

BACHELOROPPGAVE

Det inkluderende arbeidslivet

Hvordan beskriver arbeidsledere i bedrifter å ha utviklingshemmede i arbeid?

av

kandidatnr. 322

Bent-Jarle Brenne

An including work environment

How do employers describe having disabled people working in their companies?

Vernepleie

BSV5-300

Mai 2013

Innholdsfortegnelse

1 Innledning	2
1.1 Begrunnelse for valg av problemstilling	2
2 Sentrale begrep	4
2.1 Utviklingshemming	4
2.2 Sosialt nettverk	5
2.3 Sosial kompetanse.....	5
2.4 Livskvalitet	6
3 Kunnskapsstatus	7
3.1 Forskning på området	7
3.2 Dagens situasjon for utviklingshemmede i arbeid	8
3.3 Prosjektets nytteverdi.....	9
4 Metode	9
4.1 Forforståelse.....	10
4.2 Metodevalg	10
4.3 Fremgangsmåte ved innhenting av data.....	10
4.4 Informanter og anonymisering.....	11
5 Funn og drøfting	12
5.1 Konsekvenser for personene med utviklingshemming	12
5.2 Konsekvenser for kollegene.....	16
6 Oppsummerende drøfting	21
7 Avslutning og veien videre	22

Innledning

Spør man ”5 på gata” om hva de vil vektlegge når de skal definere hva livskvalitet er, vil jeg påstå at mange vil svare det å ha en jobb. I neste åndedrag ville de mest sannsynlig også sagt at jobben må være givende og passe godt betalt.

Denne oppgaven handler om hvilke virkninger det kan ha for de ansatte i en bedrift som tilsetter en person med utviklingshemming, og hvilke betydning det kan få for personen med utviklingshemming. Jeg vil også finne ut hvilke følger dette kan få for samarbeidet, arbeidsmiljøet og arbeidsgleden på arbeidsplassen.

I starten av oppgaven vil jeg redegjøre for begrepene utviklingshemming, sosialt nettverk, sosial kompetanse og livskvalitet. Dette vil jeg gjøre fordi dette er uttrykk som man kan legge ulikt innhold avhengig av konteksten. Jeg vil samtidig trekke inn hvilke føringer myndighetene har lagt for videre arbeid på dette feltet. Jeg har utarbeidet en intervjuguide som jeg har benyttet meg av i intervjuet av arbeidsledere på arbeidsplasser der mennesker med utviklingshemming er i ordinært arbeid.

Av den informasjonene jeg har fått i intervjuene har jeg trukket ut det som er relevant for oppgavens problemstilling. Med den innhentede kunnskapen har jeg kunnet se på hvilke sosiale konsekvenser det kan gi å ha en ansatt med utviklingshemming. Dette har jeg drøftet og belyst med relevant litteratur.

1.1 Begrunnelse for valg av problemstilling

Næss, Moum og Eriksen (2011) skriver om arbeidets avgjørende plass for menneskers livskvalitet. «Personer uten fast arbeid har som gruppe dårligere livskvalitet enn de som er i arbeidslivet, noe som kommer til uttrykk ved at det er flere blant dem som har psykiske problemer, enn blant de som har fast arbeid» (s. 214). Etter det jeg kan finne er det ingen forskning som sier at dette ikke også gjelder for personer med utviklingshemming. Ettersom det er veldokumentert at det er godt for et menneske å være i arbeid, synes jeg det er interessant å se på hvilke sosiale konsekvenser det kan få for personene med utviklingshemming.

Regjeringen har i mange år arbeidet for å bedre levekårene for personer med utviklingshemming. Økt arbeidsdeltakelse har vært en av satsningsområdene. I St.meld. nr. 9

setter det daværende Arbeidsdepartementet (2006) dette på dagsorden. Utviklingshemmede er også inkludert i begrepet funksjonsnedsettelse.

Det er et mål for Regjeringens politikk å skape et samfunn som gjør at alle mennesker, uavhengig av funksjonsnedsettelse, kan delta i yrkes- og samfunnslivet. For at personer med nedsatt funksjonsevne skal kunne delta i arbeidslivet, er det viktig at samfunnet er tilgjengelig for alle (Arbeidsdepartementet, 2006, s. 72).

Denne politiske målsetningen blir også slått fast i Arbeids- og inkluderingsdepartementets *Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse*, hvor en del av innledningen lyder «Deltakelse i arbeidslivet bidrar til mestring og selvtillit, sikrer inntekt og reduserer fattigdom. I internasjonal litteratur vises det til at det å være i arbeid, bidrar til å styrke de sosiale ferdighetene og reduserer innleggelsesfrekvensen» (2007, s.6). Dette gjør at min forskning både blir aktuell og spennende.

Mennesker med utviklingshemming har alltid stått sist i køen for ordinært lønnet arbeid. Det finnes samtidig noen eksempler der en person med utviklingshemming har skaffet seg ordinært arbeid, og fungerer godt i arbeidslivet. Ellingsen (2011) skriver at «I Norge har personer med utviklingshemming i stor grad alltid stått utenfor ordinært lønnet arbeid, selv om man nok har eksempler på at utviklingshemmede har fylt viktige oppgaver innen eksempelvis primærnæringene i tidligere epoker» (Ellingsen, 2011, s. 7).

Hvor mange personer med utviklingshemming som er i ordinært arbeid, kan være vanskelig å anslå. Jeg viser til Olsen (2006) i *En helt vanlig jobb?*, hvor tall innhentet fra Statistisk Sentralbyrå viser at kun én prosent av mennesker med utviklingshemming jobber i ordinære bedrifter¹, og at nitten prosent jobber i ordinære arbeidsplasser med tilskudd² (s.33). Begge disse arbeidskategoriene vil være min forståelse av ordinært arbeid i denne oppgaven.

Med dette som bakteppe er min problemstilling, med påfølgende underproblemstillinger:

¹ Med ordinære bedrifter refereres det i Olsen (2006) til at personene med utviklingshemming mottar vanlig lønn på lik linje som de andre ansatte.

² Med ordinære bedrifter med tilskudd refereres det til i Olsen (2006) at personene med utviklingshemming mottar lønn som et tillegg til trygd eller lignende.

Hvordan beskriver arbeidsledere i bedrifter å ha utviklingshemmede i arbeid?

1. Hvilke sosiale konsekvenser ser arbeidslederne at dette har for de utviklingshemmede?
2. Hvilke sosiale konsekvenser ser arbeidsleder dette har for kollegene?

Med arbeidsledernes beskrivelser vil jeg kunne få svar på mine to underproblemstillinger.

2 Sentrale begrep

Jeg vil forklare noen sentrale begrep som jeg bruker i denne oppgaven. Dette gjør jeg både fordi begrepene kan ha ulikt innhold ut i fra hvilken sammenheng de blir brukt, for å understreke betydningen av uttrykkene i min oppgave og fordi det vil gjøre oppgaven lettere å lese. Begrepene jeg vil gjøre rede for er utviklingshemming, sosialt nettverk, sosial kompetanse og livskvalitet.

