

Menneske med psykisk utviklingshemming i arbeid

*Ein etnografisk studie av menneske med psykisk
utviklingshemming i verna og ikkje-verna bedrifter*

Jorunn Mardal Kårstad



Masteroppgåve

Våren 2018

Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen

FORORD

No har eg komen til vegg ende med mi masteroppgåve i sosiologi. Det har vore ein lærerik, frustrerande, gjevande og ikkje minst inspirerande prosess, og eg har fått fordjupe meg i eit tema eg personleg brenn for. Der er fleire personar som har vore viktige for meg under arbeidet med denne oppgåva. Ein stor takk må først og fremst gjevast til min veileiar, Karen Christensen, for god støtte, faglege innspel og verdifulle og konstruktive tilbakemeldingar undervegs i prosessen. Tusen takk for dette. Eg vil også takke medstudentar for to fantastiske år saman. Eg vil takke korrekturlesarar; Elise Tystad, Malin Moldskred, Torill Henden Gaasø, Runar Gåsemyr og Katarina Rosø.

Sist, men ikkje minst vil eg takke mine fantastiske informantar. Takk til alle tilsette ved «Grod hotell», «Ming Hotell» og «Åsen bedrift» for at dokke tok meg i mot på arbeidsplassen dokka. Og tusen takk til dei av dokke som stilte opp på intervju! Utan dokke ville ikkje studien vore mogeleg.

SAMANDRAG

Denne masteroppgåva handlar om betydninga av verna og ikkje-verna arbeid for menneske med psykisk utviklingshemming. Problemstillinga fokusera på kva arbeid betyr for menneske som i varierende grad treng tilrettelegging for å utføre eit arbeid. Eg tek i bruk eit nedanfrå perspektiv og konkretisera problemstillinga gjennom tre forskingsspørsmål: *Korleis er arbeidskvardagen til psykisk utviklingshemma organisert? Kva rolle spelar forholdet til støttepersonar i opplevinga av arbeid for psykisk utviklingshemma? Kva motivera psykisk utviklingshemma til arbeid?* Eg har valt å nærme meg dette feltet kvalitativt og kombinera deltakande observasjon med personlege intervju. Min deltakande observasjon har funne stad i tre ulike bedrifter som har tilsette med psykisk utviklingshemming (to ordinære og ei verna). Dei intervjuande utgjer eit utval av dei tilsette. Intervjua gjev innsikt i deira opplevingar av, og erfaring med arbeid. Eg har også intervjua nokre av dei tilsette sine nærmaste støttepersonar i bedriftene. Den deltakande observasjonen har tilført studien min sentrale data, men også vore viktig for å skape tillit i feltet.

Strukturelle og politiske endringar som handlar om eit meir inkluderande arbeidsliv i Noreg utgjer ei viktig bakgrunnsramme for oppgåva sin diskusjon. Studien er inspirert av tidlegare forskning på temaet. På eit makronivå har forskning innanfor fleksibilitet og arbeidsinkludering vore betydingsfull. Teoriar og forskning innanfor psykisk utviklingshemma i arbeidslivet har vore sentrale på eit mesonivå. På eit mikronivå er teoriar og forskning innan motivasjon, meistring og overgang til vaksenlivet vore sentrale for min analyse. Mitt bidrag handlar særleg om å samanlikne verna og ikkje-verna bedrifter, og vise betydninga av ulike typar organisering av arbeidskvardagen, forminga av relasjonar på arbeidsplassen og dei psykisk utviklingshemma sine motivasjonar.

Analysen er delt inn i tre delar. Den første gjev eit innblikk i korleis arbeidskvardagen er organisert i dei tre bedriftene eg har gjennomført feltarbeid i. Ved å samanlikne rutinar, arbeidsoppgåver, sosiale aspekt og tilrettelegging på arbeidsplassen i verna og ikkje-verna bedrifter, viser studien at verna bedrifter opnar opp for tett oppfølging og tilrettelegging, tette band mellom tilsette og dermed ei noko svekka arbeidstakarrolle. Organiseringa av arbeidet i ikkje-verna bedrifter derimot sosialisera tilsette med psykisk utviklingshemming inn i ei arbeidstakarrolle som er viktig for deira identitet; arbeidstakarrolla skapas gjennom ei blanding av oppfølging og sjølvstende.

Andre delen av analysen omhandlar forholdet mellom tilsette med psykisk utviklingshemming og støttepersonar på deira arbeidsplass. Denne analysedelen viser at tilsette i verna bedrifter i større grad knyt seg til sine arbeidsleiarar og er meir avhengig av dei for å motivere seg gjennom ein arbeidsdag enn det tilsette ved ikkje-verna bedrifter er. Siste delen av analysen viser korleis ulike typer motivasjon til å arbeid og være i arbeidet har betydning for tilsette med psykisk utviklingshemming. Denne analysedelen viser eit potensiale ved verna bedrifter, særlig i forhold til det sosiale aspektet; dei tilsette blir gjeven mogelegheit til å bygge sosiale nettverk som strekker seg ut over arbeidsplassen. Studien viser at det å få anerkjenning og jobbe sjølvstendig er spesielt viktig i ikkje-verna bedrifter. Dette kan henge saman med at tilsette i ikkje-verna bedrifter med psykisk utviklingshemming utgjer ein minoritet på arbeidsplassen og derfor treng dette for å oppleve arbeidstakarrolla som legitim. Samtidig kan dette forklare kvifor lønn spelar ei større rolle for motivasjon for menneske med psykisk utviklingshemming tilsett i ikkje-verna bedrifter samanlikna med verna bedrifter.

Eg knyt så analysedelane til to omgrep eg kalla alternativt arbeid og pre-lønna arbeid. Arbeid for psykisk utviklingshemma kan sjåast langs eit kontinuum, der dei med nokre ressursar har utbytte av å arbeide i verna bedrifter, og ein selektiv del av desse har utbytte av arbeid i ei ikkje-verna bedrift. Verna arbeid kan tolkast som ei form for alternativt arbeid då bedriftene er konstruert for å legge til rette arbeid for menneske med psykisk utviklingshemming. Arbeid til menneske med psykisk utviklingshemming i ikkje-verna bedrifter derimot, kan tolkas som ei form for pre-lønna arbeid då det tar form som ein slags forløpar for lønna arbeid. Dei psykisk utviklingshemma vert her tilsette ved sidan av kollegaer i ordinære stillingar, men deira funksjonar blir ikkje likeverdige.

Studien min viser at det er behov for begge typar arbeid for psykisk utviklingshemma. Verna bedrifter er verdifulle i den forstand at menneske med psykisk utviklingshemming kan ha utbytte av å få tilrettelagt arbeidskvardagen etter deira egne behov, og ikkje minst er det sosiale aspekt verdifullt her. Men kravet om produksjon og effektivitet i verna bedrift kan vere ei barriere for at dei tilsette får utvikle seg og arbeide i ønska tempo. Ikkje-verna bedrifter kan skape ei styrka arbeidstakarrolle og kan gjev kjensla av å ha lukkast i overgangen til vaksenlivet. Det finst også barrierar i ikkje-verna bedrifter som hindrar dei tilsette i å bli ein arbeidstakar på lik linje med andre, som til dømes deira sterke behov for anerkjenning og ros. (Tal på ord i hovudteksten: 34 863)

INNHALDSFORTEGNING

SAMANDRAG	IV
1. INNLEIING	1
1.1 INTRODUKSJON TIL TEMA OG PROBLEMSTILLING	1
1.2 INTRODUKSJON TIL KONTEKST OG TIDLIGARE FORSKING	2
1.3 OMGREPSFORKLARING	4
1.4 OPPGÅVA SIN DISPOSISJON	6
2. ARBEIDSMARKNADEN OG PSYKISK UTVIKLINGSHEMMA	8
2.1 INTRODUKSJON	8
2.2 ARBEIDSLIVET I DAG - FLEKSIBILITETEN	9
2.3 ARBEIDSINKLUDERING FOR PSYKISK UTVIKLINGSHEMMA, SAMT TEORAR OG MODELLAR OM ARBEIDSINKLUDERING	10
2.3.1 «Frå normalisering til empowerment» - Auka livskvalitet?	11
2.3.2 Arbeidslinja.....	13
2.3.3 IA-avtala.....	13
2.3.4 Ulike modellar for arbeidsinkludering – Supported Employment og Sheltered Employment.....	15
2.4 PSYKISK UTVIKLINGSHEMMA PÅ DEN NORSKE ARBEIDSMARKNADEN	16
2.4.1 Verna- og vekst bedrifter.....	16
2.4.2 Psykisk utviklingshemma i det ordinære arbeidslivet	18
2.5 MEINING MED ARBEID	19
2.5.1 Motivasteori knytt til mening med arbeid	20
2.5.2 Meistringsteori i forhold til arbeidet	21
2.5.3 Livsfasar og vaksenliv.....	22
2.5.4 Sjølvstende for utviklingshemma i arbeid	23
2.5.5 Lønna og ulønt arbeid.....	24
2.6 ANALYTISK RAMMEVERK FOR ANALYSEARBEID	25
3. METODE OG EMPIRI	26
3.1 EIT KVALITATIV FORSKINGSDESIGN.....	26
3.2 UTVAL OG REKRUTTERING	26
3.2.1 Tilgang	26
3.2.2 Felt og utval	27
3.2.3 Skape tillit i felten	30
3.3 ETNOGRAFISK STUDIE.....	30
3.4 DATAINNSAMLINGA.....	31
3.4.1 Kombinasjon av to metodar	31
3.4.2 Deltakande observasjon.....	31
3.4.3 Intervju.....	35
3.5 PÅLITELEGHEIT, VALIDITET OG OVERFØRBARHEIT	37
3.6 ANALYTISK TILNÆRMING – EIN INDUKTIV PROSESS	38
3.7 AVSLUTNING – ETISKE VURDERINGAR.....	40
4. ORGANISERINGA AV ARBEIDSKVARDAGEN	41
4.1 INTRODUKSJON	41
4.2 ARBEIDSKVARDAGEN – ULIKE RUTINAR I VERNA OG IKKJE-VERNA BEDRIFTER.....	41
4.2.1 Arbeidstid og pausar – gradar av fleksibilitet	42

4.2.2 Arbeidsoppgåver – gradar av tilrettelegging.....	43
4.2.3 Møter – gradar av deltaking	46
4.2.4 Morgonrutinar – illustrasjon på ulikhetene mellom verna og ikkje-verna bedrifter.....	47
4.3. SOSIALE ASPEKTAR VED ARBEIDET I VERNA OG IKKJE-VERNA BEDRIFTER	48
4.3.1 Forholdet til andre tilsette – mellom vennskap og arbeidskollega.....	48
4.4 OPPSUMMERANDE REFLEKSJONAR	50
5. FORHOLDET MELLOM PSYKISK UTVIKLINGSHEMMA OG STØTTEPERSONAR.....	52
5.1. INNLEIING	52
5.2. ANSVAR FOR ARBEIDSMORAL OG PRODUKSJON	53
5.3. BETYDINGA AV VARIASJON I ORGANISERINGA AV ARBEIDSOPPGÅVER.....	54
5.4. MELLOM OPPFØLGING OG UTVIKLING.....	55
5.5. ULIKE GRADAR AV SAMTALEPARTNARROLLA	58
5.6 MELLOM OMSORGSROLLE OG ARBEIDSLEIARROLLE	59
5.7. ARBEIDSTAKARROLLA.....	61
5.7.1 Mellom personleg oppfølging og støtte.....	61
5.7.2 Mellom terapi/omsorg og produksjon.....	62
5.8 OPPSUMMERANDE REFLEKSJONAR	64
6. MOTIVASJON I ARBEID.....	65
6.1. INTRODUKSJON	65
6.2. BETYDINGA AV ARBEID I VERNA OG IKKJE-VERNA BEDRIFTER	65
6.2.1 Anerkjennning: Arbeidsleiarar gjev mindre skryt enn mentorar, er mentorane overraska over innsats og ferdigheter?.....	66
6.2.2 Arbeidsoppgåver etter ferdigheter eller formell kompetanse?	67
6.2.3. Struktur i kvardagen - mellom arbeid som noko som fyller dagen og meningsfulle arbeidsoppgåver	69
6.2.4 Sosialt samvær som motivasjon	70
6.3. UTBYTTE AV ARBEID	71
6.3.1 Meistringskjensle	71
6.3.2 Mellom avgrensa sjølvstendighet og krav om sjølvstendighet.....	73
6.3.4 Eit kvardagsliv som inkludera arbeidstakarrolla	75
6.3.5 Lønning av arbeid.....	78
6.4. AVSLUTNING	80
7. AVSLUTTANDE DISKUSJON.....	82
7.1 OPPSUMMERING OG MITT BIDRAG TIL DISKUSJONEN OM PSYKISK UTVIKLINGSHEMMA I ARBEID	82
7.2 FORSKJELLEN I BETYDINGA AV ARBEID – EIN DISKUSJON OM ALTERNATIVT ARBEID OG PRE-LØNNA ARBEID	84
7.3 AVSLUTNING	86
LITTERATURLISTE.....	88
VEDLEGG 1 – INFORMASJONSSKRIV	95
VEDLEGG 2: INTERVJUGUIDE	99
VEDLEGG 3: NSD GODKJENNING	103
TABELL 1 OVERSIKT OVER EMPIRIEN	29

Kapittel 1

1. INNLEIING

1.1 Introduksjon til tema og problemstilling

Denne masteroppgåva har fokus på menneske med psykisk utviklingshemming i arbeid, og handlar om deira eiga oppleving av å vere i arbeid. Å vere i arbeid, ha ein arbeidsplass å gå til, og å ha ei meining med kvardagen har vesentleg betydning for menneske. Oppgåva mi handlar om å forstå og forklare kva arbeid er for menneske med psykisk utviklingshemming. For at personar med psykisk utviklingshemming, som kan trenge tilretteleggingar på ein arbeidsplass, skal kunne arbeide, må fleire aktørar på ulike nivå vere inkludert i prosessen. På eit makro-nivå krev det at politikken i Noreg gjev mogelegheita og oppmodingar til at bedrifter kan legge til rette for at fleire med ulike behov kan arbeide hjå dei. Dette handlar særleg om arbeidsinkludering. På eit meso-nivå må bedriftene sjølve ta initiativ og legge til rette for dette. På eit mikro-nivå må personane sjølve og nettverket rundt ønske at dei skal komme seg i arbeid. Korleis personar som ikkje er økonomisk avhengig av å vere sysselsett opplever å arbeide er interessant og viktig å sjå nærmare på. Med eit nedanfrå-perspektiv ønskjer eg å gje eit innsyn i ein praksis som ligg i eit grenseland mellom lønna og ulønt arbeid, då det handlar om menneske i arbeid som får ei symbolsk lønning for arbeidet dei utførar. Det er eit avgrensa tal studiar, som til dømes av Kittelsaa (2011) og Olsen (2003, 2006 og 2009) som viser psykisk utviklingshemma sitt perspektiv om opplevinga av arbeid. Denne studien vil bidra til meir kunnskap om temaet ved å samanlikne opplevinga av arbeid i verna og ikkje-verna bedrifter.

Problemstillinga for denne oppgåva handlar om kva arbeid betyr for menneske som treng tilrettelegging for å kunne delta i arbeidslivet, der samfunnet ikkje forventar at dei er i lønna arbeid. Eg har valt eit nedanfrå perspektiv, noko som betyr at eg har sett på perspektivet til menneske med psykisk utviklingshemming. Eg vil med dette sjå på deira eigne erfaringar, og forsøke å forstå korleis arbeidet deira opplevast, og kva som motiverer menneske med psykisk utviklingshemming til arbeid i nokre konkrete settingar. Sjølv om eg brukar ein kontekstuell forståing på ulike nivå, vil analysen min ha eit fokus på dei psykisk utviklingshemma sin

kvardag. Problemstillinga konkretiserast gjennom følgande tre forskingsspørsmål:

Korleis er arbeidskvardagen til psykisk utviklingshemma organisert?

Kva rolle spelar forholdet til støttepersonar i opplevinga av arbeid for psykisk utviklingshemma?

Kva motivera psykisk utviklingshemma til arbeid?

For å svare på problemstillinga vil eg bruke empiri frå tre bedrifter som representera to ulike typar av arbeid for utviklingshemma: verna og ikkje-verna bedrift. Dette er ei masteravhandling innan for sosiologi, og vil difor fokusere på temaet frå eit sosiologisk utgangspunkt. I oppgåva vil eg drøfte samhandling mellom ulike aktørar (både utviklingshemma og ikkje utviklingshemma) på arbeidsplassen, og korleis dette bidrar til å influere subjektiv forståing av eigne opplevingar av arbeid. Mitt analytiske perspektiv legg med andre ord vekt på arbeidsplassen som ein strukturell kontekst og, ein organisering av ein kvardagspraksis som legg rammer for interaksjonar på arbeidsplassen, arbeidstakarrolla og for subjektive opplevingar av arbeid. I analysen av empirien vil eg sjå på sjølve organiseringa av arbeidskvardagen, korleis personer som på ulike måtar har støttfunksjonar for dei psykisk utviklingshemma influerer opplevinga av og meininga med arbeid, og korleis menneske med psykisk utviklingshemming blir motivert til arbeid og i arbeidet.

1.2 Introduksjon til kontekst og tidligare forskning

Hovudtematikken om meininga med arbeid for menneske med psykisk utviklingshemming må sjåast i lys av endringane som har skjedd på arbeidsmarkanden. Desse endringane er ein del av meir generelle samfunnsmessige endringar. Richard Sennett (2001) meiner at endringar på arbeidsmarknaden gjer at fleksibilitet blir ein viktig del av både arbeidsmarknaden og hjå arbeidstakarar. Endringar på arbeidsmarknaden har med andre ord skapt ein fleksibel arena, der arbeidstakaren må vere fleksibel, tilpasse seg endringar, bytte jobbar oftare enn før og generelt venne seg til meir usikkerhet. Dette er med på å forme opplevinga av arbeid og moglegheitene på arbeidsmarknaden, også for meir sårbare grupper, slik som psykisk utviklingshemma. For arbeidstakarar med psykisk utviklingshemming er det snakk om ein

kontekst-forandring som skapar mindre gode rammer, då dei ofte er avhengig av faste rammer; fleksibilitet kan vere utfordrande.

Der er to typar strukturelle endringar som er spesielt viktig for studien min; desentraliseringa av psykisk helsearbeid og fokuset på arbeidsinkludering. Desentralisering av psykisk helsearbeid førte til at personar med psykisk utviklingshemming måtte flytte ut av sentralinstitusjonane og tilbake til heimkommunane sine. Dette auka talet på bufellesskap for menneske med psykiske lidingar. Denne endringa i bu-situasjonen til psykisk utviklingshemma kallas HVPU-reforma (Tøssebro, 1996). Verna bedrifter vart ein forlenging av dagverksamheitane som var ein del av kvardagen til psykisk utviklingshemma før desentraliseringa (Mandal, 2008). Med dette vart også ansvaret for sysselsetting og aktivering av utviklingshemma lagt over på kommunane. Dette har vore med på å forme arbeidstilbodet og arbeidslivet til personar med psykisk utviklingshemming. Intensjonsavtala om eit meir inkluderande arbeidsliv (IA-avtala) er ein norsk tradisjon frå tidlig 2000-talet som er eit initiativ med mål om å inkludere fleire menneske med funksjonsnedsetting i arbeidslivet. Fokuset på arbeidsinkludering i seinare tid er styrka av FN sin konvensjon frå 2008 (ratifisert i Noreg i 2013) som fokuserte på rettighetsorientering, å motverke diskriminering og styrke menneskerettighetene til menneske med nedsett funksjonsevne (FN, 2018). Fokus på tilrettelegging for utviklingshemma på arbeidsplassen var med på å påverke jobbsituasjonen til personar med psykisk utviklingshemming.

Dei samfunnsmessige endringane har også retta søkelyset mot ulike evalueringar av konsekvensane av endringane. Døme på dette er evalueringar av arbeidslinja og IA-avtala (Dale-Olsen mfl, 2005; Osborg Ose mfl., 2009; Tøssebro, 1996). Der er også nokre empiriske studiar som har vore retta direkte mot utviklingshemma i ordinære bedrifter (f.eks. Olsen, 2006). I fleire empiriske studiar har arbeid vore ein del av meir generelle tema om kvardagen til psykisk utviklingshemma (Kittelsaa, 2008; Løvereide mfl., 2014; Sundet, 1997; Thorsen og Olstad, 2005). Desse studiane har relevans for kunnskap om korleis arbeidssituasjonen er for psykisk utviklingshemma og kva som er gjort og ikkje gjort av forskning innan dette temaet. Eg har særleg blitt inspirert av dei empiriske studiane til Kittelsaa (2008 og 2011) og Olsen (2003, 2006 og 2009), samt anvendt ulik litteratur om arbeidsinkludering og utviklingshemming, spesielt frå Hernes (2010a, 2010b og 2010c), Wangen (2010), og Van der Wel mfl. (2012). Kittelsaa (2011) følg nokre personar med psykisk utviklingshemming gjennom kvardagen deira, også på arbeidsplassen. Nokre av dei er i verna arbeid og på

dagverksamheiter, medan andre er i arbeid i ordinær bedrift. Kapittelet om arbeid i denne studien har gjeve meg inspirasjon til analysen av mine empiri. Olsen (2003), (2006) og (2009) studera psykisk utviklingshemma i arbeid, og har difor vore ei sentral kjelde til inspirasjon for studien min.

Forskinga nemnt i forrige avsnitt dannar eit bilete av opplevinga psykisk utviklingshemma har av arbeid, og korleis dette påverkar livet deira. Studien min vil bidra til denne diskusjonen, blant anna ved å legge vekt på motivasjon i arbeidet til psykisk utviklingshemma, og vidare samanlikne dette i henholdsvis verna og ikkje-verna bedrifter. Eg vil gje eit innblikk i korleis arbeidstakarrolla til psykisk utviklingshemma i verna- og ikkje verna bedrifter gjev motivasjon i arbeidet gjennom meistring, meininga med arbeidet, sosiale aspekt og lønn for å nemne nokre. Dette vil bli analysert og tolka gjennom empiri som har som mål å presentere menneske med psykisk utviklingshemming sine egne erfaringar med arbeid. Difor vil denne studien bidra til å auke kunnskapen om kva arbeid betyr for menneske med psykisk utviklingshemming og gje eit innblikk i psykisk utviklingshemma sine erfaringar og opplevingar kring arbeidet sitt.

1.3. Omgrepsforklaring

Før eg presenterer min disposisjon for oppgåva vil eg gjere greie for nokre omgrep som er sentrale gjennom oppgåva. Der er mange definisjonar på: **menneske med psykisk utviklingshemming**. Verdens Helseorganisasjon (WHO) via Meld. St. nr 45 (2012-2013) har følgande definisjon på utviklingshemma:

Tilstand av forsinket eller mangelfull utvikling av evner og funksjonsnivå, som spesielt er kjennetegnet ved hemming av ferdigheter som manifesterer seg i utviklingsperioden, ferdigheter som bidrar til det generelle intelligensnivået, f eks kognitive, språklige, motoriske og sosiale

Meld. St. Nr 45 (2012-2013, s. 6).

Innanfor denne definisjonen er der ulike nivå av utviklingshemming, men for å vere psykisk utviklingshemma må ein ha eit IQ nivå under 70 (Meld. St. Nr 45 2012-2013). I følge Olsen er omgrepet utviklingshemming ein «kulturelt skapt kategori som henviser til at personer som på en eller annen måte er «annerledes» og der dette har å gjøre med reduserte intellektuelle evner» (2006, s. 20). I Noreg er det rundt 15 000 vaksne med psykisk utviklingshemming som har rettigheter i trygdesystemet (Olsen, 2006). Der er fire vanlige kategoriar innan

utviklingshemming; lett, moderat, alvorlig og djup (NAKU, 2018). Dei psykisk utviklingshemma i denne studien er vaksne menneske, og har ulike formar for lett og moderat utviklingshemming. Felles for alle er at dei ikkje er umyndiggjort, og sidan dei er i arbeid kjem dei innanfor kategorien for dei mest ressurssterke psykisk utviklingshemma. Sidan det er desse arbeidstakarane som er i fokus i min studie, vil eg referere til desse som tilsette eller menneske på ein arbeidsplass alt etter som kva rolle dei har i situasjonen.

Studien min er ein komparativ studie av tilsette i **verna og ikkje-verna bedrifter**. Verna bedrifter er ofte omtalt som vekstbedrifter, det foregår ein debatt om å endre retorikken slik at det blir lagt vekt på at bedriftene er vekst-bedrifter. Trass i dette er det den verna arbeidsplass settinga som er viktig i min studie, og eg vil difor gjennomgåande snakke om verna- og ikkje-verna bedrifter. Verna bedrifter (også kalla «skjerma bedrifter») er bedrifter som tilbyr varig tilrettelagt arbeid (VTA) for uføre, utviklingshemma, menneske med rusproblem eller som av andre årsaker treng bistand for å arbeide. Der er ulike bedrifter, og dei varierer frå:

«kantinedrift og produksjon av ved og trevarer, til produksjon av avanserte styredeler til bilindustrien» (ASVL, u.å.). Den verna bedrifta i denne studien produserer ulike varer, og har fleire avdelingar der dei tilsette får ei lønn frå bedrifta i tillegg til trygd frå Nav.

Støttepersonane til psykisk utviklingshemma i verna bedrifter er arbeidsleiarar. Der er ein eller to arbeidsleiarar på kvar avdeling som blant skal anna lede arbeidet på avdelinga, hjelpe dei tilsette, ha oversyn over produksjonen og legge opp ein plan for den enkelte.

Dei **ikkje-verna bedriftene** i studien min er bedrifter som i seinare tid har begynt å tilsette eit mindretal med psykisk utviklingshemming. Dei tilsette mottar trygd frå Nav, samt ei mindre timelønn frå arbeidsplassen. Eg har valt å kalle dei nærmaste kontaktpersonane til tilsette med psykisk utviklingshemming i ikkje-verna bedrifter for mentorar. Dei fungera som ein type fadder som skal ta ekstra vare på dei tilsette i bedrifta. Dette er personar utan noko spesiell utdanning eller erfaring innanfor helse- og omsorgsfaget, men ein ordinær tilsett i bedrifta som har tatt på seg ansvaret for å følge opp dei utviklingshemma på arbeidsplassen. Mentorar skal organisere arbeidsoppgåver og følge opp dei tilsette med psykisk utviklingshemming på arbeidsplassen. I tillegg deltar dei i oppfølgingsmøter med ein tredjepart som har hjelpe den tilsette ut i arbeid.

1.4. Oppgåva sin disposisjon

I **kapittel 2** vil eg gje eit innblikk i konteksten og teoriar rundt arbeid og utviklingshemma i Noreg. Eg vil diskutere endringar og utviklingar på arbeidsmarknaden, for å skape ei forståing av korleis den nye fleksible arbeidsmarknaden påverkar arbeidslivet til psykisk utviklingshemma. Eg vil presentere og drøfte arbeidet sin betyding, korleis dette har utvikla seg og teoriar rundt dette. Eg vil presentere kontekst og teori samla, som følge av at dei heng tett saman. For å diskutere arbeidslivet psykisk utviklingshemma er ein del av, er det naturleg å drøfte ulike teoriar bak dette. Det same gjeld arbeidsinkludering som dannar konteksten for arbeidslivet til utviklingshemma, og som ulike teoretiske tilnærmingar gjev innblikk i.

I **kapittel 3** gjer eg greie for metodiske val og synleggjere forskingsprosessen sine ulike delar. Eg vil diskutere dei ulike kvalitative metodane som er nytta i studien, gje eit overblikk over empirien, gjennomføringa av studien, ulike problem og dilemma som har oppstått, analytisk tilnærming, og studien sin gyldigheit, pålitelegheit og overførbarheit. Til slutt vil eg reflektere over nokre etiske problem i høve studien.

Dei tre neste kapitla er oppgåva sine analysekapittel. **Kapittel 4** gjev eit innblikk i organiseringa av arbeidskvardagen til psykisk utviklingshemma. Her har eg fokus på rutinar, sosiale aspekt og arbeidsoppgåver ved arbeidet til psykisk utviklingshemma. Eg vil gje lesaren ei forståing av korleis arbeidskvardagen til psykisk utviklingshemma set rammer for erfaringar og opplevinga dei har av arbeid. **Kapittel 5** vil belyse korleis forholdet mellom psykisk utviklingshemma og støttepersonane i dei ulike bedriftene kan vere med å forme opplevinga av arbeid. Her har eg lagt vekt på korleis forholdet influera arbeidsetikk og produksjon, organisering av arbeidsoppgåver, oppfølging og utvikling. Og korleis forholdet er prega av ei omsorgsrolle som influera arbeidstakarrolla til dei tilsette. I arbeidet til psykisk utviklingshemma er tilrettelegging, og personar som er del av denne tilrettelegginga viktige delar av arbeidskvardagen. Kapittelet vil difor gje eit innblikk i korleis dei er med på å forme den subjektive opplevinga psykisk utviklingshemma har av arbeid. I **kapittel 6** vil eg drøfte motivasjon i arbeid for personar med psykisk utviklingshemming. Dette vil eg gjere ved å belyse korleis meistring, det å jobbe med noko meiningsfylt, sjølvstende og få ei kjensle av å vere vaksne menneske på lik linje med andre kan gje utbytte av arbeidet og influere

opplevinga av arbeid. I tillegg vil eg gje lesaren innblikk i kva lønn har å seie for motivasjon til arbeid for psykisk utviklingshemma.

Kapittel 7 vil vere ein avslutning der eg presentera ein konklusjon frå analysen min, og diskutera dei meir generelle forskjellane mellom verna og ikkje-verna bedrifter, særlig i forhold til korleis ulik meining med arbeid skapast.

Kapittel 2

2. ARBEIDSMARKNADEN OG PSYKISK UTVIKLINGSHEMMA

Dei statlege styresmaktene skal leggje til rette for at kvart arbeidsført menneske kan leve av arbeidet sitt eller næringsverksemda si. Den som ikkje sjølv kan forsyte seg har rett til stønad frå det offentlege (Lovdata, 2016: Grunnlova, §110).

2.1. Introduksjon

Dette kapittelet vil gje eit innblikk i konteksten om temaet «psykisk utviklingshemma i arbeidslivet», og eit innblikk i ei teoretisk ramme for analysedelen av oppgåva. I følge sitatet ovanfor skal styresmaktene legge til rette for at alle som kan arbeide, skal arbeide. Dette inkluderer også menneske med psykisk utviklingshemming. Eg vil i dette kapittelet først gje eit innblikk i utviklinga på arbeidsmarknaden. Dette blir ein komprimert presentasjon av denne utviklinga og eg vil fokusere på den nye fleksibiliteten som pregar arbeidsmarknaden. Intensjonen er å gje lesaren eit innblikk i korleis situasjonen er generelt på arbeidsmarknaden i dag, for så å presentere korleis dette har ei betydning for menneske med psykisk utviklingshemma i arbeid. Eg vil så drøfte arbeidsinkludering som fenomen, samt teoriar og modellar som ligg bak dette, og korleis Noreg fører politikk på arbeidsinkludering i dag. Under sistnemnde vil eg særleg fokusere på intensjonsavtala om eit meir inkluderande arbeidsliv (IA-avtala) og den nye arbeids- og velferdsetaten (Nav) si satsing på varig tilrettelagte arbeidsplassar (VTA). Eg vil så gje eit innblikk i arbeidsstasjonen til menneske med psykisk utviklingshemming i dag, og trekkje fram ulike trekk ved verna og ikkje-verna bedrifter som tilset psykisk utviklingshemma. Deretter følger eit innblikk i meininga med arbeid og aktuelle teoriar, blant anna meistringsteoriar, motivasjonsteoriar og teori om livsfasar og lønna arbeid. I den avsluttande delen vil eg summere opp kapittelet, og vise korleis dette dannar eit analytisk rammeverk for analysekapitla i oppgåva.

2.2. Arbeidslivet i dag - fleksibiliteten

Innan arbeidssosiologien har det dei siste åra vore fokusert på fenomenet som blir kalla «a new sociology of work», som handlar om at der er endringar og nye rammer rundt arbeid (Parry mfl., 2005, s. 1-2). Dette har også vist seg på den norske arbeidsmarknaden: «Det norske arbeidsmarkedet kjennetegnes ved at det er fleksibelt, noe som blant annet innebærer at arbeidstilbudet (befolkningens tilbud av arbeidskraft), endres med konjunktorene» (NOU 2012: 6, s. 32). Arbeidstilbudet er med andre ord ikkje stabilt, noko som påverkar arbeidstilbudet for personar som treng tilrettelegging i arbeidskvardagen. Den fleksible arbeidsmarknaden handlar om at grensene og rammene rundt arbeid, som har vore ein del av marknaden, har endra seg noko, dette influerer arbeidslivet og meininga med arbeid (Parry mfl., 2005). Det er med andre ord ikkje berre tilgangen til arbeid som har endra seg, men også meininga med å ha eit arbeid.

I følge Richard Sennett er fleksibel kapitalisme eit system der byråkratiet og rutinar er under angrep (2001). Dette er også med på å endre meininga med arbeid og der er nye forventingar til arbeidarar i dette systemet. Arbeidarar i dette fleksible kapitalistiske systemet skal tilpasse seg endringar på kort varsel, vere uavhengige av reglar og kunne ta sjansar og risiko (Sennett, 2001). Dette endrar den lineære karrierevegen, og arbeidarar jobbar meir oppstykkja gjennom eit livsløp (Sennett, 2001). I USA i dag, kan unge arbeidarar som har utdanning forvente å byte jobb minst elleve gongar i løpet av arbeidslivet (Sennett, 2001). Dette er eit døme på nye krav ein har til arbeidarar i dagens arbeidsliv; det krev at ein personleg klarar å omskolere seg og vere opne for endringar. Eit kapitalistisk system har også personlege konsekvensar. Olsen ser på verksamheiter sine fleksible organisasjonsformer som noko positivt for dei fleste tilsette, men; «kan påvirke situasjonen negativt for de som har problemer med å leve opp til arbeidslivets krav» (2006, s. 45). Grunnen til at utviklingshemma kan ha problem med å leve opp til krava kjem blant anna av auka bruk av teknologi som fører til andre kompetansekrav (Olsen, 2006). Dette forverrar klima for psykisk utviklingshemma i arbeid. Med dette kan denne nye fleksibiliteten i arbeidslivet ha negative personlege konsekvensar for psykisk utviklingshemma. Flexibiliteten har endra klimaet for psykisk utviklingshemma, og arbeidsgivarar vert mindre innstilt på å inkludere menneske som treng tilrettelegging.

