

Universitetet i Tromsø – Institutt for Vernepleie

## Arbeid og utviklingshemming – «If there is a will, there is a way»!

Arbeidsgivernes erfaringer med inkludering av mennesker med utviklingshemming i ordinære bedrifter.

Hanne Myhre, kandidatnummer 4

Masteroppgave i Funksjonshemming og deltakelse – Mai 2021





# Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Tema og problemstilling.....	1
1.2	Bakgrunn for valg av problemstilling.....	2
1.3	Avgrensinger og formål.....	4
1.4	Begrepsavklaringer.....	5
	Arbeidsrettede tiltak .....	5
	Varig tilrettelagt arbeid .....	6
	Arbeidsinkluderingsbedrifter .....	7
	Hva er arbeid og hva betyr det å ha arbeid?.....	8
	Konvensjonen om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne (CRPD) .....	9
	Livskvalitet.....	9
1.5	Oppgavens oppbygning .....	11
2	Politiske føringer om arbeid for mennesker med utviklingshemming .....	12
2.1	Historisk utvikling .....	12
2.2	Politiske føringer .....	14
2.3	Lover som regulerer arbeid og inntekt .....	18
3	Tidligere forskning .....	20
3.1	Forskning om arbeidsinkludering for mennesker med funksjonsnedsettelse.....	20
3.2	Forskning om arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming.....	23
4	Teoretisk bakgrunn.....	25
4.1	Perspektiver på arbeidsinkludering .....	25
	Manglende arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming – årsaker og konsekvenser .....	28
	Modeller for å fremme arbeidsinkludering .....	29
	Virksomhetenes sosiale ansvar.....	32
	Arbeidsmiljøets betydning .....	33

4.2	Modeller for å forstå funksjonshemming .....	34
	Den medisinske modellen og velferdsstaten .....	35
	Den sosiale modellen .....	37
	Den relasjonelle modellen .....	37
	Utviklingshemming som funksjonsnedsettelse .....	38
4.3	Mestring .....	39
5	Metode .....	40
5.1	Kvalitativ forskning .....	40
	Kvalitativt intervju .....	41
5.2	Vitenskapsteoretisk tilnærming .....	42
	Hermeneutikk .....	43
5.3	Utvalg og utvalgskriterier .....	45
5.4	Rekruttering .....	47
5.5	Utarbeidelse av intervjuguide .....	48
5.6	Utførelse av intervju .....	49
5.7	Bearbeiding av data og analyse .....	50
	Transkribering .....	50
	Koding og kategorisering .....	51
5.8	Kritiske betraktninger, pålitelighet og gyldighet .....	53
	Gyldighet .....	53
	Pålitelighet .....	54
	Etske hensyn .....	55
	Tillatelser .....	57
6	Resultater og diskusjon .....	58
6.1	Hva trekkes frem av informantene som viktig for arbeidsinkludering? .....	59
6.2	Sterk involvering av arbeidsinkluderingsbedriftene .....	62
	Oppstart av arbeidsforholdet .....	62

Kontakt med arbeidsinkluderingsbedriftene .....	65
«Rett mann til jobben» .....	67
Hva når det foreligger en mismatch? .....	68
6.3 Personlig engasjement hos arbeidsgiver .....	72
Sosialt ansvar .....	72
Ønske om å bidra til økt livskvalitet .....	75
6.4 Forutsigbarhet i arbeidshverdagen .....	77
Definerte arbeidsoppgaver .....	77
Fast arbeidstid .....	80
Fast kontaktperson på arbeidsplassen .....	81
6.5 Meningsfull jobb .....	84
Betydning for bedriften .....	84
Mestring .....	86
Utvikling .....	88
6.6 Godt arbeidsmiljø .....	91
Trivsel .....	91
Inkluderingsarbeid er positivt for arbeidsmiljøet generelt .....	93
Sosial inkludering .....	95
6.7 Økonomiske forhold .....	98
Uføretrygd til hinder for arbeidsinkludering? .....	98
Bedriftenes økonomi .....	101
7 Avslutning .....	107
7.1 Sammenfatning .....	107
Suksessfaktorer .....	107
Forhold som kan ha virket hemmende for arbeidsinkludering .....	109
7.2 Refleksjoner .....	112
Referanseliste .....	114

Vedlegg I – Godkjenning fra NSD.....	122
Vedlegg II – Intervjuguide .....	127
Vedlegg III – Informasjon- og samtykkeskjema.....	130

## Forord

Det har virkelig vært en herlig og selvutviklende prosess å ta en mastergrad! Alle de vennlige, imøtekommende og kunnskapsrike foreleserne jeg har hatt i de ulike emnene har gitt stor inspirasjon. Jeg har også fått god hjelp av deltakerne ved UiT i prosjektet jeg har vært med i; «Rethinking workinclusion for people with intellectual disability». Jeg har satt stor pris på å få lov til å delta i hovedprosjektet, og lært utrolig mye i forskningsprosessen. Til min veileder Hege Gjertsen: Tusen takk for din ukuelige tro på meg og dine supre innspill! Ditt engasjement og din kompetanse har vært helt uvurderlig i oppgaveskrivingen og har gjort det til en god reise. Alle informanter som har stilt opp og delt sine erfaringer med meg fortjener også en stor takk, uten dem hadde ikke dette prosjektet blitt noe av.

Jeg har også hatt svært gode «kullinger» i masterstudiet Funksjonshemming og deltakelse i de årene studiene har pågått. Alle har vært med å sette sitt preg på denne tiden, men jeg vil spesielt takke Kai Morten Kolberg og min søster Hege Myhre for de gode (faglige) samtalene og oppmuntringene underveis. Og til min kjære Hugo og barna: Dere har dratt meg ned på jorden igjen når det har tatt litt av, og holdt ut i denne tiden... Takk!

I etterkant av dette prosjektet tar jeg med meg ny kunnskap om temaet arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming, som med letthet kan overføres til andre sårbare grupper i samfunnet vårt. Det har blitt enda mer klart hvor viktig dette er for både enkeltmennesker og samfunnet for øvrig. Vi må fortsette å rette søkelyset på denne tematikken og ikke gi oss målene om arbeid til alle er nådd!

## Sammendrag

Det er et uttalt politisk mål at befolkningen skal arbeide, både nasjonalt og internasjonalt. Etter avviklingen av HVPU-omsorgen i Norge på 1990-tallet, har det vært store visjoner om at målet om høy arbeidsdeltakelse også skal gjelde for mennesker med utviklingshemming. Til tross for innsats og politiske mål, viser forskning at arbeidsdeltakelse for denne gruppen er synkende. Bare 25 prosent av voksne med utviklingshemming er i dag i arbeid, men de arbeider hovedsakelig i skjermede virksomheter gjennom tiltaket Varig Tilrettelagt Arbeid (VTA). Det er i dag nesten ingen med utviklingshemming som er registrert som ansatt med ordinære lønns- og arbeidsbetingelser, noe som gjør at denne gruppen har den laveste yrkesdeltakelsen blant personer med funksjonsnedsettelse. Inkluderingsstrategiene som benyttes i dag ser ikke ut til å ha tilfredsstillende effekt, og det er derfor nødvendig å studere fenomenet.

Denne masteroppgaven har som formål å belyse problemstillingen: *Hva skal til for å lykkes med arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming i ordinære bedrifter, sett fra arbeidsgivers ståsted?* Jeg har jobbet ut i fra to underproblemstillinger som ser på hemmende og fremmende forhold for arbeidsinkludering. Jeg har gjort en kvalitativ studie, hvor jeg har intervjuet arbeidsgivere i ordinære virksomheter som har arbeidstakere med utviklingshemming. Datamaterialet er tematisk analysert, og funnene peker i retning av at noen områder er særlig viktig for arbeidsinkludering av mennesker med utviklingshemming. Informantene i denne undersøkelsen vektlegger forhold som omhandler involvering av arbeidsinkluderingsbedrifter, forutsigbarhet i arbeidshverdagen, meningsfulle arbeidsoppgaver, godt arbeidsmiljø og det ses økonomiske forhold som påvirker inkluderingsprosessene. Datamaterialet peker også i retning av at det foreligger strukturelle forhold på systemnivå som kan være til hinder for arbeidsinkludering for denne gruppen. Dette er funn som også sammenfaller med tidligere forskning. Informantene viser imidlertid et stort personlig engasjement for å inkludere mennesker med utviklingshemming i arbeidslivet, og det kan vise seg at det er nettopp det vi trenger for lykkes.



## Summary

It's an expressed political aim that the population should be employed, both nationally and internationally. After the ending of the HVPU-care in Norway in the 1990s, there has been big visions that the aim of high work participation also must apply to people with intellectual disability. Despite great effort and political goals, research show that work participation for this group is decreasing. Only 25 per cent of adults with intellectual disability are currently working, and they are mainly working in special sheltered businesses through VTA. Today there's hardly anyone with intellectual disability who are registered as employed through ordinary pay and work conditions, which means this group has the lowest work participation among people with disabilities. The inclusion strategies that are used today don't seem to have a satisfactory effect, and it's therefore necessary to study the phenomenon.

This master's thesis has a purpose of focusing on the issue: *What is needed to succeed with work inclusion for people with intellectual disabilities in ordinary businesses, from the employers point of view?* I have based my work on two sub-issues that focus on inhibitory and promoting circumstances for work inclusion, from a viewpoint of the employers. I have done a qualitative study where I have interviewed employers in ordinary businesses who have employees with intellectual disabilities. The data has been thematically analyzed and the findings point to some areas being particularly important for work inclusion of people with retardation. Informants in this survey emphasize circumstances that deal with involment of work inclusion businesses, predictability in the work environment, meaningful tasks, a good work environment and finally an economic aspect. The data also points to structural circumstances on a systemic level which can be a hindrance for work inclusion for this group. These are findings that coincide with previous research. However the informants show a big personal involvement in order to include people with retardation in working life, and it could be that it's exactly what's needed to succeed.

# 1 Innledning

Denne masteroppgaven er en kvalitativ studie som omhandler arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming. Jeg har tatt for meg erfaringene til arbeidsgivere ved ordinære arbeidsplasser hvor det jobber arbeidstakere med utviklingshemming. Jeg har undersøkt hva arbeidsgiverne har vektlagt når de har inkludert mennesker med utviklingshemming ved sine arbeidsplasser. Jeg har på bakgrunn av intervju med arbeidsgivere forsøkt å identifisere forhold som kan virke både hemmende og fremmende for arbeidsinkludering.

Min masteroppgave er koblet til et større forskningsprosjekt ved UiT, finansiert av Forskningsrådet. I prosjektet «Rethinking work inclusion for people with intellectual disability» er målet å utvikle kunnskap som kan bidra til nytenkning og ny praksis rundt arbeid og arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming. Jeg har gjennomført en egen studie med fokus på arbeidsgivernes erfaringer og skal levere et selvstendig produkt, som er denne masteroppgave på 60 studiepoeng.

## 1.1 Tema og problemstilling

Det er et uttalt politisk mål om å øke arbeidsdeltakelse for personer med nedsatt funksjonsevne (Frøyland & Spjelkavik, 2014). Det er også tidligere stadfestet at det er svært få mennesker med utviklingshemming som jobber i det ordinære arbeidslivet (Reinertsen, 2015, NOU 2016:17). De generelle kravene til produktivitet i arbeidslivet er blitt større de siste årene (NOU 2016:17), og mennesker med utviklingshemming er ekstra sårbare i forhold til det å skulle innfri arbeidslivets forventninger og krav (Gjertsen, Melbøe & Hauge, 2021). Dette gjør arbeidsinkludering for denne gruppen mer utfordrende og utviklingen synes å gå i motsatt retning enn det som er de offisielle målene om inkludering (Olsen, 2009).

Det kan se ut til at tidligere strategier for arbeidsinkludering for denne gruppen ikke har hatt tilfredsstillende måloppnåelse, og at det er behov for å tenke nytt om hvordan man kan lykkes med økt arbeidsinkludering i ordinære virksomheter for utviklingshemmede. Bare en av fire voksne med utviklingshemming har i dag et arbeidstilbud og for de fleste er dette gjennom

tiltaket Varig Tilrettelagt Arbeid (VTA) (Engeland & Langballe, 2017). De aller fleste av disse jobber i skjermet virksomhet, vanligvis i en arbeidsinkluderingsbedrift (AIB). Noen av disse jobber hele eller deler av arbeidstiden sin i ordinære virksomheter (Ibid, 2017). Arbeidsplassene hvor arbeidstakere jobber hele eller deler av arbeidstiden sin, har gjort seg noen erfaringer om arbeidsinkludering, og et viktig spørsmål til de er: Kan vi lære noe av de som allerede har drevet med arbeidsinkludering av utviklingshemmede en stund? Hva er erfaringene til disse arbeidsgiverne? Det vil være relevant å studere forhold som både har vært hemmende og fremmende for arbeidsinkluderingen. Jeg har forsøkt å identifisere disse gjennom å intervju arbeidsgiverne. Hovedtema for masteroppgaven min tar derfor for seg arbeidsgivernes erfaringer med å inkludere mennesker med utviklingshemming i ordinære bedrifter. Overordnet problemstilling for oppgaven er:

### **Hva skal til for å lykkes med arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming i ordinære bedrifter, sett fra arbeidsgivers ståsted?**

For å besvare denne problemstillingen har jeg to underproblemstillinger:

1. Hvilke forhold virker fremmende for arbeidsinkludering?
2. Hvilke forhold virker hemmende for arbeidsinkluderingen?

Et innblikk i arbeidsgivernes erfaringer om arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming vil kunne gi kunnskap til andre arbeidsgivere, til Nav og andre aktører som er opptatt av arbeidsinkludering. Dette er nyttig for å vite hvor man kan rette innsatsen for å åpne flere dører til arbeidslivet og «ufarliggjøre» det å ansette mennesker med utviklingshemming, samt hva som er viktig å fokusere på for å lykkes med arbeidsinkluderingen.

## **1.2 Bakgrunn for valg av problemstilling**

Arbeidslinja i Norge er svært sterk. Siden 1990-tallet har arbeidslinja vært en sentral del av norsk sosialpolitikk og handler først og fremst om at arbeid skal være førstevalget for forsørgelse (Sosial- og helsedepartementet, 1994 – 1995). Velferdsstaten har en rekke

virkemidler for å styrke eller vedlikeholde arbeidsdeltakelsen. Felles for alle virkemidlene er at alle velferdsordninger skal utformes, dimensjoneres og tilrettelegges slik at de enkeltvis eller samlet støtter opp om målet om arbeid til alle (Ibid, 1994 – 1995). Det er altså et politisk mål at størst mulig del av befolkningen skal arbeide og Norge er i toppskiktet på verdensbasis når det gjelder sysselsetting (NOU 2019:7). Arbeidslinja begrunnes ut i fra både et samfunnsøkonomisk perspektiv hvor velferdsstaten trenger å finansieres, og at det å jobbe gir store fordeler for den enkelte. Nasjonal og internasjonal forskning slår fast at arbeid er svært viktig for livskvaliteten (Reinertsen, 2015, Sosial- og helsedepartementet, 1994-95, Ellenkamp, Brouwers, Embregts, Joosen, van Weeghel, 2015). Arbeid er identitetsskapende, skaper struktur i hverdagen, det gir et utvidet sosialt nettverk også utover arbeidstiden, det gir inntekter og skaper mening gjennom blant annet å bidra til fellesskapet. Dette gjelder også for mennesker med utviklingshemming (Bruun & Melbøe, 2021). Denne gruppen har samme fordeler av arbeid som øvrig befolkning, og arbeidsdeltakelse for mennesker med utviklingshemming ble for alvor et politisk satsingsområde ved avviklingen av særomsorgen på 1990-tallet. Da var det visjoner om at hverdagen til mennesker med utviklingshemming skal være så normal som mulig, noe som også innebattet arbeidsdeltakelse (Gjertsen, 2021:A).

Til tross for høye politiske visjoner viser forskning at vi på langt nær har lyktes på dette feltet (Frøyland & Spjelkavik, 2014, Reinertsen, 2015, Gjertsen, Melbøe & Hauge, 2021). Det er oppsiktsvekkende at nesten ingen voksne mennesker med en utviklingshemming jobber på ordinære arbeidsplasser på ordinære vilkår. Kun 59 personer i denne gruppen er sysselsatt på ordinære vilkår i Norge (Olsen, 2006). Med ordinære vilkår menes at disse har ordinært arbeid med vanlig lønn og ingen tilrettelegging. Tallene er ikke nye, men det er siste tilgjengelige tall, og situasjonen ser ut til å være langt på vei den samme i dag. En registerstudie av Engeland og Langballe (2017) viser at det i 2015 kun var omtrent 25 prosent av menneskene med utviklingshemming i alderen 20-69 år som var i arbeid, og da i all hovedsak i tiltaket Varig Tilrettelagt Arbeid (VTA). Ifølge studien til Engeland og Langballe (2017) har omtrent en av fem voksne med utviklingshemming et kommunalt dagsentertilbud. Det varierer i hvilken grad slike tilbud er arbeidsaktivitet. Dette betyr at minst halvparten av voksne med utviklingshemming står uten et arbeidstilbud i dag. Reinertsen (2015) mener, på

bakgrunn av hans funn, at langt flere mennesker med utviklingshemming både kan og vil inn i et VTA-tiltak. Dette forteller at man ikke har lyktes med arbeidsinkludering for denne gruppen, og gir grunnlag for å se nærmere på problematikken.

Som vernepleier i et kommunalt bofellesskap for mennesker med utviklingshemming i varierende grader og aldre, er jeg opptatt av at brukergruppen skal ha så høy grad av livskvalitet som det er mulig å oppnå. Dette innebærer blant annet å ivareta deres rettigheter og interesser på ulike områder, også områder som omfatter arbeid. Ved min arbeidsplass har to av ti arbeid i en arbeidsinkluderingsbedrift. Jeg ser for en stor glede disse beboerne har av å stå opp om morgenen og dra til sine arbeidsplasser. Det er en utrolig arbeids glede og arbeidsmoral, hvor sykdom eller uvilje sjelden eller aldri setter en stopper for deltakelse. Arbeidets betydning er uvurderlig, det gir dem opplevelser av mestring, samhold, mening og glede. Det gir også en liten økning i den månedlige utbetalingen. Mine første tanker om UiT's overnevnte prosjekt, var at arbeid til denne gruppen er like selvfølgelig som arbeid til den øvrige befolkningen. Likevel ser jeg både i mitt arbeid og i tidligere studier og statistikk, at dette på langt nær er en selvfølgelighet. Ved en gjennomgang av politiske dokumenter og et innblikk i satsingsområder og utredninger, kan det også se ut til at det er de samme virkemidler og tiltak som har vært brukt siden dette for alvor ble et politisk mål etter institusjonstiden. Fokuset er langt på vei hovedsakelig på segregerte tilbud i skjermede virksomheter.

Det er derfor viktig med mer kunnskap om hva som skal til for at vi kan lykkes med at flere med en utviklingshemming kan få større valgmuligheter med tanke på hvor de vil jobbe og med hva, også på vanlige arbeidsplasser. Kunnskap om arbeidsgiveres erfaringer med arbeidstakere med utviklingshemming er viktig i denne sammenheng.

### **1.3 Avgrensinger og formål**

For å klare å tenke nytt omkring arbeidsinkludering, trenger vi blant annet innspill fra arbeidsplassene/arbeidsgiverne hvor mennesker med utviklingshemming jobber. Deres erfaringer er sentrale på veien til økt sysselsetting for denne gruppen, og deres synspunkter og

utfordringer er derfor viktige bidrag. Jeg har i denne oppgaven intervjuet arbeidsgivere på ordinære arbeidsplasser hvor mennesker med utviklingshemming jobber. Målet er å forsøke å identifisere suksesskriterier for vellykket arbeidsinkludering, men også forhold som arbeidsgiverne finner utfordrende. Å få slik innsikt vil bidra til kunnskap om hva som skaper og/eller reduserer barrierer mot deltakelse i arbeidslivet for denne gruppen. Dette vil i neste omgang være god informasjon til offentlige, private og frivillige aktører som vil bistå på veien mot arbeid på ordinære arbeidsplasser, og potensielle nye arbeidsgivere. Dersom vi skal ruste tjenesteytere med kompetanse og ferdigheter til å bistå i disse arbeidsprosessene, kan det være nødvendig å vite mer om hvor innsatsen bør være. Videre kan det også være en døråpner ved å redusere stigma og ufarliggjøre det å ha en ansatt med utviklingshemming. For å belyse den overordnede problemstillingen har jeg avgrenset oppgaven til å kun omfatte arbeidsgivernes erfaringer knyttet til det å ha arbeidstakere med utviklingshemming. Arbeidstakerne må derfor ha en utviklingshemming. Videre må arbeidsforholdet ha vart i minimum ett år. Jeg avgrenser også oppgaven til å gjelde ordinær bedrifter, noe som utelukker kommunale dagsenter og arbeidsinkluderingsbedrifter.

## **1.4 Begrepsavklaringer**

Det fremkommer en del begreper underveis i oppgaven. For å få en felles forståelse av disse, er det nødvendig å kort definere dem. Noen begreper trenger dypere redegjørelse, og blir da bedre beskrevet i kapittelet «Teoretisk bakgrunn».

### **Arbeidsrettede tiltak**

Personer med nedsatt arbeidsevne kan motta bistand fra Nav for å få eller beholde arbeid (NAKU, 2019). Nav kan tilby ulike tiltak og virkemidler til denne gruppen, som kan inneholde avklaring av arbeidsevne, arbeidstrening, kvalifisering og oppfølging. De fleste tiltak foregår kun i begrensede perioder, men for personer med varig nedsatt arbeidsevne kan det også tilbys tidsubegrensede tiltak. Dette er tiltakene Varig tilrettelagt arbeid (VTA) i skjermet virksomhet, Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTAO) og Varig Lønnstilskudd. Mennesker med utviklingshemming vurderes ofte å ha varig nedsatt arbeidsevne (Gjertsen, 2021:A).

Arbeidsrettede tiltak reguleres av Forskrift om arbeidsmarkedstiltak (tiltaksforskriften, 2015) som har til hovedformål å styrke tiltaksdeltakernes muligheter til å skaffe seg eller beholde arbeid. De ulike tiltakene har forskjellige målsetninger og innhold, avhengig av hva som vurderes å være tiltaksdeltakernes sannsynlighet for å komme inn i, eller tilbake i, arbeidslivet (Gjertsen, 2021:A).

I følge NAKU (2019) kan arbeidsrettet bistand også gis i form av tjenester som etaten kjøper fra eksterne tiltaksarrangører, eller gjennom avtaler med ordinære virksomheter. Nav samarbeider med et stort antall tiltaksarrangører om kjøp av tiltaksplasser. Tiltaksarrangørene er ofte arbeidsinkluderingsbedrifter.

### **Varig tilrettelagt arbeid**

Varig tilrettelagt arbeid (VTA) er et statlig, tidsubegrenset arbeidsrettet tiltak. Tiltaket kan tilbys til personer som mottar eller forventes å motta uføretrygd, og som har behov for spesiell tilrettelegging og oppfølging (Gjertsen, 2021:A). Tiltaket varierer i innhold, men har til hovedformål å gi et individuelt tilpasset arbeidstilbud som kan bidra til å utvikle arbeidstakernes ressurser.

Gjennomføringen av et VTA-tiltak skjer ofte ved godkjente, såkalte «skjermede» bedrifter som produserer varer og/eller tjenester for salg (Gjertsen, 2021:A). Tiltaket forutsetter at aktivitetsplan og rapport sendes jevnlig til Nav, hvor det også skal evalueres hvorvidt formidling til andre arbeidsmarkedstiltak, utdanning eller ordinært arbeid kan være aktuelt (Reinertsen, 2015). I kravspesifikasjonene for VTA-tiltaket (Nav, 2019) står det også at det skal vurderes utprøving i ordinært arbeidsliv dersom arbeidstakerne uttrykker ønske om dette, og når de er klare for det. Det er tiltaksarrangør som er ansvarlige for å skaffe til veie jobb, i samarbeid med arbeidstaker (Nav, 2019). Dersom slik arbeidsutprøving skal skje, gis det permisjon fra den skjermede bedriften, men oppfølgingen gis likevel fra tiltaksarrangørene i permisjonstiden (Gjertsen, 2021:A). Målgruppen for VTA-tiltak har, ifølge Gjertsen (2021:A), endret seg over tid. Ordningen ble etablert i 2002, og siden da har mennesker med utviklingshemming vært en viktig målgruppe. Deltakelsen fra denne gruppen har likevel vært dalende med årene, og i dag er bare 30 prosent av VTA-tiltaksplassene besatt av mennesker med utviklingshemming (Ibid, 2021). Årsakene til dette er at det ønskes andre grupper til

dette tilbudet og at det stilles større krav til deltakerne på grunn av lavere veiledningsbemanning (Gjertsen, 2021:A).

### **Arbeidsinkluderingsbedrifter**

Arbeidsinkluderingsbedrifter er i denne oppgaven forkortet til AIB, og er skjermede virksomheter som er etablert for å tilby personer med nedsatt arbeidsevne avklaring, arbeidstrening, kvalifisering eller varig tilrettelagt arbeid. «Skjermet» betyr i denne sammenheng at arbeidsoppgavene utføres internt eller er lokalisert for seg selv (Gjertsen, 2021:A). Det er i dag to hovedtyper av skjermede virksomheter; det som i dag kalles for vekstbedrifter (tidligere kalt ASVO, VTA-bedrifter og vernede bedrifter) og det som kalles for arbeidsinkluderingsbedrifter (tidligere kalt arbeidsmarkedsbedrifter og atføringsbedrifter) (Ibid, 2021). I denne oppgaven benyttes benevnelsen arbeidsinkluderingsbedrifter (AIB) for alle tiltaksarrangører som tilbyr VTA. Informantene i ordinære virksomhetene har arbeidstakere med utviklingshemming i sine bedrifter på arbeidsutprøving/hospitering, og de er ikke faste ansatte. De omtales likevel som «ansatte» videre i oppgaven.

Disse skjermede virksomhetene er tiltaksarrangører som arbeider på oppdrag fra Nav, og leverer tiltak etter tiltaksforskriften (2015). I følge Arbeid- & inkludering (2021), som er en interesseorganisasjonen de aller fleste arbeidsinkluderingsbedriftene er organisert i, skal AIB løfte enkeltindividet nærmere arbeidslivet gjennom kvalifisering, arbeidstrening og ikke minst motivasjon til å tro på egne muligheter. Tiltaksarrangører må forhåndsgodkjennes av Nav for at de skal kunne inngå avtale med Nav om levering av VTA-tiltakene. Virksomhetene må tilfredsstillende mange krav knyttet til kvalitetsutvikling og forbedringsarbeid før de sertifiseres, og godkjennes altså ved at de oppfyller kravene som er nedfelt i tiltaksforskriften (Gjertsen, 2021:A).

Tall fra 2019 viser at det er totalt 10 300 VTA-plasser rundt om i landet, fordelt på ca. 320 vekst- og inkluderingsbedrifter (Gjertsen, 2021:A). Hver VTA-plass koster i januar 2020 14.051,- hver måned, og finansieres delvis fra kommunene og delvis gjennom et fast statlig tilskudd (Ibid, 2021). Antall plasser justeres og bestemmes i statsbudsjettet.



## **Hva er arbeid og hva betyr det å ha arbeid?**

For å få en forståelse av hva arbeid og betydningen av arbeidsdeltakelse er, er det nyttig å definere begrepet. Det er, ifølge Reinertsen (2015) nærmest ikke mulig å finne en gyldig definisjon, men flere, avhengig av hvem vi snakker om, hva de gjør, hvorfor og hvordan de gjør det. Også Hernes (2010) poengterer at avgrensningen mellom arbeid og ikke-arbeid er vanskelig. Han skriver videre om historiske ideer om arbeid, hvor det i gammel tid ble sett på som noe man blir tvunget til å gjøre, for å oppnå noe annet og mer ettertraktet. Det regjerte et mer eller mindre negativt syn på arbeid i vestlige samfunn, hvor det i dag bemerkes at det utvilsomt er viktige sider ved å arbeide som gjør at flertallet vil arbeide. Her nevnes det blant annet at det er nødvendig samfunnsøkonomisk sett, hvor det tas opp problematikk rundt et stort frafall av arbeidsaktive i befolkningen. Videre beskrives det at arbeid fyller en del behov som går utover det å motta lønn, blant annet at arbeidsledighet rammer folk psykisk, fysisk og sosialt. Forfatteren trekker også frem at arbeidsdeltakelse fører til bedre lykke og velvære (Hernes, 2010). Kassah og Kassah (2009) drøfter også arbeidsbegrepet. De skriver at det ofte brukes om et tilsetningsforhold utenfor hjemmet, og om lønnsarbeid. Forfatterne påpeker her at en slik forståelse av arbeid vil si at ulønnet aktivitet ikke betraktes som arbeid, og at dette berører mange aktiviteter som funksjonshemmede deltar i. De aller fleste med utviklingshemming i yrkesaktiv alder er uføretrygdete, og denne gruppen er i så måte i en helt spesiell situasjon med tanke på arbeid (Reinertsen, 2015). Uføretrygden er deres «billett» inn til arbeidslivet, via det mest brukte statlige arbeidsmarkedstiltaket for utviklingshemmede, som er VTA (Ibid, 2015).

Om arbeidets betydning, trekker jeg frem en studie utført av Bruun og Melbøe (2021), hvor det fremkommer særlig tre aspekter ved arbeid som er betydningsfulle: Opplevelse av mestring, et sosialt arbeidsmiljø og lønn. Denne studien er utført blant mennesker både med og uten utviklingshemming. Funnene peker på at arbeidstakerne generelt er avhengige av støtte og av hverandre for å mestre jobben sin, og at arbeidsplassen er en viktig arena for å etablere sosiale relasjoner og sosialt samvær også utover arbeidstiden. Forskerne gjør også et annet interessant funn i denne studien, og det er at begge gruppene med informanter er stort sett fornøyde med lønnen sin, til tross for store forskjeller.

## **Konvensjonen om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne (CRPD)**

FN har vedtatt en egen konvensjon for å ivareta rettighetene til mennesker med funksjonshemninger (2006). Denne erstatter ikke andre konvensjoner, men stiller krav til hvordan medlemslandene skal legge til rette for at også mennesker med nedsatt funksjonsevne kan få oppfylt menneskerettighetene som er nedfelt i andre FN-konvensjoner. Artikkel 27 i konvensjonen omhandler arbeid og sysselsetting, og poengterer blant annet at deltakelse i arbeidslivet for mennesker med nedsatt funksjonsevne skal være inkluderende og tilgjengelig, basert på frivillighet og med samme rettigheter som alle andre (Barne,- likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2013). Mer om CRPD i kapittel 2.2.

Norge ratifiserte denne konvensjonen i 2013, men har langt igjen for å innfri disse rettighetene (NOU 2016:17). Rettighetsutvalget (NOU 2016:17) konkluderer med at mennesker med utviklingshemming er lite inkludert i ordinært arbeidsliv, hvor bare en av fire har arbeidstilbud, men da hovedsakelig i skjermede bedrifter. Når man vet at mange flere i denne gruppen både kan og ønsker å delta i arbeidslivet (Reinertsen, 2015), betyr dette at det er langt igjen før man innfrir de politiske målene.

## **Livskvalitet**

Hvert år gjøres det undersøkelser av Statistisk Sentralbyrå (SSB) blant befolkningen for å måle hvordan vi har det. Levekårsstudiene omfavner områder som sosial tilhørighet, helse, samfunnsdeltakelse, boforhold, utdanning, arbeid og økonomi. Å kartlegge disse områdene gir et utgangspunkt for å si noe om hvordan folk har det. Dette er imidlertid stor grad av materielle områder, og sier lite om hvordan befolkningen *egentlig* har det. En retning innenfor den nordiske levekårsforskningen har poengtert betydningen av å måle opplevd lykke eller tilfredshet som en sentral del av målinger av folks levekår (Gjertsen, Melbøe, Fedreheim & Fylling, 2017). Denne retningen betegnes som livskvalitetsforskning, og utfyller de tradisjonelle levekårsstudiene ved å inkludere subjektive faktorer i tillegg til mer objektive levestandardmål. Livskvalitet knyttes til enkeltpersoner, ikke til samfunnet. Dette betyr imidlertid ikke at samfunnets organisering er uvesentlig for enkeltindividers opplevelse av

livskvalitet. Livskvalitet kan langt på vei sees som et resultat av gode eller dårlige levekår (Gjertsen, et al., 2017).

For å nyansere begrepet livskvalitet ytterligere, kan man si at et menneske har det godt og har høy grad av livskvalitet dersom man er aktiv, som vil si å ha livslyst, har interesse for seg selv og engasjerer seg i noe man finner meningsfylt. Dersom man føler samhørighet, som vil si minst ett nært og gjensidig forhold til et annet menneske, vennskap, lojalitet og har kontakt med andre. Har selvfølelse, som kan bety å ha selvsikkerhet, å være nyttig for noen andre eller for samfunnet og er tilfreds med egen innsats, og til sist at man opplever en grunnstemning av glede, som kan ses på som å være i harmoni med seg selv og omgivelsene og opplever fravær av uro og bekymring (Næss, Moum & Eriksen, 2011). Sett i et samlet lys, kan det med andre ord se ut som at det er avgjørende for økt livskvalitet å ha mulighet til å delta og medvirke på ønskede arenaer, som for eksempel i arbeidsliv. Dette bekreftes også av Reinertsen (2015), som påpeker at arbeidsdeltakelse i stor grad knyttes til opplevelse av økt livskvalitet. Arbeid blir en kilde til god livskvalitet i form av at det skaper meningsfylt aktivitet, man har samhørighet med blant annet sine kolleger, man kan bygge selvfølelse gjennom mestring og man får følelsen av å være nyttig for både arbeidsgiver og samfunnet (Ibid, 2015).

De siste 20 årene har fokuset på livskvalitet utviklet seg til å gjelde mange ulike grupper i befolkningen. Avviklingen av HVPU i 1991 ble gjort fordi det blant annet forelå et mål om å øke levekår og livskvalitet til mennesker med utviklingshemming (Reinertsen, 2015).

Livskvalitetsbegrepet brukes derfor i mange ulike sammenhenger som omfatter denne gruppen, men handler alltid om hvordan enkeltindividet selv oppfatter sin egen lykke og tilfredshet.

## 1.5 Oppgavens oppbygning

Oppgavens første kapittel inneholder en kort innledning til selve oppgaven og dens tema. Her presiserer jeg også hvorfor jeg har valgt å fordype meg i temaet arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming, som er en svært dagsaktuell problemstilling. I dette kapitlet sier jeg også noe om rammene for oppgaven og hva som er målet. Til sist i kapittel 1, definerer jeg de mest sentrale begrepene som er omtalt.

I kapittel 2 gjør jeg rede for ulike politiske målsettinger som omhandler arbeid og arbeidsdeltakelse. Noen gjelder for hele befolkningen, og noen spesielt for mennesker med funksjonsnedsettelse og utviklingshemming. For å tegne et bilde av hvordan vi har kommet dit vi er i dag, ser jeg også på den historiske utviklingen når det gjelder arbeidsdeltakelse for mennesker med funksjonsnedsettelse og utviklingshemming. Herunder ligger også de mest sentrale lovene som regulerer arbeid.

Kapittel 3 og 4 er en redegjørelse av tidligere forskning og teoretisk bakgrunn. Forsknings- og teoriområdene er valgt på bakgrunn av oppgavens tema, og har til hensikt å belyse problemstillingen og forstå informantenes utsag.

Kapittel 5 er metodekapitlet og jeg gjør her rede for alle trinn og valg jeg har gjort helt fra planlegging til ferdig oppgave. Her begrunner jeg også hvorfor jeg synes denne metoden er hensiktsmessig i forhold til problemstillingen.

Kapittel 6 er oppgavens «hjerte». Her presenteres resultatene fra datamaterialet, som danner grunnlaget for diskusjonene. Alt gjøres i samme kapittel, og er delt inn i ulike temaer på bakgrunn av funnene i datamaterialet.

I kapittel 7 er alle funn sammenfattet. Sist i dette kapitlet gjør jeg også noen avsluttende refleksjoner om temaet «arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming i ordinære virksomheter» på bakgrunn av det som har kommet frem i kapittel 6.

## **2 Politiske føringer om arbeid for mennesker med utviklingshemming**

I dette kapitlet vil jeg se nærmere på politiske føringer knyttet til arbeid for mennesker med utviklingshemming. Aller først vil jeg vise til den historiske utviklingen av dagens praksis og føringer. Avslutningsvis tar jeg for meg noen sentrale lover som regulerer arbeid til befolkningen generelt, og mennesker med utviklingshemming spesielt.

### **2.1 Historisk utvikling**

Arbeid for mennesker med utviklingshemming har ikke alltid sett ut slik det er nå, hvor det i dag er påfallende lav arbeidsdeltakelse for denne gruppen (Gjertsen, et al., 2021, Engeland & Langballe, 2017, Reinertsen, 2015, Olsen, 2006). Forskning viser at mennesker med utviklingshemming er den mest segregerte gruppen på arbeidsmarkedet blant alle personer med funksjonsnedsettelse (Gjertsen, et al., 2021). Det har derfor gjennom mange år vært et stort politisk fokus på dette, hvor det er ønskelig å endre status. Herunder tar jeg for meg det historiske bakteppet for arbeidsdeltakelse for mennesker med utviklingshemming.

