



## Institutt for Vernepleie

### «Jeg liker å bestemme, når jeg får bestemme»

En kvalitativ studie av hvordan arbeidstakere med utviklingshemming opplever selvbestemmelse i prosessen mot arbeid på en ordinær arbeidsplass, og på den ordinære arbeidsplassen.

**Andrea Berg Johnsen**

Masteroppgave i Funksjonshemming og deltakelse, Mai 2021  
MFMO60-1





# Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Bakgrunn for valg av tema .....	2
1.2	Problemstilling og formål.....	6
1.3	Begrepsavklaring .....	7
1.3.1	Utviklingshemming.....	7
1.3.2	Funksjonshemming .....	10
1.3.3	Selvbestemmelse og autonomi .....	10
1.3.4	Brukermedvirkning .....	11
1.3.5	Deltakelse .....	12
1.3.6	Arbeid.....	13
1.4	Utviklingen i reformpolitikken.....	13
1.5	Lovverk og rammebetingelser .....	17
1.6	Oppgavens struktur.....	22
2	Tidligere forskning .....	24
2.1	Selvbestemmelse for personer med utviklingshemming.....	25
2.2	Arbeid og utviklingshemming .....	26
2.3	Overgang til arbeid i ordinære virksomheter.....	27
2.4	Utviklingshemming og ordinært arbeidsliv .....	29
2.5	Selvbestemmelse og arbeid .....	29
3	Teori .....	32
3.1	Selvbestemmelsesteorien.....	32
3.2	Selvbestemmelse .....	34
3.3	Makt, avmakt og empowerment .....	36
3.4	Arbeidets betydning.....	37

3.5	Metoder for å fremme arbeidsinkludering i ordinært arbeidsliv for personer med utviklingshemming.....	38
4	Metode og datagrunnlag.....	40
4.1	Vitenskapsteoretisk forankring – fenomenologi og hermeneutikk.....	41
4.2	Kvalitativ tilnærming.....	43
4.2.1	Kvalitative intervju.....	43
4.2.2	Rekruttering og utvelgelseskriterier.....	44
4.2.3	Beskrivelse av utvalget.....	45
4.2.4	Informasjonsskriv og samtykke.....	47
4.2.5	Gjennomføring av intervjuene.....	48
4.2.6	Lydopptak og transkribering.....	50
4.3	Analyse og koding.....	51
4.4	Forskningsetiske vurderinger.....	54
4.4.1	Å forske på sårbare grupper.....	54
4.4.2	Anonymisering.....	55
4.4.3	Metodiske utfordringer ved å intervju personer med utviklingshemming.....	55
4.4.4	Intervju som læreprosess.....	57
4.4.5	Asymmetrisk maktforhold.....	58
4.5	Gyldighet, troverdighet og metodekritikk.....	59
4.6	Oppsummering.....	62
5	Analyse og datapresentasjon.....	63
5.1	Selvbestemmelse og ord for å bestemme selv.....	64
5.2	Veien mot jobben på ordinær arbeidsplass.....	67
5.3	Utdanning og yrkesvalg.....	72
5.4	Oppstart og overgang til arbeid på en ordinær arbeidsplass.....	75
5.4.1	Krav og arbeidsmengde.....	75

5.4.2	Opplæring og støtte .....	77
5.4.3	Kollegaer og inkludering.....	81
5.5	På arbeidsplassen i dag .....	84
5.5.1	Arbeidsoppgaver .....	84
5.5.2	Arbeidstid .....	93
5.5.3	Arenaer for selvbestemmelse .....	95
5.5.4	Lønn og bonusordninger .....	98
5.6	Betydningen av arbeid på ordinær arbeidsplass .....	102
6	Avslutning .....	105
6.1	Oppsummerende drøfting .....	105
6.1.1	Arbeidstakernes opplevelse av selvbestemmelse i prosessen mot arbeid på en ordinær arbeidsplass, og på den ordinære arbeidsplassen.....	106
6.1.2	Betydningen av og muligheten til selvbestemmelse i prosessen mot arbeid på ordinær arbeidsplass .....	107
6.1.3	Betydningen av og muligheten til selvbestemmelse på ordinær arbeidsplass .	110
6.2	Veien videre.....	111
	Referanseliste .....	i
	Vedlegg 1: Intervjuguide.....	xii
	Vedlegg 2: Informasjonsskriv .....	xv
	Vedlegg 3: Informasjonsskriv: lettlest utgave.....	xviii
	Vedlegg 4: Samtykkeerklæring .....	xx
	Vedlegg 5: NSD sin vurdering av prosjektet .....	xxi
	Vedlegg 6: E-post fra Fellesforbundet .....	xxiv
	Vedlegg 7: E-post fra Norsk Forbund for Utviklingshemmede (NFU) .....	xxvi

# Tabelliste

Tabell 1 Oversikt over utvalg.....	46
------------------------------------	----



# Forord

Arbeidet med masteroppgaven har vært en flerårig prosess, som har bidratt til at jeg har utviklet meg som menneske. Det har vært utfordrende, lærerikt og inspirerende. I anledning slutføringen av denne oppgaven, er det flere mennesker som har hjulpet meg som jeg ønsker å takke. Først og fremst vil jeg takke min veileder ved UiT, Hege Gjertsen, for konstruktive tilbakemeldinger, støttende ord og lynraske tilbakemeldinger på e-poster med emne «Hjelp!». Det hadde ikke blitt noen masteroppgave uten deg.

Jeg har fra starten av prosjektet hatt en tanke om at dersom det var jeg som hadde en utviklingshemming, og noen andre tok avgjørelser om hva jeg skulle fylle dagene mine med, så ville jeg at min stemme skulle bli hørt. Jeg ville vært med i disse avgjørelsene, ikke fordi det finnes et lovverk som omhandler brukermedvirkning, rettsikkerhet og like rettigheter, men fordi det var mitt liv, og mine dager det handlet om. Det er viktig for meg at leseren av denne studien er bevisst på historiene som presenteres på ingen måte er lidelseshistorier. Det er historier fra virkeligheten, og virkeligheten er ikke udelt god. Arbeidstakerne som har bidratt til denne studien er mennesker med mange ressurser, som har kommet dit de er i dag, ikke til tross for sin funksjonsnedsettelse, men på grunn av sine iboende ressurser. Jeg vil ydmykt takke arbeidstakerne som har stilt opp til intervju. Dere har lært meg mest av alle!

Takk til Cecilie, Annika, Bodil, Marte, Rune og Marit for strålende korrektur- og gjennomlesing. Takk til mine gode kollegaer ved Institutt for Vernepleie; for tilrettelegging, forståelse, kloke ord, realitetsorienteringer, litteraturtips og virtuelle klapp på skulderen.

Takk til storfamilien. Til mamma som brukte påskeferien til å lese korrektur på hytta. Til alle som har måttet høre om «den der masteroppgaven» over middagsbordet, og en spesiell takk til svigermor, som har bidratt til å holde Familien AS gående i de siste hektiske månedene.

Takk til tvillingene mine, uten dere hadde denne oppgaven vært levert et år tidligere! Og sist, men ikke minst, takk til min kjære forlovede som har vært der gjennom hele prosessen. Takk for at du tror på meg, og får meg til å tro på meg selv.

Andrea Berg Johnsen

*Harstad, mai 2021.*

## **Lettlest sammendrag**

I denne oppgaven presenteres en undersøkelse om arbeidstakere med utviklingshemming som jobber på en ordinær arbeidsplass. De forteller om hvordan de fikk jobben, hvilken hjelp de fikk og hvem som bestemmer på jobben.

Fem arbeidstakere som har en utviklingshemming, har svart på spørsmål om jobben sin. Fire av arbeidstakerne jobber i en tilrettelagt bedrift, og jobber noen dager i uken på en ordinær arbeidsplass. En av arbeidstakerne jobber bare på ordinær arbeidsplass.

De svarte på hvordan de fikk jobben sin på ordinær arbeidsplass. De svarte på hvem som bestemmer om arbeidsoppgaver og arbeidstid på arbeidsplassen, og hvordan de synes det er å jobbe der. De svarte også på spørsmål om selvbestemmelse. Arbeidstakerne fortalte om hva som gjør det lettere å bestemme selv, og hva som kan gjøre det vanskeligere.

Undersøkelsen viser at arbeidstakere med utviklingshemming som jobber på ordinær arbeidsplass bestemmer noen ting selv. Den viser også at det er flere ting arbeidstakerne ikke bestemmer selv, og at noen vil bestemme mer selv.

### **Selvbestemmelse**

- Noen arbeidstakere bestemte mye selv.
- Noen arbeidstakere bestemte lite selv.
- De fleste arbeidstakerne synes selvbestemmelse er viktig, og liker å bestemme selv.
- En arbeidstaker sa han ikke tenker på det.
- Ikke alle arbeidstakerne visste hva ordene brukermedvirkning, involvering og medbestemmelse betyr.
- En syntes det var mer selvbestemmelse på tilrettelagt arbeidsplass enn på den ordinære arbeidsplassen.

### **Å begynne på ordinær arbeidsplass**

- Noen har fått den jobben de ønsket seg.
- Noen har ikke fått den jobben de ville ha.
- Alle har fått hjelp til å få jobben på ordinær arbeidsplass.
- Noen syntes de fikk for lite hjelp og opplæring da de begynte.

- Noen syntes de fikk passelig med hjelp.
- Noen syntes de ikke trengte ikke så mye hjelp.

### **Å jobbe på ordinær arbeidsplass**

- De fleste synes det er mer jobb på ordinær arbeidsplass enn på tilrettelagt arbeidsplass.
- Noen bestemmer noen arbeidsoppgaver selv, men de fleste spør sjefen sin om hva de skal gjøre på jobb.
- Noen har spurt om å prøve nye ting, og har fått prøve det.
- Noen vil jobbe mer på ordinær arbeidsplass, men andre bestemmer at det ikke går.
- Noen synes de jobber passe mye på ordinær arbeidsplass.

### **Personalmøter, medarbeidersamtaler og fagforeninger**

- Ingen av arbeidstakerne pleier være med på personalmøter. Noen pleide det før, men følte ikke de hadde noe å gjøre der.
- Nesten ingen pleier ha medarbeidersamtale på den ordinære arbeidsplassen.
- De som jobber i tilrettelagt bedrift, pleier ha medarbeidersamtale der.
- Noen har spurt etter medarbeidersamtale, men ikke hatt det.
- Ingen er medlem av fagforening, men noen har hørt om det.

### **Lønn**

- Arbeidstakerne som jobber i VTA har ikke vært med på å forhandle lønna, men har fått vite etterpå hvis den har blitt endret.
- Arbeidstakeren i VTAO får ikke lønn i tillegg til uføretrygden.

# Sammendrag

**Tema:** Tema for denne oppgaven er selvbestemmelse og arbeid på ordinær arbeidsplass for personer med utviklingshemming. Problemstillingen som undersøkes er hvordan arbeidstakere med utviklingshemming opplever sin selvbestemmelse i prosessen mot arbeid på en ordinær arbeidsplass, og på den ordinære arbeidsplassen. I tillegg undersøkes hvilken betydning selvbestemmelse har for arbeidstakerne i prosessen, og på arbeidsplassen. Videre sees det på hva arbeidstakerne selv tenker at skaper barrierer og muligheter for selvbestemmelse i prosessen mot, og på den ordinære arbeidsplassen.

**Metode:** Oppgaven er en kvalitativ undersøkelse og benytter semi-strukturert intervju som metode for datainnsamling. Utvalget består av fem arbeidstakere med utviklingshemming som jobber en dag i uken eller mer på en ordinær arbeidsplass. Oppgaven legger til grunn et vitenskapssyn inspirert av fenomenologi og hermeneutikk. Dataene er tolket og analysert ved hjelp av en temasentrert tilnærming. Resultatene har deretter blitt drøftet i lys av oppgavens teoretiske ramme.

**Resultater:** Ikke alle arbeidstakerne vet hva ordene brukermedvirkning, involvering og medbestemmelse betyr, men selvbestemmelse var kjent for alle. Hovedfunnene i studien er at graden av selvbestemmelse varierer, både i prosessen mot og på den ordinære arbeidsplassen. Alle arbeidstakerne har fått hjelp til å få jobb på ordinær arbeidsplass. Arbeidstakerne som har fått hjelp fra arbeidsinkluderingsbedrift har opplevd høyere grad av selvbestemmelse i prosessen enn arbeidstakeren som har fått hjelp fra Nav. Arbeidstakeren som har fått minst støtte prosessen, ser ut til å oppleve minst selvbestemmelse. Alle arbeidstakerne oppgir å få være med og påvirke arbeidshverdagen, i form av arbeidsoppgaver og arbeidstid, men noen ganger møter de barrierer. Medvirkning for arbeidstakere med utviklingshemming på ordinær arbeidsplass ser ikke ut til å foregå på de formelle arenaene ordinære arbeidstakere vanligvis benytter. Medarbeidersamtaler foregår nesten utelukkende i arbeidsinkluderingsbedriftene. Personalmøter er åpne, men ikke nødvendigvis tilgjengelige. Lønnsforhandlinger skjer uten at arbeidstakerene med utviklingshemming får vite det før etterpå. Få vet hva fagforeninger er, og det finnes i liten grad tilgjengelig informasjon om fagforeninger. Det ser ut til at involvering i prosesser i arbeidslivet for denne gruppen skjer i mer uformelle fora, slik som en prat på sjefens kontor etter arbeidstid, eller i lunsjen.

## Abstract

**Theme:** The issue that is being investigated in this thesis is how employees with developmental disabilities experience their self-determination in the process towards work in the ordinary workplace and in the ordinary workplace. In addition, the significance of self-determination in the process and in the workplace for employees is examined. Furthermore, it is explored what the employees themselves think creates barriers and opportunities for self-determination in the process towards, and in the ordinary workplace.

**Method:** The thesis is a qualitative survey and uses semi-structured interview as a method for data collection. The sample consists of five employees with developmental disabilities who work one day a week, or more in an ordinary workplace. The thesis' scientific view is inspired by phenomenology and hermeneutics. The data are interpreted and analyzed using a theme-centered approach. The results have been discussed within the theoretical framework.

**Results:** Not all employees know what the words user participation, involvement and co-determination mean, but self-determination was known to everyone. The main findings of the study are that the degree of self-determination varies, both in the process towards and in the ordinary workplace. All employees have received help to get a job in an ordinary workplace. The employees who have received help from the work inclusion company have experienced a higher degree of self-determination in the process than the employee who has received help from Nav. The employee who has received the least support in the process towards work in the ordinary workplace, seems to experience the least self-determination. All employees state that they can participate in and influence everyday work, in the form of work tasks and working hours, but sometimes they encounter barriers. Participation for employees with developmental disabilities in the ordinary workplace does not appear to take place in the formal arenas that ordinary employees usually use. Employee dialogue take place almost exclusively in the work inclusion companies. Staff meetings are open but not necessarily available. Wage negotiations take place without the employees knowing it until afterwards. Few know what unions are, and there is little information available about unions. It seems that involvement in processes in working life takes place in more informal forums.

**Key words:** intellectual disability, work inclusion, ordinary work, participation, self-determination, autonomy

# 1 Innledning

I denne masteroppgaven vil jeg se nærmere på hvordan arbeidstakere med utviklingshemming opplever selvbestemmelse i prosessen fram mot arbeid på en ordinær arbeidsplass og på den ordinære arbeidsplassen.

Jeg har i forbindelse med skrivingen av masteroppgaven knyttet meg til et forskningsprosjekt ved Institutt for vernepleie ved UiT, som ser på arbeidsinkluderingen av personer med utviklingshemming. Dette prosjektet har tittelen «rethinking work inclusion for people with intellectual disability» og er finansiert av Forskningsrådet (NFR)<sup>1</sup>. Formålet med NFR-prosjektet var å undersøke hvordan man kan tenke nytt rundt arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming. Prosjektet er et samarbeidsprosjekt mellom UiT og Høgskolen i Innlandet (HINN), NTNU, Universitetet i Sørøst-Norge (USN) og Universitetet på Island.

UiTs arbeidspakke har sett på hvordan man kan lykkes med økt arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming i ordinære virksomheter via en arbeidsinkluderingsbedrift. Min masteroppgave er knyttet til NFR-prosjektet ved at jeg har studert hvordan arbeidstakere med utviklingshemming selv opplever sin selvbestemmelse knyttet til arbeid på en ordinær arbeidsplass. Målet er kunne bidra inn i prosjektet med en dypere forståelse av arbeidstakernes situasjon.

Jeg vil innledningsvis gjøre rede for bakgrunnen for valg av tema, avgrensning av tema, og presentere overordnet problemstilling, forskningsspørsmål og formålet med oppgaven. Jeg vil videre avklare sentrale begreper for problemstillingen. Videre presenterer jeg en gjennomgang av utviklingen i reformpolitikken, som bakteppe for dagens situasjon. Deretter gjennomgår jeg lovverk og rammebetingelser som regulerer arbeid på ordinær arbeidsplass og selvbestemmelse for personer med utviklingshemming, før jeg til sist i kapittelet kommer tilbake til oppgavens struktur.

---

<sup>1</sup> Norges forskningsråd er en forskningspolitisk rådgiver for regjeringen og departementene og fordeler årlig rundt ti mrd. kr. til forskning og innovasjon (Norges forskningsråd, 2021).

## 1.1 Bakgrunn for valg av tema

I denne oppgaven har jeg valgt å studere selvbestemmelse, fordi jeg som vernepleier i arbeidet med personer med utviklingshemming har erfart at selvbestemmelse og brukermedvirkning alt for ofte forblir honnørord<sup>2</sup>. Jeg har erfart at det i ulike situasjoner tas avgjørelser uten hensyn til selvbestemmelse for personer med utviklingshemming, også når det gjelder dagliglivets nære ting. Dette kan for eksempel gjelde hva de skal bruke pengene sine på, eller når de skal legge seg. Jeg undrer meg over hvordan de det gjelder opplever dette. Jeg skal se på en prosess som omhandler å få en jobb og være i den – i lys av å ha utviklingshemming.

Temaet arbeid og utviklingshemming er valgt på bakgrunn av personlig interesse for problemområdet, men arbeidssituasjonen for personer med utviklingshemming er i høy grad et dagsaktuelt tema. Det ser ut til at vi befinner oss i en brytningstid, og det er et fornyet politisk engasjement for å bedre rettigheter og muligheter for personer med utviklingshemming. Blant annet er det relativt nært forestående at regjeringen skal legge frem en stortingsmelding om rettigheter for personer med utviklingshemming, hvor arbeid er ett av de sentrale temaene som behandles.

FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne; «Convention on the rights of people with Disabilities» (CRPD), artikkel 27 omtaler personer med nedsatt funksjonsevnes rett til å delta i et arbeidsmarked som er åpent, inkluderende og tilgjengelig (FN, 2006). Hva betyr det å delta på lik linje i arbeidslivet? Hva betyr det at arbeidsmarkedet er åpent, inkluderende og tilgjengelig? Det betyr ikke nødvendigvis at alle skal jobbe på ordinære arbeidsplasser, men at alle, også personer med utviklingshemming, skal ha reelle valgmuligheter når det gjelder hva de skal jobbe med og hvor.

Personer med utviklingshemming i ordinært arbeidsliv er ikke en ny tanke, og det finnes mange politiske føringer for at dette er ønskelig. Allerede i stortingsmeldingen om gjennomføring av reformen for mennesker med psykisk utviklingshemming, fremkommer det

---

<sup>2</sup> Honnørord er ifølge Universitetet i Bergen og Språkrådet (2021) ord som betegner noe positivt, ord med positiv klang; men også: fint og høytidelig, men tomt ord.

at «ulike støtteordninger for å sikre åpninger for psykisk utviklingshemmede i det ordinære arbeidsmarkedet» var et satsningsområde (Sosialdepartementet, 1990, s.49).

Arbeid ansees å ha stor samfunnsmessig verdi, og høy arbeidsinnsats ansees som hovedgrunnlaget for verdiskapningen i samfunnet (NOU 2016: 17). Olsen (2009) beskriver arbeid som en arena for sosial tilhørighet, personlig identitet og selvrealisering. Arbeid og yrke er for mange en viktig del av deres identitet og selvbylde. For mange personer med utviklingshemming blir det å være utviklingshemmet deres «masterstatus», den primære sosiale posisjonen, som karakteriserer deres identitet utad (Crossman, 2020).

Funksjonshemmede må få ha en identitet ut over å være funksjonshemmet, og retten til denne identiteten er ifølge Gustavsson og Nyberg (2014) den viktigste for å oppnå full levd deltakelse.

I norsk politikk har arbeidslinja vært den sentrale velferdspolitiske målsetningen siden tidlig på 1990-tallet. Arbeidslinja innebærer et mål om at flest mulig skal kunne forsørge seg selv ved hjelp av arbeidsinntekt. Målsetningen vokste frem som et resultat av økende bekymring for at flere og flere falt ut av arbeidslivet, og en økning i antall mottakere av trygdeytelser, da særlig uføretrygd (Arbeids- og administrasjonsdepartementet, 1992). Formålet med uføretrygd er å sikre personer som har fått sin inntektsevne varig nedsatt på grunn av sykdom, skade eller lyte (Folketrygdloven, 1997, § 12-1). Hos Nav, den norske arbeids- og velferdsforvaltningen, er det å ha diagnosen psykisk utviklingshemming definert som en kurantsak<sup>3</sup> i vurderingen av innvilget uføretrygd<sup>4</sup> (Arbeids- og velferdsetaten, 2015). Dette innebærer blant annet at det ikke behøver foreligge en arbeidsevnevurdering for at en person som har diagnosen psykisk utviklingshemming, skal innvilges uføretrygd. I praksis innebærer dette at utviklingshemmede er unntatt fra arbeidslinja (Wendelborg & Tøssebro, 2018).

I dag har omtrent 25 % av voksne med utviklingshemming et arbeidstilbud og av disse jobber et stort flertall (90%) i skjermet virksomhet (Engeland og Langballe, 2017). De resterende

---

<sup>3</sup> Kurantsaker defineres i Folketrygdloven (1997) §12-5 som «... saker hvor personens sykdom medfører at saksbehandlingen skal prioriteres».

<sup>4</sup> Over 80% av 18-19 åringer med utviklingshemming er allerede innvilget uføretrygd (Wendelborg, Kittelsaa, & Wik, 2017).

10% jobber i en ordinær virksomhet, men i all hovedsak i Varig Tilrettelagt Arbeid <sup>5</sup>(VTA) eller Varig Tilrettelagt Arbeid i ordinære bedrifter (VTAO), altså ikke på ordinære vilkår (Engeland og Langballe, 2017). Andelen av personer med utviklingshemming som har et arbeidstilbud er mye lavere enn blant befolkningen generelt<sup>6</sup>.

Tidligere undersøkelser har vist at det er en mangel på tiltaksplasser innen VTA for personer med utviklingshemming (Spjelkavik, Børing, Frøyland, & Skarpaas, 2012). At det i tillegg påvises økning i antall personer med utviklingshemming som er uten dagaktivitet (Engeland og Langballe, 2017), peker på at mangelen på arbeidstilbud for personer med utviklingshemming fremdeles er et faktum. De har dermed få valgmuligheter med tanke på hva de skal jobbe med, og hvor, og dette fører blant annet til svært begrensede muligheter til selvbestemmelse i yrkesvalg.

Årsaker til at personer med utviklingshemming befinner seg i utkanten av arbeidslivet, er blant annet knyttet til at vi de siste årene har fått et kunnskapssamfunn, der arbeidslivet stiller høye krav til kompetanse og produktivitet (Gustavsson, 2014). Dette kan være et hinder for mange som står utenfor arbeidslivet, men utviklingshemmede stiller i tillegg med dårligere kvalifikasjoner og lite erfaring fra arbeidslivet. Undervisningen som tilbys personer med utviklingshemming har vært kritisert for å holde et for lavt nivå, og for å ikke ha et arbeidsrettet fokus i den videregående opplæringen (Wendelborg, Kittelsaa, & Wik, 2017). Skolens manglende fokus på arbeidsrettet opplæring kan være et signal om at deres forventninger til utviklingshemmede elevers deltakelse i arbeidslivet er beskjedne (Wendelborg et al., 2017).

Det er et faktum at en del avgjørelser om livet etter skolen for personer med utviklingshemming fattes av andre enn personen selv, uten at han eller hun har særlig mulighet for medinnflytelse (Wendelborg et al., 2017). I noen tilfeller har også utviklingshemmedes foreldre begrensede forventninger til deres barns yrkesdeltakelse,

---

<sup>5</sup> Varig tilrettelagt arbeid (VTA) er et arbeidsrettet tiltak for personer som har en uføretrygd og ønsker å være i jobb (NOU, 2012:6).

<sup>6</sup> Blant personer med funksjonsnedsettelse generelt i alderen 15-66 år er omtrent 44% i arbeid, og for befolkningen generelt er tallet omtrent 74% ifølge tall fra 2019 (Barne- ungdoms og familiedirektoratet, 2021).

eventuelt et ønske om økonomisk sikring gjennom uføretrygd for sine barn (NOU 2016: 17). Summen av de overnevnte faktorene kan medføre ytterligere hinder for selvbestemmelse og arbeidsdeltakelse for personer med utviklingshemming

I NOU 2016: 17 «På lik Linje» påpekes flere utfordringer for deltakelse for personer med utviklingshemming. Det påvises manglende, eller redusert deltakelse på de fleste livsområder. Som nevnt er deltakelsen i arbeidslivet redusert, men også deltakelse i prosesser som angår deres eget liv (NOU 2016: 17). Selvbestemmelsen knyttet til yrkesvalg, arbeidssted og arbeidsoppgaver er for mange redusert til et valg mellom eksisterende muligheter. Høy grad av selvbestemmelse har også blitt knyttet til større sannsynlighet for å komme inn i arbeidsmarkedet (Wehmeyer, 2008). Ifølge Melbøe (2021) kan økt innflytelse på egen arbeidsdeltakelse øke sjansen for vellykket arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming. Det er også viktig at involveringen ikke begrenses til inngangen til arbeidsmarkedet, men at arbeidstakerne også har mulighet til å endre sine arbeids- og yrkesvalg underveis (Melbøe, 2021).

Til tross for arbeidslinja, rettigheter forankret i CRPD, gode politiske intensjoner, og en lovfestet rett til individuell tilrettelegging i arbeidslivet (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, § 22) er og blir personer med utviklingshemming i stor grad ekskludert fra det ordinære arbeidsliv. Det kan se ut til at personer med utviklingshemming møter en realitet der tilbudet om arbeid er «Take it or leave it», og det sjelden finnes alternativ til den jobben de tilbys. Mangelen på VTA-plasser fører også til at de opplever eksklusjon fra det tilrettelagte arbeidslivet, og de har i dag svært få valgmuligheter når det kommer til arbeidssted (Wendelborg et al., 2017). Det er et tydelig gap mellom de politiske intensjonene og de faktiske forholdene.

## 1.2 Problemstilling og formål

Det overordnede formålet med oppgaven har vært å få frem arbeidstakere med utviklingshemming sin egen stemme for å synliggjøre deres opplevelser knyttet til selvbestemmelse og ordinært arbeid. Gjennom forskningsbasert kunnskap har målet vært å utvide forståelses- og kunnskapsgrunnlaget om arbeidstakere med utviklingshemming sin selvbestemmelse i prosessen mot arbeid på en ordinær arbeidsplass og på arbeidsplassen. Den overordnede problemstillingen i oppgaven er:

***Hvordan opplever arbeidstakere med utviklingshemming sin selvbestemmelse i prosessen mot arbeid på en ordinær arbeidsplass, og på den ordinære arbeidsplassen?***

Jeg har valgt å avgrense problemstillingen til å omhandle kun arbeidstakere med utviklingshemming. Jeg har også valgt å avgrense til arbeidstakere som er eller har vært i en prosess mot arbeid på en ordinær arbeidsplass, siden det kan være spesielt interessant å se på opplevelsen av selvbestemmelse i en avgrenset prosess. Dette spesifiseres nærmere i metodekapittelet under utvalgsriterier.

På grunn av omfanget av min oppgave har jeg valgt å avgrense til å se spesifikt på deres opplevelse av selvbestemmelse i forhold overgangen til, og på den ordinære arbeidsplassen. Jeg er blant annet nysgjerrig på hvem arbeidstakerne selv oppfatter som beslutningstakere i arbeidshverdagen sin, og hva deres tanker er om dette.

I tillegg til den overordnede problemstillingen har jeg utarbeidet supplerende forskningsspørsmål for å peke på hvilke spesifikke sider ved tematikken jeg ønsker å undersøke.

- Hva betyr selvbestemmelse for arbeidstakere med utviklingshemming i prosessen mot arbeid på en ordinær arbeidsplass?
- Hva betyr selvbestemmelse for arbeidstakere med utviklingshemming på en ordinær arbeidsplass?
- Hva opplever arbeidstakerne at gir muligheter til eller setter begrensninger for deres selvbestemmelse i prosessen mot arbeid på en ordinær arbeidsplass?
- Hva opplever arbeidstakerne at gir muligheter til eller setter begrensninger for deres selvbestemmelse på en ordinær arbeidsplass?

Disse forskningsspørsmålene undersøkes gjennom intervju av arbeidstakere med utviklingshemming. Videre vil analysen av disse intervjuene bidra til å belyse spørsmålene, sett opp mot relevant teori og tidligere forskning.

## **1.3 Begrepsavklaring**

For å tydeliggjøre oppgavens tema og problemstilling, vil jeg utdype min forståelse og bruk av de sentrale begrepene.

Jeg velger bevisst å omtale arbeidstakerne jeg har intervjuet som nettopp det; arbeidstakere. Likevel er det et viktig poeng at alle arbeidstakerne jeg har intervjuet har diagnosen psykisk utviklingshemming. Jeg vil derfor gjøre rede for hva en utviklingshemming innebærer, og gjøre kort rede for hvilke særlige utfordringer dette kan medføre. Jeg vil også komme inn på ulike forståelser av begrepene utviklingshemming og funksjonshemming, og avgrense hvilken forståelse jeg har lagt til grunn for denne studien. Selvbestemmelse, autonomi, brukermedvirkning, arbeid og deltakelse er også sentrale begreper for oppgavens problemstilling.

I forbindelse med datainnsamlingen kom det fram at ikke alle begrepene som brukes om å ta avgjørelser som virker inn på eget liv og arbeidshverdag ga mening for arbeidstakerne. Noen av dem hadde aldri hørt om begreper som brukermedvirkning, involvering, medbestemmelse eller medvirkning, men selvbestemmelse var et kjent ord for samtlige arbeidstakere. Jeg velger derfor å benytte begrepet selvbestemmelse videre i oppgaven, selv om jeg i litteratursøket har søkt bredere etter synonymer og ord som har sammenheng med dette begrepet. Begrepet selvbestemmelse er så sentralt i oppgaven at det også operasjonaliseres og forklares mer inngående i teorikapittelet.

### **1.3.1 Utviklingshemming**

I denne oppgaven har jeg valgt å bruke «personer med utviklingshemming» og «utviklingshemmede», da det er en betegnelse med en felles offisiell forståelse. Det er imidlertid en vurdering gjort med bismak, fordi jeg opplevde at noen av arbeidstakerne ikke brukte «utviklingshemming» om seg selv, men foretrakk handicap eller funksjonshemming. Mange personer med utviklingshemming er ikke komfortable med begrepene

utviklingshemming og utviklingshemmede, og noen motsetter seg aktivt disse (Kittelsaa, & Ytterhus & Kermit, 2015).

I moderne norsk språkbruk sier og skriver vi i dag utviklingshemning, og ikke psykisk utviklingshemning. Det er likevel sistnevnte som er korrekt diagnostisk betegnelse ifølge ICD-10<sup>7</sup> (WHO, 2019), og som oppgis i medisinske journaler og juridiske sammenhenger hvor presisjonsnivået er viktig (Eknes, 2014).

I Norge i dag er det en pågående diskusjon om hvorvidt den diagnostiske termen «psykisk utviklingshemming» bør erstattes av for eksempel begrepet «intellektuell funksjonsnedsettelse», eller «kognitiv funksjonsnedsettelse (Eknes, 2014., Bachke & Melby, 2017). Engh (2016) peker på begrepet «utviklingshemming» i liten grad viser til mulighet for utvikling. «Utviklingshemmede kan ikke bli kvitt sin utviklingshemming, men de kan bli mindre utviklingshemmet» (Engh, 2016, s.20). Eknes (2014) hevder at det er feil å forstå psykisk utviklingshemning som at ordet «psykisk» antyder at fenomenet er en psykisk lidelse, da verken psyken eller følelseslivet til disse menneskene er hemmet. Det gjenstår å se hvilken offisiell betegnelse som blir valgt, når det medisinske kodeverket ICD-11, som erstatter ICD-10, skal oversettes. Her heter diagnosen «Disorders of intellectual development» (WHO, 2020), direkte oversatt; «intellektuell utviklingsforstyrrelse».

ICD-10 definerer den medisinske diagnosen psykisk utviklingshemming som en

*Tilstand med stagnert eller mangelfull utvikling av evner og funksjonsnivå, som særlig kjennetegnes av svekkede ferdigheter som viser seg i utviklingsperioden. Dette er ferdigheter som bidrar til det generelle intelligensnivået, for eksempel kognitive, språklige, motoriske og sosiale. Utviklingshemming kan forekomme med eller uten andre psykiske og somatiske lidelser.*

(WHO, 2019)

Utviklingshemmede er en mangfoldig gruppe, men den intellektuelle funksjonsnedsettelsen utløser likevel noen særlige behov som kan være felles for personer med utviklingshemming

---

<sup>7</sup> ICD-10 er den tiende revisjonen av den internasjonale statistiske klassifikasjonen av sykdommer og relaterte helseproblemer (WHO, 2019).

(NOU 2016: 17). Utviklingshemming innebærer en kognitiv funksjonsnedsettelse. Utviklingshemming inndeles ofte i fire grader; lett, moderat, alvorlig og dyp utviklingshemming, hvorav lett utviklingshemming er mest vanlig (85%) (WHO, 2019). Det er vanlig å klassifisere graden av utviklingshemming basert på testing av IQ, i tillegg til en individuell vurdering av tilpasningsferdigheter og graden av fungering i dagliglivet (Grøsvik, 2008).

Lett utviklingshemming innebærer en IQ mellom 50 og 69 (WHO, 2019), og personer med diagnosen kan vanligvis bo og arbeide selvstendig (NOU, 2016:17). De mestrer oftest grunnleggende egenomsorg, men trenger støtte for å utføre mer kompliserte oppgaver i dagliglivet, for eksempel knyttet til arbeid eller transport (NOU, 2016:17). De fleste som lever med en utviklingshemming har utfordringer med språk og språkforståelse (Grøsvik, 2008). Kommunikasjon, samtale og språk er mer konkret og umodent enn alderen tilsier, og de kan ha vansker med å oppfatte sosiale signaler (NOU, 2016:17). Utfordringer med å lære seg skoleferdigheter, slik som lesing, skriving og regning, er vanlig, og hos voksne med lett utviklingshemming ser man ofte at de har vansker med funksjonell bruk av de innlærte skoleferdighetene (NOU 2016: 17). Dette kan henge sammen med at de kan ha vansker med å generalisere innlærte ferdigheter, men det er et viktig poeng at ikke alle med lett utviklingshemming har de samme utfordringene på de samme områdene. Det er også vanlig at voksne med lett utviklingshemming har utfordringer med abstrakt tenkning, emosjonsregulering og å tilpasse seg sosiale situasjoner (NOU 2016: 17).

Som nevnt er personer med utviklingshemming en svært heterogen gruppe, også innad i samme grad av utviklingshemming. Utviklingshemming innebærer sjelden en *jevn* reduksjon i kognitivt funksjonsnivå (Grøsvik, 2008). I praksis betyr det at en person med lett utviklingshemming kan ha gode språklige ferdigheter og vansker med hukommelse, og en annen kan ha kan ha begrenset verbalt språk, men få utfordringer med abstrakt tenkning og generalisering. Dette medfører svært ulike utfordringer i dagliglivet for disse to individene, selv om de begge kan ha samme *grad* av utviklingshemming.

### **1.3.2 Funksjonshemming**

Innen forskning er det flere ulike forståelsesmodeller av funksjonshemming. I denne oppgaven har jeg lagt til grunn den nordiske relasjonelle modellen. Denne modellen definerer funksjonshemming som et misforhold mellom en persons forutsener og krav fra omgivelsene (Kassah & Kassah, 2009). Et annet navn på denne modellen er GAP-modellen. Funksjonshemming forstås som gapet mellom den enkeltes forutsetninger og samfunnets krav (Kassah & Kassah, 2009).

En relasjonell forståelse av utviklingshemming innebærer at personen først opplever å være utviklingshemmet i møte med ulike barrierer. Et eksempel på en slik barriere kan være i møte med kassaapparatet på butikken. Utviklingshemming kan føre til utfordringer med tallforståelse og regning, som igjen kan føre til at personen ikke mestrer å telle veksel. Dersom kassaapparatet automatisk veksler, er det ikke lenger nødvendig å kunne regne for å gi tilbake veksel, og funksjonsnedsettelsen medfører ikke en hemming i denne sammenhengen.

Den relasjonelle forståelsen er en motsetning til den medisinske forståelsen av funksjonshemming, der man ser på funksjonshemming som et individuelt problem (Kassah & Kassah, 2009). Personen er funksjonshemmet fordi personen har en skade, en feil og/eller en diagnose. Manglende arbeidsinkludering kan i lys av en slik forståelse av funksjonshemming forstås ved at den kognitive funksjonsnedsettelsen i seg selv er årsaken. Denne individuelle forståelsen er dypt forankret og dominerer språk, kultur, forskning, politikk og profesjonell yrkesutøvelse (Kassah & Kassah, 2009).

### **1.3.3 Selvbestemmelse og autonomi**

Selvbestemmelse er et sentralt begrep i problemstillingen. Et mye brukt synonym for selvbestemmelse er autonomi (Ellingsen, 2007). Motsetninger kan være avmakt og tvang (Ellingsen, 2007). Jeg vil gå nærmere inn på hva selvbestemmelse kan innebære i teorikapitlet, men vil her presentere kort hvordan begrepet brukes og forstås i denne studien. Begrepet selvbestemmelse handler ikke bare om å bestemme selv, og kan derfor i seg selv oppfattes som noe misvisende. Wehmeyer, Abery, Mithaug, og Stancliffe (2003, s. 177) definerer selvbestemmelse som å være den primære aktøren i eget liv, og den som tar valg som påvirker livet, uten unødvendig påvirkning eller forstyrrelser.

Retten til selvbestemmelse eller autonomi er en grunnleggende rettighet som alle mennesker har, og man kan finne bestemmelser om denne i både menneskerettighetene og Grunnloven.

Behovet for autonomi handler om den universelle trangen mennesker har til å føle seg som «opprinnelsen» til sine handlinger (Danielsen, 2017).

*... Å ha en stemme, et initiativ, et innspill eller et valg til selv å bestemme sin egen atferd. Slik opprinnelse og deltakelse i eget liv kan bidra til opplevelse av mening i tilværelsen.*

(Danielsen, 2017, s. 66).

Jeg velger å legge til grunn en relasjonell forståelse av selvbestemmelse. Dette innebærer at selvbestemmelse kan utøves både alene og i interaksjon med andre. I en relasjonell forståelse av selvbestemmelse er det noe som oppnås gjennom støtte og assistanse fra andre, og ikke avhengig av individets forutsetninger (Skarstad, 2018). Graden av selvbestemmelse er knyttet opp både mot individets ønsker og evne til å bestemme, men også av hvordan valgene blir møtt av omgivelsene. (Melbøe, Fylling, Gjertsen & Fedreheim, 2020) Selvbestemmelse er en ferdighet, som kan og må øves på (Ellingsen, 2005). Dette innebærer personer med utviklingshemming som gjennom støtte og assistanse får bestemme selv, kan bli bedre på «å selvbestemme».

Selvbestemmelse rommer også psykologiske forhold (Ellingsen & Kittelsaa, 2010). Retten til å bestemme selv er en rett til å selv finne væremåter, handlinger og holdepunkter som hjelper oss til å mestre selve livet (Ellingsen & Kittelsaa, 2010). Retten til selvbestemmelse fremmer personlig utvikling og identitetsdannelse, eller det vi også omtaler som selvrealisering (Ellingsen & Kittelsaa, 2010). Målet med selvbestemmelse handler kanskje heller om å sikre retten til å utvikle seg og være «seg selv» (Ellingsen & Kittelsaa, 2010).

#### **1.3.4 Brukermedvirkning**

Brukermedvirkning er på noen områder en annen side av begrepet selvbestemmelse, men begrepet har en litt annen bruk i dagligtale, og knyttes gjerne til offentlige tjenester.

Brukermedvirkning regnes som et viktig aspekt når man måler kvaliteten i offentlige velferdstjenester (Gjertsen, Anvik & Olsen, 2014), for eksempel VTA. Det er et mål i utformingen av velferdstjenester at de det gjelder skal sikres innflytelse på

beslutningsprosesser og utforming av tjenestetilbudet der de er berørt (Egilson, Dybbroe, Olsen, 2018.).

«Brukermedvirkning kan skje på ulike nivåer og innebære at brukere er aktivt deltakende i prioriterings-, planleggings- og beslutningsprosesser fra start til mål» (Helse- og omsorgsdepartementet, 2014 s. 16). På individnivå handler brukermedvirkning om innflytelse og medvirkning en har i egen prosess rundt innholdet i tiltaket- som planer, mål og innsatser (Gjertsen et al., 2014). På systemnivå snakker man gjerne om hvilke kanaler og prosedyrer virksomhetene har for medvirkning (Hilsen & Skinnarland, 2015). Eksempler på arenaer for medvirkning på systemnivå på en arbeidsplass, kan være personalmøter, tillitsvalgte, og brukerråd.

### **1.3.5 Deltakelse**

Deltakelse er et sentralt begrep for denne studien, både fordi rettighetene i CRPD (FN, 2006) i stor grad bygger på retten til ulike former for deltakelse, men også fordi manglende deltakelse på ulike områder er et kjent problemområde for personer med utviklingshemming (NOU 2016: 17). Deltakelse er et positivt ladet begrep, men det brukes om mye, og med en vaghet og flertydighet (Gustavsson, 2014). I et historisk samfunnsperspektiv kan en forstå deltakelsesbegrepet som en erstatter til flere tidligere begreper som; normalisering, integrering og inkludering (Gustavsson, 2014).