Det nye fleksible kapitalistiske arbeidslivet er også prega av nye aktørar. Store og mindre føretak «outsourcer» mange av oppgåvene dei tidlegare utførte sjølve, til bedrifter som er bygd på korttidskontraktar (Sennett, 2001). Dette fører til usikkerheit og endringar i arbeidet til desse bedriftene. For nokre tilsette er denne risikoen noko dei er villege til å ta, og ein finn seg ein annan jobb om kontraktar ikkje vert oppretthaldt, men for personar med utviklingshemmingar kan dette by på andre utfordringar. Eit eksempel i Noreg på ei av desse bedriftene er bedrifta Hardanger AKS, som er ein vekst- og attføringsbedrift. Dette er ei kommunalt eigd bedrift som produserer mat for institusjonar, bufellesskap og heimebuande i Kvam. I følge ein artikkel i Bergens Tidende, gjekk kontrakten Hardanger AKS hadde for middagslevering ut på anbod i 2017 (Pedersen, 2017a). Hardanger AKS tapte for ei større bedrift. Dette førte til at bedrifta såg for seg oppseiingar, og fleire personar med utviklingshemmingar måtte sjå seg etter nytt arbeid. Dette er eit døme på korleis verna bedrifter kan slite med å konkurrere, då andre aktørar kan tilby billigare og meir effektiv arbeidskraft. For personar med utviklingshemming kan det vere vanskelegare å finne nytt arbeid, og å tilpasse seg eit nytt arbeidsmiljø og arbeidsplass. Det fleksible arbeidsmarknaden inneber med andre ord også at arbeidstakaren vert mindre knytt til bedriftene som fører til lause tilknytingar.

2.3. Arbeidsinkludering for psykisk utviklingshemma, samt teoriar og modellar om arbeidsinkludering

På tidleg 1980-talet vart funksjonshemma sine rettigheter tatt opp i FN, og det har sidan då vore jobba mot at funksjonshemma sine rettigheter skal betrast (Funksjonshemmedes Fellesforening, u.å.). I 2008 kom konvensjonen om rettighetene til menneske med nedsett funksjonsevne som vart ratifisert av Noreg først i juni 2013 (FN, 2018). Formålet med konvensjonen er å motverke diskriminering av menneske med nedsett funksjonsevne, og å sikre at dei får same mogelegheiter til å realisere menneskerettighetene sine (FN, 2018). Konvensjonen inkludera også ein eigen artikkel om arbeid og sysselsetting kalla «konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne» (FN, 2018). Denne presisera at menneske med nedsett funksjonsevne har rett til arbeid på lik linje med alle andre gjennom å fremje mogelegheitene for sysselsetting, karriereutvikling, mogelegheitene for å drive eiga næring og fremje tilsetting av menneske med nedsett funksjonsevne i både offentleg og

private verksemdheiter (FN, 2018). På bakgrunn av dette pliktar Noreg seg til å hindre diskriminering av utviklingshemma på arbeidsplassar og å fremje arbeidsinkludering.

Arbeidsinkludering er politikk og praksis som går ut på å inkludere flest mogeleg arbeidsdyktige menneske på arbeidsmarknaden. Det er ikkje berre individuelle godar ved å ha eit arbeid, der finst også samfunnsgunstige godar ved å ha flest mogeleg i arbeid. OECD kom med ein varsel på 90-talet om at tal på unge på arbeidsmarknaden vil verte redusert på grunn av ulike demografiske trendar, og at det difor er viktig å endre politikken og bruke fleire ressursar i arbeidslivet (Hernes, 2010b). Psykisk utviklingshemma personar er ein av desse ressursane som ikkje har vore tatt i bruk nok på den norske arbeidsmarknaden.

2.3.1 «Frå normalisering til empowerment» - Auka livskvalitet?

Den norske velferdsstaten vektlegg individuell fridom og uavhengigheit. Ei av hensiktene til HVPU-reforma som kom på tidleg 90-talet var å normalisere levkåra for personar med psykiske utviklingshemmingar. Menneske med psykisk utviklingshemming skulle normaliserast inn i samfunnet, og gjennom å bu i heimkommunane sine skulle dei få auka livskvaliteten. I følge boka *Fra normalisering til empowerment* var livskvalitet sjølve målet med å utvikle normaliseringstenkinga (Askheim, 2003). Måten forskarar har definert og brukt omgrepet livskvalitet er ulik og har utvikla seg. Goode (1994) sin modell (referert i Askheim, 2003, s. 73) delar livskvalitet i tre nivå; ytre livsvilkår, mellom menneskelege relasjonar og indre psykologisk tilstand. Under ytre livsvilkår er bustad, arbeid og økonomi dratt fram som viktig for livskvaliteten. Under mellom menneskelege relasjonar kjem det sosiale nettet av ein partner, vener, foreldre og eigne barn fram. Medan indre psykologisk tilstand handlar om sjølvrealisering, sjølvtilit, tryggleik osv. (Askheim, 2003). Nyare forskning peikar på at sidan det er brukt så mykje tid på å normalisere utviklingshemma gjennom trening, og pedagogiske handlingsplanar, og det at normalisering er vorte norma, så er det normale blitt likestilt med det riktige (Askheim, 2003). I staden for å tvinge utviklingshemma til å bli som alle andre meiner Askheim; «Hovedpoenget må være å gi valgmuligheter, slik at folk kan spille hovedrollen i sitt eget liv» (2003, s. 81). Med dette foreslår Askheim at livskvalitet ikkje nødvendigvis vil bety å vere ein del av normaliteten, men å bestemme sjølv korleis ein vil leve. Trass i hensiktene med HVPU-reforma om å normalisere levkåra og gje meir sjølvstendigheit for utviklingshemma, vart ikkje dette realisert og normaliseringsperspektivet er møtt med motgang (Askheim, 2003). Askheim (2003) stilte spørsmål om dette målet med

normalisering førte til auka sosial kontroll fordi desse ideala ikkje er konstruert for kvart enkelt individ. Det er med andre ord ein motstridande ide, at ein skal normaliserast i eit samfunn som legg så mykje vekt på individualisering.

Askheim argumentera for at kritikken av normalisering vart møtt med «empowerment» (2003, s. 81). Empowerment handla om at menneske med avmakt skal få tilbake makta og auke individet si innflytelse over eige liv (Askheim, 2003). For sosialarbeidarar handlar empowerment ofte om gjere individet bevisst på personleg makt, noko som også handlar om å gje makt til menneske med avmakt (Slettebø, 2000). Empowerment kan difor vere ein opposisjon til normalitet der funksjonshemma sjølve skal få retten til å definere kva som er normalt for dei og kva verdiar som er viktig for deira liv (Askheim, 2003). Dersom ein tar utgangspunkt i Askheim (2003) sitt argument om at livskvalitet handlar om å ta eigne val vil empowerment auke livskvaliteten meir enn normalisering.

Både Askheim (2003) og Slettebø (2000) vektlegg at empowerment handlar om å ta tilbake makt over eige liv. Dersom ein ser dette i lys av arbeidslivet til personar med psykisk utviklingshemming, kan det å ha mogelegheita til å arbeide vere ein måte å bidra til å få makt over livet sitt på. Makt kan definerast på ulike måtar, og har ei vid tyding som kan variere i ulike samanhengar. Olsen (2009) legg vekt på ei todeling av makt; diskursive og symbolske aspekt, og kontekstuelle aspekt. Under kontekstuelle aspekt av makt drøftar Olsen Foucault si vektlegging av at maktrelasjonar må sjåast i lys av større samanhengar (Olsen, 2009). Maktforholdet mellom ein arbeidsledar og ein tilsett er hierarkisk delt i ein over- og underordning som er vanleg i arbeidslivet, samstundes har arbeidsleiar ein omsorgsrelasjon til den tilsette og eit ansvar for å finne passende arbeidsoppgåver (Olsen, 2009). Olsen argumentera difor for at maktforholdet mellom ein arbeidsleiar og ein tilsett med utviklingshemming ikkje er låst i ein maktrelasjon, men at maktrelasjonen er avhengig av situasjonen (2009). Dette er eit viktig forhold å diskutere i høve oppgåva mi, då opplevinga menneske med psykisk utviklingshemming har av arbeid vil også vere avhengig av kva forhold dei har til dei overordna på arbeidsplassen. Makt og empowerment er med andre ord viktige delar av arbeidslivet til psykisk utviklingshemma då det handlar om å gje makt til menneske, samstundes som dei møter hierarkiske maktforhold på arbeidsplassen. Empowerment kan også dragast inn i arbeidsdiskusjonen for utviklingshemma ved å sjå den som ein motsetning til arbeidslinja i norsk politikk.

2.3.2 Arbeidslinja

Eit meir inkluderande arbeidsliv har vore i fokus på den norske arbeidsmarknaden dei siste ti åra. I følge Hernes har arbeidslinja frå 1990-åra vore «ledestjerna og det viktigste bakteppet for politikktutviklingen på arbeids-og velferdområdene» (2010b, s. 42). Arbeidslinja hadde som mål å auke arbeidsaktiviteten og at «Arbeid skal være det naturlige førstevalget for personer i yrkesaktiv alder» (Hernes, 2010b, s. 43). Eit aukande fokus på å få alle som kan arbeide ut i arbeid, og færre passive i arbeidslivet gjer at det også blir eit aukande fokus på å legge til rette for at også personar med psykisk utviklingshemning skal få tilbod om arbeid. Fleire har poengtert negative sider med arbeidslinja, då spesielt Asbjørn Wahl, som peikar på at dette fører til at dei som ikkje klarar å jobbe blir straffa og at dette truar velferdsstaten (Hernes, 2010b). Ein kan stille seg kritisk til at det skal bli forventat at utviklingshemma bør arbeide, når mange ikkje har kapasitet til det. I følge Hernes vil ei satsing på arbeidslinja i framtida krevje ein balanse mellom gjensidigheit og respekt i brukar-hjelpar-relasjonen, og at ulike krav og enkelte sin kompetanse og behov vil bli lagt til rette for i arbeidslivet (Hernes, 2010b).

Å ha tilbodet om å arbeide kan gje makt til menneske med utviklingshemming, men Slettebø stiller seg kritisk til om empowerment og arbeidsplikt er foreineleg (2000). «Det nye i arbeidslinjen er at klienter kan tvinges til arbeid eller opplæring fordi de ellers kan bli nektet ytelse til livets opphold» (Slettebø, 2000, s. 83). Det at utviklingshemma blir tvungen til å arbeide ved å ta vekk stønadar om dei ikkje gjer det tar også vekk makta deira til å bestemme over eige liv. Empowerment handlar om å kunne velje sjølv kva som gjer eige liv verdig. Med eit aukande fokus på at alle skal vere i arbeid, vert det vanskeleg å respektere dei som ikkje vil eller kan arbeide, og difor strid empowermentideologien mot arbeidslinja.

2.3.3 IA-avtala

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) bygger på en tradisjon for samarbeid og tillit mellom myndigheter, arbeidstakere og arbeidsgivere i Norge, både sentralt og lokalt (Regjeringa, 2017, s. 1)

IA-avtala handlar om å inkludere fleire i arbeidslivet, og at arbeidslivet skal bli tilrettelagt for at det skal vere mogeleg å vere i arbeid (Lillfjell mfl., 2010). IA-avtala er ein viktig norsk

tradisjon og er delt i tre delmål; redusering av sjukefråvær, auke yrkesaktiviteten etter fylte 50 år, og å auke sysselsettinga av personar med redusert funksjonsevne (Wangen, 2010). Det var ein invitasjon om eit samarbeid mellom ulike delar i arbeidslivet om å inkludere fleire på arbeidsmarknaden (Hernes, 2010c). Den vart først signert for perioden 2001-2005 og fornya fleire periodar etter dette (Regjeringa, 2017 og St.Meld.Nr.9, 2006-2007). Det er med andre ord ei avtale som og skal fremje personar med psykisk utviklingshemning sin posisjon og integrering i arbeidslivet, som og er gjeldande i dag. Trass i dette har den prosentvise andelen med funksjonshemma i arbeid helde seg stabil (Lillfjell mfl., 2010). Osborg Ose med fleire evaluerte IA-avtalen, og konkluderte blant anna med at for personar som allereie var utanfor arbeidsmarknaden, har avtala fungert dårleg (Osborg Ose mfl., 2009).

Osborg Ose mfl. (2009) konkludera med at delmålet i IA-avtala som omhandlar sysselsetting av personar med funksjonsnedsetting er det vanskelegaste delmålet. I følge evalueringar av IA-avtala har fleire verksamheiter valt å ikkje tilsette arbeidstakarar med redusert funksjonsevne i frykt for auka sjukefråvær, sjølv om det ikkje alltid stemmer at personar med ei funksjonshemning er meir sjukmeldt (Wangen, 2010 og Dale-Olsen mfl., 2005). Det er med andre ord ei konflikt mellom dei ulike delmåla i IA-avtala som gjer at delmålet om å få utviklingshemma i arbeid vert nedprioritert. Wangen kjem med fleire grunnar til at dette delmålet har vore spesielt vanskeleg, til dømes at fleire av arbeidssøkarane som ikkje har vore ein del av arbeidslivet i lang tid kan vere låst inne i trygdesystemet, og nokon kan ha vanskar sosialt og psykisk (Wangen, 2010). Dette viser at IA-avtala har vore eit forsøk på å auke talet på personar med redusert funksjonsevne i arbeidslivet, noko som også inkluderer psykisk utviklingshemma, og at resultatet har vore varierende. I følge Statistisk Sentralbyrå er 43 prosent av funksjonshemma menneske i Noreg i arbeid i dag (2017). Ein annan studie frå 2012 frå NAKU viser at rundt 41 prosent av utviklingshemma i alderen 16-67 år hadde arbeidsretta aktivitet i form av statlege tiltak (flest i varig tilrettelagt arbeid), rundt 48 prosent hadde kommunale dagtilbod medan 12 prosent ikkje hadde noko dagaktivitet (Proba, 2016). Dette viser at mange utviklingshemma er i ein form for arbeid, og eg vil i neste avsnitt gje eit innblikk i under kva føresetnadar dei arbeidar.

2.3.4 Ulike modellar for arbeidsinkludering – Supported Employment og Sheltered Employment

«Supported employment» er ein modell for arbeidsinkludering på den ordinære arbeidsmarknaden, og er tatt i bruk i fleire land. Modellen referera til ein type arbeidsstatus, og eit arbeidsprogram (Bond, 2004). Som ein type arbeidsstatus handlar det om konkurransedyktig arbeid i integrert arbeidssituasjonar, der personar med funksjonshemming som tradisjonelt ikkje kunne delta i dette arbeidslivet, kan delta i det ordinære arbeidslivet fordi ein finn jobbar som passar med dei ressursane dei har (Bond, 2004). Som eit arbeidsprogram refererer det til tiltak der jobbspesialistar hjelper folk med utviklingshemming til å finne dei rette jobbane (Bond, 2004). «Individual Placement and Support» (IPS) er ein variant av «supported employment» (Rinaldi mfl., 2008). Denne modellen bygger på filosofien om at kven som helst kan klare å jobbe på den ordinære arbeidsmarknaden dersom ein finn rett jobb og arbeidsmiljø, og om ein får rett stønad (Rinaldi mfl., 2008). Målet med IPS er ikkje at nokon må endre seg for å få eit arbeid, men at ein skal finne ein jobb som passar til individet sine styrkjer og erfaringar (Rinaldi mfl., 2008). Formålet var retta mot personar med psykiske helseproblem, og målet er at dei skal bli integrert i det generelle arbeidslivet (Rinaldi mfl., 2008).

I følge Olsen (2006) har Noreg vore høgt oppe når det kjem til «sheltered employment» som omhandla skjerma verksamheit, men ikkje når det kjem til «supported employment» og IPS som omhandlar integrering i det ordinære arbeidslivet. I USA og i Storbritannia er det gjennomført fleire prøveordningar og liknande med «supported employment» både for psykisk utviklingshemma og for personar med psykiske problem. Nokon av grunnprinsippa i «supported employment» er at utviklingshemma har rett til full deltaking i samfunnet, alle har potensiale for arbeid. Det er eit fokus vekk frå jobb «på liksom» og eit fokus på å heller ha ein ordentleg jobb, å trene kvar person opp til ulike oppgåver og at ein har ein tilretteleggar som er en mellommann til arbeidsgjevar (Olsen, 2006, s. 50). Ein av grunnane til at dette har vore populært i land som USA, kan vere grunna den grunnleggande trua på at ein skal vere sin eigen lykkesmed, og ikkje vere avhengig av velferdshjelp. Grunna dette har det vore viktig at menneske med utviklingshemmingar kan forsørgje seg sjølve, og ikkje vere avhengig av trygd (Olsen, 2006). Det kan difor tenkast at den sterke velferdsstaten i Noreg har vore ein viktig kontekstuell faktor i at «sheltered employment» har vorte meir suksessfull enn «supported employment».

I 2014 initierte Arbeids- og sosialdepartementet eit forsøk med «supported employment» i Noreg, for å sjå om dette kunne føre til at fleire personar med redusert arbeidsevne beheld jobben, og får arbeid i det ordinære arbeidslivet (NAV, 2016). Nav er eit etat som bygger relasjon mellom borgar og velferdsstat, og hadde blant anna som mål å styrke arbeidslinja i Noreg, samt stille krav til brukaren (Hansen mfl., 2013). I dag jobbar Nav i ulike fylker i Noreg med å få fleire ut i det ordinære arbeidslivet med «supported employment» modellen, gjennom å få jobbspesialistar til å bistå deltakarane i forsøket. Nøkleby og Hernes evaluera effektane av «supported employment» i Noreg, då Noreg har brukt over 9 milliardar kroner på slikt tiltak i regi av Nav (Nøkleby og Hernes, 2017, s. 66). «...tendensen er helt klar: personer med bistandsbehov (uavhengig av type) har betydelig større sjanse for å komme i vanlig arbeid om de får standard SE/IPS sammenliknet med annet tiltak» (Nøkleby og Hernes, 2017, s. 72). Dette tyder på at Noreg sakte men sikkert innfører «supported employment» strategien for å få fleire personar med utviklingshemningar ut i det ordinære arbeidslivet.

2.4. Psykisk utviklingshemma på den norske arbeidsmarknaden

Arbeidslinja og IA-avtala viser at der er politiske intensjonar og strategiar for å få psykisk utviklingshemma ut i arbeid i Noreg. Eg vil gje ein kort presentasjon av korleis situasjonen til utviklingshemma i «sheltered employment» er, i verna og vekst bedrifter. Eg vil vidare presentere psykisk utviklingshemma i det ordinære arbeidslivet. Dette vil danne ei forståing av situasjonen til psykisk utviklingshemma i arbeid i dag.

2.4.1 Verna- og vekst bedrifter

I Noreg i dag blir mange med psykisk utviklingshemming vist til arbeid og aktiveringstilbod (Olsen, 2009). Vanlegvis deltar psykisk utviklingshemma enten i verna arbeid i samband med Nav, eller i kommunal dagverksamheit som begge er bygd på ein «sheltered employment» modell (Kittelsaa, 2011). Dette viser at politikken innanfor arbeidsinkludering arbeidar for å få personar med psykisk utviklingshemming til å delta i arbeidslivet, men då spesielt i eit skjerma arbeidsliv. I følge Olsen er 65 prosent av personar med psykisk utviklingshemming aktivisert i ei skjerma verksamheit, som kan vere verna bedrifter (2009, s. 42). For å forstå kva dette betyr, og kva type bedrift den verna bedrifta eg har studert i dette masterprosjektet

er, er det nyttig å gje ei innsikt i kva ei verna bedrift er. Ofte blir verna bedrifter og varig tilrettelagt arbeid (VTA) brukt om kvarandre, men VTA- plassar kan også gjennomførast i ordinære bedrifter (Mandal, 2008).

Verna bedrifter er bedrifter som tilbyr VTA, og er bedrifter for personar som er uføre, men som ikkje er dei mest ressurssterke. Det å få tilbod om VTA kjem ofte enten etter initiativ frå kommunen, familie og nettverk og seg sjølv, eller frå Nav lokalt (Mandal, 2008). I følge Olsen (2009), vart tiltaket om VTA plassar til i forbinding med HVPU-reforma tidleg på 1900-talet, der heimkommunane tok over ansvaret for dei psykisk utviklingshemma. På institusjonane før HVPU-reforma vart utviklingshemma aktivisert med ulike daglege aktivitetar som til dømes vedhogst og handarbeid. Verna bedrifter vart ei erstatning for dette i heimkommunane, og bedriftene er spreitt over heile landet. I følge Mandal (2008) har det endra seg kven som er tilsett i verna bedrifter. I 2002 var nesten 50 prosent personar med psykisk utviklingshemmingar, medan no er det meir variert, og inkluderer også personar med psykiske lidningar (Mandal, 2008, s. 40). Personar med ei VTA ordning mottar sin vanlege uførepensjon, men får i tillegg ei bonuslønn frå arbeidsplassen (Mandal, 2008). Denne bonuslønna på 36kr per time er ei symbolsk lønn fordi den er liten. Lønna er skattepliktig, og det er grenser for kor mykje kvar enkelt kan tene utanom uførepensjonen og difor kor mange timar dei kan jobbe (Senter for arbeidslivsforberedelse, 2018). Verna bedrifter fungera som ein arbeidsstad som er tilrettelagt slik at personar med ulike utfordringar kan jobbe og utvikle seg.

I følge tiltaksforskrifta §7-1 skal deltaking i VTA bidra: «til at deltakerne kan opprettholde og utvikle sine ressurser gjennom kvalifisering og tilrettelagt arbeidsoppgaver» (Mandal, 2008, s. 51). Det er med andre ord ein stad for utvikling av ferdigheiter og ressursar. Verna bedrifter er eit tilbod for personar som har lite høve til å klare seg i eit ordinært arbeidsliv (Mandal, 2008). Dette blir ofte gjort gjennom produksjon av ulike produkt, som dei psykisk utviklingshemma sjølve klarar å bidra til, som til dømes arbeid i vaskeri, tekstilverkstad, eller pakking av frukt. I verna bedrifter er det arbeidsleiarar som har det daglege ansvaret for produksjon og utvikling av ressursar, og i følge Mandal (2008) er det viktig at arbeidsleiarar har menneskekunnskap. Nokre arbeidsleiarar i Mandal sin rapport meinte at det å tolke dagsforma på dei tilsette er mogeleg den viktigaste jobben dei har (Mandal, 2008). Fleire av leiarane i rapporten sa at yrkesfagleg bakgrunn innanfor det som blir framstilt av varer og produkt er noko dei vektlegg når dei tilset arbeidsleiarar (Mandal, 2008). Dette vil sei at

arbeidsleiarar ikkje nødvendigvis er utdanna innan helse og omsorg, men dei må igjennom arbeidsleiar kurs for å kunne følge opp og utvikle personalet på best moglege måte.

2.4.2 Psykisk utviklingshemma i det ordinære arbeidslivet

I følge Olsen (2006, s. 33) jobbar 1 prosent av utviklingshemma i ordinære bedrifter, 19 prosent i ordinære bedrifter med tilskot og 64 prosent i skjerma verksamheiter. Resten er enten utan arbeid, i skule eller i ventefase. I følge ein artikkel i Bergens Tidende er det i 2017 i Hordaland 185 personar på venteliste for ein varig tilrettelagt arbeidsplass (VTA). Dette viser at det er mange personar som ikkje er inkludert i arbeidsinkluderinga (Pedersen, 2017b). Dette har gjort til at fleire søker arbeidsliv utan om verna arbeid. Som tidlegare nemnt finst det også VTA plassar i ordinære bedrifter. Fafo-rapporten av Mandal (2008) har også studert deltakarar av tiltaksplassar i ordinære verksamheiter. Det viste seg at desse ofte har ei sterkare arbeidslivstilknytning frå tidlegare yrkeserfaring, meir relevant kompetanse, er meir motiverte til å ha ein «vanlig jobb», tar til seg instruksar betre og har meir sosiale ferdigheiter (Mandal, 2008, s. 62). Det er med andre ord ofte ein selektiv del av dei mest resurssterke menneske med psykisk utviklingshemming som får arbeid i ordinære verksamheiter. Når eg vidare i masteravhandlinga skriv om psykisk utviklingshemma i ikkje-verna bedrift eller ordinær bedrift, referera eg til tiltaksplassar i ordinære verksamheiter.

I følge Olsen (2006), finst det rundt om i Europa døme på at utviklingshemma kan jobbe i ulike bransjar. Olsen peikar på Spania, Reykjavik, Frankrike og Østerrike, som alle har døme på korleis personar med utviklingshemming jobbar med gartnarservice, sal av aviser, butikkmedarbeidar og bustadrådgeving for andre funksjonshemma (Olsen, 2006). Dette er også noko eg har merka meg under eit studieopphald i Storbritannia, der ein i dei fleste daglegvarebutikkar ser personar med utviklingshemmingar jobbe. Dette viser for det første at det er mange forskjellige yrker utviklingshemma kan arbeide med. For det andre kan dette tyde på at personar med utviklingshemmingar er meir synleg i det ordinære arbeidslivet i andre land enn Noreg, og at Noreg antakeleg kan nytte meir av arbeidskrafta som er tilgjengeleg. Dette vil gje moglegeheit for at psykisk utviklingshemma, med sine ressursar, kan bidra positivt til det ordinære arbeidslivet.

2.5. Mening med arbeid

Fleire studiar viser at for industriarbeidaren var det lønna som var den viktigaste meininga med arbeid, medan for dagens arbeidarar betyr arbeid noko anna; «Vi krever at arbeid skal være noe utover lønn – det skal ha mening og egenverdi» (Steen Jensen, 2003, s. 14). Der er med andre ord eit skifte i meininga av arbeid. Steen Jensen (2003) argumentera vidare for at arbeidarar i dag er meir opptekne av ein interessant og meningsfull jobb enn lønn, noko som kan bidra til å forstå konteksten for arbeid for personar med psykisk utviklingshemming, når dei ikkje er like avhengig av lønna frå arbeidsgjevaren.

Sidan lønn ikkje lenger er det einaste viktige med arbeid, vil også det å stå utanfor arbeidslivet ha andre enn økonomisk konsekvensar. I følge Hernes (2010b), vil uønskt passivitet i arbeidslivet føre til problem som auka helserisikabel atferd, psykiske plagar og fysiske plagar. Waddell og Burton fekk i 2006 i oppdrag frå den britiske regjeringa å finne ut om arbeid er bra for helse og velvære. Dei kom fram til at personar med funksjonsnedsettingar burde få bistand til å arbeide då det er rehabiliterande, terapeutisk, og forbetrar livskvaliteten deira (Waddell og Burton, 2006 og Hernes, 2010b). Dette vil seie at det å stå ufrivillig utanfor eit arbeidsliv har fleire negative konsekvensar. Mange med psykisk utviklingshemming står også utanfor i samfunnet når det kjem til andre ting, som ein ordinær skulegang, utdanning og sosiale lag. På bakgrunn av dette kan arbeid vere spesielt viktig for personar med psykisk utviklingshemming.

Jahoda (referert i Tøssebro, 1996, s. 117), skil mellom manifeste funksjonar av arbeid, som er funksjonar som er tilsikta med arbeid, og latente funksjonar som ikkje er tilsikta, men like viktige. Dei manifeste funksjonane er at arbeidet gjev ei inntekt, skapar eit produkt og er ein aktivitet, medan latente funksjonar er kreativitet, identitet, sjølvrealisering, sosial integrasjon og samhandling og kjensle av ei meining i livet (Tøssebro, 1996). Viktige aspekt knytt til meininga med arbeid kan vere å skape inntekt, produksjon og ein aktivitet, medan andre godar som det å få vere kreativ, realisere seg sjølv og få ei meining med livet følg med det å ha eit arbeid. Der er også nyare forskning på at det å ha eit arbeid er bra for menneske. I følge Hernes (2010a) kan ufrivillig arbeidsløyse gje urovekkande konsekvensar som psykiske lidingar, gjere ein ulykkelig, og føre til dårleg helse.

Cato Wadel skreiv på 1970-talet boka *Now, Whose Fault is That?* som er ein studie om «korleis menn tilpassar seg arbeidsløyse i eit utkantområde av velferdsstaten» (Wadel, 2011, s. 21). Wadel, som gjennomførte denne studien i utkantsområdet på Newfoundland, legg også vekt på det sosiale tapet av å ikkje ha eit arbeid (2011). Dette sosiale tapet handlar om at menn skal tene livets opphald og er sjølve ansvarlege for eigen økonomi. Dette er ein klassisk studie for å forstå implikasjonane arbeidsløyse har for ein kvardag. For personar med ei psykisk utviklingshemming kan det å ha eit arbeid vere den mest sentrale kjelda til vennskap, interaksjon med andre vaksne og organisering i kvardagen. Difor kan ein argumentere for at det å ha arbeid er viktig for personar med psykisk utviklingshemming.

2.5.1 Motivasjonsteori knytt til meining med arbeid

Motivasjon er ein viktig del av meininga med arbeid. Ein må ha motivasjon for å kome på arbeid, og motivasjon til å faktisk arbeide. Nokre motivasjonsteoriar skil mellom indre- og ytre motivasjon for arbeid (Gagné og Deci, 2005). Indre motivasjon dreiar seg om at menneske sjølve gjer ein aktivitet fordi dei finn denne aktiviteten interessant og difor skapar aktiviteten ei tilfredsstilling (Gagné og Deci, 2005). Ytre motivasjon omhandlar eit samspel mellom aktiviteten og nokre konsekvensar som lønning enten handfast eller verbal lønning. Då er det ikkje aktiviteten i seg sjølv som skapar ei tilfredsstilling, men konsekvensane av aktivitetane (Gagné og Deci, 2005). I forhold til arbeid kan indre motivasjon førekome om ein jobbar med eit arbeid ein finn interessant. Då vil det å kunne gjennomføre dette arbeidet vere nok til å finne motivasjon. Ytre motivasjon for arbeid kan vere økonomiske utbytte i form av løn, pensjonsordningar osv. Andre ytre motivasjonar kan vere at ein får høgare status av arbeidet og styrke ein identitet. I følge Porter og Lawler (1968) vil ein kombinasjon av ytre og indre motivasjon skape mest tilfredsheit på arbeidsplassen (referert i Gagné og Deci, 2005). Dei meinte at ved å utvikle arbeid til å bli meir interessant ville den indre motivasjonen auke og ved å gje høgare lønn og forfremming vil ein påverke effektiviteten i utføring av arbeidet. Gagné og Deci (2005) skil også mellom autonom og kontrollert motivasjon gjennom sjølvrådeteori. Sjølvstyrt motivasjon er indre motivasjon der det er eiga interesse for aktiviteten som styrer motivasjonen, medan kontrollert motivasjon er ytre motivasjon der ein kan føle seg tvungen til å gjere noko.

Hackman og Oldham (1976) utvikla ein modell for korleis individ kan bli indre motivert til å prestere effektivt i arbeidet sitt. Hackman og Oldham meinte at ein må kunne oppnå visse

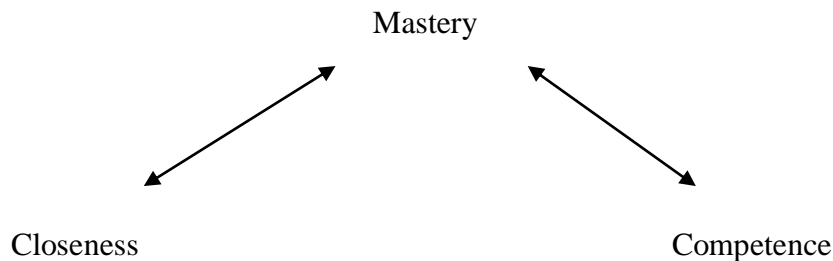
tilstandar for å kunne oppnå indre motivasjon og at ulike dimensjonar med jobben kunne skape desse tilstandane (1976). Det at ein jobb krev varierte ferdigheiter, «task identity» og «task significance» ville skape mening med arbeid og difor føre til sterk indre motivasjon for arbeid (Hackman og Oldham, 1976, s. 256). Vidare ville autonomi føre til at ein føler ansvar for kome med arbeid og ville gje kvalitet på arbeidet og tilfredsstilling, medan tilbakemeldingar skapar kunnskap om resultatet av arbeid og gjev mindre fråvær (Hackman og Oldham, 1976). Indre motivasjon kjenneteiknast med at arbeidet gjev mening og tilfredsstilling, og at dette er nok til å verte motivert til å arbeide, medan ytre motivasjon er når lønna av arbeidet er motivasjonen. Ofte er det ein kombinasjon av desse som skapar den ønskelege arbeidstakar.

2.5.2 Meistringsteori i forhold til arbeidet

Meistring har ei betydning for menneske med psykisk utviklingshemming og er difor ein del av meininga med arbeid. Det kan handle om å føle seg vellykka, og i følge Tøssebro (1996) skildrar norske behavioristar at livskvalitet er lik meistring. Meistringsomgrepet har forskjellige definisjonar og innhald i ulike fagdisiplinar. Som sosiolog bidrar eg til å forstå dette som ein del av ein kontekst. Eg vil ta utgangspunkt i Sommerschild sitt meistringsomgrep som omhandlar ei førestilling om at det «vellykka individ» er vinnaren (1998, s. 22). Sommerschild meiner at meistringsperspektivet kan hjelpe menneske til å oppleve nye og ubrukte sider og sjå nye mogelegheiter «enhver person og situasjon er knyttet egne sett av meistringspotensialer, og denne idé i seg selv er nøkkelen som låser opp for disse muligheter» (Sommerschild, 1998, s. 22). Grunnen til at eg har valt dette perspektivet for meistring er på grunn av menneska som er inkludert i studien min. Sommerschild (1998) har nytta dette omgrepet i klinisk arbeid som barnepsykiater og veileiar, men eg meiner dette også kan knytast ein sosiologisk forståing av meistring for psykisk utviklingshemma menneske i arbeid. Der er strukturelle føresetnadar som ligg til grunn for at psykisk utviklingsehemma kan få oppleve meistring gjennom arbeid, som organiseringa av arbeidsplassane og posisjonen til arbeidsleiarar. Arbeid handlar blant anna om å gje psykisk utviklingshemma ei mening med kvardagen. Det å oppleve at ein kan bruke sider av seg sjølv som ein ikkje har sett mogelegheiter for før, kan vere med på å skape mening og motivasjon med arbeidet.