Historisk sett har det skjedd mye omkring arbeidsdeltakelse for mennesker med utviklingshemming. Mennesker med funksjonsnedsettelse, også utviklingshemming, jobbet frem til 1700-tallet i hjembygdene sine med det de evnet og kunne bidra med (Kassah & Kassah, 2009). Dette kunne være f.eks. som dreng, ridekar, i slått eller i fjøs. På denne tiden var det helt avgjørende at alle bidro med det de evnet og kunne for å få mat på bordet. Da den industrielle revolusjonen startet på 1700-tallet (SNL, 2016), flyttet mange av bygdefolkene til byene for å arbeide sammen med andre og produserte i mye større skala, ofte på fabrikker. På grunn av krav til produktivitet, var det ikke arbeid å hente for mennesker med store funksjonsnedsettelse, og et nytt behov meldte seg i samfunnet. Noen måtte hjelpe disse menneskene, som ikke kunne jobbe eller delta på lik linje med andre (Kassah & Kassah, 2009). De ble svært synlige i samfunnet og krevde en annen form for omsorg enn datidens fattiglov kunne besørge (SNL, 2021).

Dette ble starten på særomsorgen for denne gruppen, som her i landet startet med Emma Hjorts hjem i 1898 for de «ikke-dannelsesdyktige» (NAKU, 2020). I 1914 overtok staten driften, og det ble i etterkrigstiden stor mangel på institusjonsplasser til denne gruppen. I kjølvannet av dette kommer det i 1949 en lov hvor staten garanterer for driftsutgifter til hjem som ivaretar mennesker som på den tiden blir omtalt som «åndssvake» (NAKU, 2020). I følge NAKU (2020) ble det på grunn av denne loven en rask oppbygning av institusjonsomsorgen, og som utviklet seg til store institusjoner rundt om i landet. Trastad Gård i Kvæfjord kommune var en av disse, som åpnet i 1954. I Johnsens doktoravhandling (2011) fortelles det at skole eller jobb var en del av omsorgen på Trastad Gård, og det kan være nærliggende å tro at dette også gjelder andre institusjoner rundt i landet. Mot slutten av 1970-tallet ble derimot de første Arbeidssamvirkene (ASV) etablert, som Reinertsen (2015) påpeker skulle bli en svært viktig satsing for mennesker med utviklingshemming. Politisk skjedde det også mye i denne tiden, hvor det i Meld. St. 64, (Kommunal- og arbeidsdepartementet, 1982-83) ble presisert at sysselsettingspolitikkenes mål om arbeid for alle også skulle innebefatte mennesker med utviklingshemming. Arbeidssamvirkene skulle være et springbrett til det ordinære arbeidsmarkedet, og her skulle det blant annet drives arbeidsutprøving. Det regjerte på denne tiden en svært uoversiktlig tilstand over hvor mange slike tiltaksplasser det var behov for, og det anslås et sted mellom 15.000-30.000, som forteller at det ikke er noen god oversikt over situasjonen (Reinertsen, 2015).

Det ble i 1985 gjort en utredning av levekårene til mennesker med utviklingshemming (NOU 1985:34), hvor arbeid blir et sentralt tema med tanke på normalisering og integrering. Kritikken fra utvalget går i retning av at tilbudet om arbeid for mennesker med utviklingshemming er for smalt og for lite individuelt tilrettelagt, og at tidligere målsettinger om arbeidsinkludering ikke var oppfylt. Resultatet av utredningen ble et forslag om å avvikle HVPU innen utgangen av 1995 og en tydeligere definering av hvem som skal ha ansvaret for hva. På dette tidspunkt var det 11 prosent av menneskene underlagt HVPU som var sysselsatt i såkalte arbeidsverksteder (Reinertsen, 2015), noe som må anses som en lav måloppnåelse. I Meld. St. 67 (Sosialdepartementet, 1986- 1987) kommer det en presisering av at kommunene fra 1. januar 1990 ville få ansvar for dag- og aktivitetstilbudene. Statens ansvar skulle bli relativt uendret, og de skulle ha ansvar for de som kunne delta på deres sysselsettings- og

attføringstiltak gjennom Arbeidsetaten, nå Nav. Dette historiske tilbakeblikket leder frem til den politikken og føringene vi har i dag. Dette er sammenfattet i neste avsnitt.

## **2.2 Politiske føringer**

Avviklingen av HVPU som ble foreslått i 1985 ble starten på utformingen av dagens politiske føringer som omhandler arbeid for mennesker med utviklingshemming i Norge. Herunder følger en oversikt over de mest sentrale som danner grunnlaget i politikken som styrer dagens arbeidssituasjon for denne gruppen.

Etter iverksettelsen av HVPU-avviklingen i 1991 har det kommet et stort antall uttalelser, høringer, evalueringer og studier av hvordan staten og kommunene har forsøkt å løse sine oppgaver knyttet til tjenester og tilbud til mennesker med utviklingshemming, med kritikk og forslag til hva som kan gjøres bedre. I tillegg til disse finnes det en rekke internasjonale retningslinjer, eksempelvis FN's konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne, CRPD (FN, 2006), som omhandler livsbetingelser til mennesker med utviklingshemming, herunder også arbeid, som Norge har forpliktet seg til å følge.

Avviklingen av særomsorgen iverksettes i 1991, og er den vi kjenner best som HVPU-reformen. Hovedformålet med reformen er at mennesker med utviklingshemming skal leve så normale liv som mulig, på lik linje med øvrig befolkning (Sosialdepartementet, 1986-87). Dette innebar blant annet at denne gruppen skulle flytte fra sentralinstitusjonene og inn i egne hjem, få adekvate fritidstilbud og de skulle sysselsettes. Parallelt med det økte fokuset på normalisering og sysselsetting ble det kort tid etter, i Attføringsmeldingen i 1992 (Arbeids- og administrasjonsdepartementet, 1991 – 1992), slått alarm. Der vises det til en kraftig økning i antall uføretrygdede; fra 160 000 i 1980 til 238 000 i 1991 (Reinertsen, 2015). Dette var en hurtig og uønsket utvikling som gjorde at utformingen av videre tiltak måtte være av en slik karakter at den fremmet, fremfor å hemme, arbeidsdeltakelse av utsatte grupper. Som en reaksjon på dette ble Arbeid med Bistand (AB) i 1996 innført som et ordinært attføringstiltak gjennom forskrift om arbeidsrettede tiltak (Ibid, 2015). Tiltaket tok sikte på å gi nødvendig bistand til personer med nedsatt arbeidsevne. Dette kunne innebære kartlegging, bistand til å

finne og beholde arbeid, opplæring av både den ansatte og arbeidsplassen, osv. (forskrift om arbeidsrettede tiltak, 2015- § 6).

I NOU *Fra bruker til borger* (2001:22) ble rettighetene til mennesker med funksjonsnedsettelse gjennomgått. Dette var en viktig utredning for denne gruppen, som også vurderte hvilke strategier og virkemidler som måtte på plass for å blant annet øke sysselsettingen. Her ble det fastslått at målet måtte være at alle mennesker skulle kunne delta i arbeidslivet ut i fra sine evner og premisser. Videre poengteres det at kravet til produksjon kunne være et hinder for arbeidsdeltakelse, og at nytenkning måtte til for å lykkes med målsettingen om økt sysselsetting. Her peker de tilbake til Meld. St. 8 (Arbeids- og sosialdepartementet, 1998-99) *om handlingsplan for funksjonshemma 1998-2001* som tok for seg ulike virkemidler for dette, og foreslår å videreføre den eksisterende satsingen. Disse virkemidlene handler om at arbeidslivet må innrettes slik at funksjonsnedsettelsen ikke fører til yrkeshemming, forebyggende tiltak for å hindre at yrkeshemming blir utviklet, yrkeshemmede arbeidssøkere skal assisteres slik at de kan komme tilbake i eller inn i arbeid og at midler skulle avsettes til spesielle arbeidsmarkedstiltak for yrkeshemmede arbeidssøkere.

20 år etter avviklingen av HVPU ble det i Meld. St. 45 *Frihet og likeverd* (Barne- og familiedepartementet, 2012 – 2013), gjort en gjennomgang av levekårene til mennesker med utviklingshemming. Regjeringen reiser i meldingen spørsmål om i hvilken grad man har oppnådd ansvarsreformens målsettinger om blant annet likeverdig levekår, tilrettelegging i samfunnet, retten til selvbestemmelse og om mennesker med utviklingshemming får den bistanden de trenger til å leve sine liv på lik linje med øvrig befolkning. Det konkluderes i denne meldingen at levekårene til denne gruppen har bedret seg på områder som omhandler blant annet fritidsaktiviteter, boforhold, skole, dagaktiviteter og at mennesker med utviklingshemming har bedre helse og lever lengre. Det meldingen imidlertid også forteller, er at det fremdeles er et godt stykke igjen på andre områder, som blant annet er arbeidsdeltakelse. Et av virkemidlene for å møte sysselsettingsutfordringene var blant annet å øke kompetansen hos Nav når det gjelder utfordringer som mennesker med utviklingshemming har. Det presiseres igjen hvor viktig det er at også denne gruppen deltar i arbeidslivet, og det foreslås en total gjennomgang av eksisterende arbeidsrettede tiltak hvor



det ønskes nye strategier. Denne gjennomgangen kommer i Meld. St. 33 (Arbeids- og sosialdepartementet, 2015-2016), *Nav i en ny tid*. Her understrekes det blant annet hvor viktig det er med individuell og tilpasset bistand for å få en stadig større del av den yrkesaktive delen av befolkningen til å delta i arbeid, noe som skal videreføres. Videre står det i meldingen at det både nå og i fremtiden kommer til å bli større press på Nav for å få et stadig økende antall mennesker i arbeidslivet. Dette er på grunn av svakere etterspørsel etter arbeidskraft og økt ledighet, sterk økning i innvandrerbefolkningen og flere med sammensatte utfordringer på grunn av svake grunnleggende ferdigheter og helseproblemer. Unge under 30 år skal prioriteres til arbeidsrettede tiltak, men i denne meldingen nevnes imidlertid ikke mennesker med utviklingshemming spesielt.

I skjermede virksomheter skal det tilbys avklaring, arbeidstrening, kvalifisering eller en varig tilrettelagt arbeidsplass. Slike skjermede virksomheter er i stor grad tiltenkt personer med nedsatt funksjonsevne, herunder også mennesker med utviklingshemming. I NOU 2012:6 *Arbeidsrettede tiltak* blir det gjort en gjennomgang av hvilken plass skjermede virksomheter skal ha i fremtiden, med tanke på å få flest mulig ut i ordinært arbeidsliv. Utvalget i denne utredningen slår fast at det ikke er tilstrekkelig å gjøre de samme tiltakene som er gjort i flere tiår, og at det skal overbevisende grunner til for at Nav skal tilby arbeidsforberedende opplæring i skjermede omgivelser (NOU 2012:6, kap.17.4.2). Det poengteres videre at skjermede virksomheter fremdeles vil være viktig og riktig for noen. Det er enighet om at det vil lønne seg å gå inn for økt bruk av ordinære virksomheter som både trenings- og opplæringsarena. Dette mener utvalget kan skje gjennom økt satsing på hospiteringsordningen og et samtidig krav til regelmessige vurderinger av tiltaksdeltakerne, jmf forskrift om arbeidsmarkedstiltak (Arbeids- og sosialdepartementet, 2015).

I forskrift om arbeidsmarkedstiltak (Arbeids- og sosialdepartementet, 2015) er det også omtalt en ordning som er kalt «varig lønnstilskudd». Dette tilskuddet utbetales til arbeidsgivere som har ansatte med lavere produksjonsevne enn det som kan anses som normalt. «Varig lønnstilskudd» kan gis til personer som er arbeidssøkere med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne og kan bli ansatt i ordinært arbeid, til de som står i fare for å falle ut av arbeidslivet etter tolv måneder med full eller gradert sykmelding eller til de som har gradert

eller full uføretrygd, men ønsker å jobbe, og Nav har vurdert om andre arbeidsmarkedstiltak og virkemidler er aktuelle.

På bakgrunn av at det i Meld. St. 45 *Frihet og likeverd* (Barne- og familiedepartementet, 2012 – 2013) ble konkludert med at det på enkelte områder var et sprik mellom politiske ambisjoner og faktiske forhold, ble det i 2016 gjort en ny utredning av de grunnleggende rettighetene til mennesker med utviklingshemming (NOU 2016:17). Rettighetsutvalget understreker at de med grunnleggende rettigheter mener menneskerettigheter, som de mener er brutt på en rekke områder. For å bedre situasjonen presenteres åtte løft, og det som omhandler arbeidsdeltakelse er løft nr. 3; Arbeid for alle. Dette skriver utvalget:

*Utvalgets gjennomgang viser at utviklingshemmede i liten grad har tilgang til arbeidslivet. Kun 25 prosent av utviklingshemmede i yrkesaktiv alder er i arbeid, og av disse deltar nær sagt alle i arbeidsmarkedstiltak. De aller fleste har en form for varig tilrettelagt arbeid, og over 90 prosent arbeider i skjermede virksomheter. De fleste som ikke er i arbeid deltar i kommunale dagsentere, og noen har verken tilbud om arbeid eller dagaktivitet.*

I denne NOUen presenteres konkrete tiltak for å oppnå større måloppnåelse. Dette omhandler blant annet at alle mennesker med utviklingshemming bør få utført grundige arbeidsevnevurderinger, de bør få mulighet til varig og individuell støtte og oppfølging i ordinært arbeid og antall VTA tiltaksplasser bør økes for denne gruppen. Videre argumenteres det for at kommunene bør sørge for at alle som mottar tjenester gjennom lov om kommunale helsetjenester og har ytelsen *ung ufør*, må få tilrettelagt arbeid.

Inntektssikring er viktig for å forebygge fattigdom og for velferd generelt for hele befolkningen. I NOU *Arbeid og inntektssikring* (2019:7) slås det fast at utviklingen i sysselsettingen siden årtusenskiftet er på vei i feil retning, og det foreslås å styrke midlene til Nav slik at trenden snus. Denne utredningen slår fast at årsaken til nedgang i sysselsettingen er sammensatt, men noen av momentene er mangelfull kompetanse/utdanning hos de arbeidsledige og helseproblemer. Det pekes også på at ytelsesnivået i inntektssikringen er for høyt, og også er en del av årsaken til at ikke flere er i arbeid. Dersom ytelsesnivået reduserer,

vil også flere komme i arbeid. Dilemmaet her vil være at de som forblir i inntektssikringsordningen vil få lavere inntekt og dermed også få dårligere velferd.

FN's menneskerettigheter gjelder absolutt alle, uavhengig av både kjønn, alder, legning, nasjonalitet eller livssyn. Disse er internasjonale og ble vedtatt av FN i 1948. Det er grunnleggende, universelle rettigheter, men det var behov for å spesifisere i egen konvensjon at disse grunnleggende rettighetene også gjelder mennesker med funksjonsnedsettelse. FN-konvensjonen om mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) ble ratifisert i Norge i 2013, og her er det særlig artikkel 27 som er aktuell for denne oppgaven. Den omhandler arbeid og sysselsetting, og videre «...omfatter muligheten til å tjene til livets opphold ved et arbeid som man selv fritt velger eller påtar seg i et arbeidsmarked og arbeidsmiljø som er åpent, inkluderende og tilgjengelig for mennesker med nedsatt funksjonsevne» (Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2013: 23). Den beskriver ulike sider av arbeidsdeltakelse som skal ivaretas, som blant annet vern mot diskriminering, rett til lik lønn og muligheter, å ansette mennesker med funksjonsnedsettelse i offentlig sektor/fremme ansettelse i privat sektor og tilrettelegging.

### **2.3 Lover som regulerer arbeid og inntekt**

Politiske føringer angir en ønsket retning, visjoner og noen ganger en strategi for hvordan man skal oppnå ønskede mål. Lover er ufravikelige og konkrete. Herunder følger sentrale lover som regulerer arbeid og inntekt for alle norske borgere, også mennesker med utviklingshemming.

Arbeidsmiljøloven (2005) omfatter alle arbeidstakere og har til formål å sikre ulike områder som gjelder blant annet arbeidsmiljø, ansettelsesforhold og likebehandling, ytringsfrihet, tilrettelegging ut i fra den enkeltes forutsetninger og å bidra til et inkluderende arbeidsliv. Kapittel 13 i denne loven handler om vern mot diskriminering, men når det gjelder blant annet diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse henvises det til Likestillings- og diskrimineringsloven. Likestillings- og diskrimineringsloven (Kulturdepartementet, 2017) er en mer omfattende og forklarende lov som skal fremme likeverd, like muligheter og

rettigheter. Den gjelder på alle samfunnsområder og skal bidra til å bygge ned samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes.

Når det gjelder inntekt og inntektssikring, er det Folketrygdloven (Arbeids- og sosialdepartementet, 1997) som regulerer dette. Ytelsen «uføretrygd» kan gis ved varig nedsatt arbeidsevne, etter en arbeidsevnevurdering. Arbeidsevnevurdering er derimot ikke påkrevd dersom det er snakk om en såkalt kurantsak (Gjertsen, 2021:A) og mennesker med diagnosen psykisk utviklingshemming faller i denne kategorien. De vil derfor nesten automatisk få innvilget uføretrygd fra det offentlige for å sikre en viss inntekt fordi det antas at de er varig ute av stand til å arbeide. Det lokale Nav vurderer hvilke tiltak som er aktuelle og hvem som skal omfattes av tiltaksforskriften (2015). De tildeler VTA-plasser til utvalgte personer som ønsker det og som vurderes å ikke ha nytte av andre tiltak.

### 3 Tidligere forskning

Vi vet i dag en del om situasjonen når det gjelder hvilken deltakelse mennesker med utviklingshemming har i arbeidslivet. De aller fleste står utenfor det ordinære arbeidsliv (NOU 2016:17). Forskning på dette området konkluderer ofte med at målsettinger og visjoner ikke er oppnådd (Reinertsen, 2015). Det virker også som om tidligere forskning i all hovedsak handler om det som *ikke* fungerer og fokuserer på hvordan det *burde* være. Denne oppgaven handler om arbeidsinkludering av mennesker med utviklingshemming på ordinære arbeidsplasser. Jeg har derfor gjort noen søk for å finne frem til tidligere forskning om arbeidsgivere i ordinære virksomheter som har erfaringer med dette. Det viser seg at det foreligger lite forskning på hvilke forhold som kan bidra til at flere mennesker med utviklingshemming kan arbeide i ordinære bedrifter (Owren, 2021). Dette kapittelet er derfor delt opp i to bolker, hvor jeg i første bolk redegjør for tidligere forskning om arbeidsinkludering for mennesker med funksjonsnedsettelse generelt, og i andre bolk tar for meg arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming spesielt.

#### 3.1 Forskning om arbeidsinkludering for mennesker med funksjonsnedsettelse

Schafft og Spjelkavik fra Arbeidsforskningsinstituttet (AFI, 2014) har gjennomført en kvalitativ studie som tar for seg arbeidsgiverperspektivet på inkludering på ordinære arbeidsplasser. De har gjennomført et prosjekt hvor de har utført seks casestudier av arbeidsplasser som har tatt inn mennesker med bistandsbehov. Studien handler ikke særskilt om arbeidsinkludering for utviklingshemmede, men omfatter mennesker som har ulike typer bistandsbehov. Her har de undersøkt hvorfor arbeidsplassene ville ta i mot arbeidssøkere med bistandsbehov, hvilke erfaringer de har med oppfølgingen fra støtteapparatet og hvilken type bistand som eventuelt kunne vært aktuelt. Rapporten understreker at det generelt virket å være et stort sosialt engasjement hos disse arbeidsgiverne og at de er dyktige til å ivareta arbeidstakere som har et bistandsbehov. Informantene bemerker at det er viktig at enkelte vilkår oppfylles for at de skal kunne ta i mot arbeidstakere med behov for bistand. Dette er blant annet at det må være en match mellom arbeidstaker og arbeidsplass/oppgaver, alle

involverte forstår hva arbeidet på den aktuelle arbeidsplassen går ut på, arbeidstaker må vise interesse for både arbeidsoppgaver og arbeidsplassen og det må være tydelig ansvarsfordeling for både opplæring, oppfølging og annet. Arbeidsgiverne bemerker også at det aldri kan bli for mye oppfølging fra hjelpeapparatet, men at det raskt kan bli for lite. Undersøkelsen definerer tre områder som kan forbedres for å styrke inkluderingskompetansen:

### 1. Organisering

Et av områdene som fremstår som ei utfordring, er Navs formidlingsbistand til arbeidssøker og rekrutteringsbistand til arbeidsgiver. Disse fremstår per i dag som to atskilte enheter. Arbeidsgiveroppfølgingen i Nav bør framstå som mer helhetlig, inkludert bedre oppfølging av personer som av ulike grunner kan ha særlige bistandsbehov for å kunne komme i jobb.

### 2. Planlegging

For å unngå problemer på lengre sikt, bør man inngå tydelige avtaler og avklare forventninger i oppstartsfasen av et inkluderingsforløp. Kontaktpersoner i støtteapparatet, arbeidsgiver og arbeidssøker bør være enige om form og innhold i en slik plan.

### 3. Oppfølging

Det fremheves som viktig å skape trygghet og forutsigbarhet, med proaktiv oppfølging av en fast kontaktperson/veileder fra støtteapparatet. Det vises til at oppfølgingen bør rettes mot både arbeidssøker/arbeidstaker og virksomhet. Form og innhold på oppfølging bør avklares ved oppstart og revideres underveis.

NTNU Samfunnsforskning ga i 2017 ut en rapport (Tøssebro, Wik & Molden, 2017) som har sett på effekten av et prosjekt kalt «Ringer i vannet». Dette er et prosjekt i regi av Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) som hadde som formål å bringe NHO-bedrifter inn på banen når det gjelder arbeidsinkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse. Dette var et forsøk på å flytte fokuset fra tiltaksapparatet og over til arbeidsgiverne for å øke sysselsettingen av denne gruppen. Hele prosjektet kan sees på som en dynamisk modell, hvor bedrifter meldte fra til en Key Account Manager om de ønsket å ansette noen med funksjonsnedsettelse. Tilsetningsforholdet ble administrert av Key Account Manageren, som

også gjorde de nødvendige kartlegginger og justeringer i forhold til arbeidsplassens ønske. Key Account Managerens rolle er svært lik jobbspesialistrollen, og er derfor sammenlignbar. Denne studien viser at arbeidsplassene var jevnt over ganske fornøyd med en slik løsning, mens arbeidstakerne med funksjonsnedsettelse ga tilbakemeldinger om at det ble stilt for høye krav til dem på arbeidsplassene (Tøssebro, et al., 2017)

Drøpping (2004) har utført en kartleggingsstudie av et utvalg norske arbeidsgiveres oppfatning og holdninger til sosialt ansvar i inkluderingsdugnaden. Studien konkluderer med at arbeidsgivere er motiverte til å påta seg et sosialt ansvar med tanke på inkludering. Denne viljen er derimot betinget av at det følger med en eller annen form for økonomisk kompensasjon. Det er også trukket frem at arbeidsgivere generelt vil søke forutsigbarhet og minimere risiko. Arbeidsgivere er i utgangspunktet redde for å løpe risiko og handler deretter (Drøpping, 2004). Nicolaisen (2017), som har utført en kvalitativ studie av alle involverte parter i inkluderingsarbeidet, kaller dette et risikoperspektiv. Risikoperspektivet påvirker arbeidsinkludering i negativ retning. Arbeidsgiverne frykter mye fravær, tidkrevende, oppfølging, negativ påvirkning på produktivitet og arbeidsmiljø. Det er også gjort funn i tidligere forskning at arbeidsgivere er mer motivert til å hindre fravær og frafall blant de som allerede er ansatt, enn å ansette nye med nedsatt arbeidsevne (Midtsundstad 2008, Schaft & Spjelkavik, 2014).

Shafft og Spjelkavik utførte i 2014 en kvalitativ eksplorerende studie av bedrifter som har tatt inn mennesker med særskilte behov. Hovedformålet med studien var å undersøke hvilke erfaringer arbeidsgivere har med inkluderingsarbeid og hva slags bistand som behøves for å lykkes. Funnene viser at arbeidsgiverne er gode på å ivareta arbeidstakerne som trenger tilrettelegging, og forskerne sitter igjen med et hovedinntrykk av at arbeidsgiverne har et sterkt sosialt engasjement i inkluderingsarbeidet. Noen av funnene i deres studie viser også at det ikke nødvendigvis er økonomisk uttelling for arbeidsgiverne i å ansette mennesker med funksjonsnedsettelse, men at det beror på andre forhold, blant annet at arbeidsgiverne føler at det er en vinn-vinn situasjon for dem, for arbeidssøkerne og for samfunnet.

## 3.2 Forskning om arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming

Det er som sagt gjort lite forskning om arbeidsinkludering av mennesker med utviklingshemming i ordinært arbeidsliv. Dette fastslås også i internasjonal sammenheng, hvor det i 2015 ble gjort en gjennomgang av internasjonal forskning om hvilke faktorer som påvirker muligheten til å skaffe og beholde ordinært arbeid for mennesker med utviklingshemming (Ellenkamp, Brouwers, Embregts, Joosen og van Weeghel, 2015). Etter gjennomgangen endte forskerne opp med 26 aktuelle forskningsrapporter/artikler som er publisert de siste 20 årene, hvor de fleste av studiene er utført i USA. Forskerne har på bakgrunn av disse 26 forskningsrapportene/artiklene skrevet en rapport, hvor det blant annet understrekes at arbeidsinkludering av mennesker med utviklingshemming i ordinære bedrifter er et temmelig utforsket område, og at det trengs mer forskning på området for å komme videre i inkluderingsarbeidet. Ellenkamp, m.fl. (2015) peker imidlertid på at det er noen områder som ser ut til å påvirke muligheten til å skaffe og beholde arbeid. Dette er blant annet arbeidsgiverperspektivet. For at arbeidsgivere skal ansette mennesker med utviklingshemming i ordinære virksomheter, er det spesielt viktig for dem at de er trygge på områder som sikkerhet, produktivitet, oppmøte/tilstedeværelse, tilgang til støtteapparat, fravær av problematferd og punktlighet. Blant arbeidsgivere som har tidligere erfaringer med å ansette mennesker med utviklingshemming, begrunnes dette i at de kjenner på et sosialt ansvar og et ønske om å bryte stereotyper. Videre viser gjennomgangen at økonomiske subsidier ser ut til å utløse ansettelse av mennesker med utviklingshemming i ordinære virksomheter, sammen med at arbeidsgiverne må senke jobbkravene (Ibid, 2015).

For arbeidstakere med utviklingshemming ser det ut til at jobbstøtte er viktig når de arbeider i ordinære virksomheter (Ellenkamp, et al., 2015). Det vektlegges også at arbeidsplassens fokus på mangfold, sosiale muligheter, fleksibilitet hos kolleger og leders måte å styre og strukturere virksomheten er viktige faktorer for denne gruppen når de skal inkluderes i ordinære virksomheter. Det som imidlertid fremstår som aller viktigst for å skaffe og beholde arbeid i ordinære virksomheter for mennesker med utviklingshemming, er støtte fra jobbspesialist (Ibid, 2015). En arbeidsinkluderingsmetode som innebærer støtte fra



jobbspesialist, er Supported Employment, som rapporten (Ellenkamp, et al., 2015) slår fast er en evidensbasert metode for å inkludere utviklingshemmede i ordinære arbeidsplasser.

Stian Reinertsen skrev i 2015 en doktoravhandling som også er aktuell for min oppgave. Hans avhandling er todelt, hvor et av de overordnede målene var å utarbeide en tilstandsrapport over arbeids- og aktivitetssituasjonen for mennesker med utviklingshemming. Det andre målet var å studere sammenhengen mellom type dagaktivitet og livskvalitet blant samme gruppe. Tilstandsrapporten gir en god oversikt over politiske føringer og utviklingen av disse, og et av funnene viser at over 20 prosent av alle menneskene med utviklingshemming i de kommunale dagtilbudene kunne jobbet i VTA i stedet. Videre viser studien at nøkkelen til god livskvalitet ligger i tilgangen til arbeid, enten det er lønnet eller ulønnet. Det er ingen forskjell i innrapportert livskvalitet i arbeidsinkluderingsbedrifter kontra ordinære bedrifter, noe Reinertsen påpeker er et interessant funn fordi det ikke samsvarer med andre internasjonale studier. Det er derimot store forskjeller i innrapportert livskvalitet mellom ordinære bedrifter og arbeidsinkluderingsbedrifter, kontra kommunale dagtilbud.

Et annet treff i søket etter tidligere forskning om arbeidsinkludering av mennesker med utviklingshemming, er Terje Olsens doktorgradsavhandling (2009). Han har utført en casestudie fra ulike arbeidsplasser, hvor han har avdekket hva slags betingelser som er viktige når mennesker med utviklingshemming skal skaffe seg, og holde på, en jobb i ordinære virksomheter. Studien tar også for seg andre forhold som har med arbeidsforholdet å gjøre, som lønn, arbeidsoppgaver, tilhørighet og statistikk rundt tematikken. Resultatene fra studien er blant annet at det er veldig tilfeldig hvilke typer oppfølging og hjelp som mottas, både til å skaffe jobb og arbeidsgivernes opplevelse av trygghet når arbeidsforholdet pågår.

Tidligere nasjonal og internasjonal forskning ser ut til å sammenfalle med hverandre når man skal studere arbeidsinkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse, og da særlig mennesker med utviklingshemming. Viktige funn i tidligere forskning peker i retning av at støtte fra jobbspesialist, sosialt ansvar hos arbeidsgiverne, økonomiske subsidier, jobbtilpasning og trygghet er forhold som påvirker inkluderingsprosessen.

## 4 Teoretisk bakgrunn

Denne studien tar for seg arbeidsinkludering for utviklingshemmede på ordinære arbeidsplasser. Det er arbeidsgivernes stemme som skal komme frem, hvor fokus er på å identifiseres forhold som har virket fremmende og hemmende for arbeidsinkluderingen. Det teoretiske rammeverket er derfor valgt for å forstå arbeidsgivernes uttalelser. Ettersom det er gjort lite forskning på dette området, vet man lite om hva arbeidsgivere vektlegger. Etter hvert som jeg har bearbeidet og analysert datamaterialet, har det blitt en kjedereaksjon i søken etter teori på berørte områder. Det som fremkom gjennom analysen av det innsamlede datamaterialet var områder som berører *arbeidsinkluderingsbedrifter, personlig engasjement, forutsigbarhet, godt arbeidsmiljø, mestring/meningsfulle jobber, samt arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming*.

I dette kapitlet har jeg lagt vekt på de viktigste teoriområdene som datamaterialet viser. Jeg gjennomgår derfor teori om arbeidsinkludering, og da særlig knyttet til personer med utviklingshemming. Jeg tar også for meg teori om virksomhetenes sosiale ansvar og arbeidsmiljøets betydning for arbeidsinkludering. Videre har jeg redegjort for ulike forståelsesmodeller for funksjonshemming, også her med særlig tyngde på utviklingshemming. Til sist redegjør jeg for mestringsbegrepet, som også viser seg å være av betydning i datamaterialet.

### 4.1 Perspektiver på arbeidsinkludering

Jeg vil her gjøre rede for ulike områder som har betydning for arbeidsinkludering, slik det fremkommer av datamaterialet i denne studien.

I løpet av 2000-tallet ble begrepene «integrering» og «normalisering» byttet ut med «inkludering» i den offentlige debatten (Ellingsen & Sandvin, 2014). Denne dreiningen i begrepsbruken innebærer i følge forfatterne at fokuset flyttes fra individet til miljøet rundt individet, som er en mer relasjonell tilnæringsmåte til en funksjonsnedsettelse. NOU 2001:22 definerer arbeidsinkludering helt enkelt: *Inkludering handler om å endre helheten slik at alle finner sin plass* (NOU 2001:22, s. 34). I denne sammenheng blir dette en for enkel

redegjørelse, og det er derfor nødvendig å spisse redegjørelsen ytterligere. Gjertsen, Melbøe og Hauge (2021) har på bakgrunn av prosjektet «Rethinking work inclusion for people with intellectual disability» gitt ut en vitenskapelig fagantologi med tittelen «Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming». Om arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming skriver de følgende:

*I denne sammenhengen handler det om å jobbe med å endre arbeidsmarkedet slik at dette blir så lite funksjonshemmende som mulig, slik at flest mulig kan delta uavhengig av funksjonsevne. Å få fysisk tilgang til en ordinær arbeidsplass er imidlertid ikke ensbetydende med at arbeidstaker opplever dette som et inkluderende arbeidssted. Om en ikke har sosial omgang med de andre arbeidstakerne, har tilgang til de samme arenaer og ordningene/tilbudene ved arbeidsstedet som sine kolleger, kan en fortsatt føle seg utenfor. Arbeidsinkludering handler i så måte om å oppleve seg som en del av arbeidsmiljøet og arbeidsstokken på lik linje som sine kolleger. (Gjertsen, et al., 2021:21)*

Denne redegjørelsen indikerer at det er flere forhold som påvirker arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming og som må tas i betraktning når det gjelder forhold som virker fremmende og hemmende ved arbeidsplassene. Her trekkes det blant annet frem at det å være inkludert ved en arbeidsplass ofte er en subjektiv opplevelse, samtidig som fysiske betingelser må være tilstede. Opplevelsen av å være inkludert spiller altså en viktig rolle. Dette er noe som sannsynligvis ikke vil gjenspeiles i stor grad i min studie, i og med at det er arbeidsgivernes uttalelser som fremkommer. Arbeidsgiverne uttaler seg imidlertid om deres egne opplevelser av arbeidsmiljøet og deres oppfatning av arbeidstakernes trivsel som kan gi en pekepinn på disse områdene.

Frøyland og Spjelkavik (2014) har også tatt for seg ulike tilnærminger til arbeidsinkludering for mennesker med bistandsbehov i boken «Inkluderingskompetanse – Ordinært arbeid som mål og middel». Her er forfatterne opptatt av hvordan man kan løse inkluderingsutfordringene, i stedet for å peke på årsakene. I samme bok belyses også arbeidsgivernes perspektiv og rolle i inkluderingsarbeidet. Forfatterne henviser til Andreassen og Bergene

(2011), som deler arbeidsgiverne inn i forskjellige kategorier ut i fra måten de tolker og praktiserer inkluderingsansvaret på. Arbeidsgivere som håndterer sykefravær med arbeidsmiljølov og regelverket omtales som å ha et forpliktelsesbasert sosialt ansvar. Arbeidsgivere som strekker seg utover sine forplikter i avtaler og regler, sies å ha en moralsk forståelse av sosialt ansvar, og de arbeidsgivere som tilrettelegger og inkluderer for å klare å beholde en medarbeider det er vanskelig å erstatte omtales som å ha en strategisk forståelse av sosialt ansvar. Uansett hvilke kategorier arbeidsgiverne i min studie faller i, er altså i følge Spjelkavik og Frøyland (2014) snakk om et sosialt ansvar som arbeidsgivere på en eller annen måte har når de skal jobbe med inkludering. «Virksomhetens sosiale ansvar» er et begrep som stadig benyttes når det forskes på arbeidsgivernes holdninger i Norden (Ibid, 2014). Det vil si at virksomheten tar et ansvar utover det rent kortsiktige bedriftsøkonomiske, selv om det ikke trenger å være ulønnsomt.

Spjelkavik og Frøyland (2014) skriver om hvilke forhold hos arbeidsgivere som virker hemmende og fremmede for arbeidsinkludering for mennesker med nedsatt funksjonsevne. De konkluderer med at ansettelse alltid vil gjøres med en viss grad av usikkerhet, og at det utvises stor grad av skjønn når det ikke foreligger nok kunnskap og informasjon om både søker og eventuelle lidelser/tilstander. I skjønnsituasjoner bygges avgjørelsene på arbeidsgivers erfaringer, intuisjon, følelser, holdninger, normer og verdioppfatninger. Ofte velges ansatte med en antakelse om hvem som kan gi flest positive konsekvenser og færrest negative konsekvenser i arbeidet. Spjelkavik og Frøyland (2014) kaller dette for et risikoperspektiv, og risikoen forbindes først og fremst med en fare for å svekke virksomhetens evne til å gjennomføre produksjonsoppgavene. Forfatterne beskriver generelt holdninger og store bekymringer hos arbeidsgivere rundt det å ansette mennesker med nedsatt funksjonsevne. De mener at hjelpeapparatet som skal bidra til arbeidsinkludering ikke bare må konsentrere seg om den som søker arbeid, men også må rette seg til arbeidsplassene og de som sitter i ansettelsesposisjoner. Dette kan muligens bidra til å avlive myter og skape holdningsendringer.

## **Manglende arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming – årsaker og konsekvenser**

Deltakelse i sosiale fellesskap og arbeidsliv for mennesker med utviklingshemming handler om muligheten til å leve et liv som andre, i fellesskap og aktivt samspill med andre mennesker i alle deler av samfunnet så langt det er mulig (Ellingen & Sandvin, 2014). Til tross for at dette er et uttalt politisk mål, er utviklingshemmede i ordinært arbeidsliv underrepresentert (Olsen, 2006, Tøssebro, 2014, Reinertsen, 2015, Gjertsen, 2021:A). Det å ha en diagnose som «psykisk utviklingshemming» kan medføre en rekke utfordringer som gjør det vanskelig for denne gruppen å skaffe og/eller beholde arbeid. Ellingsen og Sandvin (2014) peker på at mennesker med utviklingshemming vil ha utfordringer med kognitive, sosiale og emosjonelle ferdigheter, men at denne type funksjonsnedsettelse vil gjøre seg gjeldende i svært varierende grad.

