun prøvde mange nok ganger, så fikk hun det til etter hvert. Den sosiale overtalelsen fra arbeidslederne kan synes å ha hatt en virkning i form av at arbeidstakerne har lært at bare de prøver, så får de det til. De opplever det som kan samsvare med mestringserfaring (Bandura, 1997), hvor de har erfart at de har mestret noe før, som gjør at de lettere kan takle utfordringer som senere kommer. En arbeidstaker så også på arbeidsoppgavene som utfordrende, og ikke vanskelig, og dette kan kanskje være nettopp fordi hun har gjort seg slike mestringserfaringer. Hun får en forventning om at hun kan mestre bare hun prøver mange nok ganger. Å møte og mestre motgang, er en forutsetning for å styrke sin kompetanse, som igjen kan styrke sitt egenverd, for igjen å styrke sin motstandskraft (Sommerschild, 1998). Arbeidet har derfor betydning, ved at de gjennom arbeidet kan gjøre seg mestringserfaringer der de mestrer motgang eller utfordringer, som igjen styrker deres egenverd. Dette kan bidra til et positivt selvbilde, da selvbilde dreier seg om blant annet mestringsfølelse (Næss, 1986).

#### **4.1.2 Tilhørighet til arbeidsplassen**

Arbeidslederne mente at arbeidstakerne følte tilhørighet til arbeidsplassen, noe som blant annet kunne ses ved at arbeidstakerne tok arbeidsoppgavene sine alvorlig:

«AL: Det tror jeg dem føler seg veldig en del av. (...) kanskje i dems øyne er dem vel helt uerstattelige, tror jeg.»

En arbeidsleder fortalte at enkelte av arbeidstakerne tok på seg en slags sjefsrolle ved noen anledninger, hvor de f.eks. ba kolleger om å jobbe raskere, hvis de selv ikke synes det gikk like fort som det burde:

«AL: hun kan jo fort blande seg inn med hva andre gjør og nå gjør du feil og, hun er en liten sjef liksom (...) hvis liksom noen jobber sent og sånn ute i lageret, da, da blir hun streng, på en måte \*ler\*. Så dem er vel, dem føler at dem betyr mye og er en del av det.»

Det at arbeidstakerne følte tilhørighet til arbeidsplassene, kunne også ses ved at de var med på sosiale aktiviteter som bedriftene arrangerte. Dette var julebord og turer, og disse arrangementene hadde stor betydning, mente arbeidslederne. Arrangementene var ofte et tema

i forkant og i etterkant, og det var få som ikke deltok. Arbeidslederne mente at slike turer og julebord hadde stor betydning for det sosiale miljøet:

«AL: det blir jo på en måte en sånn felles opplevelse for alle som man kan snakke med hverandre om i arbeidstiden. Ja, jeg tenker det at det (...) binder folk sammen og at man har gjort noe sammen med arbeidskollegaene sine utenfor jobb.»

En arbeidstaker uttrykte seg slik om de sosiale aktivitetene bedriftene arrangerte:

«AT: Og der koser vi oss med nydelig mat og sånn, og det får vi og når vi var på den der fjellturen og da. Så dem er veldig sånn, skal jeg si, veldig sosiale her på jobben og det er det jeg koser meg veldig med.»

En annen arbeidstaker uttrykte seg slik om arbeidsmiljøet:

«I: Hva er det som er bra med jobben da?

AT: Miljøet.

I: Miljøet? Åssen da?

AT: Arbeidsmiljøet. Dem er så blide. Det er i hvert fall veldig viktig.

I: Hvorfor er det viktig da?

AT: For da går dagene bedre. For hvis noen kommer da og er sure, så plutselig smitter det over på alle andre. Det er ikke noe bra.»

Flere av arbeidstakerne var sammen med venner og familie på fritiden. Noen arbeidstakere hadde også arrangerte aktiviteter de var med på som f.eks. kor og lignende. En likte godt at det var sosialt på jobb, og en annen oppga at det hun likte best, var å jobbe samtidig som hun kunne snakke med kollegene sine.

Under spørsmålet om de hadde en bestevenn oppga to arbeidstakere støttekontakten som sin bestevenn:

«I: Har du en bestevenn?

AT: Ja. Både bestevenn og støttekontakt.

I: Hva er det dere pleier å gjøre sammen da?

AT: Vi gjør alt mulig, vi er på kino, vi bowler \*pause\* Litt sånn forskjellige ting.»

Arbeidstakerne følte tilhørighet til arbeidsplassen, de tok arbeidsoppgavene sine alvorlig og noen tok også på seg en sjefsrolle. Trolig opplever de tilhørighet fordi de føler de er en så stor del av arbeidsplassen, at de faktisk kan gå inn og «sjefe» over de andre. En arbeidsleder mente også at arbeidstakerne så på seg selv som uerstattelige. Dette sier muligens noe om arbeidstakernes selvoppfatning (Skaalvik & Skaalvik, 2005). De har en oppfatning om at de er uerstattelige, kan ta et ansvar og passe på at kollegene gjør som de skal. Å ha et arbeid hvor de kan vise ansvar og hvor de kan ta arbeidsoppgavene alvorlig, viser hvilken tilhørighet de følte til arbeidsplassen, at de også har et ansvar og ikke bare står og gjør arbeidsoppgavene de blir fortalt de skal gjøre. Dette kan gi de en oppfatning om at de betyr noe, som kan styrke deres egenverd ved at de opplever at de betyr noe på arbeidsplassen. En arbeidstaker uttrykte at hun likte et arbeidsmiljø der alle var blide, og at det fort ble smittsomt hvis man var sur. Dette antyder muligens at hun forstår at de har en effekt på hverandre som arbeidskolleger, noe som trolig har sammenheng med den opplevelsen de har av tilhørighet. Det at de har en effekt på hverandre, viser at de alle er en del av noe større. De er en del av arbeidsplassen. Andre arbeidstakere bekreftet en slik tilhørighet, de likte at det var sosialt på jobb.

De sosiale arrangementene disse bedriftene har skaper tilhørighet og fellesskap på arbeidsplassen. Arbeidsplassen fungerer som et nettverk (Sommerschild, 1998). En blir også kjent med sine arbeidskolleger på en annen måte enn når man står og utfører hver sine arbeidsoppgaver. En arbeidstakers uttalelse om at hun likte disse sosiale arrangementene, og at det foregikk mye prat om disse arrangementene antyder at det settes pris på. En tidligere studie har vist at personer med utviklingshemming i arbeid har lettere for å delta i sosiale aktiviteter enn de som er arbeidsledige (McGlinchey et al, 2013). I vår sammenheng er det vanskelig å si om dette gir noe utslag da de sosiale aktivitetene det her var snakk om ble arrangert av arbeidsplassen. Det kan tenkes at det vil være enklere for arbeidstakerne å bli med på sosiale aktiviteter sammen med mennesker de allerede kjenner, framfor å bli med på sosiale aktiviteter hvor det muligens er vanskelig å bli kjent med andre. Når det er sagt, var det flere av arbeidstakerne som hadde andre sosiale aktiviteter de deltok på utenom arbeidstid, f.eks. kor, dans og turer med venner og familie. Det er vanskelig å si om de ikke ville vært med på slike aktiviteter om de hadde vært arbeidsledige.

Vi ser her at arbeidet har betydning for tilhørighet i form av sosiale aktiviteter som arrangeres utenom arbeidstid. Dette kan også knyttes opp mot selvbilde, i form av identitet som noe som utvikles i samhandling med andre (Mead, 1934/1967). Identiteten vår utvikles gjennom sosial

interaksjon, og arbeid kan altså ha en betydning for denne identitetsutviklingen. På sett og vis bidrar disse sosiale arrangementene til en identitetsutvikling hos arbeidstakerne, samtidig som det skaper en fellesskapsfølelse. Å ha en slik fellesskapsfølelse og føle en tilhørighet til et nettverk kan i følge Sommerschild (1998) styrke vårt egenverd eller selvverd, som igjen kan gi oss en motstandskraft som gjør oss motstandsdyktige mot utfordringer for øvrig. Slike sosiale aktiviteter synes å være med på å binde arbeidstakerne sammen på en annen måte enn gjennom det arbeidet de utfører ved bedriftene. Sosiale aktiviteter utenom arbeidstid syntes å forsterke en tilhørighetsfølelse hos arbeidstakerne.

Det å ha minst én nær fortrolig person i sitt liv som man kan støtte seg til, er vesentlig for å oppleve tilhørighet (Sommerschild, 1998). Det skiller seg fra ikke å ha noen, og at denne ene personen i mange sammenhenger kan være nok. Jeg tenker at denne nære fortrolige finnes hos flere av arbeidstakerne, både som venner og familie. Jeg fant det interessant at to arbeidstakere, oppga støttekontakten som sin bestevenn. En støttekontakt er en som kan fungere som en venn for noen, men som kanskje ikke er hva allmennheten karakteriserer som en venn. Et spørsmål her blir naturligvis om disse støttekontaktene selv mener de er bestevenn med arbeidstakerne, noe som ikke er kjent her. Når disse to arbeidstakerne mente at deres støttekontakt også var deres bestevenn, viser dette at støttekontakten kanskje nettopp var en nær fortrolig person i livene deres. Man kan spørre seg om kanskje støttekontaktene deres ga arbeidstakerne såpass mye anerkjennelse, og at de derfor så på støttekontaktene som sine bestevenner. Anerkjennelse dreier seg blant annet om å respektere den andres selvstendighet, og at man gir den andre rom til å være seg selv (Jacobsen, 2000). Kanskje disse støttekontaktene nettopp hadde en slik anerkjennende væremåte, som gjorde at disse arbeidstakerne så på støttekontakten som en bestevenn, og at det å være anerkjennende gjorde støttekontakten til en person som kan anses som en nær fortrolig i deres øyne. Å ha denne nære fortrolige kan bidra til opplevelsen av tilhørighet, som igjen kan styrke deres egenverd og motstandskraft. Egenverd dreier seg om å verdsette seg selv (Skaalvik & Skaalvik, 2005), og kanskje støttekontakten som en anerkjennende, nær fortrolig kan bidra til at arbeidstakerne ser annerledes på seg selv, og aksepterer seg selv fordi de opplever at andre (støttekontakten) gjør det.

### 4.1.3 Kompetanse

Å kunne lære seg arbeidsoppgavene, var en forutsetning for å kunne utføre jobben sin. En arbeidstaker opplevde at hun kunne det som skulle til for å håndtere arbeidsoppgavene sine:

«AT: Ja, det er jo å konsentrere seg med tellingen, ikke telling, for det slipper jeg. Men jeg må passe på penger og sånn forskjellig. Og for eksempel (...) at du hadde handlet for 50 kroner da, og jeg hadde fått slått feil på kassen da. Så setter jeg bare, tar jeg den kvitteringen ut av kassen, så skriver jeg feil på den, så retter dem det opp for meg. Så det har jeg fått beskjed om å gjøre hele tiden (...). Og det gjør jeg.»

Arbeidslederne mente at jobben hadde betydning for at arbeidstakerne skulle klare ting utenom jobben også, altså i hverdagen ellers:

«AL: dem må jo planlegge når man er på jobb. Sånn hva man skal gjøre, hva man gjør etter jobb, man må få handla etter jobb og. Men om dem ferdighetene dem på en måte, har, \*tenkepause\* det gjør at dem er her. Men jeg tenker at man opprettholder jo ferdighetene sine ved å være i jobb, på en måte. Men jeg, men dem ferdighetene man har, mange av dem hadde dem før dem begynte her og. Men (...) man får opprettholdt ferdighetene sine og man får en rutine i hverdagen sin.»

Jobben syntes å bidra til at arbeidstakerne fikk opprettholdt ferdighetene sine.

Arbeidsoppgavene var tilpasset ut fra deres evner og ferdigheter, og det kan nesten se ut til at arbeidslederen her mente at de ikke nødvendigvis hadde lært så mye mer enn de kunne fra før ved å være i jobb. Hun mente også at arbeidet ga en rutine i hverdagen til arbeidstakerne, og at arbeidstakerne måtte planlegge andre aktiviteter ut fra tiden de var på arbeid. Man kan spekulere i om ikke arbeidet med dette derfor gir arbeidstakerne en hverdag hvor de selv må planlegge, og at det igjen gir et mer normalisert voksenliv. Det kan synes som at det her ble ment at jobben bidro til at arbeidstakerne ble mer kompetente til å strukturere sin egen hverdag.

