

Deltakelse i ordinært arbeid

En kvalitativ undersøkelse av betydningen av deltakelse i ordinært arbeid og opplevelse av livskvalitet for mennesker med utviklingshemming

Martin Rynning



Masteroppgave ved institutt for spesialpedagogikk

DET UTDANNINGSVITENSKAPLIGE FAKULTET
UNIVERSITETET I OSLO

Mai 2019

Deltakelse i ordinært arbeid

**Betydningen av deltakelse i ordinært arbeid og
opplevelse av livskvalitet for mennesker med
utviklingshemming**

© Martin Rynning

2019

Deltakelse i ordinært arbeid

Martin Rynning

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

Trykk: Reprosentralen, Universitetet i Oslo

Sammendrag

Tittel

Deltakelse i ordinært arbeid. Betydningen av deltakelse i ordinært arbeid og opplevelse av livskvalitet for mennesker med utviklingshemming.

Bakgrunn, formål og problemstilling

I Norge er deltakelse i arbeidslivet et politisk ideal, og målsettingen er å ha lavest mulig arbeidsledighet. For å sikre retten til deltakelse i arbeidslivet for personer med utviklingshemming, blir dette gjort gjennom ulike former for tilrettelagt arbeid. Likevel peker forskning i retning av at personer med utviklingshemming står utenfor arbeidslivet. Både i skjermede virksomheter og i ordinært arbeid. Det viser seg også at mennesker med utviklingshemming har arbeidslyst uten at de får muligheten. Det kan være slik at diskriminering og utestenging fra arbeidslivet kan ha negative virkninger både på samfunnsdeltakelse og helsen til personer med utviklingshemming. Ifølge FN konvensjonen har mennesker med nedsatt funksjonsevne rett til arbeid på lik linje med alle andre, også mennesker med utviklingshemming skal ha rett til å tjene til livets opphold. Formålet med studien er å undersøke hvilken betydning det har for mennesker med utviklingshemming å delta i det ordinære arbeidsmarkedet, og deres opplevelse av livskvalitet. Det er sett nærmere på arbeidsdeltakelse og hvilke former for motivasjon som oppstår i arbeidet, og på hvilken måte personer med utviklingshemming opplever tilfredshet av grunnleggende psykologiske behov; selvbestemmelse, kompetanse og tilhørighet

Hovedproblemstillingen er som følger:

Hvilken betydning har deltakelse i ordinært arbeid for mennesker med lett grad av utviklingshemming og deres opplevelse av egen livskvalitet?

Forskningsspørsmålene er utarbeidet med utgangspunkt i problemstillingen:

- Hvilken betydning har arbeidsdeltakelse i ordinært arbeid for mennesker med lett grad av utviklingshemming?
- Hva er det som gir motivasjon i arbeidet for personer med lett grad av utviklingshemming?

- På hvilken måte har arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming selvbestemmelse, kompetanse og tilhørighet på jobb?

Metode

I oppgaven er det tatt utgangspunkt i kvalitativ forskningstilnærming. For datainnsamling ble det benyttet intervju som teknikk. I alt ble det intervjuet seks informanter, tre arbeidstakere og tre arbeidsledere fra ulike bedrifter. Det ble tatt lydopptak av intervjuene, som videre ble transkribert. Analysearbeidet tok utgangspunkt i en tematisert tilnærming, og dataene ble analysert i tre fortolkningskontekster: selvforståelse, kritisk forståelse basert på sunn fornuft og teoretisk forståelse.

Resultater

Det var enighet mellom arbeidslederne at det var betydningsfullt for arbeidstakerne å være i arbeid, både for samfunnet og for individet. Arbeidstakerne ble en del av samfunnet med å jobbe, og det bidro til et mangfoldig miljø på arbeidsplassen. Alle arbeidstakerne hadde alltid lyst til å gå på jobb, og de kunne ikke tenkt seg å jobbe på andre steder enn arbeidsplassen de hadde i dag. Funnene kan gjenspeile at de var tilfredse med sin arbeidssituasjon, og at arbeidet i seg selv var betydningsfullt. I lys av selvbestemmelsesteorien peker resultatene i en retning at personer med utviklingshemming kan være ytre motiverte for å jobbe, men at det er primært indre motivasjonsfaktorer som er hovedgrunlaget for å gå på jobb. Vedrørende de grunnleggende psykologiske behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet var inntrykket at disse imidlertid var tilfredsstillt. Oppfyllelse av behovene pekte i en retning med at det hadde sammenheng med tilfredsheten til arbeidstakerne.

Resultatene viser at arbeidsdeltakelse kan ha hatt en innvirkning på arbeidstakernes opplevelse av livskvalitet. De hadde en grunnstemning av glede, og hadde vurderinger, tanker, opplevelser og følelser som var i en positiv retning. Dette kan tyde på at deres opplevde livskvalitet var bedre på grunn av arbeid.

Forord

Ved denne anledningen vil jeg først og fremst takke min veileder Hanne Marie Høybråten Sigstad. Tusen takk for konstruktive tilbakemeldinger, støtte og alle faglige innspill. Uten deg hadde det ikke eksistert noen masteroppgave.

Takk til alle medstudenter som har bidratt med innspill og gode diskusjoner. Studieårene hadde ikke blitt det samme uten dere. Takk til samboer, familie og venner som har støttet meg i perioder som til tider har vært tunge.

En særlig takk til alle informantene som har vært villige til å bidra med informasjon i prosjektet. Dere har gitt meg nye perspektiver på livet, og dere er alle store forbilder og inspiratorer. Dere tok meg i mot med åpne armer, og dette er noe jeg alltid vil sette stor pris på.

Med dette prosjektet ender mine fem år som student. Jeg vil derfor takke Universitetet i Oslo for deres profesjonalitet og tilretteleggelse for at studiehverdagen ble så god som den ble. Vi har hatt mange inspirerende og interessante forelesninger av dyktige ansatte. I Norge er vi heldige som får muligheten til å ta gratis utdanning. Vi er privilegerte som får muligheten til å lese, ta eksamen, skrive oppgaver og jobbe i grupper. Takknemligheten sitter dypt med tanke på at det er flere millioner verden over som lengter etter den samme muligheten. Nå venter ny jobb og nye utfordringer, og nå får jeg endelig muligheten til å overføre teori til praksis.

Eidsvoll, mai 2019

Martin Rynning

Innholdsfortegnelse

1	Introduksjon	12
1.1	Mennesker med lett grad av utviklingshemming	14
1.1.1	Rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne	15
1.1.2	Hva sier FN konvensjonen om arbeid?	15
1.2	Formål	16
1.3	Hovedproblemstilling og forskningsspørsmål	16
1.4	Disposisjon	17
2	Teori og tidligere forskning	18
2.1	Arbeidsdeltakelse for mennesker med utviklingshemming	18
2.1.1	Livskvalitet- hva legges i begrepet?	20
2.1.2	Deltakelse i arbeidslivet og livskvalitet	20
2.2	Motivasjon belyst ved selvbestemmelsesteori (SDT)	21
2.2.1	Ulike motivasjonsformer i SDT	23
2.3	De grunnleggende psykologiske behov	24
2.3.1	Behovet for autonomi	24
2.3.2	Behovet for kompetanse	25
2.3.3	Behovet for tilhørighet	26
2.3.4	Studier knyttet til oppfyllelse av jobbtilfredshet og grunnleggende psykologiske behov	29
2.4	Operasjonalisering av hovedproblemstilling	31
2.5	Oppsummerende kommentarer	32
3	Metode	33
3.1	Kvalitativ forskningstilnærming	33
3.1.1	Intervju som metode for datainnsamling	33
3.1.2	Deltakende observasjon på arbeidsplassen	34
3.2	Etiske betraktninger	34
3.2.1	Intervju av personer med utviklingshemming	36
3.3	Eget prosjekt	36
3.3.1	Utarbeidelse av intervjuguidene	37
3.3.2	Plan for intervju med arbeidstaker og arbeidsleder	38
3.3.3	Plan for deltakende observasjon	38
3.3.4	Utvalgsriterier	39
3.3.5	Utvalgsprosessen	40
3.3.6	Utvalgs karakteristika	40
3.3.7	Prøveintervjuet	41
3.4	Gjennomføring av datainnsamling	42
3.5	Etterarbeid	43
3.5.1	Transkribering	43
3.5.2	Tematisert analyse av data	44
3.6	Validitet og reliabilitet i prosjektet	45
3.6.1	Validitetsstyrker	46
3.6.2	Generalisering i prosjektet	47
4	Analyse og diskusjon	48
4.1	Betydningen av arbeidsdeltakelse	50
4.1.1	Motivasjon i arbeidet	55
4.1.2	Ytre motivasjon	55

4.1.3	Indre motivasjon	59
4.2	Grunnleggende psykologiske behov.....	64
4.2.1	Autonomi.....	64
4.2.2	Kompetanse	70
4.2.3	Tilhørighet	76
4.3	Oppsummering.....	83
4.4	Metodiske utfordringer.....	84
4.4.1	Utfordringer ved datainnsamling	84
4.4.2	Bruk av fjeskort	85
4.4.3	Samtykke fra informantene.....	86
4.4.4	Generalisering.....	87
5	Avslutning.....	88
5.1	Forskningsspørsmål	88
5.2	Konklusjon	90
5.3	Avsluttende refleksjon.....	92
5.3.1	Veien videre.....	93
	Litteraturliste	94
	Vedlegg/ Appendiks.....	101

1 Introduksjon

Arbeid er viktig for de fleste (Norsk Forbund for Utviklingshemmede [NFU], 2008), og deltakelse i arbeidslivet har lenge vært et sentralt politisk ideal der mål om lav arbeidsledighet har vært viktig for Norge (Frøyland & Spjelkavik, 2014). Likevel er det mange voksne med funksjonshemming som ikke deltar i arbeidslivet (Kassah, 2008). For å sikre det norske folk arbeid, har dette blitt gjort med både tvang og ved hjelp til deltakelse på ulike tiltak som arbeidsmarked, aktivisering og kvalifisering (Frøyland & Spjelkavik, 2014). Historisk sett har mennesker med utviklingshemming vært plassert på dagaktivitetssentre og ved arbeidstiltak innen skjermede virksomheter (Kocman & Weber, 2016). Dette var tiltak som var ment å bidra til å styrke ferdighetene og livene til mennesker med utviklingshemming (Kocman & Weber, 2016). I dag har NAV flere arbeidsmarkedstiltak for mennesker med funksjonshemminger: Arbeid med bistand, inkluderende arbeidsliv (IA), vernet tilrettelagt arbeid i skjermet eller ordinær virksomhet (VTA-S/ VTA-O) (NFU, 2008). Flere voksne med utviklingshemming jobber i ulike former for vernet tilrettelagt arbeid (VTA), og VTA har som mål å forbedre ressurser hos tiltaksdeltakere, der arbeidsoppgaver blir tilrettelagt for hvert enkelt individ (Wendelborg, Kittelsaa & Wik, 2017).

Forskning her i landet viser at mennesker med utviklingshemming i svært liten grad deltar i ordinært arbeid (Olsen, 2009; Reinertsen, 2012; Wendelborg et al., 2017). Olsen (2009) peker på at ca. 1% av mennesker med utviklingshemming deltar i det ordinære arbeidslivet på vanlige betingelser, mens rundt 19% arbeider i ordinær bedrift i en VTA-O ordning fra NAV. Ifølge Reinertsen (2012) er 49% av de med utviklingshemming i yrkesaktiv alder i kommunale dagsenter, mens 41% er i et statlig arbeidsmarkedstiltak. I 2017 skrev Wendelborg et al. en rapport om «Overgang skole arbeidsliv for elever med utviklingshemming» som inneholder flere delstudier. I det første delstudiet gjorde de en registerundersøkelse for å få informasjon om situasjonen til mennesker med utviklingshemming i arbeidslivet. Tallene ble hentet fra NAV og FD- trygd som var fra 2014 (siste år med tilgjengelighet), og inkluderte personer fra over 18 år til 66 år. Hovedfunnene fra studien indikerer at personer med utviklingshemming blir ekskludert fra det ordinære arbeidslivet, hvor de også opplever at de står utenfor det skjermede arbeidsmarkedet. Det ble også gitt indikasjoner på at personer med utviklingshemming får automatisk uføretrygd med en gang de fyller 18 år. Tallene pekte på at 81,2% av alle 18 og 19 åringer fikk uføretrygd

uten å bli kartlagt for sin arbeidsevne (Wendelborg et al., 2017). Ifølge de innhentede tallene er det registrert 17650 personer med utviklingshemming i yrkesrettet alder, som er 0,54% av Norges befolkning i tilsvarende aldersgruppe. Ifølge registerstudien er det 3549 (20,1%) personer med utviklingshemming som jobber i VTA-S, og 425 (2,4%) i VTA-O. Wendelborg et al. (2017, s. 50) fant også at det kun var 36 (0,2%) personer med utviklingshemming som var registrert med arbeid og ingen annen ytelse. Dette indikerer at det på et svært få som jobber i ordinære bedrifter med vanlig lønn som ikke mottar statlig støtte.

Ellingsen (2011) påpeker at flere med utviklingshemming har arbeidslyst uten å få muligheten til å delta i arbeidslivet. Han nevner også at flere med plass i kommunale dagsentre har gode nok evner som kan nyttiggjøres i arbeidslivet. Dette kan ses i sammenheng med at de færreste personene med utviklingshemming ved oppfylt myndighetsalder blir kartlagt for sine arbeidsevner (Wendelborg et al., 2017). Wehmeyer (1994) hevder at det er mange personer med lett grad av utviklingshemming som jobber i skjermede virksomheter fordi andre muligheter er mindre tilgjengelige. Han tydeliggjør at geografiske faktorer kan ha en påvirkning. Han nevner at det kan være færre jobbmuligheter på mindre tettsteder enn det det er i større byer. Derfor kan det tenkes at det er flere på mindre bebygde områder som blir plassert i skjermede virksomheter enn de som bor på større tettsteder.

Diskriminering og utestenging fra arbeidslivet kan ha negative virkninger både på samfunnsdeltakelse og helsen til personer med utviklingshemming (Ellingsen, 2011), og føre til sosiale problemer (Owren & Helmersen, 2018). En egen hypotetisk påstand kan for eksempel være at det fører til økt stigmatisering og marginalisering fordi personer med utviklingshemming vil være mindre delaktige, og mindre synlige generelt samfunnet. Dette prosjektet vil rette fokus mot mennesker med utviklingshemming som arbeider i VTA-O, eller som vanlige arbeidstakere. I denne masteroppgaven forstås «ordinært arbeid» som arbeid i en privat eller offentlig bedrift som ikke er spesielt opprettet for å sysselsette mennesker med særskilte behov (Nasjonalt Kompetansemiljø for Utviklingshemming [NAKU], 2016).

Men hva er egentlig arbeid? Litteraturen viser til flere ulike definisjoner, og det kan virke som at arbeid langt fra er entydig. I det store norske leksikon blir arbeid definert som «menneskers målrettede, bevisste virksomhet» (Andresen, 2014). Arbeid kan ses på som et tveegget sverd. Frøyland og Spjelkavik (2014, s. 19) påpeker at det finnes flere ulike

perspektiver på fenomenet, og nevner at arbeidslivet kan både være «berikende og ødeleggende». Arbeid kan føre til dårligere helse, men det finnes også mye dokumentasjon på at arbeid fører til personlig utvikling, tilhørighet, livsglede, sosialisering og status (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 19). Arbeid er viktig for å skape identitet, og en kan ofte trekke paralleller mellom arbeidsintegrasjon og sosial integrasjon (Frøyland & Spjelkavik, 2014).

1.1 Mennesker med lett grad av utviklingshemming

Dette masterprosjektet tar utgangspunkt i mennesker som har lett grad av utviklingshemming. Ifølge ICD-10 blir utviklingshemming beskrevet som en tilstand der evner og funksjonsnivå viser seg å være mangelfull og at en har en langsom utvikling, som ofte karakteriseres ved hemming av ferdigheter som oppstår i utviklingsperioden (Direktoratet for e-helse, 2018, s. 194). Dette er ferdigheter som bidrar til det generelle intelligensnivået, for eksempel innenfor det kognitive, språklige, motoriske og sosiale (Direktoratet for e-helse, 2018, s. 194). Ifølge American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD) er definisjonen på utviklingshemming følgende: «Intellectual disability is characterized by significant limitations both in intellectual functioning, and adaptive behavior as expressed in conceptual, social, and practical adaptive skills. This disability originates before age 18» (AAIDD, 2010, s. 6). Personer som blir diagnostisert med lett grad av utviklingshemming har IQ mellom 50 og 69, noe som medfører lærevesker (Direktoratet for e-helse, 2018). Videre blir det beskrevet at til tross for de utfordringene diagnosen medfører, er det mulig for mennesker med lett grad å være nyttige i samfunnet, arbeide og skape gode sosiale forhold. I AAIDD (2010) blir det presisert at definisjonen av utviklingshemming ikke kan stå alene. De understreker at en må ta hensyn til følgende forutsetninger når en skal stille diagnosen: 1) Funksjonsbegrensninger må bli sett i en kontekst av miljø, kultur og alder. 2) En vurdering av kulturell mangfoldighet der faktorer innenfor det sensoriske, motoriske, kommunikasjon og adferd er essensielle. 3) Personer med utviklingshemming har ofte begavede evner, og innenfor begrensninger forekommer det også styrker som er viktige å opprettholde. 4) Når en skal beskrive begrensninger som forekommer med diagnosen er det avgjørende å utvikle en tiltaksprofil. 5) Individuell støtte over tid kan bedre funksjonen til mennesker med utviklingshemming (AAIDD, 2010).

1.1.1 Rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne

I 2006 kom FN konvensjonen som handler om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD). Konvensjonen trådte i kraft i 2008, og Norge ratifiserte avtalen i 2013. Formålet med konvensjonen var forbedre, bevare og sikre en likeverdig rett til fundamentale friheter og rettigheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet [BLD], 2013, s. 8). Mennesker med intellektuell funksjonsnedsettelse møter ulike barrierer som kan hindre dem i å delta fullt ut og på en effektiv måte i samfunnet (BLD, 2013). Norsk politikk for mennesker med utviklingshemming har lenge vært bygget på mye av det som ble stadfestet i CRPD (NOU 2016: 17, 2016). Denne politikken omhandler at mennesker med nedsatt funksjonsevne skal bli behandlet som likeverdige, med rett til selvbestemmelse, deltakelse og integrering i samfunnet. De har også rett på tilpasninger etter individuelle behov (NOU 2016: 17, 2016).

1.1.2 Hva sier FN konvensjonen om arbeid?

Mennesker med funksjonshemming har rett på arbeid på lik linje med alle andre. Dette går også ut på at mennesker med utviklingshemming skal ha rett på å tjene til livets opphold. En skal selv få muligheten til å velge å påta seg arbeid i et fritt, inkluderende og tilgjengelig arbeidsmarked. Alle har rett på et rettferdig og trygt arbeidsmarked hvor en skal få lik lønn av arbeid som har lik verdi. Det blir også poengtert at mennesker med nedsatt funksjonsevne skal ha en adekvat tilrettelegging på arbeidsplassen (BLD, 2013).

I NOU 2016: 17 (2016) ble det sammensatt et utvalg som skulle vurdere og kartlegge hvordan situasjonen faktisk er for mennesker med utviklingshemming. Konklusjonen er at vi ligger langt bak målsettinger, og utvikling innenfor noen områder har gått i feil retning. I forhold til arbeid ble det konkludert at kun 25% av mennesker med utviklingshemming i yrkesaktiv alder er i jobb, og har i mindre grad tilgang til tilrettelagt arbeid (NOU 2016: 17, 2016, s. 16).

Utvalget foreslo en rekke løft som skal fremme inkluderingen og deltakelse av mennesker med utviklingshemming i arbeidslivet. Kommunene skal ha ansvar for de som er ung ufør, og legge til rette for arbeid som passer hver enkelt. Det skal praktiseres en detaljert vurdering av arbeidsevne, og mennesker med utviklingshemming skal få mulighet til støtte i ordinært

arbeidsliv. Det blir også foreslått at antall tiltaksplasser i VTA skal økes, der det også skal være rom for flere personer med utviklingshemming (NOU 2016: 17, 2016).

1.2 Formål

Formålet med denne masteroppgaven er å se nærmere på hvilken betydning det har for arbeidstakere med utviklingshemming å delta i det ordinære arbeidsmarkedet, og deres opplevelse av livskvalitet. Studien vil vektlegge arbeidstakernes egne subjektive erfaringer, der de skal ha muligheten til å kunne utdype sine opplevelser, meninger og tanker om ulike aspekter i arbeid. Selv om det er arbeidstakerne som er hovedfokuset i prosjektet, vil også arbeidslederne bli intervjuet. Ledernes synspunkter vil bli tatt i betraktning, og de vil trolig komme med supplerende informasjon i tillegg til det som blir nevnt av arbeidstakerne selv.

1.3 Hovedproblemstilling og forskningsspørsmål

I dette prosjektet vil det undersøkes hva det betyr for personer med utviklingshemming å delta i ordinært arbeid og deres opplevelse av livskvalitet. Som nevnt tidligere er det et politisk ideal og mål å få mennesker med utviklingshemming ut i arbeid. Dette for å støtte retten til full deltakelse i samfunnet. Det kan også tenkes at det er økonomisk gunstig å ha lavest mulig arbeidsledighet i samfunnet generelt. Dette kan også understøtte prosjektet med at det er et dagsaktuelt tema med å ha lavest mulig arbeidsledighet. Forskning har vist at det er svært få mennesker med utviklingshemming som jobber i ordinære bedrifter (Olsen, 2009; Reinertsen, 2012; Wendelborg, et al., 2017), og dette tyder på at denne målgruppen er en minoritet i vanlige arbeidsplasser. Derfor kan det være interessant å se nærmere på hvilken betydning deltakelse i ordinært arbeid har for arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming, og hvilken opplevelse de har av egen livskvalitet. Nærmere bestemt kan det være interessant å se på arbeidsdeltakelse og hvilke former for motivasjon som oppstår i arbeidet. Videre kan det også være relevant å se nærmere på hvilken måte personer med utviklingshemming opplever tilfredshet med grunnleggende psykologiske behov; selvbestemmelse, kompetanse og tilhørighet. Disse behovene er gjeldende universalt, og er viktig for velvære og psykisk helse, og blir kjennetegnet som medfødte psykologiske næringsstoffer (Deci & Ryan, 2015). I denne sammenheng er det essensielt å presisere at mennesker med utviklingshemming som er i vanlig jobb gjennom tiltak, vil bli inkludert i studien. Dette kan for eksempel være tiltak som VTA-O.

Hovedproblemstillingen er som følger:

- Hvilken betydning har deltakelse i ordinært arbeid for mennesker med lett grad av utviklingshemming og deres opplevelse av egen livskvalitet?

Med utgangspunkt i hovedproblemstillingen er det nedenunder utarbeidet forskningsspørsmål som kan bidra til å svare på problemstillingen:

- Hvilken betydning har arbeidsdeltakelse i ordinært arbeid for mennesker med lett grad av utviklingshemming?
- Hva er det som gir motivasjon i arbeidet for personer med lett grad av utviklingshemming?
- På hvilken måte har arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming selvbestemmelse, kompetanse og tilhørighet på jobb?

1.4 Disposisjon

Oppgaven er strukturert slik at det først introduseres et teorigapittel der teori og tidligere forskning blir redegjort. Dette kapitlet har sin relevans i tilknytning til formål, problemstilling og forskningsspørsmål. I kapittel tre blir metode presentert i form av redegjørelse for blant annet valg av forskningstilnærming, etiske betraktninger, og forberedelser i forbindelse med datainnsamlingen i prosjektet, gjennomføring og etterarbeidsprosessen. I metodekapitlet blir det avsluttet med validitet, reliabilitet og generalisering. Det fjerde kapitlet handler om analyse og diskusjon. Her blir resultatene introdusert, og videre diskutert opp mot teori og tidligere forskning. I dette kapitlet er det også redegjort for metodiske utfordringer. Avslutningsvis, i det siste kapitlet, blir det forsøkt å svare på hovedproblemstilling og forskningsspørsmål, før det til slutt foreligger en avsluttende refleksjon.

2 Teori og tidligere forskning

Fokusområdet i dette prosjektet er betydningen av deltakelse i ordinært arbeid for mennesker med lett grad av utviklingshemming og deres opplevelse av egen livskvalitet. Dette kapitlet omhandler teori og tidligere forskning som inkluderer temaområder som arbeidsdeltakelse, livskvalitet, motivasjon, selvbestemmelse, tilhørighet og kompetanse.

Overordnet er deltakelse her forstått som involvering i en form for aktivitet, mens livskvalitet omhandler en subjektiv følelse av velvære. Det vil si at deltakerne i prosjektet er intervjuet om sine tanker, vurderinger, meninger og følelser om det å delta i ordinært arbeid. Primært vil arbeidstakernes deltakelse i arbeidslivet, og deres opplevde livskvalitet handle om deres egne vurderinger, og livskvalitet blir derfor hovedsakelig tolket som et subjektivt fenomen. Det er den egne indre opplevelsen som er i fokus, og det er kun personen selv som kan gjøre en vurdering av sine egne opplevelser (Næss, 2011). I kapitlet blir det lagt frem en egenprodusert modell som kan bidra med et overblikk av hovedproblemstillingen. Her kommer det frem at tilfredshet er et avgjørende subjektivt aspekt som enten kan bli påvirket i en positiv eller negativ retning.

2.1 Arbeidsdeltakelse for mennesker med utviklingshemming

Universalt sett blir ofte arbeid sett på som en definerende komponent av voksenlivet (Luecking & D'Agati, 2017). I flere år har det vært et politisk mål å få personer med utviklingshemming ut i arbeid (Ellingsen, 2011). Dette var et mål som ble prioritert da den omfattende avviklingen av institusjonsordningen trådte i kraft i 1991 (Ellingsen, 2011). Ifølge Kassah (2008) er Norge en av de nasjonene som har fått på plass helt sentrale lover og tiltak for å sette fart i integrering av funksjonshemmede i arbeidsmarkedet. Eksempler på disse er sysselsettingsloven, arbeidsmarkedsloven, folketrygdloven, arbeidsmiljøloven, lovene om attføring og uføretrygd, og handlingsplan mot rasisme og diskriminering (Kassah, 2008, s. 42). Disse tiltakene og lovene skal bidra til at utviklingshemmede kommer seg ut i samfunnet, kan få en form for interaksjon med andre, og der deltakelse i aktiviteter er ment å stå sentralt (Kessah, 2008). Ifølge WHO, The International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) handler deltakelse om «...involvement in a life situation» (WHO,

2002, s. 10). En tolkning av aktivitet kan være å utføre en oppgave eller handling av et individ (WHO, 2002), som for eksempel arbeid.

Personer med utviklingshemming møter store utfordringer og barrierer når det gjelder deltakelse i arbeidslivet (NOU 2016: 17, 2016). Det er ofte slik at mennesker med utviklingshemming som arbeidstakere ikke oppnår de samme fordelene med arbeid som andre gjør, både i omfang av arbeidstimer og videre muligheter innenfor karriereutvikling (Blick, Litz, Thornhill & Goreczny, 2016). Ifølge NOU 2016: 17 (2016) har deltakelse i arbeid stor betydning for velferdssamfunnet som en helhet, og ikke minst for enkeltindivider. Videre påpekes det at det stadig blir et større gap mellom samfunnets kunnskapsnivå og forutsetningene til mennesker med utviklingshemming. Dette bidrar til å danne en større avstand mellom arbeidsmarkedet og personer med utviklingshemming. Dette blir bekreftet av Owren og Helmersen (2018), og viser seg aktuelt i dagens tidsalder. Vi lever nå i en epoke som blir beskrevet som en «datamaskinalder», som blir legitimert med at ufaglærte arbeidstakere blir erstattet med maskiner og roboter som kun trenger service fra en mindre arbeidsstyrke som har spesifikke ferdigheter (Owren & Helmersen, 2018). Et eksempel fra virkeligheten er selvbetjeningskassene som har blitt implementert i flere dagligvarebutikker. Det kan kanskje være naivt å tro at automatiske prosesser ikke vil ha en påvirkning på enklere, forutsigbare og repetitive arbeidsoppgaver som blir utført av arbeidstakere.

«Technology is changing our jobs faster than ever. Skill requirements in working life are increasing, because harnessing technology has the effect of rationalising and eliminating unskilled jobs. Such changes affect all sectors and occupations, but at this stage, “low threshold, low skills” and “manual labour” jobs are especially exposed to such elimination» (Owren & Helmersen, 2018, s. 243).

Teknologi og kunnskapskrav endrer hverdagen til de fleste av oss, også for mennesker med utviklingshemming. Som følge av ulike kognitive utfordringer er det ikke mulig å utføre hvilke som helst jobber. For å fremme deltakelse i arbeid, må arbeidsoppgaver tilpasses til hvert enkelt individ, men det er likevel begrensninger i hvilke typer jobber dette kan være. Det kan for eksempel være lettere å tilpasse en rengjøringsjobb enn andre jobber som krever høy kognitiv fungering. Rengjøringsarbeidere gjør en viktig jobb, og hensikten med eksempelet er ikke å marginalisere rengjøringsbransjen. Arbeidsplasser kan bli gjort mer tilgjengelig og inkluderende om en er villig til å gjøre endringer på det fysiske miljøet, innholdet i arbeidet og ulike arbeidsprosesser (Owren & Helmersen, 2018).

2.1.1 Livskvalitet- hva legges i begrepet?

Livskvalitet er et begrep en ofte hører om, og en kan anta at de fleste mennesker har et bevisst eller ubevisst forhold til det abstrakte og multidimensjonale begrepet. Det hevdes at det er en bred forståelse om at livskvalitet begrepsmessig er multidimensjonalt (Rapley, 2003). Det vil si at en må ta hensyn til en rekke dimensjoner om en skal måle den overordnede livskvaliteten. Næss (2001) hevder at livskvalitet er et begrep som brukes forskjellig av ulike personer. Hun beskriver livskvalitet som å ha en «grunnstemning av glede», som primært handler om en subjektiv følelse av psykisk velvære. Med andre ord betyr dette at det er kun personen selv som er klar over hvilke følelser er til stede. Ettersom begrepet livskvalitet blir brukt forskjellig og i ulike sammenhenger, er det derfor nødvendig med en presisering som kan gi en overordnet forståelse av hvordan livskvalitet blir forstått og anvendt i prosjektets sammenheng. Definisjonen av livskvalitet i dette prosjektet er hentet fra Næss (2001, s. 10): «En persons livskvalitet er høy i den grad personens bevisst kognitive og affektive opplevelser er positive, og lav i den grad personens bevisst kognitive og affektive opplevelser er negative». Kognitive opplevelser handler i hovedsak om tanker, ulike vurderinger og opplevelser, mens affektive opplevelser kan oppfattes som spesifikke følelser (sint, glad, oppspilt osv.) (Næss, 2011). Definisjonen blir formulert på en slik måte at en må se på enkeltindividers tanker, vurderinger, opplevelser (kognitive) og hvilke følelser en besitter (affektive). Næss (2011) påpeker at definisjonen handler om enkeltindividers psykiske velvære, som videre vil si hva personer selv opplever eller føler gjør dem godt, altså en grunnstemning av glede. Hun gir også konkrete eksempler på positive og negative følelser og vurderinger. Vedrørende positive følelser blir det eksplisitt nevnt glede, kjærlighet og engasjement, mens innenfor positive vurderinger blir selvtillit, tilfredshet og opplevelse av selvrealisering nevnt. Negative følelser kan dreie seg om ensomhet, angst og tretthet, mens negative vurderinger kan være misnøye og skuffelse, skyldfølelse, og en opplevelse av meningsløshet.