2.1 Utviklingshemming

Man har opp igjennom tiden hatt ulike definisjoner på utviklingshemmede. I dag definerer Helsetilsynet og Verdens helseorganisasjon (WHO) utviklingshemming slik:

Tilstand av forsinket eller mangelfull utvikling av evner og funksjonsnivå, som spesielt er kjennetegnet ved hemming av ferdigheter som manifesterer seg i utviklingsperioden, ferdigheter som bidrar til det generelle intelligensnivået, f eks kognitive, språklige, motoriske og sosiale. Utviklingshemming kan forekomme med eller uten andre psykiske og somatiske lidelser. (Helsetilsynet, 2012)

Denne definisjonen peker altså at personer med utviklingshemming har generelt sett et lavere funksjonsnivå på et eller flere av ferdighetene som det kognitive, det språklige, de motoriske og de sosiale. Melgård (2000, s. 21) skriver at utviklingen hos de fleste barn med utviklingshemming foregår mye langsommere sett i forhold til jevnaldrende barn, og at de utviklingsmessige milepælene ofte mestres på et langt senere tidspunkt enn det som er vanlig. Utviklingshemming kan deles inn i fire kategorier. WHO referert i Eknes (2000) beskriver kategoriene slik: «Mild mental retardasjon (IQ-poeng 50-69), moderat mental retardasjon (IQ-poeng 35-49), alvorlig mental retardasjon (IQ-poeng 20-34) og dyp mental retardasjon (IQ-poeng under 20)». Mental retardasjon blir her brukt i stedet for grad av utviklingshemming (s. 20). Videre sier Eknes (2000) at mennesker med utviklingshemming kan ha flere og

sammensatte funksjonsnedsettelse. De kan mangle språk og språkforståelse. De kan i tillegg være rammet av lammelser, epilepsi og tilleggshandikap som døvhet og blindhet.

Utviklingshemming kan forekomme i ulik grad og utviklingshemmingen gir deres funksjon i dagliglivet ulike utgangspunkt. Noen blir preget i liten grad i dagliglivet. Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming (NAKU) nevner at «personer med lett grad av psykisk utviklingshemming vil ofte kunne være i stand til å utføre manuelt arbeid (NAKU, 2010).

2.2 Sosialt nettverk

«Et sosialt nettverk består av uformelle relasjoner mellom mennesker som samhandler mer eller mindre regelmessig med hverandre» (Finset, ref. i Gundersen og Moynahan, 2006, s. 25). Slik jeg forstår begrepet, er *sosialt nettverk* et begrep som favner om alle mine kontakter, nære som fjerne, hvor man har mer eller mindre sterke sosiale båndene til disse.

Som beskrevet i kapittel 2.1 kan mennesker med utviklingshemming ha et lavere funksjonsnivå på flere områder. Dette fører ofte til at utviklingshemmedes sosiale omgangskrets er begrenset i størrelse. Drabløs (2000, s. 466-467) ser på sentrale deler av hvordan den sosiale situasjonen til mennesker med utviklingshemming ofte er. Her spiller familien en stor rolle og endrer seg minimalt over tid. Tallet over utviklingshemmede som har en venn skiller seg klart i negativ retning fra befolkningen ellers. Dette gjenspeiles også i kontakten med naboer, når man ser bort i fra kontakt med andre utviklingshemmede som de bor sammen med. Omsorgspersonalet trekkes frem som det sentrale i nettverket til mange utviklingshemmede, og at årsaken til dette er hjelpebehovet de har og den jevnlige kontakten. Arbeidsplassen kan derfor være en arena der det sosiale nettverket kan utvides og styrkes. «Arbeidslivet er en av mest sentrale inngangsportene for deltakelse i samfunnet. Arbeidsplassen [...] er en arena for sosial deltakelse» (Arbeidsdepartementet, 2003).

2.3 Sosial kompetanse

Vi er alle et produkt av oppvekst og miljø. Det vil si at vi alle har utviklet oss under påvirkning av våre foreldre, om familien er fattig eller rik, hvilken kultur, religion og tradisjon som har vært gjeldende i det området vi har vokst opp. «Mennesker blir mennesker gjennom intens læring, ikke bare av overlevelsesferdigheter, men også av skikker og sosial sedvane, slektskap og samfunnsmessige lover – det vil si kultur» (Fauske og Øia, 2003, s. 15). Hvordan

den sosiale kompetansen kommer til uttrykk i møte med andre mennesker forklares av Hansen og Ogden referert i Fauske og Øia (2003). «Sosial kompetanse er dyktighet eller ferdigheter til å kunne takle og opptre i sosiale situasjoner på en slik måte at en situasjon forløper på en tilsiktet måte» (s. 184).

«Andre har atferdsmønstre som andre mennesker reagerer mer negativt på, og som får som konsekvens at de blir mindre attraktive som samspillspartnere» (Gundersen og Moynahan, 2006, s. 34). Når vi allerede vet at mennesker med utviklingshemming har, generelt sett, et mindre sosialt nettverk enn andre, vil det også være naturlig å anta at de kan ha utviklet en sosial kompetanse som skiller seg fra befolkningen ellers.

2.4 Livskvalitet

Begrepet livskvalitet, kan tillegges mange personlige verdier og kvaliteter, noe som kan variere sterkt i ulike, kulturer, land, til og med i forskjellige bydeler. «Det å ha stort hus, god fysisk helse, barn, mye penger og fast inntekt er for eksempel ikke ensbetydende med god livskvalitet. Det finnes ulykkelige mennesker som har alt dette, og de finnes lykkelige mennesker som mangler det samme» (Eknes, 2000, s.447). Likevel har mennesket noen fellesnevner når begrepet livskvalitet skal defineres. Det å ha et arbeid kan være en slik fellesnevner. Næss et al. viser til en tabell (tabell 3.1, s. 71) der arbeid/studier står høyt opp på listen «om hvilke forhold i livet som er svært viktig (s. 71). For aldersgruppen helt fra atten til 54 år ansees det å ha arbeid som essensielt, nært til det å ha fritid. Livskvalitet kan betegnes som «[...] psykisk velvære, som en opplevelse av å ha det godt» Næss et al., s.15. Ettersom ordet *opplevelse* her peker på at det er en person som opplever noe, er det rimelig å tolke det dithen at livskvalitet er en subjektiv opplevelse, følelse eller mening. Livskvalitet peker her altså på opplevelsen, verdien og gleden av å sykle, og ikke sykkelens verdi.

Gundersen og Moynahans (2006) beskrivelse av begrepet *livskvalitet*, gir forklaring på hvilken mening dette begrepet tillegges i min oppgave. «God livskvalitet er et mål i seg selv, men tiltak for å fremme livskvalitet er også *forebygging av atferdsvansker, depresjon og andre psykiske lidelser* samt sikre god fysisk helse» (s.30).

3 Kunnskapsstatus

Det finnes noe forskning på dette feltet som stort sett begrenser seg til feltet om viktigheten av å være i arbeid, og hvordan man kan tilrettelegge på best mulig måte. Det finnes svært lite forskning på feltet min problemstilling dreier seg om. Hva som skjer på en arbeidsplass i møte mellom utviklingshemmede og funksjonsfriske kollegaer er dokumentert i liten grad, og var avgjørende for at jeg har valgt kvalitativt intervju som forskningsmetode. Allikevel finnes det ulik forskning som kan gi en indikasjon på hvordan man opplever det å ha en kollega med utviklingshemming på arbeidsplassen.

3.1 Forskning på området

Anne Bray (1997)³ skrev i *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, om hva slags type arbeid mennesker med utviklingshemming har, hvordan de skaffet seg og lærte jobben, hva jobben betyr for arbeidere, og noen arbeidsrelaterte problemer intervjuobjektene fortalte om. To betydelig funn blir trukket frem. Det ene er at hjelp fra en annen person hadde vært essensielt for å ivareta jobbene deres. Det andre funnet dreier seg om at arbeidere med utviklingshemming ikke bare var høyt motiverte for å være dyktige arbeidere, men at de også hadde pekt på annet type arbeid eller mer arbeid som de ønsket å utføre.

Terje Olsen er en sentral skikkelse innen forskning på området som dreier seg om utviklingshemmede og arbeid, og det vil derfor være naturlig å søke litteratur som er skrevet av han når man skal forske på dette temaet. I en studie av utviklingshemmede i arbeidslivet, *En helt vanlig jobb?* (2006), er problemstillingen «Hva slags betingelser er viktige når det gjelder utviklingshemmedes muligheter til å skaffe seg, og holde på, en vanlig jobb?» En sentral del av denne studien sentrerer til det inkluderende hverdagsmiljøet på arbeidsplassene. Studien trekker også frem viktigheten av nærmeste leders tilstedeværelse for å gi personen med utviklingshemming støtte, veilede, definere roller og arbeidsoppgaver, og tilrettelegging av det praktiske i hverdagen.