Internasjonal klassifisering av funksjon, funksjonshemming og helse<sup>8</sup> (ICF) (WHO, 2001) definerer deltakelse helt kort som involvering i en aktivitet. I denne studien har jeg valgt en bredere forståelse av begrepet, som inkluderer både en sosial og en individuell dimensjon av deltakelse. På individnivå snakker man gjerne om meningsfull deltakelse, som innebærer at individet skal ha rett til å delta i alle prosesser som direkte påvirker han eller henne, gjennom et aktuelt, meningsfullt engasjement (Hammel et al., 2008). Deltakelse kan variere i grad, fra å være herre i eget liv til å få lov til å være med. Denne forståelsen av fenomenet deltakelse kan sees som en nærmest parallell til en relasjonell forståelse av selvbestemmelse.

---

<sup>8</sup> WHO's International Classification of Functioning, Disability and Health (2001). ICF er en klassifisering som utfyller diagnoseklassifiseringen ICD-10 ved at hovedvekten legges på funksjonsevne, aktiviteter og samspill med miljøfaktorer.

Levd deltakelse innebærer at personer med funksjonsnedsettelse skal kunne motta hjelp og ytelse fra samfunnet, og samtidig være fullverdige, deltakende samfunnsborgere (Gustavsson & Nyberg, 2014). I et samfunn der arbeidslinja står sterkt, er deltakelse i arbeidslivet en sentral del av det å være en fullverdig samfunnsborger.

### **1.3.6 Arbeid**

Jeg har i denne oppgaven brukt en bred forståelse av begrepet arbeid, da en definisjon av ordinært lønnet arbeid ikke vil dekke de typer av arbeid de fleste personer med utviklingshemming er engasjert i. Arbeid er i denne sammenhengen forstått som en sosialt nyttig og verdiskapende aktivitet, som er knyttet til produksjon av varer og tjenester (NOU 2016: 17). Med en slik bred definisjon av arbeid, favnes VTA, VTAO og andre arbeidsrettede tiltak med mål om å komme i ordinært arbeid, i tillegg til ordinært lønnet arbeid.

Deltakelse i ordinært arbeid kan skje på flere måter, både i form av ordinære vilkår, men også i form av å jobbe i det ordinære arbeidslivet med tilrettelagte vilkår. Hva er ordinært arbeid? Det er ikke helt enkelt. For noen av arbeidstakerne som har bidratt til denne studien er det snakk om tilrettelagt arbeid på en ordinær arbeidsplass, men for noen er det i større grad snakk om ordinært arbeid, med unntak av lønnsbetingelsene. Jeg har derfor i oppgaven valgt å bruke betegnelsen «arbeid på ordinær arbeidsplass».

## **1.4 Utviklingen i reformpolitikken**

Innledningsvis har jeg redegjort for at situasjonen for personer med utviklingshemming når det kommer til både selvbestemmelse og arbeidsdeltakelse på ordinære arbeidsplasser, ikke er optimal. For å få en utvidet forståelse av de idealene og den politikken som historisk sett har ført oss dit vi er i dag, har jeg laget en oversikt over utviklingen av reformpolitikken fra de fire siste tiårene.

Jeg har valgt å se på offentlige føringer og styringsdokumenter tilbake til levekårsundersøkelsen som la grunnlaget for HVPU<sup>9</sup>-reformen tidlig på 1990-tallet (NOU

---

<sup>9</sup> HVPU-reformen var reformen som avviklet helsevernet for psykisk utviklingshemmede (NOU 2001:22). Fylkeskommunale sentralinstitusjoner ble nedlagt, og ansvaret for de som hadde bodd der ble overført til deres hjemstedskommuner, der de flyttet over til andre boliger (NOU 2001:22).

1985: 34). I forbindelse med dette litteratursøket har jeg sett etter ord som har sammenheng med, eller er synonymmer til medvirkning i denne sammenhengen, som brukermedvirkning, selvbestemmelse, medbestemmelsesrett og egenstyring. Jeg startet ut med NOU 2016: 17 «På Lik Linje», og deretter jobbet meg bakover i tid, gjennom dokumenter som det refereres til. I tillegg har jeg brukt de nevnte søkeordene i regjeringens søkemotor og databaser.

I litteratursøket fant jeg også at personer med utviklingshemming ofte ikke er nevnt i dokumenter der man kunne forvente det, bl.a. i Meld. St. 33 «NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet» (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016) og IA-avtalen 2014-2018 (Regjeringen, 2014). I «Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne» (Arbeidsdepartementet, 2012) er personer med utviklingshemming kun nevnt i forbindelse med at de er en sentral målgruppe i VTA-virksomheter.

Det er et gjennomgående fokus på medvirkning, arbeidsdeltakelse og rettigheter for utviklingshemmede i de offentlige dokumentene jeg har gjennomgått fra de siste 35 årene. Fra midten av 1990-tallet og til begynnelsen av 2010-tallet, er det imidlertid større vekt på funksjonshemmedes rettigheter generelt, før søkelyset rettes mot personer med utviklingshemming igjen utover 2010-tallet.

Det ser ut til å ha vært en dreining fra et syn på funksjonshemmede som en gruppe, til et individfokus. Retningen kan se ut til å ha gått fra at funksjonshemmedes organisasjoner i større grad har blitt hørt og sett, til at det i dag er et større fokus på individets rett til medvirkning, noe stortingsmeldingen «Frihet og likeverd» (Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2013) bekrefter.

De dokumentene som omtaler personer med utviklingshemming spesifikt, viser at det settes mål for gruppen, men at måloppnåelsen er liten. Jeg fant at allerede i 1985 var det satt søkelys på behovet for arbeid for gruppen, og at tilretteleggingen skulle skje ut fra den enkeltes forutsetninger og ønsker (NOU 1985: 34). Ved gjennomføring av HVPU-reformen fra 1991 var arbeid for personer med utviklingshemming et satsningsområde og det skulle iverksettes ulike støtteordninger for å sikre åpninger for utviklingshemmede i både det skjermede og det ordinære arbeidsmarkedet (Sosialdepartementet, 1989). Over 20 år senere, i NOU 2012: 6 om Arbeidsrettede tiltak, påvises en moderat nedgang i det faktiske antall brukere med utviklingshemming innenfor Varig tilrettelagt arbeid. Personer med utviklingshemming

nevnes særlig som en gruppe deltakere der arbeidsmarkedsetaten i svært liten grad vært i stand til å utnytte ordninger som går under betegnelsen integrering i arbeidslivet. NOU 2016: 6 foreslår flere tiltak for å bedre tilbudet til personer med behov for bistand, med tanke på økt deltakelse i arbeidslivet. NOU 2012:6 slår fast at tiltak som gjennomføres på ordinære arbeidsplasser er mest effektive, dersom målet er overgang til arbeid.

Så tidlig som på begynnelsen av 1970-tallet ble det reist krav fra funksjonshemmedes organisasjoner om økt medbestemmelsesrett og innflytelse; både på individ- og systemnivå. Til tross for dette peker NOU 2016: 17 på at personer med utviklingshemming er særlig utsatt for å ikke få bestemme over eget liv. Rettighetsutvalget<sup>10</sup> (NOU 2016: 17) anbefaler at vergemålsloven erstattes av en lov om beslutningsstøtte, for å sikre at utviklingshemmede får nødvendig støtte og at deres selvbestemmelse ivaretas. For å sikre selvbestemmelse heter det at utviklingshemmede skal tilbys beslutningsstøtte. Beslutningsstøtte kan blant annet gis i forbindelse med livsfaseoverganger, som for eksempel å skaffe seg eller bytte arbeid.

NOU 2016: 17 viser til at dagens situasjon for personer med utviklingshemming bryter med menneskerettighetene. Det er ikke uvanlig at målsettingene bak en reform gradvis viskes ut når den skal virkeliggjøres lenger ned i systemet, men man kan spørre seg hvorfor vi ikke har kommet lenger i løpet av de siste 35 årene når det gjelder arbeidsinkludering på ordinære arbeidsplasser for personer med utviklingshemming? Og vil økt medvirkning i valg av arbeidssted og arbeidsoppgaver kunne øke måloppnåelsen?

NOU «På Lik Linje» (2016:17) presenterer åtte løft som skal bidra til å realisere grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemming. De åtte løftene er fundert på CRPD. CRPD etablerer i liten grad nye rettigheter, men formålet er å sikre de alminnelige menneskerettighetene for denne gruppen. Frihet, selvbestemmelse og rettssikkerhet står sentralt i menneskerettighetene, og er forankret i grunntanken om at alle mennesker har samme verdi, at ingen står over og kan bestemme over andre, og at alle skal ha lik tilgang til rett og rettferdighet (NOU, 2016:17). Til tross for at den norske politikken bygger på de

---

<sup>10</sup> Utvalget ble oppnevnt i 2014 med følgende mandat: «utrede og fremme forslag til konkrete tiltak for å styrke grunnleggende rettigheter til mennesker med utviklingshemming, slik at nasjonale politiske mål om likestilling og likeverd, selvbestemmelse, deltakelse og integrering innfris» (NOU 2016: 17, s. 20).

samme grunnverdiene, sikrer ikke det norske lovverket utviklingshemmedes rett til frihet og selvbestemmelse i tilstrekkelig grad (NOU 2016: 17). Dette vises spesielt i forhold til rettslige handlinger, økonomiske forhold, lovbestemt adgang til utøvelse av tvang og personer med utviklingshemmings mulighet til å forutse sin rettsstilling og hevde sin rett (NOU, 2016:17). Jeg har valgt å se nærmere på Løft 1 «Selvbestemmelse og rettssikkerhet» og Løft 3 «Arbeid for alle», da disse er mest relevante for min problemstilling.

I Løft 1 «Selvbestemmelse og rettssikkerhet» foreslås å erstatte lov om vergemål for voksne med en lov om rett til beslutningsstøtte. Denne loven skal sikre at utviklingshemmede får tilpasset informasjon, hjelp til å avklare handlingsalternativer, og velge bort beslutningsstøtte hvis de ønsker det (NOU 2016: 17). Det skal legges til rette for at personer med utviklingshemming kan uttrykke sin mening og fatte beslutninger selv, blant annet gjennom styrket opplæring. Det slås fast at personer med utviklingshemming skal være involvert i alle beslutninger som gjelder dem selv (NOU 2016: 17).

Løft 3 «Arbeid for alle» (NOU 2016: 17) bygger også på CRPD som slår fast at denne gruppen på lik linje med andre har rett til arbeid, og at statene skal gjøre hensiktsmessige tiltak for å virkeliggjøre lik tilgang til å delta i arbeidslivet. Gjennomgangen viser at inkluderingen av personer med utviklingshemming i arbeidslivet i dag er begrenset, særlig ordinært arbeidsliv. Det påpekes også her at mange av de utviklingshemmede som i dag har kommunalt dagtilbud, eller er uten organisert dagaktivitet, kunne ha jobbet i skjermet virksomhet. Flere av de som i dag jobber i skjermet virksomhet kunne hatt arbeid i ordinært arbeidsliv, forutsatt varig tilrettelegging (Reinertsen, 2015).

St.meld. 47 (Sosialdepartementet, 1989) antyder at opp mot en tredjedel av alle utviklingshemmede med behov for arbeid vil kunne nyttiggjøre seg av et arbeidstilbud på ordinær arbeidsplass. Det har lenge vært ønskelig å få en dreining mot mer bruk av ordinært arbeidsliv, gjennom en kombinasjon av tett oppfølging og tilrettelegging. Arbeids- og velferdsdirektoratets «mål om å øke arbeidsrettingen av tiltaket ved å legge mer vekt på overgang til arbeid på ordinære lønns- og arbeidsvilkår» (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2006, s.205) ser ikke ut til å være oppfylt. Vi står i en situasjon der personer med utviklingshemming i stor grad fortrenses i både det ordinære og det skjermede arbeidsmarkedet (NOU 2016: 17). Når kun om lag 2,5% av alle med

utviklingshemming i yrkesaktiv alder har et slikt tilbud i dag, så viser det et tydelig gap mellom gode intensjoner og faktisk virkelighet.

## 1.5 Lovverk og rammebetingelser

Arbeidshverdagen til personer med utviklingshemming reguleres av både nasjonalt lovverk, internasjonale forpliktelser og gjeldende praksis hos Nav og i arbeidsinkluderingsbedriftene. I dette kapittelet vil jeg forsøke å gi en oversikt over rettskildet bildet. De relevante reglene omhandler selvbestemmelse og brukermedvirkning i arbeidslivet spesielt. Jeg vil deretter gjøre kort rede for rammebetingelsene for tilrettelagt arbeid i skjærmede virksomheter og arbeidsmarkedstiltaket VTA.

I Norge har alle arbeidstakere rett til medbestemmelse ved beslutninger som er av betydning for arbeidsforholdet (Grunnloven, 1814, §110). Hovedreglene innen arbeidsliv er å finne innen lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv, heretter omtalt som arbeidsmiljøloven (2005), men denne regulerer ikke prosessen mot arbeid for tiltaksdeltakere i VTA. Det er først når en tiltaksdeltaker er definert som arbeidstaker i VTA at arbeidsmiljøloven blir gjeldende jfr arbeidsmiljøloven (2005) § 1-6, første ledd.

Brukermedvirkningen i prosessen mot ordinært arbeidsliv er dermed lovfestet gjennom NAV-loven (2006) §15 som sier at tjenestetilbudet så langt som mulig skal utformes i samarbeid med brukeren. Idet personen blir definert som ansatt i et VTA-tiltak, er rettigheten også regulert i arbeidsmiljølovens § 4-2. andre ledd, bokstav c), hvor det slås fast at i utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar. Arbeidsmiljølovens (2005) formålsparagraf § 1-1 sier at lovens formål er blant annet «å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon», samt å «bidra til et inkluderende arbeidsliv».

Retten til deltakelse i arbeid for personer med nedsatt funksjonsevne er forankret i FN-konvensjonen om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne (CRPD) (FN, 2006). Artikkel 27 i CRPD (FN, 2006) omtaler retten til deltakelse i et arbeidsmarked og arbeidsmiljø som er åpent, inkluderende og tilgjengelig. Norge ratifiserte CRPD i 2013. De statene som har ratifisert CRPD, har forpliktet seg til å påse at rettighetene oppfylles gjennom

ulike tiltak, for eksempel gjennom nasjonal lovgivning. I mars 2021 ble det votert i Stortinget om å inkorporere CRPD i menneskerettsloven, men forslaget fikk ikke støtte fra et flertall (Stortinget, 2021). Når det gjelder ratifiserte traktater, har disse som hovedregel større gjennomslagskraft enn ikke-ratifiserte traktater (Bjelland, Kvalø & Vaaler, 2019). Dette kommer til uttrykk gjennom det såkalte presumsjonsprinsippet, som innebærer at man, så langt det er mulig, «skal forsøke å tolke norsk rett slik at man ikke bryter Norges folkerettslige forpliktelser» (Bjelland et al., 2019. s. 133). Dette betyr i praksis at dersom loven kan tolkes på flere måter, tilsier presumsjonsprinsippet at man velger den tolkningen som, i dette tilfellet, passer best med CRPD, men dersom loven er klar, har norsk lov forrang.

Rettighetsutvalget (NOU 2016: 17) legger til grunn at CRPD pålegger statene en plikt til å støtte opp under selvbestemmelsen og beslutningsevnen til personer som har behov for hjelp og bistand for å utøve sin selvbestemmelse. «Utviklingshemmede har i dag ingen klar rett til å få bistand til å utøve rettslige handlinger i private og økonomiske forhold, og utvikle evnen til å foreta slike handlinger» (NOU 2016: 17, s. 183). Et prinsipp i CRPD artikkel 3 (FN, 2006, s. 6) er «respekt for menneskers iboende verdighet, individuelle selvstendighet med rett til å treffe egne valg, og uavhengighet.» Rettighetsutvalget foreslår å sikre en slik rettighet gjennom å innføre en lov om beslutningsstøtte (NOU 2016: 17), som erstatning for dagens lov om vergemål, som har mottatt internasjonal kritikk for å bryte med menneskerettighetene<sup>11</sup>.

Likestillings- og diskrimineringsloven (2017) § 22 gir arbeidstakere og arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse rett til «egnet individuell tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass og arbeidsoppgaver, for å sikre at de kan få eller beholde arbeid, ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling samt utføre og ha mulighet til fremgang i arbeidet,

---

<sup>11</sup> Catalina Devandas, FNs spesialrapportør for rettigheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne, kritiserte Norges vergemålsordning etter Norgesbesøk høsten 2019. I rapporten etter besøket, trekker hun frem problemene med vergemålsloven og bruken av profesjonelle verger (Devandas, 2019). Hun hevder at likhet for loven krever at man ikke bestemmes over, men at de som trenger bistand til å treffe beslutninger i samsvar med sin vilje, skal få slik bistand (Devandas, 2019). Hun kritiserer særlig bruken av profesjonelle verger, og at det ved bruk av slike er «usannsynlig at personers ønsker og preferanser vil bli tilstrekkelig lyttet til og respektert» (Devandas, 2019, s. 8) Spesialrapportøren ber Norge om å endre lovverket og utvikle et system med beslutningsstøtte (Devandas, 2019).

på lik linje med andre.» Dette lovverket forankrer ikke en rett til arbeid, men en rett til tilrettelegging for individet.

Artikkel 19 i CRPD (FN, 2006) forankrer en rett til et selvstendig liv og til å være en del av samfunnet. Artikkelen erkjenner også at dette innebærer at alle skal ha de samme valgmuligheter, og at de skal kunne benytte seg av retten til disse valgmulighetene. Artikkel 24 i CRPD (FN, 2006) forankrer en rett til utdanning, og i Art 24 nr. 5, heter det at «partene skal sikre at mennesker med nedsatt funksjonsevne får tilgang til høyere utdanning, yrkesrettet opplæring, voksenopplæring og livslang læring uten diskriminering og på lik linje med andre». Som nevnt er den videregående opplæringen personer med utviklingshemming tilbys blitt kritisert for å være for lite arbeids- og yrkesrettet (Wendelborg et al., 2017).

De fleste som har en utviklingshemming, er aktivisert gjennom dagtilbud ved kommunale dagsenter eller sysselsatt i tiltaket Varig Tilrettelagt Arbeid (VTA) i skjermede virksomheter. Imidlertid er et økende antall personer med utviklingshemming helt uten tilbud på dagtid (Gjertsen, 2021). Ifølge Engeland og Langballe (2017) gjelder det over halvparten (53%) av personer med utviklingshemming i yrkesaktiv alder. Jeg vil nedenfor se på lovverk og rammebetingelser som omhandler tilrettelagt arbeid i skjermede virksomheter og arbeidsmarkedstiltaket VTA.

Arbeids- og velferdsetaten (Nav) har ansvaret for å tilby arbeidsrettet oppfølging til personer med behov for bistand til å komme i eller å beholde en jobb. Personer med utviklingshemming vil ofte ha behov for denne typen bistand og oppfølging for å få eller beholde et arbeide (Gjertsen, 2021). Navs ansvar er avgrenset til kun personer som kan arbeide i ordinært arbeidsliv eller oppfyller vilkårene for arbeidsrettede tiltak, slik som VTA. De fleste av Navs arbeidsrettede tiltak har en tidsbegrensning, og gis til personer med behov for bistand i et kortere tidsrom. Personer med utviklingshemming vil oftest ha et varig bistandsbehov (Gjertsen, 2021). Tidsubegrensede arbeidsrettede tiltak som organiseres av Nav er Varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet (VTA), Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTAO) og Varig lønnstilskudd.

For å få innvilget et VTA-tiltak er det krav om at man har innvilget, eller forventes i nær framtid å få innvilget uføretrygd (Tiltaksforskriften, 2015, § 14-3), og som har spesielt behov for tilrettelegging og oppfølging. VTA skal «bidra til å utvikle ressursene dine gjennom

tilrettelagt arbeid, og til å kvalifisere deg til vanlig jobb ved å produsere varer og tjenester» (Nav, 2018).

Skjermede virksomheter er virksomheter som produserer varer og/eller tjenester, som er etablert for å tilby arbeidstrening, arbeidsavklaring, kvalifisering til arbeid eller varig tilrettelagt arbeid til personer med nedsatt arbeidsevne (Tiltaksforskriften, 2015). Med skjermet menes det at arbeidsoppgavene hovedsakelig er internt i bedriften eller lokalisert for seg selv (Gjertsen, 2021). Med arbeidsevne menes her den enkeltes muligheter til å skaffe seg eller beholde arbeid. Alle som antas å ha en nedsatt arbeidsevne har rett til en arbeidsevnevurdering (NAV-loven §14a), der formålet med en slik vurdering er å avklare arbeidsevnen og fastslå eventuelt bistandsbehov.

De skjermede virksomhetene har avtaler med Nav om å levere tiltak, og de støttes av Nav under både opprettelse og drift. Skjermede virksomheter omfatter både arbeidsinkluderingsbedrifter og vekstbedrifter, og i noen tilfeller er disse fusjonert (Gjertsen, 2021). Jeg bruker benevnelsen arbeidsinkluderingsbedrifter om alle skjermede virksomheter som tilbyr VTA-tiltaket.

Enkelte grupper er unntatt kravet om utført arbeidsevnevurdering før uføretrygd innvilges, deriblant personer som har diagnosen «psykisk utviklingshemming» (Folketrygdløven § 12-5, NAV-loven §14a). Som nevnt definerer Nav det å ha diagnosen psykisk utviklingshemming som en kurantsak i vurderingen av innvilget uføretrygd (Arbeids- og velferdsetaten, 2015). Alle vilkår for innvilgelse av uføretrygd må også i disse tilfellene være oppfylt, men det kreves ikke at det foreligger arbeidsevnevurdering. Det må i kurantsaker foreligge en alvorlig sykdom som fører til at inntektsevnen er varig nedsatt. Hensikten med denne bestemmelsen er å forenkle saksbehandlingen og raskere innvilge søknader om uføretrygd for søkere med alvorlig sykdom, slik at søkeprosessen ikke skal oppleves som en ytterligere belastning. Det tas for gitt at diagnosen psykisk utviklingshemming innebærer en varig arbeidsuførhet.

Navs oppfølging av kurantsaker har blant annet mottatt kritikk for manglende brukermedvirkning, og manglende arbeidsrettet fokus, der diagnose og helsemessige problemer vektet tyngre enn vurderingen av den enkeltes ressurser og mulighet for arbeid (NOU 2016: 17). Denne praksisen er kritisert fordi den i praksis fratrukker personer med

utviklingshemming retten til en grundig arbeidsevnevurdering og at deres arbeidsønsker ikke ivaretas på lik linje med andre (NOU 2016: 17).

Arbeidstakere som er ansatt i VTA i en arbeidsinkluderingsbedrift kan få mulighet til å jobbe deler av arbeidstiden i en ordinær virksomhet. Tiltaksforskriftens (2015) § 14-10 regulerer permisjon fra skjermet virksomhet for utprøving på ordinære arbeidsplasser, også kalt hospitering. Tiltaksarrangøren som har avtale med Nav om å organisere VTA-tiltaket «beholder full tilskuddssats og har ansvaret for oppfølging av og tilrettelegging for tiltaksdeltakeren under hospiteringsoppholdet» (Tiltaksforskriften, 2015, § 14-10). Formålet med slik hospitering er å stimulere til overgang fra jobb i skjermet til ordinær virksomhet. Permisjon kan innvilges for inntil seks måneder. § 14-4 i tiltaksforskriften (2015) sier at det jevnlig skal vurderes om det er aktuelt med blant annet formidling til ordinært arbeid.

I tillegg til VTA i skjermede virksomheter, og hospiteringsordninger, finnes tiltaket VTAO som er tilrettelagte arbeidsplasser som blir etablert i ordinære virksomheter. VTAO er organisert under de samme rammer som VTA, men fast arbeidssted er i en ordinær bedrift istedenfor i en arbeidsinkluderingsbedrift. I dag er det imidlertid bare omtrent 2,5 prosent av voksne med en utviklingshemming som har dette tiltaket (Wendelborg et al., 2017). Ifølge tiltaksforskriften (2015) skal Nav følge opp de som jobber i VTAO, men vi vet lite om hvordan det foregår. Lovverket sier på generelt grunnlag at oppfølging skal gi tiltaksdeltakeren bistand med sikte på å skaffe seg eller beholde arbeid (Tiltaksforskriften, 2015, § 4-1). Videre sier lovverket kun hva oppfølgingen kan inneholde, og ikke hva den skal inneholde (Tiltaksforskriften, 2015, § 4-2). Unntaksvis kan de enkelte steder følges opp av andre veiledere (for eksempel, fra arbeidsinkluderingsbedrifter), i tilfeller der personen «har behov for en mer omfattende formidlings- og oppfølgingsbistand enn den Arbeids- og velferdsetaten kan tilby» (Tiltaksforskriften, 2015, §4-3).

Litteratursøk har vist at det ikke eksisterer en fagorganisasjon særskilt for personer med utviklingshemming. Norsk Forbund for Utviklingshemmede (NFU) og Landsforbundet for utviklingshemmede (LUPE) er organisasjoner som jobber aktivt for å fremme like rettigheter og kvalitet i tjenestene til personer med utviklingshemming. NFU sentralt vil kunne bistå dersom arbeidstakere med utviklingshemming opplever utfordringer på en ordinær

arbeidsplass, men det vil i all hovedsak gjelde utfordringer som er av juridisk karakter (Vedlegg 7).

I tillegg kan ansatte i VTA velge å være medlem av fagorganisasjonen Fellesforbundet. Ifølge Fellesforbundets tariffavdeling (Vedlegg 6) har de per 01.03.21 registrert 1092 medlemmer som er ansatt i VTA, og flere av disse har utviklingshemming. De har de samme rettighetene som andre medlemmer og regnes som yrkesaktive i Fellesforbundets system (Vedlegg 6). Dette innebærer at de har forhandlinger under tariffoppgjør, tariff-/bransjeråd og bransjekonferanse for VTA-medlemmer hvor det diskuteres både tiltakspolitikk og tariff mm (Vedlegg 6).

## **1.6 Oppgavens struktur**

Oppgaven er strukturert inn i seks hovedkapitler, med flere underoverskrifter i enkelte av kapitlene. Innledningsvis har jeg introdusert temaet og bakgrunnen for valg av tema. Videre har jeg beskrevet formålet, presentert oppgavens problemstilling og avgrensninger, samt begrepsavklaring, gjennomgang av utviklingen i reformpolitikken og aktuelt lovverk og rammebetingelser.

Neste kapittel gjør rede for tidligere forskning på temaet utviklingshemming, ordinært arbeid og selvbestemmelse. Her gis en oversikt over kunnskapsstatus på temaene, og jeg gjør rede for hvor min studie plasserer seg blant den forskningen som allerede eksisterer på feltet.

Kapittel tre inneholder oppgavens teoretiske rammeverk, som skal brukes til å belyse resultatet i diskusjonskapittelet. Det teoretiske rammeverket består av selvbestemmelsesteorien, fenomenet selvbestemmelse, makt, avmakt og empowerment, arbeidets betydning og metoder for å fremme arbeidsinkludering i ordinært arbeidsliv for personer med utviklingshemming.

I metodekapittelet redegjøres det for de metodiske valg av verktøy for datainnsamling i studien, for forskningsetiske vurderinger som er gjort i forkant og underveis, og for studiens vitenskapsteoretiske forankring.

I det femte kapitlet presenteres resultater fra datainnsamlingen, som drøftes mot teori og tidligere forskning presentert i de tidligere kapitlene.

I avslutningen vil jeg oppsummere sentrale funn og besvare forskningsspørsmålene jeg har lagt til grunn for min undersøkelse. Spørsmålene jeg sitter igjen med etter gjennomført studie vil danne grunnlag for mine anbefalinger for videre forskning.

## 2 Tidligere forskning

For å få oversikt over tidligere forskning har jeg gjennomført et litteratursøk. Jeg gjorde et systematisk litteratursøk i Oria, nasjonalbibliotekets database for trykte og digitale samlinger, og i Idunn, som er Universitetsforlagets digitale plattform for fag- og forskningstidsskrifter. Jeg søkte på nøkkelordene arbeid, utviklingshemming, selvbestemmelse, brukermedvirkning og ordinært arbeid i ulike kombinasjoner. Jeg har i all hovedsak vært ute etter nyere forskning, og har søkt etter studier fra år 2000 eller senere. Søkene på utviklingshemming og arbeid ga mange treff, men ikke alle var like relevante for problemstillingen. Søk på utviklingshemming og ordinært arbeid ga få søkeresultater, og de fleste forskningsartiklene og studiene jeg fant under dette søket refererte til hverandre. Søk på selvbestemmelse/brukermedvirkning og utviklingshemming ga mange treff, og jeg har inkludert noen av de mest sentrale i dette kapitlet. Forskingen som presenteres videre i kapitlet er resultat av de noe mer spesifikke søkene der kombinasjoner av flere søkeord ble brukt. Litteratursøket ble i all hovedsak gjennomført vinteren 2018, men det er siden gjort kontinuerlige oppdateringer frem mot innlevering. Siden søkene er avgrenset en tid tilbake, vil den ikke kunne utgjøre en fullstendig oversikt. Likevel vil den kunne gi et tilfredsstillende grunnlag for å kunne drøfte funnene fra studien for å belyse min problemstilling.

Jeg har vektlagt å se på norsk og nordisk forskning, da forskning om forholdene i de nordiske velferdsstatene i større grad er sammenlignbare enn annen internasjonal forskning, på grunn av likheter i lovverk og praksis. Den internasjonale forskningen som er nevnt her, er funnet gjennom at den refereres til i de norske og nordiske studiene, samt gjennom søk på Google Scholar etter søkeordene intellectual disability, work inclusion, ordinary work, participation, self-determination. Utfordringen med disse søkene var at søkeresultatene i stor grad omhandlet andre former for funksjonsnedsettelse, selvbestemmelse på andre arenaer eller at de primært omhandlet arbeidsdeltakelse på tilrettelagte arbeidsplasser, og ikke på ordinære arbeidsplasser.

Tidligere forskning er sortert først tematisk; deretter kronologisk, med den nyeste forskningen først.

## 2.1 Selvbestemmelse for personer med utviklingshemming

De senere årene har selvbestemmelse vært et sentralt forskningsområde. Jeg vil her presentere tre undersøkelser der selvbestemmelse blant utviklingshemmede har vært tema. I tillegg presenteres ytterligere forskning om selvbestemmelse i teorikapittelet.

Melbøe, Fylling, Gjertsen og Fedreheim (2020) viser i en vitenskapelig artikkel om selvbestemmelse blant personer med utviklingshemming, at begrenset grad av selvbestemmelse i størst grad er knyttet til det som angår større beslutninger i livet. Artikkelen er basert på en undersøkelse av levekårene til personer med utviklingshemming i samiske områder (Gjertsen, Melbøe, Fedreheim, & Fylling, 2017). 54% av respondentene i undersøkelsen oppgir at det er ansatte som bestemmer mest når det gjelder hva de skal gjøre om dagen og hvem som skal hjelpe dem. Når det kommer til hvor de skal bo, hvordan boligen skal se ut og hva de skal bruke pengene på, oppgir flertallet at foreldrene bestemmer mest (Gjertsen et al., 2017).

Rapporten «Innfridde mål eller brutte visjoner?» (Söderstrøm & Tøssebro, 2011) har vært et viktig grunnlag for forståelsen av levekårene til utviklingshemmede, og er blant annet et viktig grunnlag for NOU 2016: 17. Rapporten viser noen hovedtrender i utviklingen av utviklingshemmedes levekår og tjenester, i perioden 1989-2010 (Söderstrøm & Tøssebro, 2011). Rapporten viser samlet sett et fall i selvbestemmelse for utviklingshemmede fra 2001 til 2010, med en nesten dobling i organisatoriske begrunnelser for manglende selvbestemmelse (Söderstrøm & Tøssebro, 2011). Eksempler på organisatoriske begrunnelser kan være rutiner, turnus osv.

Ellingsen & Kittelsaa (2010) har sett på utviklingshemmedes selvbestemmelse i forhold til behov for trygghet i fagartikkelen «Å velge det trygge». De finner at det kan se ut til at mange med utviklingshemming har et stort behov for trygghet, som viser seg gjennom at de ber om råd, eller at de velger å leve forsiktige liv. Trygghetsbehovet kan ha sammenheng med negative livserfaringer, og kan sette begrensninger for hva de tør å prøve ut.

## 2.2 Arbeid og utviklingshemming

Forskning om arbeid for personer med utviklingshemming har fått et oppsving i siste del av 2010-tallet. Flere forskere har undersøkt både hva som kan fremme og hva som kan hemme deltakelse i arbeid, hvordan overgangen skole-arbeid fungerer, og hvilken betydning arbeidet kan ha for personer med utviklingshemming.

Rustad og Kassah (2020) utforsker erfaringene til personer med utviklingshemming som jobber i en skjermet virksomhet. Studien søker å utvikle kunnskap om arbeidserfaringene til mennesker med lærevansker, og å måle effekten av deres deltakelse i studien. Studien viser at ansatte med utviklingshemming har lyst til å jobbe fulltid i ordinære bedrifter, og at de påtok seg sosialt verdsette roller. Deltakerne opplevde en kombinasjon av arbeid i ordinære og skjermede virksomheter som mindre stressende og mer tilfredsstillende (Rustad & Kassah, 2020). Det antydes i studien at utviklingshemmede vil være en del av det ordinære arbeidslivet, men står overfor barrierer for å nå sine mål om å utelukkende jobbe på ordinære arbeidsplasser (Rustad & Kassah, 2020). Barrierer kunne være at arbeidsgiver ikke tok hensyn til deres ønsker, og at de opplevde arbeidspresset som høyere på ordinære arbeidsplasser (Rustad & Kassah, 2020).

Wendelborg, Kittelsaa og Wik (2017) ser på tilretteleggingen av overgangen fra videregående skole til arbeid for elever med utviklingshemming. Rapporten konkluderer med at utviklingshemmede marginaliseres også i arbeidsmarkedstiltak som opprinnelig var ment for dem. De faller også ofte utenfor aktive tiltak rettet mot et ordinært arbeidsliv og ledes inn på tiltak for et skjermet arbeidsliv. Resultatet er at de fleste unge med utviklingshemming befinner seg i utkanten av alt arbeidsliv – ordinært og skjermet, og at de har få valgmuligheter når det gjelder sysselsetting etter endt skolegang (Wendelborg et al., 2017).

Proba Samfunnsanalyse (2016) presenterer i rapporten «Arbeidssituasjonen for personer med utviklingshemming» hvilke tiltak som i dag brukes for å oppnå økt arbeidsdeltakelse for denne gruppen, og hvordan disse tiltakene fungerer. Konklusjonen fra denne studien er at det finnes et potensial for økt arbeidsdeltakelse, både i skjermede og ordinære virksomheter. For å utnytte dette potensiale vil de viktigste forutsetningene være økte budsjetter til varige tiltak, grundige vurderinger av arbeidsevne- og arbeidsønsker, i tillegg til bruk av tilrettelegging og oppfølging over lang tid. Ifølge tiltaksleverandørene som deltok i studien, handler

utviklingshemmedes behov om at de trenger tilrettelagte arbeidsoppgaver, oppfølging, forutsigbarhet og et godt sosialt miljø (Proba Samfunnsanalyse, 2016).

I Reinertsen (2015) sin doktorgradsavhandling om «Arbeid, dagaktivitet, livskvalitet og utviklingshemming» fremkommer det at arbeidstakerne med utviklingshemming i VTA og på ordinære arbeidsplasser rapporterer høyere livskvalitet enn de som har kommunale dagtilbud. Reinertsen (2015) peker også på at personer med utviklingshemming som arbeider i VTA har høyere grad av uavhengighet og selvbestemmelse enn de som deltar i aktiviteter i regi av de kommunale dagtilbudene.

Rosenstock, Tinggaard, Holt og Jensen (2004) skriver i artikkelen «Rummeligheds rammer. Ansættelsesmulighed er for personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning» om barrierer og muligheter i det danske lovverket ved ansettelser. De nevner særlig tre barrierer; manglende mulighet for permanent ansettelse av en støtteperson, manglende mulighet for ansettelse av mentor og manglende mulighet for benyttelse av isbryterordninger for personer uten utdanning. Undersøkelsen viser at lovverket i utgangspunktet danner et godt grunnlag for at flere skal komme i arbeid, men at kompleksiteten i formuleringene og manglende kunnskap om mulighetene skaper barrierer.

### **2.3 Overgang til arbeid i ordinære virksomheter**

Det finnes noe forskning om overgangen til arbeid i ordinære virksomheter for personer med utviklingshemming. Denne forskningen dreier seg om hvordan det arbeides for å nå dette målet, og om overgangen til arbeid i ordinære virksomheter i det hele tatt skjer.

Boken «Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming (Gjertsen, Melbø & Hauge, 2021) inneholder flere kapitler om overganger til arbeid i ordinære virksomheter, som presenteres under. Forskningen boken bygger på viser at utviklingshemmede fremdeles i all hovedsak er ekskluderte fra det ordinære arbeidslivet, men at det finnes noen interessante unntak, herunder prosjektet «Helt Med!». (Gjertsen, Melbø & Hauge, 2021).

Samordningsrådet for mennesker med utviklingshemming (Stiftelsen SOR, 2016) har utviklet «Helt Med!», som er en modell for å skaffe mennesker med utviklingshemming jobb i det ordinære arbeidsliv. Gjennom ordningen lyses stillinger for personer med utviklingshemming

ut, og personen blir fast ansatt etter prøvetid (Gjertsen, 2021). Modellen har som formål å utvikle, formidle og tilrettelegge jobber for utviklingshemmede i det ordinære arbeidslivet. «Helt Med!» kan forstås som sosialt entreprenørskap. Med det menes at den er basert på samfunnsøkonomisk lønnsomhet, men også med mål om å skape sosial verdi, gjennom å realisere utviklingshemmedes muligheter til likeverdig deltakelse i arbeidslivet (Eide, Gullslett & Hauge, 2021).

Erfaringene med «Helt med!» viser at praksisutplassering og rekruttering til ordinært arbeid fra videregående skole gir bedre samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidssøkere, letter individuell tilrettelegging og kan gi økte muligheter for sosial anerkjennelse for utviklingshemmede arbeidstakere (Eide et al., 2017). En annen erfaring med arbeidsinkludering på sykehjem, der modellen «Helt med!» anvendes, viser at likeverdig kommunikasjon kan være viktig for å fremme likeverdig arbeidslivsdeltakelse for personer med utviklingshemming (Mustvedt, 2021). Hauge (2021) peker på at når jobbinnhold og rekruttering gjennomføres «normalt», i tråd med «Helt Med!», kan dette bidra til at arbeidsgiver blir mer opptatt av hvordan arbeidsplassen kan tilrettelegges, enn av jobbsøkers individuelle egenskaper. Erfaringene med «Helt Med!» som tilnærming er at modellen kan bidra til å realisere utviklingshemmedes rett til arbeid på lik linje med andre.

I FAFO-rapporten «De har jo uansett uførepensjon» undersøkes arbeidstiltaket VTA (Mandal, 2008). Rapporten viser at overgangen til ordinært arbeid dras fram som en målsetting, men at denne målsettingen kanskje fungerer mer som en programerklæring. Arbeidet med å fremme overgangen til ordinært arbeid var totalt fraværende eller i beste fall vilkårlig. Det ser ut til at regelverket ikke er forpliktende nok til at det følges opp, og bedriftslederne begrunner dette med ressurs- og tidsknapphet (Mandal, 2008). Flere av bedriftslederne mener det er for stor vektlegging av overgang til ordinært arbeidsliv, og frykter at deltakere som egentlig ikke er klar for eller ønsker å prøve seg i ordinær jobb, kan bli presset ut fra VTA. De fleste VTA-ansatte oppgir å være fornøyd med sin arbeidssituasjon, og oppgir ikke noe ønske om overgang til ordinært arbeidsliv, dog er svarene noe sprikende. Bedriftslederne i arbeidsinkluderingsbedriftene forklarer at det er vanskelig å tenke overgang til ordinært arbeidsliv, fordi deltakerne selv ikke uttrykker noe slikt ønske.

## **2.4 Utviklingshemming og ordinært arbeidsliv**

Forskning om utviklingshemming og ordinært arbeidsliv er begrenset. Noen av de tidligere presenterte studiene nevner ordinært arbeid som et alternativ, men få har hatt ordinært arbeidsliv som eneste fokus. Dette kan ha sammenheng med hvor mange personer med utviklingshemming som jobber i ordinært arbeidsliv.

Owren (2021) peker på at det er viktig at tilretteleggingen som skjer på den ordinære arbeidsplassen er tilstrekkelig i omfang, og tilstrekkelig individualisert. En viktig suksessfaktor for vellykket arbeidsinkludering av utviklingshemmede på ordinær arbeidsplass, i tillegg til den ansattes egeninnsats og tilstrekkelig støtte, er at ledere og kollegaer er i stand til å sette til side ordinære forventninger (Owren, 2021).

Olsen (2006) ser på ulike sider av utviklingshemmedes arbeidsdeltakelse, blant annet i prosjektet «En helt vanlig jobb?» ved Nordlandsforskning. Her undersøkes hvilke betingelser som er viktige for at utviklingshemmede skal ha muligheten til å skaffe seg, og holde på en vanlig jobb. Prosjektet viser også at flertallet av arbeidstakerne ikke hadde noe som lignet på ordinære lønnsbetingelser, kun ulike tilskuddsordninger på toppen av sin uførepensjon. Siden arbeidstakerne er ansatt utenom ordinære lønnsvilkår, faller de ofte utenom i lønnsjusteringer og forhandlinger av månedslønnen som avtales ved starttidspunktet. Stillingene arbeidstakerne innehar er oftest ikke ordinære ledige stillinger, men stillinger som er satt sammen av store og små ledige oppgaver for den aktuelle personen.

## **2.5 Selvbestemmelse og arbeid**

Som nevnt har det vært gjennomført flere undersøkelser av selvbestemmelse og arbeid hver for seg de senere årene, og noen få studier ser også på selvbestemmelse for personer med utviklingshemming knyttet opp mot arbeid. Studiene ser både på selvbestemmelse på ordinær arbeidsplass og på skjermet arbeidsplass. I tillegg har jeg tatt med en studie som viser en evaluering av blant annet hvordan medvirkning i tiltaksprosesser foregår, samt en studie som viser faktorer som kan påvirke arbeidsrelaterte beslutninger hos arbeidstakere med utviklingshemming.