2.1.2 Deltakelse i arbeidslivet og livskvalitet

Det er en bred felles forståelse av at det å være i jobb er et ønskelig mål for å kunne forbedre eller opprettholde livskvalitet og velvære (Waddell & Burton, 2006). Waddell og Burton (2006) nevner videre at det er konsensus om at mennesker med sykdom eller funksjonshemming burde forbli i arbeid, eller komme tilbake til arbeid så raskt som mulig. De påpeker flere viktige grunner for dette: arbeid kan forbedre livskvalitet og velvære,

fremme selvstendighet, menneskerettigheter og full deltakelse, og redusere kronisk funksjonshemming, sosial ekskludering og varig uførhet, for å nevne noen. At deltakelse i arbeidslivet har en betydning på menneskers livskvalitet, er ifølge Lau (2011) nesten udiskutabelt, og mener at det finnes indikasjoner på at arbeidsdeltakelse har en heldig effekt på helsen og livskvaliteten. Oswald (1997) fant blant annet at det var høy korrelasjon mellom arbeidsledighet og selvmord, sammenlignet med de som var sysselsatt.

Vedrørende arbeidsdeltakelse og livskvalitet knyttet til mennesker med utviklingshemming, vil det her trekkes frem *tilfredshet* som et aspekt innenfor positive vurderinger. Norsk samfunnsleksikon (Ref. i Næss, 2006) beskriver tilfredshet som en følelse av å få sine egne forventninger oppfylt helt eller delvis i omgivelsene. Når «helt eller delvis» blir brukt i denne sammenheng, kan en si at man er mer eller mindre tilfreds innenfor ulike livsområder. Dette kan for eksempel være at en er tilfreds med jobben, og samtidig ikke føle tilfredshet med hjemmet en bor i. Ettersom tilfredshet identifiseres under positive vurderinger faller begrepet under den kognitive delen av livskvalitetsdefinisjonen. Det kan hevdes at det kognitive aspektet (vurderinger, tilfredshet) ved livskvalitetsdefinisjonen er relativt statisk, mens affektive opplevelser (følelser) kan være noe mer dynamiske (Næss, 2011). Et konkret eksempel på dette, kan være at en person som sier at h*n er tilfredsstilt med jobben på en mandag, vil mest sannsynlig gjøre den samme vurderingen uken etter. Likevel kan dette være relativt, ettersom det kan skje hendelser på jobben som umiddelbart kan påvirke tilfredsheten. Eksempel på at følelser kan være mer dynamiske, kan være at en kan føle glede når en mestrer en arbeidsoppgave, mens i andre situasjoner føle sinne/håpløshet hvor en ikke mestrer. *Tilfredshet* vil være et avgjørende subjektivt aspekt relatert til arbeid for personer med lett grav av utviklingshemming. Grunnen til at dette identifiseres som et subjektivt aspekt, er fordi informantene selv skal komme med beskrivelser om de er mer eller mindre tilfredse med ulike fenomener. Spesifikt blir det utforsket om de er tilfredse med motivasjonen for å være i arbeid og grunnleggende psykologiske behov. Disse behovene blir henholdsvis beskrevet i neste underkapittel som karakteriseres som autonomi, kompetanse og tilhørighet (Deci & Ryan, 2000).

2.2 Motivasjon belyst ved selvbestemmelsesteori (SDT)

Selvbestemmelsesteorien ble utviklet av de Amerikanske motivasjonsforskerne Edward Deci og Richard Ryan. Den handler om menneskelig motivasjon som studerer et stort spekter av

fenomener på tvers av alder, kultur, kjønn og sosioøkonomisk status (Deci & Ryan, 2015, s. 486). Deci og Ryan (2015) hevder at selvbestemmelsesteorier går under motivasjonsteori, og sentralt i SDT blir det gjort skille mellom kontrollerte og autonome former for motivasjon (Deci & Ryan, 2015; Gagné & Deci, 2005). En atferd er autonomt motivert om den selvstyrt og fritt valgt, mens atferd som er kontrollert motivert har blitt tvunget frem av noe eksternt (Deci, 2004). Grunnen til at det er viktig å skille disse motivasjonsformene, er fordi teorien nevner at de har en påvirkning på kvaliteten av ytelsen, og kan variere i den grad om den er kontrollert eller autonom (Deci, 2004).

Det viser seg at det er overenstemmelse mellom indre motivasjon og autonom motivasjon (Gagné & Deci, 2005). Som et eksempel blir det nevnt at når mennesker blir engasjert i en aktivitet fordi de synes det er interessant, blir denne aktiviteten gjort frivillig fordi en får indre glede av å jobbe. Spesifikt så gjør en aktiviteten fordi den er selvbestemt, der den også gir en form for indre motivasjon. Derfor kan vi si at autonomi fører til indre motivasjon og vice versa. Ifølge Ryan & Deci (2000) finnes det kanskje ikke noe annet enkeltfenomen inneboende hos mennesker som har så mye positivt potensial som indre motivasjon, den innebygde ferdigheten til å søke etter nye utfordringer, og samtidig benytte evner til å lære og utforske. Som direkte kontrast til dette vil en innenfor den kontrollerte motivasjonen engasjere seg med en følelse av press, og en følelse av at en må engasjere seg i jobbaktiviteten (Gagné & Deci, 2005). Det blir foreslått at atferd kan uttrykkes som ulike forhold som tilsier i hvilken grad den er autonom eller kontrollert. Som et eksempel, kan en se på om arbeidstakere utfører aktiviteten fordi de synes det er morsom/givende, eller om de gjør det for å motta lønn (Gagné & Deci, 2005). Kontrollert og autonom motivasjon er begge bevisste, og tilsammen står de i kontrast til amotivasjon som vil si at man både mangler motivasjon og intensjoner for å utføre arbeidet (Gagné & Deci, 2005). Et annet viktig aspekt i SDT handler om at ytre motivasjon kan variere i hvilken grad den enten er kontrollert eller autonom (Gagné & Deci, 2005). Ytre motivasjon handler om å utføre en aktivitet for å motta et separert utfall (Ryan & Deci, 2000), og kan karakteriseres som belønning som for eksempel lønn, bonus og frynsegoder (Kaufmann & Kaufmann, 2009). De påpeker videre at denne formen for motivasjon blir kalt «ytre» fordi belønningen ligger utenfor selve jobbaktiviteten.

2.2.1 Ulike motivasjonsformer i SDT

Som demonstrert i første avsnitt finnes det en rekke former for motivasjon. Ryan og Deci (2000) presenterer en modell som viser forskjellige former for motivasjon og reguleringsprosesser. Modellen spriker fra et kontinuum mellom amotivasjon til ytre motivasjon, og videre over til indre motivasjon. Med andre ord så starter modellen med en reguleringsprosess fra motivasjon som er upersonlig (amotivasjon), og fortsetter videre til en indre reguleringsprosess. Det finnes flere former for ytre motivasjon, og blir ifølge modellen delt opp i fire reguleringsstyper. Grunnen til at andre former for ytre motivasjon forekommer, er fordi en atferdsregulering og verdien tilknyttet denne blir internalisert (Gagné & Deci, 2005). De definerer internalisering:

«... as people taking in values, attitudes, or regulatory structures, such that the external regulation of a behavior is transformed into an internal regulation and thus no longer requires the presence of an external contingency (thus, I work even when the boss is not watching” (Gané & Deci, 2005, s. 334).

De fire reguleringene bli identifisert som: ytre regulering, interjeksjon regulering, identifisert regulering og integrert regulering (Ryan & Deci, 2000). Den minst autonome formen for ytre motivasjon er det som blir karakterisert som ytre regulering, og en slik form for atferd blir utført for å tilfredsstille en ekstern etterspørsel (Ryan & Deci, 2000). Med andre ord er dette en arbeidsatferd som blir gjort for å få en belønning, eller for å ikke bli straffet av en veileder (Sheldon, Turban, Brown, Barrick & Judge, 2003). Den andre formen for ytre motivasjon; interjeksjon regulering, handler om å ta en regulering, men fortsatt ikke anerkjenne dette som sin egen (Ryan & Deci, 2000). De hevder at dette er en form for regulering som forholdsvis er kontrollert, hvor atferden blir styrt for å unngå angst eller skyld, eller for å forsterke egoet som for eksempel stolthet. I tilknytning til dette, kan en arbeidstaker kun gjøre arbeidsoppgaver som gir anerkjennelse fra andre, hvor stoltheten blir dyrket. Hovedsakelig er interjeksjons motivert atferd fra individer for å unngå å være skyldig, eller for å unngå å være en svakere arbeidstaker (Sheldon et al., 2003). Den tredje formen for ytre motivasjon; identifisert regulering, er noe mer selvbestemt (Ryan & Deci, 2000). De hevder at denne reguleringen er en klar vurdering av et atferdsmål slik at aktiviteten som blir gjort blir ansett som personlig viktig. Identifisert motivasjon blir i modellen klassifisert som noe mer selvbestemt fordi individer føler selvbevissthet rundt atferden, selv om den bli mislikt (Sheldon et al., 2003). Grunnen til at disse tre nevnte formene for motivasjon blir identifisert som ytre motivasjonsaspekter er fordi de ikke handler om at arbeidstakere er med på aktiviteten for sin egen skyld (Sheldon et al., 2003). Til slutt, den siste formen; integrert

regulering, er den mest selvbestemte formen for ytre motivasjon, og harmonerer i stor grad med indre motivasjon (Ryan & Deci, 2000). Integreert regulering skjer når den identifiserte reguleringen har blitt en full del av selvet, og samsvarer med personens behov og verdier (Ryan & Deci, 2000).

2.3 De grunnleggende psykologiske behov

Kjernen i SDT handler om tre grunnleggende psykologiske behov: kompetanse, autonomi og tilhørighet (Ryan & Deci, 2000). Disse tre fundamentale punktene vil ifølge Deci og Ryan (2015) være gjeldende universalt og er viktig for velvære og psykisk helse, og blir beskrevet som medfødte psykologiske næringsstoffer for å oppnå en kontinuerlig psykologisk vekst og integritet (Ryan & Deci, 2000). Ifølge SDT kan disse tre behovene bli tilfredsstilt mens de blir engasjert i en rekke andre atferder som kan være forskjellig fra individer, og kan være ulikt manifestert i kulturer. Likevel vil opplevelse av tilfredsstillelse være viktig for velvære og sunn utvikling for personer uavhengig av hvilke kulturer en kommer fra. I SDT blir det påstått at et psykologisk behov kan kartlegges ved å observere positive psykologiske konsekvenser som er resultater av en betingelse som tillater tilfredsstillelse, og negative konsekvenser i ulike tilfeller som vil hindre det (Deci & Ryan, 2000). Videre blir det nevnt at hvis mål eller motiver ikke har en direkte tilknytning til de nevnte behovene, vil dette føre til at forbedringen innenfor velvære og vekst kan bli svekket. Hvis en etterstreber relasjoner, mål og domener som vil bidra med å støtte tilfredsstillelse av behov, vil dette føre til positive psykologiske utfall (Deci & Ryan, 2000). Hvis det er slik at en person opplever tilfredsstillelse av disse grunnleggende behovene, vil dette føre til mer autonome former for motivasjon, og i tillegg føre til velvære og forbedret mental helse (Van den Broeck, Ferris, Chang & Rosen, 2016)

2.3.1 Behovet for autonomi

Selvbestemmelse er et begrep som har flere bruksområder og kan bety ulikt avhengig av i hvilke situasjoner vi bruker det (Ellingsen, 2007). Begrepsmessig er autonomi et direkte synonym til selvbestemmelse (Ellingsen, 2007), og begrepene blir derfor brukt om hverandre. Wehmeyer (2005) definerer selvbestemmelse slik: «Self-determined behavior refers to volitional actions that enable one to act as the primary causal agent in one's life and to maintain or improve one's quality of life» (s.117). Hovedpoenget med selvbestemmelse er at en selv skal være aktør i eget liv, der en tar egne valg og beslutninger uten innblanding av

andre (Bjørnrå, 2008). Ifølge Wehmeyer et al. (2009) finnes det flere bevis i utdannings- og rehabiliteringslitteraturen at økt selvbestemmelse fører til flere positive utfall når en blir voksen.

Ellingsen (2007) påpeker at selvbestemmelse er et fenomen vi nærmest tar for gitt når vi først har den. Han viser videre til at de som har fått bestemme selv gradvis i løpet av livet har ført til at autonomi har blitt en naturlig del av selvet. Om en person ikke har fått praktisere denne retten, kan det oppstå misforståelser fra miljøet rundt om at den enkelte ikke kan ta egne valg, og personen kan til og med tro selv at det er bedre at andre styrer over sitt eget liv (Ellingsen, 2007). På den ene siden vil det være fornuftig å tenke at en ikke kan bestemme over alt i livet, og at det finnes rammer en må forholde seg til. En kan ikke fritt bestemme hvilken stilling en skal ha på en arbeidsplass, og en kan heller ikke helt selv bestemme hva man skal ha i lønn. På den andre siden må det tilrettelegges for hvilke valg og beslutninger en kan ha på arbeidsplassen. Dette kan for eksempel være å velge tidspunkter på når arbeidsoppgaver skal utføres. For eksempel om en vil rydde varer, sitte i kassen eller presse papp før eller etter lunsj. Det kan tenkes at slike valg vil gi en noe mer frihetsfølelse, og gi en følelse av selvstendighet. Derfor kan det tenkes at det blir viktig at arbeidsleder er bevisst på utøvelse av selvbestemmelse, og legger til rette for dette på arbeidsplassen.

I Van den Broeck et al. (2016) blir det nevnt et eksempel som er knyttet til autonomi på arbeidsplassen. Hvis en arbeidsleder spør en ansatt om å gjøre en oppgave henholdsvis i en pause, og arbeidstakeren er enig og godtar at oppgaven må gjøres, vil behovet for autonomi likevel bli tilfredsstilt. Bakgrunnen for dette er at behovet for autonomi forutsetter at en gjør en handling der en føler egen vilje og tar egne valg, selv om en gjør noe andre ønsker (Van den Broeck et al., 2016). Mer spesifikt vil det si at behovet for autonomi ikke kun omhandler å være uavhengig av andre (Van den Broeck et al., 2016), men at det blir tilrettelagt for at det kan bli tatt egne valg.

2.3.2 Behovet for kompetanse

Kompetanse kan bli definert som en organismes evne til å effektivt samhandle med miljøet rundt (White, 1959, s. 297). Videre blir det påpekt at kompetanse er noe alle pattedyr, spesielt mennesket er født med, og en vil langsomt lære seg å interagere med miljøer. Kompetanse kan bli forstått som en evne til å mestre kompliserte utfordringer og ved å løse oppgaver (Utdanningsdirektoratet, 2016). Knyttet til arbeidsdeltakelse for mennesker med

utviklingshemming må arbeidsplassene og arbeidslederne tilpasse oppgaver etter kompetansen til arbeidstakerne. Tilfredsstillelse av kompetanse tillater mennesker å tilpasse seg til kompliserte og varierende miljøer, mens kompetanse frustrasjon vil mest sannsynlig føre til amotivasjon og en affektiv følelse av hjelpeløshet (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Soenens & Lens, 2010). Videre blir det nevnt at en kan se på kompetanse som en affektiv erfaring som et resultat av oppgavemestring.

Hvis et individ får positive tilbakemeldinger, kan dette gi en effekt som vil tilfredsstille behovet for kompetanse og kan styrke den indre motivasjonen (Deci & Ryan, 2015). Videre som en kontrast til dette, vil negative tilbakemeldinger redusere indre motivasjon og ha en hemmende effekt på tilfredsstillelse av kompetanse. Vallerand og Reid (Ref. i Deci & Ryan, 2000) gjorde en studie som kunne bekrefte at følt kompetanse kunne formidle en effekt både av positive mot negative tilbakemeldinger på den indre motivasjonen. Spesifikt vil positive tilbakemeldinger som stimulerer sin egen oppfattelse av kompetanse ha en oppmuntrende effekt på indre motivasjon. Som motpol vil de negative tilbakemeldingene som påpeker inkompetanse ha en svekkende effekt på den indre motivasjonen (Deci & Ryan, 2000). En må likevel være forsiktig med å tro at behovet for kompetanse alene kan ha en signifikant korrelasjon med indre motivasjon. I Dysvik, Kuvaas og Gagné (2013) ble det funnet at kompetanse alene ikke var nok for å gi arbeidstakere opplevelse av indre motivasjon, der de videre påpekte at arbeidstakere kun er indre motivert når de både hadde en tilfredsstillende opplevelse av autonomi og kompetanse. Disse funnene kan tolkes som en indikasjon på at de psykologiske behovene er sammensatt, og har et avhengighetsforhold til hverandre.

2.3.3 Behovet for tilhørighet

Tilhørighet handler om et ønske om å føle seg knyttet til andre mennesker (Ryan & Deci, 2000). Nødvendigheten for tilhørighet er tilfredsstillende hvis mennesker føler at de er en del av et fellesskap hvor en kan dyrke nære og intime forhold (Van den Broeck, Vansteenkiste & De Witte, 2008). Hall (2010) nevner at det å føle tilhørighet handler om å føle tilknytning, verdsatthet, og samtidig ha en følelse av nærhet til majoriteten av mennesker, nettverk og aktiviteter. Tilhørighet kan både ses i sammenheng med sosial inkludering og sosiale relasjoner. Inkludering vil si å tilhøre et fellesskap hvor man har rett til å være forskjellig (NOU 2016: 17, 2016), mens sosiale relasjoner blir beskrevet av Næss (2001) som at: «En person har høyere livskvalitet i jo høyere grad personen har interpersonlige forhold; har et nært, varmt og gjensidig forhold til minst ett annet menneske» (s. 73). I betraktning til disse

beskrivelsene, vil ansatte som føler tilhørighet på arbeidsplassen ifølge Van den Broeck et al. (2008) føle at de er en del av et lag, og har frie tøyler til å uttrykke gleder og bekymringer. Dette kan føre til at deres behov for tilhørighet blir møtt sammenlignet med ansatte som opplever ensomhet og lite sosial støtte. Videre blir begrepet tilhørighet knyttet til litteratur og forskning om sosial inkludering og relasjoner som omhandler mennesker med utviklingshemming.

Sosial integrasjon kan ses på som en komposisjon av sosiale relasjoner, kulturelt fellesskap og interaksjon (Schielfoe, 2015). Arbeidsplassen er en av de viktigste arenaene for sikre inkludering (NOU 2016: 17, 2016). Sosial inkludering handler om likestilling og deltakelse i samfunnets grunnleggende funksjoner (Rimmerman, 2013). Eksempelvis kan dette være skole, arbeid og fritidsaktiviteter.

I den tidlige forskningen som omhandlet desentraliseringen av institusjonene, ble det hyppig observert at selv om mennesker med utviklingshemming var plassert i lokalsamfunnet, kunne en fortsatt se flere personer som ikke var en del av samfunnet (Amado, Stancliffe, McCarron & McCallion, 2013). Her ble det oppdaget at selv om mennesker fysisk bodde i et lokalsamfunn og deltok i aktiviteter, ble det likevel følt at de ikke tilhørte samfunnet. Det viste seg også at det oppsto få relasjoner mellom mennesker med og uten en funksjonsnedsettelse (Amado et al., 2013). Hvis vi knytter dette til arbeid korresponderer dette med Jiranek og Kirby (1990). De hevdet at det å bli flyttet til ordinært arbeid, kan føre til en reduksjon i sosial støtte på arbeidsplassen, der noe av grunnen kan være at mennesker med utviklingshemming kan ha utfordringer med å bli venner med kolleger som ikke har en funksjonshemming. Selv om en jobber på vanlige arbeidsplasser, kan det likevel være slik at mennesker med utviklingshemming ikke oppnår et høyere nivå av sosial inkludering (Wistow & Schneider, 2003). Om en blir fysisk inkludert, kan det likevel oppstå sosiale barrierer med samfunnsmedlemmer som har normal kognitiv fungering (Amado et al., 2013).

Ifølge Rimmerman (2013) er sosial inkludering og sosial ekskludering nært relatert til hverandre. Det kan være slik at mennesker kan bli ekskludert fra et domene, men bli inkludert i et annet (Rimmerman, 2013). Eksempel på dette kan være egen observasjon fra virkeligheten. Mennesker med utviklingshemming blir som regel inkludert i den ordinære skolen, mens de i andre situasjoner blir ekskludert, for eksempel i det ordinære arbeidsmarkedet. Hall (2010) hevder at mennesker med utviklingshemming har blitt definert

som sosialt ekskludert i samfunnet, og politikk om sosial inkludering kan være viktig for å fremme lønnet arbeid og uavhengige liv.

I en studie av Forrester-Jones, Jones, Heason og Di'Terlizz (2004) ble det utforsket om sosiale nettverk fra ordinært arbeid førte til bedre sosial fungering, selvtillit, mental helse og livskvalitet for mennesker med utviklingshemming. Rapporten konkluderer med at arbeid i seg selv ikke garanterer sosial inkludering generelt i samfunnet, men det er mulig å utvide det sosiale nettverket og møte andre mennesker uten utviklingshemming. Dette samsvarer med andre studier (Amado et al., 2013; Jiranek & Kirby, 1990; Wistow & Schneider, 2003). I motsetning fant Kober og Eggleton (2005), at mennesker med utviklingshemming rapporterer høyere grad av livskvalitet når de er plassert i ordinære arbeidsplasser, sammenlignet med de som er i skjermede virksomheter. De fikk gode indikatorer på at personer med utviklingshemming i ordinære settinger ble mer integrert i samfunnet, der de også fikk en følelse av sosial tilhørighet. I tillegg fant de at ordinært arbeid for disse menneskene ble knyttet til mer selvstendighet, og hadde større grad av empowerment/myndighetsgjøring (Kober & Eggleton, 2005, s. 759). Likevel understreker de at en må se kritisk på resultatene ettersom at deltakerne i studien kan ha hatt en større grad av naturlig myndighetsgjøring og selvstendighet, og kan derfor være selvvalgte inn i ordinære arbeidsplasser. En surveyundersøkelse gjort i Norge av Bollingmo (1997), ble det også funnet positive resultater tilknyttet sosial inkludering i integrerte arbeidssettinger. Utvalget bestod av ansatte (med normal kognitiv fungering) i skjermede virksomheter og dagaktivitetssentre, og spesialpedagoger og mentorer i vanlige bedrifter. Den generelle konklusjonen for skjermede virksomheter og dagsentra var at sosial integrering og inkludering var begrenset. I ordinært arbeid var resultatene atskillig bedre. Mentorer fra vanlige bedrifter kunne nevne at arbeidstakere med utviklingshemming som jobbet med mennesker som ikke hadde funksjonshemminger deltok i idrettsforeninger tilknyttet jobben, private fester og sosiale aktiviteter etter arbeid. Videre ble det antydnet at sunne sosiale relasjoner var å bli invitert til private fester og middager etter arbeidstid. Ifølge Parent, Kregel, Wehman og Metzler (Ref. i Hughes, Kim & Hwang, 1998) ble det nevnt at det å ta lunsj sammen med medarbeidere, delta i spesielle hendelser som bursdagsfeiring, kan gi mennesker med funksjonshemminger tilgang til utvikling av naturlig støtte, vennskap, høyere livskvalitet og jobbtilfredshet.

Sosiale relasjoner handler om at to aktører er knyttet til hverandre på grunnlag av gjensidige forventninger og gjentatt interaksjon (Schieffloe, 2015). Som alle andre har mennesker med

utviklingshemming flere sosiale relasjoner. Dette kan være sosiale relasjoner som familie, vennskap, kjæreste og kolleger. Amado et al. (2013) nevner ulik forskning som har vist at mennesker med utviklingshemming kan ha få venner, og det viser seg at de ofte nevner ansatte og familiemedlemmer som venner. Det viser seg også at majoriteten av mennesker med utviklingshemming bor med familie (Larson, Ryan, Salmi, Smith & Wuorio, 2012). I sammenheng med tilhørighet kan en trekke paralleller mellom sosiale relasjoner, inkludering og deltakelse, det må være en form for gjensidighet. Forskning viser at mennesker med funksjonshemninger ofte kan ha utfordringer med sosiale relasjoner på arbeidsplassen (Chadsey, Beyer, Felce, & Emerson, 2001). De nevner at personer med utviklingshemming kan ha ulike måter å ha interaksjon med andre, samtidig ha utfordringer med kommunikasjon med ansatte. Utfordringer innenfor sosial interaksjon på arbeidsplassen, kan føre til færre sosiale relasjoner, og i verste fall føre til at en blir arbeidsledig (Chadsey et al., 2001). Det viser seg også at arbeidstakere med funksjonshemninger har en tendens til å mislykkes i arbeid fordi de kan ha problemer med å tilpasse seg sosialt, eksempler på dette kan være at de klager for mye, forstyrrer andre ansatte eller at de snakker for mye (Chadsey et al., 2001). Dette kan indikere at inkludering av mennesker med utviklingshemming i arbeid ikke er problemfritt. Likevel på den andre siden kan ekskludering fra arbeidslivet også føre til sosiale problemer (Owren & Helmersen, 2018). Derfor kan en si at inkludering og ekskludering har en nær tilknytning.

2.3.4 Studier knyttet til oppfyllelse av jobbtilfredshet og grunnleggende psykologiske behov

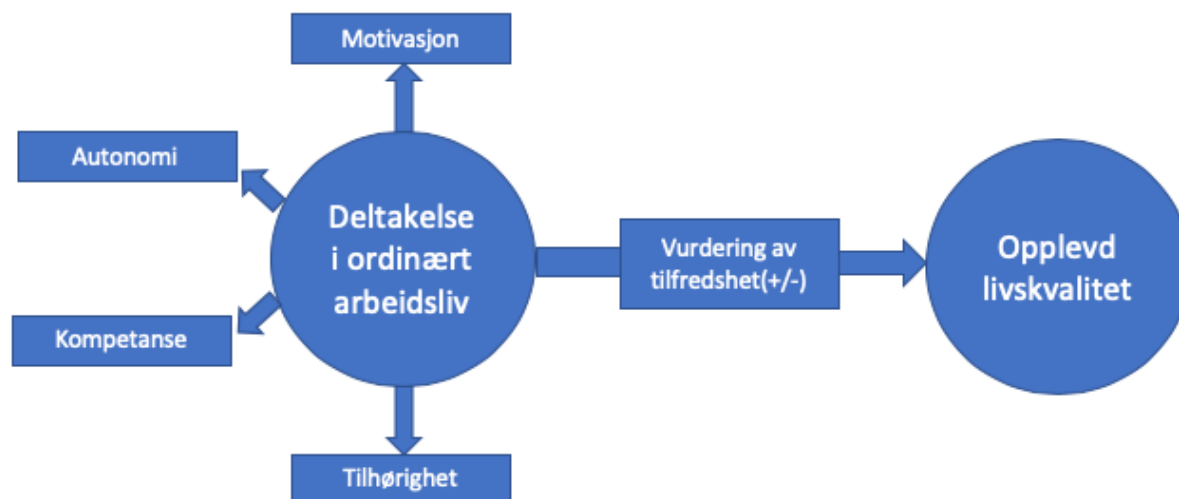
I Akkerman, Kef & Meininger (2018) ble det utforsket i hvilken grad arbeidssettinger oppfyller behovene til mennesker med utviklingshemming i forhold til grad av jobbtilfredshet. For personer med utviklingshemming kan det være et viktig arbeidsrelatert mål å imøtekomme behov og tilfredshet med jobben. I studien ble det brukt SDT som grunnlag for å utforske de ulike fenomenene. Studien hadde som formål om å kunne beskrive hvordan jobbtilfredshet var tilknyttet de grunnleggende psykologiske behovene i SDT til mennesker med utviklingshemming. De utforsket også hvilken rolle deltakelse på arbeidsplassen hadde på jobbtilfredshet og oppfyllelse av behovene. Det var i alt 117 deltakere i den kvantitative studien, og gjennomsnittsalderen lå på 36,81 år. Funnene pekte i retning av at de tre psykologiske behovene var sterkt assosiert med jobbtilfredshet. De påpekte at dette kunne gi en indikasjon på at tilfredsstillelse av behovene

autonomi, kompetanse og tilhørighet kan medvirke til at mennesker med utviklingshemming opplevde tilfredshet med jobben. Videre ble det ikke funnet noen signifikante tilknytninger mellom arbeidsdeltakelse og de tre behovene. Resultatene tilsa at arbeidstakere med utviklingshemming som deltok i vanlige aktiviteter på arbeidsplassen ikke var assosiert med de psykologiske behovene. I tillegg kunne arbeidsdeltakelse heller ikke predikere jobbtfredshet. Resultatene kunne heller ikke finne noen signifikante differanser innenfor jobbtfredshet mellom integrerte og skjermede virksomheter. Det sistnevnte funnet kan tolkes som en diskrepans til funnene som ble gjort av Kober og Eggleton (2005) og Bollingmo (1997). Akkerman, Kef & Meininger (2018) forklarer at dette resultatet kan gi forskjellig utslag avhengig av hvilke instrumenter som blir brukt. Som en tilføyelse blir det også nevnt at egenskaper hos individer og arbeidsplassene kan ha en påvirkning. Med andre ord vil det si at forskjeller mellom individer og arbeidsplasser kan ha en påvirkning på resultatene i studien. Det kan være slik at de hadde fått andre resultater om studien hadde blitt replisert. Det er derfor utfordrende å generalisere funnene.

I en annen studie gjort av Akkerman, Janssen, Kef & Meininger (2014) ble det forsket på mennesker med utviklingshemming, og hvilke temaer som var vesentlige for deres jobbtfredshet i både skjermede og integrerte arbeidssettinger. Denne studien tok ikke utgangspunkt i teori, de benyttet Grounded theory tilnærmingen for å identifisere ulike temaer. Deltakerne i studien, personer med utviklingshemming, ble utstyrt med kamera der de skulle ta bilder av aspekter som var relatert til tilfredsstillelse på jobben. Deretter ble de fulgt opp med intervju av bildene som ble tatt. Flere av de ni temaene som ble identifisert hadde overenstemmelse med de behovene som eksplisitt er nevnt i SDT. Temaene som blir siktet til er «oppfattet autonomi» (autonomi), «mulighet for å bruke kompetanse» (kompetanse), og «sosiale relasjoner på jobben» (tilhørighet) og «mottatt støtte» (kompetanse og tilhørighet).

2.4 Operasjonalisering av hovedproblemstilling

Modell 1: Hovedproblemstilling i visuell form.



I modellen ovenfor blir det tydeliggjort for hvordan dette teorikapittelet henger sammen, og kan tolkes som en operasjonalisering av den overordnede problemstillingen.

Modellen fremstilles slik at det er en kausalitet mellom deltakelse i ordinært arbeidsliv og opplevd livskvalitet. Vurdering av tilfredshet blir her illustrert som et avgjørende subjektivt aspekt for egen opplevelse av livskvalitet. Det vil si at deltakerne gjør en egen vurdering av de ulike fenomenene. Forklaringen av «+/-» som står i parentes bak «vurdering av tilfredshet» er om de ulike fenomenene blir vurdert i positiv eller negativ retning. For eksempel, om en informant påpeker at h*n i stor grad har indre motivasjon for å gå på jobb, er dette en vurdering av tilfredshet som peker i en positiv retning.

Som illustrert i modellen blir selvbestemmelsesteori ikke fremstilt som et hovedbegrep. SDT kan heller tolkes som en teori som bidrar til å belyse de ulike begrepene. Disse hovedbegrepene er motivasjon, som i tillegg står side om side med de tre grunnleggende psykologiske behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet. Alle disse begrepene er sentrale i SDT, og blir derfor i modellen knyttet til «deltakelse i ordinært arbeidsliv». Spesifikt, blir deltakelse i ordinært arbeidsliv innenfor de ulike fenomenene påvirket i form av tilfredshet i positiv eller negativ retning, og kan føre til en egen opplevd livskvalitet innenfor dimensjonen arbeid.

