



Uio • Universitetet i Oslo

# Utviklingshemming og selvbestemmelse i arbeid

*En kvalitativ studie om personer med lett grad av  
utviklingshemming og deres opplevelse av  
selvbestemmelse i arbeidslivet*

Karina Olafsen

MASTEROPPGAVE I SPESIALPEDAGOGIKK

Fordypning i utviklingshemming

Studiepoeng: 40

INSTITUTT FOR SPESIALPEDAGOGIKK

DET UTDANNINGSVITENSKAPELIGE FAKULTET

Universitet i Oslo

01.06.2022

Karina Olafsen ©

Utviklingshemming og selvbestemmelse i arbeid

01.06.2022

# Sammendrag av studien

**Arbeidstittel.** Utviklingshemming og selvbestemmelse i arbeid.

**Bakgrunn og formål.** Selvbestemmelse for mennesker med utviklingshemming er et tema som har blitt fokusert mer på de siste årene. I forbindelse med arbeid har det vist seg at selvbestemmelse kan føre til fordeler når det gjelder arbeidsmuligheter og selvstendighet, likevel har få personer med utviklingshemming i Norge tilgang til arbeidslivet. I tidligere studier har det komt frem resultater som tilsier at de personer med lett grad av utviklingshemming som jobbet i skjermede og ordinære virksomheter, opplevde liten grad av selvbestemmelse. Formål med studien ble å undersøke hvordan selvbestemmelse opplevdes for personer med lett grad utviklingshemming i skjermet arbeid/virksomhet (VTA-S) og ordinært arbeid/virksomhet (VTA-O). Formålet var ikke å sammenligne virksomhetene.

**Problemstilling og forskningsspørsmål.** Problemstillingen i oppgaven ble som følger: “Hvordan oppleves selvbestemmelse for et utvalg personer med lett grad av utviklingshemming som er ansatt i skjermet og ordinært arbeid?”

Forskningsspørsmålene var følgende:

1. Har personer med lett grad av utviklingshemming som er ansatt i skjermet og ordinært arbeid innflytelse på valg av egen arbeidsplass?
2. Har personer med lett grad av utviklingshemming som er ansatt i skjermet og ordinært arbeid innflytelse på sin arbeidsdag?
3. Har graden av selvbestemmelse innvirkning på motivasjon for arbeid hos personer med lett grad av utviklingshemming som er ansatt i skjermet og ordinært arbeid?

**Metode.** Den metodiske tilnærmingen i studien var en kvalitativ undersøkelse i form av semistrukturert intervju. Det ble tatt lydopptak og notater i tillegg. Utvalget i studien var en informant fra ordinært arbeid/virksomhet og to informanter fra skjermet arbeid/virksomhet. Rekrutteringen av utvalg ble gjennomført på den måten at det ble sendt informasjonsskriv ut til jobbveiledere/jobbspesialister i skjermet og ordinære bedrifter, organisasjoner som hjalp personer med utviklingshemming i arbeidsrekruttering og brukerorganisasjoner. Datamaterialet av intervjuene ble analysert og kodet, og det ble brukt en tematisk analyse for å finne relevante temaer til resultatene og diskusjonen. Kodingsprogrammet Nvivo 12 ble

også brukt som et hjelpemiddel. Resultater av den tematiske analysen ble deltemaene i studien, og hovedtemaene ble et resultat av forskningsspørsmålene: 1) *Innflytelse på valg av egen arbeidsplass*, 2) *Innflytelse på arbeidsdag*, og 3) *Motivasjon i arbeidet*. Deltemaer ble som følger etter kodingsprosessen, 1) *Omgivelsenes rolle og egen rolle i valg av arbeidsplass, muligheter mellom arbeidsplasser og viktighet av å ha en arbeidsplass*, 2) *selvbestemmelse i arbeidsoppgaver og mestring i arbeidsoppgaver*, 3) *indre motivasjon og ytre motivasjon*.

## **Resultater i korte trekk**

**1. Innflytelse på valg av egen arbeidsplass.** Det kom frem at alle arbeidstakerne, uavhengig av å være ansatt i skjermet og ordinært arbeid, hadde liten innflytelse på valg av arbeidsplass. Arbeidsplassen var noe selvbestemt, i form av å takke ja eller nei til tilbudet om arbeidsplassen. To arbeidstakere var likevel veldig fornøyd med å være på sin arbeidsplass, en arbeidstaker var noe mindre fornøyd - likevel fornøyd nok. Alle opplevde at jobben var veldig viktig og hadde stor betydning for dem.

**2. Innflytelse på egen arbeidsdag.** Arbeidstakerne hadde lite innflytelse på arbeidsdagen, men fortsatt noe innflytelse. Dette gjaldt blant annet i arbeidsoppgaver, hvor de innimellom kunne bytte oppgaver med kollegaer, velge oppskrifter (på bakeri/kjøkken) når det var rolige dager. Alle arbeidstakerne utrykte en mestring, kompetanse og kontroll i sitt arbeid, og kunne gjøre de fleste oppgaver på egenhånd.

**3. Motivasjon i arbeidet.** Indre motivasjon var noe som virket å være til stede hos alle arbeidstakerne, uavhengig av graden av selvbestemmelse på arbeid. Det så ikke ut til at lite innflytelse og lite selvbestemmelse påvirket motivasjonen. Det virket som de grunnleggende psykologiske behovene for kompetanse og tilhørighet var dekket, og at en viss grad av behovet for autonomi var dekket. Arbeidstakerne gjorde alle arbeidsoppgaver de fikk, selv om noen oppgaver ikke var like ønskelige og gøy. Det kan ha virket som at arbeidstakerne trolig har blitt styrt av en autonom form for ytre motivasjon i de oppgavene som ikke er ønskelig å gjøre, men har bidratt til blant annet tillit, lojalitet og skryt som en belønning.

**Konklusjon.** Selvbestemmelse i arbeid virket å oppleves som varierende. Det virket som informantene heller ikke var veldig bevisst over selvbestemmelse i arbeid, men noe bevisst når det ble påpekt i intervjuene. Noen av informantene kunne ønske de fikk bestemme litt mer selv, men de var likevel fornøyd i arbeidet sitt.

# Forord

Etter nærmere ett år med både forberedelser til tema og problemstilling, gjennomføring av intervjuer, analyse og tolkning av datamateriale, sitter jeg igjen med noen resultater, diskusjoner og konklusjoner som skulle bli hele min masteroppgave. Det har vært en prosess preget av spenning, påfyll av mye kunnskap og inntrykk, stress, «åpenbaringer» og mye mer. Mest av alt har det vært lærerikt og gøy. Det har vært spennende å kunne få muligheten til å tilegne seg ny kunnskap på et område man har interesse for og som man bryr seg om.

Jeg har lyst til å takke de informantene som stilte til intervju slik at denne oppgaven ble gjennomført og bidro til resultater innenfor den tematikken oppgaven handlet om. Det hadde ikke vært mulig uten dere, så tusen takk. Jeg vil også takke min veileder Michael B. Lensing, for detaljerte og gode tilbakemeldinger som har hjulpet meg til å forbedre masteroppgaven.

Denne masteroppgaven har vært utrolig spennende og som nevnt lærerik for min del. Jeg har lært mye om utviklingshemming, selvbestemmelse og arbeid, og oppgaven har bidratt til å se hvordan personer med lett grad av utviklingshemming opplever selvbestemmelse og innflytelse i sitt arbeid. Jeg visste lenge hvilken tematikk denne masteroppgaven skulle ha, da jeg virkelig brenner for at personer med utviklingshemming skal bli sett og hørt, og at de skal få medvirke i sitt liv på alle arenaer. Oppgaven har bidratt til at jeg vil lære mer om dette feltet og tematikken rundt personer med utviklingshemming i forbindelse med selvbestemmelse og arbeid. Jeg vil også lære og erfare mer om det som omhandler utviklingshemming og inngang til arbeidslivet, da det er et for lite antall av personer med utviklingshemming i Norge som har tilgang på arbeid. Jeg vil videre søke arbeid innenfor området som retter seg mot å hjelpe personer med utviklingshemming ut i arbeid, da det er det jeg ønsker å jobbe med etter de inntrykkene jeg sitter igjen med etter denne oppgaven.

# Innholdsfortegnelse

<b>1.0 Innledning</b> .....	<b>8</b>
<b>1.1 Bakgrunn for valg av tema i studien</b> .....	<b>8</b>
<b>1.1.1 Begrepsavklaringer og forkortelser</b> .....	<b>8</b>
<b>1.1.2 Mennesker med (lett grad av) utviklingshemming</b> .....	<b>9</b>
<b>1.1.3 Nåværende arbeidssituasjon for mennesker med (lett grad av) utviklingshemming i Norge</b> .....	<b>10</b>
<b>1.2 Formål med studien</b> .....	<b>11</b>
<b>1.3 Valg av problemstilling og forskningsspørsmål</b> .....	<b>11</b>
<b>2.0 Teori og tidligere forskning</b> .....	<b>13</b>
<b>2.1 Ulike forståelser av utviklingshemming</b> .....	<b>13</b>
2.1.1 Medisinsk forståelse .....	14
2.1.2 Sosial forståelse .....	15
2.1.3 Relasjonell forståelse .....	15
2.1.4 Mennesker med lett grad av utviklingshemming .....	16
<b>2.2 Selvbestemmelsesteori (SDT)</b> .....	<b>18</b>
2.2.1 Motivasjon i selvbestemmelsesteorien .....	18
2.2.2. Ulike former for motivasjon i Motivasjonskontinuumet .....	19
2.2.3 Autonomi (selvbestemmelse) .....	21
2.2.4 Kompetanse .....	22
2.2.5 Tilhørighet .....	22
<b>2.3 Utviklingshemming og selvbestemmelse</b> .....	<b>23</b>
2.3.1 «Kan alle bestemme selv?» .....	24
<b>2.4 Arbeid</b> .....	<b>24</b>
2.4.1 Varig tilrettelagt arbeid (VTA) .....	25
2.4.1.1 Varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet (VTA-S) .....	25
2.4.1.2 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTA-O) .....	26
2.4.2 Overgangen fra skole til arbeid for personer med (funksjonshemming) utviklingshemming .....	26
2.4.3 Betydning av arbeid for personer med lett grad av utviklingshemming .....	27
<b>2.5 Selvbestemmelse, jobbtilfredshet og deltakelse i arbeidslivet</b> .....	<b>28</b>
2.5.1 Selvbestemmelse ved inngang til arbeid .....	29
2.5.2 Innflytelse på arbeidsdagen (arbeidsoppgaver) .....	30
<b>2.6 Oppsummering av kapitlet</b> .....	<b>30</b>
<b>3.0 Forskningsetikk</b> .....	<b>32</b>
<b>3.1. Forskning som inkluderer personer med utviklingshemming</b> .....	<b>32</b>
3.1.1 Førforståelse .....	33
<b>3.2 Validitet og generalisering</b> .....	<b>34</b>
<b>3.3 Reliabilitet</b> .....	<b>35</b>
<b>4.0 Metode</b> .....	<b>36</b>
<b>4.1. Vitenskapelig metode</b> .....	<b>36</b>
<b>4.2. Kvalitativ forskningsmetode</b> .....	<b>36</b>
<b>4.3 Intervju som innsamlingsmetode</b> .....	<b>37</b>
4.3.1 Intervjuguide .....	37
4.3.2 Plan for intervju med informanter .....	38
4.3.3. Metodiske utfordringer med personer med utviklingshemming .....	39

4.3.4 Kriterier for utvalg og utfordringer .....	39
4.3.5 Utvalgsprosess .....	40
<i>Kritisk refleksjon over egen utvalgsprosess</i> .....	41
4.3.6 Utvalget .....	41
4.3.7 Prøveintervju .....	42
4.3.8 Gjennomføring av intervju .....	43
<b>4.4. Etterarbeid .....</b>	<b>44</b>
4.4.1 Transkribering .....	44
4.4.2 Koding .....	45
4.4.3 Tematisering – tematisk analyse .....	45
<b>5.0 Resultater .....</b>	<b>47</b>
<b>5.1 Innflytelse på valg av arbeidsplass.....</b>	<b>48</b>
5.1.1. Egen rolle og omgivelsenes rolle i valg av arbeidsplass .....	48
5.1.2 Muligheter mellom ulike arbeidsplasser .....	49
5.1.3 Viktighet av å ha en arbeidsplass .....	50
<b>5.2 Innflytelse på egen arbeidsdag (arbeidsoppgaver).....</b>	<b>52</b>
5.2.1 Selvbestemmelse i arbeidsoppgaver.....	52
5.2.2 Mestring i arbeidsoppgaver .....	54
<b>5.3 Motivasjon gjennom selvbestemmelse i arbeid.....</b>	<b>56</b>
5.3.1 Indre motivasjon .....	56
5.3.2 Ytre motivasjon .....	57
<b>6.0 Diskusjon .....</b>	<b>58</b>
<b>6.1 Innflytelse på valg av arbeidsplass.....</b>	<b>58</b>
6.1.1 Egen rolle og omgivelsenes rolle i valg av arbeidsplass .....	58
6.1.2 Muligheter mellom ulike arbeidsplasser .....	60
6.1.3 Viktighet av å ha en arbeidsplass .....	62
<b>6.2 Innflytelse på egen arbeidsdag (arbeidsoppgaver).....</b>	<b>64</b>
6.2.1 Selvbestemmelse i arbeidsoppgaver.....	64
6.2.2 Mestring i arbeidsoppgaver .....	67
<b>6.3 Motivasjon gjennom selvbestemmelse i arbeid.....</b>	<b>70</b>
6.3.1 Indre motivasjon .....	70
6.3.2 Ytre Motivasjon.....	73
<b>7.0 Konklusjon .....</b>	<b>76</b>
<b>7.1 Svar på forskningsspørsmål .....</b>	<b>76</b>
<b>7.2 Avsluttende kommentarer .....</b>	<b>78</b>
<b>8.0 Litteraturliste .....</b>	<b>81</b>
<b>Vedlegg 1- Intervjuguide .....</b>	<b>89</b>
<b>Vedlegg 2- Lettlest informasjonsskriv .....</b>	<b>92</b>
<b>Vedlegg 3- Samtykkeskjema .....</b>	<b>96</b>
<b>Vedlegg 4- Vurdering (1) fra NSD .....</b>	<b>97</b>
<b>Vedlegg 5- Vurdering (2) av NSD. Endringer i prosjektet. ....</b>	<b>98</b>
<b>Figur 1- Motivasjonskontiuumet.....</b>	<b>19</b>
<b>Tabell 1- Resultater tematisk analyse. Hovedtemaer og deltemaer.....</b>	<b>47</b>

Antall ord i oppgaveteksten: 27811

# 1.0 Innledning

## 1.1 Bakgrunn for valg av tema i studien

Denne masteroppgaven vil omhandle temaet “Utviklingshemming og selvbestemmelse i arbeid”. Både det å velge spesialpedagogikk med fordypningen utviklingshemming og valget av tema for masteroppgaven var enkle valg for meg, da jeg brenner for personer med utviklingshemming. Jeg har så lenge jeg kan huske, forholdt meg til personer med utviklingshemming på forskjellige arenaer. Jeg møtte denne gruppen mennesker tidlig gjennom foreldre som jobbet med personer med utviklingshemming. Jeg har også deltatt i arbeid sammen med personer med utviklingshemming (som vikar i skjermet bedrift), og jobbet som tjenesteyter i bofellesskap. Det har gjort at jeg har formet ulike perspektiver på denne gruppen mennesker. Utviklingshemming er generelt sentralt innenfor spesialpedagogikk, men også i mange andre utdanninger og yrker. Å ha forståelse for utviklingshemming er viktig, sammen med det å ha kunnskap om de ulike forståelsene av utviklingshemming som er vokst frem. Dette er sentralt for å kunne forstå hvordan personer med en utviklingshemming blir sett på i samfunnet, og for å kunne reflektere over egen rolle i situasjoner som inkluderer personer med utviklingshemming.

### 1.1.1 Begrepsavklaringer og forkortelser

I denne studien blir det brukt et mangfold av begreper og noen forkortelser. Det kan være nødvendig å avklare noen av begrepene innledningsvis for en bedre oversikt og for at det ikke skal oppstå noen misforståelser angående begrepsbruken senere i oppgaven. Det er eksempelvis viktig å få frem at begrepene utviklingshemming og funksjonshemming ikke er det samme, men de kan være noe overlappende. Begrepene og forkortelsene blir avklart innledningsvis uten kilder, men blir definert og redegjort dypere i teoridelen med henvisning til kilder.



## Begreper

- *Utviklingshemming* (medisinsk forståelse)- samlebetegnelse for tilstand av forsinket utvikling.
- *Funksjonshemming* (relasjonell forståelse) - resultat av et misforhold mellom enkeltmenneskers forutsetninger og samfunnets innretninger/krav.
- *Utviklingshemming* (i lys av relasjonell forståelse)- kan være en funksjonshemming *i møte* med mer kompliserte gjøremål i hverdagen, som skole og arbeid. Utviklingshemming er som regel ikke en funksjonshemming som følge av fysiske barrierer.
- *Funksjonsnedsettelse* (relasjonell forståelse)- kroppslige og begrensede forutsetninger som en skade eller et avvik.

## Forkortelser

- *ICD- 10* - World Health Organization´s International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (International Classification of Diseases). Norsk oversettelse: Den internasjonale statistiske klassifikasjonen av sykdommer og beslektede helseproblemer.
- *DSM 5* - American Psychiatric Association´s Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders.
- *SDT*- Self-Determination Theory. Norsk oversettelse: Selvbestemmelsesteorien
- *VTA-O*- varig tilrettelagt arbeid i ordinært virksomhet/bedrift
- *VTA-S* - varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet/bedrift

### 1.1.2 Mennesker med (lett grad av) utviklingshemming

I Norge i dag foreligger det ikke nøyaktig oversikt over hvor mange som har en utviklingshemming, men i rapporten *Slik har jeg det i dag* (Barne, -ungdoms,- og familiedirektoratet, 2013) kommer frem at det er beregnet å være omtrent 75 000 personer med utviklingshemming i Norge. Dette tilsvarer rundt 1,5 prosent, men disse inkluderer i tillegg personer som ikke enda er registrert og diagnostisert (Barne, ungdoms, - og familiedirektoratet, 2013). Ifølge rapporten *Utredning og diagnostisering av utviklingshemming* (Helsedirektoratet, 2019) var det 19 438 personer med utviklingshemming over 16 år og som mottok kommunale tjenester, som ble registrert i 2019. Sammenlignet med hele befolkningen er tallet i Norge på 5

435 536 mennesker i dag (Statistisk sentralbyrå, 2022), og forekomsten av personer som er registrert med utviklingshemming over 16 år, utgjør omtrent 0,45 prosent av hele befolkningen (Helsedirektoratet, 2019). Norge er dermed anslått å ha en lav forekomst av utviklingshemming sammenlignet med andre land, grunnet blant annet screening programmer av nyfødte og god oppfølging av mødre når det gjelder vaksiner og kosthold (NOU 2016:17). Mennesker med en lett grad av utviklingshemming utgjør omtrent 85 prosent av alle de som har diagnosen utviklingshemming (NOU 2016:17).

I denne studien ligger fokuset på mennesker med lett grad av utviklingshemming, og det blir tatt i betraktning gjennom de ulike forståelsene, det teoretiske grunnlaget og tidligere forskning som blir presentert senere i studien. Utviklingshemming vil bli presentert som *lett grad av utviklingshemming* gjennom studien, med unntak av diagnosen *psykisk utviklingshemming* når den bli presentert i den medisinske forståelsen av begrepet og når det blir snakket om utviklingshemming på et mer generelt nivå.

### **1.1.3 Nåværende arbeidssituasjon for mennesker med (lett grad av) utviklingshemming i Norge**

Nøyaktige tall på hvor mange som er personer med utviklingshemming som i arbeid i 2022 er uklart, men ifølge NOU (2016:17) var antallet som er i arbeidsrettet tiltak 3 546 personer (per. 2016), som tilsvarer omtrent 25 prosent av alle som ble registrert å ha en utviklingshemming det året. Dagens arbeidsmuligheter for personer med lett grad utviklingshemming, og utviklingshemming på en generell basis, er begrenset (NOU 2016:17). Antallet som deltar i ordinært arbeid, er også svært få da det ifølge sluttrapporten «Bruk av ordinært arbeidsliv i VTA-tiltaket» (Oxford Research, 2021) bare var 419 VTA-O deltakere (varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet) registrert i 2021. Antall VTA-S deltakere (varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet) er noe uvisst, men det ble registrert 3549 personer i 2014 (Wendelborg, Kittelsaa & Wik, 2017).

Selvbestemmelse for mennesker med utviklingshemming har fått et økende fokus de siste årene (NOU 2016:17). I forbindelse med arbeid, viser det seg at selvbestemmelse kan føre til fordeler når det gjelder arbeidsmuligheter og selvstendighet, og likevel har personer med utviklingshemming i Norge liten grad av tilgang til arbeidslivet (NOU 2016:17). Tidligere studier (Garrels & Sigstad, 2019) har fått resultater som tilsa at personer med utviklingshemming som jobbet i skjermet og i ordinær virksomhet opplevde liten grad av

selvbestemmelse i arbeid. De hadde liten påvirkningskraft på egen arbeidsplass og et fåtall hadde muligheten til å forme arbeidsdagen ut ifra egen interesse. Melbøe (2021) får også resultater i forbindelse med selvbestemmelse i arbeid hos personer med lett grad av utviklingshemming, som viser blant annet at de har lite innflytelse i arbeid og en noe lav grad av selvbestemmelse.

## **1.2 Formål med studien**

Formålet med studien og oppgaven var i utgangspunktet å undersøke hvordan selvbestemmelse oppleves kun for personer med lett grad av utviklingshemming som jobbet i ordinært arbeid (VTA-O). Grunnet lite respons fra denne gruppen i rekrutteringsprosessen av utvalget, valgte jeg å inkludere personer med lett grad av utviklingshemming som jobbet i skjermede bedrifter (VTA-S) også. Formålet ble dermed endret og i denne oppgaven blir det sett nærmere på hvordan selvbestemmelse oppleves for personer med lett grad av utviklingshemming som jobber i skjermet arbeid og ordinært arbeid, og hvilken innflytelse de har i sitt arbeid. Dette vil ikke være en sammenligning mellom skjermede og ordinære bedrifter, men heller et fokus på opplevelsen av selvbestemmelse hos den enkelte, uavhengig av virksomheten de jobber i. Noe av grunnen for at de ikke sammenlignes er på grunn av et lite og noe skjevfordelt utvalg av arbeidstakere i de to virksomhetene. Det er kun én arbeidstaker som representerer ordinær virksomhet og to arbeidstakere som representerer skjermet virksomhet.

## **1.3 Valg av problemstilling og forskningsspørsmål**

Basert på bakgrunn for valg av tema og formål for studien og masteroppgaven, har jeg formulert følgende problemstilling:

**“Hvordan oppleves selvbestemmelse for et utvalg personer med lett grad av utviklingshemming som er ansatt i skjermet og ordinært arbeid?»**

For å dekke flere områder av tematikken og problemstillingen i denne masteroppgaven, er det noen forskningsspørsmål som vil være sentrale:

**Forskningsspørsmålene er følgende:**

1. Har personer med lett grad av utviklingshemming som er ansatt i skjermet og ordinært arbeid innflytelse på valg av arbeidsplass?
2. Har personer med lett grad av utviklingshemming som er ansatt i skjermet og ordinært arbeid innflytelse på sin arbeidsdag?
3. Har graden av selvbestemmelse innvirkning på motivasjon for arbeid hos personer med lett grad av utviklingshemming som er ansatt i skjermet og ordinært arbeid?

## 2.0 Teori og tidligere forskning

### 2.1 Ulike forståelser av utviklingshemming

Utviklingshemming har eksistert siden forhistorisk tid, og har gjennom historien hatt forskjellige beskrivelser (Brown, Redford & Wehmeyer, 2017). Noen av disse beskrivelsene har eksempelvis vært “idiot”, “åndsvak” og “mental retardasjon”. Ifølge Brown (et al., 2017) har utviklingshemming også blitt oppfattet forskjellig over tid, i ulike epoker og i ulike geografiske områder. I tidligere sivilisasjoner fikk personer med utviklingshemming medfølelse, men var samtidig utsatt for mye diskriminering. Fra middelalderen ble det en fremvekst av anerkjennelse av personer med utviklingshemming, den gang beskrevet som “naturlig idiot” eller “naturlig tosk” (Brown et al., 2017). Velledighet vokste også frem som en moralsk forpliktelse og omsorg ble etablert for personer med utviklingshemming, og for personer i “utkanten” av samfunnet (Brown, et al., 2017). Utviklingshemming blir i dag oppfattet og forstått annerledes på tvers av geografiske områder. De etablerte og velstående områdene i verden, har større tilgang til litteratur og historie om utviklingshemming som påvirker dagens forståelse og syn på utviklingshemming (Brown et al., 2017). De ulike forståelsene er sentrale for å kunne reflektere over hvordan man ser personer med utviklingshemming og sin egen rolle i forhold denne gruppen mennesker (Midtsundstad, 2016) Det gir også en større innsikt og forståelse for hvordan synet på utviklingshemming oppstår og er (Midtsundstad, 2016). Det er tre ulike forståelser av utviklingshemming som har vokst frem:

- *Medisinsk forståelse*
- *Sosial forståelse*
- *Relasjonell forståelse*

Bach (2017) forklarer at utviklingshemming ofte har blitt sett som en “klynge” av kategorier, som refereres til personer utenfor den typiske utviklingen. Dette har vært blant annet lavere grad av intellektuelle evner, kommunikasjonsevner og atferd (Bach, 2017). Videre forklarer Bach (2017) at de ulike forståelser påvirker hvordan man ser på det å ha en utviklingshemming. Det som i dag er vurdert som normal eller unormal, kompetent eller inkompetent, er avhengig av det perspektivet man har (Bach, 2017).

### 2.1.1 Medisinsk forståelse

I løpet av historien har begrepet utviklingshemming forandret seg (Goodey, 2011), som nevnt, beskrivelser som “idiot”, “tosk” og “åndsvak». På 1700-tallet ble forståelse av utviklingshemming erstattet med en biomedisinsk forståelse av begrepet, som tidligere hadde blitt sett i en juridisk forståelse (Bach, 2017). Begreper som “åndsvak” og “mental retardasjon” ble erstattet med begrepet psykisk utviklingshemming (Kittelsaa, 2008). Ved den biomedisinske forståelsen, vokste det også frem flere omsorgsinstitusjoner for personer med utviklingshemming. På slutten av 1700-tallet oppsto det som også ble kalt “galehus” (Bach, 2017). Organisasjonen *Association of Medical Officers of Hospitals for the Insane* ble i samme periode opprettet (Weistubb 1990: Bach 2017), og organisasjonen publiserte en diagnosemanual, som er blitt forløperen til det som i dag heter *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition* (American Psychiatric Association, 2013). I dag er det to internasjonale diagnosesystemer som tas i bruk; *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, (DSM) og *WHO’s International Classification of Diseases* (ICD) (Nøvik & Lea, 2019). Femte versjon av DSM (DSM 5) er den som blir brukt idag (American Psychiatric Association, 2013) og tiende versjon av ICD (ICD-10), blir brukt i norsk versjon (Nøvik & Lea, 2019). Den nyeste versjonen, ICD-11, blir brukt i engelsk versjon (World Health Organization, 2022). I både engelsk versjon av ICD-10 og i DSM 5 blir utviklingshemming omtalt som *Intellectual disability* (World Health Organization, 2022: American Psychiatric Association, 2013).

Den medisinske forståelsen på begrepet er individrettet og har fokus på diagnose og graden av utviklingshemming, hvor diagnosen stilles ved måling av intelligens i standardiserte tester (Meyer, 2008). I Norge blir utviklingshemming, fastsatt som *psykisk utviklingshemming* i ICD-10, brukt som en medisinsk diagnose (Naku, 2021). Det brukes tre kriterier for å kunne stille diagnosen psykisk utviklingshemming (Grøsvik, 2008). Disse innebærer først at den enkelte har svekkelse i evnenivå og intelligens ligger to standardavvik under gjennomsnittet på evnetester (IQ under 70), det andre er at det adaptive nivået og tilpasningsevne er betydelig svekket, og det tredje er at vanskene skal ha vært synlig før fylte 18 år (Grøsvik, 2008).

I ICD-10 defineres utviklingshemming som *psykisk utviklingshemming* slik:

Tilstand av forsinket eller mangelfull utvikling av evner og funksjonsnivå, som spesielt er kjennetegnet ved hemming av ferdigheter som manifesterer seg i utviklingsperioden, ferdigheter som bidrar til det

generelle intelligensnivået, f eks kognitive, språklige, motoriske og sosiale. Utviklingshemming kan forekomme med eller uten andre psykiske og somatiske lidelser (Direktoratet for e-helse, 2022).

Videre deles utviklingshemming inn i ulike grader (Direktoratet for e-helse, 2022). Gradene er følgende:

- Lett psykisk utviklingshemming; IQ anslagsvis mellom 50 til 69 (mental alder hos voksne, 9 til under 12 år)
- Moderat psykisk utviklingshemming, IQ anslagsvis mellom 35 til 49 (mental alder hos voksne, 6 til under 9 år)
- Alvorlig psykisk utviklingshemming, IQ anslagsvis mellom 20 til 34 (mental alder hos voksne, 3 til under 6 år)
- Dyp psykisk utviklingshemming, IQ under 20 (mental alder hos voksne, under 3 år)

(Direktoratet for e-helse, 2022).