Melbøe (2021) har gjennomført en kvalitativ studie der arbeidstakere med utviklingshemming har fortalt om sine erfaringer med arbeidsdeltakelse. Studien belyser selvbestemmelse og deltakelse i arbeidslivet, også spesifikt for arbeidstakere med utviklingshemming på ordinær arbeidsplass. Melbøe (2021) hevder blant annet at man gjennom å la personer med utviklingshemming spille en mer aktiv rolle, kan øke sannsynligheten for vellykket arbeidsdeltakelse. Det nevnes som et viktig poeng at denne involveringen ikke må begrenses til inngangen til arbeidsmarkedet, men at de også må ha mulighet til å endre arbeids- og yrkesvalg underveis (Melbøe, 2021).

I Kvinlogs (2016) masteroppgave om «Autonomistøtte i tilrettelagt arbeidsliv: En kvalitativ studie om hvordan psykisk utviklingshemmede opplever autonomistøtte på jobb» settes det søkelys på at selvbestemmelse og autonomi er viktig for utviklingshemmede i tilrettelagt arbeidsliv. Funnene viser tydelig at selvbestemmelse og autonomi er veldig viktig i tilrettelagt arbeidsliv. Særlig nevnes viktigheten av å ha en arena for lytting og dialog, for å uttrykke egne behov og ønsker, for utvikling og for læring (Kvinlog, 2016).

Når det gjelder hvordan medinnflytelse i tiltaksprosesser i tilrettelagt arbeid kan gjøres, finnes Nordlandsforskningens evaluering av kvalitetssikringssystemet EQUASS<sup>12</sup> (Gjertsen et al., 2014). Denne studien omfatter en evaluering av hvorvidt tjenestetilbudet i skjermet virksomhet har tilfredsstillende kvalitet. Den ser også på hvordan ansatte og tiltaksdeltakere i skjermede virksomheter opplever kvaliteten (Gjertsen et al., 2014). Undersøkelsen viser at relasjoner, samarbeid, mestringsopplevelser, tillit, respekt og brukermidvirkning- og involvering er viktig for å få til gode prosesser. I tillegg fremmes det at det bør utarbeides individuelle handlingsplaner, og at arbeidet bør dokumenteres godt (Gjertsen, et al., 2014). Det hevdes også at kvalitetssikringssystemet har bidratt til økt kvalitet gjennom økt brukerinvolvering og –medvirkning (Gjertsen et al., 2014).

Av internasjonal forskning er det verdt å nevne «Choosing employment: Factors that impact employment decisions for individuals with intellectual disability» (Timmons, Hall, Bose, Wolfe & Winsor, 2011) Studien baserer seg på kvalitative intervjuer med personer med utviklingshemming, deres familiemedlemmer og profesjonelle sysselsettere i Massachusetts.

---

<sup>12</sup> European Quality in Social Services tilbyr tjenester innen utvikling, promotering, anerkjennelse og sertifisering i tråd med de europeiske kravene for kvalitet på sosiale tjenester (Proressurs, 2021).

Undersøkelsen ser på hva som påvirker arbeidsrelaterte beslutninger for personer med utviklingshemming. De fant at blant annet familie, skoleansatte, kultur, tidlige erfaringer med arbeidslivet, støttepersoner i prosessen og personlige preferanser var faktorer som påvirket beslutningene.

Særlig Kvinlog (2016) og Melbøe (2021) systematiserer faktoren selvbestemmelse når det gjelder personer med utviklingshemmings deltakelse i arbeidsliv. Forskning på overganger til ordinært arbeid har i all hovedsak sett på om overgangen skjer (Mandal, 2008), og hvordan det tilrettelegges for overgangen (Wendelborg et al., 2017). Min forskning er ment å utfylle denne forskningen ved å undersøke hvordan overgangen oppleves av arbeidstakere med utviklingshemming, med særlig fokus på selvbestemmelse i prosessen mot arbeid på ordinær arbeidsplass og på den ordinære arbeidsplassen. Som en videreutvikling av Mandal (2008) og Wendelborg et al. (2017) sine undersøkelser, forutsetter min studie at overgangen til ordinært arbeid allerede har skjedd. Der Kvinlogs forskning ser på opplevelsen av autonomistøtte i tilrettelagt arbeidsliv, sikter min forskning seg inn mot selvbestemmelse knyttet til tilrettelagt arbeid på ordinær arbeidsplass. Min studie har flere likhetstrekk med Melbøe (2021) sin studie, noe som gir grunnlag for å kunne se resultatene av denne studien opp mot mine funn. Jeg søker å gå ytterligere i dybden på arbeidstakernes opplevelse av selvbestemmelse i overgangen til ordinær arbeidsplass, på den ordinære arbeidsplassen.

### 3 Teori

I dette kapittelet vil jeg presentere teori som jeg vil bruke for å drøfte funnene fra studien min i diskusjonskapittelet. Nedenfor vil jeg først ta for meg selvbestemmelsesteorien, deretter gå se nærmere på fenomenet selvbestemmelse, og videre presentere teori om makt, avmakt og empowerment. Til sist vil jeg se på arbeidets betydning, og kort gjøre rede metoder for arbeidsinkludering i ordinært arbeidsliv for personer med utviklingshemming.

#### 3.1 Selvbestemmelsesteorien

Deci og Ryans (2000 s. 229) selvbestemmelsesteori (SDT) beskriver tre basale psykologiske behov som essensielle for at psykologisk vekst, integritet og velvære skal kunne skje. Innen selvbestemmelsesteorien er disse psykologiske behovene identifisert som autonomi, tilhørighet og kompetanse. Disse behovene må ifølge Deci og Ryan (2000) oppfylles for at integritet, motivasjon, psykologisk velvære og optimal utvikling skal være mulig. I motsetning til andre teorier forstår SDT disse behovene som et produkt av evolusjon og dermed medfødte og universelle (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000).

De tre basale psykologiske behovene er avgjørende i hele spekteret fra hver enkelt situasjon, til den generelle opplevelsen av psykologisk fungering. Behovene må tilfredsstilles for at optimal utvikling, integritet og psykologisk velvære skal oppstå, og hvert av behovene virker inn på hverandre (Deci & Ryan, 2000). For eksempel må man oppfatte seg som autonom i aktiviteten for å kunne føle glede over ha kompetanse til å mestre aktiviteten (Nix, Ryan, Manly & Deci, 1999). Behovene for autonomi og kompetanse er særlig viktig for motivasjon, og motivasjon er det som starter aktiviteten (Deci & Ryan, 2000). Motivasjon defineres som en indre tilstand som setter i gang, gir retning til og opprettholder atferd, og er drivkraften bak arbeidet vårt (Deci & Ryan, 2000). Deci og Ryan skiller mellom indre og ytre motivasjon. Indre motivasjon er idealet, knyttes til autonomi, selvbestemmelse og frihet (Deci og Ryan, 2000). Ytre motivasjon er motivasjon som stammer fra ytre påvirkning (Deci & Ryan, 2000), eksempelvis arbeid for lønn. Et individ som er indre motivert oppfatter seg selv som en aktør i eget liv (Deci og Ryan, 2000). Å oppfatte seg som aktør i eget liv er kanskje særlig sentralt for personer med utviklingshemming, som i større utstrekning enn andre er utsatt for å ikke få være medvirkende i avgjørelser som angår dem selv.

Behovet for kompetanse handler om ønsket om mestring under aktiviteter (Deci & Ryan, 2000). Behovet for tilhørighet handler ei iboende behov for å etablere nære emosjonelle bånd og relasjoner til andre mennesker som betyr noe for oss (Ryan & Deci, 2000). Det kan handle om relasjoner til grupper og organisasjoner, og å være en del av fellesskapet i samfunnet. I rollen som arbeidstaker, kan behovet for tilhørighet oppfylles ved å være en inkludert del av fellesskapet, og å utvikle relasjoner til sine kollegaer.

Det sosiale miljøet rundt et individ, eller spesifikke faktorer innad i sosiale miljøer, kan beskrives som autonomistøttende, eller kontrollerende (Deci & Ryan, 2012). Begrepet brukes oftest om en autoritetsfigurs autonomistøtte overfor en annen person, for eksempel en leders autonomistøttende ledelse overfor en ansatt. For å kunne beskrives som autonomistøttende er det viktig at lederen aksepterer, respekterer og erkjenner den ansattes indre verdier, valg og ståsted (Deci & Ryan, 2012). En autonomistøttende leder skal ikke kontrollere og dirigere, men derimot gi rom og fleksibilitet til at arbeidstakeren selv kan forme sin arbeidsdag, sine oppgaver og sin måte å løse dem på (Kvinlog, 2016). Dersom en opplever at en eier sine arbeidsoppgaver, kan dette bidra til økt motivasjon. Gjennom å få påvirke sine arbeidsoppgaver kan arbeidstakeren få en opplevelse av å være med og skape, og å være en sentral bidragsyter som er viktig for arbeidsplassen, og en aktør i eget liv. Dette bidrar til økt motivasjon, energi og drivkraft for arbeidstakeren.

Det motsatte av autonomi ikke er avhengighet, men det å bli utsatt for kontroll. I denne sammenhengen innebærer kontroll å bli presset til å tenke, føle eller oppføre seg på bestemte måter (Deci & Ryan, 2012). Kontroll kan utøves både gjennom direkte tvang, men også gjennom andre, mer skjulte former for overtalelse og press.

I SDT er dimensjonene av autonomi kontra kontroll og uavhengighet kontra avhengighet teoretisk uavhengige av hverandre, og i praksis er det ifølge Deci & Ryan (2012) viktig å skille dem. En viktig nyansering innen selvbestemmelsesteorien blir dermed at det å være autonom, eller selvbestemt, ikke behøver å innebære at man handler selvstendig. Dette innebærer at en person kan være autonom, men likevel ta et reflektert valg om å støtte seg til andre når avgjørelser skal tas, eller å ikke gjøre det (Deci & Ryan, 2012). Denne nyanseringen er viktig i forståelsen av selvbestemmelse når det kommer til personer med

utviklingshemming. Å få støtte til å ta beslutninger er ikke en motsetning til å selvbestemme, så lenge personen selv opplever å kunne velge.

På samme måte kan folk også føle seg kontrollert eller presset til å være avhengig av andres ledelse (Deci & Ryan 2012). Dette er ikke uvanlig for personer som befinner seg i en hjelper/bruker-relasjon, slik personer med utviklingshemming ofte gjør. Det kan dreie seg om at man har lært at man bør lytte til andre og være lydige for deres ledelse, eller at de utsettes for kontrollerende ledelse (Deci & Ryan, 2012). Det er også slik at en kan føle seg presset ut i selvstendighet, i form av at man blir «tvunget» til å handle alene, og den støtten man tidligere hadde blir tatt vekk (Deci & Ryan, 2012).

Oppsummert kan vi si at når behovene for autonomi, tilhørighet og kompetanse tilfredsstilles, utvikles det selvbestemmende mennesket (Deci & Ryan, 2000).

### **3.2 Selvbestemmelse**

Selvbestemmelse er definert som å ha kontroll over valg og beslutninger som har innvirkning på livet. Selvbestemmelse handler om opplevelse av beslutningskontroll (Nordlund, Thronsen, Linde, 2015). Det handler om å ha muligheten til å være den som tar avgjørelsene, både når det kommer til hverdagslige valg; som hva man skal spise til frokost, men også om de mer vanskelige valgene, som hva man skal jobbe med og hvor man skal bo (NOU 2016: 17).

«Hvor mye selv og hvor mye bestemmelse må det være for at det skal være selvbestemmelse?» spør Ellingsen (2008, s. 17). Enhver kan kun bestemme over de forhold som en har erkjennelse av, som en anser som viktig nok til å bry seg om. Erfaringer med og annen kunnskap om det en skal ta beslutninger om, gjør det mer sannsynlig og aktuelt at en har en mening om dette er noe en vil bestemme selv, eller ikke bestemme selv (Ellingsen, 2008).

Mulighetene for selvbestemmelse og medvirkning avhenger av at det foreligger valgalternativer og at den enkelte blir møtt med respekt for de valg som foretas. Samtidig kan den enkeltes muligheter til å ta valg styrkes gjennom opplæring og trening, tilpasset og tilrettelagt informasjon, samt støtte og bistand til å ta beslutninger (Ellingsen, 2005). For

personer som benytter offentlige tjenester kan selvbestemmelse og medvirkning ivaretas ved at den enkelte får mulighet til å påvirke utformingen og utførelsen av tjenestene hun eller han benytter, samt å gi respons og tilbakemelding på opplevelsen av kvaliteten på tjenestene (Barne- og likestillingsdepartementet, 2018).

Wehmeyer er en internasjonalt anerkjent professor innen temaet selvbestemmelse og utviklingshemming, og hans forskning har dannet mye av grunnlaget for dagens forståelse av selvbestemmelse. Wehmeyer & Bolding (2001) har bl.a. sett på hvordan miljøfaktorer kan virke inn på selvbestemmelse og autonom fungering knyttet til hjem og arbeidsplass. Studien deres viste at personer med utviklingshemming opplevde økt selvbestemmelse og autonom fungering i et arbeids- eller hjemmemiljø som er mindre restriktivt. Samtidig vektlegges det at målet om selvbestemmelse bare kan oppnås gjennom både å legge til rette for selvbestemmelse på individ- og systemnivå, og samtidig bygge opp den enkeltes kapasitet til og kompetanse på å ta egne valg (Wehmeyer, 1998).

Selvbestemmelse anses for å være viktig i utviklingen av identitet, selvstendighet og mestring, men det er ikke slik at alle ønsker å velge selv i alle situasjoner. Retten til selvbestemmelse handler også om retten til å takke nei til å ta avgjørelsen selv (Humerfelt, 2005). Selvbestemmelse utelukker ikke det å be andre om råd eller hjelp til å bestemme (Ellingsen, 2007).

Ellingsen (2008) påpeker at utviklingshemmede møter barrierer i form systemiske forhold som reduserer eller fjerner hele grunnlaget for å snakke om selvbestemmelse på individnivå. Mange har ganske enkelt ikke hatt noen valgmulighet, har verken lært å velge selv eller hatt reelle valgmuligheter. «Dersom man i dag ønsker å øke muligheten for selvbestemmelse blant personer med utviklingshemning, kan ikke det skje uten at en samtidig også jobber for å gi reelle valgmuligheter» (Ellingsen, 2008. s. 21).

### 3.3 Makt, avmakt og empowerment

Makt er et ord som brukes i dagligtale, men som kan forstås på mange måter, og ikke minst kan makt utøves på mange nivåer. Makt og sosial kontroll er en viktig side av alle samfunn, og i alle sosiale forhold (Norvoll, 2009). Makt er sentralt i utøvelsen av velferdsoppgaver, og i de senere år har det vært et økt fokus på brukernes rettigheter og innflytelsesmuligheter (Norvoll, 2009). Litt forenklet kan man si at makt forekommer når en aktør A får en aktør B til å gjøre noe hun eller han ellers ikke ville gjort (Engelstad 1999).

Den franske filosofen Michel Foucault betegnet makt som et relasjonelt og prosessuelt fenomen (Norvoll, 2009). Foucaults forståelse innebærer at man forstår makt som noe som inngår i ulike mellommenneskelige relasjoner og prosesser over tid, og på den måten påvirker det som skjer mellom partene. Makt er et viktig forhold å ta i betraktning når man snakker om noens selvbestemmelse, om hvem som har makten og om hvem som egentlig bestemmer. Makt kan utøves positivt, og utøves med positiv intensjon, men det betyr ikke at den andre ikke kan ha en negativ opplevelse av maktutøvelsen (Norvoll, 2009). I en relasjon vil det alltid være ulike forståelser av makten som utøves, uavhengig av intensjon.

Makt kan dreie seg om at noen sosiale roller har makt over andre sosiale roller, for eksempel en leder/ansatt-relasjon. Makt kan også være definert i lovverket, for eksempel helse- og omsorgstjenestelovens (2011) kapittel 9, som gir rett til at makt kan benyttes for å kunne hindre vesentlig skade. Makt kan innebære makt *til* noe, men når man skal beskrive maktforhold er det like sentralt å se på situasjoner der personer *ikke* får det som de vil, og se på årsakene til at de ikke får realisert sine ønsker (Norvoll, 2009). Noen ganger kan det å ikke få realisert sine ønsker gi en følelse av avmakt. En følelse av avmakt kan ha sammenheng med faktiske fysiske eller strukturelle forhold som er til hinder, men det vil oftere handle om sosiale forhold (Norvoll, 2009). Ifølge Hernes (1975) er avmakt en situasjon der personene er forhindret fra målrettet handling eller ikke kan påvirke sine rammebetingelser. Følelsen av avmektighet er ofte knyttet til at man er i en rolle eller posisjon som har liten innflytelse i det sosiale systemet man er en del av (Norvoll, 2009). Personer med utviklingshemming har historisk sett hatt en slik rolle.

I likhet med makt, er empowerment et begrep uten en ensartet forståelse. Det kan i all hovedsak forstås som et positivt ladet begrep med en individuell og strukturell dimensjon.

Empowerment kan defineres som en prosess hvor individer, grupper eller samfunn mobiliserer ressurser til å håndtere sine utfordringer (Sørensen et al., 2002). Empowerment kan handle om å gjøre noen selvstendige eller hjelpe dem til å mestre livssituasjonen sin, slik at de selv kan ivareta sin myndighet, selvbestemmelse og rettigheter (Askheim & Starrin, 2007). Empowerment-begrepet understreker betydningen av å støtte personer som befinner seg i en utsatt posisjon (Askheim & Starrin, 2007). Funksjonshemmedes organisasjoner har bruk empowerment-begrepet om makt, makten over tilværelsen, å kjempe for å bli hørt og å få mulighet til å delta på like vilkår (Askheim & Starrin, 2007).

Som nevnt innledningsvis foreligger det mange intensjoner om selvbestemmelse i lys av politiske føringer for personer med utviklingshemming (NOU 2016: 17). Det kan stå i motsetning til tjenestemottakers prioriteringer. Empowerment- og myndiggjøringsbegrepet kan også bli problematisk, all den tid vi befinner oss i en asymmetrisk maktrelasjon der «jeg bestemmer at du skal få bestemme».

### **3.4 Arbeidets betydning**

Arbeid har en viktig samfunnsøkonomisk funksjon. Det danner grunnlaget for inntekt for de fleste, samtidig som det finansierer velferdsstaten (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2006). I tillegg har arbeid fordeler for enkeltindividet i form opplevelse av mestring og mening. Lindqvist (2007) påpeker at det er en klar sammenheng mellom lønnet arbeid og selvbilde, særlig i samfunn der den dominerende livsformen er lønnsarbeid. Arbeid gir struktur i hverdagen, og sees som en forutsetning for å opprettholde daglige rutiner (Lindqvist, 2007).

Å være i arbeid har betydning for hverdagen, og å ikke ha et arbeide å gå til kan få flere negative konsekvenser. Manglende sysselsetting kan lede til pasifisering, isolering, psykisk ubalanse og frustrasjon (Lindqvist, 2007). Erdner (2006) viser til at daglig sysselsetting, selv når den er ulønnet, er av stor betydning for helse og velvære. Arbeidslivet kan bidra til utvikling av ferdigheter og kompetanse, karriereutvikling, samfunnskunnskap, livsglede, tilfriskning, sosialisering, status og tilhørighet (Frøyland & Spjelkavik, 2014).

Det er liten tvil om at arbeid har stor betydning, også for personer med utviklingshemming. Ifølge Bruun & Melbøe (2021) er særlig tre aspekter ved arbeid betydningsfulle for arbeidstakere uavhengig av utviklingshemming: opplevelsen av mestring, et sosialt arbeidsmiljø og lønn. Det å «ha en ordentlig jobb» kan være viktig for personer med utviklingshemming fordi jobben innebærer økt selvstendighet, og er et symbol på uavhengighet og voksenliv (Kristiansen, 2000). Det kan innebære å bli respektert, få tillit fra andre og få ansvar (Kristiansen, 2000). Rollen som arbeidstaker er en måte å bli sett og være til stede i lokalmiljøet (Kristiansen, 2000). For arbeidstakere med utviklingshemming kan arbeid være en sentral arena for identitetsforvaltning (Kittelsaa, 2008, Olsen, 2009). Å delta i arbeidslivet kan gi en mulighet for identitet som en dyktig arbeidstaker (Kittelsaa, 2008), og som en «normal» voksen, både på og utenfor arbeidsplassen (Olsen, 2009). For arbeidstakere med utviklingshemming er arbeidstakerrollen ofte preget av tvetydighet, da rollen ofte bærer preg av noe utenom det «normale» (Olsen, 2009, Kittelsaa, 2008).

### **3.5 Metoder for å fremme arbeidsinkludering i ordinært arbeidsliv for personer med utviklingshemming**

Det har skjedd en dreining i arbeids- og velferdspolitikken de senere årene med et økt fokus på rask utplassering eller arbeidstrening i det ordinære arbeidslivet (Gjertsen, 2021). Å endre tilnæringsmåte fra «train then place» til «place then train» har gitt gode resultater med tanke på overgang til ordinært arbeid (Frøyland & Spjelkavik, 2014). Det finnes flere ulike metoder for å fremme arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming. Jeg vil gjøre rede for metoden Supported Employment (SE) og Customized Employment (CE). «Helt Med!»-prosjektet, som nevnt i kapittel 2 om tidligere forskning, er inspirert av SE-metodikken.

Sentrale prinsipper i SE går ut på at ansettelse i det ordinære arbeidslivet er målet, og at deltakelse og jobbsøking styres av den enkelte arbeidssøkers preferanser, og at empowerment i prosessen vektlegges (Frøyland & Spjelkavik, 2014). Dette innebærer at man bruker metoden til å så raskt som mulig, få tiltaksdeltakerne ansatt på en ordinær arbeidsplass, og gir nødvendig oppfølging der (Frøyland & Spjelkavik, 2014).

Metodikken i Supported Employment går ut på at man benytter en femtrinnsprosess. De fem fasene går ut på; innledende kontakt og samarbeidsavtale, yrkeskartlegging og

karriereplanlegging, finne en passende jobb, samarbeid med arbeidsgiver og opplæring og trening på og/eller utenom arbeidsplassen (Frøyland & Spjelkavik, 2014).

En mindre «streng» variant av metodikken er CE, som kan sees som en videreutvikling av SE (Gjertsen, 2021). Det er en «tilpasset» sysselsetting og frivillig forhandling av et personlig arbeidsforhold mellom en person og en arbeidsgiver i tråd med behov på arbeidsplassen (Frøyland & Spjelkavik, 2014), også kalt «jobsnekring» (Wangen, 2019). Målgruppe for CE er mennesker med mer omfattende sosiale utfordringer og behov for hjelp, deriblant personer med utviklingshemming (Riesen, Morgan & Griffin, 2015 I; Gjertsen, 2021).

## 4 Metode og datagrunnlag

I dette kapitlet vil jeg presentere hvilken metode jeg har brukt til å samle inn data for å besvare problemstillingen. Metode og forskningsdesign handler om at man tar stilling til hva og hvem som skal undersøkes, og hvordan man gjennomfører undersøkelsen (Johannessen, Tuft, Christoffersen 2016).

Da problemstillingen min søker å finne ut av hvordan arbeidstakere med utviklingshemming opplever selvbestemmelse i prosessen fram mot arbeid i en ordinær virksomhet, og på arbeidsplassen, har mitt vitenskapsteoretiske perspektiv vært inspirert av fenomenologi. Jeg har gjennomført kvalitative intervjuer om arbeidstakernes opplevelser knyttet til overgangen til, og arbeid på ordinær arbeidsplass. Målet er å få frem deres egne oppfatninger av sin egen situasjon, i tråd med det Kvale og Brinkmann (2009, s.19) sier; «Hvis du vil vite hvordan folk oppfatter verden, hvorfor ikke spørre dem?».

I dette kapitlet presenteres valg av forskningsmetode, bruk av kvalitative intervju, avgrensning av utvalget og rekruttering av intervjupersoner. Utvalget består av fem arbeidstakere med utviklingshemming som jobber en eller flere dager i uken på en ordinær arbeidsplass. Videre beskrives innhenting av samtykke, bruk av intervjuguide og gjennomføringen av intervjuene, samt analyse og koding av datamaterialet. Til slutt diskuteres forskningsetiske vurderinger og studiens gyldighet og troverdighet.

Innledningsvis har jeg gjort en litteraturgjennomgang av relevante offentlige føringer og tidligere forskning som en introduksjon til prosjektet. Litteraturgjennomgangen presenteres i kapittel 1.4 og kapittel 2. Dette er gjort for å få en oversikt over grunnlaget for dagens situasjon når det gjelder temaet medvirkning og arbeid for personer med utviklingshemming. Arbeidet med gjennomgangen ga meg en oversikt over feltet, og ga noen rettesnorer for utarbeidelsen av problemstilling. Denne oversikten bidro til valg av metode for datainnsamling, ved at jeg så et behov for å få frem arbeidstakernes egen opplevelse.

## 4.1 Vitenskapsteoretisk forankring – fenomenologi og hermeneutikk

I dette kapitlet vil jeg presentere de valgene jeg har gjort når det kommer til vitenskapsteoretisk forankring. Jeg har valgt å hente inspirasjon fra fenomenologi og hermeneutikk, og vil diskutere hvordan jeg har brukt og kombinert disse.

Jeg har valgt et fenomenologisk inspirert vitenskapssyn, da dette er mest hensiktsmessig sett opp mot formuleringen i min problemstilling. Fenomenologien som filosofi ble grunnlagt av Edmund Husserl rundt år 1900, og bygger på en underliggende antagelse om at realiteten er slik folk oppfatter at den er (Kvale & Brinkmann 2015, s.45). Dette innebærer at jeg i besvarelsen av min problemstilling har forstått arbeidstakernes beskrivelser av sine erfaringer og opplevelser som det reelle. Begrepet fenomenologi peker på en interesse for å forstå sosiale fenomener ut fra aktørenes egne perspektiver, og å beskrive verden slik den oppleves av intervjupersonene (Kvale & Brinkmann, 2009).

Jeg har søkt arbeidstakernes opplevelser og erfaringer, i tråd med et fenomenologisk ståsted. Fenomenologien tar utgangspunkt i «den subjektive opplevelsen og søker å oppnå en forståelse av den dypere meningen i enkeltpersoners erfaringer» (Thagaard, 2018, s.36). I tråd med fenomenologisk tenkning har jeg utarbeidet en forskningsdesign der jeg søker å øke min forståelse av, og innsikt i arbeidstakernes livsverden. Med livsverden menes verden slik vi møter den i dagliglivet, og det kvalitative livsverdenintervjuet kan ses som virkeliggjørelsen av fenomenologisk vitenskap (Kvale & Brinkmann, 2015).

Ifølge Johannesen et al. (2016) er det vanlig å analysere og fortolke meningsinnholdet i intervjupersonens erfaringer. Fenomenologi handler som nevnt om at man som forsker vektlegger intervjupersonens bevissthet og livsverden (Johannesen et al., 2016). For å kunne gjøre dette i praksis har jeg hatt fokus på åpenhet overfor arbeidstakernes opplevelser, og forsøkt å la min forhåndskunnskap og forforståelse bli satt til siden. Dette er i fenomenologien essensielt for å nå frem til en mest mulig fordomsfri beskrivelse av intervjupersonens livsverden.

Det er sentralt i fenomenologisk forståelse at man lar perspektivet til dem man studerer danne grunnlaget for forståelsen av fenomenet (Thagaard, 2018). Det er imidlertid i praksis umulig å fremme en annens perspektiv fullstendig fordomsfritt, da jeg allerede i gjennomføringen av

intervjuene, gjennom spørsmålene jeg stiller og måten jeg stiller dem på, har lagt føringer for arbeidstakerens svar. Jeg har vært bevisst dette, og etterstrebet å legge min forforståelse til side i denne prosessen. Malterud (2017) anbefaler at man skriver ned sin forforståelse og forventninger til materialet i forkant av undersøkelsen, og presenterer dette i det skriftlige arbeidet. Jeg har i kapittel 1.1 gjort rede for mine tanker om hvordan jeg tror situasjonen er, basert på min forforståelse.

Malterud (2017) sier at vitenskapelig kunnskap skal være et produkt av systematisk og kritisk refleksjon, til forskjell fra tilfeldige inntrykk og selvbekreftende påstander. Som forsker inspirert av et fenomenologisk vitenskapssyn har målet mitt vært å beskrive de trekk som er felles ved de erfaringene arbeidstakerne jeg intervjuet har fortalt om. Gjennom å finne og beskrive de felles erfaringene, kan dette gi grunnlag for å utvikle en generell forståelse av fenomenet som studeres (Thagaard, 2018).

I tillegg til å hente inspirasjon fra fenomenologien, har jeg også latt meg inspirere av hermeneutikken. En hermeneutisk tilnærming vektlegger at fenomener kan forstås og tolkes på ulike nivåer, og at dette innebærer at det ikke finnes en egentlig sannhet (Thagaard, 2018). I hermeneutikken fortolker man folks handlinger gjennom å se etter et dypere meningsinnhold enn det som er umiddelbart innlysende (Thagaard, 2018).

Jeg har intervjuet arbeidstakere med utviklingshemming, og et kjennetegn ved utviklingshemming kan være at man har utfordringer med abstrakt tenkning og begreper. Jeg opplevde at arbeidstakerne jeg har intervjuet mangler begreper til å forklare sin situasjon, for eksempel begreper for å beskrive fenomenet å ta avgjørelser i eget liv. Gjennom å hente inspirasjon fra hermeneutikken har jeg forsøkt å finne dypere meningsinnhold i intervjuene med arbeidstakerne.

Disse to vitenskapssynene kan sees på som motsetninger til hverandre, men jeg har valgt å se dem som utfyllende – der den fenomenologiske tilnærmingen kan gi meg en innsikt i arbeidstakernes livsverden slik de selv beskriver den med sine tilgjengelige begrepsapparat, og den hermeneutiske tilnærmingen kan bidra til å finne et dypere meningsinnhold i beskrivelsene. Gjennom en hermeneutisk inspirert tilnærming har jeg også kunnet gi de beskrevne handlingene en dypere mening.

Jeg har hatt en fenomenologisk inspirert tilnærming til intervjuene, der jeg har gått frem på en åpen og eksplorativ måte. I analysen av datamaterialet har jeg innledningsvis kategorisert og kodet datamaterialet basert på en temaanalytisk tilnærming, og videre hentet inspirasjon fra hermeneutikken for å finne et dypere meningsinnhold og symbolikk i beskrivelsene.

## **4.2 Kvalitativ tilnærming**

Jeg har valgt en kvalitativ tilnærming fordi min problemstilling krever at jeg går i dybden på en annen måte enn en kvantitativ undersøkelse vil muliggjøre. Kvalitativ metode er best egnet for å finne ut mer om noens opplevelse av et fenomen (Johannessen et al., 2016). I denne forskningsstudien er fenomenet definert som arbeidstakernes egne opplevelser og erfaringer av selvbestemmelse i prosessen mot og på en ordinær arbeidsplass. Som nevnt er det lite forskning innenfor temaet selvbestemmelse for arbeidstakere med utviklingshemming på ordinær arbeidsplass. Når man skal undersøke utforskede fenomener, som man ikke kjenner spesielt godt, er kvalitativ metode særlig hensiktsmessig (Johannessen et al., 2016).

Jeg går fram på en eksplorativ måte, da jeg har lite og uklar forhåndskunnskap om emnet, samt at temaet selvbestemmelse hos arbeidstakere med utviklingshemming i forhold til ordinære arbeidsplasser er som nevnt, nokså utforsket. Jeg vil derfor ha en åpen tilnærming i min undersøkelse, og søke å forstå mer om emnet, fremfor å forklare hvorfor situasjonen er slik den er.

### **4.2.1 Kvalitative intervju**

For å besvare problemstillingen har jeg gjennomført kvalitative intervjuer. Jeg intervjuet arbeidstakere med utviklingshemming som jobber hele eller deler av arbeidstiden på en ordinær arbeidsplass. Jeg har brukt en semi-strukturert intervjuguide. Det innebærer at jeg i forkant formulerte en del åpne spørsmål, og mulige oppfølgingsspørsmål.

Før jeg utarbeidet intervjuguiden gjorde jeg et grundig forarbeid og satte meg inn i tidligere forskning om emnet, samt lovverk, rammer og offentlige føringer som ligger til grunn for arbeidssituasjonen intervjupersonene i studien står overfor. Forarbeidet viste også at deler av dette feltet er å betegne som utforsket. Dette forarbeidet bidro til at problemstillingen ble mer spisset, og ut fra denne utarbeidet jeg en semi-strukturert intervjuguide (vedlegg 1). Å

bruke semi-strukturerte livsverdenintervju er i tråd med en fenomenologisk filosofi (Kvale & Brinkmann, 2015).

Jeg har søkt å få vite mer om arbeidstakernes dagligliv på arbeidsplassen, og hvordan prosessen mot arbeid på ordinær arbeidsplass opplevdes av dem selv. Det kvalitative forskningsintervjuet er en forskningsmetode som gir privilegert tilgang til menneskers grunnleggende opplevelser av livsverden (Kvale & Brinkmann, 2015). Intervjuet søker å innhente nyanserte beskrivelser av intervjupersonenes livsverden (Kvale & Brinkmann, 2015). For å oppnå dette har jeg underspørsmål til mine hovedtemaer, slik at jeg kunne oppmuntre til å beskrive så nøyaktig som mulig det de opplever og føler, og hvordan de handler. Samtidig har jeg forsøkt å balansere dette med en bevisst naivitet, der jeg er åpen for at det tas opp temaer utenfor mine forhåndsdefinerte spørsmål. Som intervjuer etterstrebet jeg å lede arbeidstakerne frem til de temaene jeg har definert på forhånd, men ikke til bestemte meninger om disse temaene.

#### **4.2.2 Rekruttering og utvelgelseskriterier**

Utvalget i denne oppgaven er strategisk utvalgt med bakgrunn i problemstillingens formulering. Et *strategisk utvalg* er basert på at man systematisk velger personer som har egenskaper som gjør dem særlig egnet til å gi informasjon som kan bidra til å besvare problemstillingen (Thagaard, 2018). For å kunne skaffe data om arbeidstakere med utviklingshemming sine opplevelser rundt prosessen mot arbeid på en vanlig arbeidsplass og på arbeidsplassen, ble det essensielt å komme i kontakt med arbeidstakere som hadde erfaringer å dele om nettopp slike prosesser. I tråd med en fenomenologisk vitenskapsteoretisk forankring, har jeg altså samlet data fra individer som har erfaringer med fenomenet jeg vil studere (Johannessen et al., 2016). *Utvalgskriteriene* jeg satte opp med bakgrunn i problemstillingen, gikk ut på at arbeidstakerne som skulle inngå i studien måtte arbeide en eller flere dager uken på ordinær arbeidsplass og at de måtte ha en utviklingshemming.

I tidligere undersøkelser av personer med utviklingshemmings hverdag, er de utviklingshemmede selv ofte ekskludert, og undersøkelsene gjennomføres via tredjeparter som beskriver deres situasjon (Ellingsen, 2009, Ellingsen 2010). Til tross for at dette medførte en del utfordrende etiske overveielser som jeg kommer nærmere inn på i kapittel.

4.4, var det imidlertid essensielt for å besvare problemstillingen at utvalget bestod av arbeidstakere med utviklingshemming, og ikke for eksempel deres kollegaer eller ledere i bedriften. Det ville være vanskelig for en tredjepart å bidra med noe annet enn antagelser om hvordan enkeltindivider opplever sitt dagligliv. Det ville i så fall vært *deres* opplevelser og erfaringer av arbeidstakerne sine opplevelser.

Jeg brukte forskningsgruppen tilknyttet forskningsprosjektet om personer med utviklingshemming og arbeidsinkludering ved UiT, til å rekruttere intervjupersoner, der aktuelle intervjupersoner fra hovedprosjektet fikk tilbud om å være med og bidra også til mitt prosjekt. I tillegg ble jeg gjennom forskningsgruppen satt i kontakt med arbeidsledere i en arbeidsinkluderingsbedrift som kunne videreformidle informasjon om, og tilbud om deltakelse i prosjektet til aktuelle deltakere. Etter at de aktuelle arbeidstakerne hadde vist interesse for deltakelse i prosjektet og jeg hadde fått informasjon om hvem de var, kontaktet jeg dem per telefon for å gjøre konkrete avtaler for intervju.

Jeg ønsket i utgangspunktet å avgrense utvalget til 4-6 personer for å ha muligheten til å analysere intervjuene mer dyptgående. Hensikten med min studie har vært å innhente kunnskap om arbeidstakernes opplevelser og erfaringer, og å få fram deres egen stemme. Det er derfor en styrke ved oppgaven min at utvalget består av få arbeidstakere. Johannessen et al. (2016, s. 148) trekker frem at det kan være en vanskelig balansegang å finne den perfekte utvalgsstørrelsen for en undersøkelse, men at det viktigste er at man intervjuer «så mange personer som det trengs for å finne ut det du trenger å vite». Utvalget vil kunne vil si noe om disse personenes erfaringer og opplevelser, og det er nettopp dette min problemstilling søker å finne svar på. På grunn av antallet intervjupersoner kan funnene i liten grad generaliseres eller anvendes til å teste hypoteser og sammenligne grupper, men det er heller ikke hensikten med studien.

### **4.2.3 Beskrivelse av utvalget**

Utvalget består av fem personer som arbeider en dag i uken eller mer, på en ordinær arbeidsplass. Fire av arbeidstakerne er ansatt i VTA i en arbeidsinkluderingsbedrift, men har arbeidsted på en ordinær arbeidsplass en til tre dager i uken. En av arbeidstakerne er ansatt gjennom VTAO og jobber på den ordinære arbeidsplassen fire dager i uken.

Som nevnt i kapittel 1.3.1 inndeles utviklingshemming ofte i lett, moderat, alvorlig og dyp utviklingshemming (NOU 2016: 17). I utvalgskriteriene gjorde jeg ingen avgrensning i forhold til grad av utviklingshemming. Det viste seg imidlertid i rekrutteringsprosessen at alle arbeidstakerne som er rekruttert har en lett utviklingshemming. Det kan ha en sammenheng med at 85% av de som har diagnosen psykisk utviklingshemming har en lett utviklingshemming (WHO, 2019). Det kan også ha sammenheng med de krav og forventninger arbeidstakere i ordinære bedrifter møter. Disse kravene og forventningene er noe av årsaken til at personer med moderat og alvorlig utviklingshemming oftere er tilknyttet kommunale aktivitetssenter eller utelukkende jobber i skjermede tilrettelagte tilbud via VTA (Reinertsen, 2015).

I tabellen under har jeg satt opp en skjematisk oversikt over arbeidstakerne som ble intervjuet i denne studien. Tabellen inneholder fiktive navn, type tiltak, ansiennitet på ordinær arbeidsplass og hvordan arbeidstiden er fordelt.

Tabell 1 Oversikt over utvalg

<b>Fiktivt navn</b>	<b>Type tiltak</b>	<b>Ansiennitet på ord. arb. plass</b>	<b>Arbeidssted og fordeling av arbeidstid</b>
Mikkel	VTA	9 år	3 dager i uken i dagligvarebutikk 2 dager i uken i arbeidsinkluderingsbedrift
Julie	VTA	7 måneder	1 dag i uken på kjøkken på ord. arbeidsplass 3 dager i arbeidsinkluderingsbedrift
Nils	VTA	1 år	1 dag i uken i spesifikk bedrift 4 dager i uken i arbeidsinkluderingsbedrift
Emil	VTA	8 år	2 dager i uken i dagligvarebutikk 3 dager i uken i arbeidsinkluderingsbedrift
Sofie	VTAO	7 år	4 dager i uken på kjøkken på ord. arbeidsplass

#### 4.2.4 Informasjonsskriv og samtykke

Det er et krav om at forskningsprosjekter må innhente samtykke fra intervjupersonene. Det er et krav til samtykke at det må være fritt, informert og uttrykkelig (NESH: Forskningsetiske komiteer, 2016). Jeg utarbeidet informasjonsskriv og samtykkeskjema til utfylling for å kunne innhente et *informert samtykke* fra arbeidstakerne. Et informert samtykke innebærer at deltakerne i studien orienteres om hva deltakelsen innebærer (Thagaard, 2018).

For å gjøre deltakelse i prosjektet begripelig for arbeidstakerne, med tanke på deres utviklingshemming, utformet jeg i tillegg til det formelle informasjonsskrivet en lettlest utgave. Som nevnt innledningsvis kan det å ha en utviklingshemming innebære utfordringer med abstrakt tenkning og begrepsforståelse. Jeg har med bakgrunn i dette tilstrebet å bruke konkrete beskrivelser og hverdagslig språk i den lettleste utgaven av informasjonsskrivet. Disse skjemaene ble delt ut til arbeidstakerne i forkant av intervjuene. Skjemaene inneholdt informasjon om hva jeg ville snakke med arbeidstakerne om og hva jeg skulle bruke informasjonen til. De inneholdt i tillegg en avklaring av hvilken betydning det kunne ha for deltakeren å delta i studien.

For arbeidstakerne som er ansatt i arbeidsinkluderingsbedriften, ble informasjon om prosjektet gitt via arbeidsleder før jeg ble satt i kontakt med dem. Ved kvalitative metoder er man avhengig av innpass og tillit i miljøet man ønsker å hente data fra (Thagaard, 2018). Gjennom å få presentert prosjektet mitt fra en person arbeidstakerne hadde god kjennskap og tillit til, opplevde jeg at de var svært positivt innstilt til deltakelsen, og at de raskt fikk tillit til meg som intervjuer. Arbeidstakeren i VTAO kontaktet jeg selv direkte med informasjon om prosjektet, etter at personen hadde blitt forespurt om å delta gjennom hovedprosjektet. For å sikre arbeidstakernes forståelse av sin deltakelse i studien, ga jeg, i tillegg til informasjonsskrivet, informasjon om studien muntlig til arbeidstakerne før intervjuene startet, og åpnet opp for spørsmål.

