



Varig tilrettelagt arbeidsplass og medborgerskap

En kvalitativ studie av betydningen varig tilrettelagte arbeidsplasser har for medborgerskapet til arbeidstakere

Helene Valand
VID vitenskapelige høgskole
Stavanger

Masteroppgave
Master i medborgerskap og samhandling

Antall ord: 27 694

19.05.2023

Opphavsrettigheter

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

Sammendrag

Bakgrunn og formål

Bakgrunnen for denne studien handler om at personer med utviklingshemming gjennom tidene har hatt dårligere forutsetninger for å oppleve et fullstendig medborgerskap. Gjennom lover og reformer har denne gruppen blitt lovet bedre levekår og bedre muligheter til å bli en del av samfunnet. Samfunnet har som plikt å anerkjenne alle borgere som fullverdige samfunnsborgere, og det finnes mange ulike meninger om hvordan dette kan oppnås. Varig tilrettelagte arbeidsplasser (VTA) er ment til å utvikle ressurser hos arbeidstakere (NOU 2016: 17). Studien undersøker om VTA bidrar til at personer med lett utviklingshemming blir inkludert i samfunnet i en større grad gjennom arbeidet deres, og om jobben bidrar til at de får utviklet deres ressurser.

Problemstilling

Hvilke opplevelser og erfaringer formidler personer med utviklingshemming om å delta i varig tilrettelagt arbeid?

Disse erfaringene har blitt tolket i lys av teorier om medborgerskap.

Metode

Studien er basert på individuelle intervju av arbeidstakere i VTA. Metoden som er brukt er semistrukturerte kvalitative intervju. Materialet har blitt analysert på en pragmatisk måte i kvalitativt design ved bruk av Malterud (2013) sin systematiske tekstkondensering.

Funn

Informantene i studien rapporterte at det var viktig å kunne påvirke sin egen arbeidssituasjon. En forutsigbar arbeidshverdag med individuell tilrettelegging var nødvendig for å kunne delta i arbeidslivet.

Drøfting

Arbeid handler om mer enn penger. Arbeid bidrar til å skape struktur og mening i hverdagen. Arbeid i en tilrettelagt bedrift tilbyr unike muligheter for at mennesker med ulike

utfordringer finner motivasjon gjennom en tilpasset arbeidshverdag, vennskap og et godt samhold.

Deltakelse i arbeidslivet kan være en viktig kilde til livskvalitet og helse. Det er ikke alle arbeidsplasser som har mulighet til å gi et tilpasset opplegg som tar hensyn til individuelle forutsetninger.

Konklusjon

Dersom mennesker opplever å bli holdt utenfor menneskerettslige prinsipper som innebærer deltakelse, tilgjengelighet og inkludering, vil de oppleve å bli ekskludert fra samfunnet (Skarstad, 2019). Arbeid i VTA gir arbeidstakere mulighet til å delta i et tilrettelagt arbeidsliv, sammen med andre mennesker som er i en liknende situasjon.

Studien konkluderer med at ordinært arbeid ikke trenger å være nødvendig for å ta del i en sosial tilhørighet og oppleve et fullverdig medborgerskap. Studiens funn viser at VTA gir varige vennskap, skaper muligheter og gir den tilretteleggingen og tryggheten som kreves for at enkelte skal ha mulighet til å delta i arbeidslivet.

Nøkkelord

Medborgerskap, Varig tilrettelagt arbeid, Deltakelse, Sosial tilhørighet

Summary

Background and purpose

The background for this study is that people with developmental disabilities had poorer conditions throughout the ages to experience full citizenship. Through laws and reforms, this group has been promised better living conditions and greater opportunities to become part of society. Society has a duty to recognize all citizens as full citizens, and there are many different opinions on how this can be achieved. Sheltered workshops are intended to develop resources in the employees (NOU 2016: 17). The study examines whether sheltered workshops contributes to people with mild developmental disabilities are included in society to a greater extent through their work, and whether the job helps them to develop their resources.

Research questions

Which experiences do people with developmental disabilities convey about participating in permanently adapted work?

These experiences have been interpreted in the light of theories of citizenship.

Method

The study is based on individual interviews of employees in a sheltered workshop. The method used is semi-structured qualitative interviews. The material has been analyzed in a pragmatic way in a qualitative design using Malterud`s (2013) systematic text condensation.

Findings

The participants in the study reported that it was important to be able to influence their own work situation. A predictable work life with individual arrangements was necessary to be able to participate in work life.

Discussion

Work is about more than money. Work helps to create structure and meaning in everyday life. Working in a sheltered workshop offers unique opportunities for people with different

challenges to find motivation through an adapted work day, friendships and a good sense of togetherness.

Participation in work life can be an important source of well-being and health. Not all workplaces have the opportunity to provide a customized plan that takes individual requirements into account.

Conclusion

If people experience being kept from human rights principles that involve participation, accessibility and inclusion, they will experience being excluded from the society (Skarstad, 2019). Working in a sheltered workshop gives employees the opportunity to participate in an organized work life, together with other people who are in a similar situation.

The study concludes that work in a so-called ordinary company is not necessarily needed in order to take part in social belonging and experience full citizenship. The study shows that sheltered workshops provide lasting friendships, creates opportunities and provides the facilitation and safety for individuals to have opportunity to participate in work life.

Keywords

Citizenship, Sheltered workshop, Participation, Social belonging

Forord

Mastergradsstudiet i medborgerskap og samhandling ved VID vitenskapelige høgskole i Stavanger går nå mot slutten. Studiet har vært lærerikt og nyttig. Jeg har utviklet meg som fagperson, og jeg gleder meg til å ta med meg kunnskapen jeg har lært videre inn i arbeidslivet. Jeg kan varmt anbefale dette studiet videre.

Jeg vil takke de fire informantene som deltok i studien. Jeg vil takke arbeidslederne i VTA bedriften for tilliten de gav meg, og for hjelp til å finne aktuelle deltakere til studien.

Jeg vil også takke min veileder Kirsten Jæger Fjetland for god støtte, tilgjengelighet og veiledning gjennom prosessen.

Og takk til arbeidsgiver som har gitt meg mulighet til å gjennomføre dette studiet.

Tusen hjertelig takk.

Helene Valand

Flekkefjord, Mai 2023

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning.....	10
1.1 Tema og relevans.....	10
1.2 Presentasjon av problemstilling.....	11
1.3 Avgrensning og begrepsavklaring	12
1.4 Oppgavens struktur.....	14
2.0 Kunnskap og teoretiske perspektiver	16
2.1 Rettigheter til personer med utviklingshemming	16
2.2 Arbeid for personer med utviklingshemming	19
2.3 VTA som arbeidsplass	20
2.4 Medborgerskap - samfunnets ansvar og forventninger	21
2.4.1 De sosiale rettighetene innen medborgerskapet	23
2.4.2 Rettferdighetsteori.....	24
2.5 Økonomisk sikkerhetsnett, verdig livsopphold og sosiale tjenester	26
2.6 Tidligere forskning	27
3.0 Metode.....	33
3.1 Det kvalitative forskningsdesign	33
3.1.1 Fenomenologisk og Hermeneutisk tilnærming	34
3.1.2 Forskerens for forståelse	35
3.2 Kvalitativt forskningsintervju	36
3.2.1 Semistrukturerte intervju	37
3.2.2 Intervjuguide	39
3.2.3 Utvalg av informanter	40
3.2.4 Prøveintervju.....	42
3.2.5 Gjennomføring av intervjuene	43
3.4 Bearbeiding av data	45
3.4.1 Transkribering	46
3.4.2 Analyse og tolkning av data	47
3.5 Kvalitetssikring av materialet	56
3.5.1 Validitetsvurdering.....	57

3.5.2 Reliabilitetsvurdering	60
3.5.3 Overførbarhetsvurdering	61
3.6 Etske og faglige vurderinger	62
4.0 Presentasjon av funn	65
4.1 Individuell tilrettelegging	67
4.2 Samfunnsinkludering	70
4.3 Lønn og det sosiale liv	73
4.4 Oppsummering av resultat	76
5.0 Diskusjon	78
5.1 Betydningen av VTA som arbeidsplass	78
5.1.1 Tilgang til arbeid skaper samfunnsinkludering	78
5.2 Hvordan opplever arbeidstakerne sin egen samfunnsdeltakelse?	81
5.2.1 Arbeid skaper sosial tilhørighet	81
5.2.2 Arbeid er et av hovedkomponentene i vår rolle som samfunnsborger	82
5.3 Hvilken betydning har økonomi	83
5.3.1 Økonomi og levestandard	84
5.4 Hvorfor ikke ordinært arbeid?	86
5.4.1 Driver VTA en diskriminerende praksis?	86
5.4.2 Viktigheten av tilrettelegging i arbeidslivet	88
6.0 Avslutning	93
6.1 Oppsummering	93
6.2 Konklusjon	94
6.3 Avsluttende kommentar	96

1.0 Innledning

Personer med utviklingshemming er blant de som møter flest barrierer når de skal ut i arbeidslivet (NOU 2016: 17, s. 72). Mange personer med lett utviklingshemming ønsker og er i stand til å være i ordinært arbeid, men likevel er det under tre prosent av voksne personer med lettere utviklingshemming som er det (Sigstad, Garrels & Wendelborg, 2021).

Deltakelse i ordinært arbeid har stor verdi for den enkelte og for samfunnet, både når det kommer til økonomi, men også for å bli inkludert i samfunnet (NOU 2016:17). Deltakelse i samfunnet er et viktig menneskerettslig prinsipp, der utestengelse fra arbeidslivet fører til at en mister tilgang til de sosiale institusjonene som er nødvendig for å utvikle sitt personlige potensial og oppleve selvbestemmelse (Skarstad, 2019, s. 51). Ved mangel på ordinært arbeid mister de muligheten til å være økonomisk uavhengig, samtidig blir det mer utfordrende å oppleve mening i livet og utvikle et sosialt nettverk (Sigstad, Garrels & Wendelborg, 2021).

I denne studien ønsker jeg å undersøke hvilken erfaring personer med lett utviklingshemming har med tilrettelagte arbeidsplasser, og betydningen det har for de sosiale rettighetene vi har i medborgerskapet. Jeg vil videre undersøke om personer med tilrettelagt arbeid opplever at medborgerskapet blir styrket, og hvilke tanker de har om det ordinære arbeidslivet.

1.1 Tema og relevans

Min personlige erfaring er at arbeid og sysselsetting er viktig for personer med utviklingshemming. Arbeidstakerne har fått tilrettelagte oppgaver, struktur i hverdagen, samhold og varig vennskap. Blant de med lettere utviklingshemming har erfaringen min vært noe annerledes. Flere ønsker å bruke den tilrettelagte arbeidsplassen som et springbrett til ordinært arbeid, men selv om forskrift om tilrettelagt arbeid vektlegger arbeid for å tilrettelegge for ordinært arbeid blir det ofte ikke slik (Tiltaksforskriften, 2015, §14-1).

Kategoriseringssystemet ICD-10 (2022) beskriver personer med lett utviklingshemming som forenelig med ordinært arbeid og i stand til å gjøre en samfunnsnyttig innsats, likevel er det svært få som blir inkludert i det ordinære arbeidsliv. For noen kan det oppleves som stigmatiserende å få tilbud om arbeidsplass innen en tilrettelagt bedrift (Owren, 2015). Personer med utviklingshemming har gjennom historien blitt utsatt for omfattende diskriminering. Etter andre verdenskrig ble det et radikalt skifte som rettet fokus mot menneskets iboende verdi og rettigheter. Velferdstjenestene for personer med utviklingshemming har blitt vesentlig endret fra 1900 tallet og frem til i dag (NOU 2016: 17). I 2006 signerte Norge CRPD konvensjonen, som innebærer at alle mennesker med nedsatt funksjonsevne skal kunne leve et selvstendig liv og kunne delta i samfunnet slik som alle andre. Likevel ser vi at personer med utviklingshemming fortsatt er begrenset i livet og de får ikke alltid leve et selvstendig liv (Regjeringen, 2013).

Medborgerskap innebærer å arbeide for og redusere sosiale ulikheter i samfunnet (Boje, 2017). Teorier om medborgerskap vektlegger arbeid omkring rettferdighet, samt å minimere ulikheter mellom borgerne i samfunnet (Fraser, 2009). Alle borgere har et sett med sivile, politiske og sosiale rettigheter som sikrer dem likeverd og like muligheter til å delta i samfunnet. De sosiale rettighetene omfatter rett til helse, velferd, utdanning og arbeid (Marshall, 1963).

1.2 Presentasjon av problemstilling

Varig tilrettelagte arbeidsplasser (VTA) skal bidra til at personer med utviklingshemming får muligheten til å utvikle ressurser hos arbeidstakeren gjennom tilrettelagte oppgaver. Her skal det være rom for utvikling og økt mestringsnivå (Nav, 07.07.2022). Samfunnet har som plikt å anerkjenne og inkludere alle i samfunnet, uansett funksjonsevne (NOU 2016: 17). For at alle skal kunne ha et fullverdig medborgerskap må det være tilgang til tilrettelagte og tilpassede tilbud (Dwyer, 2004, s. 183).

På bakgrunn av dette vil jeg i denne studien undersøke hvilke opplevelser og erfaringer arbeidstakere i tilrettelagte bedrifter har omkring arbeidet og deres hverdag, samt hvordan

disse erfaringene kan tolkes i et medborgerskapsperspektiv. Dette leder meg videre til problemstillingen:

Hvilke opplevelser og erfaringer formidler personer med utviklingshemming om å delta i varig tilrettelagt arbeid?

Forskningsspørsmål:

- Hvilken betydning har tilrettelagt arbeid for personer med utviklingshemming, og hva er motivasjonen for å gå på jobb?
- Hva legger personer med utviklingshemming i ordet samfunnsdeltakelse, og hvordan opplever de sin egen deltakelse?
- Er økonomien et hinder for samfunnsdeltakelse?
- Har personer med tilrettelagt arbeid et ønske om arbeidsdeltakelse i ordinært arbeid?

Hvordan kan disse erfaringene tolkes i lys av teorier om medborgerskap?

1.3 Avgrensning og begrepsavklaring

Oppgaven avgrenses til personer med utviklingshemming som jobber og har vært ansatt i minst ett år i en tilrettelagt bedrift (VTA).

Innen medborgerskap settes søkelyset mot de sosiale rettighetene. De sivile og politiske rettighetene blir det ikke satt like mye søkelys mot.

Medborgerskap

Medborgerskap bygger på prinsipper om at alle mennesker har like rettigheter og er fullverdige medlemmer av samfunnet, uavhengig av funksjonsnivå. På det politiske området handler medborgerskapet om å ha formelle og reelle muligheter for politisk innflytelse (NOU 2016: 17, s. 167).

VTA

VTA står for «Varig tilrettelagt arbeid». Dette er et statlig tiltak som tilbyr en arbeidsplass ved en skjermet bedrift. De som jobber i VTA blir fast ansatt i virksomheten. De er arbeidstakere i henhold til arbeidsmiljøloven og har arbeidskontrakt (Tiltaksforskriften § 1-7: Naku, 2019). VTA er det eneste arbeidsrettede tiltaket som ikke er tidsbegrenset, og det er rettet mot personer som mottar, eller forventes å motta uføretrygd (Naku, 2019). Siden ansvarsreformen som kom på 1990-tallet har dette tilbudet vært aktuelt for personer med utviklingshemming. Det skal likevel tas en jevnlig individuell vurdering om det er aktuelt med overføring til andre arbeidsrettede tiltak, utdanning eller formidling til ordinært arbeid (Naku, 2019). Ettersom arbeidstakerne mottar uføretrygd stilles det ikke krav til at arbeidsgiver skal utbetale lønn, men det er likevel ikke til hinder at det kan utbetales en bonuslønn (Tiltaksforskriften §14).

Lett Utviklingshemming

Personer med diagnosen utviklingshemming er langt ifra en ensartet gruppe, men de har noen særlige felles behov. Diagnosen stilles ut fra følgende kriterier:

- Personens intelligensnivå anses å være under 70
- Personen har begrenset kapasitet til å tilpasse seg daglige krav i normale sosiale omgivelser
- Utviklingshemmingen er erkjent, eller kan tilbakeføres til tiden før fylte 18 år (NOU 2016: 17, s. 27).

Diagnosen utviklingshemming innebærer å ha en tilstand som medfører en intellektuell funksjonsnedsettelse. Det er store variasjoner i funksjonsnivået mellom personene som har denne diagnosen, både når det gjelder årsak til funksjonsnedsettelsen, intellektuell og kognitiv funksjonsevne, samt fysisk funksjonsevne (NOU 2016: 17). Personer med utviklingshemming er som regel ikke funksjonshemmet som følge av fysiske forhold. Utviklingshemming deles inn i seks nivåer av grad av utviklingshemming, der lett utviklingshemming er den mildeste formen. Denne gruppen inkluderer omtrent 85% av personer med utviklingshemming. Denne gruppen kan være vanskelig å oppdage da de skiller seg lite ut i barnealder (NOU 2016: 17, s. 27).

Personer med lett utviklingshemming har ifølge ICD-10 en IQ på mellom 50-69. De kan vanligvis bo og arbeide selvstendig, men kan ha behov for hjelp i enkelte sosiale og økonomiske situasjoner. Mange mestrer enklere dagligdagse gjøremål, men de kan ha vanskeligheter med kompliserte gjøremål i dagliglivet, på skolen og i arbeidslivet. På grunn av dette er det flere som har oppnevnt verge og arbeider i et tilpasset opplæringstilbud (NOU 2016: 17, s. 27).

Samfunnsdeltakelse

Samfunnsdeltakelse handler om deltakelse i samfunnet, noe som omfatter utdanning, arbeid, politisk deltakelse i sivilsamfunn og aktiviteter. Mennesker med utviklingshemming skal få tilpasset opplæring og utdanning som er likeverdig med tilbudet som andre elever mottar. Tilbudet til personer med utviklingshemming skal bidra til at de får mulighet til aktiv samfunnsdeltakelse og deltakelse i arbeidslivet (NOU 2016: 17, s. 20).

1.4 Oppgavens struktur

Studien består av seks kapitler. *Kapittel 1* består av innledning, som omfatter tema og relevans, problemstilling med fire tilhørende forskningsspørsmål, avgrensning og begrepsavklaring og struktur.

Kapittel to innebærer en presentasjon av relevant kunnskap og teoretiske perspektiver som skal belyse problemstillingen. Her blir grunnlaget for oppgaven redegjort for med teori og tidligere forskning omkring temaet som omfatter medborgerskap og tilrettelagte arbeidsplasser for personer med lett utviklingshemming. Teorien er supplert med tidligere forskning, lovverk, stortingsmeldinger, fagartikler, litteratur og nyhetssaker for å styrke studiens forskningsbehov.

Kapittel tre presenterer oppgavens metode. Kvalitativ forskning, samt hermeneutisk og fenomenologisk tilnærming blir beskrevet. Dette kapitlet redegjør for forskningsintervju som metode for datainnsamling, der det blir gjort rede for rekrutteringsprosess, utvalg, intervjuguide og gjennomføring. Videre beskrives det hvordan bearbeiding av data har blitt

gjennomført gjennom transkripsjon, analyse og tolkning. Deretter blir oppgavens validitet, reliabilitet og overførbarhet vurdert. Avslutningsvis blir etiske og faglige vurderinger gjort rede for.

Kapittel fire presenterer oppgavens funn. Arbeidsplass og informanter blir presentert på en måte som ivaretar anonymitet. Resultater fra datainnsamling og analyse blir beskrevet på en måte som er lojal mot informantene. Resultatene inkluderer derfor både direkte uttalelser og meningsbærende enheter som er omsatt til en mer generell form.

Kapittel fem diskuterer oppgavens funn opp imot kunnskap og teorigrunnlaget. Problemstillingen og de tilhørende forskningsspørsmålene blir besvart.

Kapittel seks er et avsluttende kapittel som inkluderer en konklusjon av de viktigste og mest relevante funnene i studien.

2.0 Kunnskap og teoretiske perspektiver

I kapitlet om Kunnskap og teoretiske perspektiver vil aktuelle teoretiske perspektiver og tidligere relevant forskning innenfor de aktuelle rammene bli presentert. Jeg vil redegjøre for betydningen av VTA som arbeidsplass, og hva denne ordningen innebærer. Videre vil jeg beskrive hva et medborgerskap innebærer, og jeg vil gå nærmere inn på de sosiale aspektene ved dette. Til slutt blir tidligere relevant forskning presentert.

2.1 Rettigheter til personer med utviklingshemming

Alle mennesker er ulike, og forskjellene mellom folk skal ikke være relevant for om eller i hvilken grad noen skal ha de samme menneskerettighetene. Noens funksjonshemming skal ikke i seg selv legitimere restriksjoner på menneskerettigheter (Skarstad, 2019). I stedet må ulike gruppers utfordringer tas på alvor gjennom støtte og tilrettelegging, som sikrer dem lik menneskerettighetsoppnåelse i praksis (Skarstad, 2019).

CRPD konvensjonen (convention on the rights of persons with disabilities) som ble vedtatt av FN i 2006 handler om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne. Norge ratifiserte den i 2013. Konvensjonen innebærer at mennesker ikke lengre skal deles inn i grupper basert på diagnose eller funksjonsevne og behandles eller rangeres ut ifra dette (NOU 2016: 17). CRPD fremmer et positivt syn på mennesker med funksjonsnedsettelse. Alle skal verdsettes for den de er, og vi skal ha respekt for menneskelig mangfold. Alle skal ha like muligheter og nyte godt av alle menneskerettighetene gjennom ikke-diskriminerende tiltak (Skarstad, 2019). Alle mennesker har lik verdi, og samfunnet har som plikt å anerkjenne det menneskelige mangfold og tilrettelegge for at alle får lik tilgang til de rettighetene som danner grunnlag for et verdig liv. Uansett hvilke fysiske og psykiske forutsetninger en har, skal godene være rettferdig fordelt (NOU 2016: 17).

Norsk politikk har lenge bygget på verdier og mål som er i tråd med CRPD. Meld. St. 45 (2012-13) Frihet og likeverd har som formål å vurdere hvilken grad de politiske ambisjonene var gjennomført i praksis for personer med utviklingshemming. Meldingen konkluderte med

at målene ikke er oppnådd, og at utviklingen har gått i feil retning på enkelte områder (NOU 2016: 17). På bakgrunn av dette ble det foretatt en utredning av strukturen og oppbygningen. Utvalget kartla og vurderte om personer med utviklingshemming sin situasjon var i tråd med grunnleggende rettigheter og politiske målsettinger, der noen av resultatene som er relevant for denne studien viste blant annet at:

- Personer med utviklingshemming diskrimineres på en rekke samfunnsområder, gjennom forskjellsbehandling, manglende tilpassing og tilrettelegging
- Utviklingshemmede får ikke hjelp til å utøve sin handleevne
- Omsorgstjenestene gjennomføres på en måte som vanskeliggjør private relasjoner for utviklingshemmede
- Bare 25 prosent av utviklingshemmede i yrkesaktiv alder er i jobb
- Utviklingshemmede har i liten grad tilgang til tilrettelagt arbeid (NOU 2016: 17)

Basert på resultatene fra kartleggingen foreslår utvalget åtte løft som er nødvendig for at utviklingshemmede får oppfylt sine menneskerettigheter på lik linje som andre. Alle løftene inneholder flere tiltak som skal bedre situasjonen. Løft nummer 3 er spesielt relevant for denne studien. Det innebærer at:

- Kommunene får ansvar for å sørge for tilrettelagt arbeid til personer som har ytelsen ung ufør og som har behov for tjenester fra kommunen etter lov om kommunale helse- og omsorgstjenester.
- Det skal gjennomføres grundige arbeidsevnevurderinger for alle utviklingshemmede.
- Utviklingshemmede skal få mulighet til varig oppfølging og individuell støtte i ordinært arbeid.
- Teste ut alternative rammer for VTA for å øke antall tiltaksplasser og utviklingshemmedes deltakelse i tiltaket (NOU 2016: 17: Løft 3).

Dette vil bidra til at personer med utviklingshemming får bedre tilgang til arbeidslivet og bedre oppfølging. Denne gruppen skal bli sikret økt yrkesdeltakelse og utvalget anbefaler at kommunene får et lovpålagt ansvar for å sørge for at personer som har ytelsen ung ufør og som har behov for kommunale helse. Med arbeid menes både ordinært arbeid og arbeid i arbeidsrettede tiltak i ordinær eller skjermet virksomhet (NOU 2016: 17). Disse tiltakene skal bidra til at flere personer med utviklingshemming kommer i jobb, der de både kan ha en nytteeffekt og samtidig medføre økt livskvalitet (NOU 2016: 17).

Regjeringens strategi for likestilling av mennesker med funksjonshemning for perioden 2020-2030 tar også stilling til viktigheten av sysselsetting for personer med funksjonshemninger. Det er fortsatt behov for å sikre arbeid for personer med funksjonsnedsettelse for å skape et likestilt samfunn. Regjeringens visjon er et samfunn der alle mennesker skal få mulighet til å bidra til samfunnet. Deres ambisjon er at alle mennesker skal ha mulighet til framgang og utvikling. Strategien for likestilling tar hensyn til CRPD som forplikter Norge til å arbeide for at mennesker med funksjonsnedsettelse får ivaretatt sine grunnleggende rettigheter (Barne- og likestillingsdepartementet, 2019, s. 25).

Høy deltakelse i arbeidslivet trekkes frem som en sentral del av bærekraften i våre velferdsordninger. Sysselsettingsandelen er betydelig lavere hos personer med funksjonshemninger enn hos befolkningen øvrig. Norges arbeidsmarked har høye kompetansekrav, noe som gjør det utfordrende for personer med utviklingshemming å delta i arbeidsmarkedet. NAV har ansvar for å tilby arbeidsrettet oppfølging til personer som trenger bistand for å delta i arbeidslivet (Barne- og likestillingsdepartementet, 2019, s. 25).

Innenfor arbeid vil regjeringen:

- Legge til rette for økt arbeidsinkludering.
- Legge til rette for god tilgang til nødvendig assistanse og hjelpemidler for at arbeidstakere med funksjonsnedsettelse skal sikres deltakelse i arbeidslivet.
- Gjøre det lettere for arbeidsgiver å ansette personer med nedsatt funksjonsevne ved å skape trygghet for arbeidstaker og arbeidsgiver.

- Gi arbeidsgivere god kjennskap til hvordan arbeidsplassen kan tilrettelegges for personer med nedsatt funksjonsevne. (Barne- og likestillingsdepartementet, 2019, s. 26)

2.2 Arbeid for personer med utviklingshemming

Meld. St. 40 (2002-03) legger frem strategier, mål og tiltak for personer med nedsatt funksjonsevne. Meldingen presiserer at arbeid er den viktigste faktoren for å ha gode levekår. Denne gruppen møter fortsatt barrierer som hindrer dem i å ha like muligheter. Videre skrives det at regjeringen vil arbeide for et velferdssamfunn som legger til rette for at alle, ut fra sine forutsetninger, skal ha like muligheter til å delta i samfunnet Meld. St. 40 (2002-03): 7. For mange i yrkesaktiv alder betyr dette muligheter til å forsørge seg gjennom arbeid og egen inntekt Meld. St. 40 (2002-03): 7.

Det er behov for en målrettet politikk for at flere skal komme i arbeid. Regjeringen ønsker å skape flere arbeidsplasser og styrke de sentrale velferdstjenestene Meld. St. 40 (2006-07). Norge er blant de 38 landene i OECD-området som har størst andel av befolkningen utenfor arbeidslivet på grunn av sykdom eller uførhet Meld. St. 40 (2006-07): 14. For å sikre en høy yrkesdeltakelse må det føres en aktiv arbeidspolitikk som legger til rette for tilgjengelig arbeid og som motvirker utstøting fra arbeidslivet. Innenfor dette inngår det også tilrettelegging for de som ikke kan delta i det ordinære arbeidsmarkedet Meld. St. 40 (2006-07): 13.

Arbeidskraft er Norges viktigste ressurs, og det må derfor legges til rette for at flest mulig kan ta del i arbeidslivet. I tillegg er arbeid betydningsfullt for den enkelte (Regjeringen, 2020). IA avtalen (2019-2024) er en intensjonsavtale som skal skape et mer inkluderende arbeidsliv. Det er flere endringer i samfunnet som gjør at arbeidslivet er kontinuerlig i endring. For å møte de fremtidige utfordringene kreves det en helhetlig innsats og samarbeid. Målene med avtalen er at det jobbes systematisk med å redusere sykemeldinger, fravær og unngå frafall i arbeidslivet for personer i yrkesaktiv alder. Dette vil gi positive resultater for arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet (Regjeringen, 2020).

