

Masteroppgave i yrkespedagogikk 2010

Master in Vocational Pedagogy

Arbeid og livskvalitet. Hva er verdien av varig tilrettelagt arbeid?

Employment and life quality. What is value of lasting adapted work?

Kristin Rønning Fretheim



Avdeling for yrkesfaglærerutdanning



FORORD

Masterstudiet i yrkespedagogikk ved Høyskolen i Akershus skal munne ut i en masteroppgave som skal være et forsknings - og utviklingsarbeid over fire semester på deltid.

Veien frem mot den ferdige masteroppgaven har vært spennende, lærerik og arbeidskrevende.

Jeg har i flere år jobbet som personal- og attføringsansvarlig i en Vekstbedrift. I denne oppgaven har jeg hatt gleden av å forske i eget arbeidsfelt.

Det er mange som har bidratt til at det har vært mulig å gjennomføre denne oppgaven. En stor takke til alle informantene som villig har stilt opp slik at jeg har fått data til denne oppgaven, både arbeidstakere og ledere. Uten dere hadde det ikke blitt noen oppgave. Jeg ønsker også å takke ASVL for engasjement og støtte i form av et stipend til dette arbeidet. Det har vært en ekstra inspirasjon i denne prosessen. En takk også til min arbeidsgiver som har gitt meg tid og rom til å forske. Veileder Ulf Melvold fortjener en stor takk! Han har med mye tålmodighet og oppriktig engasjement hjulpet meg gjennom denne prosessen. Sist men ikke minst, takk til mann og barn som hele tiden har hatt troen på at dette prosjektet ville bli ferdig, selv når det så som mørkest ut!

18. 05. 2010

Kristin Rønning Fretheim

INNHALDSFORTEGNELSE

Innhold

Summary.....	6
1. Innledning.....	7
1.1 Utgangspunktet.....	7
2. Forskningsfeltet – Varig tilrettelagt arbeid - VTA	10
2.1 Lover og forskrifter	10
2.2 Historikk	11
2.3 Organisering og utvikling.....	13
2.4 Produksjon og økonomi	14
2.5 Hvem er dagens VTA deltakere?	16
2.6 Oppsummering.....	17
3. Problemstilling	17
3.1 Forskbarhet og yrkespedagogisk relevans.....	19
3.2 Sentrale begrep.....	19
3.3 Oversikt over oppgavens hoveddeler	20
4. Tidligere forskning	22
4.1 Floraprojektet	22
4.2 FAFO rapport fra 2008.....	23
4.3 variasjoner av arbeid	24

4.4 Livskvalitet og psykisk velvære	25
4.5 Oppsummering.....	26
5. Livskvalitet som forskningstema.....	27
5.1 Definisjoner av livskvalitet	28
5.2 Livskvalitet og arbeid.....	34
6. Læringsteorier	37
6.1 Maslows behovsteori.....	37
6.2 Den proksimale utviklingssonen.....	38
6.3 Wengers teori om praksisfellesskap.....	42
6.4 Sammendrag.....	46
7. Metode	47
7.1 Kvalitative intervju	47
7.2 Intervjuguide.....	50
7.3 Observasjon	53
7.4 Narrativer	55
7.5 Triangulering	57
8. Forskningsdesign	59
8.1 Valg av informanter	59
8.2 Gjennomføring	60
8.3 Forskningsetiske refleksjoner.....	64
8.4 Transkribering	65

8.5 Dataanalyse	66
8.6 Kategorisering.....	67
8. Presentasjon og analyse av resultater	70
Dataenes pålitelighet og gyldighet:	73
9. Resultater og analyse.....	75
9.1 På hvilke områder har VTA en positiv innvirkning på deltakers livskvalitet?	75
9.2 I hvilken grad bidrar VTA til at deltakerne kan opprettholde og utvikle sine ressurser gjennom kvalifisering og tilrettelagt arbeid?	81
9.3 I hvilken grad føler deltakerne seg som nyttige bidragsyttere i samfunnet?	89
9.4 Ledernes meninger	91
10. Drøfting.....	98
10.2 Drøfting av funn.....	98
11. Konklusjon og noen utfordringer fremover.....	104
Litteraturliste.....	106
Figurliste.....	108
Vedlegg	109

Summary

This project covers research on the issue: "what is the value lasting adopted work"? The report gives a brief historic retrospect on the transition from HVPU to today's VTA operations. The value of VTA has in this context been defined as the degree of life quality for employees. The word life quality is defined as: "a person are feeling well and have high life quality in the degree of being active, have affinity, have good self esteem and have a feeling of joy". The focus for the project has been the significance of work for life quality. The learning theories that have been used to illustrate the issue are Maslow's theory of satisfaction of needs, Vygotsky's development theory and Wengers' theory of community of practice.

The data have been collected from 5 different VTA companies in Eastern area of Norway. Employees and managers have been interviewed. Method triangulation has been used to secure best possible quality of the data. The methods of qualitative interviews, observation and narratives have been used. The results have been put together as the findings of this project.

In the investigation focus has been on social belonging, meaningful work day, meaningful tasks and the opportunity an improved economy can give.

The result of the research indicates that adapted work results in increase life quality.

1. Innledning

Utgangspunktet for denne masteroppgaven er et ønske om å kunne forske i eget arbeidsfelt, og finne ut hva en varig tilrettelagt arbeidsplass betyr for de som jobber der.

Målgruppen for denne forskningsrapporten antas å være personer eller virksomheter i bransjen. Men det vil utvilsomt også være nyttig lesning for bevilgende myndigheter i forhold til å opprettholde eller øke antall plasser i tiltaket på landsbasis slik at flere kan få endret eller bedret sin livskvalitet.

1.1 Utgangspunktet

Utgangspunktet for dette prosjektet er å undersøke om det er en sammenheng mellom yrkesaktivitet og graden av livskvalitet for deltakere på varig tilrettelagt arbeid. (VTA)

”Arbeid er medisin for alle mennesker” sa en svett, blid og fornøyd deltaker en dag. Daglig opplever jeg viktigheten av å ha en jobb å gå til, å kunne si at man er på jobb eller har en jobb. Viktigheten av å ha noen å spise lunsj sammen med og få ros og anerkjennelse for det som er gjort. Jeg opplever forventningene til opplevelser man skal ha sammen og fellesskapet ved å kunne dele dem med noen i etterkant.

I økonomiske nedgangstider står ofte VTA arbeidsplassene lagelig til for innsparinger, noe de siste årene har vist. I egen bedrift sto flere deltakere i fare for å miste arbeidstilbudet sitt i året som gikk. Alternativet til en jobb er å være hjemme, store deler av dagen alene. I det lyset kommer viktigheten av en jobb klart frem, fordi disse menneskene mister så mye mer enn bare jobben – de mister hele sitt sosiale liv. For de personene som har små sjanser for å få innpass i ordinært arbeidsliv representerer VTA et viktig tilbud.

Også i forhold til målsettingen i avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) og i målet om økt inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i sær, spiller tiltaket en viktig rolle. *”For det er lite realistisk å tro at alternativet til et VTA tilbud er at alle blir friske og fullt ut arbeidsføre. Alternativet er at disse*

arbeidstakerne ikke ville hatt en inkluderende og utfordrende arbeidsplass å gå til.”
(ASVL 2008:3) Alternativet til en VTA – arbeidsplass er i mange tilfeller inaktivitet. I Vekstbedriftene finnes det personer som har en medfødt fysisk og/eller psykisk funksjonshemming, og personer som ikke lenger klarer å fylle kravene til en ordinær jobb. Spennet i funksjonsnivå er stort, fra de aller svakeste som bare kan utføre de aller enkleste oppgavene, til tidligere ordinære arbeidstakere som har et langt yrkesaktivt liv bak seg, men som på grunn av helseproblemer har behov for en tilrettelagt arbeidsplass.

Å ha sitt daglige virke i en vekstbedrift er, slik jeg oppfatter det, et privilegium. Arbeidsglede og yrkesstolthet er ikke festtaleord, men hverdagen i våre bedrifter. Hver morgen når jeg kommer på jobb blir jeg møtt, enten ute på trappa eller inne på kontoret mitt av blide deltakere med en klem, tilbud om kaffe eller en bilvask! Gleden over å være på jobb og få være til nytte er stor og svært synelig i hverdagen. Men er det sånn i alle landets Vekstbedrifter? Og hva betyr det å ha en jobb å gå til for livskvaliteten til de som jobber der?

eQuass er et europeisk system for kvalitetssikring av velferdstjenester. Det gir tjenesteleverandører i velferdssektoren anledning til å sikre kvaliteten på tjenestene overfor brukere og andre samarbeidspartnere. Alle Vekst - bedriftene er pålagt av NAV å sertifiseres i henhold til denne standarden innen utgangen av 2011. Under systemets prinsipp som har betegnelsen ”Helhetstanke” er det to spørsmål som er knyttet til livskvalitet:

- Inneholder den individuelle aktivitetsplanen mål som angår brukerens livskvalitet?
- Evaluerer organisasjonen hver enkelt ansattes kompetanse og ferdigheter med henblikk på å understøtte brukernes livskvalitet?

Dette betyr at alle Vekstbedrifter må sette livskvalitet på ”dagsorden” for å bli sertifisert. En resertifisering etter to år sikrer at fokus på livskvalitet blir en del av bedriftenes rutiner.

Som pedagog og personalleder for en Vekstbedrift, er jeg bevisst på viktigheten av å kunne tilby en meningsfylt arbeidsdag til våre deltakere. Det innebærer en arbeidsdag med meningsfylte oppgaver, kontinuerlig utvikling i form av

kompetanseheving og nye utfordringer, samt et godt arbeidsmiljø. Deltakerne skal tas på alvor, det vil si at de skal ha samme rettigheter og plikter i sin arbeidssituasjon som jeg har i min. Det er også et ønske at så mye som mulig av produksjonen i våre bedrifter skal være deltakerstyrt.

Deltakere omtales som informanter i oppgavens undersøkende del.

2. Forskningsfeltet – Varig tilrettelagt arbeid - VTA

Forskningsfeltet er innenfor de bedriftene som tilbyr personer med varig uførepensjon, og som har store utfordringer med å få ordinært arbeid, en tilrettelagt arbeidsplass. Forskningsfeltet er stort og har mange aspekter. Av praktiske årsaker er en del av det utelatt fordi det er mindre relevant for oppgaven. Det som er beskrevet i dette kapitlet, og tatt med videre i oppgaven, er relevant i forhold til problemstillingen eller må omtales for å gi en forståelse av helheten.

2.1 Lover og forskrifter

VTA er ikke hjemlet i noen lov, men reguleres gjennom ”Forskrift om arbeidsmarkedstiltak” (tiltaksforskriften). Den er utarbeidet av Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) og inneholder de overordnede føringene for de ulike arbeidsmarkedstiltakene – deriblant VTA.

VTA reguleres av forskriftens kapittel 7: Varig tilrettelagt arbeid, og gjennom kapittel 1: Fellesbestemmelser. Der hete det:

Arbeidsmarkedstiltakene skal bidra med å styrke deltakerens kompetanse og arbeidsevne, øke deltakernes muligheter for ordinært arbeid, skaffe tilveie kvalifisert arbeidskraft, forebygge og dempe skadevirkningene av arbeidsledighet, og hindre utstøting av arbeidstakere som står i fare for å falle ut av arbeidslivet.

I tillegg finnes det følgende styringsdokumenter, rutiner og regleverk:

- Utfyllende regler til Arbeids – og velferdsetatens anvendelse av forskrift om arbeidsmarkedstiltak
- Rundskriv om arbeidsmarkedstiltak i forbindelse med ny arbeidsmarkedslov”.
- Retningslinjer for arbeidsmarkedstiltak

Med forankring i forskrifter og retningslinjer har NAV utarbeidet en kravspesifikasjon som omhandler arbeidsmarkedstiltakene.

Kravspesifikasjonen

Samarbeidet mellom NAV og tiltaksarrangør reguleres av samarbeidsavtalen og kravspesifikasjonen som legger føringene for innholdet i tilbudet bedriftene skal tilby deltakerne. Kravspesifikasjonen er et vedlegg til avtalen mellom NAV og tiltaksarrangør. Den omhandler kravet til tiltaksarrangør vedrørende rutiner, faglig innhold, metoder og rapportering. Kravspesifikasjonen bygger på gjeldende forskrifter om arbeidsmarkedstiltak og utfylleden retningslinjer fra NAV. Hensikten med Kravspesifikasjonen er å bidra til at tiltaksdeltakerne ytes en tjeneste på et avtalt kvalitetsnivå.

Kravspesifikasjonen bygger på gjeldende forskrifter om arbeidsmarkedstiltak og er et vedlegg til avtalen mellom NAV og tiltaksarrangør.

Den omhandler krav vedrørende rutiner, faglig innhold, metoder og rapportering.

Hensikten med kravspesifikasjonen er å bidra til at tiltaksdeltaker ytes en tjeneste på et avtalt kvalitetsnivå.

Tiltaket er ikke tidsbegrenset, men det skal i følge kravspesifikasjonen vurderes om det kan være aktuelt med overføring til andre arbeidsmarkedstiltak, utdanning eller formidling til ordinært arbeid.

VTA skal tilby personer arbeid i en skjermet virksomhet, med arbeidsoppgaver tilpasset den enkeltes yteevne. Arbeidet skal bidra til vedlikehold og utvikling av den enkeltes ressurser og kompetanse gjennom kvalifisering og tilrettelagte arbeidsoppgaver. Deltakerne er arbeidstakere i henhold til arbeidsmiljøloven, og det skal ligge en arbeidskontakt til grunn for ansettelsesforholdet (Kravspesifikasjonen for tiltak i skjermede virksomheter).

Kravspesifikasjonen setter fokus på det tilbudet bedriftene yter overfor deltakeren, og skal kvalitetssikre den jobben bedriftene gjør.

2.2 Historikk

Allerede på 1960- tallet var man opptatt av normalisering i forhold til personer med psykisk utviklingshemming. Både forskning og erfaring viste at store langtidsinstitusjoner ikke kunne skape normalisering. Det ble derfor bestemt av Helsevernet for psykisk utviklingshemmede (HVPU) skulle avvikles.

4. mai 1990 la Sosialdepartementet frem en melding til Stortinget (St. meld nr. 47, 1989 – 90) om gjennomføringen av en reform for mennesker med psykisk utviklingshemming. Det er den vi i dag kjenner som HVPU – reformen.

Personene som hadde hørt inn under HVPU ble da overført til sine respektive hjemkommuner der de skulle ha både bo - og arbeidstilbud. For enkelte kommuner kunne det dreie seg om mange personer som nå hadde krav på tilrettelagt arbeid og tilsyn i egen bolig. For personene selv var overgangen stor fra å bo i institusjon med mange mennesker til å bo helt alene uten noe sosialt nettverk. Arbeidet hadde en viktig funksjon her, i forhold til personenes sosiale liv.

St. meld 47 slår fast at: "*Arbeidsløshet gir samme sosiale og helsemessige problemer for psykisk utviklingshemmede som for andre*" I tillegg peker den på at det er stor mangel på arbeidsplasser for denne gruppen.

I rundskriv 1-31/88 fra Det Kongelige Sosialdepartement er "strukturen" for VTA bedriftene skissert, med blant annet produksjonsvirksomhet, tilrettelegging og tilpasninger. Dette rundskrivet kom i forkant av iverksettingen av HVPU- reformen og slo fast viktigheten av sysselsetting for psykisk utviklingshemmede. Det gir også noen forslag om hvordan arbeidet for denne gruppen kunne tilrettelegges for å oppnå ønsket effekt, nemlig godt selvbilde og sosial deltakelse

I tillegg til å gi lønnsinntekt er det å ha arbeid i vår kultur viktig for den enkeltes selvbilde og sosiale deltaking. Sysselsetting er derfor viktig moment i normaliseringen av livssituasjonen for mennesker med psykisk utviklingshemming. Enkelte vil kunne gå inn i en vanlig arbeidssituasjon, men erfaringene viser at de fleste vil ha behov for en form for tilpasset sysselsetting. Med dette menes blant annet arbeid med ulik grad av lønns subsidiering eller kombinasjonsløsninger trygd/ arbeid. Det kan dreie seg om tjenesteytende virksomhet eller produksjon, enkeltarbeidsplasser eller spesielle avdelinger / bedrifter, og privat og offentlig virksomhet. Nødvendige tilpassninger kan gjelde fysiske forhold (tekniske hjelpemidler) eller sosiale forhold (støttekontakt eller fadder på arbeidsplassen).

I ettertid ser man at dette er "lesten" de fleste VTA bedriftene er bygget over og at de derfor er like i form, men ulike i innhold.

01.01. 1991 overtok Arbeidsmarkedsetaten ansvaret for arbeidssenterne i HVPU og de fikk den nye betegnelsen PV (produksjonsverksted). Nyetablerte bedrifter fikk betegnelsen ASVO. Disse PV bedriftene ble etter år 2001 gradvis gjort om til VTA - bedrifter. ASVO – bedriftene har i noen grad beholdt sine navn. Det var, og er, viktig for disse bedriftene å få anerkjennelse for å drive arbeidsrettet virksomhet, det vil si en virksomhet som genererer inntekt til bedriften og som i størst mulig grad gir en kompetanse som kan benyttes i det ordinære arbeidsmarkedet.

Da bedriftene startet for 15 -20 år siden var oppgaven å skaffe personer med funksjonshemninger en arbeidsplass, ofte i form av håndverk eller industriproduksjon.