Samtlige arbeidstakere signerte et skriftlig samtykkeskjema til å delta i prosjektet, som jeg oppbevarte i låsbart skap til prosjektslutt, for deretter å makulere. Arbeidstakerne som har deltatt i prosjektet er vurdert til å inneha *samtykkekompetanse* i samråd med støttepersoner på arbeidsplassen som kjenner dem godt. Å ha samtykkekompetanse innebærer å ha evnen til å resonnerer og vurdere alternativer, uttrykke troverdige valg som er holdbare over tid og å

forstå konsekvensen av valgene sine (Barne- ungdoms- og familiedirektoratet, 2020). I dette tilfellet handler samtykkekompetanse om arbeidstakerne jeg har intervjuet forstår hva det innebærer å delta i studien. For å innhente et samtykke har man plikt til å sikre at den som samtykker forstår hva valget innebærer. Dette har jeg gjort gjennom å tilpasse informasjonen om prosjektet i lettlestutgaven av informasjonsskrivet og i den muntlige gjennomgangen før intervjuene ble gjennomført.

Imidlertid er det utfordringer knyttet til hvor mye informasjon man kan gi om et prosjekt i startfasen. Hvis man gir for detaljert informasjon om prosjektet, kan deltakernes atferd og respons påvirkes av hva de tror forventes, og dette i seg selv kan bli en feilkilde (Thagaard, 2018). For å møte denne utfordringen, valgte jeg å gi arbeidstakerne informasjon om temaet i forkant, men sendte ikke ut intervjuguiden på forhånd. Intervjuguiden ble kun brukt som sjekkliste til egen hjelp i intervjusituasjonen.

#### **4.2.5 Gjennomføring av intervjuene**

Personer med utviklingshemming betraktes ofte å være en sårbar gruppe i samfunnet, men arbeid er ikke i utgangspunktet et sårbart tema. Ved gjennomføringen av intervjuene opplevde jeg at arbeidstakerne var svært stolte over å få snakke om sitt arbeid og sin arbeidsplass. Selvbestemmelse var et tema jeg på forhånd tenkte kunne være vanskelig å snakke om for arbeidstakerne. Dette påvirket oppbygningen av intervjuguiden, der den første delen spør etter mer generelle faktaopplysninger, før jeg stiller mer inngående spørsmål om hvem som bestemmer hva i hvilke sammenhenger, og går videre inn på arenaer for selvbestemmelse. Til slutt spurte jeg arbeidstakerne om deres tanker om ord for å bestemme selv, og om deres tanker om selvbestemmelse. I gjennomføringen av intervjuene var det et bevisst valg fra min side å ikke spørre om disse begrepene før helt til slutt. Dette for å heller få frem arbeidstakernes narrativer om sin prosess mot arbeid på ordinær arbeidsplass og ivareta gyldigheten i deres beskrivelser.

Jeg gjennomførte et prøveintervju med en av arbeidstakerne som hadde meldt interesse for prosjektet mitt. Jeg testet ut intervjuguiden i prøveintervjuet, og opplevde at det ga en god flyt og forberedelse til de mer inngående spørsmålene om selvbestemmelse. I alle intervjuene gjorde jeg avtaler med arbeidstakerne om at jeg kunne kontakte dem i etterkant om jeg hadde flere spørsmål. Etter gjennomlesning av prøveintervjuet ble det klart for meg at forståelsen av

begrepene selvbestemmelse, medvirkning, involvering og brukermedvirkning kanskje var begrenset eller manglende. Dette førte til at jeg la til spørsmål om arbeidstakernes tanker om disse begrepene avslutningsvis i intervjuene. Da prøveintervjuet ble vellykket, og jeg kun la til ett spørsmål, er prøveintervjuet også med som en del av den ferdige studien.

Arbeidstakeren ble informert om dette, og stilte seg positiv til det. Vedkommende fikk samtidig også mulighet til å fortelle om sine tanker om begrepene jeg la til i intervjuguiden.

Intervjuene ble gjennomført i løpet av en periode på seks måneder, fra januar 2019 til og med juni 2019. Da jeg kontaktet arbeidstakerne per telefon, fikk de velge hvor de ønsket å møte meg. Dette var et bevisst valg, både fordi de skulle få bestemme selv hvor de ville bli intervjuet, men også for å sørge for at intervjuet fant sted i det arbeidstakeren selv opplevde som trygge omgivelser. Tre av arbeidstakerne inviterte meg til sitt eget hjem, en ønsket å møte meg på den ordinære arbeidsplassen og en ønsket å møte meg på et møterom på universitetet.

Hvert av intervjuene varte i 45-90 minutter, hvorav det korteste intervjuet ble gjennomført på den ordinære arbeidsplassen, og det lengste intervjuet ble gjennomført i arbeidstakerens hjem. Jeg tilstrebet å sitte skrått ved siden av arbeidstakeren under intervjuet, og å være bevisst på å ha en åpen kroppsholdning og inviterende nonverbal kommunikasjon. Der intervjuet foregikk i arbeidstakerens hjem satte jeg meg på den sitteplassen jeg ble tilbudt. Alle hadde på forhånd samtykket til lydopptak, men jeg innhentet også muntlig samtykke til dette før jeg startet opptaket. Jeg startet intervjuet med å gå gjennom informasjonen om studien muntlig, og minnet om muligheten til å ombestemme seg og trekke samtykke. Jeg spesifiserte at de når som helst kunne stoppe meg, eller la være å svare på spørsmål.

Før jeg gikk i gang med temaene fra intervjuguiden, spurte jeg arbeidstakerne om dagen deres, og jeg ga dem mulighet til å fortelle litt om seg selv. Jeg la også vekt på å ha rom for at jeg kunne være fleksibel og lytte til det arbeidstakerne fortalte, slik at de følte seg hørt. Man får best tak i noens erfaringer og opplevelser når de selv får være med og bestemme hva som diskuteres i intervjuet (Johannessen, et al. 2016). Under gjennomføringen av intervjuene ga jeg også rom for at arbeidstakerne kunne komme med andre ting de ville fortelle meg fra sin arbeidshverdag, både på den ordinære arbeidsplassen og i arbeidsinkluderingsbedriften. Dette førte til at flere av arbeidstakerne fortalte om erfaringer fra tidligere arbeidssteder. Noen av

disse erfaringene er også tatt med i datamaterialet der det er en tematisk sammenheng. I de tilfellene der arbeidstakerens fortelling handler om et annet arbeidssted enn nåværende, er dette spesifisert.

Noen av arbeidstakerne svarte upresist på enkelte av spørsmålene, og jeg oppfattet dette som at de ikke helt forstod spørsmålet. Når jeg oppdaget dette stilte jeg spørsmålet på en annen måte, eller stilte oppfølgingsspørsmål. Ved et par anledninger brukte jeg også konkrete eksempler for å forklare hva jeg mente. For eksempel når jeg avslutningsvis spurte om de mer abstrakte begrepene knyttet til selvbestemmelse, og arbeidstakerne sa de ikke visste hva det var, forklarte jeg hva ordet kunne bety ved bruk av eksempler. Dette ga noen arbeidstakere assosiasjoner, og de fortalte da mer om sine opplevelser.

#### **4.2.6 Lydopptak og transkribering**

Jeg brukte lydopptak ved hjelp av diktafon under intervjuene. Denne plasserte jeg midt mellom meg og arbeidstakeren, for å sørge for en mest mulig nøyaktig gjengivelse av intervjuene i etterkant. Under prøveintervjuet hadde jeg med en notisbok som jeg skrev ned stikkord på, men jeg opplevde at arbeidstakeren ble nysgjerrig og lurte på hva jeg skrev. Jeg vurderte at det medførte en unødvendig distraksjon å skrive notater underveis, og gikk bort fra dette i de resterende intervjuene. I stedet skrev jeg ned stikkord og inntrykk fra intervjuene i etterkant.

Diktafonen med lydfilene ble oppbevart i låsbart skap til jeg lastet filene over fra diktafonen. Lydfilene ble lastet over på min passordbeskyttede OneDrive-server tilknyttet UiT mens transkriberingsarbeidet pågikk, og slettet etter transkribering. Lydopptakene fra intervjuene var av god kvalitet, noe som var viktig for å hindre at informasjon skulle misforstås eller gå tapt i forbindelse med databearbeidingsprosessen. Å transkribere betyr å skifte fra en form til en annen (Kvale & Brinkmann, 2015). I denne oppgaven ble intervjuene transkribert fra talespråk til skriftspråk. Ved å gjøre om fra muntlig til skriftlig form, ble intervjusamtalene strukturert slik at de ble bedre egnet for analyse (Kvale & Brinkmann, 2015).

Jeg begynte transkripsjonsprosessen innen en uke etter gjennomført intervju. For å huske mest mulig av kroppsspråk og andre ting som ikke kom frem av lydopptakene, prioriterte jeg å transkribere intervjuene så raskt som mulig. Erfaringen min med personer med utviklingshemming, tilsier at det kan oppstå utfordringer i forhold til språk/uttale. Dette kan

gjøre det vanskeligere å tolke lydopptakene om det gjøres lang tid etter intervjuene. Gjennom å transkribere innen en uke etter gjennomført intervju har jeg i stor grad eliminert dette som feilkilde, da intervjuene var «friskt i minne» under transkriberingen.

Under transkriberingen anonymiserte jeg der det var behov for det, og endret stedsnavn, anonymiserte navngitte personer og ellers andre opplysninger som kunne føre til direkte eller indirekte identifikasjon av arbeidstaker og/eller arbeidsplass. Etter transkribering satt jeg igjen med 84 sider transkribert tekst.

### **4.3 Analyse og koding**

Analysen skal bygge bro mellom rådata og resultater ved at det organiserte datamaterialet blir fortolket og sammenfattet (Malterud, 2017). Analyseprosessen startet allerede ved første møte med arbeidstakerne som har bidratt til studien. Mens man intervjuer, vurderer man fortløpende hvordan man kan forstå det intervjupersonene forteller om (Thagaard, 2018). All informasjon som innhentes tas ikke videre i prosessen, det er derfor viktig å være systematisk og nøyaktig i arbeidet med koding og kategorisering av et råmateriale. I en fenomenologisk inspirert analyse som denne, vil analyser av arbeidstakernes daglige erfaringer gi grunnlag for å utvikle en forståelse av fenomenet.

Jeg har i kodingen av råmateriale forsøkt å ha en åpen tilnærming til datamaterialet, men samtidig hadde jeg noen klare spørsmål jeg ønsker å få besvart. Det første trinnet i analyse av data er å gjøre seg godt kjent med datamaterialet (Thagaard, 2018). Dette gjorde jeg gjennom å lese de transkriberte intervjuene flere ganger før jeg begynte å kode og kategorisere dataene. Gjennom å lese teksten flere ganger får vi bedre muligheter til å se mønstre (Thagaard, 2018). I en kvalitativ undersøkelse innebærer koding å sortere data gjennom å sette merkelapper på utsnitt av den teksten man analyserer (Thagaard, 2018). I dette tilfellet å ordne og systematisere data innhentet gjennom de kvalitative intervjuene. Jeg forsøkte å finne meningsbærende koder som beskrev tekstens innhold, og brukte også korte kommentarer til kodene. Slike reflekterte kommentarer om meningsinnholdet i tekst og koder kalles analytiske «memos» (Miles, Huberman & Saldana, 2014). Disse kodene og «memoene» dannet senere grunnlaget for kategoriene som er å finne i kapittel 5.

På den ene siden har jeg intervjuguiden, som tydelig leter etter svar på konkrete spørsmål. På den andre siden er det temaer jeg ikke aktivt har spurt om, som har dukket opp gjentatte ganger i intervjuene. Noen kategorier ble dermed formet under gjennomlesingen og kodingen av intervjuene, for eksempel «kollegaer» og «inkludering». Ved å stille direkte spørsmål om temaet, har jeg aktivt leter etter arbeidstakernes erfaringer i prosessen mot arbeid på den ordinære arbeidsplassen, og arbeidshverdagen slik den er i dag. Jeg leter ikke aktivt etter erfaringer med inkludering. Likevel er inkludering med som et tema, da flere beskriver situasjoner som handler om inkludering, og jeg finner en relevans til problemstillingen gjennom analysen. Sorteringen er dermed delvis gjort ut fra intervjuguidens oppbygning. Jeg har hatt en tematisk tilnærming til analysen, som innebærer at jeg har utforsket temaene ved å sammenligne data på de samme temaene for alle arbeidstakerne (Thagaard, 2018). Dette innebærer at jeg har måttet være bevisst å kode og klassifisere på en enhetlig måte, for i større grad kunne se dataene i forhold til hverandre.

Gjennom å kode og klassifisere på en enhetlig måte, har jeg til en viss grad kunnet oppsummere funn ved bruk av samlebegreper som «de fleste», «flere», «noen» og «noen få». Dette er gjort for å gjøre presentasjonen av data mer leservennlig enn å gjennomgående benevne antallet. De fleste viser til 3-4 arbeidstakere, flere viser til 2-4 arbeidstakere, noen viser til 2-4 arbeidstakere og noen få viser til 1-2 arbeidstakere. Der det er vurdert hensiktsmessig vises det til det eksakte antallet.

Temaanalyser kritiseres gjerne for at man vurderer og løsriver sitater og temaer fra den konteksten de opprinnelig var presentert i (Thagaard, 2018). For å bevare den viktige konteksten har jeg forsøkt å vurdere hvert utsagn opp mot intervjuet som helhet. Jeg har vurdert beskrivelsene av hver enkelt samhandlingssituasjon opp mot miljøet samhandlingen foregår i.

*Menneskelige og sosiale fenomener bestemmes gjennom presisering av meningsinnhold, hva de betyr. Det forutsetter innsikt i de situasjoner fenomenene forekommer i.*

(Lyngdal & Rønning, 1975, s.37)

Fenomener må settes i en kontekst for å kunne forstås, i denne sammenhengen selvbestemmelse sett i lys av deltakelse i ordinært arbeidsliv. For å forstå hva arbeidstakernes fortellinger om sine opplevelser kan bety, og få en utvidet forståelse av fenomenet selvbestemmelse, er det viktig at jeg i så stor grad som mulig, er bevisst den aktuelle sosiale, fysiske og organisatoriske konteksten de befinner seg i. Analyser av sammenhenger mellom temaer gir grunnlag for å utvikle en helhetlig forståelse av temaene (Thagaard, 2018). Hovedpoenget med denne analysen er ikke nødvendigvis å sammenligne, men å gi kvalitative beskrivelser av arbeidstakernes opplevelse av det samme fenomenet. Fyldige beskrivelser av hvert tema gir grunnlag for å kunne analysere de variasjonene som finnes innad i datamaterialet for hvert tema (Thagaard, 2018). Jeg gjorde dette gjennom å skrive ut det jeg hadde funnet og der beskrive hvilke temaer som ble identifisert, og å definere hva de inneholdt.

Gjennom å ha en relasjonell forståelse av selvbestemmelse (Skarstad, 2018), erkjenner jeg at selvbestemmelse ikke kommer av seg selv. På bakgrunn av dette har jeg i analyseprosessen sett behov for å ta med data som omhandler andre sider av prosessen, og andre forhold ved hverdagen på en ordinær arbeidsplass. Dette er valgt for å gi en bredere forståelse av den enkelte arbeidstakers livsverden, og samtidig se hva som kan virke inn, ikke bare på muligheten til selvbestemmelse, men også arbeidstakerens tro på denne muligheten.

Jeg sorterte sitatene og funnene i kategorier, og gjennomgikk dem på nytt. På denne måten fant jeg nye og større sammenhenger enn da datamaterialet først ble analysert del for del. I hermeneutikken sies det at for å forstå en tekst må man «se helheten i lys av delene, og delene i lys av helheten» (Lyngdal & Rønning, 1975, s 57). I tråd med hermeneutisk tilnærming har jeg fortolket datamaterialet på ulike nivåer. Siden helheten kun ble sett i lys av delene til nå i prosessen, ga helheten jeg hadde skapt et nytt syn på delene. Dette innebærer at jeg i tillegg til å se på de konkrete beskrivelsene arbeidstakerne har gitt, også har fortolket meningsinnholdet opp mot teori og en mer symbolsk forståelse.

For å forsikre meg om at jeg hadde beholdt essensen i arbeidstakernes historier, og ikke gitt dem en symbolsk forståelse som ikke kunne gjenkjennes i den opprinnelige teksten, leste jeg intervjuene, «memoene» og stikkordene mine på nytt. Det gjorde jeg for å være sikker på at det jeg beskrev som temaer var godt forankret og gjenkjennelig når jeg leste delene av intervjuene igjen. En slik arbeidsmåte, der man jobber med dataene i en kontinuerlig frem- og tilbake-prosess, fra helhet til del, og tilbake til helhet igjen, kalles den hermeneutiske spiral

(Kvale & Brinkmann, 2015). Gjennom en slik spiral oppnår man en stadig dypere forståelse av meningen i dataene (Kvale & Brinkmann, 2015).

## **4.4 Forskningsetiske vurderinger**

Denne studien er tilrådd av Norsk senter for forskningsdata (NSD) (vedlegg 5) og har referansenummer 255547. Som følge av de valgene jeg har tatt knyttet til metode, utvalg og datainnsamling, har det fulgt flere forskningsetiske vurderinger og utfordringer. I dette kapittelet vil jeg presentere noen av disse. Det er et prinsipp for all vitenskapelig virksomhet at en som forsker forholder seg til etiske normer for forskning (Thagaard, 2018). De nasjonale forskningsetiske komitéene (NESH: Forskningsetiske komiteer, 2016) presiserer at forskeren skal arbeide ut fra en grunnleggende respekt for menneskeverdet. Det innebærer en særlig respekt for intervjupersonens autonomi, integritet, frihet og medbestemmelse. Dette har jeg ivaretatt gjennom å gi tilpasset informasjon om studien både muntlig og skriftlig, samt presisert at deltakelse er frivillig og at samtykke kan trekkes tilbake når som helst. Tilbakemeldingene fra arbeidstakerne har vært at de har følt seg godt informert og ivaretatt gjennom intervjuprosessen.

### **4.4.1 Å forske på sårbare grupper**

NSD definerer personer med utviklingshemming som en sårbar gruppe. Forskning på sårbare grupper innebærer at særlige hensyn må tas, og skal i utgangspunktet kun gjennomføres dersom det ikke er mulig å løse problemstillingen på en annen måte (NSD, 2020). Siden min problemstilling søker å innhente kunnskap om arbeidstakernes opplevelser, er det ingen annen måte å finne ut av dette enn å intervju arbeidstakerne selv.

NSD anbefaler at forskning på sårbare grupper utføres av noen som har kompetanse til å håndtere eventuelle problemer som oppstår underveis, eller etter datainnsamling. Jeg har som masterstudent begrenset erfaring med forskning, men som en del av NFR-prosjektet har jeg flere erfarne forskere i ryggen, samt min veileder som har bistått i alle ledd av prosessen. Som vernepleier har jeg imidlertid svært relevant kompetanse, og flere års yrkeserfaring fra arbeid med personer med utviklingshemming, og anser meg som godt kvalifisert til å intervju arbeidstakere med utviklingshemming.

Et godt gjennomført kvalitativt forskningsintervju kan oppleves som givende og positivt for den som intervjues (Kvale & Brinkmann, 2015). Jeg har hatt fokus på å være lydhør, forsøkt å forstå og vist interesse for arbeidstakernes erfaringer. Arbeidstakerne ga både under og etter intervjuene uttrykk for at de satte pris på at jeg viste interesse, og at det var en fin opplevelse å bli intervjuet.

#### **4.4.2 Anonymisering**

I denne studien har jeg vært særlig påpasselig med anonymisering av datamaterialet, i tråd med den forskningsetiske normen og lovverk for behandling av personopplysninger. Men, spesielt også fordi arbeidstakerne jeg har intervjuet er en del av en liten gruppe som lett kan gjenkjennes av en leser med kjennskap til dem. Det er et begrenset antall arbeidstakere med utviklingshemming som jobber på ordinære arbeidsplasser i mitt lokalsamfunn. Det har derfor ført til at jeg har måttet tenke nytt i arbeidet med anonymisering – med tanke på yrke, arbeidssted og arbeidsoppgaver. Enkelte steder i det presenterte datamaterialet er det derfor av anonymitetshensyn ikke spesifisert hvilken av arbeidstakerne sitatet kommer fra. Dette kommer av at situasjonen som beskrives, kombinert med flere gjenkjennende faktorer som fremkommer, gjør det utfordrende å beholde anonymiteten og bevare personvernet. Det er imidlertid desto viktigere at deres stemme blir hørt, og anonymitetshensyn skal ikke være en unnskyldning for at de ikke skal komme til orde.

Der arbeidstakerne bruker egennavn er disse erstattet med fiktive navn, eller felles rollebenevnelser. Støttepersonene som er nevnt har ulike roller i forhold til arbeidstakerne. Jeg har valgt å bruke den felles benevnelsen «arbeidsleder» om arbeidstakernes nærmeste kontaktperson i arbeidsinkluderingsbedriften, for å hindre gjenkjennelse. Arbeidstakerne bruker ulike ord for sin «nærmeste leder i den ordinære bedriften», som er den felles benevnelsen jeg har valgt å bruke. Noen omtaler det som «sjefen», mens andre bruker fornavn.

#### **4.4.3 Metodiske utfordringer ved å intervju personer med utviklingshemming**

I arbeidet med studien møtte jeg på noen metodiske utfordringer som kan sees som særskilt når det kommer til å ha intervjupersoner med utviklingshemming. Som nevnt gjorde jeg tilpasninger av informasjonsskriv og innhenting av samtykke, for å gjøre informasjonen om prosjektet mest mulig begripelig for arbeidstakerne. Før gjennomføringen av intervjuene satte

jeg meg inn i litteratur om utfordringer som kan være særskilte ved å intervju personer med utviklingshemming. Når man intervjuer personer med utviklingshemming, er det ifølge Tøssebro (1989) særlig fire forhold som kan være feilkilder ved intervju: kommunikasjonsproblemer, «ja-siing», idealisering og intervjuereffekt.

Kommunikasjonsproblemer kan føre til redusert evne til å forstå spørsmålene. Det er derfor viktig, både ved utformingen av intervjuguiden og gjennomføringen av intervjuene, at man sørger for at spørsmålene er begripelige for intervjupersonen (Tøssebro, 1989). I utformingen av intervjuguiden var det derfor viktig å sørge for at spørsmålene ble enklest mulig formulert, slik at de ble lette å forstå og på den måten kunne gi meg mest mulig relevant informasjon. Når man intervjuer personer med utviklingshemming, må man gjøre avveininger mellom å stille lukkede spørsmål som resulterer i korte svar, eller åpne spørsmål som kan gi mer informasjon (Lysvik, 2007). Dersom jeg tolket det som at arbeidstakeren ikke forstod spørsmålet, forsøkte jeg, som nevnt i kapittel 4.2.5, å eksemplifisere eller å omformulere spørsmålet. Ifølge Lysvik (2007) må man hele tiden være oppmerksom på at det er fare for at spørsmålene blir for abstrakte, og dermed ikke gir mening for intervjupersonen med utviklingshemming.

«Ja-siing» handler om at intervjupersonen ikke egentlig har noen klar oppfatning eller mening om påstander eller spørsmål jeg stiller, eller kanskje ikke forstår hva det innebærer (Tøssebro, 1989). I stedet for å ta et standpunkt, eller spørre hva det betyr, sier personen seg enig. Ved å stille åpne spørsmål og ikke presentere påstander, har jeg forsøkt å eliminere «Ja-siing» som feilkilde. Jeg har forsøkt å heller stille lukkede oppfølgingsspørsmål, for å bekrefte min forståelse av den informasjonen som kommer frem. Dette kan ifølge Lysvik (2007) kalles *parallel validering*, der man underveis i intervjuene kontrollerer validiteten i svarene. Jeg kan ikke utelukke at mine meninger kan ha kommet frem enkelte steder og at arbeidstakernes svar kan være en speiling av mine uttrykte meninger, som også er en form for «ja-siing». Den som intervjues kan altså også bli opptatt av hvilket inntrykk svarene gjør på intervjueren (Tøssebro, 1989).

*Idealisering*, det å tegne et forskjønnert bilde av seg selv, er et problem som kan oppstå i alle intervjusituasjoner, men det er ifølge Tøssebro (1989) et særlig problem når man intervjuer personer med utviklingshemming. Den som intervjues ønsker å gjøre et godt inntrykk, og man

fremstiller seg selv ut fra det man tror er ønskelig i samfunnet (Tøssebro, 1989). Dette er en feilkilde det er vanskelig å motvirke, især når nettopp temaet for studien er deres opplevelse. Det er fordi opplevelsen; den indre tilstanden, vanskelig kan etterprøves. I prinsippet er det bare arbeidstakerne selv som har tilgang til denne.

En lignende feilkilde er *intervjuereffekt*, der jeg som intervjuer påvirker svarene (Tøssebro, 1989). Det kan for eksempel skje gjennom mer sosialt sensitive spørsmål, der den som blir intervjuet kan endre svarene sine, fordi den ønsker å fremstå på en spesiell måte overfor den som intervjuer. Intervjuereffekten i seg selv er et argument for kvalitative undersøkelser fremfor spørreskjema, da intervjuereffekten er sterkere i situasjoner der svaralternativer gis enn i situasjoner med åpne spørsmål (Flynn 1986, Heal og Sigelman 1995).

#### **4.4.4 Intervju som læreprosess**

I kvalitativ forskning kan man oppleve at intervjupersoner i løpet av intervjuet kan endre beskrivelsene og holdningene til temaet (Kvale & Brinkmann, 2009). Dette har jeg reflektert over i mitt arbeid med studien, da det å delta i intervjuer om selvbestemmelse og arbeid kan bidra til endret forståelse hos arbeidstakerne. Å bli intervjuet kan bli en læreprosess der den som intervjues blir bevisst sammenhenger, og selv reflekterer seg fram til nye meninger og forståelser av tema (Kvale & Brinkmann, 2009). Dersom arbeidstakerne gjennom intervjuene blir bevisst sine manglende muligheter til medinnflytelse kan det i verste fall ha uheldige konsekvenser. Økt bevissthet om dette kan skape frustrasjon.

Jeg opplevde ikke direkte at noen av arbeidstakerne uttrykte frustrasjon, men flere av dem uttalte at de ville snakke med sin arbeidsleder i arbeidsinkluderingsbedriften om dette temaet senere. På den andre siden kan denne læringen være positiv, der arbeidstakerne får en ny innsikt i sin livssituasjon – og dermed kan bli mer deltakende aktører i å endre sin livssituasjon. Å ta opp temaet med arbeidsleder i arbeidsinkluderingsbedriften kan kanskje bidra til økt selvbestemmelse for denne arbeidstakeren. Deltakelse i studier kan på den måten ha en positiv effekt for personer med utviklingshemming (Rustad & Kassah, 2020). Rustad og Kassah (2020) opplevde at deltakere i deres studie ble «empowered» til å følge sine drømmer, og å aktivt handle for å endre sin situasjon, i etterkant av studien.

Det er imidlertid et tankekor som jeg tar med meg, at det finnes en risiko jeg ikke uten videre kan eliminere, for at deltakelsen i studien skaper en ny bevissthet som senere kan føre til frustrasjon hos deltakerne.

#### **4.4.5 Asymmetrisk maktforhold**

Et kvalitativt forskningsintervju vil alltid sette forskeren i en maktposisjon, uavhengig av hvor mye man forsøker å sette intervjupersonens livserfaringer først (Kvale & Brinkmann, 2009). Den asymmetrien som alltid finnes i kvalitative intervju, kommer enda mer til uttrykk i intervju av personer med utviklingshemming (Lysvik, 2007). Håndverket i et godt dybdeintervju ligger i å kalibrere sosial avstand, uten å få intervjupersonen til å føle seg som et insekt under et mikroskop (Sennett, 2004). En relasjon mellom meg som forsker og en intervjuperson vil alltid være asymmetrisk. Selv om jeg kan lykkes i å skape et rom der intervjupersonen føler seg fri og åpen til å snakke, vil makten til å skape dette rommet alltid ligge hos meg i rollen som forsker. Å eliminere denne ubalansen i makt, vil være en umulighet. Når man intervjuer personer med utviklingshemming må man organisere intervjusituasjonen slik at den som intervjues føler seg trygg, og man må ta hensyn til den kognitive funksjonsnedsettelsen personen har (Lysvik, 2007).

Det er noe kunstig ved dette at en fremmed person er villig til å dele så mye om sine personlige erfaringer med meg, bare fordi jeg presenterer meg som masterstudent. Med dette i bakhodet har jeg så tilstrebet å forholde meg svært ydmykt overfor den kunnskapsproduksjonen som har foregått mellom meg og arbeidstakerne. I etterkant av intervjuene har jeg tenkt at jeg trolig aldri kan sette stor nok pris på at disse menneskene har delt av sin livsverden med meg og bidratt til å skape ny kunnskap.

## 4.5 Gyldighet, troverdighet og metodekritikk

*To attain absolute validity and reliability is an impossible goal for any research model.*

(Le Compte & Goetz, 1982)

Gyldighet, eller validitet, innebærer at en metode er egnet til å undersøke det den faktisk skal undersøke (Kvale & Brinkmann, 2009). Troverdighet, eller reliabilitet, handler i praksis om hvorvidt en undersøkelse kan gjentas på andre tidspunkter av andre forskere, med samme resultat (Kvale & Brinkmann, 2009). Når man skal vurdere kvaliteten på kvalitativ forskning, er transparens i metodebeskrivelser og at det er tydelig redegjort for det teoretiske ståsted undersøkelsen bygger på, viktig (Thagaard, 2018).

For å oppnå høyest mulig grad av gyldighet og troverdighet i min studie, har jeg etterstrebet å være presis i beskrivelsen av mine framgangsmåter. For å styrke troverdigheten i mitt prosjekt har jeg jobbet grundig i forkant med hvordan undersøkelsen best kunne gjennomføres, og jeg har vært særlig bevisst på ulike praktiske og etiske utfordringer som har oppstått underveis. I tillegg til å forholde meg strengt til forskningsmessige prosedyrer, har jeg diskutert prosjektet åpent med min veileder, og i kritisk dialog med mine medstudenter og kollegaer ved UiT campus Harstad. Det har vært en stor fordel å være en del av NFR-prosjektet om arbeidsinkludering, da dette har gitt meg en arena for å gå i dialog med erfarne forskere som har kunnet stille kritiske spørsmål til både den metodiske framgangsmåten og analysen av funnene.

Gjennom en nøye redegjørelse for forskningsprosessen og ikke minst grundig arbeid med datamaterialet, kan studien sies å ha høy grad av troverdighet. Dette innebærer at resultatene er gyldige for det utvalget og det fenomenet som er undersøkt (Thagaard, 2018).

Jeg har i det foregående kapittelet gjort rede for ulike metodiske og forskningsetiske utfordringer som kan oppstå ved å ha personer med utviklingshemming som informanter, og hvordan jeg har søkt å møte disse. Til tross for at jeg har jobbet systematisk for å motvirke at disse utfordringene skulle bli reelle feilkilder, kan jeg ikke eliminere alle eventuelle kilder til feil. Dette kan i så måte påvirke troverdigheten og gyldigheten i min studie, som diskutert i

kapittel 4.4.3. På den annen side vil jeg påpeke at jeg gjennom å intervju de utviklingshemmede selv, har fått en langt bedre innsikt i deres livsverden enn jeg på noen måte kunne fått gjennom å intervju en tredjepart. Dette støttes av Gjertsen (2019) som sier at det, til tross for metodiske utfordringer ved å intervju personer med utviklingshemming, øker kvaliteten på studien å intervju de som faktisk har førstehåndskunnskap om sin egen livssituasjon. Derfor vil jeg hevde at til tross for de metodiske utfordringene jeg har møtt ved å intervju personer med utviklingshemming, er nettopp det strategiske utvalget med på å heve kvaliteten på studien, og styrke troverdigheten.

For å styrke gyldigheten i min studie har jeg vært tydelig på hva jeg ønsket å få svar på, og ved behov har jeg forklart vanskelige begreper underveis. Gjennom å stille tydelige og konkrete spørsmål, stille avklarende oppfølgingsspørsmål og supplere med informasjon dersom noe var uklart, har jeg fått svar på problemstillingen og forskningsspørsmålene mine gjennom intervjuene. Imidlertid opplevde jeg at en av arbeidstakerne svarte avvisende på spørsmål om hva han tenkte om selvbestemmelse, og oppfølgingsspørsmål som ble stilt. Under gjennomføringen av intervjuene var dette noe som fikk meg til å stoppe opp, og jeg har gjennom analysen tenkt at det ikke er sikkert at han forstod hvilket innhold jeg la i ordet selvbestemmelse. Dette kan ha sammenheng med de metodiske utfordringene ved å intervju personer med utviklingshemming, som er drøftet i kapittel 4.4.3. I dette tilfellet er det ikke sikkert at svaret jeg fikk, egentlig var svar på spørsmålet jeg stilte, fordi jeg ikke greide gjøre meg forstått overfor arbeidstakeren.

I arbeidet med studien har det vært viktig å være bevisst at jeg har en forhåndskunnskap og en forforståelse. For å kunne sette mitt eget ståsted i størst mulig grad til side, måtte jeg vite hvor dette ståstedet var. Å være bevisst min egen forståelseshorisont er den eneste måten jeg har kunnet jobbe for å unngå at mine egne fordommer og tanker har farget analysen av det ferdige datamaterialet i for stor grad. Likevel har jeg som forsker vært den utvelgende aktøren, og de data som jeg har valgt å bruke videre i oppgaven, har ikke vært tilfeldige. Mine oppfatninger av feltet jeg har undersøkt og mine forventninger til hva jeg skulle finne, har uten tvil påvirket alt fra hva jeg initialt ville undersøke, til hvilke spørsmål som ble stilt, og hvilke deler av datamaterialet som har blitt selektert videre.

Fordi utvalget i studien består av et begrenset antall informanter, og fordi disse er strategisk valgt, vil ikke studien kunne generaliseres statistisk (Kvale & Brinkmann, 2015). Det er begrenset mulighet for å hevde at den har høy grad av overførbarhet; at resultatene kan overføres til andre utvalg og situasjoner. Det vil imidlertid være mulighet for å generalisere studien analytisk, både ved at jeg som forsker argumenterer for at studiens funn kan være relevante i liknende situasjoner, og ved at leseren selv vurderer hvorvidt funnene kan tas med inn i nye liknende situasjoner (Kvale & Brinkmann, 2015).

Ut fra problemstillingen kommer det imidlertid fram at fokuset i, og målet med denne studien ikke har vært å kunne generalisere funnene fra forskningen. En kan si at det å få en mer inngående forståelse av de fem arbeidstakernes opplevelse av sin selvbestemmelse, kan være et middel på veien mot å forstå den generelle opplevelsen av selvbestemmelse for arbeidstakere med utviklingshemming. Dette er ut fra antagelsen om at man kan forstå det generelle ut fra det spesifikke, istedenfor å forstå det spesifikke ut fra det generelle, slik som er framgangsmåten ved kvantitative metoder. Det må påpekes at det kan være forhold ved arbeidstakernes selvbestemmelse i prosessen mot og på en ordinær arbeidsplass, som ikke fremkommer i denne studien, nettopp på grunn av intervjupersonens ståsted som arbeidstaker. Denne studien vil da være et bidrag til forståelsen av hvordan arbeidstakere med utviklingshemming opplever selvbestemmelse i prosessen mot arbeid på en ordinær arbeidsplass, og på den ordinære arbeidsplassen. Studien har verken mulighet til, eller som mål, å gi en fullstendig forståelse av fenomenet.

## 4.6 Oppsummering

Denne studien er gjennomført med kvalitative semi-strukturert intervju som forskningsdesign. Jeg har et utvalg bestående av totalt fem arbeidstakere med utviklingshemming, hvorav fire jobber på ordinær arbeidsplass via arbeidsinkluderingsbedrift i tiltaket VTA, og en jobber i ordinær bedrift gjennom tiltaket VTAO. Arbeidstakerne er rekruttert gjennom NFR-prosjektet jeg er tilknyttet, og via kontaktpersoner i en arbeidsinkluderingsbedrift. Studien er tilrådd av NSD, og jeg har tatt særlige forskningsetiske hensyn for å ivareta anonymisering. Jeg har også jobbet systematisk for å begrense feilkilder, men erkjenner at det å intervju arbeidstakere med utviklingshemming medfører noen særlige metodiske utfordringer. Jeg har hatt en temaanalytisk tilnærming til datamaterialet, og det er kategorisert delvis på bakgrunn av intervjuguidens temaer, og delvis på bakgrunn av temaer som har framkommet i analysen av dataene.

## 5 Analyse og datapresentasjon

I dette kapitlet presenterer jeg sentrale funn fra intervjuene med arbeidstakerne, og drøfter disse opp mot tidligere forskning og relevante teorier presentert i kapittel 2 og 3. En måte å beskrive funnene i en fenomenologisk studie, er å presentere personers beskrivelse av fenomenet som studeres, essensen i beskrivelsene og sammenhengene disse imellom (Thagaard, 2018). I dette kapitlet presenterer jeg derfor arbeidstakernes egne opplevelser og erfaringer først, og tilstreber i størst mulig grad bruke deres egne ord. Jeg vil derfor gjennom hele kapitlet presentere direkte sitater som underbygger min analyse. Å bruke mange direkte sitater er et bevisst valg for å i så stor grad som mulig la arbeidstakerne tale på vegne av seg selv. Jeg vil også sammenfatte deres beskrivelser og vise til sammenhenger mellom de ulike arbeidstakernes erfaringer. Gjennom analysen vil jeg med utgangspunkt i datamaterialet forsøke å besvare studiens problemstilling: «Hvordan opplever arbeidstakere med utviklingshemming sin egen selvbestemmelse i prosessen mot arbeid på en ordinær arbeidsplass og på den ordinære arbeidsplassen?».

Kapitlet er delt inn i underkapitler sortert delvis kronologisk etter tidspunkt i prosessen mot arbeid på ordinær arbeidsplass, og delvis etter temaer som utpekte seg i analysen. Jeg har valgt å først presentere arbeidstakernes tanker om det mest sentrale begrepet i studien, nemlig selvbestemmelse, og ulike synonymmer til dette. Jeg skriver også om deres vurdering av hvorvidt de har selvbestemmelse på den ordinære arbeidsplassen.

Deretter vil jeg se på hvordan arbeidstakerne fikk jobben i den ordinære bedriften, hvilke tanker de har om utdanning og yrkesvalg samt hvilke erfaringer de gjorde seg i oppstartsfasen og med overgangen til arbeid på den ordinære arbeidsplassen. Til slutt vil jeg se på hvordan de opplever selvbestemmelse på arbeidsplassen i dag.

## 5.1 Selvbestemmelse og ord for å bestemme selv

Alle arbeidstakerne i studien ble spurt om hva de tenkte om ordene «brukermedvirkning», «selvbestemmelse», «medbestemmelse» og «involvering». Selvbestemmelse var det ordet flest var kjent med. Brukermedvirkning og medbestemmelse var nest mest kjent. Kun én av arbeidstakerne hadde hørt om involvering. Da jeg spurte en av arbeidstakerne om hennes tanker om ordet brukermedvirkning, svarte hun kjapt «... Og det er?». De forteller også om sin egen vurdering av hvorvidt de har selvbestemmelse på den ordinære arbeidsplassen. De fleste synes de selv har selvbestemmelse, og at det er viktig for dem, men en av arbeidstakerne sier han ikke tenker på selvbestemmelse. Jeg har sett på ulike årsaker som kan forklare hvorfor noen av disse begrepene er mer kjent for arbeidstakerne enn andre. Blant annet kan årsaken ligge i den grunnleggende forståelsen av begrepene, men det kan også skyldes hvorvidt begrepene brukes i hverdagen til arbeidstakerne.

Det er interessant at ordene som brukes så flittig, i forskning, offentlige dokumenter og nasjonale føringer, når man skal beskrive livssituasjonen til personer med utviklingshemming, ikke alltid er kjent for dem det gjelder. Dette kan stemme overens med mitt inntrykk innledningsvis, om at disse ordene for å beskrive det å bestemme selv, ofte forblir honnørord.

De fleste av arbeidstakerne hadde som nevnt kjennskap til ordet selvbestemmelse. Julie, Mikkel og Sofie mener alle at de har selvbestemmelse, også på den ordinære arbeidsplassen. Sofie vet godt hva selvbestemmelse er; «Det er veldig viktig at jeg får bestemme litt. Ikke bare om meg selv, men hvordan dagene mine skal være.». Selvbestemmelse er definert som å ha kontroll over valg og beslutninger som har innvirkning på livet (NOU, 2016:17). Dette stemmer godt med arbeidstakernes beskrivelser av deres forståelse av selvbestemmelse. Sofie forteller at det handler om å få bestemme ikke bare om seg selv, men om hvordan dagene skal være. De fleste arbeidstakerne sier at selvbestemmelse er bra og viktig. Sofie forteller: «... Jeg liker å bestemme, når jeg får bestemme. [...] De må høre på hva jeg sier, for jeg har selvbestemmelse og det er veldig viktig for meg.»

Ifølge NOU 2016: 17 handler selvbestemmelse om å ha muligheten til å være den som tar avgjørelsene, både når det kommer til hverdagslige valg; som hva man skal spise, men også om de større valgene, som hva man skal jobbe med og hvor man skal bo. Sofie nevner et

eksempel fra hverdagen sin, om at hun er glad for at hun kan bestemme når hun skal gå hjem fra kjøpesenteret.

*For det bestemmer jeg faktisk selv. Og det er ingen som sier til meg at «nå er du ferdig på senteret, nå må du gå hjem, for nå er det ingen hjemme og du skal trene på å være alene hjemme». Det synes jeg er veldig fint.*

Ingen av arbeidstakerne nevner eksempler som omhandler mer vanskelige valg, som hva man skal jobbe med og hvor man skal bo, når vi snakker om disse begrepene. Vi vet at personer med utviklingshemming ikke alltid får bestemme selv på områder man ellers tar som en selvfølge at voksne mennesker bestemmer (Gjertsen, et al., 2017, Söderstrom & Tøssebro, 2011). Forskning viser at personer med utviklingshemming opplever høyere grad av selvbestemmelse knyttet til mindre avgjørelser enn til større avgjørelser (Gjertsen, et al., 2017). Det at arbeidstakerne ikke nevner eksempler knyttet til større avgjørelser kan være tilfeldig, men det kan også ha sammenheng med hvilke områder av livet de har fått flest erfaringer med å bestemme selv.