2.5 Oppsummerende kommentarer

I dette kapitlet har det blitt redegjort for litteratur og forskning som omhandler arbeidsdeltakelse og livskvalitet. Det ble videre tatt utgangspunkt i selvbestemmelsesteorien som legger grunnlaget for det teoretiske rammeverket. For å oppsummere de viktigste punktene handler deltakelse om involvering i forskjellige livssituasjoner og at det skal være gjensidighet. At en skal ha en form for interaksjon med andre i samfunnet, med et gjensidig forhold. Deltakelse i arbeid kan være en viktig del av voksenlivet, og kan bidra til bedre opplevd livskvalitet. Livskvalitet er beskrevet som en opplevelse av glede og velvære, og en individuell subjektiv følelse. I hovedtrekk skiller SDT mellom autonome og kontrollerte former for motivasjon. Autonom motivasjon tolkes som selvbestemt og knyttes mot indre motivasjon, mens kontrollert motivasjon blir påvirket av ytre faktorer og kan ses i sammenheng med ytre motivasjon. I tillegg er det redegjort for tre grunnleggende psykologiske behov: autonomi, kompetanse og tilhørighet. Autonomi omhandler at en skal være aktør i eget liv, der de ulike valgene som blir tatt blir styrt av egen vilje og behov. Kompetanse handler om den medfødte evnen til å interagere med miljøet rundt. En følelse av tilhørighet vil si å føle en tilknytning og nærhet til et fellesskap. Videre ble tilhørighet sett i sammenheng med sosial inkludering og sosiale relasjoner. Det viser seg at inkludering i ordinære arbeidsplasser ikke er en garanti for gjensidig interaksjon med andre ansatte. Mennesker med utviklingshemming kan også ha utfordringer knyttet til relasjoner på arbeidsplassen. Likevel ble det nevnt at sosiale nettverk på arbeidsplassen kunne blant annet føre til bedre sosial fungering og økt livskvalitet.

I tillegg er det løftet frem to studier som er relevante i forhold til prosjektet. Her kom det blant annet frem at tilfredshet med arbeidsplassen var assosiert med de psykologiske behovene i SDT. Til slutt ble det fremstilt en modell som viser til hovedproblemstillingen i en visuell form.

3 Metode

3.1 Kvalitativ forskningstilnærming

I dette prosjektet vil det bli benyttet en kvalitativ forskningstilnærming. Ifølge Dalen (2011) er målet med kvalitativ forskning å få en dypere forståelse av fenomener som er forankret i ulike personers sosiale realitet. Det som kjennetegner en kvalitativ forskningstilnærming er at den er mindre formell, fleksibel, og åpner for kreative tilpasninger og improvisasjon (Befring, 2015, s. 109). Videre påpekes det at en slik forskningstilnærming kan være passende for å fange overraskelser ved spesielle situasjoner eller personlige trekk. Han nevner også at kvalitativ metode kan være hensiktsmessig å bruke når målet med forskningen er å gå dypere inn i personers hverdagsliv og opplevelsene rundt dette. Sentralt i kvalitativ metode er datainnsamling, og analyse og tolkning av de aktuelle dataene (Befring, 2015). Det som viser seg å være en styrke ved kvalitativ metode kommer tydelig frem i idiografisk og induktiv forskning, der hovedmålet er å få kunnskap om bestemte fenomener, ulike situasjoner eller om enkeltpersoner (Befring, 2015). Problemstillingen i dette prosjektet er utformet slik at det vil det være aktuelt med kvalitativ metode, og benytte intervju som en teknikk for å fremstille data om personer med utviklingshemming som er i arbeid.

3.1.1 Intervju som metode for datainnsamling

For å samle inn data vil det bli benyttet intervju. Et intervju handler i hovedtrekk om «utveksling av synspunkter», der forskeren stiller spørsmål til informanten slik at en får innsikt i meninger og ulike oppfatninger (Dalen, 2011, s. 32). Grunnen til at denne innsamlingsmetoden vil bli benyttet, er for å tilgang til informantenes opplevelser og fenomener innenfor deres livsverden (Tanggaard & Brinkmann, 2010). Videre blir det forklart at livsverden er den verdenen vi møter i daglige gjøremål. For å få til et godt intervju burde en ifølge Dalen (2011) lytte til det informanten sier, vise anerkjennelse og vise interesse. Hun påpeker videre at interesse kan vises gjennom kommentarer og ikke-verbal kommunikasjon. Ikke-verbal kommunikasjon kan for eksempel være å nikke, smile og blikk. I litteraturen (Befring, 2015; Dalen, 2011; Ryen, 2002) blir det rådet til at forskeren burde forberede og utarbeide intervjuguide som skal benyttes i intervjusituasjon. Dalen (2011)

hevder at en intervjuguide skal inneholde fundamentale temaer eller spørsmål som skal dekke de mest essensielle områdene i prosjektet.

3.1.2 Deltakende observasjon på arbeidsplassen

I tillegg til intervju vil deltakende observasjon bli benyttet. Ved deltakende observasjon er forskeren fysisk til stede i den aktuelle konteksten (Befring, 2015), og i dette tilfellet skulle dette forgå direkte på arbeidsplassen. Sammen med intervjudata er deltakende observasjon er ofte de to metodene hovedkilden til data (Ryen, 2002). Ved en slik form for observasjon kan en få kjennskap til hvordan respondenten kommuniserer, og få mulighet å gjøre som Sigstad og Garrels (2017) anbefaler: bruke det samme språket og vokabularet som informantene. På en annen side kan også kombinasjon av ulike kvalitative metoder medvirke til å styrke konklusjonen en trekker ut fra dataene (Ryen, 2002). En annen fordel med denne metoden er at en kommer nærmere forskningssituasjonen hvor en kan få et mer sammensatt bilde av virkeligheten til informanten (Ryen, 2002). Deltakende observasjonen skulle forekomme før intervjuet med arbeidstakeren, og Lysvik (2007) påpeker at det er viktig å bruke tid for å bli kjent med informantene.

3.2 Etiske betraktninger

I dette forskningsprosjektet blir det tatt hensyn til flere etiske betraktninger. Prosjektet inneholder personopplysninger, og derfor ble prosjektet meldt inn til Norsk senter for forskningsdata (NSD) for godkjenning. Prosjektet ble godkjent av NSD 24.01.19 (se vedlegg 6), og jeg fikk med dette lov til å starte datainnsamling.

Som Befring (2015) påpeker skal alle deltakerne som inngår i forskningsprosjektet få utdelt informasjon på forhånd, og deltakelsen skal være bygget på samtykke av samtlige informanter. Det ble utarbeidet to typer informasjonsskriv, ett informasjonsskriv til arbeidsleder og ett lettlest informasjonsskriv til arbeidstaker (se vedlegg 3 & 4). Disse dokumentene inneholder essensiell informasjon om prosjektet, der det også blir understreket at det er frivillig å delta, og at informantene kunne trekke seg når som helst uten å oppgi grunn. Sigstad (2014) påpeker at mennesker med utviklingshemming kan ha utfordringer med å avgi samtykke med fri vilje, og har vansker med å sette egne grenser. Hun nevner også at mennesker med utviklingshemming stadig kan vise stor respekt autoriteter. Derfor ble det under samtale med arbeidsleder påpekt at arbeidstakerne måtte være samtykkekompetente for

å kunne delta. De måtte kunne gjøre seg forstått med innholdet i lettlest informasjonsskriv, og selv skrive under. Før oppstart av intervjuet ble det samlet inn samtykkeskjema, der det også ble bekreftet muntlig at de samtykket til å delta. Jeg understrekte også at det var helt greit hvis det forekom spørsmål som ikke ble forstått, eller om det var noe som ikke var ønskelig å svare på. Sigstad (2014, s. 191) hevder at personer med utviklingshemming kan ha utfordringer med å forstå hva det innebærer å delta i forskning, og at det som blir sagt vil bli publisert, analysert, kategorisert og sitert. Derfor er det viktig å informere om prosjektet slik at de er klar over konsekvensene av deltakelse.

I informasjonsskrivet ble det gitt informasjon om at datamaterialet skulle bli behandlet konfidensielt. Ifølge NESH (2016, s. 16) handler dette om at informasjonen som blir avgitt «...ikke skal formidles videre på måter som kan identifisere informanten». Med hensyn til informantenes personlige integritet og vern av deres privatliv (Befring, 2015), ble all datamateriell behandlet fortrolig og konfidensielt. Samtykkeskjemaene ble innlåst i sikkert skap, lydopptakene ble slettet fra båndopptaker etter de ble lagret på en passord beskyttet kryptert minnepenn. Lydopptakene ble aldri lagret på et usikret område. Derfor valgte jeg å transkribere direkte fra kryptert minnepenn til Word, der informasjon som kunne være identifiserbart ble anonymisert. Dataene ble håndtert i tråd med retningslinjer fra UiO, og etter avtale med veileder (se vedlegg 7). Som forskning har vist er det få mennesker med utviklingshemming som jobber i ordinære bedrifter (Olsen, 2009; Reinertsen, 2012; Wendelborg et al., 2017), og det kan derfor være en risiko for at noen kan bli identifisert. Dalen (2011) påpeker at vi i Norge har en relativt liten populasjon som kan bestå av små miljøer, og risikoen for gjenkjennelse kan være større når det blir forsket på grupper som blir ansett som minoriteter. Det å være frivillig og deltakende i forskningsprosjekt, skal ikke være risikabelt (Befring, 2015). Han påpeker også at en skal vise aktsomhet for deltakerrisiko, og at en skal være orientert over konsekvenser. Derfor har det vært et særlig stort fokus på å anonymisere alt som kunne være identifiserbart i lydopptakene. Konkrete eksempler på det som blir sensurert med «*» i transkripsjonen er: steder, årstall, alder, ulike navn, klokkeslett, farge på bygg, kommuner, diagnoser, familiemedlemmer og lignende. Det har blitt jobbet for prinsippet at selv en ansatt eller nærpersion tilknyttet til arbeidsstedet ikke skal kunne gjenkjenne arbeidssted eller hvilke personer det er snakk om i den endelige publikasjonen.

3.2.1 Intervju av personer med utviklingshemming

Med hensyn til de kognitive utfordringene mennesker med utviklingshemming kan ha, kan det oppstå ulike dilemmaer under intervju og tolkning av data. Det kan være slik at personer med utviklingshemming har lite erfaring med å få oppmerksomhet fra personer de ikke har noe bekjentskap til (Lysvik, 2007). I formelle situasjoner som en intervjusituasjon, kan det oppstå situasjoner der informantene tror at konkrete svar vil være forventet av forskeren, og i tillegg være engstelige for å svare feil (Sigstad, 2014). Dette samsvarer med det Tøssebro (1992) hevder om intervju effekt, som betyr at forskeren har innvirkning på svarene. Han hevder at flere personer med utviklingshemming er vant med å være «underlegne», der de føler at de ikke vet selv, men at andre gjør det. Med andre ord så kan personer med utviklingshemming tro at det finnes riktige svar til spørsmålene som blir stilt. Det kan også forekomme et asymmetrisk forhold mellom informanten og forskeren (Sigstad, 2014). Intervjuer må derfor tolke svarene med forsiktighet fordi de kan være forbundet med misforståelser eller skepsis (Sigstad, 2014). Hun hevder også at spørsmål som er retrospektive, hypotetiske eller spekulative kan være utfordrende. Med andre ord kan abstrakte spørsmål i denne forbindelsen være lite formålstjenlig. Tøssebro (1992) påpeker et annet fenomen som henholdsvis kan oppstå under intervju av personer med utviklingshemming. Dette handler i hovedtrekk om kommunikative evner i form av taleevne. Han nevner at det kan forekomme det som bli karakterisert som «ja-siing» (Tøssebro, 1992, s. 61). Dette betyr at informanten svarer ja på spørsmål som legger til rette for dette. Derfor vil det være essensielt å legge opp spørsmål som ikke muliggjør «ja eller nei» svar. Med hensyn til de nevnte utfordringene er det utarbeidet «fjeskort» (se vedlegg 5) som inneholder følelser. Disse kortene ble laget med tanke på kognitive utfordringer, og det ble vurdert at det kunne bli utfordrende å snakke abstrakt om spørsmål som omhandlet følelser.

3.3 Eget prosjekt

Det ble valgt å benytte kvalitativ forskningstilnærming fordi målsettingen med masterprosjektet er å finne ut av hvilke opplevelser, meninger og tanker mennesker med lett grad av utviklingshemming besitter om det å arbeide på en vanlig arbeidsplass. Selv om det er arbeidstakerens subjektive opplevelse som er hovedfokus, vil det også bli foretatt intervju av arbeidsledere for å supplere informasjonen som blir gitt av arbeidstakeren. Dette er en vurdering som ble gjort for å produsere utfyllende data, og for å kryssjekke påstander.

3.3.1 Utarbeidelse av intervjuguidene

I forbindelse med prosjektet ble det utarbeidet to intervjuguider, en til arbeidstaker og en til arbeidsgiver. En strukturert intervjuguide til arbeidstakere, og en semistrukturert intervjuguide til arbeidsleder (se vedlegg 1 & 2). I det semistrukturerte intervjuet med arbeidslederen vil spørsmålene være utarbeidet slik at de er rettet mot ulike temaer i prosjektet, men det er også muligheter for å nevne ting utenfor temaområdene. I det strukturerte intervjuet til arbeidstakeren vil det være formulert spørsmål som skal følges systematisk. Som intervjuer vil det helst ikke være mye bevegelser utenfor disse rammene i intervjuet av arbeidstakeren. For å registrere data vil det bli benyttet lydopptaker, fordi dette er anbefalt for å få med seg alt som blir sagt (Dalen, 2011; Ryen, 2002).

Utfordringene ved utarbeidelse av intervjuguiden til arbeidstakerne, var at jeg ikke hadde informasjon om hvilke kommunikative ferdigheter eller språklig nivå respondentene hadde. Derfor er det jobbet mye med spørsmålene i intervjuguiden, og det ble etterstrebet å lage spørsmålene så enkle som mulig. Likevel kan det tenkes at selv om en er godt forbedret, kan det oppstå uforutsette problemer. For eksempel kan det være slik at respondenten ikke forstår spørsmålene, og kan dermed gi enklere svar for å redde seg unna en ubekvem situasjon (Sigstad, 2014). Derfor er det benyttet rådgivningsteknikker som stillhet, omformulering av spørsmål, speiling og oppsummering (Sigstad & Garrels, 2017). De nevner at disse teknikkene kan være passende i når en intervjuer mennesker med utviklingshemming. Fra egen erfaring innenfor rådgivning, handler stillhet om å ikke avbryte respondenten i tankeprosessen i forløpet av et svar, og kunsten med stillhet kan «tvinge» informanten til å prate. Omformulering av spørsmål kan bli gjort om det opprinnelige spørsmålet ikke blir forstått. Speiling betyr at en gjentar det som har blitt sagt, som bidrar til supplerende informasjon eller for å avkrefte/ bekrefte et utsagn. Oppsummering av det har blitt sagt kan gjøres fort å tilrettelegge tilføyning av informasjon.

I intervjuguiden til arbeidslederne var hovedfokuset å snakke om arbeidstakeren. De fikk også flere av de samme spørsmålene som inngikk i intervjuguiden til arbeidstakeren. Temaene i begge intervjuguidene samsvarte med hverandre. Hovedforskjellene var at spørsmålene var stilt på en annen måte, og spørsmålene til arbeidsleder kunne kreve mer abstrakte svar. Intervjuguiden til arbeidslederne var også halvstrukturert som førte til at jeg

hadde et mer dynamisk forhold til spørsmålene. Med andre ord kunne det stilles oppfølgingsspørsmål, og muligheter for å bevege seg utenfor temaområdene.

Intervjuguiden til arbeidstakerne er utarbeidet i en strukturert form som kan føre til at intervjusituasjonen blir mer statisk.

Fellesnevneren for begge intervjuguidene var at det spesielt ble jobbet for at spørsmålene skulle være klare og utvetydige, og at de ikke skulle være ledende (Dalen, 2011). For å unngå fenomenet «ja-siing» ble det rettet fokus på at spørsmålene ikke skulle tilrettelegge for dette.

3.3.2 Plan for intervju med arbeidstaker og arbeidsleder.

I informasjonsskrivene (se vedlegg 3 & 4) blir det forklart at det var ønskelig å starte med intervju av arbeidslederen. Det var flere grunner til dette. For det første var det ønskelig å få generell informasjon om arbeidsplassen. For det andre kunne det være hensiktsmessig for å intervju arbeidsleder først for å danne et foreløpig bilde, og bli orientert om arbeidstakeren og den aktuelle arbeidssituasjonen. Den tredje grunnen var at jeg skulle ha datagrunnlag før deltakende observasjon og intervju med arbeidstaker.

Intervjuet med arbeidstakeren skulle finnes sted i et klima der de følte seg trygge, og helst under fire øyne. Planen var at intervjuet skulle forekomme på arbeidsplassen. Ved å benytte deltakende observasjon før intervjuet, ble det tenkt at forsker og respondenten allerede ville ha en relasjon til hverandre. Dette kan trolig bidra til at forskeren kan tilpasse seg informanten både i form av kommunikasjon og atferd.

3.3.3 Plan for deltakende observasjon

For å tilrettelegge intervjusituasjonen så godt som mulig, vil det også bli benyttet deltakende observasjon. Det ble beskrevet eksplisitt i informasjonsskrivene at den deltakende observasjonen ville forekomme etter intervju med arbeidsleder, og før intervjusituasjonen med arbeidstaker. Etter planen var det ønskelig å komme tilbake til arbeidsplassen ved et senere tidspunkt etter den deltakende observasjonen slik at det endelige intervjuet med arbeidstakeren kunne bli utført. Begrunnelsen for dette er for å skape en relasjon til informantene slik at den formelle intervjusituasjonen skulle bli ufarliggjort.

Det ble ikke utarbeidet noe spesifikt observasjonsskjema, og grunnen til dette var at observasjonen kun skulle bli brukt som et middel for å bli kjent med informanten. Ved en slik

form for deltagende observasjon i relasjon til den aktuelle konteksten den ville skje i, ble det tatt en vurdering på at det kunne bidra til stigmatisering på arbeidsplassen. Hypotetisk, om det skulle vært en forsker som fotfølgte informantene med penn og papir, kan det tenkes at arbeidstakeren ville følt mer press i utførelse av arbeidsoppgaver. Samtidig kunne det ha oppstått unaturlige situasjoner som vanligvis ikke ville oppstått. Eksempel på dette kan være at informanten ville ha jobbet i et raskere tempo enn normalt. Derfor ble det besluttet at observasjonen skulle være lite strukturert og uformell. Hensikten var relasjonsbygging, der informanten og forskeren skulle interagere med hverandre.

3.3.4 Utvalgskriterier

Utvelging av informanter tok utgangspunkt i «purposeful sampling» (Maxwell, 2013, s. 97), og blir med andre ord beskrevet som kriterieutvelging (Dalen, 2011). Dette er en utvalgsprosess som baserer seg på at respondentene skal oppfylle kriterier som er gitt fra forskeren, som videre kan bidra med å svare på problemstillingen. Kriteriene blir tydeligere beskrevet i punktene under. Planen var å innhente 3-6 informanter. Ryen (2002) nevner at det er mengden av informasjon som blir gitt av informantene som er viktig, og at det ikke vesentlig å ha fokus på antallet av informanter. Kvale og Brinkmann (2017) nevner at man skal «intervjue så mange personer som det trengs for å finne ut av det du trenger å vite» (s. 148). Av Maxwell (2013) blir det rådet at utvalget burde være heterogent. Dette er for å kunne konkludere med et utvalg representerer hele variasjonsbredden, enn kun personer som representerer gjennomsnittet (Guba & Lincoln, Ref. i Maxwell, 2013).

Kriterier for arbeidstakere:

- Alder <18 år
- Lett grad av utviklingshemming
- Samtykkekompetent
- Skal jobbe i en bedrift som ikke er særlig tilrettelagt for mennesker med spesielle behov

Kriterier for arbeidsledere:

- Alder mellom 18 og 70 år
- Leder for bedriften eller avdelingen

3.3.5 Utvalgsprosessen

Anskaffelse av informanter var svært tidkrevende. For anskaffelse av utvalg ble det tatt kontakt med en VTA-S bedrift på Østlandsområdet. Det ble forhørt om de hadde kontaktinformasjon til en aktuell nøkkelperson som kunne ha kjennskap til mennesker med utviklingshemming som jobbet eller var plassert i en ordinær bedrift. Her fikk jeg kontaktinformasjon til en person som hadde kjennskap til dette. Gjennom denne personen ble det mottatt navn på noen bedrifter som kunne kontaktes. I denne prosessen ble det anskaffet to informanter som ville delta. For å skaffe flere informanter prøvde jeg å opprettholde kontakten med nøkkelpersonen, men det viste seg at dette var utfordrende ettersom h*n var opptatt med eget arbeid. Det ble derfor vanskelig med videre samarbeid. Derfor ble det igjen opprettet kontakt med den førstnevnte VTA-S bedriften for å få kontaktinformasjon til en annen potensiell nøkkelperson fra en annen kommune. Her fikk jeg kontaktinformasjon til en annen nøkkelperson, og ble videre henvist til en annen VTA bedrift som hadde kjennskap til personer som jobbet i ordinære bedrifter. Deretter ble jeg henvist til aktuelle bedrifter jeg kunne kontakte. Ved kontakt med aktuelle bedrifter var flere potensielle informanter sykmeldte, mens andre falt ikke under kategorien utviklingshemmet. For å anskaffe den siste informanten ble det derfor benyttet «snøballmetoden» (Thagaard, 2013). Med denne fremgangsmåten ble det anbefalt fra en av de sistnevnte bedriftene at de hadde kjennskap til en bedrift som kunne passe mine kriterier. Slik ble den tredje og siste informant anskaffet. Da jeg tok kontakt med de aktuelle bedriftene var arbeidslederne positive til deltakelse, og de ville gjerne delta om personen med utviklingshemming ønsket å være med. Jeg var opptatt av å understreke at deltakelse var frivillig og at informantene måtte være samtykkekompetente. De måtte selv kunne lese informasjonsskrivet, forstå og selv skrive under med navn uten påvirkning fra andre. Dette var et tilpasset informasjonsskriv som arbeidslederne skulle videreformidle. En av arbeidslederne henviste meg videre til et familiemedlem som skulle videreformidle informasjonsskrivet, og på denne måten fikk jeg også muntlig bekreftelse på at informanten kunne avgi fritt samtykke.

3.3.6 Utvalgskarakteristika

Utvalget i prosjektet har tre informanter som karakteriseres som arbeidstakere. I tillegg ble lederne til disse informantene intervjuet. Til sammen ble det intervjuet seks informanter. Antallet i studien gjenspeiles av tidspress og ressursbruk. Utvalget endte med å representere begge kjønn, og alle informantene jobbet i ulike virksomheter. Dette var ikke utvalgsriterier

som måtte etterstrebes, fordi det ble tenkt at det kunne være utfordrende å anskaffe informanter med å ha for strenge kriterier. I tabellen nedenfor er det laget en kort oversikt som presenterer det aktuelle utvalget. Med hensyn til informantenes anonymitet vil det bli gjengitt minst mulig kjennetegn og beskrivelser. Alle informantene blir beskrevet som hunkjønn, og alle arbeidsplassene er fiktive:

Tabell 1: kjennetegn og beskrivelse av utvalget.

Kjennetegn	Beskrivelse
Informantgruppe: Arbeidstaker (AT) Arbeidsleder (AL)	<ul style="list-style-type: none"> • Sykehus • Begge var kvinner.
Informantgruppe: Arbeidstaker (AT) Arbeidsleder (AL)	<ul style="list-style-type: none"> • Kafé • Begge var kvinner
Informantgruppe: Arbeidstaker (AT) Arbeidsleder (AL)	<ul style="list-style-type: none"> • Skolefritidsordning (SFO) • Begge var kvinner

3.3.7 Prøveintervjuet

Før det ble foretatt intervjuer på reelle informanter, ble det gjort prøveintervjuer. Dalen (2011) anbefaler at det alltid skal gjøres ett eller flere prøveintervjuer slik at en får testet seg selv der en også får gjennomgått spørsmål. Dalen (2011) nevner også at prøveintervjuet kan være praktisk for å få testet det tekniske utstyret slik at en vet hvordan dette fungerer. Etter prøveintervjuet fikk jeg tilbakemeldinger på hvordan spørsmålene ble fremstilt. Jeg fikk beskjed om at noen av spørsmålene kunne være ledende. Dette ble tatt i betraktning og endret. Det tekniske utstyret ble testet, og hvordan det fungerte med fjeskortene i praksis. Begge intervjuguidene ble gjennomgått med en bekjent, fordi det praktisk ble utfordrende å gjennomføre prøveintervju på reelle informanter.

3.4 Gjennomføring av datainnsamling

Etter prøveintervjuet var alt klart til å starte datainnsamlingen. Generelt kan gjennomføringen av den metodiske planen bli sett på som en suksess. Likevel forekom det noen avvik fra den oppsatte planen. Intervjuene med arbeidslederne hadde en varighet på ca. 30 minutter, og intervjuene med arbeidstakerne hadde en gjennomsnittsvarighet på ca. 40 minutter. Den deltakende observasjonen hadde en gjennomsnittlig varighet på rundt 3 timer. Det tekniske utstyret fungerte optimalt. Rett etter besøket av arbeidsplassene ble det skrevet en kort logg om gjennomføringen. Denne blir gjengitt i leselig form i de neste avsnittene.

Ved første besøk hos en av informantgruppene skulle det som beskrevet i informasjonsskrivet, bli foretatt intervju med arbeidslederen først. Arbeidstakeren hadde observert at jeg hadde ankommet arbeidsplassen, og kom med kaffeservering på møterommet rett før oppstart av intervju med arbeidsleder. Deretter satt hun seg ned og gjorde seg klar til å bli intervjuet. Da informerte jeg på nytt at det helst var ønskelig med en samtale med arbeidslederen før et eventuelt intervju med arbeidstakeren. Arbeidstakeren signaliserte implisitt at hun var usikker, og uttrykte ønske om å bli intervjuet først, med arbeidsleder tilstede. Dette kan ha påvirket utsagnene til arbeidstakeren, og blir drøftet nærmere i kapittel *4.4 metodiske utfordringer*. Likevel, som ansvarlig intervjuer og gjest, ble det tatt en umiddelbar vurdering på at jeg måtte imøtekomme respondentens ønske, og tilrettelegge for autonomi. Det ville ikke vært hensiktsmessig med noen uønskede hendelser. Før intervjuet ble det informert om prosjektet og samtykke generelt, og det ble mottatt både skriftlig og muntlig samtykke fra begge parter. Det ble videre informert om at respondenten ikke måtte svare på alle spørsmålene. Informanten ønsket ingen pauser, og ville ta intervjuet som en helhet. Informanten svarte relativt kort på spørsmålene, og måtte ved noen tilfeller søke støtte hos arbeidslederen. Den subjektive opplevelsen av bruken av fjeskort var positiv, og disse var støttende i intervjusituasjonen ved samtale om følelser. Informanten uttrykket glede/positivitet ved bruk av kortene, og ga uttrykk for at det var en positiv opplevelse. Bruken av rådgivningsteknikker fungerte også bra.

Etter intervjuet ble det foretatt deltakende observasjon samme dag. Dette avvike fra den opprinnelige planen med å komme tilbake for deltakende observasjon. Dette ble gjort fordi det var uttrykket ønske om dette. Det ble utført arbeidsoppgaver sammen med arbeidstakeren, der hoved observasjonen var at arbeidstakeren jobbet flittig, selvstendig og var initiativrik.

For intervju med arbeidslederen, ble det avtalt et nytt møte uken etter. Dette intervjuet gikk som planlagt, og det ble gitt rike beskrivelser av ulike fenomener.

Gjennomføringen av datainnsamlingen med de andre informantgruppene gikk akkurat som planlagt. Her fikk jeg muligheten til å intervju arbeidslederne før deltakende observasjon og intervju med arbeidstakerne. Datainnsamling for begge informantgruppene foregikk på to separate dager. Med andre ord ble intervju av arbeidsleder, deltakende observasjon og intervju av arbeidstaker gjort samlet på én dag. Dette ble gjort med hensyn til ressursbruk, og at jeg som intervjuer følte at relasjonen til arbeidstakeren ble tilstrekkelig nok til å utføre intervju samme dag. Dette ble både drøftet med arbeidsleder og arbeidstaker, og akseptert. Dette vurderes ikke som et stort avvik fra den opprinnelige planen, fordi hensikten var relasjonsbygging. Dette tok kortere tid enn forventet, og fikk derfor tid til å gjennomføre intervjuet på samme dag.

Kort oppsummert gikk intervjuene med begge informantgruppene utmerket. Jeg fikk gode data fra alle parter. Fjeskortene gjorde det lettere å snakke om følelser relatert til jobben, og de ulike rådgivningsteknikkene fungerte godt. Under deltakende observasjon demonstrerte begge arbeidstakerne en stor arbeidsglede. De jobbet selvstendig med gode relasjoner til andre på arbeidsplassen.

3.5 Etterarbeid

3.5.1 Transkribering

Å transkribere handler i hovedtrekk om å skifte fra en form til en annen, som videre vil si at vi transformerer noe (Kvale & Brinkmann, 2017). Tangaard og Brinkmann (2010) påpeker at det muntlige intervjuet skal oversettes til en skriftlig transkripsjon. I en transkripsjon blir samtalen mellom de som er til stede lyttet til og skal utarte seg i en skriftlig form (Kvale & Brinkmann, 2017). Videre nevnes det at dataene en får ut av transkripsjonene blir ansett som sentrale empiriske data i prosjektet. I dette prosjektet ble lydopptakene transkribert direkte fra kryptert minnepenn til et Word dokument. All tale som ble transkribert ble anonymisert, der alle informantene ble gitt kodede navn. Eksempler på navn i transkripsjonen er AT og AL, der «AT» står for arbeidstaker og «AL» står for arbeidsleder. Data som kunne være identifiserende og utgi personlig informasjon, ble merket med «*». Kommentarer eller hendelser i intervjuet ble merket med «()».

Transkribering av lydfilene foregikk slik at det ble skrevet ned ordrett det som ble sagt. Noen unntak var bekreftende ord fra intervjuer som «mhm», «ja» og «okey», der de i noen tilfeller ble ansett som ubetydelige og unødvendige. Ved oppstart av transkribering, ble det oppdaget konsensus mellom praksis og teori: «Transkripsjonen fra lydopptak til tekst er forbundet med en rekke tekniske og fortolkningsmessige problemstillinger- spesielt angående ordrett talespråkstil versus skriftspråkstil- som det ikke finnes mange standard regler for, men snarere en rekke valg som skal treffes» (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 207).

For å gjøre muntlige utsagn mer egnet for en skriftlig presentasjon, ble det gjort vurdering med å ta vekk det som er ubetydelig/unødvendig. Dette blir ikke gjort i transkripsjonen, men vil bli gjort i ekstrakter som presenteres i analysen. Dette blir merket med (...). Denne markeringen blir gjort for å kunne gi en klar og konsis utgivelse av det informantene sa.

3.5.2 Tematisert analyse av data

For å analysere data i prosjektet er det benyttet en tematisert analysetilnærming.

Inspirasjonen for å anvende en slik analyse er hentet fra Braun og Clarke (2006).

Tematisert analyse er en metode som omhandler å identifisere, analysere og rapportere ulike temaer som fremkommer i data (Braun & Clarke, 2006). Videre er tematisert analyse ansett som en elementær metode i kvalitativ analyse. Det blir påpekt at fordelene ved en tematisert tilnærming er at den er fleksibel hvor den gir en form for teoretisk frihet. Ved anvendelse kan det være et nyttig verktøy som potensielt kan gi en detaljert, rik og kompleks beskrivelse av data (Braun & Clarke, 2006). Det blir også beskrevet at tematisert analyse kan være en realistisk metode som kan få frem betydninger, erfaringer og virkeligheten til informantene.