I statsministerens nyttårstale for 2023 trakk statsministeren frem at det er mange som ønsker å jobbe som står uten arbeid. Arbeid er viktig for å holde næringslivet og økonomien i gang (Stiftelsen HELT MED). Dersom personer står ufrivillig uten arbeid, er ikke dette bare et tap for den enkelte, men også for samfunnet. Personer som har en utviklingshemming er også en ressurs for samfunnet, og har mye å bidra med (Skarstad, 2018, s.10). Jonas Gahr Støre fortalte om arbeidsordningen «HELT MED» som legger til rette for at personer med utviklingshemming får jobbe i det ordinære arbeidslivet.

HELT MED er en stiftelse som er opprettet av stiftelsen SOR. De jobber for å inkludere personer med utviklingshemming i det ordinære arbeidslivet, med gode resultater (Stiftelsen HELT MED). Styrelederen i stiftelsen SOR sier at god inkludering gjennom hele livet på alle områder, er noe av det viktigste samfunnet kan gjøre. Han sier videre at det var verdifullt og viktig at statsministeren nevnte organisasjonen i nyttårstalen. På denne måten signaliseres det at innsatsen med å inkludere personer med utviklingshemming i det ordinære arbeidslivet må intensiveres. Ord må bli til handling og rettigheter må bli til hverdag og virkelighet (Stiftelsen HELT MED).

2.3 VTA som arbeidsplass

Forskning viser at arbeid for personer med utviklingshemming er en viktig del av hverdagen. Det bidrar til å gi et positivt selvbilde, og det skaper struktur og meningsinnhold i dagliglivet. Arbeidslivet bidrar til økt deltakelse i fellesskapet. Det er ofte arbeidsplasser som bidrar til at mennesker møtes og sosiale nettverk utvides. Arbeid bidrar til økt sosial kapasitet og bidrar ofte til positiv utvikling av selvtilit (Kassah, 2008; Bjørnrå, Guneriusen & Sommerbakk, 2008).

Varig tilrettelagt arbeid kan tilbys i VTA-bedrifter og som enkeltplasser i ordinære virksomheter (VTAO). Arbeidsoppgavene skal være tilpasset den enkeltes arbeidsevne og skal bidra til å skape utvikling hos arbeidstakerne gjennom tilrettelagte arbeidsoppgaver (Tiltaksforskriften §14). Tiltaket er rettet mot personer som mottar eller ventes å motta uføretrygd, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging. Arbeidstiltaket er ikke tidsbegrenset, men det skal jevnlig vurderes om det er aktuelt med andre arbeidstiltak.

VTA-bedrifter tilbyr i varierende grad en lønn som gis på toppen av uføretrygden. Mulighet til økt inntekt gjør det lettere for denne gruppen å dyrke fritidsinteresser og bidra mer til felleskapet.

Manglende deltakelse skyldes i stor grad økte krav til kompetanse og lønnsomhet i arbeidsmarkedet. Samtidig er det stadig flere som konkurrerer om plassene i varig tilrettelagt arbeid. Når det gjelder andre arbeidsmarkedstiltak, representerer det en utfordring at disse i liten grad benyttes i forhold til personer med utviklingshemming. (Bufdir, 2013, s. 12)

Varig tilrettelagt arbeid er ment til å utvikle ressurser gjennom tilrettelagte arbeidsoppgaver og bidra til produksjon av varer og tjenester. Arbeidet som utføres i VTA- bedriftene er ikke kun viktig for personer med utviklingshemming isolert, men det er også positivt for samfunnet (Kassah, 2008; Bjørnrå, Guneriussen, & Sommerbakk, 2008). Av personer med utviklingshemming er det 35 prosent som jobber i VTA-bedrifter (Bufdir, 2013). Enkelte arbeidsplasser tilbyr en bonuslønn som kommer i tillegg til uføretrygden, denne kan være inntil 11 477 kroner i året (Nav, 14/06-22).

2.4 Medborgerskap - samfunnets ansvar og forventninger

Velferdsstaten er en sosial ordning som skal ivareta befolkningens behov uavhengig av individets bidragsevne (Kassah & Kassah, 2009). Ordningen er basert på skillet mellom de som bidrar aktivt, og de som ikke kan eller ønsker å bidra. Personer med utviklingshemming er ofte blant dem som er avhengig av velferdsordninger. Velferdsordningene har for denne gruppen gjennomgått flere endringer (Kassah & Kassah, 2009). Siden 90 tallet har det skjedd store endringer for personer med funksjonshemming, de har gått fra å leve i institusjoner til å flytte til sine hjemkommuner i egne boliger og fått flere lovfestede rettigheter. I Norge får personer med utviklingshemming mulighet til å arbeide i tilrettelagte bedrifter, få inntekt gjennom arbeid eller stønader, egen bolig og mulighet til å søke om å transportordning med drosje eller spesialbil (Kassah & Kassah, 2009). Det er i dag en rekke lovfestede velferdsordninger for personer med utviklingshemming. Kommunens imøtekommelse av

disse krav er varierende fra kommune til kommune, det handler om prioriteringer og ressurser (Kassah & Kassah, 2009).

Utviklingen av medborgerskapet ses på som grunnleggende for den moderne velferdsstat og skal forstås som en konstruksjon som har foregått gjennom en historisk prosess, hvor rettigheter og plikter i forhold til arbeid, omsorg og familie ble dannet (Boje, 2017, s. 169). Denne forståelsen av medborgerskapet har utviklet seg i tre forskjellige former for rettigheter- sivile, politiske og sosiale. Medborgerskap viser til relasjonen mellom borgerne, staten og samfunnet (Boje, 2017, s. 169). Den rettighetsbaserte tilgang til forståelsen av medborgerskapet er primært utviklet av Thomas H. Marshall. Hans ledende prinsipp var at alle innbyggere skulle være sikret akseptable økonomiske og sosiale levevilkår (Boje, 2017, s. 169). Dette har blitt et ideal for velferdsstatens inkluderende samfunn. Det handler om forholdet mellom individets identitet og forholdet det har til samfunnet (Dwyer, 2004). Medborgerskapet skal sikre deltakelse i samfunnet, og er et sentralt tema innen rettighetene til personer med utviklingshemming. Et medborgerskap innebærer medlemskap i et samfunn, der den sosiale status gir medlemmene både rettigheter og plikter. Boje (2017) skriver at forutsetningene for å være en god samfunnsborger er at du på den ene siden har økonomiske, sosiale og kulturelle ressurser til å kunne delta i den offentlige samtalen, der du viser toleranse og fellesskapsfølelse overfor andre borgere i dialog og beslutninger om felles saker, og på den annen siden at samfunnets institusjoner og organisasjoner involverer borgerne på en likeverdig og anerkjennende måte i de demokratiske prosessene rundt verdsettelsen av felles interesser.

Et medborgerskap innebærer å ha mulighet til å delta i samfunnet på lik linje som andre, selv om en opplever å være i en marginalisert gruppe. Dwyer (2010) skriver i sin nyere utgave av «understanding citizenship» at personer med funksjonshemninger er karakterisert med et høyt fravær fra det ordinære arbeidslivet. Et moderne medborgerskap handler om å utjevne forskjellene på menneskene i samfunnet og jobbe for at alle innbyggere kan ha like rettigheter på godene i samfunnet (Dwyer, 2004, s. 183). Dette gjøres ved å sikre livsopphold og skape et universelt samfunn for alle borgere. Universalisme innen medborgerskapsperspektivet handler om at alle skal ha tilrettelagte og tilpassede tilbud, dette gjelder spesielt for arbeidsledige og fattige (Dwyer, 2004, s. 183).

Et medborgerskapsperspektiv i samfunnet kan bidra styrke alles rettigheter, tjenester og livsvilkår. Nancy Frasers rettferdighetsteori handler om «deltakelse på like vilkår», og hun belyser hvordan fordelingen av materielle ressurser påvirker uavhengighet (Fraser, 2003).

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 sider av samfunnslivet. (NOU 2016: 17 s.166)

Videre i studien vil jeg utforske medborgerskap både samfunnsfaglig i et rettighetsperspektiv og som er sosialt og relasjonelt fenomen knyttet til ivaretaking av grunnleggende muligheter for alle mennesker.

2.4.1 De sosiale rettighetene innen medborgerskapet

Det har vært mye debatt rundt det sosiale medborgerskapet og betydningen av det. Ifølge Dwyer (2004) handler det sosiale medborgerskapet om likhet, mens det sivile og politiske handler om frihet. De sosiale rettighetene innen medborgerskapet handler om retten til å leve et anstendig og verdig liv med en økonomisk trygghet som sikrer en levestandard som er forenelig med samfunnet ellers (Dwyer, 2004, s. 40). En økonomisk sikkerhet bidrar til et sosialt liv der det er sentralt at inntekten skal gi mer enn å dekke nødvendige goder, men også bidra til samfunnsdeltakelse (Ytrehus, 2015).

De sosiale rettighetene omhandler de komponentene som er helt nødvendig for å være et medlem av samfunnet. De sosiale rettighetene sikrer befolkningen et økonomisk sikkerhetsnett, som da inkluderer et verdig livsopphold og mindre økonomisk ulikhet. Medborgerskapsforståelsen har utviklet seg fra å handle om formelle rettigheter og forpliktelser, til å ha rett til å leve et liv som byr på samfunnsdeltakelse på ulike nivåer og arenaer (Dwyer, 2004, s. 83). Om dette er gjennomførbart er et politisk spørsmål (Dwyer, 2004, s. 42).

For å oppleve samfunnsdeltakelse sett i lys av medborgerskap ønsker jeg å belyse Martha Nussbaum sin teori om rettferdighet. Opplevelse av rettferdighet er et viktig element for å kunne føle seg anerkjent som medborger. Et tradisjonelt syn på rettferdighet kan forstås som et resultat av sosiale kontrakter som bygger på at mennesker bidrar økonomisk til samfunnet. Nussbaum derimot belyser at mennesket er sårbart, og med mange ulike behov. Nussbaum er interessert i hva mennesket har mulighet til å gjøre, og dermed legge til rette for medborgerskap og inkludering gjennom mulighet og deltagelse (Lid, 2017b). Nussbaum anser mennesker med en funksjonsnedsettelse som vanskeligere stilt. Det er mange personer med funksjonsnedsettelse, særlig utviklingshemming, som opplever stigmatisering og utestenging fra felleskapet. Medborgerskap handler om å bidra i prosesser som utvikler det lokale samfunn. Mennesker med utviklingshemming skal ha mulighet til å oppnå god livskvalitet og oppleve verdighet. Verdighet skal ikke være avhengig av produksjon og deltagelse i samfunnets økonomiske verdiskapning. Personer med utviklingshemming kan oppleve styrket verdighet dersom samfunnet legger til rette for en utforming som bidrar til en inkluderende praksis for alle. For å kunne ivareta individuelle behov og personlige interesser, uansett funksjonsnivå, kreves det innlevelse og forståelse for den enkelte sin situasjon (Lid, 2017b). Nussbaum sin teori kan være et viktig steg mot et mer inkluderende samfunn (Lid, 2017b).

2.4.2 Rettferdighetsteori

Nancy Fraser har utviklet en rettferdighetsteori, hvor rettferdighet måles i forhold til enkeltes og gruppers mulighet til å delta i samfunnet på lik linje med andre. Hun beskriver medborgerskap som en kamp om anerkjennelse, representasjon og omfordeling. Dette er tre begreper som kan være utfordrende å realisere i praksis, men som sammenfaller godt med verdier i det sosiale arbeid (Kojan, 2016). Ved disse begrepene trekker Fraser frem at gjennom anerkjennelse er det noen mennesker som ikke anerkjennes utfra visse verdsett som anses å være gode eller dårlige i et samfunn, representasjon handler om hvem som defineres som innenfor eller utenfor, og omfordeling handler om at noen mennesker ikke har tilgang til de økonomiske godene som er nødvendig for å ha en likeverdig deltagelse i samfunnet (Kojan, 2016).

Anerkjennelse

Noen mennesker anerkjennes ikke på grunn av institusjonaliserte statushierarkier, som gjør at mennesker ikke anerkjennes ut ifra hvilke verdsett som anses å være gode eller dårlige i et samfunn. Hun identifiserer tre hovedformer for urettferdighet: Kulturell dominans, usynliggjøring og gjennom krenkelse (Kojan, 2016).

Representasjon

Representasjon handler om hvem som gis representantskap og hvem som ikke gis det, eller gjennom ulike grader av manglende mulighet til representasjon. Misrepresentasjon er når noen opplever å bli ekskludert på en eller flere arenaer i samfunnet. Misinnramming er en annen form for ekskludering, der mennesker ikke gis status som representant i samfunnet gjennom formelle politiske beslutninger eller i form av rettigheter (Kojan, 2016).

Omfordeling

Denne dimensjonen kategoriserer hun gjennom tre former: Økonomisk utnyttelse, økonomisk marginalisering og mennesker som nektes eller ikke gis rett til adekvat levestandard. Noen mennesker har dårlig betaling og ikke tilgang til en adekvat materiell levestandard som er nødvendig for en likeverdig deltakelse i samfunnet (Kojan, 2016).

Det overordnede målet i rettferdighetsteorien er at alle skal ha tilgang til deltakelse på like vilkår, og sosial rettferdighet skal oppnås. For at dette skal oppnås må alle dimensjonene i rettferdighetsteorien innfris. Mennesker må ha tilgang til de materielle ressursene de har behov for, mennesker skal ikke krenkes med utgangspunkt i sin kulturelle bakgrunn og mennesker skal ha mulighet til å ytre sine synspunkter i beslutninger som angår dem selv (Kojan, 2016). Prinsippet om anerkjennelse er et vidt spekter som anvendes på flere områder en politisk. Det gjelder at deltakelse på like vilkår i frivillige organisasjoner, religiøse og kulturelle felleskap og deltakelse i sosialt liv i sin alminnelighet. Det vil si under alle aktiviteter hvor vi kan forvente at samfunnsborgere står fritt til å utøve sin autonomi (Fjørtoft, 2015).

2.5 Økonomisk sikkerhetsnett, verdig livsopphold og sosiale tjenester

En av ti nordmenn (10,5 %) er helt eller delvis arbeidsuføre. Samtidig ser man at antallet unge uføretrygdede stiger (Nav, 07.09.2022). Personer som har falt utenfor arbeidslivet i ung alder er en sårbar gruppe som har lett for å oppleve sosial marginalisering. Det moderne medborgerskapet handler om hvilken grad vi deltar i samfunnet. Dette er knyttet opp til den enkelte i forbindelse med arbeid, skattebetaling og forpliktelser (Boje, 2017). Lønnsveksten til personer med utviklingshemming ligger under lønnsveksten til befolkningen øvrig (Bufdir, 2013).

Vi vet at personer med en utviklingshemming har mange begrensninger i livet sitt. De faller i stor grad utenfor felleskapet og de har begrenset tilgang til arbeidslivet og fritidsaktiviteter sammenlignet med resten av befolkningen (Sigstad, Garrels & Wendelborg, 2021).

Deltakelse, tilgjengelighet og inkludering i samfunnet er et viktig menneskerettslig prinsipp som bygges på konkrete erfaringer med at denne gruppen blir holdt utenfor. Dette gjøres ved at de blir stengt ute fra generell utdanning, fra arbeidslivet og andre arenaer som bidrar til å utvikle sitt potensiale. For å sikre like muligheter for alle må det sørges for at det er lik tilgjengelig for alle (Skarstad, 2019)

Det snakkes lite om hvordan de økonomiske rammene bidrar til at de faller ut av samfunnet i en enda større grad. Det er veldig få personer med utviklingshemming som har en ordinær jobb, der de får en ordinær lønn uten støtte av NAV (Bufdir, 2013).

Å være i en vanskelig stilt økonomisk situasjon oppleves som en belastning for de aller fleste i samfunnet. Dette er fordi økonomi har en stor innvirkning på mange av livets områder. Lav inntekt har en uheldig innvirkning på mange ulike sider av livet, som fysisk og psykisk helse, fritid og samspill med andre mennesker. En slik tilværelse kan fremtre som et følelsesmessig kaos preget av maktesløshet og manglende kontroll over livet (Solstad, 2006).

Fattigdommens konsekvenser knyttes ofte til begrepet sosial eksklusjon, der fattigdommen inngår i en situasjon av et ufullstendig medborgerskap. Sosial eksklusjon kan være en innfallsvinkel til å forstå hvordan mennesker faller utenfor viktige arenaer i samfunnet. For å forstå noens situasjon behøves det at de blir møtt i deres liv og hverdag (Solstad, 2006).

En langvarig arbeidsløshet hindrer mennesker i å være deltaker i et arbeidsfellesskap. Lavere inntekt kan i tillegg føre til hindret deltakelse i både forbrukermarked og i boligmarkedet. Levestandarden rammes og helseproblemer av både somatisk og psykisk art blir lettere å utvikle. Varig arbeidsledighet fører til at mennesker ekskluderes fra viktige deler av det å være en aktiv medborger, og medvirker til at enkelte blir utstøtt av samfunnet (Solstad, 2006).

Fattigdommens konsekvenser fanger ikke alene opp livssituasjoner som preger mennesker som kan ha behov for økonomisk hjelp. Problemer med å tilegne seg økonomiske goder trenger ikke nødvendigvis å være knyttet til fattigdomsproblemer. Sosiale problemer og økonomiske vansker henger i mange tilfeller sammen, til tross for at inntektene er gode (Solstad, 2006). Personer med lett utviklingshemming er blant de som er i en «utsatt»-livssituasjon. De er ofte sårbare for ulike typer stress som påvirker økonomien, i tillegg til dette har de ofte en lav inntekt.

2.6 Tidligere forskning

Jeg ønsker å presentere funn fra tidligere forskning som kan være til nytte for besvarelsen av problemstillingen. Temaet blant tilrettelagt arbeid og personer med utviklingshemming er forsket på og diskutert fra mange ulike vinkler. I denne masteroppgaven knytter jeg tilrettelagt arbeid og medborgerskap sammen, som resulterer i at jeg må finne artikler med ulikt tema og deretter finne likheter og styrker mellom dem.

Tidligere forskning jeg har tatt med i denne prosjektbeskrivelsen er basert på 6 artikler med ulikt fokusområde, men med viktige fokuspunkter for forskningsprosjektet.

Disse artiklene belyser opplevelsen av å ha en arbeidsplass, viktigheten av mestring, et inkluderende samfunn, fritid og medborgerskap. Disse temaene er sentrale for å belyse hva tilrettelagt arbeid har å si for medborgerskapet.

Artiklene som blir brukt til besvarelse av problemstillingen vil være særlig viktige på grunn av gruppen med mennesker som intervjues. Jeg må være forberedt på at svarene jeg får på

spørsmålene mine kan være forenklet og jeg vet ikke hvilken type mennesker jeg møter. Derfor vil den teoretiske delen være nyttig for besvarelsen.

Arbeidsmarked og motivasjon sett fra to perspektiv

I Norge er det svært få ordinære arbeidstilbud for personer med utviklingshemming, de aller fleste mottar uføretrygd fra nav. Tilrettelagte arbeidsplasser tilbyr ikke de økonomiske godene som tilbys i det ordinære arbeidsmarked, men de tilbyr andre goder som inkludering og økt mestringsfølelse (Garrels & Sigstad, 2019). Det å ha gode venner, kollegaer, noen vi kan stole på og rådføre oss med, og det å være inkludert i et samfunn hvor en kan motta forståelig informasjon er med på å styrke individuelle ferdigheter, forme personlighet og gjøre dem bedre rustet til å ta gode valg i livet (Skarstad, 2019).

Den vitenskapelige artikkelen til Garrels og Sigstad (2019) undersøker hva som motiverer norske voksne med lett utviklingshemming til å delta i tilrettelagte bedrifter gjennom et kvalitativt intervju. Resultatene av studien viser at det var særlig selvutvikling, mestringsfølelse og den lønnsmessige bonusen de får på toppen av uføretrygden som motiverte dem til å gå på jobb. De så også på de sosiale relasjonene med kollegaene som meningsfulle. En av de viktigste fordelene var følelsen de fikk av tilhørighet, både på individnivå og makronivå. Arbeid i bedriften gav dem muligheter til å bidra til samfunnet, noe som gav dem en følelse av tilhørighet. I tillegg til dette viser studien at informantene var takknemlige for lærdommen og erfaringene de får gjennom bedriften, men at de ser på arbeidsplassen som et springbrett for å senere kunne delta i det ordinære arbeidsmarkedet når føler seg kompetente nok (Garrels & Sigstad, 2019).

Sett fra et annet perspektiv viser artikkelen til Birgit Røe Mathisen, som er frilanser for forskning.no at arbeidstilbudene til personer med utviklingshemming er preget av integrering i varierende grad. For noen er arbeid i en tilrettelagt bedrift et middel for selvutvikling og selvrealisering, men for andre er det både stigmatiserende og flaut. Den lave lønna de får er i tillegg med på å vise at dette ikke er en vanlig jobb.

Hvilken jobb vi har sier mye om hvilken status og rolle vi har i samfunnet, derfor kan det for noen oppleves som flaut og ubehagelig å jobbe i en VTA-bedrift. Dagsenter og VTA-bedrifter har blitt en standard for denne gruppen (Mathisen, 2009).

Det skrives videre at vi trenger mer mangfold og variasjon i arbeidsmarkedet enn det vi har i dag. Arbeid gir status, markerer selvstendighet og er et sted for å utvikle vennskap. Med tilrettelegging og passende arbeidsoppgaver kan det være aktuelt for denne gruppen å ha vanlige arbeidsplasser (Mathisen, 2009). Ved å bli utestengt fra arbeidsmuligheter får ikke personer med utviklingshemming mulighet til å utvikle sitt potensiale. Konsekvensen av dette er manglende tilgang til å utvikle ferdigheter som sikrer arbeidsmuligheter og deltakelse på andre områder. Poenget med utdanning, arbeid og samfunnsdeltakelse handler ikke bare om å utvikle ferdigheter, men også om å kunne ta del i meningsfulle felleskap. Deltakelse er en verdi i seg selv (Skarstad, 2019). I tillegg kan mange ha godt av å ha personer med en utviklingshemming rundt seg i jobben, dette bidrar til mindre fordommer ovenfor personer med utviklingshemming (Mathisen, 2009).

Lav inntekt påvirker det sosiale livet

Norge har et godt utviklet velferdssystem og en positiv inntektsutvikling ifølge den vitenskapelige artikkelen til Ytrehus (2015). Denne studien undersøker hvordan eldre med lav inntekt selv opplever konsekvensene av dette på ulike områder, blant annet innen helse, livskvalitet og sosial deltakelse. Studien handler om det å ha lite penger og hvordan det påvirker hverdagen, og er basert på de eldre med dårlig råd, men det fokuseres likevel på mange relevante områder som vil være til stor nytte for denne studien. Studien til Ytrehus (2015) tar for seg blant annet hvordan fattigdom og ekskludering henger sammen.

Studien peker på at sammenhengen mellom fattigdom og sosial ekskludering. Lite penger påvirker ikke bare tilgangen til materielle goder, men også tilgangen til samfunnsdeltakelse. Konsekvenser av lav inntekt er ofte isolering. Uformelle og formelle aktiviteter utenfor hjemmet koster ofte penger. Informantene i studien forteller at kafebesøk, kulturelle aktiviteter og deltakelse i sosiale aktiviteter er noe som de har måtte gi avkall på (Ytrehus, 2015).

Sammenhengen mellom fattigdom og sosial ekskludering har vært og er et helt sentralt tema i forskning om fattigdom. Den relative forståelsen for fattigdom legger nettopp til grunn at inntekten skal være på et nivå som ikke bare sikrer helt nødvendige goder, men også samfunnsdeltakelse (Ytrehus, 2015, s. 40).

Studien konkluderer med at lav inntekt kan ha en negativ innvirkning på samfunnsdeltakelsen til enkelte. Mange typer sosial deltakelse koster penger, og det bidrar til større grad av isolering for sårbare personer. Fattigdom er ikke nødvendigvis synlig for omgivelsene, og personer i denne situasjonen liker ikke å snakke om det (Ytrehus, 2015).

Tilrettelagte bedrifter og medborgerskap i hverdagslivet

Fjetland (2015) viser i en studie av samhandling mellom arbeidstakere og arbeidsledere i varig tilrettelagt arbeid, til ni ulike etiske og moralske dilemma i arbeidshverdagen.

Dilemmaene omfatter utfordringer i å forstå arbeidstakernes roller og status i arbeidshverdagen og i samfunnet, og mening og innhold i arbeidsoppgaver og arbeidshverdag.

Meningen med arbeid kan for enkelte være å ha en forpliktelse, være en del av et mangfold, bli anerkjent som borger og kunne arbeide med noe som er tilrettelagt for individuelle forutsetninger. Arbeidsplasser bidrar til bl.a. at personer med utviklingshemming kan møte hverdagen som en arbeidstaker, og ikke som uføre. Pengene som kommer på konto kalles arbeidstakerne for lønn, ikke for uføretrygd. Arbeid kan derfor være en inngangsport til et mangfold av ressurser (Fjetland, 2015).

En sentral problemstilling i vår tid handler om hvem som anerkjennes som likeverdig borger, skriver Lid (2017) i artikkelen «Forestillinger om medborgerskap i lys av kjønn og funksjonsevne». Artikkelen belyser hvordan medborgerskapet kan tenkes som allment inkluderende. For å ha en demokratisk velferdsstat må medborgerskapet være universelt, forstås som relasjonelt og med en forståelse og aksept for at borgere lever i gjensidig og ofte asymmetrisk avhengighet til mennesker og samfunn (Lid, 2017).

Vi må vende tilbake til subjektforståelsen i forestillinger om medborgerskap. Nussbaum (2007) ser omsorg i lys av rettferdighet, og har en viktig teori om at menneskets muligheter

er vektlagt av samfunnets ansvar for å støtte enkeltpersoners mulighet til å trives og utvikle seg. Dersom medborgerskapet skal være universelt, må det tas hensyn til at alle individer, uavhengig av funksjonsnivå er fullverdige medlemmer av samfunnet. Medborgerskap handler om å ha innflytelse på eget liv og levekår. En grunnleggende betydning for å fungere som en fullverdig borger i samfunnet er å kunne påvirke egne omgivelser. For at medborgerskapet skal kunne praktiseres som relasjonelt krever det at det sosiale miljøet rundt personer med nedsatt funksjonsevne, som enten er tjenesteytere, frivillige organisasjoner, venner eller naboer utvikler en relasjon, og det kreves at nærmiljøet legger til rette for samfunnsdeltakelse for å dekke individuelle omsorgsbehov for alle borgere. Funksjonsevnen til borgere kan ikke være en forutsetning for medborgerskap, derfor er det behov for forestillinger om medborgerskap omfatter funksjonsnedsettelse og konkret tilrettelegging for praktisering av medborgerskap. Omsorg dekker de fundamentale behov, og er en forutsetning for å kunne leve som en likeverdiborger i et samfunn. Udekkede omsorgsbehov kan skape barrierer for deltakelse ved at de ikke har mulighet til å ta del i bl.a. i arbeidslivet (Lid, 2017).

Det er flere med utviklingshemming som opplever å ikke ha en fullverdig stemme når det kommer til hvordan de individuelt ønsker å leve sitt eget liv. Artikkelen «Citizenship of resistance» undersøker hvordan personer med utviklingshemming som jobber i en tilrettelagt bedrift opplever sitt eget medborgerskap i hverdagslivet. Studien tar plass i en tilrettelagt arbeidsplass, og undersøker arbeiderens narrative medforfatterskap i et medborgerskapsperspektiv. Denne studien illustrerer hvordan dialoger mellom arbeidstakere – medforfatterskap - kan støtte arbeidstakerne i å uttrykke sine ønsker i hverdagen og motsette seg diskriminerende praksis fra profesjonelle tjenesteutøvere (Fjetland, 2022).

Det å ha manglende kunnskap og drive en diskriminerende praksis er en utfordring som vi leser om både i vitenskapelige studier, artikler og hos personer med utviklingshemming som forteller selv. Forståelse av medborgerskap som en relasjonell, sosial, kulturell og et historisk fenomen er en måte å få erfaringer til sårbare personer frem i lyset (Fjetland, 2022).