### **2.1.2 Sosial forståelse**

Den sosiale modellen vokste frem som en kritikk på den medisinske forståelsen av utviklingshemming (Kittelsaa, 2008). Grunnet for kritikken var at den medisinske forståelsen ikke tar tilstrekkelig hensyn til miljø og sosiale omgivelser rundt personen med utviklingshemming (NOU 2016:17). Utviklingshemming kan i sammenheng med den sosiale forståelsen, forstås som et underbegrep til av det bredere begrepet funksjonshemming (Kittelsaa, 2008). Forståelsen utviklet seg i Storbritannia, og la vekt på at grensene mellom avvik og normalitet er knyttet til skapte standarder gjennom kultur (NOU 2016:17). Den sosiale forståelsen tar utgangspunkt i begrepet funksjonshemming, og sier at det ikke en noen sammenheng mellom funksjonshemming, de barrierene som blir skapt i samfunnet, og funksjonsnedsettelsen den enkelte har (Kittelsaa, 2008). Det er også et skarpt skille mellom det kroppslige og det sosiale (NOU, 2016:17). En sosial forståelse med større fokus på begrepet utviklingshemming, belyser barrierene som hindrer personer med utviklingshemming i sosiale deltakelse i samfunnet (Kassah & Kassah, 2010).

### **2.1.3 Relasjonell forståelse**

En relasjonell forståelse av utviklingshemming tar også i bruk funksjonshemming som et bredere begrep (Kittelsaa, 2008). Denne forståelsen vokste frem i nordiske land fra 60-tallet og blir sett på som en svakere forståelse av den sosiale forståelsen (Kittelsaa, 2008). I den

relasjonelle forståelsen er skillett mellom det kroppslige (individet) og sosiale (samfunnet) mindre, og det er fokus på samspillet mellom disse (NOU 2016:17).

I den relasjonelle forståelsen av utviklingshemming, blir begrepene funksjonsnedsettelse og funksjonshemming også tatt i bruk (Gjertsen, Melbøe & Hauge, 2021). En funksjonsnedsettelse forstås i denne sammenheng som kroppslige og begrensede forutsetninger som en skade eller et avvik, og at en funksjonshemming er noe som har oppstått ved et misforhold mellom de forutsetningene den enkelte har og det kravet omgivelsene stiller (Ellingsen & Sandvin, 2014). Graden av funksjonshemming som blir skapt som et resultat av dette misforholdet, kan bli redusert om samfunnet tilrettelegger for den enkeltes forutsetninger (Ellingsen & Sandvin, 2014). En person med utviklingshemming, i denne sammenheng en person med kognitiv funksjonsnedsettelse, vil ikke føle seg «utviklingshemmet» før den enkelte møter på en barriere, blant annet skolen eller arbeid (Gjertsen et al., 2021). Utviklingshemming trenger ikke å være en funksjonshemming (NOU 2016:17). En relasjonell forståelse med fokus på begrepet utviklingshemming, er ifølge Ellingsen og Sandvin (2014) et samspill mellom forutsetninger og samfunnets krav til individet. Denne forståelsen av utviklingshemming blir også omtalt som gap-modellen, fordi den peker på *gapet* mellom den enkeltes forutsetninger og samfunnets krav, og hvordan møtet og samspillet mellom disse er (Owren, 2020). Målet vil alltid være å lukke dette gapet i form av å gjøre barrierene mindre i samfunnet (Owren, 2020).

#### **2.1.4 Mennesker med lett grad av utviklingshemming**

Lett grad av utviklingshemming er en diagnose som blir beskrevet som *lett psykisk utviklingshemming* i ICD-10 (Direktoratet for e-helse, 2022). Personer med lett grad av utviklingshemming har en IQ på mellom 50 og 69, som tilsvarer en mental alder fra rundt 9-12 år i voksen alder (Direktoratet for e-helse, 2022). Diagnosen blir som oftest oppdaget i skolen, da det som regel er første stedet man oppdager barnets intellektuelle utfordringer eller begrensninger (Lorentzen, 2008). Det kan også være vanskelig å skille mellom lett grad av utviklingshemming og eksempelvis atferdsproblemer eller lærevansker. Personer med lett grad av utviklingshemming utgjør i tillegg den største gruppen innenfor diagnosen utviklingshemming med rundt 85 prosent (Lorentzen, 2008).

##### ***Styrker***

I ICD-10 kommer det frem at mange voksne med lett grad av utviklingshemming er i stand til å arbeide, ha gode sosiale forhold og gjøre en samfunnsnyttig innsats (Direktoratet for e-helse,



2022). Mange kan ha en vanlig jobb eller en jobb som er tilpasset det den enkelte mestrer og har ferdigheter til (Naku, 2021). I sammenheng med praktiske ferdigheter kan personer med lett grad av utviklingshemming som oftest ta hånd om seg selv, og egen bolig med noe husarbeid, matlaging og personlig hygiene (Naku, 2021). Med en relasjonell forståelse av utviklingshemming (se kapittel 2.1.3), kan det etableres løsninger for personer med utviklingshemming, slik at de får likeverdig liv og deltakelse i samfunnet (NOU 2016:17).

Å få diagnosen lett grad av utviklingshemming kan være en trygghet, og kan ifølge Garrels & Eknes (2020) virke som et «sikkerhetsnett», da det kan føre til tilretteleggingen som den enkelte har behov for og kan føre til blant annet økonomisk støtte. Å ha diagnosen lett grad av utviklingshemming kan for noen også virke positivt for egen identitet og selvbylde (Garrels & Eknes, 2020). Når det gjelder kommunikasjon, kan mange delta i alminnelige samtaler (Naku, 2021).

### ***Utfordringer***

Alle personer med utviklingshemming, uavhengig av grad, vil ha lærevansker (Naku, 2018). Generelt betyr utviklingshemming at man har utfordringer knyttet til innlæring og huske det man allerede har lært, men dette varierer i stor grad fra personer til person, og graden av utviklingshemming (Naku, 2021). Dette kan dermed kreve tilrettelegging, til og med være avgjørende (Garrels & Eknes, 2020). Forståelse og tolking omgivelsene kan også være en utfordringer hos personer med lett grad av utviklingshemming da omgivelsene kan oppleves som uforutsigbare. Det kan være vanskelig å forstå sammenhenger og mulig være en begrenset mulighet for å påvirke omgivelsene rundt seg. Struktur i omgivelsene er derfor viktig; også for helsen (Antonovsky & Skjøbu, 2012). Når personer med lett grad av utviklingshemming skal motta informasjon, kan det være vanskelig å skille ut hva som er nyttig informasjon og stenge distraksjoner når en mottar informasjonen (Naku, 2021).

I sammenheng med eget selvbylde, er det viktig å peke på at det er noen med lett grad av utviklingshemming som ikke anerkjenner diagnosen sin og det kan bli sett på som skamfullt for den enkelte (Garrels & Eksnes, 2020). Temaer som også kan være vanskelig rundt personer med lett grad av utviklingshemming, er blant annet utdanning og arbeid, sammen med ønske om å stifte familie og ta bilsertifikat. Det kan også oppstå utfordringer for noen knyttet til seksualitet og rus (Helsedirektoratet, 2019). I sammenheng med kommunikasjon, kan det være noen utfordringer. Blant annet det å forstå noen aspekter i samtaler og å uttrykke seg kan være vanskelig, og de språklige ferdighetene kan variere fra person til person. Det kan eksempelvis

være vanskelig å forholde seg til ironi og andre kompliserte kommunikasjonsformer (Naku, 2021).

## **2.2 Selvbestemmelsesteorien (SDT)**

Selvbestemmelsesteorien, internasjonalt kalt *Self-Determination Theory* (SDT), er en teori som beskriver menneskets ønske om å få dekket sine grunnleggende psykologiske behov (Gagné & Deci, 2005). Dette er behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet, som er medfødt og som er avgjørende for pågående psykologisk vekst, velvære og for utvikling av internalisering (Van den Broeck, Ferrid, Chang & Rosen, 2016). Selvbestemmelsesteorien sier at når mennesket får dekket sine grunnleggende psykologiske behov, blir det indre motivert (Ryan & Deci, 2000). Selvbestemmelsesteorien, som ble utformet og presentert av Richard Ryan og Edward Deci i 1985, ble utviklet som en beskrivelse til menneskelig motivasjon (Ryan & Deci, 2000).

### **2.2.1 Motivasjon i selvbestemmelsesteorien**

Ryan & Deci (2000) forklarer at motivasjon handler om energi, retning, utholdenhet og ekvifinalitet (et mål kan nås på mange måter). Motivasjon har vært et sentralt tema innenfor psykologi, og er kjernen i både biologisk, kognitiv og sosial regulering (Deci & Ryan, 2002). Videre beskrives viktigheten av og den høye verdien av motivasjon i det virkelige liv, nettopp fordi motivasjon fører til at mennesker gjør en handling; det fører til menneskelig bevegelse og produksjon i en aktivitet (Deci & Ryan, 2002). Mennesket kan motiveres til å handle fordi de liker eller ser verdien i aktiviteten, men kan også motiveres ved en sterk ytre tvang (Deci & Ryan, 2002).

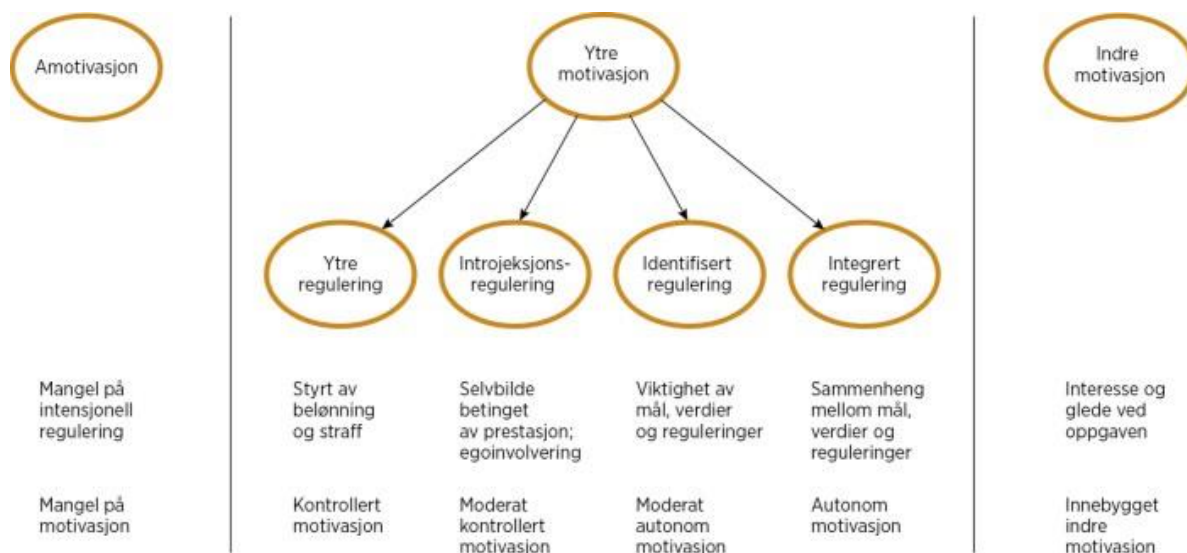
Sentralt i selvbestemmelsesteorien er skillet mellom autonom motivasjon og kontrollert motivasjon (Gagné & Deci, 2005). Autonom motivasjon (indre motivasjon) innebærer at en handler på bakgrunn av egen vilje; en egenmotivert atferd som drives av at mennesket er interessert i aktiviteten som skal utføres (Gagné & Deci, 2005). Mennesket er født med en iboende motivasjon, men motivasjon trenger å opprettholdes (Ryan & Deci, 2000). Å dekke de psykologiske behovene for autonomi, kompetanse, sammen med behovet for tilhørighet (og trygghet) vil ifølge Ryan & Deci (2000) bidra til en "blomstring" av den indre motivasjonen. Den kontrollerte motivasjonen (ytre motivasjon) innebærer at mennesket handler uten egen

vilje, med følelse av press eller en sterk ytre tvang (Gagné & Deci, 2005). Mennesket opplever en følelse av å måtte handle i en aktivitet. Amotivasjon, som er det motsatte av kontrollert og autonom motivasjon, er mangel på motivasjon eller intensjon (Gagné & Deci, 2005). Selvbestemmelsesteorien viser at autonom og kontrollert motivasjon er forskjellige i både prosess og erfaring, men at de står sammen mot amotivasjon (Gagné & Deci, 2005).

### 2.2.2. Ulike former for motivasjon i Motivasjonskontinuumet

Det er tre ulike former eller aspekter av motivasjon (kapittel 2.2.1). Disse formene for motivasjon blir vist nærmere *The self-determination continuum* (Gagné & Deci, 2005), oversatt til motivasjonskontinuumet (Olafsen, 2018). Motivasjonskontinuumet peker på ulike typer reguleringsprosesser innenfor motivasjon (Ryan & Deci, 2000). Disse reguleringene er en del av prosessen som kalles internalisering, og motivasjon kan dermed bli forklart gjennom internalisering og sosialisering (Owren & Berge, 2020). Begrepet internalisering blir forklart som den psykologiske prosessen der mennesket tar til seg ulike verdier, forståelser og atferdsmessige reguleringer rundt seg, og gjør de om til sine egne (Owren & Berge, 2020). Begrepet sosialisering går hånd i hånd med internalisering, da sosialisering kan sies å være den kulturelle formen for internaliseringsprosessen (Owren & Berge, 2020)

**Figur 1- Motivasjonskontinuumet**



(Hentet fra Olafsen, 2018)

I motivasjonskontinuumet vises amotivasjon som er mangelen på motivasjon og selvbestemmelse, ytre motivasjon som er motivasjon gjennom ulike ytre reguleringer og variasjon i selvbestemmelse, og indre motivasjon som er et iboende ønske om å oppsøke noe og lære noe nytt (Ryan & Deci, 2000) og som alltid er selvbestemt (Gagné & Deci, 2005). De ulike formene for ytre motivasjon og reguleringer, vil variere fordi mennesket internaliserer verdier, forståelser og atferdsmessige reguleringer ulikt (Ryan & Deci, 2017). Desto mer atferd som blir internalisert, desto større sjans for en autonom selvregulering (Olafsen, 2018).

De ulike formene for ytre motivasjon kan deles inn i fire reguleringer:

- *ytre regulering*
- *regulering gjennom introjeksjon*
- *regulering gjennom identifikasjon*
- *regulering gjennom integrering*

Ved *Ytre regulering* blir atferden eksternt regulert hvis den er motivert av og avhengig av en eksternt belønning (Ryan & Deci, 2017). Atferden er styrt av kontrollert motivasjon, ved å motta belønning eller straff (Ryan & Deci, 2017). Ved *Regulering gjennom introjeksjon* blir atferden til mennesket fri til en viss grad. Mennesket kan ta til seg verdier, forståelser og atferdsmessige reguleringer, men som ikke blir helt internalisert. Det blir styrt av en viss grad for kontrollert motivasjon (Ryan & Deci, 2017). *Regulering gjennom identifikasjon* er en type internalisering som trekkes mot den autonome siden og faller mellom *regulering gjennom introjeksjon* og *regulering gjennom integrering* (se *Motivasjonskontinuumet*). Mennesket blir internalisert til en grad hvor det oppleves som personlig verdifullt; et bevisst valg over hvilke verdier, forståelser og atferdsmessige reguleringer som er viktig for dem på et personlig nivå. Denne formen for regulering er styrt av en viss grad for autonom motivasjon (Ryan & Deci, 2017). *Regulering gjennom integrering*, er den mest autonome formen for ytre motivasjon. Mennesket har tatt til seg verdier, forståelser og reguleringer, og er blitt helt internalisert (Ryan & Deci, 2017). Disse fire formene for internalisering/regulering er del av en kognitiv prosess. Sett i sammenheng med personer med utviklingshemming, hvor en utviklingshemming gir utfordringer knyttet til på blant annet kognitive ferdigheter (Direktoratet for e-helse, 2022), kan internalisering være en vanskelig prosess. Personer med utviklingshemming kan ha behov for støtte i internaliseringsprosessen (Owren, 2020). Tilretteleggingen for at personer med

utviklingshemming skal få en høyere grad av internaliserte verdier, forståelser og reguleringer må sees opp mot retten til blant annet selvbestemmelse og medvirkning, slik at den enkelte blir mest mulige autonome i den prosessen (Owren, 2020).

### 2.2.3 Autonomi (selvbestemmelse)

Begrepet autonomi, kommer fra de greske ordene *auto*, som betyr selv, og *nomos*, som betyr lov (Gisle, 2019). Autonomi er ofte brukt som synonym for selvbestemmelse (Ellingsen, 2007). Autonomi og selvbestemmelse kan variere i betydning etter hvilke kontekster det brukes i, men handler om å spille en aktiv rolle i sitt eget liv (Wehmeyer, 2005). Selvbestemmelse beskrives som en atferd som oppstår i mennesket i forbindelse med opplevelse av egen vilje (Ryan & Deci, 2000).

I USA er blant annet Guess og Wehmeyer de som forklarer selvbestemmelse (Garrels & Granlund, 2018). Geuss (2005) forklarer autonomi og selvbestemmelse gjennom to komponenter. At man ved det første er autonom hvis man har evne eller kapasitet til å sette seg mål og kan gi seg selv handlingsprinsipper. Ved de andre er man autonom hvis man har evne til selvkontroll, kan avstå fra impulshandlinger og handlinger som ikke samsvarer med egne mål og prinsipper (Geuss, 2005). Wehmeyer (2005) peker på at selvbestemmelse, også i sammenheng med personer med utviklingshemming, handler om at man får seg selv til å handle på bestemte måter, i motsetning til andre mennesker, omgivelser eller hendelser som får en til å handle på en bestemt måte. Han forklarer selvbestemmelse videre som å være den primære årsaks-agenten i eget liv og å ta beslutninger angående sin egen livskvalitet, fri fra utilbørlig ekstern påvirkning eller forstyrrelse (Wehmeyer, 2005). Selvbestemmelse som fenomen er noe de fleste ikke reflekterer over i egne liv, da man hele tiden tar små avgjørelser uten å tenke over det. Det er først når noen setter en begrensning på det å ta en avgjørelse, at man blir bevisst over det (Bjørnrå, 2008).

Selvbestemmelse er tydelig er omfattende begrep, men den allmenne oppfatningen av begrepet ligger i ordet, «man bestemmer selv» (Ellingsen, 2007). Det kan også forstås som selvforståelse, selvrealisering, egoisme, selvhevdelse og autonomi (Ellingsen, 2007). Selvbestemmelse har vist seg å være sentralt for utvikling av selvbilde, selvstendighet og mestring (Humerfelt, 2005). Det er like sentralt å peke på at selvbestemmelse også kan bety at man ikke ønsker å ta et eget valg, da selvbestemmelse handler like mye om å kunne takke nei til å ta en avgjørelse eller å ikke ville bestemme selv (Humerfelt, 2005). Selvbestemmelse kan

også oppleves innenfor bestemte rammer (Sommerbakk, 2008), eksempelvis i arbeid, ved å ta del i noen beslutninger på jobb sammen med andre kollegaer (Norlund, Thronsen & Linde, 2015). Det blir dermed en begrenset form for selvbestemmelse (Norlund et al., 2015).

#### **2.2.4 Kompetanse**

Kompetanse kan forstås som «helheten av kunnskaper, ferdigheter og evner som gjør en person i stand til å fylle konkrete funksjoner og utføre de tilhørende oppgavene i tråd med definerte krav og mål» (Meld. St. 13, (2011-2012), s. 11). Kompetanse beskriver også som å “... tilegne seg og anvende kunnskaper og ferdigheter til å mestre utfordringer...” og at det “innebærer forståelse og evne til refleksjon” (Meld St. 28, (2015-2016), s. 28).

I selvbestemmelsesteorien er kompetanse et viktig punkt for indre motivasjon, på lik linje som autonomi eller selvbestemmelse (Gagné & Deci, 2005). Studier av Danner & Lonkey (1981) viste at det å utføre en aktivitet som kjentes utfordrende, var indre motiverende for mennesket. Fisher (1978) fikk resultater i sin studie om personlig kontroll og kompetanse, som viste at personlig kontroll over egen prestasjon på jobb var en viktig faktor for indre motivasjon. Det kom også frem at personlig kontroll over egen prestasjon måtte være høy for at indre motivasjon skulle være høy (Fisher, 1978). Det er lettere for individet å føle på indre motivasjon når den føler seg ansvarlig for sin «vellykkede prestasjoner» (Ryan, 1982). Mennesker har behov for å føle seg kompetente og autonome for å kunne opprettholde den indre motivasjonen (Gagné & Deci, 2005). Kompetanse og autonomi er to grunnleggende psykologiske behov for mennesket, og disse er nødvendig for internalisering av alle mennesker (Gagné & Deci, 2005). Sammen med disse behovene, er også behovet for tilhørighet nødvendig for at internalisering utvikles på best mulig måte (Baumeister & Leary, 1995)

#### **2.2.5 Tilhørighet**

Tilhørighet handler om opplevelsen av å være knyttet til noen, som kan bety å bli ivaretatt og ivareta andre, bli elsket og elske og bry seg om andre (Van den Broeck et al., 2016). Videre blir behovet for tilhørighet dekket når individet er en del av et fellesskap eller gruppe, og utvikler nære relasjoner gjennom dette fellesskapet. Behovet for tilhørighet kan i selvbestemmelsesteorien karakteriseres som noe mindre viktig for noen, sammenlignet med behovet for autonomi og kompetanse (Van den Broeck et al., 2016). Ifølge Baumeister & Leary (1995), handler tilhørighet om at mennesker har en gjennomgripende drift for å danne og

oppretholde relasjoner. Dette behovet krever tilfredstillelse, som innebærer to kriterier. Det første kriteriet er et behov for hyppige og hyggelige interaksjoner med noen få mennesker, og det andre kriteriet er at disse interaksjonene må være stabile og at man bryr seg om hverandres velferd. Konsekvensen av å ikke tilfredsstille tilhørighetsbehovet, kan gi dårlig effekter på egen helse, tilpasning og velvære (Baumeister & Leary, 1995). Som tidligere nevnt (kapittel 2.2.1) spiller tilhørighet en viktig rolle for indre motivasjon og sammen med behovene for kompetanse og autonomi, men det har også viktig rolle for og er avgjørende for internalisering (Baumeister & Leary, 1995).

### **2.3 Utviklingshemming og selvbestemmelse**

Garrels & Granlund (2018) påpeker at det er lite forskning om selvbestemmelse knyttet til personer med utviklingshemming i Norge. Ellingsen (2007) har forsøkt å beskrive hva selvbestemmelse handler om, også i forståelse med utviklingshemming, og peker på at «Selvbestemmelse handler om selverkjenne og det å vedkjenne seg individualitet og personlig perspektiv i samhandling med andre». Ellingsen (2007) forklarer videre at utviklingen av selvbestemmelse avhenger av samvær og tilhørighet til et sosialt fellesskap, hvor man blant annet får bekreftelse og aksept. Utviklingen av selvbestemmelse for personer med en utviklingshemming er et stort mål innen miljøarbeid og omsorg for denne gruppen mennesker, og videre viktig for målet om en høy livskvalitet (Ellingsen, 2007). I Stortingsmelding 45 *Frihet og likeverd- om personer med utviklingshemming* kommer det frem at «retten til å bestemme over eget liv er et grunnleggende menneskerettslig prinsipp» og at «retten til selvbestemmelse for mennesker med nedsatt funksjonsevne ligger som en grunnleggende premiss» for utformingen av FN konvensjonens fortale (Meld. St. 45 (2012-2013), s. 14). Artikkel 12 i FN konvensjonen understreker «retten til rettslig handleevne for personer med nedsatt funksjonsevne» (Meld. St. 45 (2012-2013) s.14). Selv om selvbestemmelse er et mål (NOU 2016:17), er det likevel mange personer med utviklingshemming som ikke vil oppnå samme grad av selvbestemmelse og selvstendighet som resten av befolkningen. For at selvbestemmelse skal fremmes hos personer med utviklingshemming, er særlig de nære og gode relasjonene til andre viktig (Ellingsen, 2007).

### **2.3.1 «Kan alle bestemme selv?»**

Personer med utviklingshemming kan mangle evne til å se hvilke valgmuligheter de selv har, noe som kan gjøre det “lett” å misbruke bestemmelsesretten og kan ende med at andre bestemmer for dem (Meld. St. 45 (2012-2013)). Ellingsen (2007) setter lys på spørsmålet om «kan alle utviklingshemmede bestemme selv?». Han forklarer at svaret på dette er nei, uansett om det dreier seg om hvordan det burde vært eller kunne ha vært. Det handler om mangel på intellektuelle og forstandsmessige evner, og blir ofte rettet mot personer med en dyp grad av utviklingshemming (Ellingsen, 2007), som «IQ under 20 (hos voksne, mental alder under 3 år), fører til alvorlige begrensninger av egenomsorg, kontinens, kommunikasjon og bevegelighet» (Direktoratet for e-helse, 2022). Det krever kjennskap til og om den enkelte med en utviklingshemming, i avgjørelsen om hvilken grad av selvbestemmelse den enkelte personen kan ha (Ellingsen, 2007). Et viktig punkt er at den personen det gjelder, år bidra til noe selvbestemmelse og medvirkning i avgjørelser som gjelder seg selv (Ellingsen, 2007). Selvbestemmelse handler om mange forskjellige valg, som inkluderer både lette og vanskelige valg (Owren & Linde, 2020). Dette betyr i utgangspunktet at alle mennesker kan ta et valg; alle mennesker kan derimot ikke ta alle typer valg (Owren & Linde, 2020). Å ta et karrierevalg, valg av arbeid, eller arbeidsplass, kan for personer med utviklingshemming være en utfordring da diagnosen kan påvirke evnen til å ta et gjennomtenkt valg (Owren & Linde, 2020) Dette er basert på nivået av kognitive ferdigheter og faktorene som påvirker utvikling av selverkjennelse (Lysaght, Ouelle-Kuntz & Morrison, 2009). Graden av utviklingshemming vil naturligvis påvirke evne til å bestemme selv, da personer med lett grad av utviklingshemming som oftest er i stand til å klare seg selv til en viss grad gjennom eksempelvis jobb, bolig og personlig hygiene (kapittel 2.1.4.1) (Naku, 2021).

## **2.4 Arbeid**

Begrepet arbeid er vanskelig å definere og blir beskrevet som et komplekst fenomen (Gjertsen et al., 2021). Det blir blant annet beskrevet som en aktivitet, som foregår et bestemt sted, på en bestemt tid og som er klart adskilt fra fritid (Gjertsen et al., 2021). Flexibilitet i arbeid har derimot økt, da mobil, internett og data er noe som stadig mer blir brukt i arbeidsdagen (Gjertsen et al., 2021). Det viktigste i mange jobber er at arbeidet derimot blir gjennomført,



uavhengig av sted og tid (Gjertsen et al., 2021). Arbeid kan være så mangt, men likevel har lønnet arbeid og husarbeid eksempelvis et skille. Arbeid har blitt sett på noe man mottar betaling for å gjøre, som gjør at fenomenet arbeid blir vanskelig å avgrense (Gjertsen et al., 2021). I forbindelse med arbeid for personer med utviklingshemming, arbeider de fleste i varig tilrettelagt arbeid (VTA) i skjermede bedrifter (Gjertsen, 2021). Det er mange som ikke får vurdert sin arbeidsevne hos NAV og med det tilbys flesteparten en jobb gjennom skjermet bedrift (VTA-S) (Gjertsen, 2021).

#### **2.4.1 Varig tilrettelagt arbeid (VTA)**

Varig tilrettelagt arbeid (VTA) er et arbeidsmarkedstiltak for personer som deltar i skjermede eller ordinære virksomheter. Målgruppen i tiltaket er personer som mottar uføretrygd eller ventes å få innvilget uføretrygd. Personene som deltar i virksomhetene har også behov for spesiell og tilrettelagt oppfølging (Oxford Research, 2021). Formålet med VTA er at arbeidstakere kan utvikle sine ressurser gjennom tilrettelagte arbeidsoppgaver som er tilpasset for den enkeltes arbeidsevne, og dette gjennom et arbeidstilbud (Gjertsen, 2021). Mange arbeidsplasser med VTA, er relativt lik en vanlig jobb (ordinært arbeid), med produksjon av varer eller tjenester. På noen arbeidsplasser er det også mindre produksjon. Selv om varig tilrettelagt arbeid betyr «varig», skal det regelmessig vurderes om den enkelte i skjermet arbeid kan ta utdanning, overføres til vanlig jobb (ordinært arbeid) eller andre arbeidsrettede tiltak (Gjertsen, 2021). NAV sine nye kravspesifikasjoner fra 2019 får frem at «det er en målsetting at arbeidstakere som uttrykker et ønske å prøve seg i ordinært arbeidsliv får et tilbud om dette så snart de er klare for det» (NAV, 2019, s. ).

##### **2.4.1.1 Varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet (VTA-S)**

En skjermet virksomhet er en virksomhet som driver med produksjon av varer og/eller tjenester, hvor formålet er å tilby avklaring, arbeidstrening, kvalifisering eller varig tilrettelagt arbeid for personer med en nedsatt arbeidsevne (Gjertsen, 2021). Ifølge NAV er arbeidsevne den enkeltes muligheter til å jobbe (NAV, 2022a). I NAV-loven (2006, § 14 a) står det også at arbeidsevnevurdering er noe man som bruker av NAV har rett til hvis man har behov for en omfattende vurdering av sitt bistandsbehov. Skjermede virksomheter samarbeider og har avtale om tiltak som skal leveres gjennom NAV. Det skilles mellom to typer skjermede virksomheter, *vekstbedrifter og arbeidsinkluderingsinkluderingsbedrifter* (Gjertsen, 2021). Det er vekstbedriftene som i hovedsak tilbyr varig tilrettelagt arbeid (VTA) og blir også omtalt som

blant annet «vernede bedrifter». Arbeidsinkluderingsbedriftene tilbyr i hovedsak avklaring av arbeidsevne, samt kvalifisering og utprøving, men kan også tilby VTA. I 2020 var det rundt 320 skjermede virksomheter i Norge, og disse har hatt stor betydning for de norske arbeidsmarkedet (Gjertsen, 2021).