I dag er bedriftene først og fremst utviklings – og rehabiliteringsarenaer hvor diagnosene varierer mye mer. Flertallet sliter med psykiske/ sosiale problemer, noe som også har stiller helt andre krav til bedriftene (ASVL 2008:4).

Dette har bransjen tatt konsekvensen av og de fleste tilbyr nå kurs, kreative aktiviteter, muligheter for uteaktiviteter som et tilbud til blant annet denne gruppen.

Meningsfull aktivitet har hele tiden vært målet for denne gruppen arbeidstakere, fra planleggingen av HVPU- reformen og frem til i dag. Det er også viktig at den favner alle, både den tradisjonelle deltakergruppen til dagens brukergruppe med psykiske problemer.

2.3 Organisering og utvikling

Vekstbedriftene er godkjente tiltaksarrangører for ulike arbeidsmarkedstiltak. NAV er bedriftenes hovedkunde og premissleverandør som kjøper tjenester etter fast månedssats per godkjent tiltaksplass. Varig tilrettelagt arbeid(VTA) er et tiltak NAV tilbyr personer med varig uførepensjon, og som har behov for en arbeidsplass der oppgavene er individuelt tilpasset. VTA er ikke hjemlet i noen lov, men reguleres i ” Forskrift om arbeidsmarkedstiltak”. De ansatte følger alle bestemmelser i Arbeidsmiljøloven. Vekstbedriften er offentlig eide aksjeselskap og styres etter aksjeloven. Det spesielle med disse bedriftene er at eierne ikke har anledning til å ta ut utbytte. Et eventuelt overskudd blir i bedriften for videre utvikling og til beste for de ansatte. Arbeidssamvirkets landsforening (ASVL) er interesseorganisasjonen som organiserer VTA bedriftene i Norge. Pr 31.12 09 organiserte ASVL 230 medlemsbedrifter med ca 9 000 deltakere og ca 5000 fast ansatte. Disse har som sin egentlige oppgave å utvikle mennesker, ikke å drive industrivirksomhet. I 2002 ble

alle VTA – bedriftene samlet under VEKST – logoen:



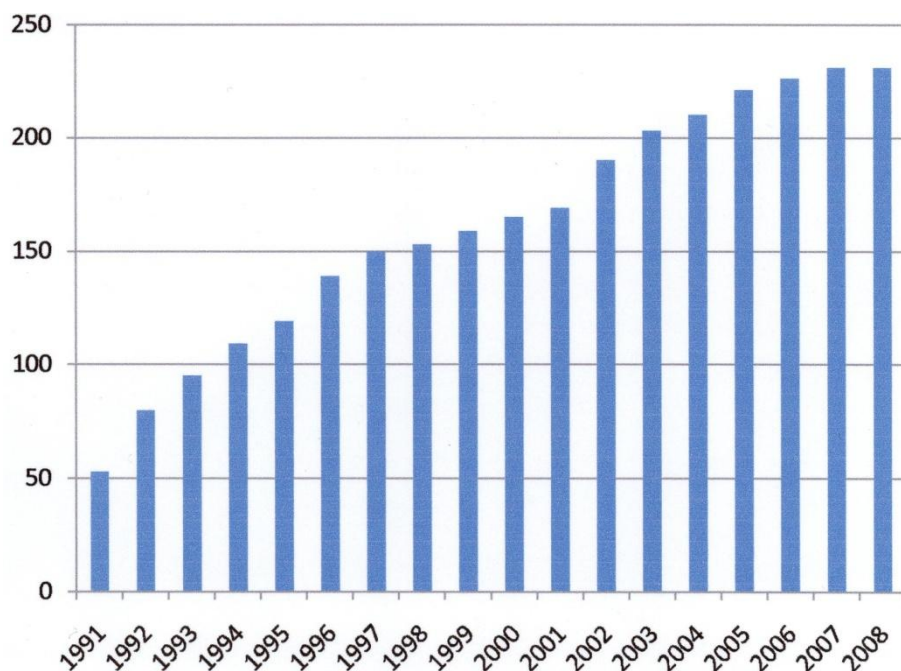
VEKST henspiller på at deltakelse i tiltaket skal legge til rette for menneskelig vekst og utvikling gjennom individuelt tilpassede tiltak.

Vekstbedriftene er nå en samlebetegnelse på disse bedriftene, og man har gått bort fra den gamle betegnelsen ”vernet bedrift.”

Utvikling

Antall deltakere på tiltak har vært økende de senere årene.

VTA er i dag det viktigste tiltaket for utviklingshemmede som har store utfordringer med å få jobb innenfor ordinært arbeidsliv.



(Fig.1) Utviklingen av VEKST – bedrifter i perioden 1991 - 2008.

Figuren viser at antallet VEKST – bedrifter har økt de senere årene. Fra 1991 og frem til i dag er antall bedrifter drøyt firdoblet. I 1991 var det 50 VTA - bedrifter i Norge. I 2008 var det 230 (FAFO 2009). Målt i form av antall deltakere, antall personalansatte og omsetning har VTA som bransje opplevd en betydelig vekst de senere årene.

2.4 Produksjon og økonomi

VEKST – bedriftene produserer årlig varer og tjenester for ca 800 millioner kroner. Men produksjonen er ikke bedriftenes hovedbeskjeftigelse - kun et virkemiddel for å utvikle deltakerne. I tillegg til å produsere varer og tjenester for salg på det åpne markedet, har mange VEKST - bedrifter også en viktig samfunnsøkonomisk funksjon, ved å fungere som produsenter og leverandører / underleverandører av produkter og

tjenester til andre virksomheter. VEKST- bedriftene innehar ofte en nøkkelrolle i lokalt produksjons – og næringsliv rundt omkring i Norge. Spennet i produksjonen og tjenesteleveransene er stort. Det produseres alt fra ved til svært flotte husflidsprodukter, kjøkken, møbler, elektroniske komponenter og mye mer. Produksjonen består for en stor del av nisjeprodukter som krever mye håndtering og stor grad av manuelt arbeid. Til forskjell fra industrien har VTA - bedriften nok hender å ta av, og egner seg dermed til arbeidsoppgaver som må utføres manuelt. En fullstendig produktoversikt finnes på: www.asvl.no. I tillegg til produksjonen tilbyr en del VTA– bedrifter oppdrag og tjenester i form av plenklipping, transport og lignende. Det gir bedriftene flere bein å stå på i tillegg til at det er fine oppgaver og gir variasjon i hverdagen.

Økonomi

Overgangen til VTA i 2002 innebar også en ny finansieringsordning. Mens man tidligere hadde driftstøtte etter budsjett, får bedriftene nå et driftstilskudd etter en fast sats for hver enkelt VTA plass. Denne støtten er, for 2010, på 124.488 kroner pr plass pr år. I tillegg til dette kommer den kommunale medfinansieringen. I henhold til avtalen om medfinansiering mellom NAV lokal og kommunene skal den enkelte kommune bidra med en medfinansiering som tilsvarer minimum 25 prosent av den til enhver tid gjeldene statlige faste støttesats. Graden av medfinansiering varierer fra kommune til kommune, og i FAFO – rapporten (FAFO 2008) kommer det frem at flere av kommunene oppfatter 25 prosent kun som rettleidende. I tillegg må man se på verdien av de varer og tjenester bedriftene selger årlig, samt den samfunnsøkonomiske verdien av at folk er i aktivitet.

Lønn/bonus

Alle som er ansatt på VTA tiltak må ha en varig uførepensjon. Deltakerne kan motta penger ved siden av uførepensjonen. Det årlige beløpet deltakerne kan motta er begrenset opp til 1G (1 ganger folketrygdens grunnbeløp = 72.881 kroner, pr 01.05.10). I bransjen er det noe ulike satser for utbetaling av bonus/ lønn, men ASVL har et lønnsregulativ som justeres i forhold til lønnsforhandlingen hvert år. Pr i dag ligger tariffen på kr 21,-/ timen, med en minstelønn på kr. 13.45,- (fra 01.05.10). Variasjonene i bransjen er stor, fra 12 – 28 kr / timen for informantene jeg snakket

med. FAFO(2008) rapporten fant at enkelte bedrifter ikke utbetalte bonus. Det betyr at noen deltakere har lønn som er under tariffen. Lønnen/bonusen utbetales for hver arbeidet time, så dersom man blir syk eller av andre årsaker ikke kan møte på jobb får man heller ikke lønn/bonus. Dette kan for noen føre til en svært ujevn inntekt dersom man av en eller annen grunn har et variabelt fremmøte.

I enkelte bedrifter kan deltakere innenfor samme tiltak ha uliklønn/ bonus. Dette har sin bakgrunn i at noen deltakere innehar en type støttearbeiderfunksjon i og med at de gjør en tilnærmet ordinær jobb. Da utbetales ofte maksimumsbeløpet 1G. Dersom bedriftene betaler mer i lønn vil deltakeren bli trukket i sin uførestønad tilsvarende inntekten. I tillegg til bonus/ lønn har de fleste bedriftene flere sosiale goder som må sees i sammenheng med lønna. Det kan for eksempel være kortere og lengre turer, med og uten overnatting, julebord og sommerfester, gratis frukt, kaffe og lunsj og så videre.

Gruppen uføre må deles i to når det er snakk om penger. Den ene er unge uføre som aldri har vært i ordinær jobb. De får en fast utbetaling tilsvarende 3G. Den andre gruppen er de som har en yrkesaktiv karriere bak seg og som har gått over på uføretrygd. Den utbetales da i forhold til tidligere inntekt, men maksimalt 6G. Dette gjør at denne gruppen har høyere inntekt enn unge uføre.

Dette vil i praksis si at dersom man er ung ufør vil den årlige inntekten (=uføretrygd), utgjøre ca 218 000 kroner. Blir man derimot ufør etter mange år i arbeidslivet og har hatt en god inntekt mens man jobbet, vil uførestønnen utgjøre 60 % av snittinntekten de tre siste årene, men maksimalt 6G som tilsvarer 437 286 kroner.

2.5 Hvem er dagens VTA deltakere?

For noen år tilbake var den typiske VTA deltaker en person med psykisk eller fysisk funksjonshemming. De første deltakerne var som nevnt tidligere institusjonsbeboere. Deltakergruppen har forandret seg i de årene som har gått og omfatter i dag de fleste typer menneske, med det fellestrekket at de ikke har helse til å jobbe i det ordinære arbeidsmarkedet.

Stadig nye brukergrupper er kommet til, og pr i dag er den gruppen som øker mest yngre personer med psykiske lidelser. Tall fra NAV viser at det har vært en endring i diagnosebilde til VTA deltakerne fra 2002 til 2006. I 2002 var andelen personer med psykisk utviklingshemming i tiltaket 47,5 prosent, mens tilsvarende andel var redusert til 38,7 prosent i 2006. Andelen med psykiske lidelser har i samme periode økt fra 12,4 prosent til 14 prosent. I VTA sammenheng er noen diagnoser overrepresentert. Det gjelder psykisk utviklingshemmede, psykiske lidelser, muskel-skjelettsykdommer, nevrologiske sykdommer og hodeskader. I 2006 hadde 64 prosent av deltakerne en av disse diagnosene. Når det gjelder VTA- deltakernes utdanningsnivå, er det gjennomgående lavt, sammenlignet med befolkningen ellers. Ca 5 prosent har ingen utdanning, mens hele 60 prosent kun har grunnskoleutdanning. 0,1 prosent har høyere utdanning. Tallene er fra 2006. (FAFO 2008:36)

2.6 Oppsummering

Omveltningen har vært mange og store de siste 25 årene for det som i dag er VTA bedriftene, både organisatorisk og økonomisk. Overgangen fra å få "utdelt" støtte etter budsjett til å få fast støtte pr deltaker, for så å måtte stå for resten av inntjeningen selv har vært merkbar for mange bedrifter.

Produksjonsmessig har mange bedrifter utviklet seg fra små verksteder til større industribedrifter. Noen bedrifter har også utstrakt tjenesteyting i tillegg til produksjon. I forhold til antall deltakere har det vært en positiv utvikling fra starten og frem til i dag. Brukergruppen er i endring med stadig flere deltakere med psykiske lidelser og nakke og skulderplager.

3. Problemstilling

Temaet for denne masteroppgaven er verdien av varig tilrettelagt arbeid, med vekt på livskvalitet og menneskelig utvikling for den enkelte. Utgangspunktet var et ønske fra ASVL sin side om å finne ut: " hva gjør arbeid med folk" og med en vinkling mot de positive ringvirkningene av å ha en jobb. Problemstillingen det har vært forsket på er:

Hva er verdien av varig tilrettelagt arbeid? I denne sammenhengen er verdien definert som graden av livskvalitet. Ikke livskvalitet i form av materielle goder som penger, bil og hus, men noe forenklet forklart, den indre opplevelsen av å ha et godt liv. Det er arbeidets betydning for livskvaliteten som er fokus. Temaet er stort, derfor benyttes forskningsspørsmålene under for å sikre at problemstillingen blir besvart:

- **På hvilke områder har VTA en positiv innvirkning på brukers livskvalitet?**

Det vil bli fokusert på sosial tilhørighet, meningsfylt hverdag, meningsfylte oppgaver og muligheten en bedret økonomi kan gi.

- **I hvilken grad bidrar VTA til at deltakeren kan opprettholde og utvikle sine ressurser gjennom kvalifisering og tilrettelagte oppgaver?**

I kravspesifikasjonen heter det at bedriften skal bidra til at deltakerne opprettholder og utvikler sine ressurser. Ressurser i denne sammenheng er det bidraget den enkelte yter i form av å være positivt tilstede, samt kunnskaper og ferdigheter som deltakeren innehar, eller ennå ikke har benyttet/ utviklet. Kravet kan oppfylles på flere måter, men i denne sammenhengen vil det fokuseres på medarbeidersamtaler, kurs og opplæring innenfor bedriftens oppgaver. Hvordan foregår dette i bedriftene og i hvilken grad er deltakerne bevisste på dette?

- **I hvilken grad føler arbeidstakerne seg som nyttige bidragsytere i samfunnet?**

Det gjøres mye samfunnsnyttig arbeid i VTA bedriftene. De er underleverandører av ulike produkter til industrien og primærleverandører av egne produkter, i tillegg til å være tjenesteleverandører.

I denne sammenhengen kan begrepet *samfunn* være både globalt og lokalt. Det kan like gjerne være lokalsamfunnet, en enkelt kunde eller bedriften. Det forventes ikke at informantene skal ha en global forståelse av sitt bidrag på arbeidsmarkedet.

Har deltakerne forståelsen av at den jobben de utfører er viktig, og hvordan ser de på sin egen rolle som arbeidstaker?

3.1 Forskbarhet og yrkespedagogisk relevans.

Det er mulig å forske på dette temaet – det har vært gjort tidligere. I forhold til problemstillingen det forskes på: Hva er verdien av varig tilrettelagt arbeid, har det vært nødvendig å definere ordet verdi, for å konkretisere det. Verdibegrepet står sentralt i dette arbeidet. I denne sammenheng er det definert som graden av livskvalitet. Det vises ellers til kapittel 5 for mer utfyllende redegjørelse for dette. Tilgangen på data er god, både i egen virksomhet og i andre VTA - bedrifter.

Noe av utfordringen ligger i å sikre påliteligheten i dataen i forhold til denne gruppen informanter. Dette er gjort slik det er beskrevet i kapittel 8 om pålitelighet og gyldighet.

Den yrkespedagogiske relevansen for oppgaven ligger i at vår bransje har som mål å utvikle mennesker i arbeid. Dette gjøres med bakgrunn i kartlegging og halvårige samtaler der deltakeren er med og setter personlige mål for neste periode – enten arbeidsrettede eller personlige mål, kurs og annen kompetanseheving.

For å belyse funnene som fremkommer er det benyttet Maslows behovsteori, Wengers sosiale læringsteori, samt Vygotskys utviklingsteori.

3.2 Sentrale begrep

Med tanke på de som er definert som målgruppe for denne oppgaven er begrepsavklaring egentlig ikke nødvendig. Det finnes knapt noen bransje som har så mange interne forkortelser som denne og for de som har vært i bransjen en tid er dette dagligtale.

Men for eventuelt uinnvidde lesere er det noen definisjoner, samt en liten oversikt over de mest brukte forkortelsene her:

ASVL = Arbeidssamvirkenes Landsforening, arbeidsgiver og interesseorganisasjon for Vekst bedriftene som sysselsetter ca 6200 arbeidstakere.

VTA: Varig tilrettelagt arbeid. Et tiltak som NAV tilbyr personer med varig uførestønad. Har vært arbeidsmarkedstiltak siden 2002.

HVPU: Helsevernet for psykisk utviklingshemmede. Avviklet.

Tiltaksdeltaker: (i oppgaven kalt **deltaker**) en person som er på tiltak (VTA) gjennom NAV.

Yrkeshemmet: Som yrkeshemmet regnes arbeidssøkere som har vært registrert i NAV og som har fått sin evne til å utføre inntektsgivende arbeid nedsatt, eller fått sine muligheter til å velge yrke eller arbeidsplass vesentlig innskrenket. Årsaken kan enten være skade, lyte eller sosial mistilpassning.(St. meld, 9/2006- 07:69)

Verdi: I denne oppgaven er det valgt å fokusere på livskvalitet i verdibegrepet og jeg definerer dermed verdien som graden av livskvalitet.

Psykisk velvære blir brukt som et begrep på livskvalitet da dette ble brukt tidligere og kan brukes synonymt i mange tilfeller. I teksten er det brukt i direkte sitater.