Det er nettopp dette som er hovedessensen i masterprosjektet; få frem virkeligheten i arbeidslivet til informantene, hvilke erfaringer de har og hvilken betydning deltakelse har, og opplevd livskvalitet. I tråd med forskningsspørsmålene skal temaene som oppstår under analysen være et mønster som har forankring i data fra informantene. Som en del av fleksibiliteten denne tilnærmingen har, påpeker Braun og Clarke (2006) at den tillater forskeren å bestemme temaer på flere måter, der det er viktig at en er tydelig på hvordan dette er utført. Dette blir nevnt i kap. 4. *Analyse og diskusjon*. Under utarbeidelse av intervjuguide ble alle spørsmålene utformet etter ulike temaer som ble ansett som relevante, og i kontekst med forskningsspørsmålene. I forbindelse med disse temaene er det i analysen dannet nye og mer abstrakte temaer. Slik prosessen vil foregå er at en starter med å identifisere data, se etter og legge merke til ulike mønstre som er av betydning, og dette kan allerede starte under

datainnsamling (Braun & Clarke, 2006). I feltarbeidet ble det merket noe overenstemmelse mellom informantene. Det forekom også noen uenigheter. Slike funn kan tilrettelegge for videre analyse og tolkning under bestemte temaer. Analyse av data vil innebære elastisitet der en beveger seg frem og tilbake mellom de komplette datasettene (Braun & Clarke, 2006). For å gjøre dette så lettfattelig som mulig ble transkripsjonene flyttet inn i et felles datakodingsprogram, Nvivo. Dette programmet muliggjør kategorisering og tematisering av informantenes utsagn under felles «noder», der en i tillegg har anledning til å legge til «annotasjoner» til data. Det kan tenkes at en slik felles plattform for data vil gjøre det mindre komplisert å «se hele datasettet», sammenlignet individuelle Word dokumenter.

3.6 Validitet og reliabilitet i prosjektet

I kvalitative metoder er det ifølge Befring (2015) forskeren som er hovedinstrumentet når det blir foretatt intervjuer og observasjoner. Han påpeker også at det grunnleggende spørsmålet om validitet i kvalitative studier handler om dataen som blir innhentet gir et virkelig og redelig uttrykk av fenomenet som skal utforskes. I studier der det blir foretatt intervjuer, er det informantenes skildringer og kommentarer som danner utgangspunktet for tolkning og analyse (Dalen, 2011). Videre hevder hun at det validiteten i datamaterialet blir bedre om forskeren klarer å fremme innholdsrike og tykke beskrivelser av intervjuobjektene. Derfor ble det foretatt intervju av både arbeidstaker og arbeidsleder. Sigstad og Garrels (2017) nevner at når det blir forsket på mennesker med utviklingshemming, kan det være slik at forskerens innsats for å sikre seg informantenes meninger og erfaringer være truet av bias. Tolkninger av intervjudata i kvalitativ metode kan bli preget av egne synspunkter, erfaringer og tankemåte, og de konseptuelle synspunktene til forskeren kan prege intervjusituasjonen når en enten oppsummerer informantenes utsagn eller parafaserer det som blir sagt (Sigstad & Garrels, 2017). Dette er det som blir kalt «researcher bias» av Maxwell (2013). Han drøftet at forskerens egne teorier og synspunkter er problemer som er umulig å håndtere med å bare eliminere dem. Han mener at det heller burde handle om hvordan forskeren har forstått hvordan ens egne verdier og forventninger kan ha hatt en påvirkning på konklusjonen i studien, som både kan være negative eller positive, der en skal unngå de negative konsekvensene av disse. Dette blir sett nærmere på i kap 4.4 *metodiske utfordringer*. Tilbake til det Sigstad og Garrels (2017) påpekte om parafasering av utsagn. Når en gjenforteller det informanten sier, kan forskerens forhåndsforståelse tvinge frem nyanser som egentlig ikke var ment av informanten i første omgang, og disse nyansene kan enten ikke bli

merket, eller så kan det være slik at respondentene syntes det er lettere å føye seg med, enn å korrigere det som blir parafrasert (Sigstad & Garrels, 2017). Videre viser de til to konkrete og gode forslag som tiltak forskeren kan gjøre for å unngå ukorrekte gjenfortellinger som ikke gjenspeiler informantenes opplevelser. Det første forslaget handler om å bruke det samme vokabularet som respondenten, og det andre omhandler å få en forlenget relasjon eller langvarig engasjement med informantene. Dette ble gjort med deltakende observasjon, der arbeidsoppgaver ble gjort sammen med informantene før det ble foretatt intervju. Et slikt engasjement med respondentene, kan ifølge Sigstad og Garrels (2017) bidra til å utvide og justere forskerens konseptuelle syn. Det konseptuelle synet til forskeren kan være ulikt fra den oppfatningen informantene med utviklingshemming har, og det kan derfor være viktig å bli kjent med verdenen til informantene (Sigstad & Garrels, 2017).

I kvalitativ forskningsmetode handler reliabilitet om troverdighet og konsistens, og brukes ofte i sammenheng om studien kan reproduseres av andre til ulike tider (Kvale & Brinkmann, 2009). Dalen (2011) hevder at det er vanskelig å stille krav om etterprøvbarhet i kvalitative studier. Hvis en annen forsker skal teste etterprøvbarheten til studien, kan dette føre til utfordringer ettersom at individer og miljøer endrer seg (Dalen, 2011). Likevel kan det tenkes at andre forskere kan benytte akkurat den samme studien på et lignende utvalg, og få tilnærmet lignende svar. «Reactivity» (Maxwell, 2013), som kan oversettes til intervju effekt (Tøssebro, 1992), er en utfordring som kan være problematisk i kvalitative studier. I hovedtrekk handler dette om hvilken innflytelse forskeren har på informantene som deltar i studien (Maxwell, 2013). Dette kan unngås ved å ikke stille ledende spørsmål (Maxwell, 2013), og Dalen (2011, s. 97) nevner at validiteten styrkes om det blir stilt «gode» spørsmål.

3.6.1 Validitetsstyrker

For å styrke validiteten ved prosjektet ble det i tillegg til intervju av arbeidstaker foretatt intervju av arbeidsleder. Dette ble gjort for å utforske om det var konsensus mellom arbeidstaker og arbeidsleder, og for å få flere perspektiver på de ulike temaene. Det ble også foretatt deltakende observasjon sammen med arbeidstakeren. Denne observasjonen ble gjort i hovedsak for å bli bedre kjent med arbeidstakeren, men også for å få innsikt i arbeidsoppgaver og hvordan miljøet rundt var. Samtidig ble det benyttet fjeskort som supplerte for verbal kommunikasjon. Ved å bruke flere metoder for å samle inn data, kan dette trolig bidra til å styrke validiteten til data. Transkripsjonene ble også overført til

kodingsprogrammet Nvivo. Dalen (2011) understreker at bruk av slike programmer kan bidra til en mer transparent analyse av dataene. Videre nevnes det at slike dataprogrammer kan tilrettelegge for at forskeren kan sjekke egen koding, og kan derfor styrke validiteten for studien. Befring (2015, s. 115) hevder at «bruk av et slikt dataprogram vil medvirke til å styrke objektiviteten av de analyser og tolkninger som blir gjennomført».

3.6.2 Generalisering i prosjektet

Et spørsmål som ofte blir stilt om intervjustudier, er om de funnene som kommer frem i lys er generaliserbare (Kvale & Brinkmann, 2017). Ytre validitet eller generalisering har sitt opphav fra den kvantitative forskningstilnærmingen, og blir stadig knyttet til større utvalg (Dalen, 2011). Kvalitative forskere vil vanligvis forske på en bestemt setting, et fenomen og et mindre antall mennesker der det blir brukt et teoretisk eller målrettet utvalg, og vil derfor sjelden eksplisitt komme med påstander om generaliserbarheten om studien (Maxwell, 2014). Dette masterprosjektet har fokusert på det Kvale og Brinkmann (2017) nevner om at hver enkelt situasjon eller fenomen er unik, som kan ha sin indre logikk og struktur. Med kun seks informanter totalt kan det vurderes at utvalget er for lite til å danne grunnlag for generalisering til en hel populasjon. Likevel, kan funnene gi nyansert kunnskap, og kan være relevante i flere lignende situasjoner. Som Befring (2015) beskriver handler generalisering om å gjøre forskningen gjeldende for andre tider, personer eller tilfeller, og grunnsteinene i kvalitativ forskning er å sette ord på det som er enestående ved ulike situasjoner og fenomener. Videre hevdes det at det som blir fortalt av respondentene i en intervjustudie, kan bli gjenkjent hos andre som er i en lignende situasjon, og kan derfor ha en mer generell verdi. Dette poenget mener jeg blir gjenspeilet i prosjektet. Utsagnene til informantene kan trolig ikke generaliseres slik at vi kan få en forståelse at situasjonen er lik for alle mennesker med lett grad av utviklingshemming som jobber i ordinære virksomheter. Samtidig er det ikke urimelig å anta at det kan være flere som kjenner seg igjen i det som blir sagt, og derfor ha en generell verdi.

4 Analyse og diskusjon

Dette kapitlet inneholder fremstilling av empiriske data, og diskusjon av sentrale funn opp mot teori. Utarbeidelsen av intervjuguiden stod i tråd med problemstilling og forskningsspørsmål. Spørsmålene i intervjuguiden ble kategorisert under temaer i hovedsak for å ha en overordnet oversikt. Grunnen til at dette ble gjort, var for å simplifisere kategoriseringen av data under koding. Spørsmålene i intervjuguiden er knyttet til begreper innenfor SDT, og tidligere forskning som omhandler mennesker med utviklingshemming. Selvbestemmelsesteorien vil i denne sammenheng bli drøftet og analysert med å belyse hovedbegreper som motivasjon og grunnleggende psykologiske behov.

Analyseprosessen fulgte fasene i tematisert analyse (Braun & Clarke, 2006). Det forekommer noen egne tilpasninger for hvordan dette har foregått. Primært i tematisert analyse skal en danne nye temaer etter hva som kommer frem i dataene. Noen av temaene fra intervjuguiden har blitt brukt på nytt, men likevel er det dannet noen nye og mer abstrakte temaer for å følge den tematiserte tilnærmingen. Analysen startet allerede ved transkribering av intervjuene. Alle intervjuene er transkribert individuelt, og det ble jobbet for å få helhetlig kjennskap til dataene. Dataene ble kodet i Nvivo, og utsagn ble kategorisert inn relevante temaområder. I tidlig fase av kategoriseringen var det i alt 16 temaer. Disse var fordelt i flere hoved- og undertemaer. Etter nærmere lesing hadde flere av temaene sammenheng med hverandre, og til slutt endte analysen av materialet med en inndeling i to hovedkategorier, med tilhørende fire underkategorier: *Betydningen av arbeidsdeltakelse*, underkategori *motivasjon i arbeidet*. Andre hovedkategori: *Grunnleggende psykologiske behov*, med underkategoriene *autonomi, kompetanse og tilhørighet*.

Det som danner grunnlaget for analyse og diskusjon vil i dette kapitlet blir gjengitt og drøftet innenfor de nevnte kategoriene. Analysen har tatt utgangspunkt i tre fortolkningskontekster: selvforståelse, kritisk forståelse basert på sunn fornuft og teoretisk forståelse (Kvale & Brinkmann, 2009). Ved å fortolke selvforståelse, blir det påpekt at forskeren skal forsøke å gjengi det informantene oppfatter som innholdet i egne uttalelser i en mer konkret form. Dette er mer eller mindre avgrenset til informantens egen selvforståelse (Kvale & Brinkmann, 2009). De sistnevnte fortolkningskontekstene *kritisk forståelse basert på sunn fornuft og teoretisk forståelse* blir i dette kapitlet sammenfattet. Kvale og Brinkmann (2009) nevner at

de ulike kontekstene både kan individualiseres, og samtidig kan ha overenstemmelse med hverandre. *Kritisk forståelse basert på sunn fornuft* omhandler at forskeren skal stille seg kritisk til data, hvor hovedfokuset ligger på innholdet i data eller på informanten selv (Kvale & Brinkmann, 2009). De nevner at denne formen for fortolkning strekker seg lengre enn kun omformulering informantens selvforståelse, men at en fortsatt beveger seg innenfor det som er allment fornuftig. For eksempel kan diskrepanser i data mellom arbeidsleder og arbeidstaker fra ulik eller samme arbeidsplass analyseres og diskuteres innenfor fornuftighetens rammer. *Teoretisk forståelse* handler i hovedtrekk om å fortolke data opp mot en bestemt teori (Kvale & Brinkmann, 2009), som for eksempel *selvbestemmelsesteori*. *Kritisk forståelse basert på sunn fornuft* kan i denne sammenheng være sammenfallene med *teoretisk forståelse*, og derfor blir disse slått sammen til en fortolkningskontekst. Spesifikt blir det startet med å presentere utsagnene til informantene i form av sitater og uttalelser i mer konkrete former. Deretter vil det forekomme en diskusjon av deres *selvforståelse* i form av forskerens *kritiske forståelse* opp mot *teoretisk forståelse*.

Som tidligere påpekt i kapittel 3.5.1 *Transkribering*, vil det som er ubetydelig i sitatene bli merket med «(...)», det som er sensurert er merket med «*», og andre hendelser i utsagnene som for eksempel kommentarer eller bruk av fjeskort blir merket med «()». Med hensyn til konfidensialitet og personlig integritet er beskrivelse av utvalget fiktivt. Dette er løst med at alle har samme kjønn (hunkjønn), og har blitt tildelt fiktive arbeidsplasser. I tillegg blir utsagnene til respondentene i minst mulig grad være knyttet til de fiktive arbeidsplassene. Spesifikt er dette er løst med å henvise til «en av arbeidstakerne» eller «to av arbeidslederne» og lignende. I denne sammenhengen blir det igjen hentet frem tabell 1 for en oppfriskning av utvalget:

Tabell 1: Kjennetegn og beskrivelse av utvalget.

Kjennetegn	Beskrivelse
Informantgruppe: Arbeidstaker (AT) Arbeidsleder (AL)	<ul style="list-style-type: none"> • Sykehus • Begge var kvinner.
Informantgruppe: Arbeidstaker (AT) Arbeidsleder (AL)	<ul style="list-style-type: none"> • Kafé • Begge var kvinner

Informantgruppe: Arbeidstaker (AT) Arbeidsleder (AL)	<ul style="list-style-type: none"> • Skolefritidsordning (SFO) • Begge var kvinner
--	--

4.1 Betydningen av arbeidsdeltakelse

Det viste seg å være konsensus mellom arbeidslederne når det kom til betydningen av å ha en jobb å gå til. De mente at de merket på arbeidstakerne at jobben var betydningsfull. De nevnte abstrakte ord som for eksempel «en del av samfunnet», «en del av samfunnsmaskineriet», «bidrar til at det bli et mangfoldig miljø» og «det er verdifullt for hun».

En arbeidsleder påpekte at arbeidstakeren bidro i samfunnet:

«AL: Hun gir jo selv uttrykk for at det er betydningsfullt, jeg tror at hun føler at hun er en del av samfunnsmaskineriet.

M: ja så bra, så du får på en måte den følelsen at hun bidrar med noe?

AL: ja ja ja, jeg tror at... og hun gjør det jo også, så det er jo veldig bra»

Avslutningsvis i intervjusituasjonen ble det benyttet rådgivningsteknikken oppsummering som åpnet for at informanten kunne tilføye noe om det var mer hun hadde lyst til å si. AL mente at det å ha mennesker med utviklingshemming på arbeidsplassen bidro til et mer mangfoldig arbeidsmiljø:

«AL: Jeg tenker at hun er med å bidrar til at det blir et mangfoldig miljø (...). Jeg tenker det at godt for miljøet, men det er noen grenser på at hun har, *navn AT* har en så stor grad av selvstendighet at det går fint, hun har en indre drive.»

En annen arbeidsleder mente at det hadde stor betydning for arbeidstakeren å jobbe på arbeidsplassen. Hun nevnte at det var et sted å gå til, og at hun viste glede. Hun påpekte også

at arbeidstakeren ofte kom på jobb før hun startet, hun ba sjelden om ferie og var aldri borte fra jobb:

«AL: (...), hun ber sjeldent om fridager, og hun er sjelden syk altså, aldri syk tror jeg, siden jeg har startet her»

En tredje arbeidsleder uttrykte følgende om hva hun trodde om betydningen for AT med å være på arbeidsplassen:

«AL: Jeg tror det er veldig viktig, at det gjør at hun føler seg som en del av samfunnet (...), etter at hun begynte her har hun også tegnet kontrakt og skal få seg leilighet,(...) jeg tror at hun har vokst mye på det og at det er verdifullt for hun da.»

Da en av arbeidstakerne ble spurt om grunnen til at hun jobbet, ble det nevnt penger som en faktor:

«AT: Jeg må jo jobbe for å tjene penger? Jeg må jo ha klær og mat og stell.»

En annen arbeidstaker syntes at jobben var betydningsfull. Hun mente at alle som har et ønske om å jobbe burde få mulighet. Hun nevnte også at jobben er hverdagen, og at den får dagen til å gå rundt. På spørsmål vedrørende selve betydningen av arbeidet, svare hun følgende:

«AT: Den betyr så å si alt (...) du møter de menneskene som du ikke møter på gata, eller jo du møter dem på gata sånn sett, men du får ikke sånt forhold til dem. Her kan du liksom snakke med dem høre hvordan det går.»

For denne arbeidstakeren var det ikke aktuelt jobbe andre steder. Hun mente at de ble sammensveiset på jobb, og at de kunne tulle med det meste. Hun syntes heller ikke var noen kjedelige arbeidsoppgaver som måtte gjøres. Hun utførte de fleste arbeidsoppgavene på arbeidsplassen bortsett fra noen få ting. Det samme nevnte også arbeidslederen. Arbeidslederen mente at det kunne være noen arbeidsoppgaver som var spesielt utfordrende for arbeidstakeren.

Arbeidstakeren hevdet også at det aldri hendte at hun ikke hadde lyst til å gå på jobb. Ved spørsmål om hva hun gjorde hvis hun ikke hadde lyst til å gå på jobb, ble det svart at hun snudde ting på hodet. Hvis man er hjemme så kjeder man seg, mens når man er på jobb så kan man faktisk gjøre noe morsomt. Hun påsto at det ikke var noe liv å sitte hjemme. Hun mente at jobb både var gøy og slitsomt, men at hun var takknemlig for det.

En annen arbeidstaker hevdet at det ikke fantes noe bedre enn det å ha en jobb. Hun fikk en gladfølelse når hun kom på jobb, at hun kunne ha noen å prate med, fordi hun hevdet at det var noe hun absolutt kunne. Da hun skulle forklare hva jobben betydde, ble det uttrykt at den betydde ganske mye. Det å ha et sted å gå til. Hun sa at det å «drive dank» ikke var aktuelt:

«AT: (...). Jeg kunne aldri hatt det livet med å stå opp, sitte på kafé, hjem, middag, kveld, om jeg hadde spilt eller hørt på musikk eller sett på film eller gudene vet. Jeg hadde ikke fått det til, det er ikke i min natur»

Hun kom også med beskrivelser fra da hun var sykemeldt et halvt år fra den gamle jobben. Da mente hun at alle dagene var like. Hun måtte ha noe å gjøre, treffe folk. Videre, da hun forklarte hva hun likte å gjøre på jobben, mente hun at det morsomste var at hun kunne bidra med at andre skulle få det bedre i hverdagen. Hun fikk en gladfølelse når hun hjalp andre. Hun likte det meste med jobben, bortsett fra noen ting som var «helt forferdelig». Hun mente også at hun alltid hadde lyst til å gå på jobb:

«M: Hender det at du ikke har lyst til å gå på jobb?

AT: Aldri

M: Aldri?

AT: Nå, i denne jobben, aldri. Forrige jobben, aldri. Første jobben, ganske. Da var det dager som var tøffe som fy.»

Diskusjon- Betydningen av arbeidsdeltakelse

Arbeidslederne ved arbeidsplassene mente at det var betydningsfullt for arbeidstakerne å være i jobb. De kunne nevne at det ga betydning for samfunnet generelt og for individet. Dette kan tolkes som deltakelse på to forskjellige plan; generell samfunnsdeltakelse og individuell deltakelse. Dette samsvarer i stor grad med det som blir påpekt av NOU 2016: 17 (2016) at deltakelse i arbeid ha en stor betydning for velferdssamfunnet som en helhet, og

ikke minst en betydning for enkeltindivider. På den ene siden kan det tenkes at det vil være økonomiske fordeler for velferdssamfunnet å ha flest mulig i arbeid. På den andre siden kan det tenkes at det er viktig for enkeltindivider å ha følelsen av at de bidrar med noe, slik som majoriteten gjør. En av arbeidslederne nevnte blant annet at det bidro til et mangfoldig miljø, og at arbeidstakeren med utviklingshemming var en del av samfunnsmaskineriet. Et mangfoldig miljø på arbeidsplassen var ikke bare viktig for de andre ansatte, men også for at andre kunne se at voksne også kunne være forskjellige. Dette kan tolkes som at det å ha en person med utviklingshemming i arbeid kan gi mer aksept, bli normalisert og bidra til mindre stigmatisering og diskriminering. For eksempel hvis vi ser det fra barnas synsvinkel på SFO, kundene på kaféen eller brukerne av sykehuset, kan det å involvere arbeidstakere med utviklingshemming bidra til positiv stimuli ved å observere forskjellighet. At selv om en er forskjellig fra majoriteten, så behøver det nødvendigvis ikke å være noen begrensninger i forhold til arbeidsmuligheter. Derfor kan dette trolig gi mer aksept. Dette berører også hovedforskjellen mellom integrering og inkludering. Begrepet integrasjon kan tolkes som retten til å tilhøre et fellesskap, mens inkludering tar steget videre og handler om å tilhøre et fellesskap der en har rett til å være forskjellig (NOU 2016: 17, 2016). Hvis vi ser det fra en annen side, kan det også tenkes at de som opplever at de er annerledes også har mulighet til å komme seg ut i arbeidslivet, uavhengig av funksjonsnivå. Det kan tenkes å bidra med å gi perspektiv til de som har lyst til å komme seg ut i arbeidslivet.

En av arbeidsledere opplevde at jobben ga mening for arbeidstakeren. Arbeidstakeren var nesten aldri syk, og kunne ofte komme en halv time før arbeidsdagen startet. At arbeidstakeren aldri var syk kan være forbundet med tilfeldigheter, men likevel gi en indikasjon på trivsel. Kanskje er det slik at terskelen for å være borte fra jobb er enda større når en trives på jobb. Det å komme tidligere på jobb kan imidlertid gjenspeile trivsel, fordi det kan være vanskelig å tro at en person som mistrives i jobb ofte vil komme lenge før arbeidsdagen starter. Trivsel på jobb ble bekreftet både under observasjon og intervju av denne arbeidstakeren. Arbeidslederen var også opptatt av å behandle AT på lik linje med alle andre ansatte. Da dette ble frontet, kunne det tolkes som at det handlet om mer enn bedriftens verdier, men også at dette var grunnleggende verdier inneboende hos lederen. På den ene siden kan det tenkes at det er positivt å praktisere minst mulig forskjellsbehandling av ansatte. På den andre siden kan det tenkes at hvis en blir for opptatt av å behandle alle likt, kan det kanskje føre til utfordringer med å gi nødvendige tilpasninger. Likevel virket det ikke som at dette var et problem på arbeidsplassen. Arbeidslederen virket reflektert i forhold til de

ulike utfordringene til arbeidstakeren. Lederen kunne også nevne at arbeidsplassen var et sted å gå til for arbeidstakeren. Hvis en ser dette fra en annen synsvinkel, kan det da være slik at arbeidstakeren ikke hadde hatt noe sted å gå til hvis hun ikke hadde jobbet på denne arbeidsplassen? Ifølge tidligere forskning er dette sannsynlig (Olsen, 2009; Reinertsen, 2012; Wendelborg et al., 2017). Vi vet at mennesker med utviklingshemming er mindre deltakende i arbeid enn resten av befolkningen, og derfor kan arbeidslederen ha et poeng med utsagnet. Ifølge Waddell og Burton (2006) burde mennesker med sykdom eller funksjonshemming forbli i arbeid eller komme tilbake til arbeid så raskt som mulig. Dette blir begrunnet med at arbeid kan forbedre livskvalitet og velvære, fremme selvstendighet, menneskerettigheter og full deltakelse, og redusere kronisk funksjonshemming, sosial ekskludering og varig uførhet. Det er ikke sikkert at alle disse punktene vil gjelde for alle personer med utviklingshemming i arbeid, men for denne arbeidstakeren ble det gitt inntrykk av at noen av disse punktene var aktuelle. Både gjennom intervju med arbeidsleder, arbeidstaker og ved deltakende observasjon ble arbeidets betydning og trivsel bekreftet.

En annen arbeidsleder påpekte det samme som de andre arbeidslederne, arbeidet syntes å ha stor betydning for arbeidstakeren. Derfor kan en si at det var konsensus mellom arbeidslederne vedrørende dette punktet. I tillegg samsvarte utsagnene mellom noen av arbeidslederne. To av arbeidslederne nevnte også arbeidstakerne at en ble en del av samfunnet med å jobbe. En nevnte også økonomiske faktorer med at arbeidstakeren hadde kjøpt seg egen leilighet. Da kan vi igjen løfte frem det Waddell og Burton (2006) påpekte om at arbeid kan redusere sosial ekskludering i samfunnet. Det å kjøpe seg leilighet blant folk som ikke har en form for funksjonshemming kan tenkes å bidra til samfunnsdeltakelse. At en blir synlig, og kan bygge relasjoner med mennesker i boområdet. Likevel, hvis en snur på det, kan det være slik at selv om mennesker fysisk bor i et lokalsamfunn og deltar i aktiviteter, behøver de ikke å oppleve samfunnstilhørighet (Amado et al., 2013). Videre nevnte de også at det kan oppstå få relasjoner mellom mennesker med og uten en funksjonsnedsettelse. Derfor kan det være viktig å fremme politikk om sosial inkludering for å fremme lønnet arbeid og selvstendighet (Hall, 2010).

I dette prosjektet uttrykte samtlige glede over å være på jobb. De var tilfredse med sin arbeidssituasjon, og som Næss (2011) nevner, kan den positive grunnstemningen av glede være forbundet med tilfredshet. Funnene var imidlertid forskjellige på andre måter. En av arbeidstakerne mente at grunnen til at hun gikk på jobb, var av økonomisk art. Hun følte at

hun måtte jobbe for å tjene penger for å få råd til klær, mat og stell. Det paradoksale i dette tilfellet var at arbeidstakeren fikk en liten oppmuntringslønn i tillegg til trygd. En såkalt oppmuntringslønn, kan i flere tilfeller tolkes som ubetydelig, ettersom det kun er snakk om noen få ekstra kroner i måneden. Hvis vi ser det fra en annen side, kan imidlertid disse ekstra kronene i måneden gjøre en forskjell, og faktisk være betydelig for den det gjelder. Likevel kan det være rimelig å tenke at andre grunner for å gå på jobb kunne være intuitivt betydelig, uten at de kom frem i lyset. For eksempel at grunnen for at hun gikk på jobb ikke bare var av økonomisk art. Grunnen til at de andre arbeidstakerne gikk på jobb, handlet ikke om økonomi. En kunne nevne at jobben betydde alt, og to av arbeidstakerne nevnte ting som for eksempel det å glede andre, gjøre en forskjell og personlig nytteverdi. Lau (2011) understreker at deltakelse i arbeidslivet har en betydning for menneskers livskvalitet. Trolig kan også dette gjelde arbeidstakerne i dette prosjektet. På den andre siden kan diskriminering og utestenging av arbeidslivet ha negative virkninger på helsen og samfunnsdeltakelsen til personer med utviklingshemming (Ellingsen, 2011). Med hensyn til de nevnte resultatene kan det tyde på at personer med utviklingshemming kan ha nytte av å arbeide på vanlige arbeidsplasser. Det vil kanskje ikke gjelde en hel populasjon, men for dette utvalget virket det trolig. Denne påstanden kan også forankres i at informantene utelukkende aldri ikke hadde lyst til gå på jobb. En av arbeidstakerne påsto at hun hadde kjedet seg og at det ikke var noe liv å sitte hjemme. En annen arbeidstaker hevdet at det å sitte hjemme ikke var i hennes natur. Alle disse ytringene kan tolkes i en retning at det å ha et arbeid var betydningsfullt på flere plan.

4.1.1 Motivasjon i arbeidet

4.1.2 Ytre motivasjon

En av arbeidslederne nevnte at arbeidstakeren fikk en oppmuntringslønn i tillegg til trygd fra NAV. Samtidig fikk arbeidstakeren dekket transport i form av busskort. Hun hevdet at timelønnen lå på mellom 13 og 15 kroner. Hun nevnte også at hvis timebetalingen hadde økt, kunne dette antakeligvis hatt utslag i form av mindre trygd, og at lønnen derfor var tilpasset slik at totalsummen var best for hun. Arbeidslederen kunne også nevne at AT hadde høy arbeidsvillighet og arbeidsmoral:

«AL: (...) Men isolert sett er det jo ikke så gøy å gå på jobb for å få 13 kroner, så du skal jo ha en høy arbeidsvillighet, en arbeidsmoral så hun er jo motivert for å gjøre en jobb»

Oppfølgingsspørsmålet om hun trodde at lønnen var grunnen til at arbeidstakeren gikk på jobb ble det gitt følgende svar:

«AL: Nei, mitt inntrykk er at det ikke er så viktig, men en påskjønnelse er jo hyggelig for alle også selvfølgelig økonomisk da, (...) Og det er en sånn klapp på skulderen.»

På de andre arbeidsplassene var lønnspraksisen noe annerledes. De andre arbeidstakerne fikk hele lønnen sin gjennom NAV:

«AL: Hun får ikke noe av oss, men hun får vel penger fra NAV.

M: mm, i tillegg til trygd da eller?

AL: (...) Jeg er ikke hundre prosent sikker, men hun får en sum utbetalt, som om det skulle vært en sum hun skal kunne greie seg med, altså. Fordi jeg tror de gir en høyere som enn hvis hun hadde vært hjemme og ikke hadde hatt noe arbeid, jeg tror faktisk det, men hvis du spør hun så får du sikkert høre.»

Det en av arbeidslederne tenkte om belønningen arbeidstakeren fikk, var at hun var en del av samfunnet på lik linje med alle andre.

Alle arbeidslederne kunne også formidle at arbeidstakerne hadde arbeidskontrakter. En av arbeidstakerne hadde en kontrakt som var utarbeidet sammen med et organ i kommunen. Målet var å gjennomgå kontrakten og fornye den én gang i året. De andre arbeidstakerne hadde eksterne kontrakter gjennom NAV, og disse var derfor ikke utarbeidet av de aktuelle arbeidsplassene. Da en av arbeidstakerne ble spurt om arbeidskontrakt, var hun bevisst på at hun hadde dette. En leder viste frem kontrakten de hadde utarbeidet. Inntrykket var at det var en normal arbeidskontrakt, der de hadde definerte arbeidstider, lønn og praksis ved sykdom. Slik som sine arbeidsledere, var de to andre arbeidstakerne noe mer usikre da det ble spurt om arbeidskontrakt:

«AT: Det har jeg faktisk, det har jeg.

M: gjennom jobben er, eller gjennom NAV? Eller?

AT: jeg har det gjennom her, gjennom *arbeidsplass*

—

M: Har du noen arbeidskontrakt gjennom her, eller har du det gjennom et annet sted?

AT: Jeg har vel arbeidskontrakt gjennom (pause), det har jeg faktisk ikke tenkt over jeg.»

En av arbeidstakerne påsto at hun hadde arbeidskontrakt gjennom arbeidsplassen, mens arbeidslederen mente at det mest sannsynlig var gjennom NAV. En annen informant var mer usikker, og implisitt kom det frem at hun ikke visste om hun hadde arbeidskontrakt, eller at det var noe hun hadde tenkt over.

