



Inkludering og mening eller forsterkning av utenforskap?
Om mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse som
arbeider på tiltak i ordinære bedrifter

Tone Reidun Røysland
VID vitenskapelige høgskole
Sandnes

Masteroppgave
Master i medborgerskap og samhandling

Antall ord: 23 167

Dato 07.05.2020

Opphavsrettigheter

Forfatteren har opphavsrettighetene til rapporten.
Nedlasting for privat bruk er tillatt.

Sammendrag

Denne studien handler om mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse som arbeider på ulike tiltak i ordinære bedrifter. Studiens problemstilling: «Hvordan opplever ansatte på tiltak i ordinære bedrifter inkludering og utenforskap i sitt arbeid?» Forskningsspørsmål:

1. Finnes det eksempler på opplevelse av tilknytning eller manglende tilknytning til kollegaer, miljø, bedrift og arbeidsoppgaver?
2. På hvilke måter mottar arbeidstakerne ekstern og intern støtte og oppfølging?

For å få svar på studiens problemstilling er kvalitativ metode benyttet. Empirien bygger på intervju av seks personer med lettere kognitiv funksjonsnedsettelse som jobber i ordinære bedrifter. Rekrutteringen av intervjudeltagere foregikk etter snøballmetoden.

Studien har en fenomenologisk-hermeneutisk tilnærming. Medborgerskapsperspektivet er sentralt i studien og målet er å få fram arbeidstakernes subjektive opplevelse av inkludering eller utenforskap på arbeidsplassen. I analysen er det brukt systematisk tekstkondensering inspirert av Giorgis fenomenologiske analysemetode.

Resultatene i studien viser fem hovedfunn. Mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse som er ansatt på tiltak i ordinære bedrifter, opplever å ha en verdsatt sosial rolle, gjennom å oppleve mestring, yrkesstolthet og å bidra i samfunnet. Et unntak er intervjudeltageren som gav uttrykk for trakassering. Resultatene viser for det andre en opplevelse av tilhørighet til arbeidsmiljøet og arbeidsoppgavene, og for det tredje arbeidsglede og takknemlighet for å være i ordinært arbeid. Et fjerde funn peker på liten deltagelse, både i sosiale aktiviteter utenom arbeid og manglende deltagelse på jobb-møter. Et femte og siste funn er at rutinepregede og forutsigbare arbeidsoppgaver foretrekkes. Selv om begge de siste punktene antyder liten selvbestemmelse, indikerer resultatene at dette ikke påvirker dem negativt.

Nøkkelord: lettere kognitive funksjonsnedsettelse, arbeid, medborgerskap, inkludering, utenforskap, verdsatt sosial rolle, selvbestemmelse og tilhørighet.

Abstract

This study is about people with mild intellectual disability working at various work tasks within competitive employment. The study raises the following question: How do employees experience inclusion and ostracization at work in competitive employment? Research questions to operationalize the problem: 1. Are there examples of work-related bonding or no bonding to colleagues, milieu, company and work tasks? 2. In what ways do employees receive external and internal support and follow-up?

Qualitative method has been used. This empirical study is based on interviewing six persons. Everyone who was interviewed had mild intellectual disability and was employed in competitive employment. Recruitment of interview participants was done according to the snowball method.

The study has a phenomenological-hermeneutic approach. The citizenship perspective is central and elicits employees' latest experiences of inclusion or ostracizing at the workplace. The interviews were analyzed using systematic text condensation inspired by Giorgi's phenomenological analysis method.

The results of the study lead to five main findings. People with mild intellectual disability who are employed in competitive employment express a valued social role indicated by experiencing sense of achievement, professional pride and being a contributor to society. An exception was stated harassment. A second finding can be interpreted as experiencing a sense of belonging, and thirdly job fulfilment and gratitude for being a contributor to the work force. A fourth finding points to low degree of participation in social activities outside work and no participation at job meetings. A fifth and final finding is that routine chores and predictable work tasks are preferred. Despite the two last findings indicating low degree of self-determination this do not seem to affect them negatively.

Keywords: intellectual disability, employment, citizenship, inclusion, outsiders, valued social role, self-determination and belonging.

Forord

Medborgerskap og samhandling er tittelen på dette masterprogrammet. Fra oppstart av studiet har jeg hatt et ønske om at masteroppgaven skulle handle om noe som opptar meg.

Jeg har i lang tid vært opptatt av at de elevene jeg til daglig gir opplæring i videregående skole, skal få en opplevelse av å være aktive medborgere gjennom et meningsfylt og verdsatt arbeid. Etter hvert som studiet skred fram ble det tydelig for meg at jeg ønsket å undersøke forhold knyttet til arbeid i ordinære bedrifter. Tittelen på oppgaven er *Inkludering og mening eller forsterkning av utenforskap? Om mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse som arbeider i ordinære bedrifter.*

Det har vært et inspirerende og lærerikt prosjekt for meg og det har vært mange snubletråder og distraksjoner underveis. Feltet er stort og det er mange interessante problemstillinger jeg kunne valgt i oppgaven. Takk til veileder Inger Marie Lid for verdifulle innspill, for å følge meg gjennom alle prosessene og hente meg inn, når jeg har reist for langt ut og ville favne for vidt. Takk også til min mann for tålmodighet, engasjement og forståelse for at kvelder, helger og ferier ble brukt til skrivearbeid og lite til fritid. Størst takk til intervjudeltagerne som har stilt opp til intervju og som har delt sine opplevelser og erfaringer med meg.

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning.....	s. 1
1.1 Presentasjon av tema og samfunnsmessig relevans.....	s. 1
1.1.1 Definisjon og forståelse av begrep.....	s. 5
1.2 Aktuell forskning.....	s. 8
1.2.3 Oppsummering.....	s.12
1.3 Problemstilling, forskningsspørsmål og mål med studien.....	s.13
1.4 Oppgavens oppbygning.....	s.14
2. Teoretisk ramme.....	s.16
2.1 Innledning.....	s.16
2.2 Medborgerskapsteori.....	s.16
2.3 Teori om roller.....	s.19
2.4 Teori om læring i felleskap.....	s.21
2.5 Oppsummering.....	s.22
3.0 Metode.....	s.23
3.1. Innledning.....	s.23
3.2 Vitenskapsteoretisk utgangspunkt.....	s.24
3.2.1 Fenomenologisk og hermeneutisk tilnærming.....	s.24
3.3 Valg av metode.....	s.26
3.1.1 Bakgrunnsamtaler med ressurspersoner.....	s.27
3.1.2 Egen forforståelse.....	s.28
3.4 Utvalg og kriterier.....	s.29
3.4.1 Redegjørelse for utvalg.....	s.29

3.5 Intervjuguide og gjennomføring av intervjuene.....	s.30
3.5.1 Intervjuguide.....	s.30
3.5.2 Gjennomføring av intervjuene.....	s.30
3.6 Analyse.....	s.31
3.6.1 Transkribering.....	s.31
3.6.2 Analyse steg for steg.....	s.32
3.7 Forskningsetiske vurderinger.....	s.35
3.7.1 Meldeplikt Norsk senter for forskningsdata.....	s.36
3.7.2 Samtykke.....	s.36
3.7.3 Reliabilitet.....	s.37
3.7.4 Validitet.....	s.38
3.7.5 Generaliserbarhet.....	s.38
4.0 Resultater.....	s.40
4.1 Innledning.....	s.40
4.2 Arbeid og verdsatt sosial rolle.....	s.40
4.3 Arbeid og tilhørighet.....	s.43
4.4 Arbeid og utenforskap.....	s.44
4.5 Arbeid og selvbestemmelse.....	s.46
4.6 Oppsummering.....	s.47
5.0 Drøfting.....	s.49
5.1 Innledning.....	s.49
5.2 Verdsatt sosial rolle.....	s.50
5.3 Tilhørighet.....	s.55
5.4 Utenforskap.....	s.59

5.5 Selvbestemmelse.....	s.62
6.0 Oppsummering og veien videre.....	s.67
Litteraturliste.....	s.71
Vedlegg 1: Intervjuguide.....	s.74
Vedlegg 2: Godkjenning fra NSD.....	s.76
Vedlegg 3: Forespørsel om deltagelse i prosjektet og samtykkeerklæring.....	s.79

1 Innledning

1.1 Presentasjon av tema og samfunnsmessig relevans

Denne studien har fokus på mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse som arbeider på tiltak i ordinære bedrifter og deres opplevelse av medborgerskap og inkludering på arbeidsplassen. Hensikten er å få fram deres subjektive opplevelser i forhold til temaene «inkludering» og «utenforskap».

Det er usikkert hvor mange mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse det finnes i Norge. Innen gruppen ofte omtalt som mennesker med utviklingshemning, varierer tallene mellom 75 000 til 125 000 mennesker (NOU 2016:17, s. 81). Nærmere 50 000 er i yrkesaktiv alder, halvparten av disse er ikke diagnostisert eller fanget opp av hjelpeapparatet.

Utviklingen de siste 30 år viser at mennesker med utviklingshemning stadig taper terreng på arbeidsmarkedet, og opplever i økende grad å bli utestengt både fra ordinært arbeid og ordinær skolegang (Wangen, 2019, s. 9). Både FNs verdenserklæring om menneskerettigheter, den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO), konvensjonen for mennesker med nedsatt funksjonsevne /Convention on the Rights of Person with Disabilities (CRPD) og konvensjonen for økonomiske og kulturelle rettigheter (ØKS) regulerer retten til å ha et arbeid og rettferdige arbeidsforhold (FN, 2006; Norges institusjon for menneskerettigheter (NIM), u.å.). CRPD ble ratifisert i Norge i 2013, og kan sees på som et paradigmeskifte i forhold til rettigheter og bedre kår for funksjonshemmede (Skarstad, 2019, s. 29-31). CRPD stadfester og forklarer at funksjonshemmede har samme rettigheter som alle andre. I tillegg blir funksjonshemning framhevet som et positivt tilskudd til mangfoldet. Artikkel 27 i CRPD konvensjonen handler om arbeid og sysselsetting, om muligheten for tilrettelegging på arbeidsplassen, og om et arbeidsmarkedet som skal være både inkluderende og tilgjengelig (s. 43, 98). Medborgerskap og likeverd blir tillagt stor vekt i konvensjonen (Lid, 2017b, s. 16) . Den norske regjering (2019) har valgt å ikke ta til følge FN komiteens kritikk i forhold til å inkorporere CRPD i vårt gjeldende lovverk (Gitlesen, 2019).

Historien viser at grunnleggende menneskerettigheter er blitt brutt og den grunnleggende status ved å være et menneske er blitt brutt overfor mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse (Wehmeyer, 2015). Ekskludering og stigmatisering med manglende personstatus ble begrunnet i teorier om slektshygiene og politiske menneskesyn. Mange har levd under uverdige forhold, og det er fremdeles brudd på menneskerettigheter for denne gruppen (NOU 2016:17; Skarstad, 2019).

Arbeid som rettighet er ikke nedfelt i norsk lovverk. I grunnloven av 1814, § 110 heter det at statens myndigheter skal legge til rette for arbeid til mennesker som er arbeidsdyktige. Staten har en såkalt *innsatsforpliktelse*, noe som betyr at denne forpliktelsen kan oppfylles gradvis, alt etter økonomiske ressurser (NIM u.å.). Det er arbeidsmiljøloven som skal sikre likebehandling, trygge ansettelsesforhold, et helsebringende arbeidsmiljø, og et meningsfylt arbeid i et inkluderende arbeidsliv. Arbeidsgivere er pålagt å tilrettelegge arbeidet for sine ansatte, også for dem med redusert arbeidsevne (Arbeidsmiljøvernloven, 2005; Hernes, 2010, s. 83). Hvilken subjektiv opplevelse arbeidstakere med kognitive funksjonsnedsettelse har av å være inkludert eller ikke, er målet for denne studien.

NOU 2016:17 forslår åtte løfter for å realisere grunnleggende rettigheter for mennesker med utviklingshemming. Løft 3 har fokus på arbeid for alle. I denne utredningen foreslås det blant annet at det skal foretas grundige arbeidsevnevurderinger og muligheter for varig støtte og oppfølging i ordinært arbeid (s.193-194). Regjeringen lanserte i 2018 noe de kalte inkluderingsdugnaden som har som mål å ansette personer med «hull» i CV'en og få personer med funksjonsnedsettelse inn i arbeidslivet gjennom bedre støtte og oppfølging. Samme år ble det bestemt at det Regjeringen skal legge fram en ny Stortingsmelding om utviklingshemmedes rettigheter som blant annet skulle ta opp forhold knyttet til retten til arbeid og tilrettelagt yrkesfagutdanning (Stortinget, 2018). Stortingsmeldingen er fremdeles under arbeid. I 2019 la regjeringen fram en handlingsplan for likestilling av personer med funksjonsnedsettelse. Handlingsplanen gjelder for 2020-2025, og inneholder føringer om universelle løsninger, selvbestemmelse, inkludering, deltagelse og medvirkning og bedre samordning på flere innsatsområder, her også arbeid og utdanning (Kulturdepartementet). Handlingsplanen har fått sterk kritikk for å inneholde vakre ord uten frister for gjennomføring og mangel på penger (Gøystdal, 2019), og for ikke å inkorporere den i

lovverket (Melstrøm, 2019). I en artikkel (Plene, 2019) kritiserer arbeidslivdirektøren i NHO regjeringen for manglende koordinering mellom departementer og offentlige etater og ber regjeringen gå fra ord til handling.

Noe av motivasjonen for denne studien har bakgrunn i det faktum at mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse i stor grad er ekskludert fra arbeidsmarkedet, og at få arbeider i ordinære bedrifter (NOU 2016:17, s. 81). Et lite tilbakeblikk viser at den såkalte arbeidslinja som har dominert norsk arbeids- og velferdspolitikken siden 1990-tallet, ikke ser ut til å ha påvirket sysselsettingen av mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse i ordinært arbeid i særlig grad. Tvert i mot, antall mennesker med utviklingshemming i alderen 20 – 67 år som verken deltok i arbeid eller annet dagtilbud har økt (Søderstrøm & Tøssebro, 2011, s. 28; Wangen, 2019, s. 9). Målet var å få flere ut i arbeid og aktivitet, og bort fra å være passive mottakere av trygd (Hernes, 2010, s. 42-44). Tall fra 2013 viser at kun 25% i yrkesaktiv alder er tilknyttet arbeidslivet, og av disse var mindre enn 10% sysselsatt i tiltak i ordinære bedrifter. Kun 59 personer hadde arbeid på ordinære vilkår i 2006. De fleste som er i arbeid, arbeider i varig tilrettelagte bedrifter (VTA) (NOU 2016:17, s. 81-84). Nyere tall viser en nedgang til 36 personer i arbeid som ikke mottar bistand (Wendelborg & Tøssebro, 2018, s. 12). Omlag 25 000 personer er ikke i kontakt med hjelpeapparatet. Noen av disse kommer først i kontakt med NAV etter at de har mistet arbeidet, slik at tallet for hvor mange som arbeider i ordinært arbeidsliv er usikre (NOU 2016:17, s. 81). Det synes å være et paradoks når det politiske klima her til lands de siste 20 år har vært preget av støtte til likeverd, inkludering og medborgerskap. Det har skjedd en politisk dreining. Tidligere ble det å være en borger i samfunnet sett på som å klare seg selv og være uavhengig av hjelp fra andre. Nå brukes begrepet medborgerskap som mål, noe som kan oppnås sammen med andre eller alene (Lid, 2017b, s. 17-18).

Å ha medborgerskap («citizenship») og å være en medborger innebærer å være inkludert i samfunnet gjennom både sivile, sosiale og politiske rettigheter. Dette innebærer at alle har de samme rettigheter i utgangspunktet, og har lik verdi (Strømsnes, 2003, s. 46-47).

Arbeidslivet er ikke noe unntak. Likevel arbeider mindre enn 10% i ordinære bedrifter (NOU 2016:17, s. 82). Det er et lite utvalg av disse 10% som er målgruppen for denne studien.

Opplever de medborgerskap og inkludering, eller det motsatte, utenforskap?

Mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse er ikke avhengig av arbeid for å sikre seg et økonomisk bidrag til livsopphold. De fleste over 18 år mottar uføretrygd og noen få hundre mottar arbeidsavklaringspenger (NOU 2016:17, s. 71). Uføretrygd ble innført i 1960, og skulle sikre et visst eksistensgrunnlag (Lid & Solvang, 2018, s. 188). Forfatter og samfunnsdebattant Goksør, som selv har Downs syndrom uttaler: «Vi ønsker utdanning og arbeid og muligheten til å realisere drømmene våre» (2012, s. 8). Hun hevder at det er en forventning til at mennesker med utviklingshemming får utbetalt uføretrygd og begynner å jobbe i en vernet bedrift (VTA) (s. 131).

Store endringer i den generelle samfunnsutviklingen, og i arbeidslivet spesielt, viser at utdanning verdsettes høyt. Informasjonsteknologi framstår som spesielt viktig. Den kan bidra både til å øke og minske barrierene for deltagelse i arbeid for mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse (NOU 2016:17, s. 31). Mindre, forefallende oppgaver som krever mindre faglig kompetanse blir «outsourcet» til firma som vinner anbud ved å holde lave priser. Dette, i tillegg til økt arbeidsinnvandring med både høyt og lavt utdanningsnivå, fra både vestlige og ikke vestlige land, har også påvirket arbeidsmarkedet (Spjelkavik & Frøyland, 2014, s. 22-23). I dette stramme arbeidsmarkedet med krav om effektivitet og resultater blir mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse sårbare. De har, til tross for en overordnet ideologi om en inkluderende skole, fått skolegangen i segregerte klasser og avdelinger, de har ingen eksamenspapirer og liten arbeidserfaring.

Det finnes ulike tiltak fra NAV kommune og stat som sysselsetter mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse. Det mest vanlige er økonomisk støtte i form av uføretrygd og også midlertidig og varig lønnstilskudd til bedriftene. I tillegg finnes ulike oppfølgings- og støtteordninger som blant annet Supported Employment (Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming (NAKU), 2019) og Helt med UngJobbUfør (HELT MED, u.å.).

Allerede, for nærmere femti år siden, var Wolfensberger opptatt av normaliseringsteori og verdsetting av funksjonshemmedes sosiale roller i samfunnet. Han mente at for å oppnå verdsette sosiale roller, burde tiltakene være minst mulig spesielle (Tøssebro, Olsø, Magnus & Kittelsaa, 2019, s. 143). Kristansen skrev i boka *Normalisering og Verdsetting av Sosial*

Rolle i 1993: «Tildeling av medborgarstatus og lovfesting av rettar er heller ikkje tilstrekkeleg i kampen mot sosial devaluering» (1993, s. 154). Dette sitatet kan fremdeles være beskrivende for år 2020 når vi ser hvor få mennesker med kognitiv funksjonshemming som er sysselsatt i ordinære bedrifter. I kapittel 2 beskrives studiens teoretiske ramme. Her vil normaliseringsteori, devaluering og verdsatte roller bli nærmere belyst.

I denne studien har jeg gjennom intervjuer fått et verdifullt materiale knyttet til arbeidstakernes egne opplevelse av medborgerskap, inkludering og utenforskap. Samtlige arbeidstakere har en lettere grad av en kognitiv funksjonsnedsettelse og jobber i ordinære bedrifter på ulike tiltak. De har fortalt om hvordan de opplever å være i arbeid, om hva de synes gir mening, hva de verdsetter og ikke verdsetter.

1.1.1 Definisjon og forståelse av utvalgte begrep

Denne studien tar utgangspunkt i en relasjonell forståelse av begrepet funksjonshemming slik den defineres i CRPD (FN, 2006). Med det menes at fokus er på samspillet mellom personen og det eksterne miljøet. Denne forståelsen for funksjonshemming er i dag anerkjent både blant aktivister og i politiske og akademiske kretser (Lid & Solvang, 2016, s. 184). Funksjonshemmingen er knyttet til både egenskaper ved personen, til omgivelsene og den aktuelle situasjonen. I møtet med kompliserte gjøremål i hverdagen, i utdanning og i arbeidslivet vil en oppleve å være funksjonshemmet, slik at det å bygge ned barrierer og minske gapet mellom samfunnets krav og individets forutsetninger blir viktig for å minske funksjonshemmingen (NOU 2016:17, s. 29-31).

En funksjonshemming eller funksjonsnedsettelse kan betraktes som en av flere måter å være annerledes på. Det blir gjerne sett på som en mangel ved mennesket og noe som kan medføre hindringer i forhold til samfunnsdeltagelse (Lid & Solvang, 2018, s. 189-190). Swain og French bruker en forståelse som anerkjenner funksjonsnedsettelsen som en verdsatt erfaring eller som et trekk (gjengitt i Lid & Solvang, 2018, s. 190). Slik kan det åpnes opp for en positiv forståelse av identitet hos mennesker med funksjonsnedsettelser. Dette vil igjen kunne åpne opp for at arbeidsgivere lettere kan se talenter og kompetanser som det kan være lett å overse (s. 201). Jeg velger å bruke, og ser det som mer tjenlig i et

medborgerskapsperspektiv, å bruke en slik positiv og relasjonell forståelse av funksjonsnedsettelse. Alternativt kan man klassifisere funksjonsnedsettelsen i medisinske koder ved å bruke den medisinske diagnosemodellen, internasjonal klassifikasjon av funksjon, funksjonshemming og helse (ICF) fra Verdens helseorganisasjon (WHO). ICF fyller den internasjonale statistiske klassifikasjon av sykdommer og beslektede helseproblemer i kodeverket ICD-10 (World Health, 2001).

Begrepet utviklingshemmet er forbundet med lærevansker og intellektuell fungering «(...) og er en type kognitiv vanske som viser seg tidlig i livet» (Wendelborg & Tøssebro, 2018, s. 60). I England brukes ofte «learning disabilities,» og internasjonalt brukes «intellectual disabilities» (s. 61). Begrepene generelle lærevansker, lettere utviklingshemmet, mennesker med en utviklingshemning, kognitiv funksjonshemming og mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse er begreper som ofte brukes om hverandre i litteraturen. I denne studien brukes hovedsakelig begrepene mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse og mennesker med utviklingshemning. I utdanningssystemet brukes også beskrivelser som gråsoneelever, og elever med læringsutfordringer. Enkelte reagerer negativt på å få diagnosen utviklingshemmet og identifiserer seg ikke med denne gruppen (Wendelborg, Kittelsaa & Wik, 2017, s. 53-54).

Arbeid defineres her som «både aktivitet der personen er ansatt og bidrar til produksjon av varer og tjenester, samt aktivitet med mål om å komme i slikt arbeid» (NOU 2016:17 s.72). I tillegg defineres arbeidsplassen til å være atskilt fra hjemmet (s.72). Ordinære bedrifter definerer jeg som alle bedrifter med unntak av skjermede bedrifter som VTA bedrifter og særskilte skjermede kommunale tiltak.

Mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse har en historie med manglende selvbestemmelse (NOU 2016:17). Noen ganger brukes autonomi og selvbestemmelse synonymt, noe jeg velger å gjøre her. Selvbestemmelse handler om å ta egne valg, og om å være agent i eget liv (Sandvin & Hutchinson, 2014, s. 19). Wehmeyers definisjon av selvbestemmelse innebærer mer enn bare å ta egne valg. Her defineres selvbestemmelse også som å kunne oppleve egen påvirkningskraft på omgivelsene, og det å utvikle egne kunnskaper og eget potensiale. Selvbestemmelse sees på som et relasjonelt begrep. Når vi

lever i et sosialt felleskap påvirker vi, og er vi avhengig av hverandre. Wehmeyer trekker fram at det sentrale er å ikke bli utsatt for utilbørlig overstyring og ytre innblanding i saker som angår den enkelte (gjengitt i Garrels, 2013, s. 33).