En annen sentral kilde å referere til, er Professor Karl Elling Ellingsen, daglig leder av Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming (NAKU, 2013). Jeg opplever Ellingsen

³ Det bekrefter min påstand om at det er lite forskning på dette området. Jeg har derfor valgt å ta den med, også fordi dens innhold i høy grad er aktuell i dag.

som helt sentral i arbeid for, og forskning på, utviklingshemmedes levekår og arbeid. «Nederst ved enden av bordet?» er en artikkel der Ellingsen (2011) ser nærmere på utviklingshemmedes deltakelse i arbeidslivet. Sentrale temaer i artikkelen er arbeidets betydning, tallenes tale – utvikling i utviklingshemmedes arbeidsdeltakelse, informasjon fra brukerorganisasjonen sammenholdt med bedriftsledernes holdninger, og sannsynligheten for at bedriftene ansetter utviklingshemmede. I kapittelet, *tallenes tale – utvikling i utviklingshemmedes arbeidsdeltakelse*, viser Ellingsen til en månedlig omnibusundersøkelse av meningsmålingsinstituttet Sentio Research, hvor Ellingsen har deltatt med ti hovedspørsmål med «Veien til arbeid for alle» som tema (Ellingsen, 2011).

3.2 Dagens situasjon for utviklingshemmede i arbeid

Dagens situasjon for personer med utviklingshemmede i ordinært arbeid er et felt som det kan være vanskelig å få et konkret bilde av. I *Rapport om levekår for mennesker med utviklingshemming* (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, 2013) forsøkes det å beskrive dagens situasjon.

Det finnes ikke oppdaterte tall på hvor mange personer med utviklingshemming som arbeider i ordinær bedrifter uten tiltak, men en undersøkelse fra 2006 fant at det var 59 personer med utviklingshemming i yrkesaktiv alder det året som var integrert i et vanlig arbeidsmiljø. Dette utgjorde ca. 0,36 prosent av antall registrerte personer med utviklingshemming i yrkesaktiv alder. (Reinertsen, ref. i Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, 2013)

Arbeidssituasjonen for personer kan oppleves som utfordrende når man ser på følgende sitat av Ellingsen (2011), «Tall over utviklingshemmede i arbeidsrettede tiltak og ordinært arbeid tyder imidlertid på en motsatt og negativ utvikling. Utviklingshemmede støtes ikke bare ut av arbeidslivet; de nektes adgang til tross for stor vilje, interesse og forutsetning for å kunne bidra» (s. 4). På samme side skriver Ellingsen (2011, s. 4) om de funnene som har blitt gjort hos arbeidsgiverne, at det ikke mangler på vilje i bedriftene for å ansette personer med utviklingshemming, og det oppgis at omkring ti prosent av bedriftene ville ansatt en person med utviklingshemming i fremtiden. Kan dette fortelle om en mangel på samhandling og tilrettelegging?

Det må også nevnes at flesteparten av utviklingshemmede som er i arbeid er uføretrygdet, og de er således ikke avhengig av lønnen for livets opphold. Arbeidet fyller gjerne et annet behov som er mer rettet mot det å ha en innholdsrik hverdag og det å gi hverdagen struktur (Söderstrøm og Tøssebro, 2011, s. 23).

3.3 Prosjektets nytteverdi

Dette forskningsprosjektet har en nytteverdi fordi jeg mener at det som skjer på en arbeidsplass, i de ulike hverdagslige situasjonene, er en sosial læringsarena for alle, også for mennesker med utviklingshemming. Jeg mener at oppgaven har nytteverdi fordi dette er et felt som det har vært forsket lite på tidligere, og at denne oppgaven derfor blir interessant for flere målgrupper. Både studenter, fagfolk, forskere og arbeidsgivere vil kunne få nytte av dette prosjektet.

At det er positivt for mennesket å være i arbeid er veldokumentert. Utover betydningen arbeidet har for den fysiske og psykiske helsen, mener jeg at det er interessant å se på hvilken sosial læring arbeidsplassen kan gi både for personer med utviklingshemming og for funksjonsfriske.

Studenter kan få et innblikk i den sosiale læringen som kan skje på en arbeidsplass, og de kan bruke oppgaven eksempelvis som et utgangspunkt for oppgaveemner knyttet til dette feltet. Vernepleiere kan få nytte av denne i sin profesjonsutøvelse. Forskere kan igjennom denne oppgaven se behovet for en dypere forskning på området, og oppgaven kan vise arbeidsgivere førstehåndserfaringene av andre bedrifters erfaringer hvor de har mennesker med utviklingshemming i jobb. Oppgavens nytteverdi har også stor betydning for min egen del som vernepleier, for hvordan jeg kan se muligheter og løsninger i mitt arbeid med mennesker med utviklingshemming.

4 Metode

Et synonym til metode kan være fremgangsmåte. Valg av fremgangsmåte vil si at man tar et bevisst valg på hvordan man ønsker å gå frem for å finne mest mulig ut av en bestemt ting eller et fenomen. Det finnes ulike metoder, og disse egner seg ulikt i forhold til hva det skal forskes på. De to mest brukte forskningsmetodene man benytter seg av, er enten kvantitativ metode eller kvalitativ metode. Kvantitativ metode er et velegnet forskningsverktøy dersom

man eksempelvis skal finne ut hvor mange personer i en by som kjører en bestemt type bil, eller hvor mange utenlandsturer man har vært på i løpet av det siste året. Det som er kjennetegnende ved kvalitativ metode er at man søker en dypere forståelse av en problemstilling. Dalland (2012) skriver om sentrale kjennetegn ved kvalitativ metode. Kjennetegnene som trekkes frem blant annet å få mest mulig informasjon om problemstillingen, intervju med fokus på informantens meninger, tanker og opplevelser (s. 113). Andre kjennetegn ved kvalitativ metode er at «Fremstillingen tar sikte på å formidle forståelse [...] få frem det som er spesielt, eventuelt avvikende» (s. 113).

4.1 Forforståelse

Min forforståelse har jeg dannet meg ut i fra flere aspekt. Jeg har tilegnet meg kunnskap både igjennom utdanningen jeg nå er i ferd med å fullføre, men også igjennom egen erfaring. Jeg har også i media, stortingsmeldinger og høringer, sett hvordan myndighetene fokuserer på det inkluderende arbeidslivet, men også på andre relevante felt som psykisk helse og folkehelse.

4.2 Metodevalg

Meninger, tanker og opplevelser står sentralt for problemstillingen jeg har valgt. Dette ledet søket mitt etter litteratur, tidsskrifter og artikler som kunne gi meg mer informasjon om feltet. Jeg fant etter hvert ut at det var forholdsvis lite forskning på dette området. Det har vært forsket mye på det som dreier seg om at det er godt for menneske å være i arbeid, at det motvirker sykdom og depresjoner og at det gir mening i hverdagen. Men jeg fant tilnærmet ingenting om hva som i realiteten skjedde på arbeidsplassene der personer med utviklingshemming var i arbeid. Når jeg satt den manglende forskningen på området i lys av kjennetegnene fra kvalitativ metode falt det helt naturlig å velge denne metoden.

På bakgrunn av problemstillingen velger jeg å bruke kvalitativ metode som mitt forskningsverktøy. For å få så mye informasjon som mulig om mitt interessefelt velger jeg å intervju to arbeidsledere i ordinære bedrifter der det jobber personer med utviklingshemming.