Vedrørende lønn kunne en av arbeidstakerne dele at hun var heldig som fikk lønn:

«M: Men får du noen goder, fordeler av å jobbe her? *navn AL* snakket i stad på at du får oppmuntringslønn?

AT: Ja, er ikke jeg heldig?

M: Får du noe i tillegg til den oppmuntringslønnen da?

AT: Det er jeg litt usikker på

M: Får du trygd fra NAV?

AT: jah, eh.

M: Ja, så du får trygd og lønn oppå der igjen?

AT: ja

M: (...) Hva tenker du om det da?

AT: Bra, jeg må jo ha penger for å leve»

En annen arbeidstaker, svarte følgende om spørsmålet om lønn:

«M: (...) Får du noe lønn?

AT: ja, det kan jeg få ja.

M: mhm, får du det gjennom *arbeidsplass* eller får du det gjennom NAV, eller?

AT: Jeg, eller jeg får ikke penger direkte fra *arbeidsplass*, det får jeg ikke. Men jeg får penger fra NAV»

En annen arbeidstaker hevdet at hun fikk «statlig lønn». Hun var opptatt av at hvis en fikk lønnen sin fra NAV ble man karakterisert som «NAV'er». Derfor hadde et familiemedlem nevnt at de heller kunne kalle det for «statlig lønn», og den betegnelsen likte hun godt. Den

største pengesummen kom fra NAV, men hun påsto som arbeidslederen at hun også fikk dekket kjøregodtgjørelse.

Diskusjon- Ytre motivasjon

En av arbeidslederne påpekte at arbeidstakeren hadde høy arbeidsvillighet og arbeidsmoral. Det kan diskuteres om denne atferden er det som kalles kontrollert motivasjon (Gagné & Deci, 2005). Kontrollert motivasjons handler om å føle at en må engasjere seg i jobbaktiviteten med en følelse av press. I dette tilfellet fikk arbeidstakeren en liten sum i tillegg til trygd. Arbeidstakeren nevnte at hun måtte jobbe for å kunne leve. Dette kan videre identifiseres som en ytre motivert atferd fordi det handlet om å utføre arbeid for å motta et separert utfall (Ryan & Deci, 2000). Dette separerte utfallet var eksplisitt å få penger til å leve. Ofte er det slik at ytre motivasjon blir karakterisert som belønning som for eksempel lønn, bonus og frynsegoder (Kaufmann & Kaufmann, 2009). Det er vanskelig å si om denne arbeidstakeren kun var på jobb fordi hun var ytre motivert. Arbeidslederen hadde imidlertid inntrykk av at lønnen ikke var så viktig, men at lønnen likevel var en «påskjønnelse» og «en klapp på skulderen». Det kan også diskuteres om denne lønnen var riktig i forhold til arbeidet som ble utført. I dette tilfellet gjorde arbeidstakeren en nødvendig jobb for arbeidsstedet, og en viktig jobb som måtte bli utført for at arbeidsplassen skulle fungere slik den skulle. Likevel påpekte arbeidslederen at det var litt komplisert fordi arbeidstakeren var for «svak» til å bli sett på som en ordinær arbeidstaker. Det at leder påpekte at hun ikke hadde inntrykk av at lønn var viktig, mens arbeidstakeren nevnte at hun måtte ha penger for å kunne leve, kan tolkes på flere måter. Implisitt kan det være hun følte at hun måtte engasjere seg i jobbaktivitet for å kunne få råd til nødvendige ting i hverdagen. Med andre ord, en kontrollert form for motivasjon (Gagné & Deci, 2005). Hvis vi ser det på en annen side, så kan en tenke den mindre summen hun fikk i tillegg til trygd ikke var livsnødvendig. Fra en tredje synsvinkel, kan den lille summen likevel ha vært viktig, og kan tolkes som det lille ekstra. I denne sammenhengen kan en også tenke at informanten beveger seg i et kontinuum mellom ulike reguleringsprosesser innenfor motivasjon. For eksempel kan det være slik at arbeidstakeren er påvirket av ytre motivasjon i noen situasjoner, mens ved andre tilfeller ha en indre motivasjon til å gjøre arbeidet. Det kan også være fornuftig å tenke at en av de mange grunnene til at majoriteten av mennesker jobber, er for å kunne tjene penger til livets opphold. For eksempel om en har materialistiske preferanser, må en kanskje jobbe for å ha økonomi til det en preferer på fritiden.

Alle arbeidstakerne hadde en form for arbeidskontrakt. Det kan være realistisk å tenke at det som står i kontrakten som handler om lønn, bonus og andre frynsegoder, kan bli karakterisert som ytre motivasjonsfaktorer. Grunnen kan være at disse faktorene handler om ytre elementer som ikke har så mye med selve gleden med å være i arbeid. I arbeidskontrakten til en av arbeidstakerne var disse forholdene definert. Hun som ikke hadde kontrakt gjennom NAV, viste mer bevissthet over hva som stod i kontrakten. De andre som var i en VTA-O ordning var ikke like orientert om sine arbeidskontrakter. Det kan tenkes at de var mindre opptatt av ytre faktorer, og heller hadde mer fokus på selve arbeidet. Det kan være at deres atferd i større grad var internalisert mot en identifisert eller integrert atferdsregulering. Det vil si at aktiviteten blir ansett som personlig viktig (Ryan & Deci, 2000). Et annet punkt var at en av arbeidslederne mente at arbeidstakeren hadde arbeidskontrakt gjennom NAV, mens arbeidstakeren nevnte at hun hadde kontrakt gjennom arbeidsplassen. Det er derfor vanskelig å si sikkert hva slags type kontrakt denne arbeidstakeren hadde. Det kan tenkes at arbeidslederen som ofte jobber tett med slike kontrakter, kan ha mer kunnskap om dette. Ifølge arbeidsmiljøloven §14-5 er det et krav om at det skal inngås en skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. Denne loven har en rekke holdepunkter som blant annet rett til ferie, arbeidsinnhold, lengde på pauser, arbeidstid og lønn. At de andre arbeidstakerne ikke var bevisste på sine arbeidskontrakter, kan tenkes at har sin årsak i at arbeidslederne følger de ulike punktene slik de skal i henhold til arbeidsmiljøloven, uten at arbeidstakerne er klar over dette.

4.1.3 Indre motivasjon

Under intervjuene med arbeidstakerne ble det snakket om følelser relatert til jobben. Her ble det benyttet fjeskort som fungerte som et supplement i samtalen.

Vedrørende spørsmålet om hvilken følelse respondentene hadde inni seg før de dro på jobb, ble det gitt følgende svar:

«AT: (tar frem kortet «glad»)»

M: Det er du hver dag før du går på jobb?

AT: (Nikker)

En annen arbeidstaker var glad hver eneste dag:

«AT: Njah, det må jo være (peker på kortet «glad») da (M: glad ja?) ja, jeg er jo alltid så innsidig morgenfugl som det går an, jeg liker å stå opp og diverse.

M: Så du er glad hver gang før du går på jobb?

AT: ja, jeg er så å si glad hver eneste dag, (...) Jeg er jo glad så å si hele tiden det er bare at de to tre første månedene så smilte jeg hele tiden (...) da ble det litt for mye smiling (...).»

Slik som de andre arbeidstakerne, var den tredje informanten også glad før hun dro på jobb:

«AT: Jeg tror jeg forholder meg til den der jeg altså (Peker på kortet «glad») (...). Men det hender jo at men er trøtt og sliten også. At man har sovet litt dårlig, men jeg er jo fortsatt glad.»

Alle respondentene svarte med å henvise til kortet «glad». En av arbeidstakerne nevnte også at hun kunne være trøtt og sliten om hun hadde sovet dårlig natten før, men at hun fortsatt var glad. Da vi kom til spørsmålet om hva informantene følte inni seg da de var på jobb, var svarene litt forskjellig. En av arbeidstakerne henviste til kortene som uttrykte glede og morsomt. Akkurat den samme vurderingen ble gjort av en annen informant. Forskjellen var at den ene plukket ut kortene i motsatt rekkefølge, og at hun la mye av vekten på fjeskortet morsomt. Hun prøvde å ha det morsomt på jobb hver eneste dag, og hvis hun kunne være glad samtidig, ville det være «helt kanon». En arbeidstaker kunne nevnte at følelsene da hun var på jobb kunne være mikset. Noen dager kunne være triste fordi mennesker kunne gå bort, men flesteparten av følelsene på jobb var relatert til glede og latter. Det helhetlige bildet tyder på at majoriteten av følelsene til respondentene var knyttet til glede, og at de syntes det var morsomt å være på jobb.

Ved spesifikt spørsmål om hva en av arbeidstakerne tenke om jobben, mente hun at den var spennende, lærerik, interessant og morsom. Da spørsmålet ble snudd, hva hun hadde gjort hvis hun ikke hadde hatt jobben, ble det svart følgende:

«AT: Da hadde jeg hatt et problem. Da hadde jeg vært sint.

M: Ja, da hadde du vært sint? (Finner frem kortet «sint») den? Hvis du ikke hadde hatt jobben?

AT: ja (...).»

Ved det aktuelle oppfølgingsspørsmålet begynte hun å prate om noe som ikke var relatert til spørsmålet.

Da en arbeidstaker ble spurt om hva hun trodde var grunnen til at hun gikk på jobb, svarte hun følgende:

«AT: Grunnen er for at jeg (ler) jeg har fått beskjed om, eller jeg har fått høre av folk at jeg skravler som en foss, det kalles munndiaré (vi ler) ja, så jeg kan skravle så mye som det går an og folk blir helt gale, så det blir like gøy hver gang.»

Hun hadde også følgende refleksjon som må bemerkes:

«AT: (...) det er leit for å si det, men jeg kan sitte hjemme og la penga strømme inn for å si det sånn, men det orker jeg ikke.»

En av de andre arbeidstakerne likte også å prate, og fortalte at grunnen til at hun gikk på jobb var å gjøre en forskjell i hverdagen til de som trengte det:

«AT: (...) Jeg liker jo å prate. Kunne jo ha pratet hull i hodet på en murstein hvis jeg ville. (...) Er det jo igjen det der med å glede noen, det der å komme hit også kunne sitte og prate litt, og gjøre hverdagen til en person som faktisk trenger det. (...) så er du med på å gjøre en forskjell. Det er grunnen til at jeg står opp hver dag og gleder meg til jobb.»

Diskusjon- Indre motivasjon

Handlinger som er selvstyrt og fritt valgt kan bli karakterisert som autonomt motivert atferd (Deci, 2004). At alle arbeidstakerne kunne uttrykke at de både var glade før de dro på jobb, og mens de var i arbeid, kan tyde på at de var indre motiverte for å arbeide. Det kan derfor tolkes i en retning av at de trolig hadde en integrert regulert atferd. En slik regulering handler om at det de gjør, har blitt en del av deres selv, og samsvarer med personens behov og verdier (Ryan & Deci, 2000). For eksempel svarte en av arbeidstakerne at grunnen til at hun gikk på jobb var fordi hun kunne prate så mye at folk kunne bli gale, og at hun synes dette var gøy. Det kan derfor tenkes at arbeidsplassen var en arena der hun kunne utfolde seg selv med å prate med kolleger eller andre. Det kan tyde på at hun var en sosial person som hadde behov for å møte andre. Atferden hennes syntes således å være indre motivert, hun fikk en indre

glede av å møte andre mennesker. En annen arbeidstaker likte også å prate, og det virket som at dette var et behov. En kan tenke at hovedgrunnen til at hun gikk på jobb var for å gjøre hverdagen bedre til noen som trengte det, å gjøre en forskjell. Hun påsto at det var derfor hun gledet seg til å komme på jobb. Dette samsvarer med indre motivasjon, som handler om at mennesker blir engasjert i en aktivitet fordi det er interessant og får en indre glede av å jobbe (Gagné & Deci, 2005). En av arbeidstakerne nevnte nettopp det at jobben var interessant og lærerik, og ifølge Ryan og Deci (2000) er indre motivasjon et fenomen som har mye positivt potensial. De nevner videre at indre motivasjon også handler om en innebygd ferdighet til å søke nye utfordringer, og samtidig benytte evner til å lære og utforske. Alle arbeidstakerne ga et sterkt inntrykk av at de fikk en indre glede av å jobbe, og dette kunne også tolkes i noen av utsagnene til lederne. En kan tenke at atferden har blitt internalisert, der den først startet med en ytre regulering, og har beveget seg over til en identifisert og integrert regulering. Med andre ord, kan det være at arbeidstakerne først startet i jobben på grunn av en ytre motivasjon, men at de i dag jobber på grunn av indre motivasjon.

To av arbeidstakerne ga inntrykk for at deres motivasjon for å gå på jobb ikke var påvirket av ytre motivasjonsfaktorer. I denne sammenheng kan særlig utsagnet til en av arbeidstakerne trekkes frem. Hun nevnte at hun kunne sitte hjemme, men at pengene likevel kunne strømme inn. Med andre ord så jobbet hun ikke for å motta penger. Utsagnet kan være riktig, men spørsmålet er om hun ville fått like mye penger av NAV om hun ikke hadde vært i arbeid. Arbeidslederen påpekte nettopp dette med at hun trodde at arbeidstakeren fikk en høyere sum av NAV fordi hun var ute i arbeid. Utsagnet til arbeidstakeren kan derfor tolkes som delvis riktig. Hun kunne fått penger inn på konto uten å jobbe, men kanskje ikke like mye. I denne sammenheng kunne det vært interessant å sett på hvor store forskjeller det er på trygden fra NAV med og uten arbeid. Dette inngår ikke som en del av dette prosjektet. At hun ikke hadde klart å bare sitte hjemme kan tolkes i to forskjellige retninger. På den ene siden kan det være at jobben var så viktig at det ikke ga mening å sitte hjemme. På den andre siden kan det være at hun ikke hadde andre aktiviteter å holde på med, og derfor ikke noe liv å sitte hjemme.

En annen arbeidstaker hevdet også at hun mottok penger fra NAV. Hun mottok «statlig lønn» og kjøregodtgjørelse fra arbeidsplassen (se kap. 4.1.2). Vedrørende spørsmål som handlet om grunnen til at hun gikk på jobb (se kap. 4.1), var det andre faktorer enn lønn som kom frem. Hun nevnte at med å gå på jobb, kunne en gjøre noe man likte, og gjøre en forskjell. Det var grunnen til at hun stod opp hver dag og gledet seg til å jobbe. De siste funnene peker i en

retning at ytre faktorer trolig ikke spilte noen rolle for to av arbeidstakerne når det gjaldt motivasjon for å jobbe. Disse funnene er vanskelig å sammenligne med den ene arbeidstakeren fordi det ikke kom frem hvor store lønnsforskjeller det var mellom arbeidstakerne. Det at den ene informanten nevnte at hun måtte jobbe for å tjene penger kan indikere at lønnen hun fikk i tillegg til trygd var betydelig (se kap. 4.1). Det kan imidlertid være at den ene arbeidstakeren hadde høyere lønn enn de andre arbeidstakerne, og at dette var grunnen til at hun nevnte økonomiske faktorer. En annen mulig forklaring kan være at arbeidstakerne hadde forskjellige verdier og livssyn. Som en egen virkelighetsoppfatning er noen mennesker mer begeistret for penger og materielle goder, mens andre kan være opptatt av andre ting som ikke kan kjøpes for penger. At en av informantene jobbet for økonomiske grunner har overenstemmelse med en studie som ble gjort av Andrews og Rose (2010). De fant i sin studie at informantene var motivert til å arbeide for lønnen de mottok. De nevner at det har vært lite forskning som har påpekt dette tidligere, men at mennesker med utviklingshemming kan være vel så motiverte av penger som resten av befolkningen. En kan også tenke at arbeid ofte assosieres med å motta penger. Alle informantene fikk trygd fra NAV, og dette hadde de sannsynligvis fått om de var i arbeid eller ikke. Derfor kan det trolig være flere indre motivasjonsfaktorer som hadde en bakenforliggende påvirkning på at de jobbet.

Følelsene til samtlige av informantene kan knyttes til at de hadde en grunnstemning av glede, som handler om en subjektiv følelse av psykisk velvære (Næss, 2001). At alle arbeidstakerne kunne uttrykke glede både før og i arbeid gir indikasjoner på at de trolig var tilfredse med sin arbeidssituasjon. Dette kan også knyttes til det som tidligere er nevnt om at arbeidstakerne aldri ikke hadde lyst til å gå på jobb, og at de ikke kunne tenkt seg å jobbe på andre arbeidsplasser. En informant sa at hun hadde hatt et problem og vært sint om hun ikke hadde hatt jobben. Dette kan tenkes å ha en tilknytning til positive vurderinger som tilfredshet. At arbeidstakerne ikke kunne tenkt seg å jobbe på andre steder, kan trolig knyttes til at de var tilfredse med arbeidsplassen de hadde. På en annen side kan det også være at de følte seg trygge på arbeidsplassene. Hvis arbeidstakerne ikke hadde hatt en indre motivasjon for å jobbe, ville de trolig ikke ha knyttet positive følelser både før og i arbeidssituasjon.

4.2 Grunnleggende psykologiske behov

4.2.1 Autonomi

Arbeidslederne mente at arbeidstakerne i stor grad hadde autonomi på arbeidsplassen. Vedrørende spørsmål i hvilken grad arbeidstakeren hadde mulighet til å påvirke sine arbeidsoppgaver, ble det gitt følgende svar av en arbeidsleder:

«AL: (...), vi har ikke noe klokkeslett, men når oppvasken kommer, vet hun at det er det hun skal gjøre, på morgenen setter jo hun på kaffe (...).»

Denne arbeidslederen hadde utarbeidet en progressiv plan med oppgaver som arbeidstakeren skulle utføre. Arbeidsleder mente at arbeidstakeren fint klarte å prioritere arbeidsoppgaver innenfor gitte rammer, og hun var godt klar over hvilke arbeidsoppgaver som måtte gjøres. Ved det spesifikke og lukkede spørsmålet om de la opp til situasjoner der arbeidstakeren fikk bestemme selv, svarte hun:

«AL: Altså, hun får den lista så hun kan egentlig bare gjøre litt oppgaver som det passer, men hvis det kommer oppgaver oppvask inn for eksempel så (pause), så vil hun ta den, også kan vi spørre henne om «kan du ta dette nå?».»

Når det gjaldt hvordan arbeidstakeren taklet å ta egne beslutninger, mente arbeidslederen at listen med arbeidsoppgaver var «veldig, veldig viktig». Hvis arbeidsoppgaven stod på lista, var det innenfor. Det å gjøre andre oppgaver som ikke stod på lista, var ikke ønskelig fra arbeidslederen. Hun mente at arbeidstakeren ikke viste så stor grad av selvstendighet at hun kunne komme og spørre om hun kunne gjøre andre oppgaver istedenfor.

På en annen arbeidsplass var situasjonen noe annerledes. I hvilken grad arbeidstakeren hadde mulighet til å påvirke sine oppgaver, mente AL at det var morsomt fordi arbeidstakeren prøvde å være sin egen sjef. Lederen påsto at arbeidstakeren var god til å «prute» på oppgaver. Med det mente arbeidslederen at AT fint kunne gjøre andre oppgaver enn det hun ble bedt om å gjøre. Likevel, hvis AL «satte ned foten», ville arbeidstakeren høre på beskjeder. Det var alltid klima for selvbestemmelse i arbeidet:

«AL: Så klart, er det en oppgave at hun heller vil gjøre, ta en ting før en annen ting, så er det jo helt greit, men er det en ting som er sånn, dette er mer kritisk enn den andre, så kommer jeg til å si «dette må du gjøre først». Så det, jeg må jo se fornuften i det da, av hvordan hun har lyst til å endre på oppgaven sin (...)»

Arbeidslederen mente også at de alltid spurte AT om hva hun hadde lyst til å gjøre. De brukte åpne spørsmål som «hva har du lyst til å gjøre», og kommanderte sjelden på arbeidsplassen. Arbeidslederen mente at AT var flink til å spørre, og at hun ikke tok beslutninger hun var usikker på. Hun tok små beslutninger, men hvis det gjaldt større ting og endringer, ville hun alltid spørre.

En annen arbeidsleder sa følgende om mulighet til å påvirke arbeidsoppgaver:

«AL: Hun har muligheten til det, og hvis det er andre ting som dukker opp, så slipper hun å ta de faste arbeidsoppgavene, og går på det hun enten skal være med på eller som passer bedre der og da. Sånn at hun har stor mulighet til det.»

De la også opp til situasjoner der arbeidstakeren kunne få bestemme selv, og det handlet om måten de stilte spørsmålet på. Arbeidstaker kunne velge å si nei om det var noe hun ikke hadde lyst til å gjøre. Arbeidslederen mente også at AT taklet å ta egne beslutninger «ganske greit».

En arbeidstaker kunne nevne at hun selv hadde valgt å jobbe på arbeidsplassen med hjelp fra en annen person. Da hun fikk spørsmålet om hun kunne tenkt seg å jobbe på et annet sted, svarte hun kontant «nei». Inntrykket var at arbeidstakeren hadde selvbestemmelse på jobben, men sammenlignet med de andre arbeidstakerne hadde hun det trolig i noe mindre grad. Denne arbeidstakeren svarte følgende på spørsmål om hva hun fikk bestemme selv på jobben:

«AT: Det er *navn AL* som får bestemme over meg, men jeg passer på meg selv jeg.»

Arbeidstakeren hadde også faste rutiner med pauser og lunsj. Da hun kom på jobb på morgenen, tok hun alltid en kopp kaffe. Hun hadde også lunsj med brukere på ulike avdelinger. Dette var de pausene hun fikk i løpet av en arbeidsdag. Hun pekte også på fjeskortene «glad» og «morsomt» da det ble spurt om hva pauser betydde.

En annen arbeidstaker svarte «både ja og nei» på spørsmål om hun selv hadde valgt jobben hun hadde i dag. Likevel nevnte hun at hun hadde fått hjelp av et familiemedlem til å skaffe jobben. Hun jobbet en god del arbeidstimer i uka, og hevdet at hun fritt kunne velge sin egen arbeidstid. Hun kunne jobbet mer enn det hun gjorde, men gjorde følgende refleksjon:

«AT: Euf, jeg kunne jobbet mer (...), jeg blir (sliten) enn folk flest også bruker jeg tre ganger så mye energi enn folk flest da, eller normale folk som jeg sier (ler sammen).»

Da det ble spurt om hva hun selv kunne bestemme på jobben, samsvarte dette i stor grad med det arbeidslederen hennes hadde påpekt tidligere:

«AT: Jeg kan faktisk gjøre det jeg har lyst til sånn sett. Hvis ikke hun har lagt, eller hun spør meg «hva vil jeg gjøre?» eller «har du tenkt noen planer?» (...).

M: Så du får bestemme nesten alt på jobb altså?

AT: Jah

M: Så du er på en måte din egen sjef?

AT: Jah.»

Hun kunne legge opp dagen sin selv som førte til at hun ble veldig glad. Hun mente også at det var morsomt å kunne finne på ting og lage egne arbeidsoppgaver. Likevel, prøvde hun å tilrettelegge slik at hvis det var ting som måtte gjøres, så gjorde hun det.

En tredje arbeidstaker nevnte at hun selv fikk velge hvor hun skulle jobbe, og mente at arbeidsplassen var et sted der hun følte seg trygg. Hun kunne også jobbet andre steder hvis hun hadde hatt lyst:

«AT: Oj, ja det tror jeg. Det er litt sånn til hva man passer til for nå har jeg prøvd både *kontor* og *kiosk* (...), jeg kunne vel ha jobbet med det jeg har lyst til, men det er dette jeg liker, å prate med mennesker og sånt.»

Slik som de andre arbeidstakerne hadde også denne informant en god del arbeidstimer i uken. Hvis hun kunne valgt selv, ville hun verken jobbe mer eller mindre:

«M: Hvis du kunne valgt helt selv da, hvor mye ville du jobbet da?

AT: Akkurat samme, akkurat samme.»

Når det ble spurt om hva arbeidstakeren fikk bestemme selv på jobben, hevdet hun at humøret var det hun fikk bestemme. Hun kunne ikke tenke seg å være «gretten» når hun var på jobb. Hun påpekte også at hun fikk bestemme selv hva samtaleemnene skulle omhandle. Da spørsmålet ble spisset slik at det handlet om arbeidsoppgaver, ble det gitt følgende svar:

«AT: (...), Nei, de jeg liker å jobbe med.

M: Ja, så du får på en måte valgt innenfor en ramme?

AT: Ja, absolutt.

M: Har du noen liste på arbeidsoppgaver som du må?

AT: ja, det har jeg.

M: Hva tenker du om den lista da?

AT: Ikke noe problem.»

Det ble også i denne situasjonen snakket om følelser relatert til det med å bestemme selv.

Disse svarene var i overensstemmelse med det arbeidslederen påpekte. Hun følte seg alltid litt glad når hun fikk muligheten til å være med å bestemme. Hvis det var en arbeidsoppgave hun ikke fikk tid til, kunne hun svare «nei», men om hun hadde tid, kunne hun svare «ja».

Diskusjon- Autonomi

Resultatene peker i retning av at arbeidstakerne hadde en god del selvbestemmelse på arbeidsplassene. Unntaket kan være at en av arbeidstakerne hadde en liste med arbeidsoppgaver som skulle utføres i løpet av en dag. Listen måtte imidlertid ikke følges skjematisk. Arbeidslederen påpekte også at de ikke hadde noe klokkeslett som måtte følges. Dette kan trolig knyttes til at arbeidstakeren hadde noe grad av autonomi på arbeidsplassen. Likevel kan mulighetene til å påvirke egne arbeidsoppgaver være begrenset fordi det ikke var ønskelig fra arbeidsplassens standpunkt at arbeidstakeren skulle utføre andre arbeidsoppgaver som ikke stod på arbeidslisten. Det kan være at arbeidstakeren ikke var selvstendig i stor nok grad til å ha et mer dynamisk forhold til arbeidsplanen. Arbeidslederen har påpekt tidligere at arbeidstakeren var selvstendig i arbeidet, mens i sammenheng med gjennomføring av arbeidsoppgaver utenfor listen, ble det hevdet at arbeidstakeren ikke var selvstendig i stor nok grad. Det kan tenkes at selvstendighet i denne sammenhengen blir knyttet til at

arbeidstakeren klarte å utføre arbeidsoppgaver selvstendig innenfor de gitte rammene. Det kan være slik at det har oppstått en misforståelse fra miljøet at den enkelte ikke kan ta egne valg (Ellingsen, 2007). Arbeidstakeren kunne også nevne at det var arbeidslederen som bestemte over henne, men at hun passet på seg selv. Dette kan indikere at arbeidstakeren mente at hun ikke fikk bestemme så mye selv på arbeidsplassen. En mulig forklaring i tilknytning til dette, kan være at det kanskje ikke er naturlig å bestemme selv på jobben. Som regel må en forholde seg til andre ansatte og ledere. Ifølge Wehmeyer et al. (2009) finnes det flere bevis på at en økt selvbestemmelse fører til flere positive utfall når en er voksen. Derfor kan det tenkes at den ene arbeidstakeren kunne hatt en større grad av tilfredshet med jobben om det hadde blitt tilrettelagt for å ta flere valg. På en annen side ble det ikke gitt noe uttrykk for at arbeidstakeren ikke var tilfreds med jobben. Derfor kan en tenke at selv om autonomi var noe begrenset, hadde trolig ikke dette noen negativ effekt på arbeidstakerens tilfredshet med jobben.

Hovedpoenget med selvbestemmelse er at en skal være aktør i eget liv, der valg og beslutninger skal bli tatt uavhengig av andre (Bjørnrå, 2008). Hvis en ser dette i slektskap med arbeid, vil det kanskje ikke være naturlig at en arbeidstaker alltid får tatt valg og beslutninger uavhengig av andre. I en arbeidssituasjon må en som regel forholde seg til en leder som er ansvarlig for det som skjer på arbeidsplassen. Derfor kan det tenkes å være utfordrende for en leder å la en arbeidstaker bestemme mye av arbeidsinnhold på arbeidsplassen. Likevel vil det innenfor fornuftighetens grenser være mulig å tenke at en burde ha noe påvirkningskraft som arbeidstaker. Som for eksempel valg av arbeidsplass, og på noe av arbeidsinnhold.

Hvis en ser bort i fra autonomi innenfor rammene av arbeidsoppgaver, ble det hevdet av den ene arbeidstakeren at hun selv hadde valgt å jobbe på arbeidsplassen. Hun kunne heller ikke tenkt seg å jobbe på et annet sted. Dette kan antyde at hun har fått utøve retten til selvbestemmelse, og er en «aktør» i denne jobben. Denne påstanden kan begrunnes med at hvis hun hadde hatt en lavere grad av autonomi, kan det tenkes at hun ikke hadde fått bestemme selv hvor hun skulle jobbe.

En annen arbeidstaker hadde stor grad av selvbestemmelse da hun var på jobb. Hun var nesten så selvstendig at hun i noen situasjoner kunne være sin egen sjef. Dette ble både nevnt av AL og AT. Hun hadde selv bestemt hvilke tider hun skulle begynne på jobb, og hadde tilpasset dette etter egne forutsetninger. På denne arbeidsplassen var det lite kommandering, og arbeidslederen kunne stille åpne spørsmål om hva arbeidstakeren hadde lyst til å gjøre.

Ved andre situasjoner, ble hun gitt ulike valg. Slik som Van den Broeck et al. (2016) påpeker, vil behovet for autonomi bli tilfredsstilt selv om arbeidslederen ber arbeidstakeren om å utføre en arbeidsoppgave. Så lenge arbeidstakeren er enig og godtar oppgaven med en handling som forutsetter egen vilje og eget valg, selv om det er noe en ikke vil gjøre. Behovet for autonomi i arbeidssammenheng handler ikke kun om å være uavhengig av andre (Van den Broeck et al., 2016), men kan trolig knyttes til måten spørsmål blir stilt på. Slik som i dette tilfellet, at det ble stilt åpne spørsmål til arbeidstakeren. Hvis arbeidstakeren hadde blitt tvunget til å utføre en arbeidsoppgave, uten fri vilje, ville ikke behovet for autonomi bli tilfredsstilt. Det kan tenkes at slike situasjoner oppstår daglig på arbeidsplasser, men kan kanskje vurderes som nødvendig. Grunnen er at det sannsynligvis alltid vil være arbeidsoppgaver en synes er kjedelig, men må gjøres for at en skal få gjøre de arbeidsoppgavene en liker mest. Det kan tenkes at det å ta egne valg på arbeidsplassen vil gi en mer frihetsfølelse og underbygge selvstendighet. Begrunnelsen for denne påstanden kan være at den ene arbeidstakeren ble veldig glad når hun kunne legge opp dagen sin selv. Dette kan knyttes til positive følelser, og at personen selv opplever eller føler hva som gjør hun godt (Næss, 2011). Hun kunne finne på egne ting og lage egne arbeidsoppgaver. Hvis det er slik at en person ikke får praktisere retten til autonomi, kan det oppstå misforståelser fra miljøet rundt om at den enkelte ikke klarer å ta egne valg, og personen kan til og med tro selv at det er bedre at andre styrer (Ellingsen, 2007). På en annen side ble det ikke gitt noen indikasjoner på at arbeidstakeren ikke hadde troen på å kunne ta egne valg. Dette var noe som ble gjort kontinuerlig på arbeidsplassen, og det er derfor ingen grunn til å tro at lederen ikke hadde troen på at arbeidstakeren kunne ta egne valg.