Sommerschild peika på at for folk som jobbar i psykiatrien er det viktigaste å hjelpe folk til å mestre sine egne liv gjennom å styrke deira tilhøyrelegheit og kompetanse (1998). Closeness

(tilhøyrelegheit) vil kome av meistring, men også føre til meistring, og (competence) det å ha kompetanse kan føre til meistring og omvendt (Sommerschild, 1998, s. 25).



(Sommerchild, 1998, s. 25)

Det å kjenne på tilhøyrelegheit og at ein har kompetanse skal vere med på å skape eigenverd, og kan også knytast til ein arbeidssituasjon. Dersom ein mestrar ulike oppgåver på ein arbeidsplass vil ein også kjenne at ein høyrer heime der. Det å ha kompetanse på eit felt gjer det lettare å meistre arbeidet innan feltet, og det å meistre eit felt gjev ei kjensle av kompetanse. Dette vil danne grunnlaget for analysen av meistringskjensla til psykisk utviklingshemma tilsette på verna og ikkje-verna bedrifter. Det å meistre arbeid kan også vere ein måte å meistre det å vere eit vaksen menneske, som eg no vil gå vidare inn på.

2.5.3 Livsfasar og vaksenliv

Arbeid kan vere ein viktig indikator på overgangen til vaksenlivet. «Arbeidsbegrepet har både materielle, sosiale, kulturelle og moralske aspekter, og er vevd tett sammen med hva det i vårt samfunn vil si å være selvstendig, kompetent og voksen kvinne eller mann» (Olsen, 2009, s. 19). Arbeid er altså en viktig indikator for det å vere eit vaksen menneske. Det å lukkast i arbeidslivet er, i følge Hill og Yeung (1999) noko unge ser på som viktig for framtida. Forventa overgangar til vaksenlivet har endra seg over tid og i følge Lloyd møter unge i denne overgangen i dag fleire utfordringar enn nokon gong (2005). På grunn av den aukande fleksibiliteten på arbeidsmarknaden har arbeidsløysa og fleksible arbeidsavtalar auka blant unge (Schoon og Silbereisen, 2009). Globalisering har, gjennom å bryte ned nasjonale grenser innanfor makt, marknad og teknologi, skapt nye idear og livsstilar som går i mot tradisjonelle normer om overgangen til arbeidslivet, og dei tradisjonelle forventningane er ikkje lenger gjeldande (Lloyd, 2005).

«The transition from school to work is one of the most crucial periods in the life of a young person» (Schoon og Silbereisen, 2009, s. 3). Overgangen til arbeid er ofte ein overgang frå skule eller studiar. I Noreg får psykisk utviklingshemma tilrettelegging i vidaregåande skular og difor er overgangen frå skule til arbeid også ei viktig fase for personar som treng tilrettelegging (NOU 2001:22). Sidan arbeidslivet i dag er prega av fleksibilitet og høge effektivitetskrav, kan det difor vere ekstra utfordrande for unge som treng tilrettelegging å få arbeid, trass i anti-diskrimineringslova og IA-avtala. På slutten av 1990-talet sette arbeidsmarknadsetaten og skulemyndigheitene i gong eit samarbeid i Hordaland for å gjere denne overgangen smidigare, og modellen gav gode erfaringar (NOU, 2001:22). Dette viser at politikken i Noreg tar omsyn til at personar med utviklingshemmingar skal kunne følge overgangar mellom ulike livsfasar, som overgangen til arbeidslivet. Tarleton og Ward (2005) gjennomførte ein studie om kva forventningar utviklingshemma har til vaksenlivet. Resultata viste at utviklingshemma har like forventningar som jamn aldrande utan utviklingshemming; flytte heiman i frå og få eit arbeid er to av faktorane som var forventa av vaksenlivet (Tarleton og Ward, 2005). Dette viser at det å ha eit arbeid er ein viktig indikator for at personar med psykisk utviklingshemming føler seg vaksen på lik linje med andre.

2.5.4 Sjølvstende for utviklingshemma i arbeid

I følge Olsen, viser fleire studiar at arbeid er eit viktig symbol for sjølvstende og deltaking i vaksenlivet (2009). Det er i følge Normann mfl. (2003) lett å samanlikne sjølvstende med sjølvhjelp, men at dette ikkje er det same. Det å vere sjølvhjelpen vil seie å vere uavhengige av andre og dette er eit ideal i samfunnet, og menneske med funksjonsnedsetting (også utviklingshemma) blir ofte satt i bås som ikkje-sjølvhjelpen (Normann mfl., 2003). Normann mfl. argumentera for at ingen skal bli uavhengig av andre menneske, men at sjølvstende handlar om «sjølvråderett», og at optimal sjølvhjelp bidrar til større sjølvråderett (2003, s. 54). Sjølvråderett handlar om å bestemme over sitt eige liv: «Selvbestemmelse – å bestemme selv – dreier seg om grunnleggende menneskerettigheter fordi selvbestemmelse er et viktig grunnlag for personlig utvikling og en forutsetning for å etablere egen identitet» (Bollingmo mfl., 2005, s. 17). Dette kan også knytast til empowerment, då det handlar om å ta avgjersle over eigne liv. Det å bestemme over seg sjølv er med andre ord grunnleggande viktig for alle og er difor ein indikator for livskvalitet. Som tenestemottakarar (som omsorgsbustadar, sjuke- og verne pleie tenester osv.) vil utviklingshemma ofte oppleve at andre har makt over dei, og dette gjer det vanskeleg å få sjølvråde. Difor er opplevinga av sjølvråde og sjølvstende viktig

tematikk innan arbeidssituasjonen for psykisk utviklingshemma. I oppgåva mi vil eg sjå desse omgrepa i samanheng. Når eg referera til omgrepet sjølvstende vil dette også omhandle sjølvråde.

2.5.5 Lønna og ulønt arbeid

Kva er meininga med arbeid om ein ikkje er avhengig av inntekta av eit arbeid fordi ein lever på trygd? Der er forskning på betydinga av lønn, men for å komprimere diskusjonen vil eg fokusere på lønn i forhold til oppgåva sitt tema; menneske med psykisk utviklingshemming. I Noreg jobbar som nemnt dei fleste med psykisk utviklingshemming i verna bedrifter eller ved eit dagtilbodssenter, og nokre få i det ordinære arbeidslivet. I følge ei levekårsundersøking frå 1996 tykkjer både personar med utviklingshemning som jobba i ordinært og verna arbeid at arbeidet var viktig fordi det var lønna, i tillegg til andre grunnar som at dei får eit sosialt liv (Kittelsaa, 2011). Kittelsaa (2011) referera til fleire studiar som viser at få utviklingshemma er i lønna arbeid. Dette viser at diskusjonen rundt arbeid for utviklingshemma er ein interessant diskusjon, då deira lønssituasjon er annleis samstundes som dei har eit arbeid. Tøssebro (1996) tek opp diskusjonen om dobbeltmoralen i arbeid for utviklingshemma, då sjølvforsørging er ein viktig del av velferdsstaten, men personar med utviklingshemming får ofte inga eller lite løn. Vidare seier han: «Det er ikke en del av politikken for å gjøre det lettere å forsørge seg selv. Det er en del av politikken for å gjøre det bedre å leve som avhengig av offentlig omsorg» (Tøssebro, 1996, s. 115).

Den norske politikken er lagt opp til at utviklingshemma arbeidar, får lite lønn og beheld støtta frå Nav. Dette gjer det ikkje lettare å forsørgje seg sjølv, og betyr at utviklingshemma framleis er avhengig av offentleg omsorg. Dei tilsette ved både ordinær og verna bedrifter i denne studien får ei symbolsk timelønn frå arbeidsplassen, medan dei får trygd frå Nav. Ingen får med andre ord ordinær lønn for arbeidet dei utførar. Dei er i eit grenseland mellom lønna og ulønt arbeid. Dette gjer situasjonen deira unik når diskusjonen om arbeid, i følge Christensen og Syltevik (2009), har vore dominert av å forstå arbeid som lønna. I følge Hegdal og Thorsen er lønn viktig for funksjonshemma i arbeid: «mangel på lønn og sosial verdsetting som arbeidstaker bidrar til å understreke funksjonshemmingen og gir ikke anerkjennelse av arbeidsinnsatsen som ytes» (2007, s. 9). Med dette blir lønn viktig for å verdsette arbeidstakarrolla til utviklingshemma.

2.6. Analytisk rammeverk for analysearbeid

Det har vore fleire endringar på arbeidsmarkanden, betydinga av arbeid og arbeidsinkludering i Noreg, som eg no har gått igjennom. Utviklinga på arbeidsmarknaden med meir fleksibilitet har gjort det vanskelegare for utviklingshemma som treng tilrettelegging for å kome i arbeid, trass i inkluderingsiltak. For å styrke arbeidsinkludering har Noreg jobba for å auke tilbodet gjennom IA-avtala, inkludert støtte til verna bedrifter og VTA-plassar i både verna bedrifter og i ordinære bedrifter. Ulike teoriar og tiltak i forhold til dette som er drøfta i dette kapittelet utgjer det analytiske rammeverket for vidare analyse av korleis psykisk utviklingshemma opplev det å ha eit arbeid i verna og ikkje-verna bedrifter. I følge Ragin og Amoroso (2011) kan samfunnsforskning bruke eit samspel mellom ein induktiv og deduktiv tilnærming, der bilete og eit analytisk rammeverk blir brukt for å spegle representasjonar av det sosiale liv (Ragin og Amoroso, 2011). Analytisk rammeverk er ein detaljert skisse av ein ide om eit fenomen (Ragin og Amoroso, 2011). Dette kapittelet har gjeve eit innblikk i teoriar og forskning som dannar ein ide om psykisk utviklingshemma i arbeid, og blir viktig for å legge ei ramme for vidare analyse av empirien min. I oppgåva mi vil eg presentere eigen empiri som skal representere psykisk utviklingshemma sine opplevingar av arbeid og danne eit bilete på kva arbeid betyr for psykisk utviklingshemma. Dette må sjåast i forhold til anna forskning om psykisk utviklingshemma i arbeid, samt teoriar som ligg bak. Gjennom analysekapitla vil omgrepa «sheltered employment» og «supported employment» vere ein del av det analytiske rammeverket for å forstå arbeidet og rammene som ligg rundt både verna og ikkje-verna bedrifter.

Teoriar om meistring, motivasjon, livsfasar, sjølvstende og lønn drøfta i dette kapittelet skapar det deduktive grunnlaget for oppgåva og eit analytiske rammeverk for analysekapitela mine. Denne masteroppgåva har ei blanding av ei deduktiv og induktiv tilnærming, slik som Ragin og Amoroso sin «interpretive model» føreslår (2011, s. 60). Ut i frå tidligare forskning og teoriar på temaet vil eg gjennom analysearbeidet frå eige datamateriale danne eit bilete av kva betyding arbeid har for psykisk utviklingshemma i verna og ikkje-verna bedrifter og slik bidra til diskusjon på feltet. Difor skapar dette kapittelet eit viktig grunnlag for analysekapitla mine. Før analysekapitla vil eg i det følgjande kapittelet gje eit innblikk i studien sin metode og empiri.

Kapittel 3

3. METODE OG EMPIRI

3.1. Eit kvalitativ forskingsdesign

Intensjonen for denne masteroppgåva er å oppnå meir kunnskap og forståing av korleis menneske med psykisk utviklingshemming opplever å ha eit arbeid. Fordi det er menneske med psykisk utviklingshemming sine egne opplevingar som er i fokus, har eg valt å belyse problemstillinga kvalitativt. Ved å sjå på dette kvalitativt vil eg kunne skildre reelle kvardagslege situasjonar og opplevingar, noko som er verdifult for å få ei forståing av opplevinga menneske med psykisk utviklingshemming har av arbeid.

Det er på grunn av mine erfaringar og forkunnskapar om personar med psykisk utviklingshemning at eg har valt dette temaet. Gjennom arbeid i omsorgsbustadar har eg erfaring med å skape dialog med menneske med psykisk utviklingshemning. Dette er noko eg har tatt med meg i møte med menneske med psykisk utviklingshemning i denne studien. I dette kapitlet vil eg gå nærmare inn på empirien min, presentere studien min som ein etnografisk studie som kombinera intervju og observasjonar, utfordringar undervegs i forskingsprosessen, samt drøfte gyldigheita, pålitelegheita og overførbarheita for studien. Avslutningsvis vil eg legge fram nokre etiske refleksjonar rundt studien.

3.2 Utval og rekruttering

3.2.1 Tilgang

For å få tilgang til feltet har eg vore avhengig av samarbeidsvillige partar frå ulike bedrifter. Ein gatekeeper er nokon som gjev tilgang til eit felt (Silverman, 2014). Gatekeepers var ein essensiell del av tilgangs- og rekrutteringsprosessen til denne studien. Leiaren ved den verna bedrifta møtte eg på arbeidsplassen i mai 2017. Eg spurte om han var villig til å hjelpe meg med prosjektet når eventuelle godkjenningar var klare. Dette var han, og vi avtalte å møtast nærmare til hausten når prosjektet var i gong.

Aktuelle gatekeepers som kunne gje meg tilgang til ulike ordinære bedrifter vart kontakta gjennom telefon i mai 2017. Fleire personar som jobba med dette var positive til å møte meg, og det vart arrangert eit møte. Alle var positive til å hjelpe meg med å finne informantar frå ordinære bedrifter når det var aktuelt for meg. På denne måten sikra eg meg tilgang tidleg i prosessen. Mange som jobbar med menneske med psykisk utviklingshemming ynskjer meir oppmerksomheit rundt temaet. Dette fant eg var grunnen til at det var stor velvilje til å hjelpe til med studien min, dei håpte difor at mitt bidrag til forskinga ville verke fremjande for deira arbeid.

I august, kontakta eg mine «gatekeepers» igjen. Under avtalte møter med dei som skulle hjelpe meg inn i det ordinære arbeidslivet, gva eg informasjonsskriv om studien, som dei kunne vidareformidle til aktuelle informantar. Eg informerte også om kva kriterier for utvalet mitt eg hadde, og dei kontakta to aktuelle informantar og gav dei informasjon om studien. Dette gjorde at prosessen med å finne informantar i ordinære bedrifter gjekk raskt, og eg fekk hjelp av personar som kjente dei tilsette og viste kven som kunne tenke seg å delta i studien. Utan denne hjelpen hadde det ikkje vore mulig å få kontakt med informantane mine, noko som viser kor betydingsfull gatekeeperrolla er.

I den verna bedrifta var det dagleg leiar som hjelpte meg med tilgang til observasjon, i tillegg hjelpte arbeidsleiarar på kvar avdeling meg vidare med å finne personar til intervju. Arbeidsleiarane kunne hjelpe meg med å finne tilsette som var villige til å vere med på eit intervju og som passa kriteria mine. Dei hadde altså viktig forkunnskap om mulige informantar.

3.2.2 Felt og utval

Det empiriske grunnlaget for denne studien omfattar fem dagars observasjon i ikkje-verna bedrifter, fem dagar i verna bedrift, fem kvalitative intervju med personar med psykisk utviklingshemning og tre kvalitative intervju med nærmaste støttepersonar på arbeidsplassen. Den verna bedrifta har eg gjeve det fiktive namnet Åsen bedrift, og dei ordinære bedriftene er to hotell, som har eg gjeve dei fiktive namna Ming hotell og Grod Hotell. På Åsen bedrift har eg observert på tre forskjellige avdelingar, og intervjuar tilsette frå to av desse avdelingane. Eg observerte ein dag på fruktavdelinga som har ansvar for å pakke frukt til skular. Vidare, observerte eg to dagar på tekstilavdelinga, som syr dukar o.l. og strikkar ulike produkt. Eg

observerte to dagar på keramikkavdelinga som produsera koppar og skåler o.l. Dei intervjuande med psykisk utviklingshemning ved Åsen bedrift har eg gjeve namna Margun, Emma og Iselin, og arbeidsleiaren; Tore. Der var mange tilsette på kvar avdeling som jobba tett og difor var det unaturleg å berre følge dei eg skulle intervju under observasjonen. På denne måten fekk eg sjå mange, men utvikla eit spesielt godt forhold til Margun. Dette viser på intervjudata, då Margun sitt intervju var lenger, ho opna seg meir opp og snakka om ulike konflikter ho har hatt på arbeidsplassen, medan dei andre var litt meir reservert og ikkje like opne. Under i tabell 1 er det inkludert ei oversikt over personar som er sentrale i observasjonsdata og på kva avdeling dei jobbar.

På Ming hotell observerte og intervjuar eg ein tilsett med psykisk utviklingshemning som eg har gjeve namnet Phillip. Phillip er ein ung mann i tidlig 20-åra, og utsjåande messig er det nærmast umulig å sjå at han har psykisk utviklingshemning. Phillip har jobba på Ming hotell i eit halvt år på dette tidspunktet, og gjekk rett frå vidaregåande skule (VGS) til denne jobben, han har også vore på utplassering gjennom skulen på ei verna bedrift. Han jobbar hovudsakleg med konferanse, men også med frukost og lunsj for gjester. Den personen som har ansvar for Phillip i kvardagen har eg gjeve namnet Katrine. Ho er den som finn arbeidsoppgåver til Phillip og er kontaktpersonen til Phillip om det er noko han vil ta opp. Olsen (2006) skilte sine informantar i ordinære bedrifter i tre hovudformar for tilhørsle og deltaking på arbeidsplassen. To av desse hovudformane var «nyttig ekstrahjelp» der den tilsette med psykisk utviklingshemning blir karakterisert som ein assistent, men ikkje som ein fullt tilsett (Olsen, 2006, s. 6). Ei anna hovudform var «del av fellesskapet», der vedkommande er ein del av avdelinga, det vert ikkje skilt mellom deira arbeidsoppgåver og andre kollega sine oppgåver, men det blir tatt omsyn til kva arbeidsoppgåver vedkommande kan meistre (Olsen, 2006, s. 6). Dersom eg skal karakterisere Phillip i forhold til Olsen (2006) sine omgrep vil eg plassere han mellom desse to. Han er mest ein «nyttig ekstrahjelp», då han fungera som assistenten til Katrine, men samstundes er han ein naturleg del av avdelinga og gjer same arbeidsoppgåver som mange andre på avdelinga og kan difor også karakteriserast delvis som ein «del av fellesskapet».

På Grod Hotell, observerte og intervjuar eg ein tilsett eg har gjeve namnet Malin som har psykisk utviklingshemning. Ho er heller ikkje synlig utviklingshemma og er i tidlig 20-åra. Malin har jobba på hotellet nokre månadar, men har erfaring innan liknande jobbar, i kantiner til ulike bedrifter. Ho har gått i tilrettelagt VGS-klasse, og tatt fagbrev som frukostkokk.

Hennar støtteperson på hotellet har eg gjeve namnet Kristin. Malin fell under det Olsen (2006) ville karakterisert som «del av fellesskapet» då ho er ein del av avdelinga og gjer arbeidsoppgåver andre også må gjere. Det som skil ho frå ei ordinær arbeidstakar er at ho får mindre ansvar og treng meir opplæring og tilrettelegging enn sine kollega. Kravet for dei psykisk utviklingshemma eg ville observere og intervjuje var at dei ikkje var umyndiggjort, hadde arbeid i ei ordinær eller verna bedrift og hadde psykisk utviklingshemming. Sjå nedanfor for ein meir detaljert oversikt over dei intervjuande og personari observasjonen. Eg har i tillegg valt å intervjuje støttepersonane; ein arbeidsleiar og to mentorar. Dette er fordi eg finne at dei har ei betyding for arbeidskvardagen til tilsette med psykisk utviklingshemming. Det er med dette ikkje støttepersonane si haldning eg er opptatt av, men intervjudata vil kunne bidra til meir forståing om tema.

Tabell 1 Oversikt over empirien

Bedrift	Ming Hotell (Ordinær)	Grod Hotell (Ordinær)	Åsen bedrift (Verna)
Dagar med observasjon	3 dagar (08-14:30)	2 dagar (07:00-15:00)	5 dagar (08:30-14:30)
Arbeidstakarar med psykisk utviklinghemming	Fillip	Malin	<i>På fruktavdeling:</i> Edvard, Jonas, Thomas, Mari <i>På tekstilavdeling:</i> Marte, Malene, Sara, Iselin, Åse Eline <i>På keramikk:</i> Margun, Marius og Tora <i>Andre:</i> Emma
Støttepersonar i bedrifta	Katrine	Kristin	Tore, Marit, Ida, Trine og Solveig
Intervjuande	Fillip og Katrine	Malin og Kristin	Margun, Emma, Iselin og Tore

3.2.3 Skape tillit i felten

I følge Thorsen og Olstad (2005) er det å skape tryggleik og tillit ein viktig del av intervjuet. I denne studien har det å bruke deltakande observasjon vore viktig for å bygge ein relasjon til informantane mine. Gjennom observasjonen på Ming hotell og Grod hotell fekk eg følgje ein tilsett tett gjennom fleire dagar. Dette var med på å byggje ein god relasjon til dei intervjuande, noko som har bygga tillit til dei. Forskjellen på intervjudata frå intervjuet med Margun og Emma styrkar argumentet for at tillit er viktig for å få gode intervju. Margun fekk eg følgje ganske tett, eg møtte henne på bussen og snakka med henne om andre ting på veg til jobb. På denne måten fekk vi ein god relasjon, og det verkar som ho stola på meg. Emma fekk eg ikkje observere, då ho vart sjukemeld. Dette gjorde at eg ikkje fekk bygga noko spesielt forhold med henne. Ho hadde vanskelegare for å opne seg i intervju-situasjonen enn Margun. Dette viser kor viktig det å skape tillit til personar i felten har vore for denne studien.

Det var tydeleg gjennom feltarbeidet at mitt nærvere som forskar virka inn på arbeidsinnsatsen til tilsette psykisk utviklingshemming. Dette var spesielt synleg hjå Fillip på Ming hotell. Allereie første dag kommenterte Katrine, kor mykje betre han jobba i dag enn elles, og at han jobba meir effektivt med kortare pausar enn vanleg. Vidare gjennom dagane med Fillip kom det fram fleire gongar at han gjorde ein spesiell god innsats desse dagane. Eg var med andre ord i dialog, og ein del av miljøet eg forska på. Dette belyser korleis eg bygga tillit til Fillip, då han gav uttrykk for at han satt pris på at nokon kom for å observere kva han gjorde på jobb, og viste interesse for han som ein arbeidstakar.

3.3 Etnografisk studie

Etnografi har sine røtter i britisk sosial antropologi, amerikansk kulturell antropologi og seinare i Chicago Skolen, og handlar om å sjå på kva folk egentleg gjer (O'Reilly, 2009). Etnografi handlar om å gå i felten og sjå korleis folk kommuniserer og oppfører seg (Silverman, 2014). Dette er hovudgrunnen til at dette prosjektet er ein etnografisk studie. For å forstå korleis personar med psykisk utviklingshemming opplever det å vere i arbeid, korleis dei kommuniserer med kvarandre og fungerer på arbeidsplassen, vil eg som ein forskar i

felten kunne fortelle dette frå deira perspektiv.

O'Reilly (2009) skildrar etnografi som ein familie av metodar der ein ser kva som skjer, høyrer kva som blir sagt og stiller spørsmål. Med andre ord er ikkje etnografi ein metode, men ei samling av fleire. Ein skal sjå, høyre og stille spørsmål. Det er nettopp dette min masterstudie går ut på; sjå korleis personar med psykisk utviklingshemning har det på arbeidsplassen, høyre korleis dei kommuniserer med kvarandre, og spørje dei om opplevinga av å ha eit arbeid. I etnografiske studiar er det vanleg med ein kombinasjon av ulike kvalitative metodar, med deltakande observasjon, ustrukturerte og semistrukturerte intervju som dei mest brukte (Silverman, 2014). Min studie inkludera to metodar; observasjon og intervju.

3.4 Datainnsamlinga

3.4.1 Kombinasjon av to metodar

Denne studien er basert på ein kombinasjon av observasjon og intervju med formål om å samanlikne casene verna og ikkje-verna bedrifter. Mesteparten av observasjonen er deltakande observasjon, og intervjuet er semi-strukturerte. Kombinasjonen av dei to metodane har vore essensiell for dette prosjektet. Deltakande observasjon er eit verdifullt verktøy for å forstå arbeidskvardagen til dei ulike tilsette i studien. Deltakande observasjon har også, som tidlegare diskutert, vore verdifullt for å bygge ein god relasjon til mine informantar. Dei to metodane utfyller kvarandre då intervjuet gjev tilgang til den individuelle forståinga av det å ha eit arbeid, medan observasjon gjev innblikk i ein kvardagspraksis på arbeidsplassane. Gjennom observasjonsdagane har eg observert, samarbeida og hatt gode samtalar med fleire personar med psykisk utviklingshemning, noko som har gjeve denne studien verdifull data gjennom feltnotata. Intervjudata utfyller data som kan vere vanskeleg å samle gjennom deltakande observasjon. I den følgjande gjennomgangen vil eg forklare dette meir detaljert.

3.4.2 Deltakande observasjon

I følge Musante og DeWalt (2010) er deltakande observasjon ein metode der forskaren tek del i daglege aktivitetar, rituale, interaksjonar og hendinga til gruppe menneske for å forstå ulike delar ved rutinar og kulturen deira. Dette er hovudgrunnen til at eg har valt deltakande

observasjon til dette masterprosjektet. For å forstå korleis personar med psykisk utviklingshemning opplever det å ha eit arbeid, er det viktig å sjå arbeidskvardagen, altså rutinar, og korleis arbeidet er med å forme livet deira.

Som tidlegare nemnt er deltakande observasjon også nyttig for å skape eit godt forhold til informantar. Dette merka eg godt i dei ordinære bedriftene. Det var tydeleg at Phillip og Malin stolte på meg gjennom dagane eg var der. Gjennom å bryte litt inn i mellom og å hjelpe dei, viste eg at eg bryr meg om temaet, og bryr meg om korleis dei har det på jobb. Dette var med på å få dei til å opne seg opp på intervjuet. Det førte også til fyldige feltnotat rike på data om korleis det er å arbeide i ulike stillingar. Guest mfl. (2013) argumentera for at deltakande observasjon kobla saman forskaren til vanlege menneskelege opplevingar. Dette var også gjeldane for mitt prosjekt, det å sjølv vere med i arbeidet gjorde at eg også vart ein del av arbeidsplassen, for ein kort periode.

Observasjonane vart gjennomført i fleire etappar, og første bedrifta var med Phillip på Ming Hotell. I samarbeid med Phillip og Katrine passa vi på at observasjonen var på dagar som var typiske dagar på hotellet. Nokre av dagane var meir travle enn andre, men gjennomsnittleg var dei normale. Eg møtte Katrine som introduserte meg til Phillip. Gjennom dagen var eg deltakande, og samarbeida med Phillip om dei fleste arbeidsoppgåver. Eg var med å rydde etter gjestar som hadde ete frukost, lage til konferansesalar, sette fram mat og ta oppvasken. I lunsjpausen satt eg også med Phillip og dei han åt saman med. Slik vart eg også vitne til korleis Phillip er rundt andre på jobb. Inn i mellom trakk eg meg litt tilbake og noterte ned i notatboka mi ulike observasjonar og samtaler eg hadde hatt med Phillip.

Observasjonen på den verna bedrifta var meir komplisert å organisere. På grunn av sjukdom og fri veker på arbeidsplassen blei det enda meir sprett, og eg klarte å få fem observasjonsdagar i ein fire vekers periode. Trass dette, bygde eg ein god relasjon mellom meg og dei tilsette, og dei huska meg frå gong til gong. Alt etter som kva arbeid som vart gjort på dei ulike avdelingar, deltok eg litt, men satt mest saman med dei tilsette og snakka med dei medan dei arbeida. På ei avdeling som sydde og strikka, var eg med på nokre enkle arbeidsoppgåver. I pausane passa eg på å sitte litt med ulike tilsette og sjå korleis ulike personalgrupper hadde det i pausane. Utfordringa med denne bedrifta var at eg ikkje fekk følge berre ein person tett.

Den tredje bedrifta var Hotell Grod der Malin jobba. Eg observerte i to dagar, og intervjuja dagen etter siste observasjonsdag. Det var i denne bedrifta eg var mest deltakande som forskar. Vi jobba saman begge dagane, og det var av og til utfordrande å finne tid til å notere ned feltnotat. Dette var også den travlaste å observere, då Malin jobba frå 7-15, med berre ei pause. Malin og eg jobba saman om ulike oppgåver på kjøkkenet; kutting av frukt og grønnsaker, smørjing av bageittar, laga smoothie og henta varer frå lageret. Eg avtalte observasjonsdagar gjennom e-post med Kristin, og eg fekk beskjed om kva eg skulle ha på meg, og at eg måtte bruke uniform. Eg merka at det at eg deltok så mykje gjorde at Malin sette pris på meg, og at vi vart godt kjent. Dette auka kvaliteten på intervjuet.

I følge Musante og DeWalt (2010, s. 138) er feltnotat den einaste måten ein forskar kan «recorde» deltakande observasjon på. Feltnotat har i seg sjølv vore den viktigaste delen av data til dette prosjektet, men korleis og kor tid dei vart skriven har også vore med på å gjere denne empirien verdifull. Seligman (1951) meinte ein ikkje må stole på eigen hukommelse. Dette er noko eg har tatt med meg i forskingsprosessen. Under observasjonen har eg hatt med meg ei skrivebok, der eg har notert ned ting som har skjedd, tankar om dette, og når det skjedde. I følge Bernard (2006 referert i Musante og DeWalt, 2010, s. 144-145), er der tre utvida typar feltnotat, deskriptiv (eller etnografisk) notat, notatar om metodar og notat som diskutera problem og representera analyse. Vidare argumentera han for at den deskriptive gjev detaljerte notat som er organisert kronologisk, og er i deltakande observasjon like viktig som det å delta og observere (Musante og DeWalt, 2010). Eg valte ein samansett metode for feltnotat, der eg skreiv notat kronologisk, men byrja å komme med analytiske tankar også i denne prosessen.

I følge Musante og DeWalt (2010) kan det å skrive notat i offentlegheit påverke flyten i deltakande observasjon, og ein må difor finne ein naturleg måte å skrive ned på. Dette har ført til at eg ikkje alltid har fått notert ned alt. I periodar var det så mykje å gjere saman med dei eg observerte, at eg ikkje fekk tid til å notere ned alt. Difor måtte eg i periodar også stole på hukommelsen min når eg skulle reinskrive feltnotata i eit dokument. Notata mine gjennom observasjonsdagane i denne skriveboka, er første del av utviklinga av detaljerte feltnotat.

Andre delen av utviklinga av feltnotata mine kom i etterkant av kvar observasjonsdag. Då sette eg meg på lesesalen, og finskreiv feltnotata i eit Word-dokument. Det var først på dette tidspunktet at feltnotata vart organisert betre. Under sjølve observasjonen, skreiv eg ned

notatar alt ettersom eg kom på nye idear og tankar om andre ting som også hadde skjedd. Jobben med å organisere dette, kom til under denne delen. I tillegg til å organisere feltnotata kronologisk og intuitivt, starta eg noko av analysen på dette tidspunktet. I staden for å skrive berre det eg såg og observerte, valte eg å skrive nokre tankar og starte med analytiske tankar om kva ulike hendingar kunne ha å seie for informantane. Dette er noko Musante og DeWalt (2010) oppmodar om å gjere, dei meiner ein burde skrive ned inntrykk, tankar, bekymringar og forklaringar. Eg valte å skrive tre ulike feltnotat i tre dokument, der kvar bedrift med sine case hadde kvart sitt dokument med feltnotat av observasjonar. Dette gjorde det lettare å samanlikne ulike case.

I følge Guest (mfl., 2013) er deltakande observasjon spesielt utfordrande fordi ein må systematisere og organisere ein veldig flytande prosess, og passe på å ikkje berre vere med, men også observere, stille spørsmål og få med seg det som skjer. Gjennom observasjonsdagane i ordinære bedrifter var det vanskeleg, men viktig, å passe på å få med seg det som skjer medan eg deltok. I nokre situasjonar måtte eg konsentrere meg så mykje om arbeidet eg fekk, at eg gløynte å observere kva som skjedde. Dei første dagane med observasjon, passa eg på å finne i ein balanse mellom det å delta, og det og trekke meg litt tilbake og sjå korleis Phillip arbeida. Eg har difor både fått oppleve korleis Phillip har det på arbeid, snakka med han for å bygge relasjon og snakka om temaet, og observere korleis han jobba. Dette har vore min måte å «systematisere og organisere» den flytande prosessen som ein arbeidskvardag er.

Det å stille spørsmål har også vore ein viktig del av observasjonsdagane. Det var mange samtaler som gav mykje verdifull informasjon om korleis menneske med psykisk utviklingshemming opplevde det å ha eit arbeid. Eit eksempel på dette er gjennom observasjonen min hjå Malin. Medan vi jobba saman, snakka ho om det fine forholdet ho har med dei andre kollegane, at ho ser på ein av kokkane som ein storebror. Dette viser at gjennom deltakande observasjon, har eg som forskar komen inn på samtaleemne om ulike tema som er med på å bygge eit bilete av korleis Malin opplever det å vere i arbeid.

I følge Silverman (2014) omhandlar etnografiske studiar å sjå på eit spesifikt tema i sosial samanheng, utan å nødvendigvis teste hypotesar, ein brukar ustrukturerte data, små cases og analyse av data er berre ei tolking av meiningane til funksjonane til menneske. Sistnemnde er spesielt viktig for meg å ta stilling til. Gjennom observasjons- og intervjudata skal eg

presentere menneske med psykisk utviklingshemming sine egne erfaringar og opplevingar med arbeid. Trass i dette er det berre mi tolking av deira erfaringar og opplevingar eg kan presentere i oppgåva.