IA avtalen er en intensjonsavtale fra 2001 om et mer inkluderende arbeidsliv. Målet er og skap et arbeidsliv med plass til alle som kan og vil arbeide.

3.3 Oversikt over oppgavens hoveddeler

For å besvare problemstillingen, beskriver jeg arbeidet mitt, teorien omkring problemet og den metoden jeg velger å bruke. Jeg intervjuer deltakere på VTA, observerer dem og deres ledere. Intervjuene presenteres slik at det kan foretas en drøfting. Svaret på problemstillingen kommer til slutt. Noe av det som er gjort av tidligere forskning er også benyttet i denne oppgaven.

Oppgaven er bygget opp som følger:

Kapittel 3 innledes med en oversikt over rapportens hovedinnhold.

Kapittel 4 presenterer tidligere forskning på feltet i form av en FAFO – rapport fra 2008 med tittelen ” De har jo uansett sin uføretrygd”, Terje Olsens doktoravhandling fra 2009: ”Versjoner av arbeid” og Floraprosjektet. Siri Næss sine undersøkelser om livskvalitet refereres også.

Kapittel 5: Definisjoner av livskvalitet og livskvalitet som forskningstema.

Kapittel 6: Omhandler læringsteoriene som er benyttet i denne rapporten er Maslows behoveteori, Vygotskys utviklingsteori og Wengers teori om praksisfellesskap.

Kapittel 7: Her presenteres metoder for innsamling av data. Det har vært benyttet metodetriangulering med metodene kvalitative intervju, observasjoner og narrativer.

Kapittel 8: Kapittel 8 forteller om gjennomføringen av prosjektet, med bedriftsbesøkene, intervjuene og observasjonene.

4. Tidligere forskning

Tidligere forskningen på feltet vil bli omtalt. Den er viktig både i forhold til teoretiske innspill når det gjelder forskningsspørsmål, men også til å gi økt bakgrunnskunnskap om temaet og som referanse i forhold til funnene. *"I forberedelsesfasen er det viktig å gjennomgå litteratur om emnet, lese om fenomenet, og se på tidligere forskning. Egne tanker, forestillinger og erfaringer er også viktig i denne sammenhengen"*. (Howe2005:55) En del litteratur og tidligere forskning ble lest før utarbeidelse av intervjuguiden. Underveis i prosessen kom Olsens doktoravhandling som også tar for seg deler av emnet.

4.1 Floraprojektet

I 1989 – allerede før HVPU reformen - var et prøveprosjekt i gang i Flora- det såkalte Floraprojektet (Holck:1995). Prosjektet gikk ut på å sysselsette personer med uføretrygd, attføringspenger, praksisplassmidler eller sysselsettingsmidler. Alle personene (6 personer) utførte samfunnsnyttig arbeid som vaktmester, vedlikeholdsarbeid, kulturelt og sosialt arbeid, samt omsorgsarbeid for barn og eldre. Personene som deltok i tiltaket sier de fikk bedring i egenfunksjonen, bedre sosial fungering og opplæring. Dette ble sett på som den viktigste effekten av prosjektet. Rapporten fra prosjektet konkluderer med at dersom disse personene ikke hadde vært i tiltak ville de hatt et større behov for sosialhjelpsmidler, støttekontakter og en del andre sosiale tiltak. Konklusjonen var at prosjektet skapte sosiale nettverk for de som deltok og gjorde dem til hjelpere for andre, isteden for bare passive hjelpemottakere. Dette kom i tillegg til den økonomiske gevinsten kommunen hadde av Floraprojektet. Den ble vurdert i forhold til utført samfunnsnyttig arbeid, innsparte sosialhjelpsutgifter og bedret egenfunksjon. Verdien av de to første ble stipulert til en sum i rapporten, mens den siste var vanskelig å måle i kroner og øre og ble ikke tatt med i beregningene. Prosjektet ble noen år senere prøvd ut i Hellerud bydel i Oslo. Dette prosjektet viser at arbeid og aktivitet er lønnsomt rent samfunnsøkonomisk, i tillegg til at det en har positiv virkning på enkeltmenneskers livskvalitet.

4.2 FAFO rapport fra 2008

Denne rapporten (FAFO:2008) er utarbeidet på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID). Spørsmålet var: "Hvordan går det egentlig med folk der ute? Og hvilke rolle/ funksjon skal VTA ha i verktøykassa til NAV?" Formålet med rapporten er å se nærmere på tiltaksgjennomføringen (VTA) og undersøke hvilke resultater og effekter som oppnås. Tittelen på rapporten er hentet fra et intervju med en arbeidsleder i en VTA bedrift. Informanten ville med uttalelsen sette ord på det hun mener er holdningen til VTA hos de ansatte ved det lokale NAV kontoret. Dette viste seg å være en holdning også hos andre NAV kontor – derav tittelen: "De har jo uansett uførepensjon" som henspeiler på at da er det ikke nødvendig med oppfølging og andre tiltak for denne gruppen. Den er litt "glemt" av NAV. Hoveddelen av oppgaven er viet regelverk, finansiering og økonomi, NAV`s rolle og hvem som benytter tiltaket. En mindre del av oppgaven tar for seg arbeidsmiljø og trivsel. Ifølge oppgaven var det i 2007 - 7890 personer registrert i VTA tiltak. Det har vært en jevn økning de siste syv årene fra 5681 deltakere i 2002. Aldersfordelingen på de som er på tiltak viser at hovedtyngden plasserer seg innenfor aldersspennet 35 – 54 år og 60 % av alle ansatte er menn. Gjennomsnittsalderen har gått ned fra 46 til 43 år i 2008. Hovedgruppen av deltakere har diagnosen psykisk utviklingshemmet (ca 40 %), dernest er det gruppen psykiske lidelser og muskel- skjelettsykdommer med henholdsvis 14 % og 5 %. Gruppen unge med psykiske lidelser er økende. Det kommer frem at deltakerne tegner et meget positivt bilde av arbeidsmiljøet i sine bedrifter, og forteller om trivsel, glede og mye humor. Deltakerne mener de får benyttet sine evner og ressurser. For bedriften er det en utfordring at evner og fungeringsnivå er så sprikende. Et sentralt spørsmål blir om det skal være/ er tilrettelegging av - eller tilpasning til arbeidsoppgaver. Dette er av avgjørende betydning for deltakernes opplevelse av egen arbeidssituasjon. I forhold til tiltaksplasser kom det frem at det reelle behovet er større enn dagens antall plasser.

Flertallet av de som var med i undersøkelsen gleder seg til å gå på jobb og har mange venner i tiltaket. Mange vet ikke hva de skulle gjort uten jobb og det sosiale fellesskapet de har der. Sykefraværet brukes ofte som en indikator på trivsel, og bedriftene i undersøkelsen hadde et lavt sykefravær, under det som er vanlig i ordinære bedrifter. Det kommer frem at flere av bedriftene ikke betaler ut lønn/ bonus

til deltakerne, men ar det inngår i de sosiale tiltakene som bedriftene har. Oppgaven slår fast at deltakerne får benyttet sine evner og ressurser i tiltaket. Undersøkelsen fant samtidig ut at det var en del personkonflikter i disse bedriftene, noe som tilskrives konsentrasjonen av mennesker med ulik diagnose og behov i samme bedrift. Rapporten tar for seg diagnoser, gjennomsnittsalder og utdanningsnivå (ikke referert her) for VTA - deltakerne. Den forteller om arbeidsglede, trivsel og sosialt fellesskap i bedriftene som har vært med i undersøkelsen. Den setter også søkelyset på den litt stemoderlige behandlingen VTA – deltakere får av NAV.

4.3 Variasjoner av arbeid

I 2009 kom Terje Olsen med sin doktoravhandling ” Versjoner av arbeid” Dagaktivitet og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen. (Olsen:2009). Arbeidet med avhandlingen har pågått over flere år og er skrevet med utgangspunkt i to forskningsprosjekt Olsen har gjennomført de siste årene: *Arbeidets sosiale betydning - en studie av arbeid for personer med utviklingshemming*(2003), og *En helt vanlig jobb – en studie av utviklingshemmedes muligheter til ordinært arbeid* (2006) (Olsen 2009). Det sentrale dilemma i denne avhandlingen er at: *”de yrkeshemmede ikke regnes som en del av arbeidsstyrken, men forventes likevel å produsere, i form av deltakelse i ulike former for arbeids- og aktivitetstilbud på dagtid”* I tillegg tar den for seg temaet makt og identitet i forholdet deltaker/ arbeidsgiver. Dette er et spennende område, men omtales ikke videre i denne oppgaven da det ikke anses som relevant i forhold til problemstillingen. Selve ”inngangsbilletten” til å få en jobb innenfor VTA har gått gjennom å bli klassifisert av arbeidsmarkedsmyndighetene som ”yrkeshemmet”. På den ene siden tilsier statusen som yrkeshemmet at man ikke er i stand til å livnære seg gjennom eget arbeid. På den andre siden definerer politiske målsettinger arbeid og dagaktivitet som det riktige og ”normale” for disse personene. Avhandlingene tar for seg hvor og med hva mennesker med utviklingshemming jobber og hva denne jobben betyr for dem. Den belyser temaer som lønn / bonus, kjønnsdeling av arbeidsoppgaver og viktigheten av det å ha et arbeid i forhold til bl.a. sosialt liv.

Mange av informantene var stolte av jobben sin, de trivdes i det sosiale miljøet og jobbet med noe de likte. I feltundersøkelsen som ble foretatt avdekket det seg etter hvert et "mønster" i svarkategoriene. Olsen valgte å putte disse i "båser" etter hvordan informantene selv oppfattet jobben sin og egne rolle i den. For noen arbeidstakere var jobben et middel til prestisje og anseelse og de ga uttrykk for stolthet over å være arbeidstaker. Andre arbeidstakere så først og fremst på arbeid som et middel til kvalifisering, realisering av eget potensial og utvikling av egne ferdigheter og evner. En gruppe arbeidstakere gjør en jobb som de ser er til nytte for andre – de produserer noe andre har behov for. En del arbeidstakere legger stor vekt på de sosiale sidene ved arbeidet – et sted å treffe andre og ha det morsomt sammen. I denne gruppen kommer de som ser på arbeidet som "noe å gjøre og et sted å være". De har få venner, ser på jobben som en vanlig jobb og er ikke så opptatt av lønna. Den siste gruppen er de som ser på jobben som et middel til lønn, men synes lønna er for lav. De har ingen venner på arbeidsplassen men omgås "normale" venner på fritiden. Olsen kommer frem til at jobbene i VAT bedriftene ofte er tradisjonelle og at de er kjønnsdelte. Det vil si at kvinner ofte vever og syr mens menn jobber på vedavdelinger eller snekkerverksteder. Lønnen eller bonus, som det også, kalles er lav i disse bedriftene. Det kommer frem at mange synes det er flaut og ikke motta vanlig lønn. Utviklingshemmede som er i ordinære jobber, har ofte fått hjelp til å få jobb, enten av foreldre eller NAV. Det kommer også frem at flere enn i dag kan få ordinære jobber når det legges til rette og arbeidsoppgavene tilpasses. Rapporten til Olsen er spennende og drøfter flere interessante temaer, selv om bare opplevelsen av arbeidsaktiviteten er referert her. Olsen har kategorisert sin funn i forhold til deltakernes syn på det å ha en tilrettelagt jobb, fra adelsmerke til stigmatisering. Funnene forteller også om deltakere som møter på jobb og gjør en jobb, selv om ikke alle er like positive til å jobbe i VTA.

4.4 Livskvalitet og psykisk velvære

Forsker Siri Næss har i mange år forsket på livskvalitet i ulike sammenhenger. Rapporten "Livskvalitet og psykisk velvære" (NOVA Rapport3/2001) bygger på en rapport utgitt av Institutt for samfunnsforskning i 1988 med tittelen "Livskvalitetsforskning". Rapporten tar for seg begrepet livskvalitet og gir en

utdypende definisjon på det. En sentral del av den er viet spørsmålet om: "livskvalitet kan måles" og ulike metoder som har vært - og kan benyttes. En annen del av rapporten stiller spørsmålet om hvorfor noen har høyere livskvalitet enn andre og lister opp faktorer det er forsket på. Noen av disse vil bli referert og kommentert senere i denne rapporten. Næss gir til slutt en oversikt over måleindikatorer og metoder som benyttes i innsamlingen av data. Definisjoner og indikatorer fra Næss er benyttet videre i denne rapporten. Dette er ikke et forskningsprosjekt på livskvalitet på samme måte som de øvrige, men rapporten gir gode innspill i forhold til indikatorer, årsaker til livskvalitet med mere som vil bli benyttet videre i dette prosjektet.

4.5 Oppsummering

Forskningen det refereres til i dette kapitlet er gjort over en tidsperiode på ca tjue år og har hatt ulike mandater, men resultatene er ganske entydige. Hovedfunnene i alle de refererte prosjektene viser at arbeid oppleves som en positiv aktivitet for deltakerne. Det fører til bedring i egenfunksjonen og sosial tilpassning, samt opplevelse av mestring. I Olsens rapport kom det frem at synet på VTA som arbeidsplass var delt: fra de som var stolte til de som følte seg stigmatisert. I forhold til lønn var også oppfatningene delte, fra de som synes lønna var grei til de som mente at de fikk for lite i lønn. Alle rapportene poengterer viktigheten av å ha en jobb å gå til. I forhold til temaet i oppgaven omhandler oppsummeringen kun de punkter som kan relateres til problemstillingen.

5. Livskvalitet som forskningstema

Livskvalitet er valgt som innfallsvinkel til problemstillingen ”Hva er verdien av varig tilrettelagt arbeid”? Det er valgt å fokusere på livskvalitet i verdibegrepet og jeg definerer dermed verdien som graden av livskvalitet. Begrepet livskvalitet opptrer innfor mange fagområder og er ulikt definert. Her er begrepet livskvalitet definert og knyttet opp mot det å ha en jobb innenfor VTA.

I historisk perspektiv har livskvalitet i befolkningen blitt målt i levekårsundersøkelser. Den første mer omfattende undersøkelsen ble gjennomført i 1970 – årene. Siden har det blitt foretatt slike undersøkelser med jevne mellomrom. Livskvalitet som begrep har blitt ”popularisert” de senere år, og har vært synonymt med begreper som livsglede og det gode liv. Populariseringen av begrepet har ført til at livskvalitet har vært fokus i ulike undersøkelser/ forskningsprosjekter innenfor både sosiologisk og medisinsk forskning, men innholdet i begrepet har variert. Livskvalitet har i noen sammenhenger dreid seg om materielle goder som hus, bil og penger. I andre sammenhenger har det vært fokus på følelse og indre opplevelser. Innenfor klinisk praksis har det også vært forsøkt å måle livskvaliteten til pasienter. Wahl og Hanestad mener at *”livskvalitet er et begrep som belyser personens subjektive vurdering av sin egen situasjon.”*(Wahl og Hanestad 2004:25). Dette er vesentlig da det er personens opplevelse av hvordan han eller hun har det som har betydning for livskvaliteten. Dette prosjektet tar også utgangspunkt i personers subjektive vurdering av egen situasjon i forhold til arbeid og livskvalitet.

En annen måte å måle livskvalitet på er å bruke materielle verdier slik Søren Ventegodt har gjort. Han fant i sin undersøkelse av livskvaliteten hos den danske befolkning at livskvalitet ikke har sammenheng med høy inntekt og god materiell standard. Det som bestemmer livskvaliteten er helsen, forholdet til oss selv, partneren vår, vennene våre, jobben vår og kvaliteten på sexlivet vårt. Også forholdet vårt til naturen, og samfunnet viste seg å ha stor sammenheng med livskvaliteten vår. *”Undersøkelser viser en stabilitet i nordmenns selvrapporterte psykiske velvære fra 1985 – 1997 på tross av økonomisk fremgang”* (Ventegodt 2000:46). Dette viser at det ikke er en entydig sammenheng mellom inntekt, materielle goder og livskvalitet

Forskning viser også at endring i inntekt ikke påvirker det psykiske velværet på litt lengre sikt. Man antar at lykken øker eller daler forbigående, men at folk tilpasser seg det nye nivået.

5.1 Definisjoner av livskvalitet

I dette avsnittet vil det redegjøres for ulike definisjoner på begrepet livskvalitet, samt den definisjonen og de indikatorene på livskvalitet som benyttes videre i prosjektet. Filosofen Arne Næss sier i en monolog i Thomas Dyrdals sang: *"If we want it it's right"* følgende om hva han mener er livskvalitet er:

***"Livskvalitet går overhode ikke på hva man har,
men hvordan man føler man er,
og hvorledes det er, og hva som gleder oss"***

Dette passer godt i forhold til de indikatorene som er brukt i dette prosjektet. Arne Næss utelukker betydningen av materielle goder i forhold til livskvalitet, men sier at det er den indre opplevelsen som er viktig.

Definisjonene på livskvalitet er mange og ulike, avhengig av i hvilket faglig miljø de har sin opprinnelse. Det vil videre bli presentert tre definisjoner av livskvalitet. WHO startet i 1995 arbeidet med å lage en definisjon som kunne benyttes uavhengig av geografisk og kulturelt ståsted. Utgangspunktet for dette arbeidet var at: *"livskvalitet er et subjektivt og flerdimensjonalt fenomen som inkluderer både positive og negative dimensjoner ved livet"* (Rustøen 2002:19). WHO definerte livskvalitet som: *"enkeltmenneskers oppfatning av sin posisjon i livet innenfor den kultur og verdssystem de lever i, i forhold til sine mål og forventninger, hvordan de ønsker livet skal være og hva de er opptatt av"* (Ibid). Denne definisjonen er videre delt inn i seks områder: det fysiske området, det psykologiske området, nivå av uavhengighet, sosiale relasjoner, omgivelser og åndelighet, religion og personlig tro.