4.3 Fremgangsmåte ved innhenting av data

For å få mest mulig informasjon av intervjuobjektene bygger jeg opp spørsmålene etter en semi-strukturert variant. Dette innebærer at jeg vil ha noen få overordnede temaer med noen

styrende spørsmål med det formål at intervjuet skal bli mer som en samtale og at det skapes rom for tanker og refleksjoner over temaene. I *Det kvalitative forskningsintervju skriver* Kvale (1997) «Hvis du vil betrakter verden og livet sitt, hvorfor ikke tale med dem?» (Kvale, 1997, s.17). Videre skriver han: «I en intervjusamtale lytter intervjueren til hva folk selv forteller om sine opplevelser – lytter mens intervjupersonene med egne ord uttrykker sine oppfatninger og meninger, og lærer om deres tanker om arbeidssituasjon og familieliv, om deres drømmer og håp» (s. 17).

4.4 Informanter og anonymisering

For å finne frem til informanter, brukte jeg blant annet internett for å søke informasjon om aktuelle bedrifter. Jeg benyttet meg også av min private omgangskrets og den kjennskap de hadde til aktuelle bedrifter. Takket være god hjelp av venner, fikk jeg kontakt med de to bedriftene jeg tilslutt intervjuet.

Det metodiske spillerommet jeg har blitt gitt av HISF (Høgskulen i Sogn og Fjordane) sier at jeg kun kan utføre forskning som ikke utløser meldeplikt til NSD (Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste). Når jeg har valgt å gjennomføre kvalitative intervjuer og bruk av diktafon, utløser dette krav om anonymisering (Risøy, 2013). Både bedriftene, bedriftenes lokasjon, arbeidslederne og personene med utviklingshemming er anonymisert, for å beskytte de utviklingshemmedes integritet. For å gjøre oppgaven mer lesbar har jeg gitt arbeidslederne og personene med utviklingshemming fiktive navn.

Informantene som var villige til å gi et intervju, var av følgende karakter. Intervjuobjekt nummer en (heretter Martin) er eier og arbeidsleder av en mellomstor, privat bedrift på Vestlandet, med omtrent 30 ansatte. Martin har en middelaldrende mann (heretter Kristian) med utviklingshemming i arbeid der, og han har jobbet der i omtrent to år. Bedriften har en betydelig andel menn i forhold til kvinner, og arbeidsplassens miljø bærer til en viss grad preg av det.

Intervjuobjekt nummer to (heretter Sigrid) er en tidligere arbeidsleder i en avdeling i en stor bedrift på Østlandet. Det passet dessverre ikke å intervju den nåværende stedlige lederen, og jeg ble derfor henvist til Sigrid, som var tidligere arbeidsleder i denne avdelingen. Hun satt med den informasjonen jeg trengte, ettersom hun som hadde byttet jobb internt i bedriften

bare noen måneder i forveien. Denne arbeidsplassen har mange hundre ansatte med omtrent lik fordeling med menn og kvinner i arbeid, hvorav tre personer med utviklingshemming. En av de ansatte i denne avdelingen heter Kjell. Han er en mann i midten av tyveårene og har Downs syndrom, og det er om hans arbeidshverdag mine spørsmål er bygd på. Dette fordi jeg ikke var klar over at det var flere personer med utviklingshemming som jobbet ved denne avdelingen. De to andre personene med utviklingshemming vil jeg allikevel ta med i enkelte deler av presentasjonen av innsamlet data, for å kaste et mer helhetlig lys over situasjonen på denne arbeidsplassen.

Intervjuene foregikk på møterom på de aktuelle arbeidsplassene, og samtalene ble tatt opp på lydbånd. Etter at intervjuene var gjennomført, har jeg transkriberte lydbåndene. Deretter har jeg hentet ut de sentrale funnene som er viktige for oppgavens problemstilling.

5 Funn og drøfting

Jeg vil dele funnene mine inn i to deler. I del 5.1 ser jeg på funnene for hvilke sosiale konsekvenser det har hatt for personene med utviklingshemming. I del 5.2 ser jeg på funnene for hvilke konsekvenser det har hatt for kollegene.

5.1 Konsekvenser for personene med utviklingshemming.

I dette kapittelet trekker jeg frem de funnene jeg har gjort i intervjuene, med fokus på hvilke sosiale konsekvenser det har for personene med utviklingshemming. Det som har vært mest fremtredende i mine funn er, gjensidighet i relasjoner, opplevelse av grensesetting og læring av hverandre som hoved

5.1.1 Opplevelse av gjensidighet

Kristian er en sosial og utadvendt mann i midten av førtiårene. Han bor egen leilighet i sin hjemkommune, og på tross av at han har cerebral parese, klarer han seg godt i hverdagen. Kristian har hatt en god og positiv utvikling etter at han startet i jobben. Martin, Kristians arbeidsleder, opplyser at selvbildet til Kristian har snudd helt etter at han startet å jobbe for dem.

Men det vi har fått til i de to og et halvt årene han har jobbet her nå, det er for det første at Kristian har klart å få opp livsgnisten til det dobbelte av det han hadde før han begynte å jobbe her. Han er liksom en del av et sosialt nettverk her oppe. Han er med gutta på byen. Han er med gutta på fotballkamper. Han er liksom en av gutta. Og det at

han, for første gang i livet, har fått en ordentlig god mestringsfølelse, for han klarer arbeidsoppgavene sine. Og da ser han at han bidrar, han skjønner at han bidrar, han skjønner at han gjør noe nytte for seg i bedriften.

Wolfensberger referert i Eknes (2000) viser til at «I likhet med alle oss andre trenger utviklingshemmede å oppleve at de betyr noe» (s. 242). Olsen, referert i Thommesen (2010) mener at «å ha arbeid bidrar til god selvfølelse og til opplevelsen av å være til nytte. Arbeid bidrar også til vennskap mellom arbeidskolleger og deltakelse i sosiale aktiviteter» (Olsen, ref. i Thommesen, 2010, s. 201). Dette er noe som stadfestes i utsagnet fra Kristians arbeidsgiver.

Videre skriver Eknes (2000, s.453) at kvaliteten i de sosiale relasjonene er viktigere enn antallet relasjoner for at livskvaliteten heves. I det Martin forteller i sitatet over, kommer det tydelig frem at det er kvalitet Kristian opplever. Han får erfaringer med å bli tatt inn i et sosialt nettverk og å få betydning i en sosial sammenheng. Etersom jeg ikke har intervjuet personene med utviklingshemming vil det være vanskelig å vite eksakt hva Kristian selv mener om kvaliteten i relasjonene til kollegene. Men når det vises til at han har blitt en naturlig deltaker i det sosiale miljøet også utenfor arbeidstid og arbeidsplass, kan det tyde på at han tilfører noe betydningsfullt i gruppen. Derfor vil det være naturlig å anta at han opplever kvalitet i relasjonene med sine arbeidskolleger. Det å få være en betydningsfull person er viktig for å oppleve gjensidighet i en sosial relasjon. «Gjensidighet i den utvekslingen som skjer mellom mennesker, sikrer varighet og utviklings i relasjonen» (Fyrand, 2005, s. 49). Dette funnet, i hvordan arbeidet til Kristian gir mening og innhold i hverdagen hans, samsvarer godt med sitatet innledningsvis om arbeidets sentrale plass for å oppleve god livskvalitet.

5.1.2 Hvor går grensen?

På folkemunne er det det noe som heter det å *kunne vite hvor grensen går*. Slik jeg forstår uttrykket, peker det på det å vite hvilken handling man kan gjøre hvor, eller hvor lenge man kan utføre en handling før handlingen fører til en reaksjon. Det vil si at man har lært hvor grensene går i ulike situasjoner. Informasjonen jeg fikk fra informantene fortalte om situasjoner der Kristian og Kjell ikke alltid visste hvor grensen gikk.

Martin forteller om Kristians iver etter å delta i det sosiale samspillet på arbeidsplassen. Han er en utadvendt og pratsom person, samtidig kan han ha utfordringer med at praten går utover arbeidet. «Det er veldig fort at han blir stående og prate. Og når han først starter å prate, så er løpet kjørt. Da er løpet helt kjørt! Da er det om å gjøre å få Kristian på riktig track igjen.»