Med de utfordringer som følger med diagnosen, kan det synes å være riktig å sørge for bistand i arbeidssituasjoner, men denne bistanden er det bare et fåtall som får, jamfør den svake arbeidsdeltakelsen i det ordinære arbeidsliv. Å ha redusert funksjonsevne, som mennesker med utviklingshemming ofte har, kan begrense en persons deltakelse i visse type aktiviteter, slik som for eksempel arbeid. Ofte kan slike begrensninger reduseres eller fjernes ved hjelp av tiltak eller hjelpemidler (Sandvin, 2014). For å få til et arbeidsliv for mennesker med utviklingshemming kan det bety tiltak i form av jobbspesialist, arbeidsinkluderingsbedrift eller tilpasning av arbeidsoppgaver. Bistand av denne karakter kan bidra til økt arbeidsdeltakelse for denne gruppen, og dette understøttes av blant annet studier av Supported Employment-modellen (SE) som viser til vellykkede resultater (Frøyland & Spjelkavik, 2014).

Det er mye som tyder på at mennesker med utviklingshemming er utstøtt fra arbeidslivet på grunn av sin diagnose (Ellingsen, 2014). Det synes å være en menneskelig særegenhet å tillegge egenskaper til spesielle grupper, og arbeidsgivere er intet unntak når det gjelder dette. De frykter lavere produktivitet, høyt sykefravær og mangel på sosial kompetanse (Haavorsen & Hernes, 2010). Haavorsen og Hernes (2010) har sett på hvordan ulike virkemidler kan påvirke inkluderingsarbeidet, hvor holdningspåvirkning, juridiske virkemidler og økonomiske subsidier kan være aktuelt.

Gjertsen, m.fl. (2021) mener at en viktig forklaring på manglende arbeidsdeltakelse for mennesker med utviklingshemming i ordinære bedrifter, er lave forventninger og manglende opplæring i videregående skole. Videre påpeker de at det er lite tilrettelagte overganger fra skole til ordinært arbeid, og et system som legger føringer for et liv med uføretrygd som inntekt. I beste fall kombineres uføretrygden med deltakelse i et VTA-tiltak. Automatikken rundt innvilgelse av uføretrygd ved fylte 18 år til mennesker med utviklingshemming er på grunn av at Nav anser denne gruppen som «kurantsaker» (Gjertsen, et al., 2021), hvor diagnosen vektlegges fremfor den enkeltes ressurser, ønsker, og evner. Dette nevnes av forfatterne å være en medisinsk forståelse av funksjonshemmingen, og jeg gjør nedenfor rede for de ulike forståelsesmodellene.

Å bli ekskludert fra arbeidslivet har flere konsekvenser enn en lavere inntekt med påfølgende nedsatt grunnlag for gode levekår. En slik utestengelse kan også ha mange andre negative utfall, som f.eks. å definere hvem vi er. Uten sosial tilhørighet og arbeidsdeltakelse, kan man risikere å bare «bli en diagnose», og ikke en person som bidrar sosialt og i samfunnet. Å ikke kunne identifisere seg som en deltaker på disse arenaene, vil kunne skade selvbildet.

Selvbildet utvikles og påvirkes kontinuerlig i samhandling med andre, og arbeidsplassen er i så måte en viktig arena for å kunne oppfatte seg selv gjennom andre, så vel som å bevare/øke mestringsfølelsen ved å kunne produsere og yte i samfunnet (Bredland, Linge & Vik, 2014). Å miste disse fordelene, vil kunne bidra til at selvbildet endrer seg til noe negativt, og kan i følge Håkonsen (2011) gi en følelse av å ikke være verdsatt og respektert for den man er.

## **Modeller for å fremme arbeidsinkludering**

Diskusjonene omkring arbeidsinkludering for utsatte grupper har pågått over lang tid, og debatten går i retning av hvilke tilnæringsmåter som egner seg best for å lykkes med dette. Det er derfor utviklet ulike modeller for å fremme arbeidsinkludering, som angir hvilke arbeidsmetoder man benytter for å nå målet om økt arbeidsdeltakelse for de som av ulike grunner faller utenfor arbeidslivet.

«Train then place» har vært en tradisjonell arbeidsinkluderingsmodell, hvor man drev opplæring av arbeidstakere med utviklingshemming, primært i skjermede virksomheter (Gjertsen, 2021:A). Målet var at deltakerne skulle trene på å jobbe og på den måten være rustet til å gradvis overføres til ordinære virksomheter. Tanken bak «train then place» er at slike arbeidsforberedende tiltak skal styrke den enkeltes konkurranseevne på arbeidsmarkedet, slik at avstanden mellom den enkeltes forutsetninger og omgivelsenes krav blir redusert (Spjelkavik, 2014). Et slikt perspektiv kan godt ses i sammenheng med en relasjonell forståelse av funksjonshemming, hvor målet er å utjevne «gapet» mellom individene og arbeidslivet. Det er derimot en metode som på langt nær har ført til målet om økt arbeidsinkludering for utsatte grupper (Ibid, 2014). Dette kan ha sammenheng med to forhold, hvor det ene er at de ferdighetene, kompetansen og kunnskapen man har tilegnet seg i en skjermet virksomhet, ikke harmonerer med det som kreves på en gitt arbeidsplass. Den andre årsaken kan henge sammen med at denne type arbeidsforberedende tiltak ofte drar ut i tid, hvor ordinært arbeid blir et altfor langsiktig mål (Spjelkavik, 2014).

«Train then place» er fremdeles den meste brukte metoden i inkluderingsarbeidet, selv om denne har liten effekt (Spjelkavik, 2014). Det har derimot skjedd en dreining de siste årene hvor denne metoden mer og mer blir erstattet av «place then train» (Gjertsen, 2021:A). Spjelkavik (2014:37) skriver at «place then train»- metoden har enkel logikk, hvor man rett og slett bruker det ordinære arbeidslivet som middel og mål i inkluderingsarbeidet. Han skriver: *De som har store bistandsbehov for å komme i jobb, øver og utvikler seg med bedre effekt på vanlige arbeidsplasser enn på treningsarenaer utenfor arbeidslivet.* Dette innebærer at deltakerne raskt plasseres i arbeid ved ordinære bedrifter, med tett oppfølging av jobbspesialist. En metodikk for «place then train» er Supported Employment (SE). Spjelkavik og Frøyland (2014) peker på at både Nav og flere andre tiltaksarrangører benytter virkemidler og tiltak som kan knyttes til «place then train» fordi innsatsen rettes mot bruk av og inkludering på en ordinær arbeidsplass. Metodikken benyttes altså i utstrakt grad, men likevel i liten utstrekning overfor personer med utviklingshemming.

SE-metoden er ikke forbeholdt et spesifikt arbeidsrettet tiltak, men er et overordnet perspektiv man kan benytte når man arbeider med arbeidsinkludering overfor, for eksempel mennesker med utviklingshemming (Wangen, 2010). Spjelkavik (2014) skriver at det på bakgrunn av litteratur og forskning på SE-metodikken kan se ut til at man oppnår bedre effekt med denne metoden når målet er en jobb i ordinære virksomheter, enn den tradisjonelle «train then place». Gjertsen (2021:A) beskriver SE som tilpasset jobbstøtte til personer med omfattende og sammensatte behov for å kunne få og beholde arbeid. Dette betyr at det knytter seg noen forutsetninger til å bruke dette som inkluderingsmetode, og et vesentlig trekk ved SE er den aktive innsatsen fra en jobbspesialist (Spjelkavik, 2014). I følge Spjelkavik (2014) har jobbspesialisten en nøkkelrolle, hvor de viktigste funksjonene er: Tett individuell oppfølging, jobbmatch, proaktiv dialog med arbeidsgivere, jobbutvikling, jobbfastholdelse og karriereutvikling, kunnskap om og tilgang til annen tilgjengelig støtte i støttesystemet og sørge for aktiv involvering av relevante deler av støtteapparatet. Det presiseres også at i SE-metoden ligger ansvaret for inkluderingsprosessen hos nettopp jobbspesialisten og at det stilles høye krav til kompetanse hos de som innehar denne rollen.

Et eksempel hvor SE-metodikken er benyttet med stort hell, er i prosjektet «Helt med!». Det er et prosjekt opprettet av Stiftelsen SOR, men er en selvstendig, uavhengig organisasjon med eget styre. «Helt med!» er et arbeidsinkluderingsprosjekt i Norge som drives med en tydelig inspirasjon av SE-metodikken. Helt med-modellen innebærer å inngå sentrale avtaler med kjeder/store virksomheter i hele landet, samt kommuner, om å opprette arbeidsplasser som kun er tiltenkt mennesker med utviklingshemming. De driver også med opplysnings- og rekrutteringsarbeid for å nå frem og motivere mennesker med utviklingshemming som kan være aktuelle arbeidstakere. Det er de som lyser ut stillingene og tar seg av rekruttering og tilbyr deretter fire ukers betalt arbeidspraksis til de som er aktuell for stillingene. Etter prøvetiden kan personen bli fast ansatt i bedriften og får ekstern oppfølging av jobbspesialist under hele ansettelsestiden. Arbeidstakerne beholder sin uføretrygd, og mottar i tillegg lønn tilsvarende 20 prosent av sammenlignbar tariff. Det innebærer alltid mer enn 30 kroner timen (Stiftelsen Helt med, 2021). Pr. 22.04.21 var det 123 personer med utviklingshemming som hadde fått fast arbeid gjennom Helt med!-prosjektet.



Det har med tiden kommet flere andre inkluderingsmodeller som bygger på SE-metodikken. En av disse er Customized Employment (CE). Denne modellen er særlig tilrettelagt for mennesker med mer omfattende sosiale utfordringer og bistandsbehov (Gjertsen, 2021:A). Frøyland og Spjelkavik (2014) oversetter CE til «tilpasset sysselsetting», og metoden skal resultere i individuelt utformede tjenester og bistand, samt arbeid som er tilpasset behovene til en bestemt arbeidssøker/arbeidstaker. Denne modellen har en trinnbasert prosess, som tar sikte på bistand hele veien fra jobbsøking til støtte over lang tid for å beholde arbeidet. En annen modell som også bygger på SE-metoden, er Individual Placement and Support (IPS), som på norsk oversettes til Individuell jobbstøtte. Spjelkavik og Frøyland (2014) skriver at dette er en modell som er utviklet spesielt for mennesker med alvorlige psykiske lidelser og at jobbspesialisten er en del av behandlingsteamet rundt deltakeren. Også her er det primære målet ansettelse i ordinær jobb og at deltakelse kun skjer på bakgrunn av brukerens eget ønske.

## **Virksomhetenes sosiale ansvar**

Virksomhetenes sosiale ansvar er også et aspekt ved arbeidsinkludering. Datamaterialet mitt tyder på at dette er et område som har betydning for arbeidsinkluderingsprosessen. Sosialt ansvar beskrives som at virksomheter tar et ansvar utover det rent kortsiktige bedriftsøkonomiske, uten at dette trenger å være ulønnsomt, verken på kort eller lang sikt (Midtsundstad, 2008). Et slikt ansvar vil blant annet være inkludering av utsatte grupper. I begrepet ligger det noe annet enn veldedighet, men bygger på verdier som er forankret blant annet i vår samfunnsstruktur. Sosialt ansvar er bedriftenes vilje og evne til å inkludere og integrere mennesker som står utenfor det ordinære arbeidsliv, og er den del av virksomhetens samfunnsansvar (Folkenborg, 2014). Begrepet «sosialt ansvar» er innarbeidet i blant annet institusjoner som FN, EU, forretningslivet og i det sivile samfunn (Ibid, 2014).

Å ta sosialt ansvar ser dermed ut til i stor grad bygge på velvilje fra virksomhetenes side. Det kan derfor være nyttig å se på hva som motiverer arbeidsgiverne til å ta sosialt ansvar og drive med arbeidsinkludering. Nicolaisen (2017) skriver at den vanligste motivasjonen arbeidsgivere har, er billig arbeidskraft og at virksomhetene føler et samfunnsansvar. Når det

gjelder de økonomiske begrunnelsene for motivasjon, tenker jeg det er noe diffust i forhold til arbeidsgiverne i denne studien. Nicolaisen (2017: s. 40) bekrefter dette til en viss grad ved å påpeke at: *Arbeidsgiver vil neppe være motivert for dette med mindre bruker er så produktiv at innsatsen forsvarer det arbeidsgiver har i lønnsutgifter*. De økonomiske begrunnelsene for at virksomhetenes motivasjon til sosialt ansvar er altså knyttet til de tilfellene hvor det er lønn eller tilskudd involvert. Andre forklaringer knyttet til hva som motiverer arbeidsgivere til å ta sosialt ansvar, er det som kalles instrumentelle og moralske grunner (Hauge, 2021).

Førstnevnte handler om at virksomhetene har reelle behov for arbeidskraft eller ønsker om å ha et godt omdømme. Moralsk begrunnet motivasjon handler om vilje til å ta samfunnsansvar (Ibid, 2021).

### **Arbeidsmiljøets betydning**

Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) skriver at arbeidsmiljø er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet, og at ulike variabler fra arbeidsplass til arbeidsplass avgjør hvordan tilnærming man bruker. Det presiseres også at arbeidsmiljøet påvirker arbeidstakernes helse, jobbensgjensjement og virksomhetens resultater og produktivitet (STAMI, 2021). Videre viser de til at arbeidsmiljøet kan deles inn i tre ulike områder; psykososialt arbeidsmiljø, fysisk arbeidsmiljø og kjemisk/biologisk arbeidsmiljø.

Arbeidsmiljøloven regulerer alle disse forholdene (Arbeids- og sosialdepartementet, 2005).

Psykososialt arbeidsmiljø er et begrep som ofte dukker opp når man snakker om arbeidsmiljø, blant annet av Arbeidstilsynet (2021). For å forstå betydningen av dette begrepet, kan det være nyttig å dele det opp. Psykososial er en fellesbetegnelse på psykiske og sosiale forhold av betydning for helse og mental fungering. Sosiale forhold kan handle om for eksempel miljøet på arbeidsplassen, mens psykiske forhold viser til personens måte å håndtere disse, kognitivt og emosjonelt (SNL, 2020). STAMI (2021) skriver at faktorer som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet er krav og forventninger til hvordan man skal utføre jobben sin, opplevelsen man har av selvbestemmelse i arbeidssituasjonen sin, i hvilken grad man opplever støtte fra kollegaer, og i hvilken grad man opplever sin nærmeste leder som inkluderende, rettferdig og hjelpsom. Opplevelsen av arbeidsmiljøet er dermed å forstå som

en subjektiv opplevelse som vil variere fra arbeidstaker til arbeidstaker. Arbeidstilsynet (2021) skiller mellom psykososialt arbeidsmiljø og organisatorisk arbeidsmiljø, men understreker samtidig at det i forskningsmiljøer er vanlig å se dette under ett. Det gjør jeg i denne oppgaven også, hvor det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljø blir omtalt som bare «arbeidsmiljø» eller «psykososialt arbeidsmiljø».

Å arbeide i en virksomhet som innehar et godt arbeidsmiljø med sosial omgang med kolleger er svært viktig for jobbtrivselen (Bruun & Melbøe, 2021), og er ofte mer betydningsfullt enn selve arbeidsoppgavene og lønn. Man må derfor ikke undervurdere betydningen av sosial inkludering ved arbeidsplassen når man skal vurdere arbeidsmiljøet, som ofte kan være en arena for etablering av sosiale relasjoner og sosialt samvær både på og utenfor arbeidsplassen (Ibid, 2021).

## **4.2 Modeller for å forstå funksjonshemming**

Folk flest har en oppfatning av hva funksjonshemming er. En person i rullestol vil nok automatisk bli sett på som en funksjonshemmet person av mennesker han/hun møter, på lik linje som en person som for eksempel er blind, døv eller har andre åpenbare utfordringer. Dersom man derimot forsøker å gå i dybden av begrepet, vil man se at det ikke er så enkelt å finne en enhetlig og allmenn definisjon på dette, jamfør Tøssebro (2010). Norske myndigheter begynte i begynnelsen av 2000-tallet (NOU 2001:22) å bevege seg bort fra funksjonshemming som begrep, og mer i retning av at noen mennesker har nedsatt funksjonsevne eller har en funksjonsnedsettelse, nettopp på grunn av at fenomenet er så mangesidig. Hensikten var å skille mellom de funksjonsbegrensningene som skyldtes egenskaper ved individet (funksjonsnedsettelse) og de funksjonsbegrensningene som skyldtes funksjonshemmende barrierer i forhold til miljøet (funksjonshemming) (Sandvin, 2014). På bakgrunn av dette kan man si at perspektivet har endret seg med tiden, fra en medisinsk forståelse av en funksjonshemming og i retning av en mer relasjonell forståelse. Nedenfor forklares dette nærmere.

Tøssebro (2010) sier også at funksjonshemming er et omstridt begrep som vanskelig lar seg definere med en kort og konsis setning. Han påpeker at forståelsene spriker i retning av at funksjonshemmingen er egenskaper som individet innehar, til at funksjonshemmingen utelukkende skyldes samfunnets utforming (Ibid, 2010). Disse ulike perspektivene kan forklares ut i fra to hovedmodeller; den medisinske modell og den sosiale modell. Disse to modellene står i sterk motsetning til hverandre og ser på funksjonshemming på helt ulike måter. De motstridende grunntankene bak modellene skapte, og skaper fremdeles, debatt i både offentlige og faglige miljø, og i samfunnet generelt. Dette ga grobunn for et helt nytt perspektiv som forsøker å se helheten. Denne modellen kalles for den relasjonelle modellen, også kalt GAP-modellen. Modellene hjelper oss til å utvide forståelsesrammene og bidrar til å definere begrepet. Det er også utviklet andre modeller, for eksempel har Goodley utviklet en kulturell modell og en minoritetsmodell (Kassah & Kassah, 2014). Minoritetsmodellen tar for seg, på lik linje med den sosiale modell, at det er samfunnet som bidrar til at mennesker med funksjonsnedsettelse opplever å bli funksjonshemmet, men også arbeidet med å øke stoltheten hos de som er funksjonshemmet (Ibid, 2014). Den kulturelle modellen viser til at funksjonshemming ofte forstås og behandles ulikt i forskjellige kulturer, og at dette er forhold som må tas hensyn til når man skal definere og forstå begrepet (Kassah & Kassah, 2014). Etter min mening, har disse modellene utspring i hovedmodellene, og kan vanskelig stå alene for å definere begrepet funksjonshemming. Jeg gjør derfor kun rede for de tre mest brukte modellene.

## **Den medisinske modellen og velferdsstaten**

Tidligere var det vanlig å se funksjonshemming ut i fra et biologisk-medisinsk perspektiv (Tøssebro, 2010) Kassah og Kassah (2009) kaller denne modellen en individuell medisinsk modell, og i det ligger det en forståelse av at det er på grunn av en persons skade eller lyte at funksjonshemmingen oppstår. Den unormale kroppen ses på som en tragedie og personen er et offer for sin egen biologi. Funksjonshemmingen betraktes altså som en egenskap som ligger hos personen selv, og skal møtes med medisinsk behandling. Tøssebro (2010) påpeker også at en medisinsk forståelse av funksjonshemming, hvor utfordringene er linket opp mot biologiske eller psykiske avvik, er beslektet med diagnoser og klassifikasjonssystemet ICD –

10. Å få/ha en diagnose som kan føre til funksjonshemming i noen situasjoner, kan da altså synes å basere seg på en medisinsk forståelse av tilstanden. At personen selv «skyldes» for sin funksjonshemming er på ingen måte positivt, men det finnes noen fordeler med å få en diagnose. Velferdsstaten Norge sikrer til en viss grad befolkningen dersom det skulle bli behov, som for eksempel ved sykdom (SNL, 2019). Noen ordninger er universelle, for eksempel er barnetrygd en slik universell trygdeordning. Blåreseptordningen, ulike stønader fra Nav, hjelpemiddelsentralen, kommunale omsorgsordninger, etc, er eksempler på andre ordninger vi har her i landet. De er forbeholdt «verdige trengende» og er såkalte selektive eller behovsprøvd ordninger (Ibid, 2019). For å motta en behovsprøvd ordning, er man ofte nødt til å bli diagnostisert. Systemet som velferdsstaten baserer seg på kan derfor ses på som en fordel fordi mennesker som får bistanuskrevende diagnoser, får tilpassede ordninger og tjenester som i mange tilfeller øker deres livskvalitet.

Kassah og Kassah (2009) bemerker at et stort antall mennesker med funksjonsnedsettelse er utestengt fra å delta i arbeidslivet på grunn av sin funksjonsnedsettelse. Ved hjelp av klassifikasjonssystemene har det blitt utviklet velferdsordninger som gjør at de som på grunn av sykdom eller andre funksjonsnedsettelse faller utenfor arbeidslivet kommer «i rett kategori» i velferdssystemene, og likevel blir tilgodesett med økonomisk og praktisk bistand. Dette er et forsøk på å opprettholde gode levekår, og også et typisk trekk ved velferdsstaten. Fokuset på arbeidsdeltakelse når en har en funksjonsnedsettelse, har også ført til en stor debatt rundt tilrettelegging i arbeidslivet. Det utvikles derfor stadig tiltak som har som mål å øke eller opprettholde funksjonshemmedes arbeidsdeltakelse (Ibid, 2009). Noen ganger kan det imidlertid se ut til at det foreligger en ensidig medisinsk forståelse bak enkelte diagnoser, som for eksempel diagnosen «psykisk utviklingshemming». Mennesker med denne diagnosen blir ofte såkalte «kurantsaker» i Nav-systemene, og får nærmest automatisk innvilget uføretrygd på bakgrunn av en antakelse om at de som innehar denne diagnosen har minst 50 prosent varig nedsatt arbeidsevne (Gjertsen, 2021:A). En slik ensidig forståelse virker ekskluderende for arbeidsdeltakelse.

## **Den sosiale modellen**

Som en sterk kontrast til den medisinske modellen, finner vi den sosiale modellen. Dette perspektivet startet som kritikk rundt debatten om forståelsesrammene rundt funksjonshemmede, som på det tidspunktet hadde utspring rundt den medisinske modellen. UPIAS (Union of the physically impaired against segregation) var en sterk involvert organisasjon i debatten, som i 1975 publiserte «Fundamental Principles», hvor de legger ansvaret for menneskers funksjonshemming over på samfunnsskapt barrierer (Kassah & Kassah, 2009). Ut i fra UPIAS hovedprinsipp, ligger det en forståelse om at selv om mennesker har funksjonsnedsettelse i form av en sykdom, skade eller lyte, er årsaken til funksjonshemming noe som ligger utenfor individet, altså samfunnsskapt forhold (Tøssebro, 2010).

Mange mente at å bygge et barriereløst samfunn, var en utopi. Debatten startet likevel en tankeprosess og ga økt oppmerksomhet rundt tilgjengelighet og universell utforming, både i det offentlige rom og hos folk flest (Tøssebro, 2010). Som en konsekvens av denne debatten oppsto den sosiale modell som begrep på 1980-tallet, der Michael Oliver er en av hovedpersonene bak utviklingen (Ibid, 2010). Debatten rundt funksjonshemming har engasjert mange, også sosiolog Tom Shakespeare. Han mener at den sosiale modellen har «gjort sin nytte», og satt funksjonshemming på dagsorden i mange land (Shakespeare, 2014). Videre sier han at det nå er på tide å se til skandinaviske land, der den medisinske modell og den sosiale modell «møtes på midten», og en relasjonell forståelse av funksjonshemming er mer fornuftig og overkommelig for alle. Nedenfor gjør jeg rede for denne forståelsen av funksjonshemming.

## **Den relasjonelle modellen**

Denne modellen kalles også den GAP-modellen, og tar for seg forholdet mellom mennesker og samfunn. Modellen er typisk for de nordiske landene, og professor Ivar Lie ved UiO var den første i Norge til å systematisere en relasjonell forståelse av funksjonshemming på 1970-tallet (Tøssebro, 2010). GAP-modellen ble tidlig beskrevet i et norsk offentlig dokument, der det ble gitt en definisjon på funksjonshemming:

*Funksjonshemmet er de som på grunn av varig sykdom eller lyte, eller på grunn av avvik av sosial art, er vesentlig hemmet i sin livsførsel i forhold til det samfunn som omgir ham. Dette kan blant annet gjelde utdanning, yrkesvalg og yrke, fysisk og kulturell aktivitet. (Sosialdepartementet, 1977-1978:10).*

Her er det altså beskrevet at det forekommer et misforhold mellom individ og samfunn. Dette perspektivet er fremdeles det vi bruker i dag, blant annet i Meld. St. 34 (Sosial- og helsedepartementet, 1996-1997), selv om det brukes andre ord og uttrykk. Tøssebro (2010) peker blant annet på at vi i nyere tid bruker ord som funksjonsnedsettelse og mennesker med nedsatt funksjonsevne, i stedet for funksjonshemming. Utviklingen av forståelsesrammene rundt funksjonshemming gikk parallelt i både Norge, Sverige og Danmark. Gap-modellen, eller den relasjonelle modellen, blir derfor også kalt «Den skandinaviske modell».

## **Utviklingshemming som funksjonsnedsettelse**

Mennesker med utviklingshemming vil i et samfunn som vårt, som stiller store krav til kognitiv funksjon, kunne oppleve å være funksjonshemmet (Ellingsen & Sandvin, 2014). I det internasjonale kodeverket for diagnoser, ICD-10, (Verdens Helseorganisasjon, 2021) er F70 – F79 «psykisk utviklingshemming» en medisinsk diagnose som defineres slik:

*Tilstand av forsinket eller mangelfull utvikling av evner og funksjonsnivå som spesielt er kjennetegnet ved hemning av ferdigheter som manifesterer seg i utviklingsperioden, ferdigheter som bidrar til det generelle intelligensnivået, for eksempel kognitive, språklige, motoriske og sosiale. Utviklingshemming kan forekomme med eller uten andre psykiske og somatiske lidelser.*

Selv om «psykisk utviklingshemming» i følge ICD-10 er en medisinsk diagnose, er det ikke en sykdom i seg selv. Det er en diagnose som bygger på atferds – og funksjonsbeskrivelser der tre kriterier må være oppfylt: Evnenivået må være betydelig svekket, sosial modenhet og evne til å klare seg i hverdagen må være betydelig svekket og tilstanden må opptre i utviklingsperioden, altså før fylte 18 år. Evnenivå er vanligvis basert på IQ, der psykisk utviklingshemming er definert til IQ lavere enn 70 (Ellingsen & Sandvin, 2014).

Det er vanlig å dele inn i fire ulike grader av utviklingshemming; Lett, moderat, alvorlig og dyp psykisk utviklingshemming, der graden bestemmes gjennom testing av personen (NAKU, 2021). Årsakene til utviklingshemmingen skyldes i 80 prosent av tilfellene genetisk eller ervervede forhold som kan oppstå før, - under eller etter fødsel. Utviklingshemming innebærer alltid nedsatt kognitive ferdigheter, i varierende grader (Ibid, 2021).

De ulike gradene av «psykisk utviklingshemming» i ICD – 10 kodeverket, sier nok noe om funksjonsnivået til de som har diagnosen. Det er derimot et noe ensidig fokus på en medisinsk forståelse av tilstanden og sier lite om funksjonsnivå, som NAKU (2021) poengterer er svært individuelt fra person til person.

### **4.3 Mestring**

Mestringsoppfattelse og mestringsstrategier handler om hvordan den enkelte har tro på sin egen evne til å mestre hverdagen. Det handler også om tidligere erfaringer med å løse problemer, kriser eller utfordringer (Bredland, Linge & Vik, 2014). Bredland, m.fl. (2014) utdyper at det er viktig at miljøet rundt mennesker med utviklingshemming må vise at man tror på deres evner til å løse problemer og til å finne løsninger og muligheter. Grue og Rua (2013) beskriver to strategier for å oppnå mestring på; Primærkontroll og sekundærkontroll. Primærkontroll handler om at man endrer omgivelsene til å bedre passe med egne behov og ønsker og er direkte rettet mot miljøet rundt. Sekundærkontroll består i all hovedsak av kognitive prosesser for endringer i tankeverdenen.

Garrels og Sigdal (2019) beskriver også begrepet mestring i arbeidssammenheng. Her fremkommer det at det oppstår mestringsopplevelse og jobbtilfredshet når det er sammenfall mellom den konkrete arbeidstakers forutsetninger og omgivelsenes krav i den spesifikke stillingen. Her presiseres det også at mennesker med utviklingshemming oftere opplever mestring når arbeidsoppgavene er forutsigbare og rutinepreget. Dette vil nok likevel være svært individuelt, da «psykisk utviklingshemming» vil arte seg forskjellig fra person til person, slik som NAKU (2021) påpeker.



## 5 Metode

I dette kapittelet presenteres mine metodiske valg for prosjektet. Hele prosessen er beskrevet herunder; fra planlegging og gjennomføring av datainnsamling, til bearbeiding og analyse. Jeg redegjør også for hvilken vitenskapsteoretisk tilnærming jeg har tatt utgangspunkt i, samt de ulike svakhetene metodevalget har hatt. Kapittelet avsluttes med en redegjørelse for studiens validitet og pålitelighet, og om hvilke etiske refleksjoner og hensyn som jeg har hatt.

### 5.1 Kvalitativ forskning

I min undersøkelse var det et mål å innhente erfaringer og personlige opplevelser fra arbeidsgivere knyttet til det å ha en ansatt på arbeidsplassen som har en utviklingshemming. Jeg har valgt å anvende kvalitativ metode for å innhente kunnskap om dette. For å belyse arbeidsgivernes erfaringer, var det mest hensiktsmessig å benytte denne tilnæringsmåten på grunn av behovet for å få et fyldig og nyansert datamateriale over arbeidsgiveres erfaringer. Kvalitativ forskning er en mye anvendt metode i humaniora og blir gradvis, ifølge Thagaard (2003), mer og mer akseptert og benyttet innenfor feltet. Mitt valg underbygges også av Kvale og Brinkmann (2015) som sier at kvalitativ forskning tar sikte på å gå i dybden av det man studerer og å oppnå en helhetlig forståelse. Videre sier de at en slik metode veksler mellom datainnsamling, tolkning og analyse, og at det er ikke finnes noe klart skille. Dette bygger på hermeneutiske prinsipper, som jeg kommer tilbake til senere i kapittelet.

Underveis i planleggingen av studien kjente jeg et behov for å organisere prosessen bedre. Det ble en del frustrasjoner rundt hva som skulle gjøres og rekkefølgen av dette, blant annet «tygde» jeg mye på selve problemstillingen og intervjuguiden omtrent samtidig som intervjuene skulle starte. For å hjelpe meg å rydde opp i prosessen rundt en kvalitativ forskingsstudie fulgte jeg Kvale og Brinkmanns (2015) syv faser, som de beskriver som en «intervjureise». De syv fasene er: 1. Tematisering 2. Planlegging 3. Intervju 4. Transkribering 5. Analysering 6. Verifisering og 7. Rapportering. Å få klargjort disse stadiene hjalp i stor grad, men Thagaard (2003) sier at selv om man har ulike faser, vil man likevel befinne seg i en veksling mellom disse fasene. Dette erfarte jeg som nevnt selv, da jeg eksempelvis flere

ganger måtte endre intervjuguiden på grunn av at noen spørsmål viste seg å være uklare, eller at det viste seg at jeg måtte innhente mer kunnskap om et område som gjorde at jeg måtte frem og tilbake i andre faser av prosessen.

## **Kvalitativt intervju**

For å kunne belyse min problemstilling, var jeg avhengig av informantenes beskrivelser som kunne tegne et bilde av hvordan de erfarer arbeidsinkludering av mennesker med utviklingshemming. Kvale og Brinkmann (2015: s. 18) skriver allerede i innledningen i sin bok: *Hvis du vil vite hvordan folk oppfatter verden og livet sitt, hvorfor ikke spørre dem?* Det ble derfor raskt klart at det var akkurat dette jeg ble nødt til å gjøre for å belyse min problemstilling med utgangspunkt i kvalitativ forskning. Thagaard (2003) beskriver denne formen for intervju som en samtale mellom forsker og informant, og det finnes mange ulike måter å strukturere et intervju på for å få så god uttelling som mulig. I min studie ønsket jeg inngående og rike opplysninger fra arbeidsplassen om konkrete forhold som har bidratt til god arbeidsinkludering, men også forhold som har blitt opplevd som utfordrende. For å få disse opplysningene kunne jeg med fordel benytte meg av en delvis strukturert tilnærming (Ibid, 2003). Jeg utarbeidet derfor en intervjuguide som inneholdt noen overordnede temaer som skulle undersøkes, med både konkrete og åpne spørsmål. I en slik struktur styres samtalen av mine temaer, men det vil også være rom for det uventede, områder som jeg ikke tenkte på før intervjusituasjonen, og dette kunne jeg da følge opp med ytterligere spørsmål. Jeg beskriver dette nærmere under overskriften «utarbeidelse av intervjuguide».

Et kvalitativt forskningsintervju stiller også krav til meg som forsker. Kvale og Brinkmann (2015) trekker frem at jeg i tillegg til å inneha kunnskap om temaene jeg undersøker, også må ha kompetanse innenfor sosiale relasjoner. Dette innebærer blant annet en evne til å skape en behagelig atmosfære under intervjusituasjonen som gjør informanten trygg på å dele sine erfaringer med meg. Det er tross alt en ubalansert relasjon mellom oss, hvor det bare er informanten som forventes å være fortrolig og snakke åpent. Denne ubalansen må komme minst mulig til syne slik at det oppleves greit å dele sine erfaringer. Dette kan gjøres på ulike måter, for eksempel bør valg av sted for gjennomføring av intervjuene være en plass som

innbyr til åpenhet, humor for å løse opp stemningen, enkel servering og generelt en uformell arena og atmosfære. Intervjustedene i min studie hadde jeg imidlertid liten kontroll over ettersom det alltid var informantene som valgte sted og tidspunkt for gjennomføring av intervjuene. Informantene ryddet tid og valgte sted i en travel arbeidshverdag for å stille som informanter, og for å i det hele tatt få gjennomføre intervjuene måtte det selvsagt skje på deres premisser. Det positive med å gjennomføre intervjuet slik, var at informantene var på «hjemmebane» og virket trygge i miljøene. Dette bidro nok til å utjevne ubalansen mellom dem som informanter og meg som intervjuer noe. På den uheldige siden oppsto det forstyrrelser i form av avbrytelser fra øvrige kollegaer, støy, noe stress fra informantene fordi de hadde arbeid som ventet, og at jeg ikke kunne avgjøre sitteposisjoner, servering, etc. Jeg forsøkte i alle tilfeller å løse på stemningen med uformell prat når vi møttes og var alltid ydmyk for at de ønsket å bidra til mitt prosjekt.

I intervjusituasjonene var det også viktig at jeg virkelig lyttet til det som ble sagt. Det er en tilnærming som har dobbel effekt i form av at det gir en umiddelbar følelse hos informanten av at det han/hun har å si er viktig og meningsfullt, og det er også helt avgjørende for mitt prosjekt og den metodeformen jeg har valgt fordi jeg måtte stille oppfølgende spørsmål dersom noe var svært relevant, uventet eller uklart. Andre faktorer som kan påvirke intervjuene er noe Thagaard (2003) beskriver som overføring av følelser. Dette innebærer blant annet at jeg i forkant av intervjuene måtte reflektere over hva jeg visste og mente om temaet fra før. Dette kan i stor grad bidra til å påvirke resultatene i enten positiv eller negativ retning, og jeg sier mer om dette under «Ethiske hensyn» senere i kapitlet.

## **5.2 Vitenskapsteoretisk tilnærming**

Intervjuene som har blitt gjennomført til dette prosjektet gir ikke så stor mening i forhold til min problemstilling når transkripsjonene står for seg selv. Det er nødvendig for meg å forstå det som blir sagt, gi det mening og sette det inn i en kontekst. Dette kan jeg gjøre på ulike måter, og det kan derfor være nyttig å se på hva vitenskap egentlig er og hvordan den oppstår. Store Norske Leksikon (snl, 2017) sier følgende om vitenskap: *Vitenskap, systematisk, metodisk og kritisk undersøkelse, studium eller forskning. For eksempel sier vi at noe er*

*vitenskap hvis det følger visse kriterier for god forskning.* Videre sier de at det er vanlig å skille mellom naturvitenskap, humaniora og samfunnsvitenskap. Dette er påstander som også støttes av blant annet Thomas Krogh m.fl. (2003) som sier at det i nyere tid finnes et slikt skille og dette har oppstått som en følge av en flere hundre år lang diskusjon om hva vitenskap er og hvordan kunnskap oppstår. Det har vært store uenigheter om hvilken fremgangsmåte som skal benyttes for å komme frem til sann kunnskap, og hva som blir godtatt som gyldig kunnskap. Mange ulike filosofer har opp igjennom historien tatt del i denne debatten, der hver av dem har forsvart sine fagfelt innen naturvitenskap, samfunnsvitenskap og humaniora. Uten å gå nærmere inn på detaljer, vil jeg i neste avsnitt si noe om hva som er aktuelt for akkurat mitt prosjekt som føyer seg inn under humanistisk og samfunnsvitenskapelig forskning, hvor hermeneutikken står sentralt.