Inkludering «må ses i sammenheng med deltakelse, likeverd og mangfold, normalisering og annerledeshet, livskvalitet og tilhørighet» (NOU 2016:17, s. 39). Inkludering skal ivareta retten til å være forskjellig og til å være en del av felleskapet, og samfunnet må tilpasses med fleksible løsninger for den enkelte (s. 39). Arbeidsinkludering vil være å aktivt «rekruttere personer som har en funksjonsnedsettelse som i mange sammenhenger ville utgjort et hinder for å bli tilsatt i en stilling» (Lid & Solvang, 2018, s. 186-187). Å ha inkluderingskompetanse innebærer opplevelse av medborgerskap og arbeid (Spjelkavik & Frøyland, 2014, s. 40). På mikronivå kan inkludering innebære tre forhold: å være fysisk inkludert, å være sosialt inkludert ved å delta aktivt i felleskapet, og å være psykisk inkludert hvor en opplever anerkjennelse (Nordahl, 2019, s. 25).

Utenforskap defineres i denne studien som manglende sosial tilknytning til samfunnet og beskriver en opplevelse hvor både sosial tilknytning og relasjoner mangler. Begrepet innebærer liten deltagelse i samfunnet. Opplevelse av utenforskap vil være det motsatte av opplevelse av felleskap (Tjora, 2019).

Denne innledningen gir en presentasjon av tema for oppgaven som er mennesker med kognitive funksjonsnedsettelser og arbeid i ordinære bedrifter. Tema er satt inn i en historisk kontekst med en kort oppsummering av dagens situasjon, av styringsdokumenter, konvensjoner og menneskerettigheter. En relasjonell forståelse for mennesker med kognitive funksjonsnedsettelser er lagt til grunn for studien, og utvalgte begrep som arbeid, inkludering, utenforskap, autonomi og selvbestemmelse er kort definert. Hva aktuell forskning sier om inkludering og utenforskap i forhold til mennesker med kognitive funksjonsnedsettelser og arbeid følger i neste avsnitt.

1.2 Aktuell forskning

En gjennomgang av et utvalg av relevant forskning nasjonalt og internasjonalt bidrar til å belyse tema og bidrar med interessante perspektiv på opplevelse av medborgerskap, mening, inkludering og utenforskap på arbeidsplassen. De forskningsartiklene jeg har valgt å presentere her, gir en viss kunnskapsoppsummering på feltet. Noen forskningsartikler tar utgangspunkt i arbeid i ordinære bedrifter, andre studier representerer både arbeid i ordinære bedrifter og i VTA bedrifter. Først presenteres forskning knyttet til opplevelse av inkludering før forskning om opplevelse av utenforskap i arbeid blir presentert.

Ifølge en nyere review-artikkel, har tidligere studier hatt fokus på autonomi og sosial inkludering som inkluderingsutbytte, mens nyere studier har mer fokus på hvordan arbeidet er organisert for å gi arbeidsglede og jobbmotivasjon (Kocman & Weber, 2018, s. 17).

En tidligere britisk sjefsøkonom ved navn Schumacher hevder at mennesker gjennom arbeid blir mindre egosentriske ved å bruke sine talenter sammen med andre. Han beskriver hvilke muligheter arbeid gir til å perfeksjonere seg, og hvilken mulighet arbeid har for å utvikle en persons talenter (gjengitt i Nyhan, 2006, s. 137). I en rapport fra 2014 (Dahl, Bergsli & van Der Wel, 2014) om sosial ulikhet i helse omtales arbeidet som et levekårsgode. I tillegg til inntekt, vil andre levekårsgoder ved å være i arbeid være at andre verdsetter det en gjør. En får også utviklet sine evner og en får et nettverk og sosiale relasjoner med andre (s.143).

En studie fra Brasil viser funn i forhold til å ha en verdsatt sosial rolle på arbeid. Ti personer som jobbet i ulike bedrifter ble intervjuet. Deltagerne hadde ulike funksjonsnedsettelse knyttet til syn- og hørsel, og til fysisk og kognitiv funksjonsnedsettelse. Funksjonshemmede i Brasil er avhengige av økonomisk støtte fra familien (Lima, Tavares, Brito & Cappelle, 2013, s. 8). Det viktigste funnet i denne studien var økonomisk uavhengighet til både arbeidstakeren og familien gjennom arbeidsinntekt. Dette funnet vil ikke være like relevant her, da Norge har andre velferdsordninger og rammebetingelser. Intervjudeltagerne i min studie mottar enten uføretrygd eller annen stønad fra NAV som sikrer dem en viss inntekt. Det er likevel interessant å merke seg at ved å bli mer økonomisk uavhengige, opplevde deltagerne i studien større autonomi (s. 8). Dette kom tydelig fram fra en av deltagerne: «Arbeid endrer alt. Jeg føler meg som en borger som har rett til å kjøpe ting, komme inn på

steder og trekke bankkortet» (Lima et al., 2013, s. 9), (google translate/min oversettelse). Andre mer relevante funn fra denne studien er at arbeidstakerne hadde en opplevelse av å bruke egne evner, av å være til nytte og å bidra med noe viktig i samfunnet. Arbeidet gav en opplevelse av både faglig og sosial identitet, av anerkjennelse og en opplevelse av å være en medborger i samfunnet (s. 10-12).

Resultater fra en nyere studie av Garrels og Sigstad (2019) viser at arbeidstakerne hadde liten grad av autonomi, uten at dette synes å påvirke dem på en negativ måte (s.256-257). Dette kan være et uttrykk for, som Wehmeyer og Shogren hevder, at mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse har vært i miljøer hvor det har vært lite rom for autonomi og selvbestemmelse (gjengitt i Garrels & Sigstad, 2019, s. 257). Mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse er ikke vant til å ta så mange avgjørelser på egen hånd. Dette, i tillegg til det faktum at mange står utenfor arbeidsmarkedet, gjør at det i det hele tatt å ha et arbeid, er overordnet. Lignende resultater finner vi også i en annen studie som undersøkte trivsel på arbeid, kvaliteten i arbeidslivet og motivasjon hos ansatte med kognitive funksjonsnedsettelse. Studien, som var et review, fant høy grad av arbeidsglede (Kocman & Weber, 2018, s. 5). Årsaken til denne høye scoren på arbeidsglede forklares med manglende muligheter for å ta yrkesmessige avgjørelser (s. 18). Et annet interessant resultat fra Kocman og Webers review viste at sosial anerkjennelse og støtte var viktigere for mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse enn for dem uten (2018, s. 11,18).

Resultater fra et annet review (Wehman, 2003) viser hvor viktig det er å få en rolle som produktiv gjennom arbeid (s.133). Ifølge forfatteren vil det bidra til å redusere det stigma det kan være å ha en funksjonsnedsettelse. Det å se personen med funksjonsnedsettelse i arbeid, og å observere den daglige samhandlingen mellom denne personen og den som gir bistand, vil kunne påvirke og endre negative holdninger som noen har til mennesker med funksjonsnedsettelse (s. 139). Andre resultater fra samme review var at arbeidstakere med funksjonsnedsettelse deltar mindre i utveksling av informasjon, de mottar flere retningslinjer, og deltar mindre i ikke jobberelatert samhandling, enn dem uten funksjonsnedsettelse (s. 133).

En nyere studie som pågikk i over 3 år, undersøkte hvordan 19 arbeidstakerne med ulike typer funksjonsnedsettelse som døvhets, fysisk og/eller kognitiv funksjonsnedsettelse, Asperger diagnose og med ulike traumer, opplevde å være sosialt inkludert, og hvordan arbeidsforhold påvirket dette (Gustafsson, Peralta & Danermark, 2018, s. 26).

Arbeidstakerne hadde støtte fra Supported Employment (SE). SE bistod arbeidstakere med opplæring og etablering i bedriften og samarbeidet med arbeidsgiver. Resultater fra denne studien peker på hvor viktig det er å bli verdsatt, og å oppleve å bety noe for andre. Det ble også rapportert at en åpen kommunikasjon om funksjonsnedsettelsen var av betydning for å få aksept for den personen en var, og ikke som personen med funksjonsnedsettelsen. Andre resultater var betydningen av å oppleve å høre til, betydningen av å ha kompetanse, og av å bli verdsatt i kraft av den jobben som ble utført (Gustafsson et al., 2018, s. 31-34).

En studie (Wehman, 2011) undersøkte holdninger og deltagelse til mennesker med funksjonsnedsettelse og sammenlignet disse funnene med mennesker uten funksjonsnedsettelse. Indikatorer som ble undersøkt var forhold knyttet til inntekt, utdanning, arbeid, helsevesen, tilgang til transport, sosialisering, gå på restaurantbesøk, tilgang til religiøse tilstelninger, politisk deltagelse og tilfredshet med livet. I tillegg indikatorer knyttet til teknologi, tilgang til psykisk helsehjelp og økonomisk situasjon. Den aller største forskjellen viste seg å være knyttet til sysselsetting og arbeid, hvor mennesker med funksjonsnedsettelse var 38% mindre sysselsatt. Studien viser også hvilke muligheter sysselsetting gir i forhold til økt selvfølelse, økonomisk kompetanse og økte ferdigheter i forhold til både kommunikasjon og sosialisering. Å oppleve at egne arbeidsprestasjoner ble verdsatt var av stor betydning for både verdighet og selvoppfatning (s. 146-147). Et eldre review av samme forfatter (Wehman, 2003, s. 134) viste at deltagelse i samhandlingen med andre ansatte og tilfredshet på jobb var nært knyttet sammen. Denne fordel ble antatt å være større når mennesker med funksjonsnedsettelse arbeidet sammen med mennesker uten funksjonsnedsettelse.

Den tidligere nevnte studien til Garrels og Sigstad (2019) undersøkte hva som motiverte mennesker med lettere grad av utviklingshemming til å arbeide. Studien bygger på intervju med arbeidstakere og arbeidsgivere fra både VTA bedrifter og fra ordinære bedrifter. I

analysen ble funnene inndelt i ulike tema som opplevelse av mestring, passelig mengde arbeidsoppgaver, personlig utvikling, selvbestemmelse, lønn, sosiale relasjoner og meningsfull sysselsetting. Videre ble disse temaene inndelt i tre kategorier: kompetanse, autonomi og tilhørighet. Resultatene av denne studien viser at opplevelsen av å være kompetent på jobb, og av å ha rutinearbeid og forutsigbare arbeidsoppgaver, var viktigere enn å ha kreative arbeidsoppgaver og ansvar (s. 259). Studien viser også at de som jobbet i VTA bedrifter var mer opptatt av å få tilstrekkelig utfordrende arbeidsoppgaver og opplevde sjeldnere å være kompetente, enn de som arbeidet i ordinære bedrifter. Samtidig, flere av deltagerne i studien gav uttrykk for uro og stress hvis de fikk arbeidsoppgaver som de ikke mestret (s. 255). Et annet, sentralt funn i denne studien, var at arbeidet gav dem en mulighet for å oppleve å høre til. Både kontakten med andre, og den positive innflytelsen det hadde på livene deres var en motiverende faktor for å være i arbeid. Flere av deltagerne som arbeidet i VTA bedrifter, så imidlertid på arbeidet sitt som et springbrett til å få arbeid i ordinær bedrift (s. 259).

En annen internasjonal studie viser at sysselsetting var en nøkkelfaktor for å være sosialt inkludert i samfunnet. Denne studien viser også at et samarbeid mellom ansatte, personer med lærevansker og deres foreldre kan bidra til empowerment og sosial inkludering (Skellern & Astbury, 2014). Empowerment henter fram styrke hos den enkelte, noe som bidrar til økt makt, kompetanse og muligheter til å påvirke egen situasjon. Det innebærer likeverd og samarbeid og omsetter begrep som brukermedvirkning, likeverd, selvbestemmelse og respekt til praktiske handlinger (Thomassen, 2006, s. 189-190).

Det er studier som viser en positiv sammenheng mellom høy grad av selvbestemmelse og livskvalitet. I en studie som det refereres til her, er livskvalitet knyttet til tilfredshet, kompetanse, empowerment/uavhengighet og sosial tilhørighet (Lachapelle et al., 2005, s. 740-741).

I en annen aktuell studie ble 22 ungdommer og 12 arbeidsgivere intervjuet om hva de opplevde som viktige kvaliteter i arbeidsrettet bistand (Frøyland, 2017). Ungdommene hadde utfordringer knyttet til lærevansker, rus, atferd, kriminalitet, psykiske vansker og fysiske funksjonshemninger. Resultat viste at arbeidsinkludering krever oppfølging over tid, og viser hvor stor betydning relasjonen mellom dem som skulle yte arbeidsrettet bistand og

arbeidstakeren er. Her gikk kontaktpersonene fra NAV som ytet arbeidsrettet bistand ut av sine vanlige hjelperoller og var mer «seg selv», noe som bidro til en god relasjon. Andre funn fra samme studie viser at ros, humor, innlevelse, praktisk støtte, fleksibilitet og en positiv orientering også var viktige kvaliteter i bistanden. I tillegg var det å oppleve mestring av arbeidsoppgavene av betydningen. Mestring av arbeidsoppgavene bidro til å bygge selvtillit og tro på framtiden (Frøyland, 2017, s. 2, 21-23).

I en av Wehmans studier (2003) blir det hevdet at det å være i mindretall i forhold til kulturelle tradisjoner, å ikke ha like aktiviteter og interesser, kan føre til psykologiske og sosiale vansker. Dette fordi sosial samhandling lettere utvikler vennskap når disse forholdene er like (s.133). Kocman og Weber (2018) viser i sitt review at mennesker med funksjonsnedsettelse opplever mer diskriminering og negativ samhandling enn ansatte uten funksjonsnedsettelse (s. 16). Et annet funn i denne studien er at sosial anerkjennelse og støtte er viktigere for mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse, enn for dem uten (s. 11,18).

1.2.4 Oppsummering

Denne kunnskapsoppsummeringen på feltet er knyttet til mennesker med kognitive funksjonsnedsettelsers opplevelse av inkludering og utenforskap i arbeid. Arbeid kan være en nøkkelfaktor for å være sosialt inkludert, og forskningsresultater viser at det oppleves som positivt å kunne bidra i samfunnet. Arbeid kan gi opplevelse av tilhørighet, av faglig og sosial identitet og opplevelse av å være noe for andre. Det å oppleve å ha et meningsfylt arbeid og bli verdsatt, kan gi økt selvfølelse og selvtillit. Betydningen av samhandlingen med andre ble i flere studier trukket fram som viktige funn. I tillegg var det å mestre arbeidsoppgavene viktigere enn å ha en kreativ jobb. Samtidig ble det pekt på at manglende valgmuligheter i forhold til arbeid, og manglende erfaringer med å ta egne valg, også kunne påvirke den høye scoren for trives på arbeid.

En av studiene (Kocman & Weber, 2018, s. 16) viste at mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse var mer utsatt for diskriminering og negativ samhandling. Å arbeide sammen med andre uten funksjonsnedsettelse ble trukket fram som viktig.

Hva denne kunnskapsoppsummeringen mangler, er mer forskning som kun gjelder opplevelse av inkludering og utenforskap i ordinære bedrifter og ikke VTA bedrifter. Det er et håp at denne studien kan være et lite bidrag til å fylle noe av dette kunnskapshullet.

1.3 Problemstilling, forskningsspørsmål og mål med studien

Med utgangspunkt i aktuell forskning og et behov for mer kunnskap om mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse sine egne opplevelser i forhold til medborgerskap og inkludering og utenforskap i ordinære bedrifter, er følgende problemstilling valgt:

Problemstilling

Hvordan opplever ansatte på tiltak i ordinære bedrifter inkludering og utenforskap i sitt arbeid?

For å bidra til å operasjonalisere problemstillingen har jeg valgt tilhørende forskningsspørsmål:

- 1. Finnes det eksempler på opplevelse av tilknytning eller manglende tilknytning til kollegaer, miljø, bedrift og arbeidsoppgaver?*
- 2. På hvilke måter mottar arbeidstakere ekstern og intern støtte og oppfølging?*

For å få svar på problemstillingen og forskningsspørsmålene, har jeg valgt å intervju seks arbeidstakere som arbeider på ulike tiltak i ordinære bedrifter. Gjennom intervju vil jeg lytte til deres stemmer og få et innblikk i deres livsverden. De resultatene som kommer fram vil bli satt inn i en teoretisk ramme, og sett i sammenheng med, og drøftet opp mot, aktuell forskning på tema.

Den politiske vind og føringer om likeverd, inkludering og medborgerskap ser ikke ut til å stemme overens med realitetene i forhold til arbeidsinkludering for mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse, da det er fremdeles mindre enn 10% av mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse som arbeider på tiltak i ordinære bedrifter (NOU 2016:17, s. 82).

Studiens samfunnsmessige relevans vil være at mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse sine stemmer blir lyttet til og at menneskene blir anerkjent som aktive medborgere. Dette er i tråd med gjeldende policy dokumenter, lovverk og konvensjoner. Endel forskning finnes om tema, men mindre forskning på arbeidstakernes subjektive opplevelser.

Målet er at denne studien vil bidra til å få fram bredden og gi et mest mulig sannferdig bilde av mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse sine subjektive opplevelser i arbeid i ordinære bedrifter. Studiens mål vil også være å identifisere kompleksiteten og tvetydigheten i medborgerskapspraksiser som eventuelt eksisterer i ordinære bedrifter eller mangel på sådanne. Medborgerskapsbegrepet, medborgerskapsteori og annen teori vil bli redegjort for i teorikapittelet.

1.4 Oppgavens oppbygning

Kapittel 1 inneholder en presentasjon av tema, problemstilling og forskningsspørsmål. Problemstillingen plasseres inn i en historisk kontekst og begrunner problemstillingens samfunnsmessige relevans. Dette, sammen med styringsdokumenter og menneskerettigheter, vil utgjøre bakteppe for denne studien. Utvalgte begrep er definert, oppgavens rammer og begrensninger belyses før et utvalg av tidligere forskning på tema blir presentert.

Kapittel 2 presenterer studiens teoretiske perspektiv som vil bli brukt aktivt i drøftingsdelen av oppgaven.

Kapittel 3 er oppgavens metodekapittel. Her beskrives prosjektets forskningstilnærming. I denne studien er kvalitativ metode og en fenomenologisk hermeneutisk tilnærming tatt i bruk. Videre i dette kapittelet redegjøres det for fremgangsmåte for innsamling av data og de forskningsetiske vurderinger som er gjort underveis i prosjektet. Siste del av kapittel 3 inneholder en beskrivelse av analysen av data i studien.

I kapittel 4 presenteres resultatene av studien. Resultatene er inndelt i fem kategorier. Resultatene belyses ved å bruke direkte sitater fra intervjudeltagerne.

I kapittel 5 drøftes resultatene i forhold egen forforståelse, teoretisk perspektiv og et utvalg av forskning på tema.

Kapittel 6 inneholder en oppsummering av resultatene fra studien, og peker på mulige veier videre.

2 Teoretisk ramme

2.1 Innledning

For å belyse problemstillingen og tema for denne studien, vil jeg bruke medborgerskapsteori presentert med Martha Nussbaums rettferdighetsteori (2006). Den handler om medborgerskap og om hvordan likeverd, deltagelse og anerkjennelse kan ivaretas for mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse.

I tillegg til Nussbaum (2006), vil jeg bruke Wolf Wolfensbergers «Social Role Valorization Theory» (SRV), en teori om normalisering og verdsette sosiale roller (Kristiansen, 1993). SRV teorien bygger igjen på Erving Goffmans teori om sosiale roller (1959/1992, s. 5). Deler av Goffmans teori om sosiale roller vurderes også som relevant og vil bli presentert her. I tillegg presenteres Jean Lave og Etienne Wengers sosiale læringsteori om læring i praksisfelleskap (Lave & Wenger, 2003). Sammen vil disse teoriene danne den teoretiske rammen for drøftingen av resultatene fra denne studien som har problemstillingen *Hvordan opplever ansatte på tiltak i ordinære bedrifter inkludering og utenforskap i sitt arbeid?*

2.2 Medborgerskapsteori

Medborgerskap kan defineres slik: «Medborgerskap bygger på prinsippet om at alle individer er fullverdige samfunnsmedlemmer. Hver enkelt har et sett av sivile, politiske og sosiale rettigheter som sikrer dem en likeverdig status og like muligheter for å delta i alle deler av samfunnslivet»(NOU 2016:17, s. 137) , og det handler om inkludering (Strømsnes, 2003, s. 46). For å oppnå dette kreves individuell tilrettelegging og endring av holdninger (Lid, 2017b, s. 18) .

Medborgerskapsbegrepet er knyttet til relasjoner. Det å være en likeverdig medborger er betinget av relasjoner til andre, men kan også være individuelt betinget. Mennesker med funksjonsnedsettelse vil i mange tilfeller være avhengig av andre for å kunne utføre dagliglivets gjøremål, og vil være spesielt avhengige av støtte fra andre for å kunne oppleve likeverd og medborgerskap. Dette innebærer at alle har lik verdi og de samme rettigheter i utgangspunktet til å påvirke utviklingen i samfunnet (Strømsnes, 2003, s. 46-47).

Spesielt feministisk kritikk er opptatt av at medborgerskap må være knyttet til relasjoner, og at det er umulig å inneha alene. Gjennom relasjoner vil nettopp dem som er avhengig av støtte fra andre, også ha muligheten for å være reelle samfunnsborgere. Mennesket er ikke uavhengig og selvstendig (Lid, 2017a, s. 191). Filosofen Kittay uttrykker det slik: «Avhengighet, heller enn uavhengighet preger menneskers liv, og må derfor også prege forståelser for medborgerskap» (gjengitt i Lid, 2017a, s. 191). Vi lever alle i relasjon til andre og vil i ulik grad og på ulike måter være avhengig av støtte og omsorg fra andre (s.197-198). Dette vil også gjelde i forhold til å skaffe seg arbeid, noe som vil komme fram i denne studien.

Nussbaums teori om rettferdighet (2006) vil være et teoretisk bakteppe for å belyse problemstillingen og drøfte studiens empiri. Denne medborgerskapsteorien tar spesielt opp utfordringer knyttet til funksjonsnedsettelse og aktiv deltagelse i eget liv, og vurderes som godt egnet for å belyse mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse sin opplevelse av inkludering og utenforskap i arbeid.

Nussbaum tar et oppgjør med de tradisjonelle kontraktsteoriene hvor rettferdighet beskrives som å kunne yte noe til samfunnet, før man har rett til å få noe hjelp og støtte tilbake. Hun mener at samfunnet må tilrettelegges med spesielle ordninger for at mennesker med ulike funksjonsnedsettelse skal ha mulighet for å leve verdige liv. Slik kan verdige liv og begrepet verdighet sammenkobles med begrepet rettferdighet (s. 274). Hun trekker fram ti mulighetsbetingelser som gjelder alle mennesker. Mulighetsbetingelsene kan tas i bruk ulikt av den enkelte og gir en mulighet for å oppnå rettferdighet (Lid, 2012). For å oppnå rettferdighet og verdighet har samfunnet et ansvar for å bidra med hjelp og støtte.

I Nussbaums teori (2006) ligger en grunnoppfatning om hva som er verdighet for et menneske, og på at alt liv er verdt denne verdigheten. Hun viser til Karl Marx' uttrykk for hvilke muligheter mennesket trenger for å fungere som et fullverdig menneske: « (...) a totality of human life-activities,» (gjengitt i Nussbaum, 2006, s. 74). Nussbaum (2006) framholder at ressurser ikke er målbare kriterier for livskvalitet. Dette fordi behovet vil være ulikt for den enkelte, særlig i forhold til mennesker med funksjonsnedsettelse. Derimot vil de ti mulighetsbetingelsene som Nussbaum mener er viktig for å kunne leve verdige liv, kunne sees på som vilkår for livskvalitet og på hva som er et godt liv (s. 278).