Sigrid forteller at intensiteten i kommunikasjonen fra Kjell noen ganger kan bli høy.

Noen ganger er det litt slitsomt. [...] Det er for eksempel når man er på julebord da, og det blir en lang kveld. Da må alle innstille seg litt på å være litt i hans verden hele tiden, kanskje litt mer enn å være i alle andres verden da. [...] Derfor er det veldig greit når han skal legge seg.

Uttalelsene fra både Martin og Sigrid forteller meg at samspillet mellom Kristian og Kjell og deres kolleger til tider kan være utfordrende. Slik jeg ser det, kan det på tyde på at Kjell og Kristian får nyttige erfaringer med grensene i samspillet med sine kolleger på den ene siden. På den andre siden får også kollegene samhandlingserfaringer med personer med utviklingshemming. Gundersen og Moynahan (2006) skriver i *Nettverk og sosial kompetanse* at «Om samspillet mellom to eller flere personer oppleves som positivt, er avhengig av om partene klarer å regulere sin væremåte slik at begge parter har positivt utbytte av situasjonen» (s. 34). De sosiale erfaringene Kristian og Kjell får på arbeidsplassen er viktige og sentrale for utviklingen av deres sosiale kompetanse. «I svært mange tilfeller vil det imidlertid være behov for eksplisitt opplæring i ferdigheter som vil gjøre det lettere å etablere og beholde personer i sitt nettverk» (Gundersen og Moynahan, 2006, s.34). Dette sitatet blir for meg bekreftende på at den sosiale treningen Kristian og Kjell får på arbeidsplassene sine, er viktig for å kunne danne og ivareta relasjoner til andre mennesker.

5.1.3 Læring av hverandre

I løpet av samtalene mine med Sigrid og Martin, og i etterkant av intervjuene, har informasjonen jeg fikk stadig ledet tankene mine til at arbeidsplassene var gode, sosiale læringsarenaer, både for Kristian og Kjell, men også for de andre ansatte.

Martin forteller at Kristian ikke ser noe vondt i noen, og at han blir lett knyttet til mennesker. Dette kan by på utfordringer når for eksempel en av hans kollegaer får oppsigelse. Her

forteller Martin: «Nå er Kristian en lite konfliktskyt mann. Han er bare glad og blid, og evner nok ikke å se vondt i noen. Og der jo også for så vidt en negativ ting.» Videre forteller Martin at de har blitt gode venner og prater mye sammen.

[...] jeg forsøker å få han til å forstå arbeidslivets vanskeligheter, for eksempel for meg som sjef at jeg måtte sparke noen eller ta tunge avgjørelser eller noe sånt noe. Og da kommer Kristian fort inn på det forholdet han har til de ansatte. [...] da får jeg en utfordring med Kristian.»

Det kommer tydelig frem i intervjuet at Kristian får en unik sosial læring og erfaring, igjennom det sosiale som skjer på arbeidsplassen. Erfaringene Kristian får i kombinasjon med at Martin våger å være ærlig, direkte og konkret med han, gjør at han får ærlige, direkte og konkrete reaksjoner på den han er. Et eksempel på dette er når Martin forteller om en uvaner som Kristian hadde, og at denne uvanen kunne være helseskadelig. Martin forteller at etter at han våget å være direkte med Kristian om dette, så endret uvanen seg raskt. Martin sier videre «Det er så mange som er så redde for å behandle dem på vanlig måte».

Bandura referert i Bjerke og Svebak (2001, s. 132) forsket på læringen igjennom å observere rollemodeller som utfører en handling, for så at de som observerte atferden ville kopiere handlingen dersom konsekvensene var positive de konsekvensene handlingen får. I tillegg kunne han vise til at dersom rollemodellen var hadde god anseelse hos observatøren ville etterligningsgraden øke (Bandura, ref. i Bjerke og Svebak).

I følge Martin har han og Kristian fått et godt forhold til hverandre, og han forteller om at Kristian liker å være sammen med sjefen. Ser man dette i lys av forskningen til Bandura, kan man anta at Kristian lærer igjennom å observere Martin. Kristian blir inkludert i de ulike sidene av Martins arbeidshverdag og Kristian får viktig erfaringer, som han også kan få bruk for utenfor arbeidsplassen. Som et resultat av den vellykkede inkluderingen av Kristian i bedriften til Martin, har de ved et par anledninger blitt invitert til andre bedrifter for å lære bort deres eksempel. Dette arbeidet får Kristian være med på og han får fortelle om sine opplevelser og erfaringer i forhold til dette. Martin forteller at igjennom dette arbeidet får Kristian en annen type bekreftelse enn det han har fått før.

Sigrid forteller hun om den språklige utviklingen Kjell har hatt, og hvilken betydning arbeidsplassen har hatt for den. Tilbakemeldingene hun har fått av Kjells foreldre forteller om læringen:

De er veldig fornøyd med arbeidsplassen og hvordan det fungerer for han. Faren har kommet med kommentarer på at nå snakker han et mer voksent språk. Og at når han bare er sammen med de som har Downs så blir det mer barnslig. Så nå er det mer voksent.

Når jeg ser tilbake på det Bandura referert i Bjerke og Svebak (2001) skrev om rollemodellens betydning for læring, mener jeg at Kristian og Kjell har opplevd kollegene sine som gode rollemodeller og at de har tilegnet seg læring igjennom dem.

5.2 Konsekvenser for kollegene

I de neste delkapitlene vil jeg peke på de funnene jeg gjorde i intervjuet, med hovedvekt på hvilke sosiale konsekvenser det har for kollegene på arbeidsplassene. Det som har vært mest fremtredende i mine funn er; gjensidighet i relasjoner, opplevelse av grensesetting og læring av hverandre som hoved

5.2.1 Stemningsendring

I intervjuet med Martin forteller han om at kollegene på jobben har endret seg etter at Kristian startet å jobbe der. «Veldig! For det første så vet jeg [...] at det er mange som har snakket om et tidligere ganske høyt sykefravær. Og hvis det er sann at noen går og sykemelder seg fordi han har vondt i en lilletå, så kommer Kristian opp som et samtaleemne med en gang.» Martin utdyper:

Kristian har sine utfordringer med en arm og et bein som ikke henger helt med. Han stubber seg rundt hver eneste dag, ikke ett negativt ord. Han klager ikke noe! [...] det er ikke én som klarer å være sur, sint eller deppa når Kristian kommer gående.

Når jeg spør Martin om han kan konkretisere hvordan Kristians tilstedeværelse påvirker miljøet, forteller han om de dagene Kristian ikke er på jobb. «I ekspedisjonen, hvor han har arbeidsplass, så er stemningen en helt annen. Det blir fort mer aggressivt, altså ikke kjefting

og smelling, men man håndterer arbeidstempoet på en helt annen måte enn når Kristian er til stedet.» Martin beskriver dette nærmere ved at bevegelsene er bråere, mindre hensynsfullt, at det prates mindre og at alle får bedre tid når han ikke er der. Dette blir sagt med latter i stemmen og med et smil om munnen. «Han sprer så mye glede, han sprer så mye latter. Og bare hans tilstedeværelse gjør enormt. Helt enormt!»

Det levnes liten tvil om at kollegene til Kristian tilpasser seg etter om Kristian er på jobb eller ikke. Det viser at de er sosialt vesener og tilpasser seg ut i fra hvor man befinner seg og med hvem de samhandler med. Schiefloe (2003, s. 283) skriver om kjennetegn ved viktig kommunikative egenskaper. Det varierer hva som er effektiv kommunikasjon, alt etter budskap, situasjon og mottaker. [...] Evne til situasjonstolkning sosial sensitivitet og fleksibilitet i uttrykksform er derfor viktige kvaliteter. Adler mfl. referert i Schiefloe (2003, s.283) lister opp fellestrekk som karakteriserer kommunikativ kompetanse; Et stort repertoar, tilpasningsevne, involvering, empati, kognitiv kompleksitet og fantasi, realistiske selvbilder og et kritisk forhold til egen fremtreden, og praktisk kompetanse. Kollegene til Kristian og Kjell får i sin samhandling med dem brukt mange av disse egenskapene.