Det finnes flere eksempler på annen forskning som viser at selv om mange personer med utviklingshemming oppgir at de har høy grad av selvbestemmelse, så defineres rammene for deres hverdagsliv i hovedsak av andre (Gjertsen, et al, 2017, Söderström & Tøssebro, 2011, Sandvin & Hutchinson, 2014).

I motsetning til Sofie, som sier selvbestemmelse er viktig, sier Nils at han ikke tenker på selvbestemmelse. Han sier også at han ikke har hørt om brukermedvirkning, involvering og medbestemmelse. Det kan tyde på at selvbestemmelse ikke er viktig for ham. Men det kan også tyde på at *ordet* selvbestemmelse i seg selv ikke er viktig for Nils, og at det ikke har noen betydning for han i hans hverdag. Som nevnt i kapittel 1.3.1 kan det å ha en utviklingshemming innebære vansker med kommunikasjon og forståelse av begreper. Det er ikke sikkert at Nils vet hvilket innhold jeg legger i ordet selvbestemmelse. Han avviser også videre spørsmål med å si at det ikke er noe han pleier å tenke på. Dette trenger imidlertid ikke bety at det å bestemme selv ikke har betydning for Nils, da han flere ganger i løpet av intervjuet snakker om at han bestemmer selv, og at han liker å bestemme selv. Nils forteller om å bestemme selv, både når det kommer til valg av arbeidssted og valg av arbeidsoppgaver.

Sofie er den eneste som har hørt om involvering; «Ja, det er at man får være med på ting. Og det får jeg være med på. Jeg får også være med og bestemme hvor vi skal dra, og både hjemme og på jobb.» Sofie bruker begrepet involvering om det å være med og bestemme, som en mindre grad av det å bestemme helt selv, det samme gjelder ordet medbestemmelse.

Flere av arbeidstakerne hadde ingen tanker om ordet brukervedvirkning. Brukervedvirkning kan skje på ulike nivåer og innebære at brukere er aktivt deltakende i prosesser fra start til mål (Helse- og omsorgsdepartementet, 2014). Sofie sier hun husker at hun lærte om brukervedvirkning på skolen, men nå har hun glemt hva det er. Dette kan ha sammenheng med om de mottar eller har mottatt hjelp på andre områder i livet enn gjennom tilrettelagt arbeid. Retten til brukervedvirkning er forankret i pasient- og brukerrettighetsloven (1999) § 3-1. Denne rettigheten er koblet til helsetjenester, og gir assosiasjoner til brukerbegrepet. En bruker er en person som benytter seg av relevante tjenester i en eller annen form (Helsedirektoratet, 2017). Emil benytter tjenester i hjemmet i form av brukerstyrt personlig assistent (BPA<sup>13</sup>). Emil forteller at han har brukervedvirkning, nettopp fordi han har BPA. «Så da bestemmer jeg selv hva jeg skal være med på og hva jeg skal gjøre, og ikke bare sitte i en stol». Emil ser ikke ut til å knytte begrepet brukervedvirkning til sin rolle som arbeidstaker, men til sin rolle som bruker av tjenesten BPA.

Hvorvidt arbeidstakerne har tanker om begrepet brukervedvirkning eller husker hva det er, kan også ha sammenheng med om ordet brukes der arbeidstakerne bor eller jobber. Begrepet selvbestemmelse egner seg kanskje bedre i den enkeltes hverdag, og når det handler om samhandling i daglige aktiviteter, slik som hverdagslige arbeidsoppgaver (Nordlund, et al., 2015). Ordet selvbestemmelse ligger nær det hverdagslige språket som brukes. Flere av arbeidstakerne bruker formuleringen «å bestemme selv», mens ingen av dem bruker ordet vedvirkning eller snakker om «å medvirke» uten at det på forhånd er nevnt av meg.

---

<sup>13</sup> Brukerstyrt personlig assistent (BPA) er en måte å organisere bistand på for personer med behov for personlig assistanse, der brukeren selv definerer hvem som skal bistå seg, når bistanden behøves og hvordan den skal gjennomføres (Sosial- og helsedepartementet, 2000).

## 5.2 Veien mot jobben på ordinær arbeidsplass

De ansatte har ulike erfaringer med hvordan de fikk jobben de har i dag i den ordinære bedriften. Arbeidstakerne i VTA har til felles at de fikk jobben gjennom arbeidsinkluderingsbedriften, og at støttepersoner der hjalp dem i prosessen. Noen av dem tok selv initiativ gjennom å uttrykke et ønske om å få prøve å jobbe på en ordinær arbeidsplass. Noen har begynt å jobbe der de er i dag fordi noen andre foreslo det. Noen hadde et spesifikt ønske om arbeidssted, mens andre bare ville prøve noe nytt. Noen fikk også hjelp til å søke på jobben de ville ha, mens noen fikk brev om at de hadde fått en jobb de egentlig ikke ville ha.

Som nevnt er det ingen av arbeidstakerne som har fått jobben de har på den ordinære arbeidsplassen uten hjelp fra ulike støttespillere. Julie forteller at hun følte seg moden for å utvikle seg, og at hun spurte arbeidslederen sin om det fantes noen jobb hun kunne ha på en ordinær arbeidsplass. Forskning viser også at få personer med utviklingshemming lykkes med å skaffe seg jobb på egenhånd (Melbøe, 2021). Likevel er det et viktig poeng at Julie selv ytret et ønske om å få utvikle seg ved å jobbe på en ordinær arbeidsplass. Mikkel ytret også et ønske om å jobbe i en ordinær bedrift, og fikk senere jobb i en dagligvarebutikk. Dette kan tyde på at arbeidstakerne i varierende grad har medvirket i prosessen, selv om de hadde behov for støtte i prosessen. Mikkel og Julie tok selv valget om at de ønsket å jobbe på en ordinær arbeidsplass. Dette stemmer overens med flere andre studier, som viser at flere med utviklingshemming selv ønsker å jobbe på en ordinær arbeidsplass (Frøyland & Spjelkavik, 2014, Reinertsen, 2015, Rustad & Kassah, 2020).

Julie foreslo selv at hun ville jobbe eksternt, som hun kaller det, men var tydelig på at hun ikke ville være der hver dag. Det har hun formidlet til sin arbeidsleder, og hun har vært med på å bestemme hvordan arbeidsuken skal være. Julie forteller: «For jeg ville være innom kjøkkenet [i arbeidsinkluderingsbedriften], siden det er min jobb». Hun snakker om jobben i arbeidsinkluderingsbedriften som *sin* jobb, en jobb hun har et eierforhold til. Dette kan ha sammenheng med at hun fremdeles er i en prøveordning i den ordinære bedriften, mens hun har fast ansettelse i arbeidsinkluderingsbedriften. Det kan også ha med at hun har lengre ansiennitet i arbeidsinkluderingsbedriften, og at hun har en annen rolle der. Dette vil jeg komme tilbake til i kapittel 5.5.

For arbeidstakerne i min studie er det primært arbeidsledere i arbeidsinkluderingsbedriften, samt Nav, som er støttespillere og gir bistand i prosessen mot å få seg en jobb på en ordinær arbeidsplass. Mange med utviklingshemming er avhengig av støtte fra andre enn familie og nettverk. Kommunale tjenester, Nav og arbeidsinkluderingsbedrifter har en sentral rolle her (Ellingsen, 2011). Dette står i motsetning til hvordan «folk flest» skaffer seg arbeid, som gjerne skjer gjennom nettverk, kontakter og relasjoner inn i sektoren man ønsker arbeid, eller ganske enkelt at man søker på en utlyst stilling. Studier om hvordan personer med funksjonsnedsettelse lykkes med å skaffe seg arbeid har også pekt på nettverkets betydning som en viktig ressurs i overgangen til arbeidslivet (Windspoll, 2012).

Nils hadde et spesifikt jobbønske, som han fortalte sin arbeidsleder. Han ønsket å jobbe i en spesifikk bedrift med arbeidsoppgaver som var knyttet til hans interesser. Nils' opplevelse i prosessen stemmer overens med Supported Employment-metodikken, og deres anbefaling om at den enkeltes preferanser og interesser skal danne grunnlaget for valg av arbeid (Frøyland & Spjelkavik, 2014). På spørsmål om hvordan det føltes, da han fikk jobben han ønsket seg, svarer Nils: «Jeg ble så glad at det er fantastisk».

Det kan være mange praktiske utfordringer knyttet til det å skulle skaffe seg en jobb på en ordinær arbeidsplass. Nils forteller at arbeidslederen ordnet alt det praktiske. «Ja, jeg hadde sagt at jeg ville jobbe her da». Arbeidslederen skaffet Nils jobb i den spesifikke bedriften, etter hans ønske.

Arbeidstakerne hadde behov for hjelp med ulike ting i prosessen. Julie fikk hjelp til å skrive jobbsøknad. Etter at Julie foreslo å jobbe eksternt, forteller hun at hun og arbeidslederen skrev søknad som de sendte til en ordinær bedrift. Hun er ikke sikker på om bedriften hadde søkt etter folk, men hun tror at det var en ledig jobb der da de søkte. En stund etter de sendte søknaden fikk Julie beskjed fra arbeidsleder i arbeidsinkluderingsbedriften om at hun hadde fått jobben. Dette viser at ansettelsesprosessen Julie var igjennom på noen områder var ganske ordinær, ved at hun søkte på jobben. Det er imidlertid ikke ordinær praksis i arbeidslivet å gi jobbtilbud via noens leder, og ikke direkte til personen selv. Det kan være gode grunner til å forsøke og gjennomføre rekruttering ut fra det som er vanlig praksis i arbeidslivet. Når jobbinnhold og rekruttering gjennomføres slik vanlig praksis er, kan dette bidra til å øke

arbeidsgivers oppmerksomhet på hvordan arbeidsplassen kan tilrettelegges, fremfor på jobbsøkers individuelle egenskaper (Hauge, 2021).

Mikkel forteller også at arbeidslederen hans ordnet det praktiske i forbindelse med valg av arbeidssted og ansettelse. Mikkels selvbestemmelse ser ut til å være begrenset til at han ønsket å jobbe på en ordinær arbeidsplass, men at han ellers var lite involvert i prosessen. Emil har en lignende erfaring. Han jobbet i arbeidsinkluderingsbedrift, og hadde ikke på forhånd tenkt så mye på det å jobbe på en ordinær arbeidsplass.

*Det er jeg faktisk litt usikker på, hvordan det der kom til. Jeg ble bare plutselig spurt om jeg ville jobbe på dagligvarebutikken. Det var den tilrettelagte bedriften som utplasserte meg. Lånte meg ut.*

Til tross for at Emils involvering i prosessen mot arbeid på ordinær arbeidsplass har vært begrenset, er det interessant at han likevel har fått begynt å jobbe i ordinært arbeidsliv. I en undersøkelse blant bedriftsledere i arbeidsinkluderingsbedrifter kommer det frem at arbeidsledere synes det er vanskelig å tenke overgang til ordinært arbeidsliv når ikke deltakeren selv ytrer ønske om dette (Mandal, 2008). Det kan tyde på at arbeidsinkluderingsbedriften hvor Emil jobber har tenkt på overgang til ordinært arbeidsliv, uten at ideen kom fra Emil selv. Det støtter også opp under andre funn i denne studien om at støttepersoner i overgangen, og kunnskap om muligheten til å arbeide på ordinær arbeidsplass, er viktige suksessfaktorer for å fremme selvbestemmelse.

Emil og Mikkel forteller begge at de er svært fornøyde med arbeidsstedet de har i dag, selv om de ikke har valgt det selv. Ifølge dem kan man noen ganger trenge en dytt for å prøve noe nytt. Noen ganger kan våre preferanser endre seg med de erfaringene vi gjør. Både tidligere erfaringer med arbeidslivet, personlige preferanser og støttepersoner i prosessen kan påvirke arbeidsrelaterte beslutninger hos personer med utviklingshemming (Timmons et al. 2011). Selvbestemmelse er som nevnt en ferdighet som må oppøves. Det er ikke sikkert at Emil selv hadde fått idéen om å jobbe på en ordinær arbeidsplass, eller visst om at muligheten eksisterte, dersom ikke arbeidslederen hadde foreslått at han skulle prøve det. Muligheten for selvbestemmelse avhenger av at det foreligger valgmuligheter, og at man vet om hvilke valgmuligheter som finnes. Arbeidslederen til Emil bidro med å presentere en valgmulighet Emil selv ikke hadde tenkt på. En relasjonell forståelse av selvbestemmelse innebærer at

selvbestemmelse oppnås gjennom støtte og assistanse fra andre, uavhengig av individets forutsetninger (Skarstad, 2018). Samtidig kan den enkeltes muligheter til å ta valg styrkes gjennom opplæring og trening, tilpasset og tilrettelagt informasjon, samt støtte og bistand til å ta beslutninger. Når Emil ble presentert for muligheten til å jobbe i dagligvarebutikken, valgte han å prøve det.

Sofie, som i dag jobber på en ordinær arbeidsplass gjennom VTAO, har en annen erfaring. Hun fikk jobben sin via Nav: «Jeg fikk plutselig bare et brev i posten at nå har vi funnet deg en jobb. Og så sto det liksom hva det var for noe.» Hun forteller at hun var uten jobb eller dagaktivitet på det tidspunktet hun fikk brevet. Hun hadde på forhånd vært i kontakt med Nav og formidlet at hun ønsket en jobb, men Sofie har aldri vært i fysiske møter med Nav. Sofie var usikker på om hun ville ha denne jobben, og sier: «Men jeg tenkte at å jobbe på kjøkken, det gjør jo egentlig alle. Hvorfor skal jeg få denne jobben? Jeg vil ikke ha den her jobben, egentlig». Sofie valgte likevel å takke ja til jobben. «Men jeg tenkte at jeg sier nå bare ja, for nå gjør jeg jo ingenting om dagene så.» forteller hun.

Sofie opplevde at hun fikk en jobb hun verken hadde søkt på eller ønsket seg. Hennes beskrivelse av veien mot jobben tyder på at hun hadde liten til ingen grad av selvbestemmelse i prosessen mot arbeid på ordinær arbeidsplass. Sofie opplevde at hennes selvbestemmelse i prosessen mot ordinært arbeidsliv i praksis var redusert til et valg mellom å sitte hjemme uten dagaktivitet og å ta en jobb hun ikke ønsket. Sofie hadde i denne situasjonen ingen reell valgmulighet når det kom til hvor hun skulle jobbe og hva hun skulle jobbe med. Tidligere forskning har også pekt på at det sjelden finnes et alternativ til den jobben som tilbys personer med utviklingshemming, og mange lar være eller gir opp å søke ny jobb fordi det oppleves som nytteløst (Melbøe, 2021). Utvalget av arbeidssteder som ansetter arbeidstakere med utviklingshemming er som nevnt begrenset, og dette kan begrense muligheten for selvbestemmelse (Gjertsen, et al., 2021).

Sofie forteller fra en tidligere erfaring med overganger i arbeidslivet, og opplevelsen av å ikke bli hørt. Da hun var yngre jobbet hun på et vaskeri ved en arbeidsinkluderingsbedrift i et VTA-tiltak to ganger i uken. Sofie trivdes ikke noe særlig der, og ville gjerne ha andre arbeidsoppgaver, eller jobbe et annet sted.

*Jeg syntes det var bråk rundt meg, og jeg prøvde å si ifra til de som var rundt meg, men jeg følte ikke at jeg ble hørt på egentlig av dem [...] For dem sa bare at du må liksom bare leve med det.*

Det syntes Sofie var dumt å si, at hun bare skulle overse det. «For at jeg kjenner jo egentlig på meg selv at det her er ikke greit, hvorfor får jeg liksom den beskjeden?», spør hun. Sofie opplevde at til tross for at hun sa fra, ble hun ikke hørt. Graden av selvbestemmelse er knyttet opp både mot individets ønsker og evne til å bestemme, men også av hvordan valgene blir møtt av omgivelsene (Melbøe et al., 2020). En forutsetning for selvbestemmelse er at de valgene man tar blir møtt med respekt.

Det lå en butikk like ved. Hun gikk selv til butikken, der spurte hun en hun hadde blitt kjent med om hun kunne komme dit og jobbe. Han som jobbet på butikken sa det hørtes greit ut, men at de måtte ha et møte først. «... Og da forsto de det egentlig, de som hadde sagt det til meg at jeg måtte bare være der. Da forsto de det, og jeg fikk være på butikken fra mandag til fredag». Sofie tok selv initiativ, og fikk gehør for sine ønsker, da hun selv hadde funnet et alternativ til den jobben hun hadde. Det kan hende at Sofies daværende arbeidsgiver ikke visste om noen alternativ arbeidsplass for Sofie, men det kan også handle om holdninger hos arbeidsgiver. Vi vet at det ofte ikke finnes så mange alternativer til den jobben personer med utviklingshemming har, og det kan hende Sofies arbeidsgiver ikke undersøkte hvilke muligheter som fantes. Vi vet også at holdninger hos arbeidsgiver kan være en barriere, og Rustad & Kassah (2020) finner i sin undersøkelse at arbeidsgivere ikke alltid tar hensyn til arbeidstakere med utviklingshemming sine jobbønsker.

Mandal (2008) finner i sin rapport at arbeidsledere i VTA frykter at deltakere som egentlig ikke er klar for, eller ønsker å prøve seg i ordinært arbeidsliv, kan føle seg presset til dette. Det er ingenting som tyder på at arbeidstakerne som har bidratt til denne studien har følt seg presset ut av skjermet virksomhet og over på ordinær arbeidsplass. Arbeidstakerne gir uttrykk for at de i stor grad har valgt selv om de vil prøve eller ikke.

### 5.3 Utdanning og yrkesvalg

Det å velge yrke, å ta en relevant utdannelse og å få den jobben man ønsker seg, kan være en utfordring for alle som er på vei inn i arbeidslivet. For arbeidstakerne med utviklingshemming i min studie, blir disse utfordringene tydelige. Arbeidstakerne forteller at de har flere drømmer og ønsker når det kommer til yrkesvalg. Flere omtaler den jobben de har i dag som drømmejobben sin. Noen anser det ikke for å være realistisk å kunne få noen annen jobb enn den de har. Noen drømmer om å bli millionær, pilot eller journalist. Noen problematiserer det å ha en drømmejobb, jobber som mange andre drømmer om, med at det er høye krav og at de er vanskelige å oppfylle når man ikke har en utdannelse. En beskriver det å ikke kunne ta utdannelse som et hinder for å kunne få drømmejobben.

Nils forteller at jobben i den ordinære bedriften er drømmejobben hans, og at det var den jobben han ønsket seg. «Ja, jeg skal aldri slutte her, jeg trives så godt! Det er helt topp alt her!». Han sier at hvis han kunne velge helt fritt ville han jobbet kun der. Siden Nils har fått jobben basert på sine uttrykte ønsker og interesser, og hadde stor grad av selvbestemmelse i prosessen mot ansettelse på en ordinær arbeidsplass, kan dette tyde på at økt grad av selvbestemmelse har sammenheng med økt jobbtilfredshet.

Alle arbeidstakerne som forteller om utdanningen sin, har gått på videregående skole. En av arbeidstakerne sier han ikke vet hvilken utdannelse han har, men at han har gått på videregående. Arbeidstakerne har gått ulike yrkesfaglige linjer på videregående, blant annet kokkelinja, mekaniske fag og helse- og sosialfag. Kun en av arbeidstakerne har en jobb som er relevant for hennes utdannelse. Vi vet at vi finner personer med utviklingshemming fordelt på et lite antall yrkesfaglige retninger i videregående skole, og at den videregående opplæringen kritiseres for å være lite arbeidsrettet for denne gruppen (Wendelborg, et al., 2017). Forskning tyder på at det pedagogiske tilbudet til elever med utviklingshemming svikter før de kommer til videregående opplæring. Rapporten «Kvalitet i opplæringen for elever med utviklingshemming» (Bachman, Haug og Nordahl, 2016) viser at 8 av 15 elever med utviklingshemming i grunnskolen undervises av assistent ukentlig. Dette vil utvilsomt påvirke kvaliteten på utdanningen som tilbys, i negativ retning. Bachman et al. (2016) påpeker at det å få oppfylt sin juridiske rett til spesialundervisning ikke er ensbetydende med et godt opplæringstilbud. Det fremkommer ikke i intervjuene med arbeidstakerne om hvilken

grad av medbestemmelse de har hatt i sitt valg av utdanning, men studier viser at 70% av elever med lærevansker i videregående skole har liten medvirkning i eget utdanningsvalg (NOU 2016: 17).

Julie har gått kokk- og servitørfag på videregående, og er veldig fornøyd med at hun kan bruke utdannelsen sin på begge arbeidsplassene. Å få en arbeidsrelevant utdanning er ingen selvfølge for personer med utviklingshemming (NOU 2016:17). Det er også slik at mange elever med utviklingshemming får sitt undervisningstilbud i segregerte tilbud, utenfor den ordinære klassen (Bachman, et al., 2016), og i slike tilfeller vil det også legge føringer for arbeidsdeltakelse i ordinært arbeidsliv. Mange personer med utviklingshemming opplever å bli isolert fra, og avvist av jevnaldrende i barne- og ungdomsalderen (Ellingsen & Kittelsaa, 2010). Det er ikke vanskelig å tenke seg at et segregert utdanningsløp vil føre til ytterligere vansker med å kunne ta valget om å delta i ordinært arbeidsliv. Valget oppleves kanskje som allerede tatt for en.

Emil forteller at hvis han fikk velge helt fritt ville han kun jobbet i dagligvarebutikken, men da må han først bli millionær. «Millionær?», spør jeg. «Ja, så kan jeg jobbe to dager i uka og så kan jeg sitte resten og bare slappe av!». De resterende dagene ville han brukt til frivillig arbeid i fotballklubben. «Det hadde vel blitt oppe på Stadion. Nesten som ei 60% stilling som kontormann der oppe og hjelpe guttene med alt de trenger, og bestilling av flybilletter og alt mulig. Forberedelser til kamper og alt.» Det er tydelig at Emils drømmejobb er knyttet til hans fritidsinteresser. Det er også interessant at Emil ønsker å jobbe deltid. Ifølge Fagforbundet (2021) jobber titusener av arbeidstakere deltid. Noen ønsker seg større stilling, men noen velger bevisst en lavere stillingsprosent - fordi det passer dem best, eller fordi de ikke orker å jobbe en full stilling (Fagforbundet, 2021).

Sofie har drømt om mange ulike jobber.

*Pilot, journalist. Sånne yrker egentlig, som mange kanskje drømmer om egentlig, men som jeg får beskjed om at det kan jeg ikke bli, men «du kan bli en god assistent. Det kan du bli.» Fordi jeg har litt lære- og skrivevansker og sånt.*

Sofie beskriver det å ha lærevansker og skrivevansker som hinder for å kunne bli det hun vil. Vi vet at det å ha en utviklingshemming i dag i praksis innebærer å være utestengt fra høyere

utdanning. Samfunnet i dag har dreid i retning av å bli et kunnskapssamfunn, og dette kan representere nye barrierer for personer med utviklingshemming (Sandvin, 2014). Manglende kompetanse, og liten grad av formelle kvalifikasjoner er et hinder for mange med utviklingshemming i et stadig mer krevende arbeidsmarked (Melbøe, 2021). Sofie forteller videre:

*Jeg gikk på kokkelinja, og var der til jeg var ferdig utdannet. Eller utdannet var jeg jo ikke akkurat, men jeg fikk noe alà et kompetansebevis over at jeg har jobbet på kokkelinja i fem år. [...]*

Sofie har gått på både helse- og sosialfag, og på kokkelinja på videregående skole, og skulle gjerne jobbet med noe annet enn det hun gjør. Mikkel vil beholde jobben han har i dag, men tenker at han har hatt liten bruk for opplæringen i mekaniske når han har jobbet i dagligvarebutikken. Han forteller at han har mer bruk for utdannelsen sin på jobb i arbeidsinkluderingsbedriften.

Sofie forteller at skolegangen bød på utfordringer, men at noen måter å lære på fungerte bedre enn andre:

*Jeg likte bedre når vi **gjorde** noe teoretisk, at noen sier til meg at nå skal du for eksempel steke kyllingfileten sånn, og sånn og sånn. Da føler jeg egentlig at det er bedre, for å lese i en bok, det har ikke jeg sjans til.*

Hun forteller at hun liker det bedre når noen viser hva hun skal gjøre, enn når hun må lese i en bok. Personer med utviklingshemming har vanskeligheter med å lære seg skoleferdigheter som lesing, skriving og regning, og har behov for støtte på ett eller flere områder for å oppfylle aldersforventningene (NOU 2016: 17). Dette er felles for de fleste med utviklingshemming, og kan peke på at utdanningssystemet i liten grad er tilpasset elever som Sofie. Sofie forteller at det at hun lærer best gjennom å gjøre ting i praksis, gjør det vanskelig for henne å ta en utdanning. «For de har så høye krav, man må være sånn og sånn og sånn. Og det er ikke jeg.» Hun opplever å ikke leve opp til de høye kravene som stilles i utdanningssystemet, og refererer til sin erfaring fra videregående skole. Det å ha en høy utdanning er både viktigere og vanligere enn tidligere. Utviklingshemmede kan følgelig

oppleve større vanskeligheter enn tidligere med å få jobb, siden arbeidsmarkedet, som nevnt, i større og større grad etterspør høyt kvalifisert arbeidskraft (Sandvin, 2014).

Sofie reflekterer videre:

*Så det er jo litt trist å få den beskjeden, egentlig, men. Jeg lever det livet, jeg har funnet ut at jeg lever egentlig det livet jeg har. Det er et fint liv jeg har, til tross for at jeg bare jobber på et kjøkken, så har jeg et fint liv om dagene, en familie jeg er glad i. Jeg trenger egentlig ikke drømmeyrket. Selv om at jeg skulle ønske at jeg hadde det, egentlig, så har jeg jo ikke det per i dag, men jeg trenger det jo egentlig ikke.*

## **5.4 Oppstart og overgang til arbeid på en ordinær arbeidsplass**

Arbeidstakerne forteller at det var flere ting som var utfordrende i oppstarten på den ordinære arbeidsplassen, men også mange ting som fungerte godt. Flere forteller at de følte seg usikre og litt redde i starten, og at det var litt rart. En hadde lyst til å gi opp og slutte, men valgte å «stå han av». De fleste av arbeidstakerne syntes arbeidsmengden var større på den ordinære arbeidsplassen enn i arbeidsinkluderingsbedriften, og at det var mer travelt. En av arbeidstakerne følte seg ikke forberedt, og ønsket at det kunne ha vært et kurs i forkant, om hvordan det egentlig er å jobbe i en ordinær bedrift. Noen stortrivdes imidlertid fra første stund, og opplevde ingen utfordringer med oppstarten.

Oppstart og overgang til arbeid på en ordinær arbeidsplass er delt inn i tre underkapitler. Nedenfor vil jeg først se på arbeidstakernes opplevelse av krav og arbeidsmengde. Deretter vil jeg se på hvordan de opplever opplæring og støtte, før jeg kommer inn på kollegaer og inkludering.

### **5.4.1 Krav og arbeidsmengde**

Mikkel syntes det var rart i overgangen fra å jobbe i en skjermet til en ordinær virksomhet. Spesielt arbeidsmengden var annerledes i den ordinære bedriften; «Ja, det er mer arbeid å gjøre i en vanlig enn i vernet bedrift. Eller sånn tilrettelagt arbeid». Noen informanter i en undersøkelse av VTA-tilbudet hevder at VTA ikke er relevant nok for å gjøre arbeidstakerne

klare for ordinært arbeid (Mandal, 2008). Dette begrunnes med at kravene som stilles i ordinært arbeidsliv er høyere. Julie opplevde også større krav, og syntes at det var veldig annerledes fra det hun var vant til.

*Og så fikk jeg lære meg hvordan det er virkelig å være i et arbeid [...] på en ordinær arbeidsplass. Det var litt forskjell [...]. Til et stort kjøkken og mange fremmede og veldig strengt.*

Hun gjentar flere ganger at det opplevdes som strengere på den ordinære arbeidsplassen. «... Og det er ikke sånn at jeg kan jobbe i mitt tempo, jeg må jobbe ganske hardt for å komme meg i mål.» Rustad og Kassah (2020) peker på at kombinasjonen av tilrettelagt arbeid på en skjermet arbeidsplass og på en ordinær arbeidsplass kan bidra til å redusere arbeidsrelatert stress for personer med utviklingshemming, og at flere arbeidstakere kan trives i en slik ordning. Vi vet at arbeidslivet i dag stiller høyere krav til kompetanse og effektivitet enn for bare noen tiår siden (NOU 2016: 17), og kanskje er forskjellen mellom arbeid på ordinær arbeidsplass og arbeid i skjermet virksomhet økt i denne periode. Likevel er det et faktum at også kravene i VTA-tiltaket har økt, og at mange personer med utviklingshemming som tidligere ville ha hatt tiltaksplass i dag er å finne på kommunale dagsenter (Reinertsen, 2015).

Julie forteller at dagene går fortere på den ordinære arbeidsplassen. «For det er mye som skjer der. I [arbeidsinkluderingsbedriften] er det litt stillere, men det er jo bra det og. Det er ikke sånt tempo. På den ordinære arbeidsplassen der er det tempo! Haha!». Mikkel synes også at dagene går fortere på den ordinære arbeidsplassen, og forteller at det er «mer arbeid i en vanlig bedrift».

Sofie følte ikke at hun var godt nok forberedt på hvordan det ville bli å jobbe på ordinær arbeidsplass.

*Skulle egentlig ønske sånn at noen kunne ha vist meg hvordan det er å jobbe i en ordinær arbeidsplass egentlig. At Nav kanskje kunne ha et kurs for oss som har en funksjonshemming om hvordan det egentlig er å jobbe i en ordinær bedrift.*

Sofie etterlyser kurs i hvordan det egentlig er å jobbe i en ordinær bedrift når man har en funksjonshemming. Nav har i dag ulike tilbud om jobbsøkerkurs, men ingen kurs som passer Sofies beskrivelse, og ingen som er særlig rettet mot arbeidstakere med utviklingshemming. Prosjektet «Helt Med!» i regi av stiftelsen SOR har kurs og opplæring som en del av sitt opplegg rettet mot å få flere personer med utviklingshemming inn på ordinære arbeidsplasser (Stiftelsen SOR, 2016). Imidlertid er ikke «Helt med!»-prosjektet iverksatt i hele Norge per d.d., og gjennomføres kun i noen utvalgte byer.

Som nevnt var det ikke alle arbeidstakerne som opplevde utfordringer ved oppstarten på ordinær arbeidsplass. Nils forteller at han ikke opplevde oppstarten som utfordrende. Han forteller at han har stortrivdes fra første stund, og at han har arbeidsoppgaver han får til. Det å ha arbeidsoppgaver som en mestrer har stor betydning for trivselen på arbeidsplassen. Kompetanse er en av de tre basale psykologiske behovene ifølge selvbestemmelsesteorien, og handler om menneskets iboende ønske om mestring av aktiviteter (Deci & Ryan, 2000). Det at Nils opplever mestring på den ordinære arbeidsplassen kan gi han en følelse av å være kompetent i sin jobb, og gi forutsetninger for selvbestemmelse. Ifølge Nix et al., (1999) må man oppfatte seg som autonom i en aktivitet for å kunne føle glede over å ha kompetanse til å mestre aktiviteten.

Det er vanskelig å skulle si noe om hva som kan være årsaken til at arbeidstakerne opplevde oppstarten som så forskjellig, ut over at de selvfølgelig er ulike individer med sine individuelle opplevelser, som arbeider på ulike arbeidsplasser. For å belyse ulike sider av oppstartsprosessen, vil jeg videre se på hvordan opplæring og støtte var organisert, samt noen av arbeidstakernes opplevelser i forhold til kollegaer og inkludering.

#### **5.4.2 Opplæring og støtte**

Alle forteller at de fikk opplæring i starten, da de begynte å jobbe på den ordinære arbeidsplassen. Noen av dem hadde med seg en ansatt fra arbeidsinkluderingsbedriften i noen dager, før de fikk videre opplæring fra andre ansatte på den ordinære arbeidsplassen. For de fleste fungerte dette godt, men enkelte opplevde at de andre ansatte hadde mange andre arbeidsoppgaver, og ikke hadde tid til å være deres kontaktperson. Det å ha en fast person de kan kontakte om det oppstår situasjoner, eller man har utfordringer, dras frem av alle

arbeidstakerne på ulike måter. Flere av arbeidstakerne som ikke hadde med seg en kjent støtteperson den første tiden opplevde det som vanskelig.

Julie følte seg usikker i starten:

*Til å begynne med så var det veldig vanskelig og var veldig sånn ... Det var mye ting som var nytt. Så det var vanskelig å komme seg inn i. Jeg hadde lyst til å gi opp mange ganger, men jeg lot det stå han av. Og nå stortrives jeg.*

Til tross for nervøsiteten hun opplevde ved oppstarten, er hun stolt over seg selv; «At jeg turte å gjøre det, det synes jeg var et stort steg.» Å oppleve kompetanse og mestring er som nevnt sentrale behov i selvbestemmelsesteorien (Deci og Ryan, 2000). Gjennom å mestre utfordringene hun møtte i starten, opplevde Julie å føle seg kompetent i sin nye jobb, og trivselen økte.

Julie har arbeidserfaring fra ordinær arbeidsplass fra tidligere. Da jobbet hun også på et kjøkken. Det var ikke en god erfaring.

*Du må huske på jeg var yngre, og jeg ... Jeg fikk ikke den hjelpen som jeg har i dag. Mens i dag, i dag har vi han som hjelper oss, og på den tiden så hadde jeg ingen som var der og hjalp. [...] Så jeg ble bare plassert i oppvasken. Nei, jeg fikk ikke lov til å prøve meg noen veier. [...] Og så ble jeg psykisk syk, så jeg ble sykemeldt, og da fikk ikke jeg være der lenger.*

Julie trekker fram det at hun nå har noen som hjelper henne, som en suksessfaktor for hvorfor overgangen har vært vellykket denne gangen. Tilstrekkelig oppfølging over tid er en viktig forutsetning for vellykket arbeidsinkludering (Proba Samfunnsanalyse, 2016). Mikkel hadde med seg en ansatt fra arbeidsinkluderingsbedriften i en overgangsfase på et par dager, før han fikk videre opplæring fra en av de andre ansatte på den ordinære arbeidsplassen. Tidligere forskning har også pekt på at det å ha et apparat rundt seg som sikrer trygghet, forutsigbarhet og fleksibilitet er en nøkkel til å lykkes med arbeidsinkludering, både i skjermet og ordinær virksomhet (Proba Samfunnsanalyse, 2016)

Sofie, som er ansatt via VTAO, hadde ingen prøvetid eller støtteperson med seg den første tiden hun jobbet på den ordinære arbeidsplassen. Hun opplevde det som vanskelig: «Det var

liksom bare å begynne rett på.» Sofie fikk en kontaktperson blant de andre ansatte på arbeidsplassen da hun begynte, men opplevde at kontaktpersonen hadde mange andre arbeidsoppgaver, og ikke hadde tid til henne. Da kontaktpersonen ikke hadde tid lenger, ble sjefen hennes kontaktperson.

*Da fikk jeg en kontaktperson, som fulgte meg opp, en veldig snill sjef som inkluderte meg i firmaturer, personalturer ... Så hun har betydd veldig mye for meg, og hun er den jeg henvender meg til.*

Sofies erfaring forteller oss at hun i tillegg til å ha behov for opplæring og støtte i starten, også har hatt behov for sin kontaktperson ut over den første tiden. Dette kjennetegner et av de sentrale behovene vi vet personer med utviklingshemming kan ha i møte med ordinære arbeidsplasser (Owren, 2021). På grunn av sin kognitive funksjonsnedsettelse kan de ha et varig behov for støtte. Flere utviklingshemmede enn i dag kunne vært tilknyttet arbeidslivet med tilstrekkelig støtte og tilrettelegging (Reinertsen, 2015). Utfordringen her vil kanskje ligge i å få en større forståelse av hva som er tilstrekkelig støtte for den enkelte arbeidstaker.

Til forskjell fra arbeidstakere uten utviklingshemming, ser det ut til at arbeidstakerne som har en utviklingshemming i varierende grad har behov for støtte utover opplæringsperioden. Rosenstock et al. (2004) peker på sider ved det danske lovverket som kan være en barriere når det kommer til ansettelser av arbeidstakere med utviklingshemming. Det danske lovverket og norske lovverket har klare likhetstrekk her. Likestilling forutsetter tilgjengelighet, og i de tilfeller der lovverket skaper barrierer for individer eller grupper, kan det kalles strukturell makt (Norvoll, 2019). Blant annet manglende mulighet til å ansette en permanent støtteperson nevnes som en barriere. Arbeidstakerne som jobber på ordinære arbeidsplasser via arbeidsinkluderingsbedriften nevner ofte sin støtteperson derfra som viktig, og den de helst henvender seg til. I praksis har de en form for permanent støtteperson gjennom den arbeidslederen som har ansvar for oppfølging av de som jobber «eksternt».

For Sofie, som er ansatt via VTAO, er ikke muligheten for en permanent støtteperson til stede på samme måte som for arbeidstakerne som er ansatt via VTA. Lovverket gir Sofie rett til bistand med sikte på å skaffe seg eller beholde arbeid (Tiltaksforskriften, 2015, § 4-1). Det er også en åpning i lovverket for å unntaksvis tilby oppfølging fra andre veiledere, i tilfeller der personen «har behov for en mer omfattende formidlings- og oppfølgingsbistand enn den

Arbeids- og velferdsetaten kan tilby» (Tiltaksforskriften, 2015. §4-3). Muligheten er altså til stede, men i praksis har ikke Sofie en permanent støtteperson utover sin leder på den ordinære arbeidsplassen.

En av arbeidstakerne forteller om en tidligere arbeidserfaring fra ordinær virksomhet. «Der var det noen som var kjempesnille med meg, og hadde troen på meg.» Arbeidstakeren var på opplæring i eldreomsorgen, og var redd for å gå i heisen på grunn av sin klaustrofobi. Han/hun var redd for at en av de eldre skulle få hjerteinfarkt mens de var alene i heisen. Arbeidstakeren fikk hjelp og støtte fra en av de andre ansatte der.

*Så hun sa til meg at de eldre de får medisiner og sånn, så det blir aldri å skje, sånne der ting. Og heisene går jo bare rett opp og så rett ned, så da greide jeg faktisk å ta heisen med en bruker, og det gikk helt fint.*

Gjennom å få god støtte og informasjon greide arbeidstakeren å gjøre jobben, til tross for sin redsel. Arbeidstakeren opplevde at noen hadde troen på han/hun, og greide å utføre arbeidsoppgaver som personen først ikke hadde mot til.

Både Emil og Mikkel forteller at de trengte lite hjelp i oppstarten. Emil forteller at den eneste hjelpen han fikk ved oppstarten var opplæring i arbeidsoppgaver. «Jeg ble lært med hva jeg skulle gjøre, med hvordan jeg skulle rydde panteautomaten og rydde esker og tømme butikken for esker.» Det er ikke slik at alle arbeidstakerne med utviklingshemming opplevde å ha særskilt behov for støtte i oppstartsfasen. Det er derfor viktig å ikke generalisere disse funnene som at arbeidstakere med utviklingshemming automatisk opplever å ha et behov for varige støttepersoner. Studier har vist at for mye støtte også kan medføre at arbeidstaker blir avhengig av støtten i en grad som virker negativt på dennes selvstendighet (Wangen, 2014). Det sosiale miljøet som mennesket er en del av, kan både støtte og hindre den naturlige aktiviteten og selvbestemmelsen i mennesket (Ryan og Deci, 2000). Å ha tilstrekkelig støtte er dermed viktig for å kunne gjøres i stand til å bestemme selv i eget liv og arbeidshverdag, men hva som er tilstrekkelig støtte må avgjøres i hver enkelt situasjon.

### 5.4.3 Kollegaer og inkludering

Noen av arbeidstakerne var redde for hva de nye kollegaene deres på den ordinære arbeidsplassen ville tenke om å ha en kollega med utviklingshemming. Andre syntes det å få nye kollegaer var det beste med oppstarten på en ordinær arbeidsplass. Noen har tidligere dårlige erfaringer med å jobbe på en ordinær arbeidsplass, der de ikke har fått den hjelpen og støtten de har hatt behov for. Noen har opplevd å bli dårlig behandlet av sine kollegaer i tidligere jobber, men alle beskriver kollegafellesskapet som noe av det beste med den ordinære arbeidsplassen de jobber på i dag.

Emil syntes oppstarten i jobben i dagligvarebutikken gikk helt greit; «Godt med litt avveksling fra de andre kompisene, og litt annet å gjøre enn det man ellers gjør». Han dro spesielt fram at han syntes det var fint med nye kollegaer, da kollegaene i arbeidsinkluderingsbedriften alltid var de samme. Mange studier av personer med utviklingshemming peker på at de har et særlig behov for stabilitet (Owren, 2021). Emils fortelling viser imidlertid at det var nettopp avvekslingen han syntes var fint med å starte i ny jobb. Julie forteller derimot at hun opplevde nettopp det å møte mange fremmede på jobb som skremmende. Dette viser viktigheten av å ikke generalisere arbeidstakere med utviklingshemming som en ensartet gruppe.

Sofie var redd for hva de andre ansatte ville tenke om henne på den ordinære arbeidsplassen:

*Det ble litt sånn, jeg hadde jo jobbet på en vekstbedrift, og jeg respekterer jo de som er på en vekstbedrift, men for meg blir det litt feil fordi jeg synes det blir bråk og sånne ting. Så jeg ble litt sånn redd, når jeg skulle begynne på en ordinær bedrift. Hvordan de ville se på meg som har en funksjonshemming?*

Mange personer med utviklingshemming har opplevd å føle seg annerledes, slik Sofie forteller om. Hun beskriver at hun selv har respekt for andre som har mer omfattende funksjonsnedsettelse enn henne, samtidig som hun er redd for å ikke bli respektert selv, fordi hun har, som hun selv sier, en funksjonshemming.