Som vi tidligere har kommentert, mente flere av arbeidstakerne at det var viktig at kundene de jobbet for skulle være fornøyde med produktene og tjenestene deres. En arbeidstaker sa det slik:

«AT: vi jobber jo blant annet for Lamper AS og dem er veldig nøye. Så hvis det er noe galt i det (...) som vi har sendt til dem så får vi det tilbake igjen.»

Dette viser at arbeidsoppgavene som gjøres ved bedriften er nyttige for andre enn bedriften selv, og at produktene som produseres skal ha en viss standard.

En arbeidstaker synes det var vanskelig å svare på hva som var viktig med den jobben hun gjorde, men hun svarte:

«AT: Viktig? Åh, \*pause\* det var knallgodt spørsmål. \*intervjuer ler\* Viktig? \*tenkepause\* Ja, det skal jo sendes ut da? Når vi skal levere det bort til dem vi arbeider for, så skal det jo sendes ut. Da er det vel viktig at det er bra?»

Denne arbeidstakeren virker her usikker på om det er dette som muligens er det «riktige» svaret på spørsmålet. Men vi kan likevel si at i likhet med den andre arbeidstakeren, så har hun forstått at produktene og tjenestene de har skal videre til andre, og at det derfor bør ha en viss standard når de leverer det fra seg. En arbeidsleder uttalte seg om samme sak, hvor hun også kom inn på temaet om dagsenter:

«AL: (...) det er jo forskjell fra på en måte å være på et dagsenter da, kanskje sitte å gjøre ting fordi at han man skal (...) bare fylle opp dagen, da litt sånn sysselsetting (...) sånn at vi får jo varer (...) og det skal være ferdig til en viss tid og det er på en måte krav om en viss effektivitet og at ting som skal leveres fra oss (...) i en standard som (...) noen andre har satt [kom med et konkret eksempel] her er man nyttig for at jorda skal gå rundt da. Og at ting kan bli veldig merkbart hvis man på en måte ikke er til stede (...)»

Hun mente med dette at arbeidet ved bedriften var nyttig for annet enn sysselsetting, og at arbeidstakerne selv ser at det de gjør er nyttig, noe som også kommer fram av at arbeidstakerne har forstått at det som leveres ut, skal ha en viss standard. Det kom også fram at kunder ga positive tilbakemeldinger direkte til arbeidstakerne. En arbeidsleder fortalte at man kunne se det på «stoltheten» til arbeidstakerne, når de fikk gode tilbakemeldinger fra kunder. Den andre arbeidslederen trodde arbeidstakerne selv så at arbeidet deres var nyttig:

«AL: Vi går jo ikke rundt hele tiden og sier at nå gjør du en nyttig jobb. Det gjør vi ikke. Men jeg tror dem ser at hvis dem (...) setter seg ned og ikke gidder å gjøre jobben sin så ser dem at ting stopper opp. Og at dem da, dem ser at dem er nyttige ved den jobben dem gjør.»

Ved bedriftene var det et fokus på samarbeid og at alle var et ledd i en prosess.

Arbeidstakerne hadde som regel faste arbeidsoppgaver som de gjorde, med noe variasjon. Det var også rom for at man noen dager måtte hjelpe til med annen produksjon enn man vanligvis gjorde. En arbeidstaker var en del av en liten gruppe som hadde sine egne arbeidsoppgaver, men som gladelig hjalp til med annen produksjon hvis bedriften trengte det:

«AL: Men hun er også inne hvis det trengs å trykkes og. Hun synes hun hører til ute, men hun er veldig mye inne og hjelper til og for hun er utrolig rask til å produsere inne.»

Siden fokus hos bedriftene var samarbeid, så var det ingen av arbeidstakerne som hadde noen spesielle egne ansvarsområder. Det kom likevel fram at en arbeidstaker var verneombud, noe som kan anses som et eget ansvarsområde:

«AT: Jeg må passe på så ikke de andre snubler i ting ute når vi kjører traller og sånn rundt inne på lageret der, så ikke dem snubler i det. (...) For jeg er jo sånn, hva heter det for noe sånn, verneombud liksom og da må jeg (...) følge med på det»

Det var fokus på samarbeid i begge bedrifter, alle var et ledd i en prosess. Arbeidstakerne hjalp andre på jobb ved behov. De hjalp hverandre blant annet med å finne fram ting eller gi hjelp ved tunge løft:

«I: (...) Hender det at noen andre på jobben kommer til deg og spør om hjelp?»

AT: \*tenkepause\* Ja, det gjør dem. Og som regel da så, som regel da så hjelper jeg dem.

I: Ja, hva er det dem trenger hjelp med da?

AT: Noen, bære ting. Eller bære esker eller et eller annet.

I: Ja, og da hjelper du dem?

AT: Ja, akkurat det er jeg ikke noe, akkurat det er ikke noe problem for meg. Jeg greier å bære ting.»

En annen arbeidstaker uttalte seg om å ta hensyn til hverandre:

«AT: (...) vi prøver å behandle alle likt. Men noen har jo, noen har jo ekstra hindring på grunn av psykiske eller fysiske plager, og da tar vi det, da tar vi det sånn som det er. Er det noen som har en dårlig dag og dem snakker lite så vet vi det. Og da prøver vi å muntre dem opp og det, det, det trenger jeg innimellom og (...)».

Kompetanse er en av to sentrale forutsetninger for å utvikle egenverd og motstandskraft.



Kompetanse kan forstås som «evnen til å løse oppgaver og mestre komplekse utfordringer» (Utdanningsdirektoratet, 2015, s.20), og Sommerschild (1998) mener at for å få til dette, så bør oppgave tilpasses våre forutsetninger, noe vi har sett at begge bedrifter tok hensyn til. Det har sett ut til at visjonen bak begge VTA-bedrifter har vært å tilpasse arbeidsoppgavene ut fra den enkeltes forutsetninger, og at alle skal kunne klare å mestre noe. Arbeidstakerne måtte kunne noe, for å klare å utføre arbeidsoppgavene sine, selv om det også ble uttrykt at mange av disse ferdighetene hadde de fra før. Fordi arbeidsoppgavene ble tilpasset deres evner og forutsetninger, kan man kanskje si at de på den måten fikk vist hva de kan? De fikk vist at de har kompetanse og at de kan noe, som igjen kan bidra til å styrke deres egenverd. Selvbilde dreier seg også om oppfatningen av sin egen kompetanse (Berg, 2005). Hvis arbeidstakerne med arbeidet oppfattet at de hadde kompetanse, bidrar jo dette positivt til deres selvbilde. Dette kan igjen bidra til at de kan klare ting utenom arbeidsoppgavene sine også, da de muligens ved å oppfatte sin egen kompetanse på jobb, også kan oppfatte sin kompetanse i andre sammenhenger. Arbeidslederne mente at de fikk opprettholdt ferdigheter og rutiner ved å ha en jobb, og fordi de har en jobb, mestrer de kanskje hverdagen utenom på en bedre måte.

En arbeidstaker opplevde at hun kunne det som skulle til for å håndtere arbeidsoppgavene. Dette kan knyttes opp mot kompetanse forstått som en opplevelse av å kunne noe (Schultz-Jørgensen, 2001, ref. i Breilid & Sørensen, 2008). Hun opplever altså at hun kan det som skal til for å utføre sine arbeidsoppgaver, og derfor synes arbeidet å ha en betydning for at arbeidstakerne skal kunne vise hva de kan. Dette kan også knyttes opp mot selvbilde, da det dreier seg om en oppfatning av ens egen kompetanse (Berg, 2005). Arbeidstakerne får via sitt arbeid en opplevelse av å kunne noe, som igjen kan gi en oppfatning av en selv som en person som kan noe, at de har kompetanse. Arbeidet har på den måten en betydning for deres selvbilde i form av at det gir kompetanse, eller en opplevelse av å kunne noe. På en annen side, så ble det uttrykt at mange av ferdighetene hadde arbeidstakerne fra før, så på et vis ga ikke arbeidet mer kompetanse. Uansett ga arbeidet arbeidstakerne muligheten til å få vist sin kompetanse, og kunne opprettholde sine ferdigheter. Dette samsvarer også med tidligere forskning hvor arbeid viser at man kan noe (Olsen, 2003).

Å være til nytte er et av punktene under området kompetanse i Sommerschilds modell (1998) som altså kan styrke og bidra til vår opplevelse av egenverd. Vi har her sett at det var et visst fokus på nytte hos begge bedrifter, og at arbeidsplassene hadde en nytteverdi i lokalsamfunnet i form av varer og tjenester, samtidig som det var nyttig for annet enn bare å sysselsette

arbeidstakerne. Å være til nytte kan i denne sammenheng knyttes opp mot livskvalitet hvor selvfølelse er et av kriteriene for å oppnå god livskvalitet (Næss, 1986). Selvfølelse i Næss sin definisjon av livskvalitet handler blant annet om følelsen av å være til nytte. Arbeid har her bidratt til en opplevelse av å være til nytte. Det kan også her se ut til at arbeidet som gjøres ved bedriftene er nyttig på en annen måte enn at mennesker bare skal sysselsettes, f.eks. i et dagsenter. Det å være til nytte kan styrke opplevelsen av egenverd eller selvfølelsen hos arbeidstakerne. Men kan man da si at de muligens ikke ville fått denne opplevelsen av å være til nytte ved en dagsenterordning? Kan man si at tilrettelagt arbeid i så måte gir en større opplevelse av å være til nytte? På et vis kan man kanskje det, fordi arbeidstakerne så at det var en viss forventning om en viss standard på produktene, og at det ikke bare var arbeidslederne som satte denne standarden. De så også at arbeidet de gjorde var nyttig, ved at kunder ga tilbakemeldinger direkte til arbeidstakerne ved godt utført arbeid, noe de muligens ikke hadde fått oppleve i like stor grad ved et dagsenter. Dette kan derfor sies å bidra til deres opplevelse av egenverd, som kan knyttes direkte til selvbilde. Samtidig kan arbeid ved VTA-bedrift bidra til å gi et normalisert liv. Dette samsvarer med forskning hvor det å delta i aktiviteter som kan normalisere eget liv er til fordel for mennesker med utviklingshemming når det gjelder livskvalitet (Eggleton et al, 1999). En tidligere studie viste også at arbeid ga arbeidstakere med utviklingshemming mulighet til å vise seg verdige som arbeidstakere, og på den måten komme seg vekk fra en stigmatisert status (Olsen, 2003). Denne studien viste også at arbeid kan være nyttig for andre. Arbeidstakerne får en opplevelse av å være til nytte som kan bidra positivt til deres selvbilde, i form av at det gir de en opplevelse av egen kompetanse som brukbar. Det styrker ens egenverd å vite at en selv kan bidra med noe, og at man på den måten ser seg selv som en verdig person, en verdig samfunnsdeltaker. Dette samsvarer med en tidligere studie, hvor man fant at arbeid var en måte å delta i samfunnet på (Cramm et al, 2009). Arbeid kan igjen muligens gi et bidrag til ens egen identitet, og at man kan identifisere seg med andre voksenpersoner som også er i arbeid. Persepsjon av andres vurdering handler om at man oppfatter hva andre synes om en selv, men at man selv ikke nødvendigvis føler at dette stemmer (Skaalvik & Skaalvik, 2005). Gjennom arbeid, kan man muligens da kjenne at man er til nytte og at man også får tilbakemeldinger på dette fra andre. Det kan gjøre at persepsjonen av andres vurdering faktisk stemmer med hvordan man oppfatter seg selv. Det må da kunne sies å påvirke selvbildet på en positiv måte.

Å få og ta ansvar, er sentrale elementer ved kompetanse (Sommerschild, 1998).

Arbeidstakerne har som sagt ingen konkrete ansvarsområder, med unntak av en som var

verneombud. De har imidlertid alle et ansvar for at arbeidsoppgavene de skal gjøre blir gjort. På et vis kan man muligens si at de da får kjenne på at de har et ansvar for sine arbeidsoppgaver. Kompetanse kan forstås som å handle i en sosial sammenheng og i forhold til de utfordringene som måtte komme (Schultz-Jørgensen, 2001, ref. i Breilid & Sørensen, 2008). Fokus ved begge bedrifter var som sagt, samarbeid, noe som forsterker at det er viktig at man som arbeidstaker gjør det man skal, slik at produksjonen ikke stopper opp.