5.2.2 Omsorgsfølelse

I kapittel 2.2 referer jeg til Drabløs (2000) som illustrerer hvilke trekk sosiale nettverk for mennesker med utviklingshemming kan ha. Drabløs trekker blant annet frem at utviklingshemmede har, generelt sett, få venner, særlig venner som ikke har utviklingshemming. Underforstått vil dette si at samtidig som at utviklingshemmede har få venner som ikke har utviklingshemming, har mennesker uten utviklingshemming få venner som er utviklingshemmet. Da blir det ikke urimelig å anta at kollegene til Kristians og Kjells kolleger har hatt lite kontakt med utviklingshemmede tidligere, noe som Kristians arbeidsleder bekrefter. Han forteller at det var en del skepsis blant kollegene da de fikk vite at en person med utviklingshemming skulle starte og arbeide der. På spørsmål om hvordan de reagerte fortalte Martin om negativitet, skepsis og litt frykt, og at det kom frem etter hvert at frykten og skepsisen var der på grunn av både liten eller ingen kjennskap til utviklingshemmede fra tidligere.

Når jeg går mer inn på hva som i realiteten endrer seg, eller hva Kristian tilfører, så kommer det tydelig frem at det er det myke og varme i mennesket som blir sluppet fri. Bedriften, der

Martin er arbeidsleder, bærer preg av å være en maskulin arbeidsplass, og at det generelt sett er en litt tøff og barsk tone i miljøet, men at Kristian har en positiv innvirkning på dette. «Den matchen mellom det barka og det veldig, veldig følsomme, som det funksjonshemmede er, spesielt det de psykisk utviklingshemmede, er den interaksjonen mellom det synes jeg er helt eventyrlig å se», forteller Martin med stort engasjement. «Derfor er det veldig gøy å se hvordan den omsorgsfølelsen har blitt for disse tøffeste, barskeste, de mest hardbarka gutta». Dette er også noe Sigrid trekker frem som sentralt med Kjells tilstedeværelse. Dette vises også i samhandlingen med Kjell, der kollegene automatisk tilpasser seg for å samhandle med Kjell på en mykere og mildere fremtoning enn de ellers gjør. Det at det er spesielt menn som viser denne atferden gjør funnet desto mer interessant. Sigrid sier følgende:

Ja, jeg tror flere får uttrykk for de varme følelsene sine. Jeg tror det at det er sånn god anledning... det er spesielt mennene som passer godt på han, og som har en veldig artig og hyggelig tone med han.

Jeg vil her trekke inn elementer fra forrige kapittel, hvor jeg skrev om de kommunikative egenskapene mennesker kan ha. Et av disse er «et stort repertoar av ferdigheter, som gjør det mulig å velge form og innhold i forhold til mottaker og situasjon» (Adler mfl. ref. i Schiefloe, 2003, s. 283). Det er for meg tydelig at det er akkurat dette kollegene utøver i det deres arbeidsledere forteller om omsorgen og den varme fremtoningen ovenfor Kristian og Kjell.

5.2.3 En god latter forlenger livet

Kan det være at humoren og latter har en direkte påvirkning på sykefraværet?

Jeg skrev tidligere om hvordan Kristian har en påvirkning på det generelle sykefraværet i bedriften, ved at terskelen for å sykemelde seg for bagateller har blitt høyere. Utsagnet fra Martin er betegnende for hvilken påvirkning Kristian har på arbeidsmiljøet: «Han sprer så mye glede, han sprer så mye latter. Og bare hans tilstedeværelse gjør enormt! Helt enormt!»

Sigrid snakker også om sykefraværet, og trekker frem to sider av dette. I bedriften jobber det tre personer med utviklingshemming, og hver av dem har ulik påvirkning på sykefraværet. Når det gjelder Kjell så forteller Sigrid at «det umulig kan være noe negativ påvirkning i det hele tatt», og underbygger dette med at Kjell gjør noe med miljøet. Sigrid sier at han er veldig

lett å prate med, han er en solstråle, veldig sosial og at hans spesielle humor er befriende. Det har også blitt lagt merke til at Kjell «smitter alle rundt seg, enkelt og greit», fordi han er bare den han er. Men når det er snakk om de to andre som jobber i denne avdelingen forteller Sigrid at én av dem har en helt klar negativ påvirkning på sykefraværet. «På den ene så har han absolutt en negativ påvirkning, og gjør at folk ønsker seg bort. Fysisk bort fra arbeidsplassen hvor han er i nærheten, og over til andre jobber.»

I *Jobbhelse* skriver Foss (2012) om humorens viktige plass for arbeidsplassens positive arbeidsmiljø. «Forskning viser at hjernen fungerer best når vi er glade, og man påvirkes psykisk på en rekke måter av godt humør. Godt humør gir en følelse av velvære, reduserer stressbelastningen og løser opp spenninger ved angst og smertetilstander» (s. 181). Foss (2012, s.181) tekker også frem latteren som en aktivitet som kan sammenlignes med «indre jogging», og at pulsen øker under latteren. «Det ser ut til at latter er smittsomt. Dette siste utnyttes aktiv i såkalte latteryogagrupper, [...] Når én begynner å le, kommer de andre letter etter, og selv de som egentlig ikke har noen særlig humoristisk sans, får den samme fysiske effekten av latteren» (Foss, 2012, s.181).

Til mitt innledende spørsmål i dette kapittelet, vil jeg på bakgrunn av funnene og sitatene i foregående avsnitt si at humor og latter har en direkte positiv innvirkning på arbeidsmiljøet. Underforstått vil dette si at Kristian og Kjell bidrar med sin glede, humor og latter.

5.2.4 Læring av hverandre

Personer med utviklingshemming kan ha en atferd som kan virke upassende for andre mennesker. Man skal samtidig ha respekt for at utviklingshemmede, på lik linje som alle andre, har sin måte å være på. For å forstå atferd, forklares den ofte ut i fra en forståelse om at atferden er lært ut i fra hvilket miljø man er vokst opp i. I *Psykologi for høgskolen* illustrerer Bjerke og Svebak (2001) dette: «Barn med Downs syndrom som vokser opp i et lite stimulerende miljø, oftest vil få en svakere intellektuell utvikling enn de med Down-syndromet som lever i et ressurssterkt hjem (s.145). Med dette forstår jeg det som at mennesker med utviklingshemming kan ha sin læring og utvikling fra et lite stimulerende miljø, og at dette vil spille inn på hvordan de kommuniserer og samhandler med andre mennesker, og hvordan de klarer seg i arbeidslivet.

I intervjuet med Sigrid forteller hun om en annen av de andre ansatte med utviklingshemming, og hvordan vedkommende har et atferdsmønster som kan virke negativt inn på arbeidsmiljøet. Dette har ført til at noen av kollegene ønsker seg bort fra avdelingen, og at enkelte av disse også har sykemeldt seg. Personen har en atferd som tydeligvis oppleves som utfordrende for noen av kollegene. Når man legger sammen denne historien med de utfordringene det sosiale samspillet som Kjell og Kristian kan ha, danner denne problematikken grunnlag for diskusjon og refleksjon over flere temaer.