#### **2.4.1.2 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTA-O)**

VTA i ordinære virksomheter er et tiltak for personer som får uføretrygd (NAV, 2022b) og har vært et arbeidsmarkedstiltak fra 2006 på siden av VTA i skjermet virksomhet (Oxford Research, 2021). Det blir kalt for VTA-O og er også knyttet til enkeltpersoner (Oxford Research, 2021). De som jobber i VTA i ordinært arbeid får utføretrygd på lik linje med de i skjermet arbeid, men får i tillegg en bonuslønn eller motivasjonslønn etter hvor mange timer personen er til stede på arbeid. Minstelønnen var på 22,50 kr i timen i 2021 (Oxford Research, 2021). I sluttrapporten av Oxford Research, *Bruk av ordinært arbeidsliv i VTA-tiltaket*, ble det gjennomført kartlegging av VTA-tiltaket (Oxford Research, 2021). I kartleggingen kom det frem at det foregikk en del utprøving i ordinært arbeidsliv, blant de som deltok i VTA-S, skjermet arbeid (Gjertsen, 2021). NAV har som mål at alle arbeidstakere i skjermet virksomhet som har et ønske og føler seg klare for det, skal få et tilbud om utprøving i ordinær virksomhet (NAV, 2019). Likevel virker det som at en vanlig oppfatning blant VTA-S veiledere og NAV-veiledere, at de fleste arbeidstakere i VTA-S ikke ønsker å gå over til VTA-O. En mulig faktor som spiller inn er at arbeidstakeren som går over fra VTA-S til VTA-O mister tryggheten og miljøet som er i den skjermede virksomheten (Gjertsen, 2021). Dette kan sees i sammenheng med tallene i registerdata, som viser at det kun er 560 overganger fra VTA-S til VTA-O siden 2007, som blir betraktet som et forholdsvis lavt tall (Gjertsen, 2021). Det totale antallet deltakere i ordinært arbeid som var registrert i 2021 var 419 personer (Oxford Research, 2021).

#### **2.4.2 Overgangen fra skole til arbeid for personer med (funksjonshemming) utviklingshemming**

I Norges offentlige utredninger *På lik linje* (NOU) kommer det frem at det i dag er fylkeskommunen og den videregående skolen som har det formelle ansvaret for overgangen fra skole til arbeid, så sant eleven er knyttet til videregående og er under 18 år (NOU 2016:17). Det avhenger av funksjonshemming, om skolen samarbeider med kommunen eller direkte arbeidsgiver, i samarbeid med pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT). Gjennom NOU belyses

det en undersøkelse gjort av Nordlandsforskning (Gjertsen & Olsen 2013: NOU 2016:17) som omhandler overgangen skole-arbeid for de elever med en funksjonshemming (inkluderer også elever med utviklingshemming). Det kommer blant annet frem at NAV er en samarbeidspart for bare 26% av de som responderte i undersøkelsen. Videre kommer det også frem at NAV ikke ønsker å involvere seg før eleven går ut av videregående og er fylt 18 år (NOU 2016:17). Dette kan bli vanskelig for elever som har behov for et tilpasset tilbud, og en årsaksforklaring på dette er at arbeidsgiver ikke vet hva de kan forvente av den eventuelle arbeidstakeren. Det er dermed mangel på samarbeidsavtaler mellom NAV og kommunen når det gjelder personer med funksjonshemming, inkludert personer med utviklingshemming (NOU 2016:17). Sammen med dårlige samarbeidsavtaler, er et stadig mer kunnskapsintensivt arbeidsmarked med på å gjøre barrieren større for elever med utviklingshemming som skal ut i jobb etter videregående (NOU 2016:17). Gapet mellom de kravene samfunnet setter, og den enkelte elevens forutsetninger blir større (kapittel 2.1.3). Gjertsen (et al., 2021) forklarer gjennom sin referering til NOU (2016:17), at Norge ikke innfrir de rettigheter som personer med utviklingshemming har, når det gjelder å få arbeid på lik linje med alle andre. Videre forklares det at personer med utviklingshemming har fått liten innflytelse på valg av jobb, hvilke arbeidsoppgaver de kunne få og om de i det hele tatt kunne få jobb, og dette gjennom flere tiår. Dette er en motsetning til resten av befolkningen, som dermed har større innflytelse på akkurat disse valgene. Personer med utviklingshemming blir som oftest tilbudt tilrettelagt arbeid i skjermet bedrift med aktiviteter som vedproduksjon, vaskeri og kantinedrift (Gjertsen et al., 2021).

### **2.4.3 Betydning av arbeid for personer med lett grad av utviklingshemming**

For de aller fleste er arbeid sentralt for selvrealisering og rollen som arbeidstaker er en viktig livsrolle (Lysaght & Cobigo, 2014). Videre kan arbeid for personer med en utviklingshemming bidra til struktur i hverdagen, og følelsen av stolthet og tilfredshet når arbeidstakerne føler at de klarer å gjennomføre arbeidsoppgavene sine (Lysaght & Cobigo, 2014). Omgivelsene rundt mennesket, som også inkluderer arbeidsomgivelser, har en sentral betydning for at de grunnleggende psykologiske behovene blir tilfredsstilt, og for hvordan menneskets motivasjon utvikles (Olafsen, 2018).

Bruun og Melbøe (2021) har undersøkt hvilke faktorer som er betydningsfulle i arbeid for personer med utviklingshemming. Tre viktige punkter som kom frem i studien var opplevelse av mestring, sosialt arbeidsmiljø og lønn. Et fellespunkt for alle arbeidstakerne som ble intervjuet, som totalt var åtte personer med utviklingshemming (uspesifisert grad), var at det å ha

arbeidsoppgaver som de trivdes med, var meget betydningsfullt for dem (Bruun & Melbøe, 2021). Arbeidstakerne forklarte at de likte noen utfordringer i jobben i form av å «jobbe hardt» og «stå på» (Bruun & Melbøe, 2021). Videre kom det frem at det sosiale arbeidsmiljøet hadde større betydning for arbeidstakerne fremfor å motta lønn.

## **2.5 Selvbestemmelse, jobbtilfredshet og deltakelse i arbeidslivet**

Selvbestemmelse er viktig for menneskets livskvalitet, noe som også gjelder innenfor arbeid (Melbøe, 2021). I en relativt ny studie gjort av Maggio, Santilli, Nota & Ginevra (2019) ble det undersøkt den prediktive rollen til selvbestemmelse og Empowerment på jobbtilfredshet hos totalt 80 personer med lett og moderat grad utviklingshemming. Resultatene i studien peker på at selvbestemmelse positivt forutsa jobbtilfredshet. Som rapportert av Van den Broeck (et al., 2016) og Deci & Ryan (2000), kan dette resultatet komme av at når mennesker har mulighet til å utøve sin selvbestemmelse iblant annet beslutninger og valg, og uttrykk av ideer og følelser, kan dette bidra til å tilfredsstille de grunnleggende psykologiske behovene, som autonomi, kompetanse og tilhørighet (Maggio et al., 2019), som er de helt sentrale behov i selvbestemmelsesteorien (Van den Broeck et al., 2016). Dette kan ha en sammenheng med en mer aktiv rolle på arbeidsplassen, aktiviteter som utføres på arbeidsplassen eller forhold til kollegaer (Maggio et al., 2019). Videre resultater i samme forskning forklarer at individer med høye nivåer av Empowerment, altså en prosess hvor personen tilegner seg mer eller får legal makt eller offentlig autoritet (Kassah & Kassah, 2010), er mer tilbøyelige til å forplikte seg og å forbedre seg (Maggio et al., 2019). Denne holdningen kan gi økt ytelse på arbeid, som kan føre til en høyere grad av tilfredshet med jobben deres (Van den Broeck et al., 2016).

I en annen studie gjort av Garrels & Sigstad (2019), ble det gjennomført en undersøkelse med formål om å få frem hva som motiverte norske unge voksne med lett grad av utviklingshemming til å delta i arbeid. Det ble også undersøkt hvordan personer med utviklingshemming opplevde hvordan arbeidssituasjonen kunne oppfylle det psykologiske behovet for blant annet selvbestemmelse; autonomi (Garrels & Sigstad, 2019). Det ble intervjuet syv arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming fra skjermet arbeid og konkurranseutsatt eller ordinært arbeid. Et fremtredende resultat var at personene med lett grad utviklingshemming hadde begrenset mulighet til å forme sin egen arbeidsdag basert på egne interesser og hadde liten innflytelse i sitt eget arbeid. De hadde også en lav grad av selvbestemmelse. På tross av at arbeidstakerne hadde en lav grad av selvbestemmelse på arbeidsplassen, var de likevel fornøyd i arbeidet sitt (Garrels & Sigstad, 2019). Arbeidstakerne

hadde mulighet til å utøve noe selvbestemmelse i form av å ha innflytelse på hva som for eksempel skulle være på menyen, for dem som jobbet på kjøkken og lagde mat.

### **2.5.1 Selvbestemmelse ved inngang til arbeid**

Personer med utviklingshemming i Norge har liten grad av tilgang til arbeidslivet og det er lite kunnskap om utviklingshemming og selvbestemmelse knyttet til yrkesambisjoner (NOU 2016:17). Melbøe (2021) har i sin delstudie av prosjektet *Rethinking work inclusion for people with intellectual disability*, undersøkt hvilke muligheter og begrensninger personer med utviklingshemming har i arbeidslivet når det gjelder selvbestemmelse. Femten arbeidstakere med primært lett av grad utviklingshemming ble intervjuet i studien. Et av flere viktige resultater er at arbeidstakerne i studien opplevde det som vanskelig og krevende å få oppfylt sitt ønske om å få arbeid. Få personer med utviklingshemming klarer å skaffe seg en jobb på egenhånd; bistand og støtte fra andre er i den grunn mer eller mindre avgjørende for å få seg arbeid skjermet eller ordinært bedrift (Melbøe, 2021).

NAV har en viktig rolle i det som heter *arbeidsformidling*, “når en mellommann knytter kontakt mellom en arbeidssøker og en arbeidsgiver i den hensikt å etablere et arbeidsgiver/arbeidstakerforhold” (NAV, 2018). Dette er avtaler med aktuelle virksomheter og som blir knyttet opp til personer med utviklingshemming som har behov for en jobb (Melbøe, 2021). Videre påpekes det at arbeidsformidling er avtaler som er inngått på forhånd og dette vil påvirke selvbestemmelsen til den enkelte, i den forstand at de begrenser formene for arbeidsplass og avtalene med ulike virksomhetene er ikke tilfeldig (Melbøe, 2021). Typiske arbeidsplasser og arbeidsoppgaver som er dokumentert og knyttet opp til ordinær virksomhet for personer med utviklingshemming, er butikk med varesortering og varepåfyll, kjøpesentre med vaktmesterordninger og barnehage med kjøkkenoppgaver eller barnepass (Melbøe, 2021). Begrensede typer arbeidsoppgaver, begrenser videre mulighet til å velge hva de selv ønsker å arbeide med. Med få muligheter innenfor arbeidsmarkedet, er også karriereutvikling begrenset til bytting kun av arbeidsoppgaver innad i dagsenter eller arbeidsinkluderingsbedrift der de jobber fra før av, og inkluderer derimot ikke mulighet for bytting av arbeidsplass hvis det er et ønske (Melbøe, 2021). Sammenlignet med resten av befolkningen, er det vanligst å få seg arbeid ved å søke der man har lyst til å arbeide og at man bytter arbeidsplass hvis man ønsker å jobbe med noe annet (Melbøe, 2021). Personer med utviklingshemming har liten grad av

selvbestemmelse i arbeidsrekruttering og karriereutvikling; det å få seg arbeid, velge hvilket arbeid og bytte av arbeidsplass (Melbøe, 2021).

### **2.5.2 Innflytelse på arbeidsdagen (arbeidsoppgaver)**

I sammenheng med innflytelse på arbeidsdagen, er *arbeidsoppgaver* en viktig faktor da enkelte personer med utviklingshemming har behov for kjente og forutsigbare oppgaver (Melbøe, 2021), med fokus på et gjentakende og kjente oppgaver som kan gi en mestringsopplevelse (Garrels & Sigstad, 2019). Det er derimot ikke alle som ønsker å ha gjentakende oppgavene, og ønsker heller mer varierende oppgaver. Det er ifølge Melbøe (2021) en form for generalisering å tro at alle personer med utviklingshemming ønsker samme oppgaver hele tiden. Dette kan ende med at enkelte personer med utviklingshemming får utdelt arbeidsoppgaver som er uønsket og som kan føre til mistrivsel i arbeidet (Melbøe, 2021).

## **2.6 Oppsummering av kapitlet**

I dette kapitlet er det blitt gjort rede for de begrepene og aspektene som omhandler problemstillingen om utviklingshemming, selvbestemmelse og arbeid. Utviklingshemming blir sett forskjellig gjennom ulike forståelser; medisinsk, sosial og relasjonell forståelse (kapittel 2.1.). Forståelsene stiller utviklingshemming frem i ulike lys, både som en diagnose, men også som noe som oppstår i møte med barrierer i samfunnet (eksempelvis i skolen og arbeidslivet). Mennesker med lett grad av utviklingshemming, utgjør 85 prosent og dermed den største gruppen av alle mennesker som har diagnosen utviklingshemming (Lorentzen, 2008). Da personer med lett grad av utviklingshemming utgjør den største gruppen, er det trolig denne gruppen det er flest av i varig tilrettelagt arbeid. Likevel er tilgangen til arbeidslivet begrenset for denne gruppen mennesker (NOU 2016:17). Å være aktiv i arbeidslivet og ha rollen som arbeidstaker, kan for personer med utviklingshemming føre til struktur og tilfredshet (Lysaght og Cobigo, 2014). I arbeid har det også vist seg at selvbestemmelse positivt forutsier jobbtildfredshet, for personer med blant annet lett grad av utviklingshemming (Maggio et al., 2019). Tidligere forskning har derimot pekt på at personer med lett grad av utviklingshemming har lav grad av selvbestemmelse i arbeid (Garrels & Sigstad, 2019) og liten grad av innflytelse på valg av arbeidsplass og i arbeidsdagen (Melbøe, 2021) Selvbestemmelsesteorien er trukket frem som en stor del av det teoretiske grunnlaget i denne oppgaven, samt autonom (indre) og kontrollert (ytre) motivasjon som en del av teorien. Dette for å knytte sammenhenger mellom

selvbestemmelse i arbeid og hvordan utvalget i denne oppgaven opplever det og eventuelt påvirkes av det. Autonomi, kompetanse og tilhørighet som er de grunnleggende psykologiske behovene hos mennesket, blir trukket frem som viktige for å påvirke den indre motivasjon (Ryan & Deci, 2000). Motivasjonskontinuumet har også blitt inkludert i det teoretiske grunnlaget for å vise de ulike formene for motivasjon gjennom reguleringer av atferd (Ryan & Deci, 2017).

## 3.0 Forskningsetikk

Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) beskriver at forskningsetikk “består av et sett grunnleggende normer som er utviklet over tid og forankret i det internasjonale forskerfellesskapet” (NESH, 2021, s. 6). Dette innebærer normene; sannhetsnormen, metodologiske normer, institusjonelle normer og alminnelige normer. Sannhetsnormen sier blant annet at “ærlighet er en forutsetning for forskningens kvalitet og pålitelighet” (NESH, 2021, s. 6). Metodologiske normer sikter til betydning av “saklighet, klarhet, etterrettelighet og etterprøvbarhet” (NESH, 2021, s.6). Institusjonelle normer “skal bidra til at forskning er åpen, kollektiv, uavhengig og kritisk” (NESH, 2021, s.6) og de alminnelige normer som er “avledet av samfunnets krav og forventninger til forskningen i bred forstand” som også har fokus på menneskeverdet (NESH, 2021, s. 6).

I forskning er det viktig følge de forskningsetiske retningslinjene, altså normer og verdier for den forskningen som skal gjennomføres. Som student har jeg et ansvar å ivareta forskningsetikken i denne studien (NESH, 2021). Med det som grunnlag ble det sendt søknad til NSD i forkant og den måtte godkjennes for innsamling av data kunne starte. Jeg skulle i min studie behandle personopplysninger fra personer lett grad med utviklingshemming. Da utvalget jeg skulle inkludere i min studie var personer som hadde diagnosen utviklingshemming, ble det krysset av på behandling av helseopplysninger. Det skulle ikke innhentes noen konkrete helseopplysninger av personene i studien, annet enn at jeg visste det var personer med utviklingshemming som ble intervjuet. Utvalget skulle ikke bli intervjuet om sin diagnose på noen som helst måte og det var ikke et “tema” i intervjuet. Med tilbakemelding fra NSD, ble det krysset av på behandling av helseopplysninger for ordens skyld.

### 3.1. Forskning som inkluderer personer med utviklingshemming

I denne studien, som innebærer å innhente data fra personer med lett grad av utviklingshemming, gjelder vanlige hensyn som å respektere menneskeverdet og hensyn til personlig integritet, sikkerhet og velferd (NESH, 2021). Ethiske hensyn som ansvar for å informere og sørge for at samtykket er frivillig og informert er også en hovedregel (NESH, 2021). Som forsker har man særlig et “ansvar for å beskytte svakstilte og sårbare gruppers integritet og interesser” (NESH, 2021, s. 26). Som tidligere nevnt innebærer utviklingshemming at man har en mangel på utvikling av evner og funksjonsnivå (Direktoratet



for e-helse, 2022), som gjør at det i noen situasjoner kan være vanskelig å innhente informert samtykke fra denne gruppen mennesker (NESH, 2021). Derfor var det viktig for meg at personene jeg skulle innhente data fra fikk informasjon om studien, inkludert mulige fordeler og ulemper ved å delta, på en slik måte at de kunne gjøre et informert samtykke. Informantene mottok et lettleseelig og forståelig samtykkeskjema, og informasjonsskriv som fikk tydelig frem at det var lov å trekke seg når som helst fra studien. Det ble benyttet NSD sine maler for samtykkeskjema og lettlest informasjonsskriv. Siden jeg skulle behandle personopplysninger i denne studien, hadde jeg som sagt meldeplikt og søkte til Norsk senter for forskningsdata (NSD) før datainnsamlingen ble gjennomført (Norsk senter for forskningsdata, u.å). All data som ble innhentet ble lagret på Nettskjema og Tjenester for sensitive data (TSD) gjennom Universitet i Oslo. TSD er en tjeneste som tilbyr lagring og behandling av all sensitive data i lukkede og sikre omgivelser, og oppfyller lovkravene til personvern og sikkerhet (Universitet i Oslo, 2022).

### **3.1.1 Førforståelse**

I forkant av kvalitativ forskning er en teoretisk forståelse av det fenomenet som skal undersøkes en forutsetning (Guneriusen, 2014). All forståelse er bestemt av en førforståelse, som består av oppfatninger og meninger vi har om det gitte fenomenet (Dalen, 2004). I denne studien kan forståelse og førforståelse av utviklingshemming være relevant for å kunne gjennomføre den kvalitative forskningen. En teoretisk forståelse av utviklingshemming som diagnose, altså medisinsk forståelse, men også en sosial og relasjonell forståelse, vil ha en betydning for hvordan vi møter og ser på personer med utviklingshemming (kapittel 2.1). I intervjusituasjonen er førforståelse for utviklingshemming som diagnose og de ulike gradene av utviklingshemming, eksempelvis en forutsetning for å kunne vite at det kan oppstå utfordringer med eksempelvis kommunikasjon (Naku, 2021) og forståelse (Antonovsky & Skjøbu, 2012). Intervju som inkluderer informanter som har lett grad av utviklingshemming og informanter som har en moderat grad av utviklingshemming, vil naturligvis være forskjellig. Dalen forklarer at «å trekke inn sin førforståelse på en slik måte at den åpner for størst mulig forståelse av informantens opplevelser og uttalelser ... for utvikling av forståelse og senere tolkning» (Dalen, 2004, s. 18).

### 3.2 Validitet og generalisering

Validitet, som også kan knyttes til bekræftbarhet, handler om hvor relevant dataene er i forhold til det som skal undersøkes og kvaliteten av tolkningen av det som er gjennomført (Larsen 2007; Bergsland & Jæger, 2014). Det handler også om i hvilken grad resultatene er gyldighet for både utvalget og fenomenet som er undersøkt (Bergsland & Jæger, 2014). Dalen har latt seg inspirere av Maxwell (1992) sine fem former for validitet, som er *deskriptiv validitet*, *tolkningsvaliditet*, *teoretisk validitet* og *generaliserings- og evalueringsvaliditet* (Dalen, 2004). Disse er videreført til hennes drøfting av validitet i forskning, hvor hun blant annet drøfter forskerrollens betydning for validitet som et første ledd. Dette handler om hvilke tilknytninger og kunnskap forskeren har gjort rede for i forkant om fenomenet som skal undersøkes (Dalen, 2004). Dette er en viktig faktor for at leseren kan vurdere hvordan tolkningen er påvirket av det som er gjort rede for. Videre beskriver Dalen (2004) at fremstillingen av dataene bør være så lik som informantens opplevelser og uttalelser som mulig, og at forskerens forhold til informanten kan påvirke denne tolkningen.

I sammenheng med validitet i datamaterialet, styrkes validiteten ved å stille gode spørsmål og at informanten får mulighet til å gi utfyllende svar, slik man forskeren har mulighet for «tykke beskrivelser» i resultatdelen (Dalen, 2004). Når man peker på validitet i forskningsopplegget anvendes det store og sammensatte utvalg med individuelle variasjoner som er relevant i kvalitativ forskning. Ifølge Andenæs (2001) er det den personen som mottar resultatene i forskningen som bestemmer om resultat er anvendelig for en annen situasjon. Likevel er det i kvalitative intervjuer som oftest snakk om små relevante utvalg. I denne studien var det ønskelig med seks informanter, tre fra ordinært arbeid og tre fra skjermet arbeid, men på grunn at lite respons ble det totalt tre informanter inkludert i studien.

Generalisering, eller mer spesifikt ytre validitet, beskrives av Lund (2002, s. 125) som «hvor sikkert vi kan generalisere resultatene til og over de relevante individene, situasjonene og tidene som forskningsproblemet impliserer». I denne studien ble det inkludert arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming i ordinært arbeid, også etter hvert arbeidstakere fra skjermet arbeid. Dette ga mulighet for et bredere perspektiv på hvordan selvbestemmelse oppleves i arbeid på tvers av virksomheter. Dette kan ha vært med å styrke den ytre validiteten noe, da det ble inkludert arbeidstakere fra begge virksomheter og da mulig flere forskjellige opplevelser. Bergsland & Jæger (2014) mener at generalisering ikke er et mål knyttet til resultatene i en kvalitativ studie, men heller å gi omfattende beskrivelser av det man har studert.

Et lite antall informanten vil likevel svekke den ytre validitet noe, da det ble et lite antall i forhold til befolkningen som var representativ for denne studien. På den måten må det med forsiktighet vurdere om resultatene kan generaliseres til alle personer med lett grad av utviklingshemming. Det kan forekomme andre resultater i andre studier og i denne studien må det med det stilles spørsmål om overførbarhet av resultatene. Det er ikke sikkert resultatene kan gjelde i andre sammenhenger eller studier med samme tematikk (Bergsland & Jæger, 2014). I en tidligere masteroppgave av Rynning (2019), en studie med samme tematikk som denne masteroppgaven, ble det inkludert både arbeidstakere og arbeidsledere i studien blant annet for å styrke validiteten. I denne oppgaven blir det kun inkludert arbeidstakere som informanter, for å sette lys på opplevelsesperspektivet til den enkelte arbeidstakeren. Arbeidsledere vil så klart ha et annet perspektiv på selvbestemmelse til arbeidstakeren enn det arbeidstakeren opplever selv. Det kunne vært mer utfyllende å inkludere arbeidsledere med tanke på om all informasjonen som kommer fra informantene i denne studien, for å styrke validiteten. Det hadde derimot blitt et annet formål med studien. Om informasjonen i datamaterialet er sanne eller troverdig, kan man ikke svare på med sikkerhet. Dette er noe som omhandler reliabiliteten i studien.

### **3.3 Reliabilitet**

Reliabilitet, også kalt troverdighet, omhandler i hvilken grad dataene som er innsamlet er pålitelige, hvordan dataene samles inn og hvordan de bearbeides, analyseres og tolke (Thaagard 2013; Bergsland & Jæger, 2014). I kvalitativ forskning er reliabilitet et lite egnet begrep ifølge Dalen (2004). I kvantitativ forskning omhandler reliabilitet hvordan innsamling og analyse av data kan kunne etterprøves nøyaktig av andre forskere. I kvalitativ forskning er det derimot en utfordring å etterprøve resultatene, fordi forskeren har en større rolle i hvor forskerrollen utformes sammen med faktorer som informanten og konteksten. Informantene og konteksten kan endre seg og dermed påvirke etterprøving av resultatene (Dalen, 2004). I denne studien ble det inkludert informanter med lett grad av utviklingshemming. Dette kan ha påvirket reliabiliteten i den forstand at personer med utviklingshemming kan ha utfordringer knyttet til forståelse (Antonovsky & Skjøbu, 2012), og en vet dermed ikke om svarene i intervjuene er helt pålitelige hvis spørsmålene eksempelvis er misforstått.

## 4.0 Metode

### 4.1. Vitenskapelig metode

Vitenskapelige metode kan beskrives som fremgangsmåter for å gi svar på ulike typer forskningsspørsmål (Bergsland & Jæger, 2014). Hovedmålet er å få fram informasjon om den «sosiale virkeligheten» og kunnskap om hvordan dette kan analyseres, som er en sentral del i empirisk forskning (Bergsland & Jæger, 2014). I forskning er det vanlig å skille mellom to hovedtyper for metode; kvantitativ og kvalitativ metode. Disse er basert på ulike logikker innenfor forskning, som igjen påvirker forskningsprosessen og resultatet av forskningen. I kvantitativ metode, hvor resultatene vises som statistikk og diagrammer, skiller seg fra kvalitativ metode, hvor resultatet i hovedsak vises som tekst (Bergsland & Jæger, 2014). I forbindelse med induksjon og deduksjon, har ofte kvantitativ forskning en deduktiv tilnærming og kvalitativ forskning har en induktiv tilnærming (Bergsland & Jæger, 2014).

### 4.2. Kvalitativ forskningsmetode

I denne masteroppgaven blir det benyttet en kvalitativ metode for å utforske og besvare problemstillingen. Ifølge Berg & Munthe-Kaas (2013, s. 132) brukes kvalitative forskningsmetoder for «å undersøke og beskrive sosiale prosesser, opplevelser og erfaring - slik de oppfattes og uttrykkes av individer». En kvalitativ tilnærming i forskning kan være nyttig hvis man skal besvare spørsmål som «hva betyr» eller «hvordan opplever» (Malterud, 2001). Innen kvalitativ forskning settes det søkelys på opplevelsesdimensjonen og ikke på beskrivelsen av de forholdene den enkelte «lever under» (Dalen, 2004). Kvalitative forskningsmetoder består av systematisk innsamling, tolkning eller organisering av tekst som er hentet fra samtale eller observasjon(er). Den brukes i utforskningen av betydninger av sosiale fenomener slik de oppleves av individer selv og i deres naturlige kontekst (Malterud, 2001). Kvalitativ forskning omfatter flere innsamlingsmetoder, som intervju, observasjon, videoopptak, bilder og lignende. Siden disse metodene ofte brukes i hverdagssituasjonen og i naturlig kontekst, har derfor fortolkning og kontekst en stor betydning i forskningen (Bergsland & Jæger, 2014).

### **4.3 Intervju som innsamlingsmetode**

Kvalitativt intervju ble valgt som innsamlingsmetode i denne studien. Intervju som begrep blir beskrevet som en mellommenneskelig situasjon som er preget av at begge partene, intervjueren og den som gir informasjon (informant), har en samtale om et gitt tema (Bergsland & Jæger, 2014). Formålet med et intervju er videre å få frem den enkeltes opplevelse. Dalen (2004) fremlegger intervju som en måte å få frem beskrivende informasjon om hvordan den enkelte opplever ulike sider om sin livssituasjon. Videre får hun frem at det kvalitative intervjuet særlig er godt egnet til å frem informantens erfaringer, tanker og følelser. I intervju er det også vanlig å skille mellom strukturert eller åpent intervju (Dalen, 2004). Intervjuet formelt sett, har ikke mange strenge regler man må forholde seg til, men *hva, hvorfor og hvordan* er spørsmål som kan gå igjen i et intervju (Bergsland & Jæger, 2014). Dalen (2004) anbefaler å bruke lydopptak i intervju for å kunne ta vare på informanten sine egne uttalelser. Forskningsintervjuet kan sees på som en sammenknyttet kjede av språkhandlinger, hvor intervjueren og informanten forholder seg til hverandre gjennom språklige ytringer og kroppsspråk, og gjennom disse handler de på forskjellige måter (Guneriusen, 2010). Det er intervjueren som definerer situasjonen og styrer intervjuet gjennom sine spørsmål, men målet er at informanten kan snakke åpent om sine opplevelser (Dalen, 2004).

I denne studien det ble benyttet et semistrukturert intervju hvor ulike temaer blir valgt ut på forhånd, men hvor informanten kunne fortelle fritt innenfor de gitte temaene. I forkant hadde jeg laget spørsmål da dette var en form for strukturert intervju. Noen av spørsmålene ble derimot byttet ut og tatt vekk i intervjusituasjonen, fordi informanten hadde dekket temaet i et annet spørsmål eller det ble forklart på en enklere måte. Det ble tatt notater underveis i intervjuet, men nettskjema diktafon-appen ble også tatt i bruk for å kunne ta lydopptak av intervjuet. Diktafon-appen tok lydopptak som ble sendt direkte til TSD (tjeneste for sensitive data). Intervjuene varte mellom 30-45 minutter, der det hadde blitt beregnet omtrent 45 minutter til hvert intervju.