Det viste seg at den tredje arbeidstakeren også hadde en stor grad av autonomi på arbeidsplassen. Slik som en av de andre arbeidstakerne, ble det hevdet at også hun hadde selv valgt å jobbe på arbeidsplassen. Dette kan tyde på at hun også var en «aktør» i eget liv, slik som Bjørnrå (2008) definerer selvbestemmelse. Hun hadde også en liste med arbeidsoppgaver som skulle gjøres. Hovedforskjellen mellom to av arbeidstakerne var at i sistnevntes arbeidssituasjon kunne det oppstå uforutsette ting. Hun kunne derfor fritt velge å si ja eller nei til arbeidsoppgaver som skulle utføres. Dette kan tyde på at denne arbeidstakeren hadde en stor grad av selvbestemmelse innenfor de gitte rammene på jobben. Hun syntes heller ikke at det var noe problem med at hun hadde en liste med arbeidsoppgaver. Det kan tenkes at det var nødvendig å ha en slik liste, og at en likevel kan si at arbeidstakeren er selvstendig. Når en ikke vet hva som skal gjøres, kan en alltid gå tilbake

og søke støtte i en slik arbeidsliste. At en gjør dette på eget initiativ, kan knyttes til selvstendighet fordi en ikke trenger å søke støtte hos andre. Slik som en annen arbeidstaker, kunne også hun føle glede når hun kunne bestemme ting selv. Det å ha muligheten til å påvirke egne arbeidsoppgaver, kan føre til at arbeidstakerne blir i godt humør. En annen mulig forklaring kan være at det å være en er agent i eget liv, kan bidra til å opprettholde eller forbedre livskvaliteten. En annen mulig forklaring kan være at arbeidstakerne var tilfredse med sin arbeidssituasjon. Ifølge Næss (2011) identifiseres tilfredshet under positive vurderinger. Dette kan identifiseres som et kognitivt aspekt som kan være mer stabilt (Næss, 2011). Med det så mener Næss (2011, s. 22) at det kognitive sammenlignet med den affektive delen, kan bli mindre utsatt for påvirkning av hva andre mener, og er derfor mer autonom. For eksempel hvis en arbeidstaker er tilfreds med arbeidssituasjonen vil dette mest sannsynlig ikke endres over en kort periode. Hvis en ser det fra en annen siden, kan det skje drastiske endringer på arbeidsplassen som kan føre til mindre grad av tilfredshet.

4.2.2 Kompetanse

Arbeidslederne hevdet at arbeidstakerne hadde hatt en stor utvikling. Fra da de først kom til bedriften sammenlignet med hvordan det var nå. Arbeidstakerne hadde også fått opplæring da de kom til bedriften. En av arbeidslederne nevnte at arbeidstakeren trengte korrigeringer og informasjon, men at hun tok det til seg. En annen hevdet at de måtte tilpasse seg, passe på språket eller hvordan de var i hverdagen. Hun understreket følgende:

«AL: (...) vi ønsker jo å kunne bruke vår kompetanse til å gi hun mer kompetanse, slik at hun skal kunne greie jobben sin lettere.»

Arbeidslederne kunne også uttrykke at arbeidstakerne gjorde en nødvendig jobb for arbeidsstedet. En av arbeidslederne mente at AT var en slags «selskapskvinne». Hun kunne være med ut på tur, tilbringe tid og prate med pasienter. Hun var en viktig ressurs å ha på arbeidsplassen. En annen mente også at arbeidstakeren i stor grad gjorde en nødvendig jobb på arbeidsplassen. Det var ikke en «på liksom jobb» og det var en ordentlig jobb. En tredje arbeidsleder nevnte følgende om den nødvendige jobben arbeidstakeren gjorde:

«AL: Altså den er nok mye mer positiv enn det vi må rette opp i (...), så klart tempoet kan sammenlignes med halvparten av en vanlig ansatt da, hva jeg forventer en vanlig ansatt

leverer, så hun gjør kanskje ting dobbelt så tregt, men hun gjør det riktig, så det er det det handler om ikke sant, da er det ikke en utfordring å måtte ha hun her ikke sant?»

Det kom også frem at noen av arbeidstakerne hadde spesifikke ansvarsområder, mens andre hadde et mer overordnet ansvar. For eksempel hadde en av arbeidstakerne ansvar for oppvask, vasking av tøy og å sette på kaffe. Disse ansvarsområdene kan tolkes som å være på samme nivå som en annen arbeidstaker:

«AL: Hun har ansvar for å dekke på og gjøre klart til frokost, hun har ansvar for å ta inn aviser og sortere dem, også har hun ansvar for å kaste aviser sånn at det ikke hopper seg opp. (...) også skal hun gjøre klart til frukt og forfriskninger (...) også dekker hun bordet til lunsj.»

En av arbeidslederne mente at arbeidstakeren hadde fått mye mer ansvar enn det hun hadde før. Før hadde hun kun noen spesifikke områder hun jobbet innenfor. Nå var situasjonen slik at hun ble tatt med på andre ting. Hun ønsket selv å være med på enda mer, lære mer og var ivrig på dette. Likevel måtte arbeidslederen sette noen grenser på hva som kunne bli gjort:

«AL: (...), et sted må jeg nesten sette ned grensen på bestillingssystemer og sånt. Hun ønsker jo være med på beholdning og sånt, vi har jo liksom oversikt over hvor mye vi har per vare, men der kan det fort gjøres feil da, og hvis det gjøres feil i beholdning så kan det ha stor effekt (...)»

Vedrørende hvilke styrker arbeidstakerne viste når de var på jobb, kunne en arbeidsleder nevne positivitet som et nøkkelord:

«AL: Positivitet, vi tuller jo ganske mye med hun, og det er nok fordi at hun har kanskje mye mer barnslig humor enn det en vanlig **åring hadde hatt (...)»

En av arbeidslederne nevnte også at arbeidstakeren stort sett var i godt humør, og var generelt positiv til jobben. Det kunne hende at arbeidstakeren måtte minnes på en oppgave, men klarte fint å utføre dem når hun fikk beskjed.

Alle arbeidslederne uttrykte at arbeidsoppgaver ble mestret i stor grad. En nevnte at mestringsnivået var mye høyere om det var en normal dag, sammenlignet med en unormal

dag. En annen mente at arbeidstakeren utførte arbeidsoppgavene korrekt. Hun påpekte at det eneste var at hun jobbet litt senere, tempoet kunne være litt lavere. En tredje hadde følgende å si om mestring av arbeidsoppgaver:

«AL: eh, jeg vil si at hun mestrer dem ganske så godt, det er bare det at hun glemmer bort å gjøre dem, så kan det være at det er noen arbeidsoppgaver som ikke er alltid like artig og at det kanskje er grunnen til at hun sklir ut litt. Men arbeidsoppgavene hun har fått, har vi på en måte satt opp sammen, så hun har på en måte vært med på å få den planleggingen da.»

Enkelte arbeidsoppgaver måtte tilpasses slik at de ble lettere å gjennomføre. For eksempel nevnte en arbeidsleder at de alltid måtte sette grøtskåler i bløt, slik at det skulle bli enklere for arbeidstakeren å vaske opp. En annen leder kunne ikke nevne noe spesifikt de gjorde for å tilpasse oppgavene slik at de ble gjennomførbare. Hun mente at det var mange oppgaver på arbeidsplassen som arbeidstakeren kunne gjennomføre. Hun påsto at AT over tid hadde lært seg alle arbeidsoppgavene hun måtte gjøre for å kunne bli en god ansatt. På en annen arbeidsplass kunne de observere hva arbeidstakeren mestret og hva som fungerte, men det ble heller ikke her nevnt noe spesifikt som ble gjort for å tilpasse arbeidsoppgavene.

Arbeidslederne ga først og fremst tilbakemelding til arbeidstakerne ved hjelp av ros. Likevel kunne en av lederne uttrykke at de ikke jobbet systematisk med tilbakemeldinger:

«AL: (Lang pause) ikke noe systematisk, men hun får jo ros for at hun gjør det hun gjør, vi prøver jo å si takk for alt du gjør da. Men det er jo viktig for alle.»

En annen leder kunne si følgende om konstruktive tilbakemeldinger:

«AL: Så klart, ja det vil jeg definitivt, vi behandler hun som alle andre.»

En av arbeidstakerne taklet veldig godt de positive tilbakemeldingene, men det var ikke alltid like greit med de negative. Lederen påpekte at selv om det var konstruktiv kritikk var ikke det noe hyggelig, og det kunne bli litt sårt.

Det overordnede inntrykket var at alle arbeidstakerne hadde nok av kompetanse til å gjennomføre arbeidet de utførte på de ulike arbeidsplassene. Behovet for hjelp var litt blandet. De fleste ytret at de både trengte hjelp, og at de kunne hjelpe andre.

En arbeidstaker kunne med litt hjelp fra arbeidsleder si følgende om hvilke tilbakemeldinger hun fikk når hun var på jobb:

«M: (...), hvilke tilbakemeldinger får du når du er på jobb?

AT: Hæ?

AL: Hva sier vi til deg da når du jobber her?

AT: neeei, det er litt forskjellig

AL: hva sier vi til deg da?

AT: At dem er fornøyde.»

En annen arbeidstaker mente at hun fikk mye ros:

«AT: Jeg får veldig mye ros, fryktelig mye, og det er så få ganger at jeg får ris at jeg noen ganger lurere på hvor jeg er hen.

M: (ler) Hva tenker du om de tilbakemeldingene du får da?

AT: Mye av det er liksom, går sånn inn der det går inn der og ut der, altså inn i det ene øret og ut igjen av det andre, men mye av det går jo inn i meg og jeg bare tenker på det og grubler på det (...))»

En tredje informant nevnte også at tilbakemeldingene var preget av ros:

«AT: Utelukkende positivt. Ja, selvfølgelig er det noen ganger du ordentlig trækker i salaten, men det er, sånn er det på jobb tror jeg.»

Diskusjon- Kompetanse

Ifølge Utdanningsdirektoratet (2016) handler kompetanse om evnen til å mestre kompliserte utfordringer og løsning av oppgaver. På et mer overordnet plan kan kompetanse bli definert som en organismes evne til å samhandle med miljøet rundt (White, 1959, s. 297). Alle arbeidslederne hevdet at utviklingen til arbeidstakerne hadde vært stor. Her kan det tenkes at arbeidstakerne over tid har lært seg det som er nødvendig for å kunne gjøre en god jobb. Med andre ord, kan en si at de har tilegnet seg mer kompetanse når det gjelder arbeid. En leder mente at arbeidstakeren hadde trengt korrigeringer og informasjon, men at hun hadde klart å

tilpasse seg. Dette tyder på at arbeidstakeren har klart å tilpasse seg miljøet på arbeidsplassen, og kan derfor inngå i den nevnte definisjonen til White (1959) som handler om evnen til å effektivt samhandle med miljøet som er rundt.

En arbeidsleder viste bevissthet på at kompetanse var viktig. De hadde et ønske om å bruke sin egen kompetanse for å gi arbeidstakeren mer kompetanse, slik at hun ville greie jobben sin lettere. Med andre ord kan det være slik at hun ønsket at arbeidstakeren skulle mestre flere aspekter innenfor jobben. En annen mulig forklaring kan være at de ønsket å ha en mest mulig kompetent medarbeider. Dette kan trolig lønne seg for bedriften på flere områder. På den ene siden kan det være slik at desto flere kompetente medarbeidere en har, desto lettere blir det å delegere arbeidsoppgaver, og det vil kanskje bidra til å lette trykket på en leder. På en annen side kan det tenkes at mer kompetanse hos medarbeidere vil bidra til mer selvstendig arbeid. At den enkelte har en evne til å løse oppgaver (Utdanningsdirektoratet, 2016). En arbeidsleder kunne også uttrykke at tempoet til arbeidstakeren kunne sammenlignes med halvparten av en vanlig ansatt, men at alt likevel ble utført på riktig måte. Dette kan ses i sammenheng med de kognitive utfordringene som vanligvis kjennetegner mennesker med utviklingshemming. Personer med utviklingshemming har kognitive utfordringer som bidrar til generelle lærevansker. Dette er trolig forklaringen på at tempoet til arbeidstakeren ikke er på linje med de andre ansatte. I observasjon av arbeidstaker, ble imidlertid ikke dette lagt merke til. Denne arbeidstakeren jobbet i et ganske raskt tempo, og var effektiv i de arbeidsoppgavene som ble gjort. En mulig forklaring kan være at arbeidstakeren jobbet mer effektivt på grunn av at det var noen som observerte hun i arbeidssituasjon. Dette kan ha bidratt til at hun jobbet mer effektivt enn det hun vanligvis gjorde. Likevel vil det være fornuftig å ta lederens utsagn i betraktning ettersom at det er hun som kjente arbeidstakeren best.

Det som også kunne gjenspeile kompetanse hos arbeidstakerne var at de fleste hadde spesifikke arbeidsområder som de var ansvarlige for. Det ble gitt inntrykk for at flere av disse ansvarsområdene var tilpasset arbeidstakernes kompetanse. Trolig var disse ansvarsområdene tilrettelagt slik at arbeidstakerne skulle føle mestring. For å fremme arbeidsdeltakelse, slik som er påpekt tidligere, kan det tenkes at arbeidsoppgaver må tilpasses til hvert enkelt individ. Ifølge Owren og Helmersen (2018) kan arbeidsplasser bli gjort mer tilgjengelig og inkluderende om det blir gjort endringer i det fysiske miljøet og innholdet i arbeidet. I dette tilfellet ble det demonstrert at to av arbeidstakerne hadde ansvarsområder innenfor

forutsigbare arbeidsoppgaver som for eksempel oppvask, kaffe, gjøre klar til frokost og henting av aviser, for å nevne noen. På den ene siden kan dette være nødvendig for mennesker med utviklingshemming, at det blir tatt hensyn til ulike kognitive og motoriske utfordringer. Men er det virkelig slik at mennesker med utviklingshemming kun klarer å utføre arbeidsoppgaver som er repetitive og forutsigbare? I denne sammenheng kan det tenkes at alle mennesker er unike, og har derfor forskjellige forutsetninger for å løse oppgaver. En av arbeidstakerne var et godt eksempel på dette. Hun hadde ingen spesifikke ansvarsområder på jobben, men heller et mer helhetlig ansvar. Det kan tyde på at hun hadde kompetanse nok til å utføre de fleste arbeidsoppgavene på arbeidsplassen. Dette kan også bli gjenspeilet av at hun var villig til å lære, og var ivrig til å være med på enda mer. Det kan derfor tenkes at arbeidstakeren fikk utbytte av sitt engasjement, og at lederen tok hensyn til nettopp dette med å gi hun et helhetlig ansvar. En annen mulig forklaring kan også være at lederen var opptatt av å behandle alle likt, og praktiserte ikke forskjellsbehandling på arbeidsplassen. I dette tilfellet ble det gitt inntrykk av at det hadde positive utfall fordi arbeidstakeren var svært positiv til jobben hun hadde. Det å ikke praktisere forskjellsbehandling kan også tenkes å ha en skyggeside. Hvis en blir for opptatt av dette fenomenet, kan det tenkes å føre til at en ikke ser begrensninger hos individet, og nødvendige tilpasninger som må gjøres i arbeidsmiljøet, som tidligere påpekt. Hvis det blir snudd på, om en blir for opptatt av begrensninger og ikke ser muligheter, kan det tenkes å ha negative utfall. For eksempel hvis en arbeidstaker kun utfører de samme oppgavene, men i realiteten kunne klart enda flere arbeidsoppgaver, vil det kanskje føre til at individet ikke får ut sitt fulle potensial. Derfor kan trolig være fornuftig med en balansegang mellom å ta hensyn til begrensninger, men likevel gi utfordringer. Ifølge Van den Broeck et al. (2010) vil tilfredstillende av kompetanse tillate mennesker å tilpasse seg kompliserte og varierende miljøer. Dette kan også underbygge at hvis en blir gitt utfordringer på arbeidsplassen, kan det gi mulighet for individer å tilpasse seg arbeidsoppgavene.

En kan også se kompetanse som en følelsesmessig erfaring som et resultat av oppgavemestring (Van den Broeck et al., 2010). De fleste av arbeidslederne ytret at arbeidstakerne mestret oppgavene de hadde i stor grad. I denne sammenheng kan en også komme inn på forutsigbare arbeidsoppgaver. En arbeidsleder uttrykte blant annet at mestringsnivået var høyere på en normal dag enn på unormale dager. Dette kan tolkes i retning av at AT mestret arbeidsoppgavene bedre når de var forutsigbare med at hun visste hva som skulle skje til enhver tid. Dette kan derfor antyde at arbeidstakeren ikke var vant

med arbeidsoppgaver som stod utenfor den faste listen med oppgaver. Trolig ville hun taklet de unormale dagene bedre om hun daglig også hadde fått muligheten til å gjøre andre arbeidsoppgaver. En annen arbeidstaker kunne ved noen situasjoner glemme hvilke arbeidsoppgaver som skulle utføres. Her reflekterte arbeidslederen at noe av grunnen til at hun «sklei ut» kunne bli påvirket av at hun ikke alltid likte arbeidsoppgavene som skulle gjøres. Dette er noe motstridende fordi arbeidstakeren hadde vært med på utarbeidelsen av oppgavene som skulle gjøres. Det kan likevel tenkes at selv om oppgavene var selvbestemte, vil det kanskje alltid være noen oppgaver som gir mer mestringsfølelse, og en bedre følelsesmessig opplevelse i form av kompetanse.

Arbeidstakerne fikk utelukkende mye ros fra arbeidslederne. Hvis et individ får positive tilbakemeldinger, kan dette gi en effekt som vil tilfredsstillende behovet for kompetanse, og kan bidra med å styrke den indre motivasjonen (Deci & Ryan, 2000). Med hensyn til funnene i dette prosjektet kan det tyde på at arbeidstakerne hadde en heldig effekt som tilfredsstilte behovet for kompetanse. En arbeidstaker ytret at de var fornøyde med det hun gjorde på arbeidsplassen, og en annen mente at hun fikk «fryktelig mye» ros, mens en tredje påpekte at tilbakemeldingene var utelukkende positive. Dette kan indikere at flesteparten av tilbakemeldingene arbeidstakerne fikk, var i en positiv retning. Mer spesifikt vil positive tilbakemeldinger som stimulerer egen oppfattelse av kompetanse ha en oppmuntrende effekt på indre motivasjon (Deci & Ryan, 2000). Motstridende, negative tilbakemeldinger som påpeker inkompetanse vil ha en negativ effekt på den indre motivasjonen (Deci & Ryan, 2000). En leder nevnte at tilbakemeldinger som var i en negativ retning kunne virke sårende for arbeidstakeren selv om det var ment konstruktive. Det kan imidlertid tenkes, at gjentatte negative tilbakemeldinger vil ha en negativ effekt på den indre motivasjonen. Likevel ble det ikke gitt noe uttrykk for at dette var noe som ble gjort regelmessig. Derfor kan det tyde på at de fleste tilbakemeldingene som ble gitt var tilfredsstillende for behovet for kompetanse.

4.2.3 Tilhørighet

Dette prosjektet viste store forskjeller i hvilken grad arbeidstakerne ble inkludert på de ulike arbeidsplassene. En arbeidsleder ytret at dette var et ubehagelig tema å snakke om. Grunnen viste seg å være at arbeidstakeren ikke var invitert til sosiale sammenkomster:

«AL: (...) Jeg kunne ønske at hun var mer inkludert i det, men jeg har fått tilbakemeldinger om at «nå har vi fri», og da har det ikke vært ønske om å ha med (...), jeg kan spørre om hun kunne tenke seg å være med på en sommerfest, men jeg vet ikke om hun ville heller, men det er en ting å si nei takk, en annen ting er å ikke bli spurt, (...) så der har hun ikke vært inkludert.»

For en annen arbeidstaker var situasjonen motsatt. Hun var med på alt av sosiale sammenkomster. De prøvde å få til noe annenhver måned, der de ansatte møttes for aktiviteter, grilling eller fest. Dette var hun alltid med på:

«AL: jaja (M: hun gjør det?) alltid, hun skal alltid være med, men hun må bli hentet da, hun har ikke lappen (...).

M: Hvordan fungerer det for hun da?

AL: Å være med på? (M: ja?) Hun er jo som en vanlig ansatt.»

Den tredje arbeidstakeren var i akkurat samme situasjon som en av de andre arbeidstakerne. Hun var med på de ulike arrangementene som arbeidsgiver tok initiativ til. Dette kunne være julebord, sommerfester eller lønningspils. Ifølge arbeidslederen var arbeidstaker ivrig for å være med på disse tingene.

Det var også forskjellige funn vedrørende sosiale relasjoner mellom arbeidstakerne og de andre ansatte. En arbeidstaker jobbet mye alene, men hadde en kontaktperson som var veldig viktig. Ifølge lederen var det slik at alle kjente AT, så hun ble inkludert på den måten, og de andre ansatte var glade for at hun jobbet på arbeidsplassen. Likevel var det slik at AT ikke var sammen med andre ansatte på fritiden, og tilbrakte heller tid sammen med familie. Da arbeidslederen ble spurt om hun følte at arbeidstakeren var en del av arbeidsplassen, svarte hun følgende:

«AL: Det håper jeg at hun gjør, men på en litt annen måte. Hun er ikke med på personalmøte heller, hun skal ikke heller det. Der tar vi opp taushetsbelagte ting (...). Da har hun en annen type stilling.»

Det som også må bemerkes er at en av arbeidstakerne nesten aldri spiste lunsj på personalrommet. Hun var veldig sjelden sammen med de andre ansatte på personalrommet.

En annen arbeidstaker hadde gode relasjoner til de andre ansatte. Likevel nevnte arbeidslederen at AT ved noen situasjoner kunne irritere, men at hun som leder også var blitt glad i hun og bygget opp en toleranse. Lederen kunne uttrykke følgende:

«AL: (...) det handler om å liksom ha den forståelsen og den toleransen, men over tid så ordner det seg veldig fint, da skaper hun gode relasjoner med alle.»

Ifølge en av arbeidslederne var ikke arbeidstakeren sammen med andre ansatte på fritiden. Hun kjente dessuten arbeidstakeren for dårlig til at hun kunne si om hun hadde fått flere venner etter at hun begynte å jobbe på arbeidsplassen. Likevel kunne hun nevne at AT var en utadvendt person, og at det ikke var noe problem å bli kjent med hun. Hun kunne også nevne at arbeidstakeren nesten var i stand til å huske fornavnet til alle kundene. For at arbeidstakeren skulle føle seg inkludert på jobb ble hun tatt med på arbeidsoppgaver, der de passet på at hun ikke alltid jobbet alene. Hun var også med på alle møtene de hadde på jobb:

«AL: ja, personalmøte ja? Hun blir behandlet på helt lik måte som alle andre, og det har jeg sagt til hun at «vet du hva, jeg kommer ikke til å forskjellsbehandle deg», og det ønsker hun ikke heller, sånn at hun tar meg veldig fort hvis jeg driver med forskjellsbehandling, (...)»

En av arbeidslederne uttrykte at arbeidstakeren hadde god relasjon til de fleste ansatte. Noen ansatte kunne la seg irritere fordi hun kunne mase en god del. Dette var noe de hadde tatt opp i personalgruppen, og de måtte veilede hun hvis hun sklidde litt ut. Hun følte også at arbeidstakeren hadde fått flere venner på arbeidsplassen, og at hun dessuten hadde et nettverk utenom. Hun hadde også inntrykk av at arbeidstakeren følte seg som en del av arbeidsplassen. Arbeidstakeren deltok også på lik linje med alle andre ansatte. Hun deltok på personalmøter, andre møter og undervisning.

Under intervju uttrykte en arbeidstaker at hun var sammen med alle da hun var på jobb. Hun nevnte også at hun gjorde arbeidsoppgaver sammen med andre. Hun bekreftet også det at hun ikke var sammen med noen ansatte på fritiden:

«M: Møter du noen ansatte her på fritiden?

AT: Nei

M: Men har dere noe julebord eller sommerfester eller noe sånt da?

AT: Da er jeg sikkert hjemme.»

En annen arbeidstaker kunne ramse opp flere navn på hvilke ansatte hun jobbet sammen med. Hun kunne også nevne flere arbeidsoppgaver som ble gjort i fellesskap. Hun møtte også andre ansatte på fritiden på ulike sosiale sammenkomster:

AT: (ler) Så morsomt at du nevner det (ler), vi har julebord og vi har faktisk sånn firmafest hvert eneste, nei, hvert fjerde år, og da inviteres absolutt alle *arbeidsplassene* i hele Norge, til ett sted.

M: Hvordan syntes du det er da?

AT: Det er jo ren galskap, det er konge. Du treffer jo liksom en hel menighet for å bruke det ordet, eeh at du treffer absolutt alle som jobber for alle sammen da.

M: Så du pleier å være med på sosiale sammenkomster?

AT: ja, jeg setter av datoen i flere år i forveien (vi ler)..»

Hun mente også at sosiale sammenkomster var et høydepunkt, og at det hadde en stor betydning for hun. Pauser kunne hun ta når det passet. Hun hadde også lunsj sammen med andre. Hun kunne også fortelle at hun hadde venner som hun jobbet sammen med, og at hun hadde fått flere venner etter at hun begynte å jobbe på arbeidsplassen. Det hun og vennene gjorde sammen var litt forskjellig:

«M: Hva gjør du og vennene dine når dere er sammen?

AT: Det er litt forskjellig da. For eksempel nå på søndag så har vi invitert hele feltet til akedag (M: det er moro) moro ja, det er veldig moro, det er liksom sånn der «hva skal man finne på?» akedag.»

Hun fortalte også at hun kun hadde gått glipp av ett møte på arbeidsplassen. Bortsett fra det var hun alltid med på personalmøtene.

En av de andre arbeidstakerne jobbet mye sammen med andre ansatte. Hun fortalte også at hun møtte andre ansatte på fritiden:

«AT: Ja, sånn plutselig så møter jeg de på et senter eller hilser på dem på butikken eller noe sånt. Så ja, jeg gjør jo det.

M: Har dere noe julebord eller sommerfester eller noe sånt?

AT: Å yes.

M: Pleier du å være med på det?

AT: ja.

M: Pleier du å være med på andre sosiale ting også?

AT: Ja.

M: Hva tenker du om det da?

AT: Det er gøy, det er gøy å se folk utfolde seg i noen ganger ting dem ikke kan. (...).»

Hun mente selv at hun var dårlig på å spise lunsj, men at hun alltid fant noen hun kunne prate med. Hun nevnte også at hun hadde venner hun jobbet sammen med, og at hun hadde fått flere venner etter at hun begynte å jobbe på arbeidsplassen
Vedrørende møter var dette noe hun kunne være med på «i ny og ne».

Diskusjon- Tilhørighet

Tilhørighet handler om å føle seg tilknyttet til andre mennesker (Ryan & Deci, 2000). En av arbeidstakerne syntes å være noe mindre inkludert på arbeidsplassen enn de andre arbeidstakerne. Dette var et tema som var vanskelig for arbeidslederen å prate om. Som leder kan det hende hun følte skyld for at arbeidstakeren ikke var mer inkludert. Likevel viste det seg også at dette var påvirket av andre ansatte på arbeidsplassen. Dette kan tolkes som en utfordring for de andre ansatte å ha med arbeidstakeren på sosiale ting. En mulig forklaring kan være at de ville følt et ekstra ansvar for arbeidstakeren om hun for eksempel hadde vært med på et julebord. Ifølge Van den Broeck et al. (2008) er tilhørighet tilfredsstillende om mennesker føler at de er en del av et fellesskap som kan gi nære og intime forhold. Det kan tyde på at en av arbeidstakerne hadde et nært forhold til kontaktpersonen på jobben, og at dette var et nært og gjensidig forhold. Det ble også gitt inntrykk av at arbeidstakeren hadde et godt forhold til arbeidslederen. At hun sjelden var på personalrommet for å spise lunsj med de andre ansatte, kan tyde på at hun ved lunsj ble lite inkludert blant de andre som jobbet på arbeidsplassen. En mulig forklaring kan være at dette hadde vært et ønske fra arbeidstakerens side, uten at dette kom frem. Arbeidstakeren ble imidlertid inkludert i stor grad blant andre som ikke var ansatte. Men er det virkelig slik at en ansatt skal spise lunsj med brukerne, og ikke sammen andre ansatte? Det kan tenkes at dette vil være naturlig i noen situasjoner, men

kanskje ikke fornuftig som en permanent løsning. Dette kan handle om å finne en profesjonell balanse på jobben. Likevel kan det være at arbeidstakeren trivdes i et slikt klima, og at dette var en løsning for å ta hensyn til behov. Dette kan blant annet forankres i det arbeidstakeren nevnte om at hun var glad og syntes det var morsomt med lunsj og pauser. Det kan være slik at ansatte som har en følelse av tilhørighet på arbeidsplassen opplever at de er en del av et lag, der de har frie tøyler til å uttrykke gleder og bekymringer (Van den Broeck et al., 2008). I stor grad ble det uttrykt at to av arbeidstakerne følte en tilhørighet til sin arbeidsplass. De var alltid med på sosiale sammenkomster, og ble behandlet som en vanlig ansatt. Som en arbeidsleder påpekte, ble hun behandlet på lik linje med de andre. Dette kan tyde på at de andre arbeidstakerne i større grad ble inkludert enn det som var tilfellet for en av arbeidstakerne. En mulig forklaring kan være at den ene arbeidstakeren hadde en annen type stilling enn de andre arbeidstakerne. Dette kan trolig ha ført til at hun jobbet mer selvstendig, og det blir vanskelig å sammenligne grad av inkludering blant arbeidstakerne.

Den ene arbeidslederen håpte at arbeidstakeren følte seg en del av arbeidsplassen, bare på en litt annen måte. Hun hadde en annen type stilling, og kunne ikke være med på ting som var taushetsbelagt. Som en diskrepans til dette jobbet en av de andre arbeidstakerne med ting som var taushetsbelagte, og deltok på møter i mye større grad. En mulig forklaring kan være at den ene lederen ikke følte at arbeidstakeren var i stand til å ivareta en taushetsplikt. Med tanke på stillingen hun hadde, kan det derfor tenkes å være mindre relevant å delta på fagrelaterte møter.

Vedrørende sosiale relasjoner var det forskjeller mellom arbeidstakerne. Den ene arbeidstakeren nevnte at hun var sammen med alle når hun var på jobb. Om det var noen hun ofte var sammen med, svarte hun akkurat det samme. Dette kan indikere at hun kanskje ikke hadde en forståelse for spørsmålet. Sosiale relasjoner handler om at to aktører er knyttet til hverandre på grunnlag av gjensidige forventninger og gjentatt interaksjon (Schieffloe, 2015). Hvis en skal følge denne definisjonen, kan det tyde på at alle arbeidstakerne hadde nære relasjoner på jobben. Funnene kan tolkes i retning av at noen av arbeidstakerne hadde dette i større grad, men dette igjen kan knyttes til type arbeidsstilling. Forskning har vist at mennesker med funksjonshemninger kan ha utfordringer med sosiale relasjoner på arbeidsplassen (Chadsey et al., 2001). Mennesker med utviklingshemming kan ha ulike måter å samhandle med andre på, og kan ha utfordringer med kommunikasjon (Chadsey et al., 2001). Amado et al. (2013) kunne vise til ulik forskning om at mennesker med

utviklingshemming ofte kan ha få venner. I denne sammenhengen ble det gitt inntrykk av at alle arbeidstakerne hadde gode relasjoner både på og utenfor arbeidsplassen. To av arbeidstakerne deltok på alt som ble arrangert av arbeidsplassen. En av arbeidstakerne uttrykte stor glede for å være med på sosiale sammenkomster. At hun satt av datoen i flere år i forveien tyder på at det sosiale hadde en stor betydning. Dette kan ses i sammenheng med det å ta lunsj med medarbeidere, delta i spesielle hendelser som bursdagsfeiringer, kan gi mennesker med funksjonshemninger tilgang til utvikling av naturlig støtte, vennskap, høyere livskvalitet og tilfredshet med jobben (Parent, Kregel, Wehman & Metzler, Ref. i Hughes et al., 1998). En annen arbeidstaker nevnte at det var gøy å være med på sosiale ting. Disse funnene kan også samsvare med funnene til Kober og Eggleton (2005), som viser at personer med utviklingshemming som jobber i ordinære settinger, blir mer integrert i samfunnet og at de får en følelse av sosial tilhørighet. Det er også gjort forskning på om sosiale nettverk i tilknytning til ordinært arbeid kan føre til bedre sosial fungering, selvtillit, mental helse og livskvalitet for mennesker med utviklingshemming (Forrester-Jones et al., 2004). Forrester-Jones et al. (2004) konkluderte med at arbeid i seg selv ikke vil garantere sosial inkludering generelt i samfunnet for mennesker med utviklingshemming, men at muligheten var tilstede. I dette prosjektet kan det tyde på at arbeidstakerne fikk utvidet sine sosiale nettverk gjennom arbeidsplassen, både i form av venner og bekjente. Deltakelse i sosiale sammenkomster i regi av arbeidsplassen synes således å styrke det sosiale nettverket. På en annen side kan det også tenkes at det vil bidra til å styrke relasjonene og tilhørigheten til jobben.