3.4.3 Intervju

I følge Silverman (2014) går semi-strukturerte intervju ut på at intervjuar og den intervjuande saman gjev ei drøfting av eit tema. Dette er ein av grunnane til at semi-strukturerte intervju er ein del av denne studien. Det har vore viktig at informantane har vore med å forme intervjuet med opne spørsmål og openheit for egne refleksjonar og utfyllande svar. På denne måten har informantane ikkje berre svart på spørsmål eg har konstruert på førehand, men også kunne snakka fritt om tema, komme med tilleggsinformasjon og greie ut om ulike tema eg ikkje nødvendigvis hadde tenkt så mykje på før intervjuet. Det å bruke semi-strukturerte intervju var også viktig for å bygge ein god relasjon til informantane mine. Det å la dei fortelje det dei synst er viktig, er viktig for å vise dei at eg bryr meg om kva dei har å seie. På denne måten la eg til rette for at dei følte seg verdsatt.

Mellom strukturerte og ustrukturerte, har vi semi-strukturerte intervju (Longhurst, 2016). Sjølv om denne typen intervju er meir som ei samtale, og har færre detaljerte spørsmål, så er det også nyttig med ein intervjuguide med opne spørsmål. «An *interview guide* is a listing of areas to be covered in the interview along with, for each area, a listing of topics or questions that together will suggest lines of inquiry» (Weiss, 1994, s.48). Dette vart tatt med under konstruksjonen av intervjuguiden til intervjuar for denne studien. På førehand av intervjuar, laga eg ein intervjuguide med mange spørsmål innanfor fleire hovudtema, noko som kan vere uvaneleg for semi-strukturerte intervju (sjå vedlegg 2). Planen var at dei fleste spørsmåla ikkje ville bli stilt direkte, men heller komme inn under større tema og opne spørsmål.

For å lage ein intervjuguide må ein ha nokre formeinignar om kva som er viktig å få med i datamaterialet. Difor var det nokre tema eg gjennom observasjonen fant ut eg ville inkludere i intervjuguiden, som sosiale forhold på arbeidsplassen, motivasjon, og meistring. Difor var observasjonane verdiful når det kom til konstruksjonen av intervjuguiden. Intervjuguiden vart ikkje laga før eg hadde observert nokre dagar. På denne måten kunne ulike tema som ikkje var forutsett, bli inkludert intervjuet. Difor var ulike tema eg var interessert i på førehand av studien, i ein kombinasjon av ulike observasjonar gjennom fleire dagar med observasjon på

dei ulike bedriftene, med på å danne eit grunnlag av tema som vart inkludert i intervjuguiden.

Thorsen og Olstad (2005) argumentera for at det er viktig å velje eit passande tidspunkt, gje rom for pausar, og skape trygghet og tillit. Dette er råd eg tok med meg i intervjuprosessen. Intervjua vart gjennomført på arbeidsplassen til kvar enkelt, i arbeidstida. Der er fleire grunnar til dette. Det var lettare å organisere og eg var ikkje avhengig av å ta omsyn til andre planar enn ulike arbeidsoppgåver på jobben som måtte gjerast. For dei tilsette med psykisk utviklingshemming som vart intervjua gjorde dette at dei fekk eit lite avbrekk frå arbeidet, samstundes som at dei slapp å møte meg utan for arbeidet utanom arbeidstida si.

Det var umogeleg å vite akkurat kor lenge intervjua skulle vare, og difor gjennomføre eg eit pilot intervju. I følge Weiss (1994) kan eit pilot intervju brukast til å teste om ein intervjuguide dekker dei tema du ønskjer å dekke. Eg fekk ein ven til å stille opp for å teste intervjuet, men alle er ulike, og difor var det vanskeleg å vite om intervjuguiden var tilfredstillande. Det var viktig at intervjuet ikkje skulle vare lenger enn ein time. Sidan dei intervjuande blir intervjua i arbeidstida er 30 min til ein time rikelig tid å bruke på eit intervju. Det kortaste intervjuet eg hadde var 20 min, medan det lengste varte i ca. 45min. Dette viser at sjølv om intervjuguiden min var testa og like lang i dei fleste intervju, er interaksjonen i intervjua ulik. Intervjua med arbeidsleiarar og fadrar var kortare, og dette var for å halde perspektivet til dei psykisk utviklingshemma i fokus.

Der var ulike utfordringar knytt til intervjua i denne studien. Det er nærmast umulig å vite før ein har møtt informantane korleis dei ville bidra til studien for studien. Dette er ein sjanse ein må ta i alle typar intervju, då alle folk gjev ulike refleksjonar og utgreiingar. Arbeidsleiarar, fadrar og personar som jobbar med organiseringa av arbeid til psykisk utviklingshemma hjelpte meg med å finne informantar som ville vere villige til å delta på intervju, og som var pratsame nok til å kunne bidra med eit intervju. I tillegg til god hjelp i utvalsprosessen, brukte eg også Thorsen og Olstad (2005, s. 73) sitt råd om å ta i bruk «bekreftande spørsmål», som er ein miks av spørsmål og bekrefting på det som allereie er sagt. På denne måten fekk informantane moglegheit til å rette på meg om eg hadde missforstått kva dei meinte.

I følge Ingunn Byrkjedal (1996, referert i Høiseth, 2012, s. 13) er idealisering brukt som ei innvending mot intervju med psykisk utviklingshemma. Dette kunne også vore brukt som eit argument i min studie. Dei fleste av dei intervjuande var veldig positive til arbeidsplassen sin,

og veldig få ville ta opp ulike problem dei hadde på arbeidsplassen. Som intervjuar, prøvde eg å komme inn på ulike vanskelege tema om ulike konfliktpå arbeidsplassen. Ved å forsikre dei om at ingen andre ville høyre kva dei seier om desse konfliktane følte eg at dette opna opp for at dei intervjuande skulle føle seg trygg nok til å snakke fritt. Margun i den verna bedrifta var ei som opna seg opp om ei konflikt med ein arbeidsleiar, medan Phillip og Malin i ordinære bedrifter ikkje ville seie noko negativt. Dette tyder på at idealisering ikkje var ei utfordring i alle intervju til denne studien, men i nokre.

3.5 Pålitelegheit, validitet og overførbarheit

Pålitelegheit omhandlar om forskinga er gjort på ein påliteleg måte og om ein annan forskar som brukar same metodane kunne konkludert med det same i ein lik studie og er eit anna ord for reliabilitet (Thagaard, 2009). Dette er altså knytt til om forskaren kan markere nøytralitet i forsking situasjonen slik at resultatene er «uavhengig av relasjon mellom forsker og de som studeres» (Thagaard, 2009, s. 198). Med tanke på arbeidet mitt med å skape ein god relasjon til dei intervjuande i denne studien, er det mindre relevant i min studie å svare på om andre forskarar hadde fått same resultat. Ved å grundig forklare korleis eg har gått fram for å hente inn data og korleis eg bygger opp analysen vil eg kunne oppnå intern reliabilitet, som i følge Seale (1999) er ein måte å styrke pålitelegheita.

Validitet handlar om kor vidt tolkingane ein er komne fram til kan bli oppfatta som gyldige i forhold til korleis verkelegheita er (Thagaard, 2009). Gjennom observasjonen har eg notert ned det som skjer rundt meg. På denne måten vil sjølve feltnotata mine vere gyldige som kva eg ser skjer. Trass i dette, gjer eg meg tolkingar av det eg ser og difor vil ikkje dette alltid utgjere den «fulle» verkelegheit. Eit eksempel på dette er ein situasjon på Ming hotell, der Phillip nektar å ta av seg jakka si. Som observatør noterte eg meg ned dette, og skreiv også at eg trudde dette var fordi han ikkje ville vise at han blei varm av arbeidet hans. Ein måte eg har skapt validitet er at eg har supplert observasjon med intervju som tilføra andre data som bidrar til empirien. Under intervjuet kom det fram at jakka var eit symbol på det å vere ein tilsett for Phillip. Thagaard (2009) argumentera også for at forskaren sin posisjon kan vere med å påverke validiteten til studien, og at dersom forskaren har erfaring frå miljøet, vil han eller ho ha eit godt grunnlag for å forstå dei ulike fenomen som studerast. Sjølv om eg ikkje har mykje erfaring med psykisk utviklingshemma på arbeidsplassen, har eg erfaring med deira

kvardag. På denne måten var eg også open for nye nyansar i situasjonane, enn dei eg er kjende med frå før av. Med dette klarte eg å unngå ulike problem med å vere for mykje som ein insider.

Validitet i samfunnsvitskap handlar også om ein metode er egna til å undersøke det den skal undersøke (Kvale og Brinkmann, 2012). Denne studien har møtt validitets-utfordringa ved å bruke ein kombinasjon av intervju og observasjon. Validitet i observasjonen vart skapt og styrka ved å observere kvar bedrift fleire dagar, som også var forskjellige. Då eg skulle gå inn i Fillip sin arbeidskvardag, avtalte vi dagar Fillip og Katrine viste kom til å bli ulike, nokre dagar var veldig travle, medan andre var rolegare. På denne måten kunne eg, gjennom observasjon, sjå korleis Fillip hadde det i ulike situasjonar på jobb, samt spørje om ulike situasjonar på intervjuet. Dette viser korleis å observere ulike situasjonar, med supplerande intervju kan auke validiteten til studien.

Det viktige er også om den verna og ikkje-verna bedrift kan vise fram nokre sentralt om to ulike arbeidsplassar for psykisk utviklingshemma. I følge Kvale og Brinkmann er analytisk generalisering ein måte å styrke overførbarheiten av studien (2012). Difor vil eg bruke overførbarheit og generalisering om kvarandre. Analytisk generalisering går ut på å forklare i kva grad resultata i ein studie kan overførast til andre situasjonar, altså ein analyserar fleire situasjonar og ser på forskjellar og likheitar (Kvale og Brinkmann, 2012). Gobo argumentera for at overførbarheit i kvalitativ forskning omhandlar generelle sosiale strukturar i staden for enkelte sosiale praksisar (2004). På denne måten er det ikkje detaljar i kvardagen til dei psykisk utviklingshemma i min studie som kan overførast til andre situasjonar, men ulike mønster som kan overførast til ein forståing av det sosiale fenomenet personar med psykisk utviklingshemming si oppleving av arbeid.

3.6 Analytisk tilnærming – ein induktiv prosess

Etter datainnsamling, feltnotat-skriving og transkribering av intervju, satt eg igjen med nesten 200 sider datamaterial som eg måtte gå igjennom og analysere. Dette var ein krevjande prosess. Den analytiske tilnærminga til datamaterialet for denne studien er induktiv. Det vil seie at eg har tatt utgangspunkt i eigen empiri og datamaterialet, ikkje styrt av ulike teoriar i første del av analyse prosessen. I første delen av analyseprosessen har eg med andre ord vore

inspirert av «grounded theory» tilnærminga, som i følge Charmaz og Bryant omhandlar å ta utgangspunkt i eigen empiri og gjennomføre ein teoretisk analyse av eigen data (2010, s. 406). Gjennom analysen vil eg prøve å presentere eit truverdig bilete av ulike opplevingar personar med psykisk utviklingshemning har av arbeid. Difor har det vore naturleg å legge vekt på empirinærleik, som i følge Christensen handlar om at det analytiske arbeide skal først gjennom: «en «dialog» med empirien og de konkrete data som dennes enkeltbestanddele» (1998, s. 68). Empirinærleik er i denne oppgåve brukt for å kunne observere ulike rutinar, organisering og i arbeidskvardagen. Etter kvart i analyseprosessen nytta eg meg også av ulike teoriar som kunne vere med å forklare ulike funn i min analyse.

Eg har laga ei oversikt over dei ulike personane i studien, og danna kategoriar som kan legges til grunn for ei samanlikning av ulike case og korleis arbeidet gjev betydning. Steg ein var å gå igjennom alle feltnotat og intervju-transkriberingar, og begynne å ta notat og kode materialet. Dette gjorde eg ved å velje ulike tema og kategoriar frå eit intervju eller observasjon, for så å finne liknande tema i resten av empirien. For kvar bedrift lagde eg eit dokument, som blei eit samandrag av kvart case i kvar bedrift, ein teknikk Kvale og Brinkmann kallar «meningsfortetting» (2012, s. 212). På denne måten fekk eg ei oversikt over datamaterialet, og meiningsinnhaldet vart meir eksplisitt. Kvale og Brinkmann meiner at dette kan vere til hjelp for å analysere lange og ofte komplekse intervjutekstar og at forskaren finn ulike tema som uttrykker hovudtema (2012). Dette er også noko eg har fått nytte av under analysen av feltnotata frå observasjonane. Lange tekstar med observasjonsdata vart slik komprimert til kortare og oppsummerande tekstar.

Den analytiske prosessen i «Grounded theory» omhandlar å kode data materialet og utvikle kategoriar for å få ei forståing av kva funn ein har fått frå datainnsamlinga (Silverman, 2014; Charmaz og Bryant, 2010 og Charmaz og Belgrave, 2015). Ut i frå teksten som vart meningsfortetta drog eg fram ulike tema for å kunne belyse problemstillinga. Deretter, danna eg ulike kategoriar som f.eks. «Subjektiv forståing av arbeid», «Arbeidsrolla» og «Sosial integrasjon på arbeidsplassen», som kunne summere viktige funn i studien. Ved å finne liknande tema frå ulike bedrifter, og ulike case, kunne eg samanlikne kva som var likt og ulikt i f.eks. det sosiale livet på arbeidsplassen.

3.7 Avslutning – etiske vurderingar

Under heile forskingsprosessen har etiske vurderingar stått i fokus. I følge Kvale (2001) er der tre typar samtykke: informert samtykke, konfidensialitet og konsekvenser (referert i Kittelsaa, 2008, s. 175). Konfidensialitet har vore styrka med fiktive namn på både bedrifter og personar. Eg har i tillegg passa på ikkje inkludere informasjon om bedriftene eller personane som kan avsløre identiteten deira. Problemstillingar rundt informert samtykke er spesielt viktige for dette prosjektet. Gatekeeper gav informasjonsskriv til Phillip og Katrine, og til Malin og Kristin, som gjekk igjennom skrivet og snakka om kva det ville innebere å delta i ein slik studie. Når eg møtte opp på observasjonsdagane sikra eg meg at dei hadde lest og forstått informasjonsskrivet. Leiarane ved Åsen bedrift vidareformidla informasjon frå informasjonsskrivet til sine tilsette. På grunnlag av dette argumentera eg for at informantane til denne studien forsto kva det å delta i studien om arbeidskvardagen deira omhandlar.

Eg har intervjuet og observert personar med psykisk utviklingshemning, som reknas som ei sårbar gruppe. Der var også ein risiko for å skade dei ulike partane i studien. Det å bli inkludert i ein studie kan verke både positivt og negativt, og det er ikkje nødvendigvis at alle partar i studien vart presentert på ein måte dei sjølv meiner er rett. Eg har brukt metodar og tilnærmingar som bidrar til å gjev kunnskap om eit område av samfunnet som er lite kjent.

Kommunikasjonen min i forhold til dei intervjuande er også ein etisk vurdering eg hadde med meg i studien. Mitt hovudfokus var at eg ikkje skulle møte dei med ein «ovan frå og ned» tilnærming, men at vi skulle få ein dialog slik at eg møtte dei på ein respektfull måte. Saman med mi erfaring med dialog med personar med psykisk utviklingshemning, og med fokuset om å møte dei på ein respektfull måte, klarte eg å skape gode dialogar med forskjellige menneske på dei ulike arbeidsplassane. Deltakande observasjon var ein arena der eg fekk sjansen til å vise at eg møtte dei tilsette med respekt. På slutten av fleire intervju avslutta eg med å understreke at det var dei sjølv som var «ekspertar» på si eiga oppleving av arbeid, og om dei hadde noko meir dei ville seie om temaet. På denne måten meiner eg at eg ikkje møtte dei intervjuande og dei som vart observert på ein «ovan frå og ned» måte, men heller som likesinna menneske, eg i rolla som forskar og dei i rolla som dei som veit og har erfart kva arbeid er og betyr for dei som psykisk utviklingshemma. Dei følgjande kapitla utgjer analysedelen for denne masteroppgåva.

Kapittel 4

4. ORGANISERINGA AV ARBEIDSKVARDAGEN

4.1. Introduksjon

Arbeidsplassen er ein sosial arena, som omhandlar meir enn produksjon av varer eller tenester. Der er ulike prosessar og ulike måtar å organisere arbeidskvardagen på i forskjellige bedrifter. Dette kapittelet vil belyse korleis organiseringa av arbeidskvardagen til menneske med psykisk utviklingshemming er i Åsen bedrift og på Ming- og Grod hotell. Ei innsikt i kva som forgår på dei ulike arbeidsplassane vil vere med på å danne eit bilete av forskjellen mellom organiseringa av arbeidskvardagen i verna og ikkje-verna bedrifter. Denne delen av analysen er viktig for å få ei forståing av kva rammar arbeidskvardagen kvilar på, og for å danne eit grunnlag for vidare analyse av korleis arbeidet opplevast og kva arbeid betyr for tilsette med psykisk utviklingshemming.

4.2. Arbeidskvardagen – ulike rutinar i verna og ikkje-verna bedrifter

Alle arbeidsplassar har ulike rutinar som bidrar til å organisere kvardagen. Døme på dette er; når arbeidsdagen startar, tidspunkt for møter og pausar, kva arbeidsoppgåver som må bli gjort når og sosiale tilhøve. Verna bedrifter legg til rette for at ulike behov skal møtast. Rutinane på ikkje-verna arbeidsplassar vil vere tilpassa alle tilsette på arbeidsplassen, ikkje berre menneske med psykisk utviklingshemming, sjølv om der kan også vere nokre tilretteleggingar for desse også. Føresetnaden for at personar med psykisk utviklingshemming kan jobbe i ei ikkje-verna bedrift er at dei til ei viss grad skal klare å følge arbeidstempoet og rutinane på arbeidsplassen. Difor er det ikkje alle med utviklingshemming som har utbytte av å vere ein del av ei ordinær bedrift.

Gjennom deltakande observasjon fekk eg sjølv oppleve korleis kvardagen på dei ulike arbeidsplassane gjekk føre seg. Organiseringa av kvardagen og rutinane varierte mykje frå bedrift til bedrift, og ulikheita mellom verna og ikkje-verna bedrift var spesielt synleg. Dei

verna bedriftene er tilrettelagt for personar som treng faste rutinar i kvardagen. På denne måten vil der vere rutinar som passar nokre, medan andre kan klare fleire utfordringar og andre rutinar. Phillip er ein av respondentane i ei ikkje-verna bedrift som har prøvd seg i verna bedrifter før, men ikkje likte seg. Han uttrykker at dette ikkje var noko som passa han; «rett og slett arbeidsoppgåvene.. altså jobbe med keramikk var ikkje [...] pakke inn i esker var eh .. var direkte keisamt altså .. så det var ikkje noko for meg» (intervju med Phillip 15/9-2017).

4.2.1 Arbeidstid og pausar – gradar av fleksibilitet

Verna bedrifter tilpassar arbeidstid til kvar enkelt sitt behov, men dette betyr ikkje at alle får jobbe så mykje som dei vil. På den verna bedrifta, Åsen bedrift, starta dei fleste arbeidsdagen 08:30 og avslutta den 14:30. Sjølve arbeidet startar 08:40, altså er det lagt opp til at dei tilsette kan slå av ein prat og sosialisere seg før arbeidsstart. I tillegg til kortare arbeidsdagar, er også arbeidstida tilpassa kvar enkelt. Mange jobbar berre nokre dagar i veka, der enkelte er ferdig på jobb til lunsj. Dette er ein måte Åsen bedrift er fleksibel og legg tiltrette for sine tilsette, slik at kvar enkelt skal få jobbe så mykje dei klarar. Trass i dette er det ikkje alle som var like nøgd med arbeidstida si. Emma, er ein av dei tilsette som ikkje jobbar heile dagar heile veka, og dette er noko ho ikkje var nøgd med; «altså eg synst det er jo litt keisamt å ha halve dagar og inn i mellom [...] viss eg har lyst å vere her lenger.. så må eg liksom gå klokka 12» (intervju med Emma 11/10-2017).

Pausane på verna bedrifter er ein viktig del av det sosiale bandet blant dei tilsette, der det ofte er lagt til rette for at dette skal vere mulig. Dette er synleg i Åsen bedrift, der det er tre fellespausar i løpet av ein dag, inkludert lunsj. Pausane er felles for alle tilsette slik at dei kan sosialisere seg i pausane, og at det ikkje sklir ut med for mange pausar. I pausane møtes dei fleste på lunsjrommet, der dei tilsette drikk kaffi og snakkar saman. Det er varierende kor lenge folk sit, sjølv om to av pausane berre varer i ti minutt. Det verkar for å vere strengare på nokre avdelingar der alle går når pausen er over, medan andre kan ta det meir roleg og gå når kaffikoppen er tom.

På ikkje-verna bedrifter er det arbeidet som står i fokus og bestemmer når arbeidsdagen startar. Dette belysast gjennom arbeidstidene og pausane på Ming- og Grod hotell, altså dei ikkje-verna bedriftene. Phillip jobbar tre dagar i veka, frå 08:00-14:30. Altså ein arbeidsdag på

6,5 timar og han jobbar ikkje kvar dag. Katrine seier at ho ikkje trur Phillip ville ha takla fleire dagar, då han er meir opplagd og fokusert på arbeidet dagen etter han har hatt ein fridag (intervju med Katrine 15/9-2017). Phillip må vere på jobb tidsnok, for utan han blir ikkje frukostborda rydda. Arbeidet til Phillip er med andre ord viktig for at hotellet skal tilfredstille frukostgjestane. Malin jobbar i ei hundre prosent stilling og jobbar difor 07:00-15:00 fem dagar i veka fordi dette er noko ho ønsker og har kapasitet til.

Pausane på ikkje-verna bedrifter er også styrt av bedrifta sine egne rutinar, og er felles for alle som jobbar saman. Tidspunkt for pausen blir styrt etter når der er arbeid å gjere. Arbeidsdagen er med andre ord likestilt med andre tilsette i samsvarande stillingar ved bedrifta. Malin, på Grod hotell, får ta lunsjpause når andre på tek pause, men dette kan variere alt etter som kva som må gjerast. Ho tek ikkje pause før ho er ferdig med det ho jobbar med. På Ming hotell har Phillip lunsjpause med resten av kollegane sine. I tillegg til pausane, har også Phillip nokre dagar med litt dødtid, der han må vente på ulike arbeidsoppgåver. Arbeidet må bli gjort innanfor ei viss tidsramme, og difor må Malin og Phillip komme på jobb når dei skal, og ta pausar når dei skal.

Her ser ein kontrastar mellom rutinane ved verna og ikkje-verna bedrifter. I motsetning til verna bedrifter starta arbeidet til psykisk utviklingshemma i ikkje-verna bedrifter når dei kjem på jobb, fordi arbeidsdagen er lagt opp til å starte når det er behov for dei. I tillegg har dei mindre fleksibilitet med tanke på pausar og arbeidstid i ikkje-verna bedrifter. Dette viser korleis verna bedrifter er forma etter psykisk utviklingshemma sine behov, medan i ikkje-verna bedrifter må dei tilsette sjølve tilpasse seg dei eksisterande rutinane på arbeidsplassen.

4.2.2 Arbeidsoppgåver – gradar av tilrettelegging

Det er stor forskjell på arbeidsoppgåvene på verna og ikkje-verna arbeidsplassar, spesielt med tanke på kor tilrettelagt dei er for kvar enkelt. Verna bedrifter har tilsette med ulike utviklingshemmingar, og må difor ha arbeidsoppgåver som passar kvar enkelt. I Åsen bedrift variera arbeidsoppgåvene, nokre avdelingar pakkar frukt i esker, andre lagar keramikkprodukt, nokon er på tekstilavdelinga, nokre snekrar ting og andre jobbar på vaskeriet. I tillegg til ulike arbeidsoppgåver på dei ulike avdelingane er der også ulike arbeidsoppgåver som er til for fellesskapets gode på arbeidsplassen, som å lage kaffi og passe

på at søppelet blir tømt osv. Desse oppgåvene rullerar frå veke til veke.

Tilsette ved verna bedrifter søker arbeidsleiarane for anerkjenning på arbeidet sitt og er ivrig etter å vise ovanfor utanforståande at der er forskjell i dei ulike arbeidsoppgåvene. Rollene er ulike, og arbeidsoppgåvene er tilpassa og tilrettelagt kvar enkelt sine ferdigheitar. På tekstilavdelinga ved Åsen bedrift strikka nokre, andre sydde, medan nokre hadde i oppgåve å ta vekk sytrådar frå ulike produkt. Enkelte arbeidsoppgåver krev ulik opplæring og ferdigheiter enn andre. I følge Bollingmo mfl. (2005, s. 30) handlar symmetrisk relasjon om at dei som er med i relasjonen utviklar seg saman og samstundes. På ei side er arbeidet i Åsen bedrift symmetrisk, då alle jobbar saman i ein felles innsats for å produsere dei ulike produkta. Trass i dette er det også teikn på at ikkje alle arbeidsoppgåver og roller ikkje er likeverdige. Nokre jobbar sjølvstendig med oppgåvene sine, medan andre treng litt meir hjelp og oppfølging. Dei som hadde fått dei meir «prestisjefylte» oppgåvene som krev meir ferdigheiter var stolte av det. Ein tilsett ved tekstilavdelinga som var flink med symaskina, fekk difor hovudansvaret for å sy. Ho seier (slik at eg også skal høre det): «dokke elsker å ha meg på skymaskina dokke» (feltnotat 12/10-2017) til arbeidsleiarane og verkar stolt over dette.

På ikkje-verna bedrifter har tilsette med psykisk utviklingshemming ofte nokre ansvarsoppgåver dei tek alvorleg. På Ming hotell jobbar Phillip tett med sin mentor, Katrine. Oppgåvene til Phillip på hotellet er delt i to. Den første delen går ut på at han hjelper til med frukost og lunsj i hovudresturanten, medan dei andre oppgåvene er i konferanseavdelinga. I hovudresturanten har han faste arbeidsoppgåver som går ut på å rydde av bord når gjestar er ferdig med frukosten. På konferanseavdelinga lagar Phillip klar pausemat, riggar til konferansesalar, ryddar ut koppar og glas av konferansesalar når det er pause for gjestene, og passar på at ulike kaffistasjonar er ryddige og har alt dei treng. Det siste er noko Katrine skildrar som Phillip sitt hovudansvar, og dette er noko eg har observert at han tek alvorleg, då han sjekkar dette kvar gong han har litt tid til overs.

Der er også ulik grad av sjølvstendig arbeid for tilsette med psykisk utviklingshemming på ikkje-verna bedrifter. Det viser seg at det ofte er ei avgrensa form for sjølvstende. Phillip gjer dei fleste oppgåvene sine sjølvstendig, men Katrine er aldri langt unna og passar på at alt blir gjort som det skal. Små ting som at Katrine må minne han på å vaske kluten før han vaskar over eit bord, og at han må huske å fylle på sukker, viser at Phillip jobbar berre delvis sjølvstendig. Trass i dette seier han sjølv i intervjuet at han jobbar sjølvstendig; «slik eg har

jobba.. slik du har sett.. jobba.. hundre prosent sjølvstendig.. (2) og eg har gjort ein del masse ting som eg eigentleg ikkje har fått beskjed om å gjere» (intervju med Phillip 15/9-2017). Dette viser at Phillip si oppfatning er at han jobbar sjølvstendig i jobben sin. Katrine meiner at Phillip og andre med utviklingshemming ikkje er fullt tilsett: «Altså dei er jo her og er god hjelp .. men det er ikkje.. vi reknar dei ikkje som .. sån fullt tilsett sånn sett» (intervju med Katrine 15/9-2017). Dette viser til tydeleg hierarki på arbeidsplassen, der Phillip og andre tilsette med tilrettelagt stilling er under andre. Dette er ei viktig barriere for at Phillip skal bli ein likestilt arbeidstakar, dersom arbeidsplassen ikkje er avhengig av arbeidet Phillip gjer vil han heller ikkje bli ein arbeidstakar på lik linje med andre. Korleis opplevinga av sjølvstende påverkar opplevinga av arbeid vil bli vidare diskutert i kapittel 6.

Malin har også eigne ansvarsområder på hotellet, der hovudoppgåva er å passe på at butikken på hotellet har dei matvarene den treng. Ho sjekkar dette sjølvstendig fleire gongar for dag, men kan også søke råd hos andre kokkar dersom ho er usikker på noko. I tillegg til dette hjelper ho kokkar med kutting av ulike grønnsaker og frukt til frukostbuffeen. Nokre av desse oppgåvene gjer ho heilt sjølvstendig, utan rettleiing frå kokkane. F.eks. veit ho sjølv at ho må lage smoothie til frukost neste dag, så då lagar ho smoothien utan noko hjelp eller påminning frå kokkane (feltnotat 24/10-2017). Det er tydeleg at dette er oppgåver ho er vand med å ha ansvar for. Andre oppgåver treng ho meir rettleiing på, blant anna når ho skal smørje bagettar. Då søker ho hjelp frå andre kokkane om kva ho skal smørje på og kor mange som trengst (feltnotat 24/10-2017). Vidare hjelper ho kokkar med ulike oppgåver gjennom dagen, som å lage til lunsj, kutte ulike matvarer til middag og frukost og vasking på slutten av dagen. Det er mykje mengdearbeid Malin gjer, som verkar for å avlaste kokkane. På denne måten kan det verke som eit hierarki på arbeidsplassen, der Malin gjer oppgåver som gjer arbeidsdagen lettare for kokkane. Rolla til Malin blir som ein hjelpar, der ho gjer arbeidsdagen deira betre for andre. Men, når ein observerer dynamikken verkar det ikkje for at kokkane ser ned på Malin av den grunn, då dei sjølve gjer mykje av den same jobben.

Sidan det stillast større krav til tilsette ved ikkje-verna bedrifter enn på verna, er det naturleg at dei tilsette også treng mindre tilpassing enn på verna bedrifter. På verna bedrifter er det lettare for dei tilsette og «utmerke» seg, om dei klarar ei spesiell oppgåve betre enn andre. På ikkje-verna bedrifter er dette nærmast umulig å oppnå på same måte, då det verkar for at dei tilsette jobbar for å bevise at dei høyrer heime på arbeidsplassen ved å vere til mest mulig

hjelp og vise at dei meistrar oppgåvene dei blir gjeven. Ein ser også ei avgrensa form for sjølvstende i verna og ikkje-verna bedrifter. I ikkje-verna er det meir openheit for sjølvstendig arbeid enn i verna bedrifter, men også denne sjølvstenda er avgrensa då det ofte er nokon som passar på at ting vert gjort rett.

4.2.3 Møter – gradar av deltaking

Ulike typar møter på arbeidsplassar har forskjellige funksjonar, som å skape demokrati og fordeling av makt blant dei tilsette. I Åsen bedrift har alle avdelingar morgonmøte kvar morgon 08:40, der arbeidsleiarane snakkar litt om dagen og fordeler arbeidsoppgåver. Dette er ein type møte, som har ein praktisk funksjon; fordele arbeidsoppgåver, samstundes som dette blir ein sosial setting der ein kan snakke om aktuelle saker. På tekstilavdelinga har dei også ein annan type møte, torsdagsmøte, der dei tilsette på avdelinga kan ta opp forskjellige saker dei måtte ha. Ein tredje type møte i Åsen bedrift er Forum. Forum består av ein tillitsvalt frå kvar avdeling, som går saman og har eit møte der dei tillitsvalte kan komme med saker frå dei tilsette. Eg fekk vere med på eit slikt møte, og då vart det tatt opp saker som blåtur, julebord og andre sosiale arrangement dei skulle planlegge (feltnotat 12/9-2017). På forum blir det kvart møte valt ein ordstyrar, sekretær og ein som skal godkjenne referat. Det verkar som ein arena der dei tilsette også lærer vanleg møteskikk. På alle møter er det dei tilsette som bestemmer noko av tema som vert tatt opp. Dette er med på å gje tilsette ein måte å utrykke ønsker om arbeidskvardagen sin på. Dette viser at bedrifta jobbar for ein demokratisk framgangsmåte, der dei tilsette skal bli høyrte og verdsatt.

På ikkje-verna bedrifter verkar det for at dei tilsette med psykisk utviklingshemming er mindre delaktige i personalmøter osv. På Ming hotell observerte eg ikkje nokon møter. Phillip snakka også lite om at han var med på ulike personalmøter eller ikkje. Katrine snakka om eit uformelt møte mellom nokre tilsette om morgonen som Phillip av og til plar vere med på. Utanom dette er der ingen formelle møter eg fekk informasjon om. På Grod hotell var der kvar morgon eit morgonmøte, noko Malin også måtte vere med på. På dette møte skulle dagen planleggast slik at kjøkkensjef har kontroll over kven som gjer kva den dagen. Dersom Phillip og Malin ikkje får delta på personalmøter, tar dette vekk ein del av arbeidstakarrolla deira. Dei blir då isolerte frå eit avgjerande avgjersleorgan i bedrifta, og får ikkje vere med på å påverke endringar og utviklingar på eigen arbeidsplass.

Den verna bedrifta har meir møteaktivitet for dei tilsette enn kva dei ordinære har. Dette illustrerer at verna bedrifter er ei bedrift som er bygd på grunnlag av psykisk utviklingshemma sine behov for arbeid og utvikling. Det legg også vekt på det mindre hierarkiske skilje på verna enn på ikkje-verna bedrifter, då dei psykisk utviklingshemma er i «overtal» og difor har meir å seie for arbeidskvardagen enn kva psykisk utviklingshemma i mindretal på ikkje-verna bedrifter har.

4.2.4 Morgonrutinar – illustrasjon på ulikhetene mellom verna og ikkje-verna bedrifter

For å illustrere forskjellane mellom kvardagsrutinane i den verna og dei ikkje-verna bedriftene vil eg inkludere eit utdrag frå feltnotata av deltakande observasjon ved Åsen bedrift og Grod hotell. Dette er to samansette eksempel.