#### **4.3.1 Intervjuguide**

Dalen (2004) påpeker at om en tar i bruk intervju som kvalitativ forskningsmetode, bør det utarbeides en intervjuguide. Dette gjelder særlig ved strukturert, eller semistrukturert intervju som ble tatt i bruk i denne studien. Det ble utarbeidet en intervjuguide (vedlegg 1) som belyste noen få temaer som kunne dekke forskningsspørsmålene. Forskningsspørsmålene i denne

studien omhandlet selvbestemmelse, arbeid og motivasjon og resultatet av dette ble to temaer i intervjuguiden, “generelt om arbeid” og «selvbestemmelse og motivasjon i arbeidet». De fleste hovedspørsmålene i intervjuet var knyttet til selvbestemmelse og egen innflytelse på arbeid, og noen av oppfølgingsspørsmålene var knyttet til motivasjon. Intervjuguiden ble også delt opp i fire ulike faser (se vedlegg 1). Disse fasene ble laget for å gi en ryddigere og mer oversiktlig intervjuguide, med ulikt fokus/tema i de forskjellige fasene. I fase 1, *Innledning og rammesetting*, lå fokuset på å bli bedre kjent med informanten før det ble satt i gang med intervju spørsmålene og skape trygge omgivelser. I fase 2- *Bakgrunn og erfaring*, ble de første intervju spørsmålene stilt. Disse spørsmålene fokuserte på bakgrunnsinformasjon om informantene og om arbeidet deres. Temaet for denne fasen var *generelt om arbeid*. I fase 3- *Fokusering*, ble det lagt fokus på temaet som omhandlet *selvbestemmelse og motivasjon i arbeid*. Denne fasen skulle inneholde spørsmål som ledet til de “viktigste” eller mest fremtredende resultatene senere i studien. I fase 3- *Tilbakeblikk*, var poenget å få frem om intervjuet gikk greit, og om informantene forsto alle spørsmålene. Det var også positivt å få noen tilbakemeldinger på hvordan intervjuet opplevdes for hver enkelt informant, men dette ble ikke brukt i resultatene.

#### **4.3.2 Plan for intervju med informanter**

I planlegging av intervju som inkluderer personer med utviklingshemming, er det flere ting en bør være bevisst på (Gjærum, 2010). Planlegging, men også spontanitet, er viktige faktorer for at intervjuet kan bli vellykket. Ordforrådet og evnen til abstrakt tenkning til hver informant er vanskelig å ha kjennskap til før en møter hun/han, og som alle andre har personer med utviklingshemming også ulik atferd, tanker, og måter å samspille på (Gjærum, 2010). Med dette som grunnlag hadde jeg det som en forutsetning å møte alle med et åpent blikk og bli bedre kjent med dem i første fasen av intervjuguiden. I forkant av intervjuene tok jeg kontakt med de aktuelle informantene på telefon for å avtale tid og sted for et fysisk intervju med hver informant. Informantene ble i tillegg spurt om de hadde lest informasjonsskrivet. En av de hadde lest det på forhånd. De to andre hadde sett over det, men ønsket at det skulle bli lest grundigere sammen med dem rett før intervjuet. De ble forklarte over telefon hva intervjuet ville omhandle og ble gitt eksempler på noen av spørsmålene som kom til å bli stilt. Informantene virket positive til dette.

### **4.3.3. Metodiske utfordringer med personer med utviklingshemming**

Finlay & Lyons (2002) forklarer at det kan forekomme utfordringer i kvalitative intervju med personer med utviklingshemming, når det gjelder produsering av symboler, forståelse av komplekse grammatiske strukturer og inkludering av passende innhold i konteksten av intervjuet. Dette gjør at den som intervjuer må være oppmerksom på hvilke spørsmål informantene kan svare på og forstå. I all kvalitativ forskning er relasjonen mellom forsker og informant viktig, men særlig viktig i forskning som inkluderer mennesker med utviklingshemming (Corby, Taggart & Cousins, 2015). På grunn av nedsatte kognitive ferdigheter kan det oppstå utfordringer med blant annet respons og samtykke, og vanskeligheter knyttet til forståelse og hukommelse (Corby, Taggart & Cousins, 2015). Dette kan være begrensninger knyttet til å gi utfyllende beskrivelser (Corby, Taggart & Cousins, 2015), eksempelvis om sine opplevelser i intervjuet. I forhold til egen forskning hadde jeg passet på at informasjonsskrivet var lettlest og så forståelig som mulig. Jeg ønsket ikke at det skulle oppstå noen misforståelser, men hadde informert om at informantene kunne kontakte meg hvis det var noe de lurte på eller ikke forsto. I forhold til intervjusituasjonen, hadde jeg det som en forutsetning at jeg måtte sitte av god tid til intervjuene. Det var viktig at det var rom for pauser og gjentakelse av intervju spørsmålene om det de stilt for fort eller om informantene hadde problemer med å huske spørsmålene. Jeg hadde i bakhodet at jeg mulig måtte omformulere intervju spørsmålene spontant om de ikke ble forstått. I intervjusituasjonene virket det som alle informantene forsto de fleste spørsmålene. Om det var noen spørsmål jeg kjente at jeg ikke fikk tilstrekkelig svar på eller jeg så at de misforsto, stilte jeg de på nytt gjennom andre ord. Dette gjorde at informantene forsto litt bedre og kunne svare mer utfyllende på noen av spørsmålene.

### **4.3.4 Kriterier for utvalg og utfordringer**

I prosessen hvor utvalget skulle trekkes, også kalt «sampling» (Lund, 2002), ble det først tatt utgangspunkt i populasjonen; mennesker med utviklingshemming som jobbet i varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTA-O). Jeg valgte å spesifisere det til personer med lett grad av utviklingshemming, da dette utgjør den største gruppen av de som har en utviklingshemming i Norge (Lorentzen, 2008). Med det som utgangspunkt er det trolig den største gruppen som også er i arbeid generelt. Sammen med at populasjonen var mennesker med lett grad av utviklingshemming som var ansatt i ordinær virksomhet, gikk jeg ut ifra at disse personene var samtykkekompetente og satte dette som et krav. For å kunne samtykke må den aktuelle ha en

forutsetning for å forstå hva forskninger går ut på (Kittelsaa, 2010). Dette var et særlig viktig punkt, slik at forskningen kunne bli gjennomført i samsvar med etiske normer. Som tidligere nevnt var det primært kun ansatte i ordinær virksomhet/arbeid som skulle være en del av utvalget i studien. Grunnet en mangel på informanter som meldte seg til intervju fra ordinære virksomheter, oppsto det utfordringer knyttet til rekruttering av utvalget. Personer med lett utviklingshemming som jobbet i varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet (VTA-S) ble dermed inkludert underveis i prosessen. Det ble spesifisert at det skulle være personer med lett grad av utviklingshemming i skjermet arbeid også, på grunnlag av de etiske normene og evnen til å samtykke.

Kriteriene for utvalget ble som følger:

- Alder mellom 18 år til 65 år.
- Personer med lett grad av utviklingshemming
- Deltar i ordinært arbeid eller skjermet arbeid
- Må ha jobbet i ordinært arbeid eller skjermet arbeid minst 1 år
- Kan gi et frivillig informert samtykke selv (noe jeg tolker den enkelte har ut ifra grad av utviklingshemming).
- Jobber på Vestlandet eller Østlandet

#### **4.3.5 Utvalgsprosess**

Utvalgsprosessen ble startet ved at det ble tatt kontakt med to organisasjoner som driver med arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming og hjelper med rekrutteringsprosessen ut i arbeidslivet. Det ble i tillegg tatt kontakt med NAV med formål om å skaffe en oversikt over større VTA-O bedrifter på Vestlandet og Østlandet. Den første informanten jeg fikk, tok kontakt med meg på telefon og ville gjerne bli intervjuet. Informanten hadde blitt tilsendt et informasjonsskriv fra en jobbveileder innenfor VTA, som også hadde sendt videre informasjonsskriv til andre arbeidstakere i VTA-O og personer som hadde arbeidspraksis. Av de som det ble sendt informasjonsskriv til, var det bare den ene informanten av dem som ønsket å bli intervjuet. Etter dette ble det ikke meldt noe særlig interesse fra andre å stille til intervju. Det ble dermed sendt ut et informasjonsskriv til en brukerorganisasjon og ulike fylkeslag i brukerorganisasjonen. Gjennom ene fylkeslaget var det to som responderte på at de ville bli intervjuet. Gjennom en senere telefonsamtale med disse to respondentene, viste det seg at disse



to jobbet i skjermet arbeid. Med lite respons fra personer som jobbet i ordinært arbeid, valgte jeg, etter å ha blitt enig med min veileder, å utvide utvalgskriteriet. Dette valget hadde jeg tenkt på en stund i forkant av samtalen med min veileder, da jeg etter hvert så at det kunne bli utfordrende å rekruttere informanter med lett utviklingshemming som bare jobbet i VTA-O.

### ***Kritisk refleksjon over egen utvalgsprosess***

På grunn av et lite antall informanter/arbeidstakere fra ordinært arbeid, ble utvalgsgruppen som nevnt utvidet til arbeidstakere i både ordinært og skjermet arbeid. Grunnen til at det ble et lite antall av de informantene jeg i utgangspunktet ønsket å ha med i studien, kan ha vært på grunnlag av et lite antall personer med lett grad av utviklingshemming som jobber i ordinært arbeid i Norge i dag. Som nevnt i *kapittel 2.4.1-Varig tilrettelagt arbeid (VTA-O)*, var det bare registrert 419 VTA-O deltakere i Norge i 2021 (Oxford Research, 2021). Det var med det en forholdsvis liten gruppe av den representative befolkningen til denne studien. Jeg fikk tre informanter totalt fra begge virksomheter (to fra skjermet og én fra ordinært arbeid), men det hadde vært noe mer gunstig å ha to informanter fra ordinært arbeid og to informanter fra skjermet arbeid for et jevnere utvalg.

Utfordringer kan ha oppstått knyttet til den rekrutteringsformen som ble benyttet. Rekrutteringen kunne mulig blitt gjort annerledes med tanke på hvem som ble kontaktet for å sende ut informasjonsskriv. Å ta kontakt med flere brukerorganisasjoner kunne vært en metode jeg kunne benyttet tidligere i rekrutteringsprosessen. Det geografiske området kunne også ha blitt utvidet for å nå ut til flere aktuelle informanter, men dette kunne igjen vært en utfordring knyttet til reisetid. Tiden jeg hadde på å rekruttere utvalget og gjennomføre studien var også en faktor som påvirket antallet informanter, da denne studien ble gjennomført i løpet av perioden januar-juni 2022. Det kunne også blitt inkludert arbeidsledere for å få flere informanter, men dette hadde gått utover formålet med denne studien, som var å fokusere på opplevelsen til kun arbeidstakere.

### **4.3.6 Utvalget**

Utvalget i denne forskningen ble tre personer med lett grad av utviklingshemming. To som jobbet i skjermet arbeid/virksomhet og en som jobbet i ordinært arbeid/virksomhet. Informantene blir videre omtalt som **Informant A**, **Informant B** og **Informant C**. Basert på de endringene som skjedde i utvalgsprosessen, ble utvalget i denne forskningen slik:

- **Informant A, 50 årene.** Jobber i ordinært arbeid. Butikkmedarbeider i butikk 4 dager i uken.  
**Vanlige arbeidsoppgaver:** Sortere, organisere og rydde på lageret, sette på plass varer i butikken, ta imot kunder i kassen ved behov.  
**Interesser:** Finne på aktiviteter på fritiden.
- **Informant B, 20 årene.** Jobber i skjermet arbeid. Jobber 5 dager i uken, på to forskjellige avdelinger. Noen dager på kjøkken/bakeri/kafe og noen dager på vaskeri.  
**Vanlige arbeidsoppgaver:** Tar imot bestillinger på kjøkken/bakeri, lager kaker, snitter, lefser, oppvask, lager klart og tar imot kunder i kafeen. Tar imot urent tøy, bretter håndklær, ruller sengetøy, lager klart bestillinger fra kunder.  
**Interesser:** Liker å lage mat. Ville bli kokk.
- **Informant C, 20 årene.** Jobber i skjermet arbeid. Jobber 5 dager i uken. Kjøkken 4 dager og treavdeling 1 dag.  
**Vanlige arbeidsoppgaver:** Lager kaker, lefser og tar imot bestillinger på bakeri. Sager tre på treavdeling og gjør ulike oppgave knyttet til tre.  
**Interesser:** Har interesse for biler og liker å lage mat. Ville bli bilmekaniker.

#### 4.3.7 Prøveintervju

I forkant av intervjuet ble det gjennomført et prøveintervju. Dalen (2004) forklarer at det alltid bør foretas minst ett prøveintervju når det blir benyttet intervju som innsamlingsmetode. Dette gjennomføres for å teste ut intervjuguiden og hvordan man selv er i intervjurollen. Det var viktig å gjennomføre et prøveintervju i forkant av de reelle intervjuene i denne studien, særlig på grunnlag av det utvalget som var inkludert, personer med en lett grad av utviklingshemming. Dette gruppen kan som tidligere nevnt ha utfordringer knyttet til blant annet forståelse (se kapittel 4.3.3. *Metodiske utfordringer med personer med utviklingshemming*), og dermed var det nødvendig å gjennomføre et prøveintervju for å høre om intervjust spørsmålene var passende for det aktuelle gruppen som skulle intervjues. Det var en fordel å få et annet perspektiv på hvordan lyden av spørsmålene var og om de virket forståelig. Prøveintervjuet ble ikke gjennomført på en person med lett grad av utviklingshemming, på grunn av etiske prinsipper. Det kunne også oppstått noe vanskeligheter med å gi konstruktive tilbakemeldingene på intervjust spørsmålene. Prøveintervjuet ble dermed gjennomført på en person som hadde god

kjennskap til og hadde blant annet hatt mange medarbeidersamtaler med mennesker med lett grad av utviklingshemming. Jeg fikk dermed tilbakemelding på hvordan jeg kunne formulere spørsmålene på en måte som kunne være passende i et intervju med personer med lett grad av utviklingshemming. Tilbakemeldingene på intervjuguiden kunne var gode å ha med seg videre i den reelle intervjusituasjonen.

#### **4.3.8. Gjennomføring av intervju**

I planleggingen av intervju med informantene tok jeg kontakt med informantene omtrent en uke før hvert intervju. Det skulle være separate intervju. Jeg og informantene ble enig om dag og klokkeslett for hvert intervju, og jeg spurte de ulike informantene om hvor det var best for dem å gjennomføre det. For informant A var ønskelig gjennomføre det på jobben rett etter arbeidsdagen var over. Jeg hadde som en forutsetning at denne tiden kunne påvirke intervjuet, på den måten at informanten kanskje var sliten etter jobb. Siden det var et ønske fra informanten holdt vi oss til det tidspunktet. Informant B og C ville gjennomføre intervjuene hjemme hos seg selv. Før intervjuene pratet jeg og de ulike informantene litt løst for å dempe «formaliteten» rundt intervjuene. Jeg informerte informantene om at det var greit å være nervøs og at det var helt greit å ta pauser underveis hvis det var ønskelig. Det var viktig at informantene følte seg trygge, og jeg var bevisst på at min egen atferd og kroppsspråk skulle virke imøtekommende og vennlig. Å lytte og vise interesse var også noe jeg hadde i bakhodet, slik at informantene kunne fortelle om seg selv og at opplevelsene deres sto i fokus. Jeg forklarte også hvem jeg var og hvorfor jeg ville intervju informantene om dette temaet. Ifølge Dalen (2004) er det nettopp viktig å presisere hvem man er, hvorfor man er der, hva man vil med intervjuet og hva som vil skje med materialet. Jeg fortalte at intervjuet ville vare omtrent mellom 30-45 minutter, men det kunne være kortere eller lengre. Intervjuene varte rundt 28 minutter for informant A, 45 minutter for informant B og 30 minutter for informant C. Jeg informerte de aktuelle informantene om at de måtte ta pauser om de hadde behov for det, eller at kunne spørsmålene ble stilt på nytt eller annerledes hvis det var noe som ikke ble forstått eller hørt. Det ble ikke tatt noen pauser i intervjuene da ingen av informantene hadde behov for det.

Jeg spurte alle informantene om vi skulle gå igjennom informasjonsskrivet en gang før intervjuet startet. Dette var nødvendig for noen, og ikke nødvendig for andre. Informantene mottok samtykkeskjema fra meg og skrev under på det rett før intervjuet. Jeg informerte at intervjuet ble tatt opp på lydopptak på mobilen og at det ble sendt rett til en sikker side på

datamaskinen. Jeg informerte også at jeg kom til å ta notater underveis. Selv om dette sto skrevet i informasjonsskrivet, gjentok jeg det samtidig som informantene skrev under på samtykkeskjema.

Etter intervjuene var gjennomført opplevde jeg å sitte igjen med gode og omfattende datamaterialer, med tanke på at utvalget var lite. Jeg opplevde også at intervjuene gikk bra og som forventet. Jeg tok meg god tid i intervjuene og informantene virket å være komfortable. Noen av informantene fortalte mye og noen fortalte litt mindre, det var dermed varierende. I etterkant tenkte jeg på at jeg kanskje burde ha avgrenset spørsmålene enda mer, da noen av svarene gikk litt over i andre temaer. Dette medførte at noen av de senere spørsmålene var «unødvendige» å stille, fordi informantene hadde dekket svaret i et annet spørsmål. Likevel ble de «unødvendige» spørsmålene stilt, for å høre om informantene hadde noe mer å tilføye.

## **4.4. Etterarbeid**

### **4.4.1 Transkribering**

Transkribering er prosessen hvor lydopptaket tolkes og gjøres om til tekst, og som innebærer både tolkning av samtalen, tonefall, stemning og eventuelle pauser (Meyer & Gjørsum, 2010). Prosessen med transkribering er en god måte å bli kjent med sine data (Dalen, 2004), og Kvale (2002) mener at man alltid bør forholde seg til rådataene som er på lydopptakene og bør være kritisk til ferdige utskrifter av dataene om man ikke utfører transkribering selv. Etter alle intervjuene ble gjennomført, startet prosessen med transkribering. Alle lydopptakene som ble tatt opp med Nettskjema-diktafon appen, ble sendt direkte til TSD (Tjeneste for sensitive data) og alle lydopptakene kom vellykket inn på siden etter noen timer. I TSD ble det brukt et transkriberingsprogram hvor lydfilene ble transkribert om til tekst. Dette ble gjort gjennom lytting av opptakene inne på programmet samtidig som jeg skrev det ned inni programmet. Notatene som hadde blitt tatt underveis intervjuet, hadde blitt lagret på en fil i TSD. Disse ble også tatt med i transkriberingsprosessen. Alle intervjuene som ble transkribert ble lagret som fil i hvert sitt navn, slik at jeg kunne finne dem frem senere i kodingsprosessen.

#### **4.4.2 Koding**

Koding er en prosess hvor man leter etter abstrakte kategorier, ved å gjennomgå dataene på en systematisk måte, og er en viktig del av analyseprosessen i kvalitativ forskning (Dalen, 2004). Koding går igjennom forskjellige nivåer. Det startet med råkoding, deretter koding, endelig koding, kategorisering og til slutt generalisering/teoretisering (Dalen, 2004). I starten av egen kodingsprosess, undersøkte jeg hvilke verktøy som kunne brukes til koding. Inne på TSD lå kodingsprogrammet Nvivo 12 og dette programmet ble dermed brukt til egen kodingsprosess. I Nvivo 12 ble alle filene med de transkriberte intervjuene, lagt inn og åpnet der.

#### **4.4.3 Tematisering – tematisk analyse**

I analysering av datamaterialet i denne studien valgte jeg å bruke tematisering som fremstillingsform. Analysemetoden som ble brukt, tematisk analyse, er en metode hvor temaene som kommer frem i dataene blir identifisert, analysert og rapportert (Braun & Clarke, 2006). Tematisk analyse kan på en måte bli sett på som et «snever» metode fordi den ikke har et mer spesifikt navn slik som “Narrativ Analyse” eller “Grounded Theory.” I kontrast gir den en større frihet i form av det teoretiske grunnlaget for forskningen, fordi den ikke er knyttet til noe spesifikk eksisterende teori (Braun & Clarke, 2006). Videre involverer tematisk analyse flere valg som ikke gjøres bestemt eller eksplisitt, men som eksplisitt må vurderes og diskuteres. Et tema i seg selv, representerer noen meninger i dataene og skal fange opp viktige arenaer sett opp mot forskningsspørsmålene (Braun & Clarke, 2006). I denne studien var forskningsspørsmålene knyttet til om personer med lett grad av utviklingshemming hadde innflytelse på egen arbeidsplass, arbeidsoppgaver og om graden av selvbestemmelse hadde innvirkning på motivasjon for å arbeide. En tematisk analyse består videre av fem steg (Braun & Clarke, 2006). Disse forklares i korte trekk:

- Steg 1. Bli kjent med egne data, se igjennom før koding. Transkriberingen foregår.
- Steg 2. Innledende koder bli laget.
- Steg 3. Utforskning av mulige temaer.
- Steg 4. Finjustering av temaer, skiller ut temaer som ikke er behov for.
- Steg 5. Temaer defineres og datamateriale analyseres. Ved identifiseringen av temaene, identifiseres også essensen om hva temaene handler om  
(Braun & Clarke, 2006).

Tematisering eller tematisk analyse tar ofte utgangspunktet i intervjuguiden (Dalen, 2004). I denne studien hadde ikke intervjuguiden mer enn to overordnede temaer. De to temaene ble *generelt om arbeid, og selvbestemmelse og motivasjon i arbeid*. Jeg har tidligere gjort rede for selvbestemmelsesteorien i det teoretiske rammeverket for studien, som bygges opp av behovet for *autonomi, kompetanse og tilhørighet* (se kapittel 2.2). Dette er noe som i utgangspunktet ville vært relevante deltemaer å bruke i intervjuguiden. Jeg valgte derimot å ikke bruke de temaene. Grunnlaget for dette er at jeg ville ha mer frihet til å kategorisere temaene i resultatandelen i etterkant, og likevel forholde meg til de overordnede temaene.

## 5.0 Resultater

I denne delen av oppgaven vil resultatene blir presentert. Resultatene i oppgaven er strukturert med hovedtemaer og deltemaer for å besvare problemstillingen og forskningsspørsmålene. For å gi en oversikt over de resultatene som kom fra den tematiske analysen, er hovedtemaer og deltemaer satt inn i en tabell. Deltemaene i oppgaven er et resultat av koding som ble gjennomført i kodingsprogrammet Nvivo 12, og hovedtemaene tar utgangspunkt i forskningsspørsmålene.

**Tabell 1- Resultater tematisk analyse. Hovedtemaer og deltemaer.**

<b>Hovedtemaer i lys av forskningsspørsmålene</b>		
<b>Innflytelse på valg av egen arbeidsplass</b>	<b>Innflytelse over egen arbeidsdag (arbeidsoppgaver)</b>	<b>Motivasjon gjennom selvbestemmelse i arbeid</b>
<b>Deltemaer:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>● Egen rolle og omgivelsenes rolle i valg av arbeidsplass</li><li>● Muligheter mellom ulike arbeidsplasser</li><li>● Viktighet av å ha en arbeidsplass</li></ul>	<b>Deltemaer:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>● Selvbestemmelse i arbeidsoppgaver</li><li>● Mestring i arbeidsoppgaver</li></ul>	<b>Deltemaer:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>● Indre motivasjon</li><li>● Ytre motivasjon</li></ul>

## 5.1 Innflytelse på valg av arbeidsplass

### 5.1.1. Egen rolle og omgivelsenes rolle i valg av arbeidsplass

I intervjuene ble informantene spurt om de fikk velge selv hvor de ville jobbe før de fikk seg arbeid, og hvordan de fikk jobben sin. Dette var et underliggende spørsmål for å høre hvilken rolle de selv hadde i valg av arbeidsplass, men også for å høre om andre personer (rekrutteringsansvarlige, familie og lignende) hadde innflytelse på deres valg av arbeidsplass. Felles som informantene var at deres egen rolle hadde en liten plass knyttet til innflytelse på valget av egen arbeidsplass. Alle informantene hadde "fått" jobben gjennom å takke "ja" til arbeidsplassen. Det så ut til at omgivelsene hadde den mest fremtredende rollen i valget av arbeidsplass, da NAV og skolen er det som går mest igjen i samtalene med informantene.

I intervjuet med Informant A, som jobbet som butikkmedarbeider i ordinært arbeid, ble stilt spørsmål knyttet til om valget av arbeidsplass var selvbestemt:

Jeg fikk jobben gjennom VTA-O og NAV, også fikk jeg den gjennom sjefen her da... Jeg fikk...tilbud og eh ble spurt av veileder, hun ville at jeg skulle prøve å være ansatt her.

Informanten A ble fulgt opp av spørsmålet om arbeidsplassen var et sted han i utgangspunktet ønsket å være og ha. Det kom et tydelig svar fra Informant A:

Det var det! Jeg fikk tilbud fra \*\*\* og samarbeidet er godt. Den gamle butikken hadde samarbeid med \*\*\*, også fikk vi ny butikk og nye lokaler her. Jeg ville prøve det ut her.

I forhold til egen innflytelse på arbeidsplassen opplevde informant B at hun fikk til en viss grad være med å velge arbeidsplassen, siden hun fikk velge om hun ville jobbe der eller ikke. Informanten takket ja til å jobbe der og det var i utgangspunktet et tilbud hun fikk. Hun fikk tilbudet om jobben gjennom NAV som en VTA-plass, og hadde vært tidligere utplassert på den jobben. Både Informant A og Informant B hadde knyttet kontakt med arbeidsplassen før de ble fast ansatt i sine jobber, da de hadde vært der i arbeidspraksis. I spørsmålene som omhandler innflytelse på valg av egen arbeidsplass og om jobben var et selvbestemt valg, forteller informant B:

Sånn, jeg var jo først utplassert på \*\*\* i det gamle bygget, og så sa jeg at dette var noe jeg likte. Da sa jeg til sjefen min og mamma, at dette var noe jeg ville satse på og prøve å få meg jobb der da. Jeg hadde god dialog med de som var der borte.



Informanten nevner videre at hun hadde et ønske om å være der, og at det var skolen som hadde hatt en rolle i å skaffe henne jobben. Hun forklarer at:

Det var skolen som hadde ringt bort og spurt om jeg kunne prøve meg ut der og se hva de gjorde der. Også etter det så har jeg jobbet egentlig der i nærmere 10-11 år.

I intervjuet med Informant C, kommer det frem at han opplevde arbeidsplassen som noe mindre selvbestemt, men han valgte selv i form av at det var et tilbud han takket ja til. Informanten uttrykte også at ønske om å være på den arbeidsplassen ikke var så høyt. På samme måten som hos informant B, hadde skolen vært en del av prosessen mot det å få seg en jobb. NAV hadde også vært inni bildet. I et spørsmål om hvordan han fikk jobben, svarte informanten:

Jeg fikk den gjennom skolen, så da var det liksom at jeg fikk den på sommeren. Det var liksom fra NAV.

### **5.1.2 Muligheter mellom ulike arbeidsplasser**

I forbindelse med det å få muligheter mellom ulike arbeidsplasser i forkant av deres nåværende arbeidsplasser, var det relativt like svar fra alle informantene. Mulighetene for å velge mellom arbeidsplasser virket ikke å være til stede. Informant C forklarte eksempelvis at skolen og NAV ikke kom med muligheter mellom ulike arbeidsplasser når han skulle få seg jobb. Han opplevde arbeidstilbudet som “vil du ha den eller ikke?”. Han uttrykte et ønske om flere muligheter og så ut til å oppleve en bitterhet i forhold til at det burde vært flere valgmuligheter mellom arbeidsplasser når han skulle ut i arbeid. Han fikk et spørsmål om han kunne ønske at det var flere valgmuligheter:

Ja det hadde vært veldig greit egentlig. Det var ikke akkurat denne jobben jeg tenkte når jeg hadde lyst på jobb. Jeg visste jo ikke hva dette var før. ... jeg har jo en venn som jobber i vanlig jobb, det er jo den jobben! Og vennen min har også utviklingshemming. Så det at h\*n fikk det sånn og at jeg ikke fikk det sånn....det er litt bittert.

Informanten uttrykte videre at han kunne tenke seg å prøve seg i vanlig jobb (ordinært arbeid) hvis han også fikk sjansen. Han forklarte likevel at den jobben han hadde nå var grei i første omgang, men at han ville se litt videre hva han ville. Han forklarte at han siden barndommen hadde hatt en interesse for bil, og at han egentlig ville bli bilmekaniker. Han fortalte også at han var i arbeidsuke i barnehage:

Jeg var i sånn arbeidsuke før, i \*\*\*. Så da jobbet jeg i barnehage i en uke. Da storkoste jeg med de små ungene, det var de minste. Det var ganske kjekt.

Informant B hadde som sagt heller ikke fått noen muligheter å velge mellom fra NAV når det kom til arbeidsplasser. Hun svarte derimot at hun var fast bestemt på at hun ville være på den arbeidsplassen hun var på nå:

«Jeg var fast bestemt på at \*\*\* var en plass jeg kunne trives på da og vi har sånn individuell plan og sånne ting, og da er det sånn at NAV liksom skulle lese gjennom om jeg når målet mitt eller hva det er. Det har vært folk fra NAV og spurt om jeg har trivdes og jeg snakket med de om at jeg trives ... “

Hun forklarte videre at hvis hun ikke hadde ville vært der, så hadde hun takket nei og funnet en annen arbeidsplass å jobbe på.