- *Det fysiske området: smerte og ubehag, energi og tretthet, seksuell aktivitet, søvn og hvile, sensoriske funksjoner.*
- *Det psykologiske området: positive følelser, tenkning, læring, hukommelse og konsentrasjon, selvbilde kroppsbilde og utseende, negative følelser.*
- *Nivå av uavhengighet: mobilitet, dagliglivets aktiviteter, avhengighet av medisinske stoffer og medisinske hjelpemidler, avhengighet av alkohol, tobakk, medikamenter.*

- *Sosiale relasjoner: personlige forhold, praktisk sosial hjelp, aktivitet som støtte og hjelp.*
- *Omgivelser: frihet, fysisk trygghet og sikkerhet, hjemmeomgivelser, tilfredshet med arbeidet, økonomiske ressurser, tilgjengelighet og kvalitet i forhold til helse og omsorgstilbud, muligheter til å tilegne seg ny informasjon og ferdigheter, deltakelse i og muligheter for rekreasjon/fritidsaktiviteter, fysiske omgivelser (forurensning, støy, trafikk og klima). (Ibid)*

Definisjonen tar utgangspunkt i enkeltmenneskets egenvurdering av sin livssituasjon og tar for seg både det fysiske, psykiske, åndelige og sosial aspektet. Den inneholder indikatorer som kunne vært benyttet i dette prosjektet, men oppleves som for omfattende.

En annen definisjon finner vi i Rustøen sin bok "Håp og livskvalitet", der hun refererer til Farrans og Powers og deres definisjon av livskvalitet som " *en persons følelse av tilfredshet eller utilfredshet med de områdene i livet som er viktig for en*"

Denne definisjonen er delt inn i fire områder:

- *et område for helse og fysisk fungering der det legges vekt på aktivitetsnivå, mobilitet, fysiske symptomer, seksualitet og evnen til å ta vare på dem man har ansvaret for samt deltakelse i rekreasjonsaktiviteter.*
- *et psykologisk/ åndelig område der det legges vekt på tilfredshet med livet, følelser, usikkerhet og stress, selvbilde, måloppnåelse, åndelige forhold og verdier.*
- *et sosioøkonomisk område som innebærer arbeid, utdanning, økonomi, bolig og naboskap, vennskap og sosialt liv, tilfredshet med by og nasjon.*
- *et familieområde som innbefatter forhold til ektefelle, barn og familiens tilfredshet og lykke. (Rustøen 2002: 22)*

Denne definisjonen av livskvalitet omhandler menneskets generelle tilfredshet eller utilfredshet med livet. Den fanger opp alle sider ved livet som arbeid, familie, seksuallivet og så videre, men i likhet med den forrige, oppfattes som for omfattende til å benyttes videre i denne sammenhengen.

En annen som har forsket mye på livskvalitet i forbindelse med helse er Siri Næss. Hun benytter en definisjon som hun mener er dekkende i forhold til personens subjektive opplevelse av egen livskvalitet. I denne rapporten er hennes definisjon lagt til grunn for det videre arbeidet, da jeg mener at den egner seg godt i forhold til problemstillingen. Dette fordi det er de subjektive opplevelsene, ikke de materielle

godene, som er interessante i forhold til problemstillingen. Næss mener at god livskvalitet kan definere som følger:

”En person har det godt og har høy livskvalitet i den grad personen: er aktiv, har samhørighet, har selvfølelse og har en grunnstemning av glede”.

***Aktivitet** refererer ikke til fysisk aktivitet, men til følelser knyttet til aktivitet som engasjement. En person har høyere livskvalitet i jo høyere grad personen er aktiv, det vil si har appetitt og livslust, interesserer seg for, engasjerer seg i og deltar i noe utenfor seg selv som representerer en utfordring og oppleves som meningsfylt. Denne aktiviteten er blitt betegnet som både iver, begeistring, og glød gjennom tidene (Næss 2001:73).*

Næss relaterer god livskvalitet til et meningsfylt liv, det å ha fokus på noe utenfor seg selv, engasjere seg i noe som oppleves som meningsfullt. Arbeid er en meningsfull aktivitet som bidrar til engasjement. Denne aktiviteten kan være mange ting, men dersom den er til beste / glede for seg selv og andre, vil den oppleves som meningsfull. I egen bedrift er oppgaven med å koke kaffe til de ansatte en svært meningsfull aktivitet for en person. Den tas seriøst, og i forhold til engasjement og innsats skulle man tro at det var en mye ”viktigere” jobb som ble utført. Det er mye engasjement i forhold til om det skal sette på en kanne til eller om det er nok som det er, eller hvor mye som er igjen i akkurat den kanna og så videre. For vedkommende er det å sørge for at alle har kaffe til enhver tid, noe som han opplever som både litt utfordrende og som meningsfullt. I undersøkelsen vil det fokuseres på de arbeidsoppgaver den enkelte har og, og hvor videt deltakerne oppfatter den jobben de gjør som nyttig. I forhold til Maslow og hans teori er det at noen har brukt for oss et av de grunnleggende behovene vi mennesker har.

Videre har Næss med begrepet samhørighet, eller sosiale relasjoner. Det forklarer hun slik:

***Sosiale relasjoner:** Den sosiale forankringen nevnes ofte som et av menneskelivets mest sentrale kjennetegn. I denne sammenheng er det opplevelsen av å elske å bli elsket som har interesse. Ensomhet er fravær av og savn av kjærlighet og kontakt. En person har høyere livskvalitet i jo høyere grad personen har gode interpersonlige forhold, har et nært, varmt og gjensidig forhold til minst ett annet menneske. Denne*

indikatoren refererer til mellommenneskelige relasjoner i individets nettverk. (Næss 2001:73)

I følge Næss er det ikke nok å omgås et annet menneske, forholdet må være nært, varmt og gjensidig sier hun. Mange deltakere i VTA har lite eller manglende nettverk. Den eneste formen for sosiale relasjoner mange har er med kolleger og ledere i arbeidssituasjonen. På den måten er arbeidet, med den muligheten det gir for mellommenneskelige relasjoner, av stor betydning for deltakerne og kan representere det nettverket deltakeren har. I noen tilfeller har jobben ført til at to deltakere har fått et *nært, varmt og gjensidig forhold* og blitt kjærester. I denne forbindelsen er det interessant å finne ut om informantene har sosiale relasjoner på jobben, det vil si i hvilken grad de spiser maten sin sammen med andre, har noen å prate med, er sammen med noen på fritiden og så videre. Eller som Wenger kaller det: praksisfellesskap, der individet har ulik grad av deltakelse.

En tredje indikator på god livskvalitet er hvordan vi oppfatter oss selv, eller selvbildet vårt:

Selvbilde: *Selvsikkerhet knyttes til troen på egne evner og andres syn på disse. Selvakseptering knytter seg til moral og etikk, og til god samvittighet. En person har høyere livskvalitet i jo høyere grad personen har selvfølelse, det vil si selvsikkerhet, føler seg vel som menneske, sikker på egne evner og dyktighet, følelse av å mestre, av å være nyttig, akseptere seg selv, fravær av skyld og skamfølelse, lever opp til egne standarder. (Næss 2001:73)*

Selvfølelsen og selvsikkerheten er en viktig faktor for livskvaliteten sammen med følelsen av å mestre og opplevelsen av å få være til nytte. Økte ferdigheter i forhold til arbeidsoppgaver gir større tro på egne evner og mestringsopplevelser. Ved å mestre, å oppleve at man er til nytte, øker selvfølelsen og dermed selvsikkerheten. Tilrettelegging av oppgaver er viktig for å unngå negative opplevelser og lav selvfølelse. Intervjuene og observasjonene vil derfor ha fokus på informantens opplevelse av hvordan de mestrer egne arbeidsoppgaver. Vil det være mulig å bruke Vygotskys proksimale sone for å sette dette i en sammenheng? Han mener at med hjelp og veiledning er mestring av nye oppgaver mulig. Selvfølelse kommer også til uttrykk i måten informanten omtaler seg og sin jobb på og hvordan vedkommende mestrer sine oppgaver og opptrer i forhold til kolleger. Dermed bør den kunne

identifiseres både via intervju og observasjon. Fravær av skyld og skam velger jeg å sette inn i arbeidssammenheng. I den forbindelsen blir det viktig med regler, også etiske, og retningslinjer for å skape klare rammer og unngå at noen påfører seg selv eller andre følelsen av skyld eller skam. I egen virksomhet har det vært jobbet mye med etiske retningslinjer. Ett av punktene der sier at: "[...]Vi er likeverdige uansett bakgrunn, intelligens, produksjonsevne og kapasitet." Det er et håp at vi har klart å formidle til oss selv og hverandre at vi er likeverdige og har ulike forutsetninger og omgås ut fra det. Det vil etter min mening unngå å få eller påføre andre følelsen av skam og skyld fordi de ikke strekker til. Hvor vidt det er mulig å "fange" opp dette gjennom observasjon og samtaler er noe usikkert, men likeverd og opplevelsen av akseptering vil ha et visst fokus i undersøkelsen.

Den siste indikatoren Næss har med er en god "grunnstemning".

Grunnstemning: *En person har høyere livskvalitet i jo høyere grad personen har en grunnstemning av glede, lyst og velvære, av at livet er rikt og givende, fravær av tomhetsfølelse, nedstemthet, ubehag og smerte, har en grunnstemning av harmoni, fravær av bekymring og uro, angst, har rike og intense opplevelser av skjønnhet, er åpen og mottakelig, ikke avstengt overfor den ytre verden. [...]De tre første områdene kan forstås som årsaksforhold som er spesielt viktig for livskvaliteten. Det fjerde området(Grunnstemning) blir av noen regnet for det som står nærmest definisjonen av livskvalitet. (Næss 2001:73)*

Det er klart at dersom man " ser lyst på livet" har man en bedre livskvalitet enn de som har et mer pessimistisk grunnsyn. Her passer også ordet "det er ikke hvordan men har det, men hvordan man tar det". Hva man opplever som rikt og givende og hva som vekker bekymring og uro er svært forskjellig fra person til person. Men er det mulig å føle glede om man ikke har opplevd tristhet? Og er ikke følelsemessige svingninger en del av livet? Jeg velger å tolke Næss dit at den dominerende følelsen må vær god, selv om den ikke er konstant god, for en dårlig grunnstemning vil gi en dårlig livskvalitet. For mange deltakere er det nok arbeidet som gjør livet rikt og givende, eller mer rikt og givende. Det er gjennom arbeidet mange har positive opplevelser og samhørighet med andre. I undersøkelsen vil arbeidets betydning for deltakernes grunnstemning forsøke å fanges opp ved blant annet spørsmål om

hvordan de trives, og om de har venner på jobben. I tillegg vil observasjonene gi nyttig tilleggsinformasjon.

Dersom man skal forenkle Næss sin definisjon av livskvalitet har hun selv sagt at: **”Livskvalitet er å ha gode følelser og et positivt syn på sitt eget liv”** (NOVA rapport 7/2006). Det vil si om man føler at man har det bra så har man god livskvalitet, uavhengig av hva det skyldes. I følge Næss er det den indirekte konsekvensen av hva man for eksempel har eller gjør som har betydning for livskvaliteten. I denne sammenheng tolkes det som at det ikke er det å gå på jobb i seg selv, men konsekvensen av å gå på jobb – nemlig fellesskapet, sosiale relasjoner, mestring og så videre som har betydning. Hun sier også at det kan være illustrerende å knytte ordet livskvalitet til uttrykket ” det gode liv”. Disse to begrepene kan i de fleste sammenhenger brukes om hverandre, og uklarhetene og definisjonsbehovet er omtrent like stort for begge.

Næss har listet opp en del ord og uttrykk som før og nå har vært mye brukt innenfor forskjellige fag for å beskrive viktige sider ved ” det gode liv”. Hun har kalt dem ”nøkkelord”

Nøkkelord for å beskrive ”det gode liv” innenfor forskjellige faglige miljøer

Økonomi	Sosiologi	Psykologi	Medisin
”Velferd”	Velferd/livskvalitet”	”Livskvalitet”	”Helse”
Inntekt	levekår	lykke	levealder
Levestandard	livsstandard	tilfredshet	smerter
Kjøpekraft	status	glede	aktivitetsnivå
BNP	miljøforhold	psykisk velvære	livskvalitet
Ulikhetsmål	sosiale indikatorer	subjektivt velvære	qaly(kvalitetsjustert leveår)

Fig.2, Nøkkelord (Næss: NOVA rapport 3/2001:18)

Flere av ordene går igjen innenfor flere fagfelt og noen av ordene er mer for indikatorer å regne. I økonomi og sosiologi er noen uttrykk knyttet til enkeltindivider, andre ord til samfunnsstrukturer. Innenfor psykologi og medisin er alle betegnelsene knyttet til opplevelser, det vil si indre tilstander. Definisjonen i denne oppgaven tar utgangspunkt i den psyko - sosial tradisjonen. I forhold til disse kan man slå fast at: *”Livskvalitet er ikke konstant, den er variabel i forhold til livssituasjon, omgivelser osv. I praksis betyr det at man kan synes man har god livskvalitet fordi man har samme standard som de man ønsker å sammenligne seg med”* (Næss 2001:99). Dersom

referansegruppen får økt standard vil man automatisk føle at ens egen livskvalitet ikke lenger er så bra fordi den er dårligere enn referansegruppen sin, selv om den er like god som tidligere. På bakgrunn av dette er det ønskelig å finne ut hvilken betydning arbeidet har for VTA deltakeres livskvalitet. Fører arbeidet til at deltakeren engasjerer seg i noe utenfor seg selv som oppleves som meningsfylt? Får de brukt sine evner og muligheter? Har deltakeren utviklet kontakter og vennskap og har de fellesskapsfølelse og tilhørighet til kolleger? I hvilken grad har arbeidsplassen ført til at deltakerne har utviklet selvsikkerhet og troen på egne evner? Og til sist, vil det være mulig å finne ut hvor vidt deltakerne føler at arbeidslivet er rikt og givende?

5.2 Livskvalitet og arbeid

En daglig leder i en VTA - bedrift sa det slik: "Arbeidet **er livskvaliteten** til deltakerne" Han er ikke den eneste som hevder det. For alle oss som har vårt daglige virke i en VTA- bedrift ser, hører og opplever daglig de positive sidene ved det å ha en jobb, for deltakerne. For mange VTA - deltakere er jobben hele innholdet i livet. Den gir muligheter for sosiale relasjoner, selvrealisering, den skaper struktur på hverdagen og bidrar til litt større økonomisk frihet. Nordlandsforskning ga i 1999 ut en rapport om arbeidets betydning, basert på ulike aspekter ved den offentlige tiltakssektoren. Selv om prosjektet er knyttet opp mot HVPU, er den generelle betydningen av det å ha et arbeid fortsatt relevant. Det er særlig fire goder som knytter seg til lønnsarbeid, heter det i rapporten (Berge1999:17). *"Den ene er økonomisk inntekt som er en forutsetning for å kunne skaffe andre viktige goder"*(ibid). Selv om vi i vårt samfunn er sikret en viss levestandard også uten inntekt, er det en sammenheng mellom økonomiske levekår og lønnsinntekt. Lønn er i følge Maslow et sikkerhetsbehov som befinner seg nede i behovshierarkiet. Det må dermed tilfredsstilles før individet kan bevege seg oppover til vekst og utviklingsbehovene. Dette vil bli nærmere beskrevet i kapitlet om læringsteorier. Deltakerne kan tjene inntil 1G i tillegg til uførestønadene de har. Det er ønskelig å finne ut om denne lønnen har en direkte eller indirekte betydning for deltakeres livskvalitet. Videre heter det i den samme rapporten: *"Et annet gode som er knyttet til det å ha arbeid er den muligheten det gir for personlig utvikling eller selvrealisering"* Maslow sier at utviklingen avhenger av *"muligheten for selvrealisering som oppnås"*

*gjennom opplevelser som den enkelte søker mot når han eller hun er motivert for det” (Jerlang 1999:256). Arbeidet kan være en slik opplevelse, og som i stor grad fører til selvrealisering. Selvrealisering er viktig i forhold til livskvalitet. Det å få bruke sine evner og utnytte sine ressurser gir økt selvsikkerhet og et bedre selvilde. Arbeid er også i følge Maslow en aktivitet som er ekstra motiverende fordi den dekker flere behov samtidig: behovet for selvrealisering, sosial kontakt, lønn og tilhørighet, for å nevne noen. Som tidligere nevnt pålegges bedriftene i henhold til kravspesifikasjonen at ” *arbeidet skal bidra til vedlikehold og utvikling av den enkeltes ressurser og kompetanse gjennom kvalifisering og tilrettelagte arbeidsoppgaver*” (Kravspesifikasjonen). Hvor vidt dette blir tatt på alvor i bedriftene er det ønskelig og finne ut. Spørsmålet er om det finnes kurs og opplæring, samt annen aktivitet internt i bedriftene med tanke på å øke kompetansen hos deltakerne. Videre heter det i rapporten: ”*Et tredje gode er prestisjen som knytter seg til arbeidet*” (Berge1999:17), og at prestisjen avhenger av type arbeid man har. Ut fra egen erfaring oppleves det som at det først og fremst er knyttet prestisje bare til det å ha en jobb. Det å kunne si at man skal på jobb, er på jobb, eller har vært på jobb når man snakker med noen. Prestisjen er videre like gjerne knyttet til en svært enkel jobb som en mer krevende jobb. Dette er, slik jeg opplever det, individavhengig. Til sist har rapporten med ”*Et fjerde gode ved lønnsarbeid er sosialt nettverk*”(Ibid). Ifølge Wenger er arbeidsplassen et praksisfellesskap. Deltakerne i dette fellesskapet har et gjensidig engasjement som knytter medlemmene sammen i en sosial enhet. Dette foregår når de spiser lunsj, når de jobber sammen eller når de er på tur. Dette vil bli grundigere beskrevet i kapitlet om læringsteorier. Undersøkelsen ønsker å avdekke om informanter opplever at de har et godt sosialt nettverk på arbeidsplassen. Det sosiale nettverket deltakeren har på arbeidsplassen er ofte det eneste nettverket de har, og blir derfor viktig for dem. I hvilken grad blir nettverket på arbeidsplassen benyttet i livet utenfor bedriften? I egen bedrift opplever vi deltakernes manglende sosialt nettverk ved at de kommer gråtende på jobb mandag morgen, fordi helgen har vært lang og ensom, eller aggresjon og uro hos noen når ferier nærmer seg fordi det betyr lange dager i ensomhet hjemme.*

Hva skjer dersom vi blir uten arbeid?