Rettigheter og tilgang til jobb er et sentralt element i Boje (2017) sitt perspektiv på de sosiale rettighetene. Tilgang til jobb spiller en stor rolle i helse, ensomhet og marginalisering. Flere

studier peker på at det å ha en jobb, også det er en ordinær, eller tilrettelagt arbeid har mye å si for livskvaliteten til personer med utviklingshemming. Det gir både inntekt, en meningsfull hverdag, sosialt nettverk og venner. Likevel har tilrettelagte arbeidsplasser blitt kritisert som en marginaliserende måte å organisere arbeid på (Fjetland, 2022).

Tilrettelegges det for at personer med utviklingshemming kan delta i det ordinære arbeidsmarkedet?

I den vitenskapelige studien «Arbeidslinjen-ikke for personer med utviklingshemming?» undersøker Hege Gjertsen (2022) NAV sin praksis med å inkludere personer med utviklingshemming i arbeidslivet. Studien viser at når personer blir diagnostisert med diagnosen «psykisk utviklingshemming» blir det nesten automatisk innvilget uføretrygd etter avsluttet videregående opplæring. Det vil si at NAV-loven (2006) om å vurdere arbeidsevne ikke blir tatt hensyn til. Informantene i studien er ansatt hos NAV. Informantene påpeker at det er legens vurdering og den medisinske diagnosen som avgjør om personer med utviklingshemming har en arbeidsevne eller ikke. Dersom det gis legeerklæring, blir det ikke tatt en arbeidsevnevurdering. Det blir ikke brukt tid på å kartlegge og utprøve arbeid i de tilfellene. NAV prioriterer ikke de som har fått innvilget uføretrygd, annet enn å søke personen inn i et VTA-tiltak. Studien viser at NAV sin praktisering av arbeidsevnetest bidrar til å ekskludere arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming. Studien avsluttes med å belyse at dagens praksis hos NAV er å lene seg på folketrygdloven, fremfor NAV-loven, CRPD-en og tiltaksforskriften. NAV sin forståelse av utviklingshemming bærer preg av en medisinsk forståelse, som bidrar til å hemme økt arbeidsdeltakelse for denne gruppen (Gjertsen, 2022).

3.0 Metode

Metodelitteraturen er et verktøy og et handlingsgrunnlag som suppleres med teoretiske perspektiver for å forstå hva datamaterialet betyr (Malterud, 2013). Ifølge Kvåle og Brinkmann (2015) har bruk av metode fått en viktig posisjon i moderne samfunnsvitenskap. Metode kan forstås i en vid forstand, der den opprinnelige betydningen av ordet er *veien til målet* (Kvåle og Brinkmann, 2015, s. 83).

Helsefaglig kunnskap handler om menneskers erfaringer og opplevelser. For at en skal kunne utvikle alle sidene av helsetjenesten er det nødvendig å inkludere kvalitativ metode som en forskningsmetode for å utvide kunnskapsfeltet innen kvalitativ forskning (Malterud, 2017).

I denne studien ønsker jeg å forstå hvordan personer med utviklingshemming selv opplever og erfarer sin deltakelse i en tilrettelagt bedrift. Jeg har benyttet meg av et kvalitativt forskningsdesign der semistrukturerte individuelle intervju er brukt som metode. Jeg vil i dette kapittelet redegjøre for hvordan forskningen er gjennomført i alle steg. Disse stegene inkluderer: Forskningsdesign, forforståelse, forskningsetikk, utvalg, beskrivelse av datamateriale, gjennomføring av intervjuer, bearbeidingsprosessen og analysearbeid. Jeg gjennomgår en grundig etisk vurdering av bruken av det kvalitative forskningsintervju hos mennesker med lett utviklingshemming. Til slutt vurderes studiens validitet, reliabilitet og overførbarhet.

3.1 Det kvalitative forskningsdesign

Vitenskapen søker sann, sikker og objektiv kunnskap. Forskning skiller tradisjonelt mellom kvalitativ og kvantitativ forskning. Kvantitativ metode er opptatt av å studere sammenhenger mellom ulike fenomener av ting som kan veies og måles, ved bruk av tall og statistikk. Den kvalitative forskning er opptatt av å finne ut hvordan noe sies, gjøres eller utvikles (Kleven & Hjordemaal, 2018).

Kvalitativ metode er en av flere veier til å frembringe kunnskap. Ved bruk av kvalitativ metode vil det åpne opp for flere muligheter for innsikt og forståelse (Malterud, 2017). Denne metoden vil lede meg til data som kan gi meg mulighet til å forstå informantene sitt perspektiv på forskningsspørsmålene. utfordringer med å velge kvalitativ metode er at jeg ikke vil finne noe fasitsvar, noe man i større grad gjør ved bruk av kvantitativ metode. Dette gjør at resultatet blir mindre presist enn hva det ville blitt ved bruk av kvantitativ metode. I forhold til kvantitativ metode kan ikke mine resultater veies og måles, og det vil derfor kreve at jeg praktiserer teknikker og utfører alle steg i prosessen av høy kvalitet. Kvalitativ metode er nødvendig å benytte seg av i dette prosjektet da vi ikke kan måle den menneskelige besvarelse på undersøkelsen (Malterud, 2017).

Kvalitative metoder kjennetegnes gjerne av designets fleksibilitet. Dette innebærer at forskeren kan arbeide parallelt med de ulike delene av prosessen. Problemstillingen og utformingen av forskningsdesignet presenterer derfor utgangspunktet for forskningsprosessen. Problemstillingen og forskningsdesignet kan utdypes og revideres i løpet av prosjektet, mens datainnsamlingen og analysen må foregå parallelt. Det er ønskelig at forskningsopplegget er fleksibelt på den måten at de ulike sidene av prosessen kan påvirke hverandre (Thaagard, 2018, s. 31-32).

Når forskning baserer seg på andre menneskers personlige erfaring, har det vist seg at det er velegnet å ta utgangspunkt i en hermeneutisk og fenomenologisk tilnærming. Derfor vil et kvalitativt design som bygger på disse teoriene være mest hensiktsmessig for denne type forskning (Thomassen, 2006, s. 170).

3.1.1 Fenomenologisk og Hermeneutisk tilnærming

Fenomenologisk og hermeneutisk tilnærming er en kvalitativ tilnærming som blir benyttet som inspirasjon i denne studien da disse er opptatt av informantenes erfaringer, opplevelser og tanker de har innenfor området jeg undersøker (Malterud, 2017). Fenomenologien har vært betydningsfull for utviklingen av kvalitativ forskning, særlig når det skal etableres trinn og prosedyrer i analysen. Dette bidrar til å gjøre kvalitativ forskning til en legitim vitenskapelig aktivitet (Kvale & Brinkmann, 2015). Når studien har en fenomenologisk

tilnærming vil det si at den erfaringsmessige og subjektive opplevelsen til informantene vil være grunnlaget for deres mening og tolkning (Thaagard, 2013). Ved å tenke over hvordan informasjon fortolkes benyttes en hermeneutisk metode. Denne tilnærmingen er nyttig når jeg skal fortolke noe som ikke er kvantitativt (Krogh, 2014). Derfor vil et kvalitativt design som bygger fenomenologi og hermeneutikk være mest hensiktsmessig for denne type forskning (Thomassen, 2006, s. 170).

Prosjektets fokusområde er empirisk erfaring av informantene. Empirisk erfaring kjennetegnes ved personlig opplevelse av meningsbærende fenomener (Thomassen, 2006). Det er viktig i denne studien at informantene får en behagelig opplevelse under intervjuet, der de kan uttrykke sine erfaringer og at de ikke føler seg begrenset. Under «en og en» samtaler vil en kunne innhente personlig informasjon som kan brukes til å få en bredere forståelse av forskningsspørsmålet. Funnene i denne studien er knyttet til opplevelser og forståelse av informantene, som videre fortolkes av undertegnede. Derfor representerer studien både fenomenologisk og hermeneutisk tilnærming (Malterud, 2017).

3.1.2 Forskerens forforståelse

I all forskning er forskerens forforståelse et utgangspunkt i beskriving og tolking av studiers utfordringer, empiri og resultat (Malterud, 2017). I en hermeneutisk tilnærming vil en kunne tolke det samme fenomen på ulike måter, tolkningen bygger gjerne på forskerens forforståelse av fenomenet. Min forforståelse rundt temaet vil sette preg, da «fordommene» mine er det produktive utgangspunktet til forståelsesprosessen (Thomassen, 2006).

Før prosjektet starter bærer forskeren med en forforståelse inn i forskningsprosjektet. En forforståelse består av erfaringer, hypoteser, faglig perspektiv, og tolkning av den teoretiske referanserammen. Hva denne forforståelsen innebærer vil påvirke måten dataen samles og tolkes på. Forforståelse kan ha være styrkende og begrensende når det kommer til forskningsresultatet, den kan i beste fall styrke prosjektet og i verste fall påvirke prosjektet i så stor grad at det burde avbrytes. Forforståelsen vil ofte være en viktig side av forskerens motivasjon for å forske på et bestemt tema og valg av tema kommer gjerne fra et område hvor en ser behov for endring eller forbedring. Dersom jeg som forsker ikke er bevisst på

fordelene og ulempene ved min forforståelse kan det resultere i forskningsresultatene blir snevre, og datamaterialet ikke tilfører noe nytt (Malterud, 2013).

Beskrivelse av egen forforståelse

Jeg er utdannet vernepleier og studerer masterprogrammet medborgerskap og samhandling ved siden av min stilling som miljøterapeut i en omsorgsbolig. Arbeid i omsorgstjenesten har gitt meg erfaring med personer med utviklingshemming og deres erfaring i fra arbeidslivet. Jeg har sett både positive og negative sider i arbeidslivet i tilrettelagte bedrifter. Motivasjonen til å skrive om tilrettelagte arbeidsplasser og det sosiale medborgerskapet har oppstått på grunnlag av at jeg personlig har sett begrensninger rundt dette blant personer som er har en lettere grad av utviklingshemming. Jeg er bevisst på at jeg bærer dette med meg i min ryggsekk av forforståelse, og at dette kan påvirke måten dataen samles og tolkes på.

3.2 Kvalitativt forskningsintervju

Ifølge Kvåle og Brinkmann (2015) er det kvalitative forskningsintervju karakterisert ved å strukturere en samtale med informantene. Et forskningsintervju skal ses på som et håndverk, der håndverket innebærer forskerens evner, følsomhet og kunnskap (Kvale & Brinkmann, 2015). Forskerens kompetanse og håndverksmessige dyktighet er avgjørende for kvaliteten på den kunnskap som produseres. Det kvalitative forskningsintervjuet søker betydningen av folks erfaringer og avdekker deres opplevelse av verden tilnærming (Kvale & Brinkmann, 2015). En kvalitativ forskningsmetode kan bidra til å presentere mangfold og ulike nyanser. Det er en forskningsstrategi for å beskrive, analysere og fortolke fenomener som skal studeres. Når det utforskes menneskers erfaring, opplevelser, verdier og samhandling er det verdifullt å benytte seg av en vitenskapelig tilnærming (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 30-31). Intervjuer skal ikke foregå uten mål og mening. Dybdenivået i temaet må vurderes og diskuteres avhengig av prosjektets problemstilling og av relasjonen mellom informantene (Malterud, 2013). Etersom formålet med studien er å få et innblikk i

erfaringene til ansatte i VTA bedrifter ble det hensiktsmessig å benytte meg av et kvalitativt forskningsintervju. Intervjuet rettet søkelys mot nyanserte beskrivelser av informantenes livsverden gjennom ord og ikke tall. Vitenskapelig virksomhet inkluderer normer og regler om hvordan forskning skal utføres. Det kvalitative forskningsintervju har som formål å forstå verden ut ifra intervjuobjektet sin side og la deres erfaringer og beskrivelser ligge til grunn for tolkning. Fenomenene som intervjuobjektene beskriver, vil ligge til grunn til fortolkning av forskeren. Som forsker må jeg skille mellom fakta og vurderinger, og redegjøre for metodebruk og grunnlaget for forskningen. I den hermeneutiske tradisjon er det fortolkningen som skal til for å oppnå en allmenngyldig forståelse av hva teksten egentlig betyr (Kvale & Brinkmann, 2015).

3.2.1 Semistrukturerte intervju

Intervjuer med individuelle informanter kalles ofte for ustrukturerte intervjuer, der en bedre betegnelse er semistrukturerte intervju (Malterud, 2013). Formålet med det kvalitative forskningsintervjuet er å forstå flere sider ved intervjupersonens dagligliv og deres perspektiv. Strukturen til forskningsintervjuet er likt den dagligdagse samtalen, men som et profesjonelt intervju kreves det også en spesiell intervjuerteknikk (Malterud, 2013). Det kvalitative intervjuet blir noen ganger kalt for ustrukturert. Siden det finnes få forhåndsstrukturerte prosedyrer for hvordan disse intervjuene skal utføres, må mange metodologiske beslutninger fattes mens intervjuet pågår (Malterud, 2013).

Ut ifra tilnærmingen vurderte jeg individuelle semistrukturerte intervju som en innsamlingsmetode for relevant informasjon. Ved bruk av dette designet får jeg derfor mulighet til å komme tett innpå informantene, og motta konkret relevant data som ikke er påvirket av en gruppedynamikk (Malterud, 2017). Ved bruk av denne intervjuformen har jeg valgt bort alternativene: standardisert og ustrukturerte intervju. Disse alternativene ville begrenset datainnsamlingen da de er mindre fleksible og relasjonen mellom informantene kunne blitt påvirket av det (Johannesen et al., 2011)

Prosjektet er kvalitativt med en temasentrert tilnærming, der det er strategisk utvelgelse av informanter som oppfyller kravene for deltakelse. Kvalitative tekster har ofte en temasentrert tilnærming, som vil si at tilnærmingen gir grunnlag for å studere sammenhenger mellom temaer, og ikke personer. Temasentrerte presentasjoner er velegnet til å fremstille sammenhenger i et datamateriale som fremhever sentrale tendenser. (Thaagard, 2013). Ved valg av temabasert tilnærming vil jeg ikke møte på det etiske dilemmaet som ofte personsentrerte tilnærminger møter på. Forskjellen på en personsentrert tilnærming og en temasentrert tilnærming er at den temasentrerte tilnærmingen retter oppmerksomheten sin mot temaer i materialet, og analyserer informasjonen fra alle informantene om hvert tema, mens en personsentrert tilnærming knyttes til fremstillinger av materialet hvor oppmerksomheten rettes mot personer og situasjoner (Thaagard, 2013, s. 157). Temasentrerte analyser i publikasjoner inneholder ofte kapitler som er sentrale temaer i materialet. En av grunnene til at disse fremstillinger er utbredt, kan være på grunn av at det er lettere å håndtere de etiske problemene. De etiske problemene innebærer ofte vanskelighetene med å anonymisere informantene. Resultatene blir da basert på personer og ikke temaer, som gjør at studien ikke kan basere seg på tilfeldig utvalgte. Denne studien har et strategisk utvalg, som er valgt ut etter bestemte inklusjons- og eksklusjonskriterier som er knyttet til problemstilling og forskningsspørsmål. Dette sikrer at personene som er valgt ut passer til idealet (Thaagard, 2013, s. 221). Kvaliteten ved valg av metode for datainnsamling er at den er spesifikk i form av at den er semistrukturert, men likevel åpen i form av at spørsmålsformuleringene kan tilpasses hver respondent. Ved bruk av kvalitativ metode og et tilpasset design kan jeg få en helhetlig forståelse av deres opplevelse rundt temaet.

Temaene i den semistrukturerte intervjuguiden inneholdt spørsmål om jobben, sosiallivet i arbeidstid og utenfor arbeidstid, spørsmål omkring lønn og deres tilfredshet med lønnen. Informantene blir spurt om hvilke tanker de har omkring deltakelse i ordinært arbeid. Avslutningsvis ble det snakket om hvilke drømmer informantene hadde i livet. Disse spørsmålene belyser deres opplevelser og erfaringer med VTA som arbeidsplass. Temaene i intervjuguiden besvarer også forskningsspørsmålene som inneholder spørsmål omkring betydningen av tilrettelagt arbeid, og deres motivasjon for å delta, samfunnsdeltakelse, økonomi og deres tanker om ordinært arbeid.

3.2.2 Intervjuguide

En intervjuguide kan ses på som et håndverk. God forskning består ikke bare av å utføre praktiske handlinger, men om hvilke teknikker som blir brukt i ulike kontekster (Kvale & Brinkmann, 2015). Det er viktig at kvalitative undersøkelser er strukturerte slik at intervjuet ikke ender opp som en overfladisk og generell samtale. Strukturerte samtaler mellom mennesker innebærer både informasjonsutveksling og sosial samhandling. Ved innsamling av kvalitative data gjennom samtaler er de sosiale og relasjonelle forholdene i intervjusituasjonen en viktig ramme for kunnskapsutviklingen (Malterud, 2017). Et kvalitativt forskningsintervju er karakterisert ved å strukturere en samtale med informantene. Intervjusituasjonen inkluderer ofte en intervjuguide som leder samtalen. Intervjuguiden blir brukt til å strukturere intervjuforløpet i mer eller mindre grad. Det finnes ulike måter å utarbeide en intervjuguide, dette må vurderes ut ifra hvilke funn man er ute etter (Kvale & Brinkmann, 2015). Som forsker er jeg forpliktet til å følge forskningsetiske retningslinjer og grav gitt i følge NESH (2021). Jeg har intervjuet en gruppe mennesker som kan være i en sårbar livssituasjon, der de i tillegg kan oppleve å være utsatt for marginalisering. På bakgrunn av dette valgte jeg å tilpasse intervjuet ved å benytte meg av en semistrukturert intervjuguide slik at situasjonen ble behagelig for informantene. Når man benytter seg av semistrukturert intervjuguide har man på forhånd en liste over spørsmål som stilles, men rekkefølgen på disse var veiledende og jeg kunne forandre plass på spørsmålene, og legge til flere spørsmål dersom jeg vurderte det som hensiktsmessig (Kvale & Brinkmann, 2015). Forskningsspørsmålene kan undersøkes via mange intervju spørsmål. Man kan få en nyansert og variert informasjon ved å gripe temaet an fra flere vinkler. Til fordel kan en semistrukturert intervjuguide lede meg til nye spørsmål jeg opplever som passende og relevante for problemstillingen (Kvale & Brinkmann, 2015).

Intervjuguiden (Vedlegg 2) inneholder fire hovedtema knyttet til tema i problemstilling og forskningsspørsmål, i tillegg til introduksjon og avslutning med et par avsluttende spørsmål. Temaene i intervjuguiden inkluderer informasjon om arbeidsplassen, spørsmål om sosiale aspekter omkring jobben og fritiden, spørsmål om lønn, livet og drømmer og avsluttende spørsmål.

3.2.3 Utvalg av informanter

Utvalget av informantene jeg søker etter må kunne lede meg til data som er aktuelle for å svare på problemstillingen. Utvalget avgjør hvilke sider av saken jeg skal si noe om, og utvalget vil påvirke mine tolkninger og funn (Malterud, 2017). Empirisk data er kilden til svaret på de spørsmålene som problemstillingen søker (Malterud, 2013). Innen all forskning må det sørges for utvalgsstrategier der materialet både inneholder data om fenomenet som skal utforskes og gi et grunnlag for kunnskapens gyldighet (Malterud, 2013, s. 55).

Spørsmålet om hvem jeg skal få informasjon fra innebærer å definere det utvalget som undersøkelsen baserer seg på. Thaagard (2018) skriver at informantene må ha de kvalifikasjonene som kreves i forhold til problemstillingen, og antall informanter bør ikke være flere enn at det er mulig å gjennomføre dyptpløyende analyser.

For at utvalget skulle gi meg material med best mulig potensial benyttet jeg meg av et strategisk utvalg av informanter. Et strategisk utvalg innebærer å søke et utvalg ut fra målsettingen at materialet skal ha best mulig potensial til å belyse problemstillingen, og materialet skal danne best mulig grunnlag for tolkninger og funn (Malterud, 2013).

Forforståelse, problemstilling og teoretisk referanseramme danner grunnlag for å oppnå data som omfatter fenomenet i tilstrekkelig dybde. Strategisk utvalg av informanter vil i tillegg kunne styrke gyldigheten av prosjektet (Malterud, 2013). Når jeg i denne studien skulle etablere et strategisk utvalg måtte jeg vurdere om det var arbeidsledere eller ansatte i bedriftene jeg ønsket å samle inn data fra. Jeg vurderte at det var de ansatte selv som ville gi meg mest mulig relevant svar på temaet. På grunn av varierende diagnoser begrenset jeg det til de som det ville være minst belastende for, og relevant for forskningen. Det var spesielt spennende å velge en gruppe som vurderes til å kunne ha en ordinær jobb, men likevel jobber i VTA. Jeg vurderte også denne gruppen til å ha gode forutsetninger for å kunne formidle sine erfaringer.

Utvalgsprosessen

Utvalgsprosessen i denne studien innebar etablering av kontakt med ledere og arbeidstakere i en VTA-bedrift. Ledere ble informert om prosjektet og bidro til å finne informanter som jeg tok direkte kontakt med.

Jeg utarbeidet på forhånd to forskjellige informasjonsskriv, der det ene var ment til arbeidslederne i bedriften, og det andre var et lettlest skriv til aktuelle kandidater til studien. Lederne fikk tilgang til begge informasjonsskrivene for å kunne anbefale hvilke ansatte som ville være relevante for prosjektet. Informasjonsskrivet inneholdt informasjon om hvilket fenomen studien skulle undersøke, hvordan det skulle gjennomføres og hvilke kriterier det var for deltakelse (Vedlegg 3). Det sto i tillegg at det var frivillig å delta, anonymt og at de når som helst kunne velge å trekke seg fra prosjektet. Dette er i tråd med regelverket til norsk senter for datainnsamling (NSD). Prosjektet inkluderer personer som gjerne er en sårbar gruppe, og det vil derfor være essensielt å ha god kommunikasjon med arbeidslederne. Jeg hadde en tett dialog med arbeidslederne i utvalgsprosessen. Arbeidslederne bidro til å sikre at personene som fikk forespørsel om deltakelse hadde samtykkekompetanse, og at det ikke var en belastning for de å delta. Vi hadde også en samtale om tema slik at de kunne vurdere hvilke arbeidere som kunne være aktuelle for å besvare problemstillingen. Det var bl.a. viktig at det var personer som hadde gode forutsetninger til å formidle seg muntlig og som ikke hadde utfordringer med å gjøre rede for egne meninger.

En utfordring i etableringsfasen var at arbeidslederne i bedriften ikke hadde informasjon om diagnosen til alle ansatte. De kunne derfor ikke svare på hvem som hadde diagnosen lett utviklingshemming. Dette er ikke en uvanlig problemstilling. Som nevnt tidligere er det vanskelig å fange opp hvem som har diagnosen lett utviklingshemming, da det kan være vanskelig å fange opp deres utfordringer i barneskolealder (NOU 2016: 17, s. 27). Vi ble derfor enige om å finne et utvalg som enten hadde diagnosen lett utviklingshemming, eller hadde enkelte av kriteriene som må oppfylles for å stille diagnosen. Disse kriteriene inkluderte utfordringer med å tilpasse seg omgivelsene, utfordringer med å arbeide selvstendig og vanskeligheter med å utføre kompliserte gjøremål. Det er gjerne denne gruppen mennesker som har behov for å arbeide i et tilrettelagt tilbud (NOU 2016: 17, s. 27).

Om utvalget

Ut ifra undersøkelsens inkluderingskriterier/ekskluderingskriterier, består informantene i studien av:

- Fire samtykkekompetente informanter som er over 18 år,
- Ansatt i en VTA bedrift på Sørlandet og har jobbet der i over ett år.
- Jeg vurderte at et utvalg på 3-5 informanter ville kunne belyse problemstillingen og gi meg de dataene jeg behøvde for å få de resultatene studien søker.
- Utvalget består av to informanter med lett utviklingshemming og to som oppfylte nevnte kriterier.

3.2.4 Prøveintervju

Jeg valgte å gjennomføre et prøveintervju for å bli bevisst på ulike utfordringer og muligheter som kan oppstå i intervjusituasjonen. Selv om intervjuprosessen er en velegnet metode for å innhente kunnskap om konkrete hendelser, innebærer dette likevel utfordringer som jeg som forsker må være bevisst på (Kvale & Brinkmann, 2015). Intervju er en aktiv måte å frembringe kunnskap på, og dette krever et samarbeid mellom intervjueren og informantene. I en intervjusituasjon skal den som intervjuer ha en nøytral tilnærming til intervjusituasjonen. Gode intervjuferdigheter er derfor en fordel i intervjusituasjonen, og dette kan kun trenes opp gjennom egen praksis (Kvale & Brinkmann, 2015). På grunnlag av dette fikk jeg hjelp av en kollega til å utføre et prøveintervju, dette bidro til at jeg kunne øve meg på å håndtere intervjusituasjonen og til å utvikle mine ferdigheter. Prøveintervjuet gav meg mulighet til å få et innblikk i mulige utfordringer som kunne oppstå i intervjusituasjonen. På grunnlag av det er en sårbar gruppe som intervjues anser jeg et prøveintervju som spesielt viktig i denne studien. Jeg er derfor særlig bevisst på å bli oppfattet som en trygg person under prosessen.

3.2.5 Gjennomføring av intervjuene

Før intervjuene tok plass var jeg i personlig kontakt med informantene på deres arbeidsplass. Jeg hadde individuelle samtaler der jeg presenterte meg selv og forklarte hvilken studie jeg skulle gjennomføre. Jeg delte ut informasjonsskriv som jeg ba de om å lese og signere dersom de ønsket å være deltakere. For de som ønsket å delta i studien ble det avtalt hvor og når intervjuene skulle gjennomføres. Det ble besluttet at de skulle gjennomføres noen dager etter invitasjonen ble delt ut, noe jeg tenkte var hensiktsmessig for å unngå at informantene skulle grue seg.

Intervjuene ble gjennomført i januar 2023. Én av informantene ønsket at det ble gjennomført på fritiden i eget hjem, og de andre tre ønsket at det ble gjennomført i deres arbeidstid på et av kontorene. Intervjuene hadde varierende varighet. Det korteste intervjuet varte 20 min og det lengste varte 40 min. De kortere intervjuene besto av informanter jeg opplevde som komfortable i situasjonen, og som utdypet seg i sine svar. Den lengste samtalen besto av korte svar, der jeg måtte stille mange spørsmål og bruke mye tid på å «varme opp rommet».

For å registrere intervjuene benyttet jeg meg av en digital lydopptaker. Det finnes mange ulike måter å registrere intervju, lydopptaker ble ansett som den mest hensiktsmessige måten å gjøre det på. Informantene mottok på forhånd informasjon om at dette ville bli brukt og hvorfor. For å unngå å ta fokuset bort fra informantene valgte jeg å ikke ta notater underveis. Jeg ville skape en så naturlig atmosfære som mulig, og jeg ønsket ikke at samtalen skulle bære preg av et stramt intervju. Jeg brukte hverdagsspråk under intervjuene, og unngikk bruk av akademiske begreper. Jeg startet samtalen med enkle spørsmål for å «varme opp rommet» og gjøre informantene komfortable. De enkle spørsmålene hadde ikke en hensikt for studiens problemstilling i utgangspunktet, men jeg opplevde at de hadde en god effekt for å trygge informantene, noe som skapte en bedre kvalitet på intervjuene videre. Studiens viktigste spørsmål var plassert i midten av intervjuguiden, dette var for å unngå at informantene var anspente eller slitne. Intervjuene foregikk med et åpent sinn, men fokuset ble fastholdt til problemstillingen.

Malterud (2017) anbefalte å ha is i magen når informantene fortalte om noe som kunne virke som en avsporing for at samtalen skulle bli rikest mulig. Under slike avsporinger kan det skapes et nytt relevant fokus. Et godt kvalitativt intervju gir rom for flertydighet og fleksibilitet (Malterud, 2017, s. 134-135). Like viktig som den spesifikke beherskelsen av spørreteknikker var den aktive lyttingen. I overenstemmelse med den fenomenologiske tilnærmingen bevarte jeg som intervjuer en holdning preget av maksimal åpenhet ovenfor fenomenene (Kvale & Brinkmann, 2015).