## **Hermeneutikk**

Til dette prosjektet var en hermeneutisk tilnærming til arbeidsgivernes erfaringer et naturlig valg når jeg skulle identifisere forhold som påvirker arbeidsinkluderingen. Det var helt nødvendig for meg å fortolke det de fortalte, og sette det inn i en større helhet som gjorde at jeg kunne forstå dette fenomenet. Uten en slik tilnærming ville deres uttalelser bare blitt ord uten mening (Thagaard, 2003). En god forståelse til en fortolkende tilnærming i intervju fikk jeg en kveld jeg så et program med nyhetsjournalist Pål T. Jørgensen: *Ofte ligger sannheten i det som ikke blir sagt. Man må lese mellom linjene, tolke ansiktsuttrykkene og forsøke å få frem det som ligger der, det som ikke blir sagt.* (Korrespondentene, TV2 07.01.19)

Denne måten å beskrive fortolkning på synes jeg var fin og enkel. Hermeneutikk i vitenskapen har derimot vært en svært omdiskutert tilnæringsmetode. Det har opp igjennom tidene vært store uenigheter om når man kan bruke hermeneutisk teori om forståelse og fortolkning. Hermeneutikere flest, blant annet Gadamer, mente at fortolkning og forståelse var bundet til alle former for trykte og skrevne tekster. Schleiermacher (1768 – 1834) derimot, mente at hermeneutikken også kunne brukes i alle former for menneskelig kommunikasjon i tillegg til tekstfortolkning (Krogh, et al., 2003). Selv om Gadamer på et tidlig tidspunkt hadde en oppfatning om at hermeneutisk teori kun kunne benyttes til de skrevne og trykte tekster,

har han senere videreutviklet teorien (Ibid, 2003). Hans verk, *Sannhet og metode*, står helt sentralt i diskusjonen om hermeneutikk i nyere tid. Det kan se ut til at også han etter hvert nærmet seg Schleiermacher i tanken om at hermeneutikk kan benyttes på flere områder enn bare tekstfortolkning. Han er imidlertid klar på at dette ikke er en metode, men en filosofi om hva forståelse er, og hva som skjer når vi forstår (Krogh, 2014). Hans teori går i svært grove trekk ut på at å forstå er et grunnleggende trekk ved det å være menneske, og at hermeneutikk er noe mer omfattende og dypere enn andre vitenskaper.

Hermeneutisk teori er altså, ifølge Gadamer, ikke en metode som følger en bestemt fremgangsmåte for å oppnå ny viten. Som sagt tidligere i kapitlet, skal en vitenskapelig undersøkelse følge bestemte kriterier for å være gyldig. Hvordan kan jeg da benytte en slik tilnærming til prosjektet mitt dersom det egentlig ikke er en metode? Innenfor humaniora er en hermeneutisk tilnærming vanlig å benytte fordi den nettopp søker etter å forstå, fortolke og gi mening. Ordet hermeneutikk har for øvrig opphav fra det greske *hermeneus*, som betyr *en fortolker* (Krogh, et al., 2003) I antikken ble hermeneutikk mest benyttet til å forstå og fortolke bibeltekster, men i nyere tid har denne fortolkningsteorien utviklet seg til å bli et mye anvendt perspektiv når man også skal fortolke andre ting, f.eks. andre typer tekster, et skuespill, kunst eller et utsagn/uttrykk (Ibid, 2003). Det er derfor hensiktsmessig for meg å ha et hermeneutisk perspektiv på mitt datamateriale også, da jeg har samme utgangspunkt.

En hermeneutisk tilnærming til dette prosjektet ga meg altså ikke en systematisk fremgangsmåte hvor jeg fortolker og analyserer trinn for trinn (Kvale & Brinkmann, 2015). Den har imidlertid noen fortolkningsprinsipper som jeg skal følge når jeg søker meningsinnhold i informantenes erfaringer, altså mitt datamateriale. Kvale og Brinkmann (2015) sier at disse prinsippene skal sikre gyldige fortolkninger, og handler først og fremst om den *hermeneutiske sirkel*. Begrepet indikerer at all tolkning består av stadig pendling mellom helhet og deler, mellom det som blir fortolket og konteksten og mellom det som blir fortolket og vår forforståelse. Denne vekslingen mellom helhet og deler avgjør hvordan jeg fortolker hele fenomenet (Nilssen, 2012). Thagaard (2003) beskriver også at det er nødvendig å se på delene for å se kunne helheten i et nytt lys, og at mening bare kan forstås i lys av den sammenheng jeg studerer. Dette betyr at mine transkripsjoner fra intervjuene ikke taler for seg selv. For å gi dem mening er det nødvendig for meg å sette dem inn i den overordnede

tematikken sammen med min forforståelse og mine holdninger til temaet. Gadamer (ref. av Nilssen, 2012) mener at når alle disse delene harmonerer med hverandre, kan man si at man har oppnådd rett forståelse. I motsatt fall vil forsøket på forståelse være mislykket. Denne vekslingen mellom helhet og deler utgjør en sirkel, en spiral, som åpner for en stadig dypere mening og forståelse av det jeg skal studere; Arbeidsgivernes erfaringer omkring sysselsetting av mennesker med utviklingshemming på ordinære arbeidsplasser.

Hermeneutikk har en grunntanke om at vi alltid forstår noe på bakgrunn av våre forutsetninger (Nilssen, 2012). Jeg gikk altså ikke inn i forskerrollen uten en forforståelse, jeg tok med meg både kunnskap, tidligere erfaringer, holdninger og verdier i mitt arbeid. Når jeg i min pendling mellom deler og helhet søker en forståelse, vil denne forforståelsen kunne påvirke resultatet. Dette kan være både negativt og positivt, og jeg sier mer om dette senere i kapittelet (5.8 – Kritiske betraktninger). Det er viktig at jeg er bevisst på disse faktorene slik at de ikke er til hinder for å se nye og kanskje ikke så innlysende sider ved det jeg skal studere.

### **5.3 Utvalg og utvalgskriterier**

Min undersøkelse tar sikte på å belyse arbeidsgivernes erfaringer som omhandler arbeidsinkludering av utviklingshemmede på ordinære arbeidsplasser. Å velge informanter til mitt prosjekt ut fra arbeidsgivernes erfaringer og kjennskap til temaet, kalles strategisk utvelgelse, og var mest hensiktsmessig for å belyse problemstillingen (Thagaard, 2003). Et av formålene ved min studie var blant annet å forsøke å identifisere noen suksessfaktorer. Det var ikke enkelt å si på forhånd noe særlig om i hvor stor grad arbeidsgiverne faktisk hadde lykket med arbeidsinkludering av mennesker med utviklingshemming, men et utgangspunkt ble varigheten på arbeidsforholdene. Det var derfor satt som avgjørende at arbeidsforholdene for arbeidstakerne med utviklingshemming hadde vart i minst ett år. Jeg har intervjuet fire arbeidsgivere i en mellomstor kommune i Norge. To av arbeidsplassene som inngår i studien er dagligvarebutikker, en arbeidsplass er et undervisningssted og den siste arbeidsplassen er en bedrift som yter spesielle tjenester. Kvale og Brinkmann (2015) påpeker at antall intervjupersoner i kvalitative studier har en tendens til å enten være for lite eller for stort, og

at en gylden regel kan være at man intervjuer akkurat så mange man trenger for å finne ut det man skal. Samtlige informanter i dette prosjektet ga gode og utfyllende svar som gjorde meg i stand til å identifisere forhold som kan betegnes som suksesskriterier for arbeidsinkluderingen. Det fremkom også opplysninger om andre forhold som belyser hvilke utfordringer som finnes i arbeidsinkluderingsprosessen. I lys av dette vurderte jeg derfor at fire informanter ga tilstrekkelig informasjon og at flere ikke var nødvendig i dette prosjektet. Av hensyn til personvern og anonymitet er navnene til informantene fiktive.

Informant 1 har fått navnet Thor. Thor er leder i en undervisningsbedrift og er en mann i kategorien 45 – 60 år. Han har akademisk utdanning og har også bred erfaring innenfor arbeid med mennesker med utviklingshemming. Stillingen som leder i denne bedriften har han hatt i noen år.

Informant 2 har fått navnet Sivert. Han er franchisetaker i dagligvarebedriften han er daglig leder i og har hatt denne stillingen i over ti år. Han er mann i kategorien 45 – 60 år og har videregående skole som høyeste fullførte utdanning. Sivert har noe erfaring fra arbeid med mennesker med utviklingshemming på institusjon. Han sier ikke noe om hvor lenge.

Informant 3 har fått navnet Trygve. Trygve er også en mann i kategorien 45 - 60 år. Han er nestleder/assisterende butikksjef i dagligvarebedriften han arbeider i og har hatt denne stillingen noen år. Han har ikke utdanning utover grunnskole og har arbeidet i dagligvarebransjen i hele sitt yrkesaktive liv. Det fremkommer ikke at han har noen erfaring fra arbeid med mennesker med utviklingshemming.

Informant 4 heter i denne oppgaven Marius. Han er eier og daglig leder i en bedrift som yter spesielle tjenester. Kategorien bedriften faller i, er anonymisert på grunn av at det ellers kunne vært gjenkjennbart.. Han har arbeidet her i flere tiår og er en mann mellom 40 – 45 år. I intervjuet fremkommer det ikke om Marius har noe tidligere erfaring fra arbeid med mennesker med utviklingshemming.

Oppsummert ses det at alle informantene er menn mellom 40 og 60 år, de innehar lederstillinger i bedriftene de arbeider og halvparten har tidligere erfaringer fra arbeid med mennesker med utviklingshemming. Det er varierende utdanningsnivå.

## 5.4 Rekruttering

Rekruttering av informanter viste seg å være mer utfordrende enn det jeg på forhånd hadde trodd. I den utvalgte kommunen visste jeg om noen arbeidsplasser som har ansatte med utviklingshemming. Jeg fikk også tips fra hovedprosjektgruppen ved UiT om andre slike arbeidsplasser. Jeg hadde altså nok informasjon til å starte rekrutteringen, og startet med å sende ut informasjon om prosjektet og spørsmål om deltakelse på e-post. På disse henvendelsene var det bare en arbeidsgiver som responderte. Jeg sendte derfor en purring til de som ikke hadde respondert, men heller ikke dette ga resultater. Det ble derfor raskt klart at denne typen rekruttering ikke var ideell.

Jeg endret fremgangsmåte, og kontaktet arbeidsplassene direkte via telefon. Dette var også ganske nedslående, da ingen av de jeg kontaktet ønsket å stille til intervju. Dette var ganske oppsiktsvekkende og egentlig et funn i seg selv; hvorfor ønsket så få å dele sine erfaringer om dette temaet? Her kan man bare spekulere i årsaker, men en forklaring kan være at det er tendenser til at mennesker som ikke er fortrolig med forskning og/eller mennesker med lavere utdanning, ikke ønsker å delta i kvalitative studier fordi de ikke ønsker eller er vant med å reflektere over en gitt situasjon (Thagaard, 2003). Uansett årsak, sto prosjektet mitt fast på dette tidspunktet. Gjennom hovedprosjektgruppa og øvrige ved UiT ble det etter en tid gitt gode råd for hvordan jeg kunne få fremgang, som besto i å enten møte direkte opp på arbeidsplassene eller kontakte dem på nytt via telefon. Vi var da inne i en Koronaepidemi, slik at jeg også måtte være mer fleksibel til å velge hvordan vi skulle avholde intervjuet, f.eks. ble telefon, videomøte og epost plutselig aktuelle alternativer. Jeg endret også ordlyd i min forespørsel, blant annet ble «vil du delta i et prosjekt» endret til «kan vi ha en samtale om dine erfaringer». På denne måten kan det hele ha blitt mer uformelt og ufarlig for informantene, og bidratt til at responsen endret seg fra negativt til positivt.



## 5.5 Utarbeidelse av intervjuguide

I forkant av intervjuene utarbeidet jeg en intervjuguide for å hjelpe meg i intervjusituasjonene (vedlegg II). Jeg brukte lang tid på å bearbeide denne, og tenkte nøye over *hva* jeg egentlig vil vite noe om, og *hvorfor* jeg vil vite det. Kvale og Brinkmann (2015) skriver at intervjuguide er et nyttig hjelpemiddel for å styre samtalen dit jeg vil og de temaene jeg vil vite noe om. Videre poengterer de at det er viktig å ikke la intervjuguiden overta hele samtalen, men la det være rom for det uventede og oppfølgingsspørsmål om dette dukker opp. Dette er tips jeg tok med meg i utarbeidelsen og under selve intervjuene. Det meste av litteratur om kvalitative intervjuer sier noe om hvordan man burde utforme spørsmålene sine for å oppnå målet om dype og fyldige svar. Thagaard (2003) skriver at gode spørsmål inviterer informanten til å reflektere over temaene det blir spurt om, men også at jeg som forsker kan benytte meg av flere ulike strategier under selve intervjuet i tillegg til intervjuguiden for å få utfyllende svar. Dette innebærer blant annet å gi informanten oppmuntrende tilbakemelding på det som fortelles, stille oppfølgingsspørsmål som ber informanten om å beskrive noe eller fortelle mer om noe han/hun har sagt eller be om eksempler på noe han/hun har fortalt. Dette var ikke så lett å felle ned i intervjuguiden da det i stor grad er avhengig av hva som blir fortalt. Dette måtte følges opp under selve intervjuet, men jeg har skrevet ned oppfølgingsspørsmål der jeg kunne forvente svar som krevde et utfyllende svar.

Jeg har lest litteratur rundt temaet arbeidsinkludering, arbeid for mennesker med utviklingshemming, forskning og statistikker for å kunne utarbeide gode spørsmål som i tråd med det jeg ville vite mer om. For å hente inspirasjon har jeg også hatt jevnlige samtaler med prosjektgruppa ved UiT og deltatt i seminarer om arbeidsinkludering. Refleksjonene frem og tilbake førte til en intervjuguide med 23 spørsmål (og noen oppfølgingsspørsmål) som ble delt inn i kategoriene bakgrunnsspørsmål, spørsmål omkring oppstarten av arbeidsforholdet, spørsmål omkring arbeidssituasjonen i dag og avslutningsspørsmål. Dette fordi det kunne lette etterarbeidet når transkripsjonene skulle kategoriseres og analyseres. Mer om dette i avsnitt 5.7. Inndelingen i temaer ble også gjort fordi jeg ønsket å starte med enklere spørsmål hvor jeg både fikk bakgrunnsinformasjon og fikk «myket opp» informanten noe. De videre tematiske kategoriene inneholder både lukkede og åpne spørsmål som inviterer til refleksjon omkring arbeidsforholdet, jamfør Thagaards (2003) oppfordring.

## 5.6 Utførelse av intervju

Herunder vil jeg beskrive hvordan intervjuene har blitt utført. I undersøkelsesperioden, som var siste halvdel av 2020, har vi hatt en spesiell tid med Covid-19 utbrudd. Kravene til nærhet og personlig møte har måtte vike noe og jeg har måttet være åpen for andre intervjumetoder, men uten å miste god informasjon underveis.

Samtlige intervjusituasjoner ble startet uformelt med lett prat, humor og en liten bli-kjent-runde. Her ble også informasjon om prosjektet gjentatt, samt opplysninger om personvern og underskrivelse av samtykkeskjema der det var fysisk oppmøte. I det ene tilfellet hvor intervjuet ble avholdt via videomøte, ble samtykke gitt skriftlig via epost. Når praten var stilnet noe, ga jeg beskjed til informantene om at lydopptaker ble startet og at jeg systematisk skulle gå igjennom spørsmålene. Dette ga lite rom for prat som ikke hadde noe med temaet å gjøre, noe jeg fant effektivt. Det ble likevel rom for løs prat underveis i intervjuene og med unntak av ett tilfelle (intervju 4), fremkom det ikke noe relevant informasjon uten at lydopptaker var på. Intervjuene hadde en varighet på mellom 33 og 49 minutter.

**Intervju 1 (Thor):** Intervjuet ble avholdt via Teams, som er en møteplass gjennom videooverføring, med god bilde- og lyd kvalitet. Et videomøte gir ikke en personlig nærhet hvor man ser hele kroppsspråket, og man er i en møtesituasjon som man kanskje ikke er helt vant til. Intervjusituasjonen ble av denne grunnen noe formell etter mitt synspunkt, men veldig effektiv hvor jeg stilte spørsmålene og informanten svarte på disse uten unødvendig støy eller forstyrrelser.

**Intervju 2 (Sivert):** Ble avholdt med personlig oppmøte på informantens arbeidsplass. Siden intervjuet ble utført på hans arbeidsplass, hadde jeg ingen kontroll på hvor eller hvordan vi skulle sitte i intervjusituasjonen, og informanten ble sittende bak et stort skrivebord med mange skjermer foran seg. Dette gjorde det vanskelig å få den gode kontakten, men intervjuet foregikk greit. Noen forstyrrelser fra arbeidsplassen oppsto, men uten at dette påvirket flyten i stor grad.

**Intervju 3 (Trygve):** Dette intervjuet ble gjennomført på informantens arbeidsplass, med personlig oppmøte. Heller ikke her hadde jeg noe kontroll over omgivelsene, og informanten selv var ganske travel. Han hadde satt av lunsjpausen sin til intervju med meg, noe jeg satt stor pris på. Det var noe støy fra maskiner rundt omkring, samt et par kollegaer som var innom pauserommet, men intervjuet ble ikke nevneverdig forstyrret av dette.

**Intervju 4 (Marius):** Intervjuet ble avholdt på informantens arbeidsplass hvor det var rolige omgivelser og satt av god tid. Dette var det lengste intervjuet (49 min) hvor jeg etter endt gjennomgang av spørsmålene, skrudde av lydopptaker. Det fremkom da noe relevant informasjon om hvordan Marius og den ansatte med utviklingshemming har påvirket kollegaer i deres bransje andre steder i landet til å følge deres eksempel. Mer om dette i avsnitt 6.2.

## **5.7 Bearbeiding av data og analyse**

Bearbeidingen av dataene mine startet allerede ved den første kontakten mellom informantene og meg. Observasjoner, inntrykk og handlinger ble enten memorert eller skrevet ned, og ble med videre i tolkningen. Jeg vil ikke kalle det forskerlogg, men mer flyktige notater og refleksjoner som bidro både til en større forståelse for temaet og et sluttresultat. Nedenfor vil jeg beskrive nærmere hvordan jeg har behandlet all informasjon som har fremkommet, hvor jeg startet med transkribering av opptakene av intervjuene og hvordan jeg har gått frem for å kode og kategorisere dette.

### **Transkribering**

Alle intervju ble tatt opp på lydopptaker og har blitt transkribert av meg umiddelbart etter intervjuene. Transkribering er en oversettelse av talespråk til skriftspråk, og hjelper meg å rydde i datamaterialet, en slags klargjøring til videre behandling. Det var viktig for meg å utføre transkriberingen selv fordi det er en stor del av analyseprosessen (Nilssen, 2014). Inntrykk, observasjoner og følelser kom tilbake, og jeg startet allerede da å merke meg ord og uttrykk som gikk igjen. Jeg merket meg også bedre f.eks. nøling, stillhet, engasjement eller

unnnvikelse til spørsmålene som ble stilt. I tillegg hadde jeg mine egne notater som ble gjort under intervjuene som bidro til at hele situasjonen ble levende igjen. Jeg tenker at denne fremgangsmåten gjorde at jeg ikke mistet det personlige samspillet mellom informantene og meg som intervjuer i så stor grad som om jeg skulle latt noen andre utføre transkriberingen. Dette poengteres også av Kvale og Brinkmann (2015), som påpeker at en stor fallgrube i å oversette «det sagte ord til det skrevne ord», er nettopp at man mister mimikk, stemning, følelser, nøling, osv.

Etter råd fra flere undervisere ved UiT ble jeg oppfordret til å lage en mal for transkriberingen med en bred, tom høyremarg som ga mulighet for å fylle inn ord og kommentarer som da ble starten på kodingen og kategoriseringen. Av anonymitetshensyn er intervjuene er skrevet på bokmål og ikke dialekt, men jeg har lagt vekt på en så korrekt gjengivelse som mulig. I de situasjonene hvor vi har blitt avbrutt, har jeg skrevet inn dette i transkripsjonene med tidspunkt, men ikke gjengitt hva som har blitt sagt mellom andre enn informanten og meg. Jeg har tidligere hatt transkribering som yrke, slik at selve skrivingen gikk raskt og uten avbrytelser. Dette har nok helt klart lettet arbeidet og gitt meg mer tid til å fokusere på selve innholdet enn skrivingen. Et annet positivt aspekt ved å transkribere selv, er definitivt at jeg har lært meg bedre å kjenne som intervjuer. På grunn av dette kunne jeg korrigere meg selv til neste intervju, og forholde meg bedre til rollen jeg hadde under disse situasjonene. Et eksempel er at jeg i ett intervju hører at jeg avbryter informanten mens det er på tur å fremkomme et utdypet svar, og bestemmer meg derfor for å ikke være redd for stillhet i de neste intervjuene.

## **Koding og kategorisering**

Alle ferdigtranskriberte intervju ble skrevet ut på papir med en bred og tom marg. Dette ga meg mulighet til å starte prosessen med en åpen koding av datamaterialet. Dette er en fremgangsmåte som angivelig er inspirert av «Grounded Theory», som er en forskningsmetode utviklet av Glaser og Strauss i 1967 (Nilssen, 2014). Hovedideen med denne metoden er å utvikle nye teorier, noe jeg imidlertid ikke har til mål. Det var derimot et mål på dette stadiet å sortere datamaterialet ved å sette navn, koder, på det jeg ser trer frem.

Eggebø (2019) mener at denne delen av prosessen kan deles inn i flere trinn: Først bli kjent med datamaterialet, lage de første kodene, lete etter tema, gå kritisk igjennom tema, definere og gi temaene navn og til slutt starte å skrive inn i oppgaven. Dette kalles en tematisk analyse (Eggebø, 2019).

I følge Nilssen (2014) er dette første steg i prosessen med å «koke ned» datamaterialet til det som er relevant for min studie. Hensikten er å fange essensen ved å fjerne det Nilssen (2014) beskriver som støy. De ferdig utskrevne intervjuene ble lest gang på gang for å bli kjent med datamaterialet, jamfør Eggebøs (2019) første trinn i en tematisk analyse. Jeg forsøkte å lese de med et såkalt åpent sinn, hvor jeg ikke hang meg opp i noe annet enn bare den skrevne teksten. I marginen noterte jeg stikkord, brukte markeringstusj i teksten og festet merkelapper på områder jeg synes var interessante.

Når grovsorteringen, kodingen, var gjort, utviklet det seg noen mønster i transkripsjonene mine. Neste steg i prosessen var nå å lete etter fellestrekk i alle notater og markeringer jeg hadde gjort. Jeg så etter noe som var fremtredende i forhold til problemstillingen, men også noe som kanskje var uventet. Eksempelvis fortalte informantene at ingen av arbeidstakerne med utviklingshemming hadde ordnet det formelle rundt arbeidsforholdet selv.

Arbeidsinkluderingsbedriftene var en stor medvirker her, og trer derfor frem som et relevant funn. Jeg gikk da tilbake til transkripsjonene igjen for å lete mer konkret etter forhold som kunne henges på denne kategorien. Slik fortsatte jeg inntil jeg synes jeg ikke hadde flere utsagn som var relevante i forhold til de kategoriene som var fremtredende. Hovedfunnene har blitt overordnede temaer i dette kapittelet, hvor jeg presenterer empiri underveis og diskuterer dette ved hjelp av aktuell litteratur og tidligere forskning på feltet. Målet er å skape mening i funnene og svare på problemstillingen.

Bearbeidingen jeg har gjort av datamaterialet mitt bygger som nevnt på en hermeneutisk tilnærming. Jeg har gått frem og tilbake i prosessen, altså vekslet mellom helhet og deler for å finne frem til temaer som kan belyse akkurat det som var hensikten med studien; faktorer som har påvirket arbeidsinkluderingen. I denne vekslingen har jeg også tatt med meg min egen forforståelse, et kunnskapsgrunnlag, mine observasjoner og inntrykk. En slik veksling

harmonerer med de hermeneutiske fortolkningsprinsippene beskrevet av Kvale og Brinkmann (2015) og har til formål å sikre at fortolkningene er gyldige.

## **5.8 Kritiske betraktninger, pålitelighet og gyldighet**

Kvalitative metoder egner seg svært godt når formålet er å innhente dybdekunnskap og forståelse for et fenomen, slik som jeg har gjort i denne studien (Kvale og Brinkmann, 2015). For å styrke resultatenes pålitelighet og gyldighet, har jeg i dette kapitlet gjort rede for alle valg som jeg har gjort, og hvorfor jeg har gjort dem. Det er imidlertid heftig diskutert i fagmiljøer om hvorvidt denne metoden virkelig kan skape ny kunnskap. Kritikken går i retning av at det er for stor grad av subjektivitet i prosessen, manglende trinn-for-trinn-metode, informanter som kanskje lyver eller holder tilbake informasjon, svakheter i spørsmålene som blir stilt, dårlige transkripsjoner, osv. Det har vært viktig for meg å være klar over disse fallgruvene slik at jeg på best mulig måte kunne unngå de og sikre størst mulig grad av gyldighet og pålitelighet.

Reliabiliteten er et uttrykk for hvor pålitelige data vi har, og hvor nøyaktig datainnsamlingen er foretatt. Validiteten viser i hvilken grad vi har data som er gyldige eller relevante for de problemstillingene som skal belyses. Ved hjelp av ulike metoder kan reliabiliteten og validiteten testes, vurderes og til dels beregnes.

### **Gyldighet**

I en bred fortolkning har gyldighet i kvalitativ forskning å gjøre med i hvilken grad en metode undersøker det den er ment å undersøke (Kvale og Brinkmann, 2015). Denne oppgavens gyldighet dreier seg altså om at jeg klarer å få svar på det jeg ønsker å få svar på for å belyse problemstillingen min. Kritikken av kvalitativ forskning dreier seg i stor grad om at metoden er for subjektiv og personavhengig. Kanskje er informantenes uttalelser og svar preget av at de holdt noe tilbake, hadde begrenset informasjon om temaet eller andre forhold som gjorde at svarene deres ikke innehar god nok gyldighet. Andre forhold som kan prege svarene deres, er hvilke spørsmål jeg har stilt og hvordan jeg har stilt dem. Jeg har imidlertid gjort tiltak for å

sikre gyldigheten ved å blant annet gi informantene god nok tid til å svare, være åpen og lyttende og forsøke å lage en god og avslappet stemning rundt intervjusituasjonen. Noen av spørsmålene i intervjuguiden var ganske lukket og krevde ikke mye anstrengelse for informantene å svare på, mens andre spørsmål krevde utfyllende svar, hvor jeg på ingen måte ledet informantene til de svarene som de ga. Dette bidrar til å heve troverdigheten i deres uttalelser, og dermed også øke gyldigheten i min studie.

Nilssen (2014) påpeker også at jeg som forsker aldri vil kunne gå inn i en kvalitativ forskerrolle uten å være påvirket av min bakgrunn og forforståelse. For å ytterligere styrke gyldigheten har jeg i prosessen reflektert over min forforståelse, holdninger og den kunnskapen jeg fra før besitter. Det positive med dette er at jeg har anerkjent at det er utfordringer omkring tematikken *arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming* og har en oppriktig interesse og engasjement rundt dette. Dette ga meg mulighet til å relatere meg til det informantene fortalte, og være forberedt på å stille oppfølgingsspørsmål der var nødvendig. Det ble da mer en samtale mellom to personer med kjennskap til temaet fremfor en utspørring, noe jeg tror kan ha påvirket intervjusituasjonen på en god måte. Her ble det imidlertid viktig å nærmest holde tilbake min entusiasme for å ikke påvirke informantene til å også være udelt positiv, men også fortelle om de vanskeligheter de har møtt. Det er store utfordringer i det ordinære arbeidslivet for mennesker med utviklingshemming, dette er jeg klar over. De stiller rett og slett ikke på lik linje med den øvrige befolkningen, og jeg hadde på forhånd noen antakelser om hva dette kan skyldes. Dersom jeg ikke hadde vært klar over mine antakelser, kunne min forutinntatthet hindret meg å se andre forhold (Nilssen, 2014) som kunne være av betydning. Det kunne også ledet meg dit jeg ville for å få bekreftet det jeg allerede antok eller trodde, noe jeg ikke ønsket.

## **Pålitelighet**

Pålitelighet i kvalitativ forskning handler om hvorvidt en metode er etterprøvable. Thagaard (2003) mener man kan kalle pålitelighet i kvalitative studier også for «troverdighet», fordi det handler om akkurat det; hvor troverdig resultatene mine er, og om forskningen utføres på en tillitsvekkende måte (Thagaard, 2003). Påliteligheten i min studie er styrket ved hjelp av

detaljerte og fullstendige beskrivelser av de valgene jeg har gjort, og hvordan jeg har kommet frem til de resultatene som presenteres.

Påliteligheten i mine funn styrkes også dersom de har fellestrekk med tidligere forskning. En del av utfordringen i min studie er at det ikke finnes så mye tidligere forskning om arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming i ordinære virksomheter. Jeg har derfor vært nødt til å sikre pålitelighet ytterligere. Jeg har tatt opp alle intervjuene på lydopptak og transkribert dem selv. Jeg har derfor ikke mistet gode poenger eller utsagn i denne prosessen; Jeg både utført intervjuene, tatt notater og transkribert. Dette gir meg helhet og en god oversikt over datamaterialet. Jeg har også vektlagt å gjøre kapittel 6, «resultater og diskusjon» empirinær, slik at det fremkommer godt hva informantene har uttalt.

Hvis man imidlertid forsøker å gjøre en re-test av min studie, vil man nok kunne få ulike svar. Dette er typisk for kvalitative forskningsintervju (Nilssen, 2014) og beror på mange ulike faktorer; for eksempel om man får samme informanter til en re-test, om informantene er i samme omgivelser og miljø, utførelsen av intervjuet, om man oppnår samme relasjon, om det stilles de samme oppfølgingsspørsmålene, osv. Alle disse faktorene spiller en stor og avgjørende rolle for de resultater som oppnås. Denne studien vil nok derfor ikke ha stor grad av etterprøvbarehet, men jeg vil mene at hovedpoengene vil kunne være lik.

## **Etiske hensyn**

Jeg har besøkt og intervjuet fire ulike informanter, hvor de har tatt godt mot meg og delt av sin arbeidshverdag, sine betraktninger og gitt meg innblikk i deres erfaringer. Det har vært viktig, og er fremdeles viktig, at jeg behandler både informantene og opplysningene med respekt og verdighet. Dette poengteres i omtrent alle lærebøker om kvalitativ forskning, blant annet av Kvale og Brinkmann (2015), og regnes som en av grunnpilarene i denne type metode. Deltakelsen til studien min har naturligvis vært frivillig og jeg har forsikret meg om at deres rettigheter omkring deltakelsen har vært lest og forstått. Når jeg avtalte tid med informantene til intervju sendte jeg ut informasjon- og samtykkeskjema på e-post (Vedlegg III) i forkant, samt at jeg også tok med dette til de tre intervjuene med personlig oppmøte for



gjennomlesing og underskrivelse. Unntaket var det ene intervjuet som ble avholdt gjennom Teams, hvor jeg i etterkant av intervjuet fikk bekreftelse på at informasjonen var lest og godkjent via e-post. Informasjon – og samtykkeskjemaet inneholdt beskrivelser om hva som var formålet med studien, hva opplysningene skulle brukes til og oppbevaringen av dette, kontaktinformasjon til både veileder og meg, informasjon om at prosjektet er tilrådd av Norsk senter for forskningsdata (NSD) og at deltakerne når som helst kunne trekke seg fra prosjektet.

### **Anonymisering**

Det var viktig for meg å formidle til de involverte at alle opplysninger var anonyme og skulle forbli anonyme, samt at intervjuet ikke skulle handle om arbeidstakerne med utviklingshemming, men om arbeidsplassens erfaringer knyttet til arbeidsinkludering av disse arbeidstakerne. En av arbeidsplassene i studien er også såpass særegen, at jeg har vært nødt til å endre hvilken type bedrift dette er. Jeg har av hensyn til anonymisering også endret informantenes uttalelser som henviser til kjønn (hun/han) til «hen» i oppgaven i de tilfeller hvor det har fremkommet.

Utover disse tiltakene har jeg også fulgt de forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi som er gitt av Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH, 2018). Hovedformålet med disse retningslinjene er å fremme god vitenskapelig praksis og forebygge uredelighet.

Retningslinjene tar for seg:

1. normer for god vitenskapelig praksis, knyttet til forskningens søken etter sikker, dekkende og relevant kunnskap (akademisk frihet, åpenhet, etterprøvbarehet etc.)
2. normer som regulerer forskersamfunnet (redelighet, etterrettelighet, habilitet, kritikk etc.)
3. forskningens forpliktelse overfor dem som deltar i forskningen (respekt, menneskeverd, konfidensialitet, fritt og informert samtykke etc.)

4. forskningens relasjon til resten av samfunnet (uavhengighet, interessekonflikter, samfunnsansvar, forskningsformidling etc.)

Dette var et svært godt utgangspunkt for å ivareta alle sidene av det etiske aspektet i prosjektet, helt fra planlegging til et endelig sluttprodukt.

### **Tillatelser**

All behandling av personopplysninger skal i følge personopplysningsloven (2018) meldes inn til Norsk Senter for Forskningsdata (NSD). Dette gjelder opplysninger som direkte eller indirekte kan peke tilbake på enkeltindivider. Jeg var i utgangspunktet ikke sikker på om mitt prosjekt var av en slik art, men søkte likevel for å være på den sikre siden. Det viste seg at det var en god tanke, for prosjektet var meldepliktig. Å melde inn prosjektet var en møysommelig og tidkrevende prosess, som til slutt ble godkjent med prosjektnummer 375519 (Vedlegg I). På grunn av Covid-19 situasjonen, har prosjektet blitt utvidet med ett år. Det var derfor nødvendig å melde inn disse endringene til NSD som godkjente utvidelsen til 30.08.2021.

## 6 Resultater og diskusjon

I dette kapitlet vil jeg presentere funn fra studien og diskutere disse i lys av teori og tidligere forskning. Det er flere forhold som informantene trekker frem som har betydning for at arbeidsplassene i denne studien kan sies å ha lykket med arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming. Det fremkom også forhold som har bidratt til å gjøre inkluderingsarbeidet utfordrende.

I tillegg til de faktorer som informantene uttrykker er viktig for arbeidsinkludering, kommer det også til syne andre fremmede forhold. Dette er blant annet en sterk involvering av arbeidsinkluderingsbedrifter, et stort personlig engasjement hos informantene, forutsigbarhet i arbeidshverdagen for de ansatte med utviklingshemming, et godt arbeidsmiljø og en vektlegging av at arbeidet skal være meningsfullt. Det som fremkommer som hemmende for arbeidsinkludering er dårlig jobbmatch og produksjonskrav på arbeidsplassene til informantene. Økonomi er også et viktig aspekt som virker hemmende, både virksomhetenes økonomi til å ansette arbeidstakere med utviklingshemming, og at det synes å være en manglende bevissthet rundt den samfunnsøkonomiske nytten i å formidle mennesker med utviklingshemming i ordinært arbeidsliv. Alle funn er delt inn i kategorier/overskrifter. Før jeg presenterer og drøfter funnene, vil jeg nedenfor innlede analysekapitlet med å se nærmere på hva som av informantene trekker frem som viktig for arbeidsinkludering av utviklingshemmede. Dette gir et overordnet bilde av hva informantene vektlegger og danner et bakteppe for den videre drøftingen av funnene.

## 6.1 Hva trekkes frem av informantene som viktig for arbeidsinkludering?

Informantene ble i intervjuene spurt om å trekke frem tre faktorer som de selv mener har bidratt til arbeidsinkludering av utviklingshemmede i sine bedrifter. Her fremkommer det mange ulike svar, og for å oppsummere informantenes egne uttalelser, vektlegger de følgende: Godt arbeidsmiljø (omtales i avsnitt 6.6), vilje til å bidra (omtales i avsnitt 6.3), jobbmatch (omtales i avsnitt 6.2.), meningsfulle arbeidsoppgaver (omtales i avsnitt 6.5), tålmodighet og at hele bedriften bidrar til arbeidsinkluderingen.