Mulighetsbetingelsene omfatter konkrete forslag til praktiske tiltak og kan være politisk styrende. Lid trekker fram at et samfunn som anerkjenner den enkelte og gir omsorg og støtte til at den enkelte får være seg selv og får delta i et felleskap med andre, er overordnet Nussbaums mulighetsbetingelser (2012, s. 141). Mulighetsbetingelsene kan sees på som en minimumsstandard for å kunne ha et verdig liv og for sosial rettferdighet. Listen er ikke uttømmende, ifølge Nussbaum, og vil over tid være gjenstand for modifikasjoner (2006, s. 76). Fjørtoft (2015) stiller spørsmålet om hvem som har rett til å definere hva som er minimumsstandard for verdighet. Hun hevder at dette er individuelt, og ikke noe man kan liste opp (s. 37). Nassau (2006) mener disse mulighetsbetingelsene er universelle og gjelder alle borgere i alle nasjoner, på tvers av kulturer. Følges dette resonnementet, vil mulighetsbetingelsene være sammenfallende med menneskerettighetene (s. 284).

Det er særlig tre av mulighetsbetingelsene som vurderes som relevante i forhold til denne studien. Det er mulighetsbetingelse 4, 7 og 10.

Mulighetsbetingelse 4 er: «Senses, Imagination, and Thought ... Being able to use imagination and thought in connection with experiencing and producing works and events of one's own choice, religious, literary, musical, and so forth» (Nussbaum, 2006, s. 76).

Med støtte fra en tidligere oversettelse av Holst har Lid oversatt mulighetsbetingelsene til norsk. Mulighetsbetingelse 4 er oversatt slik: «Sanser, forestillingsevne og tenkning:Være i stand til å bruke forestillingsevne og tenkning i forbindelse med opplevelser og arbeid, og hendelser av eget valg, religiøs, litterær, musikalsk og så videre.» (Lid, 2012, s. 143)

Mulighetsbetingelse 7 innbefatter tilhørighet. Dette handler om verdighet og anerkjennelse og å kunne ha et sosialt grunnlag for å oppnå selvrespekt (Lid, 2012, s. 135).

Affiliation. A: Being able to live with and toward others, to recognize and show concern for other human beings, to engage in various forms of social interaction; to be able to imagine the situation of another (...) B: Having social bases of self-respect and nonhumiliation; being able to be treated as a dignified being whose worth is equal of others. (Nussbaum, 2006, s. 77)

Mulighetsbetingelse 7 i norsk oversettelse:

Tilknytning. A. Være i stand til å leve sammen med og henvendt mot andre, å anerkjenne og bry seg om andre mennesker, å engasjere seg i forskjellige former for sosial interaksjon; å være i stand til å forestille seg andres situasjon. B. Ha det sosiale grunnlaget for selvrespekt, ikke la seg ydmyke; være i stand til å bli behandlet som en verdig værende hvis verd er likt andres verd. Dette innebærer beskyttelse mot diskriminering på grunnlag av rase, kjønn, seksuell orientering, etnisitet, kaste, religion og nasjonal opprinnelse (Lid, 2012, s. 143-144).

Mulighetsbetingelse 10 handler om å ha innflytelse på eget miljø «Control over One`s environment». Dette innebærer både politiske og materielle forhold:

...; having the right to seek employment on an equal basic with others; having the freedom from unwarranted search and seizure. In work, being able to work as a human being, exercising practical reason and entering into meaningful relationships of mutual recognition with other workers».(Nussbaum, 2006, s. 77-78)

Deler av mulighetsbetingelse 10 er oversatt slik: «..., ha retten til å søke ansettelse på samme vilkår som andre,... I arbeid, være i stand til å arbeide som et menneske, utøve praktisk fornuft og kunne inngå meningsfulle relasjoner preget av gjensidig anerkjennelse med andre arbeidstakere» (Lid, 2012, s. 144).

2.3 Teori om roller

Wolfensberger teori om sosial verdsatte roller (Social Role Valorization Theory, SRV) er en teori som kan vise vei til hvordan mennesker som er marginaliserte og sosialt devaluerte kan inkluderes (Frøyland, 2017, s. 5). Å være sosialt devaluert er når et menneske eller gruppe blir nedvurdert og ikke verdsatt i samfunnet. En verdsatt sosial rolle defineres av Wolfensberger som «Mogeleggjering, etablering, forsterkning, vedlikehald og/eller forsvar av verdsatte sosiale roller for menneske som er i fare for devaluering, så langt det er mogeleg, ved bruk av verdsette verkemiddel» (gjengitt i Kristiansen, 1993, s. 93).

Står man i fare for å bli sosialt devaluert, vil det viktigste være å få en sosial verdsatt rolle (Wolfensberger, 2011, s. 435). Det å inneha en verdsatt sosial rolle vil automatisk generere

andre positive forhold, ifølge Wolfensberger. Det motsatte, en manglende verdsatt sosial rolle, fører til en mennesker får en identitet som avvikende og devaluert, noe som kan få negative konsekvenser. SRV teorien er kritisert for å være tilpasset den amerikanske middelklassens verdier som har lite aksept for mangfold, og for hva som er viktig for den enkelte. Dette vil være i kontrast til empowerment tenkning med tro på den enkeltes rett til selv å bestemme. Wolfensberger var uenig i denne kritikken. I følge Askheim mente Wolfensberger at SRV teorien tok hensyn til den enkeltes ønsker, og viste hva som både bidrar til, og hva som er konsekvensene av verdsatte og devaluerte roller (gjengitt i Frøyland, 2017, s. 7). Wolfensberger (2011) hevder at devaluerte personer blir behandlet på en mindreverdige og dårlig måte i samfunnet. Dette kan, ifølge Wolfensberger, blant annet føre til dårligere helse og velferd, kortere levetid, redusert verdighet og kompetanse (s. 436).

En annen alvorlig konsekvens er at personer som blir behandlet som annerledes og avvikende, vil leve opp til disse forventningene og oppføre seg på måter som ikke er verdsatt av samfunnet (Wolfensberger, 2011, s. 436-437). Denne prosessen kjennetegnes ved at noen særtrekk som er forskjellig fra andre, blir vurdert som mangelfulle og av mindre verdi. Den reduserte verdien blir knyttet til personen og gruppen som får lavere forventninger til seg, og lavere status. I tillegg får personen og gruppen både en mindreverdige identitet og mindreverdige behandling. Samfunnet kan altså plassere devaluerte mennesker i roller med devaluert status og identitet, noe som igjen brukes for å rettferdiggjøre den lave statusen (Kristiansen, 1993, s. 42-43; Wolfensberger, 2011). Det motsatte, å inneha en sosial verdsatt rolle, fører til et ønske om å leve opp til en rolle som det er aksept for (Wolfensberger, 2011, s. 436). Mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse har, ifølge Wolfensberger, erfaring med å bli lite verdsatt og vil av den grunn godta forhold som ikke er akseptable eller verdsatt i samfunnet (gjengitt i Frøyland, 2017, s. 8). En devaluert verdsatt rolle er sjelden noe en velger selv, den er satt av andre (Kristiansen, 1993, s. 122). SRV teorien bygger på en erkjennelse av at uansett om mennesker er plassert i devaluerte og undertrykte roller, har de mulighet for vekst og utvikling (s. 6).

Betydningen av å være sammen med mennesker som ikke er stigmatiserte, fremheves som viktig i SRV teorien. « (...) stigmatiserte personar treng å vera blant ikkje-stigmatiserte menneske, og at det i dette i seg sjølv ligg ei verdsetting » (gjengitt i Frøyland, 2017, s. 14).

Sosiologen Goffman (1959/1992, s. 9) hevder at når mennesker møtes, vil det være slik at en er opptatt av å gjøre inntrykk på andre, og at en vil forsøke å kontrollere dette inntrykket. Han sammenligner vår væren med å spille roller på en teaterscene. På en teaterscene er det tre parter, en selv som spiller en rolle, de andre som også spiller roller på scenen, og publikum. Relateres dette til virkeligheten kan det betraktes som to parter, den som spiller rollen som er tilpasset de andre i situasjonen, og de andre som er publikum. Han skiller mellom det vi sier og det vi gjør (inntrykket vi gir), og hvordan vi sier det (inntrykket vi avgir). Inntrykket vi avgir, er non-verbalt og kan være både bevisst og ubevisst. Det inntrykket som vi gir, vil vi forsøke å holde fast ved i forskjellige situasjoner, og vi ønsker å fremstille oss selv i et gunstig lys (Goffman, 1959/1992, s. 12-17). Goffman brukte bildet å være «front-stage» på scenen og «back-stage». På de to scenene kan handlingene, følelsene og tankene være helt ulike, da man «back-stage» ikke har samme krav til å kontrollere sin væremåte som «front-stage». Han bruker begrep som fasader og kulisser, hvor kulissene er møbler, innredning osv. Fasader og kulisser kan være ulike former for livsstilsmarkører, ting vi omgir oss med, og som vi iscenesetter oss selv i. Livsstilsmarkørene kan vi i vår tid gjenkjenne som biler, klær og det å ha ferie på de «rette» stedene. Det er, ifølge Goffman, ingen grunn til at den måten vi fremstiller oss selv på er mindre sann enn hvordan den sosiale virkelighet oppfattes (gjengitt i Rasborg, 2013, s. 18). Goffman hevder at selvet vårt er som en rolle som fremføres: «Det er en dramatisk effekt som på en diffus måte fremtrer av den scenen som oppføres, og det karakteristiske og avgjørende spørsmål er hvorvidt det vekker tillitt eller ikke» (Goffman, 1959/1992, s. 209).

2.4 Teori om læring i felleskap

I Lave & Wengers sosiale læringsteori (2003) er fokus at læring foregår i praksis i det miljøet man deltar i, både i hverdagsliv og arbeidsliv. Læringen skapes mellom mennesker og foregår i et sosialt felleskap. Bare det å være tilstede i felleskapet, innebærer læring (s. 33). De to viktige faktorene i forhold til situasjonsbestemt (situert læring) vil da være hvor læringen skjer, og grad av deltagelse. Fra å ha en perifer rolle i et praksisfelleskap, vil målet være å etterhvert oppnå full deltagelse. Ved å være deltagere i sosiale felleskap utvikles og konstrueres vår identitet i forhold til disse. Nettopp det å være en del av et arbeidsfellesskap er med på å forme både hva vi gjør, hvordan vi tolker det vi gjør, og hvem vi er. Det handler

både om læring, innsikt og dannelse av identitet (Wenger, 2003, s. 130-142). « Læring er et middel til utvikling av praksisser og inndragelse av nyankomne, samtidig med at den også (tilmed via samme proces) er et middel til utvikling og forandring af identiteter » (s. 142).

2.5 Oppsummering

I dette kapitlet presenteres oppgavens teoretiske oppbygning. Medborgerskap defineres og det redegjøres for medborgerskapsteori, representert med Nussbaum og annen relevant teori. Teori er hentet fra Wolfensberger, Goffman og Lave og Wenger. Nussbaums teori har fokus på samfunnets ansvar for å tilrettelegge for deltagelse, rettferdighet og verdighet for mennesker med funksjonsnedsettelse, og hun viser til ti mulighetsbetingelser som må innfris for å oppnå dette. Her belyses tre som er særlig aktuelle i forhold til denne studiens fokus på inkludering og utenforskap i arbeid. Det er betingelser knyttet til sansing, tenkning, forestillingsevne, tilknytning og innflytelse på eget miljø. Wolfensbergers teori om normalisering og verdsatte sosiale roller er også belyst. Det er lagt vekt på betydningen normalisering og de positive konsekvensene en sosial verdsatt rolle har. Videre at mennesker som er blitt lite verdsatt, lettere kan godta uakseptable forhold. Goffmans beskrivelser av hvordan vi spiller ulike roller er også trukket fram som relevant teori, i tillegg til Lave og Wengers teori om læring i praksisfelleskap. Lave og Wengers teori er aktuell og viser hvordan læring foregår i et arbeidsfelleskap, og hvor identitet og yrkesidentitet kan formes.

3.0 Metode

3.1 Innledning

Ordet metode kommer fra det greske ordet «methodos» og kan oversettes med å følge en bestemt vei mot et bestemt mål (Johannessen, Christoffersen & Tuft, 2016, s. 25).

Vitenskapelig forskning skal være transparent og sikre intersubjektivitet. Med det menes at den som leser forskningen skal ledsages gjennom de forskjellige prosessene og få innsikt i premissene for utvikling av ny kunnskap (Malterud, 2017, s. 18). Målet er at dette metodekapittelet skal ledsage leseren gjennom disse prosessene.

I metodekapittelet presenteres studiens forskningsdesign som er brukt for å belyse studiens problemstilling og tilhørende forskningsspørsmål. Videre beskrives studiens vitenskapelige ståsted, og hvordan dette påvirker valg av metode og analyse. For å ivareta størst mulig grad av reliabilitet i studien, er framgangsmåte og utfordringer for studien fra prosessen fra før innsamling av data, egen forforståelse, utvalgsriterier og analyseprosessen steg for steg fram til endelig resultat beskrevet. I siste del av metodekapittelet presenterer jeg studiens reliabilitet, validitet og generaliserbarhet.

Denne studien er basert på seks intervjuer med arbeidstakere som alle har lettere kognitive funksjonsnedsettelse. De jobber i ulike tiltak i ordinære bedrifter.

For å få svar på studiens problemstilling *Hvordan opplever ansatte på tiltak i ordinære bedrifter inkludering og utenforskap i sitt arbeid?* har jeg brukt en fenomenologisk hermeneutisk tilnærming. To forskningsspørsmål bidrar til å operasjonalisere problemstillingen:

1. *Finnes det eksempler på opplevelse av tilknytning eller manglende tilknytning til kollegaer, miljø, bedrift og arbeidsoppgaver?*
2. *På hvilke måter mottar arbeidstakere ekstern og intern støtte og oppfølging?*

3. 2 Vitenskapsteoretisk utgangspunkt

Fellestrekk for hva som er vitenskap, kan sammenfattes i tre punkter: «Vitenskapelig kunnskap er systematisk og metodisk frambragt kunnskap begrunnet kunnskap.... sosialt organisert virksomhet» (Thomassen, 2006, s. 192). Dette er en samfunnsvitenskapelig studie. I samfunnsforskning studeres den komplekse virkeligheten hos mennesker (Johannessen et al., 2016, s. 31).

I denne studien ønsker jeg å få fram arbeidstakernes subjektive opplevelser av inkludering og eventuelle opplevelse av utenforskap. For å få fram dette vil jeg bruke kvalitativ metode og fremskaffe empirien ved å ta i bruk intervjuer. For å få fram den subjektive opplevelse vil en fenomenologisk-hermeneutisk tilnærming være relevant. Fenomenologien har som mål å beskrive forståelseshorisont, perspektiver og opplevelse (Johannessen et al., 2016, s. 78). Hermeneutikken handler om teorier om fortolkning og forståelse (Thomassen, 2006, s. 157). I all kommunikasjon vil det være fare for misforståelser, og det vil være noe fortolkning som foregår (s. 158).

3.2.1. Fenomenologisk- hermeneutisk tilnærming

Begrepet fenomenologi kommer fra gresk og kan oversettes med «læren om fenomenene» (Johannessen et al., 2016, s. 78)». I fenomenologien undersøkes fakta og det vesentlige, noe som vil være et middel til å forstå vår eksistens ved at vi bruker et bevisst språk, og en bevisst begrepsbruk (Zahavi, 2014, s. 194). Begrepet fenomen brukes om hvordan noe kommer til syne, oppleves og erfares av subjektet, og kan oppleves ulikt fra en person til en annen (s. 192), det vil si, den enkeltes subjektive opplevelse. Ved å beskrive et fenomen grundig fra ulike perspektiver vil målet være å få størst mulig variasjonsbredde av et fenomen (Thomassen, 2006, s. 171).

Fenomenologien kan betraktes både som en filosofisk teori og som en metode (Zahavi, 2014, s. 190). Filosofen Husserl regnes som grunnleggeren av fenomenologien, og for de ulike retningene (Thomassen, 2006, s. 82). Målet er å løfte opp den enkeltes livsverden med opplevelser, refleksjoner og erfaringer (s. 170). Den sosial virkeligheten kommer fram ved å

se på erfaringene slik at de kan "konstituere meningsammenhænge" (Zahavi, 2014, s. 212). Livsverden kan beskrives som hverdagslivets hendelser, og det er et dynamisk forhold mellom livsverden og vitenskap (s. 206). Livsverden vil være forut for alt, og for at noe i det hele tatt skal gi mening.

Ut fra en fenomenologisk tilnærming kan praksis studere et fenomen fra et «innenfra-perspektiv» og et «nedenfra-perspektiv.» Fra et «innenfra-perspektiv» står personens egen erfaring, opplevelse og betydning i den enkeltes livsverden i fokus. Fra «et nedenfra-perspektiv» betrakter en hvordan fenomenet fremkommer i praksis, hva som gjøres, hvordan praksis blir reflektert over og gitt mening (Thomassen, 2006, s. 170).

Subjektperspektivet er viktig. Det vil si hvordan den enkelte persons erfaring blir gitt betydning for hvordan vedkommende opplever meningsbærende og helhetlige fenomen (s. 73).

Fenomenologi kan også beskrives som en meditasjon (Zahavi, 2014, s. 195), hvor det handler om å løfte noe opp, betrakte det, og ikke la seg påvirke av utenforliggende faktorer. I utgangspunktet var Husserl opptatt av at fenomenet skulle løftes opp og fenomenet skulle betraktes uten noen form for forforståelse ved at alle forventninger og antagelser skulle settes til side (Thomassen, 2006). Han modererte dette noe i løpet av sitt virke.

Mennesket lever i en verden med meningsfulle fenomener og de befinner seg i en kulturell, sosial og historisk sammenheng (Thomassen, 2006, s. 86). Begrepet hermeneutikk kommer også fra gresk språk, og kan bety å tolke, uttrykke noe og fortolke (s. 157). Gadamer fornyet hermeneutikken, og samtidig endret fenomenologien seg i en mer hermeneutisk retning. Nettopp det at mennesket står i en historisk kontekst tillegger Gadamer stor betydning for å kunne forstå. Enhver beskrivelse og hva en legger merke til vil være påvirket av egen forståelseshorisont (s. 161,171). Forforståelsen, eller fordommer som Gadamer kalte det, kan være en del av en felles forståelseshorisont som stadig er i forandring. Denne forståelseshorisonten representerer hva som er fellestrekk for mennesker innen en spesiell kultur eller tidsepoke. Fordom beskrives som noe positivt, som en rikdom og som noe vi ikke kan klare oss uten hvis vi skal oppleve mening og forstå noe nytt (s. 86-87).

En tekst blir til gjennom tolkning og ny forståelse. Denne tolkningen og forståelsen bygger på det vi allerede har forstått og som vi aldri kommer oss ut av. Innen hermeneutikken kalles det som foregår som den hermeneutiske sirkel eller spiral. En skriftliggjøring av tanker og uttrykk kan bidra til økt forståelse og til å gjøre teksten forståelig og tilgjengelig for andre (Lægreid & Skorgen, 2014). Forståelse utvikles mellom del og helhet som gjensidig påvirker hverandre (Thomassen, 2006, s. 86-93). Etter at fenomenologien kan sies å ha tatt en hermeneutisk vending, er det i dag en utbredt oppfatning at enhver betraktning har en fortolkning i seg (s. 171). Det betyr at i denne studien vil min forståelseshorisont prege det materialet jeg har fokus på. Det vil være en begrenset del av min forståelseshorisont som jeg har et bevisst forhold til. Min forforståelse vil påvirke både valg av fokus, og påvirke min forståelse av studien. Hva min forforståelse er, vil jeg komme tilbake til i et senere avsnitt under forforståelse.

3.3 Valg av metode

I denne studien har jeg valgt å bruke kvalitativ metode. Kvalitative metoder kan «presentere mangfold, nyanser og subjektive erfaringer» (Malterud, 2017, s. 30). Det finnes ulike kvalitative metoder med ulik teoretisk forankring. Jeg har valgt å bruke et kvalitativt forskningsintervju forankret i fenomenologien. I et kvalitativt forskningsintervju vil kunnskapen bli produsert gjennom samhandlingen mellom den som intervjuer og intervjupersonen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 83). I et kvalitativt forskningsintervju søker vi å forstå virkeligheten til den som blir intervjuet. Målet er ny kunnskap (s. 20-21). Spradley beskriver intervjuet som er preget av en åpen og fenomenologisk holdning:

Jeg ønsker å forstå din verden ut fra ditt synspunkt. Jeg ønsker å vite hva du vet, på den måten du vet det. Jeg ønsker å forstå betydningen av dine opplevelser, være i dine sko, føle ting slik du føler dem, forklare ting slik du forklarer dem. Vil du være min lærer og hjelpe meg å forstå? (gjengitt i Kvale & Brinkmann, 2015, s. 157)

Jeg ønsker få fram intervjupersonenes subjektive opplevelse og få innsikt i deres livsverden. Ved å ta i bruk en fenomenologisk-hermeneutisk tilnærming som er opptatt av den

subjektive opplevelse, kan jeg løfter deres stemmer fram, og sette stemmene inn i en vitenskapelig kontekst.

3.3.1 Bakgrunnsamtaler med ressurspersoner

Både før og underveis i denne studien har jeg hatt kontakt med personer som jeg vil beskrive som ressurspersoner. Disse personene har påvirket utformingen av min studie, særlig i forhold til utarbeidelse av intervjuguiden. To av personene har en kognitiv funksjonsnedsettelse og arbeider på tiltak i ordinære bedrifter. Ved å bruke en slik tilnærming som er kalt «Survivor research» (Askheim, Lid & Østensjø, 2019, s. 17, 20) vil dem det angår gis innflytelse i studien. I denne sammenhengen var ønsket om kvalitetssikring begrunnelsen for å involvere dem det angår i studien.

Én av ressurspersonene poengterte betydningen av å bli sett på som menneske og videre på sjefens nøkkelrolle. Sjefen måtte kunne lytte og forstå at man må bli tatt mer hensyn til hvis man ble sliten. Videre ble det poengtert hvor viktig det var å ha en kollegavenn eller en kontaktperson når man var på jobb. I tillegg betydningen av å bli invitert på de samme aktivitetene som de andre ansatte.

Samtalen med den andre ressurspersonen skulle i utgangspunktet være et som et pilotintervju. Det ble i stedet en samtale rundt tema. Det er viktig å tilpasse intervju spørsmålene til den enkeltes ordforråd og forståelse (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 166). Jeg fikk verdifulle tilbakemeldinger på at jeg i intervjuguiden brukte begreper som kunne være vanskelig å forstå, og jeg justerte denne.

Den tredje ressurspersonen har lang yrkeserfaring som lærer og med arbeidsutplassering av elever med kognitive funksjonsnedsettelse på en videregående skole. Suksessfaktoren for å lykkes med arbeidsutplassering i ordinære bedrifter og ansettelse etter endt skolegang, er, ifølge denne ressurspersonen, at elevene får praksis tidlig i utdanningsløpet. Dette for at bedriften må få tid til å bli glad i dem. I tillegg må det etableres et samarbeid mellom skole og bedrift med egen kontaktperson og veiledning ute i bedriften. Betydningen av at elevene

også i arbeidspraksis har samme uniform som de andre ansatte, ble også trukket fram som vesentlig.

