

BACHELOROPPGÅVE

«Kva betydning har deltaking i arbeidslivet for personar med psykisk utviklingshemming?»

Av

Kjetil Nyland Fardal

Kand.nr: 315

Vernepleie, Bachelorstudium

BSV5-300

Mai - 2013

Innholdsliste

1	Innleiing	1
1.1	Grunngjeving for val av problemstilling	2
1.2	Mi førforståing.....	3
1.3	Sentrale omgrep	3
1.3.1	Psykisk utviklingshemming	4
1.3.2	Arbeid.....	5
1.3.3	Livskvalitet.....	6
2	Kunnskapsstatus	7
2.1	Tidlegare forskning.....	7
2.2	Korleis kan studien min nyttast?	8
3	Metode	8
3.1	Litteraturfunn og kjeldekritikk	10
4	Presentasjon av empiri	11
4.1	«What does work mean...»	11
4.1.1	Metode.....	12
4.1.2	Informantar	12
4.1.3	Hovudfunn.....	12
4.2	«A preliminary investigation...»	13
4.2.1	Metode.....	13
4.2.2	Informantar	13
4.2.3	Hovudfunn.....	13
5	Presentasjon og drøfting av hovudfunn	14
5.1	Funn 1 – Sosiale forhold/nettverksbygging	14
5.2	Funn 2 – Arbeidslivet og økonomi	16
5.3	Funn 3 – Kompetansebygging og meistring.....	18
6	Oppsummerande drøfting	20
6.1	Kva konsekvensar får den nye kunnskapen?	22
7	Avslutning	22
	Litteraturliste	24
	Vedlegg	

1 Innleiing

«Begrepet arbeid er ikke gammelt, det fremsto med den industrielle revolusjon for ca. 200 år siden. Aktiviteten arbeid er derimot svært gammel – mennesket har til alle tider måttet arbeide for å overleve» (Bollingmo, 1993, s 3). Denne oppgåva handlar om menneske med utviklingshemming i arbeid. I oppgåva vil eg sjå på kva menneske med utviklingshemming ser på som viktig når temaet arbeidsliv vert presentert. Vidare skal eg forsøke å sjå på kva behov og utfordringar menneske med utviklingshemming gjerne har/oplever i møte med arbeidslivet. Med dette som utgangspunkt, kan ein seie at eg i denne oppgåva ynskjer å sjå på kva deltaking i arbeidslivet faktisk betyr for personar med utviklingshemming.

For å finne svaret på dette, vel eg å gå gjennom tidlegare undersøkingar og intervju med utviklingshemma arbeidstakarar utført av ulike forskarar innafør temaet arbeidsliv og livskvalitet. Desse undersøkingane vil eg deretter setje opp mot kvarandre og såleis forsøke å finne svar og faktorar som går igjen. Gjennom dette arbeidet vonar eg og såleis kunne danne meg ei forståing av kva arbeidslivet faktisk betyr for personar med utviklingshemming. Det at eg vel å gå fram på denne måten gjer at oppgåva reint metodisk vil vere eit litteraturstudium.

I starten av oppgåva vil eg kome med ei innføring i temaet. Der vil eg presentere problemstillinga og grunngje valet av den. I tillegg vil eg definere omgrepa som *psykisk utviklingshemming*, *arbeid* og *livskvalitet*, då eg tenkjer dette er viktige omgrep som lesaren lyt kjenne til for å få ei best mogleg forståing av oppgåva. Seinare, i kapittelet om metode, vil eg forklare og grunngje mine val knytt til metodebruken i oppgåva. Vidare vil eg presentere datamaterialet som eg vel å bruke, og såleis forsøkje å gjere meg funn som eg seinare vil diskutera nærare. Mot slutten vil eg kome med ei oppsummerande drøfting der eg presenterer dei endelege resultata av studien min, og kva for konsekvensar den nye kunnskapen fører med seg.

1.1 Grunngeving for val av problemstilling

Normaliseringstenkinga har vore sentral for utviklinga av tenestene for psykisk utviklingshemma, og heilt enkelt kan ein seie at normalisering betyr at også menneske med utviklingshemming skal ha ein livssituasjon som andre «normale» innafor same livsområde (Askheim, 1998). Dette kjem også fram i ein NOU om kompetanseutvikling i arbeid for utviklingshemma skriven av arbeidsdepartementet (1994): «Det legges her til grunn at normalisering innebærer vanlig dagsrytme, ukerytme og et liv som naturlig følger de forandringer som skjer gjennom et årsløp» (NOU 1994:8). Askheim (1998) brukar på si side eksempela arbeid, skule, fritid og kvile i dømer på aktivitetar som går inn under vanlig dags- og vekerytme. Dette viser at arbeid er eit av dei mest sentrale omgrepa som vert nemnde når ein talar om normalisering av personar med utviklingshemming.

I stortingsmelding nr. 40 om nedbygging av funksjonshemmande barrierar står det fylgjande om kva arbeidslivet kan innebere:

«Arbeidslivet er en av de mest sentrale inngangsportene til fellesskap og deltagelse i samfunnet. Arbeidsplassen gir inntekter og er en arena for sosial deltagelse. Mange opplever også at arbeidsplassen gjennom meningsfylt aktivitet bidrar til økt livskvalitet.» (St.meld. 40 2002-03, s 43).

Gjennom sitatet frå stortingsmeldinga legg dei tydeleg fram kva som kan vere positive faktorar og følgjer av det å vere deltakar i arbeidslivet. Desse faktorane er like aktuelle for alle i samfunnet, men eg tenkjer det kan vere interessant å undersøkje dette frå perspektivet til personar med utviklingshemming. Eg lurar difor på kva for faktorar som vil vise seg som særskild betydingsfulle dersom ein spør personar med utviklingshemming om kva betyding deltaking i arbeidslivet har på livskvaliteten?

På bakgrunn av mi interesse og mine erfaringar ynskjer eg i denne oppgåva å finne svar på følgjande problemstilling: ***«Kva betyding har deltaking i arbeidslivet for livskvaliteten til personar med psykisk utviklingshemming?»***

1.2 Mi førforståing

I følgje Dalland (2012) er førforståinga forskaren sine egne tankar og meiningar som han har i forbindelse med temaet han vil undersøkje, før sjølve undersøkinga startar. I mi tid som tilsett i arbeid med personar med utviklingshemming, har eg størsteparten av tida vore saman med «brukarar» på jobb. Aller mest har eg jobba ved ein kommunalt tilrettelagt arbeidsplass for personar med psykisk utviklingshemming. Av anna arbeidserfaring, så kan eg nemne at eg valde at miljøpraksisen min skulle vere ved ei tilrettelagt bedrift som gav tilbod til personar med utviklingshemming.

Gjennom sumarjobben eg hadde i fleire år ved eit bufellesskap i distriktet, fant eg ut at fleire av bebruarane der stod utan eit fast dagtilbod. Tilbodet dei hadde, var stort sett sporadiske utflukter til ulike arbeidssenter og gardsbruk i området. Dette tilbodet varierte også med kven av personalet som var på jobb, då desse hadde ulike synspunkt på viktigheita av menneske med utviklingshemming si deltaking i arbeidslivet. Eg har ein mistanke om at det kan vere mangel på kunnskap om betydninga av arbeidslivet, som kan vere årsaka til at personalet nokre gonger tek slike val. Med dette studiet vonar eg at både eg og andre innanfor mitt fagfelt kan få eit innblikk i kva arbeidet faktisk betyr for personar med utviklingshemming. I tillegg vonar eg at studia kan gje oss eit større grunnlag for å kunne gjere riktige val i forbindelse med utarbeiding av dagtilbod i framtida.

Eg er udelt positiv til at personar med utviklingshemming skal få sjansen til å oppleve å kjenne på kjensla av å delta i eit arbeidsfellesskap på lik linje med andre personar i same alder, uavhengig av om vedkomande er utviklingshemma, funksjonshemma eller «normal». Eg trur at deltaking i arbeidslivet fører med seg positive effektar i form av auka livskvalitet og kjensler av meistring. I den samanhengen blir det viktig for meg å seie at mi førforståing kan ha prega korleis resultatet av oppgåva blir sjåande ut. Faren ved at eg er så interessert og engasjert i feltet kan nemleg bli at eg gjennom lesing av empiri og teori kanskje blir blind for negative sider ved arbeidet sidan mi førforståing til temaet arbeidsliv er så eintydig positivt.