I intervjuet med Informant A, forklarte han at han hadde en jobb før den nåværende arbeidsplassen, men svarte ikke konkret om han fikk tilbudt ulike type arbeidsplasser i det han skiftet arbeid. Han fortalte at han hadde vært i arbeidspraksis på arbeidsplassen han hadde i ti år og uttrykte å være veldig bestemt på at han ville jobbe på den arbeidsplassen han hadde nå:

Han ville ha meg han sjefen her vettu. Før det var jeg i arbeidspraksis her i 10 år, også startet jeg opp med 54%” (...) før jobbet jeg på \*\*\*. Da flytta jeg fordi det var for lang reisevei. Jeg fikk lov til å komme tilbake der hvis jeg ville da, men nå vil jeg bli her! Det vil jeg.

### **5.1.3 Viktighet av å ha en arbeidsplass**

Informantene fikk alle spørsmålet om arbeid opplevdes som viktig for dem. Det var veldig viktig for alle informantene å ha en jobb, og jobben virket å ha stor betydning for hver og en av dem. Informant A uttrykte at arbeidet var veldig viktig for han, fordi det var godt å ha noe å gå til ved siden av det å være uføretrygdet. Han svarte dette i forbindelse med viktighet av arbeidet og arbeidsplassen:

Ja det er det! Det er viktig sånn at vi får oppgaver, vi er for å jobbe og levere...jeg er jo uføretrygdet, så det er godt å ha en jobb ved siden av...det er litt mer sosialt da...sånn at det ikke blir kjedelig.

Informanten uttrykte også en lojalitet mot arbeidsplassen og virket å oppleve mye trivsel på jobb. Han var også villig til å jobbe hardt på og for jobben sin:

Jeg vil bare si at jeg trives veldig godt, også er det bare til å gjøre som lederen sier og det gjelder på alle jobber. Må jobbe hardt og stå på.

Informant A fortalte videre at han var fornøyd med arbeidsplassen sin og hadde veldig kort reisevei som gjorde at han kunne sykle til jobben. I spørsmålet om jobben var viktig for Informant B, fortalte hun også hvor viktig og betydningsfull jobben var for henne. Hun kunne være sosial med kollegaer, som hun også kalte for venner. Hun fortalte at hun trivdes på arbeidsplassen sin. Hun fortalte dette om viktigheten av å ha en arbeidsplass:

Ja, arbeid er faktisk veldig viktig for meg, for da du i hvertfall en plass å gå til og du treffer venner... kollegaer liksom.

Hun fortalte også at hun i koronatiden ble permittert og at hun ble preget av det. Hun innså hvor viktig jobben egentlig var for henne. Den så ut til å ha en stor betydning for henne:

For to år siden ble jeg permittert, når jeg jobbet på gamlebygget. Jeg ble permittert egentlig flere måneder, på grunn av koronaen. Jeg satt mesteparten hjemme, og var på hytten (...) Så jeg fikk egentlig ikke komt meg ut (...) jeg ble mer urolig i kroppen, men nå er det faktisk deilig å stå opp tidlig, komme meg på jobb! Nå har vi begynt å spise i lag igjen, før måtte vi dele oss på grunn av korona ... da kan du sitte å snakke med folk, folk spør hva du skal gjøre i helgen og sånt.

Hun fortalte videre at hun likte jobben sin veldig godt, og fortalte at hvis folk på jobben oppførte seg fint mot henne, så hadde hun fine dager på arbeidsplassen.

Jobben så ut til å være viktig for informant C, på lik linje med de andre informantene. Informanten uttrykte at arbeidsplassen var et viktig sted å gå til, selv på bakgrunn av at det ikke var den arbeidsplassen han i utgangspunktet så for seg å være på. Han ble spurt om arbeid var viktig for han:

Ja det er egentlig veldig viktig. Det viktigste er at jeg har en jobb å gå til istedenfor å sitte hjemme å gjøre ingenting (...) det er det verste jeg vet.

Han fortalte også at arbeidsplassen var en viktig arena for å være sosial og møte venner.

Ehm det er jo sosialt da. Det er jo...eh venner. Det er på en måte det, man må jo være venner på jobb, så det er jo viktig å ta de som venner i jobben og. Det er liksom, å være grei med hverandre og bruke tiden på, liksom, hjelpe de litt innimellom og så kan de hjelpe meg. Det er jo veldig bra egentlig.

Alle informantene fikk spørsmål om de kunne seg for seg å jobbe på deres nåværende jobb om 1 år frem i tid, for å få frem opplevelser knyttet til trivsel og viktigheten av akkurat den nåværende arbeidsplassen de jobbet på. Informantene svarte noe forskjellige på dette spørsmålet. Informant C svarte eksempelvis at det kunne hende at han jobbet der om et år, men at det var noe usikkert. Han forklarte at mye kunne forandre seg. Informant A og B svarte derimot ja på at de så for seg å jobbe på sin arbeidsplass et år frem i tid. Informant B la til at hun ville jobbe der så lenge alt gikk bra på jobb.

## **5.2 Innflytelse på egen arbeidsdag (arbeidsoppgaver)**

### **5.2.1 Selvbestemmelse i arbeidsoppgaver**

Alle informantene så ut til å ha lav grad av selvbestemmelse i arbeidsoppgavene, men fikk likevel være med å ha noe innflytelse på enkelte oppgaver. Informant B fortalte at hun på arbeid fikk utdelt arbeidsoppgaver på morgenen. Hun sa at hun var tilfreds med noen av oppgavene, men påpekte også at hun kunne tenkt seg å velge noen arbeidsoppgaver, da hun sjeldent fikk bestemme de selv:

Det er ganske sjeldent jeg får bestemme det selv. Vi får utdelt, jeg bestemmer jo ikke selv hva jeg skal gjøre. Det hadde vært...ehm... hvis jeg kunne bestemt litt hva arbeidsoppgavene mine er, så hadde det vært litt lettere (...) jeg får arbeidsoppgaver om morgenen «kan du lage knekkebrød?» for eksempel, det syns jeg er greit.

Informanten forklarte videre at hun kunne ønske hun fikk velge litt flere oppgaver “for å si det mildt”. Hun ble spurt om hvorfor hun syns det hadde vært lettere å bestemme litt mer sine egne arbeidsoppgaver:

For jeg har liksom lyst til å bestemme litt selv, at når jeg kommer på jobb at jeg kan lunsjen og jeg kan vaske gulvet. Jeg kunne gitt beskjed i forveien at tingene blir gjort, men jeg gjør mye forskjellig, det går greit. I dag sto jeg for lunsjen og så tok jeg oppvasken etterpå.

Informant B delte derimot også at hun hadde veldig mange ulike arbeidsoppgaver på jobb og at dette var greit. Informant A fortalte også at han for det meste får utdelt arbeidsoppgaver om morgenen. Han uttrykte at han som oftest visste hva han skulle gjøre og hvilken rekkefølge oppgavene skulle gjøres i. Rekkefølgen kunne han noen ganger ha innflytelse på til en viss grad. Hvis sjefen var til stede, pleide han å gå inn til sjefen om morgenen, hilse og spørre hva han skal gjøre. Informanten forklarte at han ikke var komfortabel med å bestemme oppgavene sine selv:

Ikke noe særlig, det er bedre at lederen styrer med det...bedre å få trygge arbeidsoppgaver (...). Alle skal egentlig ha oppgaver. Hvis jeg ikke får, går jeg bare inn på lageret og startet på lageret hvis jeg ikke finner noe leder. Går en liten tur på lageret og så en liten tur i kassen etterpå.

Videre kom det frem at han ikke heller følte seg komfortabel med å spørre sjefen om å bytte oppgaver, og at han i utgangspunktet tok imot alle arbeidsoppgavene han fikk. Ifølge han var det det var er riktig.

Det er det som er riktig. Det må jo gjøres, sånn er det. Må ta imot det vi får. Mesteparten av det jeg tar imot det vil jeg ha, det er det. Alle må ta imot de arbeidsoppgavene de får.

Informant C fikk også tildelt arbeidsoppgaver på jobb, og fikk gjerne en liste over hva han skal gjøre på begge avdelingene, men uttrykte å få ha noe mer innflytelse over arbeidsoppgavene på bakeriet enn på treavdelingen. Han ble spurt om fikk bestemme noen arbeidsoppgaver selv:

Eh ja noen ganger, hvis det er flere oppgaver så kan de legge oppskriftene på en linje og så kan du trekke din egen (...) litt av og til, spørs på hvilken dag og om det er travelt.

Informanten kunne velge litt oppskrifter på dager det var rolig. På tre avdelingen fikk han flere instruksjoner på hva han skal gjøre.

Jeg får jo sånn «nå kan du gå bort å male der» og så videre, det er liksom ikke sånn som det er på kjøkkenet.

Informant C ble spurt videre hva han syns om å få være med å bestemme litt selv. Han uttrykte et ønske om å ville bestemme litt mer selv, men at det også gikk greit å få tildelt noen oppgaver.

Når han ble spurt om han kunne foretrekke å velge litt mer selv og om han kunne komme med noen eksempler knyttet til det, svarte han:

Ja egentlig! Å bestemme hvordan kaken skal se ut ofte! hehe ( ...) Noen ganger så har jeg lov, men ikke alltid.

### **5.2.2 Mestring i arbeidsoppgaver**

Informantene forklarte alle at de opplevde mestring i oppgavene sine på jobb, men at noen oppgaver kunne være vanskelig og at det var behov for støtte. Informant A forklarte at han satt i kassen noen ganger, og hvis det var noen situasjoner som var vanskelig så hjalp kollegaene hans til. Han forklarte at det var et godt samarbeid på jobb.

Ja hvis jeg står i kassen og er stresset over noen kunder, så sier jeg ifra til andre kollegaer som hjelper til da. Hvis priser går feil i kassen og hvis det kommer noen diskusjoner fra kunder i kassen så må man bare si ifra til andre kollegaer og får byttet. Det kan være litt vanskelig.

Det kom også frem noe usikkerhet med tanke på å få bestemme oppgaver selv.

Hvis jeg skal drive å bestemme arbeidsoppgaver selv, så kan plutselig skje noe feil i butikken, da kan det gå gale.

I forrige kapittel kom det frem at Informant A at hadde noe innflytelse på rekkefølgen av arbeidsoppgavene sine. Han visste også alltid hva han skal gjøre og uttrykte å ha god kontroll på arbeidsdagen og arbeidsoppgavene sine.

... jeg går ut på lageret å rydder og får det fint, så tar de andre og rydder ute i butikken. Hvis det ikke er noe på lageret, går jeg rett i kassen. Hvis det er varemottak og kommer mye varer inn, så må jeg være på lageret å ta imot varer.

Informant B forklarte at hun har fått noe mer ansvar på jobb. Hun hadde nylig fått seg en ny arbeidsoppgave som gikk ut på å stå i kassen ved kafeen utenfor bakeriet. I starten trengte hun litt støtte for å forstå kassesystemet. Etterhvert ble det arbeidsoppgave hun hadde kommet inn i og hun virket å kjenne på mestringsfølelse.

Jeg ble spurt om å være i kafeen. Det så rimelig gøy ut å ta imot kunder, betaling og kjøpt og sånt. Jeg gjør det selv, for jeg er villig til å lære og få det til, det syns jeg faktisk er veldig gøy egentlig. Jeg spør hva de trenger og så finner jeg lefser eller hva de vil ha. Når du kommer inn i det, så går det ganske greit. Jeg har begynt å komme inn i det nå ....

Hun forklarte videre at hun ofte hadde eksempelvis 40 snitter eller noen kaker som hun tok helt alene. Det var også varierte oppgaver fra dag til dag. Hun fikset det selv og så hva som skal gjøres. Det var blant annet rulling av lefseemner til de som skulle lage lefser på bakeriet og på vaskeriet gjorde hun mye forskjellig. Selv om hun fikk utdelt oppgavene fra sjefen, så uttrykte hun at hun ble stolt på av sjefen til å kunne gjennomføre oppgavene sine.

Jeg får oppgaver om morgenen sånn “kan du lage knekkebrødene?” for eksempel, det syns jeg er greit.

Videre fortalte informant B at hun kontroll på det som skulle lages på bakeriet og fortalte i intervjuet deler av fremgangen på noen av kakene. Hun fikk også noe støtte og hjelp til gjennomføringen av oppgavene:

Hvis jeg lager suksesskake for eksempel, så blir det til at jeg lager kremen først sånn at den stivner og så kan jeg begynne på bunnen etterpå. Så får jeg beskjed om at jeg må røre i kremen og sånt.

Informant C uttrykte at han mestret arbeidsoppgavene sine og trivdes best med å arbeide kjapt. Han forklarte at han likte å få eller gå videre med nye oppgaver, sånn at han slapp å vente på en ny oppgave. Det syns han var veldig greit:

Jeg lager jo kaker, sånn kjempefort! De bare sier “er du ferdig allerede?” hehe” Så skal jo du sitte den i ovnen, så skal du lage krem til kaken. Så bare gjøre den klar...så er det å finne frem alt du skal ha til å pynte den med, når den er blitt kald.

På treavdelingen kom det frem at informant C opplevde noen oppgaver som mer utfordrende og var mer skeptisk. Likevel fikk han god støtte og han forklarte at arbeidslederne hjalp han hvis han hadde behov for det:

De viser meg mye ting, for eksempel å sage med sånn stor sag. Så har jeg vært litt skeptisk, men de ville gjerne bare hjelpe meg og vise hvordan det gjøres. Og nå på mandag som var, så sagde jeg og malte alt, så nå kan jeg litt. De sa at jeg klarer det hvis jeg vil og “du får gå bort å prøve, så ser du!».

## 5.3 Motivasjon gjennom selvbestemmelse i arbeid

### 5.3.1 Indre motivasjon

Motivasjon til å jobbe på arbeidsplassen og motivasjon til å utføre arbeidsoppgavene, var et tema informantene blir spurt om i intervjuene. Her svarte de felles på at de var motivert til å jobbe, uavhengig om arbeidsplassen og arbeidsoppgavene var selvbestemt eller ikke. Informant C, som kunne ønske han hadde flere muligheter når det kommer jobber, svarte likevel “Ja” på at han følte seg motivert til å jobbe der.

Informant A forklarte at han er motivert for å gjøre arbeidsoppgavene sine. Han fortalte også konkret at han var motivert i forkant av få seg fast jobb på sin arbeidsplassen. Trivsel ble igjen nevnt i denne situasjon.

Jeg var motivert, jeg har vært her i arbeidspraksis i 10 år og ville fortsatt være her(...) Jeg trives jo veldig her da! Godt arbeidsmiljø.

Informant B uttrykte også motivasjon for å jobbe på sin arbeidsplass. Hun hadde vært utplassert før hun var i arbeidspraksis på sin nåværende jobb, men hun kjente at hun ville komme seg i en ordentlig jobb. Hun forteller:

Jeg var jo først utplassert i \*\*\*, men så ville jeg strekke meg litt lengre og komme meg på skikkelig arbeid og sånne ting, så da hadde jeg møte med NAV.

Informanten B svarte “Ja” på at hun er også var motivert til å gjøre mange av sine arbeidsoppgaver og likte oppgavene, selv om hun ikke fikk bestemme de selv. Hun tilbydde også noen ganger å gjøre arbeidsoppgaver som hun ikke i utgangspunktet har fått tildelt. Det var fordi hun gjerne vil gjøre det og kollegaene satt pris å bytte litt arbeidsoppgaver på jobb.

En annen kollega av meg kom og ville hjelpe (...) og så byttet vi om litt. Så skulle gulvet vaskes (...) og da sa jeg til sjefen at jeg fikser det, jeg kan ta det.



### 5.3.2 Ytre motivasjon

Alle informantene har tidligere nevnt at de var motivert for å gjøre arbeidsoppgavene sine. Informant C nevnte eksempelvis at når det gjaldt arbeidsoppgaver som ikke var like gøy ble de likevel gjennomført fordi det var det som var det riktige å gjøre. I spørsmål om informanten var motivert for å gjøre arbeidsoppgaver selv om de ikke var valgt selv eller om de ikke var gøy, kom det frem:

Jeg har sagt at jeg er litt sånn lei av noen oppgaver, men jeg gjør det fordeom. For å være litt sånn “jeg må gjøre det jeg for beskjed om”. Men det går greit” (...) noen ganger blir jeg litt sånn “ah må jeg gjøre det?”, men det kan være litt forskjell på dagene. Jeg sover litt dårlig for tiden, og da går det litt på at jeg er sliten og trøtt.

Informant A forklarte at han gjorde alle oppgaver uansett fordi det måtte gjøres og fordi det var det riktige. Han blir spurt oppfølgende om han var motivert til å gjøre oppgaver selv om han ikke har fått være med å bestemme dem selv.

Det er det som er riktig. Det må jo gjøres, sånn er det. Må ta imot det vi får. Mesteparten av det jeg tar imot det vil jeg ha, det er det. Alle må ta imot de arbeidsoppgavene de får.

Informanten ga uttrykk for å være motivert til å fortsette på den arbeidsplassen han hadde hatt arbeidspraksis i, da han ble tilbudt fast jobb der. Han nevnte også flere ganger at sjefen ville ha han der:

Han ville ha meg her han sjefen vettu (...) Bare å være høflig og skjerpe seg så går det bra. Stort sett vil han sjefen bare ha flinke folk her, det er derfor jeg har fått jobben her vettu, han ville ha meg her...

På samme måte som med informant A og informant C, nevnte også informant B at hun gjorde arbeidsoppgavene fordi de måtte gjøres, selv om hun ikke alltid ville gjøre de.

Når du får det utdelt, bare vi fire som er, da må noen bare stå for lunsjen, noen må stå for å smøre lefser og noen må stå for oppvasken... noen av de verste tingene som er.

Hun fortalte videre om arbeidsoppgaver hun gjorde selv om hun ikke hadde vært med å velge dem selv eller ikke ønsket å gjøre dem.

Jeg har sagt til sjefen at jeg gjør det jeg for beskjed om, selv om den mest kjedelige tingen må gjøres, så gjør jeg det. Spesielt oppvasken...det er en ting jeg ikke liker veldig godt, men det må jo gjøres.

## 6.0 Diskusjon

I denne delen av oppgaven vil det bli presentert diskusjon og drøfting rundt de resultatene som er presentert i forrige kapittel 5.0 *Resultater*. Kapittelet vil også omfatte diskusjon og drøfting knyttet opp til kapittel 2.0 *Teori og tidligere forskning*. Dette kapittelet er delt opp på lik måte som i resultatkapittelet, for å gi bredere oversikt og det fremstår som lettere å se konkrete sammenhenger mellom resultater og diskusjon. De ulike resultatene av den tematiske analysen (hoved- og deltemaer), er i forrige kapittel presentert i *Tabell 1*. Problemstillingen vil bli diskutert og drøftet i dette kapittelet, og i den sammenheng vil jeg benytte anledning til å nevne problemstillingen igjen:

«Hvordan oppleves selvbestemmelse for et utvalg personer med lett grad av utviklingshemming som er ansatt i skjermet og ordinært arbeid?».

Forskningsspørsmålene vil også bli diskutert og drøftet i dette kapittelet, men blir svart på mer konkret i senere kapittel 7.0 *Konklusjon*.

### 6.1 Innflytelse på valg av arbeidsplass

#### 6.1.1 Egen rolle og omgivelsenes rolle i valg av arbeidsplass

Innflytelse på valg av arbeidsplass ser ut til å være liten hos informantene. I intervjuene med informantene, kom det likevel tydelig frem at to av tre informanter i forkant hadde et sterkt ønske om å være på den arbeidsplassen de jobber på i dag. Informantenes egen innflytelse og rolle på valg av arbeidsplass kan se ut til å ha bli påvirket av omgivelsene. De personene som informantene er omgitt av kan ha spilt viktig rolle i dette valget. Olafsen (2018) påpeker den sentrale betydningen av omgivelsene, for å kunne dekke de tre grunnleggende og psykologiske behovene våre, og at det har stor betydning på hvordan motivasjonen vår utvikles. I resultatene i denne studien og oppgaven kom det frem at alle fikk jobben gjennom bistand fra skolen, NAV og jobbveiledere.

Skolen som en viktig rolle for valg av arbeidsplass og arbeidsinkludering er fremtredende hos to av informantene. Informant B og C som begge var i 20 årene, fortalte at de fikk jobben

gjennom skolen, i den forstand at skolen ringte og spurte de aktuelle arbeidsplassene om informantene kunne prøve seg i jobb der. Skolen har helt klart en viktig rolle i det å inkludere personer med utviklingshemming i arbeid og hjelpe dem i skole-arbeid overgangen. Dette er på grunnlag av at det er den videregående skolen, sammen med fylkeskommunen, som nettopp har det formelle ansvaret for denne overgangen (NOU 2016:17). Skolen samarbeider med blant annet NAV, som har avtaler med enkelte bedriftene gjennom arbeidsformidling (NAV, 2018). Dette innebærer avtaler med virksomheter som kan være aktuelle for personer med utviklingshemming, og kan være arbeidsinkluderingsbedrifter, skjermede bedrifter eller ordinære bedrifter. Disse arbeidsplassene blir videre knyttet opp til personene med utviklingshemming som ønsker eller vil ha seg en jobb (Melbøe, 2021). Det kan med det tenkes at dette var de avtalene skolen til informantene forholdte seg til, siden det var et samarbeid mellom mange instanser; skolen, arbeidsplassen og NAV. Som Melbøe (2021) peker på tidligere, er det ikke en tilfeldighet i hvilke arbeidsplasser som blir kontaktet i denne formidlingen. I denne studien har informantene som nevnt gått rett fra skole til arbeid, gjennom skolens formidling av at informantene ville ha en jobb. Denne arbeidsformidlingen kan mulig bli sett på som en begrensning i det å velge arbeidsplass på et mer selvbestemt nivå, nettopp fordi skolen ringer direkte til de bedriftene som tilbyr VTA-S. Det kan med det virke som at informantene som fikk arbeid gjennom skolen, ikke har hatt så mye innflytelse på valget av sin arbeidsplass. Det vises til Melbøe (2021) sin studie som forklarer at det er en tendens for at arbeidstakerne arbeider innenfor de samme typene arbeidsplassene, som er skjermet arbeid/virksomhet med vaskeri, kantinedrift og vedproduksjon (Melbøe, 2021). Dette samsvarer veldig med denne studien, hvor disse to informantene nettopp er ansatt i skjermet bedrift med kantine/kjøkken/bakeri, vaskeri og treavdeling. Informant A som var i 50 årene hadde hatt arbeidspraksis på samme jobb i ti år, og hadde jobberfaring fra før av. Om jobberfaringen var i skjermet eller ordinært arbeid var noe uklart. I resultatene hadde derimot ikke skolen en fremtredende rolle i arbeidsinkludering denne informanten. Dette kan ha hatt en sammenheng med hans alder og skolens rolle i arbeidsinkludering på den tiden han skulle ut i jobb for første gang. Instanser utenfor skolen hadde mulig en større rolle før i tiden fremfor skolen. I dag er det skolen som har størst rolle i arbeidsinkludering for elevene, da NAV ikke ønsker å involvere seg før eleven er fylt 18 år (NOU 2016:17). Det er mulig det er noe sen involvering, da dette kanskje kan begrense elever med utviklingshemming sine muligheter for blant annet selvbestemmelse i valg av arbeidsplass.

NAV og jobbveileder er to mer fremtredende roller i arbeidsinkludering og for valg av arbeidsplass for informant A. Som nevnt har NAV også spilt en rolle for de andre informantene, men det så ut til at skolen hadde den største rollen i arbeidsformidling. Informant A fikk støtte til å komme seg ut i et ordinært arbeid gjennom NAV, uavhengig av at den jobberfaringen han hadde var i skjermet eller ordinært arbeid. Han forklarte at han “fikk jobben gjennom VTA-O og NAV” og jobbveilederen hans spurte om det var noe han kunne tenke seg. Han forteller også at veilederen “ville” at han skulle prøve seg på den arbeidsplassen. I tolkningen av disse resultatene kan det være mulig å tenke seg at informanten ble noe påvirket av at veilederen ville at han skulle prøve seg på akkurat den arbeidsplassen. Det er også godt mulig at informanten har hatt en viss opplevelse av selvbestemmelse og følt at han har hatt en innflytelse på valget av arbeidsplass, men det tolkes som at valget var mest påvirket av omgivelsene rundt. I dette tilfelle har omgivelsene vært jobbveileder og NAV. Det kan virke som arbeidsplassen fremsto mer som et tilbud, fremfor at informanten har vært med i prosessen om å søke akkurat den arbeidsplassen. Dette kan stemme overens med noe av det Gjertsen (et al., 2021) påpeker; at tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet som oftest er noe som blir tilbudt arbeidstakeren og at personer med utviklingshemming generelt sett ikke har så høy grad av innflytelse på valg av arbeidsplass. I dette tilfelle er det noe annerledes i den grunn at informanten ikke nå var ansatt i skjermet arbeid, men derimot i ordinært arbeid. Det er også viktig å påpeke at informanten i stor grad ønsket å være på arbeidsplassen han er på, selv om det ser ut til å ha vært noe mindre innflytelse på valget. Det vil dermed være en feiltolkning å si at det ikke er noe innflytelse på valget av arbeidsplass i det hele tatt, fordi han fortsatt tok et selvbestemt valg på den måten at han takket ja til være der og hadde lyst til å være der.

### **6.1.2 Muligheter mellom ulike arbeidsplasser**

I forbindelse med muligheter mellom ulike arbeidsplasser før informantene fikk jobb på sin nåværende arbeidsplass kom det frem noe varierende, men like resultater. Et fellestrekk er at arbeidsplassen til informantene fremsto mer som et tilbud fremfor at de fikk være med å velge mellom ulike arbeidsplasser. Ut ifra resultatene kan det derfor tolkes som at informantene har hatt en liten innflytelse på valg av sin arbeidsplass, men ikke mye. Det har i resultatene kommet frem at alle sa ja til arbeidsplassen sin, så en form for innflytelse på valget har de ulike informantene likevel hatt. Informant B ble spurt om hun noen gang fikk muligheter mellom et utvalg av jobber og svarte ikke direkte ja eller nei på dette spørsmålet. Informanten fortalte

derimot at NAV hadde kommet til henne på arbeidsplassen og spurt om hun trivdes på jobben. Hun hadde forklart til dem at hun trivdes godt. Informanten nevnte at hun var “fast bestemt” på å få seg jobb der hun jobbet nå. Dette kan videre tolkes til at det å få muligheter mellom forskjellige arbeidsplasser ikke var en så viktig og avgjørende faktor for informanten. Hvis man har bestemt seg for noe på forhånd, kan dette på en måte relateres til at “man bestemmer selv”, som er selve oppfatningen av selvbestemmelse (Ellingsen, 2007). I det tidligere kapittelet var skolen nevnt som en viktig rolle i arbeidsinkludering (NOU 2016:17) og skolen var de som ordnet jobb til informanten. Informanten ga ikke et konkret svar på om hun fikk muligheter til å velge mellom forskjellige arbeidsplasser, men det tenkes at det å få valgmuligheter i arbeidslivet likevel kan være noe positivt når personer med en utviklingshemming skal ut i arbeid. Arbeidsinkludering handler like mye om at alle skal kunne «finne sin plass» (Gjertsen et al., 2021) basert på egne interesser. Dette kan videre tolkes til at det kanskje bør være et bredere utvalg når det kommer til arbeidsplasser generelt sett. Selv om det kanskje ikke var avgjørende for denne informanten å få et bredt utvalg, kan det være et tilfelle for andre. Et bredere valg av muligheter for arbeid bør mulig fremheves i skolen mye tidligere, slik alle nettopp kan “finne sin plass”. Dette gjelder også støtte for personer med utviklingshemming til å ta et mer selvbestemt valg når det gjelder valg av arbeidsplass. Det kan være at skolen allerede prøver å gi elevene et bredere utvalg av arbeidsplasser i samarbeid med NAV; et dypere innblikk på dette har ikke blitt inkludert i studien da det måtte avgrenses. Muligheter mellom arbeidsplasser burde likevel vært mer fremhevet i skolen slik jeg tolker de resultatene som kom frem i denne studien. Selv om informanten hadde et ønske om å jobbe der hun jobbet, kunne det kanskje vært annerledes hvis mulighetene mellom arbeidsplasser hadde vært bredere.