Arbeidstakerne her handler i en sosial sammenheng, ved at de tar et ansvar for at deres arbeidsoppgaver blir gjort slik at driften på arbeidsplassen går som den skal. Dette kan vise at man som arbeidstaker har en egen verdi. Man er et viktig bidrag på arbeidsplassen ved de oppgavene man er satt til å gjøre. Dette kan knyttes opp mot at kompetanse dreier seg om å se seg selv som en helhet (Schultz-Jørgensen, 2001, ref. i Breilid & Sørensen, 2008). I denne sammenheng ser arbeidstakerne seg selv som en del av en helhet og en viktig del av denne helheten for at ikke produksjonen stopper opp. Samtidig viser begge bedrifter at arbeidet de gjør er nyttig for andre enn bedriften selv, og arbeidstakerne igjen er ansvarlige for at de arbeidsoppgavene de er satt til å gjøre, blir gjort. Dette fordi det også er noen utenfra som har forventninger til dem. Dette kan forsterke at de opplever å være til nytte, da de ser at det er flere personer utenfor som har forventninger til dem. Noe som igjen kan styrke deres selvbilde, ved at de ser at de betyr noe for andre. Oppgaven som verneombud, kan muligens gi ekstra ansvar. Hun har tiltro fra de andre på at hun kan være verneombud, og passe på at de andre på jobben har det bra. Med denne oppgaven kan hun styrke sitt egenverd fordi hun har dette ansvaret.

Utfolde nestekjærlighet, ser vi er en del av kompetanse i Sommerschields modell (1998). Å utfolde nestekjærlighet kan gjøres på flere ulike måter, men i denne sammenheng tenker jeg at disse arbeidstakerne gjør dette ved at de hjelper hverandre. Selv om de er opptatt av å gjøre sine egne arbeidsoppgaver, så ser det ut til at de også er villige til å hjelpe hverandre. Om dette er fordi ledelsen i bedriftene har et fokus på dette, og forteller at det skal man gjøre for kollegene sine, er noe man kan spørre seg om. Ut fra hva en arbeidstaker sa om at de prøvde å ta hensyn hvis noen hadde en dårlig dag, kan vi se at de utfolder nestekjærlighet ved å vise hensyn til hverandre. Det er ikke sikkert at dette er noe de har blitt fortalt av ledelsen at de skal gjøre, men at de har funnet ut av dette i fellesskap. Jeg opplevde også under besøket til en av bedriftene, at arbeidstakerne seg i mellom tok hensyn til hverandres forskjeller. Det var da snakk om at ikke alle tålte en spøk like godt, og at man derfor måtte ta hensyn til dette, og kanskje ikke spøke med akkurat denne personen. Jeg tenker at dette viste hvordan de tok

hensyn til hverandre på arbeidsplassen og utfoldet nestekjærlighet, noe som også bekreftes i uttalelsen til arbeidstakeren om at de tok hensyn hvis noen hadde en dårlig dag. Når de på arbeidsplassen kan utfolde en slik nestekjærlighet, tenker jeg kan være med på å styrke sitt egenverd, mens det muligens også styrker andres egenverd eller selvverd. Selvverd handler om å akseptere seg selv som man er (Skaalvik & Skaalvik, 2005), noe som muligens kan være enklere hvis mennesker rundt også aksepterer deg slik du er. Når arbeidstakerne her tok hensyn til at noen hadde en dårlig dag eller at de ikke tålte en spøk, så kan dette vise at de aksepterer dette ved vedkommende, noe som muligens kan gjøre at de lettere aksepterer slike sider ved seg selv. Det dreier seg altså her om anerkjennelse. Anerkjennelse handler om å se hverandre som subjekter og se hverandre som likeverdige (Schibbye, 2002). Ved at arbeidstakerne tar hensyn til hverandre når de har dårlige dager, viser at de anerkjenner hverandre. De aksepterer den andres rett til å ha en dårlig dag, og dømmer ikke vedkommende for det, men tar heller hensyn til det. Det samme kan sies om det at de vet at ikke alle tåler en spøk, noe de da anerkjenner og godtar. På en annen side kan også slik nestekjærlighet som utfoldes her, bidra til å skape en fellesskapsfølelse i form av at ikke arbeidstakerne føler seg alene på arbeid.

## 4.2 Selvbilde

Eksemplene i denne kategorien viser egne karaktertrekk hos arbeidstakerne som de selv mener de har, og som familie, venner og bekjente har fortalt til dem. I tillegg kommer arbeidsledernes oppfatninger av arbeidstakerne fram.

Arbeidstakerne beskrev seg selv som flinke i jobben ved at de klarte å utføre arbeidsoppgavene sine. Dette var også noe de fikk høre fra ledelsen i jobben og fra kunder:

«AT: Dem sier jo det, bare det at jeg er veldig flink i jobb da.

I: Hvem er det som sier det?

AT: Det er, ja, kan si, det er jo Jonas, hele, alle sjefene. Og, og så dem der når vi har, (...) personalmøte (...) da får jeg bare greie på det at det, dem er veldig fornøyd med meg. At jeg klarer jobben min veldig bra og sånn. Og det er liksom noe som jeg ikke egentlig ikke liker å høre, men jeg skal ta det i mot. Og veldig god kontakt med kunder og (...) Og kundene er veldig fornøyde da.»

En arbeidstaker mente hun var flink til det meste, men at det også var mye hun trengte hjelp til:

«AT: (...) Ellers så er det egentlig det meste jeg er flink til, som jeg kan klare og så er det mye jeg ikke klarer sjøl.

I: Hva er det du føler du ikke klarer sjøl da?

AT: Sånn som vasker og sånn (...) det har jeg hjelp til sånn, vaske gulver».

Noen av arbeidstakerne mente de var hjelpsomme i jobben, og en snakket om at hun var veldig omsorgsfull mot de andre på jobben, at hun var en de andre kunne komme og snakke med. En arbeidstaker snakket om at hun var samme person hjemme som på jobb:

«AT: Ja, for jeg er på en måte samme typen på jobben som jeg er hjemme, egentlig, det glir veldig mye over. Litt samme. (...) For jeg er ikke to forskjellige, jeg er (...) samme person på jobben på en måte som hjemme.

I: Det er vel de fleste og, tror du ikke det?

AT: Fordi at du kan ikke forandre med den du er. Det er litt vanskelig.»

To av arbeidstakerne mente de var snille, og dette var også noe familien hadde sagt om dem. En arbeidstaker anså seg selv som en stille og rolig person:

«AT: (...) hvis vi sitter i gruppe og det er mange som er pratesyke, da prøver jeg og så være rolig.

AT: For å si, eller jeg er litt sånn stille av meg. Egentlig. \*tenkepause\* Men jeg har også kommet meg litt med at jeg har blitt mer pratsom med tida, men før så var jeg stille og rolig»

Tre av arbeidstakerne mente de var blide personer, og en arbeidstaker hadde også erfart at det lønte seg å være glad og positiv:

«AT: (...) Sjeldent jeg ser negativt på ting. Jeg prøver å se det positive i ting. For da blir det mye bedre med en gang. (...) Nei, etter at jeg begynte å tenke positivt. Mer enn det jeg gjorde før. For jeg har ikke alltid gjort, jeg har ikke alltid gjort det, men nå har jeg funnet ut at det er veldig greit å gjøre for da blir alt så mye enklere (...).»

En arbeidstaker hadde flere sosiale historier å fortelle, noe som kan antyde at hun var en sosial person. Dette ble også bekreftet av arbeidsleder. En arbeidstaker mente at hun var flink med penger, og at hun klarte seg selv økonomisk. En arbeidstaker uttrykte også at:

«AT: Og så tåler jeg veldig mye spøk og sånn med familien min da, (...) men det, og det er med både jobb, jobb, privat og så med venner, (...) Dem sier til meg det at dem hadde aldri gjort det, hvis jeg ikke hadde tålt det. Nei, og det forstår jeg da.»

Arbeidslederne oppfattet arbeidstakerne som personer som trivdes med arbeidet og mer enn gjerne sto på gjennom arbeidsdagen. Begge arbeidsledere mente også at noen av arbeidstakerne kanskje ikke alltid hadde så lett for å se sine begrensninger:

«AL: Anne er jo veldig, jeg tror hun har en dag fravær på to år eller noe sånt noe, så hun er utrolig flink til å møte på jobb og problemet hennes er jo kanskje at hun jobber for mye innimellom. Hun er altfor ivrig, så hun må bremses hele tiden (...) altfor ivrig. Det skal gå, hun skal helst være ferdig på en halvtime med det hun skal gjøre. Så da, hun er utrolig blid alltid og positiv ved alt».

Vi har sett her at arbeidstakerne har hatt ulike oppfatninger av seg selv. Jeg skal kort her gjenta noe om ulike selvoppfatninger. Skaalvik og Skaalvik (1996) snakker om at selvoppfatning kan omfatte flere ulike områder, og at når man skal måle selvoppfatning er det gjerne fem områder man konsentrerer seg om: fysisk selvoppfatning, sosial selvoppfatning, intellektuell og akademisk selvoppfatning, emosjonell selvoppfatning og moralsk eller atferdsmessig selvoppfatning. De snakker også om reell og ideell selvoppfatning, samt persepsjon av andres vurdering (Skaalvik & Skaalvik, 2005). Dette er selvoppfatningsbegreper som har dukket opp tidligere i dette kapitlet, men som med fordel kan repeteres her, før vi ser på arbeidstakernes selvoppfatning i et teoretisk lys.

Arbeidstakerne oppfattet seg selv som flinke i jobben. Dette kan relateres til intellektuell og akademisk selvoppfatning, som handler om oppfatning av eget evne- og prestasjonsnivå (Skaalvik & Skaalvik, 1996). Dette kan antyde at de mener de har evner til å klare arbeidsoppgavene sine. Dette var også noe de hadde fått høre fra kunder og arbeidsledere, noe som forsterker at denne oppfatningen de har om seg selv stemmer. Den kan da anses som en reell selvoppfatning, altså en oppfatning som forteller hvordan personen reelt sett er (Skaalvik & Skaalvik, 2005). At de får høre av andre at de er flinke, kan også knyttes opp mot at man opplever seg selv gjennom respons og tilbakemeldinger fra andre (Mead, 1934/1967). Kunder

og arbeidsledere kan her representere de signifikante andre, som er betydningsfulle personer i utviklingen av samspill og identitet. At arbeidstakerne får høre fra andre at de er flinke i jobben, kan bidra til at de selv ser dette hos seg selv, samtidig som at de muligens ser at dette stemmer med hvordan de ser seg selv. På en annen side, knyttet til persepsjon av andres vurdering (Skaalvik & Skaalvik, 2005), kan det hende de mener de er flinke i jobben, fordi andre har sagt det. Det er ikke sikkert at de selv mener det stemmer, men at de tror og mener det fordi andre har sagt det.

En av arbeidstakerne uttrykte at hun var flink til det meste, men at det var noe hun trengte hjelp med. Dette forteller muligens noe om hennes selvaksept (Øiestad, 2009). Hun sier hun er flink til det meste, men aksepterer også at det er noe hun behøver hjelp med. På en annen side, mente arbeidslederne at arbeidstakerne kanskje ikke alltid hadde så lett for å se sine begrensninger. Dette samsvarer ikke helt med denne arbeidstakeren, da hun ser sine begrensninger og vet hun trenger hjelp med enkelte ting. Samtidig så kan denne oppfatningen arbeidslederne har, gjelde generelt for arbeidstakerne, og at selv om denne arbeidstakeren ser noen av sine begrensninger, så kan det være begrensninger på andre områder hun ikke ser.

Noen av arbeidstakerne mente de var hjelpsomme på jobb, og en arbeidstaker uttrykte spesielt at hun var omsorgsfull mot de andre på jobben. Disse uttalelsene kan antyde arbeidstakernes sosiale selvoppfatning, forstått som oppfatning av ens evne til å omgås andre (Skaalvik & Skaalvik, 1996). De sier de er hjelpsomme på jobb, som kan antyde at de mener de har evnen til å omgås andre, og bry seg om andre. Dette kan også relateres til å utfolde nestekjærlighet, som vi ser av modellen (Sommerschild, 1998) er en del av kompetanse, som kan bidra til å styrke ens egenverd og motstandskraft.

En arbeidstaker uttrykte at hun var samme person hjemme som på jobb, noe som muligens antyder hennes identitet. Å ha en identitet handler om å kjenne seg selv, sine meninger og tanker (Berg, 2005). Identiteten er også noe stabilt, som betyr at man føler seg som den samme personen fra dag til dag (Bosma, 1995, ref. i Skaalvik & Skaalvik, 2005). Det at hun mener hun er den samme personen hjemme som på jobb, antyder muligens at hun føler seg som den samme personen stort sett hele tiden. Hun legger også til at man ikke kan forandre den man er, noe som kanskje antyder at hun kjenner sin identitet, og at hun også er seg selv i jobben. På en annen side, så kan det se ut til at fordi arbeidsplassene er tilrettelagt etter arbeidstakernes ferdigheter og evner, så kan man muligens si at de på jobb har mulighet til å

være seg selv. Noe hun kanskje ser at hun kan være, og mener hun er, når hun uttrykker at hun er samme person hjemme som på jobb.