1.3 Sentrale omgrep

I dette kapitlet vil eg presentere tre omgrep som er særleg relevant i forhold til problemstillinga eg har valt. Slik sett vil dette kapitlet også kunne fungere som ein

presentasjon av temaet og gi lesaren ei innføring i kva oppgåva dreiar seg om. Omgrepa eg kjem til å skildre i det følgjande er: *Psykisk utviklingshemming, arbeid og livskvalitet*.

1.3.1 *Psykisk utviklingshemming*

Til å begynne med vil eg trekkje fram ein definisjon eg kom over for ei stund tilbake og som eg tykkjer beskriv diagnosen på ein enkel, men utmerka måte: «Når det gjelder betegnelsen psykisk utviklingshemmet er dette en sekkebetegnelse på de av oss som har dårligst utviklede kognitive og kommunikative evner» (Dybvik, 1998, s. 5). Sjølv om definisjonen til Dybvik (1998) er enkel og konkret, blir den likevel noko mangelfull i mitt forsøk på å definere omgrepet psykisk utviklingshemming.

Det å ha ein utviklingshemming kan vise seg på ulike måtar, og det kan gjelde både fysiske og psykiske utfordringar og vanskar (Kibsgaard og Wigaard, 2009). Men for at diagnosen psykisk utviklingshemming skal kunna nyttast er det tre vilkår som må vere oppfylt. For det første må personen ha betydeleg nedsett kognitiv funksjon. For det andre må personen ha betydeleg svikt i adaptive evner. Og for det tredje så må skaden må ha oppstått i utviklingsperioden, det vil seie før fylte 18 år (Eknes, Bakken, Løkke & Mæhle, 2008, s. 17).

I ICD-10, som er det internasjonale klassifikasjonssystemet for adferdsmessige og mentale sjukdomar blir utviklingshemming i første omgang forklara som ein tilstand der utviklinga av ein persons evner og funksjonsnivå er forsinka eller mangelfulle. Vidare seier dei at dette særskild gjeld for ferdigheitene knytt til intelligensnivået, slik som til dømes dei kognitive, sosiale, språklege og motoriske (ICD10, 2012). Psykisk utviklingshemming blir også delt inn i fire kategoriar: frå lett grad av utviklingshemming til djup, og det som skil dei ulike kategoriane frå kvarandre, og korleis dei ulike personane hamnar i dei ulike grupperingane blir bestemt av personen sin IQ (mentale evner). Kategoriseringa er slik: Lett grad av utviklingshemming(50-69 IQ), moderat(35-49 IQ), alvorleg(20-34 IQ) og djup(Under 20 IQ) (ICD10, 2012).

Årsakene til utviklingshemminga er oftast knytt til skadar før, under eller like etter fødsel. Skadane før fødsel kjem av genetiske årsakar, og eit døme på denne typen er downs syndrom, der årsaka er at personen har eit ekstra kromosom. Årsakene til utviklingshemming under fødsel kan for eksempel vere oksygenmangel eller blødingar i hjernen ved kompliserte

fødslar, medan årsakene etter fødsel gjerne blir knytt til sjukdomar eller ulukker som rammar barnets hjerne i utviklingsåra (Kibsgaard og Wigaard, 2009).

1.3.2 *Arbeid*

I oppgåva har eg først og fremst satt fokus på arbeid i generell forstand. Dette gjer eg sidan mange av faktorene for livskvalitet og betydninga av arbeidet går igjen uavhengig av kvar ein jobbar. Men for å kunne forstå heilheita i temaet arbeidsliv knytt til personar med utviklingshemming, ser eg det som relevant å nemne dei mest sentrale arbeidstilboda som blir nytta. Her vil eg difor gje ein kort presentasjon av kva arbeid er, og kva ulike arbeidstilbod som er aktuelle for personar med utviklingshemming.

Arbeid for utviklingshemma kan i hovudsak skiljast mellom skjerma og integrerte tilbod, men innafor desse to kategoriane finnast det ulike formar for arbeidsmoglegheiter (Schafft, 2009). Desse ulike arbeidsmoglegheitene skriv Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming (NAKU) om på sine nettsider. Der skriv dei at arbeidsplassane for utviklingshemma i hovudsak føregår innafor fire områder: Ordinært arbeid, arbeid med bistand, dagsenter og varig tilrettelagt arbeid (Naku, 2010).

Ordinært arbeid: For personar med slike tilbod, vil arbeidet oftast føregå i vanlege bedrifter eller i offentlege verksemdar. I desse bedriftene er ikkje arbeidet personane gjer spesielt tilrettelagde for kvar einiskild, men der arbeidet går ut på å utføre og løyse bedriftenes normale utfordringar og aktivitetar (Naku, 2010).

Arbeid med bistand: Dette tilbod der utviklingshemma får tilrettelagde arbeidsoppgåver i ordinære/vanlege bedrifter, men der dei vil vere under tett oppfølging av fast personale (Naku, 2010) I følgje Nav går tiltaket ut på at ein skal kunne få seg ein jobb med tilhøyrande arbeidsoppgåver som vedkommande kan kjenne at han meistrar og trivast i. Tiltaket har fokus på den enkeltes evner og interesser (NAV, 2013)

Arbeid i dagsenter: Dette er institusjonar som ofte er styrt og driven av dei einskilde kommunane, og desse verksemdene har som mål å tilby dei ulike brukarane eit best mogleg tilpassa og strukturert tilbod. Arbeidet vil ofte gå ut på å produsere enkle varer for sal. Desse institusjonane går ofte under fleire ulike namn, som til dømes: «aktivitetssenter» og «arbeidsstove». Til skilnad frå dei meir integrerte arbeidstilboda, vert det ved dagsentra lagt

meir vekt på brukarane sine eigne interesser og ferdigheiter i arbeidet med å finne tilpassa arbeidsoppgåver (Naku, 2010).

Varig tilrettelagt arbeid: «Varig tilrettelagt arbeid (VTA) er et tradisjonelt norsk arbeidsmarkedstiltak som organiseres som avdelinger på arbeidsmarkedsbedrifter» (Schafft, 2009, s.58). Desse bedriftene har som fokus å tilby arbeid til personar som har vanskar med å kome seg inn på den ordinære arbeidsmarknaden. I likskap med fleire av dei tidlegare presenterte arbeidstilboda, er det også her eit stort fokus på å tilby tilrettelagde arbeidsoppgåver tilpassa den enkelte brukar (Naku, 2010).

1.3.3 Livskvalitet

Kva me menneske tenkjer på som viktig når omgrepet livskvalitet vert presentert vil ofte vere heilt ulikt frå person til person. Dette er fordi dei aller fleste truleg har sitt eige syn på kva som skal til for at me skal oppleve livet som godt. Det at livskvalitet er eit såpass individuelt tema gjer at det kan vere vanskeleg å beskriva. I arbeidet med å finne ein passande definisjon vel eg difor å sjå på fleire ulike beskrivingar av omgrepet.

Først og fremst vel eg å sjå på definisjonen brukt i boka; *Omsorgspolitiske endringer* skriven av Ole Petter Askheim (1998). Her vert det lagt vekt på at livskvalitet kan bli forstått på fleire ulike måtar, men at livskvalitet først og fremst må forståast som ei generell subjektiv oppleving av lukke og tilfredsheit. Det vil seie at det er den einskilde sine eigne mål og verdiar som dannar grunnlaget for kva som opplevast som meiningsfullt og godt. Vidare kjem det fram at omgrepet også kan forståast som tilpassing i sosialt verdsette livsformar. I denne framstillinga av omgrepet blir det lagt særleg vekt på at det er samfunnets verdiar og normer som dannar grunnlaget for kva som er bra. Som ein siste måte å sjå på omgrepet livskvalitet, er livskvalitet sett på som helse i vid forstand. Det vil seie om personen er fri for somatiske og mentale plagar (Stangvik, referert i Askheim, 1998, s. 51).

Ein anna definisjon på livskvalitetsomgrepet seier på si side at livskvalitet består av åtte spesifikke dimensjonar og den enkelte person si oppleving av desse: Emosjonell velvære, mellommenneskelege relasjonar, materiell velvære, personleg utvikling, fysisk velvære, sjølvråderett, sosial inkludering og rettigheitar (Schalock, referert i Kibsgaard og Wigaard, 2009, s. 260).