Ikke alle som ønsker det eller har behov, får en tilrettelagt arbeidsplass. Og de som har en plass kan miste den som følge av innsparinger eller lignende. Det har vært forsket en del på hva som skjer med mennesker som mister jobben. De er entydige og oppsummeres slik: *"Erfaringene med personer som har vært utenfor arbeidslivet i lengre perioder, viser at selvfølelsen synker, det generelle aktivitetsnivået synker, helsen blir dårligere og personen deltar mindre i sosiale aktiviteter"*.(Næss 2001:102) De negative sidene ved arbeidsledighet er mange. De slår i tillegg likt ut for alle typer ansatte, ordinære eller mennesker på tilrettelagte tilbud.

En rekke internasjonale undersøkelser viser at arbeidet har en vesentlig betydning for individers livskvalitet. En interessant undersøkelse foretatt av van Buggen i Nederland skulle se om det fantes noe alternativ til betalt arbeid som kunne styrke livskvaliteten hos arbeidsløse. Resultatene var negative. Van Buggen fant at: *"arbeidsløse hadde et betydelig lavere subjektivt velvære enn yrkesaktive og en høy andel følte seg ensomme. Men hun fant også at sosial deltakelse (organisert og uorganisert) på andre områder hadde meget liten effekt på variasjonene i velvære"* (Næss 2001:103). Dette forteller at det ikke er andre aktiviteter som gir den samme positive effekten på menneskets livskvalitet som arbeid. Videre fører en tilværelse uten arbeid til dårlig psykisk helse: *"I flere skandinaviske undersøkelser har man funnet at arbeidsløse har dårligere psykisk helse og lavere psykisk velvære enn yrkesaktive."*(Næss 2001:101) På bakgrunn av dette kan det konkluderes med at arbeid er en svært viktig del av menneskers livskvalitet generelt. For VTA deltakere har den ennå større betydning da de som regel ikke har evner og muligheter til selvrealisering på samme måte som andre. De har lite eller ingen nettverk, og konsekvensene av ikke å ha en jobb å gå til blir store. Eller som professor i sosialmedisin Dr. Fugelli sier: *"Den viktigste grunnen til at arbeid er helsebringende, er at det gir verdighet. Folk føler at de er til nytte, og det kan være helt avgjørende"* (ASVL 2008:34). Han mener det er viktig at mennesker får tatt i bruk evnene og anleggene sine og vise at de kan brukes til noe. I tillegg er det fellesskapet, han mener at *arbeidsflokken* er en viktig del av livet til mennesket. (Ibid)

6. Læringsteorier

For å belyse funn og problemstilling er det benyttet Maslows behovsteori, en del av Etienne Wengers teori om praksisfellesskap og Lev Vygotskys teori om den proksimale utviklingssonen.

6.1 Maslows behovsteori

De fleste som prøver å anvende objektive kriterier eller indikatorer på livskvalitet, tar i større eller mindre grad utgangspunkt i moderne behovsteori eller motivasjonsteori. Innen velferdsteorien er det spesielt Abraham Maslows behovsbaserte motivasjonsteori som står sentralt.

Maslow baserer sin teori på at det bak motivene ligger bestemte behov. Behovene er av to typer: mangelorienterte og vekstorienterte. De mangelorienterte behovene er de som virker motiverende når organismen mangler noe som mat, vann, kontakt osv. Dette er behov som kan tilfredsstilles ved å gi mat, vann osv og som fører til at organismen kommer i likevekt. De vekstorienterte behovene karakteriseres ved at de ikke kan tilfredsstilles, de er "umettelige". Dette er selvrealiseringsbehov som resulterer i vekst og utvikling hvis de blir tilfredsstillt. (Jerlang 1999:244)

Arbeid går i hovedsak ut på å tilfredsstille de vekstorienterte behovene. Men det er ikke alltid det er mulig å starte der. Innenfor VTA vil det i mange tilfeller også være behov for å bidra til at mangelorienterte behov blir tilfredsstillt. Deltakeren på VTA har høyst ulik bakgrunn. Noen er tidligere rusbrukere med mange år borte fra arbeids- og sosialt liv. For disse er det som regel de mangelorienterte behovene som står i sentrum ved oppstart. Dersom de ikke har penger til mat eller et sted og bo er det umulig å fokusere på arbeid. Maslow mener at jo lavere behovene befinner seg i hierarkiet, desto mer uunnværlige er de for individets eksistens, og så lenge de fysiologiske behovene ikke er tilfredsstillt vil de fullstendig dominere organismen. Hele organismens kapasitet vil da bli brukt og organisert slik at den mest mulig effektivt forsøker å oppfylle disse behovene. Normalt vil tidlige og tilstrekkelig tilfredsstillelse av de lavere behovene i hierarkiet etter hvert gjøre disse mindre fremtredende i forhold til høyereliggende behov. Etter at de fysiologiske behovene er noen lunde tilfredsstillt, vil de ikke lenger bli så fremtredende og tillater dermed de høyereliggende behovene å dominere og organisere personligheten. Det betyr at

personen som tidligere ble styrt av behovet for mat og drikke, nå blir mer opptatt av å søke sikkerhet. Dersom behovene ikke blir dekket, vil ikke andre behov gjøre seg gjeldende i følge Maslow. I arbeidssammenheng ser vi ofte at når de praktiske tingene etter hvert er på plass, flyttes fokus ”oppover i Maslows pyramide”. Da kommer ofte behovet for å vise at man mestrer noe mer. Det å kunne møte på jobb til samme tid hver dag, stå arbeidsdagen ut, gjøre de oppgaver som forventes og etter hvert delta på kurs og opplæring av ulike slag. *”For Maslow er mennesket i konstant utvikling og vekst gjennom hele livet. Utviklingene avhenger av muligheten for selvrealisering som oppnås gjennom opplevelser som den enkelte søker mot når han eller hun er motivert for det”* (Jerlang 1999:256). Ved hjelp av tid og tilrettelegging tar deltakerne steget oppover i Maslows hierarki. Mange når langt når forholdene blir lagt til rette. I mange tilfeller får man tilfredsstilt flere behov i en og samme aktivitet. Som for eksempel det å gå på arbeid. Der tjener man penger som gir mulighet til å kjøpe hus, klær og mat. Men også behovet for sosial kontakt og muligheter til selvrealisering skjer der. Maslow mener at aktiviteter som fører til tilfredsstillelse av flere behov samtidig er sterkt motiverende.

Et individs livskvalitet avhenger; i følge Maslow, av hvor vidt vedkommende har fått tilfredsstilt sin mangelorienterte - og vekstorienterte behov. Han påpeker viktigheten av at behovene må tilfredsstilles ”nedenfra og oppover” i hans hierarki. Dette stemmer med erfaringer fra egen virksomhet der vi opplever det som nærmest umulig å bidra til at deltakere kan stå i en jobb dersom han er sulten, føler seg truet eller ikke har et sted å bo. Den samme erfaringen har vist oss at når de grunnleggende behovene er tilfredsstilt mestrer også deltakeren som regel det å være på jobb. I undersøkelsen er det spørsmål om og hvordan de sosiale behovene blir dekket i arbeidssituasjonen til deltakerne og i hvilken grad de får tilfredsstilt sine vekstbehov.

6.2 Den proksimale utviklingssonen

Vygotsky står som en sentral teoretiker i det sosiokulturelle perspektivet på læring. Menneskelig utvikling sto sentralt i hans tenkning og i følge han har all intellektuell utvikling og tenkning utgangspunkt i sosial aktivitet. Vygotskys utviklingsteori er basert på at barnet allerede fra fødselen av må forstås som et kollektivt og sosialt vesen. Det er barnets samhandling med omgivelsene, som del av et kollektivt og

kulturelt fellesskap, som danner grunnlaget for utviklingen som individ. Vygotsky er særlig opptatt av utviklingen av det han kaller *høyere mentale prosesser*. I dette ligger blant annet evnen til problemløsning i samarbeid med andre, og internaliseringen av det til senere bruk. Tilpasset opplæring passer godt inn i denne teorien. Vygotskys teori var i utgangspunktet tenkt brukt på barn i deres utvikling, men egner seg etter min mening godt til aktivitetene som skjer i VTA fordi hovedfokus handler om å utvikle mennesker i samarbeid med andre. Den individuelle, selvstendige tenkingen er sosialt betinget, og er resultat av sosialt samspill mellom mennesker. Utviklingen går fra det å gjøre ting sammen med andre til det å gjøre ting alene. Dette er det Vygotsky kaller **den proksimale utviklingssonen**. Den proksimale utviklingssonen er en modell som forklarer hva individet kan få til alene og hva det kan få til med støtte fra andre, det vil si individets utviklingspotensial. Av modellen går det frem at individet i samspill med andre individ er i stand til å yte mer enn individet ville klart alene. Slik Vygotsky ser det har individet muligheter til å utvikle seg ut fra egne forutsetninger og potensial. Det er forskjellen mellom disse to nivåene som er den proksimale utviklingssonen (også kalt den nærmeste utviklingssonen). I denne sonen finnes også spirer til utvikling i form av ennå uferdige læringsprosesser (Btåten1996: 129.) I feltarbeidet vil det være fokus på arbeidsoppgaver, kompetanseheving og utvikling i forhold til den proksimale sonen.

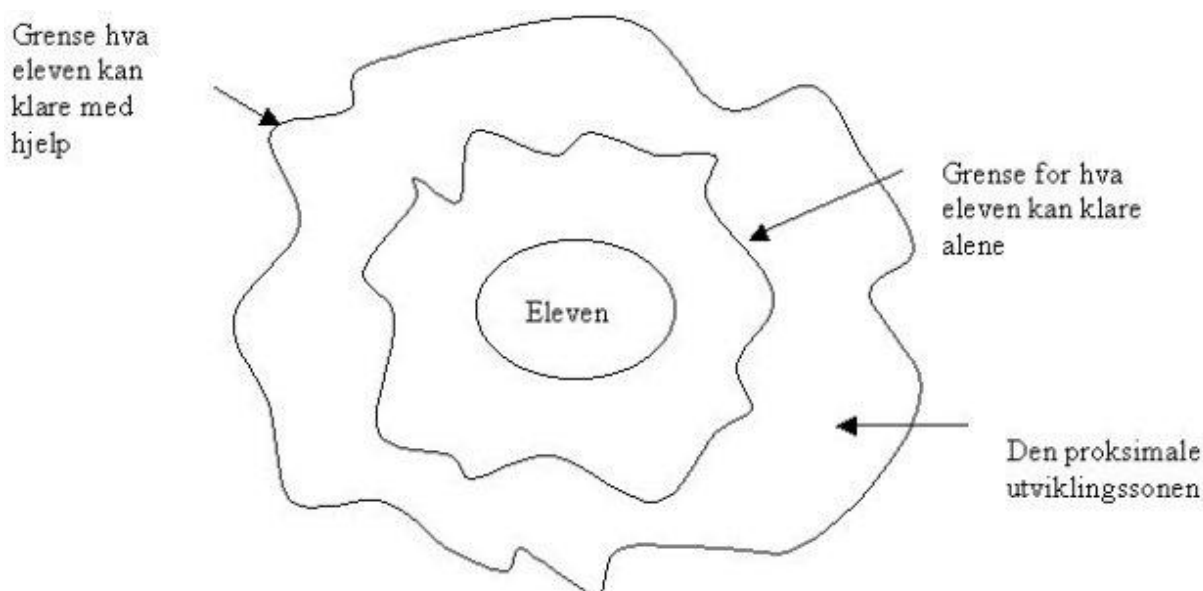


Fig.3 Den proksimale utviklingsmodellen.

Vygotsky ser på læring og utvikling først og fremst som et resultat av samspill, fortrinnsvis sosialt samspill. Han var også opptatt av at individet skulle få utfordringer, at undervisningen skulle være litt vanskelig. Da vekker en til live de funksjoner i den proksimale utviklingssonen som er i ferd med å modnes. Gjennom samarbeid og samhandling med andre styres individet mot høyere trinn i sin egen utvikling. Ut fra dette hevder Vygotsky at utvikling skjer gjennom læring, og at man i mange sammenhenger kan si at det er læring som styrer utviklingen (Bråten 1996: 125).

Den nye kunnskapen eies av individet først når den ”reproduseres uten assistanse fra andre og uten bruk av hjelpemidler” (Bråten 1996: 129). Det vil si at den er blitt internalisert. Vygotsky bruker imitasjon som en positiv måte å tilegne seg kunnskap på, og at en læreprosess er i gang når individet har evnen til å imitere en handling.

Et fint eksempel på at læring innenfor den proksimale sonen fikk jeg i egen bedrift:

Lederen så for seg læreprosessen som ei trapp. Deltakeren starter ofte nedenfor det nederste trinnet, og så var det hennes jobb som leder å få personen oppover trappa så langt det lot seg gjøre – noen ganger helt opp og ut!

Alle oppgaver startet med: jeg gjør først, du ser på. Så er det din tur, jeg ser på.

Dersom det er nødvendig korrigeres det på en positiv måte. Når oppgaven går greit er beskjeden: i dag er det din tur til å gjøre dette, du har ansvaret! Er det noe du lurer på så bare spør.

På denne måten kunne kunnskapen til slutt ”reproduseres uten assistanse fra andre og uten bruk av hjelpemidler”, den er blitt internalisert og deltakerne er selvstendige i sine oppgaver. I tillegg hadde deltakeren beveget seg utover i sin proksimale sone gjennom samarbeid og samhandling med andre og på den måten styrt mot høyere trinn i sin egen utvikling. Imitasjoner av handlinger som naturlig ligger over individets utviklingsnivå vil ikke føre til læring i følge Vygotsky. ”*Imitasjonen kan bare fungere som hjelp i forhold til ferdigheter og læringsprosesser under utvikling*” (Bråten 1996:129). Lederen i dette tilfellet brukte imitasjon bevisst fordi hun hadde erfart at det var effektivt på svake deltakere. Hun har benyttet kunnskapen om den proksimale sonen når hun stadig har bidratt til at deltakeren har beveget seg ett trinn opp på ”hennes trapp”. Opplæring er blitt gitt innenfor alle arbeidsområder som er i en kantine, fra det helt enkle (oppvask) til det som er mest krevende (kasse). Hadde hun derimot startet med opplæring på kassa, er utfallet mer usikkert fordi det i starten ville ligget over individets utviklingsnivå. (Ibid) Alle når ikke like langt og lederen får derfor ikke alle til å lære alle oppgaver, som for eksempel å betjene kasse. Hun har

tatt utgangspunkt i deltakerens nivå, men hele tiden sett muligheter for videreutvikling (potensielt nivå). Alle har ikke oppnådd samme resultat, men de er kommet så langt som deres nivå tilsier – pr i dag. For som lederen sier: ”med litt mer modning kan vi komme lenger”. Men Vygotsky mente at individene har ulikt læringspotensial, selv om kunnskapsnivået er likt. Det krever individuell tilrettelegging og opplæring. Motivasjonen til læring ligger i det å mestre og å nå stadig nye ”trinn i trappa”. Vygotsky mener også at det er viktig at læringen er rettet inn på individets nivå, samtidig som den gir muligheter for videreutvikling (potensielle nivå). Dette er forsøkt i varetatt i VTA- bedriftene ved tilrettelegging av oppgaver – ikke tilpasning til oppgaver. På den måten treffer man deltakerens nivå, og har samtidig muligheter for videreutvikling ved for eksempel å redusere tilretteleggingen slik at mestringsomfanget øker. Et sentralt spørsmål blir også hvordan man kan motivere deltakere til å tilegne seg nye ferdigheter? Om det sier Vygotsky at: *”Motivasjonen i læreprosessen ligger i at det skapes ny ”mening” ved at kunnskapen fører til varige endringer i det kognitive apparatet”* (Ibid). Da har det med andre ord foregått en prosess der ytre påvirkning/ stimulering er omformet til informasjon som er lagret for senere bruk. Dette viser eksempelet med deltakeren i kantina som etter hvert ble selvstendig fordi hun stadig fikk ny informasjon som kunne omformes og brukes.