To arbeidstakere mente de var snille, og en arbeidstaker snakket om at hun var en stille og rolig person. Disse uttalelsene kan anses som deres moralske og atferdsmessige selvoppfatning, som omhandler om man ser på seg selv som en som følger normer eller har god atferd (Skaalvik & Skaalvik, 1996). Mens de tre arbeidstakere som mente de var blide, kan representere deres emosjonelle selvoppfatning, forstått som følelser man oppfatter at man har (Skaalvik & Skaalvik, 1996). Arbeidslederne mente også at arbeidstakerne trivdes med arbeidet, og at de mer enn gjerne sto på, noe som kanskje er noe av årsaken til at arbeidstakerne er blide? En arbeidstaker hadde erfart at det lønte seg å være blid og positiv, for da gikk ting mye lettere. Dette kan også representere en emosjonell selvoppfatning, samtidig som at dette kan antyde en ideell selvoppfatning, da det omhandler hvordan man ønsker å være (Skaalvik & Skaalvik, 2005). Hun ønsker å være glad og positiv, fordi hun har erfart at dette gjør ting lettere. Hun føler muligens at hun mestrer ting bedre når hun er glad og positiv, noe som kan knyttes opp mot fysiologisk og emosjonelt energinivå, som en kilde til mestringsforventning (Befring, 2004; Bandura, 1997). Dette viser muligens at det å være glad og positiv kan brukes som en ressurs for å mestre, samtidig som det kan overføres til ens selvoppfatning, ens identitet, og kan da brukes som et ideal å være etter – en ideell selvoppfatning som da blir reell.

En arbeidstaker fortalte flere historier om sosiale sammenkomster hun hadde vært med på, noe som kan antyde at hun er en sosial person. Dette sier muligens noe om hennes sosiale selvoppfatning (evne til å omgås andre) (Skaalvik & Skaalvik, 1996). Hun viser med dette at hun er en person som har evner til å omgås andre, og at hun også liker å gjøre det.

En arbeidstaker uttrykte at hun tålte en spøk, og at hun ofte ble spøkt med av venner, familie og kolleger, noe de gjorde fordi de visste at hun tålte en spøk. Dette sier muligens noe om at hun forstår seg selv som en som tåler en spøk, noe andre også oppfatter at stemmer. Det kan da sies å være et samsvar mellom persepsjon av andres vurdering og hennes reelle selvbilde (Skaalvik & Skaalvik, 2005). Hun opplever at andre mener hun tåler en spøk, noe hun også ser at stemmer med hvordan hun oppfatter seg selv.



## 4.3 Oppsummering

Vi har sett at arbeidet er betydningsfullt på flere plan. Arbeidet har betydning sosialt sett, gjennom samvær med andre både på og utenom jobb. På arbeidsplassen kan man blant annet ha det hyggelig sammen, og lære og vise hensyn til hverandre. I tilknytning til dette har arbeid også betydning for tilhørighet. Arbeidsplassen er et stabilt og trygt nettverk bestående av sosiale relasjoner, et nettverk som arbeidstakerne har en tilhørighet til. Arbeidet spiller også en rolle for å kunne opprettholde rutiner og døgnrytme, noe som bidrar til struktur og innhold i hverdagen. Samtidig er det en meningsfull aktivitet, da det handler om mer enn bare sysselsetting. Det handler om å være til nytte for en bedrift og for lokalsamfunnet. Arbeidstakerne viser seg verdige som samfunnsdeltakere ved å ha en jobb.

Arbeidet er meningsfullt for opplevelse av mestring. Gjennom arbeid opplever arbeidstakerne at de mestrer ved at de får til sine arbeidsoppgaver. Dette gir de også mestringserfaringer, som de siden kan bruke ved ulike situasjoner. De lærer seg mestringsstrategier, blant annet vet de at de noen ganger må spørre arbeidsleder om bistand. De lærer også på denne måten hvordan de selv kan passe på at arbeidsoppgavene blir tilrettelagt slik at de får muligheten til å mestre. Gjennom arbeidet har de også en mulighet til å lære å se sine begrensninger, akseptere dem, og få tilrettelagt arbeidsoppgavene etter ferdigheter. Dette har igjen betydning for at man blir anerkjent som den man er. Gjennom arbeid i denne sammenheng, får man muligheten til å være seg selv. Arbeidet har betydning for kompetanse, ved at man kan vise hva man kan, man får vist sin kompetanse. Arbeidet gjør også at man skal kunne opprettholde sine ferdigheter. Samtidig er det meningsfylt for at man kan vise ansvar for arbeidsoppgavene sine. Arbeidet har også betydning for å håndtere hverdagen utenom arbeidstiden. Å arbeide gir også mening for ens identitet i form av den statusen arbeidet gir som en arbeidende voksen, og det å ha en jobb gir mulighet til å se seg selv som en verdig samfunnsdeltaker.

## 4.4 Metodiske begrensninger

Underveis i arbeidet med denne studien har det dukket opp noen metodiske utfordringer som kan ha hatt innvirkning på mine resultater. Noen av de metodiske utfordringene som forekom dreier seg om det å intervjuer mennesker med utviklingshemming, også omtalt i kapittel 3 (Metode). Andre utfordringer er knyttet opp til informert samtykke, frafall av informanter og utvalgsriterier.

#### 4.4.1 Intervjusituasjonene

Under intervjuene med arbeidstakerne, opplevde jeg at informantene svarte kort, samtidig som de ikke alltid svarte på det de ble spurt om. Noe av forklaringen til dette, kan ligge i deres vansker med bearbeiding av informasjon, tenkning og bedømmelse (Gjærum & Grøsvik, 2002). Dette kan også skyldes formuleringen av spørsmålene i intervjuguiden. Noen av svarene har derfor ikke gitt helt den fylde som man gjerne søker etter ved kvalitativ forskning (Dalen, 2011).

Det forekom motsetningsfulle svar, eller svar som ikke kom fram før jeg hadde stilt oppfølgings spørsmål. F.eks.: «I: Hva gjør du i helgene? AT: Ingenting. I: Er du ikke sammen med familien? AT: Jo.» Slike svar forekommer ofte ved intervjuer med personer som har utviklingshemming (Sigstad, 2014). Dette viser muligens også tilbake til deres vansker når det gjelder bearbeiding av informasjon, og å strukturere og omstrukturere informasjon (Tidemand-Andersen, 2008). Jeg opplevde ikke ja-siing, som Sigstad (2014) henviser til, men jeg opplevde ofte å få svar som ikke samstemte helt med spørsmålet. F.eks.: «I: Når noen i familien skal si hva du er flink til. AT: Da skryter dem». Dette kan muligens også forklares ved vansker personer med utviklingshemming ofte har. Dette kan ha betydning for gyldigheten av resultatene, i form av at svarene som er gitt, muligens ikke alltid samstemmer med det jeg har forsøkt å undersøke. Jeg stilte oppfølgings spørsmål da svarene som kom var motsetningsfulle eller ikke samstemte med hva jeg hadde spurt om, men det var ikke alltid at jeg fikk mer utdypende svar av dette. Jeg burde muligens ha stilt flere oppfølgings spørsmål, og brukt mer tid på å omformulere spørsmålene. Samtidig var dette vanskelig, da jeg noen ganger følte at oppfølgings spørsmålene gjorde at informantene opplevde at det de svarte, ikke var bra nok. På grunn av dette, var det derfor ikke bestandig rom for å få mer ut av svarene. Jeg anså det heller ikke som etisk å presse ut svar.

En av arbeidstakerne søkte ofte etter bekreftelse fra meg på at svarene hun ga var riktige, eller tilfredsstillende. Dette samsvarer med utfordringer Sigstad (2014) trekker fram, hvor informantene kan oppleve intervjuet som en form for testsituasjon. Jeg forsøkte å ikke gi informanten en opplevelse av dette, men tror hun uansett opplevde det som en testsituasjon fordi jeg stadig stilte oppfølgings spørsmål. I likhet med de andre arbeidstakerne, oppfattet hun kanskje at jeg ikke var fornøyd med svarene hun hadde gitt. Dette kan ha hatt innvirkning på hennes, og de andres svar, ved at det muligens ikke er slik de opprinnelig ville svart. Likevel

følte jeg at arbeidstakerne ga ærlige, oppriktige svar, samtidig som at de til tider var ganske utfyllende.

Et kvalitativt forskningsintervju vil alltid representere et mer eller mindre asymmetrisk maktforhold mellom intervjuer og informant (Kvale & Brinkmann, 2009). Å ha informanter med utviklingshemming kan ytterligere forsterke et slikt maktforhold, fordi mennesker med utviklingshemming ofte har stor respekt for autoriteter. De er også vant til å bli bestemt over. Dette maktforholdet merket jeg i større grad ved enkelte intervjuer enn andre, men helhetlig sett bar intervjuene preg av å være en samtale mellom to personer. Jeg følte meg også på et vis som den underdanige som ikke hadde like mye innsikt i deres arbeidsplass som informantene selv hadde, og intervjuene bar derfor preg av at jeg spurte og ble fortalt hvordan deres arbeidsdag artet seg. Jeg viste interesse for noe de kunne svare på. På denne måten ble maktbalansen noen ganger forskjøvet.

Under intervjuene ble det brukt alternative former som tankekart, tegning og samtalekort. Jeg er usikker på om tankekartet og tegningen hjalp noe i intervjuet. Det virket som om det hadde gått like fint å snakke uten, noe jeg ikke med sikkerhet kan si uten å ha prøvd. Samtalekortene fungerte bra. Flere av arbeidstakerne stusset over kortet hvor bamsen holder tommelen ned (48). De forsto ikke hva det betydde, men da jeg pekte på tommelen, visste de at det betydde dårlig. Det var heller ikke så lett for alle arbeidstakere å forstå hvilke følelser de ulike kortene skulle representere, men de klarte fint å velge et kort de synes passet som svar på spørsmålene jeg stilte. I forkant av intervjuene var jeg spent på om arbeidstakerne ville stusse over tankekartet, tegningen eller samtalekortene. Jeg lurte på om de kanskje ville føle at jeg undervurderte dem, men selv om flere av informantene mente det gikk helt fint å prate uten å bruke kortene, opplevde jeg det som positivt å ha kortene å snakke om. Å utføre intervjuene med slike alternative former, syntes i tillegg å være med på å gi samtalen et mer avslappet preg, og at det ikke i like stor grad følte som et avhør. Dette tenker jeg kan ha hatt innvirkning på resultatene ved at informantene muligens har følt at de kan være seg selv, og svare ut fra sine egne tanker og opplevelser. Dette gir resultatene mer gyldighet i form av at det de har svart, faktisk stemmer med virkeligheten.

Jeg opplevde også at noen av arbeidstakerne snakket seg litt vekk fra temaene. Da var det min jobb å lede de inn på temaene igjen, noe jeg mener, fungerte godt. Noen av arbeidstakerne var også opptatt av at det var et intervju. Dette kan ha påvirket intervjusituasjonen på den måten at svarene de har gitt muligens bærer preg av å være noe kunstige. En informant tippet også

mye ut av vinduet når hun tenkte. Dette ble ganske tydelig fordi hun måtte snu på hodet for å kunne se ut av vinduet. Dette kan ha hatt innvirkning på hennes og min konsentrasjon. Jeg opplevde også at jeg med fordel kunne kjent enda lenger på stillheten som ofte kom. Noen ganger opplevde jeg at jeg avbrøt, fordi jeg ønsket å gå videre. Det skal sies at når jeg gikk videre, så hadde det vært en ganske lang stillhet mellom oss. Dette viser muligens at prosesseringstiden hos mennesker med utviklingshemming er lengre enn hos andre, og at jeg med fordel kunne ventet noe lenger. Muligens da kunne jeg fått mer utfyllende svar, eller andre tanker om temaene.

Til tross for at disse utfordringene som her er nevnt, vil jeg si at jeg har fått gode svar og mye informasjon om hva arbeidet betyr for arbeidstakerne. Slike utfordringer dukker ofte opp i intervjuer med personer med utviklingshemming. Jeg var forberedt på at det kunne dukke opp, men likevel ser jeg at uansett hvor forberedt jeg var, så var dette uunngåelig. Muligens kunne jeg stilt flere oppfølgingsspørsmål, og brukt mer tid på omformulering. Dette viser litt min uerfarenhet som forsker, men tross dette, vil jeg anse dataene mine som ganske fyldige. Jeg har fått et innblikk i deres livsverden (Kvale & Brinkmann, 2009), og funnet ut hvilken betydning arbeidet har for dem på ulike måter. Samtidig har intervjuene fra arbeidslederne vært et viktig supplement.