Det å skulle måle grad av opplevd livskvalitet er i følgje Espnes og Smedslund (2005) eit omdiskutert forskningstema. Grunnen til det er at mange meiner at livskvalitet ikkje kan målast nettopp fordi livskvalitet for den enkelte er ei subjektiv oppleving. Men det ein derimot kan gjere, er å måle ulike sider ved livskvalitet som er relevante i forhold til ein person sin helsestatus, som for eksempel det å vere tilfreds med livet, velvære, funksjonell evne, sosial samhandling og andre liknande faktorar (Espnes og Smedslund, 2005). I denne oppgåva vonar eg å finne ut kva for slike faktorar ved personar med utviklingshemming si oppleving av livskvalitet som blir møtt ved deltaking i arbeidslivet.

2 Kunnskapsstatus

I det følgjande vil eg kort presentera studiar frå andre forskarar på temaet «utviklingshemming og arbeidsliv». Dette gjer eg for å gi lesaren eit innblikk i kva tidlegare forskarar har gjort på området. Slik sett kan dette kapitlet også fungere som tips til vidare lesing dersom lesaren finn temaet å vere av særleg interesse.

2.1 Tidlegare forskning

Terje Olsen er kanskje den mest kjende forskaren på området «utviklingshemming og arbeidsliv» i Noreg. Olsen er tilsett som seniorforskar ved Nordlandsforskning, som er ei privat stifting som utfører forskingsoppdrag innafør naturvitskap, økonomi og samfunnsvitskap. Studiane til Olsen har i stor grad føregått innafør temaet arbeid og velferd. Av arbeidet han har gjort vil eg spesielt nemne to av studiane han har utført. Den første studien eg vel å ta med er; *Versjoner av arbeid* (2009). I denne avhandlinga har han blant anna sett på kva ulike typar arbeid og dagtilbod betyr for personar med utviklingshemming, og kva arbeidet har å seie for identiteten til desse personane. Vidare rettar han eit kritisk blikk mot det faktum at personar med utviklingshemming automatisk vert sett på som arbeidsuføre og får tildelt uførepensjon, medan ein på same tid snakkar om korleis personar med utviklingshemming best kan integrerast og få moglegheiter for arbeid.

Litt av en jobb (2003), er den andre studien utført av Terje Olsen som tek føre seg mykje av den same tematikken som eg har i gjort i mi oppgåve. I denne studien såg han på dei sosiale og kulturelle betydingane av det å vere tilsett ved tilrettelagde arbeidsplassar for personar med

utviklingshemming. Han la særleg vekt på, og var spesielt ute etter korleis arbeidsstakarane sjølv forklarte meininga med jobben dei gjorde.

Unni Hegdal er eit anna døme på personar som har engasjert seg i temaet «utviklingshemming og arbeidsliv». I studien: *betydning av arbeid og arbeidsmiljø* (2005), har forfattaren fokusert på verdien menneske med utviklingshemming har av å vere i arbeid. Hegdal skriv blant anna om at ho meiner at fokuset på utviklingshemma etter avviklinga av HVPU reforma har vore avgrensa til å gjelde bu og levevilkår spesielt, og etterlyser det at ein kan rette eit større fokus også på andre sider ved livsvilkåra slik som til dømes på arbeidslivet. I studien var forfattaren deltakar i miljøet ved eit arbeidssenter der ho intervjuar, observerte og samhandla med brukarane og dei tilsette elles. Dette gjorde ho for å få fram synspunkt hjå deltakarane om betydinga av det å delta i arbeidslivet.

2.2 Korleis kan studien min nyttast?

Eg vonar at mi oppgåve kan fungere som eit supplement til den forskinga som allereie er gjort på feltet, og at denne kan vere med på å belyse temaet og viktigheita av deltaking i arbeidslivet for personar med utviklingshemming ytterlegare. Under kapitlet om mi førforståing kom eg med ein mistanke om at kunnskapsmangel knytt til arbeidslivets betyding, kunne vere årsaka til at personalet i bufellesskap nokre gonger nedprioriterar personar med utviklingshemming si deltaking i arbeidslivet. Med denne studien vonar eg at fagfeltet kan få eit innblikk i kva arbeidet faktisk betyr for personar med utviklingshemming, og at studia kan gje oss eit større kunnskapsgrunnlag for å kunne gjere riktige val i forbindelse med utarbeiding av tilbod, og motivering av «brukarar» i framtida.

3 Metode

Dalland (2012) skriv at Metoden er reiskapen me brukar i prosessen mot å samle inn og frambringe kunnskap til tema som skal undersøkjast. I utgangspunktet er det vanleg å skilje mellom kvantitative og kvalitative metodar å skaffe seg denne kunnskapen på. Om kvantitative undersøkingar kan ein seie at denne type forskning som utgangspunkt går ut på å forme informasjonen om til talfesta og målbare einingar, for å seinare kunne omforma informasjonen som presentar og målingar. Kvalitative metodar har på si side som mål å gå i

djupna og forsøker å finne meningar og subjektive opplevingar rundt temaet som blir undersøkt (Dalland, 2012).

Oppgåva mi vil vere eit litteraturstudium. Dette er ei forskingsform som fell inn under kvalitative metodar. Jacobsen (2005) seier at litteraturstudium er godt eigna som metode for forskingsarbeid der det er vanskeleg å samle inn informasjon direkte frå informantane. I mitt tilfelle vil dette vere det beste valet av forskingsmetode sidan intervju med utviklingshemma av ulike grunnar ikkje er aktuelt for meg under arbeidet med bacheloroppgåva. I informasjonsheftet for bacheloroppgåva står det at det er rettleiar som avgjer om intervju er aktuelt. Der kjem det også fram at rettleiarane må vere særleg strenge dersom studenten vil intervju «sårbar» grupper. Og som dømer på slike grupper nyttar dei: brukarar/klientar/pasientar. I samråd med rettleiar vart det difor bestemt at eg var nøydd til å finne andre måtar å finne svar på kva personar med utviklingshemming meiner arbeidslivet betyr (Informasjonsheftet for bacheloroppgåva, 2013, s. 8).

I mi oppgåve har eg difor valt å bruke vitenskaplege artiklar (desse artiklane presenterar eg i kapittel 4) der tidlegare forskarar har utført liknande undersøkingar som eg ville ha gjort dersom intervju med personar med utviklingshemming, hadde vore aktuelt for meg. Desse artiklane vil difor vere min empiri, og mitt datamateriale.

Datamaterialet som ein vel å bruke kan vere av ulike slag, men det vanlegaste er å skilje mellom primær og sekundærdata. Primærdata er informasjon som er samla inn av forskaren sjølv, og det skjer gjerne gjennom intervju, observasjonar eller spørjeskjema. Sekundærdata er på si side data som er samla inn utan at forskaren har vore i direkte kontakt med informantane, men der forskaren heller tek utgangspunkt i forskning gjort av andre (Jacobsen, 2005). Når eg i denne oppgåva nyttar litteraturstudium som metode, så vil artiklane eg har valt som empiri automatisk falle inn under kategorien sekundærdata, då artiklane er skrivne av andre forskarar enn meg sjølv. Fordelen med å velje sekundærdata kan vere at ein får ulike synspunkt frå ulike hald, medan ulempene ved å bruke sekundærdata er at datamateriale ofte vil vere innhenta til eit anna formål enn det som ein sjølv forskar på. Dette kan vidare føre til at litteraturen ikkje er tilstrekkeleg relevant til å svara på problemstillinga ein sjølv ynskjer å få svar på (Dalland 2012).

3.1 Litteraturfunn og kjeldekritikk

Først og fremst kan eg seie at kjeldekritikk er at ein vurderer og karakteriserer dei kjeldene som ein vel å bruke i oppgåva til å vere sanne og vitskapelege (Dalland, 2012). I det følgjande vil eg diskutere korleis eg har jobba for å finne fram til dei to artiklane som eg vel å bruke som min empiri. I tillegg til å diskutere framgangsmåten, vil eg også kort kommentere dei «kritikkverdige» forholda rundt kvar av artiklane. Sidan problemstillinga mi spør etter kva det å vere i arbeid betyr for personar med utviklingshemming, har eg forsøkt å finne studiar der tidlegare forskarar har gjort undersøkingar med intervju og observasjonar av personar i desse situasjonane. Dette har vore viktig for meg sidan omgrepet livskvalitet og kjenslene om korleis ein opplever arbeidslivet generelt berre kan belysast subjektivt, altså frå informantanes eigne sjølvopfatningar (Espnes & Smedslund, 2009).