Åsen bedrift 25. September;

08:40; Eg kjem inn på avdelinga og helsar på dei som er komne; Britt og Mads. Eg seier at eg er her for å sjå korleis det er å jobbe her på avdelinga i dag. Ein annan mann kjem inn, som eg vel å kalle Marius. Vi set oss ned. Marius kjem bort til meg og viser eit bilete han tok av seg sjølv i helga, han verkar veldig ivrig og snakka om det han hadde gjort på i helga med dei andre. Etter kvart kjem to andre inn. Arbeidsleiar kjem og set seg ned etter å ha satt fram utstyr til dagen, han seier at dette er ei sosial avdeling der dei får mykje tid å prate saman. Arbeidsleiar snakkar også om kva han gjorde på i helga. Eg fortel til alle kvifor eg er der, og spør om det er greit for dei. Så starta vi dagen. Etter ei stund kjem Margunn inn, og er sein då bussane ikkje gjekk.

Grod hotell Onsdag 25. Oktober;

Eg møtte opp 06:45 i dag også, Malin var nettopp ferdig bytta og klar for jobb. Eg skifta og gjekk opp til kjøkkenet for å sjå kva Malin gjorde. Ho og mentor, Kristin, åt litt frukost, og sa dei ikkje orka å lage frukost heime når dei starta så tidleg. Medan Malin et snakka vi om bussturen ho tok i går, som ho hadde grudd seg litt til. Malin et

kjapt, og når ho er ferdig starta vi med å helle smoothien ho lagde i går opp i glas.

Dette illustrera korleis arbeidskvardagen på verna bedrifter er retta mot at dei tilsette skal få ein mjuk start på arbeidsdagen ved samtalar og lausare arbeidstidstart, medan på ikkje-verna bedrifter må arbeidet starte tidleg. Arbeidsrutinane er styrt av behovet tilsette med psykisk utviklingshemming på verna bedrifter har, medan dei er styrt av arbeidsoppgåvene som må gjerast i ikkje-verna bedrifter. Ein ser her at starten på arbeidsdagen i Åsen bedrift er roleg, ikkje alle møter opp på same tid og ein bruker tid på å komme i gong med det ein skal. Det er viktig for arbeidsleiarane og dei tilsette å få prate om ulike ting før dei kjem i gong. På Grod hotell byrjar dei ikkje rett på arbeid heller, men et frukost først. Samstundes brukar Malin på Grod hotell, kortare tid på å komme i gong med arbeidet sjølv om ho et frukost.

4.3. Sosiale aspektar ved arbeidet i verna og ikkje-verna bedrifter

Det å ha eit arbeid kan vere ein arena for å bygge relasjonar med andre menneske, og føle at ein tilhøyrar noko. Det at arbeid er ein arena for å skape sosiale nettverk, viser at arbeid er ein viktig arena for sosial integrasjon og inkludering, og difor vil det også vere spesielt betydingsfullt for personar med psykisk utviklingshemning, som potensielt har vore utsatt for meir ekskludering. Sosial samhandling og integrasjon, er i følge Tøssebro latente funksjonar av arbeid, altså er det ikkje «tilsiktete eller erkjente – men ikke desto mindre viktige» (1996, s. 117). På bakgrunn av dette, har det vore interessant, og ikkje minst viktig, å sjå på korleis det sosiale samværet og samarbeidet på dei ulike bedriftene eg har vore på er.

4.3.1 Forholdet til andre tilsette – mellom vennskap og arbeidskollega

På verna bedrifter samarbeida tilsette om å framstille eit produkt på ulike måtar, dette skapar samhald og vennskap mellom tilsette. For tilsette ved Åsen bedrift er arbeidsplassen ein av få stadar dei utvikla venskap. Mange bur aleine i eiga leilegheit i eit bufellsskap, og ser ikkje så mange andre menneske på dagleg basis. Difor verkar arbeidsplassen for å vere ein arena for samarbeid, å bygge vennskap, og for fleire av dei eg vart kjent med, kjærleik.

Der er ulike formar for vennskap o.l. på arbeidsplassen, og dette viser kor viktig arbeidet er

for det sosiale livet til tilsette ved verna bedrifter. Emma er ein av dei intervjuande som ikkje hadde mange vener utanom jobben, ho seier ho har ein ven utanom jobben, og meiner at jobben er viktig for å få vener (intervju med Emma 11/10-2017). Ho har fleire vener frå andre avdelingar, men ikkje så mange frå si eiga. Dette viser at bedrifta legg opp til sosialt samvær utanom arbeidsoppgåvene, i lunsj, pausar, og andre sosiale arrangement som julebord, blåturar osv. som gjer at vennskap og kjærleik vert knytt på tvers av avdelingane. Vennskapa var også noko eg var vitne til i observasjonen. I lunsj pausane var det tydelege vennegjengar som sat saman og prata om forskjellige private saker og tema.

Vennskap er også viktig på ikkje-verna bedrifter, men forholda på desse bedriftene er meir prega av kollegaforhold. På Ming hotell er det tydeleg at dei fleste kjenner Phillip. Dette viser dei ved å seie hei, gje han ein "high five" eller slå av ein prat når dei går forbi han. I lunsjpausane pleiar han å sitte saman med nokre faste kollega, blant desse ein annan person med utviklingshemning. Phillip har det meste av sitt sosiale nettverk utanom arbeidet. Han fortel om ein kjærast han har, og andre vener han har utan om arbeidet, og at han eigentleg ikkje ser kollegane sine utanom arbeidstida. Dette tyder på at relasjonane han har til kollegane sine, ikkje er ein del av hans sosiale nettverk i privatlivet. Der kan vere personlege grunnar til kvifor han har berre har vener utan for jobben, men organiseringa av arbeidet kan også påverke dette. Dersom han ikkje blir rekna som ein likesinna arbeidstakar på lik linje med andre, og får arbeidsoppgåver på mange forskjellige stadar på hotellet, kan det vere vanskeleg å bygge vennskap. Phillip set pris på kollegane sine, og han seier at han synest kollegane gjer det kjekkare for han å jobbe; «når dei smiler og er høflege mot meg så blir det jo eh.. utrug mykje betre» (intervju med Phillip 15/9-2017). Phillip samarbeider mykje med Katrine, men også med ei anna tilsett med utviklingshemning, eg har gjeve ho namnet Ane. Gjennom observasjonsdagane ser eg at dei samarbeider om ulike oppgåver som å rydde konferansesalar tom for koppar og glas, samt ta oppvasken. Det verkar for at dei samarbeida godt; «Når ho er her jobbar eg alltid i lag med ho ... så eg og ho er sån dream team» (intervju med Phillip 15/9-2017). Dette viser at arbeidsplassen ikkje er like viktig for Phillip for å få vener, men at han veks på det å ha snille og gode kollega rundt seg som set pris på han.

Malin har vener på jobben; «ja eg er vener med alle» (intervju med Malin 26/10-2017). Ho skildrar nokre vennskap nærare enn andre, og omtalar eine kokken som ein «storebror» fordi dei har så tett kontakt gjennom arbeidsdagen. Malin, som Phillip, er ikkje saman med kollegane utan om arbeidstida, men har vore med på personalfestar, noko ho tykkjer var

veldig kjekt. Det at verken Phillip eller Malin er saman med nokon av sine kollega på fritida, kan tyde på at forholdet dei har til kollegane sine, er vennskapleg kollegaforhold. Trass i dette meiner Malin at arbeidsplassen er viktig for å få vener; «nei den er ganske viktig ... den er viktig [...] eg har jo ikkje så mange vener heller» (intervju med Malin 26/10-2017). Jobben blir difor ei viktig kjelde for Malin for vennskap, men ho er ikkje saman med desse på fritida si noko som tyder på at dette er meir vennskapelege profesjonelle kollega forhold.

Arbeid er med dette ei viktig kjelde for sosialt samvær både på verna og ikkje-verna bedrifter. Forskjellen på dei to, er at forholda på ordinære arbeidsplassar er prega av eit vennskapeleg kollegaforhold i motsetning til på verna bedrift der det er nærare vennskap der dei tilsette er saman på fritida. Sjølv om det på ordinære arbeidsplassar er meir kollega-forhold mellom dei tilsette, er dette ein viktig del av sosialiseringa deira. Korleis dette er med på å influere meininga og motivasjon med arbeidet, vil bli vidare diskutert i kapittel 6.

4.4 Oppsummerande refleksjonar

I dette kapittelet har eg presentert sentrale trekk i organiseringa av arbeidskvardagen på verna og ikkje-verna bedrifter i studien min. Med utgangspunkt i eige empirisk materiale, har eg gjeve lesaren ei innsikt i kva som kjenneteiknar arbeidsplassane der organiseringa og reguleringa av kvardagen blir ein sosial prosess. Arbeidstid og pausar er noko som er sentralt på arbeidsplassar. Hovudforskjellen på verna og ikkje-verna bedrift i min studie er at arbeidstid og pausar er meir tilrettelagt kvar enkelt sitt behov i verna bedrifter enn i ikkje-verna. Samstundes er arbeidstida ikkje berre styrt av kor mykje der er å gjere, men kor lenge kvar enkelt skal jobbe. Arbeidstida på ikkje-verna bedrifter er meir styrt av behovet for arbeid. Arbeidet er ikkje her berre ein stad å vere og sysselsette seg sjølv, men det er også eit reelt behov for dei utviklingshemma sine tenester.

På verna bedrifter viser vennskap mellom ulike tilsette å vere ein viktig del av det å ha eit arbeid. På dei ikkje-verna bedriftene er denne dynamikken annleis. På ikkje-verna bedrifter er tilsette med psykisk utviklingshemming venner med folk på jobb, men har sitt sosiale nettverk utanom arbeidsplassen. Dette tyder på at arbeidet er organisert på ein annan måte, då det ikkje er naturleg å knytte så nære band med kollegane og vere saman med dei på fritida si. Det å sjå på dei sosiale aspekta i bedriftene er med på å bygge eit bilete av korleis strukturen på

arbeidsplassane er med på å forme opplevinga kvar enkelt har av å ha eit arbeid. Innanfor dei sosiale aspekta er også forholdet mellom tilsette med psykisk utviklingshemming og nærmaste støtteperson ein sentral del. Dette vil eg gå nærare inn på i neste kapittel.

Kapittel 5

5. FORHOLDET MELLOM PSYKISK UTVIKLINGSHEMMA OG STØTTEPERSONAR

5.1. Innleiing

I dette kapitlet vil eg gje eit innblikk i, og drøfte korleis forholdet mellom støttepersonar og psykisk utviklingshemma er på arbeidsplassen, og korleis dette verkar inn på opplevinga av arbeid. Ein del av både «sheltered employment» og «supported employment» (sjå kapittel 2) er at det blir tilrettelagt for at utviklingshemma skal kunne utføre eit arbeid, og noko av denne tilrettelegginga er det mentorar og arbeidsleiarar som har ansvaret for. For arbeidsleiarane i verna bedrifter er dei formelle oppgåvene å leie arbeidet på avdelinga, hjelpe dei tilsette, ha oversyn over produksjonen og lage handlingsplanar for kvar enkelt som er eit krav frå Nav. Dei formelle oppgåvene til mentorane på ikkje-verna arbeidsplassar er å vere kontaktpersonen til dei psykisk utviklingshemma, organisere arbeidet deira og følge dei opp. I tillegg til desse formelle oppgåvene har eg observert andre roller arbeidsleiarar og mentorar tek på seg som eg vil bringe inn i diskusjonen i dette kapitlet, ein av desse er omsorgsrolla.

Problemstillinga for denne studien har som nemnt fokus på psykisk utviklingshemma si eiga oppleving av arbeid, altså korleis arbeid opplevast frå deira perspektiv. Ettersom forholdet til mentorar og arbeidsleiarar spelar ei viktig rolle i arbeidskvardagen til psykisk utviklingshemma, er det viktig å gje ei innsikt i kva rolle dette forholdet har i forhold opplevinga av arbeid. Dette hjelper oss å forstå korleis andre aktørar på arbeidsplassane er med på å forme opplevinga psykisk utviklingshemma har av arbeid. Eg vil no drøfte støttepersonane sine ulike roller; ansvar for produksjon og arbeidsetikk, organisering av arbeidsoppgåver, oppfølging og utvikling, samt rolla som ein samtalepartner og omsorgsrolla. Forholdet til dei psykisk utviklingshemma handlar både om dei rollene støttepersonane har på arbeidsplassen i forhold til dei psykisk utviklingshemma og dei konkrete relasjonane som blir skapt til dei psykisk utviklingshemma som verkar inn på arbeidstakarrolla deira.

5.2. Ansvar for arbeidsmoral og produksjon

På verna bedrifter har arbeidsleiarar ansvaret for ein balanse mellom produksjon og utvikling på arbeidsplassen. Arbeidsleiarane er sist til å gå til pausar, og først til å komme tilbake, om dei i det heile tatt tar pausar. Dette viser at dei går føre som rollemodellar for ein arbeidsmoral på arbeidsplassen. I den verna bedrifta Åsen bedrift jobba arbeidsleiarane side om side med liknande oppgåver som tilsette med psykisk utviklingshemming, men det er arbeidsleiarar som har det overordna ansvaret for produksjonen. Arbeidsleiarar på keramikkavdelinga må passe på at kvar del av produksjonen blir gjennomført på ein tilfredsstillande måte slik at det endelege produktet blir så godt at det kan seljast. Dette er ein del av dei formelle oppgåvene til arbeidsleiarane. I tillegg er dei ein rollemodell for arbeidsmoral, og verkar for å måtte motivere nokre av sine tilsette til å arbeide. Eit eksempel på dette er Marius på keramikkavdelinga ved Åsen bedrift, som blir veldig fort ukonsentrert og snakkar seg vekk frå arbeidet sitt. Marius kan gå rundt og surre litt utan å arbeide. Då blir arbeidsleiar Tore litt streng og seier at når er han på arbeid må han arbeide (feltnotat 14/9-2017). Arbeidsleiarar må med andre ord be tilsette til å konsentrere seg gjennom arbeidsdagen, og på denne måten skape ein arbeidsmoral på avdelinga. Dette er med å forme forholdet mellom tilsette og arbeidsleiarar.

På ikkje-verna bedrifter verkar det for å vere viktigare for dei tilsette med psykisk utviklingshemming å vise god arbeidsmoral. Dette kan vere fordi det blir viktig å vise at dei høyrer heime på ein ordinær arbeidsplass og at dei talkar arbeidsmengda som følg med. Fillip på Ming hotell kan vere med å illustrere dette. Det verkar for at Fillip, dei dagane eg er der, jobba hardt gjennom dagen. Han sveittar fordi han er varm og sliten, og set seg skjeldan ned. Trass i dette, fekk eg beskjed fleire gonger om at Katrine, og andre, aldri før har sett Fillip jobbe så hardt som han gjorde når eg var der. Dei dagane eg var der måtte Katrine minne Fillip på at han måtte ta seg pausar inn i mellom. På denne måten er Katrine med på å passe på kor hardt Fillip arbeider, og innverkar slik på arbeidsmoralen hans. Katrine skildrar Fillip som ein «ekstra hjelp» og ikkje som ein fult tilsett og er difor ikkje avhengig av at Fillip faktisk gjer alt han skal (intervju med Katrine 15/9-2017). Når eg er på Ming hotell verkar det for at Fillip vil motbevise dette ved å arbeide hardt, medan i følge Katrine kan det verke som at Fillip ikkje alltid klarar å utfylle potensialet han har.

Der er med andre ord tydelege forskjellar i arbeidsmoral på verna og ikkje-verna bedrifter, og forholdet mellom tilsett og arbeidsleiar/mentor har ulike innverknadar på arbeidsinnsats. På den verna bedrifta er dette noko arbeidsleiarane brukar mykje tid på, og dei må be tilsette om å fokusere på arbeidet når dei er på jobb. På den ikkje-verna bedrifta skjer forminga av arbeidsinnsatsen meir naturleg; dei psykisk utviklingshemma er innstilt på å vise at dei kan halde følge med eit ordinært arbeidstempo. Då vil mentoren spele ei mindre rolle, men framleis ha betyding for arbeidsmoral.

5.3. Betydinga av variasjon i organiseringa av arbeidsoppgåver

Organisering av arbeidsoppgåver er ein del av oppgåvene eg observera arbeidsleiarane og mentorane har, og det er arbeidsleiarar og mentorane som må passe på at alle arbeidsoppgåvene blir gjennomført. Arbeidsleiarane på verna bedrifter ser på ferdigheiter og interesser når dei fordeler arbeidsoppgåver, men dei må også ta høgde for at produksjonen står i fokus. Betydinga av den individuelle tilpassinga på verna bedrifta er viktig, men produksjonen set grenser for kor mange som kan jobbe med det som interesserer dei. Som nemnt, får dei som kan sy ansvaret for dette, og på keramikken får dei som er flinke til å male gjere det. Fordi der er andre oppgåver som også må gjerast må arbeidsleiar passe på at alle arbeidsoppgåver blir gjort, og kan difor ikkje alltid tilpasse organiseringa etter ynsker. Eit eksempel på dette er Edvard som jobbar på fruktavdelinga, men likar og meistrar arbeidet med å trokle (som dei gjer på tekstilavdelinga). Når det er lite å gjere på fruktavdelinga får difor Edvard hjelpe til med trokking, men når det er mykje å gjere på fruktavdelinga må han vere der. Her kjem balanseforholdet mellom produksjon og tilrettelegging av arbeidsoppgåver tydeleg fram.

Mentoroppgåver er noko mentorar på ordinære arbeidsplassar har i tillegg til alle andre oppgåver dei har gjennom stillinga si. Dette dannar eit anna grunnlag for rolla som mentor. Katrine organiserer alt arbeidet til Phillip på Ming hotell. På starten av kvar dag byrjar Phillip med oppgåvene han alltid har om morgonen, og etter kvart kjem Katrine og fortel kva som må gjerast fram til lunsj. I lunsjpausen kjem ho bort til han igjen, og forklarar kva som skal gjerast resten av dagen (feltnotat 7/9-2017). På denne måten brukar Katrine delar av arbeidstida si på å organisere arbeidsoppgåver til Phillip. I tillegg kjem Katrine med fleire

arbeidsoppgåver etter kvart gjennom dagen. Dette dannar også eit hierarki på arbeidsplassen då Fillip er avhengig av Katrine for å ha arbeid å gjere.

Maktforholdet på ikkje-verna bedrifter er spesielt tydeleg då dei utviklingshemma ofte er i mindretal, og er difor ein del av ein minoritet som får mindre ansvar og treng meir hjelp enn andre. Mentorar må alltid passe på at dei tilsette har arbeidsoppgåver å gjer. Dette er synleg i forholdet mellom Fillip og Katrine. Det å jobbe saman med Katrine og hjelpe henne er det Fillip skildrar som det han likar best med arbeidet hans; «altså det ... er .. (3) det eg kunne tenke meg å gjort kvar dag å vere her oppe og hjelpe Katrine dersom ho trengte hjelp ..» (intervju med Fillip 15/9-2017). Det er ein del av jobben til Katrine og gje arbeidsoppgåver til Fillip, og det verkar for at han set pris på at det er Katrine som gjev han oppgåver for då føler han at han hjelpe henne. Med dette blir rolla til Katrine å sysselsette Fillip i kvardagen. Ved å vere den som gjev han arbeidsoppgåver, som ikkje alltid er same oppgåver som ho sjølv gjer får ho makt over Fillip. Sjølv om målet til slutt er at gjestane skal få ei god oppleving av å vere på hotellet, så har Fillip og Katrine ulike roller i denne prosessen. Katrine har meir makt og inngår i ein asymmetrisk relasjon til den tilsette med psykisk utviklingshemming.

Dette viser at organiseringa av dei psykisk utviklingshemma sine arbeidsroller i verna og ikkje-verna bedrifter er forskjellige, og at dette påverkar maktforholdet mellom tilsett og støtteperson. Det som skil rolla mentoren har frå rolla til arbeidsleiarane er at det å vere mentor berre er ein tilleggsfaktor i arbeidskvardagen og ikkje hovudoppgøvet deira. Dette skapar eit anna grunnlag for arbeidet som mentor enn for arbeidsleiarar som er på arbeid for å legge til rette og organisere psykisk utviklingshemma sitt arbeid. Hierarkiet på arbeidsplassane kjem betre fram på ikkje-verna bedrifter enn på verna bedrifter. Både Fillip og Malin utgjer eit mindretal av dei tilsette som er avhengige av andre si organisering for å ha arbeid å gjere, medan dei tilsette i Åsen bedrift er i fleirtal og deira arbeid organisert av nokre få arbeidsleiarar. Disse forskjellane er med å forme forholdet til støttepersonar og opplevinga ein har av arbeidet.

5.4. Mellom oppfølging og utvikling

Oppfølging og hjelp er ei viktig arbeidsoppgåve til arbeidsleiarar ved verna bedrifter. Kor mykje oppfølging kvar tilsett treng varierer. Det er arbeidsleiarane si oppgåve å tilpasse slik at

dei som treng hjelp får det og dei som klarar seg utan får nok utfordringar til dette slik at dei kan utvikle seg. Arbeidsleiarane ved den verna bedrifta Åsen bedrift brukar mykje tid på oppfølging, ofte ved at dei tilsette sjølve spør arbeidsleiarane om det dei har gjort er rett. Dette kan tyde på at dei tilsette ikkje heilt stolar på eige arbeid, og at dei er opptatt av å gjere alle arbeidsoppgåver så rett som mulig.

Som tidlegare nemnt, har mange arbeidsleiarar yrkesfaglig kompetanse innanfor det som blir produsert eller framstilt på si avdeling. I følge Mandal (2008, s. 68) kan dette «fortrenge fokuset på individuell tilrettelegging og utvikling». Dette finn eg ikkje i min studie. Sjølv om arbeidsleiarar ikkje alltid har formell utdanning innan helse og omsorg, får dei erfaring og støtte i arbeidet med psykisk utviklingshemma gjennom arbeidsplassen. Arbeidsleiarar på verna bedrifter utviklar sine tilsette gjennom hjelp og oppfølging. Dette gjer arbeidsleiarane gjennom å hjelpe dei tilsette med ulike arbeidsoppgåver på ein pedagogisk måte. Arbeid er med andre ord mykje trening i tillegg til arbeid på den verna bedrifta. Eit eksempel på dette er på fruktavdelinga, der Jonas spør om han skulle pakke ein heil gulrotpose med åtte gulrøter til fem personar, dette stemmer ikkje så Marit spør tilbake; «kor mange personar skal det vere for at ein skal dele opp ein pakke med gulrøter?», då svarar Jonas åtte personar, altså det rette svaret (feltnotat 12/0-2017). Dette er eit av mange eksempel der Marit brukar tid på å utvikle dei tilsette ved at dei sjølve kjem fram til svaret på det dei lurar på, i staden for å svare sjølv, noko som hadde vore meir effektivt for produksjonen. Forholdet blir difor ikkje berre prega av ordrar, men også av hjelp for å utføre arbeidet.

Arbeidsleiarar er med å utvikle dei tilsette både personleg og fagleg, gjennom individuelle arbeidsplanar. I følge Tore, inneber dette at kvar enkelt set seg mål for kva dei ønskjer å oppnå i løpet av eit år, og så skal dei ha møter der dei snakkar om kva som har skjedd det siste året og korleis det går med måla (feltnotat 14/9-2017). Dette er ein måte å få dei tilsette til å sette seg eigne mål for arbeidet sitt og personleg utvikling på arbeidsplassen. Det kan lære dei korleis dei kan oppnå ulike mål, noko som kan vere nyttig for personleg utvikling utanfor arbeidsplassen også.

Mentorar for utviklingshemma i ikkje-verna bedrifter har også i oppgåve å følgje opp dei tilsette. Dei gjer dette ved å passe på at dei tilsette gjer som dei skal til ein kvar tid.

Oppfølginga frå mentoren er med på å forme opplevinga dei psykisk utviklingshemma har av arbeid. Mentoren ved Ming hotell, Katrine, seier at det ofte er ho som må seie i frå til Fillip

om noko han har gjort er gale, fordi dei andre tilsette ikkje føler dei kan seie i frå. Katrine blir med andre ord den «stygge ulven» som må ta opp saker med Phillip (intervju med Katrine 15/9-2017). Ho seier sjølv at han blir fornærma, men at det går raskt over. Under observasjonen ser eg, som nemnt i kapittel 4, at Katrine med jamne mellomrom passar på at Phillip gjer som han skal, og gjev beskjed om at han burde gjere noko annleis. Phillip seier sjølv at han jobbar hundre prosent sjølvstendig. Mine observasjonane strid mot dette då Katrine brukar mykje av tida si på å følgje opp Phillip. Dette er eit interessant funn.

Mentorrolla ved ikkje-verna bedrifter inneberer oppfølging og hjelp, men den tilsette med psykisk utviklingshemming er med på å forme mentorrolla. Ikkje alle er like avhengig av å ha ein person som er tilgjengelig til å følge opp og hjelpe. På ikkje-verna bedrifter kan også andre tilsette vere delaktige i oppfølgingsarbeidet. Kristin på Grod hotell har ansvar for oppfølging, men det verkar ikkje for at ho eller Malin har hatt mykje bruk for denne delen av rolla til Kristin. Ho seier sjølv at ho ser inn i mellom om Malin har det bra, og at ho har gjeve tydeleg beskjed om at Malin må seie i frå om det er noko ho vil snakke om (intervju med Kristin 26/10-2017). Det verkar for at Malin klarar seg gjennom dagen utan oppfølging frå Kristin, og får hjelp frå andre kollegaer på jobb om ho skulle trenge det. Om ein anna kokk har gjeve Malin ei oppgåve, er det denne kokken som må passe på at Malin gjer dette rett og forstår oppgåva. Dette fører også til utfordringar i arbeidskvardagen til Malin. Ein dag får Malin beskjed om å hjelpe ein av kokkane gjennom dagen, då ho er ferdig med første oppgåve er kokken forsvunne og Malin brukar lang tid på å prøve å spore han opp. Til slutt kjem ein annan kokk bort og seier at Malin kan hjelpe han i staden for (feltnotat 25/10-2017). Dette illustrerer at Malin er avhengig av at fleire kan finne arbeid til henne då ho ikkje følg berre ein person slik som Phillip gjer.

Der er tydelege forskjellar på måten arbeidsleiar på ei verna bedrift og ein mentor på ei ordinær bedrift jobbar med oppfølging og utvikling. For ein arbeidsleiar er dette noko av hovudrolla deira, medan for ein mentor på ei ordinær bedrift kjem dette som eit tillegg i arbeidskvardagen deira. Dette kan føre til at mentoren ikkje brukar like mykje av tida si på oppfølging som ein arbeidsleiar ville gjort, og Kristin illustrera dette ved at ho ikkje går rundt og passar på at Malin jobbar. Katrine, som føler at det å følge opp Phillip tar mykje tid, brukar samtidig mykje mindre tid på dette enn arbeidsleiarar ved Åsen bedrift gjer. Det er ikkje berre på grunn av andre arbeidsoppgåver som må gjerast at mentorar ikkje følg opp like mykje som arbeidsleiarar. Tilsette med psykisk utviklingshemmingar på ordinære arbeidsplassar er også

meir ressurssterke, og difor vil dei også ha mindre behov for oppfølging gjennom arbeidskvardagen. Det å klare seg utan for mykje oppfølging kan også vere med på å styrke kjensla av arbeidstakarrolla for dei tilsette med psykisk utviklingshemming. Dette bidrar også til at forholdet blir noko meir profesjonelt enn hjå verna bedrifter.

5.5. Ulike gradar av samtalepartnarrolla

Det er tydeleg i verna bedrifter at det å prate med dei tilsette er ein prioritet hjå arbeidsleiarar. Arbeidet deira som ein samtalepartner er like viktig som å hjelpe til med det faglege på jobb. Eit eksempel på dette er når Malene har eit spørsmål om det ho heldt på å strikke, ho spør Trine om hjelp, men får beskjed om å vente fordi Trine er midt i ei samtale med ei anna tilsett om noko privat (feltnotat 14/9-2017). Trine tar altså rolla som ein samtalepartner like alvorleg som hjelp av faglege ting. Andre arbeidsleiarar tar seg også tid til å snakke med dei tilsette når arbeidet opnar opp for dette. Arbeidsleiar Tore seier at det er mykje sosialt ansvar som arbeidsleiar fordi det er mange som ikkje har nokon å snakke med i deira kvardag (intervju med Tore 10/10-2017). Dette er noko eg observerer på alle avdelingar. Det er tydeleg at arbeidsleiarane veit mykje om sine tilsette, og snakkar om private tema saman med sine tilsette i arbeidstida.

Mentorane på hotella har eit anna utgangspunkt enn arbeidsleiarane på verna bedrift. Dei har typisk ikkje noko erfaring med psykisk utviklingshemma frå før, og er ein ordinær tilsett ved hotella. På ikkje-verna arbeidsplassar har tilsette med psykisk utviklingshemming ulik behov for omsorg. Forskjellen på forholdet mellom mentorane på Grod- og Ming hotell illustrera dette. Malin og Kristin på Grod hotell er vorte vener, og pratar saman på jobb. I tillegg til dette verkar det for at Malin har mange andre samtalepartnarar i arbeidsdagen, som for eksempel andre kokkar og resepsjonistar. Utover dette, verkar det ikkje for at Kristin er den Malin lener seg mest på i kvardagen. Fillip har meir behov for å bruke Katrine som ein samtalepartner gjennom arbeidsdagen.

Dette viser at i forholdet mellom arbeidsleiar og tilsett i verna bedrifter spelar samtalepartnerrolla ei større rolle enn i ikkje-verna bedrifter. Dette kan vere fordi tilsette ved verna bedrifter har behov for slike forhold, og fordi ikkje-verna bedrifter er prega av meir profesjonelle arbeidsroller, der ein har vennskapelege forhold til kollegaer og ikkje nære personlege

vennskap. Det er med andre ord den tilsette med psykisk utviklingshemming som er med å forme viktigheita av støttepersonen som ein samtalepartner.

5.6 Mellom omsorgsrolle og arbeidsleiarrolle

Den mindre formelle rolla til ein arbeidsleiar og ein mentor er omsorgsrolla. Tøssebro kallar som nemnt arbeid for utviklingshemma ei forlenging av ny aktiv omsorg, fordi arbeidet skulle verke som terapi for dei utviklingshemma (1996). På verna bedrifter blir spesielle band knytt mellom arbeidsleiarar og tilsette. Arbeidsleiarane skal ikkje berre organisere arbeidsoppgåver og følge opp dei tilsette, dei blir også ein omsorgsperson.

Alle har forskjellige forhold til sine nærmaste kontaktpersonar og sjefar. Ved Åsen bedrift er hierarkiet slik som eg finn det: dei tilsette – arbeidsleiarar – og leiing på topp. Sjølv om det er ulike nivå, verkar det som alle samarbeida og har eit godt forhold til kvarandre. Måten arbeidsleiar forholder seg til tilsette er ikkje alltid lik som vanlege over- og underordningar. Nokre gongar følg dei over- og underordningar ved at arbeidsleiarane fordeler arbeidsoppgåver og hjelper til og følger opp produksjonen. Ein annan relasjon er at arbeidsleiarar ofte småertar dei tilsette, og dei tilsette småertar arbeidsleiarane. Det verkar ikkje for at nokon av partane opplever det som mobbing. I eit tilfelle, der arbeidsleiar Solveig ertar Malene for at ho hadde forsove seg ein dag, når Malene sjølv meinte at ho hadde fått eit illebefinnande, verkar det som at Malene tok seg nær av kommentaren (feltnotat 12/10-2017). Dette var noko Solveig oppfatta og ho forsikra seg om at Malene forsto at ho berre tulla med henne. Små-erting mellom ulike partar på arbeidsplassen bryter ned dei formelle rituala, og kan sjåast på som ein profanering, som i andre situasjonar kan vere ei «nedbryting av andres verdighet» (Kittelsaa, 2011, s. 154). Det kan teste ut grenser i forholdet, spesielt ovanfor personar med lågare status, men profanering mellom folk som kjenner kvarandre kan vere utrykk for nærleik og vise at ein verdset og sett pris på andre (Kittelsaa, 2011). I Åsen bedrift er det tydeleg at arbeidsleiarar og tilsette har eit nært forhold, og brukar profanering for å utrykke dette.

Det er også andre komponentar i forholdet mellom dei tilsette og deira overordna. Dei tilsette kan gå til arbeidsleiarar eller administrasjonen om det er noko dei vil ta opp. Margun hadde ein periode der ho hadde låkt i foten, og ho følte at arbeidsleiar ikkje forsto henne (intervju

med Margun 27/9-2017). Difor valte ho å gå til dagleg leiar som tok situasjonen på alvor. Emma skildrar også ei konflikt på arbeidsplassen, men denne gongen mellom henne og ein anna tilsett, der den andre hadde bedd Emma om å få låne pengar, og ho skulle ikkje seie det til nokon (intervju med Emma 11/10-2017). Ho seier det vart så ubehagelig at ho ikkje ønskte å gå på jobb. Sidan dette var ein konflikt mellom to personar med likestilt status på arbeidsplassen, var det naturleg for Emma å søke nærmaste arbeidsleiar for råd. Dette viser at forholdet mellom tilsette og arbeidsleiarar i verna bedrifter er prega av tillit sidan dei tilsette vel å oppsøke arbeidsleiar om det er noko som plagar dei.

Forhold i ikkje-verna bedrifter følg meir profesjonelle mønster. Mentor Kristin jobbar ikkje tett på Malin i kvardagen. Malin har andre kokkar ho forholder seg til, og får oppgåver frå. Det verkar for at forholdet mellom Malin og kokkane er godt sjølv om det er prega av hierarki sidan det er kokkane som skal gje oppgåver til Malin. Dei ler, og ertar kvarandre mykje. Dette verkar for å vere ein del av miljøet på kjøkkenet, alle ertar alle. Malin ler høgt og mykje når nokon ertar henne, og ho tek igjen med eit smil. Det at ho ikkje tar seg nær av ertinga, styrker argumentet om profanasjonar som eit uttrykk for nærleik. Malin hjelper også andre på kjøkkenet og viser omsorg ovanfor sine kollegaer. Når ho kuttar melon, veit ho at ein kollega elsker melon, difor skjærer ho opp litt ekstra og gledar han (feltnotat 25/10-2017). Malin verkar difor for å ha eit meir likestilt forhold til sine kollega og «overordna» på arbeidsplassen, enn det Phillip har.