Utfordrende atferd vil mest sannsynlig være aktuelt på de fleste arbeidsplasser, men særlig der mennesker med utviklingshemming jobber, nettopp fordi mennesker med og uten utviklingshemming generelt sett har lite med hverandre å gjøre. Hva som er utfordrende atferd vil nok variere ut i fra hvem man spør. Emerson mfl. Referert i Eknes (2000) forklarer utfordrende atferd slik:

Utfordrende atferd kan defineres som kulturelt avvikende atferd med intensitet, frekvens eller styrke som utsetter personen selv eller andre for fysisk fare, eller som i stor grad vil føre til begrenset bruk av eller tilgang på vanlig sosial deltakelse i samfunnet. (s. 204)

En viktig læring som de ansatte får, slik jeg ser det, er at de får bruke sine ulike kommunikasjonsegenskaper, utvikling toleranse og medmenneskelig forståelse. Dette i møte med den utfordrende atferden. Kan man anta at når de får erfaringer med utfordrende atferd, at de øves slik at de kan møte andre situasjoner med en annen måte?

Foss (2012, s. 16) antyder at arbeidsplassen er kraftig undervurdert som en arena for sosialisering. Følgende sitat av Foss (2012), mener jeg er megetsigende for den sosiale læringen både Kristian, Kjell og arbeidskollegene deres får på arbeidsplassen.

For noen kan jobben være det første møte med noen som ikke svarer til normen hjemmefra på godt og vondt; kommunister, feminister, homofile, blå russ, fagforeningspamper, innvandrere, muslimer, satanister eller for den saks skyld helt vanlige hvite, gifte, norskættede statskirkemenn med kone, 1,4 barn, golden retriever og Volvo stasjonsvogn. (Foss, 2012, s. 17)

I dette sitatet av Foss, ville jeg også brukt personer med utviklingshemming som eksempel. Utover det at arbeidsplassen fungerer som en god læringsarena om mennesker med utviklingshemming, mener jeg også at arbeidsplassen er en læringsarena for personene for utviklingshemming. Det er for meg naturlig å anta at personer med utviklingshemmede også kan oppfatte atferden til funksjonsfriske personer som utfordrende.

6 Oppsummerende drøfting

Oppgavens hovedproblemstilling lyder: Hvordan beskriver arbeidsledere å ha utviklingshemmede i arbeid? I delkapitlene konsekvenser for personene med utviklingshemming og konsekvenser for kollegene, har jeg fortalt om opplevelsene til arbeidslederne om hvordan det kan være å ha utviklingshemmede i arbeid. Disse underproblemstillingene gir svar på hovedproblemstillingen.

I starten av oppgaven (1.1) viste jeg til følgende sitat fra Arbeids- og inkluderingsdepartementets *Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse*: «Deltakelse i arbeidslivet bidrar til mestring og selvtillit, sikrer inntekt og reduserer fattigdom. I internasjonal litteratur vises det til at det å være i arbeid, bidrar til å styrke de sosiale ferdighetene og reduserer innleggelsesfrekvensen» (2007, s.6). Jeg våger å si at dette sitatet omslutter alle funnen jeg har gjort, og at sitatet peker på styrking av alle mennesker, også mennesker med utviklingshemming.

I intervjuene jeg gjorde av arbeidslederne i de to bedriftene gjorde jeg interessante funn. Dette er funn som er positive for både arbeidsgiverne, for personene med utviklingshemming og for kollegene. Jeg gjorde også funn som hadde vært vanskelige og utfordrende for de samme involverte. Jeg fant blant annet at for personene med utvekslingshemming, hadde de fått en hverdag som var mer innholdsrik og meningsfull enn før de fikk arbeid. De var også direkte bidragsytere med å løfte stemningen og humøret til kollegene på arbeidsplassen, og at de opplevde annerkjennelse for dette. I tillegg fant jeg at språkrepertoaret til den ene personen med utviklingshemming hadde forbedret seg, og at hans nærmeste pårørende hadde bemerket dette ovenfor hans arbeidsleder. De pårørende kunne også bekrefte at de merket at han nå kunne tilpasse seg språklig ut i fra hvilken sosial setting han befant seg i.

Funnene jeg gjorde i forhold til kollegene til personene med utviklingshemming, gjaldt først og fremst hvordan de endret seg og la til rette for at personen med utviklingshemming skulle få bidra med seg selv i interaksjon med kollegene. Det vil si at de justerte talemåte og væremåte, og at de var mer åpne for le med personen med utviklingshemming. Jeg fant også at mange av kollegene på den mellomstore arbeidsplassen hadde endret seg radikalt fra å ha en nokså negativ holdning til inkludering av Kristian, til å blomstre opp i hans selskap. Det mest markante funnet, og som jeg fant hos begge arbeidsgivere, var at omsorgsevnen og de varme følelsene fikk friere spillerom i samhandling med personene med utviklingshemming. Det som gjorde dette funnet mer interessant var at det var menn dette i hovedsak gjaldt for. I tillegg har jeg pekt på funn fra begge arbeidsplassene som kan tyde på at humøret til Kjell og Kristian påvirker det generelle sykefraværet.

Av det som hadde vært utfordrende eller problemfylt for personene med utviklingshemming, var funnene få. Jeg er bevisst på at årsaken til manglende funn på dette området kan ha med at jeg bare har intervjuet arbeidsgiverne, og at det kanskje hadde fremkommet annen informasjon, dersom jeg hadde intervjuet en annen informant som stod i en nærere relasjon til personene med utviklingshemming. Dette kan jeg allikevel ikke spekulere i, og jeg må se på dette ut i fra de funnene jeg gjorde på arbeidsplassen.

Av de funnene jeg har gjort hos arbeidskollegene som hadde vært utfordrende, fant jeg først og fremst at reaksjonen til de ansatte hadde vært negativ, når de fikk vite at en person med utviklingshemming skulle starte i arbeid der. På den store, statlige bedriften, hvor det jobbet tre personer med utviklingshemming, hadde de ansatte hatt negative opplevelser med de to andre utviklingshemmede som jobbet der. Utfordrende atferd vil, mest sannsynlig, kunne oppleves på de fleste arbeidsplasser, men særlig der mennesker med utviklingshemming jobber, nettopp fordi mennesker med og uten utviklingshemming generelt sett har lite med hverandre å gjøre.

7 Avslutning og veien videre

Før jeg startet arbeidet med denne oppgaven, var jeg sikker på at det å inkludere mennesker med utviklingshemming i arbeidslivet bare ville føre positivitet med seg. Min nysgjerrighet på dette området hadde utviklet seg igjennom egen erfaring, men også igjennom studiet jeg nå er

i ferd med å avslutte. Igjennom media har jeg også sett at dette temaet er aktuelt. Derfor valgte jeg følgende problemstilling og underproblemstillinger:

Hvordan beskriver arbeidsledere i bedrifter å ha utviklingshemmede i arbeid?

1. Hvilke sosiale konsekvenser ser arbeidslederne at dette har for de utviklingshemmede?
2. Hvilke sosiale konsekvenser ser arbeidsleder dette har for kollegene?

Jeg søkte svar på underproblemstilling 1 og 2 ved å samtale med arbeidslederne ved de to bedriftene.

I denne oppgaven har jeg utført kvalitative intervjuer av to arbeidsledere ved to bedrifter, som har en eller flere personer med utviklingshemming i arbeid. De har fortalt om sine erfaringer og opplevelser de har fra det å ha personene med utviklingshemming i arbeid, og om samspillet mellom dem og de andre kollegene. Igjennom intervjuene har jeg fått et innblikk i hvordan dagens situasjon for mennesker med utviklingshemming i arbeid kan være. Jeg har fått beskrevet hva de selv bidrar med i det sosiale samspillet, og hvilken læring de kan få her. Jeg har også fått informasjon som forteller meg om at læringen skjer i flere retninger, altså at samspill med utviklingshemmede også gir læring for funksjonsfriske personer.

Videre har jeg forklart sentrale begrep som jeg har brukt i oppgaven. Disse er utviklingshemming, sosialt nettverk, sosial kompetanse og livskvalitet. Dette er begrep som kan ha ulikt innhold ut i fra hvilken situasjon de blir brukt. Når dette er uttrykk som ofte brukes når man snakker om livssituasjonen til mennesker med utviklingshemming, ville jeg klargjøre for hvilken betydning ordene hadde i min oppgave.