For å søke etter engelskspråklege artiklar har eg i hovudsak nytta databasen *Academic Search Premier*. I dette arbeidet var det viktig å få fram den mest truverdige og oppdaterte teorien, og i den forbindelse var det særskild eit grep eg kunne ta. Eg kryssa av på at artiklane skulle vere fagfelleurdert (peer reviewed), noko som vil seie at artiklane er godkjend av andre forskarar som støttar seg til funnet. På leit etter engelske artiklar nytta eg søkeord som: *Quality of life, work, employment, mental disability* og *intellectual disability*. For å finne norske og nordiske artiklar nytta eg meg av databasane *Norart* og *Idunn*. I *Norart* kryssa eg dessutan av for at eg berre ville ha vitskapelege artiklar, dette nettopp for å få fram den best vurderte og mest truverdige teorien på feltet. Her nytta eg blant anna søkjeord som: *Psykisk utviklingshemming (ing), livskvalitet, arbeid* og *tilrettelagt arbeid* (Vedlegg 1).

I forbindelse med temaet mitt om kva deltaking i arbeidslivet betyr for livskvaliteten blant personar med utviklingshemming, var det spesielt to artiklar som peika seg ut som særskild interessante, og som eg vil bruke som datamaterial/grunnlag for å løyse og belyse problemstillinga i oppgåva. Desse artiklane oppfyller begge følgjande kriteria:

- Dei er begge fagfelleurderte forskingsartiklar
- I artiklane var dei ute etter å forstå den subjektive opplevinga av betydinga av arbeidslivet for personar med utviklingshemming, og dei var begge opptekne av å finne faktorar og områder som var av særleg betyding.

Den fyrste artikkelen eg vel å bruke er: «What does work mean in the lives of people with learning disability» skriven av Kristjana Kristiansen (2002). Målet med denne studien, seier Kristiansen, har vore å utforske den sosiale betydinga av arbeid i liva til desse personane, og til å reflektere om kvifor, og korleis arbeid er viktig for personer med utviklingshemming. Kritikken mot denne artikkelen er i hovudsak knytt til alderen. Men etter å ha arbeida med, og lese artikkelen nøye, har eg kome fram til at innhaldet er like relevant no, som i 2002.

Den andre artikkelen eg vel å ta med, er ein artikkel der dei går gjennom resultata av ein studie gjort med 10 unge personar med utviklingshemming på veg inn i arbeidsmarknaden. Artikkelen handlar om kva som motiverer menneske med utviklingshemming til å arbeide. Artikkelen har namnet: «A preliminary investigation of factors affecting employment motivation in people with intellectual disabilities» (Andrews & Rose, 2010). Det at artikkelen er engelsk tykkjer eg ikkje er av noko negativ betyding. Dette er ein forholdsvis ny artikkel som eg meiner treff temaet mitt godt.

Kritikken eg har kome med til dei ulike artiklane tenkjer eg like godt også kan ha positiv effekt på oppgåva. Det at artiklane kjem frå ulike kantar av verda gjer at eg får vist at temaet ikkje berre gjeld ein stad, men at resultatet er generaliserbart.

4 Presentasjon av empiri

Eg vil i dette kapittelet presentere datamaterialet som eg har valt å legge til grunn for min studie. Som overskrifter for dei ulike artiklane eg presenterer, vel eg å bruke delar av namna på studiane for å få det oversiktleg og for at lesaren enkelt skal få greie på kor eg har henta dei ulike resultata. Funna frå dette kapittelet vil eg ta med meg til kapittel 5, der eg vil samle, samanlikne og drøfte dei ulike resultata frå artiklane.

4.1 «*What does work mean...*»

Kristiansen (2002) skriv sjølv i starten av artikkelen at målet med undersøkinga har vore å auke vår kunnskap og forståing av kva deltaking i arbeidslivet faktisk har å seie for personar med utviklingshemming. Vidare seier ho at det er viktig at denne informasjonen kjem frå

desse menneska sine egne subjektive opplevingar og kjensler rundt temaet, då det faktisk er deira jobb og deira liv som er målet for undersøkinga.

4.1.1 Metode

Studien til Kristiansen blei gjennomført på den måten at ho var saman med informantane på deira respektive arbeidsplassar. Under desse møta deltok ho i og observerte informantane i arbeidet og hørte på kva dei hadde å fortelje om arbeidet dei gjorde og kva dei tykte arbeidet betydde for dei (Kristiansen, 2002).

4.1.2 Informantar

32 informantar deltok i prosjektet til Kristiansen gjennom perioden frå 1996-1999. Av desse var begge kjønn representert i like stor grad, og alderen på desse låg mellom 25 og 49 år. Hovuddelen av deltakarane i studien hadde budd store delar av livet på institusjonar og tidlegare delteke i alternative dagtilbod eller spesialsular. Det einaste kriteriet som Kristiansen stilte til valet av informantar, uavhengig av tidlegare bu- og arbeidstilhøve, var at deltakarane under tidspunktet for forskinga skulle vere tilsett ved integrerte og ordinære arbeidsplassar (Kristiansen, 2002).

4.1.3 Hovudfunn

Hovudfunna i denne artikkelen tyder på at deltaking i arbeidslivet for personar med utviklingshemming særleg er viktig innafor visse områder. Kristiansen fant mellom anna ut at det å vere tilsett i arbeidslivet var viktig for å få kjensla av å inneha ein verdsett posisjon i samfunnet. I dette ligg det at arbeidet gir dei ei kjensle av at arbeidet dei gjer er allment akseptert hjå befolkninga og omgivnadane, og at dei kjenner at dei deltek i samfunnet under dei same vilkåra som andre «normale». I artikkelen kom det også fram at løn var ein viktig faktor ved det å delta i arbeidslivet, men det som var viktig var ikkje størrelsen på lønsslippen, men heller det at pengane dei no fekk, kom som eit resultat av arbeidet dei hadde lagt ned og timane dei hadde brukt på å gjere noko meningsfullt. Sosiale relasjonar var eit anna av hovudpunkta som vart trekt fram. Det å få sjansen til å utvikle eit nettverk utanom heimen og dei faste nærpersonane viste seg å vere av særleg stor betydning. Til slutt vart det også peika på at personar med utviklingshemming ser på arbeidslivet som ein verdifull læringsarena, der dei kan lære om kvardagslege utfordringar og aktivitetar, samt oppnå kompetanse innafor tema som dei elles ikkje ville ha gjort (Kristiansen, 2002).

4.2 «A preliminary investigation...»

I denne artikkelen blir resultatene av ei undersøking der forskarane ville finne ut kva som motiverer menneske med utviklingshemming til å arbeide presentert (Andrews & Rose, 2010). Denne artikkelen ville eg i hovudsak ta med då det kan vere interessant å sjå på kva unge personar med utviklingshemming som endå ikkje er komen i jobb tenkjer om kva som er viktig med tanke på arbeidslivet, til skilnad frå kva personar som er komen i arbeid meiner er viktig.

4.2.1 Metode

I denne studien vart informantane spurt om deira kjensler i forhold til arbeidslivet ved hjelp av fokusgruppeintervju, der informantane vart spurt om spørsmål gjennom ein intervjuar som sette i gang ein diskusjon mellom deltakarane i gruppa (Andrews & Rose, 2010). Arbeid gjennom fokusgrupper blir sett på som ein kvalitativ undersøkingsmetode og har som mål å få fram informantanes personlege erfaringar og synspunkt om eit gitt tema. Hovudpoenget med å gjere intervju på denne måten er at interaksjonen mellom gruppelemmane skal danne grunnlaget for det datamaterialet som blir innsamla (Dalland, 2012).

4.2.2 Informantar

Informantane i denne studien bestod av ti unge personar med mild/moderat psykisk utviklingshemming i alderen 18-22 år. Informantane var under tida prosjektet føregikk elevar ved eit arbeidsopplæringskurs ved ein spesialskule i England, der dei var for å læra seg ulike ferdigheiter innfor valde yrker. Representantane vart plukka ut gjennom deltakarlistene ved denne spesialskulen. Bakgrunnen til informantane var lik hjå dei fleste av informantane, der mesteparten (åtte av desse) budde heime hjå familien, medan dei to siste budde aleine i eigne bustadar (Andrews & Rose, 2010).