Forhold på ikkje-verna arbeidsplassar kan også vere prega av omsorg. Phillip og Katrine har eit kompleks forhold. Det verkar for at delar av forholdet er profesjonelt og hierarkisk altså sjef/underordna, medan delar av det er basert på omsorg for kvarandre. Phillip seier han er glad i Katrine, og det verkar for at han ser på forholdet mellom dei to som både kollega, og sjef/underordna; «Katrine er jo kjempe grei person .. som eg finner meg godt til rette med .. og eg eh.. ho er alltid utruleg positiv og ... (4) ha .. ho er heilt super.. (4) kollega eller slasj sjefen min» (intervju med Phillip 15/9-2017). Ut frå observasjonane ser forholdet midlartidleg ut for å vere meir som eit vanlig sjef/underordna forhold, då Katrine gjev Phillip arbeidsoppgåver og ordrar han må gjennomføre.

Dette viser at forholdet mellom mentor og tilsett på ikkje-verna bedrifter varierer meir enn på verna bedrifter. På verna bedrifter er ofte forholdet arbeidsleiar har til sine tilsette prega av ei omsorgsrolle og meir vennsrollsrolle enn ei sjefsrolle. Denne forskjellen kan komme av dei

strukturelle rammene som ligg til grunn for ei verna bedrift, då arbeidsleiarane er der for å gjere arbeidskvardagen best mogleg for dei tilsette, medan for mentorar kjem denne rolla til som ei ekstrarolle.

5.7. Arbeidstakarrolla

I denne studien er det arbeidstakarar med psykisk utviklingshemming som er i fokus. Arbeidstakarrolla er interessant og viktig å få eit djupare innblikk i, då arbeidstakar rolla til ein person med psykisk utviklingshemming har sine spesifikke rammer å fungere innanfor. Arbeidstakarrolla til menneske med psykisk utviklingshemming er unik i den forstand at den vil kreve ulike gradar av personleg oppfølging og støtte. I tillegg er tilsette med psykisk utviklingshemming i eit grenseland, mellom velferdsbrukar-rolla og arbeidstakarrolla. Eg vil sjå nærmare på arbeidstakarrolla, og betydninga av forholdet til mentor og arbeidsleiar har for denne.

5.7.1 Mellom personleg oppfølging og støtte

På verna bedrifter er det ein type oppfølging og støtte der tilsette med psykisk utviklingshemming aktivt ønsker dette, og ein der arbeidsleiarane er den aktive aktøren. Ved Åsen bedrift er det ulike gradar av oppfølging og støtte blant dei tilsette. Eit eksempel på dette er på tekstilavdelinga, der Malene er ferdig å strikke første del av ein nisse, og spør arbeidsleiar Solveig om ho har valt riktig farge for resten av nissen (feltnotat 14/9-2017). Dette tyder på at tilsette er opptatt av å gjere arbeidsoppgåvene riktig, og søker støtte og oppfølging for å sikre seg dette. Å fullføre ei arbeidsoppgåve på korrekt vis kan vere ein måte å oppnå meistringskjensle, og kanskje få ros frå arbeidsleiar. Den andre typen oppfølging og støtte er når arbeidsleiarane sjølve aktivt oppsøker dei tilsette for å følge opp arbeidsoppgåver. Eit eksempel på dette er på fruktavdelinga ved Åsen bedrift, der Edvard har fått i oppgåve å vaske over golvet på slutten av arbeidsdagen, men går over det reine golvet med skitne sko. Då må arbeidsleiar forklare at han må vaske om igjen (feltnotat 12/9-2017).

På ikkje-verna bedrifter har mentorane i oppgåve å følgje opp sine tilsette, og dei tilsette må anstrenge seg for å vise at dei taklar arbeidsoppgåvene dei får. Katrine (mentoren til Fillip)

seier som nemnt at det er ho som må seie i frå til Phillip når han må endre på noko han gjer, fordi dei andre tilsette ikkje føler dei kan seie i frå (intervju med Katrine 15/9-2017).

Forskjellen mellom verna og ikkje-verna, er at det nesten alltid er Katrine som er den aktive aktøren i oppfølging og støtte, og skjeldan Phillip som spør Katrine om det han gjer er bra nok. Det kan tenkjast at dette er fordi eg er der, og Phillip vil vise at han er mest mulig sjølvstendig. Eit eksempel der Katrine følger opp Phillip og passar på han gjer arbeidsoppgåver rett er når Phillip held på å lage til te og kaffi på ein kaffistasjon på hotellet. Før Phillip er ferdig med dette kjem Katrine bort og seier at han har gløymt å fylle på med sukker. Phillip svara at han ikkje var komen så langt enda (feltnotat 13/9-2017). Dette viser at Katrine er opptatt av at Phillip skal gjere ein god nok jobb, men også at Phillip er under eit konstant press om å vere ein mest mulig feilfri arbeidstakar.

Dette viser også at der er andre forventningar til psykisk utviklingshemma tilsette ved ikkje-verna bedrifter enn ved verna bedrifter når det kjem til nøyaktigheit og fullføring av arbeidsoppgåver. Difor er det også venta at dei tilsette skal kunne klare ulike arbeidsoppgåver utan for mykje oppfølging. Slik krev også oppfølging og tilrettelegging på verna bedrifter meir, men dette kan også (avhengig av den tilsette) utgjere ein stor del av forholdet mellom psykisk utviklingshemma og mentorar på ikkje-verna bedrifter.

5.7.2 Mellom terapi/omsorg og produksjon

Tøssebro kalla som nemnt arbeid for utviklingshemma ein forlenging av ny aktiv omsorg, og at arbeidet skulle verke som terapi for dei utviklingshemma (1996). I studien min finn eg spesielt i den verna verksamheita at omsorg spelar ei viktig rolle i relasjonen mellom dei tilsette og arbeidsleiar. Difor plassera formålet med arbeidet til tilsette med psykisk utviklingshemming i den verna bedrifta Åsen bedrift seg mellom terapi/omsorg, og produksjon. Fleire av arbeidsleiarane ved Åsen bedrift har erfaring og mykje kunnskap om arbeid med utviklingshemma. Dei tilsette knyt seg til arbeidsleiarane sine på ein anna måte enn i eit typisk over/underordna forhold på arbeidsplassar. Solveig, arbeidsleiar på tekstil ved Åsen bedrift, seier ein dag at ho må snart pensjonere seg. Då reagerer Malene kraftig og spør henne fleire gongar om dette var tull eller på ekte (feltnotat 12/10-2017). Malene er tydeleg redd for at Solveig skal slutte i jobben sin. Det er ikkje berre sjølve arbeidet som er viktig for Malene sin trivsel på arbeidsplassen, men at ho får eit spesielt forhold til arbeidsleiarar og

difor blir fortsettinga av denne relasjonen ein viktig del av trivselen hennar. Dette viser at arbeidstakarrolla til tilsette ved Åsen bedrift også er prega av omsorga dei får frå arbeidsleiarar.

Mykje tyder på at arbeidet på verna bedrifter skal verke som ein terapi og utvikling, samstundes som arbeidet skal resultere i produksjon av varer, noko som splittar arbeidstakarrolla til dei tilsette. Det at omsorg og terapi er ein så stor del av arbeidskvardagen tyder på at arbeidstakarrolla også er prega av ei velferdsbrukarrolle. Ved Åsen bedrift er arbeidet der for at dei skal utvikle seg og sysselsette seg. På denne måten er arbeidet ein måte å aktivisere dei tilsette og la dei arbeide i eit tempo dei sjølve taklar. På den andre sida er arbeidet avhengig av ein viss produksjonsverksamheit. Arbeidsoppgåvene på tekstilavdelinga er i til ei viss grad tilpassa interessene og ferdigheitene til kvar enkelt, men avdelinga må også produsere nok varer for ulike bestillingar. Tore seier at dei har ein produksjon som skal gå rundt, og difor må han ta omsyn til dette ved organiseringa av arbeidsoppgåver osv. (intervju med Tore 10/10-2017).

Arbeidstakarrolla til tilsette med psykisk utviklingshemming på ikkje-verna bedrifter er ulik andre tilsette sine roller i same bedrift, samstundes som rolla dei har krev meir enn arbeidstakarroller ved verna bedrifter. Difor hamnar tilsette med psykisk utviklingshemming i ordinære bedrifter utan for den ordinære arbeidstakarrolla, men også utanfor den arbeidstakarrolla som kategoriserast innanfor verna verksamheit. På dei ikkje-verna bedriftene Ming- og Grod hotell er dynamikken mellom omsorg/terapi og produksjon annleis enn i verna bedrifter. Som tidlegare nemnt i dette kapittelet, er forholdet mellom Katrine og Phillip på Ming hotell også prega av omsorg ovanfor kvarandre. Forskjellen frå den verna bedrifta er at på den ikkje-verna kjem tilbodet hotellet skal gje til gjestane sine i første rekke. Sjølv om Katrine meiner at Phillip ville like å ha meir kontakt med konferansegjestar, og hjelpe dei med det tekniske, har han ikkje fått muligheita til dette fordi; «[...] foredragshaldarar som kjem er så nervøse og har så mykje oppe i hovudet . så viss dei (Phillip) skal byrje å fomme litt gran så blir det litt feil.. ja .. fordi vi skal liksom vere usynlige samstundes som vi skal hjelpe dei» (intervju med Katrine 15/9-2017). Det at Phillip ikkje får prøve seg på slike oppgåver er med på å skape ein barriere for at han skal bli ein likestilt arbeidstakar, på lik linje med andre og dette påverkar arbeidstakarrolla hans.

5.8 Oppsummerande refleksjonar

Eg har no gjeve eit innblikk i kva forholdet mellom tilsette med psykisk utviklingshemming og henholdsvis arbeidsleiarar og mentorar spelar i arbeidskvardagen i verna og ordinære bedrifter. Sjølv om arbeidsleiarar og mentorar har same type arbeid (organisere, legge til rette og ha ansvar for tilsette med psykisk utviklingshemming i arbeidskvardagen), er der også store kontrastar mellom måten dei to typane støttepersonar utfører dette arbeidet på.

Hovudforskjellen på rollene er at arbeidsleiarar er tilsett for å halde produksjonen oppe og ha ansvar for dei tilsette, medan mentorane har jobba på arbeidsplassen frå før av, utan tilsette med psykisk utviklingshemming. Arbeidsleiarar får meir oppfølging og opplæring på korleis dei skal handtere arbeidskvardagen med psykisk utviklingshemma og arbeidsplassen deira er avhengig av at psykisk utviklingshemma vil og kan arbeide der.

Denne ulikheten skapar ulik oppleving av arbeidet for dei tilsette. På verna bedrifter er dei tilsette sterkt knytt til sine arbeidsleiarar og fleire er avhengig av å bli motivert til å arbeide gjennom heile arbeidsdagen for å få gjort det dei skal. På ordinære bedrifter er dei tilsette mindre avhengig av at mentoren klarar å motivere dei, dei får meir fridom til å jobbe for seg sjølv med ulike oppgåver og får tillit til å jobbe i lenger periodar utan tilsyn. Ut i frå dette ser ein ei meir styrka arbeidstakarrolle hjå tilsette ved ikkje-verna bedrifter. Tilsette med psykisk utviklingshemming i ordinære verksamheiter er ein selektiv del av dei mest ressurssterke psykisk utviklingshemma og dette kan vere med å forklare kvifor opplevinga tilsette i ordinære bedrifter har av arbeid er annleis enn den til dei tilsette ved verna bedrifter. Neste kapittel vil fokusere på korleis opplevinga og betydinga av arbeid for menneske med psykisk utviklingshemming vert forma av motivasjon i arbeidet.

Kapittel 6

6. MOTIVASJON I ARBEID

6.1. Introduksjon

I dette kapitlet vil eg drøfte kva motivasjon har å seie for tilsette med psykisk utviklingshemming i verna og ikkje-verna bedrifter. Motivasjon er ein viktig del av arbeid. Som drøfta i kapittel 2, skil nokre motivasjonsteoriar mellom indre og ytre motivasjonsarbeid (Hackman and Oldham, 1976). Dette kapitlet vil først drøfte indre motivasjon i arbeid; betydinga av arbeid for psykisk utviklingshemma i verna og ikkje-verna bedrifter. Sentrale omgrep vil vere anerkjenning, sosialt samvær og det å fylle dagane med noko meiningsfylt. Dette er viktige delar av indre og sjølvstyrt motivasjon i arbeidet for psykisk utviklingshemma, sjølv om andre aktørar spelar ei rolle i dette, og gjev arbeidet verdi for dei tilsette. Deretter vil eg forsøke å synleggjer og drøfta kva utbytte psykisk utviklingshemma får av arbeid. Meistringskjensle og kjensle av sjølvstende, det å få ei arbeidstakarrolle og overgangen til vaksenlivet er sentrale omgrep innan motivasjonen i arbeidet og kan vere ei blanding av indre- og ytre motivasjon. Avslutningsvis vil eg trekke ytre- og kontrollert motivasjon inn i diskusjonen gjennom å synleggjer korleis lønna av arbeid påverkar motivasjonen og arbeidet for psykisk utviklingshemma i verna og ikkje-verna bedrifter.

6.2. Betydinga av arbeid i verna og ikkje-verna bedrifter

Arbeid gjev identitet og menneske med utviklingshemming ein mogelegheit for sjølvpresentasjon der dei kan utrykke ferdigheiter i staden for begrensingane deira (Hegdal og Thorsen, 2007). Betydinga av arbeid kan vere med å influere motivasjonen til å komme på arbeid; då det fyller dagen med ting som betyr mykje for dei tilsette. Vidare, kan betydinga av arbeid influere motivasjon innad i arbeidet som f.eks. motivasjon til å fullføre ei oppgåve, eller gjere noko ekstra grundig. Der er ulike måtar arbeid gjev mening for personar med utviklingshemming, og der er tydelege forskjellar mellom verna og ikkje-verna bedrifter.

6.2.1 Anerkjennning: Arbeidsleiarar gjev mindre skryt enn mentorar, er mentorane overraska over innsats og ferdigheter?

Anerkjennning frå ein arbeidsleiar eller mentor kan vere ytre motivasjonsarbeid, då drivkrafta for motivasjonen er avhengig av intensiv frå andre (Gagné og Deci, 2005). Samstundes fører det til at individet ønsker å prestere og utføre ei oppgåve, og kan difor vere ein indre motivasjon. Ved den verna bedrifta Åsen bedrift er det lite fokus på anerkjennning frå arbeidsleiar, men det er viktig å gjere eit bra arbeid; «det er veldig viktig.. for då blir arbeidsleiaren fornøgd» (intervju med Emma 11/9-2017). Måten dette kan knytast mot anerkjennning er om arbeidsleiarar faktisk gjev uttrykk for at tilsette har gjort det bra og skryter av dei. Grunnen til at dette spelar ei rolle for dei tilsette kan vere fordi arbeidsleiarane skal godkjenne arbeidet, og difor er skryt frå desse ein anerkjennning på at dei meistarar arbeidsoppgåver. Margun ved Åsen bedrift kan illustrere dette ved måten ho vaska borda på; «nokre gongar fått høyrte at viss det ikkje er eg som har vaska så kan eg høyre at no er det sikkert nokon andre som har vaska for her er ikkje veldig fint» (intervju med Margun 27/9-2017). Det at arbeidsleiar seier i frå at han legg merke til at Margun vaska grundig, er ein måte Margun får anerkjennning for arbeidet sitt på. Dette motiverer henne til å gjere jobben ekstra nøye, og gjev arbeidet ei betyding.

På ikkje-verna bedrifter kan ros frå mentor spele ein større del av arbeidskvardagen enn på verna bedrifter. Dette kan skape meining og motivasjon med arbeidet då det å få skryt kan vere eit bevis på at ein meistarar det å ha eit ordinært arbeid. For Phillip på Ming hotell er det å få anerkjennning ein stor del av motivasjonen, dette får han gjennom ein klapp på skuldra og ros frå mentor, Katrine. Mykje av skryten dagane eg er der, kjem av at Phillip jobbar ekstra hardt desse dagane (sjå også om dette i kapittel 3). Katrine brukar også skryt for å motivere Phillip til arbeidsoppgåver han kanskje ikkje ønsker å gjere. Det at Phillip er ein sterk mann er noko han er stolt over, og finn motivasjon av. Ein dag ber Katrine Phillip om å hjelpe til å bære borda for å rigge til ein konferansesal, og sa han kunne hjelpe fordi han har superkrefter. Katrine sa til Phillip at borda var veldig tunge, men då svara han: «eg har faktisk trena to gongar i helga så dette gjekk heilt fint», før han bar eit bord heilt aleine (feltnotat 7-og 11/9-2017). Anerkjenninga her kjem gjennom det faktum at Katrine skryter av Phillip om kor sterk han er. På denne måten får Phillip anerkjennning for ferdigheitene hans som gjer at akkurat han er perfekt for denne arbeidsoppgåva, og dette er med på å motivere han til å gjennomføre arbeidet. Dette kan skape tilhøyrsløse og sjølvtilitt hjå Phillip, noko som gjer jobben viktig for

han.

Å få skryt av innsatsen er viktig for tilsette ved ikkje-verna bedrifter då det viser at dei er verdifulle på arbeidsplassen og at andre set pris på innsatsen og arbeidet deira. Dette illustrerast på Ming hotell. Ein ettermiddag heldt Phillip på å rydde koppar, og klarte å søle slik at han fekk nokre flekkar på skjorta si. Katrine kjem innom og skryter av Phillip, og påpeiker at han har sølt kaffi på skjorta si, noko ho seier tyder på at han har jobba hardt i dag. Phillip verkar først lei seg fordi han har sølt, men ler og verkar stolt når Katrine skryter av han. Han seier også etterpå: «sjå Katrine på skorta mi, den er full av kaffi, eg har jammen jobba bra i dag» (feltnotat 7/9-2017). Det at Katrine viser anerkjenning for Phillip sitt arbeid og innsats gjer han glad, og motivert til å arbeide. Det verkar for at Katrine blir overraska over den gode innsatsen til Phillip. Sidan Phillip er ein del av ein ordinær arbeidsplass, og han verkar for å vere avhengig av ein klapp på skuldra og ros for arbeidet sitt, kan dette vere ein barriere for at han skal bli likestilt som ein arbeidstakar på lik linje med andre. Samstundes viser dette at det å vise seg ovanfor ein overordna, skapar meining og betyding med arbeidet.

Skryt og anerkjenning spelar med andre ord ei rolle i både verna og ikkje-verna bedrifter, men det er ein større del av arbeidskvardagen på ikkje-verna bedrifter. Dette kan vere fordi dei utviklingshemma er i ein meir sårbar arbeidstakarrolle og mindre beskytta enn i verna bedrifter. Dette kan gjere at skryt og anerkjenning legitimera at dei har tilhørsle ved ordinære arbeidsplassar. Tilsette i verna bedrifter er allereie under relativt trygge rammer, og er difor ikkje like avhengig av å få anerkjenning for innsats og gjennomføring av arbeid.

6.2.2 Arbeidsoppgåver etter ferdigheiter eller formell kompetanse?

I følge Hackman og Oldham (1976, s. 256) fører «skill variety» (altså det at jobben krev at du brukar ulike typar ferdigheiter du sjølv har) til sterk indre motivasjon til arbeid. Ved Åsen bedrift er ikkje arbeidet alltid organisert slik at dei fleste får arbeidsoppgåver etter evne og ferdigheiter. Som nemnt i kapittel 5. kjem Edvard frå fruktavdelinga når der er lite å gjere og hjelper til på tekstilavdelinga. Der troklar han spisebrikker eller dukar, og Marit seier at det ikkje er lenge sidan dei oppdaga at han var flink til dette og difor lika han også å gjere dette (feltnotat 12/9-2017). Det er tydeleg at Edvard er ein tilsett som blir motivert av å jobbe med noko han har ferdigheiter til, men han får ikkje mogelegheita til å gjere dette i

arbeidskvardagen. Margun kan også brukas til å illustrere at Åsen bedrift legg til rette for at dei tilsette skal få jobbe med interessene og ferdigheitene sine om det er mogelegheit for dette. Ho har jobba på keramikk avdelinga, men har no fått flytte over på tekstilavdeling då der var ein ledig plass. Dette fører til at ho no får arbeide med noko som interesserer henne. Margun likar å drive med handarbeid på fritida og likar jobbe med hendene, dette gjer ho også på arbeid, og kan verke som ein motivasjon for arbeid (intervju med Margun 27/9-2017).

Ikkje-verna bedrifter tilset arbeidarar på andre grunnlag enn på ei verna bedrift. Ein må ha ferdigheitar og kunnskapar om det ein skal jobbe med. Dette kan vere med å styrke arbeidstakarkjensla. Phillip på Ming hotell jobbar med yrket sitt; «der er jo konferanseyrke som er mitt hovudyrke .. for resten av livet [...] her oppe er det alltid kjekkare å vere enn nede [...] eg har helst lyst å vere oppe når eg er på jobb» (intervju med Phillip 15/9-2017). Det er tydeleg at Phillip jobbar ekstra nøye når han får ansvar for å lage til eller rydde ut av ein konferansesal. Han tar seg tid til å få alle stolar rett, bord reine og alt perfekt. Når han ryddar ut av konferansesalar gjer han også dette ekstra nøye. Når han, og andre, er ferdig med å rydde alle koppar og søppel ut av ein konferansesal går han over ei ekstra runde og passsar på at alt er ryddig og fint. Han føler med andre ord eit spesielt ansvar for at oppgåva skal gjennomførast feilfritt. Motivasjonen bak dette kan vere at han får jobbe med det han er flink til. Dette skapar mening med arbeidet då arbeidet ikkje er konstruert fordi Phillip treng ein jobb, men at hans ferdigheiter passsar til ei spesiell stilling ved hotellet, og gjer han difor verdifull for bedrifta.

Det å jobbe med ferdigheitene sine er med andre ord viktig for tilsette i verna og ikkje-verna bedrifter. Forskjellen mellom dei to er kva type arbeid dei får arbeide med, og kor mykje dette har å seie for motivasjonen. For tilsette på verna bedrifter er det nokre som får jobbe med interessene sine, og det å få jobbe med noko dei meistrar verkar for å bli tatt for gitt. Det verkar for at det å ha eit arbeid er viktigare enn kva type arbeid dei har, noko eg vil diskutere nærmare etter dette avsnittet. Tilsette i ikkje-verna bedrifter jobbar med ferdigheitene sine, samstundes som dei blir utfordra til nye oppgåver. Det verkar for at dei blir motivert til å bevise at dette er noko dei klarer.

6.2.3. Struktur i kvardagen - mellom arbeid som noko som fyller dagen og meningsfulle arbeidsoppgåver

«Viss eg skulle vore utan jobb så hadde det vore kjempe keisamt» (intervju med Iselin 11/10-2017)

For tilsette på verna bedrifter kan det å få ein struktur i kvardagen, som følge av å arbeide, vere like motiverande som arbeidet som skal gjerast. Ved Åsen bedrift er det tydeleg at dei tilsette set pris på å ha eit arbeid å gå til. Både Iselin, Margun og Emma meiner det å komme seg ut og ikkje sitte heime heile dagen er hovudgrunnen til at dei ønskjer å arbeide (intervju med Iselin 11/10-2017, Margun 27/9-2017 og Emma 11/10-2017). Livet utan ein jobb er difor ikkje noko som freistar for tilsette ved Åsen bedrift, og det å ha ein struktur i kvardagen blir ein viktig motivasjon for å arbeide og ei kjelde til auka livskvalitet. Det å ha eit arbeid blir difor viktigare enn kva type arbeid det er.

Arbeid som ei kjelde for struktur i kvardagen kan også vere viktig for utviklingshemma som jobbar i ikkje-verna bedrifter. Malin, ved Grod hotell, har jobba i fleire verna og ikkje-verna bedrifter, og har opplevd å stå ufrivillig utan arbeid. Ho skildrar denne tida som ei tung tid: «Eg blei veldig sliten sliten .. sånn på ein anna måte [...] eg hadde jo ingenting å gjere på .. eg viste ikkje om eg skulle ligge i senga eller stå opp .. det var ikkje ein bra periode for meg [...] det var berre trist» (intervju med Malin 26/10-2017). Det å ikkje ha eit arbeid tok vekk meininga med dagane til Malin, ho er avhengig av struktur i kvardagen og difor har arbeidet ho har fått no gjeve ho glede i livet igjen. Det som gjev ei spesiell betyding med arbeidet for Malin er det å glede gjestane. Ho seier at ho likar best å jobbe med varane til butikken, fordi då blir gjestane glade (intervju med Malin 26/10-2017). Dette viser at gjennom arbeidet får Malin gjere det ho er mest glad i, og dette er med på å skape meningsfulle dagar og er med på å motivere henne til å arbeide. Dette skapar meining med arbeidet hennar.

Forskjellen på korleis arbeid i verna og ikkje-verna bedrifter har forskjellig betyding kan eksemplifiserast ved hjelp av Phillip. Han har arbeida på ein verna arbeidsplass før Ming hotell og meiner at den ordinær arbeidsplassen gjev meir meningsfylte dagar enn den verna då han ikkje likte arbeidsoppgåvene der; «direkte keisamt .. så det var ikkje noko for meg» (intervju med Phillip 15/9-2017). På Ming hotell får han oppgåver han føler gjev meir meining med arbeidet, enn på verna bedrifter han har vore innom før. Det å ha eit arbeid er med andre ord

ikkje nok for Phillip, han ønsker å ha eit arbeid han trivst med. Med dette gjev arbeidet hans ved Ming hotell meining utover det å fylle kvardagen med noko, han har krav om at arbeidet ikkje skal vere keisamt og meiningslaust for han for at han skal trivst, og at arbeidet gjev meining og får ei betyding for han. Grunnen til at Phillip treng fleire utfordringar for å få ein meiningsfull arbeidskvardag kan komme av at han er meir ressurssterk enn fleire av tilsette ved ei verna bedrift.

6.2.4 Sosialt samvær som motivasjon

«Ein god dag .. vil eg sei er ein .. viss eg møter gode kollegaer og dei er i godt humør»
(intervju med Margun 27/9-2017)

Sosialt samvær på arbeidsplassen er med på å skape motivasjon og gjere dagen betre for tilsette ved verna bedrifter. Det at vennskap blir knytt på arbeidsplassen kan vere ein motivasjon til å møte opp på jobb i seg sjølv, og dei kan utvikle vennskap. Emma ved Åsen bedrift kan brukast for å illustrere at mange på verna bedrifter har det meste av det sosiale nettverket gjennom arbeidsplassen. Ho har, som nemnt i kapittel 4, berre ein ven utan om jobb, men mange vener og ein kjærast på jobb som ho også er mykje saman med utanom arbeidstida. Emma var formelt sjukmeldt då eg gjennomførte feltarbeidet ved Åsen bedrift. Trass i dette, møtte ho opp på arbeidsplassen kvar dag, og satt i kantina for å kunne snakke med kollega og vener når dei hadde pausar. Dette viser at Emma trivst best å vere på arbeidsplassen, og at det at ho er sjukmeldt er ikkje er nok til at ho held seg vekke, det sosiale på jobb er difor ein viktig del av livet hennar. På denne måten kan sosialt samvær vere sjølve formålet og hovudmotivasjon for å gå på arbeid.

På ikkje-verna bedrifter får personar med utviklingshemmingar utvikle sosiale nettverk på ein anna måte enn i verna bedrifter. Det er varierende kor mange personar med utviklingshemming som jobbar i ordnære bedrifter, og dei er difor typisk i mindretal, noko som skaper eit anna grunnlag for sosialiseringa på arbeidsplassen. I kontrast til den verna bedrifta, er Malin einaste tilsette med psykisk utviklingshemming på sin arbeidsplass. Malin ønsker å ha ein jobb på grunn av det sosiale: «Eg liker å ha menneske rundt meg .. eg likar å ha det gøy [...] eg har alltid lyst å komme på jobb .. eg blir lei meg viss eg blir sjuk» (intervju med Malin 26/10-2017). Det sosiale på jobb, og det å ha menneske rundt seg gjennom ein arbeidskvardag er ein motivasjon for kvifor Malin ønsker å arbeide, og viser at dette er ein

viktig del av hennar oppleving av å arbeide på Grod hotell. Sjølv om Malin er ein minoritet blir ho også sosialisert inn i rolla som «ein av kollegane» og ho har vore med på ein personalfest. På Grod hotell verkar det for at profanering mellom kollega blir brukt for å vise tilhøyrse. Dette er med på å skape samhald blant kollegane og er med på å få Malin til å føle seg som ein av dei. Det sosiale på arbeidsplassen er med andre ord ein motivasjon for Malin, og gjev meining med arbeidet ved at ho får tilhøyrse og blir ein del av eit sosialt nettverk. Trass i dette, så er det skjeldan Malin møter sine kollega utan om arbeidstida, altså er det sosiale på arbeidet prega av kollega-forhold og ikkje nødvendigvis nære venskap.

Dette illustrerer at sosiale forhold på ikkje-verna bedrifter er prega av meir profesjonelle karakteristikk enn i verna bedrifter. I verna bedrifter er sosiale relasjonar prega av venskap. Dette fører ikkje til at det sosiale nettverket på arbeidsplassen ikkje er viktig i ikkje-verna bedrifter, men at dei tilsette blir sosialisert inn i vennskapelege kollegaforhold likestilt med andre kollega-forhold.

6.3. Utbytte av arbeid

Utbytte ein har av arbeidet kan komme gjennom indre- og ytre motivasjon. Den indre motivasjonen kan vere kva arbeid har å bety personleg for kvar enkelt, og kva som gjev meining og motivasjon med arbeidet. Utbytte av arbeid vil også vere med på å skape ein identitet til arbeidstakaren; ei arbeidstakarrolle. Ytre motivasjon kan vere å oppnå status, og få lønn av arbeidet. Eg vil no drøfte kva personar i verna og ikkje-verna bedrifter får ut av det å ha eit arbeid; kjensla av meistring, det å føle seg sjølvstendig og ta eigne val, oppleve arbeidstakarrolla og overgangen til vaksenlivet. Eg vil så drøfte kva lønning har å seie for motivasjon og opplevinga av arbeid for psykisk utviklingshemma.

6.3.1 Meistringskjensle

« [...] å meistre oppgåver.. dette er veldig viktig for meg då eg har bevist ovanfor meg sjølv at eg kan gjere det om igjen» (intervju med Phillip 15/9-2017).

Som nemnt i kapittel 2 vil eg ta utgangspunkt i Sommerchild (1998) sin modell for meistring som tar utgangspunkt i at meistring handlar om to ting, å kjenne på tilhøyrslø og det å kjenne på at du har ein kompetanse, og dette er med på å skape eigenverdi. For tilsette i min studie er dette også eit utbytte av det å ha eit arbeid. Åsen bedrift og arbeidsleiarane der, legg opp til at dei tilsette skal føle at dei meistrar arbeidsoppgåver, men (som nemnt tidlegare 6.2.2), meistra til dømes Edvard ei oppgåve han ikkje har ansvar for til vanleg betre enn andre oppgåver han har. Med dette kunne Edvard kanskje følt meir meistring på ei anna avdeling. Ein måte arbeidsleiarane er med på å skape meistringskjensle for dei tilsette er å gjere dei til ekspertar. Når eg er på dei ulike avdelingane og har spørsmål til arbeidet seier arbeidsleiarar f.eks. at Marte kan hjelpe meg, då det er ho som er ekspertten på dette. På denne måten legg arbeidsleiarane opp til at Marte skal føle at arbeidet ho gjer er noko ho er flink til og meistrar nok til å forklare og vise for andre. Dette kan vere med på å gjere dei tilsette bevist på sin eigen kompetanse, som kan styrke sjølvbiletet deira.

Meistringskjensle kjem også av å sjølv føle at ein klarar noko, og kan gje ei kjensle av tilhøyrslø og kompetanse som eit utbytte av arbeid. Ved Åsen bedrift slit Marte lenge med å få ein tråd gjennom ei nål. Ho ber sidemannen om hjelp, men ho seier at dette må ho klare sjølv. Etter ei stund klarte Marte det, reiste seg og jubla høgt. Dette viser for det første at Marte finn glede i å klare enkelte arbeidsoppgåver, men også at andre tilsette er med på å pushe kvarandre til å finne meistringskjensla i arbeidskvardagen (feltnotat 14/9-2017). Det å meistre arbeidsoppgåver skapar tilhøyrslø til arbeidsplassen, då det få til små og store oppgåver får Marte, og andre tilsette til å føle at dei gjer nytte for seg, og difor høyrer heime i fellesskapen som er på arbeidsplassen.

På ikkje-verna bedrifter er meistring også ein del av arbeidskvardagen, det er med på å skape tilhøyrshet, då dei tilsette blir i ulik grad ein del av fellesskapen på ein ordinær arbeidsplass. Det er ein slags forsterking av arbeidstakarrolla. Kollegane og mentorane spelar også ei rolle i meistring på arbeidsplassen. Som vist i sitatet frå Fillip ovanfor er det å meistre oppgåver viktig for Fillip for at han skal ha trua på seg sjølv om at han skal klare det igjen. På denne måten er meistring av oppgåver viktig for motivasjonen til Fillip. Dersom ein anvend Sommerschild (1998) sin modell for meistring, er altså det å vise kompetanse ein del av meistringskjensla for Fillip.

Meistringskjensle er med dette viktig i både verna og ikkje-verna bedrifter, men spelar ei ulik rolle for tilsette. I motsetning til Åsen bedrift observerte eg ikkje på Ming- og Grod hotell at Phillip og Malin fekk direkte glede eller vart oppglødd når dei klarte ei enkelt oppgåve. Grunnen til dette kan vere fordi det allereie er høgare terskel og forventningar for kva arbeidsoppgåver Phillip og Malin skal kunne gjennomføre, difor blir meistringskjensla dempa når ein innfrir krav andre tar for gitt. Meistring kjem i ikkje-verna bedrifter i studien min fram når mentorane gjev skryt til Phillip og Malin, som nemnt i 6.2.1. Det er difor ikkje berre gjennom å gjennomføre oppgåve i seg sjølv som gjev meistringskjensle, men det at dei får anerkjenning for dette. Meistringskjensla blir difor viktig for å kjenne på tilhøyrse og kompetanse for tilsette ved ikkje-verna bedrifter. Difor spelar støttepersonen ei viktig rolle i ikkje-verna bedrifter som diskutert i kapittel 5.