Samtalene med ressurspersonene bidro til at jeg fikk noe mer innsikt i tema, og de gav verdifulle innspill i forhold til utarbeidelse av intervjuguiden.

3.3.2. Egen forforståelse

Min forforståelse handler om hva jeg har med meg i «ryggsekken». Det er mitt faglige ståsted, mine forutsetninger, erfaringer fra arbeidspraksis, livserfaringer og oppfatninger.

Denne forforståelsen vil bevisst og ubevisst påvirke og forme mine oppfatninger av hvordan verden er, og vil påvirke min innhenting av data (Johannessen et al., 2016, s. 32-35).

Refleksjoner rundt egen forforståelse er viktig i både kvantitative og kvalitative studier. Både personlig og faglig bakgrunn vil påvirke prosessen når ny kunnskap skal etableres (s.51).

Min tidligere arbeidserfaring er fra sosialt arbeid blant ungdom både med og uten funksjonsnedsettelse. Jeg har også arbeidet noen år som barnevernkonulent på kommunale sosialkontor (NAV kontor). Lengst arbeidserfaring har jeg som pedagog i grunnskole og videregående skole på avdelinger som er spesielt tilrettelagt for elever med ulike kognitive funksjonsnedsettelse. Min arbeidspraksis har vært med på å forme mine oppfatninger om hvordan verden er. Gjennom egen utdanning i sosialt arbeid og pedagogikk er det en viss fare for at horisonten min er begrenset, og at min forforståelse farger resultatene som måtte komme ut av mitt empiriske materiale. For å minske dette, har jeg gjennom prosessen forsøkt å være bevisst eget faglig ståsted, og tenkt gjennom hvilke forventninger jeg har til resultatene av studien (Malterud, 2017, s. 44-50). Jeg har siden ung alder vært engasjert i mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse sin hverdag, og vært opptatt av deres manglende deltagelse i arbeids- og samfunnsniv.

Disse erfaringene fra arbeidslivet og tidligere studier har sammen med dette masterstudiet i medborgerskap og samhandling vært viktig inspirasjon til akkurat denne studien. En studie som handler om mennesker som arbeider på ulike tiltak i ordinære bedrifter, om medborgerskap, inkludering og utenforskap.

3.4 Utvalg og kriterier

3.4.1 Redegjørelse for utvalg

Utvalget av intervjudeltagere skal være stort nok til at problemstilling og forskningsspørsmålene blir belyst. Antall intervjupersoner er ikke avgjørende for den vitenskapelige kvaliteten på arbeidet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 149). Det som er viktig er å få et utvalg av deltagere som gir god informasjonsstyrke. Dersom informasjonsstyrken er god, kan fire til sju intervjudeltagere være tilstrekkelig. Høy informasjonsstyrke er avhengig av en presis problemstilling, teoretisk tilnærming, utvalgets sammensetning, kvaliteten på selve intervjuet og valg av metode for analysen (Malterud, 2017, s. 63-65). I følge Smith, Larkin og Flowers (2009, s. 98) vil et fenomen beskrevet fra én intervjudeltager kunne være et like viktig funn, som funn fra flere intervjudeltagere.

Jeg ønsket å få fram mangfoldet av intervjudeltagere. En forutsetning i rekrutteringen var at intervjudeltagere skulle arbeide på tiltak i ordinære bedrifter. Det var også viktig å ha med intervjudeltagere som hadde både kortere og lengre arbeidserfaring.

Rekrutteringsprosessen startet med at jeg sendte mail til koordinator ved flere kommunale NAV kontor. Responsen var liten, og jeg fulgte opp med telefonkontakt. Dette resulterte i to potensielle intervjudeltagere. Videre tok jeg kontakt med Norsk forbund for utviklingshemmede (NFU). NFU kunne tilby meg at jeg satte inn en annonse i medlemsbladet deres, og tipset meg indirekte om én til to mulige kandidater. Jeg avslo tilbudet om rekrutteringsannonse. Jeg fryktet at det kunne bli for krevende å håndtere dersom det skulle melde seg mange mulige intervjudeltagere. De to siste intervjudeltagerne ble rekruttert gjennom et såkalt tilgjengelighetsutvalg, hvor jeg brukte snøballrekruttering (Malterud, 2017, s. 59-60). Jeg brukte en av mine ressurspersoner og en av intervjudeltagerne som jeg allerede hadde kontakt med. Begge foreslo en ny aktuell intervjudeltager. Totalt foretok jeg seks dybdeintervjuer.

Intervjudeltagerne er i alderen 22- 45 år og er bosatt i tre forskjellige kommuner. De arbeider på ulike tiltak, både heltid og deltid i ulike bedrifter. Overvekten av ansettelsesforholdene har vart i mange år, et av kortere varighet. Intervjudeltagerne representerer arbeid på ulike arbeidsarenaer som barnehage, skole og skole-fritidsordning,

dagligvarebutikk, bedriftskantine og kaffebar. De fleste mottok uføretrygd, mens noen var på tiltak med lønnstilskudd til bedriften fra NAV.

3.5 Intervjuguide og gjennomføring av intervjuene

3.5.1 Intervjuguide

Et kvalitativt forskningsintervju (Kvale & Brinkmann, 2015) kalles også for dybdeintervju (Malterud, 2017, s. 133). Intervjuene som ble foretatt er semi-strukturerte. I forkant utarbeidet jeg en intervjuguide. Spørsmålene kan være organisert i tema som en huskeliste, eller ha mer konkrete spørsmål. Det kan være krevende å gi nok rom i samtalen for at intervjudeltageren kan fortelle om det hun er opptatt av, samtidig som jeg som intervjuer ønsker svar på mine forskningsspørsmål (s. 133-135). Jeg opplevde det som tidkrevende å utarbeide intervjuguiden, og hadde nytte av innspill fra ressurspersonene. Etter innledende spørsmål fungerte intervjuguiden som en huskeliste. De innledende spørsmål bar preg av å være nøytrale og skulle bidra til å skape trygghet og ufarliggjøre intervjusituasjonen. Rekkefølgen i spørsmål og ordlyden justerte jeg underveis i samtalen, alt etter hvilke svar og historier som intervjudeltagerne delte (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 165-171). Det er spesielle etiske problemstillinger knyttet til intervju. Dette belyses nærmere i avsnittet forskningsetiske problemstillinger. Viser til vedlegg 1: Intervjuguide.

3.5.2 Gjennomføring av intervjuene

Intervjuene foregikk på kommunens bibliotek, hjemme hos deltagerne og på et møterom på en skole. Jeg bad intervjudeltagerne selv komme med forslag til sted for gjennomføring. Hadde de ikke det, hadde jeg selv forslag. I forkant var skriftlig informasjon sendt på mail. I tillegg hadde jeg snakket med alle på telefon, og informert muntlig om hensikten med intervjuet. Når vi møttes, gjennomgikk jeg informasjonen enda en gang for å sikre at

informasjonen var forstått, og for at krav om informert samtykke var ivaretatt. Dette beskrives nærmere i eget avsnitt om samtykke.

Alle intervjuene ble tatt opp på Digital Voice Recorder (Olympus VN-7600), og oppbevart etter forskningsetiske retningslinjer, på et trygt og nedlåst sted, utilgjengelig for uvedkommende (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 213). Intervjudeltagerne fremstod i samtalene med tydelige stemmer som indikerte subjektivitet og engasjement. Samtlige uttrykte glede over å bli kontaktet og lyttet til.

3.6 Analyse

I kvalitativ analyse vil det være flere tolkninger som kan være gyldige samtidig. Det er studiens problemstilling og det teoretiske grunnlaget som underbygger hvilken tolkning som er mest relevant. Både under intervjuene og i analysen er det viktig at jeg frigjør meg noe fra intervjuguiden, for da lettere å kunne oppdage nye elementer i datamaterialet (Malterud, 2017, s. 114-115). I kodelaget hentes teksten ut fra kontekst, for så senere og leses i sammenheng med tekstelementer som beskriver noe av det samme fenomenet. Deretter sees disse beskrivelsene av fenomenet i forhold til det teoretiske perspektivet i studien (s.104).

I denne kvalitative studien har jeg tatt i bruk en abduktiv tilnærming. Det innebærer å gå fram og tilbake mellom teori og empiri, eller etter Alvesson og Skoldbergs beskrivelse hvor en studie starter med empiri, men hvor teorier og perspektiv kommer inn allerede ved oppstart av studien eller i løpet av forskningsprosessen (gjengitt i Tjora, 2018, s. 14).

3.6.1. Transkribering

Jeg valgte selv å transkribere intervjuene like etter at intervjuene var avsluttet. Etter transkribering, lyttet jeg til opptaket enda en gang for å sikre korrekt transkribering. Dette vil kunne øke reliabiliteten. Reliabiliteten kunne ha blitt ytterligere sikret dersom en annen person også hadde transkribert de samme intervjuene, og vi hadde sammenlignet

transkripsjonene i etterkant. Ved selv å foreta transkriberingen like etter intervjuet ble gjennomført, kunne jeg lettere erindre hvordan stemningen var, hvor intervjudeltageren la trykket på uttalen og hvor det oppstod pauser (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 207). I tillegg erfarte jeg at jeg ble kjent med egen måte å intervju på, noe som bidro til at jeg lettere kunne justere spørsmålene til neste intervju.

I transkriberingen av intervjuene er jeg allerede inne i forskningsprosessen, og tolkningen av data er påbegynt. Allerede hvor jeg setter punktum og komma, er resultat av tolkninger (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 211-212). Noen ufullstendige setninger og typiske dialektord og uttrykk fra intervjudeltagerne er omskrevet til hele setninger og bokmål. Denne forsiktige redigeringen av teksten er gjort for både å ivareta anonymiteten til intervjudeltagerne og for å gi et mest mulig riktig bilde av det som blir sagt. Tekstens meningsinnhold er ivaretatt gjennom hele prosessen (Thagaard, 2009, s. 225). Det er viktig at deltagerens uttrykk ikke kan fremstå som latterlige i tilfeller hvor intervjudeltagerne har en spesiell måte å uttrykke seg på (Malterud, 2017, s. 78-79). Intervju i kvalitativ metode samler ikke inn data isolert fra sine intervjudeltagere. Svarene fra intervjudeltagerne er et resultat av en interaksjon mellom to parter med aktiv lytting og oppfølgende spørsmål fra meg som intervjuer. I arbeidet med transkribering er det viktig å ta høyde for dette (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 219).

3.6.2 Analyse steg for steg

Målet er å utvikle ny kunnskap. Etter transkriberingen av intervjuene startet arbeidet med videre analyse av meningsinnholdet i datamaterialet. I analysen søker en å forstå den enkeltes mening ut fra deres egne erfaringer (Johannessen et al., 2016, s. 173). Råmaterialet av tekst var omfattende, og framstod ved oppstart nesten uoverkommelig. Utfordringen i analysen ligger blant annet i å skille vesentlig tekst, fra mer uvesentlig, og å finne tekstelementer i råmaterialet som har noe som kan kalles potensiell kunnskapskraft (Malterud, 2017, s. 84). Målet er å få fram hele variasjonsbredden av hvordan dette fenomenet blir opplevd av de ulike intervjudeltagerne (Thomassen, 2006, s. 84).

Jeg foretok en tverrgående analyse av disse seks transkriberte intervjuene og brukte delvis en analysemetode kalt systematisk tekstkondensering (STC) som er inspirert av Giorgis fenomenologiske analysemetode (Malterud, 2017), og Giorgis metode (Giorgi, 2009). En

tverrgående analyse og en fenomenologisk tilnærming har jeg vurdert som egnet for denne studiens problemstilling. Studien skal avdekke og beskrive ulike erfaringer og opplevelser knyttet til inkludering og utenforskap. Disse analysemetodene er opptatt av den subjektive erfaring fra intervjudeltagernes livsverden, og av å finne fellestrekk ved ulike fenomener. Analysemetodene er også opptatt av relasjonen til andre fenomener ved å beskrive fenomenene så grundig som mulig. Systematikken i denne analysen kan beskrives i fire trinn: « 1) å få et helhetsinntrykk, 2) å identifisere meningsdannede enheter, 3) å abstrahere innholdet i de enkelte meningsdannede enhetene og 4) å sammenfatte betydningen av dette» (Malterud, 2017, s. 98).

Etter transkriberingen leste jeg gjennom den transkriberte teksten sammenhengende. Målet var å danne meg et helhetsinntrykk av de seks intervjuene (punkt 1), og jeg forsøkte å oppsummere hvilke temaer teksten inneholdt. Når jeg skal danne meg et helhetsinntrykk, må jeg ha studiens problemstilling med meg. Det er et mål å være bevisst og sette egen forforståelse foreløpig til side (Malterud, 2017, s. 99). I kodingen foregår en systematisk dekontekstualisering. Deler av teksten tas ut og blir etterhvert i lys av teori lest sammen med andre tekstelement (s.104). Tema som jeg festet meg med i denne tidlige fasen var: glede over vennskap, glede over å kunne et «fag»(mestre arbeidsoppgavene), normalisering, selvværd, verdsatt sosial rolle, stolthet, usikkerhet, lav selvbestemmelse, tilkortkommenhet, manglende respekt, trakassering, manglende inkludering, verdighet, egne historier som gir mening, frustrasjon, tilhørighet, lite deltagelse i sosiale aktiviteter, utenfor/jeg og de andre, anerkjennelse og å være akseptert som den en er.

I neste punkt av analyseprosessen leste jeg gjennom den transkriberte teksten to ganger til. Først understreket jeg da tekst som jeg umiddelbart og intuitivt festet meg med. Deretter skrev jeg deler av teksten inn i et eget skjema som inneholdt fire kolonner. En kolonne for egne kommentarer, en kolonne for transkribert tekst med spørsmålene fra intervjuguiden og intervjudeltagernes svar, en kolonne for fortetning og en kolonne for kategorier eller tema. Hver intervjudeltager fikk sitt eget skjema. Denne prosessen innebærer punkt 2 i systematisk tekstkondensering. Teksten ble gjennomgått nøye. I systematisk tekstkondensering tas bare tekstelementer eller meningsbærende enheter med som bidrar til å klargjøre problemstillingen, og som har noe med temaene jeg festet meg med i første trinn (Malterud,

2017, s. 101). I Giorgis fenomenologiske forskningsmetode tas hele teksten med (Giorgi, 2009, s. 124). Når jeg i dette andre punktet skulle kode teksten med de meningsbærende enhetene inn under de ulike tema, fant jeg tidlig ut at temaene fra første trinn i prosessen måtte slås sammen og gjennomarbeides bedre. De 20 temaene fra første trinn er redusert til fire undergrupper. Undergruppene er: verdsatt sosial rolle, tilhørighet, selvbestemmelse og utenforskap. De andre foreløpige temaene fra første trinn ble enten definert inn i disse undergruppene eller slettet. Glede over å kunne et «fag» (mestre arbeidsoppgavene), opplevelse av selververd og anerkjennelse, normalisering og å være akseptert velger jeg at inngår i undergruppen verdsatt sosial rolle. Kategorien tilhørighet inneholder temaene arbeidsglede, stolthet og glede over å være del av et arbeidsfellesskap og forhold som angår sosiale aktiviteter. Frustrasjon og usikkerhet inngår i undergruppen selvbestemmelse. Tema knyttet til tilkortkommenhet, historier som gir mening, manglende respekt, trakassering, manglende inkludering og verdighet inngår i undergruppen utenforskap. I følge Malterud bør det ikke være flere enn tre til fem kodegrupper som inneholder meningsbærende enheter. Dette for å nå målet om å framskaffe noen tydelige funn (2017, s. 34).

I det tredje punktet er målet å abstrahere innholdet fra de meningsbærende enhetene. Her foregår det en form for filtrering av teksten og innholdet føres inn i kolonnen fortetning. Fortetning blir både en omskriving og reduksjon av teksten. Abstraheringen innebærer at jeg laget et kondensat som inneholder et kunstig sitat. Jeg velger å skrive det kunstige sitatet i tredje person, og ikke i første person slik som det beskrives i STC metoden (Malterud, 2017, s. 107). Alle de meningsbærende enhetene gjennomgås, og blir vurdert til i hvilken undergruppe de passer inn i. De som ikke er relevante i forhold til problemstillingen forkastes. I kondensatet tilstreber jeg å være tekstnær og bruke uttrykk som intervjudeltagerne selv har brukt for å representere deres beskrivelser av et fenomen. Deretter eksemplifiseres kondensatet med noen «gullsitater» fra intervjudeltagerne (s.105-108). «Gullsitatene» representerer de genuine stemmene fra intervjudeltagerne. Dersom det skulle være behov for å gå tilbake til den opprinnelige transkriberte teksten, brukte jeg tall for å gjenkjenne intervjudeltager og sidetall som henvisning til den transkriberte intervjuene.

I det fjerde trinnet i analysen settes bitene av tekst sammen igjen. Bitene rekontekstualiseres og resultatene presenteres som en analytisk tekst hvor jeg bruker kondensatene fra forrige trinn. På dette trinnet i analysen er det viktig å vurdere om de resultatene som er representert fremdeles gir en virkelighetsnær beskrivelse av den opprinnelige teksten fra de transkriberte intervjuene. For å sikre dette best mulig, leser jeg igjen gjennom alle seks transkriberte intervjuene enda en gang (Malterud, 2017, s. 108-110).

3.7 Forskningsetiske vurderinger

Det må gjøres forskningsetiske vurderinger underveis i ethvert forskningsprosjekt. Forskningsetikk er prinsipper, regler og retningslinjer for hva som rett og galt i forskning. Spesielt i kvalitativ forskning med bruk av intervjuer og observasjon hvor en kommer i nær kontakt med mennesker, er de etiske utfordringene spesielt tydelige (Thagaard, 2009, s. 218). I noen tilfeller kan også etiske hensyn overgå ønske om ny kunnskap. Det er særlig tre forhold som må vurderes. Det er forhold som skal ivareta intervjudeltagerne i forhold til selvbestemmelse og autonomi, respekten for privatliv og ansvar for å ikke å utsette noen som deltar i forskningsprosjekt for skade. Forskningsetiske retningslinjer er vedtatt av den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnskunnskap og humaniora (NESH) (Johannessen et al., 2016, s. 85).

Forhold vedrørende selvbestemmelse og autonomi innebærer at det skal foreligge et skriftlig, informert samtykke fra dem som deltar i forskningsprosjektet (Johannessen et al., 2016, s. 85-86,91). Det skal uttrykkelig være gitt informasjon om muligheten for å trekke seg fra studien underveis i studien, og det skal informeres om mulige konsekvenser av samtykke i forhold til publisering. Thagaard (2009) påpeker at kvalitativ forskning i hovedsak har studert utsatte grupper i samfunnet. De færreste intervjudeltagerne leser det som blir publisert, og om de skulle lest det, ville de neppe hatt innvendinger (s. 228). Det medfører et ekstra etisk ansvar.

Respekten for privatliv handler om konfidensialitet og for muligheten intervjudeltagerne selv har til å kontrollere hvilke opplysninger som deles. Det tredje punktet om å unngå skade er særlig aktuelt i forhold til medisinsk forskning, men er også aktuelt i forhold til

samfunnsvitenskapen og intervjuer som berører sårbare og følsomme tema (Johannessen et al., 2016, s. 86). Uvøren behandling av opplysninger vil også kunne gjøre skade. Det er viktig at taushetsbelagte opplysninger behandles konfidensielt og at opplysninger ikke kan identifiseres til den enkelte. For å sikre anonymiteten til intervjudeltagerne har jeg i presentasjonen av resultatene konsekvent brukt *hun* om intervjudeltagerne. I realiteten var begge kjønn representert.

Forskningsetikk handler også om akademisk redelighet hvor kunnskap om kvalitet, redelighet og korrekt henvisning til kilder er påkrevd. I mitt møte med intervjudeltagerne har jeg vært opptatt av min rolle som forsker. Jeg lyttet til deres historier og tilstrebet å stille de nødvendige oppfølgingsspørsmål for å sikre at intervjudeltagernes mening og stemme kom fram.

3.7.1 Meldeplikt til Norsk senter for forskningsdata

Empirien i denne kvalitative studien bygger på seks intervjuer med mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse. I og med at dette innebar personopplysninger, måtte prosjektet meldes og godkjennes av Norsk senter for forskningsdata (NSD). Studien ble godkjent av NSD 10.03.2019. I godkjenningen heter det blant annet: «Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, såfremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 10.03.19 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.» Viser til vedlegg 2: Godkjenning fra NSD.

3.7.2 Samtykke

Skriftlig, informert samtykke foreligger fra alle intervjudeltagerne. For å oppfylle dette kravet, brukte jeg tid på å gi både muntlig og skriftlig informasjon om hva det innebar å delta i dette prosjektet og hva det innebærer å gi et skriftlig samtykke (Johannessen et al., 2016, s. 91). Formell informasjon om prosjektet og samtykkeskjema ble sendt på mail. I mailen som jeg sendte ut til mulige intervjudeltagere i rekrutteringsfasen, gav jeg også en kort beskrivelse av prosjektet i en mer muntlig form. I tillegg fikk intervjudeltagerne muntlig

informasjon på telefon, kort skriftlig info via sms eller Messenger. Samtykkeskjema er godkjent av NSD (10.03.19). I møte med samtlige intervjudeltagere gjentok jeg informasjonen før intervjuene startet. Jeg la spesielt vekt på muligheten de hadde for å avbryte underveis under intervjuet, og muligheten de hadde for å ta kontakt med meg etter intervjuet. Dette for enten de ønsket å tilføye noe eller trekke samtykket sitt tilbake.

Alle intervjudeltagerne hadde samtykkekompetanse (Bufdir, 2019). To av intervjudeltagerne hadde personlig assistent til stede da samtykkeskjema ble undertegnet i forkant av intervjuet, men ikke under selve intervjuet. Viser til vedlegg 3: Forespørsel om deltagelse i prosjektet og samtykkeerklæring.

3.7.3 Reliabilitet

For å vurdere kvaliteten på en studie må reliabilitet, validitet og generaliserbarhet sjekkes. Synonyme begrep med reliabilitet er pålitelighet og troverdighet. Målet er høyest mulig reliabilitet. For å oppnå dette beskrives framgangsmåter i forskningsprosessen nøyaktig, fra innsamling av data, begrunnelser for valg av metode, teoretisk forankring og til egen forforståelse (Thagaard, 2009, s. 75). For stort fokus på reliabilitet kan føre til mindre kreativitet og åpen tenkning (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 276). Jeg har beskrevet forskningsdesignet til denne studien med størst mulig nøyaktighet og har tilstrebet intersubjektivitet både i intervjusamtale, transkripsjon og analyse. Flere av intervjudeltagerne gav uttrykk for at de satte stor pris på å bli intervjuet. Aktuell forskning viser at mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse har vært i miljøer som har hatt liten grad av selvbestemmelse (Garrels & Sigstad, 2019, s. 256-257). Marginalisering kan ha bidratt til liten grad av subjektivitet. Hogget definerer subjektivitet som den kapasitet som personer blir tildelt i sosiale praksiser (gjengitt i Sandvin & Hutchinson, 2014, s. 57). Denne negative erfaringen endel mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse kan ha, kan muligens være årsaken til ekstra positive svar.