Innledningsvis i dette avsluttende kapitlet skrev jeg om mine antakelser for hvilke konsekvenser inkludering av utviklingshemmede i arbeidslivet kunne gi. Det samme bildet sitter jeg igjen med nå i etterkant også. Riktignok har bildet blitt en del mer nyansert. Jeg har fått bekreftet noen av mine antakelser, men jeg har samtidig sett hvordan det sosiale samspillet på arbeidsplassene skaper mange potensielle læringssituasjoner, for alle.

Igjennom arbeidet jeg har gjort med denne oppgaven, har jeg erfart at det har vært lite forskning på hva som skjer på arbeidsplasser der mennesker med utviklingshemming er i arbeid. Tankene mine har til stadighet vært inne på at det er behov for mer kunnskap på dette feltet. Jeg mener det hadde vært nyttig med en større forskning på dette området, der flere arbeidsledere, kolleger og personer med utviklingshemming hadde blitt intervjuet. I oppgaven har jeg skrevet om at arbeidsplassene er et godt sted for utvidelse av sosialt nettverk og sosial trening, noe som bør være i fokus for vernepleiere. Jeg mener at med mer kunnskap på dette området, vil det også gjøre vernepleiere bedre rustet til å gjøre de riktige grep for å få flere personer med utviklingshemming ut i arbeidslivet, i ordinære bedrifter.

Litteraturliste

Arbeidsdepartementet. (2003). *Nedbygging av funksjonshemmede barrierer. Strategier, mål og tiltak i politikken for personer med nedsatt funksjonsevne*. St. meld. 40 (2002-2003). Oslo: Arbeidsdepartementet.

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. (2013). Høringsnotat – Levekår og tiltak for mennesker med utviklingshemming.

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

Bjerke, T. & Svebak, S. (2001). *Psykologi for høgskolen*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

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

Ellingsen, K. E. (2011). Nederst i enden av bordet? Om utviklingshemmedes deltakelse i arbeidslivet. Fontene: *Et tidsskrift fra Fellesorganisasjonen (FO)* 2/11, 4-19.

Fauske, H., Øia, T. (2003). *Oppvekst i Norge*. Oslo: Abstrakt forlag.

Foss, Ø. T. (2012). *Jobbhelse: Helseboka for arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Fyrand, L. (2005). *Sosialt nettverk: Teori og praksis*. Oslo: Universitetsforlaget.

Gundersen, K. & Moynahan, L. (2006). *Nettverk og sosial kompetanse*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Helsedirektoratet. (2012). ICD-10: Psykiske lidelser og atferdsforstyrrelser. Hentet fra <http://finnkode.kith.no/2012/#/icd10|ICD10SysDel|2596295|flow>

Johannessen, A., Tufte, P.A., & Kristoffersen, L. (2006). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag AS.

Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Melgård, T. (2000). Utviklingshemming. I: Eknes, J. (Red.), *Utviklingshemming og psykisk helse*. (s. 9-32). Oslo: Universitetsforlaget.

NAKU. (2013, 15. mai). Om NAKU. Hentet fra <http://naku.no/node/80>

NAKU. (2010, 21. september). Diagnose: Psykisk utviklingshemming og ICD-10. Hentet fra <http://naku.no/node/195>

Norman, V. D. (2013, 6. april). De arbeidslystne. *Dagens næringsliv, debatt*, s. 3.

Næss, S., Moum, T., & Eriksen J. (2011). *Livskvalitet: Forsking om det gode liv*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Olsen, T. (2006). *En helt vanlig jobb? En studie av utviklingshemmede i arbeidslivet*. Bodø: Trykkeriet, Høgskolen i Bodø.

Priestley, M. (2003). *Disability: A life course approach*. Cambridge: Polity Press.

Risøy, S. M. (2013). *Informasjonshefte: BSV5-300 Bacheloroppgave*. Sogndal: Høgskulen i Sogn og Fjordane.

Schiefloe, P. M. (2003). *Mennesker og samfunn: Innføring i sosiologisk forståelse*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS

Söderström, S. og Tøssebro, J. (2011) *Innfridde mål eller brutte visjoner? Noen hovedlinjer i utviklingen av levekår og tjenester for utviklingshemmede*. Trondheim: NTNU Forskning.

Strandberg, L. (2008). *Vygotsky i praksis: Blant pugghester og fuskelapper*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Thommesen, H. (2010). *Rehabilitering: Som politikk, virksomhet og studiefelt*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Sogndal, 24. april, 2013

Forespørsel om å delta i intervju i forbindelse med en bacheloroppgave

Jeg er bachelorstudent i vernepleie ved Høgskulen i Sogn og Fjordane og holder nå på med den avsluttende bacheloroppgaven. Temaet for oppgaven er inkluderende arbeidsliv, og jeg skal se på både positive og negative konsekvenser det kan få for en arbeidsplass å ansette en person med utviklingshemming. Problemstillingen er «hvilke sosiale virkninger kan det gi en arbeidsplass som tilbyr ordinært arbeid til en person med utviklingshemming».

For å finne ut av dette ønsker jeg å intervju 2 arbeidsledere på arbeidsplasser der en eller flere personer med utviklingshemming jobber. Spørsmålene vil dreie seg om meninger om hvordan dette har preget det sosiale miljøet på arbeidsplassen, både i positiv og negativ retning.

Jeg vil bruke båndopptaker og ta notater mens vi snakker sammen. Intervjuet vil ta omtrent en time, og vi blir sammen enige om tid og sted.

Det er frivillig å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom du trekker deg vil alle innsamlede data om deg bli slettet. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven. Opplysningene anonymiseres og opptakene slettes når oppgaven er ferdig, innen 13. juni 2013.

Dersom du har lyst å være med på intervjuet, vil oppmøtet på intervjuet telle som et samtykke.

Hvis det er noe du lurer på kan du ringe meg på 91 60 28 89, eller sende en e-post til bent.jarle.brenne@gmail.com. Du kan også kontakte min veileder Vigdis Reisæter ved institutt for barnevern, sosialt arbeid og vernepleie, på telefonnummer 57 67 76 32.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD).

Med vennlig hilsen, Bent-Jarle Brenne Lomelde, 6859 Slinde.

Intervjuguide - bachelor

Intervjuet jeg vil utføre ønsker jeg skal som en samtale om de ulike temaene. Denne intervjuguiden skal være en rettesnor i forhold til temaene.

Generelle spørsmål:

- Kan du si noe om hva de umiddelbare reaksjonene var på at en *person med utviklingshemming* skulle starte i arbeid hos dere?
- Har dere sett endringer i *den utviklingshemmedes* væremåte, utstråling, selvbilde, etc, ettersom tiden har gått?
- Har du sett noen påvirkning på det generelle sykefraværet etter at *personen med utviklingshemming* startet arbeidet
- Har du og/eller kollegaer endret syn på utviklingshemmede etter at dere fikk førstehåndserfaringer herfra?
 - o om så, kan du være konkret...

Positive konsekvenser:

- Snakke generelt om det sosiale som skjer på arbeidsplassen, i møte mellom *personen med utviklingshemming* og kollegaene.
 - o Har du fått noen reaksjoner fra medarbeidere på samarbeidet med *den utviklingshemmede*
- Hva er positivt med å ha *den utviklingshemmede* i arbeid hos dere?
 - o Hva bidrar *den utviklingshemmede* selv med?
 - o Hva må andre hjelpe *den utviklingshemmede* med?
 - o Hva hjelper *den utviklingshemmede* andre med?
- Når det gjelder «smalltalk», helgeprat, lunsj og andre hverdagslige situasjoner, hvordan opplever du at *den utviklingshemmede* bidrar/klarar seg

Utfordringer:

- Kan du trekke frem noe du, eller andre kollegaer, synes har vært utfordrende i samarbeid med *den utviklingshemmede*?

Har du noe mer å tilføye? – Takke for oppmøtet og for intervjuet!