4.2.3 Hovudfunn

Resultatet av dette arbeidet synte seg særleg i form av tre tema/faktorar. For det første viste resultatene at pengar og løn var ein viktig faktor ved det å skulle delta i arbeidslivet. Men, også i denne artikkelen kom det fram at det som var viktig ikkje direkte var knytt til størrelsen på lønninga, men snarare til det at pengane dei kom til å få gjennom den framtidige jobben, kjem som eit resultat av arbeidet og aktivitetane dei skal utføre. For det andre så viste resultatene at dei sosiale forholda spelar ei stor rolle på motivasjonen til det å skulle delta i arbeidslivet. Informantane såg positivt på moglegheitene for å kunne utvida sine noverande sosiale

nettverk og få seg nye vener utanfor sine faste arenaer (Andrews & Rose, 2010). Den tredje og siste faktoren som synt seg som særleg viktig med tanke på kva som motiverte til deltaking i arbeidslivet var sjansen til å lære ny kunnskap og tileigne seg ulike formar for kompetanse. Slik kunnskap og kompetanse meinte informantane kunne vere for eksempel auka sjølvtilitt, større sjølvstendigheit og auka ferdigheiter innafor ulike områder (Andrews & Rose, 2010). I tillegg til dei tre mest betydingsfulle faktorane, var det også andre områder som stod fram som viktige for delar av gruppa. Det viktigaste punktet her var at ein stor del av informantane såg på arbeidet som viktig i form av det å ha ein stad å gå til og noko å gjere på om dagane (Andrews & Rose, 2010).

5 Presentasjon og drøfting av hovudfunn

I det følgjande vil eg presentere og drøfte dei ulike funna som eg gjennom arbeidet med dei to artiklane har oppfatta som særskild viktige i samband med problemstillinga mi. I problemstillinga er eg ute etter å finne svar på kva deltaking i arbeidslivet betyr for livskvaliteten til menneske med psykisk utviklingshemming.

Gjennom arbeidet med empirien har eg kome fram til at personar med utviklingshemming sjølv meiner at deltaking i arbeidslivet er av særskild betyding innafor desse tre områda: *Sosiale forhold/nettverksbygging, økonomi, og kompetansebygging og -meistring*. Eg samanlikna svara frå informantane i dei to ulike studiane, for å kome fram til kva områder eg skulle inkludere i drøftinga. Ved å gjere dette kunne eg trekkje ut dei faktorane som gjekk igjen fleire stadar, og vere tryggare på at dette er områder og faktorar som fleire støttar seg til. Slik sett unngår eg også å generalisere resultat som berre få personar i utgangspunktet tenkjer om temaet.

5.1 *Funn 1 – Sosiale forhold/nettverksbygging*

Nettverksbygging og sosiale forhold var den faktoren som eg var tryggast på ville syne seg som viktig med tanke på koplinga arbeidsliv og livskvalitet. I artiklane kom det på ulike vis fram at arbeidslivet har betyding for den enkelte si oppleving av det sosiale livet.

Kristiansen (2002) tala i si studie om dei sosiale forholda på følgjande måte: «Relationships are important. This was mentioned by many participants, and otherwise is often observable»

(Kristiansen, 2002, s. 28). Som eit døme på kvifor arbeidslivet var viktig for nokon, trekkjer ho fram svaret til ein av informantane: «Harald was very happy to be in a real job “away from the day centre, not with the others any more”» (Kristiansen, 2002, s. 28). I studien til Andrews & Rose (2010) som handla om kva som motiverer personar med utviklingshemming til deltaking i arbeidslivet, la informantane også her særleg vekt på dei sosiale forholda: «Positive social aspects, such as making friends, were discussed in terms of motivating factors» (Andrews & Rose, 2010, s.242).

Når ein ser på korleis informanten i studia til Kristiansen (2002) brukar orda «dei andre» så tenkjer eg det er ein måte å distansere seg frå sin faste omgangskrets. Nettopp dette seier Drabløs, referert i Eknes (2000) noko om. Han meiner at innhaldet i det sosiale nettverket hjå personar med utviklingshemming ofte er avgrensa til å gjelde berre det faste personalet, altså dei tilsette ved bustaden dei bur i, og den næraste familien elles. Det verkar å vere dette Kristiansen (2002) har tenkt på når ho i artikkelen trekkjer fram at arbeidslivet verkar å vere ein stad der personar med utviklingshemming kan få sjansen til å byggje ut og utvikle det sosiale nettverket til å bestå av også andre enn deira faste nærpersionar.

Fyrand (2005) seier at ein person sitt sosiale nettverk i utgangspunktet handlar om kva for menneske du har rundt deg til ei kvar tid, og kven du klarar å mobilisere om det skulle bli nødvendig. Finset, referert i Gundersen og Moynahan (2003, s. 25) seier på si side at: «Et sosialt nettverk består av uformelle relasjonar mellom mennesker som samhandler mer eller mindre regelmessig med kvarandre». Når ein arbeidar for menneske med utviklingshemming, er sosialt nettverk ein av dei mest sentrale utfordringane ein ser og treffer på. Dette er personar som i utgangspunktet har like store behov for sosial kontakt med omverda som personar utan psykiske og fysiske utfordringar. Men for personar utan tilbod om arbeid og dagaktivitetar kan nettverksbygging og å få utvide sin omgangskrets vere ein stor utfordring, i alle fall større enn for personar som kjem seg rundt på andre arenaer slik som for eksempel arbeid (Drabløs, referert i Eknes, 2000).

I studia til Kristiansen (2002) fann ho også at arbeidslivet ikkje berre handlar om dei spesifikke arbeidsoppgåvene ein er sett til å gjere. Det handlar like mykje om å lære om det sosiale og mellommenneskelege aspektet ved det å høyre til i eit fellesskap, og om å lære om deltaking og nye måtar å samhandle på. Som døme på dette trekkjer ho fram svaret frå ein av informantane: «We talk about men... clothes... fixing the toilet... God and Jesus... what to

do in the week-ends...» (Kristiansen, 2002, s. 29). Vidare legg ho til: «Jenny has learned much about what women do, how they feel and react, and how to solve problems» (Kristiansen, 2002, s. 29). Berre det å lære seg korleis ein «veninneprat» føregår på pauserommet, eller å få høyre om, og bli kjent med dei nyaste motane på klesmarknaden verkar å vere enkle ting som kan bidra til at personar med utviklingshemming kan kjenne at dei er deltakande i eit større fellesskap. Dette bekreftar også Fyrand (2005), når han seier at i tillegg til å innebera nettverkets reine struktur og oppbygning, så handlar sosialt nettverk også om korleis partane samhandlar, og kor tette banda er mellom dei aktuelle personane.

Så kva konsekvensar får dette funnet for korleis ein kan forstå kva arbeidslivet betyr for den einskilde? Det å ikkje ha faste dagtilbod å gå til, vil kunne føre til at personar med utviklingshemming mistar verdifulle møteplassar og læringsarenaer som andre elles tek for gitt. Utfordringane som kom fram under dette funnet, er også noko eg sjølv har erfart i mi tid som tilsett ved eit bufellesskap. «Brukarane» som ikkje hadde eit fast dagtilbod vart om føremiddagane stort sett gåande med sitt faste personale, eller saman med dei av naboane som heller ikkje var på arbeid. Dette gjentok seg ofte gjennom heile veka, med lite høve til å sosialisera seg med andre. Personleg tenkjer eg det kan vere ulike årsaker til at dei sosiale nettverka til personar med utviklingshemming ofte er så små. Låg deltaking på ulike arenaer utanom heimen kan kanskje vere ein årsak her, og det er grunn til å tru at arbeidslivet kan vere ein god arena for utvikling av sosiale nettverk.

5.2 Funn 2 – Arbeidslivet og økonomi

Ved begge artiklane viste informantane at pengar er ein viktig faktor ved det å delta i arbeidslivet. Andrews & Rose (2010, s. 240) seier det slik i sin artikkel: «All participants expressed a belief that money was an important factor». Men i dei ulike studiane var det ikkje berre av økonomiske grunnar pengane var viktige, men likefullt kjensla av at dei no jobbar for noko konkret. Dette var noko fleire av informantane uttrykte i dei ulike artiklane. Hjå Kristiansen (2002) kom det for eksempel fram at: «Karl has the same amount of money in his pocket as before when he was on benefits but, as he explains, the money he earns now is «real»» (Kristiansen, 2002, s. 28). Ei anna av informantane la det derimot fram slik: «Margaret`s sister tells how happy Margaret is to go to the bank with a real wage slip» (Kristiansen, 2002, s.28). Slik eg ser det, er det tydeleg at informantane beskriv betydninga av løna som «noko meir» enn berre størrelsen på pengesummen.