I forhold til den proksimale utviklingssonen er det viktig å legge til rette for en opplæring preget av dialog mellom individet og den som skal gi opplæring. Vygotsky tiller språket og kommunikasjonen stor betydning i denne forbindelse, men understreket også viktigheten av samarbeid og samhandling. Det er i denne relasjonen læring foregår, enten i forholdet mellom lærer og elev eller mellom to elever/ likesinnede. Fadderordningen som en del bedrifter har, er en relasjon der læring foregår, ikke bare hos den nyankomne, men også hos den som er fadder. Omvisninger og informasjon foregår ved hjelp av dialog, og ved å vise og fortelle den nyankomne må fadderens selv sette seg inn i det han skal vise frem. I tillegg vil han få spørsmål han ikke vet svaret på og må undersøke det videre. På den måten lærer fadderens også noe av en slik ordning. I forhold til problemstillingen er det ønskelig å undersøke i hvilken grad VTA – bedriftene legger til rette for utvikling og hvordan de gjør det i praksis.

6.3 Wengers teori om praksisfellesskap

Deler av Wengers teori om praksisfellesskap er brukt i oppgaven for å bidra til økt forståelse av arbeidsfellesskapenes betydning.

Praksisfellesskap

Wenger anvender begrepet praksisfellesskap.

Praksis: Praksis utvikles ved at medlemmene interagerer, gjør ting sammen, forhandler nye meninger og lærer av hverandre. Praksis er en felles læringshistorie som det krever noe å bli en del av og kan betegnes som en vedvarende sosial samspillsprosess.

Fellesskap: Wenger ser på fellesskapet, ikke kun som fellesskap, men i forbindelse med praksis. Fellesskapet utvikler en felles kunnskap og praksis, felles holdninger og verdier.

Praksisfellesskap er grupper av mennesker med felles kunnskap, verdier og holdninger og et felles engasjement for noe de arbeider med.

Sosial praksis: Wenger mener at en praksis alltid er en sosial praksis." *det omfatter både det eksplisitte og det tause. Det omfatter både det som sies og det som ikke sies, og det som representeres og det som antas". (Wenger 2004:61)* Med andre ord er en sosial praksis all den kommunikasjon, verbal og nonverbal, normer, regler og så videre som omgir oss daglig. Det er de skrevne og uskrevne reglene i fellesskapet. En bedrift har sin egen bedriftskultur, der fellesskapets holdninger og verdier forvaltes, det vil si den sosiale praksisen.

I følge Wenger er vi fra første stund i våre liv opptatt med ulike former for virksomheter. Dette fører etter hvert til kollektiv læring og utvikling av ulike praksiser som gjenspeiler våre virksomheter og sosiale relasjoner. Disse praksisene utgjør etter hvert et fellesskap som over tid etableres på bakgrunn av felles virksomhet. Det er dette Wenger betegner som praksisfellesskap. Arbeid er et praksisfellesskap, det vil si sammenhenger hvor vi gjør, lærer og opplever noe i fellesskap med andre. Fellesskapet innehar og utvikler en felles kunnskap samt en felles praksis. Det deler også de samme holdningene og verdiene.

Arbeidere organiserer sine liv sammen med sine nærmeste kolleger og kunder for å få arbeidet gjort. De utvikler derigjennom en fornemmelse av seg selv, som de kan leve med, de morer seg og oppfyller de krav, som deres arbeidsgiver og kunder stiller. Uansett hva deres offisielle jobbeskrivelse måtte gå ut på, skaper de en praksis, som består i å gjøre, det som skal gjøres. Selv om arbeiderne kanskje er kontraktlig ansatt av en stor institusjon, arbeider de i den daglige praksis med- og i en viss forstand for- en mye mindre gruppe mennesker og fellesskap (Wenger 2004:16).

Alle som jobber på vedavdelingen jobber for praksisfellesskapet på avdelingen. De vet hva de skal gjøre når den store pallen med ved kommer inn. De finner sine "plasser", det vil si at de som skal pakke veden i sekker finner nett og henger på stativene. De som skal kløyve ved går bort til maskinene og venter til de store kubbene kommer. Alle vet hva som skal gjøres og i prinsippet kunne alle utført alle oppgavene. Selv om alle på avdelingen har "sine" oppgaver som de utfører individuelt, er de innbyrdes avhengig av hverandre, både for å få jobben gjort og som fellesskap. Deltakerne i en VTA - bedrift tilhører ulike fellesskap, selv om alle er "kontraktlig ansatt" av bedriften. Noen tilhører fellesskapet på vedavdelingen, noen på pakkeavdelingen og andre i kantina. Innenfor hvert av disse fellesskapene har deltakerne organisert seg slik det passet best for å få jobben gjort. Wenger mener at vi alle tilhører et praksisfellesskap. Hjemme, på arbeidet, på skolen og i forbindelse med våre hobbyer - hører vi til mange forskjellige praksisfellesskap på et gitt tidspunkt. De praksisfellesskap vi hører til forandrer seg, og i løpet av livet vil vi delta i flere ulike praksisfellesskap. I de fellesskap vi er fullverdige medlemmer er vi på kjent territorium. Ser vi dette i arbeidssammenheng oppfatter jeg det slik at alle deltakerne som har vært på avdeling en tid, er fullverdige medlemmer av fellesskapet på avdelingen. Vi har også ulik tilknytning til fellesskapene. Noen praksisfellesskap kan vi være sentrale medlemmer av, mens i andre igjen kan vi ha en mer perifer rolle. Dersom en deltaker flyttes fra en avdeling hvor vedkommende er godt kjent med oppgavene, til en ny avdeling, vil hans tilhørighet til fellesskapet være preget av perifer deltagelse i starten. Praksisfellesskap er en integrert del av vårt dagligliv. Vi skaper oss et praksisfellesskap på alle arenaer i livet fordi det er viktig for oss. Det er ikke det samme som en arbeidsgruppe eller et team som er konsentrert om de oppgaven de skal løse og oppløser gruppen eller teamet etter på. *"De fleste*

praksisfellesskap heter ikke noe og utsteder ikke medlemskort". (Wenger 2004:17). Røykerne har også et fellesskap der de står eller sitter ut på røykeplassene utenfor bedriftene. Noen av dem snakker ikke med de andre, men de hørte like fullt til røykefellesskapet, og tilhørigheten er viktig for dem. Wenger mener at læring er en gjensidig utviklingsprosess mellom praksisfellesskaper og individer som må betraktes som noe mer enn bare sosialisering. Læring kan på den måten sees på som fellesskapets investering i sin egen fremtid. I et praksisfellesskap vil vi oppleves som kompetente og oppføre oss som kompetente i forhold til fellesskapet og den rollen vi innehar. Deltakerne i egen virksomhet har ulike roller i sine fellesskap, alt etter hvor kompetente de er. Noen har oversikt og kan rettlede andre, mens andre utfører en enkelt jobb og har kun oversikt over den. Men alle gir likevel uttrykk for at de føler de har oversikt og mestret sin jobb og er dermed kompetente. I følge Wenger karakteriseres fellesskapet ved gjensidig engasjement, felles virksomhet og felles repertoar. Deltakeren i et praksisfellesskap har et **gjensidig engasjement** som knytter medlemmene sammen i en sosial enhet. Det vil si at de gjør ting sammen, som å spise lunsj, utføre en jobb, sende meldinger eller snakke sammen. Deltakerne er knyttet sammen i et felles ansvar egne og fellesskapets oppgaver. De er også knyttet sammen gjennom ulike relasjoner. Det kan være gode eller dårlige relasjoner - en blanding av makt, avhengighet, lyst, smerte osv. Dersom et individ skal være fullverdig deltaker i denne sosial enheten bør det kjenne til det som foregår både på jobbarenaen og den private arenaen til de andre medlemmene. Til og med sladder er viktig å ha kjennskap til. I egen arbeidssituasjon ser vi store variasjoner av gjensidig engasjement. Noen engasjerer seg for at fellesskapets jobb skal bli gjort, andre ser kun sin egen oppgave. Virksomheten i et praksisfellesskap må være knyttet til **felles virksomhet**.

Den felles virksomheten knytter medlemmene sammen i en gjensidig ansvarlighet i forhold til personer, varer, kolleger, regler og normer

I forhold til deltakerne er det bedriften som knytter dem sammen. De er alle ansatt på "bedriften" som de har et forhold til. Der har de et sett av regler og normer som gjelder. De har felles ansvar for varene som kommer inn i bedriften og skal håndteres på en bestemt måte. På fruktavdelingen var det deltakernes felles virksomhet, gjennom alle sine deloppgaver, som til slutt resulterer i at kundene får sine fruktkurver. Medlemmene har et **felles repertoar** for praksiser, rutiner, redskaper,

symboler, historier og måter å gjøre ting på. ”*Et praksisfellesskaps repertoar omfatter rutiner, ord, verktøy, måter å gjøre ting på, historier og symboler.*” (Wenger 2004:100) Det er gjennom dette felles repertoaret medlemmene skaper og uttrykker sine medlemskapsformer og den identiteten de har som medlemmer. På egen bedrift er det et felles repertoar i forhold til arbeidsoppgaver, der praksis og rutiner er godt kjent blant medlemmene. Det er rutiner i hverdagen med pauser, trim, gå - turer og andre faste innslag. I tillegg er det rutiner for hvordan oppgaver skal utføres. Deltakerne har også et delt repertoar ved å løse felles oppgave på felles avdeling.

Innenfor disse tre områdene vil det i følge Wenger (2004) foregå en diskusjon om mening. De fleste organisasjoner har slike repertoar som kan uttrykke en slags kode for organisasjonen.

Mening:

Med mening mener Wenger vår evne til å oppleve våre liv og verden som meningsfull. Alt er meninger, tale, drøm, handling, tenkning. ”*Meningsforhandling er den prosessen som gjør at vi opplever verden og vårt engasjement i verden som meningsfullt*” (Wenger 2004:67). I vår daglige omgange med andre individer er vi i en konstant meningsforhandling, om vi spiser lunsj på jobben eller med familien hjemme. Vi utfører de samme rutinene, spiser den samme maten, prater med de samme menneskene.

I samhandling med andre individ vil nye meninger oppstå i diskusjoner og samtaler og det har i følge Wenger foregått en meningsforhandlingsprosess. Han mener livet er en konstant meningsforhandlingsprosess.

I arbeidssituasjonen foregår det en meningsforhandling ved innlæring av en ny arbeidsoppgave der to eller flere deltakere diskuterer seg frem til en løsning. Det kan være to som skal frankere dagens post og i fellesskap skal finne ut hvordan frankeringsmaskinen fungerer. Noen diskusjoner frem og tilbake, litt uoverensstemmelser og til slutt får de maskinen til å virke. Når brevene er frankert blir de fraktet til posthuset av to stolte deltakere som har løst en oppgave i fellesskap, ved en meningsforhandling.

Denne prosessen involverer også deltagelse og tingliggjørelse / visualisering som er viktig for individets opplevelse av mening.

6.4 Sammendrag

I dette kapitlet er tre ulike teoretiske tilnærminger til temaet blitt nærmere beskrevet.

Maslow tar for seg de fysiske - og psykiske (mangel- og vekst) behovene som "styrer" våre liv. Han mener at dersom behovene ikke tilfredsstilles i en bestemt rekkefølge vil det få konsekvenser for individets utvikling. Maslow mener også at aktiviteter som tilfredsstillere flere behov samtidig er ekstra motiverende. Dette stemmer godt med erfaringer fra egen praksis. Derfor er Maslow viktig i denne sammenhengen. Vygotsky sin teori om læring og utvikling er godt egnet til å belyse problemstillingen, fordi den også favner tilrettelagt opplæring. Teorien er tenkt brukt på barn i deres utvikling, men er beskrivende for de opplæringsmetodene som benyttes i våre bedrifter. Wengers teori om praksisfellesskap tar for seg arbeidsfellesskapets mange fasetter og deres betydning for individets sosiale tilhørighet, læring og opplevelse.

7. Metode

Følgende kapittel gir en oversikt over metodene som er benyttet til datainnsamlingen i dette prosjektet. Det er valgt metodetriangulering basert på kvalitative spørreundersøkelser, narrativer og observasjoner. *"For å forske på livskvalitet har det tradisjonelt vært brukt spørreskjema, men det krever også en kvalitativ metode for å kartlegge temaet. Det kan sågar lønne seg å benytte flere metoder.* (Hanestad 2003) Kvalitativ metode er benyttet for å sikre utdypende informasjon fra informantene. I tillegg er det benyttet metodetriangulering for å sikre så korrekt data som mulig fra informantene.

7.1 Kvalitative intervju

Kvalitative metoder kan bruke intervju alene, men også sammen med andre metoder. For å få svar på problemstillingen *"Hva er verdien av varig tilrettelagt arbeid,"* og forskningsspørsmålene, er det blant annet brukt en kvalitativ forskningsmetode for innhenting av data. Ved kvalitative intervju får informantene muligheter til å fortelle om sine opplevelser og tanker rundt det å være i arbeid. Metoden gir også muligheter til samtale eller oppfølgingsspørsmål for utdyping eller avklaring, som *"hva mente du med det"? eller "kan du si litt mer om det"?* Metoden gir mindre rom for misforståelser og feiltolkninger av svar. I forhold til informantgruppen i dette prosjektet, er det en absolutt fordel da mulighetene for feiltolkninger på grunn av begrepsforståelse og lese og - skriveproblemer. *"Data kan finnes både i tale, skrift eller fremkomme gjennom observasjon. For å få frem kvalitative data fordres ofte en innlevelse, deltakelse, motivering eller forståelse for hvordan mennesker opplever sin egen virkelighet"*.(Howe2005:13) Kvalitative data handler om kvaliteter, opplevelser og handlinger ved ulike fenomener. Det er viktig å få frem subjektive opplevelser, konkrete handlinger, hendelser og meninger. Dette dreier seg om å få del i intervjuobjektets livsverden og dets erfaringer og opplevelser. Hensikten er å lære av det. I den sammenhengen blir dette vesentlig da hensikten er å finne ut hvordan arbeid påvirker informantens livskvalitet, det vil si deres subjektive opplevelse av det å ha en jobb.

Den kvalitative metoden har sin forankring i den fenomenologiske forskningstradisjonen. Fenomenologisk forskning har ikke til hensikt å fange inn virkeligheten gjennom forhåndsdefinerte begreper, teorier og modeller. Hensikten er å få frem respondentenes erfaringer og opplevelser. Dette er forsøkt gjort ved å stille åpne spørsmål om informantenes forhold til fenomenet – i dette tilfellet - sin jobb. Her er det informantens opplevelser av sin jobb som er det sentrale. Men for å sikre en viss struktur i oppgaven er det forhåndsdefinert noen temaer som blir brukt som stikkord/ ledetråder i samtalen. Ut over det er det forsøkt å få frem informantens opplevelser. *"Ved å bruke kvalitative metoder innhentes fyldige data om personer og situasjoner, dermed øker muligheten for å forstå atferd og situasjoner slik de oppfattes av de som undersøkes"* (Halvorsen 2008:128). Denne oppgaven har til hensikt å videreutvikle forståelsen av informantenes arbeidshverdag. Hva gjør jobben med dem? Hva betyr det for dem å ha en jobb? *"I mange sammenhenger er forskeren ikke opptatt av å sikre representativitet. Formålet kan være å få et høyest mulig kvalitativt innhold i informasjonen, for eksempel fra undersøkelsesenheter som man anser for typiske, eller å få kvalitativ informasjon fra så ulike typer enheter som mulig"*. (Halvorsen, 2008) Det vil ikke være mulig å lage noe statistisk material ut fra de dataene som er innhentet til denne oppgaven. Til det er utvalget for lite. Men det er tilstrebet en så heterogen gruppe informanter som mulig for at den skal gjenspeile mangfoldet og om mulig representere et snitt av VTA's deltakere. I kvalitative undersøkelser er det viktig å være konkret. Dette kan gjøres ved å få frem eksempler på det som blir sagt (H. Hiim, notater 27.11.07). For å understreke eller illustrere utsagn fra informanten er det enkelte ganger gjengitt som sitater eller dialoger da dette blir mer "to the point" enn om det skulle omskrives. Kvalitative intervjuer kjennetegnes ved at informantene får muligheten til å fortelle fritt, med egne ord uten unødvendige avbrytelser. Det er viktig å utforme spørsmål som kan åpne for lengre resonnementer. Dette kalles "Grand – Tours (GT) – spørsmål", og skal definere tema. For å få til dette må det utarbeides en intervjuguide, gjerne med GT spørsmål, underpunkter og planlagte oppfølgingsspørsmål - i tilfelle informanten selv ikke kommer inn på disse i løpet av intervjusamtalen. Eksempel på oppfølgingsspørsmål kan være: *"kan du si noe mer om det?"* (Howe 2005: 55). Etter to omganger med prøveintervju kom det klart frem at det ville bli nødvendig med relativt detaljerte oppfølgingsspørsmål. Dette kommer jeg tilbake til senere i rapporten. Kjennskap til feltet man beveger seg i er viktig, både for å kunne stille de rette spørsmålene, men

også for å kunne komme med relevante oppfølgingsspørsmål. Spesielt viktig er dette i forhold til denne gruppen informanter da de som regel er svake verbalt. Det er også en stor fordel å kjenne til systemet, betegnelser og forkortelser. Kvalitative intervju bygger på en antagelse om at man fra starten ikke kan vite hvilke spørsmål som er viktige og betydningsfulle. Utgangspunktet er sonderende. Denne intervjuformen krever at intervjueren utvikler, avpasser og følger opp det som kan være hensiktsmessig i situasjonen og hensikten med undersøkelse. I kvalitative intervju utveksles spørsmål og svar delvis som følge av tidligere spørsmål og svar. Det kan nesten beskrives som en veiledet konversasjon. Det handler i stor grad om at intervjueren må være oppmerksom, våken og fantasifull. Kvalitative intervjuer har til hensikt å gjøre nye "oppdagelser" og identifisere nye fenomener. Det er derfor viktig å sette seg inn i hva som finnes av materiell/ forskning på området fra før, og hva som er kjent og ikke kjent. Dette har vært forsøk gjort, som tidligere beskrevet i kapittel 4. Likevel oppleves det litt som å bevege seg i ukjent terreng fordi temaet *arbeid og livskvalitet* ikke har vært forsket spesifikt på tidligere. Det er viktig å være åpen for å ta inn over seg den nye kunnskapen. Jeg bevisst forsøkt å unngå at mine antakelser skal påvirke spørsmålsstillingen.