Noe jeg var spesielt opptatt av i dette prosjektet var at informantene skulle få en behagelig opplevelse under intervjuet, der de kunne uttrykke sine erfaringer og ikke føle seg begrenset. Et overordnet mål i enhver intervjusituasjon er å skape en tillitsfull atmosfære slik at den som intervjues åpner seg om de temaene det søkes kunnskap om (Thaagard, 2018). Fra tidligere arbeid har jeg erfaring med samtaler med personer som har ulike utfordringer. Vurderinger og erfaringer jeg har med meg fra dette er at denne gruppen ofte kan bli stresset og innelukket av typiske formelle intervju, skjema med spørsmål etc. På bakgrunn av dette forsøkte jeg å unngå å være låst til planlagte spørsmål. Jeg ville unngå at intervjuguiden min skulle skape en ansent stemning, og jeg forsøkte derfor å ikke forholde meg for mye til den. Ved å behandle en intervjuguide som en huskeliste kunne det bidra til å åpne opp for nye spørsmål angående problemstillinger jeg ikke viste om fra før, samt skape en mer behagelig atmosfære. Det var en betydelig forskjell fra intervju til intervju. Enkelte informanter var nervøse i starten og trengte en lengre samtale om hverdagslige og overfladiske emner før de viktige spørsmålene ble stilt, mens andre var åpne og komfortable fra tidlig i intervjufasen.

I intervjusituasjonen var jeg forberedt på at noen av spørsmålene kunne oppleves som utfordrende for deltakerne. Under disse spørsmålene har jeg vist åpenhet, støtte og sympati for å skape en fortrolig situasjon. Fortrolighet i intervjusituasjonen forutsetter at jeg uttrykker et engasjement over det som blir formidlet (Thaagard, 2018). Jeg gikk inn i intervjusituasjonen med en bevissthet om at enkelte av spørsmålene kunne oppleves kritisk for den som ble intervjuet. Jeg var derfor særlig bevisst på å unngå å stille spørsmålene på en kritisk måte. Min opplevelse av situasjonen rundt disse spørsmålene var at ingen

uttrykket ubehag. De utfordrende spørsmålene var spart til slutt og jeg stilte de på en ydmyk måte.

Jeg uttrykte engasjement over historiene som ble fortalt, og utdypende spørsmål ble stilt i de situasjonene som jeg opplevde som utfordrende eller kompliserte for informantene. I følge Thaagard (2018) er det en utfordring i enhver intervjusituasjon å utvikle en god balanse mellom å spørre å lytte. Den som blir intervjuet må få anledning til å fremme sine synspunkter uten å bli avbrutt, og uten å motta en uheldig respons fra den som intervjuer.

Jeg har under intervjuprosessen vært min rolle som forsker bevisst. Forskerens rolle er avgjørende for kvaliteten på den vitenskapelige kunnskap og de etiske beslutninger som treffes. Intervjueren selv er det viktigste redskapet til innhenting av kunnskap. De etiske retningslinjene og teorier kan bistå forskeren med å treffe valg som veier etiske hensyn mot vitenskapelige hensyn, men når det kommer til stykker vil forskerens kunnskap, erfaring, ærlighet og rettferdighet være den avgjørende faktor (Kvale & Brinkmann, 2015).

Jeg avsluttet intervjuene ved å gå gjennom det vi hadde snakket om, slik at informantene skulle få anledninger til å snakke mer om de ulike temaene. Jeg lot båndopptakeren rulle helt til slutt, slik at den fanget opp de avsluttende samtalene. I intervjuet med Viktor var dette verdifullt, da hun hadde mye på hjertet når hun opplevde det formelle intervjuet som ferdig.

3.4 Bearbeiding av data

Gruppen det forskes på er en gruppe mennesker som er utsatt for marginalisering. Derfor har det vært spesielt viktig å velge et design som ikke ville utsette gruppen for ubehag, men som likevel ville gi meg bred informasjon og forståelse omkring temaet. Jeg valgte derfor å benytte meg av et kvalitativt design som gav informantene mulighet til å bli trygge i omgivelsene, og dermed være komfortable med å dele og utdype sine personlige erfaringer. Ved valg kvalitativ metode har det vært vesentlig å utføre alle stegene med kvalitet. Forskningsresultatet baserer seg på min tolkning av funnene, og jeg må derfor tenke kritisk over informasjonen jeg vurderer til problemløsningen. Dette vil si at jeg vil ta selvstendige

verdinger, og trekke relevante konklusjoner om korrekte alternativer og konsekvenser (Eriksson, 2020). Etter intervjuene var utført ble materialet videre transkribert, organisert bearbeidet og tolket.

3.4.1 Transkribering

Transkribering handler om å gjøre tale om til tekst, og fra talespråk til skriftspråk, slik at det blir egnet for analyse. De publiserte intervjuene skal være lesbare, samtidig som det er viktig å beskytte intervjupersonenes konfidensialitet (Kvale & Brinkmann, 2015). Transkriberingen skal være mest mulig lik det opprinnelige materialet, men når materialet skal gjøres om fra tale til tekst skjer det alltid en fordreining av hendelsen. Det naturlige talespråket er mer oppstykket og uformelt en skriftspråket. Formålet med skriftliggjøringen er å fange opp samtalen i en form som representerer det som informanter har til hensikt å dele. Dette bringer frem flere problemstillinger i transkriberingsfasen (Malterud, 2013). Transkriberes det som direkte blir sagt av informantene kan dette gjøre at intervjuet virker mindre presist og sammenhengende, og det kan også være en risiko for å latterliggjøre informantene på grunn av dialekter, uttrykksmåter og deres særpreg (Malterud, 2013). Transkripsjon gir ofte kun et begrenset bilde av det som studeres, da mye av det muntlige materiale forvrennes ved transkripsjon, dette skjer også ved ordrett gjengivelse (Malterud, 2017). På grunn av dette er det ikke gitt at en ordrett gjengivelse av lydopptakene automatisk fører til den beste gjengivelsen av samtalen. Transkripsjonsprosedyren som velges må være egnet til å få frem det som skal studeres, jeg må derfor være forberedt på å begrunne mine valg for dette leddet i prosessen (Malterud, 2013).

Transkripsjonen ble gjennomført kort tid etter intervjuene. Lydopptaket var av god kvalitet og det var lite bakgrunnsstøy. Noen av informantene fiklet med diverse gjenstander under intervjuet, men dette påvirket ikke kvaliteten i stor grad. Råmaterialet ble transkribert i et kryptert Word dokument direkte fra båndopptakeren og ble skrevet på bokmål.

Ifølge Kvale og Brinkmann (2015) skal transkriberingen bidra til at intervjusamtalen struktureres slik at den egnes seg best mulig for analyse. For å kunne oppnå en best mulig egnet transkripsjon ble transkripsjonen bearbeidet til hele setninger fra råmaterialet, slik at

transkripsjonen ble mer presis. Det var ikke mulig å gjennomføre en direkte transkripsjon av setningene da enkelte av deltakerne hadde flere brudd og gjentakelser i setningene. Deltakerne i studien hadde gode forutsetninger for å kunne formidle sine erfaringer, men enkelte av informantene hadde noen utfordringer med å uttrykke seg i fullstendige setninger. Transkripsjonen ble skrevet slik at innholdet som ble formidlet kom frem, i stedet for den direkte setningen. Som Masterud (2017) skriver, ville ikke ordrett transkripsjon gitt den beste gjengivelsen av datamaterialet i dette tilfellet. Ved å gjennomføre det på denne måten kommer meningen teksten bedre frem, og risikoen for å latterliggjøre informantene ble eliminert. For å bevare anonymitet ble informantene i den transkriberte delen i studien referert med fiktive navn. Informantene fikk navnene: *Beate, Josefine, Viktor* og *Mikal*. Det ble også tatt bort navn, steder, institusjoner, arrangementer og arbeidsplasser som informantene nevnte underveis i intervjuene. Disse navnene ble erstattet med generelle begrep som f.eks. «Arbeidsplassen» og «Kollega».

3.4.2 Analyse og tolkning av data

En kvalitativ analyse handler om at forskeren forsøker å tolke dataen som er samlet inn. Analysen skal være en brobygger mellom rådata og materialet ved at materialet blir organisert, fortolket og sammenfattet (Malterud, 2013, s. 91). I kvalitative forskningsmetoder skal helhetsblikket fange det vesentlige, men forskeren er ikke fritatt forpliktende struktur (Malterud, 2017). En gjennomarbeidet og veldokumentert analyse gir arbeidet en vitenskapelig tilnærming. Analyseprosessen er en målrettet reise fra problemstilling til resultat, og en analytisk metode er en trygg metode for en nybegynner å benytte seg av. Analysen skal bygge bro mellom rådata og materialet ved at materialet blir organisert, fortolket og sammenfattet. Ved å følge en etablert prosedyre for analysering vil det være lettere å utføre, og å legge merke til nye spor og inntrykk. Det vil bli atskillig lettere å benytte seg av en analytisk metode, enn å prøve seg frem på egenhånd (Malterud, 2017, s. 91). Analysen skal foregå slik at andre forskere skal kunne anerkjenne systematikken, og forstå konklusjonene (Malterud, 2017, s. 91).

Funnene må behandles slik at deltakerne anonymiseres, uten å forandre dataene slik at de mister sin pålitelighet. Jeg vil derfor bytte ut navn, arbeidsplasser og erfaringer med fiktive navn. Dette vil ikke ha noen innvirkning på meningsinnholdet (Thaagard, 2018).

Systematisk tekstkondensering

Systematisk tekstkondensering (STD) er utviklet for at nybegynnere skal kunne gjennomføre analysen på en systematisk og overkommelig måte. Metoden er en pragmatisk metode i kvalitativt design som kan brukes til å analysere mange typer empiriske data (Malterud, 2017).

Analysemodellen er utviklet av Kirsti Malterud og er bygget på inspirasjon av Amadeo Giorgi sin fenomenologiske analysemetode. Giorgis psykologiske fenomenologiske analyse kan benyttes når det skal utvikles kunnskap om deltakernes livsverden innenfor et bestemt område. Systematisk tekstkondensering inneholder mange likheter med Giorgis metode, men den går ikke like bredt ut innledningsvis, og omfatter heller en spesifikk fremgangsmåte (Malterud, 2017). Prosedyren er detaljert og tidkrevende, noen vil mene at innhold på denne måten kan gå på bekostning av struktur. Prosedyren er detaljert og passer derfor til nybegynnere, men det går an å finne sine egne modifikasjoner etter hvert. Den konkrete fremgangsmåten som benyttes ved valg av STD vil variere fra prosjekt til prosjekt, avhengig av hvilken kunnskap som søkes (Malterud, 2013). For å beholde strukturen i analysen lagte jeg fire ulike tabeller som var tilpasset oppgaven og som skapte struktur.

STD er strukturert i fire trinn: Helhetsinntrykk, å identifisere meningsdannende enheter, å abstrahere innhold i de enkelte meningsdannende enhetene og å sammenfatte betydningen av dette (Malterud, 2017, s. 98).

Helhetsinntrykk – fra villnis til temaer

I første del skal en bli kjent med materialet som er samlet inn, og få et helhetsbilde. I denne delen skal jeg få en oversikt over materialet og sette min egen forforståelse og teoretiske referanseramme til side, og kun sette søkelys på inntrykkene jeg får av materialet som er samlet inn (Malterud, 2013). Siden det var flere intervju og flere temaer var intervjuguiden

utformet oversiktlig med tydelige temaer, slik at analysen kunne gjennomføres på en ryddig og oversiktlig måte. Jeg har derfor lest gjennom transkriberingen og vurdert mulige tema som vil være betydningsfulle for problemstillingen. I dette trinnet er helheten viktigere enn detaljene. I samsvar med det fenomenologiske perspektivet måtte jeg arbeide aktivt med å sette bort min forforståelse og det teoretiske rammeverket til side. Ved å gjøre dette åpner det opp for å få et åpent helhetsinntrykk (Malterud, 2013). Denne delen av analyseprosessen ble anbefalt å gjennomføre i rolige omgivelser, som i sofaen. I denne delen skal det kun dannes et helhetsinntrykk. Malterud (2013) foreslo at notater skulle tas under lesningen, men systematisering skal ikke foregå i denne delen av prosessen. Etter lesingen var ferdig oppsummerte jeg mine inntrykk og noterte meg hvilke foreløpige temaer som forteller om betydningen arbeidsplassen har for den sosiale delen vi har i medborgerskapet. Samtidig som jeg skulle merke temaer hadde jeg problemstilling, forskningsspørsmål og intervjuguiden ved siden av, for å unngå å merke temaer som ikke var relevante. Det ferdig transkriberte materialet mitt besto av 5283 ord, fordelt på 18 sider med uredigert tekst. Under første lesning strukturert jeg spørsmålene fra intervjuene slik at de sto i samme rekkefølge som den opprinnelige intervjuguiden. Dersom det var setninger som virket uklare hørte jeg gjennom lydopptaket for å forsikre meg at det var notert på en riktig måte, eller for å korrigere det som var transkribert. I tillegg markerte jeg temaer som innebar: Arbeidsmiljø, stolthet over jobben, venner via jobben, samfunnsdeltakelse og ordinært arbeid. Malterud (2017) skriver at dersom intervjuguiden og de foreløpige temaene er for like, kan det bety at forskeren følger sin forforståelse. I denne studien har jeg søkt svar på informantenes erfaringer omkring disse temaene, og det var derfor naturlig å merke temaene med dette innholdet. Likevel har jeg søkt nye mønstre i materialet, og det ble notert flere tema som var i kontrast fra intervjuguiden. Første del av analysen omfatter veien fra rådata til tema. Jeg endte opp med å notere meg 14 ulike foreløpige tema. I neste analysetrinn blir det gjennomført en mer systematisk gjennomgang og organisering av materialet. Der blir temaene sortert, og meningsbærende enheter blir gjort om til koder.

Meningsbærende enheter – fra temaer til koder

I analysens andre del organiserte jeg materialet som skulle studeres nærmere. For å skape rom for flere nyanser kan det være verdifullt å analysere materiale med andre forskere. Dette kan bidra til at resultatet blir bedre da flere detaljer kan fanges opp desto flere øyner som leser. I mitt tilfelle er det kun jeg som har gjennomført analysen, der jeg jobbet med å skille relevant data fra irrelevant data. Jeg presenterte deler av materialet i en veiledningsgruppe sammen med to veiledere og to medstudenter, der ble det diskutert ulike vinklinger som kunne være verdifulle for forskningsresultatet.

Videre har jeg utført en systematisk gjennomgang av materialet, der jeg har studert linje for linje nøye. I denne delen skal relevant tekst skilles fra irrelevant, og teksten som kan bidra til å belyse problemstillingen skal skilles ut. I denne delen av prosedyren anser ikke hele det transkriberte materialet som meningsbærende enheter. Meningsbærende enheter blir skilt ut og systematisert, dette kalles for koding (Malterud, 2013). For å filtrere materiale kan det være en fordel å benytte seg av kodegrupper. Dette innebar at jeg satt koder på materiale som skulle være med videre i studien. Kodene ble utviklet med utgangspunkt i de foreløpige temaene fra første analysetrinn, og som noe annet en de de opprinnelige temaene fra intervjuguiden. De forskjellige kodene kan gjerne inneholde temaer som har noe til felles, slik at materiale blir systematisert og oversiktlig. Teksten som er blitt valgt bærer med seg kunnskap som er relevant til temaet.

I dette stadiet i analysen begynner jeg å overveie hvorvidt kodene representerer fenomener i samme klasse (Malterud, 2013). I tabell 1 viser jeg hvordan ulike fenomener fikk en felles betegnelse og gjort om til en kode.

Tabell 1

Temaer fra trinn 1	Kode
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsmiljø • Venner på jobben • Trivsel • Anerkjennelse 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasjon
<ul style="list-style-type: none"> • Jeg treffer venner fra jobben på fritiden • Jobben har gitt meg venner 	<ul style="list-style-type: none"> • Samfunnsdeltakelse

<ul style="list-style-type: none"> • Jobben har gitt meg muligheter på fritiden 	
--	--

Meningsbærende enheter ble skilte ut og satt i tabell. Malterud (2017) skriver at de meningsbærende enheten enten kan være lange eller korte. Jeg valgte å korte ned de meningsbærende enhetene for å kunne lage en oversiktlig tabell. De meningsbærende enhetene som er i tabellen, tilhører lengre tekster som står i et eget dokument. Tabellene for meningsbærende enheter ble en måte å identifisere og systematisere dem. Tabell 2 illustrerer hvordan en kode identifiserer forkortede meningsdannende enheter hos informantene. Informantene er nummerert fra 1 til 4.

Tabell 2

Informant → Kode ↓	1	2	3	4
Kode 1: Motivasjon	Jeg blir motivert av forskjellige ting. Jeg liker å komme meg ut og treffe arbeidskollegaene mine.	Jeg blir motivert av at jeg skal treffe arbeidskollegaene mine. Jeg føler at det har vært et godt arbeidsmiljø i det siste.	Jeg blir motivert av menneskene som er der. De smiler og sier noe fint med en gang de ser mer.	Jeg blir motivert av å treffe mine kollegaer og venner
	Vi arbeider sammen og har det greit. Jeg slipper å være ensom.	Jeg føler at det har vært et godt arbeidsmiljø i det siste.	Jeg liker arbeidsmiljøet. De sier at det er koselig å se meg.	Jeg synes det er greit å komme på jobb å se andre mennesker
	Miljøet er greit som det er nå, men vi kunne hatt forandring.	Når jeg jobber hele dagen og står i støy, så er det greit å være for seg selv og drikke kaffe.	Det er koselig og hyggelig å treffe folk.	Jeg kan stole på de som er vennene mine. Vi kan prate om alt.
	Arbeidsmiljøet kunne vært bedre. Det kunne vært	Det er ikke alltid like lett å komme inn i en samtale.	Jeg synes alle er snille på hver sin måte.	Menneskene som jobber her får meg til

	forandring på forskjellige ting.			å få lyst til å gå på jobb.
	Arbeidsoppgavene kan tilpasses ut ifra hvilken form jeg er i	Jeg føler ikke at jeg har en gjeng her ute. Jeg er mest overlatt til meg selv.	På denne arbeidsplassen kan jeg ta hensyn til både kropp og hode	Jeg føler jeg er flink til alt på jobben

Kondensering – fra kode til mening

I tredje del skal kodene sorteres og abstrahere informasjonen som er etablert. Etter å ha etablert flere kodegrupper kan det være utfordrende å holde oversikt (Malterud, 2013). Hver kodegruppe har blitt gjennomgått og systematisert. Jeg vurderte derfor hvilke koder som var viktige og hvilke koder som inneholdt få meningsbærende enheter. Videre ble de kodegruppene sortert i ulike subgrupper. Slik at hver subgruppe inneholder ulikt material som virkemiddel for kondensering.

Gjennom kodearbeidet ble det utviklet prinsipper for dekontekstualisering av materialet. Etter en tematisk og kodestyrt gruppering av de meningsbærende enhetene i materialet ble dataen organisert og sortert i kodegrupper. På dette stadiet har jeg redusert den empiriske dataen til et dekontekstualisert utvalg med meningsbærende enheter (Malterud, 2013, s. 104). Jeg har ikke lenger 18 sider med uredigert tekst, men fire kodegrupper med meningsbærende enheter og tilhørende subgrupper som kunne bidra til å belyse problemstillingen og de tilhørende forskningsspørsmålene (Malterud, 2013). Kodene er et organiseringsprinsipp, og ikke et mål. Det gjenstår fortsatt flere ledd i analyseprosessen som krever tolkning, sammenfatning og abstraksjon for å skape et material som sikrer at studien er overførbar (Malterud, 2013, s. 104).

Unikt for systematisk tekstkondensering er at det lages et kunstig sitat i analysetrinnet, som kalles for *et kondensat*. Dette virkemiddelet følger en systematisk prosedyre for å omsette de meningsbærende enhetene i en mer generell form. Kondensatene som ble laget hadde i tillegg et tilknyttet «gullsitat», et sitat som skal best mulig illustrere kondensatet som er abstrahert.

Kirsti Malterud (2013) skriver at:

Kondensatet er et artefakt forankret i data som skal bære med seg det konkrete innholdet fra de enkle meningsbærende enhetene ved å omsette dem til en mer generell form. Kondensatet er et arbeidsnotat som skal brukes som utgangspunkt for resultatpresentasjonen i analyseprosessens fjerde og siste trinn. (Malterud, 2013, s. 206)

Jeg utarbeidet et kondensat til hver subgruppe innenfor hver kodegruppe. I kondensatene ble det brukt «jeg-form» for å presentere hver av deltakerne, helst slik som de uttrykte seg under intervjuene. Tabell 3 illustrerer to eksempler på hvordan sitater fra meningsbærende enheter i forskjellige subgrupper og kodegrupper ble kondensert, og hvordan gullsitatet ble dannet.

Tabell 3

Meningsbærende enheter	Subgruppe	Kodegruppe	Kondensat	Gullsitat
Jeg hadde satt det på sparekonto og tatt ut dersom det er noe nødvendig, noe en må ha hvis for eksempel telefonen hadde blitt ødelagt så måtte jeg hatt ny. Da er det jo greit å ha litt ekstra.	Dersom økonomien var bedre	Økonomi	«Dersom jeg hadde fått en høyere lønn ville jeg satt det på en sparekonto. På denne måten vil jeg kunne håndtere uforutsette utgifter».	«Høyere inntekt bidrar til at jeg kan håndtere uforutsette utgifter»

<p>Jeg ble utslitt. Utbrent. For at jeg ikke skal bli det igjen må jeg ta det med ro. Butikk er ikke jobben man kan ta det med ro. Når det ikke har vært så greit har jeg fått så vondt at jeg bare må ligge i senga og være sykemeldt. Det er ikke noe greit På butikk er det mye å tenke på. Man må være hyggelig uansett. Det var litt krevende. På denne arbeidsplassen kan jeg trekke meg unna når jeg trenger det, jeg kan gå tur når jeg vil. Jeg kan velge litt selv her, så det er veldig greit»</p>	<p>Tilrettelegging i VTA</p>	<p>Arbeidsform</p>	<p>«Jeg har tidligere forsøkt ordinært arbeid, da jobbet jeg i butikk. For meg så var denne jobben krevende. Jeg ble utbrent. På denne jobben var det mye å tenke på og det var begrenset hvor mye jeg kunne få tilrettelagt. Dersom jeg ikke kan få tilfredsstillende tilrettelegging blir jeg utbrent, det ble jeg av å jobbe i butikk</p> <p>I denne bedriften har jeg mulighet til å få tilrettelagte arbeidsoppgaver når jeg har behov for det. Jeg har mulighet til å være selvstendig her og mulighet til å trekke meg unna dersom jeg har behov for det»</p>	<p>«Arbeid i ordinær bedrift tilbydde ikke tilstrekkelig med tilrettelegging»</p> <p>«VTA bedriften tilrettelegger for individuelle behov»</p>
---	------------------------------	--------------------	--	--

Sammenfatning – fra kondensering til beskrivende begreper

Fjerde trinn av analysen innebærer å sette sammen funnene igjen og sammenfatte innholdet i form av gjenfortelling som kan legge grunnlag for nye beskrivelser som kan deles med andre (Malterud, 2013, s. 107). Funnene settes sammen igjen og tolkes i synteser. Hver subgruppe utformer en sammenfattet tekst som utgjør relevante aspekter av hovedfunnene i forskningsprosjektet. Det er viktig at hovedfunnene presenteres med lojalitet til informantene. Det er viktig at jeg i denne delen tar ansvar for tolkningen av

sammenfatningen (Malterud, 2017, s. 97-108). Kondensatene som ble dannet i forrige trinn brukes som et utgangspunkt for resultatproduksjonen. De kondenserte tekstene og de utvalgte sitatene fra forrige trinn brukes til å lage en analytisk tekst for hver kodegruppe. Den analytiske teksten representere resultatene fra forskningsprosjektet. Det er viktig at gjenfortellingen bærer bud om at essensen fra flere historier har blitt sammenfattet gjennom en analyse, og ikke bare presenterer en kjede av enkeltstående historier. Materialet som er valgt til den analytiske teksten er sterkt nok forankret til å lage en sammenfatning.

Tabell 4 oppsummerer de fire kodene og hovedtemaene. Uttalelser fra informantene har blitt abstrahert, kondensert, bearbeidet og satt i tabell. Tabellen gir en innholdsbeskrivelse av sitatene som belyser problemstillingen. Hver kode avsluttes med et analytisk tekstutdrag som blir presentert under «analytisk tekst». Den analytiske teksten er skrevet i tredjeperson, fordi jeg som forsker skal gjenfortelle det som informantene har formidler, og på denne måten skape ny kunnskap. Denne måten å formidle den analytiske teksten på skiller det som er informantenes formidlinger og forskerens tolkninger (Malterud, 2017).

Tabell 4

Motivasjon	Samfunnsdeltakelse	Økonomi	Arbeidsform
Jeg blir motivert av å treffe mine kollegaer	Jobben har gitt meg muligheter	Vi kunne hatt mer lønn	Det kunne vært mer variasjon
Jeg kan stole på kollegaene	Jeg har fått venner jeg treffer på fritiden	Jeg må være forsiktig med pengene mine	Drømmer om å arbeide i ordinært arbeid igjen, men det er nok best for helsa at jeg er her
Jeg slipper å være ensom	Vi bidrar til samfunnet, men vi kunne gjort enda mer	Lønnen vi får er det ikke noe å gjøre noe med	Alt i alt er jobben her veldig grei
Godt arbeidsmiljø	Jeg er vel en vanlig samfunnsborger med mine små problemer	Dersom jeg hadde mer penger ville jeg reist mer	Jeg blir utfordret
Det er ikke lett å få en annen jobb	Dersom jeg ikke hadde fått bonuslønn kunne jeg ikke reist like mye	Dersom jeg tjente mer penger kunne jeg kjøpt min egen leilighet	Jeg kan få arbeidsoppgaver som er tilpasset min dagsform

En jobb er noe en må ha for å leve		Dersom jeg har lite penger kan jeg ikke være så sosial som jeg ønsker	
Analytisk tekst			
Arbeidstakerne blir motivert av å ha en jobb å gå til. Det er positivt å møte arbeidskollegaer og arbeide i et arbeidsmiljø de trives i.	Arbeid i den tilrettelagte bedriften har bidratt til at enkelte har fått muligheter til å ta del i organiserte felleskap utenfor arbeidsplassen. Jobben har skapt vennskapsbånd som utvikles både i arbeidstid og på fritid.	Arbeidstakerne mente at lønnen kunne vært bedre. Bedre lønn hadde gitt bedre forutsigbarhet og muligheter på fritiden	Arbeid i VTA kan oppleves som lite varierende og utfordrende i en liten grad for enkelte. Likevel har de muligheter til å arbeide på en plass der arbeidsmengden kan tilpasses dagsformen til den unike arbeidstaker.

Analysen nærmer seg slutten, men den er ikke ferdig før funnene og de analytiske tekstene skal valideres ut ifra den sammenhengen de er hentet ut fra. Det høres også med til analysen å vurdere det som er funnet opp imot relevant empiri og teori. (Malterud, 2013, s. 109). Dette bli gjennomført i punkt 5.0 Diskusjon.

3.5 Kvalitetssikring av materialet

Innenfor samfunnsvitenskapen diskuteres troverdigheten, styrken og overførbarheten av kunnskap i sammenheng med begrepene objektivitet, reliabilitet, validitet og overførbarhet (Kvale & Brinkmann, 2015). Grunnlaget for utviklings av innholdet i kvalitative studier baserer seg på forskerens fortolkninger av meningsinnholdet. Tolkning av innholdet i undersøkelsene innebærer refleksjon over meningsinnholdet. Tolkningen av dataen knyttes til forskerens teoretiske forankring og de tendensene og sammenhengen som blir vurdert under analysen av dataene. Reliabilitet og validitet er derfor et viktig grunnlag for å skape pålitelighet og gyldighet (Thaagard, 2018).

3.5.1 Validitetsvurdering

Validitet handler om hvorvidt en metode er egnet til å undersøke det som skal undersøkes, og et valid argument er et fornuftig, velfundert berettiget og overbevisende argument (Kvale & Brinkmann, 2015). Validitet handler om gyldighetene av de tolkningene som forskeren kommer frem til, og kan beskrives som hvor sann og riktig en uttalelse er (Kvale & Brinkmann, 2015). Det gjelder å reflektere over vurderinger og hvilke valideringsformer som er relevante for studien, gjennomføringen av valideringsprosedyrene og avgjørelsen av hva som er et egnet forum for en dialog om gyldigheten av resultatet (Kvale og Brinkmann, 2015, s 278). På bakgrunn av dette vurderer jeg intervjuformen som er benyttet som svært fornuftig og hensiktsmessig for denne gruppen, og det har gitt meg bedre betingelser for å vurdere intervjufunnene som valide.