Desse sitata viser at løna i utgangspunktet kan vere ein like stor motivasjonsfaktor for deltaking i arbeidslivet for personar med utviklingshemming, som for alle andre. Kanskje betyr det til og med meir, då det for personar med utviklingshemming ikkje er noko sjølvfølgje at dei får utbetalt løn for arbeid dei utfører. For løna som informantane i dei ulike studiane har tala om, vil som regel ikkje vere den same som for andre. Lønsordningane til personar med utviklingshemming som er tilsett i ulike typar arbeidstilbod, skil seg mykje frå ordningane til «vanlege» arbeidarar i ordinært arbeid. I Noreg er det vanleg at personar med utviklingshemming mottok uføretrygd i ung alder (Tøssebro, referert i Olsen 2003), og denne trygda utgjør i dei fleste tilfelle hovudinntekta. Men for nokre vert det også gitt løn i små summar ved sidan av trygda. Denne symbolske løna vert ofte kalla «bonusløn» eller «oppmuntringspengar», og varierer i størrelse. I 2010 var gjennomsnittsmånadsløn for personar med utviklingshemming i arbeid 1243 kroner (Søderstrøm & Tøssebro, 2011).

Så kvifor er det slik at informantane i dei ulike studiane nemner (den vesle) løna som ein sentral faktor ved det å delta i arbeidslivet? Dersom me går tilbake og ser på definisjonen eg la fram på kva det vil seie å ha ei utviklingshemming, så kan ein kanskje finne svaret på spørsmålet. I definisjonen kom det fram at det i hovudsak er tre vilkår som måtte vere tilstade for at ein person kunne reknast som psykisk utviklingshemma. Eit av desse var betydeleg nedsett kognitiv funksjon (Eknes et al., 2008). Og eit av områda som då vert treft, er evna til abstrakt tenking. Dette inneber at ein har vanskar med å sjå samanhengar, og å setje ting i perspektiv (Eknes et al., 2008). Når ein såleis veit at personar med utviklingshemming har nedsett evne til abstrakt tenking, kan ein enklare forstå at størrelsen på løna ikkje betyr så mykje for nokon. Med det meiner eg at det for menneske med utviklingshemming kanskje vil vere eit problem å forstå eit så vidt omgrep som pengar i utgangspunktet er. Og kanskje er det såleis vanskeleg å skilje høg løn, frå låg løn, eller å sjå si eiga løn i forhold til kva ting kostar.

Som eg nemnde tidlegare, så tala informantane til Kristiansen (2002) om at pengane dei fekk gjennom løn, kjentes meir «ekte» enn pengane dei fekk gjennom trygda. Dette er også noko som synte seg gjeldande i studia til Andrews & Rose (2010). Her vart det sagt at: «...they focused on the aspect rather than solely on the end result of the monetary gain» (Andrews & Rose, 2010, s. 240). Slik eg les desse svara, så betyr løn for personar med utviklingshemming det same og kanskje meir enn for folk flest (jamfør ovanfor). Det verkar å vere tanken om at løna kjem som eit resultat av arbeidet ein har lagt ned som betyr noko, snarare enn størrelsen på løna. Det at personar med utviklingshemming har dei same krav og ynskjer knytt til

arbeidslivet og løn som andre, tykkjer ikkje Kristiansen (2002) burde overraske nokon nemneverdig. Sjølv seier ho: «Of course, if we genuinely accept people with disabilities as fellow human beings, this is not surprising!» (Kristiansen, 2002, s.29).

Så korleis kan ein nytte seg av dette funnet? Eg trur at ein i framtida lyt halde fram med å arbeide for at ein større del av personar med utviklingshemming vert gitt løn gjennom arbeid, og ikkje berre gjennom trygdeordningar. Dette tenkjer eg at ein bør forsøke å få til nettopp fordi løna verkar å vere ein så stor motivasjonsfaktor for deltaking i arbeidslivet. For som resultatata viser, er det for mange ikkje størrelsen på summen som tel, men kjenslene knytt til det å få noko igjen for arbeidet dei har utført (Kristiansen, 2002).

5.3 Funn 3 – Kompetansebygging og meistring

I studia til Andrews & Rose (2010), om motivasjonsfaktorar, var kompetanseomgrepet og trua på egne ferdigheiter noko som informantane tala om som viktig ved deltaking i arbeidslivet. Men i følge informantane var dette faktorar ved arbeidslivet som også kunne verka litt skremmande: «Participants were aware of their personal difficulties and judged jobs accordingly» (Andrews & Rose, 2010, s.240). Så sjølv om ynskje om å tileigne seg yrkesspesifikk kunnskap i utgangspunktet stod sterkt, verka det som at mange var usikre på om dei var «gode nok» for arbeidslivet. Desse ungdomane meinte det ville bli ei utfordring å få seg ein jobb som dei meistra. Når forskarane spurte informantane om kva for arbeidsoppgåver som verka skremmande, nemnte informantane for eksempel at kontorstillingar truleg var heilt uaktuelt for dei fleste. Dette var ei arbeidsform som dei trudde dei ikkje ville takle på grunn av oppgåver som mellom anna «paperwork» (Andrews & Rose, 2010, s.240). På same måte som ved funnet som omhandla økonomi, kan ein tenkje seg at «paperwork» og andre liknande arbeidsoppgåver, er aktivitetar som ofte vil hamne utanfor personar med utviklingshemming sine evner til å løyse meir kompliserte og samansette oppgåver (Eknes et al., 2008).

Kristiansen (2002) sine informantar derimot, verka å vere gjennomgåande meir positive med tanke på å tileigna seg yrkesspesifikk kompetanse. Ei av deltakarane i studia til Kristiansen (2002) sa mellom anna, at noko med det beste ved å arbeide er at ho kan vise andre kva ho kan: «Kristina works in a kiosk in a busy town centre, and enjoys having «others see me here»» (Kristiansen, 2002, s.28). Dette vel eg å tolke som at informanten gjennom arbeidet

kan kjenne gleda av at andre kunne sjå at ho meistrar, og at ho kjenner seg som ein ressurs for samfunnet.

Når ein ser på definisjonen av omgrepet meistring så kan ein sjå at mange av kjenslene som informantane har, stemmer overeins med det som normalt blir knytt til omgrepet. I Waaktaar og Christie, referert i Tuntland (2006) sin definisjon av omgrepet, legg dei vekt på at meistring i form av det å meistre ferdigheiter og aktivitetar først og fremst ligg nært knytt til opplevinga av identitet. Med det meiner dei at gjennom å få stadfesting frå andre på kva ein kan, så kan ein igjen auke si eiga sjølvkjensle og korleis andre ser på ein. Dette samsvarar godt med svaret frå informanten som jobba ved den travle kiosken, der ho la særleg vekt på at det var så kjekt at andre kunne «sjå ho der» (Kristiansen, 2002).

Selboe mfl., ref. i Tuntland (2006, s. 165) nemner også mykje av det same i sin definisjon: «Å kunne noe, å være selvstendig og påvirke egen hverdag gir selvspekt, selvtillit og trygghet». Det å bli gitt arbeidsoppgåver som ein kjenner at ein meistrar ser ut til å vere ein viktig faktor i vegen mot auka livskvalitet. Slik sett kan ein også seie at det å meistre ulike aktivitetar både kan bety noko for korleis andre ser på vedkomande, samtidig som personen aukar si eiga oppleving av seg sjølv.

I følgje Waaktaar og Christie ref. i Tuntland (2006) kan meistring også koplast til kjensla av å vere uavhengig og sjølvhjelpen. Men i forhold til denne måten å sjå på omgrepet, hadde deltakarane ei noko blanda oppfatning. Under faktoren som omhandla kompetanse, kom det fram at informantane sjølv meinte dei ville vere avhengig av eit støttande miljø ved arbeidsplassen (Andrews & Rose, 2010). Med det meinte dei at det verka skremmande om arbeidet dei vart sett til å gjere, berre var avhengig av deira eigen kompetanse og deira egne val. Dette vart tydeleg uttrykt hjå ein av informantane som etter spørsmål om han ville komme til å trengje hjelp når han var i arbeid, svarte: «I would because I wouldn't be able to cope on my own» (Andrews & Rose, 2010, s. 240). Sjølv om informantane kjenner behovet for eit støttande miljø, treng ikkje det nødvendigvis tyde at dei ikkje har ynskjer og mål knytt til det å vere uavhengig og å klare seg sjølv. Men heller eit teikn på at dei ynskjer seg stabile og gode støttespelarar på vegen mot nettopp dette.