I planlegging og gjennomføring har Kvaales(2009:47) inndeling blitt brukt.

1. Tematisering

Forklare formålet med undersøkelsen og ens egen oppfatning av emnet som skal undersøkes – før intervjuene starter.

2. Planlegging

Studien planlegges og det tas hensyn til disse syv stadiene før arbeidet starter.

3. Intervjuing

Intervjuene utføres på grunnlag av en intervjuguide. Intervjueren bør ha satt seg godt inn i temaet og situasjonen intervjuet dreier seg om.

4. Transkribering

Nå skal materialet klargjøres for analyse, som oftest i form av transkribering av muntlig tale til skriftlig tekst.

5. Analysering

Analysemetoden bestemmes på bakgrunn av undersøkelsens emneområde og formål.

6. Verifisering

Resultatene undersøkes i forhold til etterprøvnbarhet og pålitelighet.

7. Rapportering

Funnene fra undersøkelsen og metodebruken formidles i en form som overholder vitenskapelige kriterier. Den skal ta hensyn til undersøkelsens etiske sider og resultere i et lesbart produkt.

Dette prosjektet har, så langt det har latt seg gjøre, vært planlagt og gjennomført etter denne modellen, men med justeringer underveis.

Prøveintervju

Det har vært foretatt fire prøveintervju basert på to versjoner av intervjuguiden (Vedlegg 3 og 4). Den endelige intervjuguiden ble utviklet etter siste prøveintervju, men ble ikke prøvd ut før de ordinære intervjuene ble foretatt.

7.2 Intervjuguide

Det har vært benyttet en kvalitativ intervjumetode i dette prosjektet. Intervjuguiden kan gjerne starte med det som defineres som biografiske spørsmål, nemlig utdanning, arbeidserfaring, og alder. I dette tilfellet dreide de biografiske spørsmålene seg om navn, alder, hvor lenge de hadde jobbet i bedriften og stillingsstørrelse. Videre var det lagt opp til GT (Grand tour) spørsmål, med underspørsmål, men det er også viktig å gi rom for at andre betraktninger kan komme frem.

Det kvalitative forskningsintervjuet kjennetegnes ved at informanten redegjør for sine subjektive opplevelser av fenomenet og er som regel bare delvis strukturert. Dette innebærer at selve intervjuet gjennomføres etter en intervjuguide som inneholder temaområder mer enn eksakte spørsmål. Denne intervjuguiden skal være til hjelp for forskeren slik at man underveis blir minnet om de temaer man ønsker data om, og samtidig bidra til at samtalen ikke får for mange sidespor.(Howe2005:54)

Ved utarbeidelse av intervjuguiden var det, på bakgrunn av erfaringene fra prøveintervjuene, viktig å forsøke å motivere informantene til å fortelle / redegjøre for sine subjektive opplevelser omkring arbeidets betydning. Dette ble gjort ut fra blant annet spørsmålet: ” Kan du fortelle meg hva som er så bra med å ha en jobb å gå til”? Men prøveintervjuene viste at det måtte mange underspørsmål til for å sikre tilstrekkelig og nyansert data. Av den grunn ble intervjuguiden mer detaljert enn det som var ønskelig. Erfaringer fra arbeid innenfor VTA har vært til stor hjelp. På bakgrunn av kjennskap til blant annet informantenes arbeidsdag har det vært forsøkt å lage spørsmål de kjenner seg igjen i. Spørsmålene i intervjuguiden er identiske med forskningsspørsmålene. Ut i fra disse er det laget oppfølgingsspørsmål som skal belyse verdien av arbeid, blant annet ut fra de definisjonene som er gitt for livskvalitet.

Den endelige intervjuguiden hadde følgende hovedspørsmål: (vedlegg 5)

**1. På hvilke områder har VTA en positiv innvirkning på brukers livskvalitet?
Kan du fortelle meg hva som er så bra med å ha en jobb å gå til?**

Det har vært et ønske og et mål å få frem de positive sidene ved VTA i forhold til deltakers livskvalitet. For ikke å legge svarene i munnen på informantene, ble de stilt et ”Grand tour” spørsmål først. Det hadde til hensikt å få frem hva informantene mente var bra med å ha en jobb. Responsen på dette GT spørsmålet var stort sett liten, noe som i og for seg ikke var uventet. I alle intervjusituasjonene ble det nødvendig å stille detaljerte oppfølgingsspørsmål for å få fylldige svar. Underspørsmålene inneholdt noen av de elementene som var definert som viktige for god livskvalitet, men med hovedvekt på den sosiale siden som aktiviteter og venner.

Spørsmålet om sosiale aktiviteter var vanskelig for mange og måtte som regel forklares ved at informantene ble stilt direkte spørsmål om de for eksempel hadde julebord. Da kunne oppfølgingsspørsmålet bli om de gjorde andre ting sammen også. Spørsmålet om hvordan det ville være og bare være hjemme hver dag, ga samme reaksjonen hver gang – et momentant svar. Hensikten med dette spørsmålet, var som en ”kontroll” av de andre svarene, men også om de faktisk kunne tenke seg konsekvensene av og ikke ha en jobb å gå til.

2. I hvilken grad bidrar VTA til at deltakeren kan opprettholde og utvikle sine ressurser gjennom kvalifisering og tilrettelagte oppgaver?

Kravspesifikasjonen for VTA sier at tiltaket skal bidra til at deltakeren opprettholder og utvikler sine ressurser gjennom kvalifisering og tilrettelagt arbeid. Dette er et krav som er felles for alle virksomhetene, og kjerneområdet i den aktiviteten som bedrives. Under dette forskningsspørsmålet blir informantene stilt flere spørsmål rundt den jobben de har. Jeg ønsker å få et bilde av hvor vidt informantene har en jobb de liker, om de får utfordringer i form av nye arbeidsoppgaver eller økt ansvar. Det var også et ønske å finne ut hvor systematisk den individuelle oppfølgingen var i form av medarbeidersamtaler og målsetting / måloppnåelse. Et av spørsmålene i undersøkelsen har vært om informantene har deltatt på medarbeidersamtaler og om de har noen mål som er bestemt at de skal jobbe med. Opplæring og kursing er en del av kvalifiseringen. Det var ønskelig å finne ut i hvilken grad informantene har muligheter til å delta på kurs og lignende. Når det gjaldt tilrettelegging, var det interessant å se på i hvilken grad arbeidsoppgavene til informantene var tilrettelagt i form av tilpasset arbeidstid, hjelpeutstyr eller lignende.

3. I hvilken grad føler arbeidstakeren seg som nyttig bidragsyter i samfunnet?

Som tidligere skrevet defineres samfunnet i denne forbindelsen ikke bare globalt men også lokalt eller på bedriftsnivå. Det er et ønsket å finne ut om informantene oppfatter jobben sin som nyttig, og i tilfelle for hvem og hvorfor. Har de kjennskap til produktet de jobber med, hvem som er kunden og hva det de lager skal det brukes til? I hvilken grad informantene evner å se dette i samfunnsperspektiv er usikkert, men jeg har en tanke om at de aller fleste vet hvem kunden de jobber for er, og at noen har en mulighet til å koble dette videre til en forbruker. Disse spørsmålene var det naturlig å snakke om mens jeg ble vist rundt på avdelingen der jeg fikk se hva de jobbet med. Da var informantene ivrige etter å fortelle og vise fram og som regel kom svarene før jeg fikk stilt spørsmålene.

I tillegg til å intervjuer deltakerne ble også en leder på hver bedrift intervjuet. Dette ble gjort for å få et utfyllende og muligens også mer nyansert bilde av arbeidshverdagen til informantene. Spørsmålene til arbeidslederne var blant annet: *Hva ser du for deg som livskvalitet for deltakerne?* I prosjektet er livskvalitet definert og deltakerne er

intervjuet på bakgrunn av det. Det var derfor interessant å finne ut hva lederne mente var livskvalitet for deltakeren, og om det er noen sammenfallende punkter.

Det andre spørsmålet lederne fikk var det samme som var brukt i intervjuguiden: *I hvilken grad bidrar VTA til at deltakeren kan opprettholde og utvikle sine ressurser gjennom kvalifisering og tilrettelagte oppgaver?* Dette er et krav fra NAV og det var derfor interessant å finne ut hvordan det ble oppfattet og håndtert i bedriftene. I tillegg var det viktig å se om deltaker og leder hadde samme opplevelse av hvordan det ble praktisert.

7.3 Observasjon

Observasjon som metode er brukt for å kvalitetssikre dataene i dette prosjektet. *"Når fenomener skal studeres i sine naturlige sammenhenger, vil observasjon være en nærliggende metode. [...] Gjennom observasjon kan man finne ut hva folk gjør – som kan være forskjellig fra det folk sier de gjør eller det de faktisk gjør"* (Halvorsen 2008:133). Det oppleves som spesielt viktig i dette prosjektet fordi det både vil utfylle og kvalitetssikre informasjonen fra intervjuene. Informantene ble observert etter intervjuet og det var på den måten mulig å se om det de hadde sagt stemte med det de faktisk gjorde. Halvorsen sier også at *"observasjon brukt som metode innebærer at vi bruker våre sanser på en mer disiplinert og gjennomtenkt måte enn vi gjør til daglig"* (Ibid). Når vi observerer danner vi oss et mest mulig objektivt inntrykk av det som lar seg registrere ved hjelp av sansene. En god observatør er i stand til å bruke alle sansene aktivt. Det kan sammenlignes med en god sjåfør som ut fra erfaring og kompetanse fanger inn det som er vesentlig for situasjonen når han er ute og kjører. På samme måte som sjåføren, er også observatøren avhengig av erfaring for å "sile ut" uvesentlig informasjon. Ideelt sett bør forskeren fungere som et kamera og som en lydbåndopptaker, men det er vanskelig å være hundre prosent objektiv og ikke legge inn moralsk eller andre vurderinger i beskrivelsen av faktiske observasjoner.

For å kunne danne seg en mening om det observerte er det nødvendig å vite mye mer enn det selve observasjonen forteller. Forskeren trenger blant annet å vite hvor representativt det observerte er – hvor ofte det skjer – og hva slags mening folk tillegger handlingen. Forskeren trenger å vite om de observerte vil opptre annerledes om de ikke ble observert (Ibid).

Det er begrenset med informasjon som kommer frem i løpet av en kort observasjon og representativiteten i det observerte blir noe usikkert. Likevel vurderes det som troverdig informasjon i denne sammenhengen. Observasjon kan være *direkte eller indirekte*. Direkte observasjon innebærer at de observerte vet at de blir observert og hva som er hensikten. Ved indirekte observasjon vet ikke de observerte hva som er hensikten med observasjonen. Observasjon kan være *strukturert eller ustrukturert*. Ved strukturert (systematisk) observasjon velger forskeren ut på forhånd bestemte aktiviteter som skal observeres, mens man ved ustrukturert observasjon ikke innsnevrer sine interesser til å gjelde bestemte aktiviteter. I det første vil datatypen være kvantitativ, mens den i den andre vil være kvalitativ. (Halvorsen2008: 135) Observasjonsmetodene som er benyttet i denne oppgaven er direkte, strukturerte observasjoner. De observerte ble på forhånd spurt om det var greit at de ble observert. De ble også fortalt hva som ble observert.

Observasjonsskjema

Observasjonene (vedlegg 7) hadde til hensikt å finne ut om "kartet stemte med terrenget". Observasjonsskjemaet var delt inn i temaene i forhold til intervjuguiden og skulle være en "visuell forlengelse" av samtalene med informantene:

- vennskap/ sosial tilhørighet: snakker informanten med kolleger, spiser vedkommende maten sin sammen med andre, blir vedkommende tatt kontakt med? (I forhold til spørsmål 1 i intervjuguiden)
- Oppgaver: har informanten tilrettelagte oppgaver, er de ensformige, utfordrende og "nyttige" i den forstand at de kan selges eller brukes. (I forhold til spørsmål 3 i intervjuguiden)
- Innsats/ arbeidsglede: viser informanten iver og arbeidsglede. Er vedkommende ivrig etter å komme i gang med neste oppgave?
- Kompetanse/ ressurs: er informanten sikker trygg på jobben sin, eller må han ha mye hjelp, kan han hjelpe andre, gjør informantene flere typer oppgaver. (I forhold til spørsmål 1 og 2 i intervjuguiden)

7.4 Narrativer

Noe av datainnsamlingen er gjort ved hjelp av historiefortellinger, eller narrativer (informantene vil omtales også som historiefortellere i dette avsnittet). Det er gjort for, om mulig, å få et mer helhetlig bilde av problemstillingen og forskningsspørsmålene. Narrativ som vitenskapelig metode er brukt siden begynnelsen av 1900 – tallet. Den hadde sin storhetstid rundt 1930 og måtte i stor grad vike for statistiske metoder litt etter det.

På 1980 og -90 tallet ser det ut til at interessen for narrativ tilnærming vekkes til live igjen innenfor samfunnskunnskapene, og livshistorier kan studeres i blant annet sosiologiske, psykologiske og pedagogiske lærebøker. I sosiologien gir livshistorier (narrativer) mening til ulike former for avvik (for eksempel transseksualitet, yrkestyver m. m). (Howe2005:95).

Skal begrepet narrativ forklares nærmere må det oversettes med historiefortelling.

"Historiefortelleren har gjennom tidene vært en sentral figur i alle kulturer. Historiefortelleren var på mange måter fellesskapets hukommelse, historiene overførte kunnskap fra en generasjon til den neste. Det er gjennom historier vi samtaler om våre liv, gir mening til tilværelsen og kommuniserer med andre". (Hatling2001:11)

Historiefortellinger er velkjent fenomener for oss alle, enten i form av besteforeldre som forteller om livet i "gamle dager", eller en kollega som forteller om feriens opplevelser. Det er gjennom historier vi forteller om våre liv til andre.

Historiefortellerne i denne oppgaven er fra egen bedrift. Vi har kjent hverandre i noen år og jeg har ved flere anledninger blitt fortalt deler av historiene i både formelle og uformelle samtaler, men aldri hele historien slik jeg har fått anledning til nå.

Begrepet narrativ forutsetter at noen forteller en historie til noen som på sin side oppfatter og tolker historien på sin måte. Narrativer oppmuntres og skapes i en bestemt sosial kontekst. Selv om narrativen fortelles av noen, vil den vil preges av hvem den fortelles til, forholdet mellom fortelleren og tilhøreren og den bredere sosiale konteksten (Howe2005:94).

Historiefortellerne og jeg kjenner hverandre etter hvert godt, noe som er en forutsetning for å skape gode personlige historier, særlig når det dreier seg om mer personlig tema. Men de forteller også sine historier til venner og kolleger. De får kanskje en annen historie, fordi det er nærrere relasjoner og fordi det, tross alt, ikke er "sjef/ansatt" forhold som preger samtalen. De oppfatter og tolker historiene på sin måte. Alle har vi fått tilnærmet samme historie fortalt, men opplevelsen av den blir forskjellig. En narrativ hendelse har tre komponenter: *"begynnelse, midten og avslutningen. Ofte er ikke avslutningen tydelig, det blir leserens/tilhørerens jobb å fullføre historien"*. Videre står det at: *"hovedkilden for narrativer er intervju. Disse intervjuene er laget for å sikre en detaljert historie om en spesiell erfaring"*.

(Howe2005: 96) Jeg hadde laget en enkel intervjuguide til narrativene. (vedlegg:6)

I det første intervjuet var det informanten som "tok meg med på" en reise gjennom sitt liv til nå. Jeg lyttet og kom kun med få oppfølgings spørsmål.

Narrativer kan sees på som metaforer. De sier at vi mennesker opplever og erfarer våre liv gjennom de historiene vi forteller om dem. *"Historien om våre liv gir rammen for erfaringene våre og lager derved forståelige rammer for de erfaringene vi får"*.

(Howe2005:94) Hovedhensikten med å benytte narrativer i datainnsamlingen er å få et videre innblikk i hvordan VTA virker inn på personens liv. Ved hjelp av historier om hva som har skjedd, hvordan det opplevdes og så videre, kommer helheten, og også nyansene klarere frem.

Narrativenes spesielle egenskaper hjelper oss å forstå hvordan vi konstruerer virkeligheten, bringer sammenheng i det som skjer gjennom fortid, nåtid og fremtid samt forstå det som er uvanlig eller avvikende.

Det unike med narrativ som vitenskapelig metode, er vektlegging av den kunnskapen som skapes i møtet mellom fortelleren og tilhøreren. (Howe2005: 97)

Historiene jeg har blitt fortalt har gjort inntrykk. Det er sterke historier som forteller om sterke mennesker, som etter mange utfordringer har kommet seg tilbake til arbeidslivet, og et sosialt liv utenfor jobben.