For å styrke validiteten i prosjektet har jeg benyttet Kvale & Brinkmann (2015) sin veileder for validering i syv faser i intervjuundersøkelsen.

Tematisering:

Undersøkelsens gyldighet avhenger av hvor solide de teoretiske forankringene er og hvor logisk utledningen fra teori til forskningsspørsmålet er. Jeg startet med å beskrive temaet for prosjektet, og hvorfor dette vil være et relevant tema for masterens kjerneområde. Jeg benyttet meg av relevant teori som appellerte til mine interesser, studiens relevans og samfunnsmessig relevans. Teorien som ble benyttet var relevant teori, der tidligere vitenskapelig forskning ble skrevet i et eget felt i teoridelen. I denne fasen kartla jeg undersøkelsens hva og hvorfor spørsmål i forkant av valg av metode.

Planlegging:

Gyldigheten av kunnskapen som produseres avhenger av kvaliteten på undersøkelsen og metodene som er benyttet for å møte studiens formål. Når forskeren planlegger en intervjuundersøkelse må alle syv fasene tas hensyn til (Kvale & Brinkmann, 2015). I denne fasen planla derfor jeg studiens helhet, slik at jeg kunne kvalitetssikre at de neste fasene ville være gjennomførbare, og i tråd med kunnskapen jeg ønsket å frembringe.

Jeg tok etiske hensyn under intervjukonteksten og jeg var bevisst på den mellommenneskelige relasjonen med deltakerne. Dette står det mer om i punkt 3.6, der det ble gjort rede for etiske betraktninger. Etiske perspektiver er nyttig og viktig for å oppnå et gyldig forskningsdesign (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 278).

Det kvalitative designet benyttes for å innhente den rikeste kunnskapen. Denne intervjuformen inviterer deltakerne til å dele in erfaringer i form av konkrete hendelser, og tillater forskeren å be deltakerne utdype sine historier innen det feltet som problemstillingen og tidligere teori befinner seg i (Malterud, 2013). Tilpasningsmulighetene og de etiske vurderingene ved denne intervjuformen er en kvalitet ved denne intervjuformen og styrker validiteten i forskningen. Jeg opplevde intervjuformen som lite begrensende da spørsmålene var planlagte, men likevel noe frihet til å gjøre tilpasninger underveis.

Intervjuing:

Validering i intervjusituasjonen har å gjøre med intervjupersonenes troverdighet og kvaliteten på selve intervjuene. Planlegging av datainnsamling er første steg i intervjuguiden. Intervjuspørsmålene skal lede til nyttig og relevant informasjon. For at spørsmålene skulle gi meg mest mulig relevant informasjon har jeg tatt hensyn til gruppen som intervjues, og derfor stilt enklere og mer forståelige spørsmål. Dersom spørsmålene blir misforstått av informantene vil det gi meg uriktige svar. Videre bar Intervjusituasjonen preg av grundig utspørring av meningene med det som ble sagt. Det ble i tillegg stilt tilleggsspørsmål og bedt om gjentakelse av informantenes uttalelser for å hente inn mest mulig relevant informasjon og for å sikre en felles forståelse. Dette er spesielt viktig for at intervjusituasjonen skal være valid og av god kvalitet. En viktig måte å kvalitetssikre materialet under intervjusituasjonen er kontinuerlig utføre en «på stedet»-kontroll, dette innebærer at jeg sikrer at meningen med det som er blitt sagt er tolket korrekt (Kvale og Brinkmann, 2015). Fortolkningens styrke er avhengig av hvor grundig forskeren tydeliggjør fortolkningene (Thaagard, 2018). Validitet i tolkningen handler om hvorvidt spørsmålene som stilles er gyldig og om tolkningene er logiske (Kvale og Brinkmann, 2015).

Transkribering:

Transkripsjon er en viktig del av metoden. Transkripsjonen skaper grunnlaget for studiens analyse, og er derfor utført på en måte som ivaretar den muntlige form til det skriftlige språk. For å sikre gyldighet i transkripsjonen ble lydopptakeren testet på forhånd og å sikre at den spilte inn lyd av god kvalitet. Datamaterialet ble transkribert så konkret som mulig. Jeg lyttet til intervjuene flere ganger for å sikre at jeg hadde skrevet alt og ikke hørt feil.

Analysering:

Grunnlaget for forskningen skal tydeliggjøres og fortolkninger skal gjøres rede for hvorfor analysen gir grunnlag for de konklusjoner som det konkluderes med. I denne fasen undersøker jeg hvor generelle, pålitelige og valide funnene er (Kvale og Brinkmann, 2015). Forskeren styrker validiteten ved at jeg som forsker gjennom analyseprosessen kritisk. Vitenskapelige publikasjoner vurderes nøye ut fra prinsippet om at tolkningene som presenteres skal være godt begrunnet (Thaagard, 2018). Jeg har i analyseprosessen vurdert hvilken analyseform som passet for studien. I denne fasen tolket jeg materialet fra intervjuprosessen og vurderte hvilket material som var relevant for problemstillingen. Validitet i analyseprosessen har å gjøre med om intervjuteksten er gyldig, og hvorvidt fortolkningene er logiske (Kvale og Brinkmann, 2015).

Validering:

Ifølge Kvale og Brinkmann, (2015) burde valideringsarbeidet ikke bare være et steg som benyttes i siste fase, men burde være en kvalitetssikringskontroll gjennom alle fasene som kreves i en kunnskapsproduksjon. Validering avhenger av den håndverksmessige kvaliteten på undersøkelsen, der funnene kontinuerlig må kontrolleres, utspørres og fortolkes teoretisk.

Rapportering:

I siste fase blir funnene og metoden formidlet slik at vitenskapelige kriterier, hensyn og etiske sider er ivaretatt. Prosjektet blir så ferdigstilt til et lesbart produkt og innlevert (Kvale & Brinkmann, 2015). Etske betraktninger ble gjort rede for i punkt 3.4 Etske og faglige vurderinger, ved at det ble gjort rede for konfidensialitet og anonymitet. Etske betraktninger og reflekterte valg over konsekvenser ble gjort rede for.

3.5.2 Reliabilitetsvurdering

Reliabilitet handler om hvor pålitelige og tillitsvekkende resultatene fra studien er og det knyttes til spørsmålet om en kritisk vurdering av prosjektet gir inntrykk av at forskningen er utført på en måte som er innenfor disse rammene. I utgangspunktet handler det om en annen forsker hadde fått de samme resultatene dersom det ble anvendt samme metode (Thaagard, 2018, s. 201-202). En høy grad av reliabilitet i forskning handler også om informantene sine uttalelser er like dersom en annen forsker stiller spørsmålene (Kvale & Brinkmann, 2015). Likevel skal det sies at en forskningssituasjon aldri vil være lik. Gruppen med personer som studeres endrer seg, og relasjonsoppbygging vil være knyttet til den spesifikke undersøkelsessituasjonen. I et kvalitativt intervju bruker forskeren seg selv og undersøkelsessituasjonen til å hente informasjon. Situasjoner er aldri like, men avhengige av forskeren, prosessen, situasjonen og relasjonen. Denne kvalitative metoden for å hente informasjon er en mellommenneskelig prosess som ikke kan gjentas på samme måte på et senere tidspunkt. Dette er viktige refleksjoner og et viktig grunnlag for reliabiliteten (Thaagard, 2018, s. 2010). På bakgrunn av dette har jeg vært særlig bevisst på å stille spørsmålene på en objektiv måte og ikke virke ledende. Min vurdering tilsier at det kan være utfordrende å stille objektive spørsmål og ikke påvirke situasjonen når intervjuerpersonene har en grad av utviklingshemming. Svekkelse av språk og kommunikasjon, sosiale ferdigheter og vanskeligheter med å ta selvstendige valg er noen utfordringer som ofte følger det å ha en utviklingshemming (Holden, 2016). Relasjonen min til deltakerne var preget av åpenhet etter hvert som intervjusituasjonen hadde pågått en stund. Intervjusituasjonen var noe anspent fra starten av med informantene, hos enkelte deltakere tok det lengre tid å skape en tillitsfull dialog en hos andre. Jeg måtte jobbe aktivt for å skape trygghet og bygge bånd i hver situasjon. Samtidig som jeg forsøkte å skape en tillitsfull atmosfære, måtte jeg i tillegg være objektiv for å ivareta reliabiliteten.

Min erfaring med personer med utviklingshemming er at trygghet til personer de omgir seg med kan være spesielt viktig for deres åpenhet. Derfor kan jeg ikke utelukke at en annen forsker kunne fått andre svar, da forskerens tilnærminger til denne gruppen vil variere ut ifra deres bakgrunn og tilpasningsdyktighet.

Mens det er ønskelig med en høy reliabilitet i studier, kan et sterkt fokus på dette motvirke kreativitet og variasjon. Det er bedre betingelser for reliabilitet når intervjuere får lov til å følge sin egen intervjustil (Kvale & Brinkmann, 2015). Jeg har benyttet meg av semistrukturerte intervju, som har gitt meg utvidet frihet til å tilpasse intervjusituasjonen ved å stille spørsmålene i en rekkefølge jeg synes er passende, der jeg i tillegg har kunne improvisere med tilleggsspørsmål (Kvale & Brinkmann, 2015).

3.5.3 Overførbarhetsvurdering

Overførbarhet eller generalisering handler om at kunnskapen som produseres skal kunne deles med andre. Som forsker ønsker man at andre skal kunne ta lærdom av det som har blitt gjort. Forskeren skal overveie hvilken rolle bidraget har for den vitenskapelige kunnskapsproduksjonen. Den endelige fasiten over hvilken relevans forskningen har finner man ut av når prosjektet er ferdig og publisert, det er først da en finner ut om andre har hatt nytte av forskningen, og hvordan det eventuelt er brukt videre (Malterud, 2013). Ingen kunnskap er allmenngyldig. Forskeren skal vurdere validiteten av hva studien forteller noe om, og hvilken overførbarhet funnene har ut over den sammenhengen der studien er gjennomført (Malterud, 2013).

Om resultatene fra denne oppgaven kan gjelde andre sammenhenger vil jeg være forsiktig med å påstå. Noen personer, helst mange, bør kunne være enig i forståelsen og kjenne seg igjen av egen erfaring. Resultatene fra denne studien inneholder et antall av fire informanter og det utforskes fra en bedrift, jeg har vurdert dette til å være nok til å besvare problemstilling og forskningsspørsmål, men i en sammenheng med overføringsverdien kan dette være en svakhet. Det studeres individuelle synspunkt blant en gruppe som viste seg å ha flere like meninger og erfaringer på enkelte området, men synspunktene deres må ses i den kontekst at deres formidlinger kommer fra den samme bedrift. Studien har en mulig overføringsverdi til å belyse situasjonen og erfaringene til andre personer med lett utviklingshemming som arbeidet i VTA. Slik kan studien bidra til kunnskapsproduksjon og nye spørsmål angående temaet arbeid for personer med utviklingshemming. Det betyr likevel ikke at alle mulige lesere skal være enige i resultatene, men at egen erfaring potensielt kan knyttes til funnet. På denne måten kan studien ha en overføringsverdi for enkelte personer.

3.6 Etske og faglige vurderinger

Før jeg startet arbeidet med å rekruttere informanter til prosjektet meldte jeg prosjektet til Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Dette ble gjort da prosjektet gir meg tilgang på personopplysninger, og jeg trenger en godkjennelse for å få tilgang på lovlig persondata. Prosjektet ble sendt inn til NSD og godkjent den 09.12.2022 (Vedlegg 1).

Hovedprinsippet for redelighet innen forskning er å benytte seg av god henvisningsteknikk, og ikke plagiere andre sine tekster (Thagaard, 2013). Ved valg av intervju som metode må jeg forholde meg til etiske retningslinjer for behandling av personvernsopplysninger. I tillegg til dette må jeg også forholde meg til etiske problemer som kan oppstå på grunn av forholdene som er forbundet med andres privatliv (Thaagard, 2013, s. 25). Etske problemer må tas hensyn til fra starten av prosjektet. Etske retningslinjer innenfor kvalitativ forskning innebærer at forskeren forholder seg til etiske prinsipper innenfor forskningsmiljøet og i omgivelsene. Dette krever at forskeren utviser redelighet og nøyaktighet i forskningsresultatet. Ved bruk av deltakere som skal dele egen erfaring er det mange forskningsetiske implikasjoner jeg må ta hensyn til. Det er vesentlig at jeg tar gode vurderinger og etiske hensyn da studien handler om mennesker som muligens er i en vanskelig, krevende og sårbar livssituasjon (NESH, 2016). Intervjusituasjonen behøves ikke å begrenses, så lenge retningslinjene tilpasses i alle faser av undersøkelsen (Kvale & brinkmann, 2015). Dette innebærer også at jeg under hele studien begrunner hvilke valg som blir tatt, samt hvorfor.

«Ethvert metodisk valg innebærer etiske konsekvenser som forskeren må forholde seg til. «valgene» kan derfor ikke bare knyttes til metodiske fremgangsmåter, men også til det ansvaret forskeren har overfor deltakerne» (Thaagard, 2013, s. 30).

Thaagard (2013) skriver at det er innen kvalitativ forskning etiske retningslinjer og grunnprinsipper jeg som intervjuer må forholde meg til: Informert samtykke, Konfidensialitet og Konsekvenser av å delta i forskningsprosjekter. Disse blir redegjort for i de neste avsnittene.

Informert Samtykke

Deltakerne skal beskyttes ved at forskeren informerer om at all informasjon blir behandlet konfidensielt og anonymt ved publisering (NESH, 2016, s. 13: Thaagard, 2013, s. 26). Innen forskningsetikken er det en forutsetning at informantene på forhånd får vite hvordan dataen skal innsamles og håndteres. Det er derfor viktig at jeg tydelig gjør dette fra starten av slik at informantene ikke trekker seg, eller opplever intervju-situasjonen som vanskelig, om den ikke ble slik de hadde tenkt (NESH, 2016: Thaagard 2013). I mitt forskningsprosjekt er alle informantene over 18 år, og samtykke må gis på bakgrunn av tydelig informasjon om hvordan informasjonen de gir skal beskyttes. Informantene får i tillegg beskjed om at de til enhver tid har rett til å avbryte sin deltakelse, uten at dette fører noen konsekvenser for dem videre. På grunn av gruppen som intervjues har det vært spesielt viktig å tilpasse informasjonen. Dette ble gjort muntlig og skriftlig. Etter intervjuene ba jeg deltakerne om å beholde invitasjonen til forskningsprosjektet i tilfelle det var noe de lurte på i ettertid. I kvalitative studier må det tas spesielle hensyn på grunn av fleksibiliteten i studien.

Fleksibilitet innebærer at undersøkelsesopplegget kan bli endret underveis, og som følge av dette vil ikke samtykket være basert på fullstendig informasjon om prosjektet (Thaagard, 2013). Etske konsekvenser møtte jeg på fra et tidlig stadium i prosjektet. Det er utfordrende å kunne gi informasjon om prosjektet i et så tidlig stadium i forskningsprosessen, på grunn av justeringene som muligens kan forekomme. Jeg visste ikke på forhånd hvilke innsikter den innsamlede dataen ville gi meg, og det er derfor ikke mulig å gi deltakerne i prosjektet et fullstendig bilde av hva deltakelsen i forskningen i prosjektet innebærer. Jeg har derfor måtte være innstilt på å forhandle om deltakernes samtykke i løpet av forskningsprosessen, selv om dette ikke ble nødvendig (Thaagard, 2013, s. 27).

Konfidensialitet

Prinsippet om konfidensialitet stiller krav til hvordan forskeren håndterer informasjonen som deltakerne har gitt (Thaagard, 2013, s. 31). Et grunnprinsipp i etisk forsvarlighet forutsetter at jeg må anonymisere deltakerne. Anonymisering er viktig og kan være utfordrende i mindre samfunn og i organisasjoner. Anonymisering skjer ved å endre navn og arbeidstilhørighet, og ved å unngå beskrivende særtrekk ved deltakerne som kan være unike

for den og dermed true anonymiseringen. Et grunnprinsipp i etisk forsvarlighet forutsetter at jeg må anonymisere deltakerne.

Innen forskningsetikken er det en forutsetning at informantene på forhånd får vite hvordan dataen skal innsamles og håndteres. Det er derfor viktig at jeg tydelig gjør dette fra starten av slik at informantene ikke trekker seg, eller opplever intervju-situasjonen som vanskelig, om den ikke ble slik de hadde tenk (NESH, 2016: Thaagard, 2018). Etiske forholdsregler for behandling av personopplysninger gjelder å oppbevare sensitiv informasjon nedlåst mens prosjektet pågår. Etter prosjektet er ferdig skal informasjon om deltakere destrueres, også det er indirekte eller direkte personopplysning (Thagaard, 2013, s. 28). Datamaterialet blir oppbevart på en nedlåst kryptert minnepinne.

Konsekvenser

Det viktigste hensynet som må tas er at det må vurderes nøye hvilke eventuelle konsekvenser prosjektet kan påføre deltakerne. Deltakerne skal ikke ta skade av å være med i forskningsprosjektet, med dette må jeg som forsker forplikte meg til å beskytte deres integritet gjennom hele forskningsprosessen (Thaagard, 2013). Prinsippet om informert samtykke sikrer at deltakerne har en viss kontroll over egen deltakelse (Thaagard, 2013). Jeg har vært bevisst på å ha grunnleggende respekt for kontakten med deltakerne. En viktig observasjon er å se om deltakerne synes det er givende å dele sin historie, eller om det oppleves som vanskelig. Deltakerne kan oppleve at vonde opplevelser blir åpnet opp, noe som kan oppleves som problematisk i ettertid. Dette er noe som er vanskelig å forutse i forkant. Forskeren har et ansvar for og ikke utsette informantene for uheldige belastninger ved å delta i forskningsprosjektet (Thagaard, 2013). Dette krever at jeg i forkant vurderer om det kan gi negative konsekvenser for informantene. Jeg intervjuer en sårbar gruppe hvor alle har forskjellig bakgrunn, og det krever derfor en nøye gjennomgang av spørsmålenes forsvarlighet før intervjuene starter (Thagaard, 2013, s. 30-31). Et problem innen etisk forsvarlighet er at det ikke finnes fullgode svar på hva som er rett og galt (Thaagard, 2013, s. 30).

4.0 Presentasjon av funn

I forskningsprosessens siste ledd skal funnene sammenfattes og formidles. I en kvalitativ studie er jeg som forsker ikke forpliktet til å presentere en heldekkende sammenfatning og presentasjon av alt som har blitt sagt i intervjuene. Som forsker har jeg prioritert rapporteringer av ny kunnskap som enten kan utvide eller utfordre eksisterende funn (Malterud, 2013, s. 116).

Presentasjon av bedriften:

Alle informantene i studien arbeidet i en VTA-bedrift som tilbyr varierte arbeidsoppgaver. Alle de ansatte i bedriften mottar uføretrygd, der de i tillegg mottar en bonuslønn på 28,5 kroner per time fra bedriften. VTA-bedriften inneholder flere avdelinger der de ansatte blir tilbudt forskjellige arbeidsoppgaver. Arbeidsoppgavene er varierte i den grad at de ansatte kan jobbe med håndarbeid, kantinearbeid, produksjonsarbeid, snekring og vedproduksjon. Arbeiderne ved de ulike avdelingene deler ikke samme pauserom. De ansatte som jobber på samme avdeling har derfor gjerne en tettere relasjon enn de har med ansatte på andre avdelinger. Alle deltakerne i studien var enten diagnostisert med lett grad av utviklingshemming, eller oppfylte kriteriene for diagnosen. Informantene er anonymisert med fiktive navn, og kjønn er tilfeldig. Riktig alder eller antall års arbeidserfaring blir ikke oppgitt.

Presentasjon av informantene:

Beate er en 55 år gammel dame som har jobbet i bedriften i 30 år og jobber fire dager i uka fra kl. 08:30-14:00. Hun jobber mye i pakkeavdelingen når de har bestillinger, ellers pleier hun å strikke. Hun trives i jobben, men dersom hun hadde vært yngre ville hun gjerne prøvd ut andre arbeidsplasser. Hun er innstilt på å jobbe i bedriften frem til hun pensjonerer seg.

Josefine er en 45 år gammel dame som arbeider i bedriften fire dager i uka, hun spaserer til jobb i stedet for å ta arbeidsbussen ut sammen med de andre. Hun synes det er hyggelig å være rundt andre mennesker, men trives helst i eget selskap. Hun jobber i vedproduksjonen,

men synes at dette kan være litt ensformig. Hun trives best med å være i vedproduksjonen fordi hun slipper å ha så mye ansvar, men hun savner likevel å bli tildelt oppgaver som er litt mer utfordrende.

Viktor er en 25 år gammel mann som er blant de i bedriften som har jobbet der under 5 år. Han har tidligere jobbet på butikk og trivdes godt i den jobben på grunn av alle menneskene han møtte. Han kunne ikke jobbe der lengre fordi det var for krevende å jobbe i en ordinær bedrift. Han jobber i dag i bedriften og trives med det, men han savner det sosiale fra den gamle jobben. Han jobber oftest i palleavdelingen, der han produserer paller sammen med flere andre. Viktor stortrives i palleavdelingen, og han får i tillegg utføre flere arbeidsoppgaver som kantinearbeid, vaskeoppgaver samt at han bistår der de trenger han.

Mikal er en 36 år gammel mann som har varierte og tilpassede arbeidsoppgaver. Han har en god formidlingsevne, forståelse for situasjoner og er flink til å ta vare på kollegaene sine. Han jobber for det meste i pakkeavdelingen. Hver fredag jobber han i en skolekantine, ellers bistår han med oppgaver som vasking og kakebaking når det er anledninger til det.

Videre vil følgende kategorier blir presentert som funn. De ulike kategoriene kan fortelle om hvilke opplevelser og erfaringer personer med lett utviklingshemming formidler om arbeidet i VTA:

- Individuell tilrettelegging
- Samfunnsinkludering
- Lønn og det sosiale liv

4.1 Individuell tilrettelegging

Under samtaler om arbeidsmotivasjon var alle informantene hurtige med å nevne de sosiale faktorene. Sosialt samspill med kollegaene gav dem motivasjon til å arbeide på flere områder. Det var hyggelig å være med kollegaene i arbeidssituasjoner og i pausene. Informantene fortalte at de møtte blide kollegaer som gjorde at det var hyggelig å komme på jobb. Beate fortalte at jobben gjorde at hun slapp å være ensom:

Jeg liker å komme meg ut og treffe arbeidskollegaene mine. Vi arbeider sammen og har det greit. Når jeg har en jobb å gå til slipper jeg i tillegg og være ensom.

Hun synes i tillegg at arbeidsoppgavene var en viktig faktor for om hun var motivert til å gå på jobb. Dersom de i perioder arbeidet med oppgaver hun ikke trivdes med synes hun det var tungt å gå på jobb. Hun hadde en opplevelse av at enklere arbeidsoppgaver som var smidigere å gjennomføre bidro til en bedre stemning mens de arbeidet, noe som førte til et bedre arbeidsmiljø. Når de kunne arbeide med mindre krevende arbeidsoppgaver hadde de gjerne på radioen og sang sammen:

Når vi får utdelt lette arbeidsoppgaver så trenger jeg ikke å tenke så mye. Dette gjør at vi kan ta på radioen og synge sammen.

Josefine var også positiv til å treffe arbeidskollegaene sine. Selv om hun anså arbeidsmiljøet som motiverende for å gå på jobb, var hun åpen om at hun følte seg utenfor i felleskapet. Hun fortalte at hun hadde ulike diagnoser som gjorde at hverdagen kunne være krevende, og at det derfor kunne bli for mye for henne med både arbeidsoppgaver og sosial deltakelse. I tillegg til utfordringene hun hadde med diagnosene, fortalte hun at hun hadde utfordringer på «den sosiale fronten». I pausene hadde hun behov for å være for seg selv, men hun forsøkte til tider å ta del i samtaler med kollegaene sine, noe hun kunne oppleve som krevende:

Jeg arbeider hele dagen og står i støy. Når vi har pause liker jeg derfor å være for meg selv og drikke kaffe, men jeg prøver å være sosial oppi dette. Jeg føler ikke at jeg har en gjeng her ute, jeg er mest overlatt til meg selv. Det er nok ikke vondt ment fra arbeidskollegaene mine, men jeg tror ikke de tenker over at de burde inkludere andre i samtalene. Ofte har arbeidskollegaene mine noen å snakke med, og det er ikke like lett å ta del i en samtale som allerede er etablert.

Videre var jeg interessert i å høre om hvilken betydning arbeidsoppgavene hadde for deltakerne sin motivasjon. Det var gjentakende at informantene fortalte at arbeidsoppgavene i bedriften var lite varierende, lite utfordrende og kjedelige. Viktor fortalte at han hadde formidlet til arbeidslederne at han ville ha mer variasjon i arbeidsoppgavene. Han synes at arbeidet kunne bli litt kjedelig, og at han kunne det meste. Josefine forteller at hun hadde trivdes bedre i bedriften dersom hun hadde hatt flere arbeidsoppgaver. Mikal sa at han hadde forståelse for at arbeidet kunne bli kjedelig, men at det var få av de spennende og krevende oppgavene, og disse måtte fordeles rettferdig på de ansatte. Mikal hadde selv oppgaver som var ekstra krevende, da det ikke var mange som hadde kapasitet til å utføre de oppgavene. Han var den eneste informanten som kunne fortelle at han ble utfordret i de daglige arbeidsoppgavene:

Jeg blir utfordret når jeg jobber med maskinen i pakkeavdelingen, det er ikke mange som kan kjøre den maskinen.

Deltakerne hadde forskjellig utgangspunkt når det kom til hvilken betydning det hadde med utfordrende arbeidsoppgaver. Som nevnt tidligere har Josefine og Viktor tidligere forsøkt ordinært arbeid, og hadde derfor et helt annet grunnlag når det kom til betydningen av arbeid. De hadde opplevd at det var langt mer krevende og utfordrende enn det var i VTA. Josefine hadde fått hjelp av nav til å forsøke arbeidsutprøving i en ordinær bedrift før hun startet i VTA bedriften. Josefine hadde for noen år siden i en periode på 6 måneder vært utleid fra VTA-bedriften til en ordinær virksomhet.

Det var veldig greit å jobbe i butikk. Jeg elsker å være sosial, og da kunne jeg være mer sosial. Men det ble kjedelig der også etter hvert, men det blir det vel i alle jobber. (..) Jeg drømmer om å jobbe i butikk igjen, men det er nok best at jeg er her.

For alle informantene var det motiverende å treffe arbeidskollegaene sine. Men for Josefine og Viktor var det spesielt motiverende å vite at de fikk tilrettelagte oppgaver og de pausene de trengte dersom dagsformen tilsa at de trengte det. De hadde begge erfart at det var krevende og tungt å arbeide i ordinært arbeid, på grunn av begrensede muligheter til å få den tilretteleggingen de trengte. Viktor fortalte at den store arbeidsmengden og manglende mulighet for nødvendig tilrettelegging gjorde at han opplevde å bli utbrent. Begge belyste viktigheten av tilrettelegging i arbeidshverdagen for at de kunne være yrkesaktive. Viktor og Josefine synes det var verdifullt å ha en arbeidsplass som hadde arbeidsoppgaver som kunne tilpasses dagsform. For Viktor var det spesielt viktig å ha en arbeidsplass som tok hensyn til han sitt behov for tilrettelegging, og han beskriver hvordan arbeid i VTA tar vare på han sin helse:

I denne bedriften har jeg mulighet til å få tilrettelagte arbeidsoppgaver når jeg har behov for det. Jeg har mulighet til å være selvstendig her og mulighet til å trekke meg unna dersom jeg har behov for det.

Josefine sier at hun har ulike diagnoser som spiller en stor rolle i hvordan dagsformen hennes er. Hun sier at dagsformen hennes påvirker henne både mentalt og fysisk. Erfaringene hun har med ordinært arbeid gjør at hun heller ønsker å jobbe i en tilrettelagt bedrift:

Jeg har noen diagnoser som påvirker meg mentalt og fysisk. Denne jobben tillater at formen min styrer hvordan arbeidsdagen blir lagt opp og hvordan arbeidstidene blir. Dersom jeg blir sliten kan jeg kommunisere dette til en av arbeidslederne, og vi finner dermed en løsning som er forenelig med min dagsform.