3.7.4 Validitet

Validitet er synonymt med gyldighet. Den viser om de dataene vi har fremskaffet bidrar til å finne svar på problemstillingen, og om metoden som brukes er egnet til å undersøke dette fenomenet eller disse variablene. Validitet handler også om forskeren som person, om moralsk integritet og klokskap. Høy grad av validitet er et mål, og skal gjennomsyre hele forskningsprosessen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 276-278). For å sikre høy grad av validitet er det viktig at begrepene som brukes i forskningen operasjonaliseres. Meningsinnholdet må defineres slik at det blir mest mulig konkret og målbart. En beskrivelse av hvordan arbeidet blir utført i alle ledd i forskningsprosessen bidrar til å høyne validiteten. Validitet kan sammenlignes med å utføre et godt, kvalitetssikret håndverk. Målet vil likevel ikke være å påstå at den rette sannhet er funnet, men å kunne si noe om hva kunnskapen innebærer og under hvilke betingelser den er gyldig (Malterud, 2017, s. 192,199). I analysen har jeg vært bevisst på å beskrive intervjudeltagernes erfaring og livsverden mest mulig tydelig, og tilstrebet å være kritisk til egne tolkinger av resultatene. Under intervjuene har jeg brukt et dagligdags språk, og i størst mulig grad konkretisert begreper underveis der jeg vurderte dette som nødvendig.

3.7.5 Generaliserbarhet

Generaliserbarhet handler om hvorvidt resultater fra en studie kan overføres til andre situasjoner (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 355). I metodelitteraturen er det ulikt syn på generalisering av funn i kvalitativ forskning. Fra at det er verken mulig eller ønskelig, til at det er mulig å generalisere, men dog ulikt fra kvantitativ forskning, til at det er fullt mulig (Nadim, 2015, s. 132). I følge Denzin må ethvert tilfelle «... be seen as carrying its own logic, sense of order, structure, and meaning” (gjengitt i Nadim, 2015, s. 132). Begrepet overførbarhet kan være mer anvendelig å bruke enn generaliserbarhet. Resultater fra en studie kan tenkes å ha betydning og bidra med ny innsikt og forståelse av noe som også gjelder i andre situasjoner enn der studien pågikk (Malterud, 2017, s. 66-67). I denne studien har jeg drøftet mine funn i lys av den valgte teoretiske tilnærmingen og i lys av valgt, aktuell forskning. Jeg finner støtte i tidligere forskning til noen av mine resultater, noe som kan gi

indikasjoner om at resultatene i denne studien til en viss grad kan være overførbart til lignende kontekster.

4.0 Resultater

4.1 Innledning

I dette kapittelet presenteres resultatene fra denne studien. Resultatene som presenteres er basert på et begrenset utvalg intervjudeltagere. Med utgangspunkt i problemstillingen *Hvordan opplever ansatte på tiltak i ordinære bedrifter inkludering og utenforskap i sitt arbeid?*, har jeg intervjuet seks arbeidstakere. Det er en relativt liten studie, likevel vurderes materialet fra disse seks intervjuene til å være stort nok til å kunne belyse studiens problemstilling.

Intervjuene er transkribert og analysert med utgangspunkt i systematisk tekstkondensering (STC) som er inspirert av Giorgis fenomenologiske analyse og Giorgis analysemetode. Resultatene blir presentert i de samme fire undergruppene eller kategoriene som framkom i analysen av materiale. Noen av kategoriene vil overlape hverandre og noen «gullsiter» kan være uttrykk for mer enn en kategori. De ulike kategoriene har sitt eget avsnitt i denne presentasjonen. Først presenteres resultater knyttet til «arbeid og en verdsatt sosial rolle», deretter «arbeid og tilhørighet». De to siste kategoriene som presenteres, er «arbeid og utenforskap», og «arbeid og selvbestemmelse».

4.2 Arbeid og verdsatt sosial rolle

I denne kategorien inngår forhold som gjelder både anerkjennelse, å bli akseptert, et positivt selvvord, glede over å kunne et «fag» og normalisering. Intervjudeltagerne gav uttrykk for at det er av betydning å ha en verdsatt sosial rolle og mestre arbeidsoppgavene. Flere gav også uttrykk for tidligere negative opplevelser av å ikke lykkes på skolen, og at det å ha et arbeid gav dem en opplevelse av mestring. Intervjudeltager 4 som arbeidet i barnehage beskrev seg selv og arbeidsoppgavene sine med tydelig stolthet i stemmen: *«Jeg klarer å huske alt.»*

Utsagnet fra intervjudeltager 3: *«Jeg vet at jeg trengs, og jeg vet det altså»* beskriver en opplevelse av å kunne bidra og av å være til nytte for andre. Det samme beskrives av intervjudeltager 1 som forteller hvordan hun gleder seg til å komme på jobb etter noen

dager fri. Sitatet kan også være et uttrykk for en opplevelse av å være akseptert: *«En ting er jo at de ser deg som en av de. De ser deg ikke som en som er svaksynt, en som trenger tilrettelagt jobb. Jeg føler meg som en av de. Og så tenker jeg på det, fordi om du får penger fra NAV, og det er jo en stønad, så tenk heller at det at du bidrar, bidrar i verden, du bidrar og hjelper til. Og dermed ser jeg ikke, jeg ser det som en vanlig lønn. Jeg bidrar og hjelper til.»*

Intervjudeltager 3 gir uttrykk for tidligere negative opplevelser i arbeidslivet, og at hun nå opplever å bli verdsatt for arbeidet hun gjør: *«Ja, det er noen, mange, som alltid må se at du er litt spesiell og sånn, så på en måte er det litt sånn: åh, du kan ikke noen ting. Det har jeg opplevd før.»*

Intervjuer: «Å ja?»

«Og jeg ble jo mobbet mye også på skolen, fordi jeg hadde briller, og var litt annerledes, og ikke så perfekt som alle de andre. Men plutselig når jeg begynte å jobbe, så på en måte, så beviste jeg at jeg kan likevel. Og jeg er ikke så dum som folk tror.»

Intervjudeltager 2 hadde nylig fått fast ansettelse i bedriften, og en 3 års kontrakt med 75% lønnstilskudd fra NAV. Nå var det lønsslipp og penger rett inn på konto. Hun hadde tidligere vært tilsatt i korte arbeidskontrakter i nærmere 3 år. I perioder måtte hun levere meldekort til NAV, og i en periode hadde hun hatt reduksjon i stillingen på grunn av nedbemanning. På spørsmål om det var noen forskjell på å få fast ansettelse svarer hun: *«Ja, kanskje mest sånn, ja på verdighet, og å vite at jeg har en fast jobb.»*

Intervjudeltager 2 utdyper betydningen av å være i arbeid slik: *«Ja, da ser du liksom sånn fram til helgene og da har du fri, eller det er helligdager og ekstra fridager og sånn. Og de som ikke jobber, som er hjemme hele veien, for de er det jo ingen forskjell.»*

Intervjudeltager 3 forteller om sjefen som roser henne for jobben hun gjør på møte med de andre ansatte og beskriver betydningen av å ha fått fast jobb: *«Jeg hadde aldri noen gang i hele mitt liv trodd at jeg skulle få en fast jobb, og altså, vi hadde ikke trodd det når jeg begynte for 10 år siden, liksom.»* Hun fortsetter: *«Og nå er det bare jeg, de ser meg for den jeg er, og jeg synes det er bare godt å være på jobb.»*

Uttalelsene fra intervjudeltagerne kan indikere en opplevelse av annerledeshet, og at det oppfattes som viktig å bli godtatt som den personen en er. Videre at de ønsker å bli tatt

hensyn til, og er innforstått med at det innebærer spesiell tilrettelegging. Dette kommer blant annet til uttrykk fra en av intervjudeltagerne som jobber i barnehage. Hun forteller at hun kan være seg selv på arbeid og har vokst på dette, men uttrykker misnøye med at hun har garderobeskap inne på avdelingen og ikke på gangen hvor de fast ansatte har garderobeskap.

Intervjudeltager 6: «I og med at jeg ikke er fast ansatt som dem, på den måten, men jeg har spurt om jeg kan få i gangen, for nå har jeg to skap inne på avdelingen, den største avdelingen.»

Intervjuer: «Okey.»

Intervjudeltager 6: «Men jeg spurte om å få på gangen fordi at det jeg vil føle meg som de andre, selv om jeg på en måte vet at jeg ikke er som alle andre, så er det liksom det at på den måten så vil jeg føle meg som de andre.»

Intervjuer: «Mm.»

Intervjudeltager 6: «For meg så er det viktig på en måte å ha i gangen. Egentlig, rett og slett.»

Intervjuer: «Ja, for det er der garderoben er?»

Intervjudeltager 6: «Det er der som på en måte, de fleste har jo der, så jeg føler jo at det...»

Intervjuer: «At det var liksom...»

Intervjudeltager 6: «At nå har jeg jobbet der så mange år, at jeg tenkte at nå var det liksom på sin plass at jeg fikk det.»

Senere i intervjuet sammenligner intervjudeltager 6 utbetaling av lønn fra bedriften og betydningen av å ha skap sammen med de andre på denne måten: «Før var det mye viktigere på en måte, ikke sant, viktig å få lønn fra jobben, få samme greiene som de andre, men nå har jeg funnet ut at jeg er jo ikke som de andre uansett, så at, gidder på en måte ikke å prøve å være som dem, men det med skap har blitt viktig for meg.»

Dette utsagnet kan være uttrykk for at hun aksepterer seg selv som en som trenger ekstra tilrettelegging, og at hun ikke opplever seg som å være i majoriteten.

Et annet resultat knyttet til utbetaling av lønn og normalisering viser at det for noen er av betydning. Med tydelig stolthet i stemmen uttrykker intervjudeltager 1 dette: «Når jeg ser

inn på kontoen, ser at det står «Lillis Cathering» (fiktivt navn), jeg ser at det står de. Det står ikke noe NAV. Ingenting sånn.»

En annen intervjudeltager (4), forteller også med tydelig stolthet: *«Jeg betaler skatt også.»*

Intervjudeltagerne forteller også om betydningen av å mestre de ferdighetene som kreves for å utføre arbeidsoppgavene på riktig måte. De formidler en stolthet over å mestre arbeidsoppgavene, og glede over å bli akseptert for den man er. Intervjudeltager 1 beskriver seg som *«nesten kokk»* som fikk vanskelige arbeidsoppgaver, og som kunne *«kutte veldig fort.»* Intervjudeltager 6 som har arbeidet sitt i barnehage forteller: *«Jeg gjør jo mye forskjellig, jeg er jo på en måte assistent som de andre.»*

4.3 Arbeid og tilhørighet

Underkategoriene i analysearbeidet som ledet fram til kategorien arbeid og tilhørighet innebærer forhold knyttet til arbeidsglede og en opplevelse av å høre til bedriften, arbeidsoppgavene og være del av et arbeidsfellesskap. Herunder også deltagelse i sosiale aktiviteter med kollegaer utenom arbeidstid.

Studien viser liten deltagelse i sosiale arrangement utenom jobb. Begrunnelsene fra intervjudeltagerne for å ikke delta på sosiale arrangement med bedriften er forskjellige, alt fra å ikke ønske å delta på grunn av at det konsumeres mer alkohol der enn en liker, til at en ikke blir invitert og til at en skulle ønsket å bli invitert. Det er eksempel på at dagstur for to ansatte og sjefen foretrekkes framfor fester med alkohol for de andre ansatte. Begrunnelsen for at de er to arbeidstakere som drar på dagstur med sjefen, er at den andre *«ikke er som de andre hun heller.»*

Et utsagn fra intervjudeltager 1 som tidligere har vært ansatt i andre bedrifter kan være et uttrykk for at hun opplever å høre til og være en del av arbeidsmiljøet. Samtidig uttrykker det at det ikke er så vanlig å delta på sosiale arrangement: *«(...) jeg føler meg så velkommen, og føler meg som én av de. Jeg blir tatt så godt vare på. Jeg får til og med være med på fester.»*

Et annet utsagn fra intervjudeltager 1 kan være uttrykk for arbeidsglede: «*Jeg har hver dag en plass å gå til*». Utsagnet fra intervjudeltager 3 kan være uttrykk for det samme: «*Søren, så heldig jeg er som har en sånn jobb.*» En av deltagerne opplever avvik i forhold til arbeidsglede. Intervjudeltager 5 beskriver frustrasjon og usikkerhet knyttet til kontakt med de andre på jobben. Hun gir både uttrykk for at hun ikke ønsker å jobbe, samtidig som hun sier hun er redd for å miste jobben slik at hun blir sittende hjemme.

Flere av deltagerne i denne studien formidler utsagn som kan vitne om opplevelse av tilhørighet til kollegaer og til arbeidsfellesskapet. Intervjudeltager 3 forteller om omsorg fra de andre ansatte, om å være del av et team og del av et felleskap. På spørsmål om hva hun tror er grunnen til at hun kjenner at det er godt å være på jobb i barnehagen svarer hun: «*Jeg tror måten vi jobber sammen på, bare vi voksne.*»

Intervjuer: «Dere jobber sammen, ja?»

Intervjudeltager 3: «*Vi er et team som skal holde dette fortet.*»

Intervjuer: «Team, ja. Så du er del av et team?»

Intervjudeltager: «*Ja.*»

4.4 Arbeid og utenforskap

Det motsatte av tilhørighet kan være opplevelse av utenforskap.

Kategorien utenforskap vil i noen grad overlape deler som er presentert i kategorien tilhørighet. Kategorien tar med forhold knyttet til møter og pauseavvikling og presenterer forhold som oppleves som frustrerende og utfordrende.

Som beskrevet i forrige avsnitt er det motstridende stemmer som kommer fram i dette materialet. Opplevelse av utenforskap kan manifestere seg i denne dialogen fra intervjudeltager 5 som hadde skiftet jobb 5 ganger i løpet av de siste 3-4 årene. Hun hadde opplevd å ikke bli sagt godmorgen til, og det kan stilles spørsmål ved om det hun opplever, er trakassering. På spørsmål om hun føler at hun hører til på jobben, om de er en god gjeng der, svarer hun etter en lang pause: «*Av og til.*»

Intervjuer: «Hva tror du det er som gjør at du bare kjenner det av og til? Det bare er sånn?»

Intervjudeltager 5: «*De snakker bak, og står bak ryggen, av og til står de på kjøkkenet, og jeg føler at jeg er i midten. Ja, jeg blir mobbet av det.*»

Intervjudeltager 5 fortsetter: «*...av og til får jeg smikk på rumpa, og så sier han: 'Gå og vask'. Da er det fem ganger etter det igjen.*»

Intervjuer: «*Du må gjøre det om og om igjen?*»

Intervjudeltager 5: «*Ja, jeg forstår det er skittent, men blir fort lei.*»

Intervjuer: «*Så dytter han deg i rompa og sier du må gjøre det?*»

Intervjudeltager 5: «*Eller klyper sånn*» (viser).

Intervjuer: «*Hva synes du om det da?*»

Intervjudeltager 5: «*Det er litt rart.*»

Intervjudeltager 5 forteller om sine frustrasjoner på jobb og om hvordan hun strever med å bruke mestringsstrategier hun har lært for ikke å skrike ut når hun blir irritert og sint. Hun formidler også en usikkerhet om hvorvidt kontaktpersonen på NAV ønsker at hun skal jobbe eller ikke.

Intervjudeltagerne deltar ikke på møter i bedriftene. Intervjudeltager 3 trekker pusten dypt og svarer slik på spørsmål om det er noen ukentlige møter: «*Jeg er ikke med på de, bare de andre. Jeg skal bare holde meg til oppgavene som jeg har.*»

Intervjudeltager 3 fortalte om sjefen som hadde rost henne på møtet med de andre ansatte:

Intervjuer: «*Ja, det er jo det at du ikke er med på de møtene, tenker du det er greit?*»

Intervjudeltager 3 svarer med litt trist stemme: «*Ja. Det går helt bra, men jeg vet bare at hun har sagt det der, at de var så fornøyd på skolen og SFO.*» På spørsmål om hun opplever å være på lik linje med de andre svarer hun, «*absolutt*». Hun benekter at noe eventuelt skulle være forskjellig.

Intervjudeltager 6 forklarer sin rolle i forhold til møter i barnehagen slik: «*Nei, jeg trenger ikke å være med på noe. Jeg slipper planleggingsdager, og jeg slipper foreldremøter, og jeg slipper avdelingsmøter. Jeg bare får bare de beskjedene jeg skal ha.*»

Halvparten av intervjudeltagere forteller om klart definerte pauser på ½ time. Jeg har ikke fått fram pålitelige empiri som forteller noe om de har pauser alene eller sammen med

andre, men inntrykket er at de ofte har pauser alene. Følgende utsagn fra intervjudeltager 5 kan beskrive dette: *«Nei, jeg jobber og har pause helt alene.»*

4.5 Arbeid og selvbestemmelse

Uttalelser i forhold til selvbestemmelse og autonomi er noe sprikende, men har også noen fellestrekk. Når intervjudeltagerne beskriver årsaker til bytte av jobb, tillegges det ytre faktorer. De beskriver forhold utenfor seg selv og som de ikke har noen kontroll over. Forklaringer som gis er blant annet sjefen som enten ikke fulgte arbeidstakeren godt nok opp, eller sjefen byttet jobb, og den nye sjefen ikke ønsket å ta ansvaret for dem. Andre forklaringer som ble oppgitt som grunn var at transportutgiftene ble for høye dersom arbeidsplassen lå lengre enn 7- 8 kilometer unna bostedet. Dette fordi TT kortet hadde begrenset rekkevidde. (TT kort er en tilrettelagt og subsidiert transportordning for mennesker med nedsatt funksjonsevne som ikke kan bruke kollektivtransport).

Intervjudeltager 1 forklarer hvorfor hun måtte bytte arbeidsplass slik: *«...så var det så mye fram og tilbake med de kokkene. Tilslutt så var det hun som skulle være der, hun ønsket ikke å ha meg der. Ikke for det at, jeg var til god hjelp, men hun ville ikke være ansvarlig for meg. Og så var det tusenvis av ting som måtte forandres på av forskjellige.»*

Her lister hun opp flere årsaker, men ingen av dem har noe med henne selv å gjøre.

Intervjudeltager 5 har også byttet jobb flere ganger, og beskriver den forrige jobben som hun mistet, som en drømmejobb. Den nye jobben er hun bekymret for om hun også skal miste. Hun forteller om møter med verge, far og kontaktpersonen fra NAV, og uttrykker ønske om å snakke med NAV alene: *«Jeg skulle ønske å snakke med henne (NAV), og far ønsker ikke det. Er det sånn at jeg får lov til det?»* Hun fortsetter: *«Jeg vil ordne opp selv, og vil ikke at andre skal blande seg inn.»*

Kontakten med egen kontaktperson på NAV framkommer som noe uavklart for denne ene intervjudeltageren. De fem andre intervjudeltagere oppgir at kontaktpersonen på NAV er kjent for dem, og at denne kontakten oppleves som uproblematisk og trygg. Utsagnet fra

intervjudeltager 2 kan illustrere dette: *«Hvis det er noe jeg lurer på i forbindelse med noe, så kan jeg sende en sånn Chat til NAV.»*

I forhold til selvstendighet kan dette utsagnet fra intervjudeltager 6 vitne om selvstendighet og beskrive hvor viktig det kan være å kunne diskutere dilemmaer med andre før en tar egne selvstendige valg: *«Men så til slutt ringte jeg sjefen, og så fikk jeg en pep talk, og så tok jeg et valg.»* Intervjudeltageren måtte velge mellom jobb i VTA bedrift og ordinær bedrift, og fant selv med noe støtte løsningen på en avgjørelse som opplevdes som vanskelig. Dette kan illustrere behovet for støtte og vise betydningen for hvor viktig det er å kunne ha en kontaktperson hvor det er lav terskel for å ta kontakt.

Arbeidstakerne gir uttrykk for å trives og av å være tilfredse med rutinepregede arbeidsoppgaver. De vet hva arbeidsoppgavene er fra dag til dag. Utsagnet fra intervjudeltager 3 uttrykker dette slik: *«Jeg skal bare holde meg til de arbeidsoppgavene som jeg har. Jeg liker best å vite, eller jeg vet liksom hver dag hva jeg skal gjøre. Jeg liker liksom ikke de store forandringene. Da blir bare hverdagen min heilt opp ned, tull.»*

Intervjudeltageren gir her uttrykk for at nye arbeidsoppgaver oppleves forvirrende. Det å ha tydelig og forutsigbare arbeidsoppgaver framstår som viktig.

4.6 Oppsummering

Resultatene i denne studien bygger på seks intervjuer med arbeidstakere som alle har kognitive funksjonsnedsettelse og som arbeider på ulike tiltak i ordinære bedrifter. I dette kapitlet er intervjuene presentert, og enkelte «gullsitater» er valgt til å presentere de ulike kategoriene. Målet er å finne svar på problemstillingen *«hvordan opplever ansatte på tiltak i ordinære bedrifter inkludering og utenforskap i sitt arbeid?»* Presentasjonen er inndelt i fire hovedkategorier: «arbeid og verdsatt sosial rolle», «arbeid og tilhørighet», «arbeid og selvbestemmelse» og «arbeid og utenforskap».

Resultat fra intervjuene viser at arbeidstakerne er bevisst egen funksjonsnedsettelse og at flere har tidligere erfaringer fra skolegang med manglende mestringsopplevelser. Å bli

akseptert som den man er og få være seg selv fremstår som sentralt. Intervjudeltagernes forteller om mestring av arbeidsoppgavene og forteller stolt hvordan disse utføres på riktig måte. Arbeidstakerne viser både for seg selv og omgivelsene at de mestrer å være i et arbeid og at de bidrar i samfunnet. Både verbale uttalelser og kroppsspråket til deltagerne i denne studien viser arbeidsglede og takknemlighet over å ha et arbeid.

Denne studien viser at mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse ikke deltar på møter i bedriftene. Dette kan indikere liten grad av selvbestemmelse i forhold til påvirkning, enten det gjelder deltagelse på møter, eller innflytelse på hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres. Å ikke delta på møter omtales som en selvfølgelighet som det ikke stilles spørsmål ved, og som tilsynelatende aksepteres uten innvendinger. Arbeidsoppgavene framstår som rutinepregede og forutsigbare, og har samme struktur hver uke, noe som det gis uttrykk for at er positivt.

Samtidig er det uttalelser i dette materialet som indikerer opplevelse av utenforskap på mikronivå. Eksempler på dette er å ikke bli invitert på fest, frykt for å bli oppsagt og å ikke ha garderobeskap på samme sted som de andre. En av intervjudeltagerne i dette materiale forteller om usikkerhet, klyp og klaps på rumpa. I tillegg forteller flertallet av intervjudeltagerne om liten deltagelse på sosiale aktiviteter med bedriften utenfor arbeidstid. Intervjudeltagerne uttrykker liten bekymring for dette, men forteller ivrig om de enkeltstående arrangementene de har deltatt i utenom arbeidstid.

5.0 Drøfting

5.1 Innledning

Med utgangspunkt i studiens problemstilling og forskningsspørsmål vil jeg i dette kapittelet drøfte resultatene fra de seks dybdeintervjuene i lys av oppgavens teoretiske referanseramme. Resultatene vil også bli drøftet opp mot aktuell forskning som er valgt på dette tema. Dette kunnskapsgrunnlaget er allerede skissert i innledningskapittelet, men vil i dette kapittelet bli grundigere belyst og drøftet opp mot resultatene fra intervjuene. Målet er at denne studien vil bidra til å gi et mer utfyllende bilde av *«hvordan ansatte på tiltak i ordinære bedrifter opplever inkludering og utenforskap i sitt arbeid.»*

Den teoretiske referanserammen for denne studien er Nussbaums rettferdighetsteori (2006) og Wolfenbergers rolleteori (SRV)(1993). I tillegg vil resultatene fra intervjuene bli drøftet i lys av Goffmanns teori om roller (Goffman, 1959/1992) og Lave & Wengers teori om læring og identitetsdannelse i praksisfelleskap (2003).