Informantenes samlede svar kan knyttes til flere kategorier. For eksempel sier Sivert:

*Vi har et veldig godt arbeidsmiljø som inkluderer alle, holdt jeg på å si.. også folk med utviklingshemming. Tålmodighet til å finne tid til opplæring må man jo også ha. Og så man jo finne den rette kandidaten, for som jeg sier.. det er ikke alle som er egnet til å jobbe. Vi treffer jo utrolig mange mennesker hver dag, så det må jo være noen med utviklingshemming som også har høflighet, folkeskikk og renslighet.*

Siverts utsagn gir stikkordene: godt arbeidsmiljø, jobbmatch og tålmodighet. Det er noenlunde samme vektlegging som Trygve har i sine uttalelser:

*Jeg tenker jo at man må gi dem litt oppmerksomhet og ta seg tid til å prate litt med de, gjerne spørre om de har det greit utenom når de står å jobber. Bare den sosiale kontakten tror jeg er.. ja, de føler at de er en del av noe. At de får uniform og arbeidsklær, så tror jeg det er veldig viktig for dem for å trives.*

Også her ses områder som omhandler godt arbeidsmiljø, men også tilhørighet og det å gi av tiden sin og seg selv. Marius' sine uttalelser er mer utfyllende, og peker på områder som samfunnsansvar, å tørre (vilje), tillit, trygghet og at hele bedriften må stå sammen om arbeidsinkluderingen. Tryggheten Marius sikter til kan tolkes som trygghet for både bedriften og for den ansatte med utviklingshemming. Han sier:

*Det gir så utrolig mye tilbake. Jeg tror mange bedriftsledere har lett for å bli så resultatorientert at de glemmer alle disse tingene her. Hvis du driver en bedrift som har noen verdier i bunnen av det de gjør, annet enn å tjene penger, så tror jeg det er bedre på alle måter. Jeg tror det har en verdi på alle måter, blant annet den goodwill'en du viser samfunnet når du tar et sånt ansvar det er.. mange tenker nok hvor upassende dette er og hvordan vi får det til og ser utfordringene. Men jeg tenker at de fleste synes dette er fantastisk og fint og at det varmer dem. Vi ser jo mange som er i en spesiell situasjon (min oversettelse) og de ser at vi også har hjerte for de rundt oss. Jeg tror det har en kjempestor verdi for en bedrift også, å vise samfunnet at man tar ansvar.*

Implisitt ligger det muligens en undertone i dette utsagnet som forteller at det ikke nødvendigvis ligger en økonomisk gevinst i å ansette noen med utviklingshemming, men at det har stor verdi på andre måter, blant annet at man er med på å ta et samfunnsansvar. Videre sier han: *For å nevne noen stikkord, så er det jo tillit, trygghet og det å ha de ansatte med på det. Et annet stikkord er å tørre. Bedriftene må tørre. Man må tørre å ta den sjansen og tørre å gi noen tilliten.*

Thor har også uttalt seg på dette spørsmålet, og hans svar har blitt denne oppgavens tittel; *If there is a will, there is a way!* Han poengterer at dette uttrykket er et godt utgangspunkt når man skal drive med inkluderingsarbeid. Videre sier han: *Hvis man virkelig har lyst å få dette til og lyst til å få det til å fungere, og at det også gjelder for de andre ansatte, at det ikke bare er lederes som sitter å sier disse tingene, så får man det til. Det kommer jo også an på hvem som kommer inn, man kan jo tenke tilrettelegging hvis man får rullestolbrukere, eller slike ting. Vilje, positivisme og ordentlige arbeidsoppgaver». Her har Thor gitt stikkordene uten at jeg trenger å fortolke det: Vilje, positivisme og meningsfylte oppgaver. Han understreker at arbeidsoppgavene må fylle et behov bedriften har.*

Noe av det som informantene selv trekker frem viser seg altså å gå igjen i datamaterialet, men det er også andre forhold som peker seg ut, blant annet involvering av AIB. AIB viser seg å ha en avgjørende rolle i arbeidsforholdene, og kan derfor ses på som en faktor i inkluderingsarbeidet. På spørsmål om hvordan arbeidsforholdet startet svarer alle informanter

at AIB har vært på banen, og at de fremdeles er involvert til dags dato. Det er imidlertid noen ulikheter i informantenes erfaringer og meninger, både når det gjelder oppstarten og den videre kontakten med AIB, og dette beskrives nærmere i avsnitt 6.1.

## 6.2 Sterk involvering av arbeidsinkluderingsbedriftene

En gjennomgående trekk i datamaterialet, var at alle de ordinære arbeidsplassene hadde blitt kontaktet av, eller hadde kontakt med, en arbeidsinkluderingsbedrift (AIB) i forbindelse med ansettelsen av mennesker med utviklingshemming. I følge informantene hadde alle arbeidstakere med utviklingshemming en fast sysselsetting i AIB i utgangspunktet gjennom VTA-tiltaket, og var utplassert derfra. Ut i fra informantenes beretninger ser det ut til at AIB er involvert både når arbeidsforholdene startet og det foregår til dags dato en løpende kontakt mellom AIB og den ordinære arbeidsplassen. Det er også AIB som sørger for å finne den rette kandidaten til de ulike virksomhetene, og på den måten er ansvarlige for at det foreligger en jobbmatch. Nedenfor vil jeg diskutere AIB's delaktighet i arbeidsforholdene.

### Oppstart av arbeidsforholdet

Informantene har ulike erfaringer med hvordan arbeidsforholdene til de ansatte med utviklingshemming kom i gang. Noen har kontaktet AIB selv, mens andre har blitt kontaktet av AIB. Thor ved undervisningsbedriften forteller at de ved hans arbeidsplass ønsket å bidra til mangfold og arbeidsinkludering for denne gruppen. Han sier: *Så vi gikk i dialog med den lokale arbeidsinkluderingsbedriften, og lurte på hva de tenkte om det. De var jo selvfølgelig kjempepositive. Utfordringa var å finne meningsfulle arbeidsoppgaver, for det var ikke så enkelt.*

Den samme involveringen av AIB sees ved Trygves arbeidsplass. Om hvordan arbeidsforholdet kom i gang, sier han:

*Ja, det startet jo gjennom først at vi ble kontaktet av AIB, hvor de lurte på om vi ønsket å ha noen her på bedriften, og det var vi jo positiv til. Da tok de jo kontakt og kom med disse personene og vi fikk satt oss ned å prate litt med dem og høre hva slags tanker de hadde om det å være her. Hva de hadde lyst å gjøre og sånne ting... og hva de kunne gjøre.*

Trygve poengterer at det var viktig at de ansatte med utviklingshemming deltok i dette møtet, fordi han ikke ønsket at noen skulle bli kastet inn i et arbeidsforhold de ikke selv var motivert

til. Videre sier Trygve at hans bedrift har en «policy» på å ha ansatte med utviklingshemming: *Med det samme jeg begynte her, så hadde vi to stykker her som også var utplassert her, men de har sluttet og vi har fått inn to nye nå. Så denne bedriften har hatt en policy om å ha noen her jevnlig.* Dette kan tyde på at det foreligger en løpende avtale med AIB om at denne bedriften har to «faste» plasser som AIB kan benytte seg av. På bakgrunn av Trygves uttalelse om at han ikke ønsket umotiverte arbeidstakere, forstår jeg det også slik at disse plassene ikke helt fritt kan benyttes av AIB. Det foregår altså et samarbeid mellom AIB, arbeidsplassen og arbeidstakerne med utviklingshemming.

Marius har en litt annen erfaring, og sier at arbeidsforholdet til den ansatte med utviklingshemming startet nokså tilfeldig. Han forteller at den ansatte med utviklingshemming ofte var på besøk i bedriften for en kaffekopp før arbeidsforholdet startet. Marius møtte også denne personen ofte, både gjennom jobb og privat. Han sier:

*Det startet jo med at vedkommende som jobber hos oss nå, han var jo en litt sånn venn av både meg og bedriften gjennom mange år. Så utviklet det seg litt da, jeg la jo merke til at det ga hen veldig mye å være med meg på ting... Hen kunne sitte på meg til en... (arbeidslokalitet, min oversettelse), ikke sant. Jeg så jo den gleden og den verdien det hadde for hen å føle at hen hadde en funksjon å være med å kunne hjelpe meg.*

Marius sier at han ofte gjorde seg noen refleksjoner i etterkant av disse møtene han hadde med denne personen, og han ønsket å gjøre noe for å utvikle det potensialet han så:

*Så da endte det opp med at jeg tok kontakt med AIB da, som er en inkluderingsbedrift som vedkommende jobber i, sånn VTA, ikke sant. Så begynte vi å se litt på mulighetene, og hvordan vi kunne få dette til å fungere. Vi hadde møte og ble enige om at vi skulle starte med en fast dag i uka.*

Selv om arbeidsforholdet startet noe tilfeldig og uten hjelp av AIB, ses det likevel at de må involveres for å få formalisert dette.



Ved Siverts bedrift var det også den ansatte med utviklingshemming som tok direkte kontakt med bedriften for å undersøke muligheten for å jobbe der. Han sier: *Denne personen ønsket å være her fordi hen bodde i nærheten. Hen var egentlig ansatt på en annen dagligvarebutikk lenger unna, og så ønsket hen å begynne her. Det sa jeg jo ja til. Det var slik det startet.* Også i dette tilfellet ble AIB kontaktet for videre gjennomføring og formalisering. Dette arbeidsforholdet har vart i 10 år, men bedriften har også øvrig erfaring med å ansette mennesker med utviklingshemming: *Vi har jo ansatt flere etter det, og flere har vært innom en periode og forlatt oss etter hvert. De har fått litt oppfølging i starten, men ikke noe mer enn det.*

I to av tilfellene i denne studien er det altså AIB som har tatt initiativet til ansettelse, og i de andre to tilfellene er det de ansatte med utviklingshemming selv som har vært pådrivere for å få dette til. Det ser imidlertid ut til at AIB må være på banen i alle tilfeller for å enten skaffe arbeidsplassene eller formalisere arbeidsforholdene. Siden de ansatte med utviklingshemming i utgangspunktet er ansatt i AIB gjennom VTA, ser altså deres involvering ut til å være nødvendig. I følge tiltaksforskriften (2015) skal overføring til ordinært arbeid jevnlig vurderes for arbeidstakere i VTA. De ansatte med utviklingshemming som arbeider i informantenes bedrifter, overføres riktignok ikke til fast arbeid i bedriftene, men i dette tilfellet prøves de ut og får arbeidstrening som etter hvert kan lede til forskriftens formål.

Dersom de ansatte med utviklingshemming ikke hadde vært deltakere i et VTA-tiltak, ville heller ikke AIB's involvering vært tilstede. Arbeidsdeltakerne med utviklingshemming ville da stått «på egne ben» i arbeidssøkerprosessen, på lik linje med øvrige arbeidssøkere. I følge Owren (2021) er støtte fra jobbspesialist, eller i dette tilfellet AIB, av avgjørende betydning for å lykkes med arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming. På bakgrunn av dette, er det derfor høyst uvisst hvorvidt disse arbeidsforholdene hadde kommet i gang dersom AIB ikke hadde vært delaktig i prosessen. AIB's involvering i oppstarten av et arbeidsforhold anses derfor som en suksessfaktor for arbeidsinkludering på ordinære arbeidsplasser for utviklingshemmede.

## Kontakt med arbeidsinkluderingsbedriftene

Som diskutert over, ser det ut til at AIB spiller en avgjørende rolle i oppstarten av et arbeidsforhold hvor arbeidstakere med utviklingshemming får mulighet til å jobbe deler av arbeidstiden sin på en ordinær arbeidsplass. Deres involvering ser imidlertid også ut til å være viktig videre utover i arbeidsforholdet. Informantene i denne studien rapporterer store forskjeller i kontaktgraden mellom bedriften og AIB. De beskriver også et noe varierende behov for kontakt, faste kontaktpersoner og hva dialogen inneholder. Nedenfor presenteres informantenes uttalelser om kontakten de har med AIB, og det diskuteres hvorvidt dette har bidratt til å virke fremmende for arbeidsinkluderingen i disse bedriftene.

Marius opplever at det å ha fast og jevnlig dialog med AIB er nyttig og enkelt. Han sier blant annet: *ja, jeg har en fast kontaktperson jeg kan forholde meg til, og han kommer ganske ofte innom. Jeg synes det er veldig fint det, at vi har litt sånn oppfølgingssamtaler hele tiden og snakker om hvordan det går. Det er kanskje hver 5. -6- uke. Møtene Marius snakker om, er både med og uten den ansatte med utviklingshemming, og de handler om hvordan det fungerer på jobb, og om det er noe som må endres på. I dette arbeidsforholdet er det avtale om faste arbeidsdager hver fredag, men også arbeidstid utover dette. Marius sier det går veldig greit å avtale slike ting med kontaktpersonen ved AIB. Uttalelsen vitner også om en fast person Marius kan forholde seg til.*

Trygve sier at også deres bedrift har fast kontaktperson og jevnlig møter:

*Ja, der er en kontaktperson som vi har dialog med, og som også er inne her jevnlig, sikkert... ja.. hver andre-tredje uke. Da kommer de innom her og følger de opp og sjekker at det går greit. Vi har også mulighet til å ringe dem dersom det skulle være noe.*

Sivert og hans bedrift virker å være fornøyd med ordningen de har med AIB. De har også fast kontaktperson og jevnlig møter med det han kaller for «veileder». Han sier: *Ja, vi har enda oppfølging fra AIB. Det er en veileder her kanskje to ganger i året, det er aldri noe tull. Veileder er bare her for å høre at alt går bra. Jeg kan også ringe dersom det er noe. Her ses*

det en liten kontaktgrad, med to møter i året. Det kan imidlertid virke som om dette er noe overflødig for Sivert, i og med at han bemerker at de *enda* har møter.

Bedriften til Thor har ikke fast kontaktperson og er den eneste informanten i denne studien som ikke har det. Han sier dette om saken: *Det fungerer helt fint, de er veldig selvstendig de som kommer og de kan jobben og vet hva de skal gjøre. Så det er ikke så mye vi trenger å lure på. Vi har for så vidt ikke fått noe informasjon heller.* Han forteller imidlertid videre at de kontakter AIB ved behov for hjelp til å utføre oppgaver, og det forstås at dialogen er tilstede selv om det ikke er en fast kontaktperson. Thor sier også: *Det er AIB som formelt sett har arbeidsgiveransvaret for disse. De som kommer hit til oss er egentlig ansatt i AIB, men er på en type arbeidstrening i ordentlige bedrifter hos oss.* I dette ligger det også implisitt at alt som trenger å ivaretas formelt, gjøres av AIB, f.eks. søknader om hjelpemidler, arbeidsgiveransvar, osv. som sannsynligvis letter arbeidet for bedriften betraktelig.

Ut i fra informantenes fremstillinger om kontakt og dialog med AIB, ses ulike erfaringer både når det gjelder hyppighet og faste kontaktpersoner. Det fremkommer imidlertid at ingen av informantene føler behov for mer oppfølging og kontakt enn de har, og de er trygge på at de både får veiledning og hjelp fra AIB dersom de trenger det. Sivert, som arbeider i den bedriften med minst kontakt med AIB sier: *Egentlig er det for mye, vi trenger i hvert fall ikke mer.* Også han tilføyer at han uansett kan ringe til AIB dersom det skulle dukke opp noe. Totalt sett virker det som om alle informantene kjenner på en trygghet og tillit til AIB. Tryggheten består i at AIB er tilgjengelige for arbeidsgiverne dersom det skulle være behov for det, enten i form av tilrettelegging, utfordringer som har dukket opp, at AIB tar seg av det formelle og har ellers tillit til at alt er på plass. Thor uttalte at: *Det er AIB som tar seg av det, ja. Det letter veldig på arbeidet, absolutt.*

Denne opplevde tryggheten gjenspeiles også i studien Tøssebro, m.fl. (2017) har utført, hvor arbeidsgivernes tillit til tiltaksarrangør er stor, i dette tilfellet AIB. Her trekkes det også frem forhold som tilgjengelighet, fast kontaktperson, oppfølging og avlastning med papirarbeid. Studien poengterer videre at dette handler om å gjøre arbeidshverdagen enklere for arbeidsgivere som rekrutterer, men også å redusere den opplevde risikoen. Dette, mener forfatterne (Ibid, 2017), bidrar til å øke sysselsettingen blant utsatte grupper. Ellenkamp, m.fl.

(2015) påpeker også i sin rapport at jobbspesialistrollen er særdeles viktig for å inkludere mennesker med utviklingshemming i ordinært arbeid. Dette gjelder både for å skaffe seg, og beholde arbeid, hvor funksjonene er i ivareta slike ulike områder omkring arbeidsforholdet. AIB's arbeid må derfor ses på som viktig bidrag i inkluderingsarbeidet.

At AIB skal være tilgjengelige og på banen i hele arbeidsforløpet er også i tråd med tiltaksforskriften (2015) som regulerer VTA-tiltaket. Her presiseres det at det er AIB som har ansvar for oppfølging og tilrettelegging i tiden den ansatte har i ordinær bedrift. Den varierende kontaktgraden og innholdet som informantene opplever, forklares ut i fra individuelle behov, både fra arbeidsplassen og arbeidstakeren selv. Hvilken type støtte, omfang og varighet vil derfor variere (Gjertsen, 2021:A). Sett i lys av dette, er den løpende kontakten med AIB både regulert av forskrift og oppleves å være til nytte for arbeidsgivere og arbeidstakere. Dette bidrar til at arbeidstakerne med utviklingshemming beholder jobben og arbeidsgivere opplever trygghet i arbeidsforholdet.

### **«Rett mann til jobben»**

Å sikre rett mann til jobben, såkalt jobbmatch, var noe informantene selv brakte opp som en viktig faktor for å lykkes med arbeidsinkludering. Jobbmatch forklares som et samsvar mellom arbeidssøkerens ønsker og forutsetninger og arbeidsgiverens behov for arbeidskraft for de arbeidsoppgaver som ønskes utført (Frøyland & Spjelkavik, 2014). At jobbmatch er viktig for informantene gjenspeiles i deres uttalelser, eksempelvis gjennom tidligere erfaringer med å ansette mennesker med utviklingshemming, som på mange måter ble «mismatch». Det er i to av de nåværende arbeidsforholdene AIB som har valgt ut kandidatene, og det er opplevd mismatch i tidligere arbeidsforhold. Utvelgelsesprosessen som gjøres av AIB i forkant er ukjent for informantene.

Trygve, som tidligere har uttalt at de har en fast policy på å ha to ansatte fra AIB i sin bedrift, uttaler dette:

*De (AIB, min anm.) stiller jo opp og har en del info om brukerne som de legger frem. Det er jo egentlig de som foreslår hvilke typer som egner seg å være i denne*

*bransjen, så jeg tror ikke de sender hvem som helst hit hvis de vet at de har problemer med å møte andre folk, så sender de de jo ikke på en dagligvarebutikk.*

Thor's bedrift gjør ting litt annerledes, der de har konkrete arbeidsoppdrag de ønsker utført. De sender da en henvendelse til AIB for å høre om det er noen der som kan utføre disse arbeidsoppdragene. Videre sier han: *Hvorfor de har valgt akkurat de... jeg vet ikke hvilke prosesser de har kjørt der.*

I Trygve og Thors tilfelle kan det se ut til at AIB har hatt en nøkkelrolle for å sikre at rett person får jobben. Det har tydeligvis blitt gjort en del avveininger for å sikre at bedriftens behov blir møtt, samtidig som kandidatens ønsker og forutsetninger er tatt i betraktning, jamfør Frøyland og Spjelkaviks (2014) beskrivelse av hvordan AIB kan sikre jobbmatch. Å finne rett person til jobben er også et av funnene i studien til Shafft og Spjelkavik (2014), hvor akkurat dette ser ut å være helt essensielt for å lykkes med arbeidsinkluderingen. De presiserer videre at et godt grunnlag for å ivareta dette, er at både AIB og arbeidssøker bør ha kunnskap om bransjen og hva arbeidet går ut på. En god kartlegging og/eller kjennskap til arbeidssøkeren synes også å være av stor betydning. Dette reflekteres i Trygves uttalelse: *...Jeg tror ikke de sender hvem som helst hit.*

Sivert og Marius har en noe annen historie omkring oppstarten av arbeidsforholdene. I deres tilfelle kontaktet de AIB når det allerede forelå planer om et arbeidsforhold mellom virksomhetene og personen med utviklingshemming. Her var det altså ikke AIB som sto for utvelgelsen, men de involverte selv. Disse arbeidsforholdene fungerer utmerket, og det ser derfor ut til at AIB ikke nødvendigvis trenger å være involvert for å sikre jobbmatch. På bakgrunn av at svært mange med utviklingshemming står utenfor et ordinært arbeidsliv (Gjertsen, et al., 2021), er det imidlertid rimelig å anta at slike arbeidsforhold ikke kommer i stand så ofte.

### **Hva når det foreligger en mismatch?**

Når et arbeidsforhold ikke lykkes, kan dette skyldes et misforhold mellom bedriften og dens krav, og arbeidstakerens ønsker og evner. Dette gjelder ikke bare for mennesker med

utviklingshemming, men for alle arbeidstakere. Det kan nok tenkes at en slik mismatch likevel skjer i større grad i arbeidsforhold hvor de ansatte har en funksjonsnedsettelse som for eksempel utviklingshemming, og dette gjør AIB's utvelgelse viktigere (Frøyland & Spjelkavik, 2014).

I denne undersøkelsen hadde både Trygve og Sivert tidligere erfaringer med å ansette mennesker med utviklingshemming. Disse arbeidsforholdene ble avsluttet fordi det forelå en mismatch. For eksempel sier Sivert: *Det er jo ting de sier til kundene, ting de gjør ute i butikken som kanskje kan misforstås. Det er mange ting egentlig som kan skjære seg. Det er jo opplæring og terping, om og om igjen.* Sivert sier videre at det ikke ble tid til å stå for denne opplæringen fordi det ble for omfattende. På spørsmål om disse arbeidsforholdene kunne fortsatt om andre sto for denne opplæringen og mer individuell oppfølging, svarer han:

*Ja. Og så fysisk fostring. Mange av de med utviklingshemming sitter ganske mye i ro. Når de kommer ut og skal for eksempel fylle i varer, så klarer de ikke det. Det blir for tungt arbeid. Det har jeg sett gang på gang at de gir opp og drar tilbake til AIB. Der er det et mye saktere tempo og det stilles mindre krav.*

På bakgrunn av det Sivert her sier, tolkes det dithen at det etterlyses bedre oppfølging og opplæring av den kandidaten som ble valgt ut til å jobbe i hans bedrift. Det ble rett og slett for stor avstand mellom kandidatens evner og behov og bedriftens krav. Samtidig fortelles om utfordringer med sosial fungering i forhold til kundene som muligens blir for vanskelig å veilede for Sivert. Alt i alt vitner dette som lav grad av jobbmatch (Frøyland & Spjelkavik, 2014), hvor kandidaten passet dårlig til både arbeidsoppgavene, de fysiske og de sosiale forholdene som var påkrevd.

Trygves bedrift har også tidligere erfaringer med å ansette mennesker med utviklingshemming. Hans uttalelser forteller også om mismatch, men av en annen variant:

*Utfordringene kan være at enkelte sliter med humørsvingninger og hva annet sliter de med? Det er jo også ting som ikke bestandig er like opplyst. Hvor store problemer personen har... man kan jo komme opp i situasjoner hvor denne personen har en fryktelig dårlig dag som ikke har gjort de rette rutinene tidligere*

*på dagen eller på morgenen som gjør at denne personen kan bli utagerende, hissig. Vi har ikke hatt noen voldsomme konkrete hendelser, men vi har hatt et par episoder.*

Det fortelles her om en del utfordringer knyttet til kandidatens atferdsmønster og sosiale fungering. Dette kan relateres til diagnosen «psykisk utviklingshemming», men ikke nødvendigvis. I motsetning til Sivert, som opplevde mismatch på bakgrunn av at kandidaten ikke mestret de kravene som var påkrevd, forteller Trygve om manglende informasjon fra AIB. Han etterlyser opplysninger om hva de kan forvente seg av den aktuelle kandidaten, og hvordan han og hans kolleger skal håndtere det. Frøyland og Spjelkavik (2014) skriver at en god jobbmatch fordrer god kommunikasjon mellom alle parter, og at slik informasjon kan gis til arbeidsgiveren dersom et samtykke fra arbeidstakeren foreligger. I slike tilfeller som Trygve beskriver over, kan AIB i tillegg være på arbeidsplassen og legge til rette for god dialog og hjelpe til slik at situasjonen bedres (Frøyland & Spjelkavik, 2014).

Tøssebro m.fl. (2017) beskriver i rapporten «Ringer i Vannet» lignende situasjoner om mismatch i arbeidsrekruttering. I dette prosjektet var det en Key Account Manager (KAM) som var ansvarlig for å rekruttere rett person til jobben, hvor det i min studie er AIB som har denne funksjonen. Tøssebro, m.fl. (2017) forteller at KAM ikke alltid lykkes i å finne den rette personen, og særlig nevnes det utfordrende at noen kandidater «aldri passer» og dermed ikke får prøve seg i ordinære bedrifter. Dette igjen kan føre til permanent utenforskap som lukker dører for videre arbeidsinkludering for disse kandidatene. Kjennskap til kandidatene og individtilpasning trekkes også her frem som viktige faktorer for de som skal rekruttere, og det kan se ut til at AIB ikke har lykkes med dette i de tidligere arbeidsforholdene ved Trygve og Siverts arbeidsplasser. Det kan også være mulig at de har hatt lignende utfordringer som KAM i prosjektet «Ringer i Vannet», og latt kandidater få sjansen for å forhindre utenforskap i arbeidslivet.

AIB's rolle er ikke bare å finne en god jobbmatch, men også å være tilstede når det ikke er det. I rapporten som evaluerer prosjektet «Ringer i vannet» skriver Tøssebro m.fl. (2017;93):

*Arbeidsgiverne må rett og slett føle seg rimelig trygge på at de ikke løper en risiko, og det inkluderer at utprøvinger som fungerer dårlig må kunne avsluttes på en måte som ikke blir en for stor belastning.*

I dette legger forskerne at det må foreligge et tillitsforhold mellom AIB og arbeidsgiverne som gjør at arbeidsforholdet oppleves trygt og enkelt. Informantene i denne studien, som tidligere har hatt arbeidsforhold som fungerte mindre bra, har kanskje i større grad erfart hvor viktig det er å kunne stole på AIB som samarbeidspartner i arbeidsforholdet. Når Trygve uttaler: *Jeg tror ikke de sender hvem som helst hit hvis de vet at de har problemer med å møte andre folk* signaliserer det at han har tiltro til at AIB gjør de rette utvelgelsesprosessene, selv om bedriften har opplevd en mismatch. Det kan være at hele arbeidsforholdet ble opplevd som positivt til tross for dette, hvor AIB har ivaretatt alle steg i prosessen, også den delen hvor arbeidsforholdet ble avsluttet.

Det er flere forhold som kan bidra til økt grad av jobbmismatch, slik at situasjoner som noen av informantene beskriver ikke forekommer så ofte. Frøyland og Spjelkavik (2014) skriver at dersom man skal benytte seg av en metode som «place then train», fordrer dette en spesialisert oppfølgingsfunksjon. De presiserer at jobbspesialisten, her AIB, må samarbeide tett med arbeidsgiver. Det trekkes spesielt frem at oppfølgingen må fremme mestring og forebygge eventuelle problemer. Å identifisere behovet for fysisk, psykisk og sosial tilrettelegging er også en del av AIB's rolle i jobbmismatchingen, samt opplæring i de ferdigheter som trengs for å oppfylle kravene til arbeidsgiver. I motsatt fall vil «place then train» bli et hasteprojekt, og det forfatterne (Ibid, 2014) kaller for «place then pray», som indikerer at kandidatene blir utplassert i bedrifter som verken de eller arbeidsgiverne passer til, eller er klare for.



### 6.3 Personlig engasjement hos arbeidsgiver

Hos samtlige informanter i min studie ses et stort personlig engasjement overfor mennesker med utviklingshemming. Dette gjelder ikke bare knyttet til arbeid, men også for andre sider av livet. Begrepet «Engasjement» defineres i denne sammenhengen som «interesse», av Bokmålsordboka (2021). Empirien viser at det *personlige engasjementet* eller *interessen* som vises, kan deles inn i ulike kategorier; Arbeidsgiverne kjenner på et sosialt og samfunnsmessig engasjement på både egne og bedriftens vegne, og et ønske om å bidra til økt livskvalitet for mennesker med utviklingshemming. Jeg vil videre diskutere hvordan et personlig engasjement ser ut til å være viktig for at man kan lykkes med arbeidsinkludering for arbeidstakere med utviklingshemming på ordinære arbeidsplasser.

#### Sosialt ansvar

Sosialt ansvar er bedriftenes vilje og evne til å inkludere og integrere mennesker som står utenfor det ordinære arbeidsliv (Folkenborg, 2014). Å utøve sosialt ansvar er den del av virksomhetens samfunnsansvar. I denne studien var det ingen av bedriftene som mottok noen form for økonomisk støtte fra det offentlige eller private aktører.

Når Thor under intervjuet ble spurt om hva han tenker er viktig for å lykkes med arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming, sier han: *If there is a will, there is a way!*. Dette forteller om en bedrift som har bestemt seg for å få dette til fordi de har et ønske og en vilje til å bidra til arbeidsinkludering. Det kan også indikere at det kan finnes hindringer og utfordringer, men at man kan overkomme disse dersom man er villig til å se på løsninger. Videre sier han: *Hvis man virkelig har lyst å få dette til og lyst til å få det til å fungere, og at det også gjelder for de andre ansatte, at det ikke er bare lederen som sitter å sier disse tingene, så får man det til!* Denne uttalelsen viser at det ikke bare er Thor alene som skal stå for avgjørelsen og arbeidet med å inkludere de ansatte med utviklingshemming, men alle de ansatte i bedriften. Thor er en av de to informantene som har tidligere erfaring med å arbeide med mennesker med utviklingshemming, men hans engasjement kan ikke forklares bare ut i fra hans erfaring fra arbeid med denne gruppen.

Verken Marius og Trygve har noen tidligere erfaring med denne gruppen, men uttrykker også et stort engasjement. Om det å ha ansatte med utviklingshemming sier Trygve sier blant annet: *Jeg tenker at jeg synes det er viktig at vi kan gjøre det når vi har mulighet til det, og så lenge vi kan bidra til at de har en bedre hverdag, så synes jeg vi skal gjøre det. Heller det, enn at de sitter hjemme.* Også her ses en vilje til å gjøre noe ekstra for mennesker med utviklingshemming. Trygve uttrykker at han og bedriften kjenner et ansvar for å bidra til økt livskvalitet for denne gruppen, og har muligheten til å gjøre dette gjennom sin arbeidsplass. Marius sine beretninger viser også at han ønsker å utgjøre en forskjell for mennesker med utviklingshemming gjennom mange av sine utsagn, for eksempel når han forteller at noe av bedriftens motivasjon for å gjøre dette går forbi det økonomiske. Det gir arbeidsplassen så mye mer, sier han. Han sier også: *Du må se at du gjør noe viktig og noe fint for samfunnet og disse menneskene. Man lever jo av samfunnet... så er jeg veldig opptatt av det at alle skal ha den retten.* Marius' uttalelser vitner om et sosialt og samfunnsmessig ansvar for denne gruppen, samt et ønske om å gi noen mulighet til å oppleve arbeidslivets gleder. Han bemerker også at bedriftens engasjement for arbeidsinkludering har nådd ut til andre, og sier dette:

*Arbeidsinkluderingsbedriften hadde laget en video om nettopp inkludering. En kunde kom inn døra og ønsket oss til (en tjeneste som bedriften yter, min anm.) fordi hun hadde sett denne videoen, og ble litt rørt av den, hun syntes det var så fint. Hun hadde en sønn som hadde utviklingshemming og for henne var det så fint å se og viktig at noen tok vare på de.*

Om denne hendelsen forteller han videre om samtalen mellom kunden og han, om hvor viktig det er at mennesker med utviklingshemming ikke blir «stuet bort og glemt». Denne samtalen ga Marius mye motivasjon til å fortsette inkluderingsarbeidet, og sier også at det ble mange refleksjoner i bedriften rundt dette. *Det er mange refleksjoner rundt dette, så jeg tror det er veldig viktig å sette det i et sånt perspektiv og få den følelsen frem fordi det gir så utrolig mye motivasjon.* Dette viser at det ikke bare ligger et sosialt- og samfunnsmessig ansvar bak inkluderingsarbeidet, men også en erkjennelse om at dette gir bedriften veldig mye tilbake i form av både et godt omdømme, godt arbeidsmiljø og økt motivasjon.

Sivert, som tidligere har arbeidet på en institusjon for mennesker med utviklingshemming, sier dette: *Jeg vet det kan være store ressurser i psykisk utviklingshemmede. De med utviklingshemming er.. som sagt.. en berikelse for både arbeidsmiljøet og alt.* Mot slutten av hans intervju, blir han spurt om det er noe han ønsker å formidle om arbeidsinkludering, og da svarer han dette: *Det er jo å prøve å åpne øynene å se den ressursen som ligger i å ansette en med utviklingshemming. Hvis man klarer å se det, så tror jeg tålmodigheten og viljen til å prøve blir større. Man kan ikke forvente at det skjer over natten, det tar tid, men man får igjen for det.* Sivert forteller her at deres inkluderingsarbeid gagnar både arbeidsmiljøet og bedriften, men at det krever en del tålmodighet.

Utsagnene til informantene gir et totalinntrykk av at samtlige bedrifter jobber med inkluderingsarbeid utover den eventuelle økonomiske gevinsten. Det ligger også andre motiver bak, som blant annet en vilje til å utgjøre en forskjell for mennesker med utviklingshemming, som kan kalles et sosialt ansvar. Denne viljen/sosiale ansvaret utøves til tross for at det i følge informantenes tidligere uttalelser om at det er noe merarbeid i form av planlegging, tilrettelegging, møtevirksomhet og opplæring som er ukompensert. Det samme engasjementet ses i Shafft og Spjelkaviks studie (2014) hvor arbeidsgiverne, til tross for eventuelle økte utgifter, likevel ønsket å ansette mennesker med funksjonsnedsettelse. Informantene i min studie hadde, til sammenligning med arbeidsgiverne i Shafft og Spjelkaviks studie, ikke noen åpne stillinger som skulle besettes. Det ble opprettet et hospiteringstilbud, praksisplass eller prøvetid som fungerte som et verktøy i arbeidsinkluderingen. Dette tyder også på en stor vilje til å inkludere mennesker som står utenfor arbeidslivet inn i bedriftene sine. Sosialt ansvar er også et aspekt som Ellenkamp m.fl. (2015) trekker frem som et fremtredende trekk hos arbeidsgivere som har inkludert mennesker med utviklingshemming i ordinære bedrifter. Dette er derimot mest vektlagt hos arbeidsgivere som har tidligere erfaringer med arbeidsinkludering av denne typen, hvor det også var et ønske om å bryte stereotyper. I min studie ses det imidlertid ingen forskjeller i inkluderingsviljen hos arbeidsgivere som har tidligere erfaringer, kontra de som ikke har det.

Begrepet «sosialt ansvar» betyr som beskrevet ovenfor; vilje og evne fra arbeidsgivere til å inkludere mennesker med nedsatt funksjonsevne i sine bedrifter (Folkenborg, 2014). Etter gjennomgang av min empiri i denne studien, synes jeg imidlertid ikke at selve begrepet

harmonerer. Begrepet «ansvar» legger føringer om noe som er pliktig eller at det er en oppgave som *må* løses (SNL, 2021). Jeg får ikke inntrykk av at informantene opplever inkluderingsarbeidet som en forpliktelse. Jeg ser imidlertid en frivillighet, et ønske og vilje til å bidra, og får ikke på noe tidspunkt, verken i datamaterialet eller under intervjuene, noen pekepinner på at de føler dette som en forpliktelse eller krav. Måten informantene beskriver gleden over å bidra til et mer innholdsrikt liv til de ansatte med utviklingshemming gjennom uttalelser som for eksempel: *Ja, det er noe av det som rører meg litt med dette, for hen har en egen evne til å glede seg over små ting*, tyder på at dette handler om noe mer enn forpliktelser og ansvar. I en studie utført av Gjertsen (2021:B s.106) siteres en av informantene i deres undersøkelse, hvor det i likhet med min studie brukes helt andre ord omkring det å engasjere seg i inkluderingsarbeid. Her påpekes det at for å lykkes med arbeidsinkludering må man ha en arbeidsgiver som: *skjønner dette med arbeidsinkludering og ikke minst at de også må ha et hjerte for dette. (...) Så vil det være et suksesskriterie.*

### **Ønske om å bidra til økt livskvalitet**

Noen av utsagnene til informantene kan tyde på at det foreligger et ønske fra bedriftenes side om å bidra til å øke livskvaliteten til de ansatte med utviklingshemming, gjennom å tilby arbeid. Det har vært vanskelig å skille utsagnene mellom dette ønsket, og det jeg kaller for «sosialt ansvar» fordi de ofte kommer i samme setning. Utsagnene er skrevet inn i avsnitt 6.3. – Sosialt ansvar.

To av informantene i denne studien har tidligere erfaring fra arbeid med mennesker med utviklingshemming. Shafft og Spjelkaviks studie (2014) tyder på at kunnskap og erfaring om ansatte som har særskilte behov kan redusere opplevelsen av risiko og negative forventninger. Det kunne derfor vært nærliggende å tro at de to informantene med tidligere erfaring ville hatt et større engasjement og vilje til å bidra til økt livskvalitet gjennom arbeidsdeltakelse for denne gruppen, men det samme engasjementet ses imidlertid også hos de to andre informantene. Trygve, som er en av de uten tidligere erfaring, uttaler: *Jeg tenker at jeg synes det er viktig at vi kan gjøre det når vi har mulighet til det, og så lenge vi kan bidra til at de har en bedre hverdag, så synes jeg vi skal gjøre det.* Tidligere erfaring og kunnskap om

mennesker med utviklingshemming kan derfor ikke forklare informantenes engasjement, men utsagnet tyder på at det er et ønske fra alle om å øke livskvalitet gjennom å tilby jobb i sin bedrift. Det er imidlertid svært positivt at informantene har dette perspektivet når studier viser at arbeid er en viktig faktor for god helse og økt opplevelse av livskvalitet (Reinertsen, 2015).

Uansett om man kaller det «personlig engasjement», «sosialt ansvar» eller et ønske om å bidra, handler dette om vilje fra informantenes side. Uten denne velviljen til å inkludere de ansatte med utviklingshemming i sine bedrifter, er det usikkert hvorvidt arbeidsforholdene ville vært et faktum, langt mindre fungerende. Personlig engasjement trekkes derfor frem som en særs viktig faktor for arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming i denne studien.