6.3.2 Mellom avgrensa sjølvstendighet og krav om sjølvstendighet

«nei eg treng berre hjelp til å sette i gong.. så kan eg begynne å gjere det sjølv [...] eg er jo funksjonshemma så eg treng litt tilrettelegging» (intervju med Malin 26/10-2017).

På arbeidsplassen kan det å vere sjølvstendig bli eit viktig utbytte av arbeidet og kan i følge Bollingmo mfl. (2005) skape personleg utvikling og identitet. Dette skjer i ulik grad, og har ulik betyding for personar som jobbar i verna- og ikkje-verna bedrifter. Ved Åsen bedrift er der stor variasjon i kor sjølvstendig dei ulike tilsette arbeidar. Sjølv om dei fleste får mykje tilrettelegging og oppfølging, jobbar fleire sjølvstendig med nokre arbeidsoppgåver. På fruktavdelinga får Thomas og Mari i oppdrag i å hente frukt som har blitt levert. Med nokre få instruksar før dei går, klarar dei denne oppgåva (som tar lang tid) utan at nokon følg med på kva dei gjer (feltnotat 12/9-2017). På andre avdelingar får dei fleste instruksar, og tett oppfølging i gjennomføringa av arbeidsoppgåvene. Det er nokre arbeidsoppgåver på Åsen bedrift, som (utvalte og kvalifiserte) tilsette kan gjere utan tilsyn, altså sjølvstendig, men dette er avgrensa. Personar med psykisk utviklingshemming kan ha eit unikt syn for kva som reknast for sjølvstendig, då ramma for kor sjølvstendig dei er i livet er forma av eigen diagnose. Det å få gå og hente frukt utan at nokon følg dei, kan for dei vere ein viktig del av å føle seg sjølvstendig på jobb og kan difor vere eit viktig utbytte av arbeidet.

På verna bedrifter er det ei avgrensa form for sjølvstendigheit dei tilsette får ut av arbeidet. Arbeidsplassen legg til rette for at dei tilsette skal få ei kjensle av sjølvråde, samstundes som dei også regulerer vala dei har. Ved Åsen bedrift er der stort sett faste arbeidsoppgåver, då det er relativt lik produksjon og oppdrag som må gjennomførast. Det er difor problematisk å gje dei tilsette fridom til å velje akkurat kva dei vil gjere på kvar avdeling, då der er varierte arbeidsoppgåver og alle må gjennomførast. På tekstilavdelinga ved Åsen bedrift jobbar arbeidsleiarar for at dei tilsette skal få kjensle av sjølvstende. Sjølv om oppgåvene blir fordelt kjem til dømes Eline med eit ønske om ei oppgåve ho vil gjere eine dagen (eg får ikkje med meg kva ho ville gjere), noko ho får lov til (feltnotat 12/10-2017). Med dette får dei tilsette instruksar om kva dei må gjere i løpet av dagen. I tillegg kan dei sjølve ofte bestemme i kva rekkefølge dei vil gjere det, med unntak om det er noko som er bestilt så dei må bli ferdig med i løpet av dagen. I tillegg kan dei tilsette komme med ønskjer for kva dei ønsker å gjere, men innanfor ei viss ramme.

For å få eit arbeid på ei ikkje-verna bedrift, er der høgare krav for det å klare å jobbe sjølvstendig. Å jobbe sjølvstendig blir då eit utbytte tilsette med psykisk utviklingshemming får av å jobbe i ikkje-verna bedrifter, og dette styrkar arbeidstakarrolla og motivasjonen til tilsette. Det verkar også for å bety meir å jobbe sjølvstendig for Phillip og Malin på hotella, enn for dei tilsette ved Åsen bedrift. Phillip likar best å følge ordre og ikkje improvisere sjølv om han i intervjuet sa at han jobbar hundre prosent sjølvstendig (sjå kapittel 4). Når Ane (ein kollega som også er utviklingshemma) og Phillip skal rydde saman etter lunsj, finn dei ikkje boksen der klypene som skal halde namneskilta på plass skal vere. Dette er eit eksempel der Ane og Phillip jobbar sjølvstendig, og må ta eigne val om kva dei skal gjere. Ane improviserer difor med å legge desse klypene i ein kopp. Phillip gjev uttrykk for at han er litt sjokkert over dette, og verkar usikker om dei kan gjere det (feltnotat 7/9-2017). Det er difor opna opp for at Phillip skal bestemme over nokre arbeidsoppgåver sjølv, men at dette ikkje alltid er like enkelt for Phillip å ta i bruk. Phillip ønskjer med andre ord å arbeide sjølvstendig, men ser ut til å slite med å ta eigne val. Sjølv om han ikkje jobbar så sjølvstendig som han sjølv uttrykker, verkar det for at han føler at jobben gjev han ein kjensle av å jobbe sjølvstendig. Det verkar for at kjensla av å vere sjølvstendig er like viktig for tilsette med psykisk utviklingshemming som å faktisk jobbe sjølvstendig.

Det å jobbe sjølvstendig, altså å jobbe utan at nokon passar på kvart steg av prosessen og ta eigne sjølvstendige val, kan vere eit viktig utbytte av det å jobbe ved ei ikkje-verna bedrift. Malin ønsker sjølvstendigheit, men er avhengig av litt hjelp langs med. Dette er noko Malin er bevist på, som vist i sitatet ovanfor. Altså er Malin bevist på at ho treng litt hjelp for å kunne jobbe sjølvstendig. Men, i motsetning til Phillip, får Malin fridom til å jobbe meir sjølvstendig når ho har fått hjelp til å komme i gang. Der er fleire oppgåver, som diskutert i kapittel 4, Malin gjennomfører sjølvstendig. I tillegg er det ingen som går og passar på at Malin gjer som ho skal, andre kokkar og mentor stolar på at ho gjer arbeidsoppgåvene sine, og difor får ho til ei viss grad jobbe sjølvstendig.

Det er med dette tydeleg at kjensla av å jobbe sjølvstendig betyr meir for arbeidstakarrolla til tilsette ved ikkje-verna bedrifter, enn for tilsette ved verna bedrifter. Grunnen til dette kan vere at det å jobbe sjølvstendig er med på å legitimere arbeidstakarrolla deira til å bli likestilt med andre tilsette ved same bedrift. Det blir meir synleg om ein tilsett ved ei ordinær bedrift ikkje klarar å jobbe sjølvstendig, enn på ei verna bedrift og difor betyr det også meir å kunne jobbe sjølvstendig sjølv om denne sjølvstenda også er avgrensa. Det skapar med andre ord ein identitet som arbeidstakar

6.3.4 Eit kvardagsliv som inkludera arbeidstakarrolla

«eg er nettopp ferdig med skulen og komen meg ut i jobb... og det er jo det ein kvar voksen person skal gjere» (intervju med Phillip 15/9-2017)

Arbeid og arbeidstakarrolla kan gje ei kjensle av å vere ein vaksen og vellykka menneske. I verna bedrifter kan det å vere arbeidstakar gje ulik utbytte for tilsette. For tilsette som er meir ressurssterke kan dette ofte ikkje vere nok, medan for andre er det å vere ein arbeidstakar i verna arbeid vere tilfredsstillande. Ved Åsen bedrift snakkar Margun mykje om kjærasten sin som er tilsett på ein ordinær arbeidsplass, i hotellbransjen (feltnotat 28/9-2017). Ho legg vekt på at kjærasten har meir ansvar, og det verkar for at ho føler dette gjev ein anna oppleving av det å vere ein arbeidstakar. Ho snakkar også om at ho prøver å søke ordinært arbeid og seier ho ikkje vil jobbe ved Åsen bedrift resten av livet. Dette kan tyde på at Margun ønsker å få meir ut av det å ha eit arbeid og arbeidstakarrolla, og at ho føler ho vil oppnå dette ved å jobbe på ein ikkje-verna arbeidsplass. Der er også tilsette som har prøvd seg i ikkje-verna

arbeid, og tykkjer at dei passar betre til verna arbeid, som Malene på tekstilavdelinga. Altså kan det å jobbe i verna bedrifter vere verdifullt, men ikkje for alle.

I følge Berngruber (2016) er det å forlate foreldra sin heim også ein viktig markør for overgangen til vaksenlivet. Ved Åsen bedrift er det stor fokus, blant dei tilsette, på det å ha eit vaksenliv. Opp til fleire gongar fekk eg spørsmål om eg bur aleine. Kvar gong svara eg nei, og spurte tilbake. Då svara dei stort sett med stoltheit i stemma; «ja eg bur aleine», i andre tilfelle kjem andre tilsette tilfeldig bort til meg og seier at dei bur aleine i leilegheit, eller i eiga leilegheit i bufellesskap. Iselin er ein av dei som er i 20-åra og har slitt lenge med å få seg leilegheit. Ho sto på venteliste i ti år, men no bur ho endeleg aleine (intervju med Iselin 11/10-2017). Det å bu aleine verkar for å vere viktig for Iselin og andre ved Åsen bedrift. Sidan dette var eit populært tema å snakke om, kan det verke som det å bu aleine er eit teikn på at ein er vaksen, og har følgd «forventa livsløp» ved å flytte ut når ein er vaksen. Det å ha eit arbeid, er vidare eit anna symbol på overgangen til vaksenlivet.

I følge Hill og Yeung (1999) er det å ha eit arbeid ein viktig del av overgangen til vaksenlivet. Difor kan det å ha eit arbeid føre til at dei tilsette føler dei følg forventningar om det å vere vaksne menneske på lik linje med andre, noko som verkar for å vere viktig for tilsette ved ikkje-verna bedrifter. Opplevinga av det å vere ein arbeidstakar er viktig for tilsette i ikkje-verna bedrifter, og det verkar for å vere viktig å bli oppfatta som ein likestilt arbeidstakar. Eit døme på dette er viktigheita av å bli oppfatta og sett som ein arbeidstakar for Phillip på Ming hotell. Jakka til Phillip, ein svart dressjakke han brukar utanpå ei kvit skjorte, er eit viktig symbol for han. Når han arbeidar blir han varm og sveit, men han nektar å ta av seg jakka. Katrine seier fleire gongar at han bør ta av seg jakka, men han vil ikkje. Berre ein gong ser eg Phillip utan jakka si, og dette er på bakrommet.

Eg liker jo helst å gå med jakka på .. men det er jo .. når eg tenkte å ta den av .. så blir eg ikkje sån en eh.. sån en tilsett type eg ser for meg [...] eg har fått fleire spørsmål når eg har hatt av meg jakka om eg arbeider her eller ikkje.. så då måtte eg svart ja det gjer eg

(intervju med Phillip 15/9-2017).

For Phillip er jakka hans eit symbol på at han er ein arbeidstakar, og det er dette som skil han frå andre som ikkje har eit arbeid. Han motarbeider forventningane om han som ein ikkje-

arbeidstakar. Slik Phillip skildrar det, verkar det for at han ser for seg ein type arbeidstakar han ønsker å vere, og dette er ein som ser profesjonell ut der det ikkje kan vere tvil om at han er tilsett ved hotellet. Jakka blir difor viktig for at Phillip skal føle seg som ein arbeidstakar, og denne arbeidstakarrolla er eit vesentleg utbytte Phillip får ut av arbeide på hotellet.

Det å ha eit arbeid kan vere ein viktig indikator for å leve opp til forventningar om kva ein skal oppnå i livet. Arbeidstakarrolla og det å følge forventningar for livsfasar er eit utbytte tilsette får av å vere i arbeid i ikkje-verna bedrifter. Dette er illustrert på Ming hotell der dette er med på å gje meining og motivasjon med arbeidet til Phillip.

Det viser jo at eg har blitt ordentleg sjølvstendig ... at eg er nettopp ferdig med skulen og komen meg ut i jobb... og det er jo det ein kvar voksen person skal gjere [...] det er jo ein venn av meg som ikkje har fått jobb enda ... som ikkje kjem til å få noko jobb ... sånn at han var jo på praksis på ein arbeidsplass .. huskar ikkje kor.. men han dreiv faktisk å trua dei fast tilsette som jobba der [...] han var heilt sinnsjuk spesiell.

(intervju med Phillip 15/9-2017).

Sidan Phillip fekk jobb rett etter skulen har han følgt det han meiner er eit forventa livsløp, og at han no er ein del av den vaksne verden. Som nemnt i kapittel 2, er det eit fokus på overgangen frå skule til arbeid, og Phillip verkar for å vere ein som har lukkast med dette. Phillip samanliknar seg også med ein kompis av han, som ikkje har forstått dei sosiale kodane ein må ha på ein arbeidsstad, og det verkar for at han ser ned på vennen som ikkje har klart seg i arbeidslivet.

Arbeidstakarrolla betyr med dette meir for tilsette ved ikkje-verna bedrifter. Fokuset på å ha eit liv som andre vaksne er til stades i verna og ikkje-verna bedrifter. Forskjellen er at hjå tilsette i verna bedrifter ligg fokuset i å bu aleine, og dette verkar for å vere den viktigaste indikatoren for at dei er vaksne menneske. Tilsette i ikkje-verna bedrifter legg vekt på det å ha eit arbeid, og føler at dette er ein viktig indikator for at ein har lukkast i livet og blitt vaksne. Dette kan vere fordi tilsette ved ikkje-verna bedrifter samanliknar seg med sine kollega som også har følgt overgangen frå skule til arbeid, og difor ser dei betre samanhengen arbeidet har i livsløpet. Difor gjev arbeidstakarrolla større betydning i ikkje-verna bedrifter enn i verna.

6.3.5 Lønning av arbeid

Lønna er også eit utbytte av det å ha eit arbeid. I følge Gange og Deci kan lønning og straff vere eksterne reguleringar som er ein del av kontrollert motivasjon, altså er dette ein ytre motivasjon (Gagné og Deci, 2005). Lønningssituasjonen til psykisk utviklingshemma i arbeidslivet er annleis enn hos tilsette i ordinære stillingar. Forskjellen er at dei ikkje blir lønna fult frå arbeidsstaden, men at hovuddelen av pengane kjem frå NAV, medan arbeidsplassane gjev ei symbolsk lønn.

Sjølv om tilsette i verna bedrifter berre får ein liten sum lønn i månaden, kan det å få ein lønnslipp sette verdi på det arbeidet dei gjer. Denne symbolske lønninga er med på å skilje ei verna bedrift frå eit dagsenter tilbod, og er viktig for arbeidstakarrolla og kjensla av at arbeidet betyr noko for dei tilsette. Måten arbeidsleiar skildrar lønna til dei tilsette ved Åsen bedrift er interessant. Han seier at dei ikkje kallar det lønn, men at dei får ein sum i månaden (intervju med Tore 10/10-2017). På denne måten tek han vekk lønnsomgrepet på arbeidsplassen, noko som kan vere med på å svekke arbeidstakarkjensla til dei tilsette. Tore sitt utsagn står i motsetning til opplevinga dei psykisk utviklingshemma har, er det tydeleg at dei tilsette ser på dette som lønn. Lønningsdagen er difor ein viktig dag ved Åsen bedrift på lik linje med andre bedrifter. På den vanlege lønningsdagen spør to tilsette tidleg på dagen når dei får lønnslippen. Arbeidsleiar seier at dette skal dei få i løpet av dagen. Når tida kjem for utdeling, er mange spente på kva dei får og opnar opp brevet som inkluderer ein lønnslipp om kor mykje pengar dei får utbetalt denne månaden, med ein gong (feltnotat 25/9-2017).

Lønna får ein symbolsk meining for arbeidet for dei tilsette ved verna bedrifter. Det at dette er noko alle andre er avhengig av, gjerer det normaliserande at dei også blir betalt for jobben dei gjer. Lønn ein viktig del av arbeidstakarrolla ved Åsen bedrift. Trass i dette er det ulik fokus på kor viktig lønn eigentleg er. Margun meiner lønn er viktig; «der er jo viktig... for du brukar jo ein del pengar på kvardagen du må handle» (intervju med Margun 27/9-2017). Ho har med andre ord eit praktisk syn på det med lønn, ho brukar pengar i kvardagen og difor kjem lønna godt med. Iselin tykkje det med lønn også er viktig fordi ho kan handle ting, men ho meiner ho hadde klart seg økonomisk utan om jobben. Altså er ikkje lønninga like viktig i livet til Iselin som i Margunn sitt;

vel.. eg .. vi får lønning og sånn.. ein gong i månaden .. trur lønninga kjem litt seint .. eh.. i månaden .. så eh .. så ehh.. i slutten av månaden får vi sikkert lønning og .. der .. står det kor mykje pengar eg har tent i løpet av ein månad.. sånn forset det i løpet av eit heilt år

(intervju med Iselin 11/10-2017).

I denne setninga er der mange pausar som tyder på at Iselin er usikker på korleis systemet med lønning forgår. Det at ho ikkje veit kva dag ein får lønning på, viser at dette ikkje er noko ho går og tenker på dagleg. Trass i dette motiverer lønn til arbeid, då det gjev godar for dei, som fleire ikkje føler dei ville hatt utan arbeidet. Dette er eit interessant funn med tanke på at dei tilsette ville fått ei relativ lik inntekt med berre trygdeinntekter.

Lønn er heller ikkje hovudmotivasjonen for arbeid for tilsette ved ikkje-verna bedrifter. Lønssituasjonen til Malin og Phillip som er tilsette ved ei ikkje-verna bedrift er lik som på den verna bedrifta. Ein forskjell er at Phillip er meir bevist på kvar lønna hans kjem frå – at han får NAV pengar pluss «verkeleg» lønn, og dette utgjer ein viktig forskjell;

Altså eg tener 30 kroner i timen og eh .. (kremt) .. (3) det synst eg eigentleg er .. ganske så bra nok .. for utan det så tener eg jo ganske så mykje meir enn akkurat det der .. eg tener jo eit par og tjue tusen i månaden no [...] meir enn nok for meg [...] hotellet dei betalar jo berre det eg tener her .. 30 i timen kvar månad .. så betalar NAV resten

(intervju med Phillip 15/9-2017).

Det er tydeleg at Phillip forstår korleis lønssystemet hans fungera, og at han berre får litt ekstra for det faktiske arbeidet han gjer. Det kan vere at det å få ei lønning frå hotellet føler meir «ekte» ut enn å få lønn frå ei verna bedrift, og difor bryr Phillip seg meir om korleis dette går føre seg. Vidare seier han at han ikkje jobbar for lønna, men fordi han elsker å jobbe på hotellet.

Sjølv om lønna ikkje er hovudmotivasjonen for arbeid, spelar det ei viktig rolle for tilsette ved ikkje-verna bedrifter. Phillip har mål med utbytte av lønninga si, noko som kan vere med å påverke meininga med lønna hans. Phillip sparar lønna si til noko stort; han har ein kjærast han ønsker å flytte saman med og difor er lønna han får viktig; «for vist eg og ho først finn ei leilegheit så .. som kostar ein halv million .. så er det ganske viktig å kunne ha nokre ekstra .. eh.. kroner i innbytte .. i den leilegheita» (intervju med Phillip 15/9-2017). Phillip, som mange andre på hans alder, er begynt å sjå på framtidsutsikter med tanke på eiga leilegheit. Igjen

viser dette at Phillip er opptatt av å følge det «forventa livsløpet». På grunn av dette har lønna hans meir meining enn for personar som allereie bur i bufellesskap eller liknande. Han føler den ekstra lønna han får frå hotellet er viktig for å kunne finne ei passende leilegheit for han og kjærasten. Tidlegare har eg drøfta kor viktig det er for Phillip å bli oppfatta som ein likestilt arbeidstakar på lik linje med andre, spesielt når det kjem til at gjestane skal oppfatte han som ein tilsett, her kan også lønna spele ei rolle. Sjølv om dei 30 kronene ikkje utgjer den store forskjellen, er den med på å legitimere Phillip som ein arbeidstakar (nesten) på lik linje med andre.

Dette viser at tilsette ved verna bedrifter har eit meir distansert forhold til lønn. Tilsette ved ikkje-verna bedrifter verkar for å reflektere meir over kva lønna betyr for livet deira. Og med dette spelar lønna ei meir dominerande rolle for tilsette ved ikkje-verna bedrifter. Dette kan vere fordi dei blir samanlikna med sine kollega som mottar lønn som alle andre.

6.4. Avslutning

Gjennom dette kapittelet har eg sett på korleis psykisk utviklingshemma blir motivert til og i arbeid på verna og ikkje-verna bedrifter. Det viser seg å vere store forskjellar i måten dei tilsette opplever anerkjenning, sosiale aspekt, sjølvstendigheit og utbytte av arbeid på verna og ikkje-verna bedrifter. Opplevinga og viktigheita av anerkjenning verkar for å vere noko viktigare i ikkje-verna bedrifter då dei har ei meir sårbar arbeidstakarrolle og er mindre beskytta. På verna bedrifter er det sosiale nettverket meir integrert fordi dette er ein del av arbeidsplassen til tilpassa arbeid, det blir då mindre hierarki. På ikkje-verna arbeidsplassar prega hierarkiet på arbeidsplassen sosiale aspekt. Dei utviklingshemma er i mindretal og dei blir då også sosialisert inn i ei meir profesjonell arbeidsrolle prega av meir hierarki.

Utbytte av arbeid har ulik meining og fordeling på verna og ikkje-verna bedrifter. For tilsette ved verna bedrifter er det viktig å vise at dei meistrar enkelte oppgåver ovanfor arbeidsleiarar og utanforståande. For tilsette ved ikkje-verna bedrifter er det viktig å vise at dei meistrar sjølve rolla og det som krevst for å vere ein likestilt arbeidstakar på lik linje med andre. Det er viktig for dei å meistre sosiale forventningar til den rolla dei skal ha, og viktig at andre skal sjå at dei meistrar denne rolla. Kjensla av sjølvstende spelar ei viktigare rolle for tilsette ved ordinære bedrifter då arbeidet deira ikkje er like beskytta; klarar dei å fylle rolla som ein

tilsett i ei tilrettelagt stilling ved ei ordinær bedrift, og jobbe noko sjølvstendig får dei heller ikkje arbeide der. Arbeidstakarrolla verkar også for å bety meir for tilsette med psykisk utviklingshemming i ikkje-verna bedrifter enn for tilsette i verna bedrifter. Arbeid er til dømes viktig for menneske med psykisk utviklingshemming i ikkje-verna bedrifter for å vise at dei har klart overgangen til vaksenlivet. Det er i tillegg viktig for dei at andre oppfatta dei som arbeidstakarar, noko som viser viktigheita av arbeidstakarrolla.

Lønn er mindre viktig for psykisk utviklingshemma, det er altså ikkje ein hovudgrunn til arbeid. Trass i dette, spelar lønn ei viktig rolle då dette er med på å gje ein verdi til arbeidet. På verna bedrifter gjev lønn mening med og verdi til arbeidet dei tilsette gjer. Det at dei får inn bestillingar, og at folk vil betale for produkta viser at arbeidet dei gjer er verdifult og viktig for andre også. For tilsette med psykisk utviklingshemming på ein ordinære arbeidsplass, blir lønna eit symbol på at dei er tilsett på ein ordinær arbeidsplass og gjev verdi til arbeidet. På ikkje-verna bedrifter betyr lønna meir, og dei tilsette er meir bevist på det med lønn. Sidan lønna er med på å legitimere dei tilsette med psykisk utviklingshemming som ein ordinær arbeidstakar er dette også ein viktig del av motivasjonen med arbeidet.

Kapittel 7

7. AVSLUTTANDE DISKUSJON

7.1 Oppsummering og mitt bidrag til diskusjonen om psykisk utviklingshemma i arbeid

Eg har i denne masteroppgåva presentert ein empirisk basert case-studie av den daglege praksis i tre bedrifter som tilset menneske med psykisk utviklingshemming. Formålet har vore å gje eit innblikk i nokre grunntrekk i arbeidskvardagen, og i menneske med psykisk utviklingshemming sine subjektive erfaringar og opplevingar av å ha eit arbeid i verna og ikkje-verna bedrifter. Oppgåva gjev innblikk i dette temaet på tre nivå. På eit makro-nivå har eg tatt føre meg dei strukturelle, politiske og teoretiske rammene rundt psykisk utviklingshemma i arbeid. Dette handlar først og fremst om arbeidsinkludering. Arbeidsinkludering representera det politisk valte prinsipp for inkludering av psykisk utviklingshemma på arbeidsmarknaden, og dannar sjølv grunnlaget for at psykisk utviklingshemma kan inngå i formelt (delvis lønna) arbeid i Noreg i dag. Eg har drøfta dei metodiske framgangsmåtane for studien min og presentert forskingsprosessen. I det første analysekapittelet, diskutera eg psykisk utviklingshemma i arbeid på eit meso-nivå, då organiseringa av bedriftene vert diskutert. Eg har også tatt føre meg forholdet mellom tilsette med psykisk utviklingshemming og deira støttepersonar, og drøfta korleis dette har ein verknad på betydinga av arbeid. Hovudfokuset mitt har vore å sjå på kva arbeid betyr for psykisk utviklingshemma, mellom spesielt tilrettelagt arbeid og mindre spesielt tilrettelagt arbeid frå psykisk utviklingshemma sitt eget perspektiv. Dette, og forholdet mellom psykisk utviklingshemma og støttepersonane, krev at eit mikro nivå inngår.

Gjennom analysekapitla mine har eg tatt føre meg ulike forhold som formar opplevinga psykisk utviklingshemma har av arbeid, som til dømes arbeidstakarrolla, motivasjon, meistring, anerkjening, lønn og sosiale aspekt. I nedanfrå-perspektivet inngår forholdet til støttepersonar fordi relasjonane til dei er ein viktig del av deira arbeidskvardag. Opplevinga av arbeid samt korleis organiseringa av arbeidsplassen er har innverka arbeidskvardagen til

tilsette med psykisk utviklingshemming. Dette har danna ei breiare forståing av kva som er med å forme den subjektive opplevinga tilsette med psykisk utviklingshemming har av arbeid.

Andre studiar har også sett på dette temaet. Kittelsaa (2011) tatt føre seg kva arbeid betyr for menneske med utviklingshemming sin kvardag i henholdsvis verna og ikkje-verna bedrifter, samt dagverksamheiter. Kittelsaa gjev eit innblikk i kor viktig jobben er for menneske med psykisk utviklingshemming i forhold til opplevinga av kompetanse og vaksenstatus (2011). Ho viser til dømes korleis arbeidsleiarar si rolle i dagverksamheiter også omfattar ein «omsorgsdimensjon» (2011, s. 142). Studien viser også korleis sjølvstende og ansvar kan vere viktig for motivasjon for tilsette i verna bedrifter (Kittelsaa, 2011). Olsen (2003) skil mellom seks nøkkelfortellingar som han finn blant personar med psykisk utviklingshemming i tilrettelagt arbeid. Han bidrar difor til kunnskap om variasjoner i betydinga av tilrettelagt arbeid for ulike grupper tilsette med psykisk utviklingshemming. Olsen (2006) bidrar også med kunnskap om arbeidssøkersituasjonen til psykisk utviklingshemma i arbeid, og viser at ei overlapping av arbeidssøkersituasjonen og skulegongen er viktig for å komme i ønskelig arbeid. Han viser blant anna korleis dei etablerte arbeidstilboda for menneske med psykisk utviklingshemming bidrar til å halde denne gruppa menneske i segregerte ordningar.

Mitt bidrag til forskinga om psykisk utviklingshemma i arbeid i Norge gjev meir kunnskap om korleis psykisk utviklingshemma sjølve opplever det å ha eit arbeid, i både verna og ikkje-verna bedrifter. Sjølv om andre studiar også har anvendt eit slikt perspektiv, bidrar min studie til kunnskap om forskjellane mellom tilrettelagt arbeid på verna og ikkje-verna arbeidsplass. Igjennom alle analysedelane fokuserer eg såleis på variasjonane som kjem fram av samanlikninga.

Eg vil no føre ein avsluttande diskusjon om forskjellane som er vesentlege mellom opplevinga av arbeid på verna og ikkje-verna bedrifter, basert på funn frå min analyse. Som eit inntak til å diskutere og tydeleggjere forskjellane vil eg anvende desse to omgrepa: pre-lønna arbeid og alternativt arbeid.

7.2 Forskjellen i betydninga av arbeid – ein diskusjon om alternativt arbeid og pre-lønna arbeid

Min analyse av forskjellane mellom verna og ikkje verna arbeid gjev grunnlag for å diskutere variasjonar av ulike typar tilrettelagt arbeid som høvesvis alternativt arbeid og pre-lønna arbeid. Desse ligg langs eit kontinuum. I gruppa menneske med psykisk utviklingshemming er det ikkje alle som har kapasitet til å arbeide på ein arbeidsplass. Ein selektiv del av menneske med psykisk utviklingshemming, med visse ressursar og eigenskapar, har utbytte av å arbeide i verna bedrifter. Verna bedrifter og verna arbeid er konstruerte arbeidsplassar og konstruert arbeid i den forstand at både arbeidet og arbeidsplassen er tilpassa personar som treng spesiell tilrettelegging. Dette peikar i ei retning av ei form for alternativt arbeid, som altså ligg i periferien til den formelle lønna arbeidsmarknaden i samfunnet. Innan denne forma for (alternativt) arbeid finn eg følgande karakteristika: lønn frå arbeidsplassen har liten betydning, der er eit begrensa press på prestasjonar, det er lite hierarki mellom tilsette og det finst ein potensiell openheit og tilrettelegging for sosiale relasjonar mellom dei tilsette. Her finn eg også at omsorg frå arbeidsleiarar er spesielt viktig for dei tilsette, samstundes som det er arbeidsleiarar som skal lede arbeidet og vere ein overordna på arbeidsplassen.

Blant dei psykisk utviklingshemma som kan arbeide i verna bedrifter har ein selektiv del ressursar og ferdigheter som gjer at dei kan få tilrettelagt arbeid i ikkje-verna bedrifter. Dette er ofte jobbar på botnen av hierarkiet, med få krav om kvalifikasjonar, men det er mye nærmare den formelle lønna arbeidsmarknaden, og formelt sett ein del av den. Tilrettelagt arbeid på ein (ikkje-verna) arbeidsplass kan sjåast på som ein form for pre-lønna arbeid i den forstand at det kan karakteriserast som ein slags forløpar for lønna arbeid, gjennom følgande karakteristika: Dei tilsette med psykisk utviklingshemming får lønn for tida dei arbeidar, men mindre lønn enn tilsette i ordinære stillingar. Dei får ei timelønn for å jobbe i bedrifta, og så er det opp til bedrifta og den tilsette til å bruke denne arbeidskrafta på best mogeleg måte for begge partar. Alt i bedrifta er som i ei vanleg ikkje-verna bedrift med den forskjell at bedrifta inkludera tilsette med psykisk utviklingshemming på ein mindre skala. Eg finner at lønna har mindre betydning enn for andre tilsette (kan henge saman med at den delvis er symbolsk), arbeidstida er tilpassa kapasiteten til kvar tilsett, kollega-forhold er sentrale utan at dette skapar vennskap utanom arbeidsplassen og presset for å meistre arbeidet er til stades, men også her i mindre skala enn for andre i same bedrift, då deira posisjon er noko meir beskytta.

Arbeidskvardagen på verna bedrifter er lagt opp ut i frå psykisk utviklingshemma sine behov for tilrettelegging, og kan difor kategoriserast som ein type alternativt arbeid i kraft av deira posisjon som arbeidstakarar med spesielle tilretteleggingsbehov. I ikkje-verna bedrifter er det dei tilsette med psykisk utviklingshemming som må tilpasse seg dei allereie eksisterande rutinane hjå bedriftene. Der er nokre tilretteleggingar, men bedrifta går sin vante gang uavhengig av tilsette med psykisk utviklingshemming. Difor kan kjensla av å arbeide sjølvstendig bli ekstra viktig for å passe inn på arbeidsplassen. Dei tilsette får formelt sett arbeide i bedrifta på lik linje med andre tilsette, og blir sosialisert inn i roller som likestilte arbeidstakarar (jf. inkluderingspolitikken sin intensjon) på linje med andre gjennom å ha dei same rutinar som sine kollega. Samtidig får dei som nemnt lønn, men mindre enn dei andre, dei har eigne mentorar, og deira posisjon er generelt meir beskytta enn andres. Slik trer dei inn i ei rolle som peikar i retning av ein alminneleg arbeidstakar, men dei er ikkje der likevel.

Eg finn ulik grad av kor viktig det å jobbe med noko meiningsfullt i verna og ikkje-verna bedrifter. Det å ha ein struktur i kvardagen verkar for å vere viktigare enn at sjølve arbeidet gjev meining for tilsette i verna bedrifter. Trass i dette ser ein innad i bedrifta tydelege teikn på auka motivasjon om tilsette jobbar med noko dei interesserer seg og får oppgåver som styrker deira meistringfølelse. Med andre ord er indre motivasjon viktig sjølv om det er eit sterkt fokus her på å først og fremst skape ein arbeidsplass som er tilrettelagt for menneske med psykisk utviklingshemming.

I ikkje-verna bedrifter, ser ein tydelege teikn til at det å jobbe med noko ein finn meiningsfullt og interessant er meget viktig; dette henger også saman med at det her er snakk om ei gruppe menneske som treng fleire utfordringar enn dei kan få i ei verna bedrift. Dei inngår slik i ei form for pre-lønna arbeid då motivasjonen for arbeid er avhengig av kva type arbeid det er, noko som også er eit grunntrekk i lønna arbeid generelt. Det verkar også for å vere viktig å bevise at dei fortener å arbeide ved ei ordinær bedrift, ettersom anerkjenning for arbeidet og det å meistre arbeidet er viktig. Ein kan her sjå likheitstrekk ved verna og ikkje-verna bedrifter, nemlig når det gjeld viktigheita av å få ros og anerkjenning for arbeidet sitt.