Informantene delte ulike erfaringer de hadde med arbeidsoppgavene. Flere av informantene fortalte at arbeidsoppgavene var lite varierende og lite utfordrende, men det kom ikke frem at det spilte en vesentlig rolle når det kom til trivsel på jobben. Arbeidsoppgavene var forutsigbare, og deltakerne var trygge i hvordan oppgavene skulle utføres. Deltakerne rapporterte at de følte seg flinke i jobben sin, og at de hadde kontroll på oppgavene. I tillegg til de faste oppgavene hadde de muligheter til variasjon i arbeidet om de hadde behov for det. Viktor og Mikal hadde på ukentlig basis mer varierende arbeidsdager en kollegaene sine, på grunn av kantinearbeidet de deltok i en dag i uka. Beate hadde alternative oppgaver hun kunne gjøre dersom hun synes at det ble ensformig i perioder, Mikal fikk gjøre andre oppgaver som kakebaking og rengjøring når det var behov for det, Viktor fikk gå tur med arbeidslederne i pausene og Josefine fikk i perioder tildelt mer utfordrende oppgaver.

Viktor fortalte at han så på den gode oppfølgingen han hadde fått fra nav som verdifull. Han hadde fått muligheten til å gå på skole, få et kompetansebevis innen salg og service, i tillegg til at han hadde fått teste ut ulike arbeidsplasser. Disse erfaringene har gitt han et bilde av hvilke arbeidsoppgaver han likte, og et godt innblikk i hvilken type arbeidsplass han en dag ville jobbe på. Etersom han ble utbrent av jobben i butikk, så han seg nødt til å jobbe i en tilrettelagt bedrift. Selv om han trives godt med tilrettelagte oppgaver og det gode samholdet han har fått med sine kollegaer, utelukker han likevel ikke at han kommer til å jobbe i butikk igjen på et senere tidspunkt i livet, når helsen tillater han å gjøre det.

4.2 Samfunnsinkludering

Informantene fikk spørsmål om hva de la i ordet samfunnsdeltakelse, og det var flere som svarte at det hadde noe med deltakelse i samfunnet å gjøre. Josefine mente at samfunnsdeltakelse handlet om å bidra til samfunnet. Hun sa at hun følte seg som en vanlig samfunnsborger så lenge hun bidro i lokalsamfunnet.

*Så lenge jeg kan gjøre noe godt for byen føler jeg meg som en vanlig samfunnsborger.
Da kan jeg bidra litt.*

Hun var bevisst på egne utfordringer, men dette påvirket ikke hennes syn på sin verdi som samfunnsborger:

Jeg er vel en vanlig samfunnsborger med mine små problemer.

Arbeidstakerne var usikre på om de synes at jobben bidro til samfunnsdeltakelse. Enkelte hadde fått muligheter til å få oppgaver utenfor bedriften, som å levere ved til lokalbefolkningen. På denne måten kom de seg mer ut i samfunnet og opplevde å få anerkjennelse for jobben de gjorde. Viktor skulle ønske at jobben de gjorde i produksjonen var mer synlig enn den er i dag, og han hadde flere forslag til hvordan dette kunne bli realisert. Han hadde foreslått for arbeidslederne å starte en julebutikk som var åpen i et begrenset tidsrom, slik at arbeidstakerne ble sett, og produktene de produserte ble mer synlige enn de er i dag.

Viktor synes det er veldig verdifullt å jobbe i VTA bedrift ettersom hans psykiske helse kan tas hensyn til. Men han synes likevel at arbeidet er lite varierende, og ikke tilpasset han sine sosiale behov og interesser. Han har nylig fått mulighet til å hospitere i en annen bedrift via VTA bedriften, noe som han gleder seg til.

Om noen måneder skal jeg være en annen plass to timer en dag i uka. Der er det 200 mennesker som jobber. Så det gleder jeg meg til.

Josefine var også blant deltakerne som fikk andre muligheter gjennom jobben i VTA. Hun fortalte at hun hadde fått mulighet til å jobbe i en kommunal organisasjon via denne arbeidsplassen en dag i uka. I den kommunale organisasjoner plukker hun søppel og bidrar til at byen holdes ren og ryddig. De har fått anerkjennelse i avisen for deres viktige bidrag til byen:

Jobben i den kommunale organisasjonen har gitt meg et innblikk i hvordan samfunnet er.

Mikal visste ikke om han synes at jobben bidro til samfunnsdeltakelse, men han påpekte at jobben hadde gitt han venner som han ofte møtte og fant på ting med på fritiden.

Arbeidet i bedriften har gitt samtlige et varig vennskap og et sosialt nettverk. I tillegg til å møte kollegaene daglig på jobb, inviterte arbeidsplassen til sosialt samvær på fritiden der alle ansatte var velkomne. De ble invitert på middager og sosiale sammenkomster i regi av arbeidsplassen. I tillegg til arbeidsplassen sine invitasjoner var det flere av informantene som hadde faste treffpunkt på fritiden, gjerne til faste tidspunkt hver måned. Beate fortalte at hun er ofte opptatt på fritiden med venner hun har fått på jobben:

Hver torsdag møter jeg to av mine kollegaer på kafe kl.17:00. Jeg er noen ganger på kjøreturer sammen med en arbeidskollega, og på fisketurer om sommeren med en annen».

Viktor hadde også faste treffpunkter med noen av arbeidskollegaene:

Jeg treffer arbeidskollegaene mine noen ganger på fritiden. Noen ganger går vi ut og spiser sammen på lønningsdagen, og feirer at vi har fått lønn. Det er veldig gøy.

Arbeidet i den tilrettelagte bedriften har skapt vennskap og relasjoner i dagliglivet for alle informantene. Enkelte traff vennene i større grad en andre. Viktor og Josefine hadde begge forsøkt å arbeide i en ordinær bedrift tidligere. Av de to var Viktor veldig glad i å være sosial, og satt stor pris på gode samtaler og tilstedeværelse blant andre mennesker. Viktor påpekte at jobben i den ordinære virksomheten gav han venner, men at han aldri møtte noen av disse på fritiden. Her har han fått flere venner som han treffer og finner på ting med på fritiden.

Jeg fikk venner i butikken jeg jobba i, men vi møttes aldri på fritiden. Vennene jeg har fått her møter jeg på fritiden, så det er godt.

Det kom tydelig frem at informantene opplevde at arbeidet i bedriften gav dem muligheter gjennom varig vennskap og gjennom oppgaver de fikk gjennom bedriften. Informantene fylte fritiden med venner fra jobben, samt at de ble sett og fikk anerkjennelse av lokalbefolkningen. Josefine opplevde å få anerkjennelse i avisen, enkelte leverte ved til lokalbefolkningen, de solgte produkter til besøkende kunder og de hadde enkelte av produktene sine i de lokale dagligvarebutikkene. Oppdragene de fikk med kantinearbeid, og ved at de fikk muligheter til å bli utleid til andre bedrifter, gjorde at de fikk muligheter til å utvide sine nettverk.

Jeg spurte informantene om de var stolte over jobben sin. Samtlige hadde en lang betenkningstid når de ble stilt dette spørsmålet. Josefine var stolt over å ha jobbet i bedriften i mange år, og sa at hun var «midt på treet stolt». Beate så på jobben som en praktisk ting man måtte ha for å kunne tjene til livets opphold:

Jeg er bare glad for at jeg har noe å gjøre, men jeg kan ikke akkurat si at jeg er stolt over jobben min. En jobb er en nyttig ting en må ha for å jobbe. En tjener ikke mange penger dersom man ikke jobber.

Jeg opplevde at informantene hadde et forhold til arbeidsplassen sin som om at det var en normal arbeidsplass, som de hadde et normalt arbeidsforhold til. En jobb var noe en måtte ha for å tjene til livets opphold, uten en jobb ville livet vært kjedelig, og det ville vært lite penger til å gjøre ting på fritiden.

4.3 Lønn og det sosiale liv

Jeg ønsket å få en forståelse over hvilken betydning økonomi hadde for informantene. Mange kan oppleve at en dårlig økonomi går på bekostning av trivsel og velvære. Det kom frem at informantene hadde sosiale nettverk og beskrev fritiden sin som innholdsrik. Jeg fikk inntrykk av at de fleste deltakerne hadde liten innsikt i egen økonomi. Det var ingen av deltakerne som svarte korrekt på hvor mye de fikk i timelønn, men alle var enige i at de kunne hatt mer.

Mikal var den av deltakerne som hadde et bevisst forhold til egen økonomi. Han var veldig glad i å reise på telttur med sin kjæreste. Han hadde sertifikat og de kjørte gjerne til Oslo for å feriere på campingplass. Jeg spurte Mikal om hva han synes om lønnen han fikk i dag og svarte:

Det er greit, men det kunne jo vært litt mer. Vi har en del faste utgifter til bolig og bil.

Ved spørsmål om hva han ville brukt lønna på dersom han hadde mer penger svarte han:

Dersom jeg hadde fått en høyere lønn ville jeg satt det på en sparekonto. På denne måten vil jeg kunne håndtere uforutsette utgifter. I tillegg liker vi jo å reise til Oslo i sommerferien, og da går det jo mye penger. Det koster med drivstoff, plass på camping, busskort og mat. Dersom vi hadde mer penger kunne vi gjerne blitt lengre enn ei uke som vi pleier.

Videre fortalte Mikal at det var viktig for han at arbeidsplassen betalte ut en bonuslønn. Da han var på leting etter arbeid for noen år siden var det uaktuelt for han å arbeide i en bedrift som ikke tilbydde bonuslønn.

Ved spørsmål om hva informantene ville brukt pengene på dersom de fikk bedre lønn svarte alle at de kunne tenke seg å reise mer. Josefine hadde en drøm om å reise til utlandet, men foreløpig hadde ikke det vært mulig på grunn av økonomiske begrensninger. Hun hadde familie i utlandet som hennes søsken pleide å besøke, men hun hadde ikke hatt mulighet til det.

Viktor hadde også et ønske om å reise mer, men han sa at han hadde sosialisert seg mer i hverdagen dersom lønnen var høyere:

Det hadde jo vært veldig greit å fått mer lønn. Da kunne jeg vært mer sosial. Hvis man har dårlig råd en måned så kan man jo ikke finne på så mye, men det kan man jo hvis man får bedre lønn.

Beate hadde en lengre betenkningstid når hun ble stilt dette spørsmålet. Hun tittet rundt seg og sa at hun gjerne kunne kjøpt seg sin egen leilighet, hun leier i dag en liten leilighet av kommunen og fortalte at hun betalte mye i husleie:

Tja, jeg ville kanskje kjøpt en egen leilighet, nå leier jeg bare av kommunen. Det koster mange tusen i måneden. Den hadde ikke trengt å være så stor, men litt større enn den jeg har nå.

Arbeidstakerne mente at lønnen kunne vært bedre. Bedre lønn hadde gitt bedre forutsigbarhet og muligheter på fritiden. Selv om Mikal hadde mange utgifter og mente at lønna kunne vært bedre opplevde han ikke særlige begrensninger:

Jeg føler egentlig ikke at lønna gjør at jeg blir begrenset i livet, men når vi har så mye lån og mange utgifter så er det greit å ha litt ekstra å gå på. Vi må jo ha mat, og strømmen er i tillegg veldig dyr. Vi får dra på de turene vi ønsker, men vi sørger for å ikke handle så mye unødvendig når vi er av sted.

Det kom tydelig frem at informantene ikke opplevde begrensninger i det sosiale liv på grunn av økonomien. En bedre økonomi ville gitt dem flere muligheter. Bente kunne tenkte seg å kjøpe egen leilighet, Viktor kunne vært enda mer sosial, Josefine ville reist mer og Mikal kunne opplevd større forutsigbarhet. Deltakerne gav meg et inntrykk om at de hadde alt de trengte. Ingen av informantene rapporterte om at dagens økonomiske situasjon begrenset de i daglige gjøremål og fritidsaktiviteter. Det kom derfor tydelig frem at lønn ikke trengte å være en viktig faktor for å ha et sosialt liv.

Jeg var interessert i å vite hva deltakerne drømte om. Beate fortalte at hun var glad i sang og musikk, hun drømte om å synge i et sangkor. Hun hadde også lyst til å lære å spille et instrument.

Jeg drømmer om sang og musikk. Jeg vil være med å synge i et sangkor. Jeg kunne også tenkt meg å lære å spille et instrument.

Mikal kunne fortelle at han drømte om å få enda flere venner, han drømte også om å prøve ut andre jobber.

Jeg drømmer om å få flere venner en det jeg har i dag. Jeg kunne kanskje tenkt meg å prøve ut andre jobber, slik at jeg kan få mer erfaring. Det hadde vært gøy å gjøre noe nytt, og ikke det samme hele tiden.

Viktor drømte også om å jobbe i butikk igjen, men han mente at det var best for helsa hans at han var på den arbeidsplassen han er på i dag. Videre fortalte han at den største drømmen hans var å ha det godt med selv. Han hadde opplevd å bli utbrent, og så derfor verdien i det å ha en god helse.

Jeg drømmer om at jeg skal ha det fint. Jeg vil bare ha det godt med meg selv, slik at det ikke blir så mye.

4.4 Oppsummering av resultat

Studiens resultat viser at individuell tilrettelegging har en stor betydning for motivasjon til å arbeide i VTA. Informantene uttrykker at det sosiale samspillet med kollegaene, de tilpassede arbeidsoppgavene og praksisen bedriften hadde med å tilpasse dagsformen var en viktig faktor for å kunne delta i arbeidslivet.

De ansatte i VTA fortalte at arbeidsplassen bidrar til økt inkludering i samfunnet gjennom varig vennskap og muligheter gjennom bedriften. Arbeidsplassen har bidratt til at vennskap har blitt etablert, informantene har fått arbeidsmuligheter i bedriften og utenfor bedriften, deltakerne har fått anerkjennelse for arbeidet og arbeidsplassen har bidratt til å bygge et samhold med kollegaen utenfor arbeidstid gjennom invitasjoner til felles middag og sosiale sammenkomster. Informantene uttrykte ikke særlig stolthet over jobben sin. Jobben ble ansett som en normal arbeidsplass hvor man jobbet for å tjene til livets opphold, og til å ha noe å fylle dagene med.

Deltakerne uttrykte at lønnen ikke var en viktig faktor for å ha et sosialt liv. Ingen av deltakerne visste konkret hvilken timelønn de hadde. Deltakerne opplevde ikke betydelige begrensninger i det sosiale livet på grunn av økonomien, men alle deltakerne hadde et ønske om å kunne reise mer. En av deltakerne hadde et ønske om å kunne kjøpe seg en egen leilighet. Deltakerne rapporterte at de drømte om å lære seg nye ferdigheter, utvide nettverket og få flere erfaringer. Viktor drømte om å kunne jobbe i butikk igjen, men det viktigste var at helsa ble ivaretatt og at han hadde det godt med seg selv.

5.0 Diskusjon

Jeg vil i denne delen av studien diskutere funn opp mot det teoretiske grunnlaget.

Sammenhenger mellom informantene sine meninger drøftes opp imot teorier.

Hovedmålet med diskusjonen er å besvare problemstillingen som omhandler personer med utviklingshemming sine opplevelser og erfaringer ved å delta i varig tilrettelagt arbeid, og de tilhørende forskningsspørsmålene blir besvart. Drøftingene blir tolket i lys av teorier omkring medborgerskapet, sett ifra de sosiale rettighetene.

5.1 Betydningen av VTA som arbeidsplass

Det har i flere år blitt jobbet systematisk med å skape en bedre kvalitet i tiltakene i VTA.

Tiltakene innebærer godkjenningsordninger hvor rutiner og krav i bedriftene har blitt gjennomgått og forbedret. De ansattes kompetanse har blitt et sentralt tema. Trygghet til arbeidstakerne i bedriftene har blitt styrket ved at det stilles krav til politiattest hos arbeidslederne.

5.1.1 Tilgang til arbeid skaper samfunnsinkludering

Skarstad (2019) skriver at personer med utviklingshemming opplever å bli holdt utenfor det menneskerettslige prinsipp som innebærer deltakelse, tilgjengelighet og inkludering i samfunnet. Mennesker med utviklingshemming er en marginalisert gruppe som i stor grad er ekskludert fra generell utdanning, det ordinære arbeidslivet og fritidsaktiviteter (Sigstad, Garrels & Wendelborg, 2021). Informantene i studien anså VTA som en arbeidsplass som var betydningsfull å gå til. Her fikk de oppleve deltakelse og inkludering.

Rettigheten til å ha tilgang til en jobb er et sentralt element i Boje (2017) sitt perspektiv på de sosiale rettighetene i medborgerskapet. Han skriver at mangel på arbeid bidrar til dårligere helse og ensomhet i befolkningen. Medborgerskapet må ses på som samfunnets ansvar og forventning for at enkeltpersoner skal kunne være medlemmer i et samfunn (Boje, 2017). Samfunnsinkludering innebærer at det skal være arbeidsmuligheter for alle. I følge

Dwyer (2010) handler det moderne medborgerskapet, sett ifra de sosiale rettigheter, om likhet. Alle mennesker skal ha like rettigheter, uansett hvilke begrensninger en har.

I denne studien ser vi at velferdstjenesten i samfunnet har ivaretatt informantenes medborgerskap ved å tilby arbeid i en tilrettelagt bedrift. VTA er et resultat av et samfunn som tilrettelegger for at enkeltpersoner skal få mulighet til å utvikle seg.

Arbeid i tilrettelagte bedrifter sikrer samfunnsinkludering med å tilby arbeidsmuligheter for alle. Nav sin praksis med å inkludere mennesker med utviklingshemming i arbeidslivet kan diskuteres. På den ene siden bidrar nav med å søke personen inn i et VTA-tiltak når uføretrygden innvilges (Gjertsen, 2022), noe som skaper tilgang til arbeidslivet og åpner opp for daglig deltakelse i et felleskap med tilrettelagte arbeidsoppgaver. På den andre siden er det forskjellig praksis når det gjelder å teste ut sin arbeidsevne innen VTA-tiltak blir vurdert. Deltakerne i studien hadde fått hjelp av nav til å få tilgang til arbeidslivet, men de hadde ulik erfaring med hvilke muligheter de hadde fått. Josefine fortalte at hun fikk tildelt plass hos VTA uten utprøving andre plasser, mens Viktor fikk mulighet til å teste arbeidsevnen sin før han selv fant ut at en tilrettelagt bedrift var det alternativet som fungerte best for han slik situasjonen er i dag. Aldersforskjellen deres kan være en forklaring på dette. Da Josefine søkte arbeid var det andre vilkår når det kom til arbeidsevnevurdering, enn da de andre deltakerne søkte.

De siste årene har arbeidsmetodikken i NAV blitt endret. Arbeidsevnevurderinger skal bidra til mer effektive og brukerrorettede oppfølgingsløp, mer treffsikker virkemiddelbruk og kvalitetssikring av forvaltningsavgjørelser. Arbeids- og velferdsdirektoratet legger fra 2012 stor vekt på å tilrettelegge for en mer systematisk oppfølging av alle arbeidssøkere, og at NAV sine klienter skal få en helhetlig arbeidsrettet oppfølging. (Bufdir, 2013, s. 53)

En person kan ha en nedsatt funksjonsevne uten at dette påvirker arbeidsevnen. Den enkelte kan selv vurdere egen arbeidsevne, men i enkelte tilfeller gjennomfører NAV en arbeidsevnevurdering. Mange med nedsatt funksjonsevne kan delta i arbeidslivet uten bistand fra NAV. Det er særlig personer med større funksjonsnedsettelse som har behov for bistand fra NAV med å bli sysselsatt (Barne- og likestillingsdepartementet, 2019, s. 25). I dag

skal denne målgruppen gå gjennom en lengre tiltakskjede som kan ende med praksisplass via arbeid med bistand, eller andre utplasseringer i ordinært arbeid. En plass i VTA skal i utgangspunktet ikke være hensikten (Spjelkavik et al., 2012, s. 37).

NOU 2016: 17 la frem strategier for at personer med utviklingshemming skulle få realisere sine grunnleggende rettigheter. Det skulle blant annet utføres grundig arbeidsevnevurderinger og de skulle få mulighet til individuell støtte i ordinært arbeid. Det vises i lover og reformer opp gjennom tidene at denne gruppen med mennesker skal få bedre tilgang til det ordinære arbeidslivet. Formålet med nav-loven fra 2006 var å legge til rette for en effektiv arbeidsforvaltning, som er tilpasset den enkeltes og arbeidslivets behov. Denne loven skulle sikre rettigheter til å få en vurdering av sine arbeidsmuligheter. Til tross for lover, reformer og strategier som blir presentert ser man i praksis at det ikke alltid fungerer slik det skal. Det har likevel vært en positiv utvikling i politikk og levekår for personer med funksjonsnedsettelse på mange områder, men det gjenstår fortsatt mange viktige funksjoner for at likestilling skal bli realisert. Utfordringer for å sikre likestilling er knyttet til blant annet likeverdige muligheter i arbeidslivet. Det arbeides fortsatt med å sikre likestilling og et inkluderende samfunn for alle (Barne- og likestillingsdepartementet, 2019).

Gjertsen (2022) trekker også frem utfordringer med et likeverdig arbeidstilbud i sin studie. Studien hennes belyser at dersom personer allerede har fått innvilget uføretrygd, blir ikke NAV-loven (2006) tatt hensyn til. Det har i de tilfellene ikke blitt utført en arbeidsevnevurdering. Viktor var den av informantene som skulle ut i arbeidslivet etter at NOU 2006: 17 la frem strategier som inkluderte at det skulle utføres grundige arbeidsevnevurderinger. Han fikk mulighet til å få en helhetlig arbeidsevnevurdering og utprøving i ordinære bedrifter. Viktor ser på perioden med arbeid i den ordinære som en positiv og lærerik erfaring.

Om Viktor fikk denne muligheten fordi han ikke hadde fått innvilget uføretrygd før tiltakene var satt i gang, vet vi ikke. Resultater fra studien viser at arbeidsutprøving kan være nyttig for alle arbeidstakere, selv de som har fått innvilget uføretrygd. Arbeidsutprøving i ulike bedrifter bidrar til selvutvikling og muligheter i arbeidslivet. Som nevnt er nav sin praksis med arbeidsevnevurdering diskuterbart, og derfor er det betydelig for medborgerskapet til

arbeidstakerne at VTA bedrifter bidrar til økt likestilling ved å tilby muligheter for å hospitere i andre bedrifter.

5.2 Hvordan opplever arbeidstakerne sin egen samfunnsdeltakelse?

5.2.1 Arbeid skaper sosial tilhørighet

Sysselsetting gir muligheter til å delta og bidra til samfunnet, dette skaper en følelse av tilhørighet. Sysselsetting er i tillegg en viktig faktor for å få sosial kontakt med andre mennesker (Garrels & Sigstad, 2019). Informantene i studien hadde erfart at arbeidet deres bidro til felleskapet. Josefine opplevde anerkjennelse i lokalsamfunnet for bl.a. det viktige bidraget hennes med å plukke søppel hver søndag. Arbeidet de utfører blir verdsatt av andre, noe som bidrar til å dekke det grunnleggende psykologiske behovet for tilknytning på makronivå (Garrels & Sigstad, 2019).

Sosial tilhørighet skal ikke undervurderes når det kommer til realisering av den sosiale delen av medborgerskapet. For at personer med lett utviklingshemming skal kunne realisere sitt medborgerskap må samfunnet være tilrettelagt og gi muligheter gjennom sosiale relasjoner og økonomiske prinsipper (Skarstad, 2019). Samfunnsinkludering innebærer at det skal være arbeidsmuligheter for alle. Det bygger videre på at arbeidsdeltakelse for personer med lett utviklingshemming i stor grad handler om selvutvikling, deltagelse i samfunnet, mestringsfølelse og realisering av egne ressurser. Deltakerne i studien opplever at arbeidet de gjennomfører bidrar til at de får ekstra inntekt, et sosialt nettverk og en arbeidsplass som skaper mening i hverdagen. For at mennesker skal føle seg inkludert i samfunnet er det en forutsetning å ha støttende mennesker rundt seg. Boje (2017, s.268) skriver at deltagelse i sosiale nettverk gir ressurser og fordeler i deres sosiale liv. Når mennesker knytter sosiale bånd blir det mulig å utvikle lokalsamfunn, forplikte seg til andre mennesker og dermed sikre en sosial tilhørighet. Dette viser seg også i studien til Fjetland (2022) hvor arbeidstakere ved VTA styrker hverandres medborgerskap ved å støtte hverandre i utforming av roller og reaksjoner på utspill fra ulike tjenesteytere. Boje (2017) skriver videre at sosiale nettverk er en viktig forutsetning for å ha en aktiv deltagelse i sivilsamfunnet, og dermed være en del av

et felleskap. Arbeid i VTA gir derfor adgang til sosiale rettigheter og et sosialt tilhørighetsforhold.

5.2.2 Arbeid er et av hovedkomponentene i vår rolle som samfunnsborger

I det moderne samfunnet har arbeid en svært sterk status. Arbeid er grunnleggende for våre liv og vårt samfunn. I en yrkesaktiv alder er det en viss forventning i samfunnet til at en skal delta i arbeidslivet (Tøssebro, Olsø, Magnus og Kittelsaa, 2019; Tøssebro, 2019). Arbeid oppfattes som en rettighet, og er et av hovedkomponentene i vår rolle som samfunnsborger, dette ser vi bl.a. i FN konvensjonen om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne. Sysselsetning for personer med utviklingshemming er et viktig moment i normaliseringen av livssituasjonen (Tøssebro, Olsø, Magnus og Kittelsaa, 2019; Tøssebro, 2019).

Tøssebro (2019) har skrevet en liste over arbeidets viktigste funksjoner:

- Arbeid er en kilde til inntekt
- Arbeid er en produserende aktivitet som gir en struktur på dagen og uka
- Arbeid er en kilde til sosiale relasjoner og et sentralt element i samfunnsdeltakelsen
- Arbeid er viktig for selvfølelse og identitet
- Arbeid gir sosial status og en verdsatt rolle
- Arbeid gir en følelse av formål og mening ved at vi er til nytte
- Arbeid kan være en kilde til læring og utvikling (selvrealisering). (Tøssebro, 2019, s. 142).

VTA oppfyller alle kravene som Tøssebro (2019) nevner som arbeidets viktigste funksjoner. Dette viser seg også i tidligere studier av VTA i betydningen av arbeid for personer med utviklingshemming (Olsen, 2009; Fjetland, 2015).

Deltakerne i studien fortalte at de kløyvet ved, pakket i sekker og leverte til privatpersoner og bedrifter i lokalsamfunnet. De arbeidet med å produsere engangsservise som ble benyttet av kjente leverandører. I tillegg produserte de produkter innen oppvarming som

lokalbefolkningen hadde god nytte av. De hadde også flere oppdrag som de fikk på bestilling fra store og små leverandører. Arbeidet i VTA gav de sosiale relasjoner, en verdsatt rolle og mening. Det var forskjellige meninger om arbeidet bidro til utvikling, men tilgangen til tilrettelagte oppgaver var verdsatt. Arbeidet i VTA bidrar blant annet til samfunnet gjennom produksjon. Ifølge Lid (2017b) skal mennesker med utviklingshemming kunne kjenne på verdighet og god livskvalitet uten å være avhengig av å bidra til produksjon. Opplevelse av verdighet kommer gjerne av at samfunnet har lagt til rette for en utforming som bidrar til inkluderende praksis (Lid, 2017b).