Slike utfordringer som omtalt her, kan svekke validiteten av dataene. Validitet handler om å måle det man har som intensjon å måle, og hvor egnet ens metode er til det man har tenkt å undersøke (Widerberg, 2002; Kvale & Brinkmann, 2009; Maxwell, 1992). Jeg hadde i denne studien valgt kvalitativt forskningsintervju som metode da dette ble ansett som et egnet verktøy for å få fram informantenes opplevelse av å ha et arbeid og hva det betyr for dem. Jeg vil si at jeg har klart å få dette fram, om enn på en litt alternativ måte enn man vanligvis gjennomfører i kvalitativ forskning. Dette var fordi at mennesker med utviklingshemming har litt andre utfordringer enn folk flest, og at det derfor var nødvendig med alternative tilnærminger. Intervju med personer med utviklingshemming kan gi et begrenset datamateriale (Guneriusen, 2010), noe jeg muligens har opplevd her. Samtidig har jeg klart å supplere intervjuene med arbeidsledernes synspunkter. Det kan også være en begrensning ved at jeg kun har brukt intervju som metode. Et alternativ hadde vært å supplert med observasjon, noe jeg valgte bort på grunn av rammene for studien.

Et annet aspekt som jeg i ettertid har sett, er at temaet lønn, muligens burde vært tatt opp i intervjuene. En av informantene nevnte imidlertid dette temaet, men dette var ved en

tilfeldighet. I introduksjonen av denne oppgaven, blir lønn nevnt flere steder i forbindelse med at arbeid gir lønn. Det kunne vært interessant og sett hvilket perspektiv arbeidstakerne hadde hatt på dette, og om de hadde hatt innsikt i hvordan deres lønnsordning artet seg med uføretrygd og bonuslønn. Dette temaet kunne muligens gitt prosjektet en annen vinkling, hvor betraktninger om hvordan arbeid defineres kunne vært et aspekt. Noe av dette har kommet fram fra intervjuene, om at arbeid ved VTA-bedrifter ikke bare er sysselsetting. Å ta opp lønn som et tema ville kanskje gitt en annen vinkling til dette. Er det bonuslønnen som avgjør at VTA-bedrifter skiller seg fra dagsenter? Kan bonuslønnen ved en VTA-bedrift karakteriseres som lønn på lik linje med lønn i annen type arbeid? Dette ville muligens vært problemstillinger som kunne blitt drøftet ytterligere, hvis temaet lønn hadde vært tatt opp i dette prosjektet.

#### **4.4.2 Informert samtykke og frafall av informant**

Ved en av bedriftene opplevde jeg at samtykkeskjemaene ikke var delt ut, gjennomgått og underskrevet, da jeg kom til intervju. Samtykkeskjemaene ble skrevet ut da jeg kom, og arbeidsleder leste igjennom, skrev under, og ville uansett være med. Når det gjaldt arbeidstakeren, gikk jeg selv igjennom informasjonsskrivet med vedkommende før intervjuet. Arbeidstakeren hadde på forhånd sagt ja til å delta ved muntlig forespørsel av daglig leder, og ville også delta denne dagen. Arbeidstakeren nevnte imidlertid da intervjuet var gjennomført, at hun gjerne skulle vært mer forberedt. Hun syntes likevel det gikk bra, og at det var hyggelig å hjelpe. Hennes svar var kanskje derfor mindre utfyllende enn de kunne vært hvis hun hadde vært mer forberedt. Likevel vil jeg mene at intervjuguiden er såpass inngående og utdypende, at jeg uansett fikk gode svar fra denne arbeidstakeren. Arbeidstakeren virket heller ikke påvirket av å være uforberedt under intervjuet. I etterkant har jeg forstått at jeg burde ha forklart nøyere om betydningen av informert samtykke, og hvor viktig det egentlig var at disse ble gjennomgått på forhånd. Jeg tror også at noe av årsaken ligger i at det gikk for mange dager mellom besøk og avtale om intervju, og at jeg burde fulgt opp avtalen vår da det nærmet seg den aktuelle dagen. Likevel ble det gjennomført to vellykkede intervjuer, tross omstendighetene.

En av arbeidstakerne trakk seg like før intervjuet. Ledelsen ved bedriften hjalp meg å løse dette ved at en annen arbeidstaker ble spurt om å delta. Arbeidstakeren sa ja til å delta samme dag, og kunne gjerne bli intervjuet med det samme. Jeg ble usikker på om det var riktig av

meg spontant å gjennomføre et intervju på den måten, og ville først forhøre meg med veileder. Veileder mente at jeg fint kunne intervju en ny arbeidstaker, hvis det var muligheter for det. Jeg avtalte derfor på nytt med bedriften. Da jeg kom tilbake, var arbeidstakeren hjemme på grunn av sykdom. En av arbeidslederne foreslo at jeg kunne intervju noen andre der. Jeg tok derfor spontant et intervju med en arbeidstaker som ville stille opp der og da. Jeg gikk igjennom informasjonsskrivet, passet på at dette var forstått og fikk samtykke, før vi gikk i gang. Underveis merket jeg imidlertid at denne arbeidstakeren muligens ikke falt helt inn under målgruppen lett grad av utviklingshemming. Jeg ville ikke avbryte intervjuet, og fullførte. Etterpå snakket jeg med daglig leder om dette, hvorpå daglig leder var enig i at denne arbeidstakeren muligens ikke falt helt innenfor målgruppen. Samtidig var det vanskelig for arbeidsleder å vite, siden diagnoser ikke var et fokus i denne bedriften. I ettertid ser jeg at jeg på forhånd burde forsikret meg om at denne informanten faktisk oppfylte alle de fire kriteriene jeg hadde satt. Det at jeg ble i tvil om dette underveis, kan også ha påvirket intervjusituasjonen. På en annen side, kan det ha hatt en påvirkning at intervjuguiden var utformet for informanter med kognitiv svikt, og at dette kan svekke validiteten i svarene. Det kan ha betydning for om resultatene kan representere målgruppen. Generalisering handler om at kunnskapen man har kommet fram til kan gjelde for lignende personer eller situasjoner enn de man selv har studert (Maxwell, 1992; Kvale & Brinkmann, 2009). På grunn av at ikke alle informanter oppfylte kriteriene, er det med noe usikkerhet at mine resultater kan sies å gjelde andre arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming. Til tross for dette har arbeidstakerne vist hva arbeidet betyr for dem, og flere av funnene kan derfor muligens overføres til andre arbeidstakere. Flere av funnene har også vist seg å samstemme med tidligere forskning, noe som kan forsterke denne generaliserbarheten. Et annet aspekt var utvalgsprosessen. Mitt utvalg ble trukket ved at jeg tok kontakt med ulike VTA-bedrifter via telefon, la fram grunnen til at jeg ringte og spurte om de kunne være interessert i å delta i denne studien. Grunnen til at det ble gjort på denne måten, var fordi rammene for studien ikke ga rom for et omfattende søk etter utvalg. Hensikten var heller ikke å finne informanter som med sikkerhet kunne representere hele gruppen mennesker med utviklingshemming, men å undersøke enkeltpersoners perspektiv på arbeidets betydning for deres selvbylde. Arbeidstakerne representerer gruppen, og på en annen side kan de også representere arbeidstakere ved VTA-bedrifter generelt i landet. Jeg vil si at mine resultater kan overføres til lignende arbeidstakere og VTA-bedrifter.

Med bakgrunn i dette kan vi gå over på spørsmålet om reliabilitet. Reliabilitet handler om hvorvidt resultater kan reproduseres av andre forskere (Kvale & Brinkmann, 2009). Omstendighetene rundt intervjuene, kan ha hatt en innvirkning på om en senere lik studie vil produsere andre resultater enn disse. Reliabilitet kan også dreie seg om forskeren har stilt ledende spørsmål, og hvorvidt dette kan ha påvirket svarene (Kvale & Brinkmann, 2009). I min studie har ledende spørsmål vært en bevisst teknikk, på grunn av informantenes kognitive svikt. Dette kan diskuteres om svekker reliabiliteten i så måte, men siden min intervjuguide er laget med spørsmål som i noen grad er ledende, så vil dette kunne gjenbrukes av en forsker som etterprøver. På en annen side kan det utgjøre en trussel mot om mine funn er gyldige, hvis en annen forsker finner helt andre funn ved en lik etterprøving. Jeg måtte noen ganger utforme oppfølgingsspørsmål ut fra situasjonen der og da. Mennesker med utviklingshemming har vansker som gjør at intervjusituasjonene vil bære preg av en slik spontanitet. Dette gjør at ingen intervjusituasjon kan gjennomføres helt likt, og dette svekker derfor reliabiliteten.





# 5 Avslutning

I denne studien har fokus vært rettet mot betydningen av arbeid for arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming. Hva arbeidet betyr for disse arbeidstakerne, og hvilken betydning arbeid kan ha for deres selvbilde, har blitt undersøkt. Hovedproblemstillingen har vært:

*Hvilken betydning har arbeid for arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming i en VTA-bedrift når det gjelder deres selvbilde?*

Syv forskningsspørsmål ble utarbeidet som hjelp til å besvare hovedproblemstillingen.

Forskningsspørsmålene dannet utgangspunkt for utvikling av intervjuguidene og analysen av datamaterialet. I dette kapitlet vil jeg forsøke å vise hvordan resultatene besvarer forskningsspørsmålene og hovedproblemstillingen, hvorpå jeg til slutt reflekterer rundt denne oppsummeringen i lys av metodiske begrensninger og teori.

## 5.1 Forskningsspørsmål

- 1) Hvordan opplever arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming sitt arbeid?
- 2) Hva gjør VTA-bedriften for at arbeidstakere skal oppleve tilhørighet til sin arbeidsplass?
- 3) Hva gjør VTA-bedriften for at arbeidstakerne skal oppleve mestring?
- 4) Hva bidrar til å gi arbeidstakerne opplevelse av mestring i følge dem selv?
- 5) I hvilken grad opplever arbeidstakerne å være til nytte?
- 6) I hvilken grad har arbeidstakerne egne ansvarsområder?
- 7) Hvordan oppfatter arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming seg selv?

1) Arbeidet ble for arbeidstakerne opplevd som positivt. Jobben var et sted de kunne være sosiale, bruke kroppen sin og være i aktivitet. Det var også et sted de kunne være uten for mange krav. Alle arbeidstakerne uttrykte at de var blide og fornøyde på jobb, noe som forsterker at arbeidet ble opplevd som positivt. De ga også uttrykk for at jobben betydde mye for de ved at de ikke kunne komme på noe de ikke likte, og at de var redd for å miste jobben. Arbeidslederne snakket om at arbeidstakerne trivdes, noe som også bekrefter den positive opplevelsen arbeidstakerne har av sin jobb. 2) Arbeidslederne mente at arbeidstakerne følte tilhørighet til arbeidsplassen, noe som kunne ses ved at de tok arbeidsoppgavene sine alvorlig, og at de var med på sosiale aktiviteter bedriftene arrangerte utenom arbeidstid. Det kom fram at arbeidstakerne følte tilhørighet til arbeidsplassen, men hva bedriftene gjorde for at denne

tilhørigheten skulle oppleves er vanskelig å svare på med sikkerhet. Det kan derimot synes som at de sosiale aktivitetene som ble arrangert av bedriftene bidro til å forsterke tilhørighetsfølelsen hos arbeidstakerne. 3) VTA-bedriftene la til rette arbeidsoppgavene etter arbeidstakernes ferdigheter og evner, slik at de skulle få oppleve mestring. Arbeidslederne fungerte som en anerkjennende, mental støtte, og ga bistand til arbeidstakerne når de behøvde det. Det var også rom for å finne ut av sammen med arbeidstakerne hvordan arbeidsoppgavene best kunne tilrettelegges. 4) I følge arbeidstakerne, opplevde de mestring når de kunne prøve og feile, og når arbeidsledere kunne gi noe bistand, eller være en sosial overtaler. I tråd med forrige forskningsspørsmål, kan det tyde på at bedriftene lykkes i å legge til rette for opplevelsen av mestring hos arbeidstakerne. 5) Ved bedriftene var det et fokus på nytte, og at arbeidsplassene hadde en nytteverdi i lokalsamfunnet i form av varer og tjenester. I tillegg var arbeidet nyttig for annet enn bare å sysselsette arbeidstakerne. Det var også et fokus på samarbeid, og at alle var et ledd i en prosess. På den måten opplevde arbeidstakerne at de hadde en nytteverdi. Det har sett ut til at arbeidet her har bidratt til en opplevelse av å være til nytte, og å være til nytte på en annen måte enn arbeidstakerne eventuelt ville opplevd ved et dagsenter. 6) Med unntak av en, hadde ingen av arbeidstakerne egne ansvarsområder. De hadde likevel ansvar for sine arbeidsoppgaver, og at disse ble gjort. Arbeidet ga altså en ansvarsfølelse. 7) Arbeidstakerne oppfattet seg selv som flinke til å jobbe, og som arbeidstakere som tok hensyn til sine kolleger. De oppfattet også seg selv som arbeidende voksne.