De samme kategoriene som ble presentert i kapittelet om resultater brukes også her for å gjøre drøftingen mer oversiktlig. Tidvis vil disse kategoriene verdsatt sosial rolle, tilhørighet, utenforskap og selvbestemmelse overlape hverandre.

Hensikten med å intervju mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse var å få deres stemmer og subjektive opplevelser fram. I vår kultur er det gjerne slik at vi vurderer andre i forhold til hvilket arbeid de har (Wehman, 2011, s. 147). Medborgerskap handler om å være inkludert i samfunnet gjennom sosiale, sivile og politiske rettigheter, og for å være en aktiv medborger må likeverd, deltagelse og anerkjennelse oppleves (Strømsnes, 2003, s. 17-18). Da vi vet at det er relativt få mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse i arbeid i ordinære bedrifter vil dette kunne føre til manglende deltagelse, anerkjennelse og likeverd.

Nussbaum rettferdighetsteori (2006) har fokus på hvordan mennesker med funksjonsnedsettelse kan være aktive deltagere i eget liv, og leve livet som fullverdige mennesker. Teorien handler om verdighet og rettferdighet. For å oppnå rettferdighet for mennesker med funksjonsnedsettelse, må samfunnet tilrettelegge endel forhold (s. 274). I kategoriene «verdsatt sosial rolle» og «utenforskap» vil resultatene bli sett i lys av

mulighetsbetingelse 7 og 10. Resultater i kategorien tilhørighet drøftes i lys av mulighetsbetingelse 7, og resultater knyttet til selvbestemmelse blir knyttet opp mot mulighetsbetingelse 4 og en del av mulighetsbetingelse 10.

5.2 Verdsatt sosial rolle

For å være inkludert peker Wolfensbergers teori om normalisering og sosiale roller (SRV) (1993) på betydningen av å ha verdsatte sosiale roller. Det å ha en verdsatt sosial rolle medfører automatisk til flere positive forhold, som blant annet det å prøve å leve opp til de positive forventningene som finnes (Wolfensberger, 2011, s. 436). I SRV teorien påpekes det hvor viktig det er for personer som i utgangspunktet er stigmatiserte å være sammen med personer som ikke er stigmatiserte. I dette ligger det, i følge Wolfensberger, i seg selv en verdsetting (gjengitt i Frøyland, 2017, s. 14). Medborgerskap er avhengig av relasjoner og støtte fra andre (Lid, 2017a, s. 191), noe som vil bli bekreftet her i flere studier.

Nussbaums mulighetsbetingelse 7 og 10 er aktuell å drøfte i forhold til kategorien sosial verdsatt sosial rolle. Mulighetsbetingelse 7 handler om tilhørighet og verdighet, noe som betyr å ha et grunnlag av sosial karakter for å oppnå selvrespekt, anerkjennelse og verdighet (Lid, 2012, s. 135). Nussbaums mulighetsbetingelse 10 handler om både politiske og materielle forhold. Det kan være konkrete, individuelle behov som sikrer for eksempel transport til og fra arbeid. Det kan også være mer generelle politiske og økonomiske forhold knyttet til muligheter for tilgang til arbeidsmarkedet, og forhold knyttet til direkte økonomisk tilskudd som for eksempel uføretrygd, ulike typer lønntilskudd osv. (Nussbaum, 2006). Ved å få oppfylt disse mulighetsbetingelsene vil det åpne seg muligheter for å fungere som fullverdige mennesker (s. 74). I forhold til kategorien verdsatt sosial rolle, vil både politiske og materielle forhold være aktuelt. Studien har resultater som indikerer at disse mulighetsbetingelsene er tilstede. Uttalelser viser en subjektiv opplevelse av anerkjennelse og av å være verdsatt som den en er. Fem av de seks intervjudeltagerne gav et tydelig uttrykk for dette.

I tillegg til å oppleve å bli verdsatt, har arbeidstagerne en opplevelse av å være til nytte både i bedriften og i samfunnet. Det oppleves mestring på arbeid. Dette står i motsetning til

tidligere opplevelser som noen av intervjudeltagerne har, med opplevelser av tilkortkommenhet fra tidligere skolegang. Opplevelsen av å mestre arbeidsoppgavene utdypes nærmere under kategorien tilhørighet.

Flere internasjonale studier er i samsvar med disse. En studie fra 2013 rapporterer at arbeid gav arbeidstakerne anerkjennelse, en opplevelse av å være nyttige og av å være en borger i samfunnet (Lima et al., s. 9-13). Andre studier på linje med disse er en studie fra 2018 hvor arbeidstakerne hadde en opplevelse av å være verdsatt og å bety noe for andre (Gustafsson et al., s. 31-34). I tillegg en studie fra 2019 (Garrels & Sigstad) hvor arbeidstakerne opplevde mestring og et meningsfullt arbeid og reviewet fra Kocman og Weber (2018).

En av intervjudeltagerne i min studie viser et unntak. Hun gir uttrykk for en opplevelse av å ikke bli verdsatt i særlig grad. Dette vil bli nærmere belyst under kategorien utenforskap.

Et annen uttalelse i studien er at fast ansettelse ble forbundet med verdighet. Det kan være nærliggende å anta at faste ansettelser innebærer en type validering av den jobben en utfører. En validering som viser at jobben er ønsket og verdsatt av både samfunnet og av bedriften.

Intervjudeltagerne i denne studien forteller at de er åpne om egen funksjonsnedsettelse, og at de er opptatt av og glad for å være godtatt som den de er. Dersom de har behov for å bli tatt spesielle hensyn til, ønsker de det. De opplever å bli tatt hensyn til gjennom konkret omsorg og uformell støtte, som for eksempel at kollegaen fant fram en stol når en var trøtt. En studie fra 2018 er i samsvar med disse (Gustafsson et al.). I studien til Gustafsson et al. ble 19 personer med ulike funksjonsnedsettelser intervjuet. Arbeidstakerne hadde støtte av SE i arbeidet. Et av resultatene fra den studien var at åpenhet om egen funksjonsnedsettelse på arbeidsplassen var viktig. Det medvirket til å få aksept for den personen en var, og ikke som personen med funksjonsnedsettelsen. Å informere om funksjonsnedsettelsen bidro også til å få arbeidsoppgaver som matchet med egen kompetanse. I tillegg la åpenheten til rette for mer både formel og uformell støtte. Dette førte til at arbeidstakerne opplevde sosial tilhørighet (Gustafsson et al., 2018, s. 31-34).

Et review fra 2018 viser at sosial anerkjennelse og støtte var viktigere for mennesker med kognitive funksjonsnedsettelser enn for dem uten (Kocman & Weber, s. 18). Reviewet setter

fokus på tema, men vil ikke være direkte sammenlignbar da studien sammenlignet mennesker med og uten kognitive funksjonsnedsettelse. Dette er ikke denne studiens problemstilling. Likevel, Kocman og Weber review viser hvor viktig sosial anerkjennelse og støtte er. Det er dokumentert kunnskap at mange mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse som har mottatt spesialundervisning i skolen har erfaringer med nederlag og opplevelser av å komme til kort i utdanningssystemet (Barneombudet, 2017, s. 23-26). Dette kan være noe av forklaringen på at sosial anerkjennelse og støtte var viktigere for mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse enn for dem uten.

Intervjudeltagerne i denne studien har alle en lettere kognitiv funksjonsnedsettelse. På ulikt vis vil de være avhengige av hjelp og tilrettelegging fra både universelle velferdsordninger i samfunnet og individuell tilrettelegging for å kunne utføre mange av arbeidsoppgavene og oppleve medborgerskap. Uten denne støtten vil det være vanskelig for dem å være reelle samfunnsborgere (Lid, 2017a, s. 191). Samtlige deltagerne i studien vet hvem kontaktpersonen på NAV er, og flertallet (4 av 5) oppgav at de ved behov kunne ta kontakt med vedkommende. Utover at de vet hvem kontaktpersonen på NAV er, og at det opplevdes positivt å bli tatt hensyn til, har denne studien mangelfulle resultater knyttet til tilrettelegging. Det er flere studier som viser betydningen av støtte og support. Studien til Skellern og Astbury (2014) viser hvor viktig det er med tilpasset støtte og krav til arbeidsoppgavene som skal utføres, og Frøylands studie (2017) om arbeidsrettet bistand som slår fast at arbeidsinkludering krever oppfølging med praktisk støtte over lengre tid.

Intervjudeltagerne i denne studien viser tilfredshet med å ha rutinepregede arbeidsoppgaver, og de uttrykker stolthet over å mestre arbeidsoppgavene. Dette kan tolkes som en opplevelse av yrkesidentitet. I tillegg kan det indikere en opplevelse av sosial identitet. Yrkesidentitet og sosial identitet framstår som viktig. Både denne studien, Kocman og Webers review fra 2018 og barneombudets rapport (2017) viser at mange har opplevd å komme til kort med manglende mestringsopplevelser i tidligere skolegang. Et sitat fra intervjudeltager 3 i denne studien kan illustrere dette: «*Men plutselig når jeg begynte å jobbe, så på en måte, så beviste jeg at jeg kan likevel. Og jeg er ikke så dum som folk tror.*» Som intervjuer kunne jeg gått videre på dette utsagnet og sjekket ut hvem hun mente var «folk». Det ble ikke gjort, men sett utfra konteksten kan det være grunn til å anta at intervjudeltageren mener personer hun har møtt gjennom utdanningssystemet. Det å

arbeide gav henne et positivt selvvord, hun mestret arbeidsoppgavene og hadde en verdsatt rolle som arbeidstaker.

En av de tidligere nevnte internasjonale studiene viser at arbeid hvor en opplevde å være produktiv og hvor en fikk brukt sine talenter og sin kompetanse gav, bedre selvtillit. I tillegg økte det mulighetene for opplevelse av medborgerskap (Lima et al., 2013). Hovedfunnet til Limas et al. sin studie var betydningen av å få utbetalt lønn, noe som igjen førte til større grad av autonomi. Dette funnet kan ikke sies å være overraskende da studien foregikk i et land som ikke har de samme velferdsordninger som Norge. Intervjudeltagerne i denne studien har utsagn som kan bety at lønn også er av betydning for dem. Utsagn som viser dette, er hun som stolt fortalte at hun betalte skatt og en annen som stolt fortalte at bedriftens navn som stod på lønnslippen. Lønn var ikke tema i alle intervjuene, og i den grad det ble samtalt om, var det på initiativ fra intervjudeltagerne selv. Intervjudeltagerne mottok uføretrygd, eller var mottakere av andre økonomiske ordninger fra NAV, noe som innebærer en økonomisk trygghet, dog på et minimumsnivå.

Intervjudeltagerne i studien viser tegn på sosial og en slags faglig identitet, og av betydningen av å mestre arbeidsoppgavene. Her er identifisert både nasjonale og internasjonale studier som samsvarer med dette. Arbeidstakere som oppfattet seg selv som kompetente og hvor kollegaene så at de mestret arbeidsoppgavene og var produktive, fikk økt tro på egen dyktighet. Å bli tillagt verdi i en rolle og gjenkjent, blir fremhevet som vesentlig i forhold til å bli inkludert (Gustafsson et al., 2018, s. 31-34). En annen tidligere nevnt studie bekrefter også hvilken betydning det har for den enkeltes verdighet at arbeidet en utfører blir verdsatt (Wehman, 2011, s. 147). I tillegg viser Wehmans studie at arbeidet gir økt selvtillit og tro på egne ferdigheter. Det gir også muligheter for etablering av sosiale nettverk og deltagelse i samfunnet (147). Min studie har ingen resultater som viser at arbeidet gav dem et større sosialt nettverk.

Flere studier viser at på spørsmål om hva intervjudeltagerne liker med å arbeide, er det arbeidsoppgavene i seg selv som viser seg å ha stor egenverdi, «doing tasks». I forhold til arbeidsoppgaver viser forskning at det bør være samstemthet mellom psykologiske krav og krav til arbeidsoppgavene. Krav til arbeidsoppgavene må verken være for lave eller for høye (Kocman & Weber, 2018, s. 14). Lysaght, Petner-Array, Howell-Moneta og Angelaand Cobigo

hevder at å arbeide i ordinære bedrifter kan være en innfallsport til sosial inkludering. Dette er imidlertid avhengig av at det er samsvar mellom arbeidstakerens ferdigheter og de sosiale ferdigheter som behøves når en omgår andre mennesker i et arbeidsmiljø (gjengitt i Garrels & Sigstad, 2019, s. 251). Dette kan være på linje med mine resultater som viser at arbeidstakerne har en opplevelse av å mestre arbeidsoppgavene, og ha en verdsatt sosial rolle.

Studien viser at arbeidstakerne foretrekker rutinepregede og forutsigbare arbeidsoppgaver. Dette sammenfaller med en nyere norsk studie som rapporterer at mange mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse som er sysselsatt i både ordinære bedrifter og i VTA bedrifter liker forutsigbare og rutinepregede oppgaver (Garrels & Sigstad, 2019). Dette indikerer at det kan være utfordrende å erverve seg en rolle som fagarbeider fullt ut, men at det å ha delkompetanse innen sitt arbeidsfelt oppleves som tilstrekkelig og godt nok. En annen studie (Wehman, 2003), trekker fram hvilken positiv holdningsendrende effekt det kan ha at andre arbeidstakere ser den daglige samhandlingen mellom personen som gir bistand, og personen med kognitive funksjonsnedsettelse som er i et produktivt arbeid. Wehman hevder at dette kan minske det stigma som ofte er knyttet til mennesker med funksjonsnedsettelse (s. 133, 139).

Ryan og Decis teori om selvbestemmelse definerer kompetanse, autonomi og tilhørighet som indre motivasjonsfaktorer som gjelder alle, og som en vil anstrenge seg for å fylle (gjengitt i Garrels & Sigstad, 2019, s. 251). De ytre motivasjonsfaktorer som påvirker våre handlinger kan være lønn og sosial anerkjennelse. Intervjudeltagerne i denne studien opplever få anerkjennelse, å bidra i samfunnet, å ha tilhørighet til bedriften og opplevelser å mestre arbeidsoppgavene. Dette beskrives mer utfyllende under kategorien tilhørighet.

Lave og Wengers (2003) sosiale læringsteori om læring i praksisfelleskap og situert læring kan bidra til å forklare hvordan både identitet dannes, og hvordan læring og økt innsikt utvikles. I denne teorien er målet full deltagelse i et praksisfelleskap, og at graden av deltagelse vil påvirke læring, økt innsikt og forming av identitet (Wenger, 2003, s. 130-142). Læring skjer ved å observere de andre i arbeidsfelleskapet og ved å tilegne seg kvalifikasjoner til å kunne utføre arbeidsoppgavene.

Schumacher hevder at arbeid har tre formål. Det ene var å produsere varer og tjenester, det andre er å utvikle og perfektionere arbeidstakernes egne talenter, og det tredje er at ved å yte service og tjenester til andre vil man kunne frigjøre seg fra egosentrisitet (gjengitt i Nyhan, 2006, s. 137). Med dette som bakgrunn vil det være vanskelig å tenke seg et liv uten å arbeide (s.137). I en rapport fra 2014, om sosial ulikhet i helse heter det at arbeid kan karakteriseres som et levekårsgode som åpner for tilgang til andre goder (Dahl et al., 2014, s. 158). I denne sammenheng vil et beskjedent påslag i lønn være et marginalt gode, og det vil være betimelig å ta opp diskusjonen om bedre avlønningsordninger i tillegg til eksisterende uføretrygd og andre økonomiske tilskuddsordninger fra NAV. Andre goder er at man gjennom arbeid vil få brukt og utviklet sine evner og gitt muligheter til å oppnå og bli verdsatt, i tillegg tilgang til sosial samhandling med andre.

Som en digresjon og som et innspill i forhold til arbeid i ordinære bedrifter, viser studien til Garrels og Sigstad (2019) at arbeidstakere som var sysselsatt i VTA bedrifter opplevde seg selv som mindre kompetente enn arbeidstakere i ordinære bedrifter (s. 255).

5.2 Tilhørighet

Tilhørighet innebærer her både en opplevelse av å høre til bedriften, til arbeidsoppgavene og å være del av et arbeidsfellesskap. Uttalelser fra intervjudeltagerne viser høy grad av opplevd arbeidsglede og takknemlighet over å ha et arbeid. Alle intervjudeltagerne, med unntak av én som nylig har skiftet jobb, uttrykker stor glede og takknemlighet for å ha et arbeid å gå til. Unntaket uttrykker redsel for å miste jobben, og opplever mindre trivsel på arbeid. Dette vil bli belyst nærmere under kategorien utenforskap.

Disse resultatene knyttet til tilhørighet viser at i forhold til deler av Nussbaums mulighetsbetingelse 7 som handler om tilknytning og tilhørighet kan det være grunn til å tro at denne mulighetsbetingelsen også er tilstede i forhold til kategorien tilhørighet. Det handler blant annet om å engasjere seg i sosial samhandling, være henvendt mot og anerkjenne andre (Lid, 2012, s. 143).

Resultater i forhold til arbeidsglede kan være i samsvar med funn i nyere studier. Både reviewet fra Kocman og Weber (2018), og studien fra Garrels og Sigstad (2019) er på samme linje som disse. I Kocman og Webers review ble trivsel på arbeid, kvalitet på arbeid og motivasjon for arbeid hos mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse undersøkt. Resultatene viste høy grad av trivsel på arbeid. Det viste også at de samme faktorene for trivsel gjelder enten det er mennesker med eller uten funksjonsnedsettelse, men at betydningen av de ulike faktorer varierte. Blant annet ble det i noen studier rapportert om høyere trivsel blant mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse enn blant kollegaene deres, uten funksjonsnedsettelse. En annen studie i samme review fant ikke slike forskjeller (Kocman & Weber, 2018, s. 5). Reviewet viste i tillegg til høy trivsel og arbeidsglede, at arbeidstagerne opplevde å ha en verdsett sosial rolle og opplevde tilhørighet. Opplevelse av tilhørighet var også et av resultatene i studien til Gustafsson et al. (2018, s. 31-34). Høy trivsel på arbeid er også på linje med studien til Garrels og Sigstad (2019).

En forklaring på høy trivsel, arbeidsglede og opplevelse av takknemlighet på arbeid kan ha sammenheng med det faktum at mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse er kjent med at mange med tilsvarende funksjonsnedsettelse står utenfor arbeidsmarkedet. Slik vil det å ha en jobb å gå til bli overordnet andre faktorer. De velger ikke selv arbeidsplass, og vet at det tilbys få arbeidsplasser for dem i ordinære bedrifter. Dette kan gi dem en opplevelse av at det er klare forventninger til at de må være tilfredse med i det hele tatt å ha en jobb. Dette kommer også fram som en mulig årsaksforklaring til høy trivsel og arbeidsglede i Kocman og Webers review (2018, s.1) og i Garrels og Sigstads studie (2019).

Sosiologen Goffmans teori om roller kan også bidra til en annen mulig årsaksforklaring på hvorfor arbeidstakerne gav uttrykk for høy grad av arbeidsglede (1959/1992). Goffmann sammenligner vår verden med en teaterscene hvor det er et publikum, og hvor vi alle bærer på en maske og spiller våre roller. Når vi møter andre er vi opptatt av å gjøre et godt inntrykk, og vi ønsker å ha kontroll over dette inntrykket som vi gir til andre. I møte med meg som intervjuer kan det være viktig for deltagerne å gi et inntrykk av at de stortrives på jobb. Intervjudeltagerne er kjent med målet for studien som de deltar i, er opptatt av å gjøre et godt inntrykk og spiller sin rolle, slik de antar at det forventes av dem.

Goffman stiller spørsmål til om det selvet som vi framfører i rollen vår vekker tillit (1959/1992, s. 209). Videre poengterer Goffman at den måten vi fremstiller oss selv på kan være like sann som hvordan den sosiale virkelighet oppfattes (gjengitt i Rasborg, 2013, s. 18). Wolfensberger hevdet at mange som har devaluerte roller i samfunnet vil være fornøyde og takknemlige for små endringer (gjengitt i Kristiansen, 1993, s. 105). Deres historie tilsier at mange vil kunne ta til takke med, og være fornøyde med, lite.

Sett i lys av Goffmanns teori (1992), Wolfensberger (2011) og de nevnte studier kan muligens de positive funnene knyttet til arbeidsglede og takknemlighet nyanseres noe. Takknemlighet kan være uttrykk for at mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse både har lave forventninger til å påvirke sitt eget yrkesaktive liv, og være et resultat av å ha erfaringer med å være i devaluerte roller (Kristiansen, 1993).

«Jeg føler meg som en av de» er et av de flere utsagn som sier noe om tilhørighet og betydningen av å høre til et felleskap sammen med andre. Dette kommer også til uttrykk i mer konkrete og praktiske forhold som å betale skatt som andre på jobb og at det står bedriftens navn på lønnslippen. En annen tidligere nevnt studie er på linje med denne og viser opplevelse av tilhørighet (Gustafsson et al., 2018) Tilsvarende manglende tilhørighet ved å ha et ønske om, men ikke få, skap på samme sted som resten av personalet. Wolfensberger teori om roller og normalisering poengterer at det ikke handler om individretta tiltak for den enkelte for å fremstå som «normal», men at det er av betydning at forholdene skal være like (Kristiansen, 1993, s. 141-142). Ved å oppleve at forholdene er like vil det kunne bidra til at den enkelte får en verdsatt rolle i samfunnet, og at man derigjennom hindrer devaluering og utenforskap..

En av studiene til Wehman (2011) påpeker arbeidets betydning for økt selvfølelse. Under kategorien om verdsatt sosial rolle, vises det til at Wehmans studie også har resultater som viser økt kompetanse i forhold til kommunikasjon og sosialisering med andre. Hvilken stor betydning samhandlingen med andre har i forhold til tilfredshet på arbeid, framheves også i et eldre review til Wehman (2003). Det kommer i hans review fram at denne fordelten antas å øke når mennesker med funksjonsnedsettelse er i et arbeidsfellesskap sammen med mennesker uten funksjonsnedsettelse. En studie fra 2014 som kan være på linje med

Wehmans review, viser at de som arbeidet i ordinære bedrifter uttrykte større trivsel enn de som arbeidet i VTA bedrifter (Sandvin & Hutchinson, s. 70).

Sett i lys av Wolfensberger teori (2011) om verdsatte og devaluerte roller framstår arbeid i ordinære bedrifter som viktig for opplevelse av likeverd og anerkjennelse. Wolfensbergers teori kan også sees på som et bidrag til å sette et kritisk søkelys på alle de eksisterende segregerte tiltak, både i forhold til utdanning, fritidsaktiviteter og arbeidsliv.

Intervjudeltagerne i min studie indikerer at å være del av et felleskap bidrar til en opplevelse av både tilhørighet og stolthet. Her fremkommer tydelig og uttalt stolthet over å ha en jobb å gå til, og stolthet over å kunne et «fag» og mestre arbeidsoppgavene. Kocman og Webers review (2018) viser at ansatte med kognitive funksjonsnedsettelse i større grad var fornøyd med arbeidsoppgavene, og av å vise hva de kunne, enn befolkningen ellers. I tillegg var de mer fornøyd med sjefen og forholdet til sine kollegaer enn mennesker uten funksjonsnedsettelse (s.10, 13).

Tilhørighet angår både sosiale og yrkesmessige forhold. Teori knyttet til situert læring i praksisfellesskap kan bidra til å belyse hvor viktig det er for mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse å være inkludert i et arbeidsfellesskap (Lave & Wenger, 2003). Som tidligere belyst under kategorien verdsatt sosial rolle, vil også deltagerne i denne studien kunne oppleve å gradvis bli en del av felleskapet og kunne mestre en yrkesrolle.