5.3 Hvilken betydning har økonomi

Vi ser flere argumentasjoner på at det ofte er personer med dårlig økonomi som opplever mangel på sosiale rettigheter. Boje (2017) skriver at det er et sentralt spørsmål om medborgerskapet er inkluderende eller ekskluderende i diskusjonen om medborgerskapet og dets betingelser. Risikoen for at sårbare grupper blir ekskludert øker etter hvert som den økonomiske ulikheten i samfunnet forsterkes. Økonomisk ulikhet forsterker tendensen til at sårbare mennesker blir ekskludert fra samfunnet i større grad på grunn av manglende ressurser. Solstad (2006) skriver at økonomi ofte har en stor innvirkning på mange sider av livet, som fritid og samspill med andre mennesker. Gruppen som opplever dette er gjerne personer som står utenfor arbeidslivet, og de hindres dermed å være deltaker i et arbeidsfellesskap. Informantene i denne studien hadde derimot en annen erfaring når det kom til økonomi, fritid og samspill med andre mennesker. Solstad (2006) belyser mangel på et sosialt liv som et resultat av dårlig økonomi. Blant informantene som deltok i studien ser en at det ikke trenger å være økonomien som begrenser det sosiale liv, men heller mangel på et arbeidsfellesskap. Informantene som deltok i studien leverte inn timelister hver måned, og arbeidstimene betydde noe for hvilken sum som kom inn på lønnskontoen. De mottok trygd og en liten bonuslønn for arbeidet de gjennomførte. Dette er en gruppe som har en begrenset inntekt, og gjerne begrensede muligheter til å få sosial kontakt med andre mennesker på grunn av deres utviklingshemming. Til tross for dette hadde alle informantene et sosialt nettverk og flere fritidsinteresser som de deltok på ukentlig. Beate og Viktor var glad i å være sosiale, og de hadde flere faste møteplasser med ulike mennesker. De dro gjerne på kafe og restauranter sammen med venner. Mikal var glad i å reise og besøke

vennepar sammen med kjæresten sin. Josefine hadde flere fritidsaktiviteter hun deltok på i uka, hun var mye med venninner, ellers spilte hun fotball og deltok på fritidsklubber. Det var heller ingen av deltakerne som nevnte lønn som en viktig faktor for å gå på jobb, de ble motivert til å gå på jobb på grunn av de positive arbeidskollegaene og det gode arbeidsmiljøet. Resultatene viser dermed at lønn ikke nødvendigvis trenger å være en grunnleggende faktor for å oppleve et fullstendig medborgerskap, det er tilgangen på et sosialt nettverk som spiller en betydelig rolle. Boje (2017) sier at deltakelse i sosiale nettverk gir mennesker ressurser og fordeler i deres sosiale liv, ideelt sett så øker den gjensidige forståelse mellom de forskjellige sosiale grupper som lever i lokalsamfunnene. Sosiale nettverk og sosiale bånd som knyttes mellom individer med ulike forutsetninger, gjør det mulig for innbyggerne å akseptere kulturell og sosial ulikhet, og dermed utvikle lokalsamfunnet.

5.3.1 Økonomi og levestandard

CPRD konvensjonen har som hovedmål å sikre at mennesker med funksjonshemming skal ha like muligheter til å realisere sine menneskerettigheter. Det understrekes i konvensjonens fortale at de grunnleggende friheter er allmenne og udelelige, avhengige av hverandre og innbyrdes forbundet. Ifølge konvensjonen skal mennesker med nedsatt funksjonsevne ha rett til en tilfredsstillende levestandard, herunder tilfredsstillende bolig, samt stadig bedring av sine leveforhold. Denne gruppen skal også ha mulighet til å delta i kulturlivet på lik linje med andre, dette inkluderer blant annet tilgang til: teatre, museer, kinoer og reiselivstjenester (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2013). Likevel er det slik at mennesker med en funksjonshemming er mindre på ferie en andre. Personer med utviklingshemming har ikke en egen rett til å dra på ferie, men de har rett til å ikke bli diskriminerte eller likestilte (Skarstad, 2018).

Mange borgere i vårt samfunn har mulighet til å dra på ferie dersom de ønsker, men samtlige av informantene i studien har begrensede muligheter til dette. Ved spørsmål om hva informantene drømte om, kom det tydelig frem at ferie var et stort ønske de hadde. Josefine er så tilpasset den økonomiske situasjonen som samfunnet setter henne i, at hun sier at «det gjør ikke noe...». Dette funnet viser seg hos flere deltakere. Mikal var fornøyd

med biltur til en storby for å feriere i telt, men han og kjæresten hadde bare penger nok til å være borte en uke. Levestandarden rammes gjerne av dårlig økonomi, som at en ikke kan ta del i forbrukermarkedet og boligmarkedet (Solstad, 2006). Beate hadde et ønske om å eie sin egen bolig, men hun hadde ikke mulighet til det på grunn av at økonomien ikke strakk til, selv om hun levde et liv med lave utgifter, der hun verken dro på ferie eller hadde andre kostbare vaner. Et viktig mål er at personer med utviklingshemming skal ha mulighet til å eie sin egen bolig. Skarstad (2018) sier at en politikk som legger bedre til rette for at personer med utviklingshemming får eie sin egen bolig, vil også hindre at personer med utviklingshemming tvangsflyttes.

Drømmer og ønsker for denne gruppen blir ikke realisert på grunn av manglende sosiale rettigheter. Fraser mener at mennesker kan fremme krav om rettferdig økonomisk omfordeling og kulturell anerkjennelse gjennom representasjon. Fraser påpeker at det er manglende representasjon som gjør at mennesker ikke kan delta på like vilkår som andre. Noen menneskers stemme holdes utenfor samfunnets formelle og uformelle arenaer. Anerkjennelse og fordelingsspørsmål, som inngår i statlige, juridiske og offentlige beslutningsregler (Kojan, 2016). Skarstad (2018, s. 23) skriver at SOR mener at følgende tiltak som kan være viktige for å sikre like rettigheter kan være:

- Statlige retningslinjer for ferie.
- Styrke deltakelse i fritidsaktiviteter gjennom samarbeid mellom offentlig og frivillig sektor.

Det overordnede målet i rettferdighetsteorien til Fraser er at alle skal ha tilgang til deltakelse på like vilkår. For at dette skal oppnås må det ikke være mangel på anerkjennelse, representasjon og omfordeling av ressurser (Kojan, 2016).

Kulturdepartementet (2019) har i sin handlingsplan for likestilling av personer med funksjonsnedsettelse for 2020-2025 skrevet om hvordan statlig sektor skal bidra til at flere personer med utviklingshemming eller personer med hull i CV-en kommer i ordinært arbeid. Det ble skrevet under punktet «tiltak for et likestilt arbeidsliv» at regjeringen tok initiativ i 2018 til en inkluderingsdugnad for å bidra til at flere med nedsatt funksjonsevne skulle

komme i ordinære jobber. I den nye handlingsplanen vil regjeringen at statlig sektor skal gå foran i inkluderingsdugnaden, og har derfor satt som mål at 5 prosent av alle nyansatte i staten skal ha nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. Det skal arbeides systematisk for å nå målet, og resultatene vil bli publisert i årsrapporten.

5.4 Hvorfor ikke ordinært arbeid?

5.4.1 Driver VTA en diskriminerende praksis?

Det har blitt diskutert om tilrettelagte arbeidsplasser driver en ekskluderende praksis. Flere av deltakerne i studien fortalte om lite varierende og utfordrende arbeidsoppgaver. Denne utfordringen med manglende ordrer og bestillinger, samt lite tilgang til variasjon i arbeidsoppgaver, er påpekt i andre studier (Fjetland, 2015). Sigstad & Garrels (2019) skriver at disse utfordringene er en konsekvens av de restriktive miljøene som personer med utviklingshemming befinner seg i. De er gjerne vandt med omgivelser som gir lite rom for autonomi og selvbestemmelse. Likevel trenger ikke dette å være negativt i en stor grad, da viktigheten av det å ha en jobb er viktigere enn å påvirke innholdet i arbeidet.

Informantene i studien rapporterte ikke om manglende rom for autonomi og selvbestemmelse. Jeg opplevde at de hadde en forståelse for hvorfor oppgavene var så ensidige som de var, da de spennende oppgavene måtte fordeles rettferdig. For deltakerne virket det som om at det gjerne var mer verdifullt å ha en forutsigbar arbeidshverdag der de ble godtatt for de ressursene de hadde, fremfor å se på arbeidet som stigmatiserende. Informantene kunne også fortelle om at de hadde muligheter til å hospitere på andre arbeidsplasser dersom de ønsket det. Viktor var en av de som snart skulle hospitere en annen plass. Det er ikke alltid VTA bedriftene kan møte alle sine individuelle behov for å utvikle ressurser. Tiltaksdeltakere i VTA er lovpålagt å kunne hospitere på andre arbeidsplasser. Slike hospiteringer skal bidra til å opprettholde og utvikle ressurser hos arbeidstakere i VTA, og hospiteringer skal være på tiltaksdeltakerens ønsker og behov (Tiltaksforskriften, 2015, §14-10). På denne måten får ansatte i bedriften muligheter til å utvikle seg gjennom andre arbeidsplasser, dersom de ønsker det. Dette er i tråd med de

grunnleggende rettighetene og de politiske målsettingene som ble utredet i meldingen NOU: 2016: 17, der et av tiltakene innebar at personer med utviklingshemming skulle få mulighet til varig oppfølging og individuell støtte i ordinært arbeid.

Garrels & Sigstad (2019) skriver at behovet for sosial tilhørighet må erfares på mikro-og makronivå. Dette innebærer et behov for nære relasjoner til andre (mikronivå) og opplevelsen av det å være en del av et felleskap (makronivå). Det er flere meninger om VTA driver en inkluderende eller ekskluderende praksis, men inkludering må ses i lys av den individuelle opplevelse av inkludering i felleskapet.

Mathisen (2009) belyser også i sin studie at det er utfordringer med VTA arbeidsplassene som kan oppleves som stigmatiserende for enkelte arbeidstakere. Han skriver at tilrettelagte arbeidsplasser tilbyr integrering i liten grad, og for noen er det stigmatiserende. Owren (2015) skriver at en VTA bedrift er kostbar å opprette og fungerer ofte i liten grad som et springbrett til ordinært arbeid. Arbeidsplassen er opprettet for en gruppe mennesker som står utenfor arbeidslivet, og det blir derfor diskutert om dette egentlig kan kalles inkludering. Mathisen (2009) sin måte å beskrive inkludering på opplever jeg som ganske snever. Inkludering handler om mer en hvem man deler arbeidsplass med. Personer som står utenfor arbeidslivet har gjerne et lite nettverk, og de har gjerne vanskeligheter med å finne personer som har samme interesser og ressurser. En tilrettelagt arbeidsplass byr på en daglig møteplass, der man møter andre mennesker og får ta del i en hverdag preget av normale arbeidsrutiner. De møter opp til faste arbeidstider, arbeider i øker, skriver timekort, leverer egenmeldinger og sykemeldinger. I tillegg mottar de timelønn som gir dem anerkjennelse for arbeidet. Arbeid spiller en stor rolle når det kommer til helse, ensomhet og marginalisering (Boje, 2017). Dette er faktorer som er vesentlige for at mennesker skal få mulighet til å utvikle sitt fulle potensial og kunne bidra til utvikling i samfunnet (FN-sambandet, 2023).

Mathisen (2009) argumenterer for at arbeid i VTA er preget av segregering, og at den lave lønna de får utbetalt symboliserer at arbeid i VTA ikke er en vanlig jobb. Målet med ansvarsreformen, eller HVPU- reformen var å integrere personer med utviklingshemming i samfunnet. Mathisen (2009) frykter at VTA-bedrifter bremser utviklingen av andre typer arbeidstiltak for denne gruppen. Sett fra et annet perspektiv kan bonuslønnen vise at

arbeidet de utfører viser til at arbeidet de utfører er en jobb, og at de bidrar til samfunnet gjennom deres tilstedeværelse på jobb. Arbeidstakere i VTA har i tillegg allerede fått innvilget uføretrygd, noe som tilsier at de har en nedsatt arbeidsevne og gjerne behov for ekstra oppfølging. Arbeid i en skjermet bedrift kan derfor bidra til å vedlikeholde eller videreutvikle ferdigheter. Dette kan gjøre arbeidstakere bedre rustet for det ordinære arbeidslivet, dersom det er et ønske de har.

Resultater fra denne studien viser at tilrettelagt arbeid gjerne ikke fungerer som et springbrett til ordinært arbeid, men betydningen av arbeidet handler om mer enn å oppnå deltakelse i det ordinære arbeidslivet. Det viktigste med å bli inkludert er å føle seg inkludert. Viktor sin erfaring i det ordinære arbeidsmarkedet gav han mulighet til å bli inkludert i det ordinære arbeidslivet. Han møtte daglig mennesker som arbeidet ordinært. Viktor opplevde likevel ikke å føle seg inkludert i et fullverdig felleskap før han fikk en plass i VTA. Terje Olsen skriver i artikkelen til Mathisen (2009) at det er få personer med utviklingshemming som jobber ordinært. Han sier at arbeidslivet generelt har blitt hardere, og dette kan være en forklaring på hvorfor personer med utviklingshemming faller utenfor. Han sier videre at han tror at flere kan være på vanlige arbeidsplasser, men da kreves det tilrettelegging og arbeidsoppgaver som passer. Dagens arbeidsmarked har behov for mer mangfold og variasjon (Mathisen, 2009).

5.4.2 Viktigheten av tilrettelegging i arbeidslivet

Studien indikerer at VTA-bedrifter bidrar til at personer som har falt ut av arbeidslivet får muligheter til å få en arbeidshverdag preget av tilrettelegging. Deltakelse i arbeidslivet kan være en fundamental kilde til livskvalitet og god helse. Arbeidsdeltakelse gir et sosialt felleskap, mening, mestring og personlig utvikling. For at mennesker i en marginalisert gruppe skal oppleve å ha en verdsatt rolle i samfunnet og i dagliglivet kreves det tilrettelegging. For å kunne ivareta den enkelte sine interesser kreves det innlevelse, forståelse for situasjonen og kunnskaper om personens rettigheter. Nussbaum belyser derimot at mennesket ikke alltid vet sitt eget beste i hver enkel situasjon og kan dermed foreta dårlige valg (Nussbaum, 2000; Lid, 2017b, s. 25).

Tjenesteytere som jobber med personer med utviklingshemming må bidra til at den enkelte får mulighet til å utvikle sitt eget perspektiv (Askheim, 2012; Lid, 2017b).

I disse bedriftene skal de ansatte få muligheter til å utvikle sine ressurser, oppleve mestring og samtidig bidra til samfunnet i den grad de har ressurser til det (Kassah, 2008; Bjørnrå, Guneriussen, & Sommerbakk, 2008). For at personer med utviklingshemming skal kunne ta del i arbeidslivet krever det gjerne et tilpasset opplegg og individuell tilrettelegging.

Ved å tilpasse miljøet vil enkelte kunne kjenne på mestring, og oppleve en reduksjon av stress i livet. I følge Kassah & Kassah (2009) vil en person sin funksjonshemming være relativ når det kommer til menneskets forutsetninger for mestring i møte med sine omgivelser og de krav som stilles i hverdagen. Tilpassing av miljøet krever gjerne at det bygges en bro mellom omgivelsenes krav og individets forutsetninger (Owren & Linde, 2020). Mestring handler om individets mulighet til å tilpasse seg situasjoner, og om opplevelsen av å ha krefter til å møte utfordringer som oppstår. Mestringsfølelse gir overskudd til å ta vare på egen helse (Helsedirektoratet, 2017). Ved å minke dette gapet får mennesker større muligheter til å være selvstendig, tilpasse seg situasjoner og oppleve mestring.

Helsedirektoratet (2021) skriver at det finnes en rekke arbeidssituasjoner hvor sysselsatte kan bli utsatt for flere faktorer som gi helseskader. Sammenhengen mellom arbeid og helse er sammensatte og mangfoldige, noen opplever helseplager som er knyttet til eksponering for ugunstige faktorer i arbeidsmiljøet. Dette er et ansvar arbeidsgivere må ta hensyn til ved ansettelse.

Det stilles spørsmål i rapporten til Bufdir (2013) om utvidet hjelp til oppfølging, tilrettelegging og tilpasninger kan føre til mer deltakelse i ordinært arbeid. Mange personer med utviklingshemming gjennomgår ikke den samme sosialiseringprosessen i barndommen som andre. Det er ofte foreldre som må være initiativtakere og pådrivere for deres sosialiseringssprosess. Det kan derfor være utfordrende for denne gruppen med overgangen til arbeidslivet (Bufdir, 2013, s. 55). Funksjonsevnen til samfunnsborgere skal ikke være en begrensning for å kunne ha et fullverdig medborgerskap, derfor kreves det konkret tilrettelegging for at den enkelte skal kunne praktisere sitt medborgerskap og fungere som

en fullverdig borger i samfunnet (Lid, 2017). Arbeidslederne i VTA tilbyr omsorg og dekker de fundamentale behov den individuelle trenger for å skape muligheter for alle i arbeidslivet.

Det er ikke realistisk at alle med en utviklingshemming skal kunne delta i ordinært arbeid, men pr. I dag er det svært lave tall. Andelen av personer med en funksjonshemming i aldersgruppen 15-66 år er det kun 44 prosent som er i arbeid, mens andelen i befolkningen totalt er på 74 prosent (Barne- og likestillingsdepartementet, 2019). Studier viser at rundt 60 prosent av arbeidsgivere er positive til å ansette personer med nedsatt funksjonsevne. «Det er imidlertid usikkert om det er en sammenheng mellom positiv holdning og konkret handling» (Barne- og likestillingsdepartementet, 2019, s. 25).

Det er ikke alle arbeidsplasser som har mulighet til å legge til rette for den tilpasningen som kreves, dette hadde Viktor erfart. Han hadde tidligere forsøkt ordinært arbeid, dette var en jobb som gav han flere utfordringer en VTA bedriften kan tilby. Likevel opplevde han at den ordinære jobben var så krevende at han fikk dårligere helse. Garrels og Sigstad (2019) trekker frem at forutsigbare arbeidsoppgaver kan være mer verdifullt en utfordrende oppgaver. Resultater fra deres studie viser at flere deltakere rapporterte følelse av stress og angst når de befant seg i situasjoner de ikke følte seg kompetente i. Dette understreker viktigheten av et riktig samsvar mellom personlige evner og krav til arbeidsoppgaver.

Viktor fortalte at han hadde et godt forhold til kollegaene sine på den ordinære arbeidsplassen, men han møtte ingen av dem på fritiden. Garrels & Sigstad (2019) skriver at ansettelse i konkurransedyktige bedrifter gir personer med lett utviklingshemming anledning og mulighet til å øke sine sosiale nettverk ved å delta i interaksjoner med ikke-funksjonshemmede kollegaer. Det skrives videre at det er imidlertid lite sannsynlig at disse relasjonene strekker seg utenfor arbeidsplassen (Jahoda et al, 2008; Garrels & Sigstad, 2019). Ansettelse i ordinære bedrifter kan fungere som en vei til sosial inkludering, men det er avhengig av hvor vellykket samsvaret er mellom den ansattes ferdigheter og om de oppfyller arbeidsmiljøets krav til sosiale ferdigheter. For at arbeid med personer med en ikke-utviklingshemming skal dekke deres grunnleggende psykologiske behov for tilknytning er det vesentlig at den ansatte opplever tilstedeværelsen sin som positiv (Garrels & Sigstad, 2019).

Jobben Viktor har i dag tilrettelegger for at han kan ivareta sin egen helse. I tillegg har jobben gitt han sosiale relasjoner som han møter på fritiden. Alle mennesker har ulike forutsetninger, derfor kreves det ulike forventninger gjennom tilpassede arbeidstilbud. Eksempelet med Viktor viser at arbeid i VTA bidro til å styrke medborgerskapet i større grad enn det arbeid i den ordinære bedriften gjorde. Ved spørsmål om hva Viktor drømmer om, sier han at han drømmer om å ha det godt med seg selv, at det ikke blir så mye.

Arbeid i VTA bidrar til å skape struktur i hverdagen. Struktur i hverdagen er betydningsfullt for alle mennesker, spesielt for personer med utviklingshemming. Behovet vil variere fra person til person, det avhenger av personens styrker, svakheter, og evnen til å organisere gjøremål. Arbeidsplassen er en del av de hverdagslige omgivelser, og struktur skal bidra til å gjøre omgivelsene forståelige og forutsigbare (Haugland et al., 2022, s. 89).

Ofta kan personer selv si ifra når det blir for mye, dette er noe som ikke er like lett for personer med utviklingshemming. En strukturert hverdag gir opplevelse av økt kontroll. En oversiktlig hverdag som bærer preg av kontroll, bidrar til å "rydde plass" i hjernen. All struktur skal være individuelt tilrettelagt og basert på kjennskap til personens interesser og behov (Haugland et al., 2022, s. 89-90).

Med bakgrunn i Skarstad (2019) sine meninger om at funksjonshemming kan bli betraktet som en positiv retning til mangfold og inkludering, vil jeg løfte blikket og se på det fra flere perspektiv. Personer med lett utviklingshemming er ifølge ICD-10 (2022) ansett til å ha en arbeidskapasitet som er forenlig med det ordinære arbeidslivet. Det er grunner til å tro at det er mange personer med utviklingshemming som ikke får benyttet sin arbeidskraft, og gjerne ønsker arbeid på en ordinær arbeidsplass. Arbeid på en ordinær arbeidsplass kan være det enkelte har behov for når det handler om opplevelse av økt verdsetting og medborgerskap. Økt sysselsetting i ordinære bedrifter kan være et viktig bidrag for å øke samspillet mellom personer og det eksterne miljøet, og dermed imøtekomme kravene som CRPD stiller til at mennesker skal behandles likt og ordentlig.

Denne studien peker derimot i en retning som tilsier at mennesker med utviklingshemming gjerne har behov for sysselsetting i tilrettelagte bedrifter for å kunne oppleve å være en aktiv

medborger. For enkelte er arbeidsoppgaver i ordinært arbeid for komplekse, utydelige, ustrukturerte og omfattende. Grunnprinsipper i tilrettelegging ved utviklingshemming innebærer: Få elementer, god tid, struktur, forutsigbarhet, ryddig stimulusmiljø og mulighet til fortløpende endring som tilpasses dagsbehov og endrede behov (Owren, 2015). Dette innebærer at arbeidsplassene burde kunne tilby gjentakende arbeidsoppgaver, god oversikt over oppgavene, tilpasse form og mengde, gi tett oppfølging, lett tilgang til oppfølging dersom oppgavene er krevende, oppfølgingssamtaler og evalueringssamtaler med jevne mellomrom. Owren (2015) påpeker at det er mulig å inkludere denne gruppen i det ordinære arbeidslivet, men det kreves noen politiske grep som innebærer at arbeidsgivere, i samarbeid med nav, tilbyr et gitt antall stillinger med definerte oppgaver og praktisk oppfølging, der det tilbyr tilstrekkelig økonomisk kompensasjon til bedriften.

6.0 Avslutning

Temaet som omhandlet sosialt medborgerskap og tilrettelagte arbeidsplasser var noe jeg ønsket å skrive om da jeg selv hadde sett både positive og negative sider. Jeg hadde en forforståelse om at VTA kunne være givende, men også begrensende for personer med lett utviklingshemming. Forskningsprosessen og forståelsesprosessen er en prosess som gir rom for nye fortolkninger, nye spørsmål og nye svar. Denne prosessen har bidratt til at jeg har fått en ny forståelse omkring temaet. Resultatene viser at informantene gjerne skulle hatt mer lønn, men for denne gruppen vises det at en god økonomi ikke nødvendigvis er fundamentalt for å leve et meningsfullt liv, eller nødvendig for å ta del i en sosial tilhørighet. Studien viser at VTA gir varige vennskap, skaper muligheter og gir den tilretteleggingen og tryggheten som kreves for at enkelte skal ha mulighet til å delta i arbeidslivet. For at det skulle bli mulig å skape en ny forståelse av temaet, krevde det en åpenhet i en hermeneutisk tilnærming for å forstå informantene sitt meningsunivers.

6.1 Oppsummering

Denne studien undersøker hvilke opplevelser og erfaringer fire personer ansatt i VTA formidler. Studien er gjennomført på bakgrunn av at personer med utviklingshemming gjennom tidene har blitt fratatt sine grunnleggende rettigheter. Det har de siste årene vært en positiv utvikling i politikk og levekår på mange områder for denne gruppen, men likevel er det fortsatt svært få personer med utviklingshemming som arbeider i det ordinære arbeidsliv (Barne- og likestillingsdepartementet, 2019). For å finne ut hvilke erfaringer og opplevelser personer som jobber i VTA hadde ved arbeidet utarbeidet jeg en kvalitativ intervjuguide. Det ble utført fire individuelle intervju.

Studiens problemstilling med tilhørende forskningsspørsmål ledet meg til konklusjon:

Hvilke opplevelser og erfaringer formidler personer med utviklingshemming om å delta i varig tilrettelagt arbeid?

- Hvilken betydning har tilrettelagt arbeid for personer med utviklingshemming, og hva er motivasjonen for å gå på jobb?
- Hva legger personer med utviklingshemming i ordet samfunnsdeltakelse, og hvordan opplever de sin egen deltagelse?
- Er økonomien et hinder for samfunnsdeltakelse?
- Har personer med tilrettelagt arbeid et ønske om arbeidsdeltakelse i ordinært arbeid?

Denne studien viste at arbeid i VTA var viktig for at personer med lett utviklingshemming skulle ha mulighet til å delta i arbeidslivet. VTA ga mulighet til å påvirke sin egen arbeidssituasjon gjennom den tilretteleggingen som krevdes. En arbeidshverdag preget av individuell tilrettelegging gav mulighet til å oppleve mestring, ta del i en sosial tilhørighet og oppleve et mer fullverdig medborgerskap.

6.2 Konklusjon

For at alle mennesker skal oppleve menneskeverd er det nødvendig at alle blir respektert for den iboende verdighet og selvbestemmelse. Menneskeverdet er uavhengig av våre individuelle egenskaper og ferdigheter. Retten til å bestemme over eget liv er avgjørende for å bli sett som enkeltindivid. Dersom mennesker fratras muligheten til å ta egne avgjørelser, utsettes mennesker for brudd på de menneskerettigheter (Skarstad, 2019, s. 49-50). Arbeid i VTA er viktig på mange ulike områder for personer med utviklingshemming, men den lave utbetalingen de får setter begrensninger for å realisere drømmer. Deltakerne i studien hadde ikke like muligheter til å realisere sine drømmer om å kjøpe egen leilighet, eller feriere på lik linje som mange andre i samfunnet. Ifølge Skarstad (2018) kan dette tolkes som manglende likestilling og diskriminasjon på grunn av deres forutsetninger. Fraser påpeker at manglende representasjon gjør at mennesker ikke har samme vilkår som andre når det kommer til deltagelse (Kojan, 2018). Mennesker med en utviklingshemming skal ikke oppleve restriksjoner på menneskerettighetene på grunnlag av deres funksjonshemming. Alle mennesker burde ha mulighet til å kontrollere sitt eget liv, og kunne realisere sine drømmer. For personer som har et handicap, burde barrierer for deres kontroll over eget liv elimineres (Lister, 2007; Boje, 2017). Personer med en funksjonshemming skal verdsettes for

den de er, og vi skal respektere det menneskelige mangfold (Skarstad, 2019, s. 51). Formålet med reformen *Frihet og likeverd* var å bedre levekårene til personer med utviklingshemming Meld. St. 45 (2012-13). Det skulle legges til rette for at deres tilværelse ble likestilt med den øvrige befolkningen. På lik linje med andre skulle de få mulighet til å delta i samfunnet, ta del i lokalsamfunnet og motta tjenester etter behov.

Resultatene av min studie forsterker argumentet til Tøssebro (2019) om at arbeid er et av hovedkomponentene i rollen som samfunnsborger, og et viktig moment i normalisering av livssituasjonen. For at denne gruppen skal få like muligheter i arbeidslivet er det nødvendig med god tilrettelegging. Ved å bli utestengt fra arbeidslivet mister personer med utviklingshemming muligheten til å utvikle sitt potensiale. Arbeid handler ikke bare om å utvikle ferdigheter, men også om å ta del i et meningsfullt felleskap (Skarstad, 2019, s. 98). Tilrettelagte arbeidsplasser bidrar til at mennesker får utnyttet sitt potensial, og i praksis sørger disse bedriftene for å legge til rette for lik rettighetsoppnåelse. Personer med utviklingshemming blir gjerne utestengt fra arbeidslivet, men VTA bedrifter bidrar til at gruppen opplever deltakelse og inkludering i samfunnet gjennom deres evne til å tilrettelegge (Skarstad, 2019, s. 51). VTA bedriftene bidrar til å styrke individuelle ferdigheter, som gjør mennesker i bedre stand til å ta gode valg i livet (Skarstad, 2019, s. 51). Disse bedriftene sørger dermed for at personer med utviklingshemming får mulighet til å delta i samfunnet og oppleve inkludering. Deltakelse er en verdi i seg selv (Skarstad, 2019, s. 98).

For mange vil lønn, utfordringer og muligheter til å kunne påvirke egen arbeidssituasjon være sentralt for arbeidsmotivasjon. For deltakerne i denne studien var det viktigere med en forutsigbar arbeidsstasjon som kan tilby de individuelle tilretteleggingene som trengs for å kunne delta i arbeidslivet. Studiens resultater viser at muligheten til å ha et tilrettelagt arbeid som bidrar til samfunnet, og som bidrar til sosial kontakt med andre mennesker er vesentlig for å sikre sosial tilhørighet og dekke grunnleggende psykologiske behov.