Det er også slik at mange personer med utviklingshemming har opplevd diskriminering på ulike livsarenaer (Gjertsen, et al, 2017). Dette har helt klart stor betydning for hvilke forventninger arbeidstakerne har i møte med kollegaer på en ordinær arbeidsplass. Sofie

forteller hun tenkte en del på dette før oppstarten på den ordinære arbeidsplassen, og da hun begynte valgte hun å spørre sjefen:

*Hvordan er det der, respekterer du meg selv om jeg har en lett funksjonshemming? Da sa hun at «Her på arbeidsplassen så plages vi kanskje med migrene, en arm og en fot. Det er klart vi respekterer deg også. Det skal du ikke være redd for.»*

En av arbeidstakerne har jobbet på en annen ordinær arbeidsplass, som ung, der hen opplevde at lederen «ikke var sånn særlig snill». Arbeidstakeren forteller om en konkret hendelse der han/hun opplevde å ikke få ta lunsj sammen med de andre som jobbet der.

*Så tenkte jeg at, ja, men da kan jeg jo ta pause. Vanligvis var det obligatorisk pause i 11 tiden, når de tok seg pause, men da sa de «Nei du skal ta pause klokka 12, for vi har jobbet nå fra kl. 6, og trenger å slappe av og drikke kaffe å spise.» Så måtte jeg liksom være helt alene [...]*

Arbeidstakeren forteller at han/hun ikke følte seg velkommen, og ikke ble værende lenge i den jobben. Situasjonen arbeidstakeren beskriver er et klart eksempel på manglende inkludering på arbeidsplassen. Dette viser at selv om personer med utviklingshemming kan få en jobb på en ordinær arbeidsplass, er ikke dette ensbetydende med at de opplever å bli inkludert. Utviklingshemmede kan oppleve en forsterket grad av funksjonshemming på grunn av andres negative holdninger (Ellingsen & Kittelsaa, 2010). Arbeidstakeren følte seg diskriminert og dårlig behandlet, og opplevde at lederen fikk personen til å føle seg utenfor kollegamiljøet.

Sofie opplevde at det var vanskelig å samarbeide med en ny kollega;

*Ja, det ble vanskelig, rett og slett. Men som mamma har sagt til meg; «du må bare lære deg å samarbeide, selv om du, hodet ditt sier til deg at du vil være alene, for det er du vant til, men du må bare lære deg å samarbeide, for sånn er det i arbeidslivet, ellers kan ikke du være der oppe. Hvis ikke du kan samarbeide med [kollegaen], så kan ikke du være der.» Så da måtte jeg liksom jobbe med meg selv igjen.*

Tidligere studier har funnet at personer med utviklingshemming har mer konfliktfylte relasjoner enn den generelle befolkningen (Hove, Assmus, Braatveit & Havik, 2017). Mange personer med lett utviklingshemming opplever vansker med sosiale relasjoner (Grøsvik, 2018). For Sofie var moren en viktig støtteperson når samarbeidet med, og forholdet til kollegaen ble utfordrende. For mange med utviklingshemming er foreldre viktige støttespillere i ulike faser av livet, og den de henvender seg til når de trenger støtte (Melbøe, 2021).

Sofie opplevde at hun ikke passet inn da hun jobbet i en arbeidsinkluderingsbedrift.

*At jeg blir altfor høytfungerende i forhold til de som kanskje har enda større handicap enn meg, men jeg respekterer dem, det gjør jeg. Men jeg synes ikke at det er noen match egentlig. Vi har ikke noe til felles, egentlig.*

Hun nevner et eksempel med en tidligere kollega som ikke kunne være med på tur i marka; «Sånn som at jeg ser at der er en som sitter i rullestol kanskje, han kan kanskje like å gå på kino, men han kan jo ikke gå tur. Det blir ikke det samme det som jeg liker.»

På den ordinære arbeidsplassen opplever hun kollegafellesskapet som annerledes, og at hun har mer til felles med sine nåværende kollegaer. «Jeg føler at de er sånn som meg. Og selv om de ikke har handicap, så føler jeg at de er sånn som meg, at de er likesinnede.» Sofie synes likevel at det sosiale kan være vanskelig på den ordinære arbeidsplassen, og hun liker egentlig ikke matpausene. Da har hun lyst til å gå for seg selv, fordi hun føler at de hun jobber med snakker om sin jobb og at hun blir oversett. «Sånn i samtaler og sånn, og så de spør meg jo om hvordan det går og sånn, men jeg føler jo at jeg blir ikke helt sånn ... ivaretatt kanskje.» Hun forteller at hun savner at noen spør hvordan hun har det, som «personen Sofie», og at det oppleves vanskelig «Da føler jeg meg litt tilbakestående, og jeg føler meg litt alene.» Hun fortsetter:

*Hva skal jeg snakke med de på jobb om for eksempel? Når de jobber i barnehage og jeg bare jobber på kjøkken? Skal jeg prate om at i dag så helte jeg vaskepulver i maskinen og satte den på? Det går ikke. Det blir jo for dumt.*

Det Sofie beskriver kan sees på som et behov for tilhørighet. Blant annet fordi Sofie har andre arbeidsoppgaver enn sine kollegaer, synes hun det er vanskelig å bli en del av fellesskapet.

Behovet for tilhørighet handler om at alle har et behov for å etablere nære emosjonelle bånd og relasjoner til andre mennesker som betyr noe for oss (Ryan & Deci, 2000). Det handler videre om å ha relasjoner til grupper og organisasjoner, samt fellesskapet i samfunnet. Sofie opplever å ha mer til felles med sine nåværende kollegaer som ikke har en utviklingshemming, enn sine tidligere kollegaer som hadde en utviklingshemming eller andre funksjonsnedsettelse. Sett opp mot rollen som arbeidstaker, kan behovet for tilhørighet oppfylles gjennom å være en del av en arbeidsplass som ansatt, og å utvikle relasjoner til sine kollegaer. Sofie opplever å være fysisk inkludert som arbeidstaker på en ordinær arbeidsplass, men likevel havner hun litt på siden av fellesskapet, fordi hennes arbeidshverdag ikke ligner kollegaenes arbeidsdager. Hun beskriver at hun har en god relasjon til flere av sine kollegaer, men at hun føler seg utenfor og blir «den som går først fra julebordet».

## **5.5 På arbeidsplassen i dag**

Jeg vil nå se nærmere på de erfaringer arbeidstakerne har med arbeid på ordinær arbeidsplass, og hvordan de opplever sin selvbestemmelse knyttet til arbeidsoppgaver og arbeidstid slik de har det nå. Jeg vil også gjøre rede for på hvilke arenaer de har for å medvirke, gjennom fagforeninger, personalmøter og medarbeidersamtaler – og hvilke erfaringer arbeidstakerne har med disse. Jeg vil presentere funn knyttet til lønn og bonusordninger på arbeidsplassen, og hvordan disse oppleves av de ansatte. Helt til slutt presenteres arbeidstakernes egne tanker om betydningen av arbeid på en ordinær arbeidsplass.

### **5.5.1 Arbeidsoppgaver**

De ansatte har ulike arbeidsoppgaver ut fra hvilken bedrift de jobber i. Noen synes det er vanskelig med nye arbeidsoppgaver. De fleste pleier å selv si fra om de vil prøve noe nytt, men ikke alle ønsker det. Flere synes det er greit at de som jobber med dem bestemmer litt, men liker å være med og bestemme selv. En av arbeidstakerne foretrekker å prøve nye ting i arbeidsinkluderingsbedriften, heller enn på den ordinære arbeidsplassen. Noen synes det er vanskelig å få gjøre noe mer enn å bare prøve ut arbeidsoppgaver, fordi ingen gjør deres faste arbeidsoppgaver i deres fravær. De fleste synes ledelsen på den ordinære arbeidsplassen lar dem være med og bestemme, men flere beskriver utfordringer med å finne arbeidsoppgaver der de er. Hver og en har fått være med på å utforme sin arbeidshverdag både med tanke på

innhold og varighet (for eksempel hvor mange arbeidsdager per uke og hvor mange timer per dag), men ikke alle ønskene har blitt oppfylt.

Som nevnt i kapittel 4.2.3, jobber to av arbeidstakerne i dag i dagligvarebransjen og to av dem på kjøkken. Dette stemmer overens med flere tidligere studier av hvor arbeidstakere med utviklingshemming jobber (Melbøe, 2021, Mandal, Midtgård & Mordal, 2019). Det kan ha sammenheng med hvilke bedrifter som er mer inkluderingsvillige, og hvilke bedrifter arbeidsinkluderingsbedriften har gjort avtaler med (Melbøe, 2021). Ifølge Melbøe (2021) kan blant annet forhåndsinngåtte avtaler med aktuelle virksomheter begrense arbeidstakernes selvbestemmelse. Til tross for dette ser det ut til at flere av arbeidstakerne jeg har intervjuet i stor grad er fornøyde med jobben de har fått.

Graden av opplevd selvbestemmelse når det kommer til arbeidsoppgaver varierer. Dette stemmer overens med funn fra levekårsundersøkelsen om personer med utviklingshemming i samiske områder (Gjertsen, et al., 2017). Julie sier at hun opplever mer selvbestemmelse i arbeidsinkluderingsbedriften enn på den ordinære arbeidsplassen når det kommer til arbeidsoppgaver. Det kan være flere årsaker til det. Etter at Julie begynte å jobbe i arbeidsinkluderingsbedriften, sier hun selv at hun har «kommet hjem i sitt arbeid», og at hun føler seg tryggere. Ellingsen og Kittelsaa (2010) peker på at mange personer med utviklingshemming har et stort behov for trygghet. Julie forteller:

*Så jeg blir jo så rørt når jeg får lov til å være med å lage mat og i oppvasken og overalt. Ja, uten at du blir stemplet som at du kan ingenting og bare må stå i oppvasken. Det var sånn jeg følte det.*

Julie har hatt negative erfaringer med ordinært arbeidsliv fra tidligere, og dette kan øke hennes behov for å oppleve trygghet. Ifølge Ellingsen og Kittelsaa (2010) kan negative livserfaringer skape barrierer for hvilke aktiviteter personer med utviklingshemming tør å prøve. Å oppleve inkludering og tilhørighet er som nevnt viktig for å fremme selvbestemmelse. I tillegg beskriver Julie at hun opplever å få være med, og at hun ikke lenger føler seg stemplet som en som ikke kan noe. Vi kan forstå dette som at Julie opplever tilhørighet på arbeidsplassen, og at hun opplever å føle seg kompetent. Deci og Ryan (2000) nevner tilhørighet og kompetanse sammen med autonomi, som de sentrale psykologiske behovene som må være til stede for at psykologisk vekst, integritet og velvære skal kunne

skje. Julie forteller at hun har «kommet hjem i sitt arbeid», og beskriver at hun har det bra på arbeidsplassen.

Julie sier hun tenker at hun har mest selvbestemmelse når hun jobber på kjøkkenet i arbeidsinkluderingsbedriften. På spørsmål om hvorfor hun tenker det er sånn, blir hun litt usikker; «Tja, jeg vet ikke hva jeg skal si. Jeg har det veldig bra på jobb og, blir litt sånn ... Jeg tør å gjøre mer» Dette kan ha sammenheng med Julies tidligere negative erfaringer med ordinært arbeidsliv, men det kan også ha sammenheng med at hun har lenger ansiennitet i arbeidsinkluderingsbedriften enn på den ordinære arbeidsplassen. Det kan ta tid å bygge opp en følelse av trygghet og tilhørighet på en arbeidsplass, og det kan ta tid å opparbeide seg kompetanse slik at man opplever å mestre sine arbeidsoppgaver. Det kan hende at summen av dette gjør at Julies behov for autonomi, tilhørighet og kompetanse i større grad er oppfylt i arbeidsinkluderingsbedriften. Det kan forklare hvorfor hun beskriver at det er lettere for henne å utvikle seg og prøve nye ting i arbeidsinkluderingsbedriften.

Dette kan også handle om andre faktorer ved den ordinære arbeidsplassen, for eksempel hvilke fora hun har for å uttrykke seg og sine behov, og hvilke normer og regler hun opplever å møte. Julie pleier ikke si fra hvis det er noen nye arbeidsoppgaver som hun selv tenker hun vil prøve, når hun er på jobb i den ordinære bedriften. Hun sier hun ikke kan si fra om slike ønsker på den ordinære arbeidsplassen, fordi det er andre regler der. Dette kan henge sammen med tidligere nevnte funn om at det er høyere krav og «strengere» på en ordinær arbeidsplass, men det kan også handle om at hun opplever jobben i arbeidsinkluderingsbedriften som mer fleksibel.

«Så hvis jeg har lyst til å prøve å bake en bolledeig, så gjør jeg det [i arbeidsinkluderingsbedriften]» forteller Julie. Det at Julie har en annen arena for å øve på ting hun vil prøve, kan også medvirke til at hun ikke føler det samme behovet for å prøve nye arbeidsoppgaver på den ordinære arbeidsplassen.

En av arbeidstakerne beskriver også at graden av selvbestemmelse på den ordinære arbeidsplassen når det kommer til arbeidsoppgaver, har blitt større etter å ha jobbet der en stund. Dette stemmer overens med teori om at selvbestemmelse er en ferdighet som må oppøves (Ellingsen, 2005). Målet om selvbestemmelse kan bare oppnås gjennom både å legge til rette for selvbestemmelse på individ- og systemnivå, og samtidig bygge opp den enkeltes

kapasitet til og kompetanse på å ta egne valg (Wehmeyer, 1998). Muligheten for selvbestemmelse avhenger ikke bare av om det foreligger valgalternativer. Den enkeltes mulighet til å ta valg kan styrkes gjennom opplæring og trening i å ta valg, i tillegg til å få bistand til å ta beslutninger. Når arbeidstakeren har jobbet på samme sted en stund, vil trolig oversikten over hvilke arbeidsoppgaver som finnes ha økt, og dermed det reelle antallet valgmuligheter.

Økt grad av selvbestemmelse når arbeidsforholdet har vart over tid, kan også handle om at arbeidstakeren blir tryggere på både arbeidsoppgaver og kollegaer på den ordinære arbeidsplassen. Det fører til økt tilhørighet og kompetanse, som igjen kan påvirke graden av autonomi. På spørsmål om hun ville ha vært med og bestemme mer hvis hun hadde muligheten til det svarer Julie; «Nei, nei det tror jeg ikke ... Eh, kanskje en annen dag. Men ikke akkurat nå». Da intervjuet fant sted hadde hun jobbet i den ordinære bedriften i syv måneder. Dette kan være en medvirkende årsak til at hun ikke ønsker å være med og bestemme i større grad. Intensjonen om selvbestemmelse er god, men noen ganger kan den stå i motsetning til tjenestemottakers egne prioriteringer (Askheim & Starrin, 2007). For at Julie skal ha reell selvbestemmelse i denne situasjonen, er det like viktig at hun har makt til å velge å motta støtte i sine avgjørelser, som at hun får ta mer selvstendige avgjørelser når hun ønsker det.

Det at selvbestemmelsen øker med tiden, kan ligne på Sofies erfaring. Da Sofie begynte å jobbe på kjøkkenet fortalte de som lærte henne opp hvordan de ville ha det.

*Og så gjorde jeg det etter hvordan de ville ha det, men jeg ser nå etter 6-7 år så bestemmer jeg egentlig det selv egentlig, hvordan jeg vil at ting skal være og [...]  
Ja, så jeg er konge over meg selv egentlig.*

Etter hvert som Sofie har blitt bedre kjent, og tryggere på sine arbeidsoppgaver, ønsker hun andre utfordringer.

*For jeg føler at jeg har lyst til å bruke det jeg kan, for jeg kan så mye mer, synes jeg selv, enn å bare sette opp på en tralle og sette i maskinen og sånne ting. Så det skulle jeg ønske at jeg kunne få gjort litt annerledes, og at jeg fikk bestemt litt*

*selv, og at jeg kunne ta det standpunktet til å ikke være der, men at jeg heller vil gjøre noe annet og utfordre meg litt mer, og det har jeg savnet litt egentlig.*

Da Sofie hadde jobbet nesten to år på kjøkkenet i barnehagen, begynte hun å merke at hun hadde lyst på andre utfordringer, og ville prøve noe nytt. Da foreslo hun at hun skulle begynne å jobbe i avdelingen med barna, og så fikk hun prøve det. Sofie ønsker andre arbeidsoppgaver på fast basis, men opplever det som vanskelig å endre på, slik arbeidssituasjonen hennes er i dag. Hun skulle ønske at hun ikke måtte jobbe mest på kjøkkenet, men at hun kunne være mer sammen med småbarna i barnehagen.

*Ja, og at jeg kunne være en hel dag. At jeg ikke må tenke, oi, nå må jeg begynne på kjøkkenet igjen. At jeg kunne liksom bare senket skuldrene og bare vært en hel dag på avdelingen.*

En av utfordringene med dette er at ingen gjør Sofies jobb på kjøkkenet når hun er på avdelingen med barna. «Så det var noen som sa til meg at det er best at jeg egentlig bare er der en time, på småbarnsavdelingen, og så går jeg på kjøkkenet og fortsetter». Det at Sofies faste arbeidsoppgaver bare «flyter» når hun ikke er der, blir et hinder for varig endring av arbeidsoppgaver.

Sofie har fått beskjed om at hun kunne fått være mer i avdelingen dersom hun søkte om å få endret arbeidssted via Nav. Eventuelt at hun søkte seg jobb i en annen barnehage, som trengte folk i avdelingen og ikke på kjøkkenet. «Men da må man jo begynne på nytt igjen med Nav, og det er det egentlig ingen som orker, for å si det sånn», sukker Sofie.

Sofie ser ut til å oppleve en form for maktesløshet ovenfor Nav, og det å måtte søke på en ny jobb. Akyeampong (1989) beskriver fenomenet «discouraged workers» eller demotiverte arbeidere. Dette kan forklare noe av den motløsheten som beskrives av Sofie, og hennes manglende motivasjon til å strekke seg mot sin drømmejobb. Forhold som kan føre til motløshet er blant annet mangel på jobber i området, diskriminering som følge av funksjonsnedsettelse og/eller mangel på nødvendige ferdigheter (Akyeampong, 1989). Melbøe (2021) finner eksempler på alle disse forholdene i en studie om arbeidstakere med utviklingshemming og arbeidsinkludering. Blant annet kan erfaringer med at det er vanskelig

å skaffe seg jobb, øke skepsis til jobb-bytte (Melbøe, 2021). Det kan se ut til å være det Sofie opplever.

Denne opplevde maktesløsheten ha sammenheng med Sofies tidligere erfaringer med Nav. Det å måtte «begynne på nytt igjen med Nav» blir en barriere for å få endrede arbeidsoppgaver. Det kan se ut til at Sofie opplever avmakt i situasjonen. En følelse av avmakt kan ha sammenheng med faktiske fysiske eller strukturelle forhold som er til hinder, men det vil oftere handle om sosiale forhold (Norvoll, 2009). I mange tilfeller er følelsen av avmektighet knyttet til at man har en rolle eller posisjon som har lite makt i det sosiale systemet man er en del av (Norvoll, 2009). Ellingsen (2008) påpeker at utviklingshemmede møter barrierer i form av systemiske forhold, som reduserer eller fjerner hele grunnlaget for å snakke om selvbestemmelse på individnivå. Et eksempel på slike systemiske forhold kan være hvilke arbeidstilbud som er tilgjengelige i kommunen. Selv om det å søke til Nav i teorien er en oppgave som kan løses, er det ingen tvil om at nettopp dette oppleves av Sofie som et reelt hinder for å velge hvor, og hva hun vil jobbe med.

Julie forteller at arbeidsoppgavene hennes består av noen faste oppgaver, og noen oppgaver som er forskjellig fra dag til dag. Hun syntes før at det kunne være vanskelig med nye arbeidsoppgaver.

*Jeg synes det er det er veldig sånn her, en god ting å bli litt mer selvsikker på deg selv, Ja for jeg er veldig sånn at jeg kan få sånn følelse at det får ikke jeg til. Men i det siste har jeg vært veldig flink til å si Ja jeg kan prøve og så får vi se om det går. Hvis ikke så går det ikke.*

På jobb i arbeidsinkluderingsbedriften er det arbeidslederen hennes der som foreslår nye arbeidsoppgaver. «Så er det hun som velger hva jeg mestrer, og hva jeg ikke mestrer». Det synes Julie er greit, for da får hun prøve ting hun aldri har gjort; «Det har gjort meg sterkere fordi jeg får lov å prøve». Julie beskriver det å ha en fast og stabil støtteperson som kjenner henne godt, som noe som har gjort henne sterkere. Det Julie beskriver kan se ut som at hun ikke bestemmer selv, men det trenger ikke være tilfelle. Å søke støtte hos andre før en bestemmer seg, er en ganske vanlig foreteelse (Ellingsen & Kittelsaa, 2010). Dersom Julie ber om råd til hva hun mestrer, er det fremdeles Julie som er beslutningstaker, men dersom Julie ber om lov til å prøve nye ting, er hun ikke lenger den handlende aktøren. «Hvis en ikke er

sensitiv på forholdet mellom råd og tillatelse, kan en komme til å frata utviklingshemmede retten til selv å ta beslutninger på områder hvor de er fullt ut kompetente» (Ellingsen, & Kittelsaa, 2010).

Dersom Julie ber om tillatelse, kan det bety at hun ikke ser på seg selv som en som fullt ut er i stand til å bestemme selv. I så tilfelle tar den ene parten avgjørelser på vegne av den andre, og den andre må rette seg etter dette (Ellingsen & Kittelsaa, 2010). Jeg forstår Julies fortelling som at hun er i en prosess med å øve seg på å bli mer selvsikker og selvstendig, sammen med sin arbeidsleder som støtter henne. Det sentrale ved selvbestemmelse er det at en selv har kontroll på utfallet av de beslutninger som tas, ikke om en er i stand til å ta beslutningen helt selvstendig (Wehmeyer, 1996).

Julie sier også at det å få prøve nye arbeidsoppgaver på den ordinære arbeidsplassen, er viktig for henne. Hun fortsetter:

*Vi er jo bare mennesker, og man vet aldri når vi faller ned. [...] For det har jeg gjort, jeg har opplevd mye. Men nå er jeg kommet til et punkt der jeg har lyst til å bygge meg opp igjen, og er villig til å lære meg nye ting og å være med på ting.*

Julie forteller at for å være villig til å lære nye ting, har hun først måttet komme til et punkt der hun er klar for det. Dette stemmer overens med SDT-teorien til Deci og Ryan (2000) om at ens psykologiske behov må være dekket for at optimal utvikling skal kunne skje. Når man «faller ned» slik Julie beskriver, er man ikke nødvendigvis i posisjon til å utvikle seg – og det kan ta tid å bygge seg opp igjen.

Som nevnt er en viktig nyansering innen selvbestemmelsesteorien at det å være autonom, å ha selvbestemmelse, ikke behøver å innebære at man handler selvstendig. Dette innebærer at en person kan være autonom, men likevel ta et reflektert valg om å støtte seg til andre når avgjørelser skal tas, eller å ikke gjøre det (Deci & Ryan, 2012). At Julie får støtte til å ta beslutninger om hvilke arbeidsoppgaver hun kan prøve om hun mestrer, er ikke en motsetning til å ha selvbestemmelse, så lenge hun selv opplever å kunne velge eller velge det bort.

Julie sier at sjefen hennes på den ordinære arbeidsplassen prøver å gjøre ting for at hun skal få være med og bestemme, og at dersom det er fravær kan hun få spørsmål om hun vil ta over

arbeidsoppgaver. For eksempel har hun stått i kassen av og til, noe hun også har ansvaret for i kantina til arbeidsinkluderingsbedriften. «Så takk for det at jeg er opplært til det!» sier hun. Julie viser en tydelig stolthet når hun snakker om å stå i kassen, det ansvaret hun har, og at hun har opplæring i å gjøre det. For å føle både glede og vitalitet over å lykkes med en aktivitet må man ifølge selvbestemmelsesteorien oppfatte seg som autonom i aktiviteten (Nix et al. 1999).

Mikkel forteller at det ofte er hektisk på den ordinære arbeidsplassen, og mye å gjøre, i alle fall på mandagene. Han jobber både mandager og onsdager i en dagligvarebutikk.

*Da holder jeg på med å ta pantemaskinen, Jeg tar pantemaskinen først og så tar jeg jo alle sekkene fra panterommet, derfra der tomgodset kommer inn. De kommer med jo med varer på mandagen og da henter de alt sammen. Så tar jeg søppelrunden, og så tar jeg når varene er kommet, så tar jeg og stabler ut varer i butikken.*

Han sier det er sjefen som finner ut hva han skal gjøre på jobb, og at han går dit dersom han er arbeidsledig. «Og onsdagene så er det så lite å gjøre, så da er det så vanskelig for oss å finne noe arbeid til meg. Så da må jeg gå flere ganger på papprunde for å ha noe å gjøre». Tidligere forskning har vist at ansatte med utviklingshemming ofte settes til manuelle, repetitive oppgaver (Owren, 2021). Mikkel sier også at han har spurt om å få prøve nye arbeidsoppgaver. Når han har spurt, har han alltid fått prøve. «Ja, og jeg er lettlært!» forteller han. Å delta i arbeidslivet kan gi en mulighet for en identitet som dyktig arbeidstaker (Kittelsaa, 2008). Mikkel viser tydelig stolthet over at han er god til jobben sin, og at han lærer nye arbeidsoppgaver raskt.

Nils forteller at når han kommer på jobb om morgenen er det kaffestund med kollegaene. «Da er det kaffe, og jeg skjenker kaffe. Og det er prat!». Han har flere varierte arbeidsoppgaver, og mange av dem har han foreslått selv. Arbeidsoppgavene Nils har på sin arbeidsplass, er helt ordinære arbeidsoppgaver for den spesifikke bedriften han er ansatt i, og han beskriver ingen vansker med å finne arbeidsoppgaver. Autonomi, tilhørighet og kompetanse er viktig for å oppnå indre motivasjon. Kuvaas (2009) hevder at mer selvbestemmelse på jobben kan være godt egnet som jobbmotivasjon også for ansatte uten det vi vanligvis forbinder med veldig spennende jobber.

De fleste av arbeidstakerne beskriver at arbeidsoppgavene bestemmes i samarbeid med sjefen. På spørsmål om hvem han føler at bestemmer mest, svarer Nils:

*Nei, jeg bestemmer, og [arbeidslederen fra arbeidsinkluderingsbedriften]. Jeg bestemmer selv og han [leder på den ordinære arbeidsplassen] bestemmer også litt.*

Emil, som jobber i dagligvarebutikk, sier at han og sjefen finner ut hva han skal gjøre sammen. «Ja, det gjør vi i lag. Vi er med! Jeg starter som regel på lageret og jobber meg fremover i butikken [...] for det er som regel fullt på lageret når jeg kommer.» Å ta avgjørelser sammen er en form for medbestemmelse, og Emils fortelling om sin rolle som arbeidstaker, tyder på at han er en aktiv deltaker. Emil forteller at arbeidsoppgavene har endret seg siden han begynte å jobbe der for åtte år siden.

*Nedprising ja. Det er jeg ekspert på, men ikke sånn som det er nå, men sånn som det var på gamlemåten. men nå, nå er det så lett vint, nå går det maskinelt. Så nå tar man ikke bare av prislapper og hiver på, nå er det skanneren man står med.*

Det kan henge sammen med endringer man har sett ellers i arbeidsmarkedet, og en økt effektivisering. Det at maskiner nå gjør arbeidet som tidligere ble gjort manuelt, på Emils arbeidsplass, stemmer overens med generelle utviklingstrekk i arbeidslivet (Sandvin, 2014). Denne maskinelle overtakelsen av arbeidsoppgaver kan føre til ytterligere begrensninger i arbeidsoppgaver som er tilgjengelige for arbeidstakere med utviklingshemming – og det kan fremme et behov for nytenking rundt hvilke arbeidsoppgaver som er aktuelle.

Emil synes det er litt artig å få være med og ordne diverse ting, og å få være med og bestemme selv. Det er ikke noe han ikke vil bestemme selv.

*Nei, det går helt fint. og sånn det er nå, hver gang pressa går for eksempel, så går jeg inn og tar meg en slurk kaffe. For da går det et halvt minutt før jeg kan hive inn igjen [...] eller jeg går og sjekker om det er mer med tomflaskene eller et annet sted.*

Emil beskriver at han trives med å ha friheten til å fordele arbeidsoppgavene sine selv. Det å gi sine arbeidstakere frihet å styre arbeidsdagen sin, kalles ofte autonomistøttende ledelse

(Deci & Ryan, 2012). På en arbeidsplass innebærer autonomistøttende ledelse at lederen ikke skal kontrollere og dirigere, men derimot gi rom og fleksibilitet til at arbeidstakeren selv kan forme sin arbeidsdag, sine oppgaver og sin måte å løse dem på (Kvinlog, 2016). Dersom Emil opplever at han eier sine arbeidsoppgaver, kan dette bidra til økt motivasjon. Gjennom å ha en reell påvirkningskraft, øker følelsen av å være en sentral bidragsyter som er viktig for arbeidsplassen. Dette har dermed også en klar sammenheng med tilhørighet.

Sofie skiller på det å bestemme over seg selv hjemme, og det å bestemme over seg selv på jobb. På spørsmål om det er noe hun ikke vil bestemme selv svarer hun;

*Nei, men jeg tenker at det er greit at også noen bestemmer litt over meg, egentlig, selv om jeg er over 30 år. På jobb er det jo greit at noen må bestemme litt over meg, men jeg tenker litt sånn at på privaten så vil jeg bestemme over meg selv.*

Som nevnt forteller de fleste arbeidstakerne at de synes ledelsen på den ordinære arbeidsplassen lar dem være med og bestemme. Det er et tankekors at formuleringen «lar meg være med» eller «får lov til å» være med og bestemme brukes når det kommer til selvbestemmelse. Dette kan peke på at arbeidstakerne ikke tar det som en selvfølge at de får være delaktige i prosesser som omhandler deres eget liv. Det kan også se ut til at hvorvidt de få være med og bestemme over sitt eget liv er noe som i første rekke bestemmes av andre – og ikke er en iboende rettighet, slik CRPD forankrer (FN, 2006).

### **5.5.2 Arbeidstid**

Arbeidstid er et tema arbeidstakerne tar opp flere ganger. Det er ikke alltid mulighet til å øke antall dager eller timer de kan jobbe på den ordinære arbeidsplassen, men det er heller ikke et ønske hos alle. Flere beskriver utfordringer med å få nok arbeidsoppgaver å gjøre i løpet av arbeidsdagen, at dette er et hinder for å ha flere eller lengre arbeidsdager. Av de som jobber både i arbeidsinkluderingsbedrift og i ordinær bedrift, er de fleste fornøyd med fordelingen av arbeidstid mellom disse. Noen har også fått tilbud om å jobbe flere dager på ordinær arbeidsplass, og takket nei til det. En av arbeidstakerne ønsker seg flere dager på den ordinære arbeidsplassen, men har ikke tatt det opp med ledelsen enda.

Julie har gjort endringer siden hun begynte å jobbe på den ordinære arbeidsplassen, og jobber nå lengre dager enn da hun begynte. På spørsmål om hun ville jobbet der flere dager i uken svarer hun;

*Nja, for vi er så mange som har tid på kjøkkenet. Det er å finne hvilken dag det passer best, og hun synes at det passer best på torsdag. Jeg prøvde å spørre om jeg kunne få en dag til, men da vil de at jeg skal jobbe en hel dag. Så det var sånn de kom fram til det.*

Hun forteller også at det iblant ikke er nok arbeidsoppgaver til at hun kan jobbe en hel dag. Hun sier også «sånn de kom fram til det», som bekrefter at avgjørelsen er tatt av noen andre. Selv om Julie ønsker å jobbe mer på den ordinære arbeidsplassen, møter hun barrierer som hindrer henne i det.

Julie forteller at hun trives med ordningen hun har i dag, som innebærer at hun jobber to dager i uken på den ordinære arbeidsplassen, og tre dager i uken i en arbeidsinkluderingsbedrift. Hun vil gjerne jobbe flere dager i uken på den ordinære arbeidsplassen, men er foreløpig i en prøveordning der hun jobber fulle dager. Flere av arbeidstakerne som jobber både på skjermet og ordinær arbeidsplass forteller at dersom de fikk velge fritt, ville de uansett ha fortsatt å jobbe begge steder. Dette stemmer med funn fra Rustad og Kassah (2020) som sier at kombinasjonen av arbeid i skjermet og ordinær virksomhet fungerer godt for flere. Mikkel sier ledelsen har spurt om han vil ha flere dager i dagligvarebutikken, men at han har sagt nei til det. Dette begrunner han selv med at han trives med fordelingen, og variasjonen det gir i arbeidsoppgaver. Julie forteller videre: «Ja, det er godt å være på den tilrettelagte bedriften, og så synes jeg også det er litt godt å komme seg litt ut også, og gjøre tingene oppe på det andre kjøkkenet».

Nils sier at han og arbeidslederen fra arbeidsinkluderingsbedriften sammen fant ut hvor mange dager han skulle være på den ordinære arbeidsplassen da han begynte der. Han forteller at han har ønsket seg flere dager der fordi det er så hyggelige og fantastiske folk som jobber der. Han har ikke spurt om det, men sier han har tenkt å spørre om det neste gang de treffes. Det å vite om hvilke valg man kan ta, og hvilke muligheter som finnes, kan påvirke selvbestemmelse. Rustad og Kassah (2020) erfarte at det å delta i en forskningsstudie kunne

føre til økt empowerment, gjennom at deltakerne selv tok initiativ til å gjøre endringer i sin arbeidshverdag etter deltakelse i studien.

### 5.5.3 Arenaer for selvbestemmelse

I arbeidslivet er det vanlig at man som arbeidstaker deltar på ulike arenaer, slik som personalmøter og medarbeidersamtaler. Arbeidstakerne jeg intervjuet har ulike erfaringer med personalmøter. De fleste vet at det er personalmøter på den ordinære arbeidsplassen, og blir invitert til disse, men velger å ikke delta. De oppgir ulike grunner til å ikke delta, alt fra dårlig tid til at det å delta gir en følelse av at de ikke har noe der å gjøre. Noen vet ikke om det pleier å være personalmøter. De fleste arbeidstakerne som jobber både i arbeidsinkluderingsbedrift og i ordinær bedrift sier de pleier ha medarbeidersamtale kun i arbeidsinkluderingsbedriften, og at det skjer årlig. Ingen har formelle, oppsatte medarbeidersamtaler i den ordinære bedriften, og noen har etterlyst dette. De fleste arbeidstakerne har ikke hørt om fagforeninger. De som har hørt om fagforeninger, sier at det ikke er noe som passer for dem.

Julie forteller at hun ikke har hatt medarbeidersamtale på den ordinære arbeidsplassen, men at hun snart skal ha det hos arbeidsinkluderingsbedriften. Hun sier at hun der kan si fra: «Jeg kan hvis jeg vil, og det er jo det viktige». Kvinlog (2016) peker på viktigheten av at arbeidstakere med utviklingshemming har en arena for å uttrykke behov og ønsker. Nils og Mikkel forteller begge at de pleier ha årlig medarbeidersamtale med arbeidslederen på arbeidsinkluderingsbedriften, men at de ikke har hatt det på den ordinære arbeidsplassen. «Jeg bruker å ha [medarbeidersamtale] med [arbeidslederen] og høre om det er noe vi kan gjøre bedre, noe nytt og prøve på» forteller Mikkel. Nils bekrefter dette, og sier han og arbeidslederen i tillegg snakker om hvordan han trives på jobb, både i den skjermede og ordinære virksomheten.

Sofie har ikke hatt medarbeidersamtale i sin jobb. Hun sier hun har spurt lederen sin om hun skulle hatt det, men at hun aldri har fått beskjed om å være med på det.

*Men jeg ser de andre på jobb de har det. Og jeg har ikke det. Det synes jeg høres litt rart ut egentlig. Jeg synes det er rart, og jeg liker jo å snakke med folk, så jeg synes det er rart at ikke jeg kan få formidle videre til sjefen hvordan jeg har det[..].*

Hun etterlyste dette i fjor, og fikk da en avtale med lederen sin om mer tid til en prat;

*Når jeg er ferdig kl. 12:30 ... Så kan vi snakke i 5 minutter på kontoret hennes. Jeg tenker at jeg får jo ikke sagt egentlig heller hvordan jeg synes det her går og sånn. Så skulle ønske det var en sånn samtale, det skulle jeg ønske, det at vi satt litt mer, for 5 minutter er jo litt lite egentlig til det.*

Emil sier at han er så godt kjent med sjefen at de trenger nesten ikke medarbeidersamtale, men at de har det av og til. Emil uttrykker at behovet for medarbeidersamtale for ham ikke er så stort, men han trekker også fram den gode relasjonen til sjefen sin som viktig. Det kan se ut til at Emil opplever det som lett å si fra til sin sjef i det daglige, og derfor ikke føler det samme behovet for fastsatte medarbeidersamtaler som de andre arbeidstakerne i studien. Det kan imidlertid hende at det å være «kompis med sjefen», fratrar Emil en formell mulighet til å si fra om det som opptar han. Det er ikke sikkert at det å ha en god relasjon til sjefen er ensbetydende med økt grad av selvbestemmelse. Likevel er det viktigste at Emil opplever at han kan si fra om det som opptar han, uavhengig av anledning og arena.

Mikkel har blitt invitert til personalmøter ved dagligvarebutikken, men det har aldri passet slik at han har deltatt. De har ikke så ofte møter, og hvis de har er det på søndager, forteller han, og han er en opptatt mann. Julie sier hun ikke har vært på personalmøte på den ordinære arbeidsplassen. Hun vet ikke om de pleier ha det. «Nei, ikke sånn som jeg er med på hvertfall. Men hvis det er noe så får jeg sikkert høre det». Sofie sier at hun velger å ikke være med på personalmøtene selv om hun kan. Hun forteller at personalmøter og kurs gir henne følelsen av at hun ikke har noe der å gjøre, at hun ikke greier å henge med. Sofie var på personalmøter før, men nå har hun ikke vært på personalmøter på et og et halvt år.

Det ser ut til at personalmøter i praksis ikke er en tilgjengelig arena for medinnflytelse for arbeidstakere med utviklingshemming. GAP-modellen forklarer funksjonshemming som gapet mellom samfunnets krav og individets forutsetninger (Kassah & Kassah, 2009). Sofie beskriver at hun ikke føler at hun henger med på personalmøter og kurs, som kan forstås som at det er et gap mellom hennes individuelle forutsetninger og de krav som stilles for å «henge med» på personalmøter og kurs. I denne situasjonen opplever Sofie å ikke ha forutsetninger for å delta på lik linje. Artikkel 27 i CRPD (FN, 2006) omtaler retten til deltakelse i et arbeidsmarked og arbeidsmiljø som er åpent, inkluderende og tilgjengelig. I dette eksemplet

kan man forstå det slik at personalmøtene er åpne, siden Sofie sier hun kan delta hvis hun vil, men at personalmøtene ikke nødvendigvis er inkluderende og tilgjengelige, fordi Sofie får følelsen av at hun ikke har noe der å gjøre. Arbeidsgiver greier ikke å legge til rette for at Sofie kan delta på personalmøtene, på en slik måte at hun kan nyttiggjøre seg dem.

Ingen av arbeidstakerne er medlem av noen form for fagforening, og to av dem vet ikke helt hva det er. «Nei, jeg har ikke hørt om det» sier Nils, «Aldri hørt om. [...] Kanskje noen kan ordne for meg?» spør han. Sofie har noen tanker om fagforeninger, men føler ikke det finnes noe som passer hennes behov;

*Hvis jeg tenker sånn at hvis jeg hadde en utdanning, for eksempel, noe som jeg ikke har egentlig sånn på grunn av handicappet, så ville jeg kanskje vært medlem av en forening, ei fagforening, eller noe sånt. Hvis det var noe jeg interesserte meg for.*

Det finnes foreninger for personer med utviklingshemming og deres pårørende, for eksempel NFU eller Lupe, som begge jobber for å fremme saker som angår personer med utviklingshemming. NFU bistår sine medlemmer som jobber på ordinære arbeidsplasser hvis de ønsker, men det gjelder i all hovedsak juridiske spørsmål (Vedlegg 7). Fellesforbundet organiserer arbeidstakere i VTA, og har medlemmer med utviklingshemming. Det finnes imidlertid ikke noen forening for personer med utviklingshemming som har særlig fokus på arbeid. Ifølge Fellesforbundet (vedlegg 6) har de ikke utarbeidet noe eget, lettlest informasjonsmateriale om fagorganisasjonen. Det er opp til den enkelte bedrift å tilgjengeliggjøre slikt materiale for arbeidstakerne i VTA. Funnene i denne studien kan tyde på at slik informasjon ikke nødvendigvis er tilgjengelig på arbeidsplassen. Arbeidstakeren i VTAO, som kun arbeider i en ordinær bedrift, vil sannsynligvis ikke få tilgang til slikt materiell på sin arbeidsplass. Fellesforbundet er i teorien tilgjengelig og inkluderende overfor arbeidstakere i VTA som har en utviklingshemming, men mangelen på tilpasset informasjonsmateriell gjør at aktuelle medlemmer kanskje ikke får informasjon om organisasjonen.

Det ser ut til at arbeidstakernes medinnflytelse ikke skjer via formelle kanaler, slik det vanligvis gjør for arbeidstakere på ordinære arbeidsplasser. Funnene tyder på at det til en viss grad opprettes, eller finnes alternative kanaler. For eksempel å snakke med sjefen sin i fem

minutter etter endt arbeidsdag. Funnene tyder på at det for arbeidstakere med utviklingshemming er en uformell praksis der det benyttes særordninger, og ordningene fremstår som noe vilkårlige. De arenaene for medvirkning som er tilgjengelige for arbeidstakere med utviklingshemming, er altså i all hovedsak uformelle arenaer.

#### **5.5.4 Lønn og bonusordninger**

Ingen av arbeidstakerne i denne studien har noen form for innflytelse på inntekten sin. Alle arbeidstakerne jeg har intervjuet har uføretrygd via Nav som sin hovedinntektskilde. Alle arbeidstakerne som er ansatt via en arbeidsinkluderingsbedrift har i tillegg en såkalt motivasjonslønn på rundt 30 kroner timen og ulike bonusordninger, uavhengig av hvor stor del av arbeidstiden de jobber på den ordinære arbeidsplassen. Ingen av arbeidstakerne har forhandlet om lønna si. Dersom bonuslønna har blitt justert har de fått beskjed om det etterpå. En av arbeidstakerne forteller at det er vanskelig når de andre får lønnslipp på den ordinære arbeidsplassen, å være den som ikke får det, og dette gjør at hun stiller spørsmål ved sin egen arbeidsmotivasjon.