Når det gjelder deltagelse i sosial samhandling med andre, er resultatene fra disse seks intervjuene i min studie noe sprikende. På den ene side peker de i retning av at det har begrenset betydning å delta i aktiviteter som pauser og møtevirksomhet i forhold til opplevelse av å være inkludert. Videre at det har begrenset betydning å delta i sosiale aktiviteter med kollegaer utenom arbeidstid i forhold til trivsel og opplevelse av å være inkludert. Samtidig kommuniseres det tydelig og med stolthet fra en av intervjudeltagerne at hun nå til og med får være med på fester. Det handler om en eller to fester i løpet av 3-4 år, men kan fremstå fra henne som en type validering av at hun er del av arbeidsfellesskapet. Fem av de seks intervjudeltagerne forteller om hvilke arrangement de har deltatt på utenom arbeidstid. Dette er få arrangement. Intervjudeltagerne gir ikke uttrykk for å ha innvendinger til dette. En annen av intervjudeltagerne er tydelig på at hun ikke ønsker å delta fordi det konsumeres for mye alkohol på disse arrangementene. Det kan være et uttrykk for behov

mer støtte for å oppleve mestring i ulike sosiale situasjoner (Garrels & Sigstad, 2019, s. 258). En av intervjudeltagerne kjenner til at det har vært en fest hun ikke ble invitert til og forteller at hun ønsket hun kunne deltatt. Dette belyses nærmere under kategorien utenforskap.

Den sosiale samhandlingen gjennom hele arbeidsdagen framstår som viktig og intervjudeltagerne gir uttrykk for opplevelse av tilhørighet til arbeidsfellesskapet, arbeidsoppgavene og kollegaene. Annen forskning som gjelder betydningen av sosial kontakt og samhandling, finnes i flere studier. Resultater fra Garrels og Sigstads (2019) studie peker på flere forhold. Studien bygger på intervju med 7 personer som arbeidet i hhv VTA bedrift og i ordinær bedrift. Uavhengig av om arbeidstakerne arbeidet i VTA bedrift eller i ordinær bedrift, var resultatet at sosial samhandling med andre kollegaer opplevdes som spesielt viktig. I tillegg gav enkelte uttrykk for at de opplevde å høre til samfunnet. Andre resultat var at arbeidstakere i VTA bedrifter deltok mer i sosiale arrangement utenom arbeidstid enn de som arbeidet i ordinære bedrifter. Wehmans review fra 2003 har resultater hvor samhandlingen med andre og tilfredshet på jobb henger tydelig sammen. Nettopp mulighetene for økt sosialt nettverk og deltagelse i samfunnet fremheves som viktige faktorer i forhold til det å være i arbeid (s.147). En nyere studie fra Wehman (2011) viser også hvilke muligheter arbeid gir i forhold til sosialisering og kommunikasjon. Min studie synes å avvike i forhold til disse forskningsresultatene, og har ikke resultater som viser at arbeidet bidro til økt sosialt nettverk. Min studie har imidlertid resultater som kan indikere at sosial samhandling og aktiviteter utenom arbeidstid ikke fremkommer som spesielt viktig i forhold til opplevelse av å være inkludert. Disse resultatene kan også tolkes på en annen måte og indikere forhold knyttet til manglende tilhørighet og peke mot ensomhet. Dette belyses nærmere under kategorien utenforskap.

5.3 Utenforskap

Som tidligere nevnt hevder Wolfensberger (2011, s. 436) at mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse ofte innehar devaluerte roller i samfunnet. Av den grunn vil de lettere kunne godta forhold som ikke er akseptert av andre.

Det er kun én av intervjudeltagerne i denne studien som gir et klart uttrykk for frustrasjon, og som forteller om konkrete negative opplevelser. I kvalitativ forskning, og i lys av fenomenologien, er dette også et reelt funn (Smith et al., 2009, s. 98). Dette avviker i forhold til de andre resultatene i forhold til opplevelse av sosial verdsatt rolle, trivsel og anerkjennelse på arbeid.

Intervjudeltageren forteller om at hun opplever klyp og klaps på rumpa, og hun beskriver kommandobeskjeder fra arbeidsleder. I tillegg uttrykker hun usikkerhet i forhold til om hun i det hele tatt er ønsket på arbeidsplassen. Et review fra 2018 viser at mennesker med funksjonsnedsettelse opplever mer diskriminering og negativ samhandling enn ansatte uten funksjonsnedsettelse (Kocman & Weber, s. 16). Kocman og Webers studie undersøkte ikke hvorvidt kvinnelige ansatte var mer utsatt enn menn.

Forskning viser at mennesker med utviklingshemning gjennom historien ofte blir sett på med paternalistiske holdninger (Ellingsen & Kittelsaa, 2010, s. 7). Klyp og klaps på baken kan indikere seksuell trakassering, eller det kan være uttrykk for arbeidsleders holdning hvor han betrakter sin ansatte med en kognitiv funksjonsnedsettelse som et barn.

I arbeidsmiljøloven heter det: « ... arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden (Arbeidsmiljøvernloven, 2005 § 4-3). Er maktforholdet i ubalanse, vil det kunne være skjerpene og enkelthendelser kan være nok til at det kan betegnes som seksuell trakassering (Arbeidstilsynet, u.å.). Arbeidstilsynet definerer seksuell trakassering slik: «uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom». Intervjudeltageren gir uttrykk for at å bli kløpet og klaps på er plagsomt og beskriver det som «litt rart». Det er i vår kultur økt bevissthet knyttet til tema seksuell trakassering. Etter #metoo debatten, spesielt i 2017-2018, ble seksuell trakassering i stor grad definert som et arbeidslivsproblem (Sletteland, 2018). Uansett hvilke holdninger som ligger bak handlingene, virker det ekskluderende og vitner om manglende likeverd. Mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse har en historie hvor Nussbaums (2006) mulighetsbetingelser kan se ut til å være fraværende. Historien forteller om mindreverdigg behandling og manglende likeverdighet (NOU 2016:17).

Når mennesker plasseres i devaluerte roller med lav status og identitet, vil dette igjen føre til en måte å rettfærdiggjøre personenes status på (Kristiansen, 1993, s. 42-43; Wolfensberger, 2011). Det kan bli en form for selvoppfyllende profeti.

Det å ha en manglende verdsatt rolle, bli behandlet på en mindreverdige måte og oppleve å være i en devaluert rolle, kan føre til at en vil prøve å leve opp til disse forventningene, noe som kan føre til at en oppfører seg mer avvikende, og på måter som ikke er verdsatt i samfunnet (Wolfensberger, 2011, s. 436). I tillegg til at det kan føre til en slags selvoppfyllende profeti kan det, ifølge Wolfensberger, føre til dårligere helse og velferd, redusert levetid, redusert verdighet og lavere kompetanse (s. 436-437).

I tillegg til å være utsatt for negative holdninger og mindreverdige behandling, kan denne intervjudeltageren oppleve å være i mindretall med tanke på å ha samme interesser og kulturelle tradisjoner som de andre på arbeidsplassen. Å oppleve å være i mindretall i forhold til interesser og kulturelle tradisjoner, kan gjøre samhandlingen mer utfordrende ifølge Wehman (2003, s.133). Dette, i tillegg til det som kan oppleves trakassering, kan bidra til å forsterke hennes negative opplevelse. I min forforståelse (Malterud, 2017, s. 44-45) kan det også ligge en forventning om utenforskap, noe som fører til at måten jeg stiller spørsmålene på, indikerer en forventning om å være utenfor fellesskapet. Som intervjuer kan jeg ha påvirket disse utsagnene til intervjudeltagerne, bare ved å ha fokus på tema å høre til et arbeidsfellesskap.

Ingen av intervjudeltagerne deltar i møtevirkosomhet på arbeidsplassen, og de uttaler at det oppleves greit. Disse resultatene kan tolkes på flere måter, som tidligere nevnt under kategorien tilhørighet. Det kan tolkes som at de nekter for å føle seg utenfor. Identiteten deres kan være knyttet til arbeidsfellesskapet og arbeidsoppgavene som de mestrer. Det kan også være uttrykk for egen konstruert historie som er grei å leve med. Identitet kan være knyttet til historier som vi lager for oss selv, og som vi kan leve greit med, og som vi holder fast med (Connelly, Clandinin & Applebaum, 1999, s. 94). I tillegg vil vi, ifølge Goffman (1992), spille roller og være opptatt av å kontrollere det inntrykket vi formidler oss selv til andre. Goffman sammenligner det med å opptre på en teaterscene. Med støtte i Goffmans teori kan det bety at rollen disse arbeidstakerne har, og spiller på arbeid, innebærer å ikke delta på møter. Det kan oppleves som en lettelse å slippe. Istedenfor å bruke tid på

tidkrevende møter, kan de ha en yrkesrolle i praksisfeltet og utføre arbeidsoppgavene sine der. Samtidig kan det være en mulighet for at rollen en spiller på jobb er så viktig at en unngår å kjenne på følelser og opplevelser som kan indikere at en er utenfor og på siden av de andre. En holder fast på sin valgte historie om at det er greit (Connelly et al., 1999, s. 94).

Intervjudeltagerne deltar lite i sosiale aktiviteter utenom arbeidstid. Det er eksempel på at de deltar på fester. Det er videre et eksempel på egen tilrettelagt dagstur for to ansatte som begge har funksjonsnedsettelse. Egen dagstur må kunne betraktes som et segregert tilbud som er tilrettelagt av arbeidsplassen, og noe som kan bidra til utenforskap og manglende inkludering. I denne studien som handler om de arbeidstakernes subjektive opplevelse av å være inkludert eller ikke, er det ikke resultater som tilsier at dette er tilfelle.

Manglende deltagelse i sosiale aktiviteter med bedriften utover arbeidstiden, er på linje med et review som viser at det er mindre sannsynlig at ansatte med funksjonsnedsettelse deltar i samhandling som ikke er direkte jobbrelaterte, enn ansatte uten funksjonsnedsettelse (Wehman, 2003). En gjestekommentar i Aftenbladet signert Haugland (2019) gir grunn til ettertanke. Overskriften er: «*Hvor har det blitt av de utviklingshemmede?*» Haugland er bekymret over at vi tilrettelegger så godt for individuell frihet at det kan føre til at dem som ikke opplever å være som de andre finner den enkleste veien utenom samfunnet (5).

Liten deltagelse i sosiale aktiviteter utenfor arbeidstiden kan ha flere forklaringer. En forklaring kan være at arbeidstakere velger seg bort fra slike aktiviteter grunnet usikkerhet når det gjelder å takle sosiale situasjoner. Nussbaums (2006) mulighetsbetingelse 7 omhandler tilhørighet og verdighet og å kunne delta i sosial samhandling med andre (Lid, 2012, s. 135,143). Mulighetsbetingelse 10 blant annet handler om å «... inngå meningsfulle relasjoner preget av gjensidig anerkjennelse med andre arbeidstakere» (Lid, 2012, s. 144). Noen vil kunne trenge støtte for at Nussbaums mulighetsbetingelser nummer 7 og 10 kan oppfylles.

Denne studien har heller ikke et entydig resultat i forhold til pauser og hvem de har pauser sammen. Pauser er lovregulert, men da noen av intervjudeltagerne har redusert arbeidstid, innebærer det at ikke alle har krav på pauser (Arbeidsmiljøvernloven, 2005 § 10). Dersom dette hadde vært representativt med lite pauser for hele stillinger, ville det vært grunn til bekymring og nødvendig å undersøke nærmere.

5.4 Selvbestemmelse

Denne studien har resultater som indikerer lav grad av selvbestemmelse knyttet til arbeid. Som nevnt under kategorien utenforskap deltar de ikke i møter, og har begrenset deltagelse i sosiale aktiviteter utenom arbeidstid. Mulighetene for både å skifte jobb og å skaffe seg en jobb ligger utenfor intervjudeltagernes kontroll. Historiene intervjudeltagerne i denne studien forteller er, at det bare er blitt slik at de arbeider akkurat der. De gir uttrykk for en opplevelse av liten påvirkningskraft, og uttrykker også at de i liten grad påvirker hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres.

Sett i forhold til Nussbaums rettferdighetsteori, vil det her være aktuelt å trekke fram mulighetsbetingelse 4 og deler av mulighetsbetingelse 10. Mulighetsbetingelse 4 handler om å bruke sansene, om å kunne forestille seg og tenke også i forbindelse med opplevelser og arbeid. I tillegg om å kunne velge og få gode opplevelser.

Nussbaums mulighetsbetingelse 10 handler om å ha innflytelse på eget miljø og innbefatter både politiske og materielle forhold (2006, s. 77-78). Dette er nærmere beskrevet i drøftingen under kategorien verdsatt sosial rolle. I forhold til opplevelse av selvbestemmelse vil særlig del av mulighetsbetingelsen 10 som angår materielle forhold, være aktuelt. Her heter det blant annet at et vilkår er «...,ha rett til å søke ansettelse på samme vilkår som andre,... (Lid, 2012, s. 143-144). Jobbskifte og arbeidssted ble forklart med forhold arbeidstakerne ikke selv hadde kontroll over. Det har ikke kommet fram noen opplysninger som tilsier at de selv hadde en opplevelse av å kunne velge arbeidsplass.

Det å søke om ansettelse på lik linje med andre, framstår som utopi. Dersom materielle forhold også kan tolkes til å være tilrettelegging gjennom økonomiske tilskuddsordninger, kan mulighetsbetingelse 10 delvis være innfridd. Dette gjennom ansettelser i ulike økonomiske tilskuddsordninger, hvor arbeidstakerne er sikret et visst økonomisk livsgrunnlag. Ingen av intervjudeltagerne var ansatt på ordinære vilkår med ordinær lønn og arbeidskontrakt. Alle var sysselsatt gjennom ulike tiltak og mottok ulike økonomiske tilskuddsordninger fra NAV. De fleste mottok uføretrygd.

To forhold som kan knyttes til selvbestemmelse finnes. Det ene tilfelle er et begrenset valg, og ikke et reelt valg mellom ulike ordinære bedrifter. En av deltagerne i studien hadde valget

mellom arbeid i en bestemt VTA bedrift og en bestemt ordinær bedrift, og hun fikk støtte til å velge gjennom en samtale med den ene arbeidsgiveren. Det å ha muligheten for å diskutere med en annen før en tar avgjørelsen selv, samsvarer med uttalelser fra forfatter og samfunnsdebattant Wexelsen Goksøy. Hun har selv Downs syndrom og sier i boka «Jeg vil leve»: «Det er jeg som skal ta avgjørelsene, men jeg kan trenge hjelp til å se hvilke valg jeg har» (Goksøy, 2012, s. 44).

Det andre forholdet som kan knyttes til selvbestemmelse, er at alle intervjudeltagerne kjente sin NAV kontakt. Alle med unntak av én, gav uttrykk for at de hadde muligheter for selv å ta kontakt med denne kontaktpersonen dersom de hadde behov for det. Dette samsvarer med en annen studien som undersøkte hvilke kvaliteter som var sentrale for å inkludere sårbar ungdom (Frøyland, 2017, s. 22-23). Frøylands studie har resultater som blant annet viser at tett oppfølging av kompetente og innsiktsfulle NAV veiledere over tid er viktig.

En av intervjudeltagerne var usikker på om hun kunne ta kontakt på egen hånd, og ha møte med kontaktpersonen på NAV uten foresatte til stede. Dette kan indikere manglende selvbestemmelse og manglende kontroll i eget liv. Mulighetsbetingelsene til Nussbaum (2006) må styrkes ved at denne arbeidstakeren får mulighet til selv å ta avgjørelser uten «utilbørlig» innblanding fra foresatte. Wehmeyer hevder at selvbestemmelse handler både om å ta egne valg og å kunne oppleve å påvirke sine omgivelser. Det handler også om å ikke bli utsatt for utilbørlig overstyring og innblanding (gjengitt i Garrels, 2013, s. 33). Lid (2017b) understreker at når velferdssamfunnet yter omsorg og støtte til mennesker som ikke alltid er klar over sitt eget beste, innebærer dette både makt og kontroll (s.25). Wyller (2011) stiller spørsmål til om idealet knyttet til selvbestemmelse og autonomi kan gå på bekostning av hva som er et godt liv (s.45).

En studie fra 2014 undersøkte blant annet hvilke livsbetingelser som påvirket selvbestemmelse og medborgerskap (Sandvin & Hutchinson, 2014, s. 67). Resultatene viste at det som hadde størst betydning for selvbestemmelse var det sosiale og relasjonelle aspektet. Dette innebar å bli sett og lyttet til, oppmuntret til å ta valg samt å bli anerkjent som subjekt og person. Å kunne utvikle egne meninger og gi uttrykk for egne ønsker og

behov, gir muligheter for økt deltagelse. Gjennom deltagelse blir en vist anerkjennelse og mulighet for medborgerskap.

Ifølge Lachapelle, Wehmeyer, Haelewyck og Courbois gir høy grad av selvbestemmelse bedre livskvalitet, og ifølge Wehmeyer, Albery, Mithaug og Stancliffe gir det også større mulighet til å komme inn på arbeidsmarkedet (gjengitt i Garrels, 2013, s. 32).

Denne studien viser at arbeidstakerne har lav grad av selvbestemmelse, uten at en dermed kan fastslå at arbeidstakerne opplever at dette påvirker dem negativt. Det kan være uttrykk for at de i liten grad har vært vant med å ta egne avgjørelser og bestemme selv. Ifølge Berge og Ellingsen (2015) er selvbestemmelse noe som gradvis må læres og utvikles. Mange mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse er vant til å være i miljø hvor de i liten grad har hatt selvbestemmelse (Garrels & Sigstad, 2019, s. 259). Dette kan være medvirkende til at de ikke oppfatter selv å ha styrke nok til å kreve endring, eller at de heller ikke ser på det som viktig. Mine resultater er på linje med disse, hvor lav grad av autonomi ikke synes å påvirke arbeidstakerne negativt (s. 256-259).

Resultatene fra denne studien viser at arbeidstakerne opplever å bli anerkjent som person, noe som også er viktig aspekt knyttet til selvbestemmelse (Sandvin & Hutchinson, 2014). Andre resultat i denne studien knyttet til selvbestemmelse, er å kjenne sin kontaktperson på NAV, og vite at det er mulig å ta kontakt med vedkommende for å snakke om forhold som opptar en. Det fremkommer som mindre viktig å påvirke valg av arbeidssted og arbeidsoppgaver. Dette var tema som intervjudeltagerne var lite opptatt av. Årsaken til at valg av arbeidssted og arbeidsoppgaver ikke fremkom som aktuelt tema under intervjuene kan skyldes, og som tidligere er påpekt i forhold til takknemlighet, at de er kjent med at det er få mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse som arbeider i ordinære bedrifter. Slik at det å i det hele tatt å være sysselsatt i en ordinær bedrift var overordnet. En av intervjudeltagerne hadde imidlertid drømmer om å drive sin egen kafé, men hadde ingen konkrete planer for å realisere denne drømmen.

Å delta i denne studien vil kunne være uttrykk for selvbestemmelse på et mikronivå. Gjennom å delta i denne studien er det gitt muligheter for å uttrykke egen subjektive

opplevelse knyttet til deres deltagelse i arbeidslivet. Intervjudeltagerne gav også uttrykk for glede over å delta ved å bli intervjuet.

6.0 Oppsummering og veien videre

I dette kapittelet oppsummeres studiens forløp før de viktigste funnene fra studien blir presentert. Funnene har som mål å gi svar på problemstilling er:

Hvordan opplever ansatte på tiltak i ordinære bedrifter inkludering og utenforskap i sitt arbeid? Forskningsspørsmålene som er stilt er:

- 1. Finnes det eksempler på opplevelse av tilknytning eller manglende tilknytning til kollegaer, miljø, bedrift og arbeidsoppgaver?*
- 2. På hvilke måter mottar arbeidstakere ekstern og intern støtte og oppfølging?*

For å få svar på studiens problemstilling har jeg brukt kvalitativ metode og intervjuet seks arbeidstakere med lettere kognitive funksjonsnedsettelse som arbeider på ulike tiltak i ordinære bedrifter.

Dette er en relativt liten studie, men vurderes likevel til å ha tilstrekkelig materialet til å belyse problemstillingen. I analysen har jeg brukt systematisk tekstkondensering inspirert av Giorgi fenomenologiske analysemetode (Malterud,2017) og Giorgis metode (Giorgi, 2009). For å gjøre drøftingen mest mulig oversiktlig er resultatene inndelt i de samme kategoriene som ble brukt i kapittelet resultater. Disse kategoriene er: verdsatt sosial rolle, tilhørighet, utenforskap og selvbestemmelse.

Resultatene er drøftet i lys av medborgerskapsteori med hovedvekt på Nussbaums rettferdighetsteori (2006). I tillegg er resultatene drøftet i forhold til Wolfenbergers rolleteori (SRV) (1993), Goffmans teori (1992) om roller og Lave & Wengers teori (2003) om læring og identitetsdannelse i praksisfelleskap. Resultatene fra studien er også sammenlignet og drøftet opp mot valgt forskning om tema.

Resultatene fra denne studien viser at arbeidstakernes subjektive opplevelse er at de opplever å være inkludert i bedriften (fem av seks). Studiens resultater kan oppsummeres i fem hovedfunn.

Mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse som er ansatt i ordinære bedrifter opplever å ha en verdsatt sosial rolle med mestring og tydelig yrkesstolthet knyttet til å mestre arbeidsoppgavene. Studien har et tilfelle som avviker. Denne intervjudeltageren forteller om forhold som kan innebære trakassering og opplever lite anerkjennelse.

Studiens andre funn viser en opplevelse av tilhørighet til arbeidsmiljøet og arbeidsoppgavene. Det tredje funnet viser stor grad av arbeidsglede og takknemlighet over å være i ordinært arbeid, mens det fjerde funnet viser at liten deltagelse, både i sosiale aktiviteter utenom arbeidstid og ingen deltagelse på jobb-møter. Studien siste funn viser at rutinepregede og forutsigbare arbeidsoppgaver ser ut til å foretrekkes av arbeidstakerne, noe som på linje med andre studier.

Både det fjerde og femte funnet indikerer lav grad av selvbestemmelse. Hovedinntrykket er at intervjudeltagerne ikke lar disse forholdene påvirke dem negativt. De oppgir at de ikke føler seg utenfor, og de ønsker faste arbeidsoppgaver. Dette kan være et uttrykk for at de ønsker å gi et godt inntrykk på meg som intervjuer, og at de har laget historier som de kan leve greit med (Connelly et al., 1999). Manglende møtedeltagelse ikke påvirker dem negativt. Dette kan ha sammenheng med at arbeidstakerne opplever det som mer meningsfylt å fylle en yrkesrolle i praktisk arbeid, enn å delta på møter. I tillegg er de klar over at få mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse arbeider i ordinære bedrifter, slik at gleden over det hele tatt å ha et arbeid, kan overskygge et eventuelt ønske om mer selvbestemmelse og autonomi. Dette kan også være en mulig årsak til resultatene som viser høy grad av arbeidsglede og takknemlig. Wolfensberger hevder mennesker med funksjonsnedsettelse ofte har erfaringer med å ikke bli verdsatt og blir satt i devaluerte roller, noe som gjør at de lettere kan godta forhold som ikke er akseptable (gjengitt i Frøyland, 2017, s. 8). I intervjuene var det ingen uttalt ensomhet. Likevel resultatene kan gi indikasjoner om at den finnes. Her trengs mer forskning.