## 6.4 Forutsigbarhet i arbeidshverdagen

Datamaterialet viser at det legges opp til stor grad av forutsigbarhet i arbeidshverdagen til de ansatte med utviklingshemming. Det kan bety at dette er et viktig område i arbeidsinkluderingen og er av betydning for hvor godt man lykkes. Ordet «forutsigbarhet» kan også bety stabil, balansert, blivende, fast, konstant, kontinuerlig, stadig eller varig (synonymordboka.no, 2021). Uansett hvilket ord man velger i sammenheng med denne studien, betyr det at arbeidstakerne med utviklingshemming ved informantenes arbeidsplasser har arbeidsforhold hvor de vet både hva som forventes av dem, og hva de kan forvente av arbeidsplassen. Slik forutsigbarhet er uten store overraskelser og kan virke betryggende. Blant annet sier Marius: *Hen liker å ha det forutsigbart. Hen liker å vite hva som skal skje, det er hen veldig opptatt av.* Alle andre informanter beskriver også en arbeidshverdag hvor de ansatte med utviklingshemming vet når de skal komme på jobb, hvor lenge de skal være der og hvilke arbeidsoppgaver de skal utføre. Områder som berører «forutsigbarhet» er såpass gjennomgående og diskuteres nedenfor. Tre forhold peker seg ut som noe som bidrar spesielt til å gi stor grad av forutsigbarhet: Klare og definerte arbeidsoppgaver, spesifisert arbeidstid og en fast person på arbeidsplassen å forholde seg til.

I noen yrker er det vanskelig å kunne forutsi nøyaktig hva som skal skje til enhver tid, kanskje spesielt i Marius' bedrift som yter svært spesielle tjenester. Han forklarer at dagene ofte kan bli uforutsigbare, men at de skjærmer den ansatte med utviklingshemming så godt det lar seg gjøre ved at de øvrige ansatte ivaretar det uforutsigbare dersom det skulle oppstå situasjoner. Han uttaler videre: *Man skjønner jo at dette er en spesiell jobb, og det jo ikke alt hen kan, av ulike grunner, men det handler jo om å tilrettelegge.* Det er mange måter å tilrettelegge på, og en måte kan være å gjøre arbeidshverdagen forutsigbar.

### Definerte arbeidsoppgaver

I de fleste stillinger har man en stillingsbeskrivelse og instruks som forteller hva arbeidsoppgavene omhandler. Disse kan ofte være noe diffuse og svært generelle, men som arbeidstaker vet man sann noenlunde innholdet likevel. For mennesker med

utviklingshemming kan slike arbeidsbeskrivelser være utfordrende, og informantene i denne studien har forenklet dette i stor grad ved å innarbeide gode rutiner.

Alle informantene beretter om en arbeidshverdag for de ansatte med utviklingshemming med klare og definerte arbeidsoppgaver. Thor uttaler følgende: *Det var jo vi som nær sagt sendte inn ei bestilling på om de hadde noen som kunne komme å gjøre disse arbeidsoppgavene.*

Undervisningsbedriften som Thor leder, hadde altså en klar bestilling av arbeidsoppgaver som de ønsket skulle utføres, og kontaktet AIB med forespørsel. Arbeidsoppgavene består i å koke kaffe, lage lunsj, opprydning/vask, vafler på fredager og generelt ansvar for kjøkkenområdene i det tidsrommet de er på jobb. Etter at opplæringen var unnagjort, sier Thor dette om arbeidsforholdet: *Det fungerer helt fint, de er veldig selvstendige de som kommer, de kan jobben og vet hva de skal gjøre. Så det er ikke så mye vi trenger å lure på.* Thor forteller videre at de første gangene i oppstarten av arbeidsforholdet, var det en representant fra AIB sammen med arbeidstakerne. Selve opplæringen ble gjort av Thor og øvrige ansatte i hans bedrift, og etter hvert gikk arbeidet mer eller mindre av seg selv.

Sivert forteller en ikke ulik historie, hvor også hans ansatte med utviklingshemming har opparbeidet gode rutiner i løpet av det 10 år lange arbeidsforholdet: *Det fant vi fort ut at det var veldig trygt for både hen og oss at hen hadde faste oppgaver som hen gjorde hver dag, og hver gang hen er her. Når disse arbeidsoppgavene er gjort, så kommer hen å spør meg hva hen skal gjøre videre.* Arbeidsoppgavene til den ansatte med utviklingshemming i denne bedriften består av å rydde i hyller, tømme papp, ordne på panterommet, ansvar for smør og margarin, vask av melk- og fruktkjøler, rydde lageret og utover det gjøres det oppgaver på oppfordring fra informanten, som for eksempel påfylling av varer i hyller og utkjøring av varer. Det fortelles om faste og rutinepregede oppgaver som Sivert sier er trygt og greit for både bedriften og arbeidstakeren.

Når det gjelder forutsigbarhet og rutiner ved Trygves bedrift, sier han dette:

*De vet når de kommer hva de skal begynne med, så de har rutiner på det slik at de slipper å gå å lure... For det er ikke greit for en person som kanskje ikke er helt 100 prosent sammen med oss, så er det vanskelig å gå å lure på «hva skal jeg*

*gjøre nå». Da blir det tunge dager. Så de har faste ting de gjør, og når de er ferdig med de, så kan de komme å spørre om vi trenger hjelp eller vi setter de til å gjøre noen ting.*

Trygve poengterer her at dersom de ansatte med utviklingshemming ikke hadde hatt klare arbeidsoppgaver, ville arbeidshverdagen blitt vanskelig og tung.

Forutsigbarhet er også viktig for den ansatte med utviklingshemming i Marius' bedrift. Han understreker at vedkommende liker å vite hva som skal skje, og Marius opplever et stort behov for forutsigbarhet. Han sier også dette: *Hen har sine faste oppgaver. Hen...* (her ramses ulike arbeidsoppgaver opp, men disse er anonymisert). *Det er så innarbeidet at det går automatisk.*

Totalt ses det stort sett like situasjoner med tanke på definerte oppgaver i arbeidshverdagen. Informantene forteller at deres ansatte har et stort behov for disse etablerte rutinene, som leder til mestring og selvstendighet. I motsatt fall ville det ført til vanskelige arbeidsdager og større belastning på informantene. Når de faste arbeidsoppgavene er gjort, ses det at informantene, som også er kontaktpersoner, gir forefallende oppgaver. En slik måte å tilrettelegge på, omfavner behovet de ansatte med utviklingshemming har for forutsigbarhet. Samme type funn gjøres også i andre studier, hvor arbeidstakere med utviklingshemming ser ut til å være mer fornøyd med rutiner og forutsigbarhet (Bruun & Melbøe, 2021) enn arbeidstakere uten utviklingshemming.

Arbeidsoppgavene har blitt til ved hjelp av det som kalles jobbutvikling (Frøyland & Spjelkavik, 2014). Det vil si at informantene og AIB har gått sammen med arbeidstakerne før oppstart, og plukket i oppgaver ved bedriften som passer arbeidstakernes ønsker, interesser, evner, behov, kompetansenivå og ferdigheter. Ved flere av informantenes bedrifter, ses også at arbeidsoppgavene har blitt utvidet med tiden, som følge av at eksisterende oppgaver har blitt automatiserte og behersket godt. Owren (2021) gjør lignende funn i sin studie av arbeidsplasser som har tilrettelagt for arbeidstakere med utviklingshemming. Her pekes det på at tilpassing av oppgavesettet ofte kan skje etter oppstart med vellykket resultat. Informantene i min studie beskriver at dette er oppgaver som ofte kommer til etter at arbeidstakerne har



arbeidet der en stund, og når de har blitt godt kjent. Owren (2021) beskriver det samme, hvor også arbeidsoppgavene ble til gjennom et samspill mellom involverte parter.

## **Fast arbeidstid**

Fast arbeidstid er også et moment som fremkom i mitt datamateriale, og som bidrar til forutsigbarhet hos arbeidstakerne. Det er naturligvis viktig å vite når du skal på jobb og hvor lenge du skal være der. I et ordinært arbeidsliv arbeider mange arbeidstakere i turnus, har fridager som fordeles ulikt fra uke til uke, forskjellige arbeidssteder eller fleksitid. Dette er forhold som kunne blitt uoversiktlig for mennesker med utviklingshemming. Hos bedriftene i denne undersøkelsen har alle faste arbeidsdager med konkrete klokkeslett, samt faste pausetidspunkt.

Hvor stor prosent eller tid arbeidstakerne som jobber på informantenes arbeidsplasser, arbeidet i AIB er ukjent, men i de ordinære virksomhetene varierte stillingsstørrelsene blant de ansatte med utviklingshemming. Undervisningsbedriften hadde fem forskjellige ansatte med utviklingshemming som ivaretok ulike ansvarsområder på «sine» faste dager. Thor sier at den totale stillingen for alle fem er rundt 30 prosent.

Sivert ved dagligvarebutikken har en ansatt med utviklingshemming i cirka halv stilling som er fordelt på tre faste dager i uka. Han tilføyer at: *det er ikke fulle dager, men rundt 50 – 55 prosent.*

Trygve ved den andre dagligvarebutikken har to ansatte med utviklingshemming i sin bedrift, hvor begge arbeider tre dager i uka. Videre forteller han: *de har litt koordinert med hva slags transport og sånne ting, men det er nå 08.30 til 15.00 og 08.00 til 14.45 og litt sånn når bussene går.* Han tilføyer her at det til sammen utgjør cirka 50 prosent stilling for hver av dem.

Marius fra bedriften som yter spesielle tjenester sier følgende om arbeidstid:

*Nei, det kan være vanskelig å si, det er jo ikke en stor stilling. Hen har jo mesteparten av tiden sin ved AIB, men hen er nok her... ja... 10 – 20 prosent kan*

*jeg tenke meg. 20 prosent. Hver fredag, men så har hen da dager innimellom hvor hen også er her.*

Marius tilføyer på dette punktet at arbeidstakeren med utviklingshemming ofte gir uttrykk for at hen vil jobbe mer enn det som er fastsatt, og understreker at det hele tiden gjøres en vurdering av hvilke dager hen kan være på jobb på grunn av at innholdet i arbeidshverdagen er noe spesielt. Om dette sier han følgende:

*Jeg tenker at skal dette fungere, så må jeg ikke dra det langt verken den ene eller andre veien, vi har funnet en balanse og det tror jeg er veldig viktig. Det er veldig viktig både for oss og for hen fordi.... I den her arbeidshverdagen vår, så er den veldig varierende. Det er ikke alltid det er like passende for hen å være her. Jeg vil ikke at hen skal... på en måte... holdt på å si... de dagene hvor jeg mener hen blir litt sånn... litt for mye alene eller at det av andre hensyn ikke er med på ting, så tenker jeg at da kan han være ved AIB. Det har fungert veldig bra, og vi har jo sett at den der balansen har vært fin, sånn at... Men det har jo bare med hvilken type arbeidsplass vi er. Hadde det vært en annen arbeidsplass, kan det hende det hadde fungert lettere alle dager.*

Med unntak av Marius' og hans bedrift hvor arbeidstiden av og til kan bli mer enn fastsatt, er også faste arbeidstider en del av tilretteleggingen hos informantenes bedrifter. Dette gir oversiktlige arbeidsdager og kan redusere stress og den belastningen det kan medføre (NAKU, 2021). Slik tilrettelegging kan bidra til å gi den forutsigbarheten som trengs i de ulike tilfellene, men ser likevel ut til å være individuelt.

### **Fast kontaktperson på arbeidsplassen**

Studien viser at det å ha en fast kontaktperson på arbeidsplassen har betydning for hvorvidt man lykkes med arbeidsinkludering for arbeidstakere med utviklingshemming. Det er viktig av flere grunner. Dels betyr det færre personer for de ansatte med utviklingshemming å forholde seg til, og det reduserer risikoen for uryddige forhold med tanke på hvem som har

det overordnede ansvar for oppfølging. Dette kan ses på som en slags mentorordning, og det diskuteres nedenfor hvordan dette bidrar til å lykkes med arbeidsinkludering.

Det er sjelden at store ting skjer på arbeidsplassene uten at kontaktpersonen ved AIB er involvert, men disse er ikke til stede gjennom hele arbeidsdagen. Informantene i denne undersøkelsen er også de ansatte med utviklingshemmings faste kontaktperson ved arbeidsplassene, og de som har hovedansvaret for dem. Dette innebærer hovedsakelig at de deltar på møter som angår arbeidsforholdet, og er den personen de kan henvende seg til dersom noe skulle oppstå. Det fremkommer også i empirien at det er disse kontaktpersonene som setter av tid til opplæring av arbeidsoppgaver, også nye oppgaver dersom det skulle være aktuelt, og ved tildeling av forefallende oppgaver når de faste er unnagjort.

Både Trygve og Sivert uttaler at de ansatte med utviklingshemming henvender seg til dem når de har gjort sine faste oppgaver. Et av Owrens (2021) funn var også at det virket å være svært hensiktsmessig å ha en fast person som fordeler forefallende oppgaver, da det fort kunne bli «kaos» dersom man måtte forholde seg til ikke bare mange ulike personer, men også mange ulike beskjeder. Dette er forståelig, og i tråd med det man vet om hvilke utfordringer som diagnosen «psykisk utviklingshemming» kan medføre (NAKU, 2021). Det kan være sosiale utfordringer, kommunikasjonsutfordringer og kognitive vansker. Kontaktpersonen vil bli den nærmeste kollegaen de ansatte med utviklingshemming har, og den som kjenner han/hun best. De vil derfor lære hverandre å kjenne slik at arbeidsdagen foregår mer sømløst og blir forutsigbar.

Å opprette en slik kontaktperson kan ses på som en mentorordning. Frøyland og Spjelkavik (2014) beskriver en mentor som en person som er valgt ut til å bistå arbeidstakeren, og at mentorer kan ved behov få støtte fra jobbspesialist, i dette tilfellet AIB. Mentorordning kan også kalles fadderordning, men de går ut på det samme. I følge forfatterne (2014) er dette en vanlig ordning både for de med og uten bistandsbehov, men er sannsynligvis mer nødvendig i situasjoner hvor de ansatte har et større behov for tilrettelegging og bistand, slik som hos informantene i denne studien. De viser til at dette er en ordning som fungerer greit både for de ansatte og for bedriften.

Informantene i studien bruker av sin tid til opplæring, møter, organisering og tildeling av forefallende oppgaver til de ansatte med utviklingshemming, men ingen av dem mottar noen form for kompensasjon for å være mentor/kontaktperson. Det er imidlertid heller ikke noe ønske fra dem, og Trygve uttaler i denne sammenheng: *Jeg tenker at det ville blitt et veldig vanskelig system hvis vi skal begynne å regne sånn...* Han sier videre at han heller ønsker at disse eventuelle pengene kan gå til å hjelpe dem på andre måter. Det er også verdt å nevne at ingen av informantene heller har noen direkte økonomiske utgifter knyttet til å ha ansatte med utviklingshemming i sine bedrifter, annet enn den tiden de bruker.

Diagnosen «psykisk utviklingshemming» kan bety at denne gruppen har behov for større grad av tilrettelegging i form av forutsigbarhet. I følge NAKU (2021) kan utviklingshemming innebære at noen har iboende utfordringer, som medfører økt risiko for å utvikle sykdom eller lidelse når personen blir utsatt for belastning og påkjenning. Dette forklares ofte som at personen har økt sårbarhet. Stress kan ofte være en belastning, og som reduseres betraktelig når tilretteleggingen ved arbeidsplassen er av en slik art som ses hos informantene i denne studien. De har gjort individuelle tiltak i form av faste, definert arbeidsoppgaver, fast arbeidstid og en fast kontaktperson. Dette ser ut til å være avgjørende for velfungerende arbeidsinkludering hos dem.

## 6.5 Meningsfull jobb

I min studie er alle informantene opptatt av at arbeidsoppgavene som skal utføres av arbeidstakerne med utviklingshemming, skal ha betydning for bedriften. Det er lagt til rette for at oppgavene skal kunne mestres og det beskrives en utvikling av arbeidsoppgaver i takt med mestring. I følge en studie utført av Blake (2016), er tilstander som depresjon, uro og stress vanlig blant voksne som er i arbeid. Alle disse problemene kan noen ganger være forårsaket av arbeid som folk finner meningsløst. For å leve et meningsfullt liv trenger man i følge studien blant annet en meningsfull jobb; en jobb som gir personlig vekst og gir deg følelsen av at du bidrar i samfunnet. Det er ingen grunn til å tro at dette skulle være annerledes for mennesker med utviklingshemming, hvor behovet for å utføre arbeidsoppgaver som er av betydning for både en selv og bedriften med all sannsynlighet er like stort. En studie om arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming som nylig er utført av Bruun og Melbøe (2021), viser også blant annet at opplevelse av mestring er viktig for at arbeid skal oppleves betydningsfullt for mennesker med utviklingshemming.

### Betydning for bedriften

Hvis man i sin arbeidshverdag utfører oppgaver som ikke har betydning for samfunnet, bedriftens inntjening, produksjon, arbeidsmiljø eller på noen annen måte blir lagt merke til, kan det kjennes meningsløst. Et eksempel på meningsløse arbeidsoppgaver kan være en udokumentert historie fra et dagsenter, hvor deltakere ble satt til å sortere knapper etter størrelse og farge. Ved endt arbeidsdag ble alle knappene blandet sammen i en stor beholder igjen slik at oppgaven kunne gjentas dagen etter. Det umiddelbare inntrykket av denne historien er at dette er arbeidsoppgaver som bare har til formål å fylle tiden. Det kan være nærliggende å tro at det kan ha virket meningsløst for de som utførte den.

Informantene i min studie har imidlertid fokus på at arbeidsoppgavene som skulle utføres skal være meningsfulle for både bedriften og mestres av de ansatte med utviklingshemming. Det skulle ikke være «liksom-oppgaver», og Thor ved undervisningsbedriften forteller:

*Så var vi opptatt av at det som skulle gjøres måtte jo være noe som vi hadde behov for, det måtte være noe... altså... det måtte være en ordentlig jobb da! Så vi ble enige om at det var jo bedre å starte med noe... med litt, og så bare se om vi klarte å få ting til å... hvordan det utviklet seg. Så fant vi ut at et viktig oppdrag ville være.. og et takknemlig oppdrag, ville være rett og slett å komme å ta vare på kjøkkenområdene.*

Her ses det tydelig at dette er et reelt behov på arbeidsplassen, og han omtaler det en «ordentlig jobb» som det knytter seg stor takknemlighet fra alle ansatte til den som utførte oppgaven. Thor forteller også at det med tiden har dukket opp flere behov som de har fått utført av ansatte med utviklingshemming, og at dette har utviklet seg underveis. Blant annet trengte de hjelp til å lage profilintervju til en side på sosiale medier. Dette ble løst på samme måte som tidligere; ved hjelp av en forespørsel til AIB som i sin tur igjen har funnet frem til de rette personene til oppdraget.

Sivert ved dagligvarebutikken har en treffende kommentar om akkurat dette som handler om at arbeidsoppgavene også må være av betydning for bedriften. Når han forteller om hvilke arbeidsoppgaver den ansatte med utviklingshemming har, uttaler han i en bisetning: *For å si det sånn... denne personen har ferie nå, og det merker vi veldig godt! Plutselig faller alle disse arbeidsoppgavene på oss.* Dette indikerer at arbeidsoppgavene er av stor betydning og nyttige for bedriften, som opplever at et mye større omfang av arbeidsoppgaver tilfaller de øvrige ansatte ved fravær.

Ved de fleste arbeidsplasser er det oppgavene som er knyttet direkte til bedriftens hovedvirke, produksjon og inntjening, og som anses som de viktigste. Det opprettes stillinger for å fylle dette behovet, og noen med rett kompetanse blir ansatt for å gjøre jobben. Det er imidlertid også mange andre områder som trenger å betjenes, som for eksempel søppeltømming, innkjøp, rydding, «vaktmestertjenester», og annet forefallende. Ofte utføres disse oppgavene «på slump» av de som har tid og mulighet, og er altså av en sånn karakter at de kan prioriteres bort i en hektisk hverdag. Et av Olsens funn i hans doktoravhandling (2009), var at disse oppgavene ofte ble delegert til mennesker med utviklingshemming i de ordinære bedriftene som hadde dette, og han beskriver disse oppgavene som «nyttig, men ikke nødvendig». Det er

i tidligere studier vist til arbeidsforhold hvor de ansatte opplevde å gjøre bare «liksomarbeid», er mindre vellykkede (Shafft & Spjelkavik, 2014). Det gir derfor stor grunn til å tro at dersom arbeidsoppgavene er av liten verdi for bedriftene, vil dette skade inkluderingsarbeidet. Det er ikke denne studiens mål å finne ut om det ene eller andre oppleves mer eller mindre meningsfullt, men informantene har vært klare på at de mener at betydningsfulle arbeidsoppgaver har vært viktig for arbeidsinkluderingen i deres bedrifter.

## Mestring

I denne sammenheng kan mestring forklares med at det skal være samsvar mellom arbeidstakerne med utviklingshemmings evner og forutsetninger, og bedriftenes krav og forventninger til den dem. Når dette samsvarer, kan det gi opplevelse av mestring og jobbtilfredshet (Garrels & Sigstad, 2019). Dersom de ansatte med utviklingshemming ikke har en overkommelig arbeidshverdag, kan dette føre til mistriivsel, ubehag eller bli en trussel mot deres integritet (Håkonsen, 2011). Dersom slike forhold pågår over lang tid, vil dette kunne føre til at arbeidet oppleves meningsløst og i verste fall utløse tilleggslidelser som depresjon, stress og at man mister mestringstroen (Blake, 2016). Bedriftene som inngår i denne studien har gjort omfattende tiltak for å legge til rette for en overkommelig arbeidshverdag som bidrar til mestring for arbeidstakerne, blant annet gjennom oppfølging fra en arbeidsinkluderingsbedrift, ha en fast kontaktperson på jobben og lagt til rette for stor grad av forutsigbarhet. Alle disse områdene er beskrevet tidligere i kapittelet, men det fortelles også om andre forhold som bidrar til mestring for de ansatte med utviklingshemming.

I likhet med Sivert og Thor, forteller Trygve at arbeidsoppgavene til de ansatte med utviklingshemming ved hans bedrift, er utformet med utgangspunkt i hva bedriften trenger. Trygve og hans bedrift har imidlertid også tatt høyde for at det finnes begrensninger hos arbeidstakerne med utviklingshemming. Han sier: *Det er jo jeg som har bestemt hva de skal gjøre i samarbeid med ... (AIB, min anm.). Hva jeg ønsker de skal gjøre... og hva begrensningene deres om hva de kan gjøre, både helsemessig og ja... fysisk.* Dette betyr at bedriftens ønsker og behov er justert, slik at oppgavene som gis er tilpasset arbeidstakeren. Ved å gjøre dette legges det til rette for stor grad av mestring. Dette er helt i tråd med

litteratur om godt inkluderingsarbeid, hvor studier ofte viser at arbeidsplassenes krav til arbeidstakere med utfordringer, ofte kan bli for store (Frøyland & Spjelkavik, 2014, Reinertsen, 2015). Dette bidrar til at flere og flere ikke finner sin plass i arbeidslivet, og havner utenfor. Å tilrettelegge arbeidsoppgavene slik som informantene i denne studien har gjort, kan på mange måter forklares ut i fra det Grue og Ruas (2013) kaller primærkontroll. Dette er en mestringsstrategi som innebærer å legge til rette miljøet, i dette tilfellet arbeidsplassen og oppgavene, slik at de er overkommelige. Det er i andre studier avdekket at områder som blant annet mestringsopplevelse og meningsfullt arbeid har stor betydning for hvor fornøyd arbeidstakere med utviklingshemming er med jobben sin (Bruun & Melbøe, 2021).

Å individuelt tilpasse oppgaver og arbeidsplassen på en måte som bidrar til at det blir overkommelig i alle tilfeller, lar seg nok imidlertid ikke alltid gjøre. Dette så jeg eksempler på i både Siverts og Trygves historier når de fortalte om deres tidligere erfaringer med å ansette mennesker med utviklingshemming. Om arbeidsforhold som ble opplevd som lite fungerende i sin bedrift, sier Sivert: *Det er jo ting de sier til kundene da, ting de gjør ute i butikken som kanskje kan misforstås, ikke sant. Det er mange ting som egentlig kan skjære seg*. Dette beviser at det ikke alltid er mulig å legge til rette for mestring, det vil kunne være forhold som ligger i bedriftens natur som ikke kan endres i særlig stor grad. I dette tilfellet handler det om at det alltid vil være kunder i en butikk, og at dette er unngåelig.

Et annet poeng å trekke frem, er at alle informantene i denne studien også er de ansatte med utviklingshemmings faste kontaktperson. Det er informantene som har gitt opplæring på de faste oppgavene og det er de som delegerer ut nye når de faste er unnagjort. Dersom noe er uklart eller at det oppstår misforståelser, vil informantene gi støtte/hjelpe til for å løse arbeidsoppgavene. Dette kan på sett og vis også kalles «kollegastøtte», og vil bidra til økt mestring for de ansatte med utviklingshemming. Bruun og Melbøe (2021) peker på lignende forhold i sin studie, hvor arbeidstakere både med og uten utviklingshemming ikke alltid så på sin egen mestring som noe de hadde fått til på egen hånd. Mestringsopplevelsen var i grad avhengig av hjelp og støtte fra andre kollegaer, slik som jeg også ser i mitt datamateriale.



## Utvikling

Hvis det er tilrettelagt i stor grad slik at arbeidstakere med utviklingshemming føler at de mestrer jobben sin og at dette gir en meningsfull arbeidsdag, er dette et stort bidrag i inkluderingsarbeidet. Hvis man imidlertid tenker seg at dette er på plass, kan arbeidshverdagen raskt bli lite utfordrende for noen. Å gjøre de samme arbeidsoppgavene dag ut og dag inn kan bli monotont, særlig hvis disse oppgavene utføres nærmest automatisk. Noen kan derfor føle et behov for å gjøre flere og mer utfordrende arbeidsoppgaver – de har et behov for å utvikle seg. Dette behovet kan forklares med Maslows behovspyramide, hvor det beskrives at mennesker har en stadig streben mot høyere nivåer i pyramiden. Ett av de høyeste nivåene er behovet for vekst, utvikling og selvrealisering. Dersom man tilhører et stimulerende og støttende miljø, vil disse mulighetene til utvikling være gode (Håkonsen, 2011). Hvis disse betingelsene er til stede, kan også trivselen ved arbeidsplassen øke, og blir totalt sett nyttig i inkluderingsarbeidet.

Informantene i denne studien har tidligere beskrevet forhold som er preget av faste og rutinepregede arbeidsoppgaver. Disse arbeidsoppgavene har det i noen tilfeller blitt gitt grundig opplæring i for at disse skulle beherskes, og dette er en tilstrekkelig mengde oppgaver i løpet av arbeidsdagen. Trygve sier:

*De har jo de oppgavene de har, og de er egentlig ganske omfattende i det de holder på med. Så de bruker en veldig stor del av tida si til de oppgavene, så å pålegge de for mange ting blir erfaringsmessig bare rot. For da begynner de å skal være effektiv og så skal de gjøre to ting samtidig, også blir det egentlig bare saus ut av det. Så de forholder seg til de tingene de skal gjøre.*

I dette tilfellet kan det se ut til at behovet for forutsigbarhet og rutiner trumfer utviklingsbehovet, og er nok vurdert til å være mest hensiktsmessig for både de ansatte med utviklingshemming og bedriften. Det kan se ut til å være en nødvendighet i enkelte tilfeller, men noen av informantene beskriver samtidig at det også har skjedd en stor utvikling med tiden. Arbeidsoppgavene har blitt utvidet og ansvarsområdene mer omfattende.

Sivert, som er leder i bedriften med det lengste arbeidsforholdet der den ansatte har en utviklingshemming, er en av dem som forteller om en god utvikling i løpet av årene. Han sier: *På disse 10 årene, så har det jo gått fremover. Det var veldig enkle ting i starten, men nå er det mer avanserte ting med varer og dato og sånn... som må rulleres og sånn.* Også Marius forteller en lignende historie om oppgaveutvikling i hans bedrift. Også der startet det med enkle, forefallende oppgaver i begynnelsen, til å bli ganske omfattende etterhvert:

*Det begynte med at hen gjorde veldig mye sånn forefallende arbeid. Da var hen rundt her å makulerte og tømte søppel og gjorde veldig mye sånne praktiske oppgaver. Men det som har imponert meg er jo at hen har vokst inn i mange andre arbeidsoppgaver. Nå er hen faktisk fullverdig....*

Marius avslutter den setningen av seg selv, men fortsetter med å forklare hva arbeidsoppgavene går ut på. Bedriften tilbyr svært spesielle tjenester, og han beskriver at den ansatte med utviklingshemming i økende grad deltar i de fleste av disse. Dette innebærer blant annet å håndtere andres følelser, praktiske gjøremål og tunge fysiske løft. Til sammen gir dette stor grad av variasjon i arbeidsdagen, som informantene opplever at den ansatte med utviklingshemming takler godt:

*Ja, og det er hen så innarbeidet i, at det går automatisk. Ja, det er fantastisk. Og det at hen har lært seg hvordan man skal forholde seg til den settingen der. At hen forstår at noen ganger må hen trekke seg tilbake, for hen er jo veldig sosial og vil jo veldig gjerne være der det er folk, ikke sant. Noen ganger er det ikke passende, da har jeg min jobb, og da trekker hen seg tilbake. Mens i andre tilfeller, så trer hen frem.*

Her fortelles det ikke bare om at arbeidsoppgavene har utviklet seg med tiden, men også en personlig utvikling hos de ansatte. En av utfordringene knyttet til diagnosen «psykisk utviklingshemming» kan være å regulere følelsesuttrykk i ulike sammenhenger (NAKU, 2021). Dette henger sammen med nedsatte kognitive evner som gjør det vanskelig å tolke omgivelsene og menneskene rundt seg. Likevel ses det i Marius' historie at den ansatte med utviklingshemming har tilpasset seg sin arbeidsplass og oppgavene, kanskje spesielt gjennom

å utføre arbeidsoppgavene gjentatte ganger. Det er bedriften som har stått for opplæringen, og ved hjelp av tett oppfølging fra informanten har de lyktes med arbeidsinkludering slik at den ansatte med utviklingshemming får delta i flere omfattende oppgaver. Marius poengterer at han har latt seg imponere av denne egenskapen, noe som absolutt egger til fortsettelse for alle parter.

For å avslutte dette underkapittelet, tar jeg også med et utsagn fra Marius som illustrerer hvordan de har lagt opp til at den ansatte kan kjenne på mestringsfølelse igjennom sitt arbeid:

*Hen skal ikke bortjemmes. (anonymisert)... kundene setter pris på det vi har gjort for dem og sånn, og da synes jeg det er fint at hen er med og får høre det. Ikke sant... får den følelsen. Det er veldig fint, da er hen så stolt og prater om fellesskapet og når vi kjører derfra, da er det vi som har gjort en jobb. Ikke sant... det er veldig viktig å kjenne på den.*

Her har Marius og hans bedrift tatt et bevisst valg om å la den ansatte med utviklingshemming få ta del i denne delen av arbeidet, og ikke bare det som kan føles som ansvar og plikt. Stoltheten og fellesskapsfølelsen slike situasjoner fremkaller, vitner om at denne jobben med all sannsynlighet er meningsfull for den ansatte med utviklingshemming, og gir stor grad av mestringsfølelse.

## 6.6 Godt arbeidsmiljø

Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI, 2021) forklarer at arbeidsmiljø er noe som omhandler måten virksomheten er organisert på, hvordan det planlegges og hvordan man gjennomfører arbeidet. Å ha det bra på jobben betyr ikke bare at det fysiske arbeidsmiljøet er tilfredsstillende. STAMI (2021) har derfor delt arbeidsmiljøbegrepet inn i flere områder. Psykososialt arbeidsmiljø er et av områdene, fordi det påpekes at det psykososiale miljøet har stor betydning for hvordan man opplever og trives på jobben. Psykososiale arbeidsbetingelser dreier seg først og fremst om de mellommenneskelige forholdene på arbeidsplassen (Arbeidstilsynet, 2021). Ofte er de psykososiale arbeidsbetingelsene en konsekvens av hvordan arbeidet er organisert, ledet og tilrettelagt. I følge Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI, 2021) vil et godt arbeidsmiljø også virke positivt på helse, motivasjon og sykefravær. Det er altså store positive ringvirkninger av å ha det bra på jobben, og svært negativt i motsatt fall. Det er arbeidsmiljøloven som legger føringer for det psykososiale arbeidsmiljøet. Det er hovedsakelig regulert i arbeidsmiljøloven § 4-3., men må også ses i sammenheng med bestemmelsene i 4-1, 4-2 og 4-6 (1) som handler om de organisatoriske arbeidsbetingelsene.

Datamaterialet i denne studien viser at et godt psykososialt arbeidsmiljø har betydning for om man lykkes med arbeidsinkludering av personer med utviklingshemming. Informantene trekker frem flere forhold som ser ut til å være viktig i denne sammenhengen, blant annet beskrives det stor trivsel hos ansatte med utviklingshemming på arbeidsplassene. Det fortelles også fra noen informanter at bedriftenes inkluderingsarbeid i seg selv virker positivt for det generelle arbeidsmiljøet, og på den måten bidrar til et bedre arbeidsmiljø blant alle ansatte. Det ses varierende grad av sosial inkludering ved de ulike arbeidsplassene, og jeg diskuterer nedenfor hvordan dette kan påvirke inkluderingsarbeidet.

### Trivsel

Trivsel dras frem av flere informanter når de snakker om hva som skal til for å lykkes med arbeidsinkludering. «Å trives» defineres av språkrådet som å ha det bra og behagelig. Dette kapittelet handler om trivsel på arbeidsplassen, og trivsel i denne sammenheng betyr altså å ha

det bra og behagelig på jobben. Det Norske Akademis Ordbok (NAOB, 2021) beskriver «trivsel» på en måte jeg synes er særst passende i denne sammenheng: *det å trives, vokse, utfolde seg (under bestemte vekstvilkår, livsvilkår)*. Denne beskrivelsen legger føringer for at visse vilkår må være på til stede for å kunne ha en subjektiv opplevelse av trivsel. Et av disse vilkårene vil være et godt psykososialt miljø på arbeidsplassen, og STAMI (2021) nevner flere forhold som påvirker dette: Jobbmotivasjon, rollekonflikt, turnusarbeid, mobbing, for lite anerkjennelse, høye jobbkra, hvor fornøyd man er med jobben og lønn, for å nevne noen av disse.

På bakgrunn av at man vet hvor viktig trivsel på arbeidsplassen er, ble informantene i denne studien spurt hvordan de opplevde arbeidsgleden og trivselen til sine ansatte med utviklingshemming. Trygve uttaler seg på denne måten:

*Ja... den er jo variabel. Det er jo det at de har sitt eget mønster på seg selv og sin hverdag. Når det blir litt mye å gjøre, så kan de bli litt sånn at de kaver litt, blir litt stressa og utilpass, rett og slett. Da er det viktig å bare si at -nå gjør du en ting av gangen og roer ned, så går det bra. Jeg opplever at de trives og ønsker å komme på jobb, men enkelte dager har de kanskje mest lyst å ligge hjemme, ja.*

Trygve opplever at arbeidsgleden hos de ansatte med utviklingshemming kan variere. Siden det er to ansatte med utviklingshemming i denne bedriften, er det usikkert om han mener at arbeidsgleden er ulik mellom disse to, eller om arbeidsgleden svinger hos begge innimellom. Han forklarer videre det med at det noen ganger kan bli for mye å gjøre i løpet av arbeidsdagen, altså at kravene på jobb blir for store og medfører ubehag i form av utilpasshet og stress. Jeg tolker det derfor som om at dette gjelder begge arbeidstakerne, og at arbeidsgleden er varierende hos begge. Et slikt misforhold mellom krav og ytelsesevne er forhold som STAMI (2021) bringer opp som ugunstig for det psykososiale arbeidsmiljøet, og som sin gang kan medføre redusert trivsel. Selv om det er gjort tiltak ved Trygves arbeidsplass for å forsøke å eliminere forhold som bidrar til uoverkommelige arbeidsdager, som for eksempel det som er beskrevet i kapittel 6.4, hender det altså likevel at det skjer. Dette er uheldig, og vil kunne føre til økt sykefravær, dårligere helse eller lav jobbmotivasjon

(STAMI, 2021). Når Trygve uttaler at han ser at arbeidsgleden varierer hos de ansatte med utviklingshemming, kan dette tyde på en lav grad av trivsel på jobb.

Ved Thors arbeidsplass ses det en helt annen retning. Her rapporteres det om andre forhold enn det Trygve beskriver om temaet «arbeidsglede og trivsel». Thor sier:

*Stor arbeidsglede i forhold til det å kunne komme å gjøre en jobb for oss. En av arbeidslederne ved AIB sa jo det er stor status å kunne si at man er her å jobber en dag i uka. De er blide og flotte arbeidstakere som er stolt av den jobben de gjør, og de gjør den grundig.*

I denne bedriften ses forhold som i følge STAMI (2021) løfter opplevelsen av trivselen; anerkjennelse, høy jobbmotivasjon, overkommelige jobbkraav og tilfredshet med jobben. Thor forteller om blide arbeidstakere som stolt utfører jobben sin, og dette kan bekrefte en høy grad av trivsel ved denne bedriften. I lys av tidligere forskning (Arbeidstilsynet, 2021, STAMI, 2021) om hvordan psykososiale forhold på arbeidsplassen påvirker den enkelte, er det nok slik at høy trivsel bidrar til økt arbeidsdeltakelse. Dette gjelder både for ansatte med utviklingshemming og for andre ansatte.