I verna bedrifter er det viktig å bli oppfatta som ein vaksen person – herunder er det fokus på å vere i stand til å bu aleine – og det er lite eller mindre fokus på selve arbeid. Dette kan tyde

på at det å inngå i rolla som arbeidstakar spelar ei mindre rolle for tilsette i verna bedrifter. I ikkje-verna bedrifter er arbeidstakarrolla derimot meir sentral. Dette kan henge saman med ønske om å legitimere sin arbeidstakar posisjon på lik linje med andre tilsette i den ikkje-verna bedrift. Difor vert det å bevise at dei høyrer heime i ordinære bedrifter, og fortener å behalde arbeidet dei har fått viktig. Lønna kan bidra til å legitimere at dei er tilsette på ikkje-verna bedrifter som arbeidstakarar på lik linje med andre, og den spelar difor ei viktig rolle. Dette tyder igjen på at dette er ei form for arbeid som er ein forløpar til lønna arbeid, altså eit pre-lønna arbeid. I verna bedrifter er det mindre fokus på lønn; slik betyr denne ytre motivasjonen mindre, noko som igjen peker i retning av at ein kan sjå på dette som ei form for eit alternativt arbeid.

7.3 Avslutning

Eg har diskutert forskjellane mellom opplevinga av arbeid på verna og ikkje-verna bedrifter, og korleis dette synleggjer at arbeid i verna bedrifter kan karakteriserast som ein type alternativt arbeid, medan arbeid i ikkje-verna bedrift snarare har karakter av ein form for pre-lønna arbeid. Felles for tilsette i verna og ikkje-verna bedrifter er at dei er dei mest ressurssterke menneska med psykisk utviklingshemming, då dei har utbytte av å vere i eit formelt arbeid. Ut av desse er det ein selektiv del som er ressurssterke nok til å få utbytte av arbeid på ein ikkje-verna bedrift. Her ser ein at det føregår ein type seleksjon gjennom konstruksjonen av eit kontinuum i arbeidsformar for utviklingshemma (mykje og lite tilrettelagt). Verna arbeid fungera som ein inslusing til ikkje-verna arbeid. Dette i seg sjølv forklarar mykje av forskjellen i opplevinga av arbeid. Forskjellen viser også kor viktig det er for tilsette som har utbytte av verna arbeid å få tilgang til den typen arbeid. For denne gruppa utviklingshemma er det viktig med eit alternativt arbeid; trygge rammer rundt arbeidskvardagen, å bli motivert, få omsorg av arbeidsleiar og bygge vennskap og eit sosialt nettverk på arbeidsplassen. Arbeid i verna bedrifter har også potensiale og kvalitetar som kan sjåast som manglar i det ordinære arbeidslivet. Eg vil trekke fram det sterke sosiale bandet mellom tilsette som eit potensial i alternativt arbeid. Det å knytte nære band med sine kollegaer og skaffe seg eit sosialt nettverk som går utover arbeidsplassen er unikt for verna bedrifter. Det er organiseringa av arbeidskvardagen som legg opp til dette, og det er noko som sterkt bidrag til eit meningsfullt arbeid for menneske med psykisk utviklingshemming.

Den gruppa som får utbytte av å arbeide i ei tilrettelagt jobb i ikkje-verna bedrifter, er tilsett på grunnlag av andre behov enn for tilsette i verna bedrifter. Denne gruppa er meir tilpassingsdyktig, taklar profesjonelle forhold, ønsker og treng fleire utfordringar i arbeidsdagen, samt arbeider med noko dei finn meiningsfullt og interessant. Det er viktig for dei å kjenne at dei jobbar sjølvstendig og at dei meistrar eit arbeid som assosierast med arbeid på lik linje med andre. Samstundes treng denne gruppa oppmoding, skryt og anerkjenning som bevis på at dei høyrer heime i denne typen arbeid. Difor er det viktig at dei som kjem høyrer til denne gruppa får tilbodet om å få arbeid i ikkje-verna bedrifter. Det er slik viktig at denne forma for arbeid også kan bli tilbode til personar med psykisk utviklingshemming.

Studien min viser at både arbeid i verna og ikkje-verna bedrifter har ei stor betydning for kvardagen og livet til personar med psykisk utviklingshemming, på ulike måtar. Det vil også kunne finst andre forhold som innverkar på arbeidet si betydning for menneske med psykisk utviklingshemming, som ikkje er inkludert i denne studien. Eg har konsentrert meg om å finne fram til trekk som kan vise korleis arbeid i verna og ikkje-verna bedrifter for psykisk utviklingshemma gjev mening og betydning for dei tilsette. Studien min viser verdien av verna og ikkje-verna arbeid for menneske med psykisk utviklingshemming. Den viser verdien verna bedrifter har for menneske som treng trygge rammer - ein type alternativt arbeid - men også korleis dette kan utvikle og forberede dei mest ressurssterke tilsette til eit arbeid utan for verna bedrifter, i typar av pre-lønna arbeid. Slik skapas det meir glidande overgangar mellom mykje og mindre tilrettelagt arbeid og mindre skiljelinjer mellom menneske som treng spesielle tilretteleggingar og dei som treng mindre eller 'ingen' tilrettelegging.

LITTERATURLISTE

Askheim, O. P. (2003) *Fra normalisering til empowerment. Ideologier og praksis i arbeidet med funksjonshemmede*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

ASVL (u.å.) *Utvikling gjennom arbeid* [Internett]. Tilgjengelig frå: http://www.asvl.no/asvl/om_vekstbedriftene/ [Lest 15. Mars 2018].

Berngruber, A. (2016) Leaving the parental home as a transition marker to adulthood. I: Furlong, A. red. *Routledge Handbook of Youth and Young Adulthood*. Oxon: Routledge, s.193-199.

Bollingmo, L., Ellingsen, K. E. og Selboe, A. (2005) Perspektiver på selvbestemmelse. I: Selboe, A., Bollingmo, L. og Ellingsen, K. E. red. *Selvbestemmelse for tjenesteytere*. Oslo: Gyldendal Akademisk, s. 17-39

Bond, G. R. (2004) Supported Employment: Evidence for an Evidence-based Practice. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 27 (4), s. 345-359.

Charmaz, K. og Belgrave, L. L. (2015) Grounded Theory. I: Ritzer, G. red. *The Blackwell Encyclopaedia of Sociology* [Internett], DOI: 10.1002/9781405165518.wbeosg070.pub2

Charmaz, K. og Bryant, A. (2010) Grounded Theory. I: Paterson, P., Baker, A. og McGaw, B. red. *International Encyclopaedia of Education (Third Edition)* [Internett], s. 406-412 DOI: [10.1016/B978-0-08-044894-7.01581-5](https://doi.org/10.1016/B978-0-08-044894-7.01581-5)

Christensen, K. (1998) I skyggen af Hellevik. Om utfordringer ved at arbejde empirinært. I: Christensen, K., Jerdal, E., Møen, A., Solvang, P. og Syltevik, L.J. red. *Prosess og metode*. Oslo: Universitetsforlaget AS, s. 68-86.

Christensen, K. og Syltevik, L. (2009) Introduksjon. I: Christensen, K. Og Syltevik, L. red. *Kvinnens Arbeid*. Bergen: Unipub, s. 9-30.

Dale-Olsen, H., Hardoy, I., Storvik, A. E. og Torp, H. (2005) IA-avtalen og yrkesaktivitet blant personer med nedsatt funksjonsevne. *ISF-rapport Institutt for samfunnsforskning* [Internett], tilgjengelig frå: <http://hdl.handle.net/11250/177477> [Lest 26. Oktober 2017].

FN (2018) *Konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne* [Internett]. Oslo: FN. Tilgjengelig frå: <https://www.fn.no/Om->

[FN/Avtaler/Menneskerettigheter/Konvensjon-om-rettighetene-til-personer-med-nedsatt-funksjonsevne](#) [Lest 26. Februar 2018].

Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (u.å.) *Bli kjent med FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne* [Internett]. Tilgjengelig frå: http://www.ffe.no/globalassets/rapporter/bli-kjent-med-fn_konvensjonen.pdf [lasta ned 26. Februar 2018].

Gagné, M. og Deci, E. L. (2005) Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behaviour* [Internett], 25 (4), s. 331-362. DOI: 10.1002/job.322

Gobo, G. (2004) Sampling, Representativeness and Generalizability. I: Seale, C., Gobo, G., Gubrium, J. F. og Silverman, D. red. *Qualitative Research Practice* [Internett]. London: SAGE Publications Ltd, s. 405-426. DOI: 10.4135/9781848608191

Guest, G., Namey, E. E. og Mitchell, M. L. (2013) *Qualitative Data: A field of Manual for Applied Research*. London: SAGE Publications Ltd.

Hackman, J. R. og Oldham, G. R. (1976) Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance* [Internett], 16 (2), s. 250-279. DOI:[10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)

Hansen, H., Lundberg, K. G. og Syltevik, L. J. (2013) En introduksjon. I: Hansen, H., Lundberg, K. G. og Syltevik, L. J. red. *Nav – med brukeren i sentrum?* Oslo: Universitetsforlaget, s. 11-31.

Hegdal, U. og Thorsen, K. (2007) Om betydningen av arbeid, dagsenter- og aktivitetstilbud for mennesker med utviklingshemning. *SOR RAPPORT* [Internett], (1), s. 1-13. Tilgjengelig frå: http://www.habilinfo.no/sitefiles/4055/Arkiv_Rapport/Artikler/2007/Hegdal_og_Thorsen_Betydningen_av_arbeid_1_07.pdf [Lest 7. Februar 2018].

Hernes, T. (2010a) Et bakteppe. I: Hernes, T., Heum, I. Og Haavorsen, P. red. *Arbeidsinkludering Om det Nye Politikk- og Praksisfeltet i Velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS, s. 13-41

Hernes, T. (2010b) Om arbeidslinja. I: Hernes, T., Heum, I. Og Haavorsen, P. red. *Arbeidsinkludering Om det Nye Politikk- og Praksisfeltet i Velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS, s. 42-51.

Hernes, T. (2010c) Forebygging, tidlig intervensjon og den norske IA-modellen. I: Hernes, T., Heum, I. Og Haavorsen, P. red. *Arbeidsinkludering Om det Nye Politik- og Praksisfeltet i Velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS, s. 82-106.

Hill, M. S. og Yeung, W. J. (1999) How Has the Changing Structure of Opportunities Affected Transition to Adulthood? I: Booth, A. Crouter, A. C. og Shanahan, M. J. red. *Transition to Adulthood in a Changing Economy; No Work, No Family, No Future?* London: Praeger, s. 3-21.

Høiseth, J. (2012) *Verdifull fritid for alle? En kvalitative studie av fritidstilbud for utviklingshemmede* [Masteravhandling]. Universitetet i Oslo.

Kittelsaa, A. M. (2008) *Et ganske normalt liv – Utviklingshemming, dagligliv og selvforståelse* [doktoravhandling]. Trondheim: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.

Kittelsaa, A. M. (2011) *Vanlig eller Utviklingshemmet? Selvforståelse og andres forståelser*. Bergen: Vigmostad og Bjørke AS.

Kvale, S. og Brinkman, S. (2012) *Det kvalitative forskningsintervju*, Oslo: Gyldendal Akademisk.

Lillfjell, M., Jakobsen, K. og Krokstad, S. (2010) Utsatte grupper – karakteristika og utfordringer på arbeidsmarkedet, *Tidsskrift for velferdsforskning*, 13 (2), s. 107-118.

Lloyd, C. B. (2005) *Growing up Global: The Changing Transitions to Adulthood in Developing Countries*. Washington: National Academy of Sciences.

Longhurst, R. (2016) Semi-structured Interviews and Focus Groups. I: Clifford, N., Cope, M., Gillespie, T. og French Shaun. red. *Key Methods in Geography*. London: SAGE Publications, s.143-157.

Lovdata (2016). Kongeriket Noregs grunnlov (*Paragraf 110*). [Internett]. Tilgjengelig frå: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1814-05-17-nn> [lest. 1. Februar 2018].

Løvereide, L., Ramvi, E. og Skarpaas, L. S. (2014) Et forfriskende arbeidsliv? Helsetjenestens rolle og funksjon i inkludering av mennesker med psykiske helsevansker i ordinært arbeidsliv, sett fra et lederperspektiv [Internett]. Tilgjengelig frå: https://www.researchgate.net/publication/274894412_Et_for_friskende_arbeidsliv_-_Helsetjenestens_rolle_og_funksjon_i_inkludering_av_mennesker_med_psykiske_helsevans

[ker i ordinaert arbeidsliv sett fra et lederperspektiv](#) [Lest 5. Mars 2018].

Mandal, R. (2008) *De har jo uansett uførepensjon. En Undersøkelse av arbeidsmarkedstiltaket Varig tilrettelagt arbeid (VTA)* [Internett]. Fafo-rapport, 2008:42. Tilgjengelig frå: http://www.fafo.no/media/com_netsukii/20084.pdf [Les 26. Januar 2018].

Meld. St. Nr. 45 (2012-2013) *Frihet og Likeverd – Om mennesker med utviklingshemming*.

Musante, K og DeWalt, B.R. (2010) *Participant Observation: A Guide for Fieldworkers*. Plymouth: AltaMira Press.

NAKU (2018) *NAKUs Kunnskapsbank* [Internett]. Tilgjengelig frå: <https://naku.no/kunnskapsbanken/diagnose-psykisk-utviklingshemming> [Lest 19. Mars 2018].

NAV (2016) *Supported Employment* [Internett]. Tilgjengelig frå: <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Forsok+i+regi+av+NAV/forsok-med-supported-employment> [Lest 31. Januar 2018].

Normann, T., Sandvin, J. T. og Thommesen, H. (2003) *Om rehabilitering, mot en helhetlig og felles forståelse?* Oslo: Kommuneforlaget.

NOU 2001: 22. *Fra bruker til borger En strategi for nedbygging av funksjonshemmede barrierer*.

NOU 2012: 6. *Arbeidsrettene tiltak*.

Nøkleby, H. og Hernes, T. (2017) Effekter av supported employment. *Arbeid og Velferd* [Internett], 2, s. 65-76. Tilgjengelig frå: <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/effekter-av-supported-employment> [Lest 31. Januar 2018].

Olsen, T. (2003) *Litt av en jobb! En studie av tilrettelagt arbeid for personer med utviklingshemming* [Internett]. Norladsforskning NF-Rapport, (12), s. 1-100. Bodø: Norladsforskning. Tilgjengelig frå: http://www.nordlandsforskning.no/getfile.php/133712-1416302371/Dokumenter/Rapporter/2003/rapport_12_03.pdf [Lest 03. Desember 2016].

Olsen, T. (2006) *En helt vanlig jobb? En studie av utviklingshemmede i arbeidslivet* [Internett]. Nordlands Forskning NF-Rapport, (6), s. 1-63. Bodø: Nordlands Forskning. Tilgjengelig frå: <http://evaluering.nb.no/eval-utlevering/innhold/URN:NBN:no->

[nb overfordokument 1185 Eval 0/pdf](#) [Lest 02. Desember 2016].

Olsen, T. (2009) *Versjoner av Arbeid – Dagaktivitet og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen* [doktoravhandling]. Uppsala Universitet.

O'Reilly, K. (2009) *Key Concepts in Ethnography*. London: SAGE Publications Ltd.

Osborg Ose, S., Bjerkan, A. M., Pettersen I., Hem, K.G., Johnsen, A., Lippestad, J., Paulsen, B., Mo, T. O. og Saksvik, P.Ø. (2009) *Evaluering av IA-avtalen (2001-2009)* [Internett]. SINTEF. Tilgjengelig frå: https://www.sintef.no/globalassets/upload/helse/arbeid-og-helse/sintef_rapport_a11947_ia-avtalen.pdf [Lest 02.12.2016].

Parry, J., Pettinger, L., Taylor, R. og Glucksmann, M. (2005) *Confronting the Challenges of Work Today: New Horizons and Perspectives*. I: Pettinger, L., Parry, J., Taylor, R. og Glucksmann, M. red. *A New Sociology of Work?* Oxford: Blackwell Publishing, s. 1-19.

Pedersen, K. (2017a) Tapte for kjøkkengigant i Bergen. *Bergens Tidene*, 21. August, s. 10-11.

Pedersen, K. (2017b) Dette er bare begynnelsen. *Bergens Tidene*, 30. Mai, s. 6-7.

Proba (2016) *Arbeidssituasjonen for personer med utviklingshemming*. Proba Rapport 2016 – 01 [Internett]. Tilgjengelig frå: <http://proba.no/app/uploads/sites/4/proba-rapport-2016-01-arbeidssituasjonen-for-utviklingshemmede.pdf> [Lest 27. Februar 2018].

Ragin, C. C. og Amoroso, L. M. (2011) *Constructing Social Research*. 2.edn. California: Pine Forge Press.

Regjeringa (2017) *IA-avtalen 2014-2018*. Arbeids- og Sosialdepartementet [Internett]. Tilgjengelig frå: https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-2014-18/IA-avtalen-2014-2018/id752432/ [Lest 10. Januar 2018].

Rinaldi, M., Perkins, R., Glynn, E., Montibeller, T., Clenaghan, M. og Rutherford, J. (2008) Individual placement and support: from research to practice. *Advances in Psychiatric Treatment* [Internett], 13, s. 50-60. DOI: 10.1192/apt.bp.107.003509

Schoon, I. og Silbereisen, R. K. (2009) *Conceptualising School-to-Work Transitions in Context*. I: Schoon, I. og Silbereisen, R. K. red. *Transitions from school to work – globalisation, individualizations and patterns of diversity*. Cambridge: Cambridge University

Press, s. 3-30.

Seale, C. (1999) *The Quality og Qualitative Research*. London: SAGE Publications Ltd.

Seligman, B. Z. (1951) *Notes and Quiries on Anthropology*, 6. Edition. London: Routledge.

Sennett, R. (2001) *Det Fleksible Menneske – Personlige konsekvensar av å arbeide i den nye kapitalismen*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Senter for arbeidslivsforberedelse (2018) *Varig tilrettelagt arbeid (VTA)* [Internett]. Tilgjengelig frå: <http://alf.no/for-samarbeidspartnere/varig-tilrettelagt-arbeid/> [Lest 27. Februar 2018].

Silverman, D. (2014) *Interpreting Qualitative Data*. London: SAGE Publications Ltd.

Slettebø, T. (2000) Empowerment som tilnærming i sosialt arbeid. *Nordisk Sosialt Arbeid*, (2), s. 75-85.

Sommerschild, H. (1998) Mestring som styrende begrep. I: Gjørum, B., Grøholt, B. Og Sommerchild, R. red. *Mestring som mulighet i møte med barn, ungdom og foreldre*. Tano: Ascherhoug, s. 21-60.

St. Meld. Nr. 9 (2006-2007) *Arbeid, velferd og inkludering*.

Statistisk Sentralbyrå (2017) *Funksjonshemmede, arbeidskraftundersøkelsen* [Internett]. Tilgjengelig frå: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/akutu/aar> [Lest 27. Februar 2018].

Steen Jensen, R. (2003) Fra arbeid som inntektskilde til arbeid som mening – hvilke verdier er viktige i det ”nye” arbeidslivet? *Søkelys på arbeidsmarkedet*, (1) 20, s. 13-33.

Sundet, M. (1997) *Jeg vet jeg er annerledes – men ikke bestandig. En antropologisk studie av hverdagslivet til fem personer med psykisk utviklingshemming*. Stockholm: Gotab.

Tarleton, B. og Ward, L. (2005) Changes and choices: finding out what information young people with learning disabilities, their parents and supporters need at transition. *British Journal of learning disabilities* [Internett], 33 (2), s. 70-76. DOI: [10.1111/j.1468-3156.2005.00344.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-3156.2005.00344.x)

Thagaard, T. (2009) *Systematikk og innlevelse en innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.

Thorsen, K. og Olstad, I. (2005) *Livshistorier, livsløp og aldring: samtaler med mennesker med utviklingshemning*. Tønsberg: Forlaget Aldring og Helse.

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

Van der Wel, L. A., Dahl, E. og Halvorsen, K. (2012) Arbeidsinkludering og arbeidsmotivasjon i et komparativt perspektiv. *Sosialforsk Fakultetet for samfunnsfag* [Internett]. Tilgjengelig frå: http://evaluering.nb.no/eval-utlevering/innhold/URN:NBN:no-nb_overfordokument_4907_Eval_0/pdf [Lest 25. Juli. 2017].

Waddell, G. og Burton, A. K. (2006) *Is Work Good for Your Health and Well-being?* London: TSO.

Wadel, C. (2011) *Og kven si skuld er det? Ein arbeidslaus mann sin kamp for sjølvrespekt og eit verdig liv*. Kristiansand: Høyskoleforlaget AS.

Wangen, G. (2010) Samfunnsoppdraget. I: Wangen, G. red. *Døråpner til arbeidslivet*. Oslo: Universitetsforlaget, s. 15-30.

Weiss, R. E. (1994) *Learning from Strangers, The Art and Method of Qualitative Interview Studies*. New York: The Free Press.

Vedlegg 1 – Informasjonsskriv

FOR VERNA BEDRIFT:

Ein studie av psykisk utviklingshemma i arbeid

Dette er eit spørsmål til deg om å delta i eit forskingsprosjekt. Prosjektet gjennomførast som ei mastergradsoppgåve for sosiologi, Universitetet i Bergen av masterstudent Jorunn M Kårstad. Hensikta med studien er å få kunnskap om korleis personar med psykisk utviklingshemming opplever arbeidslivet, korleis dei opplever det sosiale og samhaldet på arbeidsplassen, arbeidsroller og motivasjon til arbeid, i verna bedrifter og ordinære bedrifter. Studien er viktig å utføre for å belyse eit tema som har fått liten oppmerksomheit, og får å gje personar med psykisk utviklingshemming i arbeid ein mulighet til å skildre si oppleving av dette.

Kva går deltaking i prosjektet ut på?

Deltaking i studien går ut på observasjon på arbeidsplassen og så vil nokre få bli bedt om å delta i eit intervju. Dersom det er naturleg vil det bli delvis deltakande observasjon, elles vil eg gå rundt å observere korleis deltakarane arbeidar, og korleis samhaldet er mellom arbeidstakarane. Observasjonen vil vare fem arbeidsdagar, eg vil ikkje opphalde arbeidstakarane frå arbeidet sitt.

Under intervju vil eg ha med ein intervjuguide med spørsmål. Intervjuet vil ha ei samtaleprega form og intervjuguiden vil fungere meir som eit hjelpereiskap for å komme inn på relevante områder. Spørsmåla vil gå inn på områder rundt arbeid, som sosialt liv på jobben, arbeidsroller og motivasjon. Er det nokre spørsmål du ikkje ønskjer å svare på er dette heilt greit. Intervjuet vil vare fram til det blir ei naturleg avslutning, men maksimum ein time. Eg ønskjer også å intervju ein eller to som arbeidar med organiseringa av arbeidet og dei tilsette. Dette vil eg gjere for å få andre perspektiv på tema. Desse intervju vil også vare maksimum ein time.

Kva skjer med informasjonen om deltakarar?

Informasjon om informantane som, namn, arbeidsplass og bustad ikkje vil bli tilgjengelig for andre enn Jorunn M Kårstad. Alle direkte personopplysningar vil bli sletta ved prosjektslutt. Alle indirekte personopplysningar (som arbeidsplass, alder og kjønn) vil bli omskrive. På denne måten vil ingen enkeltpersonar gjenkjennast.

Opptak og utskrift av intervju og observasjonsdata vil bli forsvarlig lagra, og lydfilene slettast når masteroppgåva er levert.

Frivillig deltaking og muligheit for å trekke sitt samtykke

Det er frivillig å delta i prosjektet. Dersom du ønskjer å delta, kan du gje eit munnleg samtykke til meg, Jorunn M Kårstad (kontaktinfo under)

Du kan når som helst og utan å oppgje nokon grunn, trekke ditt samtykke. Dersom du vil trekke frå prosjektet kan ein krevje å få sletta innsamla informasjon og opplysningar. Dersom du ønskjer å trekke deg eller har nokon spørsmål kan du kontakte meg:

Jorunn Mardal Kårstad

Tlf: xxxxxxxx

Epost:xxxxxxxx

Kontaktinformasjon til veileiar for prosjektet:

Karen Christensen

Tlf: xxxxxxxx

Epost: karen.christensen@uib.no

FOR IKKJE-VERNA BEDRIFT:

Ein studie av psykisk utviklingshemma i arbeid

Dette er eit spørsmål til deg om å delta i eit forskingsprosjekt. Prosjektet gjennomførast som ei mastergradsoppgåve for sosiologi, Universitetet i Bergen av masterstudent Jorunn M Kårstad. Hensikta med studien er å få kunnskap om korleis personar med psykisk utviklingshemming opplever arbeidslivet, korleis dei opplever det sosiale og samhaldet på arbeidsplassen, arbeidsroller og motivasjon til arbeid, i verna bedrifter og ordinære bedrifter.

Studien er viktig å utføre for å belyse eit tema som har fått liten oppmerksomheit, og får å gje personar med psykisk utviklingshemning i arbeid ein muligheit til å skildre si oppleving av dette.

Kva går deltaking i prosjektet ut på?

Deltaking i studien går ut på observasjon på arbeidsplassen og eit intervju med tilsett og fadder. Dersom det er naturleg vil det bli delvis deltakande observasjon, men elles vil eg gå rundt å observere korleis deltakarane arbeidar, og korleis samhaldet er mellom arbeidstakarane. Observasjonen vil vare 2-3 arbeidsdagar, eg vil ikkje opphalde arbeidstakarane frå arbeidet sitt.

Under intervjuet vil eg ha med ein intervjuguide med spørsmål. Intervjuet vil ha ei samtaleprega form og intervjuguiden vil fungere meir som eit hjelpereiskap for å komme inn på relevante områder. Spørsmåla vil gå inn på områder rundt arbeid, som sosialt liv på jobben, arbeidsroller og motivasjon. Er det nokre spørsmål du ikkje ønskjer å svare på er dette heilt greit. Intervjuet vil vare fram til det blir ei naturleg avslutning, men maksimum ein time.

Kva skjer med informasjonen om deltakarar?

Informasjon om informantane som, namn, arbeidsplass og bustad ikkje vil bli tilgjengelig for andre enn Jorunn M Kårstad. Alle direkte personopplysningar vil bli sletta ved prosjektslutt. Alle indirekte personopplysningar (som arbeidsplass, alder og kjønn) vil bli omskrive. På denne måten vil ingen enkeltpersonar gjenkjennast.

Opptak og utskrift av intervju og observasjonsdata vil bli forsvarleg lagra, og lydfilene slettast når masteroppgåva er levert.

Frivillig deltaking og muligheit for å trekke sitt samtykke

Det er frivillig å delta i prosjektet. Dersom du ønskjer å delta, kan du gje eit munnleg samtykke til meg, Jorunn M Kårstad (kontaktinfo under)

Du kan når som helst og utan å oppgje nokon grunn, trekke ditt samtykke. Dersom du vil trekke frå prosjektet kan ein krevje å få sletta innsamla informasjon og opplysningar. Dersom du ønskjer å trekke deg eller har nokon spørsmål kan du kontakte meg:

Jorunn Mardal Kårstad

Tlf: xxxxxxxx

Epost: xxxxxxxx

Kontaktinformasjon til veileiar for prosjektet:

Karen Christensen

Tlf: xxxxxx

Epost: karen.christensen@uib.no

Vedlegg 2: Intervjuguide

FOR TILSETTE:

Fase 1. Uformell prat (rammesetting)

Informasjon

- Seie noko om temaet for studien, bakgrunn og formål
- Forklare kva intervjuet skal brukast til
- Forklare taushetsplikt og anonymitet
- Informere og forklare om korleis opptaket går føre seg, og sørge for samtykke
- Gi informasjon om at dei kan trekke seg frå prosjektet når dei vil
- Gi kontaktinformasjon dei kan kontakte om dei har spørsmål eller vil trekke seg
- Starte opptakar

Fase 2. Overgangsspørsmål

- Kor gammal er du?
- Kor lenge har du jobba her?
- Har du hatt andre jobbar før
 - o Dersom svaret er ja: kor lenge, kvar
- Har du gått periodar utan arbeid?
- Har du nokre hobbyar eller interesser?
 - o Noko du er god til? Fase 3. Kvardagslivet
- Kan du ta meg igjennom ein vanleg dag i livet ditt på ein dag du skal på jobb?
 - o komme seg til jobb?
 - o før start på jobb
 - o starten på jobb - arbeidsroller
 - o pausar- lunsj
 - o etter lunsj jobb slutt
 - o korleis kjem du deg heim etter jobb?
 - o middag – ettermiddagstid – aktivitetar? –
- Korleis ville ein dag for deg vore utan ein jobb?
- Synst du livet ditt er godt?
 - o Ville du endra noko? o Jobb noko å sei her?

Fase 4. Integrasjon

- Har du vener på jobben?
 - o Er dokke saman utan om jobb?
 - o Kva gjer dokke saman?
 - o Er du vener med dei på avdelinga eller på andre avdelingar?
 - o Når får dokke vore saman? – lunsj? Under arbeidet?
 - o Kor viktig vil du sei at jobben er for å få vener?
- Har du vener utan om jobben? Kva gjer dokke saman
- Korleis er dit forhold til arbeidsleiar/mentor og folk i administrasjonen
- Kan du seie i frå om noko ikkje er som det skal?
 - o Kan du snakke med dei?
 - o Ser du på dei som vener?

Fase 5. Motivasjon til arbeid og mestring

- Kvifor ønsker du å ha ein jobb?
- Kvifor ønsker du å komme på jobb?
- Kva er det viktigaste med jobben din for deg?
- Kva kan gjere deg kry/stolt når du er på jobb?
- Har du eit eksempel på ein gong du var stolt over noko på jobben?
- Kor mykje styring har du over oppgåvene du har? – får du hjelp? Klarar du dei aleine?
 - o Korleis føle du at arbeidsoppgåvene tilpassa det du er flink til som f.eks. interessene dine? Får du jobbe med det du er flink til?
- Kva er det du liker med jobben din?
- Kollega? Arbeidsoppgåver?
- Kva er det du ikkje liker med jobben din?
 - o Arbeidsroller, personar, arbeidstid?
 - o Har du eit eksempel på gongar du ikkje liker jobben?
 - o Har det vore dagar der du føler du ikkje vil på jobb?

Fase 6. Innsats og lønn og tilpassing

- Kor lange arbeidsdagar har du?
- Kva produserer/lager du i løpet av ein dag?
- Korleis får du betalt for dette arbeidet?
 - o Får du lønn av arbeidsplassen?
 - o Av NAV?
 - o Føler du at du får nok lønn?

- Kor viktig er det for deg å få betalt?
- Kor viktig er det for deg å gjere ein bra jobb?
- Noko som får deg til å jobbe hardare?
- Kva fortel arbeidsleiarane av kva dei forventar av deg på jobb?
- Korleis føler du at jobben er med på å tilpasse seg dine behov
 - Får du arbeidsoppgåver som passar deg?
 - Får du jobbe så masse/lite du vil
 - Er det noko du ville endra med jobben din?

Fase 7. Avslutning

- Eg skrive ei oppgåve no om personar med psykisk utviklingshemning i arbeid, kva synst du er viktig at eg skriv om når det gjeld dette?
- Oppfølgingsspørsmål om dette
- Takke for at respondenten ville stille opp
- Forklare kor mykje dette hjalp
- Informere om at spørsmål kan bli tatt opp med meg - refererer til kontaktinformasjon i fase 1.

FOR MENTORAR ELLER ARBEIDSLEIARAR:

Fase 1 – Rammesetting

Informasjon

- Repetere formål, tema og bakgrunn for studien
- Forklare taushetsplikt og anonymitet
- Spør om samtykke til å ta opp intervjuet

Fase 2 – Overgangsspørsmål

- Kva jobb har du her? - kor lenge har du jobba her?
- Kva er di rolle i forhold til den/dei du er fadder/arbeidsleiar for??
- Har du noko erfaring psykisk utviklingshemma personer tidlegare?
 - Vis ja: Korleis kan denne erfaringa hjelpe deg i rolla som fadder /arbeidsleiar?
- Kva motiverer deg til dette arbeidet?

Fase 3 –arbeidskvardagen

- Kva er viktige faktorar i organiseringa av arbeidskvardagen til dei tilsette?
- Korleis vurderer du kva arbeidsroller som passar kvar enkelt?
 - Føler du ulike arbeidsroller har påverka motivasjonen til dei tilsette?
- Har det oppstått nokre problem etter at du vart fadder/arbeidsleiar? Eksempel?

- Korleis påverkar det å vere fadder/Arbeidsleiar din arbeidskvardag?
 - o Både positivt og negativt?

Fase 4 - integrasjon

- Føler du at dei tilsette blir integrert på arbeidsplassen?
- Har du hatt noko rolle for integrasjonen til dei tilsette på arbeidsplassen?
 - o Forholdet mellom den tilsette og andre kollega?
 - o Oppfølging
 - o Personlig prat
 - o Vennskap

Fase 5 – innsatsen

- Korleis opplever du arbeidsinnsatsen til dei tilsette?
- Har dette utvikla seg?
- Kva forventar du i forhold til innsats?
- Korleis formidlar du dette til dei du er fadder/arbeidsleiar på?
- Spør om lønn i forhold til tilsette med psykisk utviklingshemming (erfaringar, opplevingar, korleis dei forhold seg til det)

Fase 6 – avslutning

Noko meir eg burde vite? Du vil fortelle?

Vedlegg 3: NSD godkjenning



Karen Christensen
Sosiologisk institutt Universitetet i Bergen

5015 BERGEN

Vår dato: 16.06.2017

Vår ref: 54413 / 3 / HIT

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 12.05.2017. Meldingen gjelder prosjektet:

54413	<i>Psykisk utviklingshemma i arbeid</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Universitetet i Bergen, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Karen Christensen</i>
<i>Student</i>	<i>Jorunn Mardal Kårstad</i>

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

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

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

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

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.05.2018, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Kjersti Haugstvedt

Hildur Thorarensen

Kontaktperson: Hildur Thorarensen tlf: 55 58 26 54

Vedlegg: Prosjektvurdering

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