Å få fremhevet et utvalg av arbeidsmuligheter allerede i skolen eller få støtte av skolen til å “finne sin plass” i arbeidslivet, er noe informant C mulig har opplevd en mangel på. Informant C opplevde, slik jeg tolker det, at arbeidsplassen var noe han bare måtte si ja eller nei til. Det var egentlig ikke var noen arbeidsplasser å velge mellom ifølge informanten. Han takket ja til jobben og hadde med det en liten innflytelse på valg av arbeidsplass. Valget var til en viss grad preget av selvbestemmelse, men det foreligger ingen selvbestemmelse knyttet å velge mellom forskjellige jobber. Det kom frem at prosessen om å få seg en jobb, var preget av en “vil du ha den eller ikke?”- situasjon. Det kom frem flere tanker om hvordan han opplevde mulighetene mellom forskjellige arbeidsplasser og det tolkes som at det helt klart var en mangel på muligheter. Informanten opplevde en «bitterhet» knyttet til jobbsituasjonen. Han fikk frem at han trodde arbeidsplassen han hadde var midlertidig. Det var heller ikke den jobben han hadde

sett for seg når han skulle ut i jobb. Likevel forklarte han at han trivdes. Informanten fortalte at han hadde ønsket å bli bilmekaniker i barndommen, men fortalte også at han slet på skolen. Det er naturlig å tenke at det var et arbeid innenfor den retningen informanten mulig hadde hatt interesse av. Noen arbeidstakere i studien til Melbøe (2021) opplevde noe av det samme i forhold til jobbmuligheter. En av arbeidstakerne i Melbøe sin studie hadde ønsket å jobbe på sykehjem, men vedkommende hadde fått tilbakemelding av NAV at de hadde skaffet en kjøkkenjobb i barnehage (Melbøe, 2021). Dette var noe vedkommende egentlig ikke ønsket, fordi det var nettopp var mangel på interesse for å jobbe på kjøkken. Likevel takket arbeidstakeren i studien ja til jobben. Det er klart at hvis man lenge har ventet på en jobb, så takker man sannsynligvis ja fordi det først og fremst er en jobb å gå til. Likevel burde det vært noe mer fokus på at arbeidsplassen skulle vært basert på interesser. I denne studien ble informant C spurt om han kunne ønske at han fikk flere muligheter når det kom til valg av arbeidsplass, og han svarte ja. Ifølge NOU (2016:17) innfrir som nevnt ikke Norge de rettighetene som eksisterer for personer med utviklingshemming når det gjelder arbeid. Dette innebærer å ha et arbeid på lik linje som alle andre, når det kommer til deres egen selvbestemmelse og innflytelse på hvor de får jobb. Informant C har som nevnt jobb i skjermet virksomhet, men uttrykker misnøye med at valgmulighetene i vanlig jobb (ordinær virksomhet) var dårlige. Det kan virke som at informanten opplevde det som urettferdig at nære relasjoner med samme diagnose hadde fått muligheten til å en “vanlig jobb”. Informanten fortalte videre at han kunne tenke seg å prøve å jobbe i ordinært arbeid hvis han fikk sjanse til det i fremtiden. Dette kan igjen trekkes tilbake til Melbøe (2021) sin studie, hvor flere av arbeidstakerne ønsket å jobbe innenfor ordinær virksomhet. I resultatene kom det ikke frem om informant A hadde noe forskjellige muligheter før han fikk arbeidspraksis eller fast jobb på arbeidsplassen. Han fortalte i midlertidig at han hadde hatt en jobb før den nåværende arbeidsplassen. Han byttet jobb fordi det ifølge han var for lang reisevei til den gamle jobben.

### **6.1.3 Viktighet av å ha en arbeidsplass**

Tilhørighet kommer frem som en viktig faktor for alle informantene, når det gjaldt viktigheten av å ha en arbeidsplass. I Bruun og Melbøe (2021) sin studie kom det også frem at det sosiale arbeidsmiljøet blant annet var den faktoren som var mest betydningsfull i arbeid for personer med utviklingshemming. Eksempelvis nevnte informant B at hun i en periode for to år siden ble permittert på grunn av coronaviruset. Hun fortalte at hun ble mer urolig i kroppen, fordi hun bare ble sittende hjemme. Da informanten kom tilbake på jobb virket hun å være fornøyd

og syns det var godt å stå opp om morgenen. Hun nevnte videre at de hadde begynt å sitte sammen igjen i lunsjen, noe som bidro til sosialisering. Det kan se ut til at det å ha en jobb å gå til, for å kunne kjenne på blant annet tilhørighet og sosialisering, hadde mye å si for informanten. Mangel på tilhørighet kan blant annet gi dårlig effekter på helse og velvære til den enkelte (Baumeister & Leary, 1995). Da korona førte til mangel på sosialisering og daglig arbeid for informanten, så dette ut til å gå utover helsen i form av at hun ble veldig urolig. For informant A var arbeidsplassen også en arena for å være sosial og møte andre mennesker. Informanten nevnte flere ganger at han trivdes på sin arbeidsplass og det kan tolkes som han hadde en tilhørighetsfølelse til jobben. Han hadde som nevnt vært lenge i arbeidspraksis på sin arbeidsplass før han fikk fast jobb der. Dette kan ha gitt informanten en grobunn for tillit, trivsel og trygghet i sin arbeidsplass. Knyttet opp til selvbestemmelse, utvikles selvbestemmelse basert på opplevelsen av samværet og tilhørigheten man har til et sosialt fellesskap (Ellingsen, 2007).. Disse faktorene kan mulig ha påvirket hans avgjørelse om å si ja til en fast jobb der fremfor andre jobber. Det så ut til at informanten hadde fått god relasjon til sjefen og gode relasjoner til kollegaene sine. Det kan se ut til at tilhørighet har spilt en viktig rolle i hvorfor jobben er viktig for informant C også. Han fortalte at jobben var veldig viktig for han, slik at han hadde noe å gå til og møtte det han kalte “venner”. Det kan tyde på at denne informanten hadde et så godt forhold til sine kollegaer at de er blitt som venner. Slik jeg tolker det så er han kommet på en arbeidsplass som har hatt en positiv påvirkning i hans sosiale liv, selv om det ikke var den arbeidsplass han så for seg i utgangspunktet og som ikke var selvbestemt i høy grad. Med dette som eksempel kan det mulig være tilfelle at det å ha en arbeidsplass å gå til, er viktigere og har større betydning enn å ha mye innflytelse på valg av arbeidsplass og valg av arbeidsoppgaver. Selv om studier har vist at selvbestemmelse er noe som kan påvirke tilfredshet på arbeid (Maggio et al., 2019), var det mulig viktigere å få dekket rollen som arbeidstaker (Lysaght og Cobigo, 2014) selv om den ikke var helt selvbestemt. Å kunne ha en arbeidsplass har nok ført til en tilfredshet for informanten.

Arbeidsplassen som er base for struktur og rutiner i hverdagen kan virke som viktig for informantene. Informantene hadde til felles at jobben var viktig for dem fordi da har de noe å gå til. Tilhørighet har blitt nevnt som en viktig faktor, men det å komme seg ut av hjemmet og ha en daglig rutine, er en faktor som også virker viktig. Informant B nevnte blant annet tidligere at hun ble permittert i koronatiden. Hun ble bare sittende hjemme og kom seg ikke ut for å gjøre noe. Som nevnt i forrige kapittel kan mangel på tilhørighet også føre til dårlig helse (Baumeister & Leary, 1995). Det kan også tenke seg at mangel på struktur og rutiner i

hverdagen også kan en samme type effekt på helsen; dette vil trolig gjelde alle mennesker, uavhengig om man har en utviklingshemming eller ikke. Informanten forklarte som sagt at hun ble mye mer urolig i kroppen, og grunnen til det var mulig fordi hun ikke hadde sin daglige rutine, sammen med det å ikke føle noe tilhørighet, utenom familien. Informant A forklarte også at jobben var veldig viktig for han, fordi da han hadde noe å gå til på siden av det ha en uføretrygd. Han nevnte videre at det var viktig for han at han fikk noen oppgaver for å jobbe og levere. Sammen med at informant tidligere har nevnt han foretrakk trygge og kjente arbeidsoppgaver, og at det var viktig for han å ha en arbeidsplass der han kunne få oppgaver, forteller noe om viktigheten av rutiner i hverdagen for denne informanten. Det å ha en arbeidsplass og kunne delta i arbeid, har vist seg å føre til struktur i livet for personer med utviklingshemming tilfredshet for personer og bidra til en tilfredshet (Lysaght & Cobigo, 2014). Det stemmer også klart for disse informantene. Det samme gjaldt for informant C som forklarte at “Det viktigste er at jeg har en jobb å gå til istedenfor å sitte hjemme å gjøre ingenting”. Det var noe av det verste informanten visste. Antonovsky & Skjøbu (2012) nevner også viktigheten med forutsigbarhet og struktur i omgivelsene for personer med utviklingshemming. Dette kan videre bidra til en god helse og hverdag for den enkelte.

## **6.2 Innflytelse på egen arbeidsdag (arbeidsoppgaver)**

### **6.2.1 Selvbestemmelse i arbeidsoppgaver**

Innflytelse på egne arbeidsoppgaver så ut til å være i forskjellig grad mellom informantene. Dette samsvarer med Melbøe (2021) sin tidligere studie, hvor det kommer frem at det er variasjon i arbeidstakerne grad av innflytelse på arbeidsoppgaver sine. For en av informantene var det foretrukket å få forutsigbare oppgaver, fremfor å kunne bestemme dem selv. For de to andre informantene kan det virke som noe forutsigbart å få arbeidsoppgaver for å kunne strukturere sin arbeidsdag, men at de kunne ønske noe mer grad av selvbestemmelse i arbeidsoppgavene.

Det kan virke som at Informant A hadde lite innflytelse på valg av egne arbeidsoppgaver, men inntrykket er at han eksempelvis får velge rekkefølge på oppgaver til en viss grad. Informanten sa ikke konkret at han vil ha større grad av selvbestemmelse i sine arbeidsoppgaver og ga heller ikke uttrykk for det. Han ga derimot uttrykk for å ville ha forutsigbarhet og trygghet i



arbeidsoppgavene sine. Informanten opplevde det som best at lederen styrte med å fordele oppgaver og så på det som trygghet å motta arbeidsoppgaver. I denne sammenheng er det viktig å påpeke at selvbestemmelse handler like mye det å ikke ville bestemme arbeidsoppgavene sine selv (Humerfelt, 2005). Det kan gi mening, da det som oftest er tryggest å ha noen rammer i å forholde seg til. Det kan også være at det ikke var rom for å bestemme arbeidsoppgavene på informantens arbeidsplass. Slik jeg tolker det, foretrakk informanten en forutsigbarhet rundt å ha sine faste arbeidsoppgaver og ha de rutinene han var vant med på jobb. Enkelte personer med utviklingshemming har nettopp et behov for kjente og forutsigbare oppgaver (Melbøe, 2021). Om man ser dette i kontekst med alle arbeidsplasser, er det vanlig å ha arbeidsoppgaver man må gjøre innen en viss tidsfrist. Dette for at arbeidsplassen og arbeidsdagen skal komme i mål med det som skal gjøres. I forbindelse med selvbestemmelse innenfor arbeid, er det derimot vanlig for store deler av befolkningen å få seg arbeid ved å søke der man har lyst til å arbeide (Melbøe, 2021). Det vil trolig bidra til at de fleste interesserer seg for en stor del av arbeidsoppgavene sine. Man har i tillegg gjerne da kompetanse til å medvirke eller bestemme noen av oppgavene sine, i form av å velge rekkefølge, tidsrommet det blir gjort på og lignende. Ved noen arbeidsplasser for personer med utviklingshemming er det i midlertidig muligheter for noe medvirkning, i form av å komme med forslag til andre oppgaver eller hvordan oppgavene kan gjøres. I utgangspunktet får arbeidstakere utdelt aktuelle oppgaver som inngår i arbeidsplassen (Melbøe, 2021).

Forutsigbarhet kan ha virket som noe viktig for de andre informantene også, men noe mindre viktigere enn for informant A. Informant B og C hadde til felles at de synes det var greit å få noen oppgaver, men kunne foretrukket å ha litt større grad av selvbestemmelse og innflytelse på arbeidsoppgavene sine. Samtidig kom det frem at informant B var fornøyd med de fleste av arbeidsoppgavene og uttrykte i intervjuet at hun var tilfreds med å få noen oppgaver om morgenen. Denne tilfredsheten preges nok av det å ha en rutine og forutsigbarhet i jobben sin, og at informanten faktisk var fornøyd med de fleste oppgaver hun fikk, selv om hun ikke fikk velge mye selv. Opplevelse av å utøve eller ha selvbestemmelse kan også befinne seg innenfor gitte rammer (Sommerbakk 2008), som for eksempel å ta del i noen beslutninger på jobb som ikke medfører store konsekvenser. I Garrels & Sigstad (2019) sin studie kom det frem at personer med lett grad av utviklingshemming i ordinært og skjermet arbeid, viste seg å være fornøyd med arbeidet sitt, selv om de hadde liten grad av selvbestemmelse. Det resultatet kan dermed se ut til ha en sammenheng med noen av resultater i denne studien. Videre påpekte informanten at hun kunne ønske at hun fikk velge flere arbeidsoppgaver «for å si det mildt» og

hun begrunnet det med at hun “har liksom lyst til å bestemme litt selv, at når jeg kommer på jobb at jeg kan lunsjen og jeg kan vaske gulvet”. I tolkningen av dette kan det se ut til at informanten kunne se for seg litt større grad av selvbestemmelse i arbeidsoppgaver, i den grunn at det kom til hennes gode. Det som kanskje er en gode for henne, trenger derimot ikke være en gode for alle parter. Det er likevel noe som kunne ha blitt tatt opp på arbeidsplassen; i hvilken grad arbeidstakerne kunne vært med å bestemme arbeidsoppgavene selv, og hvilke arbeidsoppgaver arbeidstakerne hadde “foretrukket” fremfor andre oppgaver. Det er lov å ha preferanser, men det er også en realitet at de fleste mennesker i det fleste jobber ikke får bestemme alt selv. Jeg vil tro at innflytelse på arbeidsoppgaver i mange sammenhenger kan avhenge av hvilken jobb man har, hvilken stilling man, hvilke funksjoner man har, hvor fleksibel arbeidsplassen er og lignende. Informant C uttrykte at han ville ha noe større grad av selvbestemmelse sammenlignet informant B, blant annet på valg av arbeidsoppgaver. Han opplevde likevel at han fikk valget av og til. Oppgavene som informanten kunne ønske han hadde større grad av selvbestemmelse i, var gjerne oppgaver som arbeidstakerne allerede kunne ha en viss innflytelse over, innenfor bestemte rammer. Garrels & Sigstad (2019) påpekte i sin studie at arbeidstakerne hadde mulighet til å bestemme noe selv i form av hvilken mat som eksempelvis skulle være på menyen. Dette er en lignende beskrivelse i resultatene fra informant C, der informanten forklarte at han blant annet kunne trekke oppskrifter selv, på de dagene det var rolig. Han kunne også av og til velge selv hvordan han ville dekorere kakene på bakeriet.

Når det kom til graden av selvbestemmelse for noen av informantene kan de se ut til at det eksisterte noe selvbestemmelse, selv om det var av liten grad, men at det er ubevisst. Informant B fortalte at hun eksempelvis tok gulvvask på eget initiativ, uten at det var en oppgave hun hadde fått tildelt. Hun fortalte at hun hadde sagt til sjefen at det var noe hun skulle “fikse”. Dette kan se ut til å være preget av noe selvbestemmelse, uten at det er direkte bevisst fra hennes side. At man gjør noe selvbestemt er ikke heller noe man vanligvis tenker over selv (Bjørnrå, 2008), og det har nok ikke informanten tenkt så mye over heller. Det samme gjelder for informant A, da han sa at han enten gikk i kassen eller på lageret etter hvor det var arbeid i løpet av arbeidsdagen. Han fikk oppgaver om morgenen, men i løpet av arbeidsdagen virket det som han hadde en viss frihet til å gjøre oppgavene i den rekkefølgen han “ønsket”. Han gikk dit det var oppgaver, og trengte dermed ikke å spørre om hva han skal gjøre hele tiden. Dette kan ha vært en form selvbestemmelse uten at det var bevisst fra hans side. Informant C virket å være noe mer bevisst på graden selvbestemmelse og sin innflytelse på arbeidet.

## 6.2.2 Mestring i arbeidsoppgaver

Mestring i arbeidsoppgavene, er noe alle informantene hadde til felles. Det kan tyde på at informantene hadde god kontroll over sine arbeidsoppgaver og mestret de fleste oppgaver veldig godt. Likevel hadde noen informanter behov for noe støtte for å kunne gjennomføre og mestre enkelte av arbeidsoppgavene sine. Informant A hadde lang erfaring i sin arbeidsplass, og det kan tolkes at man også da har en viss erfaring og kontroll over arbeidsoppgavene sine etter så lang tid på samme arbeidsplass. Dette er med mindre oppgavene har blitt endret betraktelig. Informanten uttrykte å ha kontroll på alle de trygge arbeidsoppgavene sine og hadde en viss frihet til å gjøre oppgaver i ønskelig rekkefølge til en viss grad. Han forklarte at hvis det ikke var noe å gjøre på lageret, så gikk han i kassen, og omvendt. Dette forteller noe om at informanten ikke trenger å få beskjed om hva han må gjøre av arbeidsoppgaver til enhver tid. Selv om informanten fikk utdelt noen arbeidsoppgaver om morgenen, forklarte han likevel at han gjorde det som måtte gjøres, og han så hvor det måtte gjøres oppgaver. Å få utdelt en oppgave som å sitte i butikk-kassen kan kreve en del ansvar. Med et ansvar sitter man også med en type makt, og kan mulig bidra til opplevelse av kompetanse og stolthet over det man klarer å gjøre. Å få en slik type ansvar kan mulig ha påvirket informanten sin opplevelse av «Empowerment» (Kassah & Kassah, s. 2010). I studien til Maggio (et al., 2019) ble det påpekt når mennesker hadde en opplevelse av Empowerment, kunne dette gjøre at arbeidstakeren var villig til forpliktelse og forbedre seg. En slik holdning kan føre til at arbeidsytelsen øker og at arbeidstakeren kan bli mer tilfreds (Van den Broeck et al., 2016). Hvis dette sees i sammenheng med denne studien, uttrykte informant A at han er generelt var veldig fornøyd med sitt arbeid. Dette kan mulig ha vært fordi han mestret arbeidet sitt. Informanten uttrykte å være veldig lojal i sitt arbeid, på arbeidsplass og mot sin sjef. Denne lojalitet kan sees igjennom det som kom frem i intervjuet, at det er bare var å gjøre som lederen sa og at man “må jobbe hardt og stå på”. Dette er en helt samme type tendens som i Melbøe (2021) sin studie, hvor arbeidstakerne som ble intervjuet forklarte at de likte å «jobbe hardt» og «stå på». Det å “å stå på” blir sett på som en positiv utfordring og de kan vise at de mestrer arbeidet sitt. Hvis det er tilfelle at informanten hadde en opplevelse av “Empowerment”, kan dette være noe av grunnen til at han likte å jobbe, mestret jobben og generelt sett var fornøyd med jobben. I resultatdelen fortalte informant C at han gjorde arbeidsoppgavene sine i et kjapt tempo. Han er forklarte at han ofte var ferdig veldig fort med det han skulle gjøre, og de at rundt han spurte “er du ferdig allerede?”. Han forklarte dette på en måte som kan tolkes positivt, da han lo når han fortalte det. Han ga uttrykk for at han hadde kontroll på arbeidsoppgavene sine, da han fortalte hvilken

rekkefølgen han utførte arbeidsoppgavene i og hva som var det neste steget i prosessen. Det er tydelig at informanten mestret det han gjorde. Informant B virket også å kjenne på mestring i arbeidsoppgavene sine. Hun fortalte også i resultatene at «da hadde det vært litt lettere» som begrunnelse til hvorfor hun ville bestemme flere arbeidsoppgaver selv litt mer selv. Hun fortalte også at hun fikk og hadde mange ulike arbeidsoppgaver. Dette er derimot det motsatte av resultatene til Melbøe (2021), hvor det kom frem at arbeidstakerne hadde lite variasjon i arbeidsoppgavene, og at dette for noen resulterte i et skifte av arbeidsplass. Hvor mange arbeidsoppgaver den enkelte har og hvor stor variasjon den enkelte har i oppgavene, er mulig noe som er knyttet opp til preferanser, og hva man i grunn mestrer og evner å gjøre. Melbøe (2021) trekker frem at det er begrenset å tenke at alle personer med utviklingshemming vil ha oppgaver som er gjentakende og kjente. Grunnlaget for det at mange personer i den grunn kan motta arbeidsoppgaver som de ikke ønsker og det kan videre føre til at de ikke trives. I denne studien kan det tolkes som at informanten likte å ha mange ulike arbeidsoppgaver, på bakgrunn av at hun faktisk synes det var greit.

Opplevelse av å ha kompetanse kan tolkes å være noe positivt for informantene. Dette nevnes også i forrige avsnitt, hvor informant A blant annet fikk sitte i kassen som mulig kan ha bidratt til en opplevelse av kompetanse for informanten. Informant C virket også å ha kompetanse til å gjennomføre de arbeidsoppgavene han fikk. Han likte å få nye arbeidsoppgaver hele tiden, slik at han ikke kjedet seg. Det kan med dette virke som informanten hadde interesse av å få litt utfordringer når det gjaldt arbeidsoppgaver. Dette kan henge sammen med at han allerede mestret og kjente på en kompetanse i fleste oppgavene han hadde, og at han kanskje ville ha nye oppgaver som han også kunne oppnå en mestringsfølelse i. Et punkt i kompetanse er nettopp å ha ferdigheter til å mestre utfordringer (Meld St. 28, (2015-2016)); noen ferdigheter informanten virket å ha. I sammenheng med studien til Danner og Lonkey (1981), har det vist seg å være indre motiverende for mennesket, å kjenne på en utfordrende aktivitet. I dette tilfelle var aktiviteten en arbeidsoppgave. Egen opplevelse av å ha kompetanse kan mulig ha ført til at det har blitt motiverende for informanten å jobbe. Videre er følelsen av å være kompetent noe som bidrar til at informanten kan ha blitt internalisert (Owren & Berge, 2020) i arbeidet. Om informant C har hatt til seg de verdiene og forståelsene som finner sted i arbeidslivet gjennom å mestre arbeidsoppgaver, er det kanskje mulig å ha oppstått en motivasjon for å jobbe. Dette på bakgrunn av at det i utgangspunktet ikke var det arbeidet han hadde sett for seg. Denne internaliseringen krever også naturligvis noe form for tilhørighet og autonomi på jobb, men dette er noe informanten tidligere nevnte at han hadde. Grunnlaget for det er at han blant annet

sa at arbeidsplassen var en viktig arena for å være sosial og møte venner; han har trolig fått dekket behovet for tilhørighet. Han sa også at han fikk velge oppgaver av og til; et noe dekket behov for autonomi. Dekking av disse tre behovene, kan opprettholde en indre motivasjon (Gagné & Deci, 2005) til å jobbe der videre, selv om han bare sa det var en midlertidig arbeidsplass. Det er likevel noe som har drevet informanten, og det er trolig graden av mestring han kjente på i kjøkkenet og en viss grad av selvbestemmelse. Indre motivasjon gjennom graden av selvbestemmelse skal derimot bli diskutert i senere kapittel.

En opplevelse av å ha kompetanse kan også ha sett ut til å være tilstede hos informant B. Hun fortalte blant annet at hun ble spurt om stå i kafeen, og hun hadde gitt uttrykk for at dette var noe som virket “rimelig gøy”. I denne situasjonen kan det virke som det var selvbestemt valg å si ja til denne arbeidsoppgaven, da hun utrykte at det virket gøy og noe hun trolig kjente på at hun kunne mestre. Hun fortalte videre at hun gjorde alt selv i kafeen, fordi hun var villig til å lære og det syns hun var veldig gøy. Hun ga uttrykk for at hun hadde kontroll på denne arbeidsoppgaven og hadde trolig en opplevelse av kompetanse som ga henne motivasjon til å fortsette med dette. Det er åpenbart at alle mennesker vil oppleve å mestre noe, da kompetanse og en personlig kontroll over arbeidsoppgavene, fører til at man blir mer motivert for å gjøre det (Fisher, 1978).

Støtte for å mestre noen oppgaver kom også frem som et behov for informantene. Informant A nevnte i resultatdelen at han uttrykte en frykt for at ting kunne gå gale eller at det kunne skje feil i butikken hvis han fikk bestemme oppgaver selv. Dette kan fortelle noe om hans selvfølelse i forhold til mestring i arbeidsoppgaver, da han sa at det var “bedre å få trygge arbeidsoppgaver”. Garrels & Sigstad (2019) påpekte dette med at gjentakende og kjente oppgaver kunne gi personer med utviklingshemming en opplevelse av mestring. Han fortalte at han kunne spørre om hjelp av kollegaene sine hvis det var noen utfordringer i kassen og dette virket å være betryggende for han. Informant C forklarte også at det var noen oppgaver han var skeptisk til og at dette fant sted i treavdelingen. Han virket litt nervøs for å gjøre noen oppgaver der, men fikk støtte av arbeidslederne til å mestre de. Han hadde fått prøve seg i noen oppgaver, og de sa til han at han klare det hvis han ville. I studien til Melbøe (2021) kom det frem at opplevelsen av mestring ikke nødvendigvis kom ved å gjøre oppgaver helt alene, men at støtte var viktig for å få finne ulike nye løsninger på oppgavene; for å kunne mestre de. Det kan sammenlignes med noe med det informanten fortalte i denne studien. Informanten fortalte også at han kun jobbet en dag i treavdelingen, og dette kan mulig være knyttet til ulik mestring på

forskjellige arenaer/avdelinger. Selv om informanten trolig likte en utfordring, var det tryggest å få utfordrende oppgaver på én arena; på kjøkkenet. Det er kanskje noe som ligger til grunn for at informanten jobber flest dager på kjøkkenet, da dette kan være tilpasset det informanten trolig har høyest mestring i og ferdigheter til (Naku, 2021). Informant B har virket også å ha behov for støtte til mestring på noen områder. I resultatene kom det frem at hun fikk stå i kassen på kafeen, men at hun hadde behov for litt støtte i starten. Etter hun hadde fått støtte, begynte hun å komme inn i det. Tidligere kom det frem at hun opplevde det som "lettere" hvis hun kunne bestemt noen arbeidsoppgaver selv. I tolkningen av det informanten sa, kan det mulig handle om mestringsfølelse i arbeidsoppgavene. Man kan stille seg spørsmål om informanten kanskje opplever det som vanskelig å mestre mange ulike oppgaver, selv om hun forklarte at det var greit å få oppgaver. Om hun har var med å bestemme hvor mange oppgaver hun ville ha selv, er vanskelig å svare på. I Stortingsmelding 45 (Meld. St. 45 (2012-2013)) kommer det frem at personer med utviklingshemming ofte kan mangle evnen til å se mulighetene sine og personene rundt dermed ender opp med å bestemme for dem. Med dette som utgangspunkt kan man tenkes seg at denne gruppen mennesker, inkludert informanten, kan ha utfordringer knyttet til å se hvor grensen går når det kommer til antall oppgaver man kan mestre. Det kan ha vært at informanten har fått for mange oppgaver i forhold til det hun mestret og sa ja til en mengde oppgaver hun egentlig ikke var komfortabel med. Kanskje hun ikke ville skuffe arbeidsplassen sin og ville vise at hun mestret oppgavene sine. Dette kan derimot ikke sies med sikkerhet.

## **6.3 Motivasjon gjennom selvbestemmelse i arbeid**

### **6.3.1 Indre motivasjon**

Den indre (autonome) motivasjonen blir i selvbestemmelsesteorien beskrevet som en egenmotivert atferd som drives av at mennesket er interessert i aktiviteten som skal utføres (Gagné & Deci, 2005). I intervjuene ble informantene spurt om de var motivert for jobben før de begynte å jobbe der, selv om arbeidsplassen var selvbestemt eller ikke. De ble også stilt spørsmål knyttet til om de var motivert til å utføre oppgavene sine på arbeid, selv om arbeidsoppgavene var selvbestemt eller ikke. Bakgrunnen for disse spørsmålene var å finne en pekepinn på hvilken grad av selvbestemmelse de ulike informantene hadde knyttet til arbeid, og om dette virket som en påvirkningsfaktor for om de var motivert i arbeidet deres. Graden av selvbestemmelse og innflytelse på arbeid er diskutert tidligere og så ut til å variere mellom de ulike informantene. Alle hadde relativt lav grad av selvbestemmelse og liten innflytelse på

valg av egen arbeidsplass. Det samme gjaldt for arbeidsoppgavene, men likevel hadde noen en viss innflytelse på oppgavene sine. I spørsmålene knyttet til motivasjon i arbeid kommer det frem et felles resultat, som er at informantene var motivert for å jobbe. De virket å være indre motiverte i sitt arbeid, både med tanke på innflytelse på valg av arbeidsplassen og arbeidsoppgavene. Det er en mulighet at grunnen for dette er at informantene får dekket sine grunnleggende psykologiske behov på jobb. De tre grunnleggende behovene er som nevnt autonomi, tilhørighet og kompetanse. De er nok ikke er dekket fullt og helt, men til en viss grad.

Når det kommer til behovet for autonomi, virket ikke dette å være en ekstremt fremtredende faktor for å være indre motivert for å jobbe hos informantene. Grunnen til dette er fordi det ikke virket å ligge et stort behov for å være med å bestemme alt som angikk dem selv, men det uttryktes likevel et ønske om å kunne få bestemme noe mer selv, blant to av informantene. De fikk trolig dekket behovet for autonomi til en viss grad, da de fikk ha litt innflytelse på eksempelvis noen oppgaver. Likevel kan det se ut til at det ikke var en avgjørende faktor å få bestemme alt selv, for å kunne være indre motivert. Alle hadde som nevnt tidligere takket ja til sin arbeidsplass, noe som kan bli sett på som et autonomt valg. Alle sa også ja til at de var motivert for å jobbe. Informant C svarte kort og enkelt “ja” til at han var motivert for å jobbe på arbeidsplassen sin selv om han ikke fikk muligheter til å velge mellom arbeidsplasser eller hadde en høy grad av selvbestemmelse i oppgaver. Han fikk derimot velge noen oppgaver på kjøkkenet da det var rolige dager. Selv om han kom på en arbeidsplass han i utgangspunktet ikke så for seg, uttrykte han en motivasjon for å jobbe der. De to andre informantene svarte på lik linje med informant C, “ja” til at de var motivert for å jobbe. De var motivert til å gjøre sine arbeidsoppgaver og likte oppgavene sine. Informant A har tidligere nevnt at han ikke ville bestemme oppgavene selv, men var motivert for å jobbe. Han uttrykte heller ikke å ha noe ønske om mer selvbestemte oppgaver eller ønske om en annen arbeidsplass. Informant B nevnte at hun derimot ville bestemme litt mer selv, men var motivert til å jobbe uansett. Det kan ha sett ut til at blant annet informant B hadde en liten av grad av selvbestemmelse i arbeidsoppgavene. Når informanten eksempelvis sa at hun fikset gulvvasken, var dette noe hun har bestemt seg for uten å ha “spurt” sjefen. Informanten fortalte at hun var “fast bestemt” på å få seg jobb på sin nåværende arbeidsplass. På en måte kan dette bli sett på et selvbestemt valg av arbeidsplass, fordi hun ble tilbudt jobb der hun faktisk hadde lyst til å jobbe. Dette kan mulig ha bidratt til en indre motivasjon.