Som nevnt har alle arbeidstakerne uføretrygd fra Nav som sin hovedinntektskilde. Dette stemmer overens med det vi vet om inntektskildene til personer med utviklingshemming generelt (Wendelborg, et al., 2017). Sofie, som er ansatt i VTAO, mottar ingenting ekstra fra den ordinære arbeidsplassen. Det har hun tenkt på.

*Det er en viktig jobb. Så det er rart at man ikke skal få noe som helst. og det er mange som har sagt det til meg, at hvordan klarer jeg egentlig å være i denne jobben da egentlig, når jeg ikke får lønn og sånn? [...] Men jeg går ikke hver dag og tenker på det, det gjør jeg ikke.*

Kombinasjonen av uføretrygd og lav timelønnen etterlater en grunnleggende tvil om hva slags arbeid og yrkesrolle personer med utviklingshemming egentlig har (Olsen, 2009). Som nevnt innledningsvis har jeg valgt en bred definisjon av arbeid i denne studien, men det å velge en bredere forståelse av arbeid, forandrer ikke hvordan samfunnet som helhet ser på arbeid, og da særlig lønnet arbeid. Sofie opplever å få spørsmål om hvordan hun klarer å være i den jobben hun har, når hun ikke får lønn. For folk flest er arbeid selve grunnlaget for inntekt, og det å ha arbeid som ikke er inntektsbringende kan gjøre at det stilles spørsmål ved dette arbeidet.

For Sofie oppleves det urettferdig at hun ikke får lønn for jobben hun gjør. Lønn sees på som en ytre motivasjonsfaktor ved arbeid. Motivasjon kan ifølge Deci og Ryan (2000) defineres som en indre tilstand som setter i gang, gir retning til og opprettholder atferd. Motivasjon handler om selve drivkraften i arbeidet vi gjør. Deci og Ryan skiller videre mellom indre og ytre motivasjon. Dette innebærer at drivkraften vår kan styres av både faktorer i individet, men også av ytre faktorer. Indre motivasjon er idealet vårt, og den er tett knyttet opp mot autonomi, selvbestemmelse og frihet (Deci og Ryan, 2000). Det kan imidlertid være problematisk når den ytre motivasjonen, i dette tilfellet lønn, er fraværende, og den indre motivasjonen kanskje ikke er sterk nok, slik det kan se ut til, når Sofie stiller spørsmål ved hvorfor hun forblir i jobben sin.

Lindqvist (2007) peker på en sammenheng mellom posisjon på arbeidsmarkedet og identitet og selvbilde. Han påpeker at lønnet arbeid er det dominerende levesettet, og at de som faller utenfor dette står i fare for passivisering, isolasjon, psykisk ubalanse og frustrasjon (Lindqvist, 2007). Men hvordan blir det da, hvis du har arbeid som levesett, men arbeidet du utfører ikke er lønnet? Kan det i seg selv påvirke selvbildet? For Sofie skaper det å være i en mellomposisjon frustrasjon. Hun opplever å verken være helt inne i, eller helt utenfor, ordinært arbeidsliv. Sofie forteller videre at det vanskeligste er å være den som ikke får lønn, når det kommer til lønningsdagen på jobb.

*Liksom kommer de med lønsslippene sine og får brev med det og sånn også sier de; «Åh der fikk jeg lønn!», og så sitter jeg bare der. Hvorfor får bare de lønn, og ikke jeg? Så rart.*

Hun beskriver at hun bare sitter der når kollegaene hennes forteller at de har fått lønn. Det å ikke få lønn som sine kollegaer kan føre til at man føler seg annerledes, og det er ikke uvanlig å sette spørsmålstegn ved viktigheten av jobben, slik Sofie gjør. Da Sofie var ansatt gjennom VTA fikk hun utbetalt bonuslønn på lik linje med sine kollegaer. Det gjør hun ikke som ansatt i VTAO. Det oppfordres til, men stilles ingen krav til at det skal utbetales lønn fra arbeidsgiver til ansatte i VTAO (Gjertsen, 2021). Bedriftene som tilbyr VTAO-plasser mottar tilskudd fra Nav, men det finnes ingen oversikt over hvor mye av dette tilskuddet som eventuelt utbetales til personer med utviklingshemming (Econ, 2011). Sofie forteller:

*Da jeg var på nabokommunen i arbeidsinkluderingsbedrift og jobbet, da fikk jeg lønn. Lik lønn som de andre som jobbet der. Når jeg kom hit så skjønte jeg ikke helt hva som skjedde med lønna.*

De arbeidstakerne som jobber i ordinær bedrift via et VTA-tiltak mottar som nevnt omtrent 30 kroner i motivasjonslønn fra arbeidsinkluderingsbedriften. Dette er tilsvarende det som er gjennomsnittlig bonuslønn for VTA-arbeidstakere ansatt i arbeidsinkluderingsbedrift organisert hos Arbeidssamvirkenes landsforening (ASVL) og Arbeid & Inkludering<sup>14</sup>.

Rustad og Kassah (2020) intervjuet arbeidstakere i VTA-tiltak i en skjermet virksomhet. Disse arbeidstakerne beskrev at lønn var viktig for å ha penger til livsopphold, men det påvirket ikke motivasjonen til deltakelse i arbeidslivet (Rustad & Kassah, 2020). For Sofie ser det ut til at lønnen ikke påvirket motivasjonen i særlig grad som ansatt i arbeidsinkluderingsbedrift, men at lønnen har større betydning som ansatt i ordinær bedrift. Dette kan ha sammenheng med hvem man sammenligner seg med. Som ansatt i VTA i arbeidsinkluderingsbedriften har arbeidstakerne lik lønn som sine kollegaer, men som ansatt i VTAO i ordinær bedrift står man oftere alene som «den som ikke får lønnslipp». Deltakerne i Rustad og Kassahs (2020) studie peker også på ønsket om å i større grad være ordinært ansatt «som de andre», gjennom fast ansettelse, ordinær lønn fremfor uføretrygd, å ha et ansattnummer, ha navnet sitt på vaktlista og å ha eget nøkkelkort.

Mikkel og Julie forteller at de har lite fravær, og at de får en ekstra bonuslønn når de har fravær under en fastsatt grense. Mikkel forteller i tillegg om en bonus fra dagligvarebutikken fordi han passerer en bomring på vei til jobb. Emil forteller at lederen gir han pantelapper fra pantemaskinen i bonus. Sofie lurte også på hvordan det ble for henne, siden kollegaene hennes ble trukket i lønn for kaffe og te, mens hun ikke betalte for kaffe og te på jobb. «Jeg sa ikke noe om lønn eller noe sånt, jeg sa ikke ordet lønn.». Hun spurte sjefen sin om det; svaret hun fikk var at siden hun gjorde en så god jobb så fikk hun det gratis.

Dette kan tyde på at uføretrygden og motivasjonslønnen noen av dem mottar, suppleres av vilkårlige «bonuser». Dette kan være et signal fra arbeidsgiver i den ordinære bedriften om et ønske derfra om å gi «noe» for arbeidsinnsatsen. Det er likevel en særordning som minner lite

---

<sup>14</sup> ASVL og Arbeid og Inkludering er to arbeidsgiverforeninger for vekst- og atføringsbedrifter.

om ordinært arbeidsliv, og som kanskje heller bidrar til å forsterke skillet mellom ordinært lønnede ansatte og arbeidstakeren med utviklingshemming som jobber i en tilrettelagt ordning og ikke er ordinært ansatt. Denne «positive forskjellsbehandlingen» er kanskje godt ment fra arbeidsgivers side, men det kan oppleves som nedverdiggende og ekskluderende å være den som mottar disse vilkårlige bonusene, for de arbeidstakerne det gjelder. Sofie sier: «Men jeg tenker at det blir jo egentlig ikke riktig. Verken lønnen eller kaffen eller teen, egentlig.»

En oversikt over lønnsinntekt hos arbeidstakere med utviklingshemming i ordinært arbeidsliv viser at nesten ingen har noe som minner om ordinære lønnsbetingelser (Olsen, 2009). De aller fleste er heller ikke i nærheten av å tjene opp mot den beløpsgrensen som vil avkorte trygdeytelsene<sup>15</sup> (Olsen, 2009). Dette stemmer overens med beløpene arbeidstakerne i min studie oppgir. Det er ingen forskjell i bonuslønnen arbeidstakerne i VTA mottar når de jobber på ordinær arbeidsplass eller i arbeidsinkluderingsbedriften, den betales uansett ut fra arbeidsinkluderingsbedriften. Det utgjør derfor igjen økonomisk forskjell for arbeidstakerne i VTA om de jobber i skjermet virksomhet eller på ordinær arbeidsplass. I og med at arbeidstakeren i VTAO ikke mottar noe i tillegg til sin uføretrygd, ville det i realiteten være mer økonomisk lønnsomt for henne å velge arbeid i skjermet virksomhet.

Det er ingen av arbeidstakerne som har vært i noen form for lønnsforhandlinger, verken de som er ansatt i arbeidsinkluderingsbedrift eller den ansatte i VTAO, og de vet ikke når eller hvordan det skjer. Mikkell forteller at dersom lønna blir justert har han fått beskjed om det etterpå: «Vi bare gikk opp i lønn. De hadde bestemt at vi hadde stått i ro så lenge at. Så da ville de at vi skulle gå opp litt i lønn».

Motivasjonslønnen til deltakere i VTA-tiltak faller utenfor ordinære lønnsjusteringer, men reguleres de fleste steder av en tariffavtale (Gjertsen, 2021). Ifølge tariffavtalen skal arbeidstakere i VTA-tiltak ha minst 20 kroner i timen (ASVL, 2018). Denne minstesatsen fastsettes ved de sentrale forhandlingene mellom Fellesforbundet og ASVL. Som nevnt i forrige kapittel er ingen av arbeidstakerne i denne studien medlem i noen form for

---

<sup>15</sup> Ansatte i VTA kan motta en bonuslønn fra tiltaksarrangør på opp mot 1G, som med dagens satser tilsvarer omtrent 100 000 kroner (Nav, 2020).

fagforening. Dette innebærer at de har begrenset reell mulighet til å få sin mening hørt i sentrale lønnsforhandlinger som angår dem.

Da arbeidslinja ble introdusert var noe av bakgrunnen for denne at myndighetene uttrykte økende bekymring over at flere og flere mottok trygdeytelser, da særlig uføretrygd, parallelt med at flere og flere falt ut av arbeidslivet (Arbeids- og administrasjonsdepartementet, 1992). Etterfulgt av arbeidslinja, ble et mål om at trygdeordningene skulle utformes slik at det skulle oppleves som mer lønnsomt å velge arbeid fremfor trygd (Arbeids- og administrasjonsdepartementet, 1992). Funnene presentert i dette kapitlet bekrefter det som tidligere er beskrevet om personer med utviklingshemming i arbeidslivet; de er i praksis unntatt arbeidslinja. For arbeidstakerne som har bidratt til denne studien utgjør det i praksis ingen reell lønnsomhet i å velge arbeid fremfor ingen dagaktivitet. Det ser også ut til at det for en av arbeidstakerne er mindre lønnsomt å velge å jobbe på en ordinær arbeidsplass fremfor på en skjermet arbeidsplass. Det kan altså se ut til at det forventes av denne gruppen, at den indre motivasjonen for arbeidet skal være tilstrekkelig for å bli værende i jobben. For noen av arbeidstakerne ser dette ut til å være tilfelle, mens andre igjen stiller seg spørsmålet om hvorfor arbeidsinnsatsen deres ikke verdsettes i form av lønn.

## **5.6 Betydningen av arbeid på ordinær arbeidsplass**

I dette underkapitlet vil jeg se på hva betydningen av arbeid på ordinær arbeidsplass er for arbeidstakerne. Alle arbeidstakerne hadde noe å si om det beste med å ha en jobb på en ordinær arbeidsplass. Arbeidstakerne hadde ulike tanker om hva som var det beste for dem, og det er interessant at nesten ingen vektlegger det samme. Forhold som trekkes frem er knyttet til det å trives, det å få være seg selv, å være sammen med kollegaer, å gjøre noe annet, å se på damer og treffe folk, og det å gjøre noe. Alle disse forholdene kan ha betydning for å ha god livskvalitet, og selv om ingen nevner det direkte – er det kanskje nettopp det som er betydningen av arbeid.

Reinertsen (2015) har pekt på at personer med utviklingshemming som arbeider i varig tilrettelagt arbeid har høyere grad av livskvalitet enn de som deltar i kommunale dagtilbud. De har også høyere grad av selvstendighet og selvbestemmelse (Reinertsen, 2015). Deci og Ryan (2000) hevder at de tre psykologiske behovene må være oppfylt for at optimal utvikling

kan skje. Forholdene arbeidstakerne trekker fram, kan også handle om tilhørighet (å treffe folk, det sosiale), kompetanse (det å gjøre noe, eller gjøre noe annet) og autonomi (å være seg selv). Næss (2001) definerer livskvalitet som psykisk velvære. Livskvalitet kan sees i sammenheng med selvbestemmelse, der selvbestemmelse er en viktig dimensjon for å oppnå høy grad av livskvalitet. Det å bestemme selv og oppleve kontroll over sitt eget liv er sentralt når det gjelder livskvalitet (Næss, 2001).

Alle arbeidstakerne i studien er fornøyde med å ha fått en jobb innen ordinært arbeidsliv. De drar fram ulike sider som det viktigste for dem med denne jobben. Nils blir veldig entusiastisk til spørsmålet om hva som er det beste med jobben: «Alt, alt! Jeg trives med alt mulig sånn!». Nils beskriver også denne jobben som drømmejobben sin.

For Julie er det noe annet som er det beste med å jobbe i en ordinær bedrift. «Å være meg selv. Å få lov til å gjøre det jeg gjør, og at hun har sånn tro på meg. Det er det beste.» Julie trekker fram «å få være seg selv» som det beste. Som nevnt handler kanskje målet med selvbestemmelse om å sikre retten til å utvikle seg og være «seg selv» (Ellingsen & Kittelsaa, 2010). Hun trekker også frem måten lederen hennes der støtter henne og har troen på henne som noe av det beste.

Mikkel sier han trives godt på jobben sin; «Kjempebra kollegaer og arbeidsmiljø! Ja, Og alle er så glade for å ha meg der at. Jeg er godt likt! Ja, når jeg ikke er der så er jeg bra savnet og». Både Mikkel og Julie peker på at de føler seg verdsatt i jobben sin. Tidligere studier støtter at det å «ha en ordentlig jobb» er viktig, både av sosiale grunner, men også fordi jobben er et symbol på uavhengighet og voksenliv (Kristiansen, 2000). Det å ha en jobb kan innebære å bli respektert, få tillit fra andre og få ansvar. Det å ha ordinært arbeid kan innebære økt selvstendighet og større grad av uavhengighet, som er viktige dimensjoner i voksentilværelsen (Kristiansen, 2000).

Emil synes det er fint med variasjon i arbeidsoppgavene, og han synes det er en bra ting at han kan se flere damer i jobben på dagligvarebutikken. «Det er jo å gjøre litt annet enn bare å sage ved og å kjøre søppel, og ikke minst se på damer!»

Sofie synes den sosiale delen av arbeidsdagen er noe av det beste. «Å treffe folk, at jeg ikke bare blir sittende hjemme og se på TV. Å ha noen å snakke med, og være sosial og, noen å

flire med og. med dagene sine». Mikkel synes også det sosiale er det beste med jobben på den ordinære arbeidsplassen: «Nei det er jo kollegaene. Det er det. Vi bruker å tulle med andre og».

Det er ingen tvil om at den sosiale dimensjonen av arbeid er viktig for alle arbeidstakerne, og det som trekkes fram av flest. Dette stemmer overens med funn fra Rustad & Kassah (2020) som sier at flere av arbeidstakerne med utviklingshemming finner motivasjonen til arbeidet i det sosiale og kollegafellesskapet. Bruun og Melbøe (2021) finner også at et sosialt arbeidsmiljø er noe av det mest betydningsfulle for arbeidstakere, uavhengig av utviklingshemming.

I tillegg trekker Sofie frem at det er viktig for henne å vite at hun har noe å gå til, at jobben bidrar til struktur i dagen, og at hun har noe å gjøre. Dette stemmer overens med det Erdner (2006) viser til om at daglig sysselsetting, selv når den er ulønnet, er av stor betydning for helse og velvære, og at jobben kan bidra til å strukturere dagene (Lindquist, 2017).

*[Det viktigste med jobben er] å vite at jeg har noe å gå til om dagene. Og at jeg kan komme hjem, og at jeg har en hund som må luftes når jeg kommer hjem. At jeg gjør noe! Ja, det er viktig for alle egentlig.*

## 6 Avslutning

I dette kapittelet vil jeg presentere en avsluttende drøfting. Jeg vil først oppsummere sentrale funn, samtidig som jeg søker å besvare forskningsspørsmålene jeg har stilt innledningsvis. Deretter vil jeg løfte funnene opp på et samfunnsnivå – og søke å se funnene i lys av rettighetsperspektivet. Jeg vil se på hvordan retten til selvbestemmelse, og retten til deltakelse i et arbeidsmarked som er åpent, inkluderende og tilgjengelig, er ivarettatt for arbeidstakere med utviklingshemming. Helt til slutt i kapittelet vil jeg se på hva funnene i studien min kan bety, og hvilke temaer som utpeker seg som interessante for videre forskning.

### 6.1 Oppsummerende drøfting

I denne studien har jeg sett på hvordan arbeidstakere med utviklingshemming kan ha selvbestemmelse og være beslutningstakere i ordinært arbeidsliv, «på lik linje» med andre. Jeg har sett på selvbestemmelse både i prosessen mot ordinært arbeidsliv, og på den ordinære arbeidsplassen de jobber på i dag. En forutsetning for å kunne ha selvbestemmelse og være en aktiv beslutningstaker i arbeidslivet, er at man deltar på lik linje. Likeverdig deltakelse i arbeidslivet innebærer at personer med utviklingshemming gis de samme mulighetene som andre til å være i arbeid eller aktivitet, i samsvar med deres ønsker og behov, i tillegg til å ha reelle valgmuligheter når det kommer til jobb, også innen ordinære virksomheter (Gjertsen, et al., 2021). Meningsfull deltakelse på individnivå innebærer at individet skal ha rett til å delta i alle prosesser som direkte påvirker han eller henne, gjennom et aktuelt, meningsfullt engasjement (Hammel, et al, 2008). Deltakelse kan dermed ha mange sider, som diskutert i kapittel 1.3.5. Studien peker derfor på ulike sider av arbeidstakernes deltakelse i ordinært arbeidsliv, og viser at det kan være mange forhold som virker inn på deres muligheter for å ha en aktiv rolle som beslutningstaker. Utfordringen med dagens tilbud om arbeidsrettede tiltak overfor utviklingshemmede er ikke at de er for dårlige, tvert imot har flere studier vist at tilbudene som finnes er gode og ønskede (Reinertsen, 2015; Gjertsen, et al, 2014). Utfordringen er at personer med utviklingshemming har for få valgmuligheter (Gjertsen, et al 2021).

I NOU 2001: 22 trekkes det frem hvordan holdninger skaper barrierer: på individnivå bl.a. ved at fordommer blant de som hjelper personer med utviklingshemming kan gi en følelse av

avmakt, og på systemnivå bl.a. ved at manglende individrettet tankegang fører til en utstrakt satsing på kollektive løsninger, der gruppetenkningen går på bekostning av individuelle behov og løsninger. Det er viktig å ikke generalisere arbeidstakere med utviklingshemming som en ensartet gruppe.

Utvalget i denne studien består av fem personer, og svarene om hvordan de opplever sin selvbestemmelse er svært sprikende. Dette er et viktig funn i studien. Fordi det er en liten gruppe, er dette særlig interessant. I en større gruppe er det nærliggende å tro at svarene kunne vært enda mer sprikende. Det er lite sannsynlig at mitt snevre utvalg favner ytterpunktene, eller kan generaliseres til å beskrive et gjennomsnitt eller en tendens – men likevel kan svarene si oss noe om situasjonen i dag for akkurat disse arbeidstakerne, og vi kan lære av prosessen de har vært igjennom og de erfaringene de har gjort seg.

### **6.1.1 Arbeidstakernes opplevelse av selvbestemmelse i prosessen mot arbeid på en ordinær arbeidsplass, og på den ordinære arbeidsplassen**

Den overordnede problemstillingen som denne studien søker å besvare, har vært «Hvordan opplever arbeidstakere med utviklingshemming sin selvbestemmelse i prosessen mot arbeid på en ordinær arbeidsplass, og på den ordinære arbeidsplassen?». De sentrale funnene i min studie viser at det er store variasjoner i opplevd selvbestemmelse. Dette gjelder både i prosessen mot arbeid på en ordinær arbeidsplass, men også på selve arbeidsplassen. Dette stemmer overens med tidligere forskning som sier at graden av selvbestemmelse for personer med utviklingshemming varierer (Gjertsen, et al 2017, Tøssebro & Söderstrom, 2011). Det ser ut til at det er et fortsatt behov for å forbedre måten vi jobber på for å ivareta arbeidstakere med utviklingshemming sin rett til selvbestemmelse.

Personer med utviklingshemming har en lovfestet rett til å medvirke i avgjørelser som angår dem selv (NOU 2016: 17). Gjennom økt fokus på hvordan man kan fremme selvbestemmelse i overgangen til ordinært arbeidsliv og på arbeidsplassen, kan man oppnå økt inkludering, mestringsfølelse og trivsel. Melbøe (2021) påpeker at å sikre innflytelse for personer med utviklingshemming når det gjelder egen arbeidsdeltakelse, øker sannsynligheten for vellykket arbeidsinkludering. Aktiv deltakelse knyttet til avgjørelser om hva man skal jobbe med og hvor man skal jobbe, beskrives av noen av arbeidstakerne i studien jeg har gjennomført, men ikke alle. Deltakelse i prosessen mot arbeid på ordinær arbeidsplass varierer. Fra at

arbeidstakeren har ønsket seg en helt spesifikk jobb og fått den, til at arbeidstakeren har fått et brev i posten med informasjon om jobben hun har fått.

Felles for alle arbeidstakerne jeg har intervjuet, er at ingen av dem har fått jobben de har i dag uten en eller annen form for støtte i prosessen. Det er interessant at arbeidstakerne som har fått støtte fra arbeidsleder i arbeidsinkluderingsbedrift i prosessen mot ordinært arbeid, ser ut til å oppleve høyere grad av selvbestemmelse enn arbeidstakeren som har fått støtte fra Nav. Arbeidstakeren som har fått støtte fra Nav, oppgir også å ha fått minst oppfølging på arbeidsplassen. Det kan tyde på at det kan være en sammenheng mellom tilgjengelig støtte og opplevelsen av selvbestemmelse.

### **6.1.2 Betydningen av og muligheten til selvbestemmelse i prosessen mot arbeid på ordinær arbeidsplass**

Et av forskningsspørsmålene i studien har vært «Hva betyr selvbestemmelse for arbeidstakere med utviklingshemming i prosessen mot arbeid på en ordinær arbeidsplass?». Det som beskrives som ulike grader av selvbestemmelse i denne studien, kunne kanskje like godt ha handlet om medbestemmelse, medvirkning, involvering eller til og med deltakelse i prosesser – men det gjør det ikke. Innledningsvis beskrev jeg at formålet med oppgaven var å få fram arbeidstakere med utviklingshemming sin egen stemme. Valget om å bruke begrepet selvbestemmelse, og å bestemme selv, har derfor sitt utspring i hvilke ord arbeidstakerne selv har kjennskap til og bruker.

I analysen og drøftingen har jeg presentert og diskutert hvilke tanker arbeidstakerne har om ord for å bestemme selv, herunder selvbestemmelse. Et interessant funn er at ikke alle ord for å bestemme selv var kjent for arbeidstakerne. Det er kanskje ikke så overraskende, all den tid vi vet at det å ha en utviklingshemming i seg selv kan føre til utfordringer med å forstå abstrakte begreper, som omtalt i kapittel 1.3.1. Det er likevel et poeng at vi kanskje bruker begreper som de det gjelder ikke forstår betydningen av. Gjennom analysen av dataene mine fant jeg at *selvbestemmelse* var et kjent begrep for alle arbeidstakerne, brukarmedvirkning og medbestemmelse var kjent for de fleste, mens involvering var bare kjent for én av arbeidstakerne.

Svaret på hvilken betydning selvbestemmelse har i prosessen mot arbeid på en ordinær arbeidsplass, er kanskje lettest å finne gjennom å sette opplevelsene til de to arbeidstakerne

som forteller om høyest og lavest grad av selvbestemmelse opp mot hverandre. Den arbeidstakeren som hadde det mest spesifikke jobbønsket, og som har den mest særegne jobben, hadde stikk motsatt erfaring. I det tilfellet var valg av arbeidssted basert både på interesser, verdier og personlig ønske. På spørsmål om hvordan det føltes å få jobben han ønsket seg, svarer arbeidstakeren: «Jeg ble så glad at det er fantastisk». Den arbeidstakeren som beskriver minst grad av selvbestemmelse, gir tydelig uttrykk for misnøye med å ikke ha blitt hørt i sitt ønske om yrke og arbeidsplass. Misnøyen kommer til uttrykk gjennom uttalelser som «Hvorfor skal jeg få denne jobben?» og «Jeg vil ikke ha denne jobben, egentlig!».

Arbeidstakeren som takket ja til en jobb hun ikke ønsket, var uten dagaktivitet på daværende tidpunkt. Dette har trolig påvirket avgjørelsen om å takke ja til jobben. Dette stemmer overens med funn fra tidligere forskning, der personer med utviklingshemming i mange tilfeller befinner seg i en situasjon der tilbudet om arbeid er «take it or leave it». Den situasjonen arbeidssøkeren er i kan påvirke om en opplever å ha reelle valgmuligheter. For de av arbeidstakerne som hadde en jobb i arbeidsinkluderingsbedrift ved inngangen til ordinært arbeidsliv, er situasjonen ganske annerledes. Både fordi de opplevde reelle valgmuligheter på en annen måte, men også fordi halvparten av disse arbeidstakerne faktisk har vært direkte involvert i valg av arbeidssted. Den andre halvparten fikk spørsmål om de ønsket å prøve å jobbe på en ordinær arbeidsplass, og takket ja til tilbudet.

Flertallet av arbeidstakerne forteller at de har kunnet velge arbeid på en ordinær arbeidsplass. Kanskje ikke et reelt valg mellom ulike yrker, arbeidssteder eller karriereretning, men for alle unntatt én; et reelt valg mellom å jobbe på en skjermet eller på en ordinær arbeidsplass. «Dersom man i dag ønsker å øke muligheten for selvbestemmelse blant personer med utviklingshemming, kan ikke det skje uten at en samtidig også jobber for å gi reelle valgmuligheter» (Ellingsen, 2008. s. 21). Det videre arbeidet for å øke arbeidsdeltakelsen blant personer med utviklingshemming, vil kanskje handle om å utnytte det potensialet som ligger i økt bruk av tiltak i ordinært arbeidsliv, slik at antallet arbeidsplasser å velge mellom øker (Proba Samfunnsanalyse, 2016).

Arbeidstakerne i min studie beskriver ulike barrierer for selvbestemmelse i prosessen mot jobben på den ordinære arbeidsplassen. Det mest sentrale peker tilbake på utdanning.

Gjennom analysen av funnene i studien har jeg også sett at det er relevant å trekke inn retten til utdanning, da manglende yrkesrettet utdanning har vist seg å være et hinder for å kunne velge drømmejobben. Å ikke være formelt kvalifisert til arbeid begrenser i stor grad hvilke yrker som er aktuelle. Det å vite at arbeid på en ordinær arbeidsplass er et alternativ, ser ut til å være sentralt for å fremme muligheten til å ta det valget. Det er kun én av arbeidstakerne jeg har intervjuet som har fått jobb i ordinært arbeidsliv uten å selv komme med ideen. Det at arbeidstakerne har selvbestemmelse betyr ikke at hjelperne ikke kan komme med forslag. Dette gjelder i alle situasjoner der selvbestemmelse er aktuelt, men kanskje særlig når det kommer til deltakelse i ordinært arbeidsliv. I en undersøkelse blant bedriftsledere i arbeidsinkluderingsbedrifter kommer det frem at arbeidsledere synes det er vanskelig å tenke overgang til ordinært arbeidsliv når ikke deltakeren selv ytrer ønske om dette (Mandal, 2008).

Flere forskere har vært kritiske til det som skjer i skjermede virksomheter, og hevdet at de gjør det motsatte av det de er ment å skulle bidra til (Gill, 2005, Olsen, 2003). Gill (2005) peker på det han kaller «myten om videreføring», med eksempler fra amerikanske forhold. I målsettingene for disse virksomhetene heter det gjerne at de skal «kvalifisere», «gi arbeidstrening» og «klargjøre for deltakelse i arbeidslivet». Gill mener at det som skjer i realiteten er det motsatte, og at et lite mindretall av arbeidstakere i tilrettelagt arbeid i skjermede virksomheter faktisk går over til annet arbeid. Gill (2005) mener årsaken til dette er at deltakerne ikke betraktes som reelle arbeidssøkere, og deltakelse fremstår i seg selv som et bevis på at man ikke passer inn andre steder, og at dette blir en selvforsterkende mekanisme. Han konkluderer med at virksomhetene ikke bidrar til yrkeskvalifisering eller økonomisk selvstendighet for deltakerne, men at virksomhetene i seg selv bidrar til å holde arbeidstakerne utenfor den ordinære arbeidsstokken. Olsen (2003) peker på tilsvarende dilemma i norske arbeidsinkluderingsbedrifter som tilbyr VTA-tiltaket. Olsen (2003) og Gjertsen (2021) peker på at dess mer konkurranseorienterte arbeidsinkluderingsbedriftene gjøres, dess større motivasjon har de til å holde på de mest produktive arbeidstakerne, som igjen er de som sannsynligvis lettest kvalifiserer for ordinært arbeid.

Det er vanskelig å si om noen av arbeidstakerne jeg har intervjuet, er i en situasjon hvor de «holdes tilbake» av arbeidsinkluderingsbedriften. Imidlertid jobber kun én av arbeidstakerne alle arbeidsdager i en ordinær bedrift, mens de resterende fire har storparten av sin arbeidstid i en arbeidsinkluderingsbedrift. De oppgir ulike årsaker til denne fordelingen. Noen dreier seg

om at det er slik de vil ha det, andre at det ikke er nok arbeidsoppgaver på den ordinære arbeidsplassen. Selv om alle arbeidstakerne har «en fot innafor» i det ordinære arbeidslivet, er ingen av dem i ordinært lønnet arbeid, og det er heller ikke sannsynlig at noen av dem vil gå over til helt eller delvis lønnet arbeid ut fra den informasjonen som har kommet fram i min studie.

### **6.1.3 Betydningen av og muligheten til selvbestemmelse på ordinær arbeidsplass**

Nedenfor vil jeg besvare forskningsspørsmålene knyttet til betydningen av og muligheten til selvbestemmelse på ordinær arbeidsplass. Et av forskningsspørsmålene i studien har vært «Hva betyr selvbestemmelse for arbeidstakere med utviklingshemming på ordinær arbeidsplass?». I tillegg er spørsmålet «Hva opplever arbeidstakerne at gir muligheter til eller setter begrensninger for deres selvbestemmelse på en ordinær arbeidsplass?» forsøkt besvart.

Betydningen av selvbestemmelse på den ordinære arbeidsplassen har gjennom analysen blitt sett i sammenheng med selvbestemmelsesteorien til Deci og Ryan (2000). Det å oppleve kompetanse (for eksempel ved å få ansvar, og mestre arbeidsoppgaver), tilhørighet (ved å være anerkjent og en del av et kollegafellesskap) og autonomi (å påvirke sin egen arbeidshverdag og arbeidsoppgaver) er viktige forutsetninger for optimal utvikling. De fleste av arbeidstakerne oppgir å være med i flere arbeidsrelaterte beslutninger på arbeidsplassen. Imidlertid er også graden av selv- og medbestemmelse på arbeidsplassen varierende, og flere beskriver utfordringer med få tilgjengelige arbeidsoppgaver, som igjen begrenser valgmulighetene.

Når man ser på betydningen av selvbestemmelse for arbeidstakere med utviklingshemming på den ordinære arbeidsplassen, er det tydelig at det å få være med og påvirke sin egen arbeidshverdag er viktig for arbeidstakerne. En av arbeidstakerne beskriver det slik: «... Jeg liker å bestemme, når jeg får bestemme. [...] De må høre på hva jeg sier, for jeg har selvbestemmelse og det er veldig viktig for meg.»

Det er et tankekors at flere av arbeidstakerne bruker ordlyden «får lov å være med», eller «når jeg får bestemme». Dette kan tyde på at arbeidstakerne ikke tar det som en selvfølge at de får være delaktige i prosesser, og at hvorvidt de får være med og bestemme over sitt eget liv er

noe som i første rekke bestemmes av andre – og ikke er en iboende rettighet som det heter i CRPD (FN, 2006).

Et funn var at en av arbeidstakerne oppgir å ha mer selvbestemmelse i arbeidsinkluderingsbedriften enn på den ordinære arbeidsplassen. Dette kan ha sammenheng med flere faktorer, slik som tilhørighet og kompetanse. Personer med utviklingshemming kan ha et større behov for trygghet, og det ser ut til at graden av opplevd selvbestemmelse på den ordinære arbeidsplassen, øker med ansiennitet.

Det er også et interessant funn at medvirkning for arbeidstakere med utviklingshemming på ordinær arbeidsplass ikke ser ut til å foregå på de formelle arenaene ordinære arbeidstakere vanligvis benytter. Medarbeidersamtaler foregår nesten utelukkende i arbeidsinkluderingsbedriftene. Personalmøter er åpne, men ikke nødvendigvis tilgjengelige. Lønnsforhandlinger skjer uten at disse arbeidstakerne får vite det før etterpå. Få av arbeidstakerne vet hva fagforeninger er, og det finnes i liten grad tilgjengelig lettest informasjon om fagforeninger. Det ser ut til at involvering i prosesser i arbeidslivet skjer i mer uformelle fora, slik som en prat på sjefens kontor etter arbeidstid, eller i lunsjen. Dette kan sees i lys av det vi allerede vet om selvbestemmelsen til personer med utviklingshemming, at de har høyere grad av selvbestemmelse i dagliglivets nære ting, enn i større avgjørelser (Tøssebro & Söderstrom, 2011).

## **6.2 Veien videre**

Målet med forskningen min har vært å avdekke og å forstå, mer enn å forandre. Men i det en avdekker, kan en få til en diskusjon om mulige endringer av gjeldende praksis. Situasjonen i det ordinære arbeidslivet for arbeidstakere med utviklingshemming vil trolig ikke endre seg av at jeg har gjennomført denne undersøkelsen, det handler i større grad om dypere historiske og kulturelle praksiser. Studien kan likevel bidra til at de som arbeider med arbeidstakere med utviklingshemming kan stille flere, og andre spørsmål ved sin egen praksis.

Som en forlengelse av prosjektet ville det vært ønskelig å undersøke et større utvalg, og se nærmere på hvor årsakene til variasjonen kan ligge, for arbeidstakere i VTA og VTAO. Det ville også vært interessant å undersøke arbeidsgivernes erfaringer med ansettelsesprosessen,

og med å ha arbeidstakere med utviklingshemming. En annen innfallsvinkel kan være å ha et mer strukturelt fokus på hvordan ansettelsesprosessene for personer med utviklingshemming faktisk er organisert, enn det mer relasjonelle aspektet denne studien har gitt et innblikk i.

Personer med utviklingshemming er en så lite ensartet gruppe, at å skulle foreslå standardiserte tiltak for å bedre muligheten til selvbestemmelse i ordinært arbeidsliv, er vanskelig, og særlig med et datagrunnlag basert på en liten gruppe arbeidstakere. Arbeidstakerne som har bidratt til studien er individer, og deres behov, så vel som utfordringer, er svært varierte og individuelle. Likevel er det noen fellesnevner blant funnene i denne studien som peker på områder der det er behov for økt fokus for å oppnå målet om deltakelse på lik linje i arbeidslivet for personer med utviklingshemming, og ivareta retten til å delta i et arbeidsmarked som er åpent, inkluderende og tilgjengelig, i tråd med CRPD (FN, 2006).

For det første; Det er behov for støtte for å få arbeid på en ordinær arbeidsplass.

For det andre; Det er behov for støtte på den ordinære arbeidsplassen, særlig i oppstarten.

For det tredje; Det er behov for økt deltakelse og tilrettelegging for deltakelse på formelle arenaer for medvirkning, særlig når det kommer til personalmøter, medarbeidersamtaler, lønnsforhandlinger og fagforeninger.

Funnene i denne studien peker på at det er en inkongruens mellom samfunnets forventning til deltakelse i arbeidsliv for befolkningen generelt, og de forventningene som eksisterer til personer med utviklingshemming. Manglende forventninger kan bidra til at arbeidstakere med utviklingshemming havner i en avmektig posisjon, ved at deres rolle ikke er som «ordinær arbeidstaker». Det forventes ikke at arbeidstakere med utviklingshemming skal delta på lik linje, særlig ikke på de mer formelle delene av ordinært arbeidsliv. Artikkel 27 i CRPD forankrer imidlertid en rett til deltakelse i et arbeidsmarked og arbeidsmiljø som er åpent, inkluderende og tilgjengelig (CRPD, 2006). Jeg har i min studie sett at denne retten ikke alltid oppfylles. Det å ha utviklingshemming og ha arbeidssted på en ordinær arbeidsplass, betyr ikke at arbeidsplassen automatisk er inkluderende og tilgjengelig. Arbeidsmiljølovens (2005) formålsparagraf § 1-1 sier at lovens formål blant annet er «å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon», samt å

«bidra til et inkluderende arbeidsliv». Dersom arbeidsmiljøloven skal kunne sies å være gjeldende for alle med utviklingshemming som utfører et arbeid, hadde vi kanskje ikke hatt behov for særlige rettigheter.

Hauge (2021) har pekt på at dersom utvikling av jobbinnhold og rekruttering av personer med utviklingshemming gjennomføres «normalt» kan dette bidra til at arbeidsgiver vektlegger hvilken tilrettelegging arbeidsplassen kan bidra med, heller enn individuelle egenskaper hos jobbsøkeren. Hvis vi slutter å skille mellom allmenne og spesielle, har vi ikke lenger bruk for begreper som integrering og inkludering, og først da har vi oppnådd full inkludering (Kermit, Tharaldsteen, Haugen & Wendelborg, 2014).

Tidligere forskning har vist at det liten tvil om at den tilretteleggingen arbeidstakere med utviklingshemming kan ha behov for, er mer enn gjeldende lovverk kan pålegge en bedrift uten særlig kompensasjon (Owren, 2021). Mine funn støtter denne forskningen. Likevel er det ikke nødvendigvis snakk om spesielle behov, men tvert imot helt alminnelige behov (Owren, 2021). Arbeidstakere med utviklingshemming har behov for det samme som andre arbeidstakere; arbeidsoppgaver de mestrer og trives med, og den oppfølgingen de har behov for, i en form som de kan nyttiggjøre seg den (Owren, 2021).

Rettighetsutvalget (NOU 2016: 17) legger til grunn at CRPD pålegger statene en plikt til å støtte opp under selvbestemmelsen og beslutningsevnen til personer som har behov for hjelp og bistand for å utøve sin selvbestemmelse. Et prinsipp i CRPD artikkel 3 (FN, 2006, s. 6) er «respekt for menneskers iboende verdighet, individuelle selvstendighet med rett til å treffe egne valg, og uavhengighet». Funnene i min studie tyder på at arbeidstakerne mottar støtte, men at støtten på noen områder kortvarig, og i noen situasjoner ikke tilstrekkelig.

Arbeidstakerne har selv konkrete tanker om når og hvordan de trenger bistand knyttet til arbeid på ordinær arbeidsplass.

Retten til utdanning har også vist seg å være sentral. Artikkel 24 i CRPD (FN, 2006) forankrer en rett til utdanning. Her heter det at «partene skal sikre at mennesker med nedsatt funksjonsevne får tilgang til høyere utdanning, yrkesrettet opplæring, voksenopplæring og livslang læring uten diskriminering og på lik linje med andre». En av arbeidstakerne beskriver også manglende kompetanse som et hinder for å få drømmejobben. Ingen av arbeidstakerne har høyere utdanning. Alle har gått på videregående skole, men kun en av

arbeidstakerne har en jobb der kompetansen fra videregående skole er relevant. Det er for de fleste ikke samsvar mellom den utdanningen arbeidstakerne har fått, og den jobben de har i dag.

Olsen (2009) påpeker at de skjermede arbeidstiltakene som ble bygd opp etter HVPU-reformen bærer preg av en innebygd dobbelthet. Dette i form av at det både representerer noe som skal være noe annet enn det ordinære arbeidslivet, og samtidig søker man å «normalisere» det som foregår på disse stedene ved å ligne mest mulig på ordinært lønnsarbeid (Olsen, 2009). Man kan gjenkjenne en lignende dobbelthet i arbeidshverdagen til personer med utviklingshemming som jobber på ordinær arbeidsplass. På den ene siden jobber de på ordinære arbeidsplasser med ordinære arbeidsoppgaver. På den andre siden viser deres opplevelser at arbeidshverdagen på mange områder er langt fra ordinær. Olsen (2009) påpeker også at er det mye som tyder på at det er snakk om ordninger og tilpasninger «utenfor» og «i tillegg til».

Tidligere studier har vist, og min studie bidrar til og støtter opp under, at personer med utviklingshemming inkluderes i ytterkanten av samfunnet. Arbeidstakerne som har bidratt til denne studien, har kunnet velge å arbeide på ordinær arbeidsplass, men ikke alle har kunnet velge hvor, eller hvor mye. Noen har kunnet velge å arbeide på sin drømmearbeidsplass, men langt fra alle. Vi kan også spørre oss hvor ordinær arbeidstakerrollen de tildeles på den ordinære arbeidsplassen, i realiteten er. Det ser ut til å være en uformell praksis der det opprettes særordninger ved siden av det ordinære tilbudet til arbeidstakerne, slik som substitutter for medarbeidersamtaler og vilkårlige bonusordninger. Graden av selvbestemmelse i de ulike prosessene avhenger ikke bare av arbeidstakeren selv, for samtlige uttrykker et ønske om å være med og å si sin mening. Arbeidstakerne jeg har intervjuet forteller at de forsøker å påvirke utformingen av jobben sin, gjennom varierende grad av initiativ og tilbakemeldinger, men fortellingene deres sier noe om at det ikke alltid blir tatt hensyn til.