6.3 Avsluttende kommentar

Jeg ble motivert til å gjennomføre denne studien på grunn av min forforståelse som bar preg av at jeg opplevde VTA som begrensende. Jeg hadde selv en oppfatning av at personer med lett utviklingshemming ønsket å bruke VTA som et springbrett til ordinært arbeid. Arbeid i en tilrettelagt bedrift skal gi de muligheter til å utvikle sine ressurser, men min oppfatning var at dette ikke skjedde. Ifølge Tiltaksforskriften, 2015, (§14-1) skal hovedmålet med arbeidsmarkedstiltak være å styrke ansattes muligheter til å skaffe seg eller beholde ordinært arbeid. Etter de individuelle samtalene har jeg fått en dypere forståelse av viktigheten av tilrettelegging på flere nivå. For arbeidstakerne handlet arbeid i VTA om noe annet enn å oppnå tilgang til det ordinære arbeidsmarkedet.

Studien viser at VTA er verdifullt for mange mennesker på grunn av deres unike mulighet til å tilrettelegge for enkeltindivider og skape en forutsigbar arbeidsplass. Arbeidsplassen gir dem en opplevelse av å ha en ordinær arbeidsplass med ordinære rutiner. Utfordringen med disse arbeidsplassene er gjerne de manglende mulighetene de har til å skape variasjon og utfordringer i arbeidshverdagen for alle ansatte. Etter denne studien sitter jeg igjen med en helt annen forståelse av viktigheten av tilrettelagt arbeid. Informantene som deltok i studien har fått meg til å forstå at tilrettelegging i arbeidslivet kan by på økt mestringsfølelse, sosial tilhørighet og deltakelse i lokalsamfunnet. En arbeidsplass med unike muligheter til å tilrettelegge for sårbare mennesker, ivaretar helse og skaper samfunnsinkludering. Noen ønsker å bruke VTA som et springbrett til det ordinære arbeidslivet, men for noen er VTA en nødvendighet for å leve et fullgodt liv der de får utfoldet sitt medborgerskap.

Jeg anser studien som fremhevende for viktige og vesentlige elementer i betydningen varig tilrettelagte arbeidsplasser har for medborgerskapet til arbeidstakere i VTA. Studien utmerker viktige elementer i medborgerskapet som arbeid i VTA kan imøtekomme. Studien tar også for seg utfordringer som har bemerket seg, og disse ble drøftet opp imot teori, lovverk og teorier omkring medborgerskap.

Litteraturliste

Askheim, O. P. (2012). *Empowerment i helse- og sosialfaglig arbeid: floskel, styringsverktøy, eller frigjøringsstrategi?* Oslo: Gyldendal akademisk.

Barne- og likestillingsdepartementer. (2019). *Et samfunn for alle. Regjeringens strategi for likestilling av mennesker med funksjonsnedsettelse for perioden 2020-2030.*

Kulturdepartementet.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/4538c7392f3d417a8d7cc48965a603c9/et-samfunn-for-alle---regjeringens-handlingsplan-for-likestilling-av-personer-med-funksjonsnedsettelse-des-2019.pdf>

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. (2013). *Konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne.*

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/sla/funk/konvensjon_web.pdf

Boje, T, P. (2017). *Civilsamfund, medborgerskab og deltagelse.* Hans Reitzels Forlag.

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. (2013). *Slik har jeg det i dag – rapport om levekår for mennesker med utviklingshemming.*

<https://bufdir.no/Bibliotek/Dokumentside/?docId=BUF00001919>

Bufdir. (2013). *Slik har jeg det i dag. Rapport om levekår for mennesker med utviklingshemming.* (Rapport 1-2013). Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet.

https://bibliotek.bufdir.no/BUF/101/Slik_har_jeg_det_i_dag_Utviklingshemmede.pdf?_gl=1*_eggydk*_ga*MTE0NDk3NjE1LjE2Njg5NDYzMzk.*_ga_E0HBE1SMJD*MTY2ODk0NjMzOS4xLjAuMTY2ODk0NjMzOS4wLjAuMA

Dwyer, P. (2004) *Understanding social citizenship.* Policy press.

Dwyer, P. (2019) *Understanding social citizenship.* (2.utg). Policy press.

Eriksson, L, T. (2020). *Kritisk tenkning – hva, hvorfor og hvordan*. Gyldendal akademisk.

Fjetland, K, J. (2022). *Citizenship of resistance*. Scandinavian university press.

<https://doi.org/10.18261/9788215053790-2022-08>

Fjetland, K, J. (2015). *Medforfatterskap i tilrettelagt arbeid? – En studie av narrativ praksis i relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsleder i tilrettelagt arbeid*, VTA.

<https://app.cristin.no/results/show.jsf?id=1286834>

Fjørtoft, K. (2015). *Rettferdighet som deltakelse på like vilkår*. Salongen Nettidskrift for filosofi og idehistorie.

<https://www.salongen.no/agora-akerkjennelse-honneth/rettferdighet-som-deltakelse-pa-like-vilkar/154010>

FN-sambandet. (2023). *God helse og livskvalitet. Sikre god helse og fremme livskvalitet for alle, uansett alder*.

<https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal/god-helse-og-livskvalitet#:~:text=God%20helse%20er%20en%20grunnleggende,milj%C3%B8%2C%20C3%B8konomi%20og%20sosiale%20forhold>.

Fraser, N. (2003). *Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition and Participation*. I: Nancy Fraser & Axel Honneth: *Redistribution or Recognition?: A Political-Philosophical Exchange*. London/New York: Verso.

Fraser, N. (2009). *Sosial rettferdighet i identitetspolitikkenes tidsalder*. *Agora*, 4, 213–235.

Garrels, V & Sigstad, H. M. H. (2019). *Motivation for Employment in Norwegian Adults with Mild Intellectual Disability: The Role of Competence, Autonomy, and Relatedness*.

Scandinavian Journal of Disability Research, 21 (1), 250-261. DOI:

<http://doi.org/10.16993/sjdr.639>

Garsjø, O. (2018). *Forebyggende og helsefremmende arbeid – fra individ- til systemorientert tenkning og praksis*. Gyldendal akademisk.

Gjertsen, H. (2022) *Arbeidslinjen – ikke for personer med utviklingshemming? Praksis og holdninger hos Nav til arbeidsinkludering av personer med utviklingshemming*.

Universitetsforlaget.

<https://doi.org/10.18261/tfv.25.2.2>

Haugland, S., Berge, U., Gjermestad, A., Høium, K & Løkke, J. A. (2022). *Kunnskapsbasert miljøterapeutisk arbeid*. Universitetsforlaget.

HELT MED. (Hentet 10.01.2023). *Vi inkluderer personer med utviklingshemming i det ordinære arbeidslivet*. Stiftelsen helt med.

<https://www.heltmed.no/>

Helsedirektoratet. (2017). Stress og mestring. IS-2655. Hentet 30.03.2023 fra

https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/stress-og-mestring/Stress%20og%20mestring.pdf/_attachment/inline/11df8af9-831e-4535-aaef-43178fa9b389:faf7b30a63b6004ff91eb7d4bbf2c6a89c4d4718/Stress%20og%20mestring.pdf#:~:text=Mestring%20gir%20ogs%C3%A5%20overskudd%20til,mobilisere%20rundt%20mestring%20av%20stressituasjoner.

Helsedirektoratet. (2021). *6.1.1 Arbeid og helse*. Arbeidsliv.

<https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/sektorrapport-om-folkehelse/arbeidsliv/arbeid-og-helse>

Holden, B. (2016). *Utfordrende atferd og utviklingshemming: Atferdsanalytisk forståelse og behandling*. (2.utg). Gyldendal akademisk.

ICD-10 (2022). *Den internasjonale statistiske klassifikasjonen av sykdommer og beslektede helseproblemer*. Direktoratet for e-helse.

<https://finnkode.ehelse.no/#icd10/0/0/0/2599534>

Jahoda, A., Kemp, J, Riddel, S & Banks, P. (2008) *Feelings About Work: A Review of the Socio-emotional Impact of Supported Employment on People with Intellectual Disabilities*. *Journal of applied research in intellectual disabilities*. 21: 1-18.

<https://research-portal.uws.ac.uk/en/publications/feelings-about-work-a-review-of-the-socio-emotional-impact-of-sup>

Johannessen, A., Tufte, P, A & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Abstrakt forlag.

Kassah, A, K. (2008). *Arbeid og samfunnsdeltakelse. Om funksjonshemming og inkluderende arbeidsliv*; Bjørnrå, T., Guneriussen, W. & Sommerbakk, V. (red.). *Utviklingshemning, autonomi og avhengighet*. Universitetsforlaget.

Kassah, A, K & Kassah B, L, L. (2009). *Funksjonshemming – Sentrale ideer, modeller og debatter*. Fagbokforlaget.

Kleven, T, A & Hjordemaal, F, R. (2018). *Innføring I spesialpedagogisk forskningsmetode – en hjelp til kritisk tolkning og vurdering*. (3. utg). Fagbokforlaget.

Kojan, B, H. (2016). *Er Nancy Frasers rettferdighetsteori nytt for sosialt arbeid?* Fontene forskning.

<https://fonteneforskning.no/pdf-15.49750.0.3.5131f9d3d1>

Krogh, T. (2014). *Hermeneutikk – Om å forstå og fortolke*. (2.utg). Gyldendal akademisk.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. (3.utg). Gyldendal

Lid, I, M. (2017). *Forestillinger om medborgerskap i lys av kjønn og funksjonsevne*.

Universitetsforlaget.

<https://vid.brage.unit.no/vid->

[xmlui/bitstream/handle/11250/2463443/forestillinger_om_medborgerskap_i_lys_av_kjoenn_og_funksjons.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://vid.brage.unit.no/vid-xmlui/bitstream/handle/11250/2463443/forestillinger_om_medborgerskap_i_lys_av_kjoenn_og_funksjons.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Lid, I. M. (2017b). *Martha C. Nussbaums politiske teori om rettferdighet som bidrag til et teoretisk grunnlag for likeverd og medborgerskap*. Fontene forskning

<https://fonteneforskning.no/pdf-15.55946.0.3.b855515135>

Malterud, K. (2013). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning. En innføring* (3.utg). Universitetsforlaget.

Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag*. (4.utg). Universitetsforlaget.

Marshall, T. H. (1963). *Sociology at the crossroads and other essays*. London: Heinemann.

Mathisen, B. R. (2009). *Snevert tilbud for utviklingshemmede – Arbeidet er viktig for at utviklingshemmede skal framstå som selvstendige voksne mennesker. Men for noen oppleves tilrettelagt tilbud som stigmatiserende og flaut*. Forskning.no

<https://forskning.no/arbeid/snevert-tilbud-for-utviklingshemmede/933524>

Meld. St. 40 (2002-03). *Nedbygging av funksjonshemmende barrierer: Strategi, mål og tiltak i politikken for personer med nedsatt funksjonsevne*. Det kongelige sosialdepartementet.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-40-2002-2003-/id197129/>

Meld. St. 45 (2012-2013). *Frihet og likeverd. Om mennesker med utviklingshemming*. Barne- og familiedepartementet.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-45-2012--2013/id731249/>

Naku. (2019). *Varig tilrettelagt arbeid (VTA)*

[Varig tilrettelagt arbeid \(VTA\) | Naku](#)

Nav. (14.06.2022). *Kort om varig tilrettelagt arbeid*. Nav – Arbeid og velferdsetaten.

<https://www.nav.no/varig-tilrettelagt-arbeid>

Nav. (07.09.2022). *Uføretrygd – Kvartalsstatistikk*

<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/aap-nedsatt-arbeidsevne-og-uforetrygd-statistikk/uforetrygd>

Nav. (07.07.2022). *Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTA-O).*

<https://www.nav.no/no/bedrift/inkluderende-arbeidsliv/varig-tilrettelagt-arbeid-i-ordinaer-virksomhet-vta-o>

NAV-loven. (2006). *Lov om arbeids- og velferdsforvaltningsloven.* (LOV-2006-06-16.20).

Lovdata.

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2006-06-16-20>

NESH. (2016). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi.* (4. utg. – April). De nasjonale forskningsetiske komiteene.

<https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-humaniora-juss-og-teologi/>

NESH. (2021). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi.* (5. utg. – Desember). De nasjonale forskningsetiske komiteene.

<https://www.forskningsetikk.no/ressurser/publikasjoner/retningslinjer-nesh/>

NOU 2016: 17. (2016). *På lik linje – åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter for utviklingshemmede.* Barne- og familiedepartementet.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-17/id2513222/?ch=1>

Nussbaum, M, C. (2007). *Frontiers of Justice: Disability, Nationality, Species Membership.* Cambridge, Mass.: Belknap Press of Harvard University Press.

Nussbaum, M, C. (2000). *Women and human development: the capabilities approach.* Cambridge: Cambridge University Press

Owren, T. (2015). *Utviklingshemmede I ordinært arbeidsliv – en oppsummering*. Vernepleier. <https://vernepleier.no/2015/04/utviklingshemmede-ordinaert-arbeidsliv-oppsummering/>

Owren, T & Linde, S. (2020). *Vernepleierfaglig teori og praksis – Sosiale perspektiver (2. Utg)*. Universitetsforlaget.

Pannucci, C. J. & Wilkins, E. G. (2010). *Identifying and avoiding bias in research - Plastic and reconstructive surgery*, 619–625. <https://doi.org/10.1097/PRS.0b013e3181de24bc>

Personopplysningsloven. (2018). *Lov om behandling av personopplysninger*. (LOV-2000-04-14-31). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NLO/lov/2000-04-14-31>

Regjeringen (2020). IA-avtalen 2019-2024). Inkluderende arbeidsliv (IA). https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/ia-avtalen-20192022/id2623741/

Regjeringen. (2013). *Konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet*. https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/sla/funk/konvensjon_web.pdf

Skarstad, K. (2019). *Funksjonshemmedes menneskerettigheter – fra prinsipper til praksis*. Universitetsforlaget.

Skarstad, K. (2018). *Politikken for menneskerettigheter*. Stiftelsen SOR https://stiftelsensor.no/images/undersider/Politikk/Stiftelsen_SOR-Hefte-Politikk_for_menneskerettigheter.pdf

Solstad, A. (2006). *Pengene og livet – Økonomisk rådgivning i sosialt arbeid*. Universitetsforlaget.

Spjelkavik, Ø., Børing, p., Frøyland, K & Skarpaas, I. (2012). *Behovet for varig tilrettelagt arbeid*. Arbeidsforskningsinstituttet.

<https://www.nfunorge.org/globalassets/nyheter-nfu-sentralt/dokumenter/spjelkavik-vta.pdf>

Stiftelsen Sor (u.å). *Begrensninger, drømmer og muligheter*. Stiftelsen sor.

<https://stiftelsensor.no/nyheter/item/begrensninger-drommer-og-muligheter>

Sigstad, H, M, H., Garrels, V & Wendelborg, C. (2021). *Under 3 prosent av voksne med lett utviklingshemninger er i ordinært arbeid*. Forskersonen.no.

<https://app.cristin.no/results/show.jsf?id=1870396>

Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis – Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Gyldendal akademisk.

Thaagard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse – en innføring i kvalitative metoder*.

Fagbokforlaget.

Thaagard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse – en innføring i kvalitative metoder*.

Fagbokforlaget.

Tiltaksforskriften. (2015). *Forskrift om arbeidsmarkedstiltak*. (FOR-2015-12-11-1598)

Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2015-12-11-1598/kap14#kap14>

Tøssebro, J. (2019). *Hverdag i velferdsstatens bofelleskap*. Universitetsforlaget.

Tøssebro, J., Olsø, M, O, Magnus, E & Kittelsaa, A. (2019). *Arbeid og aktivt voksenliv*.

Universitetsforlaget.

<https://app.cristin.no/results/show.jsf?id=1719351>

Ytrehus, S. (2015). *Fattig i eldre år – Poverty in old age*. Universitetsforlaget.

<https://doi.org/10.18261/ISSN2387-5984-2015-01-08>

Vedlegg 1

02.02.2023, 21:19

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



[Meldeskjema](#) / [Varig tilrettelagte arbeidsplasser og medborgerskap](#) / Vurdering

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer
985676

Vurderingstype
Standard

Dato
09.12.2022

Prosjekttittel

Varig tilrettelagte arbeidsplasser og medborgerskap

Behandlingsansvarlig institusjon

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

Prosjektansvarlig

Kirsten Jæger Fjetland

Student

Helene Valand

Prosjektperiode

28.10.2022 - 15.08.2023

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Særlige

Lovlig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Uttrykkelig samtykke (Personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 15.08.2023.

[Meldeskjema](#)

Kommentar

OM VURDERINGEN

Personverntjenester har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

VIKTIG INFORMASJON TIL DEG

Du må lagre, sende og sikre dataene i tråd med retningslinjene til din institusjon. Dette betyr at du må bruke leverandører for spørreskjema, skylagring, videosamtale o.l. som institusjonen din har avtale med. Vi gir generelle råd rundt dette, men det er institusjonens egne retningslinjer for informasjonssikkerhet som gjelder.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger og særlige kategorier av personopplysninger om helse frem til 15.08.2023.

LOVLIG GRUNNLAG

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

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

Behandlingen av særlige kategorier av personopplysninger er basert på uttrykkelig samtykke fra den registrerte, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a og art. 9 nr. 2 a.

PERSONVERNPRINSIPPER

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

- om lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger 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

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

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

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

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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

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

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

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

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

Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Kontaktperson hos oss: Janniche Linde

Lykke til med prosjektet!

Vedlegg 2

Intervjuguide

Før intervjuet:

- Introduserer meg selv
- Forteller om studiet medborgerskap og samhandling handler om
- Forteller hva som er hensikten med intervjuet
- Går gjennom informasjonsskrivet og svarer på spørsmål om hva det innebærer å bli intervjuet
- Informere om at de kan stille spørsmål når som helst under intervjuet dersom det er noe de lurer på
- Takker for at vedkommende ønsker å være med

Rekkefølgen styres etter hva som er passende og naturlig under samtalen

Spørsmål:

Om jobben

- Bor du i samme by som jobben din er på?
- Hvordan kommer du deg på jobb?
- Hva er arbeidsoppgavene dine?
- Hvilke arbeidsoppgaver trives du best med?
- Hva motiverer deg til å gå på jobb?
- Hvordan opplever du arbeidsmiljøet?
- Får du bestemme over hvilke arbeidsoppgaver du har?
- Er det noen oppgaver du ekstra flink i? Får du utført disse ofte?
- Hvor mange arbeidsdager har du i uka?
- Hvor lang er arbeidsdagen din?
- Hvordan fikk du jobben?
- Er du stolt over jobben din?

Sosialt

- Har denne jobben gitt deg venner?
- Hvilke hobbyer har du?
- Møter du noen av arbeidskollegaene dine på fritiden?
- Har jobben gitt deg noen muligheter i privatlivet?
- Gjør jobben at du opplever mening i livet?
- Hva legger du i samfunnsdeltakelse?
- Synes du jobben din bidrar til samfunnsdeltakelse?

Lønn

- Hva tenker du om lønnen du får?
- Hva er timelønnen din?
- Hva liker du å bruke lønnen din på?
- Hvis du hadde fått bedre lønn, hva hadde du brukt de pengene på?

Livet

- Hva er det du drømmer om?
- Hvis du kunne jobbet med hva du ville i livet, hva hadde du jobbet med da?
- Ønsker du noen gang en ordner arbeidsplass?
- Hvis ja- Hvorfor?

Avslutning

- Hva tenker du om alt vi har snakket om?
- Er det noe mer du har lyst til å snakke om?

Avslutningsvis oppsummeres intervjuet og det takkes for deltakelsen.

Vedlegg 3

- 1. Informasjonsskriv til ledere**
- 2. Informasjonsskriv til utvalget**

1. Informasjonsskriv til ledere

Invitasjon til å delta i forskningsprosjekt

Dette er et spørsmål om å intervju noen av deres arbeidstakere til å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å finne ut hvilken betydning tilrettelagt arbeid har for medborgerskapet til de ansatte. I dette skrivet gir jeg dere informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deres arbeidstakere.

Formål

Jeg er masterstudent ved Vid vitenskapelige høgskole i Stavanger, der jeg studerer medborgerskap og samhandling. Jeg skal skrive en masteroppgave om medborgerskap og tilrettelagte arbeidsplasser.

I dette prosjektet vil jeg finne ut hvilken betydning tilrettelagt arbeid har for arbeidstakerne og for hverdagen deres. Jeg ønsker derfor å intervju noen av deres ansatte som dere mener kan være aktuelle for mitt prosjekt.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Vid vitenskapelige høgskole er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får deres ansatte spørsmål om å delta?

Masteroppgaven omhandler erfaringene til personer som har VTA som arbeidsplass, derfor er deres arbeidsplass aktuell for min oppgave. Jeg ønsker å intervju 3-5 personer med disse kriteriene for deltakelse:

- Har jobbet i bedriften i minst 1 år
- Lett grad av utviklingshemming

Hva innebærer deltakelse i studien?

Deltakelse i studien innebærer at jeg utfører 3-5 individuelle intervjuer. Samtalen vil være semistrukturert og basert på 29 planlagte spørsmål. Deltakerne inviteres til å fortelle om hvordan det er å ha VTA som arbeidsplass og hvordan det påvirker dagliglivet deres ellers.

Intervjuet blir tatt opp på med lydfil og notater. Intervjuet har en varighet på omtrent 45 minutter.

Spørreskjemaet inneholder spørsmål som:

- Hva motiverer deg til å gå på jobb?
- Har du fått venner på arbeidsplassen?
- Bidrar jobben til at du opplever mening i livet?

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis noen velger å delta, kan de når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle deres personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser dersom de ikke vil delta eller senere velger å trekke seg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg vil bare bruke opplysningene om deres ansatte til formålene Jeg har fortalt om i dette skrevet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Det er kun meg og min veileder Kirsten Jæger Fjetland som vil ha tilgang til informasjonen jeg innhenter
- Deltakerne anonymiseres ved at ingen uvedkommende får tilgang til personopplysningene, Dette gjøres ved at navnet og kontaktopplysningene blir erstattet med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.
- Datamaterialet blir innelåst og kryptert.
- Deltakerne vil ikke kunne gjenkjennes. Arbeidsplass og navn på deltakerne anonymiseres.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes når masteroppgaven er godkjent, prosjektslutt vil være i august 2023.

Lydopptak oppbevares på kryptert minnepenn i nedlåst skap. Lydopptak vil bli anonymisert når de transkriberes. Etter prosjektslutt vil alle lydopptak med personopplysninger være slettet. Fullført masterprosjekt som er anonymisert, og som ikke kan knyttes tilbake til personer eller arbeidsplass vil ikke slettes.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Jeg behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Vid Vitenskapelige Høgskole Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke opplysninger jeg behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

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

VID vitenskapelige høgskole Stavanger

Prosjektansvarlig: Professor Kirsten Jæger Fjetland, kirsten.fjetland@vid.no
Eller:

Meg, Helene valand på telefon 45052652 eller Epost: valandhelene@hotmail.no,

Vårt personvernombud:

Nancy Yue Liu, nancy.yue.liu@diakonhjemmet.no

Mobil: 0047 93856277

Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

Personverntjenester på epost personverntjenester@sikt.no eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Kirsten Jæger Fjetland
(Professor/veileder)

Helene Valand
(Master student)

2. Informasjonsskriv til utvalget

Invitasjon til å delta i forskningsprosjekt

Hei! Mitt navn er Helene. Jeg er student hos vid vitenskapelige høgskole i Stavanger og tar en mastergrad innen medborgerskap og samhandling. Jeg skriver masteroppgave om varig tilrettelagte arbeidsplasser og medborgerskap.

Formål

I dette prosjektet vil jeg finne ut hvilken betydning tilrettelagt arbeid har for medborgerskapet til arbeidstakere i VTA-bedrifter og for hverdagen deres. Jeg ønsker derfor å snakke med noen ansatte som jeg mener kan være aktuelle for mitt prosjekt. Håper du vil være med!

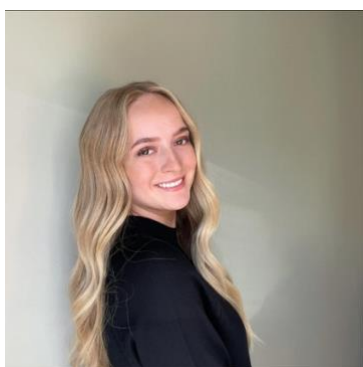
Jeg vil stille deg spørsmål som:

- Hva motiverer deg til å gå på jobb?
- Har du fått venner på arbeidsplassen?
- Bidrar jobben til at du opplever mening i livet?

Dette prosjektet er et forskningsprosjekt fra Vid vitenskapelige høgskole

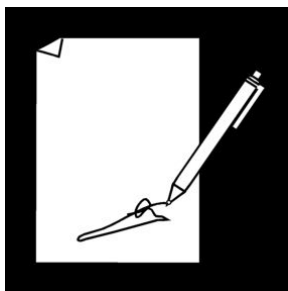
Hvem leder forskningsprosjektet?

Forskeren heter Helene Valand



Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg spør deg om å være med, fordi du er ansatt i en VTA bedrift, og er derfor aktuell for mitt prosjekt.



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

Hva betyr det for deg å delta?

Hvis du har lyst å delta i forskningsprosjektet, vil jeg ha et intervju med deg. Et intervju er en samtale der jeg stiller deg forskjellige spørsmål. Spørsmålene vil handle om erfaringene du har ved å jobbe i en tilrettelagt bedrift.

Jeg vil snakke med deg alene og ha en samtale med deg der jeg stiller deg forskjellige spørsmål om dine tanker om arbeidet ditt. samtalen tar ca. 45 minutt. Jeg vil gjerne ta opp samtalen med båndopptaker slik at jeg ikke glemmer noe.



Det er frivillig å delta

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



Hvis du vil delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Det betyr at det er lov å ombestemme seg, og det er helt i orden. All informasjon om deg vil da bli slettet.

Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller om du først sier «ja» og så «nei». Ingen vil bli sur eller lei seg, og det vil ikke ha noe å si for jobben din.

Ditt personvern – hvordan jeg oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg vil bare bruke informasjonen om deg til å finne ut hvordan betydning det tilrettelagte arbeidet har for ditt medborgerskap.

Jeg vil ikke dele din informasjon med andre. Det er bare forsker Helene som har tilgang til informasjonen.

Jeg passer på at ingen kan få tak i informasjonen som jeg samler inn om deg.

Jeg lagrer all informasjon på en sikker datamaskin.

Jeg sletter lydopptak fra intervjuet når jeg har skrevet ned alt som jeg har snakket om.

Jeg passer på at ingen kan kjenne deg igjen når jeg skriver forskningsartikler. Jeg vil for eksempel finne opp et annet navn når jeg skriver om deg.

Jeg følger loven om personvern.

Hva skjer med opplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Jeg er ferdig med forskningsprosjektet i August 2023.

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

Dine rettigheter

Hvis det kommer frem opplysninger om deg i det som jeg skriver, eller har i dokumentene mine, har du rett til å få se hvilken informasjon om deg som jeg samler inn. Du kan også be om at informasjonen slettes slik at den ikke finnes lenger. Dersom det er noen opplysninger som er feil kan du si ifra og be forskeren rette dem. Du kan også spørre om å få en kopi av få informasjonen av meg. Du kan også klage til Datatilsynet dersom du synes at jeg har behandlet opplysningene om deg på en uforsiktig måte eller på en måte som ikke er riktig.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

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

Hvor kan jeg finne ut mer?



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

VID vitenskapelige høgskole Stavanger

Prosjektansvarlig: Professor Kirsten Jæger Fjetland, kirsten.fjetland@vid.no

Eller:

Meg, Helene valand på telefon 45052652 eller Epost: valandhelene@hotmail.no,

Vårt personvernombud:

Nancy Yue Liu, nancy.yue.liu@diakonhjemmet.no

Mobil: 0047 93856277

Vid vitenskapelige høgskole har bedt Personverntjenester å se om prosjektet følger loven om personvern. Personverntjenester har gjort dette, og mener at vi følger loven.

Hvis du lurer på hvorfor Personverntjenester mener dette, kan du ta kontakt med: Personverntjenester på epost personverntjenester@sikt.no eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Kirsten Jæger Fjetland
(Professor/veileder)

Helene Valand
(Master student)

Dersom du ønsker å samtykke til å delta på intervju vil jeg be deg om å signere vedlagt samtykkeerklæring

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Tilrettelagte arbeidsplasser og medborgerskap* og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervju

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)