## 5.2 Konklusjon

Vi har sett at arbeidet har betydning på ulike måter gjennom mestring, tilhørighet og kompetanse. Men hvilken betydning kan arbeidet ha for arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming når det gjelder deres selvbilde? Som vi har sett av modellen om mestringsvilkår (Sommerschild, 1998), kan tilhørighet og kompetanse bidra til å styrke egenverd, noe som altså kan ha sammenheng med selvbilde. Med utgangspunkt i modellen, kan vi si at arbeidstakerne opplever tilhørighet til arbeidsplassen, og at arbeidsplassen fungerer som et nettverk. Vi har i tillegg sett at arbeidstakerne har nære fortrolige personer i livene sine som de kan støtte seg til. Når det gjelder kompetanse, har vi sett at arbeidet gir en opplevelse av å kunne noe, de får vist hva de kan, de får og tar ansvar, samtidig som at de kan utfolde nestekjærlighet og mestre. Alt dette bidrar til å styrke ens egenverd, i følge modellen.

Dette synes dermed å vise hvilken betydning arbeid har for ens selvbilde. Egenverd eller selvverd, er en viktig del av selvbilde, og omhandler at en aksepterer og ser på seg selv som en verdig person. Arbeidet kan altså ha betydning for at arbeidstakerne har et selvverd, hvor de blant annet kan se seg selv som en verdig person, en verdig samfunnsdeltaker.

Vi har i tillegg sett at arbeid har betydning for deres selvbilde som en arbeidende voksen. En del av deres identitet er å være en arbeidende voksenperson, noe som muligens har ekstra stor betydning for personer med utviklingshemming. Arbeid har også betydning for ens egen opplevelse av mestring, da de gjennom arbeidet opplever å få til sine arbeidsoppgaver. Det har også betydning for ens mestringsforventning, som samsvarer med at selvbilde handler om oppfatninger en har om seg selv og sin kompetanse (Berg, 2004). Selvbilde handler også om trygghet på egne evner og dyktighet, sin mestringsfølelse og følelse av å være til nytte (Næss, 1986). På bakgrunn av dette, ser vi at det arbeidstakerne opplever i sin jobb, har betydning for deres selvbilde. Ved å ha en jobb, får arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming oppleve at de mestrer og at de kan noe. Gang på gang mestrer de sine arbeidsoppgaver på jobben, og dette gir en trygghet på egne evner. Samtidig gir jobben en følelse av å være til nytte, noe som kan gi de et bilde på sitt selvverd. De har en opplevelse av at egen kompetanse er nyttig, og de får en opplevelse av å kunne bidra. Denne opplevelsen av nytte, gjør også at de ser at de betyr noe for andre. Betydningen arbeid har for arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming i en VTA-bedrift når det gjelder deres selvbilde, vises dermed gjennom mestring, tilhørighet og kompetanse.

### **5.3 Avsluttende refleksjoner og veien videre**

Oppsummeringen ovenfor avspeiler hvordan resultatene svarer på forskningsspørsmålene og hovedproblemstillingen. Funnene viser hvilken betydning arbeid har for arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming i en VTA-bedrift og deres selvbilde, gjennom mestring, tilhørighet og kompetanse. Men kan denne konklusjonen være gyldig og sikker? Metodiske begrensninger som har forekommet i prosjektet tilsier at resultatene har svakheter hva gjelder validitet, reliabilitet og generalisering. Begrensningene har blant annet handlet om utfordringer som dukket opp under intervjuene, utfordringer jeg visste om fra før. Jeg var forberedt på at slike utfordringer ville dukke opp, og gjorde også tiltak under intervjuene for å forhindre en altfor stor påvirkning på resultatene. Slike utfordringer ble ansett som

uunngåelige. Resultatene har tross alt gitt et godt inntrykk av arbeidstakere og arbeidslederes hverdag.

Når det gjelder den teoretiske rammen for oppgaven, har jeg en opplevelse av at denne muligens har et litt for stort fokus på selvbilde enn hva jeg føler jeg har undersøkt når det gjelder arbeidstakernes selvbilde. Jeg føler at innsamlingen av data ikke har hatt et like stort fokus på dette, men mer på arbeid og de begrepene modellen om mestringens vilkår består av. På en annen side er dette begreper som kan ha sammenheng med selvbilde, men jeg forventet muligens å få kartlagt et tydeligere selvbilde hos arbeidstakerne. Grunnen til at det ble et mindre fokus på selvbilde under innsamlingen av data enn planlagt, er at modellen om mestringens vilkår sier at tilhørighet og kompetanse kan bidra til styrket egenverd. Jeg så at disse forutsetningene ved modellen var elementer og temaer jeg tenkte ville dukke opp ved en arbeidsplass. Hvilken betydning arbeid har for selvbilde kan altså modellen vise oss. Mine resultater viser at arbeidet er nyttig, arbeid gjør at man kan vise sin kompetanse, arbeid viser tilhørighet, nestekjærlighet og mestring. Dette kan bidra til å styrke ens egenverd, og har tilknytning til selvbilde. Modellen viser dermed hvilken betydning arbeid har for ens selvbilde, mens mine resultater gjenspeiler at arbeid kan være noe som bidrar til disse forutsetningene, og dermed har betydning for arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming sitt selvbilde. Denne studien viser også at arbeidet har betydning for arbeidstakerne. Den synes også å vise hvorfor det er viktig at de arbeider, når de i utgangspunktet ikke må jobbe for å ha en inntekt.

Videre utover denne studien kunne det vært interessant som nevnt, og sett på temaet lønn, og undersøkt hvilken innsikt arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming har i sin lønnsordning. Det kunne også vært interessant og sett nærmere på begrepet mestring, hvordan ulike VTA-bedrifter tilrettelegger for mestring hos arbeidstakerne, og hvilken effekt dette har på arbeidstakerne.





# Litteraturliste

- Arbeids- og sosialdepartementet (1999). *Om handlingsplan for funksjonshemma 1998-2001*. (St.meld. nr. 8 1998-1999). Hentet fra:  
<https://www.regjeringen.no/nb/dokumenter/stmeld-nr-8-1998-99-/id430886/?docId=STM199819990008000DDDEPIS&q=handlingsplan%20for%20funksjonshemmede&navchap=1&ch=1>
- Arbeids- og sosialdepartementet (2001). *Fra bruker til borger – En strategi for nedbygging av funksjonshemmende barrierer*. (NOU 2001: 22). Hentet fra:  
<https://www.regjeringen.no/nb/dokumenter/nou-2001-22/id143931/?docId=NOU200120010022000DDDEPIS&q=&navchap=1&ch=14>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy. The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Befring, E. (2004). *Skolen for barnas beste. Oppvekst og læring i eit pedagogisk perspektiv*. Oslo: Det Norske Samlaget.
- Befring, E. (2007). *Forskningsmetode, etikk og statistikk*. Oslo: Det Norske Samlaget.
- Berg, N. B. (2005). *Elev og menneske. Psykisk helse i skolen*. Oslo: Det Norske Samlaget.
- Beyer, S., Brown, T., Akandi, R., & Mark, R. (2010). A Comparison of Quality of Life Outcomes for People with Intellectual Disabilities in Supported Employment, Day Services and Employment Enterprises. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 2010, 23, s. 290-295. Hentet fra:  
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-3148.2009.00534.x/pdf>
- Borge, A. I. H. (2003). *Resiliens. Risiko og sunn utvikling*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Breilid, N. & Sørensen, P. M. (2008). Skole og lærebetingelser for ungdom i risiko. I E. Befring & R. Tangen (Red.), *Spesialpedagogikk* (s.531-549). Oslo: Cappelen Damm.
- Cramm, J. M., Finkenflügel, H., Kuijsten, R., & van Exel, N. J. A. (2009). How employment support and social integration programmes are viewed by the intellectually disabled.

*Journal of Intellectual Disability Research*, 2009, 53, s. 512-520. doi: 10.1111/j.1365-2788.2009.01168.x

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

De Vaus, D. (2014). *Surveys in Social Research*. New York: Routledge.

Drew, C. J. & Hardman, M. L. (2007). *Intellectual Disabilities Across the Lifespan*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Duesund, L. (1995). *Kropp, kunnskap og selvoppfatning*. Hentet fra:

<http://www.nb.no/nbsok/nb/87c42ed8ef87960f68fc585bd48c456b.nbdigital?lang=no#0>

Eggleton, I., Robertson, S., Ryan, J., & Kober, R. (1999). The impact of employment on the quality of life of people with an intellectual disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 1999, 13, s. 95-107. Hentet fra:

<https://www.swetswise.com/FullTextProxy/swproxy?url=http%3A%2F%2Fiospress.metapress.com%2Flink.asp%3Ftarget%3Dcontribution%26id%3DQVHFMU354R7B6NYY&ts=1413970826448&cs=4119634188&userName=3117227.ipdirect&emCondi d=3117227&articleID=18160986&yevoID=1170324&titleID=116574&remoteAddr=129.240.168.147&hostType=PRO>

Ellingsen, K. E. (2009, 11. februar). Utviklingshemmede. Hentet fra:

<https://www.etikkom.no/FBIB/Temaer/Forskning-pa-bestemte-grupper/Utviklingshemmede/> Lesedato: 17. desember 2014.

Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv, FOR-2008-12-11-1320 §11-3 Hentet 9. oktober 2014 fra: <http://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2008-12-11-1320?q=varig+tilrettelagt+arbeid>

Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv, FOR-2008-12-11-1320 §11-6 Hentet 9.oktober 2014 fra: <http://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2008-12-11-1320?q=varig+tilrettelagt+arbeid>



- Førde, R. (2014, 10.oktober). Helsinkideklarasjonen. Hentet fra:  
[https://www.etikkom.no/FBIB/Praktisk/Lover-og-retningslinjer/Helsinkideklarasjonen/#\\_Toc229220455](https://www.etikkom.no/FBIB/Praktisk/Lover-og-retningslinjer/Helsinkideklarasjonen/#_Toc229220455) Lesedato: 5. januar 2015.
- Gjærum, B., & Grøsvik, K. (2002). Psykisk utviklingshemning/mental retardasjon. I B. Gjærum, & B. Ellertsen (Red.), *Hjerne og atferd. Utviklingsforstyrrelser hos barn og ungdom i et nevrobiologisk perspektiv* (s.206-262). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Gjærum, R. G. (2010). Usedvanlige informanter gir særegne narrativer. I R. G. Gjærum (Red.), *Usedvanlig kvalitativ forskning. Metodologiske utfordringer når informanter har utviklingshemning.* (s. 138-161). Oslo: Universitetsforlaget.
- Grunnloven - Grl. FOR-2014-05-27-778 §110 (2014). Hentet fra: grunnloven.lovdata.no
- Grøsvik, K. (2009). Diagnostisering av utviklingshemning hos barn. I J. Eknes, T. L. Bakken, J. A. Løkke & I. Mæhle (Red.), *Utredning og diagnostisering. Utviklingshemning, psykiske lidelser og atferdsvansker* (s.17-34). Oslo: Universitetsforlaget.
- Gneriussen, W. (2010). Samtale, språkhandling og sosialt liv. I R. G. Gjærum (Red.), *Usedvanlig kvalitativ forskning. Metodologiske utfordringer når informanter har utviklingshemning.* (s. 34-54). Oslo: Universitetsforlaget.
- Gustavsson, A., & Nyberg, C. (2014). Den levde deltakelsen. I K. E. Ellingsen (Red.), *Utviklingshemning og deltakelse* (s.120-142). Oslo: Universitetsforlaget.
- Haugen, R. (2000). Elever med særskilte opplæringsbehov. I R. Haugen (Red.), *Barn og unges læringsmiljø. Fra enkeltindivid til medlem av et flerkulturelt fellesskap.* (s. 309-356). Kristiansand: Høyskoleforlaget AS, Nordic Academic Press.
- Hegdal, U. (2005). *Betydning av arbeid og arbeidsmiljø. En studie av et arbeidssenter for mennesker med utviklingshemning.* Tønsberg: Forlaget Aldring og helse.
- Hegdal, U., & Thorsen, K. (2007). *Om betydningen av arbeid, dagsenter- og aktivitetstilbud for mennesker med utviklingshemning.* SOR-rapport nr.1 2007. Hentet fra:  
[http://www.samordningsradet.no/sitefiles/4055/Arkiv\\_Rapport/Artikler/2007/Hegdal\\_og\\_Thorsen\\_\\_Betydningen\\_av\\_arbeid\\_\\_1\\_07.pdf](http://www.samordningsradet.no/sitefiles/4055/Arkiv_Rapport/Artikler/2007/Hegdal_og_Thorsen__Betydningen_av_arbeid__1_07.pdf)