Med svara som har kome fram i studiane, synes det for meg at ynskja om å tileigne seg kompetanse står sterkt hjå dei ulike informantane. Dette viste seg blant anna ved at

informantane gav uttrykk for at det å vere i arbeid sette dei i ein posisjon der dei kunne kjenne at dei «kan noko» (Kristiansen, 2002). Men det visar seg også at det å skulle tileigne seg yrkesspesifikk kompetanse, og bli stilt krav til i forbindelse med utføring av arbeidsoppgåver, også er ein litt skremmande del av det å arbeide. Spesielt gjaldt dette for personane på veg inn i arbeidslivet, og som ikkje tidlegare hadde vore i jobb (Andrews & Rose, 2010).

Kjensla av det å skulle vere sjølvstendig og å skulle stå på egne bein kan såleis sjå ut til å gå begge vegar. Med det meiner eg at det å bli tildelt arbeidsoppgåver som ligg utanfor si eiga «rekkjevidde» og ferdigheitsnivå, på si side kan føre til at ein kan utvikle dårleg sjølvtilitt og dårleg sjølvkjensle. For personar som arbeidar for og hjå menneske med utviklingshemming, er kanskje den viktigaste jobben ein gjer, å kunne stille dei rette krava, og å kunne arbeide fram tilpassa og individuelle mål som brukarane kan nå (Linde og Nordlund, 2010). I dette ligg det at dersom personalet stiller for store krav til den utviklingshemma sine ferdigheiter, kan dette gå utover vedkommande sin motivasjon, og redusere sjansen for å lukkast i arbeidet. På motsett side, vil for låge krav og for enkle mål også kunne hemme ein person sin motivasjon og utvikling knytt til arbeidet som skal gjerast (Linde og Nordlund, 2010).

Så kva konsekvensar har dette funnet for korleis ein arbeidar vernepleiefagleg rundt dette funnet? Slik eg ser det vil mange av dei nemnte utfordringane knytt til dette funnet kunne møtast med enkle tiltak. Først og fremst er det viktig at leiinga og personalet på arbeidsstadane brukar tid på å bli kjent med den einskilde brukar. Ein må kartlegge ynskjer, behov og yteevne, for deretter å kunne finne gode og tilpassa arbeidsoppgåver for dei ulike arbeidstakarane (Hegdal, 2005). Det å tilpasse arbeidsoppgåvene til den enkelte person sitt ferdigheitsnivå, vil kunne føre til at arbeidarane enklare vil kunne nå målet om auka kompetanse, meistringskjensle og sjølvtilitt (Hegdal, 2005).

6 Oppsummerande drøfting

Til no i oppgåva har eg sett på kva faktorar og områder ved deltaking i arbeidslivet, som personar med utviklingshemming tykkjer er særskild viktige og betydingsfulle.

Problemstillinga for oppgåva handla som kjent om kva deltaking i arbeidslivet betyr for livskvaliteten til personar med utviklingshemming. I den samanhengen tenkjer eg det kan vere greitt å hente fram definisjonane av livskvalitetsomgrepet som eg skildra i starten av oppgåva,

og sjå litt på korleis dei ulike funna eg har gjort, møter desse. Til dette vel eg å bruke dimensjonane til Schalock, referert i Kibsgaard og Wigaard (2009), då denne var den mest konkrete definisjonen på livskvalitet. Den handla om at livskvalitet er ein person sine opplevingar og kjensler knytt til desse åtte spesifikke dimensjonane: *Emosjonell velvære, mellommenneskelege relasjonar, materiell velvære, personleg utvikling, fysisk velvære, sjølvråderett, sosial inkludering og rettigheit* (Schalock, referert i Kibsgaard og Wigaard, 2009, s. 260).

Med utgangspunkt i resultatane frå drøftinga i det førre kapitlet, kan eg no anta at arbeidslivet er av stor betydning for mange av dimensjonane ved livskvalitetsomgrepet. *Sosial inkludering og mellommenneskelege relasjonar* er to av dimensjonane som enkelt kan kopleast til resultatane i oppgåva. Informantane i dei ulike studia la mellom anna vekt på at arbeidslivet var ein fin stad å treffe nye menneske og danne nye venskap. Samstundes gav deltakarane også uttrykk for at dei vart motivert av tanken på å kunne kome bort frå «dei andre», noko som innebar at arbeidslivet var ein arena der dei kunne få sjansen til å ta del i nye og større fellesskap, borte frå sin faste omgangskrets. Dimensjonen om *materiell velvære* kan på si side sjåast i samanheng med informantane si uttrykte glede knytt til løna dei fekk gjennom arbeidslivet. Om dette sa informantane at pengane dei fekk gjennom løn, var av større betydning, og kjentes meir «ekte» enn pengane dei fekk som trygd. Dimensjonen om *personleg utvikling* var eg også inne på i denne oppgåva. Her fann eg at det å «kunne noko», og det å meiste aktivitetar og arbeidsoppgåver, gjerne gav seg uttrykk i form av auka sjølvtilit, sjølvkjensle og meistringskjensle. Slik sett kjem ein også innom dimensjonen som omhandlar *emosjonell velvære* sidan desse kjenslene i høgste grad verkar inn på korleis ein opplever livet som positivt eller negativt.

Men i denne samanhengen tenkjer eg det er viktig å presisera at deltaking i arbeidslivet truleg også kan vere viktig innafor andre områder ut over dei tre spesifikke faktorane som eg har valt å ta føre meg i denne oppgåva. Andre områder og spørsmål som det kunne ha vore interessant å sjå på, men som ikkje kom fram som avgjerande faktorar i empirien, er til dømes: Er det slik at deltaking i arbeidslivet automatisk er knytt til opplevinga av å vere integrert i samfunnet? Eller vil deltaking ved ulike arbeidstilbod kunne føre til segregering av personar med utviklingshemming? Kor stor innverknad har personar med utviklingshemming sjølv til å kunne medverka til kva for arbeidsoppgåver dei utfører? Og er det er skilnad i opplevd livskvalitet for personar i ulike arbeidstilbod? Dette er alle spørsmål som kan ha noko

å seie for tilhøve knytt til livskvaliteten til personar med utviklingshemming, men som eg ikkje hadde høve til å belyse her, då oppgåva mi ville bli alt for omfattande. Kanskje kan desse spørsmåla vera grunnlaget for seinare forskingsarbeid?

6.1 Kva konsekvensar får den nye kunnskapen?

Før eg byrja arbeidet med denne studien, var eg av den oppfatninga at ordinære arbeidstilbod måtte vere det optimale målet også for personar med utviklingshemming. Men etter denne oppgåva har eg no fått ei formeining om at det ikkje handlar om kvar ein er tilsett, men snarare at arbeidet ein gjer kjennest verdifullt og meningsfullt for den einskilde arbeidstakar. Utfordringa for oss som arbeidar for personar med utviklingshemming må, slik eg ser det, difor bli å finne tilpassa arbeidsoppgåver og arbeidsplassar der den einskilde kan få delta og utvikle seg på sine eigne premissar og ut frå den enkelte sitt ferdigheitsnivå. Vidare lyt me ha i tankane at personar med utviklingshemming har mange av dei same behova og ynskja knytt til arbeidslivet som dei fleste andre. Det vere seg for eksempel kjensla av å tilhøyra eit arbeidsfellesskap, kjensla av å vere nyttig, og gleda av å tene eigne pengar.

7 Avslutning

Eg har i denne oppgåva sett på kva betydning arbeidslivet har for livskvaliteten til menneske med psykisk utviklingshemming. I oppgåva var eg ute etter å finne kva for områder ved kjensla av opplevd livskvalitet som vart møtt og tilfredsstilt ved at personar med utviklingshemming blir gitt sjansen i arbeidslivet. For meg var det viktig at desse opplevingane vart presenterte i form av subjektive meiningar og kjensler uttrykt frå personar som sjølv har ei utviklingshemming, då det var ut frå dette perspektivet eg ville gjere mi undersøking.

Reint metodisk er denne oppgåva gjennomført som eit litteraturstudium. Eg har valt å bruke resultat frå tidlegare undersøkingar gjort av andre forskarar. I desse undersøkingane såg dei på kva personar med utviklingshemming sjølv meiner at arbeidslivet betyr for seg. I drøftinga samla og samanlikna eg resultatata frå dei to artikkane som eg valte som empiri. Gjennom dette arbeidet fann eg at arbeidslivet særleg var viktig innafør områda: *Sosiale forhold, økonomi, og kompetanse og -meistring*. Som den oppsummerande drøftinga syner, så er resultatet av

oppgåva at deltaking i arbeidslivet på ulike måtar treff dei fleste av dimensjonane ved livskvalitetsomgrepet. Vidare fann eg at arbeidet i stor grad betyr det same for menneske med utviklingshemming som for alle andre. Difor bør ein oppmuntre og kjempe for at flest mogleg personar med utviklingshemming får sjansen til å delta i arbeidslivet med gode og tilrettelagde arbeidsoppgåver tilpassa den einskilde sine føresetnadar og evner.