Deltakelse i ordinært arbeid sammenlignet med jobb i skjermede virksomheter og dagaktivitetssentre har tidligere vist å ha en positiv effekt på sosial inkludering (Bollingmo, 1997). I vanlige bedrifter viste det seg at mennesker med utviklingshemming som jobbet med mennesker uten funksjonshemninger, deltok i idrettsforeninger tilknyttet jobben, private fester og sosiale aktiviteter etter arbeid (Bollingmo, 1997). Det ble videre antydnet at sunne sosiale relasjoner var å bli invitert til private fester og middager etter arbeidstid. Noen av arbeidstakerne ble invitert til lignende aktiviteter. Med andre ord kan vi si at de hadde sunne sosiale relasjoner på arbeidsplassene. I denne sammenheng kan det også være relevant å nevne at selv om en jobber på vanlige arbeidsplasser, kan det likevel være slik at mennesker med utviklingshemming ikke oppnår høyere nivå av sosial inkludering (Wistow & Schneider, 2003). Det kan være at selv om mennesker med utviklingshemming jobber i ordinær bedrift, kan det likevel forekomme at en ikke blir inkludert på lik linje med de andre ansatte.

4.3 Oppsummering

Funnene pekte i retning av at det å ha en jobb var betydningsfullt. Dette ble uttrykt både av arbeidslederne og arbeidstakerne. Ifølge arbeidslederne ble man en del av samfunnet med å jobbe, og at det bidro til et mer mangfoldig miljø. At arbeidstakerne var glade for å være i arbeid kan knyttes til at de var tilfredse med sin arbeidssituasjon, og det kan ha ført til at de hadde en grunnstemning av glede. Flere av ytringene til arbeidstakerne kunne tolkes i en retning av de trivdes på jobb, og at det hadde en betydning. En av arbeidstakerne var nesten aldri borte fra jobb, og kom ofte på jobb før hun startet. Det viste seg også å være forskjellige grunner for at arbeidstakerne jobbet. En arbeidstaker nevnte penger som en faktor som kan karakteriseres som en ytre form for motivasjon. Motstridende nevnte lederen til denne arbeidstakeren at hun hadde inntrykk av at lønnen ikke var så viktig. De andre arbeidstakerne ga indikasjoner på at de var mer indre motiverte for å arbeide. For eksempel hevdet en arbeidstaker at hun gledet seg til å komme på jobb fordi hun kunne bidra til å gjøre en forskjell. Samtlige av arbeidstakerne var både glade før de begynte på jobb, og mens de var i arbeid. Dette kan igjen knyttes til at de trolig var tilfredse med arbeidsplassen.

Vedrørende autonomi, kompetanse og tilhørighet, virket det som at arbeidstakerne fikk tilfredsstilt behovene til en viss grad. Inntrykket var at de fleste informantene hadde stor grad av selvbestemmelse på jobb. En jobbet etter en liste med arbeidsoppgaver uten tidspress, en annen kunne til tider være sin egen sjef, mens en tredje arbeidstaker hadde en arbeidsliste som hun hadde et dynamisk forhold til. De fleste hadde også selv valgt å jobbe på arbeidsplassen, som kan tyde på at de var «aktører» i eget liv. Det kan også være fornuftig å tenke at det oppstår situasjoner på arbeidsplassen som ikke er tilfredsstillende for autonomi. For eksempel om en arbeidsoppgave er mer kritisk, må dette gjøres selv om det ikke er selvbestemt.

Om behovet for kompetanse virket det som at arbeidstakerne hadde klart å tilpasse seg miljøet på arbeidsplassen. En arbeidsleder nevnte blant annet at de ønsket å bruke sin kompetanse for at arbeidstakeren skulle tilegne seg mer kompetanse. En av arbeidstakerne hadde et mer helhetlig ansvarsområde på jobben, mens to av arbeidstakerne hadde mer spesifikke ansvarsområder. Lederne påpekte også at arbeidstakerne mestret arbeidsoppgavene i stor grad. Flesteparten av tilbakemeldingene arbeidstakerne fikk var i en positiv retning. Det ble gitt flere indikasjoner på at arbeidstakerne følte en tilhørighet til arbeidsplassene. Noen ble imidlertid inkludert i større grad enn andre. En arbeidsleder nevnte at de prøvde å

inkludere arbeidstakeren med å ta hun med på arbeidsoppgaver, og at de sørget for at hun ikke jobbet alene. En annen kunne nevne at hun håpte at arbeidstakeren følte seg som en del av arbeidsplassen, bare på en annen måte. Dette ble knyttet til at hun hadde en annen stilling enn de andre ansatte. Imidlertid var inntrykket at arbeidstakerne hadde gode sosiale relasjoner til andre ansatte. To av arbeidstakerne deltok på alt som ble arrangert av jobben, der de uttrykte at dette var gøy å være med på. En annen arbeidstaker var mindre inkludert på sosiale sammenkomster. Arbeidsleder var usikker på om dette var noe hun hadde lyst til å være med på, likevel ble det reflektert at en ting var å si nei, mens en annen ting var å bli spurt.

4.4 Metodiske utfordringer

I prosjektet har det dukket opp noen metodiske utfordringer som kan ha hatt en påvirkning på resultatene. I avsnittene under blir de ulike utfordringene redegjort.

4.4.1 Utfordringer ved datainnsamling

Etter planen var det ønskelig å intervjuer alle arbeidstakerne alene. En av arbeidstakerne ønsket imidlertid at arbeidslederen skulle være tilstede under intervjuet. Med hensyn til forskningsetikk og som hovedansvarlig for intervjusituasjonen, var det ikke ønskelig å diskutere og skape en potensiell uheldig situasjon. Dette var grunnen til at arbeidstakeren fikk muligheten til å bestemme selv. Spørsmålet er om svarene til denne arbeidstakeren ble farget av at arbeidslederen var tilstede. Det kan tenkes at informanten har følt seg tvunget til å svare i en bestemt retning fordi arbeidsleder var til stede. Likevel ble det ikke gitt noen indikasjoner på at arbeidstakeren ikke var ærlig i svarene som ble gitt. Flere av svarene var i overensstemmelse med svar fra arbeidslederen, og kan derfor tolkes som at arbeidsleders tilstedeværelse ikke hadde så stor betydning.

En av informantene svarte også relativt kort på flere av spørsmålene, og ved noen situasjoner ble det gitt inntrykk av at informanten ikke skjønnte hva som ble etterspurt. I enkelte situasjoner svarte noen av arbeidstakerne ikke på de spørsmålene som ble stilt. Noen begynte dessuten å snakke om andre ting som ikke var relatert til det aktuelle spørsmålet. Det kan tenkes at dette var på grunn av spørsmålsformuleringen. En annen mulig forklaring kan være knyttet til kognitive begrensninger hos mennesker med utviklingshemming. Ifølge Sigstad

(2014) kan det oppstå situasjoner der informantene tror at konkrete svar er forventet av forskeren, og i tillegg kan de være engstelige for å svare feil. Hun nevner også at det kan forekomme et asymmetrisk forhold mellom informanten og forskeren. Jeg var forberedt på at slike dilemmaer kunne forekomme, og derfor ble det på forhånd jobbet for at spørsmålene skulle være enkle og tydelige. Dette var også en av grunnene til at den deltakende observasjonen skulle forekomme før intervjuet med arbeidstakerne. Her ble det tenkt at den deltakende observasjonen kunne bidra til relasjonsbygging, og medvirke til å ufarliggjøre forholdet mellom forskeren og informanten. At en av arbeidstakerne ønsket å bli intervjuet før det ble mulig å foreta noen form for observasjon, førte naturligvis til at det ikke ble bygd en relasjon med informanten før intervjusituasjonen. Likevel var inntrykket at informanten følte seg trygg, og trolig kan det skyldes at arbeidslederen var til stede.

Under intervjusituasjonene forekom det også eksempler på det som ofte blir karakterisert som «ja-siing» (Tøssebro, 1992). Selv om de fleste spørsmålene ikke la til rette for dette, skjedde det ved noen anledninger. Da det ble svart «ja» eller «nei», ble det forsøkt å stille oppfølgingsspørsmål som kunne gi mer utfyllende svar. Likevel ble dette gjort med forsiktighet for å forhindre å tvinge frem svar som potensielt ikke stemte med virkeligheten. Forskningsetisk kan det å tvinge frem bestemte svar bli ansett som feil, særlig med tanke på det Sigstad (2014) nevner om at mennesker med utviklingshemming har respekt for autoriteter. Dalen (2011) nevner at validiteten til data kan styrkes om forskeren klarer å få frem innholdsrike og tykke beskrivelser. Derfor ble det ansett som riktig ved noen situasjoner å stille oppfølgingsspørsmål og parafasere enkelte spørsmål.

4.4.2 Bruk av fjeskort

Den praktiske bruken av fjeskortene fungerte godt. Da kortene ble laget, ble det tatt en subjektiv vurdering i forhold til at fjeskortene skulle hjelpe arbeidstakerne til å assosiere seg til følelser. Derfor ble det tatt utgangspunkt i «smileys» (se vedlegg 5), og grunnen var forankret i egen virkelighetsoppfatning med at de fleste har sannsynligvis et forhold til symbolene som ble benyttet. Alle informantene ytret at de hadde sett «fjesene» før. En utfordring kan være at det kun ble utarbeidet seks ulike fjeskort som viste forskjellige følelser. Med andre ord stod det kun mellom seks valg, og derfor kan det tenkes at følelsene hadde begrensninger innenfor en ramme. Samtidig var det kanskje lettere når det var færre alternativer. For å forhindre at arbeidstakerne følte seg tvunget til å assosiere seg med en

følelse, ble det understreket at de kunne nevne følelser utenfor rammene av kortene. Dette ble gjort for å minimalisere «intervjueffekt», som vil si at jeg som intervjuer har en innvirkning på svarene som blir gitt (Tøssebro, 1992). Et annet dilemma tilknyttet fjeskortene, var at de kunne bli betraktet som «barnslige» av informantene. Etter nøye vurdering ble det likevel besluttet å bruke disse som et verktøy. Grunnen var at de kunne bli brukt som et nyttig hjelpemiddel, og supplement til verbal kommunikasjon, fordi det kan være utfordrende å snakke abstrakt om følelser, og mennesker med utviklingshemming er ikke alltid aldersadekvate (Grøsvik, 2008). Summa summarum, til tross for noen metodiske utfordringer, var fjeskortene et godt verktøy å bruke ved samtale om følelser.

4.4.3 Samtykke fra informantene

Etter det ble opprettet kontakt med arbeidsplassene, ble informasjonsskriv til arbeidsleder og arbeidstaker sendt elektronisk slik at de kunne lese om prosjektet før de tok beslutningen om deltakelse. Da arbeidsplassene ble besøkt, ble det mottatt samtykkeskjemaer fra alle informantene. Likevel ble det gitt inntrykk av at én arbeidsleder ikke hadde satt seg godt inn i informasjonsskrivet. Skrivet inneholdt vesentlig informasjon om prosjektet, og det var derfor nødvendig å gjennomgå dette på nytt for arbeidslederen.

Et av utvalgskriteriene var at arbeidstakerne måtte være samtykkekompetente for å kunne ta del i prosjektet. De måtte kunne lese og forstå innholdet i det letteste informasjonsskrivet. Da arbeidslederne ble spurt om informantene hadde samtykkekompetanse, bekreftet to av arbeidslederne dette. En annen leder ville at et familiemedlem skulle være med å ta beslutningen om deltakelse, og om arbeidstakeren var samtykkekompetent. Under telefonsamtale ble dette bekreftet. Før oppstart av intervjuene med arbeidstakerne, ble de informert på nytt om prosjektet og hva deltakelse innebar. En metodisk utfordring kan være at personer med utviklingshemming kan ha utfordringer med å avgi samtykke med fri vilje, og kan ha vansker med å sette egne grenser (Sigstad, 2014). Videre blir det også nevnt at mennesker med utviklingshemming kan ha utfordringer med å forstå hva deltakelse i forskning innebærer, at det som blir sagt vil bli publisert, analysert, kategorisert og sitert (Sigstad, 2014, s. 191). Derfor ble samtlige av informantene grundig informert før oppstart av intervju, der det blant annet ble informert om at deltakelse var frivillig. De måtte heller ikke svare på spørsmål de ikke ønsket å svare på. Imidlertid var inntrykket at alle informantene forstod hva deltakelse innebar. Til tross for metodiske utfordringer knyttet til å benytte

mennesker med utviklingshemming som informanter i forskning, ble det ansett som forskningsetisk forsvarlig å starte datainnsamling.

4.4.4 Generalisering

En annen svakhet ved studien er at jeg som student ikke har hatt tilgang til særlig sensitiv dokumentasjon som beviser at alle informantene faktisk hadde lett grad av utviklingshemming. Slik sensitiv dokumentasjon har jeg verken lov eller krav til å se. Derfor har vurderingen om informantene har utviklingshemming vært bygget på vurderingen til nøkkelpersoner, arbeidsledere og arbeidstakeren. Det viste seg under datainnsamling at en av arbeidstakerne ikke falt under målgruppen lett grad av utviklingshemming. Hun hadde en annen form for funksjonshemming. Likevel ble det vurdert å ta med denne informanten, fordi informasjonen som kom frem kan bli sett i sammenheng med mennesker med lett grad av utviklingshemming.

Resultatene må tolkes med forsiktighet. Dette er en enkeltstudie som har et lite utvalg med tre arbeidstakere som hovedrespondenter, og tre arbeidsledere. For å styrke generaliserbarheten til funnene, vil det kanskje vært nødvendig med metodetriangulering. For eksempel bruk av både kvalitative og kvantitative metoder. En økning av antall informanter kunne bidratt med flere perspektiver. Likevel følte jeg at det har blitt gitt rike beskrivelser av ulike fenomener av respondentene. Det kunne også vært mer utnyttelse av deltakende observasjon. En kunne eventuelt ha utarbeidet et observasjonsskjema med forhåndsbestemte kategorier. Argumentet mot et slikt skjema var at det hypotetisk kunne vært stigmatiserende. I tillegg ble det ikke ansett som hensiktsmessig, fordi hovedpoenget var å bygge en relasjon med respondentene. Dette prosjektet har dybdebeskrivelser fra seks informanter, og en kan dermed ikke si at det gjelder for en hel populasjon. Likevel kan funnene gir en form for nyansert kunnskap, og kan være gjeldene i lignende situasjoner. Med andre ord kan det som har blitt fortalt av informantene bli gjenkjent for andre i samme situasjon (Befring, 2015). Derfor kan det være rimelig å anta at flere i samme situasjon har lignende betraktninger. Dette prosjektet har fokusert på det Kvale og Brinkmann (2017) hevder om at situasjoner og fenomener er ulike, som har sin indre logikk og struktur.

5 Avslutning

I denne masteroppgaven har hovedfokuset vært rettet mot arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming. Samtidig har arbeidsledere bidratt med supplerende informasjon, som har gitt mer utfyllende data. Vinklingen av prosjektet har handlet om hvilken betydning arbeidsdeltakelse i ordinære bedrifter har for personer med utviklingshemming, samt deres egen opplevelse av livskvalitet. Hovedproblemstilling var derfor utformet slik:

Hvilken betydning har deltakelse i ordinært arbeid for mennesker med lett grad av utviklingshemming og deres opplevelse av egen livskvalitet?

Relatert til hovedproblemstilling ble det utarbeidet tre forskningsspørsmål som skal forsøke å svare på problemstillingen. I dette avsluttende kapitlet vil funnene fra kap. 4. *Analyse og diskusjon* bli forsøkt besvart i lys av forskningsspørsmålene og hovedproblemstilling. Til slutt vil det foreligge en avsluttende refleksjon.

5.1 Forskningsspørsmål

- A) Hvilken betydning har arbeidsdeltakelse i ordinært arbeid for mennesker med lett grad av utviklingshemming?
- B) Hva er det som gir motivasjon i arbeidet for personer med lett grad av utviklingshemming?
- C) På hvilken måte har arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming selvbestemmelse, kompetanse og tilhørighet på jobb?

A) Det var konsensus mellom arbeidslederne om at det var betydningsfullt for arbeidstakerne å være i arbeid, både for samfunnet og for individet. To ledere hevdet at de ble en del av samfunnet med å jobbe. En annen nevnte at det bidro til et mangfoldig miljø på arbeidsplassen med å ha arbeidstakeren med lett grad av utviklingshemming i arbeid. En arbeidsleder merket på en arbeidstaker at jobben ga mening; hun var nesten aldri syk og kom ofte tidligere på jobb. I tillegg ba hun sjelden om ferie. Dette kan tyde på trivsel, og at det hadde en betydning for arbeidstakeren. Alle arbeidstakerne uttrykte glede av å være i arbeid, og de hadde alltid lyst til å gå på jobb. De kunne heller ikke tenkt å jobbet på andre steder.

Disse funnene kan gjenspeile at de var tilfredse med sin arbeidssituasjon, og at arbeidet i seg selv var betydningsfullt.

B) Vedrørende motivasjon var det noen forskjellige funn. En av arbeidstakerne nevnte at grunnen til at hun gikk på jobb var av økonomisk art. Likevel hevdet hun at jobben var spennende, lærerik og morsom. I tillegg ble det påpekt at hun hadde kjedet seg om hun ikke hadde hatt jobben. Arbeidslederen hadde imidlertid inntrykk av at lønnen ikke var så viktig, men var en «påskjønnelse» og «en klapp på skulderen». Dette kan tyde på at det både var indre og ytre motivasjonsfaktorer som hadde en påvirkning på arbeidstakeren. Alle arbeidstakerne hevdet at de var glade både før de dro på jobb og mens de var i arbeid, som trolig betyr at de hadde en indre motivasjon for å jobbe. At de hadde en grunnstemning av glede. To arbeidstakere nevnte at en viktig grunn til å gå på jobb, var å kunne prate med andre mennesker. Dette kan tyde på at arbeidsplassen var en arena som tilrettela for å utfolde seg selv, og kunne være dekkende for behov. En av arbeidstakerne ga indikasjoner på at hun hadde en sterk indre motivasjon for å gå på jobb. Hun hevdet at hun ikke orket å sitte hjemme, og likevel få penger inn på konto. Antydningen til en sterk indre motivasjon ga også en annen arbeidstaker, hun gledet seg hver dag til å gå på jobb, fordi hun kunne gjøre en forskjell. Derfor kan en si at det som gir motivasjon i arbeidet for disse personene, kan være knyttet til økonomisk art, men kan i større grad assosieres med følelser som en indre glede av å ha en jobb, der personlige behov og verdier blir tilfredsstilt.

C) I stor grad ble det uttrykt av både arbeidslederne og arbeidstakere, at de hadde selvbestemmelse på jobb. To arbeidstakere ytret at de hadde fått bestemme selv hvor de skulle jobbe, en annen hadde fått hjelp av et familiemedlem. Relatert til arbeidet var inntrykket således at det ikke var mye press på å utføre arbeidsoppgaver. En leder hevdet at det handlet om å stille åpne spørsmål, og at det var lite kommandering på arbeidsplassen. Vedrørende autonomi på arbeidsplassen, kan det tyde på at arbeidstakerne hadde lite tidspress, der flere kunne prioritere hvilke arbeidsoppgaver som skulle utføres. De fikk ikke bestemme alt, og hadde en leder de skulle forholde seg til. Likevel hadde de fleste selv bestemt hvor de skulle jobbe, og at de til en viss grad kunne påvirke sine arbeidsoppgaver, og ga imidlertid uttrykk for at behovet for selvbestemmelse var tilfredsstilt. Alle arbeidstakerne hadde tilstrekkelig kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene på de ulike arbeidsplassene. De hadde hatt en stor utvikling fra da de kom til hvordan situasjonen var i dag. Trolig hadde arbeidstakerne over tid lært det som var nødvendig for å gjøre en god jobb.

En leder påpekte at de brukte sin kompetanse til å gi arbeidstakeren mer kompetanse. To arbeidstakere hadde en liste med arbeidsoppgaver innenfor en ramme, mens en annen hadde et mer helhetlig ansvar. Arbeidstakerne mestret alle arbeidsoppgavene i stor grad. De fikk også mye ros fra lederne. Tilbakemeldingene de fikk kan være bekreftende for deres opplevelse av kompetanse, og at de fikk en opplevelse av at det de gjorde var godt nok. Derfor kan en tolke at behovet for kompetanse var tilfredsstilt. Måten de hadde kompetanse på, kan trolig være at de hadde en evne til å tilpasse seg miljøet på arbeidsplassen. Med andre ord kan det tolkes som at arbeidstakerne var tilpasningsdyktige i forhold til oppgavene de utførte på arbeidsplassen. De hadde ulike områder som de var ansvarlige for, og noen av områdene var tilpasset til arbeidstakernes kompetanse.

Arbeidstakerne hadde tilhørighet til arbeidsplassene. Resultatene kan tolkes i en retning at noen av arbeidstakerne i større grad ble inkludert blant de andre ansatte enn andre. Noen deltok på alt av sosiale sammenkomster, mens det gjaldt ikke alle. Arbeidstakerne hadde minst en person som de hadde et nært forhold til. En arbeidsleder nevnte at hun håpte at arbeidstakeren følte seg som en del av arbeidsplassen, bare på en litt annen måte. Det å bli inkludert, ha gode sosiale relasjoner og deltakelse på sosiale sammenkomster syntes således å understøtte arbeidstakernes tilhørighet på arbeidsplassene. Kanskje kan det være at behovet for tilhørighet i arbeidssammenheng blir tilfredsstilt, og samtidig gir en følelse av å ta del i noe større enn bare selve arbeidet.

5.2 Konklusjon

I dette prosjektet kan det konkluderes med at arbeidsdeltakelse for arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming har en stor betydning på flere plan. Det skaper en indre glede av å jobbe, en blir en del av samfunnet og bidrar til et mangfoldig miljø. I lys av SDT, peker funnene i en retning at personer med utviklingshemming kan være ytre motivert for å jobbe, men resultatene kan tolkes primært at det er indre motivasjonsfaktorer som er hovedgrunlaget for å gå på jobb.

Vedrørende de grunnleggende psykologiske behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet, virket det imidlertid som at disse var tilfredsstilt. Disse funnene kan ses i sammenheng med Van den Broeck et al. (2016). De nevner at hvis en person opplever tilfredstillende av disse grunnleggende behovene, vil dette føre til mer autonome former for motivasjon, og i tillegg føre til velvære og forbedret mental helse. Noen av arbeidstakerne hadde mye frihet på arbeidsplassen. De fleste hadde selv bestemt hvor de skulle jobbe, og hadde en viss mulighet

til påvirkning av sine arbeidsoppgaver. Inntrykket er derfor at behovet for selvbestemmelse var tilfredsstillt. Alle arbeidstakerne hadde klart å tilpasse seg jobben, slik at de kunne gjøre en god jobb, og de mestret arbeidsoppgavene som de var satt til å gjøre. Dette kan ses i sammenheng med at tilfredstillelse av kompetanse tillater mennesker å tilpasse seg kompliserte og varierende miljøer (Van den Broeck et al., 2010). De positive tilbakemeldingene arbeidstakerne fikk, kan gi en heldig effekt som vil tilfredsstille behovet for kompetanse, og styrke den indre motivasjonen (Ryan & Deci, 2000). Det virket også som at arbeidstakerne hadde tilknytning til arbeidsplassen i mer eller mindre grad. Det å bli inkludert, ha gode sosiale relasjoner og deltakelse på sosiale sammenkomster syntes således å styrke arbeidstakernes tilhørighet på arbeidsplassene. Disse funnene har noe overensstemmelse med resultatene til Akkerman et al. (2018). De fant at oppfyllelse av grunnleggende psykologiske behov hadde en sterk korrelasjon med høyere nivåer av tilfredshet med jobben. I en tidligere studie av Akkerman et al. (2014) ble det forsket på mennesker med utviklingshemming, og hvilke temaer som var vesentlige for deres jobbtilfredshet i både skjermede og integrerte arbeidssettinger. Flere av de ni temaene som ble identifisert i studien, kan ses i tilknytning med de behovene som eksplisitt er nevnt i SDT. De temaene som blir siktet til, og som kan ha sammenheng med SDT, er «oppfattet autonomi» (autonomi), «mulighet for å bruke kompetanse» (kompetanse), og «sosiale relasjoner på jobben» (tilhørighet) og «mottatt støtte» (kompetanse og tilhørighet).

Funnene i dette prosjektet viser at arbeidsdeltakelse kan ha hatt en innvirkning på arbeidstakernes opplevelse av livskvalitet. Den tydelige utstrålingen av glede, og stoltheten ved å ha arbeid, ble av alle informantene demonstrert under intervju og observasjon. En grunnstemning av glede, og at deres vurderinger, tanker, opplevelser og følelser var i en positiv retning, kan tyde på at deres opplevde livskvalitet var bedre på grunn av arbeid. På den andre siden, kan en si at hvis de kognitive og affektive opplevelsene hadde vært i en negativ retning, kunne en sagt at livskvaliteten hadde vært lavere. Det ble gitt sterke indikasjoner på at opplevelsene de hadde, ikke var i en negativ retning. For eksempel nevnte to arbeidstakere at de ikke hadde klart bare å sitte hjemme, og en nevnte at hun hadde hatt et problem om hun ikke hadde hatt jobben, og at hun hadde vært sint. Derfor kan disse betraktningene tolkes som at arbeidstakernes opplevde livskvalitet hadde vært lavere om de ikke hadde hatt arbeid.

Deltakelse i arbeid har vist seg å bidra til å forbedre eller opprettholde livskvalitet og velvære (Waddell & Burton, 2006). Ifølge Lau (2011) er det tilnærmet udiskutabelt at arbeid har betydning for menneskers livskvalitet. Denne studien understøtter dette. Deltakelse i ordinært arbeid for mennesker med lett grad av utviklingshemming, kan være betydningsfullt på flere måter, og kan bidra til opplevelse av høyere livskvalitet. Objektivt kan en også i denne sammenheng nevne at arbeid som fenomen, kan ha flere ulike aspekter (Frøyland & Spjelkavik, 2014). Arbeid kan være ødeleggende og føre til dårlig helse, men likevel finnes det mye dokumentasjon på at arbeid fører til tilhørighet, personlig utvikling, livsglede, sosialisering og status (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 19). En del av den sistnevnte dokumentasjonen syntes således også å komme frem i denne studien.

5.3 Avsluttende refleksjon

I konklusjonen blir det forsøkt å knytte resultatene opp mot hovedproblemstilling og forskningsspørsmål. Resultatene gir positive indikasjoner på at deltakelse i ordinært arbeid er betydningsfullt for mennesker med lett grad av utviklingshemming, og at deres opplevde livskvalitet er høyere når de er i arbeid. Imidlertid var det overordnede inntrykket at tilfredsstillelse av motivasjon og de grunnleggende psykologiske behovene som autonomi, kompetanse og tilhørighet ga arbeidstakerne en glede av å være i arbeid. Dette er disse fenomenene og perspektivene prosjektet har belyst, og en må derfor ikke se bort ifra at det også kan være andre aspekter som kan ha bidratt til deres opplevelse, som ikke har hatt fokus her.

Det har oppstått noen metodiske utfordringer som kan være en trussel for de endelige resultatene. Etter egne erfaringer vedrørende kommunikasjon med personer med utviklingshemming, og etter råd fra veileder var jeg likevel innstilt på at slike utfordringer kunne forekomme. Derfor ble det jobbet for å minimere utfordringer med å forsøke å være godt forberedt til datainnsamling. Dette var også en av grunnene til at det var ønskelig med å intervju arbeidsledere, og samtidig benytte alternative former for datainnsamling som for eksempel bruk av fjeskort.

5.3.1 Veien videre

En potensiell annen metodisk fremgangsmåte, kunne vært å lage en problemstilling som kunne sammenlignet svarene mellom mennesker med utviklingshemming som er i ordinære bedrifter/VTA-O med de som jobber i skjermede virksomheter. En annen mulighet kunne vært å gjennomføre den samme studien på personer med lett grad av utviklingshemming som har vanlig/normal tariff lønn. Forskningsetisk kan dette være noe problematisk med tanke på at populasjonen er relativt liten, og det kan derfor gi utfordringer knyttet til anonymisering og konfidensialitet.

Det som kunne vært særlig dagsaktuelt og interessant å se nærmere på, er hvordan automatisering påvirker arbeidsoppgavene og fremtiden til mennesker med utviklingshemming. Vi lever nå i en tidsalder som blir karakterisert som en «datamaskinalder», der ufaglærte erstattes med maskiner og roboter som kun trenger service fra en mindre arbeidsstyrke som har spesifikke ferdigheter (Owren & Helmersen, 2018). Gapet mellom kunnskapsnivå og forutsetningene til mennesker med utviklingshemming blir stadig større (NOU 2016: 17, 2016). Hvordan skal vi som samfunn klare å omstille oss fra at jobber blir erstattet med automatiske prosesser, og vil dette ha en påvirkning på arbeidsmulighetene til mennesker med utviklingshemming?

Litteraturliste

- Akkerman, A., Janssen, C. G. C., Kef, S., & Meininger, H. P. (2014). Perspectives of Employees with Intellectual Disabilities on Themes Relevant to Their Job Satisfaction. An Explorative Study Using Photovoice. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27(6), 542-554. DOI: 10.1111/jar.12092
- Akkerman, A. Kef, S. & Meininger, H. P. (2018) Job satisfaction of people with intellectual disabilities: the role of basic psychological need fulfillment and workplace participation. *Disability and Rehabilitation*, 40(10), 1192-1199. DOI: 10.1080/09638288.2017.1294205
- Amado, A. N., Stancliffe, R. J., McCarron, M. & McCallion, P. (2013). Social Inclusion and Community Participation of Individuals with Intellectual/Developmental Disabilities. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 51(5), 360-375. DOI: 10.1352/1934-9556-51.5.360
- American Association on Intellectual Developmental Disabilities. (2010). *Intellectual disability: Definition, classification, and systems of supports* (11. utg.). Washington, DC: AAIDD.
- Andresen, M. E. (2014). Arbeid. I *Store norske leksikon*. Hentet 05.02.19 fra <https://snl.no/arbeid>
- Andrews, A. & Rose, J. L. (2010). A Preliminary Investigation of Factors Affecting Employment Motivation in People with Intellectual Disabilities. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(4), 239-44. DOI: 10.1111/j.1741-1130.2010.00272.x
- Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (LOV-2005-06-17-62). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Barne-, Likestillings- og Inkluderingsdepartementet. (2013). Konvensjonen om rettigheter til mennesker med nedsatt funksjonsevne. Hentet fra https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/sla/funk/konvensjon_web.pdf
- Befring, E. (2015). *Forskningsmetoder i utdanningsvitenskap*. Oslo: Cappelen Damm as
- Bjørnrå, T. (2008). Selvbestemmelse og hjelp til selvbestemmelse. T. Bjørnrå, W. Guneriussen, & V. Sommerbakk (Red.). *Utviklingshemning, autonomi og avhengighet* (s.116-134). Oslo: Universitetsforlaget.