- Hernes, T. (2010). Et bakteppe. I T. Hernes, I. Heum & P. Haavorsen (Red.), *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge* (s.13-41). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Jacobsen, B. (2000). *Eksistensens psykologi. En introduksjon*. Oslo: Pax Forlag AS.
- Jahoda, A., Banks, P., Dagnan, D., Kemp, J., Kerr, W. & Williams, V. (2009). Starting a New Job: The Social and Emotional Experience of People with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 2009, 22, s.421-425. Hentet fra: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-3148.2009.00497.x/epdf>
- Jiranek, D., & Kirby, N. (1990). The Job Satisfaction and/or Psychological Well Being of Young Adults with an Intellectual Disability and Nondisabled Young Adults in Either Sheltered Employment, Competitive Employment or Unemployment. *Australia and New Zealand Journal of Developmental Disabilities*, 1990, Vo. 16, No. 2, s.133-148. Hentet fra: <http://informahealthcare.com/doi/abs/10.1080/07263869000033951>
- Kassah, A. K. (2008). Arbeid og samfunnsdeltakelse. Om funksjonshemning og inkluderende arbeidsliv. I T. Bjørnrå, W. Guneriussen & V. Sommerbakk (Red.), *Utviklingshemning, autonomi og avhengighet* (s.42-57). Oslo: Universitetsforlaget.
- Kittelsaa, A. M. (2011). *Vanlig eller utviklingshemmet? Selvforståelse og andres forståelser*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kleven, T. A. (2002). Begrepsoperasjonalisering. I T. Lund (Red.), *Innføring i forskningsmetodologi* (s. 141-184). Oslo: Unipub Forlag.
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet (2014/2015). *Kommunereformen – nye oppgaver til større kommuner*. (St.meld. nr.14, 2014/2015). Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/nb/dokumenter/meld.-st.-14-2014-2015/id2401505/?docId=STM201420150014000DDDEPIS&q=&navchap=1&ch=5>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kvale, S. (2001). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Lassen, L., & Breilid, N. (2010). *Den gode elevsamtalen*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Mandal, R. (2008). *"De har jo uansett uførepensjon" En undersøkelse av arbeidsmarkedstiltaket Varig tilrettelagt arbeid (VTA)*. Oslo: Fafo.
- Mareld.se. Nya nallekort. Hentet fra Mareld: <http://mareld.se/samtalskort/nya-nallekort/>
- Mathisen, B. R. (2009, 10. mars). Snevert tilbud for utviklingshemmede. *Forskning.no*.  
Hentet fra: <http://forskning.no/arbeid/2009/03/snevert-tilbud-utviklingshemmede>
- Maxwell, J. A. (1992). *Understanding and Validity in Qualitative Research*. I: (2014):  
Kompendium Sped 4010, Vitenskapsteori og forskningsmetode. Oslo: Unipub.
- McGlinchey, E., McCallion, P., Burke, E., Carroll, R., & McCarron, M. (2013). Exploring the Issue of Employment for Adults with an Intellectual Disability in Ireland. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 2013, 26, s. 335-343. Hentet fra:  
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jar.12046/abstract>
- Mead, G. H. (1934/1967). *Mind, Self and Society*. London: The University of Chicago Press.
- Meyer, J. (2008). Mennesker med utviklingshemning og sosial kapital. I T. Bjørnrå, W. Guneriusen & V. Sommerbakk (red.), *Utviklingshemning, autonomi og avhengighet* (s.58 – 70). Oslo: Universitetsforlaget.
- NAV. (2014a, august 1). *Varig Tilrettelagt Arbeid*. Hentet fra NAV:  
<https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Oppfolging+av+arbeidssokere/Varig+tilrettelagt+arbeid.905.cms>. Lesedato: 12. desember 2014.
- NAV. (2014b, desember 23). Nye regler for uføretrygd fra 1.januar 2015. Hentet fra NAV:  
<https://www.nav.no/no/Person/Innhold+til+Person-forside/Nyheter/Nye+regler+for+uf%C3%B8retrygd+fra+1.+januar+2015.400480.cms>. Lesedato: 2.januar 2015.
- NESH (2006). Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi. Hentet fra NESH: <https://www.etikkom.no/forskningsetiske-retningslinjer/Samfunnsvitenskap-jus-og-humaniora/>
- Norsk Forbund for Utviklingshemmede. (2008, oktober 15). *Veier til arbeid for alle*. Hentet fra Norsk Forbund for Utviklingshemmede:

<http://www.nfunorge.org/PageFiles/5928/NFUs%20temahefte%20om%20arbeid%20-%20Veier%20til%20arbeid%20for%20alle.pdf>

Næss, S. (1986). Yrkeskvinne – husmor? Gifte kvinners livskvalitet. Hentet fra:

<http://www.nb.no/nbsok/nb/5beda5a785cfc98d172d6639b93b25cd?index=1#0>

Næss, S. (2001, juni 20). Livskvalitet som psykisk velvære. *Tidsskrift for Den norske legeforening*, 2001, nr.16, 121, s.1940-1944. Hentet fra:

<http://tidsskriftet.no/pdf/pdf2001/1940-4.pdf>

Olsen, T. (2003). *Litt av en jobb!* NF-rapport nr.12 2003. Hentet fra:

[http://www.nordlandsforskning.no/getfile.php/Dokumenter/Rapporter/2003/rapport\\_12\\_03.pdf](http://www.nordlandsforskning.no/getfile.php/Dokumenter/Rapporter/2003/rapport_12_03.pdf)

Olsen, T. (2009). *Versjoner av arbeid. Dagaktivitet og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen* (Doktoravhandling). Uppsala Universitet, Sverige. Hentet fra:

<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:173129/FULLTEXT01>

Reinertsen, S. (2012). *Arbeids- og aktivitetssituasjonen blant personer med psykisk utviklingshemming*. NAKU. Hentet fra:

[http://naku.no/sites/default/files/NAKU\\_Tilstandsrapport2012\\_0.pdf](http://naku.no/sites/default/files/NAKU_Tilstandsrapport2012_0.pdf)

Reinertsen, S. (2013, februar). Arbeid og utviklingshemning – De gode eksemplers makt.

Hentet fra:

<http://samordningsradet.no/pop.cfm?FuseAction=Doc&pAction=View&pDocumentId=46050>

Rognhaug, B., & Gommæs, U. T. (2008). Utviklingshemning – mangfold og lærehemning. I E. Befring, & R. Tangen (Red.), *Spesialpedagogikk* (s.299-326). Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.

Rosenberg, M. (1989). Self-Concept Research: A Historical Overview. *ProQuest Psychology Journals*, 1989, 68,s.33-44. Hentet fra:

<http://search.proquest.com/docview/229904403?accountid=14699>

Schibbye, A. L. L. (1996). *Anerkjennelse: En terapeutisk intervensjon?* I: (2009):

Kompendium Sped 4000, Rådgivning og innovasjon. Oslo: Unipub.

- Schibbye, A. L. L. (2002). *En dialektisk relasjonsforståelse. I psykoterapi med individ, par og familie*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (1996). *Selvoppfatning, motivasjon og læringsmiljø*. Otta: Tano A.S.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2005). *Skolen som læringsarena. Selvoppfatning, motivasjon og læring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2013). *Skolen som læringsarena. Selvoppfatning, motivasjon og læring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Sommerschild, H. (1998). Mestring som styrende begrep. I B. Gjærum, B. Grøholt, & H. Sommerschild (Red.), *Mestring som mulighet i møte med barn, ungdom og foreldre* (s. 21-63). Aurskog: Tano Aschehoug.
- Sigstad, H. M. H. (2014). *Characteristic interviews, different strategies. Methodological challenges in qualitative interviewing among respondents with mild intellectual disabilities*. I: (2014): Kompendium Sped 4010, Vitenskapsteori og forskningsmetode. Oslo: Unipub.
- Smith, T. E. C. (2008). Developmental Disabilities. Definition, Description, and Directions. I H. P. Parette & G. R. Peterson-Karlan (Red.) *Research-Based Practices in Developmental Disabilities* (s.59–74). Austin, Texas: Pro-Ed.
- Tidemand-Andersen, C. (2008). Elever med utviklingshemning. I A.-L. Rygvold, & T. Ogden (Red.), *Innføring i spesialpedagogikk* (s.170-211). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Thorsen, K. (2005). *Livshistorier, livsløp og aldring. Samtaler med mennesker med utviklingshemning*. Tønsberg: Forlaget Aldring og helse.
- Utdanningsdirektoratet (2015). Veiledning i lokalt arbeid med læreplaner. Hentet fra: <http://www.udir.no/Lareplaner/Veiledninger-til-lareplaner/Veiledning-i-lokalt-arbeid->

[med-lareplaner/5-Lokalt-arbeid-med-lareplaner-i-fag/Kompetanse-og-kompetansemaal/?read=1](#) Lesedato: 17. april 2015

Weston, M. C. (2007). *At kende sig selv – om identitet, selyfølelse og selvbilleder*. København: Akademisk Forlag.

Widerberg, K. (2002). *Kvalitativ forskning i praktiken*. Sverige: Studentlitteratur.

Woolfolk, A. (2004). *Pedagogisk psykologi*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.

World Health Organization. (2010). *ICD-10 Version:2010*. Hentet fra World Health Organization: [apps.who.int/classifications/icd10/browse/2010/en#/F70-F79](http://apps.who.int/classifications/icd10/browse/2010/en#/F70-F79)

Øiestad, G. (2009). *Selyfølelsen*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

# Vedlegg





# Vedlegg 1: Intervjuguide

## informantgruppe 1 (arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming).

### Introduksjon:

- *Tusen takk for at du tok deg tid til å stille til intervju.*
- Gjennomgå informasjonsskriv, fortelle om prosjektet og meg selv **NB! Kort!**
- Praktisk informasjon om intervjuet (jeg kommer til å notere noe) og bruk av lydopptaker
- Informere om at ingen svar er riktige eller gale, og hvis det er noen spørsmål de ikke ønsker å svare på, så er dette helt i orden
- Hvis det er noen spørsmål du ikke forstår, så kan jeg hjelpe deg

### Selvbilde:

*Først vil jeg høre litt om deg.*

**Lage et tankekart med strekfigur av informanten i midten og skrive tanker rundt.**

*Tankekartet hjelper meg å få oversikt.*

1) Hvordan er du som person? (*Kan du beskrive deg selv?*) **NB! Ikke navn, alder, bosted etc.**

**(Eks: er du snill, er du morsom, liker å lese)**

2) Hva synes du at du er flink til?

3) Hva er du ikke så flink til?

4) Hva liker du best med deg selv? (*Hva er det beste med å være deg?*)

5) Er det noe du ikke liker med deg selv?

6) Hva gjør du når du er ferdig på jobben? (*Hva gjør du når du er hjemme?*)

- 7) Hva gjør du på lørdager og søndager? (*er du sammen med foreldre, søsken, venner?*)
- 8) Hva liker du å holde på med når du ikke er på jobben? (*se på TV, lese, trening, klubb*)  
**Husk at noen kanskje er med på organiserte aktiviteter – hvem organiserer, hvor, når.**
- 9) Har du en bestevenn?
- a) Hva heter bestevennen din?
- b) Hva gjør dere sammen? (*se på film, spille spill, lager mat sammen, trening etc.*)
- 10) Når noen i familien skal si hva du er flink til, hva sier de da?
- a) Er det noe mer de i familien sier om deg?
- 11) Hvis \*arbeidsleder\* skal si hva du er flink til, hva sier han/hun da?
- 12) Er det noe mer du vil si om deg selv?