Den ene intervjudeltakeren som ikke viste samme arbeidsglede og gav uttrykk for manglende anerkjennelse kan være et eksempel på en arbeidstaker som er i en devaluert og lite verdsatt rolle, og som blir behandlet på en dårlig og mindreverdig måte. I følge Wolfensberger (2011) kan dette bidra til utvikling av en mer avvikende identitet ved at en vil prøve å leve opp til disse negative forventningene (s. 436). Det setter også søkelys på

sårbarhet i forhold til mulig seksuell trakassering, og sårbarhet ved å være den ene ansatte i bedriften med en kognitiv funksjonsnedsettelse. Dette understreker betydningen av at arbeidsinkludering krever tett oppfølging over tid, slik Frøylands studier viser (2017).

Det er et ønsket at resultatene fra denne studien kan være et bidrag til økt forståelse for hvor viktig det er for mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse å være sysselsatt i ordinære bedrifter. Med Nussbaums teori om rettfærdig og CRPD`s intensjoner om deltagelse og medborgerskap, er det flere forhold som må iverksettes slik at flere mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse får flere tilbud om arbeid i ordinære bedrifter. Økt sysselsetting i ordinære bedrifter kan være et bidrag til et mer inkluderende samfunn, og bidra til reduksjon av det stigma som gjennom historien har fulgt mange mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse.

Med bakgrunn i at mange mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse har vært i devaluerte roller vil det å være sammen med mennesker uten funksjonsnedsettelse og få være en aktiv medborger gjennom økt arbeidsdeltagelse i ordinære bedrifter kunne innebære økt verdsetting, deltagelse, likeverd og anerkjennelse. Flere studier som er presentert trekker fram hvilken betydning det har for livskvaliteten å være i et arbeidsforhold.

Det er grunn til å tro at det finnes et stort potensial av ubenyttet arbeidskraft. Økt sysselsetting av mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse i ordinære bedrifter vil sammenfalle med intensjonene i CRPD hvor medborgerskap og likeverd er det sentrale, og hvor funksjonshemming blir betraktet som noe positivt i forhold til mangfold (Skarstad, 2019, s. 29-30).

Denne studien har fokus på arbeid i ordinære bedrifter. Studien til Garrels og Sigstad (2019) viser høyere trivsel og opplevelse av mestring i ordinære bedrifter enn i VTA bedrifter (s. 259). En sammenligning av opplevd medborgerskap og inkludering i arbeid i VTA bedrifter kontra ordinære bedrifter ligger utenfor denne studiens problemstilling. Det vil imidlertid være viktig å få mer forskning omkring dette for en oppnå en god forvaltning av de økonomiske støtteordninger som finnes i forhold til VTA bedrifter og ordinære bedrifter. Også forskning på tema seksuell trakassering på arbeidsplassen for mennesker med

kognitive funksjonsnedsettelse vil være nyttig. Å sette søkelys på mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse og arbeid, vil bidra til medborgerskap med politiske, sivile og sosiale rettigheter, hvor likeverd, deltagelse og anerkjennelse er råder.

Litteraturliste

- Arbeidsmiljøvernloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* Oslo: Arbeidstilsynet. (u.å.). Seksuell trakassering. Hentet fra <https://www.arbeidstilsynet.no/>
- Askheim, O. P., Lid, I. M. & Østensjø, S. (2019). Samproduksjon i forskning - Hva er det og hva innebærer det? I O. P. Askheim, I. M. Lid & S. Østensjø (Red.), *Samproduksjon i forskning: Forskning med nye aktører* (s. 13–35). Oslo: Universitetsforlaget.
- Barneombudet. (2017). *Uten mål og mening: Barneombudets fagrapport 2017.* Oslo: Barneombudet.
- Bufdir. (2019). Hvordan vurdere om en person har samtykkekompetanse? Hentet fra https://bufdir.no/vold/TryggEst/Verktoy_og_ressurser/Samtykkekompetanse/
- Connelly, F. M., Clandinin, D. J. & Applebaum, S. D. (1999). *Shaping a professional identity: stories of educational practice.* New York: Teachers College Press.
- Dahl, E., Bergsli, H. & van Der Wel, K. A. (2014). *Sosial ulikhet i helse: En norsk kunnskapsoversikt* Høgskolen i Oslo og Akershus.
- Ellingsen, K. E. & Berge, K. (2015). Selvbestemmelse for utviklingshemmede. *Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming*, 9(1), 11-13.
https://doi.org/https://naku.no/sites/default/files/utvikling1_2015_webversjon_0.pdf
- Ellingsen, K. E. & Kittelsaa, A. M. (2010). Å velge det trygge ; utviklingshemmede og selvbestemmelse. *Fontene forskning : et tidsskrift fra Fellesorganisasjonen (FO)*, (2), 4-16.
- Fjørtoft, K. (2015). Rettferdighet som deltakelse på like vilkår. *Agora*, (02-03), 22-39.
- FN. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities.*
- Frøyland, K. (2017). Sentrale kvaliteter i arbeidsinkludering av sårbar ungdom, slik ungdom sjølv og arbeidsgivarar opplever det. *Tidsskrift for ungdomsforskning [elektronisk ressurs]*, 17, 3-26.
- Garrels, V. (2013). Fokus på selvbestemmelse. *Spesialpedagogikk*, 78(8), 30-35.
- Garrels, V. & Sigstad, H. M. H. (2019). Motivation for Employment in Norwegian Adults with Mild Intellectual Disability: The Role of Competence, Autonomy, and Relatedness. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 21(1).
<https://doi.org/10.16993/sjdr.639>
- Giorgi, A. (2009). *The descriptive phenomenological method in psychology : a modified Husserlian approach.* Pittsburgh, Pa: Duquesne University Press.
- Gitlesen, J. P. (2019). Norge på kollisjonskurs med CRPD.
- Goffman, E. (1992). *Vårt rollespill til daglig: En studie i hverdagslivets dramatik* (K. Risvik & K. Risvik, Overs.). Oslo: Pax. (Opprinnelig utgitt 1959)
- Goksøyr, M. W. (2012). *Jeg vil leve.* Oslo: Oktober.
- Gustafsson, J., Peralta, J. & Danermark, B. (2018). Supported employment and social inclusion - experiences of workers with disabilities in wage subsidized employment in Sweden. *Scandinavian journal of disability research [elektronisk ressurs]*, 20, 26-36.
- Gøystdal, A. M. (2019, 4.desember). Knusende kritikk av handlingsplan for funksjonshemmede. *Dagens perspektiv.* Hentet fra <https://www.dagensperspektiv.no/search-results?for=funksjonshemmede>
- Haugland, K. K. (2019, 22.juli). *Hvor har det blitt av de utviklingshemmede?* *Stavanger Aftenblad*, s. 5.
- HELT MED. (u.å.). Inkludering av personer med utviklingshemming i det ordinære arbeidslivet. Hentet fra <https://heltmed.org/>
- Hernes, T. (2010). Om arbeidslinja. I T. Hernes, I. Heum & P. Haavorsen (Red.), *Arbeidsinkludering : om det nye politik- og praksisfeltet i velferds-Norge* (s. 42-55). Oslo: Gyldendal akademisk.

- Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P. A. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg. utg.). Oslo: Abstrakt.
- Kocman, A. & Weber, G. (2018). Job Satisfaction, Quality of Work Life and Work Motivation in Employees with Intellectual Disability: A Systematic Review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), 1-22.
<https://doi.org/10.1111/jar.12319>
- Kristiansen, K. (1993). *Normalisering og verdsettning av sosial rolle*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Kulturdepartementet. (2019). *Et samfunn for alle- Likestilling, demokrati og menneskerettigheter*
- Regjeringens handlingsplan for likestilling av personaer med funksjonsnedsettelse 2020-2025. Hentet fra
<https://www.regjeringen.no/contentassets/4538c7392f3d417a8d7cc48965a603c9/et-samfunn-for-alle---regjeringens-handlingsplan-for-likestilling-av-personer-med-funksjonsnedsettelse-des-2019.pdf>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg., 2. oppl. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Lachapelle, Y., Wehmeyer, M. L., Haelewyck, M. C., Courbois, Y., Keith, K. D., Schalock, R., ... Lachapelle, Y. (2005). The relationship between quality of life and self-determination: an international study. *Journal of intellectual disability research : JIDR*, 49, 740-744.
- Lave, J. & Wenger, E. (2003). *Situert læring - og andre tekster*. København: Reitzel.
- Lid, I. M. (2012). Variasjoner i funksjonsevne som vilkår: En diskusjon av funksjonshemming og menneskesyn i lys av Martha Nussbaums politiske filosofi. *Norsk filosofisk tidsskrift*, (2), 130-145.
- Lid, I. M. (2017a). Forestillinger om medborgerskap i lys av kjønn og funksjonsevne. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, (03), 187-202. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2017-03-03>
- Lid, I. M. (2017b). Martha C. Nussbaums politiske teori om rettferdighet som bidrag til et teoretisk grunnlag for likeverd og medborgerskap. *Fontene forskning*, 2017(1), 16-35.
- Lid, I. M. & Solvang, P. K. (2016). (Dis)ability and the experience of accessibility in the urban environment. *Alter - European Journal of Disability research, Revue europ?en de recherche sur le handicap*, 10(2), 181-194.
<https://doi.org/10.1016/j.alter.2015.11.003>
- Lid, I. M. & Solvang, P. K. (2018). Inkludering i arbeidslivet : Signo som eksempel : kapittel 9. I I. M. Lid (Red.), *Diakoni og velferdsstat: Utvikling av en diakonal praksis i samspill med myndigheter, sivilsamfunn og borgere* (s. 185-206). Oslo: Gyldendal, 2018.
- Lima, M. P. d., Tavares, N. V., Brito, M. J. & Cappelle, M. C. A. (2013). O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 14, 42-68. Hentet fra http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712013000200003&nrm=iso
- Lægreid, S. & Skorgen, T. (2014). *Hermeneutisk lesebok*. Oslo: Spartacus.
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg. utg.). Oslo: Universitetsforl.
- Melstrøm, V. M. (2019, 4. desember). Nytt eksempel på arrogansen overfor FN. Hentet fra <https://www.uloba.no/nytt-eksempel-pa-arrogansen-overfor-fn/>
- Nadim, M. (2015). Generalisering og bruken av analytiske kategorier i kvalitativ forskning. *Sosiologisk tidsskrift*, (03), 129-148.

- Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming (NAKU). (2019). Supported employment. Hentet fra <https://naku.no/node/7710>
- Nordahl, T. (2019). *Inkluderende fellesskap for barn og unge : ekspertgruppen for barn og unge med behov for særskilt tilrettelegging*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Norges institusjon for menneskerettigheter (NIM). (u.å.). Arbeid og velferd. Hentet 2019.13.11
- NOU 2016:17. *På lik linje*. Oslo: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon.
- Nussbaum, M. C. (2006). *Frontiers of justice : disability, nationality, species membership*. Cambridge, Mass: Belknap Press Harvard University Press.
- Nyhan, B. (2006). Collective reflection for excellence in work organizations. An ethical 'community of practice' perspective on reflection. I D. Boud, P. Cressey & P. Docherty (Red.), *Productive reflection at work: Learning for changing organizations*. London: Routledge.
- Plene, B. (2019, 30. desember). NHO kritiserer regjeringens inkluderingsdugnad: – Må gå fra ord til handling. *Aftenposten*. Hentet fra <https://www.aftenposten.no/norge/politikk/i/e8wm6g/nho-kritiserer-regjeringens-inkluderingsdugnad-maa-gaa-fra-ord-til-handling>
- Rasborg, K. (2013). Videnskabsteori i samfundsvidenskabene : på tværs af fagkulturer og paradigmer. I L. Fuglsang, P. Bitsch Olsen & K. Rasborg (Red.), *Videnskabsteori i samfundsvidenskabene : på tværs af fagkulturer og paradigmer* (3. udg. utg., s. 403-437). Fredriksberg: Samfundslitteratur.
- Sandvin, J. T. & Hutchinson, G. S. (2014). *Selvbestemmelse og medborgerskap for mennesker med utviklingshemming : et livsløpsperspektiv* (bd. 8/2014). Bodø: Universitetet i Nordland.
- Skarstad, K. (2019). *Funksjonshemmedes menneskerettigheter : fra prinsipper til praksis*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Skellern, J. & Astbury, G. (2014). Gaining employment: the experience of students at a further education college for individuals with learning disabilities. *British Journal of Learning Disabilities*, 42(1), 58-65. <https://doi.org/10.1111/bld.12012>
- Sletteland, A. (2018). Da #metoo kom til Norge. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 42(03), 142-161. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-03-02>
- Smith, J. A., Larkin, M. & Flowers, P. (2009). *Interpretative phenomenological analysis : theory, method and research*. Los Angeles: SAGE.
- Spjelkavik, Ø. & Frøyland, K. (2014). Inkluderingskompetanse-et integrert perspektiv. I Ø. Spjelkavik & K. Frøyland (Red.), *Inkluderingskompetanse : ordinært arbeid som mål og middel* (s. 18-32). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Stortinget. (2018). Hentet fra <https://stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Saker/Sak/?p=71682>
- Strømsnes, K. (2003). *Folkets makt : medborgerskap, demokrati, deltakelse*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Søderstrøm, S. & Tøssebro, J. (2011). *Innfridde mål eller brutte visjoner?* (Rapport 2011 Mangfold og inkludering). NTNU Samfunnsforskning AS.
- Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitativ metode* (3. utg. utg.). Bergen: Fagbokforl.
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis : innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Tjora, A. (2018). *Viten skapt : kvalitativ analyse og teoriutvikling*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Tjora, A. (2019). utenforskap. I A. Tjernshaugen (Red.), *Store norske leksikon*. Hentet fra <https://snl.no/utenforskap>

- Tøssebro, J., Olsø, T. M., Magnus, E. & Kittelsaa, A. (2019). Arbeid og aktivt voksenliv. I J. Tøssebro (Red.), *Hverdag i velferdsstatens bofellesskap* (s. 136-157). Oslo: Universitetsforlaget.
- Wangen, G. (2019). Veier mot målet - arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming: NAV FoU-prosjekt 2016-2019.
- Wehman, P. H. (2003). Workplace inclusion: Persons with disabilities and coworkers working together. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 18(2), 131-141.
- Wehman, P. H. (2011). Employment for persons with disabilities: Where are we now and where do we need to go? *Journal of Vocational Rehabilitation* 35, 145-151.
<https://doi.org/10.3233/JVR-2011-0562>
- Wehmeyer, M. L. (2015). Refleksjoner om selvbestemmelse, høye forventninger og iboende verdighet. *Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming*, 9(1), 14-15. Hentet fra https://naku.no/sites/default/files/utvikling1_2015_webversjon_0.pdf
- Wendelborg, C., Kittelsaa, A. M. & Wik, S. E. (2017). *Overgang skole arbeidsliv for elever med utviklingshemming*. Trondheim: NTNU samfunnsforskning, Mangfold og inkludering.
- Wendelborg, C. & Tøssebro, J. (2018). Personer med utviklingshemming og arbeid - arbeidslinje eller fasttrack til kommunal omsorg? *Fontene forskning : et tidsskrift fra Fellesorganisasjonen (FO)*, (2), 58-71.
- Wenger, E. (2003). *En social teori om læring*. København: Reitzel.
- Wolfensberger, W. (2011). Social role valorization: a proposed new term for the principle of normalization. *Intellectual and developmental disabilities*, 49(6), 435-440.
<https://doi.org/10.1352/1934-9556-49.6.435>
- World Health, O. (2001). *International classification of functioning, disability and health : ICF*. Geneva: World Health Organization.
- Wyller, T. (2011). Dydsetikk, medborgerskap og sosial praksis. I S. A. Christoffersen (Red.), *Profesjonsetikk - om etiske perspektiver i arbeidet med mennesker* (2. utg. utg., s. 44-64). Oslo: Universitetsforl.
- Zahavi, D. (2014). «Fænomenologi». I F. Collin (Red.), *Humanistisk videnskabsteori* (3. udg. utg., s. 189-222). København: Lindhardt og Ringhof.

Vedlegg 1: Intervjuguide

Intervjuguide - temaguide

1. Innledning

1. Først takke for å stille opp til intervju.
2. Gjenta hensikten med intervjuet.
3. Gjenta hvordan jeg fikk kontakt, gjenta hvilke opplysninger jeg har om vedkommende (jobber i ordinær bedrift, etc.)
4. Spørre om alder
5. Spørre om bostedskommune

2. Arbeidsplassen – del 1

1. Hva heter arbeidsplassen din?
 - a. Er det langt fra der du bor til der du jobber/hvor lang tid tar det å gå/ta buss/kjøre bil
2. Hvor lenge har du jobbet der?
 - a. Husker du første arbeidsdagen din på jobb?
 - b. Hvem møtte deg?
 - c. Møtte du på jobb alene?
3. Hvor mye jobber du?
 - a. Hver dag/heltid/deltid
4. Hvordan fikk du jobben?
 - a. Var det lett å få jobben?
 - b. Prøveperiode?
 - c. Utplassering fra videregående?
 - d. Kjente du denne arbeidsplassen fra tidligere?
 - e. Fast ansatt?
5. Kan du fortelle litt om de forskjellige arbeidsoppgavene dine?
 - a. Har du de samme arbeidsoppgavene hver dag? Hvem gir deg arbeidsoppgaver? Ser du selv hva du skal gjøre, eventuell kontaktperson, arbeidsleder, sjef?
 - b. Er det noen oppgaver du liker bedre enn andre? Hvilke grunner kan det være til at du liker disse spesielt godt? Er det oppgaver du ikke liker, hva er det?

3. Arbeidsplassen- del 2

1. Hva tenker du er viktig for at du skal trives på jobb?
2. Er det mange sosiale arrangement på jobb utenom arbeidstid?

- a. Julebord, sommerfester, felles lunsj, annet
 - b. Pleier du å delta på de forskjellige arrangementene?
 - c. Hvordan er det å være sammen med kollegaer utenom å gjøre de vanlige arbeidsoppgavene?
 - d. Går du alene eller sammen med andre hvis du deltar på disse sosiale arrangementene? Vil det være personer du kjenner der?
3. Hvordan må dere være kledd på jobb?
- a. Egne uniformer, sko? Alle like eller vanlige klær?
4. Hvis du har en egen kontaktperson, hva jobber han/hun med?
- a. Oppfølgingskontakt fra Nav/ fra bedriften/ sjefen/ andre?
 - b. Hvordan, hvor ofte er kontakten?
 - c. På en skala fra 1 – 10, hvor 1 er ikke fornøyd og 10 er kjempefornøyd. Hvor fornøyd er du med denne kontakten?
5. Hvem pleier du å spise lunsj sammen med? Foretrekker du å slappe av å spise alene eller være sammen med andre?
6. Opplever du at du er blir regnet med som de andre på jobben?
- a. Hva er eventuelt forskjellig?
 - b. Hvis du en dag kommer for seint, glemmer å gi beskjed hvis du er syk. Hva skjer?
 - c. Hva skjer med ferie og hvis du ønsker en fridag? Hvem bestemmer?
7. Hvis du skulle si meg to viktige grunner som gjør at du opplever å være inkludert på jobb, hva skulle det være?
- a. Hvis du ikke opplever dette, hva kan grunnen til det være?
 - b. Har du forslag til hva som kan gjøres for at dette skal bli bedre?

4. Oppsummering og avslutning

1. Etter dette intervjuet/samtalen er det noe du synes jeg har glemt å snakke om som er viktig? Hvordan synes du det var å bli intervjuet?
 - a. Ring meg/send sms eller mail hvis du kommer på noe mer
2. Fortelle hva jeg vil gjøre videre med dette intervjuet, og igjen forsikre at opplysningene skal oppbevares på et sikkert sted og at de skal behandles konfidensielt.
3. Takke for at vedkommende stilte opp til intervju.

Vedlegg 2: Godkjenning fra NSD

1.5.2020

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Inkludering og mening eller forsterkning av utenforskap? Om mennesker med kognitive funksjonsnedsettelse og arbeid i ordinære bedrifter.

Referansenummer

728237

Registrert

03.02.2019 av Tone Reidun Røysland - roysland.tone@gmail.com

Behandlingsansvarlig institusjon

VID vitenskapelige høyskole / Fakultet for helsefag / Fakultet for helsefag Sandnes

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Inger Marie Lid, ingermarie.lid@vid.no, tlf: 99090005

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Tone Reidun Røysland, roysland.tone@gmail.com, tlf: 93068947

Prosjektperiode

22.02.2019 - 01.06.2020

Status

10.03.2019 - Vurdert

Vurdering (1)

10.03.2019 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 10.03.2019 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

MELD ENDRINGER

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

<https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/5c447ca1-49e5-4e4f-9bde-c9ea02f4b78c>

1/3

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

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger om helse og alminnelige personopplysninger frem til 01.06.2020.

LOVLIG GRUNNLAG

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

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

PERSONVERNPRINSIPPER

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

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

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

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

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

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

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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

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

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp underveis og ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet i tråd med den behandlingen som er dokumentert.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Anne-Mette Somby
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

Vedlegg 3: Forespørsel om deltagelse i prosjektet og samtykkeerklæring

Vil du delta i forskningsprosjektet

«Inkludering og mening eller forsterkning av utenforskap»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt for om du opplever å høre til på jobb, eller om du føler deg utenfor. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Dette prosjektet er en studie hvor målet er å undersøke om det å arbeide i ordinære bedrifter gir en opplevelse av å være en del av et arbeidsfellesskap eller om måten det tilrettelegges på kan gjøre at du føler deg utenfor. Målet er å finne ut hva som gjør at mennesker med nedsatte funksjonsevner opplever å være inkludert på arbeidsplassen og del av arbeidsfellesskapet.

Problemstillingen:

I hvilken grad opplever ansatte med kognitive funksjonsnedsettelse som arbeider i ordinære bedrifter medborgerskap og inkludering versus utenforskap?

Forskningsspørsmål:

1. Hva er medborgerskap i denne sammenhengen?
 - a) likeverd: opplevelse av mestring, type arbeid
 - b) deltagelse: team, alene, ansvar, medansvar
 - c) anerkjennelse, lønn, ros, belønningssystem, opplevelse av verdsatt rolle
2. På hvilke måter gis eventuell støtte og oppfølging internt i bedriften, og eventuelt utenfra?
3. På hvilken måte omtaler de seg selv som arbeidstakere?
4. Finnes det eksempler på opplevelser i arbeidshverdagen som bidrar til en opplevelse av å ikke høre til?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

VID høgskole på Sandnes er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg kontakter deg da jeg har fått opplyst at du arbeider i en vanlig bedrift.

Hva vil det si for deg å delta?

Hvis du velger å delta i dette prosjektet, vil vi avtale et tidspunkt for intervjuet. Intervjuet tar

ca. 1 time. Intervjuet foregår på et sted som passer for deg.

Under intervjuet brukes lydopptak. Lydopptaket oppbevares konfidensielt og slettes etter at prosjektet er avsluttet.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke ditt tilbake. Du trenger ikke å oppgi noen grunn.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

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

- Det er kun veilederen min og jeg som har tilgang til opplysninger som kan identifisere deg som person. For å sikre at ingen uvedkommende får tilgang til personopplysningene vil navn og kontaktopplysningene dine erstattes med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra de andre dataene jeg har om deg.

I masteroppgaven min vil ikke opplysninger om deg som deltager i prosjektet kunne gjenkjennes.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes mai 2020. Alle notater, transkripsjoner, informasjonskrivet, samtykkeskjema og lydbåndopptaket vil da bli slettet.

Dine rettigheter

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

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

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

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

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- *VID (vitenskapelig høyskole) ved Inger Marie Lid eller Tone Reidun Røysland (student)*
telefon: 930 68 947, mail: roysland.tone@gmail.com
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personvernombudet@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Tone Reidun Røysland
student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*Inkludering og mening eller forsterkning av utenforskap*», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger brukes. Jeg samtykker til at mine opplysninger kan behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca.1.06.2020.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)