Tilhørighet i arbeidsplassen virket å være en mer fremtredende faktor for at informantene kunne være indre motivert. Dette kan mulig være knyttet opp til det at informantene vet at de hadde en fast arbeidsplass å gå til, der de fikk være sosiale og trygge. Disse faktorene ser ut til at informantene var fornøyd med arbeidet sitt, og kan trolig ha ført til en indre motivasjon i arbeidet. Behovet for tilhørighet kan i selvbestemmelsesteorien karakteriseres som noe mindre viktig for noen, sammenlignet med behovet for autonomi og kompetanse (Van den Broeck et al., 2016). I denne sammenheng så det heller ut til at tilhørighet spilte en av de viktigste rollene. Informant B nevnte eksempelvis at hun hadde venner på jobb, virker å ha blitt trygg i jobben og fått en tilhørighet allerede da hun hadde arbeidspraksis der. Informant C nevnte også venner på jobb, men hun hadde ikke noe tilhørighet til jobben før hun begynte der. Informant A nevnte ikke venner på jobb, men at det var sosialt. Informant A hadde vært på samme arbeidsplass (arbeidspraksis) i mange år og blitt trygg i sine omgivelser. Her vises det til viktigheten og betydningen av å ha en arbeidsplass, som er diskutert tidligere. Å ha et arbeid å gå til virket å være det viktigste for informantene. Knyttet opp til selvbestemmelsesteorien, er dekking av de grunnleggende behovene tydelig viktig for indre motivasjon (Ryan & Deci, 2000). Med det som grunnlag, må man også ha tilgjengelig de omgivelsene man trenger for å i det hele tatt få dekket disse behovene. Omgivelsene i dette tilfelle ble arbeidsplassen og tilhørighet til arbeidsplassen. Arbeidsomgivelsene blir dermed sentrale for å få dekket behovene, slik at man nettopp kan oppnå og opprettholde den indre motivasjonen (Olafsen, 2018). Å få dekket behovet som arbeidstaker, en livsrolle som ansatt i et arbeid (Lysaght & Cobigo, 2014), er sterkt nødvendig for at arbeidstakerne skal å kunne selvrealisere seg. Selvrealisering kan også forstås som selvbestemmelse (Ellingsen, 2007). På denne måten kan det ha vært mulig å tenke seg at informantene kjente på en liten grad av selvbestemmelse/selvrealisering i arbeidet, i den form av de følte at de hadde "kontroll" over sin arbeidssituasjon. Dette vil blant annet være å ha kontroll over sitt sosiale liv på jobb. Poenget ligger i at informantene har fått seg en arbeidsplass de trivdes i, sosialt sett. Man kan tenke seg at dette igjen vil føre til indre motivasjon gjennom dekking av behovet for tilhørighet. Dette kan bidra til at informantene nettopp kan være fornøyd og produktiv i arbeidet sitt. Deci & Ryan (2002) påpeker dette, motivasjon fører til at mennesket produserer og i dette tilfelle blir det gjøremålene som inngår i arbeidet. Trolig er det viktigere for informantene, på et ubevisst nivå å få dekket behovet sitt for blant annet tilhørighet for å kunne være et indre motivert menneske, uavhengig av hvilken arbeidsplass og arbeidsoppgaver det er.



Det kan virke som kompetanse hos informantene er noe som kan ha bidratt til indre motivasjon. Tidligere har kompetanse og mestring rundt arbeidsoppgavene til informantene blitt diskutert. Alle så ut til å mestre de fleste oppgavene sine, men hadde noe behov for støtte innimellom. Likevel så det ut til alle hadde en opplevelse av å ha kompetanse. Ved at kompetansebehovet er dekket, kan dette trolig ha ført til at informantene har fått en indre motivasjon for å jobbe. Da det som tidligere har blitt nevnt, er det å kjenne på en utfordrende aktivitet i arbeidet, en bidragsyter til indre motivasjon (Danner og Lonkey, 1981). Alle uttrykte at de ville jobbe «hardt» i sin jobb, og virket å ha en “stå på” mentalitet. Å mestre arbeidsoppgavene, kan også ha ført til mer motivasjon for å gjøre flere oppgaver. Informant A mestret de fleste oppgavene sine. Han uttrykte også et ønske om å ha faste rammer rundt oppgavene og kan med det trolig ha fått opplevelse av kontroll over egen arbeidssituasjon. Hvis det opplevdes som det tryggeste for informanten, har det også kanskje bidratt til å ha opprettholde hans indre motivasjon. For informant B var det som nevnt mange ulike arbeidsoppgaver og informanten virket å mestre de fleste oppgavene, selv om hun trengte noe støtte av og til. Informant C hadde også kontroll over sine arbeidsoppgaver på jobb, og hadde behov for støtte i de oppgavene han var litt skeptisk til. Etterhvert ble disse oppgavene også mestret.

Det kan dermed se ut til at de ulike psykologiske grunnleggende behovene spiller forskjellig betydning for motivasjon i arbeidet, men alle behovene ser ut til å bli dekket i ulik grad. Å få dekket disse grunnleggende psykologiske behov for autonomi, kompetanse og tilhørighet, vil dermed bidra til en “blomstring” av den indre motivasjonen (Ryan & Deci, 2002). Selvbestemmelsesteorien sier i korte trekk at når mennesket får dekket sine grunnleggende psykologiske behov bidrar dette til indre motivasjon (Ryan & Deci, 2000). Det ser ut til å stemme noe overens med informantene, men de ulike behovene spiller ikke like stor og avgjørende rolle. I tolkning av resultatene ser det ut til at tilhørighet spille den største rollen i være motivert for arbeidet, deretter kompetanse og til sist autonomi.

### **6.3.2 Ytre Motivasjon**

I selvbestemmelsesteorien, blir den ytre og kontrollerte motivasjonen beskrevet som å handle uten egen vilje, med følelse av press eller en sterk ytre tvang (Gagné & Deci, 2005). Som nevnt i forrige kapittel, ble informantene spurt om de var motivert for og i arbeidet sitt. En indre motivasjon så ut til å være til stede hos alle informantene. I forbindelse med ytre motivasjon, kom det frem at innflytelse på valg av egen arbeidsplass mulig ble påvirket av omgivelsene,

noe som kan bli sett på som positivt eller mindre positivt. Det kan i positiv forstand knyttes til at omgivelsene nettopp er helt avgjørende for at personer med utviklingshemming får seg jobb (Melbøe, 2021). I en noe mindre positiv forstand kan omgivelsene, som veileder og NAV, skolen og arbeidsleder, mulig bli sett på som en form for sterk tvang eller ytre motivasjon. Gagné og Deci (2005) forklarer videre at ytre motivasjon kan være å kjenne på følelsen av å måtte handle i en aktivitet, og det kan mulig ha vært et tilfelle for informant A. I forkant av å ha fått seg jobb på sin arbeidsplass, forklarte han at veilederen “ville” at han skulle prøve seg i jobben. Han forklarer også at sjefen “ville” ha han der. Når omgivelsene rundt “ville” at han skulle jobbe på den ene arbeidsplassen, kan det mulig ha virket som en ytre påvirkningskraft eller som en ytre motivasjon for å si ja til arbeidsplassen. Denne påstanden er likevel litt svak, fordi informanten virket å faktisk ha en indre motivasjon for å jobbe der. Det vil likevel påpekes for å se det i perspektiv; å si ja til fast jobb på arbeidsplassen kan ha blitt påvirket av både en indre og ytre motivasjon. Her er det også viktig å belyse av ytre motivasjon også kan være noe autonom (Deci & Ryan, 2017), sett i sammenheng med at arbeidsplassen var et sted han ville og hadde bestemt seg for å være.

En annen mulig ytre motivasjon hos informantene, kan også sees opp mot eksempelvis noen av arbeidsoppgavene deres; å gjøre arbeidsoppgaver selv om de ikke er gøy. Informant B fortalte blant annet at oppvasken ikke var gøy, “det er en ting jeg ikke liker veldig godt, men det må jo gjøres”. Informant C forklarte også at hun gjorde oppgaver selv om de ikke var av interesse “jeg er litt sånn lei av noen oppgaver, men jeg gjør det fordeom”. Hun sa videre at hun ville vise at hun kunne gjøre det hun fikk beskjed om. Det samme tilfelle ligger hos informant A hvor han blant annet fortalte at å gjøre alle arbeidsoppgavene uansett, var det riktige å gjøre. “Det må jo gjøres, sånn er det. Må ta imot det vi får”. Et fellestrekk hos informantene er nettopp at de utførte oppgavene uansett, fordi de blir styrt av en regulering av at arbeidsoppgavene var noe som forventes å bli utført. Det handler om at arbeidstakerne kan ha bli styrt av blant annet en ytre regulering til å utføre arbeidsoppgaver, som til sist har ført til en belønning (Deci & Ryan, 2017). Selv om informantene i studien har en utviklingshemming som fører til at de får uføretrygd, er det likevel en bonus å få lønn som en ekstern belønning. Jeg vil tro at den indre motivasjonen er dominerende hos informantene fremfor den ytre motivasjonen, da eksempelvis lønn (som ytre motivasjon) ikke noen gang ble nevnt som det viktigste med å ha arbeid. Det viktigste var blant annet det sosiale samværet (tilhørighet) for arbeidstakerne. Dette samsvarer noe med Melbøe (2021) sin studie, hvor det sosiale samværet på arbeid hadde større betydning for arbeidstakerne enn lønnen de fikk. Likevel kan det være

noe på arbeid som blir styrt av ytre motivasjon. Sett i sammenheng med de forskjellige type reguleringene innenfor ytre motivasjon (Deci & Ryan, 2017), avhenger det av hva informantene anser som verdifullt for seg selv. Det vil for eksempelvis kanskje bli sett på som verdifullt å gjøre en oppgave på jobb som man ikke synes er så gøy, men fordi det fører til at man får skryt. Det kan også føre til belønning i form av tillit og eller at informantene har blitt stolt på, når de gjorde alle arbeidsoppgavene som de ble tildelt.

Informant C har blant annet nevnt tidligere at han var skeptisk til å utføre noen arbeidsoppgaver ved treavdelingen. Han fortalte i intervjuet at han etter litt støtte fra arbeidslederen, omgivelsene, hadde sagt alt og malt alt han skulle. Dette var på bakgrunn av at arbeidslederen hadde sagt at informanten måtte gå bort å se og prøve, og så sagt at han klarte det hvis han ville. Dette har kanskje i utgangspunktet vært en amotivasjon fordi han først og fremst ikke mestret den oppgaven han skulle gjøre. Etter litt ytre påvirkning og støtte som kom fra omgivelsene, har det mulig gått over til en mer ytre motivasjon, hvor informanten har prøvd ut oppgaven uten å ha veldig lyst. Da informanten hadde gjort arbeidsoppgaven en stund og fikk til oppgaven, har han kanskje kjent på en mer autonom form for ytre motivasjon (eller til og med en indre motivasjon). Med dette som utgangspunkt, er poenget at atferden kanskje kan ha regulert seg fra mulig amotivasjon til ytre motivasjon (kanskje videre til en indre motivasjon), hvor informanten fikk belønning (Deci & Ryan, 2017) i form av mestringsfølelse, tillit og skryt fra arbeidslederen.

## 7.0 Konklusjon

Dette kapitlet vil inneholde en konklusjon av studien som er gjennomført.

Problemstillingen lyder: “Hvordan oppleves selvbestemmelse for et utvalg personer med lett grad av utviklingshemming som er ansatt i skjermet og ordinært arbeid?”.

Problemstillingen kan bli besvart ved at selvbestemmelse opplevdes varierende for de personene med lett grad av utviklingshemming som var med i denne studien. Det virker ikke å være fremtredende forskjeller i opplevelsene for de som jobbet i skjermet og ordinært arbeid. Det var heller ikke et klart skille i graden av selvbestemmelse hos arbeidstakerne/informantene i skjermet og ordinært arbeid i denne studien. Poenget i denne studien var derimot ikke å se om det var et stort skille mellom ordinært og skjermet virksomhet, men heller å se hvordan selvbestemmelse opplevdes i begge typer virksomheter. Selv om opplevelsen av selvbestemmelse virket å være varierende fra arbeidstaker til arbeidstaker, det kan konkluderes med at det eksisterte en relativt lav grad av selvbestemmelse for alle. Selvbestemmelse, å oppleve at man får ha innflytelse over seg selv, så heller ikke ut til å være en veldig bevisst faktor for informantene. Da arbeidstakerne fikk spørsmål som belyste selvbestemmelse og om de fikk bestemme selv i arbeid, så det ut til informantene ble noe mer bevisst over dette. I lys av problemstillingen ble det også dannet tre forskningsspørsmål for å besvare ulike aspekter av problemstillingen. For å besvare de tre forskningsspørsmålene mer konkret, blir disse videre delt inn i egne avsnitt.

### 7.1 Svar på forskningsspørsmål

#### **1. Har personer med lett grad av utviklingshemming som er ansatt i skjermet og ordinært arbeid innflytelse på valg av egen arbeidsplass?**

Et fellestrekk i hos arbeidstakerne (informantene) var at innflytelse på valg av arbeidsplassen var liten. Omgivelsene, som NAV, skolen og jobbveileder, spilte en stor rolle og var trolig helt avgjørende for alle informantene fikk inngang til arbeidslivet. Alle fikk arbeidsplassen sin tilbudt og alle valgte selv å takke ja til tilbudet, uavhengig av om det var et stort ønske å være der eller ikke. For særlig ene arbeidstakeren virket det å være ønskelig med flere muligheter i arbeidsmarkedet, fordi arbeidstakeren hadde en arbeidsplass som egentlig ikke samsvarte med sine interesser. For de to andre informantene virket det som et stort ønske å være på sin

arbeidsplass og utrykte at de var fornøyde med den. I forbindelse med dette var det av stor betydning og veldig viktig for alle arbeidstakerne å ha en arbeidsplass å gå til. Arbeidsplassen virket som en bidragsyter til sosialt samvær og daglig struktur slik at ikke hverdagen ble kjedelig og meningsløs. Med en stor betydning av å ha arbeid som grunnlag, så det ut til alle arbeidstakerne stort sett var fornøyd med det de hadde. Det så ut til at det å ha en arbeidsplass fremfor å ikke ha en arbeidsplass, var viktigere enn å være “ hundre prosent” fornøyd med arbeidet. For å konkludere, hadde utvalget av personer med utviklingshemming i denne studien liten innflytelse på valg av arbeidsplass og liten grad av selvbestemmelse. Likevel har de hatt noe innflytelse og selvbestemmelse i form av å takke ja eller nei til arbeidsplassen.

## **2. Har personer med lett grad av utviklingshemming som er ansatt i skjermet og ordinært arbeid innflytelse på sin arbeidsdag?**

Arbeidstakerne hadde relativt like muligheter for innflytelse på sin arbeidsdag og at den var av liten grad. Det kom frem at arbeidstakerne ikke hadde en høy grad av selvbestemmelse i sitt arbeid, men det var noe rom for litt innflytelse. Knyttet opp til arbeidsoppgaver, fikk alle arbeidstakerne tildelt arbeidsoppgaver hver dag. Dette var likt, uavhengig av virksomheten de jobbet i. Alle virket å være fornøyd med dette, men at noen kunne ønske de kunne få velge litt mer selv. Det virket som ingen av arbeidstakerne hadde gitt tilbakemelding til lederen eller sjefen om at det var ønskelig å motta arbeidsoppgaver eller om dette var noe de var sterkt imot. Arbeidstakerne derimot fikk ha en liten grad av innflytelse på arbeidsoppgavene selv om de var tildelt. Dette kunne dreie seg om å få trekke oppskrift til den kaken man hadde lyst til å lage, de dagene det var rolig på kjøkkenavdelingen. Det kunne også være å gjøre noen arbeidsoppgaver man i utgangspunktet ikke hadde fått tildelt eller “bytte” arbeidsoppgaver med andre kollegaer. En arbeidstaker ga også uttrykk for å ikke ville bestemme arbeidsoppgavene selv, da det kunne føre til at arbeidstakeren følte at ting kunne gå galt eller var redd for å gjøre feil på arbeidsplassen. Informantene/arbeidstakerne kjente også på mestring og har god kontroll i sine arbeidsoppgaver. Mestring og kompetanse i sitt arbeid, kan muligens ha bidratt til en viss opplevelse av Empowerment, en viss opplevelse av selvbestemmelse og frihet for arbeidstakerne, da de utrykte å bli vist tillit til. Arbeidstakerne fikk utdelt oppgaver som krevde noe ansvar og de så ut til å være komfortable med å gjøre dem på egenhånd, selv om noen oppgaver krevde støtte fra kollegaer eller leder. Dette var oppgaver som å sitte i kassen på butikken, stå i kassen på kafeen, bruke sagemaskin på treavdeling, passe på kakene i ovnen og følge kakeoppskrifter som kunne være noe omfattende. Det kan konkluderes med at dette

utvalget av personer med lett grad av utviklingshemming hadde liten, men fortsatt noe innflytelse på egen arbeidsdag, selv om de ble tildelt oppgaver. Det så ut til å eksistere muligheter for en liten grad av selvbestemmelse gjennom arbeidsoppgavene de fikk tildelt, for de som ønsket å ha innflytelse.

### **3. Har graden av selvbestemmelse innvirkning på motivasjon for arbeid hos personer med lett grad av utviklingshemming som er ansatt i skjermet og ordinært arbeid?**

I det første forskningsspørsmål kom det frem at det var liten innflytelse og lite selvbestemmelse på valg av egen arbeidsplass. I det andre forskningsspørsmål kom det frem at det var lite, men noe mulighet for innflytelse og selvbestemmelse på arbeidsoppgavene. I det siste og tredje forskningsspørsmålet kommer det frem at graden av selvbestemmelse eller innflytelse på arbeidet ikke hadde noe innvirkning på om arbeidstakerne var motiverte. Alle arbeidstakerne uttrykte en motivasjon for å jobbe, hvor indre motivasjon virket å være fremtredende. De grunnleggende psykologiske behovene, som ifølge selvbestemmelsesteorien er avgjørende for å kunne kjenne seg motivert, så ut til å være dekket noe tilstrekkelig. Arbeidstakerne kjente trolig på kompetanse gjennom mestring og kontroll på arbeidsoppgaver og en tilhørighet gjennom et sosialt arbeidsmiljø i arbeidet. Behovet for autonomi var nokså dekket, selv om graden av selvbestemmelse og innflytelse på jobben ikke var særlig høy. Noen av arbeidstakerne fikk ha litt innflytelse over sine arbeidsoppgaver, men for en av arbeidstakerne var ikke behovet for å bestemme selv, like høyt. Det så også ut til at det å ha en arbeidsplass å gå til, var en motivasjon i seg selv. Ytre motivasjon så ikke ut til å være like fremtredende som indre motivasjon. Lønn, som kan virke som en ytre motivasjon, ble ikke nevnt av noen arbeidstakere i forbindelse med hvorfor arbeid var viktig for dem. Felles for alle arbeidstakerne var at det ble vist stor lojalitet mot arbeidet, ved at alle gjorde alle oppgavene de får utdelt fordi det var det riktige å gjøre. Uansett om det arbeidet var gøy eller ikke, eksisterte det kanskje en form for autonom ytre motivasjon hos alle arbeidstakerne. Oppsummert hadde ikke graden av selvbestemmelse innvirkning på for motivasjon i arbeidet, da informantene uttrykte at de var motivert uansett.

## **7.2 Avsluttende kommentarer**

Denne studien og masteroppgaven gir noen svar som ligner resultater i tidligere studier. Deriblant Garrels & Sigtad (2019) sine resultater som fikk frem at deres utvalg av personer med lett grad av utviklingshemming som arbeidet i skjermede og ordinære virksomheter, hadde

lav grad av selvbestemmelse i sitt arbeid og liten innflytelse på sin arbeidsdag. Arbeidstakerne i studien deres uttrykte likevel at de var fornøyde i sitt arbeid. Denne studien viser at et utvalg av personer med lett grad av utviklingshemming er fornøyd, selv om egen rolle og innflytelse i valg av arbeidsplass og arbeidsoppgaver, ikke er særlig stor. Slik jeg tolker sammenhengen mellom egne intervjuer, resultater og diskusjon knyttet opp til teori og tidligere forskning, er det mulig viktigst for personer med utviklingshemming å ha et arbeid, fremfor hvilket arbeid det er. Å være arbeidstaker er som nevnt tidligere en utrolig viktig livsrolle. Jeg tror det er en rolle som påvirker alle oss mennesker på flere positive måter enn man selv er bevisst på. Før denne studien hadde jeg i tankene at det utvalget av personer med lett grad av utviklingshemming jeg fikk, kom til å være misfornøyd om de hadde en lav grad av selvbestemmelse i arbeid. Dette så ikke ut til å stemme. Dette kan mulig være fordi det er blitt knyttet til mine egne erfaringer med det å være i arbeidslivet. Jeg har tenkt at hvis jobben ikke er basert på egne interesser eller hvis man ikke får være med å ha en del innflytelse på egen jobb, så vil det føre til mistriivsel ganske fort. Jeg tror at innflytelse og interesse har mye å si for trivsel på jobb, men det er nok ikke helt avgjørende. Det er derimot annerledes for de personene jeg har intervjuet. Å ha et arbeid er tydelig viktig for de personene med lett grad av utviklingshemming som har vært inkludert i denne studien, fremfor å ha en jobb som er veldig interessebasert. Hvis det hadde eksistert flere muligheter i arbeidsmarkedet, kunne det derimot være at de hadde hatt høyere trivsel på en annen jobb. Dette fordi det mulig kunne ført til en høyere grad av selvbestemmelse i blant annet valg av arbeidsplass. Dette er derimot en påstand som må tre frem med forsiktighet, da dette absolutt ikke er noe som kan sies med sikkerhet.

Metodiske utfordringer som oppsto var blant annet i rekrutteringsprosessen. Utvalget ble som nevnt utvidet til både arbeidstakere i ordinært og skjermet arbeid. Som i tidligere masteroppgaver med noe lignende tematikk, har Rynning (2019) og Andersen (2019) kommet med tanker om videre forskning knyttet til sammenligning mellom skjermede og ordinære virksomheter. Dette var noe som kunne vært fokusert mer på i denne oppgaven, men som også her nevnes som et forslag for videre forskning. Denne studien inkluderte et lite utvalg som gjør at hadde kanskje hadde vært noen utfordringer knyttet til det å ta en grundigere sammenligning arbeidstakere som jobber i VTA-S og VTA-O.

Jeg har som en avsluttende kommentar lært mye om utviklingshemming, selvbestemmelse arbeid i denne masteroppgaven og det har ført til at jeg vil lære mer om dette feltet. Jeg har også et ønske om at personer med utviklingshemming generelt, skal få større og bredere

muligheter når det kommer til blant annet valg av arbeidsplass, for de som ønsker et arbeid basert egne interesser.



## 8.0 Litteraturliste

- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5.Utg). Washington, DC: Author.
- Andenæs, A. (2001). Generalisering: Om ringvirkninger og gjenbruk av resultater fra en kvalitativ undersøkelse. I H. Haavind (red.). *Kjønn og fortolkende metode* (s. 287 – 320 ). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Andersen, S. (2019). Voksne arbeidstakere med utviklingshemming og deres opplevelse av mestring i arbeidslivet. *På hvilken måte opplever voksne arbeidstakere med lett grad av utviklingshemming mestring i arbeidslivet?* / Masteroppgave/Universitet i Oslo. Trykk: Representralen. Hentet 30.05.22 fra: <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/69941/1/Masteroppgave--Siri-Andresen--v-r-2019-.pdf>
- Antonovsky, A & Sjøbu, A. (2012). *Helsens mysterium. Den salutogene modellen*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Bach, M. (2017). Changing perspectives on Intellectual and Development Disabilities. I M. L. Wehmeyer, I. Brown, M. Percy, W. L. A Fung, & K. A. Shogren (red.). (2017). *A Comprehensive Guide to Intellectual and Developmental Disabilities*. Second Edition. (s. 35 – 46 ). Brookes Publishing. Hentet 23.05.22 fra:<https://web-p-ebscobhost-com.ezproxy.uio.no/ehost/ebookviewer/ebook/bmxlYmFfXzE0NTU5MzVfX0FO0?sid=50fec2e5-98a7-4b90-9d5c-0652c391775a@redis&vid=0&format=EB&rid=1>
- Barne,- ungdoms- og familiedirektoratet (2013). *Slik har jeg det i dag*. Rapport om levekår for mennesker med utviklingshemming. Nr. 1- 2013. Hentet 23.05.22 fra: [https://bibliotek.bufdir.no/BUF/101/Slik har jeg det i dag Utviklingshemmede.pdf?gl=1\\*1agbgwx\\*ga\\*MTA4ODQxMjYzNS4xNjUzNDI0Mjk3\\*ga\\_E0HBE1SMJD\\*MTY1MzQyNDI5Ny4xLjEuMTY1MzQyNDM1Ny4w](https://bibliotek.bufdir.no/BUF/101/Slik%20har%20jeg%20det%20i%20dag%20Utviklingshemmede.pdf?gl=1*1agbgwx*ga*MTA4ODQxMjYzNS4xNjUzNDI0Mjk3*ga_E0HBE1SMJD*MTY1MzQyNDI5Ny4xLjEuMTY1MzQyNDM1Ny4w)
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529. DOI.10.1037/0033-2909.117.3.497. Hentet 23.05.22 fra:<https://psycnet-apa-org.ezproxy.uio.no/fulltext/1995-29052-001.pdf>
- Berg, R. C., & Munthe-Kaas, H. (2013). Systematiske oversikter og kvalitativ forskning. *Norsk Epidemiologi*, 23(2). Hentet 23.05.22 fra: <https://doi.org/10.5324/nje.v23i2.1634>
- Bergsland, M. D & Jæger, H. (2014). Bachelor i barnehagelærerutdanningen. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Bjørnrå, T. (2008). Selvbestemmelse og hjelp til selvbestemmelse. I T. Bjørnrå, W. Guneriussen & V. Sommerbakk (red.). *Utviklingshemning, autonomi og avhengighet*. (s. 116 – 132 ). Oslo: Universitetsforlaget.
- Bjørnrå, T., Guneriussen, W. & Sommerbakk, V. (2008). *Utviklingshemning, autonomi og avhengighet*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Qualitative Research in Psychology. *Using thematic analysis in psychology*. (3)2, 77 – 101. Hentet 23.05.22 fra: <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brown, I., Redford, J. P. & Wehmeyer, M. L. (2017). Historical Overview of Intellectual and Developmental Disabilities. I I M. L. Wehmeyer, I. Brown, M. Percy, W. L. A Fung, & K. A. Shogren. (2017). *A Comprehensive Guide to Intellectual and Developmental Disabilities*. Second edition. ( s. 19 – 34 ). Brookes Publishing. Hentet 23.05.22 fra: <https://web-p-ebSCOhost-com.ezproxy.uio.no/ehost/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzE0NTU5MzVfX0FO0?sid=50fec2e5-98a7-4b90-9d5c-0652c391775a@redis&vid=0&format=EB&rid=1>
- Bruun, F. J. & Melbøe, L. (2021). *Betydning av arbeid*. I H. Gjertsen, L. Melbøe & H. A. Hauge (red.). *Arbeidsinkludering for person med utviklingshemming*. ( s. 51 – 61). Oslo: Universitetsforlaget.
- Corby, D., Taggart, L. & Cousins, W. (2015). Research in Developmental Disabilities. *People with intellectual disability and human science research: A systematic review of phenomenological studies using interviews for data collection, vol 47*, 451 – 465. Hentet 23.05.22 fra: <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.1016/j.ridd.2015.09.001>
- Dalen, M. (2004). *Intervju som forskningsmetode*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Danner, F. W., & Lonkey, E. (1981). A cognitive-developmental approach to the effects of rewards on intrinsic motivation. *Child Development*, 52(3), 1043 – 1052. Hentet 23.05.22 fra: <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.2307/1129110>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). Self-determination research: reflections and future directions. I E. L. Deci, & R. M. Ryan (red.), *Handbook of self-determination research* (s. 431 – 441 ). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- NESH, Den nasjonale forskningsetiske komité (2021). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora* Hentet 23.05.22 fra: <https://www.forskningsetikk.no/globalassets/dokumenter/4-publikasjoner-som-pdf/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora.pdf>
- Direktoratet for e-helse (2022) *F70-F79: Psykisk utviklingshemming*. I Den internasjonale statistiske klassifikasjon av sykdommer og beslektede sykdommer (10 utg.). Hentet 19.05. 22 fra: <https://finnkode.ehelse.no/#icd10/0/0/0/2596295>
- Ellingsen, K. E & Sandvin, J. T. (2014). ) Utviklingshemming: funksjonsnedsettelse, miljøkrav og samfunnsreformer. I K. E. Ellingsen (red.). *Utviklingshemming og deltakelse* ( s. 11 – 29 ). Oslo: Universitetsforlaget.
- Ellingsen, K. E. (2007). *Selvbestemmelse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Finlay, W. M. L & Lyons, E. (2002). Mental Retardation. *Acquiescence in Interviews With People Who Have Mental Retardation*. 40 (1), 14 – 29. Washington. Hentet 23.05.22

fra: [https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.1352/0047-6765\(2002\)040<0014:AIWPW>2.0.CO;2](https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.1352/0047-6765(2002)040<0014:AIWPW>2.0.CO;2).