### **Inkluderingsarbeid er positivt for arbeidsmiljøet generelt**

Inkluderingsarbeid i ordinære bedrifter synes å ikke bare gagne de ansatte med utviklingshemming. Noen av informantene beskriver et generelt bedret arbeidsmiljø i bedriftene i kjølvannet av at de ansatte mennesker med utviklingshemming.

Marius fikk også spørsmål om hvordan han opplevde trivselen og arbeidsgleden til den ansatte med utviklingshemming. Han er utfyllende i sitt svar, og referer til at den ansatte stadig uttrykker et ønske om å jobbe mer i denne bedriften, og mindre i den skjermede virksomheten hvor hen har sitt daglige virke. Dette indikerer mest sannsynlig en høy arbeidstilfredshet. Marius trekker også inn gleden og trivselen som dette arbeidsforholdet gir til de øvrige ansatte og som bidrar til et bedret arbeidsmiljø. Han uttrykker seg slik:

*Jeg tror det er sunt på en arbeidsplass og ha mennesker som har ulike, både utviklingshemming og funksjonshemminger, eller de som på en måte har et litt annet livsperspektiv. Hen minner oss jo på det som er aller viktigst, ikke sant. Det handler om fellesskap, det å se hverandre, være snille med hverandre, ikke sant. Mens vi har en tendens til å stresse oss igjennom en hverdag som er full av masse utfordringer som kanskje ikke har så stor betydning for livsgleden vår nødvendigvis. Vi tror det kanskje, men det har jo ikke det. Hen minner oss på det. Bare liksom den der kaffekoppen, hvor hen koser seg. Og når vi gjør ting og lykkes med ting sammen. Det er en sånn glede og det tror jeg er sunt på en arbeidsplass.*

Ved denne arbeidsplassen tenker jeg det ikke er noe tvil om at det er en felles glede i arbeidsforholdet. Dette kommer også til uttrykk når Marius uttrykker: *Hen har jo lært oss mer, tror jeg absolutt, enn vi har lært hen!* Han sier videre at det å ha den ansatte med utviklingshemming i arbeidsmiljøet ofte gjør at de tar ett skritt tilbake og reflekterer over situasjoner som oppstår i løpet av en arbeidsdag, og at de blir minnet på om de små gleder i livet. Marius sier videre at de *ofte får seg tankevekkere og gir mye motivasjon til å fortsette.* Slike forhold som beskrives er ikke bare nyttige, men også fremmende for et godt psykososialt arbeidsmiljø for alle involverte i bedriften. Det finnes imidlertid ikke noe entydig forskningsmessig belegg for at inkluderingsarbeid er positivt for det generelle arbeidsmiljøet (Shafft & Spjelkavik, 2014). Schafft og Spjelkaviks (2014) studie viser derimot til funn hvor arbeidsgiverne angir at inkluderingsarbeid påvirker arbeidsmiljøet i positiv retning. De hevder at inkludering og mangfold i bedriftene kan bidra til takhøyde og trivsel i hele organisasjonen, og gjør hele arbeidsstokken i bedre stand til å takle eventuelle utfordringer som kolleger måtte ha. Resultatene i min studie peker i samme retning, hvor det ses helhetlige positive ringvirkninger av inkluderingsarbeidet, spesielt i Marius' bedrift. Det at arbeidsgiverne ser hvilken positiv effekt det kan ha på arbeidsmiljøet å ansette utviklingshemmede, kan bidra til at de blir mer positive til å ansette. På en slik måte kan en slik bevissthet hos arbeidsgiverne være et forhold som fremmer arbeidsinkludering.

## Sosial inkludering

En annen faktor som kan bidra til et godt arbeidsmiljø, er sosiale forhold på arbeidsplassen. Dette gjelder for mennesker både med og uten utviklingshemming (Bruun & Melbøe, 2021). Med sosiale forhold menes omgang med kolleger, og ikke nødvendigvis bare når arbeidsoppgavene skal utføres. Eksempler på dette er personalmøter, lønningstreff, julebord og andre tilstelninger som arbeidsplassen måtte ha. Studier viser at sosiale forhold ofte er viktigere enn både lønn og selve arbeidsoppgavene, og må derfor anses som betydningsfullt for inkluderingsarbeidet (Ibid, 2021).

I et arbeidsinkluderingsperspektiv er det altså ikke nok å bare være plassert på arbeidsplassen, utføre arbeidsoppgavene, og dermed anse en person for «ferdig inkludert». Det ligger andre forutsetninger til grunn, som er av sosial art (Gjertsen, et al., 2021). På bakgrunn av informantenes uttalelser har jeg derfor forsøkt å finne ut i hvor stor grad de ansatte med utviklingshemming var sosialt inkludert i virksomhetene. Dette kan identifiseres gjennom å få frem et bilde av deltakelse på for eksempel personalmøter, eventuell lønningsspils/treff, julebord, kurs, sammenkomster utenom arbeidstid, osv. Slike tilstelninger er sosiale arenaer som kan fremme sosial inkludering. Informantene i denne undersøkelsen ble spurt om hvorvidt de ansatte med utviklingshemming deltar på slike sammenkomster. Halvparten svarer at de ansatte med utviklingshemming ikke deltar på slikt, mens den andre halvparten praktiserer full inkludering på disse områdene.

Thor og Trygve arbeider i de to bedriftene som ikke har inkludert de ansatte med utviklingshemmede på de ulike sosiale arenaer. Her svarer Thor:

*Nei. De har ikke deltatt på personalmøter. De vil kanskje... Vi har ikke tenkt på det engang. Det blir kanskje saker som de ikke synes er så interessante, men det er jo ikke utenkelig i fremtiden. Tilstelninger... vi har liksom ikke tenkt så langt enda, men i utgangspunktet er det ikke unaturlig om det er med på våre interne julebord.*

Thor har tidligere uttalt at de ansatte med utviklingshemming spiser lunsj sammen med de øvrige ansatte når de er på jobb i denne bedriften. Det ses imidlertid ingen andre tilfeller av



sosial inkludering i uttalelsen over her, men den vitner også om at dette er områder som bedriften ikke har tenkt over. Dette kan handle om ubetenksomhet, at det er upraktisk eller at det vurderes å ikke la seg gjennomføre på noen måte. Thor og hans bedrift har en noe annen praksis enn øvrige bedrifter i arbeidsforholdene, hvor de ansatte med utviklingshemming kommer på jobb for å utføre spesifikke arbeidsoppdrag på et gitt tidspunkt, og de forlater jobb igjen når oppdraget er gjennomført. Dette kan være en årsak til manglende deltakelse på sosiale arenaer, men i følge Thor er det derimot ikke usannsynlig at slik deltakelse kommer til å skje i fremtiden. Trygve er også en av informantene som oppgir manglende sosial inkludering i bedriften for de ansatte med utviklingshemming. Han sier: *Nei, de er ikke med på sånne ting.* Det er et kort og konsist svar, og uttalelsen peker også mot at dette heller ikke er noe som bedriften tenker å vurdere. Trygve er derimot ikke fremmed for områder som omhandler sosial inkludering, for han uttaler i en annen setning: *Bare den sosiale kontakten med de tror jeg er... ja, at de føler at de er en del av noe. Ja, at de får en uniform og arbeidsklær tror jeg er veldig viktig for dem for å trives.* Selv om dette blir noe snevert i forhold til full sosial inkludering, er det et hint om at tilhørighet er noe bedriften bryr seg om.

Ved både Thor og Trygves bedrifter ses det mer eller mindre sosial ekskludering av de ansatte med utviklingshemming på arbeidsplassen. På bakgrunn av den empirien som foreligger, kan jeg ikke uttale meg om hvordan dette oppleves av arbeidstakerne selv. Tidligere forskning (STAMI, 2021, Arbeidstilsynet, 2021) kan imidlertid slå fast at dette er skadelig på en rekke områder som omhandler blant annet jobbmotivasjon, psykisk- og fysisk helse, samt føre til økt sykefravær. En slik ekskludering kan også være et brudd med likestillings- og diskrimineringsloven (2017), spesielt § 7 og 8, som forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling. Unntaket her ville nok være at det formelle arbeidsgiveransvaret ikke ligger hos bedriftene, men hos AIB. Det kan derfor være at bedriftene tenker at dette ikke er noe som ligger under deres ansvarsområder. Til sist sitter man nok igjen med en særdeles dårlig inkluderingsstrategi som ikke fremmer sosial inkludering på arbeidsplassen hos de ansatte med utviklingshemming. Dette er ikke bare negativt for den subjektive følelsen av sosial tilhørighet på selve arbeidsplassen, men kan også være uheldig for det øvrige sosiale nettverket. Forskning viser at arbeid kan gi et utvidet sosialt nettverk, både av nær og perifer karakter (Bruun & Melbøe, 2021). Dette betyr at de ansatte med utviklingshemming ved

Thors og Trygves bedrifter kan gå glipp av viktige og betydningsfulle bekjenskaper med både kolleger, samarbeidspartnere, kunder eller andre, som de ikke får mulighet til å utvikle ved disse sosiale anledningene.

Marius og Sivert har en helt annen historie når det gjelder sosial inkludering ved arbeidsplassene sine. Her svarer begge to at de praktiserer full inkludering, og Marius sier også: *Ja, ja! I høyeste grad. Det kan jeg love deg, han er ofte hovedpersonen.* Han forteller om deltakelse på både personalmøter, lønningspils, kursdeltakelse, bedriftsmiddager, julebord og det meste som er sosialt i bedriften. Heller ikke i disse tilfellene kan jeg uttale meg om hvordan de ansatte med utviklingshemming opplever arbeidsmiljøet, men det kan uansett tenkes at dette vil være motsatt av det som er beskrevet ovenfor. Her er det tilrettelagt for å etablere utvidede nettverk, oppleve økt jobbmotivasjon, økt sjanse for jobbtilfredshet, mindre sykefravær og ellers de punktene STAMI (2021) legger til grunn for et godt psykososialt arbeidsmiljø. Å inkluderes på disse arenaene markerer også at de ansatte med utviklingshemming er likeverdige arbeidstakere og at deres rolle er verdsatt på arbeidsplassen (Bruun & Melbøe, 2021). I Bruun og Melbøes (2021) studie om arbeidsinkludering ses ulike varianter og grader av tilrettelegging for sosial deltakelse på de ulike arbeidsplassene, slik jeg også ser i min studie. God tilrettelegging for sosial inkludering på arbeidsplassene kan således ses på som en god inkluderingsstrategi for alle arbeidsplasser. Dette understøttes av Ellenkamp, m.fl. (2015), som påpeker at sosiale muligheter og «god jobbkultur» på de ordinære arbeidsplassene er viktige områder når man skal inkludere mennesker med utviklingshemming.

## 6.7 Økonomiske forhold

Økonomi er ikke tema informantene i denne undersøkelsen legger stor vekt på i sine uttalelser. Det fremkommer likevel momenter av økonomisk karakter i empirien, blant annet forteller samtlige informanter at de av økonomiske årsaker ikke har mulighet til å ansette arbeidstakere med utviklingshemming på ordinære vilkår. Dette betyr at ingen av de ansatte med utviklingshemming som hospiterer i disse bedriftene, kan inkluderes fullt. Dette er hemmende for arbeidsinkludering, som er et av underspørsmålene i denne studien, og jeg ser nærmere på dette nedenfor. Underkapittelet er delt inn i to hovedbolker som hver for seg ser på økonomiske forhold som kan påvirke arbeidsinkludering. Den ene bolken tar for seg temaet «uføretrygd» og den andre tar for seg «bedriftsøkonomiske forhold». I avsnitt 7.2 tar jeg også for meg noen refleksjoner vedrørende samfunnsøkonomi knyttet til arbeidsinkludering av mennesker med utviklingshemming.

### Uføretrygd til hinder for arbeidsinkludering?

Bedriftene i denne undersøkelsen har ansatte med utviklingshemming ved sine arbeidsplasser gjennom en praksis/hospiteringsordning, som også kan kalles arbeidsutprøving. De er i utgangspunktet fast ansatt i arbeidsinkluderingsbedrifter (AIB) gjennom sine VTA-tiltak. Informantene oppgir at arbeidstakerne med utviklingshemming har uføretrygd gjennom Nav som hovedinntekt, ikke lønn. Dette er gjeldende praksis i VTA, hvor lønn ikke erstatter uføretrygd ved slike hospiteringsopphold (tiltaktsforskriften, 2015). Uføretrygd blir nærmest automatisk innvilget til mennesker med diagnosen «psykisk utviklingshemming» når de fyller 18 år, og denne praksisen vurderes å være en av årsakene til manglende arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming (Gjertsen, 2021:A). Innvilgelse skjer uten krav til gjennomføring av arbeidsevnevurdering fordi det defineres som såkalte «kurantsaker» (Ibid, 2021). Isolert sett er det viktig og riktig å sikre sårbare grupper økonomisk og på den måten sørge for at de kan bo og leve, selv om inntekten er lavere enn en arbeidsinntekt. Det vitner derimot om en ensidig medisinsk forståelse av diagnosen som devaluerer mennesker med utviklingshemming til kun «å være en diagnose» hvor alle er like, og at årsaken til nedsatt arbeidsevne er på grunn av utviklingshemmingen (Kassah & Kassah, 2009). Praksisen gir

ikke rom for individuelle vurderinger og tilrettelegging, og frarøver mulighetene til et liv på lik linje med øvrig befolkning, med alle fordeler i form av økt inntekt, sosial integrering, nettverksutvidelser og selvstendighet (Olsen, 2009).

En automatisk uføretrygdsløsning til mennesker med utviklingshemming som litteraturen beskriver gir altså sikker inntekt, men er det til hinder for full arbeidsinkludering ved informantenes bedrifter? På dette spørsmålet finnes det momenter som taler både for og i mot. Informantene uttaler at de ikke ser noen mulighet til å ansette på ordinære vilkår, med vanlig lønn. Dette forklares ut i fra at de trenger ansatte som yter 100 prosent i produksjonen. For eksempel sier Marius det slik:

*Det er stygt å si det, men presset her i dagligvaren og presset for oss kjøpmenn er så stort.. jeg har en proSENTSATS som jeg kan bruke på lønn, og da er vi nødt til å ha ansatte som produserer 100 prosent hele tiden. Eller så må vi ha en slags støtteordning.*

Full inkludering i denne bedriften er derfor ikke mulig i dag. Dersom uføretrygd ikke hadde vært inntekten til de ansatte med utviklingshemming, kan det likevel hende at informantene og tjenesteapparatet rundt ville vært mer åpne for andre muligheter og løsninger for å få til fast ansettelse. Årsaken til at man ikke ser løsninger, kan skyldes en oppfatning av at denne gruppen ikke trenger arbeid for å overleve, da de allerede er ivaretatt økonomisk. Lønnet arbeid er strengt tatt ikke nødvendig, og gjør at samfunnet ikke trenger å tilrettelegge for arbeidsdeltakelse fordi vi allerede har ordninger som gjør at denne gruppen får dekket sine behov for husly, mat, medisiner og praktisk bistand. Gjertsen (2021:A) peker på det samme, hvor Nav ikke prioriterer å hjelpe mennesker med utviklingshemming ut i arbeid, selv om de kan bistå også etter innvilgelsen av uføretrygd. Håkonsen (2011) mener at oppfattelsen av at denne gruppen blir ivaretatt kan hindre oss i å se løsninger, og at det lukker vår evne til å være løsningsorientert, slik som kanskje er tilfelle her.

Utover det rent økonomiske, skal man likevel ikke undervurdere betydningen av å motta lønn fra bedriften man arbeider i. Å ikke motta lønn kan i følge Olsen (2009) uttrykke at arbeidet de gjør, ikke er av stor nok betydning og lite verdsatt. Informantene i denne studien forteller

imidlertid at bedriftene setter stor pris på det arbeidet de ansatte med utviklingshemming utfører, og at de er savnet når de ikke er til stede. Slike funn gjør også Olsen i hans studie (2009), der arbeidstakerne med utviklingshemming er pliktoppfyllende og pålitelige, og de fremstår på mange måter som vanlige arbeidstakere. En av de store forskjellene er nettopp lønn, og det kan tenkes at dette vil kunne påvirke opplevelsen av å være vanlige arbeidstakere. De ansatte med utviklingshemming ønsker å fremstå som «normale» menn og kvinner både i og utenfor arbeidsplassen. Når forskjellene med blant annet lønn blir så tydelige kan dette virke negativt inn på inkluderingsarbeidet, som Olsen (2009) for øvrig påpeker ikke er i nærheten av ordinære lønnsbetingelser.

Argumentene for å motta lønn i stedet for uføretrygd er ovenfor beskrevet som gode, og det er mange av dem. Dette er en fast og sikker inntekt som sørger for grunnleggende fysiske behov. Det er imidlertid slik at dersom fast ansettelse med ordinære lønnsbetingelser ble et faktum, ville dette også bety at de ansatte med utviklingshemming mister sin uføretrygd. I et arbeidsmarked som preges av stadig høyere kompetansekrav, mer og mer bruk av avansert teknologi og store krav til å omstille seg raskt (Olsen, 2009), vil det kunne bli en ustabil økonomisk situasjon for en allerede utsatt gruppe i arbeidsmarkedet. Det er nok også slik at dersom uføretrygd ikke hadde vært innvilget til de ansatte med utviklingshemming i informantenes bedrifter, hadde de heller ikke kommet inn under VTA-ordningen som skaffet dem praksisplass i utgangspunktet. Det er kjent at mennesker med utviklingshemming ofte står utenfor arbeidslivet fordi de mangler kompetanse, formell skolegang og forutsetninger for å innfri de krav som arbeidsmarkedet stiller (Olsen, 2009, Tøssebro, 2010, Gjertsen, et al., 2021) Uten uføretrygd hadde disse da måttet stå på egne ben i en søknadsprosess sammen med andre, ofte mer kvalifiserte søkere.

### Bonuslønn og motivasjonslønn

Bonuslønn er en valgfri ordning som arbeidsplassene de ansatte med utviklingshemming hospiterer i, kan betale direkte til arbeidstakerne. Det blir da et tilskudd til den personlige økonomiske inntekten. I min studie er det bare en av fire som oppgir at arbeidstakere med utviklingshemming mottar bonuslønn i tillegg til uføretrygden de har. På spørsmål om hvem

som betaler lønnen til den ansatte med utviklingshemming, svarer Sivert: *det er AIB. Men jeg føler at jeg får ganske mye hjelp hos hen, så hen har faktisk en bonuslønn fra meg også.* AIB betaler en symbolsk sum de kaller «motivasjonslønn» (Gjertsen, 2021:A), men hovedinntekten ligger i uføretrygden deres. Siverts ansatte har i tillegg til dette altså en bonuslønn av ukjent størrelse. Den kan likevel ikke overskride et visst beløp, uten at uføretrygden berøres. I Bruun og Melbøes (2021) studie vises det til at de aller fleste menneskene med utviklingshemming i de ordinære bedriftene likevel er fornøyd med den inntekten de har, med eller uten bonuslønn. En annen informant i min studie forteller at han opplever lignende lønnstilfredshet fra den ansatte med utviklingshemming. Han sier følgende om dette:

*Vi som bedrift kunne betale ut sånn bonuslønninger og så videre. I dette tilfellet har vi en litt annen avtale. Hen er ikke så opptatt av akkurat det, men det hen er veldig glad i, det er å være med meg hvis det er en tur eller ett eller annet. Så dermed så har hen vært med meg på reise og sånn.*

Han forteller videre at det er snakk om restaurantbesøk, bedriftstilstelninger, kurs og så videre, og sier at det totalt sett er mange tusen kroner hver måned. Han sier: *Det er jo det hen vil, så hen har jo en bonusordning sånn sett.* At dette er en slags bonusordning er jo i og for seg riktig, men det virker litt tilfeldig, uoversiktlig og lite å basere en personlig økonomi ut i fra. Det er nok likevel en måte å vise takknemlighet på, og på den måten verdsette den jobben som utføres.

## **Bedriftenes økonomi**

I denne undersøkelsen har noen av informantene antydnet at å ansette mennesker med utviklingshemming ikke nødvendigvis er «god økonomi» for bedriften. De har i stedet trukket frem andre positive sider ved et slikt arbeidsforhold, som for eksempel at de ønsker å bidra til å øke livskvaliteten og gi dem et innhold i hverdagen. Alle informantene er også ledere/eiere av bedriftene, og vil jo følgelig ha noen økonomiske forpliktelser i kraft av sine stillinger. Å styre en bedrift med stadige økonomiske tap, vil nok på ingen måte være levedyktig på sikt.

Alle bedriftene i min studie oppgir at de bruker en del tid på arbeidsforholdene som innebærer at den ansatte har en utviklingshemming. Dette gjelder opplæring av arbeidsoppgaver, møter med samarbeidsinstanser, løse opp i problemer som måtte oppstå og utdeling av forefallende oppgaver i løpet av arbeidsdagen. Tre av fire informanter har også en slags «mentorrolle» overfor de ansatte med utviklingshemming, noe som sannsynligvis tar noe tid. Med tanke på at «tid er penger» i stort sett enhver bedrift, er det rimelig å anta at arbeidsgiverne kunne blitt kompensert for denne tiden de bruker. Det er imidlertid ingen av bedriftene i min studie som oppgir å motta noen form for kompensasjon eller tilskudd. Annet enn tiden de bruker, oppgir de for øvrig ingen direkte økonomiske utlegg i forbindelse med arbeidsforholdet. De ble derfor spurt om hvilke type støtte kunne tenkes å være aktuell i deres tilfelle. Trygve svarer slik: *Noen dager bruker jeg to minutter og en annen dag kan det hende jeg bruker en time, så det ville blitt et vanskelig system.* Trygve antyder at det kunne vært aktuelt å blitt kompensert for den tiden han faktisk bruker på anliggende som omhandler arbeidsforholdet, men at det ville latt seg vanskelig dokumentere og laget et fungerende system på. Her kunne det tenkes at for eksempel et fast tilskudd kunne være aktuelt for å kompensere for tiden de bruker, men dette nevner han ikke. Heller ikke noen andre informanter oppgir noen økonomiske ordninger som ville være aktuelle for dem. Marius sier i denne forbindelse: *Jeg har egentlig ikke opplevd at jeg har tenkt på det på den måten. Jeg kommer ikke på at det har vært et behov egentlig. Jeg har tenkt at den også er en ressurs.* Også Trygve forteller om at de tross alt får arbeidskraft, og at det i seg selv må ses på som kompensasjon i seg selv.

Jeg sitter igjen med et inntrykk av at alle informantene er takknemlig for den arbeidskraften de får av de ansatte med utviklingshemming. De mottar ingen kompensasjon fra det offentlige, og ser heller ikke nødvendigheten av det. De nevner at de blant annet får arbeidskraft og mangfold på arbeidsplassen som «betaling». Alle informantene beretter imidlertid om at de selv bruker tid og ressurser for å lære opp de ansatte med utviklingshemming. Her kunne det tenkes at AIB var ansvarlig for å stå for opplæring slik at bedriftene ikke trenger å bruke egne ressurser, men det er ikke tilfelle i bedriftene som deltok i denne undersøkelsen. Dette er i og for seg noe overraskende, da man skulle anta at bedriftene ikke ønsker å tape noe i jobben de gjør med arbeidsinkludering. Dette er motstridende til funnene i Nicolaisens (2017) studie, som viser at det vanligvis er økonomisk

motivasjon som ligger bak inkluderingsarbeidet til arbeidsgivere på ordinære arbeidsplasser. Hennes studie handler imidlertid om en annen arbeidstakergruppe, så det kan tenkes at dette er noe av årsaken til motstridelsen. Mine funn som viser at bedriftene ikke anser økonomisk kompensasjon som det viktigste i inkluderingsarbeidet, understøttes derimot av Tøssebro, m.fl. (2017). Forfatterne viser til at bedrifter som ansetter mennesker med funksjonsnedsettelse tenderer til å ha andre holdninger enn bedrifter som ikke har ansatte fra denne gruppen. Holdningsundersøkelsen handlet om hvorvidt arbeidsplassene mente at ansatte med funksjonsnedsettelse presterte dårligere, hadde større sykefravær, «tok opp plassen» til mer kvalifisert personal, osv. Her viste det helt klart større vilje og positivitet til inkluderingsarbeid ved arbeidsplasser som hadde ansatte med funksjonsnedsettelse, enn hos de som ikke hadde det. Det kan derfor tenkes at bedriftene i min undersøkelse også har positive holdninger til inkluderingsarbeid, som viser seg gjennom at de ikke har så stort fokus på den økonomiske siden av det.



Fast ansettelse?

Som jeg har vist over, så er inntrykket av informantene i denne undersøkelsen at de har en stor vilje og er positive til å inkludere mennesker med utviklingshemming i bedriftene sine. De har ingen økonomisk kompensasjon, men uttaler at de får sin betaling gjennom en mangfoldig arbeidsplass og arbeidskraft. Likevel er det ingen av bedriftene som ser fast ansettelse på ordinære vilkår som noe alternativ.

Et av spørsmålene som ble stilt i intervjuene, var om det på nåværende tidspunkt var aktuelt for bedriftene å ansette arbeidstakerne med utviklingshemming på ordinære vilkår. Sivert svarer slik:

*Nei. Det er stygt å si det, men presset her i dagligvaren og presset for oss kjøpmenn er så stort. Jeg har en prosentsats som jeg kan bruke på lønn, og da er vi nødt til å ha ansatte som produserer 100 prosent hele tiden. Ellers så må vi ha noen slags støtteordning.*

Både Marius og Trygve svarer omtrent det samme, hvor de trekker frem at arbeidsevnene til de ansatte med utviklingshemming er for lave i forhold til hva som kreves for å bli fast ansatt. Thor er imidlertid ikke fremmed for tanken om en form for ansettelse, men ser ikke uproblematisk på det:

*Da må vi rydde plass i budsjettet... Dette er ting jeg ikke kan så spesielt mye om, men hvis vi skulle ansatt noen på ordinære vilkår, så må de jo blant annet si fra seg trygda si og jeg vet ikke helt hvordan det der fungerer. Men i forhold til det å komme å gjøre en jobb for oss, så er det klart vi kunne betalt timelønn for det. Men da tror jeg vi hadde ansatt en person, ikke fem personer.*

Med unntak av Thor som sier det ikke er utenkelig å ansette på timebasis, ses det i de øvrige uttalelsene et gap mellom bedriftenes produksjonsbehov og det de ansatte med utviklingshemming kan yte. På grunn av dette gapet ser de ikke noen mulighet til fast ansettelse. Det er nærliggende å tro at dette bygger på en medisinsk forståelse av funksjonshemmingen, der hele årsaken til at de vurderes å ikke kunne ansettes knyttes til selve utviklingshemmingen. Hvis det derimot hadde vært en mer relasjonell forståelse av

funksjonshemmingen, kunne man jobbet for å gjøre dette gapet mindre slik at ansettelse likevel kunne skje. Informantene i undersøkelsen forteller imidlertid om en rekke tilrettelegginger de allerede har gjort for å inkludere de ansatte med utviklingshemming på arbeidsplassen, for eksempel sørge for et godt arbeidsmiljø, tilby en meningsfull jobb, legge til rette for stor grad av forutsigbarhet osv. Det er likevel ikke nok til å gjøre gapet mindre slik at fast ansettelse er mulig, i følge informantene. Det kan tenkes at arbeidsgiverne er redde for å løpe en risiko ved å gjøre ansettelsene fast (Tøssebro, et al., 2017). Tøssebro, m.fl. (2017) sin studie viser at arbeidsgivere ikke er ubekymret når de skal ansette mennesker med funksjonsnedsettelse, og det nevnes sykefravær, merarbeid i forhold til oppfølging, økte kostnader og redusert ytelsesevne. Her kunne for eksempel ordningen «varig lønnstilskudd» fra Nav (tiltaksforskriften, 2015) være en mulighet. Med en slik ordning vil Nav kunne dekke en del av lønnen som bedriftene betaler til de ansatte med utviklingshemming, slik at bedriftene bare betaler lønn for den faktiske ytelsesprosenten.

På bakgrunn av Siverts svar på spørsmålet om hvorvidt fast ansettelse er mulig, hvor han svarer: ... *Da måtte vi hatt en slags støtteordning*, kan det tyde på at dette likevel er mulig dersom det ble kompensert for noe av kostnadene ved lavere produksjonsevne hos den ansatte med utviklingshemming. Det kunne eksempelvis vært «varig lønnstilskudd» (Nav, 2015). Denne ordningen virker imidlertid å være lite eller ikke kjent blant informantene. Selv om Sivert nevner at en støtteordning kunne bidratt til fast ansettelse, nevner han ikke lønnstilskuddsordningen når han blir spurt om hva han tenker kan være aktuelle ordninger for å få på plass en fast ansettelse. Heller ikke Trygve, Thor eller Marius nevner denne på samme spørsmål, og det er derfor nærliggende å tro at dette er en ordning de kanskje ikke er så kjent med. *Varig lønnstilskudd skal: Bidra til at tiltaksdeltakerne kan skaffe seg eller beholde ordinært arbeid, samt bidra til å motvirke overgang til uføretrygd* (Nav, 2015). Det fremkommer ikke at denne ordningen ikke kan benyttes i tilfeller hvor tiltaksdeltakerne er mennesker med utviklingshemming, så jeg vil mene at dette vil kunne være et ledd på veien mot fast ansettelse for informantenes situasjon. En studie utført av Berre, m.fl. (2021) viste at arbeidsgivere som er kjent med lønnstilskuddordningen i mye høyere grad så ut til å være interessert i å ansette mennesker med tilretteleggingsbehov, enn arbeidsgivere som ikke var kjent med ordningen. Også Ellenkamps, m.fl. (2015) rapport viser at økonomiske subsidier

ser ut til å utløse flere ansettelse. Dette er interessante funn som kan bety at fast ansettelse kunne vært mulig hos noen av informantene i min undersøkelse, dersom de hadde visst om ordningen. Neste spørsmål i rekken vil jo være hvorfor de ikke er kjent med den, og hvem som har ansvaret for å formidle denne informasjonen.

## 7 Avslutning

I denne masteroppgaven har jeg undersøkt arbeidsgiveres erfaringer med å ansette personer med utviklingshemming. Studien peker på flere forhold som er viktig for å lykkes med arbeidsinkludering på ordinære arbeidsplasser for denne gruppen, men også hemmende forhold. Jeg vil avslutningsvis først sammenfatte funnene fra studien, for så å gjøre noen refleksjoner på bakgrunn av disse funnene.

### 7.1 Sammenfatning

I denne studien har fire informanter fortalt om sine erfaringer med arbeidet med å inkludere mennesker med utviklingshemming i sine virksomheter. Analysen av datamaterialet har hatt fokus på problemstillingen, som var å identifisere suksessfaktorer og forhold som har vært utfordrende i inkluderingsprosessen. Funnene viser at det er noen områder som ser ut til å være særlig viktige for å lykkes i dette arbeidet. Dette dreier seg om; AIB's involvering, at det er en «ordentlig» jobb, at arbeidet er forutsigbart og arbeidsplassen har et godt og inkluderende arbeidsmiljø. Områder som økonomi, strukturelle føringer og Nav peker seg ut som barrierer når det gjelder arbeidsinkludering på ordinære arbeidsplasser for mennesker med utviklingshemming. Jeg har nedenfor organisert funnene inn i ulike kategorier; *suksessfaktorer og forhold som virker hemmende*. Det som er interessant, er at de fleste forhold som peker seg ut som barrierer for arbeidsinkludering, er utenfor informantenes (og andre arbeidsgiveres) kontroll. Det er forhold som styres av andre instanser, som Nav, AIB og generell informasjon om arbeidsinkludering.

#### Suksessfaktorer

Med suksessfaktorer menes forhold som arbeidsgiverne i denne studien både selv nevner som viktige for å lykkes med arbeidsinkludering av utviklingshemmede, og forhold som kommer til syne i deres uttalelser. Det som umiddelbart fremstår som særs viktig, er AIB og deres arbeid. Deres rolle i inkluderingsprosessen fremstår som avgjørende, hvor ingen av arbeidsforholdene informantene innehar, hadde kommet i stand uten deres involvering. Dette

gjelder ikke bare i oppstart, men også for å formalisere arbeidsforholdet og være med å planlegge hvordan rammene skal være. Dette beror på at arbeidstakerne med utviklingshemming formelt sett er ansatt i arbeidsinkluderingsbedriftene gjennom VTA, og at arbeidsforholdene i de ordinære bedriftene er å anse som en praksis/hospiteringsordning. I halvparten av arbeidsforholdene har AIB også ansvar for å sørge for at «rett mann» får praksis/hospiteringsjobben. De har altså både et rekrutteringsansvar, formaliseringsansvar, arbeidsgiveransvar og oppfølgingsansvar for arbeidstakerne som arbeider i ordinære bedrifter. Dette utføres med varierende hell, men i nåværende arbeidsforhold på arbeidsplassene som inngår i min studie, ser det ut til å være en suksess.

AIB's nøkkelrolle i inkluderingsprosessene er langt på vei utenfor arbeidsgivernes kontroll. Det er derimot forhold innad i bedriftene som også er av betydning for hvorvidt man lykkes med arbeidsinkludering av utviklingshemmede. Det første som peker seg ut, er arbeidsgivernes vilje og modighet til å ville ansette mennesker med utviklingshemming. Enkelte informanter utviser en genuin interesse og engasjement for «saken», som jeg anser som spesielt viktig for å komme videre i arbeidet med å inkludere denne gruppen i det ordinære arbeidslivet. Deres engasjement kan ikke utelukkende knyttes til deres tidligere erfaringer med å jobbe med mennesker med utviklingshemming, da datamaterialet viser at bare halvparten har bakgrunn fra dette området. Litteraturen omtaler dette fenomenet som «sosialt ansvar», noe jeg ikke synes omfavner dette godt nok. Hvor engasjementet kommer fra kommer ikke klart til syne, men informantene oppgir selv at de har et ønske om å bidra og de føler ikke et ansvar eller en plikt rundt det å jobbe med arbeidsinkludering.

En annen faktor som fremstår som viktig for arbeidsinkludering, er at bedriftene tilbyr «en ordentlig jobb». Dette var alle informantene opptatt av, hvor de påpekte at arbeidsoppgavene måtte være av betydning for både de ansatte selv og for bedriftene. At dette er viktig for arbeidsinkluderingen understøttes av tidligere forskning, hvor blant annet Reinertsen (2015) påpeker at altfor mange mennesker med utviklingshemming blir satt til å gjøre meningsløse gjøremål både på dagsenter og i ordinære bedrifter hvor de er utplassert. Reinertsen (2015) omtaler disse arbeidsoppgavene som «nyttig, men ikke nødvendig». Dette kan medføre helseplager av både fysisk og psykisk art, og studier viser at depresjon, uro og stress kan manifestere seg dersom jobben oppleves å ikke ha mening (Blake, 2016).

Å ha opplevelsen av at jobben man gjør er meningsfull forutsetter mestring, noe som kan kreve tilrettelegging. Det ses mange eksempler på ulike måter å tilrettelegge på i datamaterialet, hvor noe av dette er å legge til rette for en forutsigbar arbeidsdag. Dette ble gjort gjennom tydelig definerte arbeidsoppgaver, faste dager og tidspunkt å jobbe på og fast kontaktperson. Det siste kan ses på som en slags mentorordning, hvor alle informantene i studien innehar denne rollen. Forutsigbarhet forebygger mange uønskede hendelser, som for eksempel uro, usikkerhet, stress og legger til rette for at arbeidsdagen kan mestres av de ansatte med utviklingshemming.

Datamaterialet viser også at bedriftene, i følge informantene, har et generelt godt arbeidsmiljø på jobben. I noen tilfeller legges det opp til at de ansatte med utviklingshemming deltar i alle sosiale sammenkomster som arrangeres i regi av arbeidsplassen, kurs, personalmøter og annet. I de tilfellene hvor det praktiseres full sosial inkludering, rapporteres det også om at de opplever trivselen til de ansatte med utviklingshemming som svært god. Ved en bedrift var det lav grad av sosial inkludering, men likevel opplever informanten en stor arbeids glede hos arbeidstakerne med utviklingshemming. Dette arbeidsforholdet er imidlertid noe annerledes enn de andre, hvor arbeidstakerne med utviklingshemming jobbet på noe som kan ligne en anbudsordning.

### **Forhold som kan ha virket hemmende for arbeidsinkludering**

Forutsigbarhet, det å ha en meningsfull jobb, personlig engasjement hos arbeidsgiver og et godt arbeidsmiljø er altså gode inkluderingsstrategier som bedriftene legger vekt på når de skal inkludere mennesker med utviklingshemming i sin stab. Dette kan man komme langt med, men betyr sannsynligvis lite dersom andre forhold legger hindringer i veien. Nedenfor sammenfattes de funnene som har virket vanskelig eller hemmende for arbeidsinkluderingen i de ordinære bedriftene.

Alle informantene forteller om et generelt godt arbeidsmiljø på jobben, og beskriver at de opplever trivselen til de ansatte med utviklingshemming som stort sett greit, men med unntak. I ett tilfelle rapporteres det at trivselen oppleves som varierende. Ved denne bedriften ses det

en systematisk sosial ekskludering av de ansatte med utviklingshemming. De deltar ikke på noen sosiale arenaer som er i regi av bedriften, og litteraturen beskriver dette som skadelig for inkluderingsarbeidet. Det har uheldige bivirkninger som kan føre til lavere motivasjon, nedsatt trivsel og til og med helseplager. Dette bekreftes i så måte av datamaterialet, hvor det altså beskrives en lavere trivsel enn hos andre bedrifter. Å ikke legge til rette for sosial inkludering er å anse som svært hemmende for arbeidsinkluderingen.