### **Arbeid:**

*Nå skal vi snakke om jobben din.*

**Tegne en liten tegning av jobben din. Skrive rundt og snakke om jobben.** *Tegningen hjelper meg å få oversikt. Hva passer å tegne hvis vi skal lage en liten tegning om jobben din?*

13) Fortell om en vanlig arbeidsdag. (*Hvordan kommer du deg til jobb? Hva er det første du gjør? Hva gjør du ellers på jobben? Når har dere pause? Hvor lang er pausen? Hva gjør du etter pausen?*) **Ta tak i det som sies! Bruk tid.**

14) Hender det at du er borte fra jobb?

a) Hva er da grunnen til det?

15) Hva er det som gjør at du drar på jobb? (*Hvorfor drar du på jobb?*) **VIKTIG!**

*Å snakke om hva man føler inni seg er ikke alltid like enkelt. Jeg har noen bamsekort som kan hjelpe oss. Vil du snakke uten å bruke kort, så kan du det.*

16) Når du tenker på jobben din, hva føler du inni deg? **Velg et bamsekort.**

**Snakk om hvorfor akkurat det kortet ble valgt.**

17) Når du er på jobb, hva føler du inni deg? **Velg et bamsekort**

**Snakk om hvorfor akkurat det kortet ble valgt.**

18) Hender det at du noen ganger er \*velg annet bamsekort\* inni deg på jobb?

a) Hva skjer på jobb når du føler deg sånn?

19) Hva liker du med jobben din? (*Er det noe du synes er gøy? Hva liker du med å jobbe her?*) **Bruk god tid her.**

a) Hva er det med ... som gjør at du liker det så godt?

b) Hva er det beste med jobben din?

c) Hva er det med det som gjør at det er det beste?

d) Er det noe du ikke liker med jobben din? Hva da?

e) Hva er det som er dumt med det?

f) Hva liker du best å holde på med på jobben? (*Hva liker du best å gjøre her?*)

g) Hvordan har du det inne i deg når du gjør dette? **Bamsekort. Snakk om valgt kort.**

20) Hva er du flink til på jobben? (*Hva er det du alltid klarer?*)

21) Er det noe du synes er vanskelig? (*Er det noe du synes du ikke får til?*)

a) Hvis det er noe du synes er vanskelig, hva gjør du da?

b) Når du får til \*det vanskelige\*, hvordan har du det inni deg da? **Bamsekort. Snakk om valgt kort.**

c) Hvis du ikke får det til med en gang, hva gjør du da?

d) Har du noe på jobben som du må bli flinkere til?

e) Har du og arbeidsleder blitt enige om noe?

22) Hender det at noen på jobben kommer til deg og spør om hjelp?

a) Kan du fortelle om en gang noen har spurt om hjelp? (*Kan du si noen eksempler?*)

- a) Hva spurte ... da om hjelp til?
- b) Hva gjorde du da?
- c) Hvis du ser at andre på jobben ikke får til arbeidsoppgaver, hva gjør du da? (*Hjelper du andre uten at de spør selv?*)

23) Hva er bra med \*navn på arbeidsplass\*?

- a) Hva er det som gjør at det er bra? Hva er bra med \*konkret svar\*?
- b) Hva er viktig med \*konkret arbeidsoppgave\*?
- c) Hva er det som gjør at det er viktig tror du?
- d) Hvem er det viktig for?

24) Hvis du ikke hadde hatt jobb, hva hadde du gjort da? (*Hadde du vært hjemme? Hadde du gått turer? Hadde du dratt til syden?*)

25) På jobben kan vi lære mye. Har du lært noe på jobben som du ikke kunne fra før?

- a) Har du noen eksempler?

26) Hva må du kunne for å \*konkret arb.oppg.\*? ***Utdyp ved å ta tak i jobben.***

27) Hvem er det du liker best å være sammen med på jobb?

- a) Hva er fint med å være med...?
- b) Er dere sammen etter jobb? Hva gjør dere sammen?
- c) Hvem sitter du sammen med i spisepausen?

28) Har dere på jobben noe dere gjør sammen etter jobb? (f.eks. julebord, sommerfest etc.)

- a) Fortell litt om det \*som nevnes\*. (*Hvor er dere? Hva gjør dere? Når skjer det?*)

**Til slutt:**

*Oppsummere det vi har snakket om. Er det noe mer du vil si?*

Lurer du på noe?

**Takk for samtalen!**

# Vedlegg 2: Intervjuguide

## informantgruppe 2 (arbeidsledere).

### Introduksjon:

- *Tusen takk for at du tok deg tid til å stille til intervju.*
- Gjennomgå informasjonsskriv, fortelle om prosjektet og meg selv
- Praktisk informasjon om intervjuet (jeg kommer til å notere noe) og bruk av lydopptaker
- Informere om at ingen svar er riktige eller gale, og hvis det er noen spørsmål de ikke ønsker å svare på, så er dette helt i orden

### Om bedriften, arbeidsleder og arbeidstakerne jeg skal intervjuer:

- 1) Kan du fortelle litt om bedriften? (*hva gjør dere, hvem er arbeidstakerne, formål, kunder etc.*)
- 2) Kan du fortelle om din jobb i denne bedriften? (*Hva er dine arbeidsoppgaver?*)
- 3) Har dere noen overordnede mål i denne bedriften når det gjelder arbeidstakerne?
- 4) Kan du fortelle litt om arbeidstakerne jeg skal intervjuer? **Starte med den ene.**
  - a) Da mener jeg deres egenskaper, ferdigheter, personlighet etc.
  - b) Hvordan opplever du at X og X ser på seg selv?
  - c) Hvordan opplever du at X og X forstår sine egne styrker?
  - d) Hvordan opplever du at X og X forstår sine egne begrensninger?
  - e) Hvordan synes du X og X fungerer i jobben sin? (*selvstendighet, får til*)

### Egne ansvarsoppgaver/områder:

- 5) Har X og X egne arbeidsoppgaver eller områder som de har ansvar for?
  - a) Hvilke?

6) Hender det at de får nye arbeidsoppgaver?

a) Hva tar dere hensyn til når det gjelder å gi nye oppgaver til X og X? (*Hvordan innføres nye oppgaver?*)

**Betydningen av arbeid: Husk å snakke om de to hver for seg.**

7) Hvilken betydning tror du arbeidet har for X og X sitt selvbilde? (*Hva tror du det har å si for hvordan de ser på seg selv?*)

8) Hvilken betydning tror du arbeidet har for hvordan X og X fungerer sosialt?

9) Hvilken betydning tror du arbeidet har for X og X sin tro på egne evner? (*Troen på å mestre, at de får til, tro på at de kan*)

a) Hvilken betydning tror du arbeidet har for at de klarer ting ellers i hverdagen?

10) Kan arbeidet ha betydning for andre ting, tror du? Hva da?

**Tilhørighet:**

11) Hvordan opplever du at X og X trives på jobben?

a) Hvordan merker du dette? (*humør, fravær*)

12) Hvordan opplever du at X og X føler seg som en del av arbeidsplassen?

a) På hvilken måte kommer dette til uttrykk? (*Hvordan merkes det på dem?*)

13) Har dere noen form for sosiale aktiviteter som arrangeres utenom arbeidstid?

a) Hva da?

b) Hvordan fungerer det?

c) På hvilken måte tror du slike aktiviteter har betydning for det sosiale miljøet på arbeidsplassen?

d) Får dere noen form for tilbakemelding fra de ansatte på dette? (*Hører dere de snakker om det seg i mellom?*)

### **Mestring:**

14) Hva gjør dere for å legge til rette slik at X og X opplever at de håndterer arbeidsoppgavene sine? (*Hvordan passer dere på at de får en opplevelse av å klare jobben?*)

15) Hvordan opplever X og X selv at de får til de arbeidsoppgavene de er satt til?

16) Hva gjør dere hvis de ikke får til arbeidsoppgavene dere gir dem?

17) Trenger de mye hjelp?

a) Hvor mye?

b) Hva trenger de da hjelp med?

18) Hvis X og X ikke får til oppgavene de er satt til å gjøre, hvordan reagerer de selv på det?

a) Hva gjør du (eller dere) hvis de ikke får til de arbeidsoppgavene de er satt til å gjøre?

### **Være til nytte:**

19) I hvilken grad har dere et fokus på at arbeidet X og X gjør, er nyttig?

20) Hvordan legger dere til rette arbeidet slik at X og X skal kunne oppleve å være til nytte?

21) Hvordan uttrykkes det hos X og X at de opplever å være til nytte?

### **Til slutt:**

*Oppsummere det vi har snakket om.* Er det noe du synes er viktig som du ikke har fått sagt?

Har du spørsmål eller andre kommentarer?

**Takk for samtalen!**



# Vedlegg 3: Informasjonsbrev til arbeidstakerne.

## En undersøkelse om hvordan du har det på jobben din.

Vil du være med å bli intervjuet?

Hei. Jeg heter Christina. Jeg skal jeg skrive oppgave om tilrettelagt arbeid.

Jeg vil gjerne få lov til å intervju deg om hvordan du har det på jobben din. Sånn at jeg kan lære hvordan alle kan få det bedre på jobben.

Jeg vil bli kjent med deg og jeg vil snakke med deg om hva du liker med jobben din, hva du er interessert i og hva du gjør på jobben.

Det du forteller meg er det bare jeg som vet at du har fortalt.

Når jeg skal intervju deg, blir det vi sier tatt opp på lydopptak. Slik at det du sier blir riktig når jeg skal skrive om det. Da vil jeg ikke huske feil.

Lydopptakene slettes når jeg er ferdig med å bruke det.

Det er helt frivillig å være med. Du kan trekke deg når som helst, uten å forklare hvorfor.

Hvis du sier ja til å være med, vil jeg kontakte jobben din for å avtale tid for at jeg kan komme på besøk og for et intervju. Intervjuet vil skje på jobben din.

Hvis du vil være med må du skrive navnet ditt, navnet på jobben din og dato på de linjene du ser på det andre arket du har fått.

Håper du har lyst til å være med.

Med vennlig hilsen

Christina Wiig.

## **Jeg vil være med å bli intervjuet.**

Jeg vil at du skal komme på besøk på jobben min.

Jeg vet at det er frivillig å være med, og at jeg kan trekke meg når som helst uten å forklare hvorfor.

---

(Navn og dato)

---

(Navn på jobben min)

# Vedlegg 4: Informasjonsbrev til arbeidsleder.

## Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet *”Tilrettelagt arbeid”.*

Du inviteres til å bli intervjuet om ditt arbeid og din arbeidsplass.

Dette prosjektet er et masterprosjekt ved Institutt for Spesialpedagogikk ved Universitetet i Oslo. Formålet med prosjektet er å se hvilken betydning arbeid har for mennesker med utviklingshemming, og se dette ut fra arbeidstakernes eget perspektiv. Formålet er også å høre hva det betyr for deg som arbeidsleder når det gjelder å legge til rette arbeidet for arbeidstakerne.

Problemstillingen er *«Hvilken betydning har arbeid for arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming i en VTA-bedrift når det gjelder deres eget selvbylde?»*

Datainnsamlingen vil gjennomføres ved hjelp av intervju. Intervjuet vil vare fra ca. en time til halvannen time og tatt opp på lydopptaker. Jeg ønsker også å besøke bedriften i forkant av intervjuene for å bli kjent med arbeidsplassen, arbeidstakere og dere som arbeidsledere. Jeg vil komme og besøke dere og gjennomføre intervjuer i uke 5, uke 6 og/eller uke 7.

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Det vil si at det er kun student og veileder som vil ha tilgang til informasjon om hvem som deltar i prosjektet.

Prosjektet skal etter planen avsluttes 1.juni 2015. Alle opplysninger og lydopptak vil da slettes.

Det er frivillig å delta i prosjektet, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli slettet.

For å melde deg på, skriver du under på vedlagt samtykkeskjema. Jeg samler inn samtykkeskjemaet når jeg kommer på besøk. Informasjonsskrivet kan du beholde selv, hvis du ønsker.

Dersom du har spørsmål til prosjektet, ta kontakt med Christina Wiig på tlf. 91 81 78 29 eller epost: [chriswii@student.uv.uio.no](mailto:chriswii@student.uv.uio.no). Du kan også kontakte veileder, Hanne M. H. Sigstad på epost: [h.m.h.sigstad@isp.uio.no](mailto:h.m.h.sigstad@isp.uio.no).

Med vennlig hilsen

Christina Wiig.

## **Samtykke til deltakelse i prosjektet**

Jeg har mottatt informasjon om prosjektet «Tilrettelagt arbeid», og ønsker å delta i intervju.

Jeg er klar over at jeg når som helst kan trekke meg fra prosjektet uten å oppgi grunn.

---

(Signatur av prosjektdeltaker, dato)

---

(Arbeidsplass, telefonnummer)

# Vedlegg 5: Samtalekort (bamsekort)