- Fisher, C. (1978). Organizational behavior and human performance. *The effects of personal control, competence, and extrinsic reward systems on intrinsic motivation. Organizational behavior and human performance*, 21(3), 273 – 288. Purdue University. Hentet 23.05.22 fra: [https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.1016/0030-5073\(78\)90054-5](https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.1016/0030-5073(78)90054-5)
- Gagné, M. & Deci, E. L. (2005) *Journal of Organizational Behavior. Self-Determination Theory and Work Motivation*, 26(4), 331-362. Hentet 23.05.22 fra: <https://www.jstor.org/stable/4093832>
- Garrels, V. & Granlund, M. (2018). *Measuring self-determination in Norwegian students: adaptation and validation of the AIR Self-Determination Scale, European Journal of Special Needs Education*, 33:4, (s.466 – 480). Hentet 30.05.22: <https://doi.org/10.1080/08856257.2017.1342420>
- Garrels, V. & Eknes, J. (2020, 30.juni). *Diagnostiering av utviklingshemming- en alvorlig sak*. Stiftelsen SOR. Hentet 23.05.22 fra: [https://stiftelsenor.no/images/tidsskriftarkiv/2020/3/SOR\\_Rapport\\_3\\_2020-Garrels-Eknes-Diagnostisering.pdf](https://stiftelsenor.no/images/tidsskriftarkiv/2020/3/SOR_Rapport_3_2020-Garrels-Eknes-Diagnostisering.pdf)
- Garrels, V. & Sigstad, H. M. H. (2019). Motivation for Employment in Norwegian Adults with Mild Intellectual Disability: The Role of Competence, Autonomy, and Relatedness. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 21(1), 250–261. Hentet 30.05.22 fra: <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.1111/jar.12880>
- Geuss, R.(2005) *Outside Ethics*. Published by: Princeton University Press. Hentet 23.05.22 fra: <https://www-jstor-org.ezproxy.uio.no/stable/j.ctt7rpd8.8?seq=5>
- Gisle, J. (2019) *Autonomi*. Hentet 19.05.22 fra: <https://snl.no/autonom>
- Gjertsen, H. og Olsen, T. (2013). *Broer inn i arbeidslivet. Elever med funksjonsnedsettelse i videregående opplæring- kartleggingsstudie av opplæringstilbud, organisering og tilpasninger*. Nordlandsforskning. Notat 1003/2013.
- Gjærum, R. G. (2010). Usedvanlige informanter gir særegne informanter: Metaforisk teksttolkning og beskrivelse av opplevelse. I R. G. Gjærum (red.). *Usedvanlig kvalitativ forskning. Metodologiske utfordringer når informanter har utviklingshemming*. (s. 138 – 161). Oslo: Universitetsforlaget.
- Goodey, C. F. (2011). A history of intelligence and ‘intellectual disability’: The shaping of psychology in early modern Europe. Farnham, United Kingdom: Ashgate. DOI:10.1093/shm/hks028. Hentet 19.05.22 fra: [https://www.researchgate.net/publication/270815503\\_CF\\_Goodey\\_A\\_History\\_of\\_Intelligence\\_and\\_%27Intellectual\\_Disability%27\\_The\\_Shaping\\_of\\_Psychology\\_in\\_Early\\_Modern\\_Europe](https://www.researchgate.net/publication/270815503_CF_Goodey_A_History_of_Intelligence_and_%27Intellectual_Disability%27_The_Shaping_of_Psychology_in_Early_Modern_Europe)

- 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.
- Guneriussen, W. (2010). Samtale, språkhandling og sosialt liv. I R. G. Gjørnum (red.). *Usedvanlig kvalitativ forskning*. (s. 34 –52). Universitetsforlaget.
- Helsedirektoratet (2019) *Utredning og diagnostisering av utviklingshemning*. (Rapport til Helse- og omsorgsdepartementet). Hentet 19.05.22 fra:<https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/utredning-og-diagnostisering-av-utviklingshemning/Rapport%20om%20utredning%20og%20diagnostisering%20av%20psykisk%20utviklingshemning.pdf> /attachment/inline/f6c8ed73-c1d0-4819-9f83-b69bfbe17f38:bd58feb11efd678f91da43e173453bcef93ffb97/Rapport%20om%20utredning%20og%20diagnostisering%20av%20psykisk%20utviklingshemning.pdf
- Humerfelt, K. (2005). Begrepene brukermedvirkning og brukerperspektiv: honnørord med lavt prestasjonsnivå. I E. Willumsen (red.), *Brukernes medvirkning. Kvalitet og legitimitet i velferdstjenestene* (s.15 – 33). Oslo: Universitetsforlaget.
- Kassah, A. K. (2008). Arbeid og samfunnsdeltakelse. Om funksjonshemming og inkluderende arbeidsliv. I T. Bjørnrå, W. Guneriussen, V. Sommerbakk (red.). *Utviklingshemning, autonomi og avhengighet*. (s. 42 – 57 ). Universitetsforlaget.
- Kassah, A. K. & Kassah, B. L. L. (2010). Funksjonshemming og emansipatorisk forskning. I R. G. Gjørnum (red.). *Usedvanlig kvalitativ forskning*. (s. 84 – 98 ).Universitetsforlaget.
- Kittelsaa, A. (2008). *Et ganske normalt liv- Utviklingshemning, dagligliv og selvforståelse* /doktorgradsavhandling/NTNU . Hentet 19.05.22 :[https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/267648/124608\\_FULLTEXT01.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/267648/124608_FULLTEXT01.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kittelsaa, A. (2010). En dobbel utfordring- å intervju unge med en utviklingshemning. I R. G. Gjørnum (red.). *Usedvanlig kvalitativ forskning*. (s. 162 – 187). Oslo: Universitetsforlaget.
- Kvale, S. (2002). *InterView. En introduction til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Larsen, A. K. (2007). *En enklere metode. Veiledning i samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lorenzten, E. ( 2008,17. januar). *Psykisk utviklingshemning – hvordan stilles diagnosen?*. Tidsskriftet. Hentet 19.05.22 fra:<https://tidsskriftet.no/sites/default/files/pdf2008--201-2.pdf>
- Lund, T. (2002). Generaliseringproblematikk. I T. A. Kleven, T. Kvernbekk, K. A. Christophersen & T. Lund (red.). *Innføring i forskningmetodologi*. (s. 125 – 140 ). Oslo: Fagbokforlaget.

- Lysaght, R, Ouellette-Kuntz, H. & Morrison, C. (2009). Meaning and Value of Productivity to Adults With Intellectual Disabilities. Dec;47(6):413-24. Hentet 30.05.22 fra: <https://doi.org/10.1352/1934-9556-47.6.413>
- Lysaght, S. M & Cobigo, V. (2014). Enchancing the quality of life of marginalized populations through employment. I R. I. Brown, R. M. Faragher & J. Merrick (red.). *International Public Health Journal. Special issue: Quality of life in social context*. 2014; 6(4). (s. 301 – 310). Nova Science Publishers. Hentet 23.05.22 fra: [https://disabilitystudies.nl/sites/disabilitystudies.nl/files/beeld/publicaties/table\\_of\\_contents.pdf#page=11](https://disabilitystudies.nl/sites/disabilitystudies.nl/files/beeld/publicaties/table_of_contents.pdf#page=11)
- Malterud, K. (2001). *Qualitative research: standards, challenges and guidelines*. Qualitative research series. Vol. 358. (s. 483 – 488). The Lancet. Hentet 23.05.22 fra: <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.uio.no/science/article/pii/S0140673601056276/pdf?isDTMRedir=true>
- Maxwell, J. A (1992) *Understanding and validity in qualitative research*. Harvard Educational Review, nr. 3 (s. 279 – 300.) Hentet 30.05.22 fra: <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.17763/haer.62.3.8323320856251826>
- Melbøe, L. (2021). *Selvbestemmelse og deltakelse i arbeidslivet*. I H. Gjertsen, L. Melbøe & H. A. Hauge (red.). Arbeidsinkludering for person med utviklingshemming. (s. 63 – 74). Oslo: Universitetsforlaget.
- Meld St. 13 (2011-2012). *Utdanning for velferd. Samspill i praksis*. Det kongelig kunnskapsdepartementet. Hentet 19.05.22 fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/ac91ff2dedee43e1be825fb097d9aa22/no/pdfs/stm201120120013000dddpdfs.pdf>
- Meld St. 28 (2015-2016). *Fag – Fordypning – Forståelse En fornyelse av Kunnskapsløftet*. Det kongelige kunnskapsdepartementet. Hentet 19.05.22 fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/e8e1f41732ca4a64b003fca213ae663b/no/pdfs/stm201520160028000dddpdfs.pdf>
- Meld. St. 45 (2012-2013). *Frihet og likeverd – om mennesker med utviklingshemming*. Det kongelige barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Hentet 19.05.22 fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/41a94b47679f477086d3f537d401d50a/no/pdfs/stm201220130045000dddpdfs.pdf>
- Meyer, J. (2008). Mennesker med utviklingshemming og sosial kapital. I T. Bjørnrå, W. Guneriussen & V. Sommerbakk (red.). *Utviklingshemning, autonomi og avhengighet*. (s. 58 – 69). Oslo: Universitetsforlaget.
- Meyer, J. & Gjørsum, R. G. (2010). Å intervju kollektivt. I R. G. Gjørsum (red.). *Usedvanlig kvalitativ forskning*. (s. 190 – 204). Universitetsforlaget.
- Midtsundstad, A. (2016). *Aktiv i eget liv – muligheter på ulike livsarenaer for mennesker med utviklingshemming*. Bergen: Fagbokforlaget.

- Naku (2018, 18. desember). *Utviklingshemming og helse. Lærevansker*. NTNU. NAKU-Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming. Hentet 23.05.22 fra: <https://naku.no/kunnskapsbanken/36-lærevansker#block-nm-quiz-book-header>
- Naku (2021, 08. februar). *Den medisinske diagnosen psykisk utviklingshemming*. NTNU. NAKU-Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming. Hentet 23.05.22 fra: <https://naku.no/kunnskapsbanken/diagnose-psykisk-utviklingshemming-icd-10#main-content>.
- Naku (2021, 11. januar). *Utviklingshemming- mennesket og diagnosen*. NTNU. NAKU-Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming. Hentet 23.05.22 fra: <https://naku.no/kunnskapsbanken/utviklingshemming---mennesket-og-diagnosen>
- NAV (2018). *Privat arbeidsformidling*. Hentet 23.05.22 fra: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/om-nav/leie-av-arbeidskraft-og-privat-arbeidsformidling/privat-arbeidsformidling>
- NAV (2019). *Kravspesifikasjon for tiltaksarrangør: Varig tilrettelagt arbeid (VTA) i skjermet virksomhet*. Hentet 19.05.22 fra: [https://www.laboris-støtte.no/wp-content/uploads/2019/04/Kravspesifikasjon-VTA\\_feb2019.pdf](https://www.laboris-støtte.no/wp-content/uploads/2019/04/Kravspesifikasjon-VTA_feb2019.pdf)
- NAV (2022a) *Vurdering av arbeidsevne*. Hentet fra 23.05.22 : <https://www.nav.no/arbeidsevne>
- NAV (2022b). *Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTA-O)*. Hentet 23.05.22 fra: <https://www.nav.no/no/bedrift/inkluderende-arbeidsliv/varig-tilrettelagt-arbeid-i-ordinaer-virksomhet-vta-o>
- NAV-loven (2006). *Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen*. LOV-2006-06-16-20. Lovdata. Hentet 19.05.22 fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2006-06-16-20>
- Norlund, I., Thronsen, A. og Linde, S. (2015) *Innføring i vernepleie-kunnskapsbasert praksis*. Oslo: Universitetsforlaget.
- NOU 2016:17 (2016) *På lik linje. Åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemming*. Barne- og likestillingsdepartementet. Hentet 23.05.22 fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/b0baf226586543ada7c530b4482678b8/nou/pdfs/nou201620160017000dddpdfs.pdf>
- Nøvik, T. S & Lea, R. A. (2019, 21. mars) *Diagnosesystemene ICD og DSM*. Hentet 19.05.22 fra: <https://www.legeforeningen.no/foreningsledd/fagmed/norsk-barne--og-ungdomspsykiatrisk-forening/veiledere/veileder-i-bup/del-1-diagnostikk-og-utredning/diagnostikk-i-barne-og-ungdomspsykiatri/Diagnosesystemene-ICD-og-DSM/>
- Olafsen, A. (2018, februar). *Selvbestemmelsesteorien: Et differensiert perspektiv på motivasjon i arbeidslivet*. (s. 54 – 61). Hentet 19.05.22 fra: [https://selfdeterminationtheory.org/wp-content/uploads/2019/06/2018\\_Olafsen\\_MAGMA.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/wp-content/uploads/2019/06/2018_Olafsen_MAGMA.pdf)

- Owren, T. & Berge, U. I. W. (2020). Å tilrettelegge for opplevelse av sammenheng. I T. Owren & S. Linde (red). *Vernepleiefaglig teori og praksis*. 2. utg. (s. 209 – 233 ). Oslo: Universitetsforlaget.
- Owren, T. & Linde, S. (2020). Inviterende og insisterende praksiser. I T. Owren & S. Linde (red). *Vernepleiefaglig teori og praksis*. 2. utg. (s. 90 – 117). Oslo: Universitetsforlaget.
- Owren, T. (2020). Funksjonsnedsettelse og funksjonshemming. I T. Owren & S. Linde (red.). *Vernepleiefaglig teori og praksis*. 2. utg. (s. 27 – 45 ). Oslo: Universitetsforlaget.
- Oxford Research (2021). *Bruk av ordinært arbeidsliv i VTA-tiltaket*. Sluttrapport av kartlegging. Hentet fra:<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/forskningsrapporter-og-evalueringer-finansiert-av-nav/rapporter-navs-tiltak-og-virkemidler/bruk-av-ordinaert-arbeidsliv-i-vta-tiltaket>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist Association*, 55 (1), 68-78. Hentet 23.05.22 fra:<https://psycnet-apa-org.ezproxy.uio.no/fulltext/2000-13324-007.pdf>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press. Hentet 23.05.22 fra: <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Ryan, R. M. (1982). *Control and information in the Intrapersonal Sphere: An Extension of Cognitive Evaluation Theory*. 43 (3). 450 – 461 . Hentet 31.05.22 fra: [https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/1982\\_Ryan\\_ControlandInfo\\_JPS\\_P.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/1982_Ryan_ControlandInfo_JPS_P.pdf)
- Rynning, M. (2019). *Deltakelse i ordinært arbeid. En kvalitativ undersøkelse av betydningen av deltagelse i ordinært arbeid og opplevelse av livskvalitet for mennesker med utviklingshemming* / Masteroppgave/Universitet i Oslo. Trykk: Reprosentralen. Hentet 23.05.22 fra:[https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/69950/SPED4096\\_Masteroppgave\\_MartinRynning.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/69950/SPED4096_Masteroppgave_MartinRynning.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sommerbakk, V. (2008). Introduksjon. I V. Sommerbakk, W. Gunneriussen og T.H. Bjørnrå (red.). *Utviklingshemming, autonomi og avhengighet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- St. Meld 13 (2012-2013). *Utdanning for velferd*. Kunnskapsdepartementet. Hentet 23.05.22 fra:<https://www.regjeringen.no/contentassets/ac91ff2dedee43e1be825fb097d9aa22/no/pdfs/stm201120120013000dddpdfs.pdf>
- Statistisk sentralbyrå (2022) *Befolkning*. Hentet 23.05.22 fra: <https://www.ssb.no/befolkning/folketall/statistikk/befolkning>
- Thaagard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.

- Universitet i Oslo (2021, 3. november) *Nettskjema diktafon-appen*. Uio.no. Hentet 23.05.22 fra:<https://www.uio.no/tjenester/it/adm-app/nettskjema/hjelp/diktafon.html>
- Universitet i Oslo (2022, u.å). *Om tjenester for sensitive data*. Hentet 23.05.22 fra:<https://www.uio.no/tjenester/it/forskning/sensitiv/mer-om/>
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 42(5), 1195–1229. Hentet 23.05.22 fra:<https://journals-sagepub-com.ezproxy.uio.no/doi/pdf/10.1177/0149206316632058>
- Wehmeyer, M. (2005). *Self-Determination and Individuals with Severe Disabilities: Re-examining Meanings and Misinterpretations*. No. 3, (s. 113–120). University of Kansas. DOI: 10.2511/rspd.30.3.113. Hentet 23.05.22 fra:<https://journals-sagepub-com.ezproxy.uio.no/doi/pdf/10.2511/rpsd.30.3.113>
- Weistubb, D. (1990). *Enquiry on mental competency: Final report*. Toronto, Canada: Osgoode Hall Law School.
- Wendelborg, C., Kittelsaa, A. M. & Wik, S. E. (2017). *Overgang skole arbeidsliv for elever med utviklingshemming*. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning. Hentet 23.05.22 fra:<https://www.udir.no/globalassets/filer/tall-og-forskning/rapporter/2018/overgang-skole-arbeidsliv-web.pdf>
- World Health Organization (2022, 11. februar). *ICD-11 2022 release*. Hentet fra:<https://www.who.int/news/item/11-02-2022-icd-11-2022-release>



# Vedlegg 1- Intervjuguide

## Guide for intervju

Datainnsamling for masteroppgave i spesialpedagogikk

### Tema

Utviklingshemming og selvbestemmelse i arbeid

---

### Fase 1

#### Innledning og rammesetting

I denne delen vil jeg fortelle litt om meg selv og hva som er bakgrunn og tema for intervju. Jeg vil gi informasjon om hvor lang tid intervjuet vil være, cirka **45 minutter** og at det er rom for lengre tid og pauser i intervju. Informanten (den som blir intervjuet) skal ha lest intervjuguide på forhånd, og ved behov kan jeg og informanten gå igjennom intervjuguiden før vi starter intervjuet. Rammesettingen vil vare rundt 10 minutter, men kan vare lenger ved behov for gjentakelse. Jeg ønsker å bli litt bedre kjent med informanten.

---

### Fase 2

#### Bakgrunn og erfaring

##### Litt om deg

1. **Hvor gammel er du?**
2. **Har du fullført videregående?**
3. **Hvor bor du og bor du sammen med andre eller alene?**

##### Generelt om arbeidet

4. **Hva jobber du med?**
5. **Hvordan fikk du denne jobben?**
6. **Syns du at arbeid er viktig?**
  - Hvis JA: Hvorfor er det viktig for deg?.
  - Hvis NEI: Hva er det som gjør at det ikke er viktig for deg?
7. **Liker du jobben din?**
  - Hvis JA: Hva gjør at du liker jobben din?
  - Hvis NEI: Kan du si noe om hvorfor du ikke liker den?

**8. Har du hatt noen andre jobber før denne?**

- Hvis JA: Hvor jobbet du før da, og likte du å jobbe der?
  - Hvis NEI (ung): Fikk du god hjelp på skolen til å finne jobb?
  - Hvis NEI (eldre): Kan du fortelle litt om hvorfor?
- 

**Fase 3**

**Fokusering**

**Selvbestemmelse og motivasjon i arbeid**

**9. Når du fikk denne jobben, fikk du være med å velge den selv?**

- Hvis JA: Fikk du et utvalg av jobber du kunne velge mellom?
- Hvis JA: Var du motivert til å jobbe siden du fikk velge den selv?
- Hvis NEI: Kunne du ønske at du fikk velge selv?
- Hvis NEI: Selv om du ikke fikk velge, var du motivert for jobben?

**10. Hva gjør du på en vanlig arbeidsdag?**

**11. Har du mange arbeidsoppgaver på jobb?**

- Hvis JA: Liker du å ha mange arbeidsoppgaver?
- Hvis JA: Har du motivasjon gjøre disse arbeidsoppgaver?
- Hvis NEI: Kunne du ønske du hadde flere arbeidsoppgaver?

**12. Når du er på jobb, får du bestemme noen arbeidsoppgaver selv?**

- Hvis JA: Er det mange arbeidsoppgaver å velge mellom?
- Hvis JA: Syns du er det greit at du får bestemme selv?
- Hvis JA: Får du motivasjon til å jobbe når du får bestemme selv?
- Hvis NEI: Kunne du ønske at du fikk bestemme noen arbeidsoppgaver selv?
- Hvis NEI: Gjør dette noe med motivasjonen din til å jobbe?

**13. Når du gjør arbeidsoppgavene dine, har du frihet til å velge hvilken rekkefølge du vil gjøre de i?**

- Hvis JA: Syns du det er greit å få velge rekkefølgen litt selv?
- Hvis NEI: Kunne du ønske du hadde friheten til å velge rekkefølge?

**14. Hvis det er noe arbeidsoppgaver du ikke trives med, føler du deg trygg i å spørre arbeidsleder om å bytte arbeidsoppgaver?**

- Hvis JA: Opplever du at arbeidslederen din er opptatt av at du skal få være med å bestemme dine arbeidsoppgaver?
- Hvis NEI: Opplever du at du blir hørt og sett av din arbeidsleder på jobb?

**15. Før du sa ja til å jobbe her, ble du forklart hvordan arbeidsdagen var?**

**16. Får du velge ferieukene dine selv?**

- Hvis JA: Er du fornøyd med denne ordningen?
- Hvis NEI: Vil du bestemme ferien din selv?

**17. Til slutt, ser du for deg å jobbe her om 1 år?**

- Hvis JA: Kan du fortelle meg hva som gjør at du vil fortsette å jobbe her?
- Hvis NEI: Hvorfor vil du ikke jobbe her om 1 år?

---

**Fase 4  
Tilbakeblikk**

**Oppsummering**

**18. Synes du det gikk greit å bli intervjuet?**

**19. Forsto du alle spørsmålene jeg stilte?**

**20. Er det noen spørsmål du vil at jeg skal stille igjen?**

**21. Er det noe du kommer på nå, som du ikke fikk sagt på noen av spørsmålene?**

## Vedlegg 2- Lettlest informasjonsskriv

### Lettlest informasjonsskriv

#### Vil du delta i forskningsprosjektet

#### *” Utviklingshemming og selvbestemmelse i arbeid”?*

Hei! Har du lyst å være med i et forskningsprosjekt? Jeg ønsker å finne ut om personer med lett grad av utviklingshemming som deltar i ordinært arbeid eller skjermet arbeid opplever selvbestemmelse.



#### Formål

I dette prosjektet vil jeg finne ut: Om personer med lett grad av utviklingshemming som deltar i ordinært eller skjermet arbeid opplever selvbestemmelse. Det vil si om man har innflytelse på valg av arbeidsplass og innflytelse på arbeidsdagen sin, og om dette kan være motiverende til å jobbe.

Jeg har lyst til å snakke med 3-5 personer med lett grad av utviklingshemming som jobber i ordinært arbeid (VTA-O) eller skjermet arbeid (VTA-S), og som har jobbet på den arbeidsplassen i minst 1 år. Jeg håper du vil være med!

Jeg vil for eksempel stille deg spørsmål om:

- *Hvordan fikk du jobben du har nå?*
- *Når du er på jobb, får du bestemme noen arbeidsoppgaver selv?*

**Dette prosjektet er et forskningsprosjekt fra Universitet i Oslo.**

## Hvem leder forskningsprosjektet?



**Karina Olafsen**

## Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg spør deg om å være med, fordi du har en lett grad av utviklingshemming og deltar i ordinært arbeid eller skjermet arbeid der du har jobbet i minst 1 år. Jeg vet enda ikke hvem du er eller hva du heter, men din kontaktperson gir deg dette brevet fra meg.

Hvis du har lyst å være med i forskningsprosjektet, må du skrive under på siste ark i dette brevet, og da vil jeg ta kontakt med deg.



Hvis du ikke har lyst å være med, tar jeg ikke kontakt med deg.

## Hva betyr det for deg å delta?

Hvis du har lyst å delta i forskningsprosjektet, vil jeg ha et intervju med deg. Et intervju er en samtale der jeg stiller deg forskjellige spørsmål. Spørsmålene vil handle om deg og din mulighet til å bestemme over dine arbeidsoppgaver og arbeidsdagen.

Jeg, Karina, vil være med under intervjuet, og vil gjøre lydopptak av intervjuet. Intervjuet vil ta ca. 45 minutter. Intervjuet kan vare lenger hvis det er behov for å ta pauser underveis.



### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Det betyr at du kan velge selv om du har lyst å være med eller ikke. Ingen andre kan velge dette for deg. Det er bare du som kan samtykke. Samtykke betyr at du sier at du synes noe er greit.



Hvis du vil delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Det betyr at det er lov å ombestemme seg, og det er helt i orden. All informasjon om deg vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller om du først sier «ja» og så «nei». Ingen vil bli sur eller lei seg, og det vil ikke ha noe å si for jobben din.

### **Ditt personvern – hvordan jeg oppbevarer og bruker dine opplysninger**

- Jeg vil bare bruke informasjonen om deg til å finne ut hvordan selvbestemmelse oppleves for personer med lett grad utviklingshemming som deltar i ordinært arbeid.
- Jeg vil ikke dele din informasjon med andre. Det er bare forsker Karina Olafsen og veileder Michael Lensing som har tilgang til informasjonen.
- Jeg passer på at ingen kan få tak i informasjonen som jeg samler inn om deg.
- Jeg lagrer all informasjon på en sikker side som heter TSD.
- Jeg sletter lydopptak fra intervjuet når jeg har skrevet ned alt som vi har snakket om.
- Jeg passer på at ingen kan kjenne deg igjen når jeg skriver min masteroppgave. Jeg vil for eksempel finne opp et annet navn når jeg skriver om deg.
- Jeg følger loven om personvern.

### **Hva skjer med opplysningene dine når jeg avslutter forskningsprosjektet?**

Jeg er ferdig med forskningsprosjektet 01.juni 2022.

Da vil jeg passe på at all informasjon om deg er slettet.

### **Dine rettigheter**

Hvis det kommer frem opplysninger om deg i det som jeg skriver, eller har i dokumentene mine, har du rett til å få se hvilken informasjon om deg som jeg samler inn. Du kan også be om at informasjonen slettes slik at den ikke finnes lenger. Dersom det er noen opplysninger som er feil kan du si ifra og be forskeren, Karina, rette

dem. Du kan også spørre om å få en kopi av få informasjonen av meg. Du kan også klage til Datatilsynet dersom du synes at jeg har behandlet opplysningene om deg på en uforsiktig måte eller på en måte som ikke er riktig.

### **Hva gir meg rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Jeg behandler informasjon om deg bare hvis du sier at det er greit og du skriver under på samtykkeskjemaet.

### **Hvor kan jeg finne ut mer?**



Hvis du har spørsmål om studien, kan du ta kontakt med **Karina Olafsen**. Telefon: 94143265.  
Epost: [karinola@student.uv.uio.no](mailto:karinola@student.uv.uio.no)

og prosjektansvarlig fra Universitet i Oslo: **Anett Kaale**. Telefon: 41780045. Epost: [anett.kaale@isp.uio.no](mailto:anett.kaale@isp.uio.no)

Norsk senter for forskningsdata (NSD) har sagt at det er greit at jeg gjør dette forskningsprosjektet. Hvis du lurer på hvorfor NSD har bestemt dette, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller på telefon: 53 21 15 00.

**Med vennlig hilsen Karina Olafsen**

## Vedlegg 3- Samtykkeskjema

### Samtykkeskjema/erklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Utviklingshemming og selvbestemmelse i arbeid* og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju (avhengig av korona-smitte om det blir fysisk eller digitalt intervju)
- at det blir tatt lydopptak av intervjuet (eller videoopptak hvis digitalt intervju).
- At Karina Olafsen kan bruke opplysninger om meg i sitt forskningsprosjekt der jeg ikke kan gjenkjennes.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet 01.06.2022.

-----  
(Signatur av deg og dato)



# Vedlegg 4- Vurdering (1) fra NSD

[Meldeskjema](#) / [Utviklingshemming og selvbestemmelse i arbeid](#) / Vurdering

## Vurdering

20.01.2022 ▾ 

Referansenummer  
945805

Prosjekttittel  
Utviklingshemming og selvbestemmelse i arbeid

Behandlingsansvarlig institusjon  
Universitetet i Oslo / Det utdanningsvitenskapelige fakultet / Institutt for spesialpedagogikk

Prosjektansvarlig  
Anett Kaale

Student  
Karina Olafsen

Prosjektperiode  
08.12.2021 - 01.06.2022

[Meldeskjema](#)

Dato	Type
20.01.2022	Standard

### Kommentar

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 20.01.2022 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og Personverntjenester. Behandlingen kan starte.

### TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger, særlige kategorier av personopplysninger om (helse) frem til 01.06.2022.

### 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 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

For alminnelige personopplysninger vil lovlige grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a.

For særlige kategorier av personopplysninger vil lovlige grunnlag for behandlingen være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

### PERSONVERNPRINSIPPER

Personverntjenester 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 sames 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

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

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

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

Personverntjenester 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).

Ved bruk av databehandler i prosjektet, legger Personverntjenester til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

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

### MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til Personverntjenester ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilken type endringer det er nødvendig å melde:

<https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Kontaktperson hos oss:  
Anne Marie Try Laundal

Lykke til med prosjektet!

# Vedlegg 5- Vurdering (2) av NSD. Endringer i prosjektet.

[Meldeskjema](#) / [Utviklingshemming og selvbestemmelse i arbeid](#) / Vurdering

## Vurdering

11.03.2022

Skriv ut

Referansenummer  
945805

Prosjektittel  
Utviklingshemming og selvbestemmelse i arbeid

Behandlingsansvarlig institusjon  
Universitetet i Oslo / Det utdanningsvitenskapelige fakultet / Institutt for spesialpedagogikk

Prosjektansvarlig  
Anett Kaale

Student  
Karina Olafsen

Prosjektperiode  
08.12.2021 - 01.06.2022

[Meldeskjema](#)

Dato	Type
11.03.2022	Standard

Kommentar  
Personverntjenester har vurdert endringen registrert i meldeskjemaet.

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg. Behandlingen kan fortsette.

### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp underveis (hvert annet år) og ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet/pågår i tråd med den behandlingen som er dokumentert.

Kontaktperson: Anne Marie Try Laundal  
Lykke til videre med prosjektet!

b6cfa3834

Chat med oss på hverdager fra 12-14