«The dignity of risk» (Perske, 1972), eller fritt oversatt, retten til å ta dårlige valg, er en annen side av selvbestemmelse, som jeg i liten grad har berørt i analysen av funnene i studien. Grunnen til dette er at jeg prinsipielt mener de grunnleggende rettighetene må oppfylles for å ha tilstrekkelig grunnlag for å drøfte reelle utfordringer. Retten til å ta et valg som ikke

nødvendigvis støttes av andre, er like sterk som retten til å ta det andre vil kalle et «godt valg» (Perske, 1972). Å fjerne all risiko og alle farer fra utviklingshemmedes liv, er en dårlig strategi, som ikke vil bidra positivt til deres evne til selvstendighet (Perske, 1972). Vi må alle lære å ta valg, og en viktig del av denne læringen handler om å lære av de dårlige valgene vi tar.

Det er likevel viktig å skille mellom hva personer med utviklingshemning selv kan og skal ha ansvar for og hva politikere, forvaltning og fagpersoner kan og skal ha ansvar for (Ellingsen, 2008). Selvbestemmelse for individet skal ikke bli hjelpenes unnskyldning for å ikke gjøre noe. Det er også slik at selvbestemmelse er viktig for personer med utviklingshemning, og må skje på deres premisser. En av arbeidstakerne i denne studien beskriver at det er ikke alt hun ønsker å bestemme selv, og slike valg må også respekteres. Det handler om at arbeidstakeren også må få makten til å bestemme hvilke valg hun vil ta alene og hvilke valg hun vil ta med støtte. Selvbestemmelse handler ikke om at noen skal presses til å ta mer ansvar enn de ønsker, det handler om å bli hørt og få muligheten til å delta i så stor utstrekning som en selv ønsker.

Den vet best hvor skoen trykker, den som har den på. Det viktigste jeg tar med meg, og ønsker å formidle videre fra arbeidet med denne studien, er at vi må spørre dem det gjelder. Alltid. For å legge til rette for selvbestemmelse, for å legge til rette for at personer med utviklingshemning kan ha en aktiv rolle i arbeidsrelaterte beslutninger, må vi spørre dem selv. Noen ganger vil det kreve mer av oss som støttespillere, men det er ikke opp til «oss» å bestemme hvem som skal få oppfylt sine menneskerettigheter, og hvem som ikke skal det. Som i så mange andre situasjoner, vi som arbeider med personer med utviklingshemning kan komme opp i, må man noen ganger stoppe opp for å se seg om. Noen ganger står man der, og har et valg mellom det som er enkelt og det som er riktig.

Som en av arbeidstakerne oppsummerte for meg, da vi møttes etter at intervjuene var avsluttet; «Jobb i en vanlig bedrift er det rette for meg, men da er jeg avhengig av at noen hjelper meg».

## Referanseliste

- Akyeampong, E.B. (1989). Discouraged workers. *Perspectives on Labour and Income*. (1)2.
- Arbeidsdepartementet. (2012). *Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne*: vedlegg til Prop. 1. S (2011-2012) – Statsbudsjettet 2012. Oslo: Arbeidsdepartementet
- Arbeids- og administrasjonsdepartementet. (1992). *Attføring og arbeid for yrkeshemmede. Sykepenger og uførepensjon. (Attføringsmeldingen)*. (St. Meld nr 39 (1991-1992)). Hentet fra: <https://www.stortinget.no/nn/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlingar/Lesevisning/?p=1991-92&paid=3&wid=c&psid=DIVL249>
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2006). *Arbeid, velferd og inkludering*. (St.meld. nr 9 (2006-2007)) Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-9-2006-2007-/id432894/>
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2016). NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet. (Meld. St. 33 (2015-2016)). Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-33-20152016/id2501017/>
- Arbeids- og velferdsdirektoratet (2000). *Uføretrygd*. (Rundskriv R12-00/2000). Hentet fra: <https://lovdata.no/nav/rundskriv/r12-00>
- Arbeids- og velferdsetaten (2015). Vedlegg 1 til ftrl kap 12: Definisjon av kurantsaker (Vedlegg V1-12-00/2015) Hentet fra: <https://lovdata.no/nav/rundskriv/v1-12-00>
- Arbeidsmiljøloven (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (LOV-2005-06-17-62). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Askheim, O. P. & Starrin, B. (2007). Empowerment – et moteord? I: (red.) Askheim, O. P. & Starrin, B. *Empowerment: I teori og praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- ASVL (2018). VTA-overenskomsten 2018-2020. Hentet fra: <https://www.fellesforbundet.no/globalassets/lonn-og-tariffsaker/tariffavtaler/overenskomster-2018-2020/vta-overenskomsten-2018-2020.pdf>
- Bachke, C.C. & Melby, K.L. (02.06.2017). *Utviklingshemming, utviklingshemning eller hva? Betegnelser i bruk og endring*. NAKU. Hentet fra: <https://naku.no/kunnskapsbanken/diagnose-diagnosenavnet-i-endring>
- Bachmann, K., Haug, P. & Nordahl, T. (2016). *Kvalitet i opplæringen for personer med utviklingshemming*. Høgskolen i Volda. Notat nr. 2/ 2016
- Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. (2013). *Frihet og likeverd – om mennesker med utviklingshemming*. (Meld. St. 45 (2012-2013)) Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-45-2012--2013/id731249/>

- Barne- og likestillingsdepartementet. (2018). *Et samfunn for alle- Regjeringens strategi for likestilling av mennesker med funksjonsnedsettelse for perioden 2020-2030*. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet.
- Barne- ungdoms og familiedepartementet. (2020). *Hvordan vurdere om en person har samtykkekompetanse*. Hentet fra: [https://bufdir.no/vold/TryggEst/Verktoy\\_og\\_ressurser/Samtykkekompetanse/](https://bufdir.no/vold/TryggEst/Verktoy_og_ressurser/Samtykkekompetanse/)
- Barne- ungdoms og familiedepartementet. (2020, 21.April). *Arbeidsdeltakelse*. Hentet fra: [https://bufdir.no/Statistikk\\_og\\_analyse/status\\_nedsatt\\_funksjonsevne/Arbeid/Arbeidsdeltakelse/](https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/status_nedsatt_funksjonsevne/Arbeid/Arbeidsdeltakelse/)
- Bjelland, K., Kvalø, K. K., & Vaaler, H. (2019). *Robins guide til rettskildelæren*. Oslo: Gyldendal
- Bruun, F. J. & Melbøe, L. (2021). Betydningen av arbeid, I: (Red:.) Gjertsen, H., Melbøe, L. & Hauge, H.: *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*. Oslo: Universitetsforlaget
- Crossman, A. (2020, August 28). *What Is a Master Status?* Hentet fra: <https://www.thoughtco.com/master-status-3026399>
- Danielsen, A.G. (2017). *Elevens og skolens læringsmiljø – medvirkning og trivsel*. Oslo: Gyldendal forlag
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*. 25, s 54-67
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2012). Self-determination theory in health care and its relations to motivational interviewing: A few comments. *The International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 9(1), 24.
- Devandas, C. (2019). *Avsluttende uttalelse om besøket i Norge fra FNs spesialrapportør for rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne, Catalina Devandas*. Oslo: FN.
- Econ (2011). Econ rapport R-2011-025 Differensierte satser for varig tilrettelagt arbeid (VTA) Oslo: Econ Pöyry
- Egilson, S., Dybbroe, B. & Olsen, T. (2018). Brukermedvirkning og velferdstjenester. *Nordisk Velfärdsforskning/Nordic Welfare Research*. Årgang 3, nr 1-2018, s.4-6.
- Eide, K., Gullslett, M. K. & Hauge, H. (2021). Sosial innovasjon i overgangen til arbeidslivet. I: Gjertsen, H., Melbøe, L. & Hauge, H. (Red.), *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*. Oslo: Universitetsforlaget
- Eknes, J. (2014). Hva er utviklingshemming? Definisjon og begrepsbruk. *SOR-Rapport*. Nr 4, 2014. Oslo: Stiftelsen SOR.

- Ellingsen, K. E. (2005). Selvbestemmelse og brukermedvirkning, I: Selboe, A, Bollingmo, L & Ellingsen, KE (Red.), *Selvbestemmelse for tjenestenytere*, Gyldendal Akademisk Forlag, Oslo, side 39-69
- Ellingsen, K. E. (2007). Egne eller andres valg og verdier?. I: Ellingsen, K. E. (Red.), *Selvbestemmelse. Egne og andres valg og verdier*. Universitetsforlaget: Oslo
- Ellingsen, K. E. (2008) En hymne til selvbestemmelse. *SOR- Rapport nr. 6 – 2008* Oslo: Stiftelsen SOR.
- Ellingsen, K. E. (2009). *Forskningsetikk i forskning om og med personer med utviklingshemning og om psykisk utviklingshemming*. Nasjonal nettressurs i forskningsetikk: Nasjonale forskningsetiske komiteer.
- Ellingsen, K. E. (2010) Begrensinger og forskningsmetodiske kneiker I. Gjærum, R. G. (Red.): *Usedvanlig kvalitativ forskning. Metodologiske utfordringer når informanter har utviklingshemming*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ellingsen, K. E. (2011) Nederst ved enden av bordet? Om utviklingshemmedes deltagelse i arbeidslivet. *Fontene forskning*, 2/11, s 4-19.
- Ellingsen, K. E. & Kittelsaa, A. (2010). Å velge det trygge. Utviklingshemming og selvbestemmelse. *Fontene Forskning* 2/10 S. 4-16.
- Engeland, J.M. & E.M. Langballe (2017). *Voksne og eldre med utviklingshemming og dagens bruk for samarbeidsfora i kommunene*. Aldring og helse.
- Engelstad, F. (1999). Maktbegrepet etter Max Weber, I: Engelstad, F. (red.): *Om makt. Teori og kritikk*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Engh, R. (2016). *Barn og unge med utviklingshemming i skolen*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Erdner, A. (2006). *Berättelser om ensamhetens vardag hos människor med psykiska funktionshinder*. (Doktoravhandling). Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet, Stockholm
- Fagforbundet. (3.5.2021). *Rett til heltid*. Hentet fra: <https://www.fagforbundet.no/rettigheter-i-arbeidslivet/heltid/>
- Flynn, M. (1986). Adults who are Mentally Handicapped as Consumers. *Journal of Mental Deficiency Research*, 30, 369-377.
- FN. (2006). *FN-konvensjonen om rettar til menneske med nedsatt funksjonsevne (CRPD)* Avdeling for likestilling, diskriminering og internasjonale saker.
- Folketrygdloven. (1997). Lov om folketrygd (LOV-1997-02-28-19). Hentet fra <https://lovdata.no/lov/1997-02-28-19>

- Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2014). Inkluderingskompetanse – et integrert perspektiv. I: (Red.) Frøyland, K & Spjelkavik, Ø.: *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Gill, M. (2005). The myth of transition. Contractualizing disability in the sheltered workshop. *Disability & Society*, vol 20, nr 6, s 613-623
- Gjertsen, H., Anvik, C.H., Olsen, T. (2014). *Kvalitet er jo det vi gjør i hverdagen: Evaluering av kvalitet i skjermede arbeidsmarkedstiltak og kvalitetssikringssystemet EQUASS*. NF rapport nr.: 5/2014. Nordlandsforskning.
- Gjertsen, H., Melbøe, L., Fedreheim, G.E., & Fylling, I. (2017). *Kartlegging av levekårene til personer med utviklingshemming i samiske områder*. UiT Norges Arktiske Universitet, Nordens Välfärdscenter
- Gjertsen, H., (2019). People with Intellectual Disabilities Can Speak for themselves! A Methodological Discussion of Using People with Mild and Moderate Intellectual Disabilities as Participants in Living Conditions Studies. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 21(1), pp.141–149. DOI: <http://doi.org/10.16993/sjdr.615>
- Gjertsen, H. (2021). Arbeidsrettede tiltak. I: (red). Gjertsen, H., Melbøe, L., & Hauge, H: *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*. Oslo: Universitetsforlaget
- Gjertsen, H., Melbøe, L., & Hauge, H. (2021). Behov for å tenke nytt om arbeidsinkludering. I: (red). Gjertsen, H., Melbøe, L., & Hauge, H: *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*. Oslo: Universitetsforlaget
- Grunnloven. (1814). Kongeriket Norges Grunnlov. (LOV-1814-05-17). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1814-05-17>
- Grøsvik, K. (2008) Diagnostisering av utviklingshemning hos barn I: Eknes, J., Bakken, T.L., Løkke, J.A. og Mæhle, I. (Red.) *Utredning og diagnostisering, utviklingshemning, psykiske lidelser og atferdsvansker*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gustavsson, A. (2014). Utviklingshemming og Deltakelse. I: K. E. Ellingsen (Red.), *Utviklingshemming og Deltakelse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gustavsson, A. & Nyberg, C. (2014). Den levde deltakelsen. I: K. E. Ellingsen (Red.), *Utviklingshemming og Deltakelse*. Oslo: Universitetsforl.
- Hammel, J., Magasi, S., Heinemann, A., Whiteneck, G., Bogner, J. & Rodriguez, E. (2008) What does participation mean? An insider perspective from people with disabilities» I: *Disability and Rehabilitation* 30(19):1445-60
- Hauge, H. (2021). Sosialt entreprenørskap for «normalisering» av utviklingshemmedes deltakelse i det ordinære arbeidslivet. I: Gjertsen, Melbøe & Hauge. (red.) *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*. Oslo: Universitetsforlaget
- Heal, L. W. & Sigelman, C. K. (1995). Response biases in interviews of individuals with limited mental ability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 39, 331-340.

- Helse- og omsorgsdepartementet (2014). *HelseOmsorg21. Et kunnskapssystem for bedre folkehelse*. Rapport 2014.
- Helse- og omsorgstjenesteloven. (2011). Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester. (LOV-2011-06-24-30). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-30>
- Helsedirektoratet (2017. 17. Oktober) *Brukermedvirkning*. Hentet fra: <https://www.helsedirektoratet.no/tema/brukermedvirkning>
- Hernes, G. (1975). *Makt og avmakt*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hilsen, A.I. & Skinnarland, S. (2015). Et bedre NAV for brukerne: Modell for brukermedvirkning i NAV. FAFO Rapport 2015:33. Hentet fra: <https://www.faf.no/images/pub/2015/20438.pdf>
- Hove, O. Assmus, J. Braatveit, K. & Havik, O., E. (2017) Inter-rater reliability of professional-caregiver-reported life events in adults with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, Volume 61, Issue 7. Doi: 10.1352/1944-7558-121.5.419
- Humerfelt, K. (2005). Begrepene brukermedvirkning og brukerperspektiv: Honnørord med lavt presisjonsnivå. I: Willumsen, E. (Red.) *Brukernes medvirkning! Kvalitet og legitimitet i velferdstjenestene*. Oslo: Universitetsforlaget
- Johannesen, A., Tufte, P.A. & Kristoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag
- Kassah, A.K. & Kassah, B.L.L. (2009) *Funksjonshemming, sentrale ideer, modeller og debatter*. Bergen: Fagbokforlaget
- Kermit, P., Tharaldsteen, A. M., Haugen, G. M. D. & Wendelborg, C. (2014). *En av flokken? Inkludering og unghdom med sansetap – muligheter og begrensninger*. Rapport 2014. Manfold og inkludering. Statped.
- Kittelsaa, A. M. (2008). *Et ganske normalt liv. Utviklingshemming, dagligliv og selvforståelse*. (Doktoravhandling.) Trondheim: Norges Teknisk Naturvitenskapelige Universitet.
- Kittelsaa, Ytterhus & Kermit (2015). Reformen og dagligliv. I: Kermit, P., Gustavsson, A., Kittelsaa, A. & Ytterhus, B. (Red.). *Utviklingshemming: Hverdagsliv, levekår og politikk*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kristiansen, K. (2000): *The Social Meaning of Work. Listening to Women's own Experiences*. London.
- Kuvaas, B. (2009). A test of hypotheses derived from self-determination theory among public sector employees. *Employee Relations*. Volume: 31 Issue: 1.

- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. 2.utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. 3.utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Kvinlog, L. B. (2016). *Autonomistøtte i tilrettelagt arbeidsliv : En kvalitativ studie om hvordan psykisk utviklingshemmede opplever autonomistøtte på jobb*. (Masteroppgave.) Høgskolen i Sørøst-Norge
- LeCompte, M. D., & Goetz, J. P. (1982). Problems of Reliability and Validity in Ethnographic Research. *Review of Educational Research*, 52, 31-60.  
<https://doi.org/10.3102/00346543052001031>
- Likestillings- og diskrimineringsloven (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering*. (LOV-2017-06-16-51) Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>
- Lindquist, R. (2007). *Funktionshindrade i välfärdssamhället*. Malmö: Gleerups
- Lyngdal, L.E. & R. Rønning (1975). *Vitenskapskritikk*. Universitetsforlaget
- Lysvik, S. L. (2007). Metodiske utfordringer ved intervju av utviklingshemmede, eksemplifisert gjennom en narrativ studie fra intervjuer med utviklingshemmede. *Handicaphistorisk tidsskrift*, 17, 135-142.
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Mandal, R. (2008). *De har jo uansett uførepensjon – en undersøkelse av arbeidsmarkedstiltaket VTA*. FAFO-rapport Hentet fra: [https://www.fafo.no/media/com\\_netsukii/20084.pdf](https://www.fafo.no/media/com_netsukii/20084.pdf)
- Mandal, R., Midtgård, T. M. & Mordal, S. (2019) Arbeidsinkludering. Med arbeidsgiverne på laget. SINTEF 2019:00060. Hentet fra: <http://hdl.handle.net/11250/2603018>
- Melbøe, L., Fylling, I., Gjertsen, H. & Fedreheim, G.E. (2020). Selvbestemmelse for personer med utviklingshemming: Kan kjønn og alder forklare noe av variasjonen? *Fontene forskning*, 13(1), 32-45
- Melbøe, L. (2021). Selvbestemmelse og deltakelse i arbeidslivet. I: Gjertsen, Melbøe & Hauge. (red.) *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*. Oslo: Universitetsforlaget
- Miles, M.B. , Huberman, M. & Saldana, J. (2014) *Qualitative Data Analysis. An Expanded Sourcebook*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Mustvedt, M. (2021). Arbeidsinkludering på sykehjem. I: Gjertsen, Melbøe & Hauge. (red.) *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*. Oslo: Universitetsforlaget

- NAV-loven. (2006). Lov om Arbeids- og Velferdsforvaltningen. (LOV-2006-06-16-20)  
Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2006-06-16-20>
- Nav .(2018, 18.Februar). *Varig tilrettelagt arbeid*. Hentet fra:  
<https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Oppfolging+og+tiltak+for+a+komme+i+jobb/Tiltak+for+a+komme+i+jobb/Relatert+innhold/varig-tilrettelagt-arbeid#chapter-1>
- Nav. (2020, 15.Desember). *Jobbe ved siden av uføretrygd*. Hentet fra:  
<https://www.nav.no/no/person/pensjon/uforetrygd/jobbe-ved-siden-av-uforetrygd>
- NESH: Forskningsetiske komiteer. (2016). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. Oslo: De nasjonale forskningsetiske komiteer.
- Nix, G. A., Ryan, R. M, Manly, J. B. & Deci, E. L. (1999). Revitalization through selfregulation: The effects of autonomous and contolled motivation on happiness and vitality. *Journal of experimental social psychology*, 35, 266–284.
- Norges Forskningsråd (28.04.2021). Norges Forskningsråd. Hentet fra:  
<https://www.forskningsradet.no/>
- Norvoll, R. (2009). Makt og Avmakt I: Brodtkorb, E, & Rugkåsa, M. (Red.) *Mellom mennesker og samfunn: Sosiologi og sosialantropologi for helse- og sosialprofesjonene*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Nordlund, I., Thronsen, A. & Linde, S. (2015). *Innføring i vernepleie. Kunnskapsbasert praksis. Grunnleggende arbeidsmodell*. Oslo: Universitetsforlaget.
- NOU 1985: 34. (1985). *Levekår for psykisk utviklingshemmede*. Oslo: Sosialdepartementet.  
Hentet fra: [https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb\\_digibok\\_2007080704036?page=1](https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2007080704036?page=1)
- NOU 2001: 22. (2001). *Fra bruker til borger En strategi for nedbygging av funksjonshemmende barrierer*. Oslo: Sosial- og helsedepartementet. Hentet fra:  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/1e18b045dd9346849813392b34c9cdc1/no/pdfa/nou200120010022000dddpdfa.pdf>
- NOU 2012: 6. (2012). *Arbeidsrettede tiltak*. Oslo: Arbeidsdepartementet. Hentet fra:  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2012-6/id672029/>
- NOU 2016: 17. (2016). *På lik linje - Åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemming*. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-17/id2513222/>
- Næss, S. (2001). Livskvalitet som psykisk velvære. *Tidsskr Nor Lægeforen* nr 16. 2001; 121: 1940-4
- Olsen, T. (2003). *Litt av en jobb! En studie av tilrettelagt arbeid for personer med utviklingshemming*. Bodø: Nordlandsforskning.

- Olsen, T. (2006). *En helt vanlig jobb? En studie av utviklingshemmede i arbeidslivet*. NF-rapport nr. 6
- Olsen, T. (2009). *Versjoner av arbeid. Dagaktivitet og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen*. (Doktoravhandling.) Uppsala Universitet, Uppsala.
- Owren, T. (2021). Utviklingshemmede ansatte i ordinære bedrifter – en studie av sju bedrifters inkluderingsarbeid. I: Gjertsen, Melbøe & Hauge. (Red.) *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*. Oslo: Universitetsforlaget
- Pasient- og brukerrettighetsloven. (1999). Lov om pasient- og brukerrettigheter (LOV-1999-07-02-63) Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-07-02-63>
- Perske, R. (1972). The Dignity of Risk and the Mentally Retarded. *Mental Retardation*, vol. 10, nr. 1, februar.
- Proba samfunnsanalyse. (2016). *Arbeidssituasjonen for personer med utviklingshemming*. Rapport 2016-01
- Proressurs. (2021). *Om EQUASS*. Hentet fra: <https://www.proressurs.no/om-equass> (Lest 15.01.21).
- Regjeringen. (1994-1997). *Regjeringens handlingsplan for funksjonshemmede*. Norge. Hentet fra [https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb\\_digibok\\_2007120700057](https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2007120700057)
- Regjeringen. (2014). *Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen 2014-2018)*. Oslo: Regjeringen
- Reinertsen, S. (2015) *Arbeid, dagaktivitet, livskvalitet og utviklingshemming*. (Doktoravhandling). Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim
- Rosenstock, M., Tinggaard, K., Holt, H. & Jensen, S. (2004) *Rummelighedens rammer. Ansættelsesmulighed er for personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Rustad, M. & Kassah, K.A., (2020). Learning disability and work inclusion: on the experiences, aspirations and empowerment of sheltered employment workers in Norway, *Disability & Society*, DOI: 10.1080/09687599.2020.1749564
- Ryan, R. & Deci, E. L. (2000) Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist* 55(1):68-78 DOI: 10.1037/0003-066X.55.1.68
- Sandvin, J. T. (2014). Utviklingshemmet av hvem? I: Ellingsen, K. E. (Red.) *Utviklingshemming og deltakelse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Sandvin, J.T. & Hutchinson, G.S. (2014). *Selvbestemmelse og medborgerskap for mennesker med utviklingshemming; et livsløpsperspektiv*. UiN-rapport 8/2014.

- Sennett, R. (2004). *Respect. The Formation of character in an age of inequality*. London: Penguin Books Ltd.
- Skarstad, K. (2018). Human rights through the lens of disability. *Netherlands Quarterly of Human Rights*, 36(1), 24-42. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0924051917753251>
- Sosial- og Helsedepartementet, (2000). Brukerstyrt personlig assistanse. Rundskriv 6 I-20/2000. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/i-202000/id445628/>
- Sosialdepartementet. (1987). Helsepolitikken mot år 2000. (St. Meld. Nr 41 (1987-88)). Hentet fra: <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1987-88&paid=3&wid=c&psid=DIVL568&s=False>
- Sosialdepartementet. (1989). Nedbygging av funksjonshemmedes barrierer. (St.meld nr. 47 (1989-90)). Hentet fra: <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1989-90&paid=3&wid=c&psid=DIVL1083&s=False>
- Sosialdepartementet. (1990). *Om gjennomføring av reformen for mennesker med psykisk utviklingshemming* (Meld St nr 47 (1989-90)). Hentet fra <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1989-90&paid=3&wid=c&psid=DIVL1083&s=False>
- Spjelkavik, Ø., Børing, P., Frøyland, K. & Skarpaas, I. (2012). *Behovet for varig tilrettelagt arbeid*. AFI-rapport 2012:14
- Statistisk sentralbyrå. (2020) *Funksjonshemmede. Arbeidskraftundersøkelsen*. (Oppdatert 1.9.2020)
- Stiftelsen SOR (2016) *Helt med! – modell for å skaffe jobb til mennesker med utviklingshemming i det ordinære arbeidsliv – En supported employment tilnærming*. Bergen: Samordningsrådet for mennesker med utviklingshemming
- Stortinget (09.03.21) Representantforslag om å inkorporere FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) i menneskerettsloven. Hentet fra: <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Saker/Sak/?p=81479>
- Söderström, S. & Tøssebro, J. (2011). *Innfridde mål eller brutte visjoner? Noen hovedlinjer i utviklingen av levkår og tjenester for utviklingshemmede*. NTNU Samfunnsforskning AS, Mangfold og inkludering.
- Sørensen, M., Graff-Iversen, S., Haugstvedt, K-T., Enger-Karlsen, T., Narum, I. G. & Nybø, A. (2002). «Empowerment» i helsefremmende arbeid. *Tidsskr Nor Lægeforen* 2002; 122: 2379-83
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitative metoder*. 5 utg. Bergen: Fagbokforlaget.

- Tiltaksforskriften (2015). Forskrift om arbeidsmarkedstiltak. (FOR-2015-12-11-1598) Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2015-12-11-1598>
- Timmons, J. C., Hall, A. C., Bose, J., Wolfe, A. & J. Winsor. (2011). Choosing employment: Factors that impact employment decisions for individuals with intellectual disability. *Intellectual and developmental disabilities*, 49(4)
- Tøssebro, J. (1989). *Metodespørsmål ved undersøkelse av velferdsordninger for psykisk utviklingshemmete*. Notat nr 3. Vernepleierhøgskolen i Sør-Trøndelag.
- Universitetet i Bergen og Språkrådet. (2021). Bokmålsordboka. Hentet fra: <https://ordbok.uib.no/perl/ordbok.cgi>
- Wangen, G. (2014). Oppfølging på arbeidsplassen. I: Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.) *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel*. Oslo: Gyldendal Norsk forlag.
- Wangen, G. (2019). Veier mot målet – arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming. *AFI-rapport 04-2019*, Oslo Metropolitan University.
- Wehmeyer, M. L. (1996). Self Determination as an educational outcome. I: Sands, D & Wehmeyer, M.L. (red.) *Self-determination across the life span*. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing.
- Wehmeyer, M. L. (1998). Self-Determination and Individuals with Significant Disabilities: Examining Meanings and Misinterpretations. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*. 23(1):5-16
- Wehmeyer, M.L. (2008). Self-determination and students with developmental disabilities. I: H.P. Parette, & G.R. Peterson-Karlan (red.) *Researchbased practices in developmental disabilities* (2 utg.). Texas: Pro-Ed.
- Wehmeyer, M.L., Abery, B., Mithaug, D.E. & Stancliffe, R.J., (2003). *Theory in Self-Determination: Foundations for Educational Practice*. Springfield (IL): Charles C. Thomas Publisher, LTD.
- Wehmeyer, M. L. & Bolding, N. (2001). Enhanced Self-Determination of Adults with Mental Retardation as an Outcome of Moving to Community-Based Work or Living Environments. *Journal of Intellectual Disability Research*. 45(5):371-83. DOI: 10.1046/j.1365-2788.2001.00342.x
- Wendelborg, C., Kittelsaa, A. & Wik, S.E. (2017) *Overgang skole arbeidsliv for elever med utviklingshemming*, Trondheim: NTNU samfunnsforskning.
- Wendelborg, C. & Tøssebro, J. (2018). Personer med utviklingshemming og arbeid – arbeidslinje eller fasttrack til kommunal omsorg? *Fontene Forskning* 11(2) s. 58-71
- Windspoll, U.L. (2012). *Unge med funksjonsnedsettelse som lykkes i å skaffe seg arbeid*. Masteroppgave. Trondheim: NTNU

- WHO. (2001). *International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)*. Genève: WHO
- WHO. (2019). *Den internasjonale statistiske klassifikasjonen av sykdommer og beslektede helseproblemer* (10. utg.). Direktoratet for e-helse.  
<https://ehelse.no/kodeverk/kodeverket-icd-10-og-icd-11>
- WHO. (2020). *ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics (ICD-11 MMS): Version for preparing implementation*. World Health Organization. Hentet fra:  
<https://icd.who.int/>

# Vedlegg 1: Intervjuguide

## Fakta

Kjønn

Alder

Hva jobber du med?

Hvor lenge har du jobbet her?

## Veien mot jobben

Hvordan fikk du denne jobben?

Hvem foreslo at du skulle begynne å jobbe her?

Har du hatt møter med Nav? Hvordan var det? Hva snakket dere om?

## Oppstart

Hvordan var det å begynne å jobbe her?

Hvilken hjelp fikk du i begynnelsen? Hvem hjalp deg?

Har du noe mer du vil fortelle fra du begynte å jobbe her?

## I dag

Hvor lenge har du jobbet her?

Hvor mange dager i uka jobber du her? Hva synes du om det?

Hvordan er fraværet ditt? Er du noe borte fra jobben?

Hvordan er en vanlig dag på jobben?

Hva gjør du på jobben din?

Gjør du det hver dag?

Har du gjort noe annet før?

Har du jobbet noen andre steder? Hvordan var det?

Hvem finner ut hva du skal gjøre?

Hva hvis du har lyst til å gjøre noe annet? Sier du ifra da?

Hvem foreslår nye ting du kan prøve?

Hvem bestemmer hva du gjør på jobb?

Får du være med og bestemme hva du skal gjøre på jobben? Hvem bestemmer mest?

Hva føler du når du får bestemme selv?

Hva føler du når de andre bestemmer?

Hva vil du være med og bestemme?

Er det noe du ikke vil bestemme selv?

Hvem er din nærmeste leder på jobb?

Fortell litt om forholdet du har til lederen din?

Tar du opp ting du tenker på på jobben med lederen din?

Hva gjør lederen din hvis du foreslår noe?

Er det noe mer du vil fortelle om lederen din?

Hva gjør lederen for at du skal få være med og bestemme på jobben?

### **Arenaer for medvirkning**

Er du medlem av en fagforening (Fellesforbundet)? Hvorfor/hvorfor ikke? Hva tenker du om det?

Hva har du i lønn?

Hvordan ble det sånn? /Lønnsforhandlinger?

Har du en arbeidskontrakt?

Er du med på personalmøter?

Fortell litt om det evt.

Har du hatt medarbeidersamtale? / Har du hatt møte med lederen om jobben din her?

Hva snakker dere om da?

Hva synes du om det?

Fortell litt om kollegaene dine?

Hvordan er matpausene? Hva snakkes det om?

Treffer du noen av kollegaene dine utenom jobb?

Hva er det beste med jobben din?

Er det noe som ikke er så bra med jobben din? Evt hva?

Hva ville du helst gjøre hvis du fikk velge? Jobbe kun \*ord\* eller kun \*amb\* eller begge?

Hva er drømmejobben din?

Er det noe mer du vil fortelle meg fra jobben din?

Har du hørt om/tanker om ordene:

Selvbestemmelse

Medbestemmelse

Brukermedvirkning

Involvering

## Vedlegg 2: Informasjonsskriv

### Vil du delta i forskningsprosjektet

#### *«Selvbestemmelse i prosessen mot og på en ordinær arbeidsplass»*

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor målet er å sette fokus på brukermedvirkning og selvbestemmelse for arbeidstakere med utviklingshemming på og i prosessen mot en ordinær jobb. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil bety for deg.

#### **Mål**

Jeg vil skrive en masteroppgave om temaet selvbestemmelse for personer med utviklingshemming. Jeg vil se på hvem som bestemmer hva på jobben, og i prosessen mot denne jobben. Dette fordi jeg tenker selvbestemmelse er viktig for alle. Jeg vil vite hvilke muligheter og hinder du møter på jobben din.

#### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Universitetet i Tromsø (UIT) er ansvarlig for prosjektet, og oppgaven min er en del av et større prosjekt generelt om arbeidsinkludering som ledes av min veileder Hege Gjertsen.

#### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Jeg vil snakke med 4-6 arbeidstakere med utviklingshemming som jobber minst en dag i uken på en ordinær arbeidsplass.

Jeg har kontaktet arbeidsinkluderingsbedrifter med informasjon om mitt prosjekt, og hvem jeg vil intervju. Arbeidslederen har videre tilbudt de aktuelle ansatte å være med, og formidlet kontakt.

Jeg har også kontaktet leder for hovedprosjektet om arbeidsinkludering, og aktuelle informanter fra dette prosjektet har fått tilbud om å være med i mitt prosjekt. Hege Gjertsen, prosjektleder, har formidlet kontakt.

#### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Jeg vil intervju deg om din jobb, og dine tanker rundt din jobb og din selvbestemmelse.

Dersom du synes det er greit, vil jeg ta lydopptak og notater av intervjuet. Hvis det er noe mer jeg vil vite kan jeg kontakte deg i etterkant.

#### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å være med, kan du når som helst ombestemme deg, uten å si hvorfor. Alt om deg vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen

negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere ombestemmer deg. Å være med forandrer ikke noe på din jobb.

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

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

Meg som student, og min veileder vil ha tilgang til opplysningene. Etter anonymisering vil prosjektgruppen til hovedprosjektet også få tilgang til opplysningene.

Navn og kontaktinformasjon om deg vil byttes ut, og lagres atskilt fra øvrige data. Dataene lagres på passordbeskyttet, sikker server hos UIT OneDrive.

Du vil ikke gjenkjennes igjen i det vi skriver.

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

Prosjektet skal etter planen avsluttes Mai 2021. Alle personopplysninger anonymiseres og alle lydopptak slettes ved prosjektslutt.

### **Dine rettigheter**

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

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

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

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

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

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

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

- UIT ved prosjektansvarlig Hege Gjertsen tlf 928 51 971
- Vårt personvernombud: Joakim Bakkevold, tlf 776 46 322
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig  
Hege Gjertsen

Student  
Andrea Berg Johnsen

## **Vedlegg 3: Informasjonsskriv: lettlest utgave**

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

### **«Selvbestemmelse og ordinært arbeid»**

Jeg skal skrive en masteroppgave om temaet selvbestemmelse for personer med utviklingshemming. Jeg vil se på hvem som bestemmer hva på veien mot og på en ordinær arbeidsplass. Jeg vil intervju arbeidstakere som har en utviklingshemming, og som jobber minst 1 dag i uka på en ordinær arbeidsplass.

#### **Hva betyr det å være med i studien?**

Å være med i studien betyr at du blir intervjuet en gang, men at jeg kan kontakte deg i etterkant om det er noe mer jeg lurer på. Spørsmålene vil handle om jobben din, og hva du gjør der. Jeg vil ta lydopptak av samtalen vår, som jeg vil låse inn etter intervjuet.

#### **Hva skjer med informasjonen om deg?**

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Jeg og min veileder vil ha tilgang til intervjuene før de anonymiseres. Etter anonymisering vil prosjektgruppa som forsker på arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming få tilgang til intervjuene. Du vil ikke kunne gjenkjennes i det ferdige prosjektet.

Prosjektet skal etter planen avsluttes i Mai 2021. Det anonymiserte datamaterialet blir da tilgjengelig for prosjektgruppen. Intervjuene skrives ut og anonymiseres innen 2 mnd etter de gjennomføres. Lydopptakene slettes etter at de er skrevet ut.

#### **Frivillig deltakelse**

Det er frivillig å være med, og du kan når som helst ombestemme deg, uten å si hvorfor. Dersom du ombestemmer deg, vil alle opplysninger om deg bli slettet. Å være med i studien forandrer ikke noe på din jobb.

Dersom du vil være med, eller har spørsmål, ta kontakt med

Student: Andrea Berg Johnsen, tlf 414 76 081

Veileder: Hege Gjertsen, tlf 928 51 971

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

## Vedlegg 4: Samtykkeerklæring

### Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Selvbestemmelse i prosessen mot og på en ordinær arbeidsplass», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å bli intervjuet
- at det tas lydopptak/notater av intervjuet.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. *Mai 2021*.

-----  
(Signert av prosjektdeltaker, dato)

# Vedlegg 5: NSD sin vurdering av prosjektet

23.3.2021

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

## NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

### NSD sin vurdering

#### Prosjekttittel

Medvirkning på veien mot ordinært arbeidsliv.

#### Referansenummer

255547

#### Registrert

15.08.2018 av Andrea Berg Johnsen - andrea.b.johnsen@uit.no

#### Behandlingsansvarlig institusjon

UiT – Norges Arktiske Universitet / Det helsevitenskapelige fakultet / Institutt for helse- og omsorgsfag

#### Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Hege Gjertsen, hege.gjertsen@uit.no, tlf: 92851971

#### Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

#### Kontaktinformasjon, student

Andrea Berg Johnsen, ajo157@post.uit.no, tlf: 41476081

#### Prosjektperiode

01.09.2018 - 30.05.2021

#### Status

23.11.2018 - Vurdert

#### Vurdering (1)

##### 23.11.2018 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 23.11.2018 med vedlegg samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

#### VURDERING AV BEHOV FOR DPIA

Det behandles i prosjektet særlige kategorier av personopplysninger (sensitive opplysninger) om en potensielt sårbar gruppe. Vi vurderer likevel at det ikke er snakk om høy risiko for de registrertes friheter og rettigheter, og at det dermed ikke er nødvendig å gjøre en personvernkonsekvensvurdering (DPIA) jf. personvernforordningen art. 35. Dette er begrunnet i følgende momenter: Deltakerne har samtykkekompetanse, og tematikken som berøres i intervjuene vurderes som lite inngripende. Videre er

varigheten kort, og tilgangen begrenses til student og veileder. Informasjonssikkerheten vurderes som tilfredsstillende.

#### MELD ENDRINGER

Dersom behandlingen av personopplysninger endrer seg, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. På våre nettsider informerer vi om hvilke endringer som må meldes. Vent på svar før endringen gjennomføres.

#### TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger frem til 30.5.2021.

#### LOVLIG GRUNNLAG

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

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

#### PERSONVERNPRINSIPPER

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

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

#### DE REGISTRERTES RETTIGHETER

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

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

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

#### FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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

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

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare status på behandlingen av personopplysninger.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Lasse Raas  
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)



## Vedlegg 6: E-post fra Fellesforbundet

**Fra:** Cathrine Ulvøy <[cathrine.ulvoy@fellesforbundet.no](mailto:cathrine.ulvoy@fellesforbundet.no)>

**Sendt:** torsdag 25. mars 2021 11:29

**Til:** Andrea Berg Johnsen <[andrea.b.johnsen@uit.no](mailto:andrea.b.johnsen@uit.no)>

**Emne:** SV: Fellesforbundet.no, en ny henvendelse er registrert

Hei!

Viser til spørsmålene dine om VTA. Skal forsøke å svare etter beste evne.

Har dere oversikt over om noen av deres medlemmer har en utviklingshemming? **Vi har ikke oversikt over hvem som har utviklingshemninger, men alle som er medlemmer på ett VTA-tiltak har 100% uføregrad. (Vi kjenner til flere med utviklingshemming)**

Hvor mange medlemmer tilknyttet VTA er medlem hos dere? **Pr 01.03.21 er det registrert 1092 medlemmer på VTA.**

Skilles det i så fall på VTA eller VTAO? **Nei.**

Hvordan får ansatte i VTA informasjon om deres organisasjon? **Gjennom vanlige kanaler, medlemsblad, nett, sosiale medier, medlemsmøter, kurs og konferanser.**

Har dere lettlest informasjonmateriale tilgjengelig? **Avdelingene som organiserer ansatte på VTA har ofte laget eget materiale som de har med. Dette er også tenkt som info når det er verger inne i bildet.**

Har dere eventuelt noen andre ordninger for ansatte i VTA generelt? **De har de samme rettighetene som andre medlemmer og regnes som yrkesaktive i vårt system. De har derfor forhandlinger under tariffoppgjør, tariff-/bransjeråd og bransjekonferanse for VTA-medlemmer hvor vi diskuterer både tiltakspolitikk og tariff mm.**

Hvis du lurer på noe mer er det bare å ta kontakt. (Jeg er blant annet overenskomstansvarlig på VTA-overenskomsten)

**Mvh**

**Cathrine Helen Ulvøy**

**Faglig sekretær**

**Tariffavdelingen**



**Fellesforbundet**

**Mobil: 926 38 241**

**Følg oss i sosiale medier:**



## Vedlegg 7: E-post fra Norsk Forbund for Utviklingshemmede (NFU)

**Fra:** Hedvig Ekberg <Hedvig@nfunorge.org>

**Sendt:** tirsdag 13. april 2021 17:08

**Til:** Andrea Berg Johnsen <andrea.b.johnsen@uit.no>

**Emne:** SV: Arbeid på ordinær arbeidsplass

Hei.

Viser til henvendelse under.

Det er dessverre alt for få mennesker med utviklingshemning som har jobb på en ordinær arbeidsplass. Hvis de som jobber der har utfordringer vil våre jurister kunne bistå. Dette vil i all hovedsak gjelde utfordringer som er av juridisk karakter.

Oppstår det andre type utfordringer, som samarbeidsproblemer eller lignende har ikke NFU sentralt kompetanse til å bistå i slikt. Da vil det være mer naturlig at de kan få bistand fra våre lokal- eller fylkeslag.

Med vennlig hilsen

Hedvig Ekberg  
generalsekretær  
Norsk Forbund for Utviklingshemmede (NFU)  
22 39 60 54 / 97 12 32 18

Besøksadresse: Youngstorget 2B  
Postboks 8954 Youngstorget  
0028 Oslo