- Blick, R. N., Litz, K. S., Thornhill, M. G., & Goreczny, A. J. (2016). Do inclusive work environments matter? Effects of community-integrated employment on quality of life for individuals with intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities, 53-54*, 358-366. DOI: 10.1016/j.ridd.2016.02.015
- Bollingmo, G. (1997). Survey of employment services and vocational outcomes for individuals with mental retardation in Norway. *Journal of Vocational Rehabilitation, 8*(3), 269-283. Hentet fra <https://content-iospress-com.ezproxy.uio.no/download/journal-of-vocational-rehabilitation/jvr8-3-08?id=journal-of-vocational-rehabilitation%2Fjvr8-3-08>
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77-101. DOI: 10.1191/1478088706qp063oa
- Chadsey, J. Beyer, S. Felce, D. & Emerson, E. (2001) Social Relationships in the Workplace. *Mental Retardation and Developmental Disabilities Research Reviews, 7*(2), 128-33. DOI: 10.1002/mrdd.1018
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode - en kvalitativ tilnærming* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Deci, E. & Ryan, R. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227-268. DOI: 10.1207/S15327965PL1104_01
- Deci, E. (2004). Promoting intrinsic motivation and self-determination in people with mental retardation. *Personality And Motivational Systems In Mental Retardation, 28*, 1-29. DOI: 10.1016/S0074-7750(04)28001-6
- Deci, E. & Ryan, R. M. (2015). Self-Determination Theory. I *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (2. Utg). s. 486-491. DOI: 10.1016/B978-0-08-097086-8.26036-4
- Direktoratet for e-helse. (2018). *ICD-10 Den internasjonale statistiske klassifikasjonen av sykdommer og beslektede helseproblemer 2018*. Hentet fra <https://ehelse.no/Documents/Helsefaglig%20kodeverk/ICD-10%20-%202018.pdf>
- Dysvik, A., Kuvaas, B., & Gagné, M. (2013). An investigation of the unique, synergistic and balanced relationships between basic psychological needs and intrinsic motivation. *Journal of Applied Social Psychology, 43*(5), 1050-1064. DOI: 10.1111/jasp.12068
- Ellingsen, K. E. (2007). Hvem sine valg og verdier? I K. E. Ellingsen (Red.). *Selvbestemmelse. Egne og andres valg og verdier* (s. 25-36). Oslo: Universitetsforlaget

- Ellingsen, K. E. (2011). Nederst ved enden av bordet? Om utviklingshemmedes deltakelse i arbeidslivet. *Fontene forskning*, 2(11), 4-19. Hentet fra <http://fonteneforskning.no/pdf-15.26386.0.3.ce99aed1db>
- Forrester-Jones, R., Jones, S., Heason, S. & DiTerlizzi, M. (2004). Supported Employment: A Route to Social Networks. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 17(3), 199-208. DOI: 10.1111/j.1468-3148.2004.00199.x
- Frøyland, K & Spjelkavik, Ø. (2014). Inkluderingskompetanse- Et integrert perspektiv. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.). *Inkluderingskompetanse : Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 18-31). Oslo: Gyldendal akademisk
- Gagné, M. & Deci, E. L. (2005) Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behaviour*, 26(4), 331-362. DOI: 10.1002/job.322
- Grøsvik, K. (2008). 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.
- Hall, E. (2010). Spaces of Social Inclusion and Belonging for People with Intellectual Disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 54(1) 48-57. DOI: 10.1111/j.1365-2788.2009.01237.x
- Hughes, C., Kim, J. & Hwang, B. (1998). Assessing social integration in employment settings: Current knowledge and future directions. *American Journal on Mental Retardation*, 103(2), 173–185. Doi:10.1352/0895-8017 (1998)103,0173: ASIIES.2.0.CO;2
- Jiranek, D. & Kirby, N. (1990). The Job Satisfaction and/or Psychological Well Being of Adult with an Intellectual Disability and Nondisabled Young Adults in either Sheltered Employment, Competitive Employment or Unemployment. *Australia and New Zealand Journal of Developmental Disabilities*, 16(2), 133-146. DOI: 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.
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (4. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Kober, R. & Eggleton, I. (2005). The effects of different types of employment on quality of life. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49, 756–760. DOI: 10.1111/j.1365-2788.2005.00746.x

- Kocman, A. & Weber, G. (2016). Job Satisfaction, Quality of Work Life and Work Motivation in Employees with Intellectual Disability: A Systematic Review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), 1-22. DOI: 10.1111/jar.12319
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2017). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Larson, S. A., Ryan, A., Salmi, P., Smith, D. & Wuorio, A. (2012). *Residential services for persons with developmental disabilities: Status and trends through 2010*. Hentet fra <https://rtc.umn.edu/docs/RISP2010.pdf>
- Lau, B. (2011). Arbeid. I S. Næss, T. Moum, J. Eriksen (Red.). *Livskvalitet: Forskning om det gode liv* (s. 214-225). Bergen: Fagbokforlaget
- Luecking, R. G. & D'Agati A. D. (2017). Work and Employment for People with Intellectual and Developmental Disabilities. I Wehmeyer, M. L., Brown, I., Percy, M., Shogren, K. A., & Fung, W. L. A. *A Comprehensive guide to Intellectual & Developmental Disabilities* (s.557-568). (2. utg.). Baltimore, London, Sydney: Brookes Publishing.
- Lysvik, L. S. (2007). *Metodiske utfordringer ved intervju av utviklingshemmede: Eksemplifisert gjennom en narrativ studie fra intervjuer med utviklingshemmede*. Hentet fra: http://files.zite3.com/data/files/173/12/0/HT17_Leif_Lysvik.pdf
- Maxwell, J. (2013). *Qualitative Research Design. An Interactive Approach* (3. utg.). London: SAGE
- NAKU. (2016, 26. april). Ordinært arbeid: forskning. Hentet fra: <https://naku.no/kunnskapsbanken/ordin%C3%A6rt-arbeid-forskning>
- NESH. (2016). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnskunnskap, jus og humaniora*. Oslo: Oktan Oslo AS
- Norsk Forbund for Utviklingshemmede. (2008, 15. oktober). Veier til arbeid for alle. Hentet fra <http://www.nfunorge.org/contentassets/1c314c43626145c880e6c87d4f8ad241/nfus-temahefte-om-arbeid---veier-til-arbeid-for-alle.pdf>
- NOU 2016: 17. (2016). *På lik linje. Åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemming*. Hentet fra

- <https://www.regjeringen.no/contentassets/b0baf226586543ada7c530b4482678b8/no/pdfs/nou201620160017000dddpdfs.pdf>
- Næss, S. (2001). *Livskvalitet som psykisk velvære* (NOVA Rapport 3/01). Hentet fra http://www.nova.no/asset/2749/1/2749_1.pdf
- Næss, S. (2006). Livskvalitet og lykke ; er livskvalitet og lykke det samme? Bruker norske samfunnsforskere de to ordene på samme måte? *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 43(4), 353-355. Hentet fra <https://psykologtidsskriftet.no/fagessay/2006/04/livskvalitet-og-lykke>
- Næss, S. (2011). Språkbruk, definisjoner. I S. Næss, T. Moum, J. Eriksen (Red.). *Livskvalitet: Forskning om det gode liv* (s. 15-47). Bergen: Fagbokforlaget
- Olsen, T. (2009). *Versjoner av arbeid: Dagaktivitet og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen* (Doktoravhandling, Uppsala Universitet). Hentet fra <http://uu.diva-portal.org/smash/get/diva2:173129/FULLTEXT01>
- Oswald, A. (1997). Happiness and Economic Performance. *The Economic Journal*, 107(445), 1815-1831. DOI: 10.1111/j.1468-0297.1997.tb00085.x
- Owren, T. & Helmersen, M. (2018). Coping with work: Redefining relations between work life and society. I H. C. Garmann Johnsen, H. Holtskog & R. Ennals (red.). *Coping with the Future: Rethinking Assumptions for Society, Business and Work* (s.234-257). London and New York: Routledge
- Rapley, M. (2003). *Quality of life research : A critical introduction*. London: Sage.
- Reinertsen, S. (2012). *Nasjonal tilstandsrapport over arbeids- og aktivitetssituasjonen blant personer med psykisk utviklingshemming* (NAKU Rapport 06/12). Hentet fra https://naku.no/sites/default/files/NAKU_Tilstandsrapport2012_0.pdf
- Rimmerman, A. (2013). *Social Inclusion of People with Disabilities: National and international perspectives*. Hentet fra <https://www-cambridge-org.ezproxy.uio.no/core/books/social-inclusion-of-people-with-disabilities/51BBD893CF95F6DBF2538F9C82390322>
- Ryan, R. M. & Deci, E. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist Association*, 55 (1), 68-78. DOI: 10.1037/0003-066X.55.1.68
- Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervju- fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget.

- Schieffloe, P. (2015). *Sosiale landskap og sosial kapital : Nettverk og nettverksforskning* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget
- Sheldon, K. M., Turban, D. B., Brown, K. G., Barrick, M. R. & Judge, T. A. (2003). Applying Self-Determination Theory to Organizational Research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 358-393. Hentet fra <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.721.2662&rep=rep1&type=pdf>
- Sigstad, H. M. H. (2014). Characteristic Interviews, Different Strategies: Methodological Challenges in Qualitative Interviewing Among Respondents with Mild Intellectual Disabilities. *Journal of Intellectual Disabilities*, 18(2), 188–202. DOI: 10.1177/1744629514523159.
- Sigstad, H. M. H. & Garrels, V. (2017). Facilitating qualitative research interviews for respondents with intellectual disability. *European Journal of Special Needs Education*, 33(5), 692-706. DOI: 10.1080/08856257.2017.1413802
- Tanggaard, L. & Brinkmann, S. (2010). 1. Interviewet: Samtalen som forskningsmetode. I S. Brinkmann & L. Tanggaard (Red.). *Kvalitative metoder: en grundbog* (s. 29-54). København: Hans Reitzels Forlag
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse : En innføring i kvalitativ metode* (4. utg.). Bergen: Fagbokforlaget
- Tøssebro, J. (1992). *Institusjonsliv i velferdsstaten : Levekår under HVPU*. Oslo: Ad notam Gyldendal.
- Utdanningsdirektoratet. (2016, 18. mai). Å forstå kompetanse. Hentet 03. mai 2019 fra <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/forsta-kompetanse/>
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M. & De Witte, H. (2008). Self-determination theory: A theoretical and empirical overview in occupational health psychology. I *Occupational health psychology: European perspectives on research, education, and practice*. (Vol. 3, s. 63-88). Nottingham University Press: Nottingham. Hentet fra: <https://lirias.kuleuven.be/retrieve/41503>
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B. & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction Scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 981-1002. DOI: 10.1348/096317909X481382

- Van Den Broeck, A., Ferris, D., Chang, C. & Rosen, C. (2016). A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42(5), 1195-1229. DOI: 10.1177/0149206316632058
- Waddell, G. & Burton, A. (2006). *Is work good for your health and well-being?* London: TSO
- Wehmeyer, M. L. (1994). Employment Status and Perceptions of Control of Adults with Cognitive and Developmental Disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 15(2), 119-31. DOI: 10.1016/0891-4222(94)90017-5
- Wehmeyer, M. L. (2005). Self-Determination and Individuals with Severe Disabilities: Re-Examining Meanings and Misinterpretations. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 30(3): 113-120. DOI: 10.2511/rpsd.30.3.113
- Wehmeyer, M. L., Parent, W., Lattimore, J., Obremski, S., Poston, D. & Rousso, H. (2009). Promoting Self-Determination and Self-Directed Employment Planning for Young Women With Disabilities. *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation*, 8(3-4), 117-131. DOI: 10.1080/15367100903200429
- Wendelborg, C. Kittelsaa, A. M. & Wik, S. E. (2017). *Overgang skole og arbeidsliv for elever med utviklingshemming* (NTNU Rapport 11/17). Hentet fra <https://samforsk.no/Publikasjoner/2017/Overgang%20skole%20arbeidsliv%20WEB.pdf>
- White, R. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66(5), 279-333. DOI: 10.1037/h0040934
- WHO. (2002 01. Mars). Towards a Common Language for Functioning, Disability and Health. Hentet fra <https://www.who.int/classifications/icf/icfbeginnersguide.pdf>
- Wistow, R. & Schneider, J. (2003). Users' Views on Supported Employment and Social Inclusion: A Qualitative Study of 30 People in Work 1. *British Journal of Learning Disabilities*, 31(4), 166-173. DOI: 10.1111/j.1468-3156.2003.00253.x

Vedlegg/ Appendiks

Vedlegg 1: Intervjuguide: Arbeidstaker

Vedlegg 2: Intervjuguide: Arbeidsleder

Vedlegg 3: Lettlest informasjonsskriv arbeidstaker

Vedlegg 4: Informasjonsskriv arbeidsleder

Vedlegg 5: Fjeskort

Vedlegg 6: Godkjennelse NSD

Vedlegg 7: Underskrift fra datahåndteringsplan

Vedlegg 1: Intervjuguide arbeidstaker

1) Oppstart

- A) Presentasjon av meg selv, fortelle om prosjektet på nytt, om hvordan prosjektet skal foregå og informantens rolle.
- B) Få muntlig samtykke.
- C) Avtale om når vi skal ta pause.
- D) Hvis det er spørsmål som du ikke ønsker å svare på er det helt greit
- E) Vi kjenner ikke hverandre særlig godt, kan du fortelle litt om deg selv slik at vi kan bli bedre kjent?

2) Konkret om arbeidet

- A) Kan du fortelle litt om jobben din?
Kan du fortelle om en dag på jobben- fra du kommer om morgenen til du går hjem om ettermiddagen?
- B) Hvordan kommer du deg vanligvis til og fra jobb?
Hva tenker du rundt dette? Tar det mye tid?
(Hvis buss/tog) Hvem betaler for billettene? Får du noe støtte?
- C) Har du selv valgt å jobbe på X? (**Fokus**)
Kunne du jobbet på andre steder om du hadde hatt lyst?
Fikk du velge selv hvor du skulle jobbe?
- D) Hvor mange dager/timer i uka jobber du?
Hvis du kunne valgt selv, hvor mye ville du ha jobbet? (Timer/dager?)

3) Betydning av arbeid

- A) Hvilke arbeidsoppgaver har du på X?
Hvordan har du fått opplæring?
Har du noe behov for hjelp? (ja: Hvem hjelper?)
Hva gjør du hvis du trenger hjelp?
Hvem hjelper deg?
Hva synes du om å få hjelp?
Hender det at du hjelper andre?

Intervjuer tar frem fjeskort som inneholder følelser, og lar informanten peke samtidig som de skal si og forklare rundt følelsen verbalt. Fortelle grundig om hvordan dette skal brukes.

- B) (Fjeskort spm.) Hva liker du å gjøre på jobben? (**Fokus**)
- C) hva syns du er vanskelig å gjøre på jobb?
- D) (Fjeskort spm.) Hvilke arbeidsoppgaver syns du er kjedelige?
- E) (Fjeskort spm.) Hender det at du ikke har lyst til å gå på jobb? (**Fokus**)
Hva gjør du da?

4) Ordinært arbeid/ VTA-O

- A) Hva tenker du om at du har denne jobben? (**Fokus**)
- B) Kan du fortelle litt om hvordan du fikk jobben?
Har du fått noe hjelp/støtte? (*Verge/foresatte, VGS, NAV, PPT, andre?*)
Hva hadde du gjort hvis du ikke hadde hatt denne jobben?
Kan du prøve å forklare hva jobben din betyr for deg? (**Fokus**)
- C) Har du jobbet på et annet sted før du kom hit?
(*Hvis ja: Hvor jobbet du da?*)
(*Hvis nei: Hvorfor har du ikke jobbet?*)
Hva syns du om å ikke jobbe?

5) Motivasjon for jobb

- A) (*Ytre motivasjon*) **Fokus**
Har du arbeidskontrakt?
Får du noen goder/fordeler får du av å jobbe her?
Får du lønn?
(*Hvis ja: Hvem er det som betaler denne lønnen? Hva betyr lønn for deg?*)
(*Hvis nei: Hva tenker du om at du ikke får lønn?*)
- B) (*Indre motivasjon*) **Fokus**
Hva er grunnen til at du går på jobb?
Hvilke tilbakemeldinger (*ros/ris*) får du når du er på jobb?
(*Fjerskort spm.*) Hvilken følelse har du «inni deg» før du drar på jobb?
(*Fjerskort spm.*) Hvilken følelse har du «inni deg» når du er på jobb?
(*Fjerskort spm.*) Hvilken følelse har du «inni deg» etter du er ferdig på jobb?

6) Mulighet til å påvirke arbeidet

- A) Hva er det du får bestemme selv på jobben?
(*fjerskort spm.*) Hva føler du når du får bestemme selv?

7) Sosial inkludering

- A) Hvilke ansatte er du mye sammen med når du er på jobb?
Hvilke arbeidsoppgaver gjør du sammen med andre?
Møter du noen ansatte på fritiden?
Har dere noe julebord eller sommerfester?
Pleier du å være med på sosiale sammenkomster? (**fokus**)
- B) Kan dere ta pauser når dere vil?
Når spiser du lunsj? Hvem spiser du sammen med?

Har du pauser alene eller med andre?
Hva gjør du når du har pauser?
(Fjeskort spm.) Hva betyr pauser for deg?

- C) Har du noen venner du jobber sammen med?
(Hvis ja: Føler du at du har fått flere venner etter at du begynte å jobbe på X?)
Hva gjør du og vennene dine når dere er sammen?
- D) Pleier du å være med på noen møter? (ja: hva gjør dere da?)
Sier du noe under møtene? Hvorfor (ikke)?

8) Fremtidsperspektiver

- A) Hva er dine tanker om fremtiden? Er det noe du har lyst til å gjøre?
Setter du opp noen mål sammen med leder/foresatte for å kunne gjøre det du har lyst til i fremtiden?
- B) Hvor ser du for deg at du vil jobbe om 2 år? om 5 år?
- C) (Vi ser for oss et eksempel) Hvis du kunne jobbet hvor som helst, hvor ville du jobbet da? Hvilken stilling ville du hatt?

9) Avslutning

- A) Oppsummering av det som har blitt sagt

Tusen takk for at du tok deg tid!

Vedlegg 2:

Intervjuguide arbeidsleder

1) Oppstart

- A) Presentasjon av meg selv
- B) Informere om båndopptaker
- C) Få muntlig samtykke
- D) Fortelle om prosjektet, hensikten, innholdet og fortelle kort hvorfor jeg har behov for å snakke med arbeidsleder
- E) Hvis det er spørsmål som du ikke ønsker å svare på er det helt greit

2) Kort om arbeidsplassen

- A) Fortell kort om arbeidsplassen, hvor mange ansatte og hva består arbeidsoppgavene i?
- B) Hvilke generelle verdier eller mål jobber dere mot på denne arbeidsplassen?

3) Om arbeidstaker

- A) Hvordan ble X ansatt?
Får dere noe støtte av å ha X i arbeid?
Får dere noen oppfølging (*eks: fra NAV?*)
På hvilken måte har dette en betydning for deres tilrettelegging?
- B) Hvor lenge har X jobbet på arbeidsplassen?
Hvordan var det første gangen X kom til denne bedriften? Hvordan var det da sammenlignet hvordan det er nå? (*Eks. Selvstendighet*)

4) Konkret om arbeidet

- A) Hvilken betydning tror du det har for X å være på denne arbeidsplassen? (**Fokus**)
- B) I hvilken grad gjør X en nødvendig jobb for arbeidsstedet?
- C) Hvilke ansvarsområder har X på denne arbeidsplassen?
- D) Hvilke styrker viser arbeidstaker når X er på jobb? (**Fokus**)

5) Mulighet til å påvirke arbeidet

- A) I hvilken grad har arbeidstakeren mulighet til selv å påvirke sine arbeidsoppgaver?
(*Eks: prioritere når oppgaver skal utføres*)
- B) Legger dere opp til situasjoner der X kan få bestemme selv?
(*Ja: Hvilke situasjoner er dette?*)
Hvordan takler X å ta egne beslutninger?

- C) Jobber dere for at X skal nå noen spesifikke mål med arbeidet sitt?
Hvem er det som setter disse målene? (eks: *Arbeidstaker, leder, foresatte/verge, NAV osv.*)

6) Motivasjon for jobb

- A) (*Indre motivasjon*)
I hvilken grad mestrer X arbeidsoppgavene som blir gjort?
Hvilke arbeidsoppgaver løser X godt?
Hvilke arbeidsoppgaver blir utfordrende? (*Hvordan løser dere dette?*)
På hvilken måte tilpasser dere oppgavene slik at de blir gjennomførbare?
Gir dere noen konstruktive tilbakemeldinger på arbeidet som blir gjort?
- B) (*Ytre motivasjon*)
Får X noen lønn for arbeidet?
Hva tenker du om belønningen X får av å jobbe her?
Hva slags type arbeidskontrakt har X?

7) Sosial inkludering

- A) Hva gjør dere på jobb for å bygge sosiale relasjoner mellom ansatte?
Hvilke relasjoner føler du at X har til de andre ansatte? (**Fokus**)
- B) Hvilke sosiale sammenkomster legger dere til rette for utenom arbeidstid?
Hvordan fungerer dette?
- C) Vet du om X er sammen med andre ansatte på fritiden?
Har X fått noen venner av å jobbe på denne arbeidsplassen?
- D) Får du inntrykk av at X føler seg som en del av arbeidsplassen?
Hvordan merker du dette?
- E) Hva gjør dere på jobb for at X skal føle seg inkludert?
Deltar X i møter?
- F) Hvordan foregår pauser/lunsj?
Har de ansatte pauser/lunsj samtidig?
Har dere noe form for pauseaktivitet?

8) Fremtidsperspektiver

- A) Hvilke fremtidsmuligheter ser du for deg at X har på denne arbeidsplassen? (**Fokus**)
(*Hvis arbeidstaker er på tiltak*) Tror du det vil være muligheter for at X kan bli ansatt med ordinær lønn og ordinær arbeidskontrakt?
Takk for at du tok deg tid!

Vedlegg 3: Lettlest informasjonsskriv arbeidstaker



”Arbeidstakere med utviklingshemming i det ordinære arbeidslivet” – Et forskningsprosjekt

Vil du bli intervjuet og observert?

Jeg heter Martin. Jeg er student på Universitetet i Oslo. Jeg skal skrive oppgave om arbeidstakere som har utviklingshemming og som er i vanlig jobb. Jeg vil gjerne ha deg med 😊

Oppgaven handler om hva det betyr for mennesker med utviklingshemming å ha jobb. Jeg vil gjerne vite hva du er glad i å drive med på jobb. Dine meninger, følelser, tanker og erfaringer er viktig for meg. Jeg ønsker å komme på besøk, der jeg vil observere og se hva du gjør når du er på jobb. Når jeg er på besøk avtaler vi en dag jeg kan komme tilbake å intervjuer deg, der vi vil ha en samtale om deg og jobben. Alt du forteller meg er hemmelig. Det er kun meg og min veileder Hanne Marie Høybråten Sigstad som vil ha tilgang på hva som blir sagt og gjort. Vi vil ikke fortelle andre om det du forteller.

For at jeg skal huske alt, vil det bli tatt notater og lydopptak av samtalen. Når prosjektet avsluttes 31. mai vil lydopptaket og din personlige informasjon bli slettet.

Jeg kommer også til å ha samtale med din arbeidsleder. Da kan arbeidsleder også fortelle litt om jobben din og hva du gjør.

Det er frivillig å være med. Du får lov til å trekke deg om du ønsker. Du trenger ikke å fortelle hvorfor. Bare gi beskjed.

Siden dette er et forskningsprosjekt, og jeg skal samle inn personlig informasjon om deg har du noen rettigheter:

- **Innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,**
- **Å få rettet personopplysninger om deg,**
- **Få slettet personopplysninger om deg,**
- **Få utlevert en kopi av dine personopplysninger**
- **Å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.**

Dine personopplysninger vil bli slettet ved prosjektslutt 31. mai 2019.

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

Hvis du ønsker å være med kan du skrive navnet ditt på neste side, og gi lappen til arbeidslederen din. Kontakt meg gjerne på telefon eller mail om du har spørsmål.

Med vennlig hilsen,
Martin Rynning

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Student: Martin Rynning
Telefon: 91331917
Mail: martiryn@student.uv.uio.no
- Veileder: Hanne Marie Høybråten Sigstad
Telefon: +47-22858127
Mail: h.m.h.sigstad@isp.uio.no
- Personvernombud UiO: Maren Magnus Voll
Mail: personvernombud.uio.no
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS
Email: personverntjenester@nsd.no
Telefon: 55 58 21 17.

Samtykke

JA! Jeg vil bli intervjuet og observert.

Jeg har lest informasjonen minst to (2) ganger. Jeg vet at jeg kan trekke meg når som helst uten å si grunnen.

→

(NAVN OG DATO)

Vedlegg 4: Informasjonsskriv arbeidsleder

”Arbeidstakere med utviklingshemming i det ordinære arbeidslivet” – Et forskningsprosjekt

Mitt navn er Martin Rynning, jeg studerer ved Universitetet i Oslo der jeg tar mastergrad i spesialpedagogikk med fordypning i utviklingshemming. Jeg skal i det neste halvåret skrive masteroppgave der formålet med oppgaven er å belyse hva arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming sier om det å jobbe i det ordinære arbeidslivet. Studien vil handle om arbeidstakeres egne erfaringer der de skal ha muligheten til å kunne komme med opplevelser, følelser, meninger og tanker om det å ha et ordinært arbeid. Institutt for spesialpedagogikk ved Universitetet i Oslo er ansvarlige for prosjektet.

Hovedfokuset i prosjektet er rettet mot arbeidstakere, men jeg vil også ha en kort samtale med deg som arbeidsleder. Dette intervjuet vil handle om arbeidstakerens deltakelse i bedriften. Jeg ønsker å be deg om å videreformidle et lettlest informasjonsskriv til arbeidstaker (se vedlegg), og å delta i et kort intervju. Jeg ønsker i forkant av intervju å besøke bedriften for å bli kjent med arbeidsplassen, og de som skal delta. Det er også ønskelig å observere arbeidstaker der h*n utfører arbeidsoppgaver. Spesifikt ønsker jeg ved første besøk å bli kjent, observere arbeidstaker og intervju arbeidsleder. Deretter planlegger vi tidspunkt i fellesskap slik at jeg kan komme tilbake og gjennomføre intervju av arbeidstaker.

Om arbeidstaker ønsker å delta er det viktig at arbeidsleder understreker at deltakelse er frivillig, og at det er mulig å trekke seg når som helst uten grunn.

For å være med på prosjektet må begge parter skrive under på hvert sitt samtykkeskjema, og dette bekreftes på mail eller telefon innen 18.02.19. Jeg samler inn samtykkeskjema når jeg kommer på besøk.

Hva innebærer det for deg å delta?

For å samle inn informasjon vil jeg benytte intervju som metode. Intervjuet vil i hovedsak omhandle din arbeidstaker med utviklingshemming. Informasjonen du gir vil registreres med hjelp av lydopptaker og notater.

- Hvis du velger å være med i prosjektet, innebærer det at du deltar i et kort intervju. Det vil ta ca. 30 minutter.
- Det skal intervjues 3-5 hovedinformanter fra ulike ordinære arbeidsplasser samt deres arbeidsledere.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke deg uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til de formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- De eneste som vil ha tilgang til datamaterialet er meg som student Martin Rynning og min veileder Hanne Marie Høybråten Sigstad.
- Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Datamaterialet vil alltid være innelåst i sikkert skap utilgjengelig for uvedkommende.
- De som deltar i studien vil ikke være mulig å identifisere i den endelige publikasjonen.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Datamaterialet vil bli slettet ved prosjektets slutt 31. mai 2019.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet)
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Oslo har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Student: Martin Rynning
Telefon: 91331917
Mail: martiryn@student.uv.uio.no
- Veileder: Hanne Marie Høybråten Sigstad
Telefon: +47-22858127
Mail: h.m.h.sigstad@isp.uio.no
- Personvernombud UiO: Maren Magnus Voll
Mail: personvernombud.uio.no
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS
Email: personverntjenester@nsd.no
Telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Student Martin Rynning

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Mennesker med utviklingshemming i det ordinære arbeidslivet», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg er klar over at jeg når som helst kan trekke med fra prosjektet uten å oppgi grunn. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 31. mai 2019

(Signert av prosjektdeltaker, dato og telefonnummer)

Vedlegg 5: Fjeskort

FJESKORT



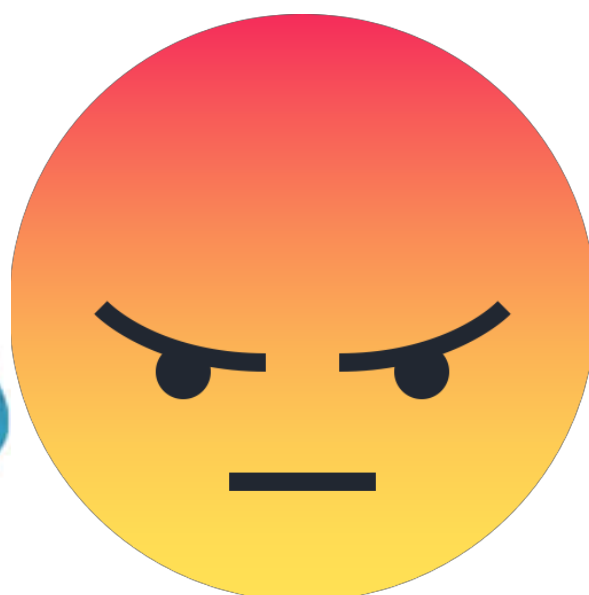
GLAD



TRIST



MORSOMT



SINT



TRØTT/SLITEN



INGENTING

Vedlegg 6: Godkjennelse NSD



NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Mennesker med utviklingshemming i det ordinære arbeidslivet

Referansenummer

247207

Registrert

14.01.2019 av Martin Rynning - martiryn@student.uv.uio.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Oslo / Det utdanningsvitenskapelige fakultet / Institutt for spesialpedagogikk

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Hanne Marie Høybråten Sigstad, h.m.h.sigstad@isp.uio.no, tlf: 22858127

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Martin Rynning, martinryning@hotmail.com, tlf: 91331917

Prosjektperiode

01.02.2019 - 31.05.2019

Status

24.01.2019 - Vurdert

Vurdering (1)

24.01.2019 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 24.1.2019 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

MELD ENDRINGER

Dersom behandlingen av personopplysninger endrer seg, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å

oppdatere meldeskjemaet. På våre nettsider informerer vi om hvilke endringer som må meldes. Vent på svar før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger om helse og alminnelige personopplysninger frem til 31.5.2019.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og art. 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a), jf. art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen:

- om lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Lisa Lie Bjordal
Tlf. Personvern tjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

Vedlegg 7: Underskrift fra datahåndteringsplan

- Hvis data skal stilles til disposisjon for videre bruk, må de overføres til NSD eller andre tjenester som har lagringstilbud for forskningsdata. Nødvendige metadata og tilleggsinformasjon må også legges til.

Signerte bekreftelser på gjennomført prosedyre

TRINN	Dato	Signatur student	Signatur veileder
Trinn 1-4: Data er klassifisert, samtykkeskjema er utarbeidet, datahåndteringsplan er utarbeidet og melding til personombud er kvittert	14.02 2019	Martin Rynning	Janne Marie Floybråten Sigstad
Trinn 5-7: Innsamling og lagring er foretatt i henhold til gjeldende rutiner	18.03 2019	Martin Rynning	Janne Marie Floybråten Sigstad
Trinn 8-9: Anonymisering og sletting av data er utført eller data er klarert for fortsatt lagring til bruk av andre	21.05 2019	Martin Rynning	Janne Marie Floybråten Sigstad