Jevnt over ser det ut til at virksomhetene som inngår i denne studien har gjort en god innsats i inkluderingsarbeidet når det gjelder forhold de kan kontrollere internt i sine bedrifter. Det er imidlertid andre forhold som identifiseres som barrierer for inkluderingsarbeidet, og disse er ofte utenfor bedriftenes kontroll. På systemnivå finner jeg mange områder som ikke har fungert slik de burde ha gjort, og mange av disse områdene peker i retning Nav. Nav er formelt involvert i hele prosessen rundt arbeidsdeltakelse for mennesker med utviklingshemming, som i de fleste tilfeller starter med automatikken rundt innvilgelse av uføretrygd. Dette skjer som oftest uten en arbeidsevnevurdering som ville ha kartlagt eventuelle tilretteleggingsbehov, kompetansebesittelse og ønsker for arbeidsdeltakelse. Mange som har en utviklingshemming er altså kategorisert som «ikke arbeidsdyktige» uten å ha møtt en saksbehandler. Noen er imidlertid «heldige» å blir omfattet av tiltaket VTA, som reguleres av tiltaksforskriften (2015). Utvelgelsesprosessen er ukjent, men når VTA innvilges, skal det ifølge tiltaksforskriften (2015) vurderes at alle andre tiltak ikke er aktuelle. Å treffe et slikt vedtak uten å ha møtt personen vedtaket gjelder for, er i seg selv er skurrende. Nav løser imidlertid sin oppgave ved å kjøpe VTA-tiltaks plasser hos AIB. Det formelle ansvaret ligger hos Nav, men det meste tyder på at Nav's engasjement i praksis stanser i det øyeblikket AIB er på banen. All oppfølging, møter, praksis/hospiteringsformidling og tilrettelegging utføres av AIB. Når muligheten for ordinært arbeid er tilstede, skulle man tro at det på dette tidspunktet ville utløst en bedre oppfølging fra Nav til å skaffe og beholde arbeid, men det er ikke slik. AIB er blitt trukket frem som en suksessfaktor i inkluderingsarbeidet. Det er imidlertid noe delt, hvor det i datamaterialet også ses forhold som tyder på at inkluderingsbedriftene ikke alltid er nøkkelen til suksess. Det er AIB's oppgave å sørge for at det foreligger en jobbmatch mellom de ansatte med utviklingshemming og bedriftene. I litteraturen beskrives dette som en svært avgjørende oppgave, som understøtter mine funn. I

flere av informantenes beskrivelser om tidligere arbeidsforhold, har ikke AIB vært gode nok til å identifisere forhold som førte til mis-match. Dette gjelder motivasjonen hos arbeidstakerne med utviklingshemming, fysiske forhold som tunge løft og stå/gå mye av dagen og til sist psykiske utfordringer som ikke harmonerer med arbeidsplassens krav. Dette førte til at arbeidsforholdet opphørte. Noe av dette kunne imidlertid blitt løst med bedre informasjonsflyt mellom AIB og bedriftene, som en av informantene etterlyste.

De økonomiske aspektene ved arbeidsinkludering er et annet forhold som virker å være helt avgjørende for fast jobb på noe som ligner ordinære vilkår. Deltakelse i VTA-tiltak, som omfatter alle de ansatte med utviklingshemming i denne studien, ser ikke ut til å generere mulighet for faste jobber. Dette skyldes et for stort gap mellom bedriftenes produksjonskrav og de ansatte med utviklingshemmings yteevne. Informantene forklarer at dette handler om bedriftsøkonomi, og ingen av informantene ser ut til å være klar over at det finnes en lønnstilskuddsordning som kunne løst dette. Manglende informasjon om denne ordningen kan igjen pekes tilbake til Nav, som burde vært mer «på» når det foreligger en mulighet for fast ansettelse. Å få de ansatte med utviklingshemming over fra VTA og til et arbeidsforhold på en ordinær arbeidsplass gjennom tiltaket «varig lønnstilskudd», kunne også gitt positive ringvirkninger. Når staten, over statsbudsjettet, bevilger penger til VTA-tiltaks plasser, bestemmer dette hvor mange plasser det til sammen utgjør. I 2019 var det 10.300 plasser (Gjertsen, 2021:A) på landsbasis. Å få tiltaksdeltakere ut av VTA-ordningen og inn i lønnet arbeid, med eller uten lønnstilskudd, ville bety at det åpnet seg ledige plasser til andre som kan ha nytte av VTA-ordningen. I følge Reinertsen (2015) er det mange mennesker med utviklingshemming som både ønsker og venter på VTA-plass. I tillegg til å være kostnadsbesparende for staten, vil det også bidra til økt inntekt til mennesker med utviklingshemming å ha lønn som hovedinntekt i stedet for uføretrygd.



## 7.2 Refleksjoner

Formålet med denne studien er å innhente kunnskap om hva som skal til for å lykkes med arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemming. Funnene er sammenfattet ovenfor, hvor mye tyder på at arbeidsgiverne jevnt over gjør en god jobb med inkluderingsarbeidet. De største barrierer for arbeidsdeltakelse virker å ha sammenheng med forhold som er utenfor arbeidsgiveres kontroll. Dette er strukturelle forhold som blant annet omfatter Nav i stor grad. Å rette en innsats mot barrierene vil ikke bare bidra til individuelle gevinster i form av økt livskvalitet og lønnsinntekt, det har også en samfunnsmessig økonomisk verdi. Det har lenge vært lite tall og grunnlag for å kunne bevise at det er samfunnsmessig mer lønnsomt å sørge for arbeidsinkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse, eksempelvis utviklingshemming. Det har derimot den siste tiden blitt mer fokus på at ekskludering av denne gruppen arbeidstakere er dårlig økonomi for samfunnet. Arbeid- og Inkludering (2020) har utarbeidet en rapport som ser på de positive samfunnsøkonomiske virkningene av å få personer med nedsatt arbeidsevne ut i arbeid, og de viser til tall i millionklassen. Videre beskrives det at i tillegg til den rene økonomiske gevinsten, kommer de positive ringvirkningene av økt livskvalitet. Økonomi burde derfor ikke være en barriere for å satse i enda større grad på arbeidsinkludering.

Mye tyder imidlertid på at det er en dreining i måten man driver arbeidsinkludering. Tidligere var det stort fokus på at mennesker med utviklingshemming måtte trenes opp før de kunne innta arbeidslivet, såkalt «train then place». Den mye omtalte Supported Employment-metoden (SE) legger til rette for at man i stedet burde tenke «place then train», og har vist til gode resultater (Gjertsen, 2021:A). Dette er en metode som dessverre ikke har mennesker med utviklingshemming som prioritert målgruppe. Informantene i denne studien forteller imidlertid om inkluderingsarbeid som i stor grad bygger på SE-metodikken. Min, og andres, studier viser dermed at SE-metoden burde omfatte denne gruppen i mye større grad. Foregangsprosjektet «Helt Med!» er et eksempel på hvor SE-metodikken har blitt benyttet med stor suksess, og som kan vise til svært gode resultater. Å innlemme mennesker med utviklingshemming i arbeidslivet ved hjelp av en metode som har vist seg å fungere, vil også kunne bringe samfunnet nærmere en likeverdig deltakelse i arbeidslivet, som er i tråd med CRPD (FN, 2006).



## Referanseliste

Arbeids- og administrasjonsdepartementet (1991 – 1992). *Attføring og arbeid for yrkeshemmede. Sykepenger og uførepensjon (Attføringsmeldingen.)* (Meld. St. 39) Hentet fra: [https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1991-92&paid=3&wid=c&psid=DIVL249&pgid=c\\_0145](https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1991-92&paid=3&wid=c&psid=DIVL249&pgid=c_0145) [Lastet ned: 10.05.21]

Arbeidsgiverforeningen for vekst- og attføringsbedrifter (asvl) (2020). *Hva er en vekst- og arbeidsinkluderingsbedrift?* Hentet fra: <https://asvl.no/hva-er-en-vekst-og-arbeidsinkluderingsbedrift/> [Lastet ned: 12.02.21]

Arbeidstilsynet (2021). *Psykososialt arbeidsmiljø*. Hentet fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/psykososialt-arbeidsmiljo/> [Lastet ned: 23.04.21]

Arbeid- og inkludering (2021). *En bro til arbeidslivet*. Hentet fra: <https://www.arbeidoginkludering.no/om-oss/om-arbeid--inkludering/> [Lastet ned: 03.02.21]

Arbeid- og inkludering (2020). *Samfunnsøkonomiske virkninger av å få personer med nedsatt arbeidsevne i jobb*. Rapport 22-2020 fra Samfunnsøkonomisk analyse. Hentet fra: <https://www.arbeidoginkludering.no/statistikk-og-forskning/forskning/samfunnsokonomiske-virkninger-ved-a-fa-personer-med-nedsatt-arbeidsevne-i-jobb/> [Lastet ned: 20.03.21]

Arbeids- og sosialdepartementet (2015). *Forskrift om Arbeidsmarkedstiltak*. Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2015-12-11-1598> [Lastet ned: 19.10.2020]

Arbeids – og sosialdepartementet (1997) *Lov om folketrygd*. Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19?q=folketrygdloven> [Lastet ned: 25.10.2020]

Arbeids- og sosialdepartementet (2006) *Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV-loven)*. Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2006-06-16-20?q=nav%20loven> [Lastet ned: 25.10.2020]

Arbeids – og sosialdepartementet (2015 – 2016). *Nav i en ny tid – for arbeid og aktivitet*. (Meld. St. 33) Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-33-20152016/id2501017/?ch=1> [Lastet ned: 25.10.2020]

Arbeids- og sosialdepartementet (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (Arbeidsmiljøloven). Hentet fra: [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL\\_14#KAPITTEL\\_14](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_14#KAPITTEL_14) [Lastet ned: 24.10.2020]

Arbeids- og sosialdepartementet (1998 -1999). *Om handlingsplan for funksjonshemma 1998-2001* (Meld. St. 8). Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-8-1998-99-/id430886/?ch=1> [Lastet ned: 01.05.2021]

Barne – og familiedepartementet (2012-2013). *Frihet og likeverd – om mennesker med utviklingshemming*. (Meld. St. 45) Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-45-2012--2013/id731249/?ch=1> [Lastet ned: 26.10.2020]

Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet (2013) *Konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne*. Hentet fra: [https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/sla/funk/konvensjon\\_web.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/sla/funk/konvensjon_web.pdf) [Lastet ned: 26.10.2020]

Berre, S., Kermit, P. & Kvam, L. (2021). *Arbeidsgivers holdninger til ansettelse av utviklingshemmede*. I Gjertsen, H., Melbøe, L. & Hauge, H. A. (Red). *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*. Oslo: Universitetsforlaget.

Blake, A. A. (2016). *Meaningful work and mental health: job satisfaction as a moderator*. *Journal of mental health*, vol. 27 – 2018. Hentet fra: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09638237.2016.1244718> [Lastet ned: 07.03.21]

Bokmålsordboka (2021). *Engasjement*. Hentet fra: [https://ordbok.uib.no/perl/ordbok.cgi?OPP=engasjement&ant\\_bokmaal=5&ant\\_nynorsk=5&begge=&ordbok= begge](https://ordbok.uib.no/perl/ordbok.cgi?OPP=engasjement&ant_bokmaal=5&ant_nynorsk=5&begge=&ordbok= begge) [Lastet ned: 12.05.21]

Bredland, E. L., Linge, O. A. og Vik, K. (2011). *Det handler om verdighet og deltakelse. Verdigrunnlag og praksis i rehabiliteringsarbeid*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Bruun, F. J. & Melbøe, L. (2021). *Betydningen av arbeid*. I Gjertsen, H., Melbøe, L. & Hauge, H. A. *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*. Oslo: Universitetsforlaget.

De nasjonale forskningsetiske komiteene (2018). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. Hentet fra: <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-humaniora-juss-og-teologi/> [Lastet ned: 26.09.2020]

Det Norske Akademis ordbok (2021). *Trivsel*. Hentet fra: <https://naob.no/ordbok/trivsel> [Lastet ned: 03.05.21]

Drøpping, J. A. (2004). *Inkluderende arbeidsliv – inkluderende arbeidsgivere? Et utvalg arbeidsgiveres oppfatning av sitt «sosiale ansvar»*. Oslo: Fafo-notat 04:26. Hentet fra: [https://www.fafo.no/media/com\\_netsukii/750.pdf](https://www.fafo.no/media/com_netsukii/750.pdf) [Lastet ned: 08.04.21]

Eggebø, H. (2019). *Tematisk analyse - metodeartikkelen som løyser alt*. Online: <http://helgaeggebo.no/tematisk-analyse-metodeartikkelen-som-loyser-alt/>

Ellenkamp, J. J. H., Brouwers, E. P. M., Embregts, P. J. C. M., Joosen, M. C. W., van Weeghel, J. (2015). *Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review*. *Journal of Occupational Rehabilitation* 26(1):56-69. Hentet fra: [https://www.researchgate.net/publication/279302671\\_Work\\_Environment-Related\\_Factors\\_in\\_Obtaining\\_and\\_Maintaining\\_Work\\_in\\_a\\_Competitive\\_Employment\\_Setting\\_for\\_Employees\\_with\\_Intellectual\\_Disabilities\\_A\\_Systematic\\_Review](https://www.researchgate.net/publication/279302671_Work_Environment-Related_Factors_in_Obtaining_and_Maintaining_Work_in_a_Competitive_Employment_Setting_for_Employees_with_Intellectual_Disabilities_A_Systematic_Review) [Lastet ned: 03.05.21]

Ellingen, K. E. og Sandvin, J. T. (2014). *Utviklingshemming: Funksjonsnedsettelse, miljøkrav og samfunnsreformer*. I Ellingsen, K. E. (Red.) (2014). *Utviklingshemming og deltakelse*. Oslo: Universitetsforlaget.

Engeland, J. & Langballe, E. M. (2017). *Voksne og eldre med utviklingshemming og dagens bruk av samarbeidsfora i kommunene. Hvor mange er i jobb, hvor mange mangler tilbud og hva er alternativene?* Nasjonalt kompetansesenter for aldring og helse. Hentet fra: [https://naku.no/sites/default/files/kba\\_uploads/nav\\_-\\_utviklingshemning\\_og\\_bruk\\_av\\_samarbeidsfora.pdf](https://naku.no/sites/default/files/kba_uploads/nav_-_utviklingshemning_og_bruk_av_samarbeidsfora.pdf)

FN (2006). *FNs konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne (CRPD)*. Hentet fra: <https://www.fn.no/om-fn/avtaler/menneskerettigheter/konvensjon-om-rettighetene-til-personer-med-nedsatt-funksjonsevne> [Lastet ned: 20.04.2021]

Folkenborg, K. (2014). *Virksomhetens sosiale ansvar*. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (Red.) (2014). *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (red.) (2014). *Inkluderingskompetanse – et integrert perspektiv*. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (Red.) (2014). *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

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). Hentet fra: [https://oda.oslomet.no/bitstream/handle/10642/7991/Garrels%2b%2526%2bSigstad\\_Motivati on%2bfor%2bemployment.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://oda.oslomet.no/bitstream/handle/10642/7991/Garrels%2b%2526%2bSigstad_Motivati on%2bfor%2bemployment.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [Lastet ned: 06.04.21]

Gjertsen, H. (2021:A). *Arbeidsrettede tiltak for personer med utviklingshemming*. I Gjertsen, H., Melbøe, L. & Hauge, H. A. (Red). *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*. Oslo: Universitetsforlaget.

Gjertsen, H. (2021:B). *Å jobbe både i skjermet og ordinær virksomhet via VTA*. I Gjertsen, H., Melbøe, L. & Hauge, H. A. (Red). *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*. Oslo: Universitetsforlaget.

Gjertsen, H., Melbøe, L. & Hauge, H. A. (2021). *Behov for å tenke nytt om arbeidsinkludering*. I Gjertsen, H., Melbøe, L. & Hauge, H. A. (Red). *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*. Oslo: Universitetsforlaget.

Gjertsen, H., Melbøe, L., Fedreheim, G. E., Fylling, I. (2017). *Kartlegging av levekårene til personer med utviklingshemming i samiske områder*. UiT, avdeling Vernepleie Harstad. Hentet fra: <https://uit.no/Content/546100/cache=20170911093346/Levek%C3%A5rsrapport%20med%20vedlegg.pdf> [Lastet ned: 24.04.21]

Grue, L. & Rua, M. (2013) *To skritt foran. Om funksjonshemming, oppvekst og mestring*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Haavorsen, P. og Hernes, T. (2010). *Inkluderingsstrategier og arbeidsrettede tiltak*. I Hernes, T., Heum, I. & Haavorsen, P. (red.) *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Hauge, H. (2021). *Sosialt entreprenørskap for «normalisering» av utviklingshemmedes deltakelse i det ordinære arbeidslivet*. I Gjertsen, H., Melbøe, L. & Hauge, H. A. (Red). *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*. Oslo: Universitetsforlaget.

Hernes, T. (2010). *Et bakteppe*. I Hernes, T., Heum, I. & Haavorsen, P. (red.) *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Håkonsen, K.M. (2011) *Innføring i psykologi*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Johnsen, B. E. (2011). "[...] men ellers var det jo god mat, men det var jævlig strengt!" *En kvalitativ kasus- studie med fokus på fortellingene til tidligere pasienter på Trastad Gård, Nord-Norges åndssvakehjem*. Doktoravhandling, UiT. Hentet fra: <https://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/3830/thesis.pdf?sequence=3> [Lastet ned: 02.02.21]

Justis- og beredskapsdepartementet (2018). *Lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven)*. Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2018-06-15-38> [Lastet ned: 25.09.2020]

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

Kommunal- og arbeidsdepartementet (1982 – 1983). *Arbeid for yrkeshemmede*. (Meld. St. 64). Hentet fra: <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1982-83&paid=3&wid=e&psid=DIVL106> [Lastet ned: 13.05.21]

Krogh, T. (2014). *Hermeneutikk. Om å forstå og fortolke*. 2. utg. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Krogh, T., Endresen, R.T., Iversen, I. R., Evang, R. (2003). *Historie, forståelse og fortolkning. De filosofiske fags fremvekst og arbeidsmåter*. 4. utg. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Kulturdepartementet (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)*. Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51?q=likestillings%20og%20diskriminering> [Lastet ned: 24.10.2020]

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

Midtsundstad, T. (2008). *Virksomheten som sosialpolitisk aktør*. Tidsskrift for velferdssforskning 11 (1). Hentet fra: [https://www.researchgate.net/profile/Tove-Midtsundstad/publication/265714771\\_Virksomheten\\_som\\_sosialpolitisk\\_aktor\\_Companies\\_as\\_agents\\_of\\_social\\_policy/links/59cb62aba6fdcc451d5c9c8c/Virksomheten-som-sosialpolitisk-aktor-Companies-as-agents-of-social-policy.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Tove-Midtsundstad/publication/265714771_Virksomheten_som_sosialpolitisk_aktor_Companies_as_agents_of_social_policy/links/59cb62aba6fdcc451d5c9c8c/Virksomheten-som-sosialpolitisk-aktor-Companies-as-agents-of-social-policy.pdf) [Lastet ned: 11.04.21]

NAKU (2021). *Den medisinske diagnosen psykisk utviklingshemming*. Hentet fra: <https://naku.no/kunnskapsbanken/diagnose-psykisk-utviklingshemming-icd-10> [Lastet ned: 22.02.2021]

NAKU (2020). *Fra institusjonalisering til deinstitutionalisering til reinstitusjonalisering og usynliggjøring?* Online: <https://naku.no/kunnskapsbanken/velferdspolitikken-utvikling> [Lastet ned: 09.11.2020]

NAKU (2019). *Arbeidsrettede tiltak*. Hentet fra: <https://naku.no/kunnskapsbanken/arbeidsrettede-tiltak> [Lastet ned: 03.02.21]

NAV (2019). *Varig tilrettelagt arbeid*. Online: <https://www.nav.no/person/arbeid/oppfolging-og-tiltak-for-a-komme-i-jobb/tiltak-for-a-komme-i-jobb/varig-tilrettelagt-arbeid> [Lastet ned: 11.04.21]

Nicolaisen, H. (2017). *Inkludering av unge på AAP – et arbeidsgiverperspektiv*. Arbeid- og velferd. Nr. 2. Hentet fra: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/inkludering-av-unge-pa-aap-et-arbeidsgiverperspektiv>

Nilssen, V. (2012). *Analyse i kvalitative studier. Den skrivende forskeren*. Oslo: Universitetsforlaget.

NOU 2019:7. *Arbeid og inntektssikring — Tiltak for økt sysselsetting*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-7/id2637967/?q=utviklingshemming&ch=2#KAP1> [Lastet ned: 25.10.2020]

NOU 2016:17. *På lik linje - Åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemming*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-17/id2513222/?ch=1> [Lastet ned: 12.05.21]

NOU 2012:6. *Arbeidsrettede tiltak*. Online: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2012-6/id672029/?ch=19> [Lastet ned: 24.10.2020]

NOU 2001:22. *Fra bruker til borger — En strategi for nedbygging av funksjonshemmende barrierer*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2001-22/id143931/> [Lastet ned: 13.02.21]

NOU 1985:34. *Levekår til psykisk utviklingshemmede*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/odn/tmp/2002/0034/ddd/pdfv/154597-nou1985-34.pdf> [Lastet ned: 09.03.21]

Næss, S, Moum, T. og Eriksen, J. (2011). *Livskvalitet. Forskning om det gode liv*. Oslo: Fagbokforlaget.



Olsen, T (2009). *Versjoner av arbeid. Dagaktivitet og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen*. Doktorgradsavhandling, Uppsala Universitet.

Owren, T. (2021). *Utviklingshemmede ansatte i ordinære bedrifter – en studie av sju bedrifters inkluderingsarbeid*. I Gjertsen, H., Melbøe, L. & Hauge, H. A. (Red). *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*. Oslo: Universitetsforlaget.

Reinertsen, S. (2015) *Arbeid, dagaktivitet, livskvalitet og utviklingshemming*. Doktorgradsavhandling, NTNU.

Sandvin, J. T. (2014). *Utviklingshemmet av hvem?* I Ellingsen, K. E. (Red.) (2014). *Utviklingshemming og deltakelse*. Oslo: Universitetsforlaget.

Schafft, A & Spjelkavik, Ø. (2014) *Arbeidsgiverperspektiver på inkludering. Hva er god inkluderingskompetanse?* Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet

Shakespeare, T. (2014) *Disability rights and wrongs revisited*. London og New York: Routledge.

Sosial- og helsedepartementet (1996 – 1997). *Resultater og erfaringer fra regjeringens handlingsplaner for funksjonshemmede og veien videre*. (Meld. St. 34) Hentet fra: <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1996-97&paid=3&wid=c&psid=DIVL281> [Lastet ned: 05.05.21]

Sosial- og helsedepartementet (1994-1995) *Velferdsmeldingen*. (Meld. St. 35) Hentet fra: <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1994-95&paid=3&wid=c&psid=DIVL443> [Lastet ned: 27.09.2020]

Sosialdepartementet (1986-1987) *Ansvar for tiltak og tenester for psykisk utviklingshemma*. (Meld. St. 67) Hentet fra: [https://stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1986-87&paid=3&wid=d&psid=DIVL812&pgid=d\\_0806](https://stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1986-87&paid=3&wid=d&psid=DIVL812&pgid=d_0806) [Lastet ned: 20.10.2020]

Sosialdepartementet (1977 – 1978). *Funksjonshemmede i samfunnet*. (Meld. St. 23) Hentet fra: <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1977-78&paid=3&wid=b&psid=DIVL1556> [Lastet ned: 10.05.21]

Spjelkavik, Ø. (2014). *Ordinært arbeidsliv som metode og mål*. I Frøyland, K. og Spjelkavik, Ø. (red). *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) (2021). *Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø*. Hentet fra: <https://stami.no/forskningsomrade/psykososialt-og-organisatorisk-arbeidsmiljo/> [Lastet ned: 12.03.21]

Stiftelsen Helt med! (2021) *Helt med-modellen*. Hentet fra: <https://heltmed.no/om-helt-med/stiftelsen-helt-med> [Lastet ned: 11.02.21]

Store Norske Leksikon (2017) *Vitenskap*. Hentet fra: <https://snl.no/vitenskap> [Lastet ned: 06.03.19]

Store Norske Leksikon (2021). *Ansvar*. Hentet fra: <https://snl.no/ansvar> [Lastet ned: 08.03.21]

Store Norske Leksikon (2021). *Legd*. Hentet fra: <https://snl.no/legd> [Lastet ned: 07.03.21]

Store Norske Leksikon (2020). *Psykososial*. Hentet fra: <https://snl.no/psykososial> [Lastet ned: 07.03.21]

Store Norske Leksikon (2019). *Velferdsstat*. Hentet fra: <https://snl.no/velferdsstat> [Lastet ned: 07.03.21]

Thagaard, T. (2003). *Systematikk og innlevelse*. 2. utg. Bergen: Fagbokforlaget.

Tøssebro, J. (2010). *Hva er funksjonshemming?* Oslo: Universitetsforlaget.

Tøssebro, J., Wik, S.E. & Molden, T.H. (2017) *Arbeidsgivere og arbeidsinkludering. Ringer i Vannet – et bidrag til økt rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne*. Trondheim: NTNU samfunnsforskning. Hentet fra: [https://samforsk.brage.unit.no/samforsk-xmlui/bitstream/handle/11250/2471404/Arbeidsgivere%20og%20arbeidsinkludering\\_041217.pdf?sequence=1&isAllowed=](https://samforsk.brage.unit.no/samforsk-xmlui/bitstream/handle/11250/2471404/Arbeidsgivere%20og%20arbeidsinkludering_041217.pdf?sequence=1&isAllowed=) [Lastet ned: 27.10.2020]

Verdens Helseorganisasjon (2016). *Classification of diseases (ICD)*. Hentet fra: <https://www.who.int/classifications/classification-of-diseases> [Lastet ned: 09.04.21].

Wangen, G. (2010). *Døråpner til arbeidslivet*. Oslo: Universitetsforlaget.

## Vedlegg I – Godkjenning fra NSD

5.5.2021 Meldeskjema for behandling av personopplysninger

<https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/5bba49f3-b939-435d-940b-33f2b04296d5> 1/3

NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Arbeid og utviklingshemming – arbeidsgiverens perspektiv

Referansenummer

375519

Registrert

07.10.2018 av Hanne Myhre - hmy012@post.uit.no

Behandlingsansvarlig institusjon

UiT Norges Arktiske Universitet / Det helsevitenskapelige fakultet / Institutt for vernepleie

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Hege Gjertsen , hege.gjertsen@uit.no, tlf: 4777058318

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Hanne Myhre, myhre2000@yahoo.no, tlf: 97149990

## Prosjektperiode

08.10.2018 - 30.08.2021

## Status

17.08.2020 - Vurdert

## Vurdering (2)

17.08.2020 - Vurdert

NSD har vurdert endringen registrert 13.08.2020.

Vi har nå registrert 30.08.2021 som ny sluttdato for behandling av personopplysninger.

Vi gjør oppmerksom på at ytterligere forlengelse ikke kan påregnes uten at utvalget informeres om forlengelsen.

NSD vil følge opp ved ny planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er

5.5.2021 Meldeskjema for behandling av personopplysninger

<https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/5bba49f3-b939-435d-940b-33f2b04296d5> 2/3

avsluttet.

Lykke til videre med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Lise A. Haveraaen

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

24.01.2019 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 24.01.2019, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

## MELD ENDRINGER

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

## TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 01.07.2020.

Vi minner om at ledere har taushetsplikt, og kan ikke gi opplysninger som kan identifisere en ansatt direkte eller indirekte. Det er svært viktig at intervjuet gjennomføres på en slik måte at taushetsplikten overholdes. Intervjuer og informant har sammen ansvar for dette, og bør drøfte innledningsvis i intervju hvordan dette skal håndteres. Lederen kan for eksempel ikke omtale en ansatt på en slik måte at det fremkommer at det dreier seg om en ansatt

som per i dag arbeider i bedriften, og er den eneste med funksjonsnedsettelse. Intervjuet bør derfor gjennomføres slik at det ikke fremgår om lederen snakker om nåtidige eller tidligere ansatte. Dersom bedriften har hatt med mindre enn 5 ansatte med funksjonsnedsettelse, bør dette ikke fremgå.

## 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 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

Vi forutsetter at det legges til informasjon om hvor lenge opplysningene eventuelt skal behandles i hovedprosjektet. Det bør også fremgå hvorvidt det er anonyme data eller personidentifiserende data som overføres til hovedprosjektet.

## PERSONVERNPRINSIPPER

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

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles 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

### 5.5.2021 Meldeskjema for behandling av personopplysninger

<https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/5bba49f3-b939-435d-940b-33f2b04296d5> 3/3

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

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

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

## FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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

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

## OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Lise Aasen Haveraaen

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

## Vedlegg II – Intervjuguide

Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming.

Intervjuguide til arbeidsgiverne.

Bakgrunnsspørsmål:

1. Kan du si litt om din tidligere bakgrunn og utdanning.
2. Hvilken stilling har du i denne bedriften?
3. Hvor lenge har du selv vært ansatt her?
4. Hvor lenge har arbeidstakeren vært ansatt?
5. Har bedriften øvrig erfaring med å ansette personer med funksjonsnedsettelse?

Hvis ja:

- a) Hvilke erfaringer har dere med disse arbeidsforholdene?

Jeg ønsker nå å snakke helt anonymt om et arbeidsforhold hvor den ansatte har en utviklingshemming. Her ønsker jeg IKKE noen personidentifiserende opplysninger.

Spørsmål omkring oppstarten av arbeidsforholdet:

1. Kan du fortelle litt om hvordan ansettelsesforholdet startet?
  - a) Hvem tok kontakt med hvem?
  - b) Hvorfor ønsket dere å ansette en person med utviklingshemming?
2. Var det noe du eller bedriften trengte å sette dere inn i før ansettelsen? (f.eks. Søknader om hjelpemidler, kontrakter med NAV, kontaktpersoner, mm)
  - a) Var det evt. noen som hjalp dere med dette?
3. Er øvrige ansatte informert om, eller klar over at denne personen har en utviklingshemming?



Spørsmål omkring arbeidssituasjonen pr. i dag.

1. Hvor stor stilling har arbeidstakeren?
2. Hvordan er arbeidstiden fordelt?
3. Har du noen kontaktperson du kan forholde deg til mtp arbeidsforholdet? (NAV, amb?)

Hvis ja: Har dere jevnlig møter? Hva omfatter møtene?

Hvis nei: Savner dere dette?

4. Er arbeidstakeren fulgt opp av noen med f.eks. besøk på arbeidsplassen og møter?
5. a) Deltar arbeidstakeren på personalmøter?  
b) Deltar arbeidstakeren på andre tilstelninger, f.eks. julebord, personaltreff, etc?
6. Hvilke arbeidsoppgaver har den ansatte med utviklingshemming?  
a) I hvor stor grad har den ansatte vært med å bestemme disse arbeidsoppgavene?  
b) Er det muligheter for den ansatte å få nye arbeidsoppgaver dersom han/hun ønsker? – evt. hvem har ansvaret for opplæring av nye arbeidsoppgaver?
7. Kan du fortelle om en vanlig dag på jobben her hos dere?
8. Hvordan opplever du arbeidsgleden og trivselen til den ansatte?
9. Hvem betaler lønnen til arbeidstakeren? (VTA/VTAO, ekstra lønn fra dere?)  
a) Dersom lønn fra dere: Har den ansatte noen påvirkningsmulighet til denne lønnen? (f.eks. Lønnsforhandlinger, fagforening, mm.)
10. Mottar bedriften økonomisk støtte i forbindelse med den ansatte?  
a) Hvis ja: Hvilken støtte, og fra hvem?  
- Hva brukes denne støtten til?  
b) Hvis nei: Hvilke type støtte kunne tenkes å være aktuell?  
- Har bedriften økonomiske utlegg knyttet til arbeidstakeren?

Avslutningsspørsmål:

1. Er det mulighet for ansettelse på ordinære vilkår?

- a) Hvis nei: Hva skal til for å få dette til?
- 2. Hva tenker DU er viktigst for at man skal lykkes med å inkludere personer med utviklingshemming på en ordinær arbeidsplass?
  - Hvis du kan trekke frem 3 faktorer som har bidratt til at dere har lykket, hvilke ord ville du brukt?
- 3. Har du eller andre i bedriften møtt på utfordringer i forhold til å ha en arbeidstaker med utviklingshemming?
  - a) Hvis ja: kan du si noe om disse?
- 4. Er det noe du til slutt vil si om dette temaet?
- 5. Kan jeg kontakte deg igjen dersom det skulle være behov for oppfølgingsspørsmål?

## Vedlegg III – Informasjon- og samtykkeskjema

### Vil du delta i forskningsprosjektet

#### *”Arbeid og utviklingshemming – arbeidsplassens erfaringer”?*

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å samle erfaringer fra arbeidsplasser (arbeidsgiver eller leder) som har ansatt personer med utviklingshemming. I dette skrivet gis det informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Undersøkelsen er en del av en masteroppgave hvor hovedtemaet er arbeid for personer med utviklingshemming. Masteroppgaven er knyttet til et større forskningsprosjekt om arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming som pågår ved UiT, som fokuserer på hvordan man kan lykkes med arbeidsinkludering for denne gruppen. Det kan være mange årsaker til at personer med utviklingshemming i liten grad deltar i ordinært arbeid, til tross for at mange flere ønsker å delta. I min masteroppgave skal jeg ta for meg arbeidsforhold hvor man har lyktes med arbeidsinkludering. Det er altså arbeidsgiverne/ledere til personer med utviklingshemming jeg ønsker å snakke med, for å høre deres erfaringer. Målet er å finne ut *hva* som har fungert godt i disse arbeidsforholdene og hvordan man har jobbet for å lykkes. Ved å identifisere noen suksesskriterier kan vi forhåpentligvis bidra til økt arbeidsdeltakelse.

Intervjuene skal brukes som grunnlag for masteroppgaven, og utskriftene vil også være tilgjengelig for hovedprosjektet (Rethinking work inclusion for people with intellectual disability).

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

UiT - Norges arktiske universitet - er ansvarlig for prosjektet. Ansvarlig for hovedprosjektet og veileder for dette prosjektet er Hege Gjertsen, førsteamanuensis ved Institutt for vernepleie (IVP), Det helsevitenskapelige fakultetet ved UiT.

Tlf: (+47) 77 05 83 18 / 92 85 19 71 E-post: [hege.gjertsen@uit.no](mailto:hege.gjertsen@uit.no)

Kontaktinformasjon masterstudent Hanne Myhre:

E-post: [myhre2000@yahoo.no](mailto:myhre2000@yahoo.no) Tlf: (+47) 97149990.

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

Du blir spurt om å delta fordi du er arbeidsgiver/leder til en ansatt som har en utviklingshemming. Opplysninger om arbeidsforholdene har blitt meg bekjent via forskningsgruppen til hovedprosjektet.

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

Undersøkelsen gjennomføres som et intervju mellom deg og meg (masterstudent). Jeg planlegger å intervju 4 -6 ulike arbeidsgivere/ledere. Selve intervjusituasjonen vil ta ca. ½ til 1 time. Under samtalen vil jeg ta notater, samt at det vil bli benyttet lydopptak. Lydopptaket vil i ettertid bli skrevet ut på papir for analyse.

Spørsmålene vil i all hovedsak handle om dine og bedriftens erfaringer rundt det å ha en ansatt med utviklingshemming (f.eks. «hvordan startet arbeidsforholdet», «beskriv en vanlig arbeidsdag hos dere» og «har den ansatte oppfølging fra andre offentlige instanser» osv.) Det

vil ikke på noe tidspunkt bli spurt om forhold som kan avsløre din eller den/de ansattes identitet.

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du også i ettertid trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

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

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

Lyddopptak vil kun være tilgjengelig for meg, og det er jeg som skal transkribere intervjuene. Dersom det fremkommer noen opplysninger som kan være identitetsavslørende, vil disse anonymiseres ved transkribering. Det vil derfor ikke på noe tidspunkt være personopplysninger tilgjengelig for uvedkommende. Utskriftene (ikke lydfil) vil kunne bli tilgjengelig for hovedprosjektgruppen ved UiT, som et ledd i forskning på temaet dersom det er behov for det.

Lydfil og utskrifter oppbevares innelåst når de ikke behandles.

I den ferdige oppgaven vil det ikke fremkomme noen opplysninger som vil kunne virke gjenkjennerende for uvedkommende. På oppdrag fra UiT, har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS - vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

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

Prosjektet skal etter planen avsluttes innen 30. august 2021. Alle lydfiler vil da slettes. Dersom det ikke er behov for utskriftene etter denne dato, vil disse makuleres. Dersom det er behov for videre forskning på temaet, vil disse beholdes i den anonymiserte tilstanden de er i.

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

Hvis du har spørsmål til studien eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med ansvarlig for forskningsprosjektet/veileder eller med masterstudenten (kontaktopplysninger finner du ovenfor). NSD – Norsk senter for forskningsdata AS kan også kontaktes på epost ([personvernombudet@nsd.no](mailto:personvernombudet@nsd.no)) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Hege Gjertsen

Hanne Myhre

Prosjektansvarlig

Masterstudent

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Arbeid og utviklingshemming – arbeidsplassens erfaringer*, og har fått anledning til å stille evt. Spørsmål jeg måtte ha til studien. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- at intervjuet blir tatt opp på lydbånd
- at transkripsjonene kan brukes i hovedprosjektet
- å ha lest igjennom og forstått informasjonen om prosjektet

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

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