Avslutningsvis vel eg å repetere utsagnet som Kristiansen kom med etter at ho hadde lagt fram sine funn om kva arbeidslivet hadde å seie for «sine» informantar: «Of course, if we genuinely accept people with disabilities as fellow human beings, this is not surprising!» (Kristiansen, s.29, 2002). For funna viser nettopp det at arbeidet i stor grad betyr det same for personar med utviklingshemming som det gjer for deg og meg!

Litteraturliste

Andrews, A., & Rose, J.L. (2010). A preliminary investigation of factors affecting employment motivation in people with intellectual disabilities. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(4), 239-244.

Arbeidsdepartementet. (1994). *Kompetanseutvikling i arbeidet for psykisk utviklingshemmede*. (NOU 1994: 8). Henta frå: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/nouer/1994/nou-1994-8/5.html?id=139444>

Arbeidsdepartementet. (2002-2003). *Nedbygging av funksjonshemmende barrierer: Strategier, mål og tiltak i politikken for personer med nedsatt funksjonsevne*. (St.meld. nr. 40 2002-2003). Henta frå: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/regpubl/stmeld/20022003/stmeld-nr-40-2002-2003-.html?id=197129>

Askheim, O.P. (1998). *Omsorgspolitiske endringer: profesjonelle utfordringer*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.

Bollingmo, G. (1993). *Tilpasset sysselsetting: Et middel til et normalisert arbeidsliv for psykisk utviklingshemmede?* Sandvika: Oslo og Akershus vernepleierhøgskole.

Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving for studenter* (5.utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Dybvik, K. (1998). *Livskvalitet for mennesker med psykisk utviklingshemming: En sammenligning mellom fire forhold til brukernes sosiale relasjoner, bosituasjon og fritidsaktiviteter*. (Rapport 1998:6) Sted: Høgskolen i Østfold.

Eknes, J. (Red). (2000). *Utviklingshemming og psykisk helse*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Eknes, J., Bakken, T.L., Løkke, J.A., & Mæhle, I. (Red.). (2008). *Utredning og diagnostisering: Utviklingshemning, psykiske lidelser og atferdsvansker*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Espnes, G.A., & Smedslund, G. (2009). *Helsepsykologi* (2.utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Fyrand, L. (2005). *Sosialt nettverk: Teori og praksis* (2.utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Gundersen, K., & Moynahan, L. (2003). *Nettverk og sosial kompetanse*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hegdal, U. (2005). *Betydning av arbeid og arbeidsmiljø: En studie av et arbeidssenter for mennesker med utviklingshemming*. Tønsberg: Forlaget Aldring og helse.
- ICD-10 (2012). I ICD-10: den internasjonale statistiske klassifikasjon av sykdommer og beslektede helseproblemer: systematisk del, alfabetisk indeks (forenkla). Henta frå: <http://finnkode.kith.no/2012/#|icd10|ICD10SysDel|2596295|flow>
- Informasjonsheftet for bacheloroppgåva. (vår 2013). Sogndal: Høgskulen i Sogn og Fjordane v/Sølvi Marie Risøy.
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser* (2. utg.). Oslo: Høyskoleforlaget.
- Kibsgaard, F., & Wigaard, E. (Red.). (2009). *Utviklingshemming og aldring*. Tønsberg: Forlaget Aldring og helse.
- Kristiansen, K. (2002). What does work mean in the lives of people with learning disabilities?. *Tizard Learning Disability Review*, 7(supplement 1), 26-31.
- Linde, S., & Nordlund, I. (2010). *Innføring i profesjonelt miljøarbeid: systematikk, kvalitet og dokumentasjon* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Naku. (2010, 27. august). Arbeid og aktivitet. Henta frå: <http://naku.no/node/67>

Naku. (2010, 27. august). Ordinært arbeid: Aktuell forskning. Henta frå: <http://naku.no/node/69>

Naku. (2010, 1.september). Dagsenter. Henta frå: <http://naku.no/node/85>

Naku. (2010, 27.august). Arbeid med bistand. Henta frå: <http://naku.no/node/73>

Naku. (2010, 27.august). Varig tilrettelagt arbeid. Henta frå: <http://naku.no/node/76>

NAV. (2013). Arbeid med bistand. Henta frå:

<http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidsrettede+tiltak/Arbeid+med+bistand>

Olsen, T. (2009). *Versjoner av arbeid: Dagaktivitet og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen* (Doktoravhandling). Uppsala: Uppsala universitet.

Olsen, T. (2003). *Litt av en jobb: En studie av tilrettelagt arbeid for personer med utviklingshemming*. (Rapport nr. 12:2003). Bodø: Nordlandsforskning.

Schafft, A. (2009). *Å få seg en jobb: Arbeidsrettet rehabilitering ved psykiske helseproblemer*. Oslo: Kommuneforlaget.

Søderstrøm, S., & Tøssebro, J. (2011). *Innfridde mål eller brutte visjoner?* (NTNU rapport, 2011). Henta frå: <http://naku.no/sites/default/files/files/file.pdf>

Tuntland, H. (2006). *En innføring i ADL: Teori og intervensjon*. Oslo: Høyskoleforlaget.

Vedlegg

Vedlegg 1

Søkelogg: Korleis fann eg dei ulike artiklane mine?

Søkeord	Database	Avgrensingar	Tal treff	Merknad	Tittel på valt artikkel
Intellectual disability AND "Employment"	Wiley online library	Eg haka av på at artiklane skulle vera frå år 2000 eller nyare.	29 treff	Her fann eg ein artikkel der dei presenterte resultata av ei undersøking gjort for å finne svar på kva som motiverar personar med utviklingshemming til deltaking i arbeidslivet.	«A preliminary investigation of factors affecting employment motivation in people with intellectual disabilities»
Søkte på artiklar skrivne av forfattar Kristjana Kristiansen.	Google scholar	-Eg haka av på at eg skulle søkje på alle verk av forfattar Kristjana Kristiansen.	23 treff	Tidleg i søkjeprosessen tok eg kontakt med Naku som vidaresendte meg til forskar og stipendiat Stian Reinertsen. Når han fekk høyre om kva temaet mitt handla om, så sendte han meg tips til artiklar, studiar og forfattarar. Her	«What does work mean in the lives of people with learning disability»

				<p>anbefala han meg blant anna Kristjana Kristiansen. Då søkte eg namnet hennar opp i databasen «google scholar» og slik fann eg denne artikkelen.</p>	
<p>“People with mental disabilities” AND “Quality of life” AND “Work”</p>	<p>Academic search premier</p>	<p>-Eg haka av på «Scholarly Journals» -Eg haka av «employment» og «quality of life» i Thesaurus therm.</p>	<p>7 treff</p>	<p>Eg fant ein akademisk artikkel frå Australia, der dei har sett på skilnaden på livskvaliteten mellom personar med utviklingshemming i arbeid og utan arbeid.</p> <p>PS! Denne hadde eg lenge tenkt å bruke, men på grunn av metoden som vart nytta i studien var det vanskeleg å trekkje ut sitat og forklaringar som eg kunne bruke.</p> <p>Her var dei nemnleg ute etter talfasta og målbare skilnadar på korleis informantane opplevde arbeidet.</p>	<p>“The impact of employment on the quality of life of people with an intellectual disability.”</p>

Den fyrste tida nytta eg databasane: *Academic search premier*, *Norart* og *Idunn*. Men sidan eg hadde vanskar med å finne passande artiklar valte eg å spørje biblioteket om hjelp. Hjø biblioteket fekk eg tips til andre databasar å søkje etter artiklar. Ein av desse var databasen *Wiley online library*. Og det var her eg fann den eine av artiklane som eg valte å bruke.

Den andre artikkelen eg har brukt, fann eg i databasen *Google scholar*.

For å dobbeltsjekke om artiklane eg fann var publisert i vitenskaplege og fagfelleverderte tidsskrift, så limte eg inn namna på dei ulike tidsskrifta i søkemotoren på NSD(Norsk Samfunnsvitenskapleg datateneste) sine nettsider. Der har dei oversikt over autoriserte publiseringskanalar slik som tidsskrift, seriar og forlag. Gjennom dette arbeidet fann eg at alle mine artiklar var publisert i fagfelleverderte tidsskrift og der alle var gradert på vitenskapleg nivå 1.