Guide til narrativene

Guiden (vedlegg 6) som ble benyttet til fortellingene hadde til hensikt å tilføre ytterligere informasjon i forhold til problemstillingen og forskningsspørsmålene:

Den inneholdt stikkord som:

- Hvordan hadde du det før du kom hit?
- Hvordan oppleves det å ha en tilrettelagt arbeidsplass (er knyttet til forskningsspørsmål 1,2 og 3)
- Hvordan har du det nå? (er knyttet til forskningsspørsmål 1,2 og 3)

Guiden hadde i tillegg noe få underspørsmål som var ment å få informanten på gli dersom han stoppet opp.

7.5 Triangulering

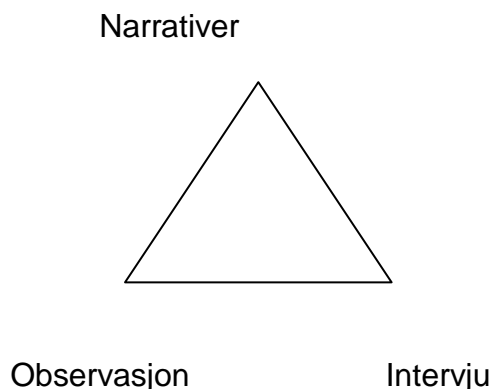
Det er benyttet triangulering i datainnsamlingen i denne oppgaven.

*Begrepet triangulering er hentet fra landmåling: det er en prosess hvor en benytter to punkter for eksakt å finne det tredje. Overført til forskning betyr det at forskeren ikke nøyer seg med en fremgangsmåte eller innfallsvinkel, men benytter flere for å få forståelse av det fenomenet som undersøkes
(Howe2005:21)*

Datainnsamlingsmetodene som er benyttet i denne oppgaven er kvalitative intervju, observasjon og narrativer.

Målet er ikke å triangulere i seg selv, men å sannsynliggjøre at det vi har funnet frem til er gyldig innen det forskningsdesignet vi har lagt til grunn. Det dreier seg om en form for kvalitetssikring som kan gi dataen størs mulig troverdighet, gyldighet og pålitelighet. (Ibid).

Metodetriangulering:



Figur 4: Metodetriangulering

Triangulering kan sees på som en form for kvalitetssikring, der flere metoder er benyttet for å gi dataen størst mulig troverdighet og gyldighet fordi vi kan finne ut om resultatene fra de ulike metodene stemmer over ens. Flere innfallsvinkler til problemstillingen øker også forståelsen av fenomenet. Med tanke på noen av de informantene som denne oppgaven bygger sine data på, har det vært viktig å kunne benytte flere metoder i datainnsamlingen for på den måten øke funnenes gyldighet og pålitelighet. Det finnes flere måter å utføre triangulering på, *datatriangulering, teoritriangulering, forskertriangulering og metodetriangulering.* (Howe2005:21) I denne oppgaven er det benyttet metodetriangulering. *"Metodetriangulering er når man anvender flere metoder på samme objekt* (Ibid.). I datainnsamlingen er det benyttet kvalitative intervju og observasjon på samme objekt, i tillegg til narrativer på to informanter. På den måten har det vært mulig å se om det informanten sier han gjør stemmer med det han faktisk gjør. Dette har vært viktig også fordi noen av informantene var lite fortellende når det var snakk om for eksempel sosial relasjoner. I disse tilfellene ga observasjonene nyttig informasjon. Narrativene har bidratt til å få frem helheten i informantenes opplevelse av hva arbeidet betyr for dem.

8. Forskningsdesign

Denne delen tar for seg selve gjennomføringen av datainnsamlingen. Hvordan arbeidet har vært gjennomført, hvem har vært informanter og hvordan ble de plukket ut. Den praktiske gjennomføringen består av:

Høst 2008 / vår 2009	Problemstilling og forskningsspørsmål
Sommer /høst 2009	Bedrift 1: intervju 2 personer observasjon 2 personer Bedrift 2: Intervju 2 personer Bedrift 3: Intervju 2 personer Bedrift 4: Intervju 3 personer Bedrift 5 Intervju 2 personer Observasjon 2 personer
Høst 2009 / vinter 2010	Intervju til narrativer
Vår 2010	Drøfting og konklusjon

Til tross for at jeg er godt kjent med forskningsfeltet var det helt nødvendig å ha en teoretisk plattform før intervjuene. Denne har bestått av tidligere forskning på feltet, faglitteratur om arbeid, livskvalitet og læringsteorier.

8.1 Valg av informanter

Utvelgelsen av undersøkelsesenheten har skjedd på bakgrunn av en vurdering av hvem som kan bidra med informasjon av en kvalitet som er nødvendig for å kunne besvare eller belyse problemet. Antallet informanter i deltakergruppen er 11 personer. Fra ledergruppen er det 5 personer, fordelt på 5 bedrifter i by og bygd i østlandsområdet. Gruppen informanter er ulikt fordelt mellom kjønnene: 7 kvinner og 4 menn. Dette var tilfeldig og det var ikke noe krav eller ønske om kjønnsfordeling. Aldersspredningen var mellom 33 og 60 år Det ble ikke stilt noe krav i forhold til diagnose, ansettelsestid, alder eller lignende, men informantene oppfattes som

representative i forhold til typer diagnoser hos VTA deltakerne, det vil si de faller inn i det som regnes for hovedgruppene av VTA deltakere.

Innenfor gruppen av informanter var det syv personer med lettere psykisk utviklingshemming. Fem av dem var kvinner og to menn. To av disse hadde jobbet over tjue år i bedriften, de fire andre hadde jobbet fra tre til elleve år. En av informantene, en kvinne, var yrkesskadet. Hun hadde vært i bedriften i seks år. To personer var rusbrukere, begge menn i femtiårene. De hadde jobbet mellom fem og ti år i bedriften. En person hadde psykiske lidelser, en kvinne i seksti - årene. Hun hadde vært kun kort tid i bedriften. Informantene var svært ulike med hensyn til fungeringsnivå, noe som gjenspeiler seg i enkelte av intervjuene. Dette er i tråd med det Holter og Kalleberg sier:

Ved valg av respondenter er det nødvendig med et strategisk utvalg av respondenter, det vil si et bredt utvalg, ikke nødvendigvis så stort. Det kvalitative utvalget skal sikre at ulike typer respondenter, situasjoner, prosesser og sammenhenger er med i utvalget. Forskeren leter etter visse typer begivenheter, ikke etter deres hyppighet. Hvor stort materiale som skal samles inn, behøver ikke nødvendigvis å bestemmes på forhånd. Man finner underveis ut når et metningspunkt er nådd, det vil si når fortsatt materialinnsamling ikke synes å gi noe nytt (Holter 1996:13).

Antall informantene er for få til at funnene blir representative, men det er heller ikke hensikten. Her er det et ønske om å finne ut mer om arbeidets betydning for livskvaliteten til de informantene som intervjues.

8.2 Gjennomføring

Bedriftene ble kontaktet på e-post eller telefon der de ble presentert for oppgaven og dens problemstilling. De fikk spørsmål om de hadde noen, helst 2 personer, (dette var av tidshensyn), som kunne stille som informanter til et intervju (Vedlegg 1) Dagen før besøket i den enkelte bedrift ringte jeg og minnet om avtalen som var gjort. Dette for å slippe å oppleve at den var glemt eller at vi hadde misforstått hverandre med hensyn til tidspunkt. Jeg hadde beregnet ca en halv dag i hver bedrift. Det viste seg etter første intervju at det var grei tidsbruk og ble derfor beholdt

gjennom alle intervjuene. Unntaket er de intervjuene som ble foretatt på egen bedrift. Der brukte jeg kun den tiden selve intervjuet tok fordi vi kjenner hverandre veldig godt fra før og jeg vet hva informantene arbeider med.

Da jeg ankom bedriften, ble jeg som regel tatt i mot av avdelingsleder, noen ganger sammen med informantene. Vi pratet litt om hvordan opplegget den dagen var tenkt og jeg fikk et rom der intervjuene kunne gjøres. Besøkene startet med at jeg var inne på avdelingene til mine informanter for å se hva de jobbet med. Dette var viktig for å ha en felles forståelse når vi skulle prate sammen i etterkant. Da jeg hadde dannet meg et bilde av hva som ble gjort, snakket litt med noen av de andre arbeidstakere på samme avdeling og sett meg litt rundt, gikk informanten og jeg inn på rommet vi hadde fått låne. Det var viktig hele tiden å opptre slik at informanten var den som kunne fortelle og svare på det jeg lurte på før intervjuet startet.

Det er videre viktig at den som blir intervjuet føler seg komfortable med intervjusituasjonen. Det kan være hjemme hos dem, på kontoret eller andre steder de føler seg trygge. Det er viktig at det ikke er et sted der intervjueren har fortrinn/ overtak".(Kvale 2006:101)

Fra jeg kom inn på avdelingen var det informanten som var "sjef". Vedkommende hadde meg på besøk, viste meg rundt, presenterte meg for kolleger og gikk som regel foran inn på rommet vi hadde fått. Dette var viktig for at informanten ikke skulle føle seg underlegen i situasjonen. Vi fikk utdelt møterom som nok var litt fremmede for noen, derfor var det viktig å signalisere at jeg heller ikke hadde vært der før. De kom ikke til meg for å prate – vi gikk sammen inn dit. Samtalene startet alltid med litt løst prat om arbeidsoppgaver, været og andre hverdagslige saker. Dette var viktig for å bli litt bedre kjent. Som informasjon var det også viktig fordi det fylte ut det bilde jeg etter hvert fikk av informanten, samtidig som det var både hyggelig og noen ganger også veldig morsomt. Humor har det vært mye av i og rundt disse intervjuene. Vi ble alltid servert kaffe, og av og til noe ved siden av. Dette var med på å løse opp stemningen. Intervjuene i egen bedrift foregikk på en litt annen måte da informantene og jeg snakker sammen ofte og kjenner hverandre godt. Disse informantene ble spurt av meg om de kunne tenke seg å svare på noen spørsmål om jobben sin og at det skulle brukes i min oppgave. Intervjuene foregikk på mitt kontor over en kopp kaffe. Vi kunne ideelt sett funnet er mer nøytralt rom, men av plasshensyn lot det seg

ikke gjøre. Samme prosedyre med samtykkeerklæring og så videre ble fulgt her også. Informantene som var valgt ut var stort sett fortrolige med situasjonen, noen synes til og med det var litt stas å bli intervjuet. Vekstbedriftene er mye besøkt av folk utenfra. Det gjør at mange av VTA deltakerne nesten er drillet på å snakke om seg og sitt. Dette kom tydelig frem når jeg ble vist rundt. Da snakket informantene livlig om det vi så og var ofte i "sitt ess".

Gjennomføring av intervjuene

Av praktiske hensyn var det ikke mulig å bli kjent med informantene før intervjuene, bortsett fra de i egen bedrift. Det er i følge Kvale en forutsetning for et godt resultat:

For å sikre et best mulig resultat er det en del forutsetninger som bør / må ligge til grunn. Intervjueren må fortelle at hensikten med intervjuet er å lære om personens liv. Dette kan virke skremmende så derfor er det en fordel om intervjueren møter deltakeren flere ganger for å skape tillit, eller at man kjenner hverandre fra før. (Kvale 2009:101)

Informanten og jeg hadde kun møtt hverandre under omvisningen, de det var den tiden som var til rådighet. Intervjuene startet med at jeg spurte om informantene visste hvorfor jeg var der og hva jeg skulle. Noen visste litt, og noen hadde glemt det. En informant svarte: "- noe med en master, men jeg er ikke så flink med store ord". Ved innledningen av intervjuene ble informantene forklart hva de skulle bli intervjuet om. De fikk også spørsmål om det fortsatt var greit å delta, da de i utgangspunktet hadde gitt sitt samtykke lang tid i forveien. Hensikten med intervjuet ble forklart og informantene ble spurt om det var greit at jeg brukte det de sa i rapporten min hvis ingen kunne kjenne igjen hvem som hadde sagt det. Når det var avklart, skrev de under på en samtykkeerklæring (vedlegg 2) med løfte om at alle opptak og all skrift skulle slettes når min eksamen er over. Før opptakene startet forklarte jeg at det var helt greit å svare at "- det vet jeg ikke, husker ikke eller vil ikke svare på." Det ble også forklart at alt de sa ble tatt opp på den lille digitale opptakeren slik at jeg kunne høre på det når jeg kom hjem. Etter at disse opplysningene var gitt, og informantene hadde godtatt det, startet selve intervjuet. Gjennomføringen av intervjuene ble som informantene bestemte. Da var det som regel vanskelig å trekke de ut, eller forsøke å få mer utfyllende svar fra en del, for når informantene var ferdig så var det ikke mer å få

ut av vedkommende. På spørsmål om det var noe mer informanten ville fortelle meg var det enten hoderysting eller et kontant nei. En av informantene støtte hodet i hendene og himlet med øynene – det var hans måte å signalisere at nå hadde han ikke mer å si om saken.

På slutten av alle bedriftsbesøkene intervjuet jeg en leder, enten avdelingsleder eller daglig leder. De fikk noen av de samme spørsmålene som deltakerne, men mer direkte (Vedlegg 8). I tillegg fikk jeg litt bakgrunnsinformasjon om mine informanter og bedriften. Noen av informantene ble veldig pratsomme når opptakeren ble skrudd av og begynte å snakke om andre ting. En del av denne informasjonen ble skrevet ned som stikkord på intervjuguiden og er ved noen anledninger brukt inn i oppgaven. Ingen informanter trakk seg, og det opplevdes som svært positive møter. Da intervjuet var ferdig ble informanten spurt om det var greit at jeg så på vedkommende mens han / hun jobbet. De ble også fortalt hvorfor jeg skulle se på og hva jeg så etter: "Er det greit at jeg ser på mens du jobber"? "Jeg har lyst til å se hvordan du gjør jobben din, og hvordan du jobber sammen med de på avdelingen din.

Gjennomføring av observasjonene

Etter intervjuene gikk jeg tilbake til avdelingene, der informantene jobbet, for å observere dem i arbeidssituasjonen. Dette var avklart på forhånd – før de forlot intervjurommet. Observasjonen hadde til hensikt å se om det informantene hadde svart i intervjuet stemte i praksis. (Vedlegg 7). Under observasjonene satt eller sto jeg slik at jeg hadde oversikt over det meste av avdelingen. Jeg kunne på den måten ikke bare se hvordan informantene utførte sin jobb, men også hvordan vedkommendes interaksjon med kolleger og ledere foregikk. Dette var en direkte, strukturert observasjon. Observasjonen var ikke tidsavgrenset og varierte fra bedrift til bedrift, avhengig av aktiviteten til informantene. En informant hadde det ingen hensikt å observere da vedkommende satt alene i eget rom og ikke hadde kontakt med kolleger i arbeidssituasjonen. To andre informanter ble intervjuet på slutten av sin arbeidsdag og skulle hjem da intervjuet var ferdig. Disse ble heller ikke observert.

Gjennomføring av intervju til narrative

Intervjuene til narrative ble gjennomført på samme måte som intervjuene i egen bedrift. Historiefortellerne og jeg kjenner hverandre godt og vi hadde gjort avtaler på forhånd.

Narrative skulle gi informasjon om årsaken til at informantene ble VTA- deltakere og hvordan de opplever å ha en tilrettelagt arbeidsplass.

Den ene informanten var trygg i rollen som historieforteller og fortalte sin historie fra begynnelse til slutt, bare hjulpet av noen korte spørsmål innimellom. Den andre informanten trengte jevnlig oppfølgingsspørsmål for å få fortalt sin historie. Han var mer preget av "stundens alvor", og historien ble også kortere og ikke så detaljrik som den første. Tidsbruken ble derfor ulik, men i begge tilfellen var det satt av god tid.

8.3 Forskningsetiske refleksjoner

Det er en rekke etiske spørsmål som må avklares og kan eller bør stilles ved et prosjekt som dette.

Det å bruke psykisk utviklingshemmede i forskning kan være en utfordring. Først og fremst fordi denne gruppen kan ha liten evne til å fremme egne ønsker og krav i forhold til intervjueren. Men også fordi man ofte får mange flere opplysninger, av helt privat karakter, enn man i utgangspunktet trenger og ønsker. Den største utfordringen i dette prosjektet er å få frem intervjuobjektets egne meninger, og klare å gjennomføre dette i en så heterogen gruppe VTA deltakere som mulig. Det er viktig fordi VTA favner mange ulike mennesker. Annen forskning viser at det kan være en del feilkilder når man bruker denne gruppen mennesker som informanter/ intervjuobjekt. (Olsen 2009:100). Det er i første rekke det som kalles pleaseing, det vil si det å snakke folk etter munnen. Det er noe som skjer enten fordi informanten ikke vet hva han skal svare, gjerne vil si det han tror intervjueren blir glad for å høre, eller fanger opp et ord i spørsmålet og svarer ut fra det. Alle informantene har blitt informert om at alt som blir sagt blir anonymisert og at det som tas opp på bånd skal slettes når oppgaven er ferdig. Ingen navn på informant eller bedrift vil komme frem i oppgaven, og andre opplysninger som kan spores til en bedrift vil viskes ut. Alle informantene har skrevet under en frivillighetserklæring. Innholdet og bakgrunn ble

nøye forklart. (vedlegg 2) Informantene har blitt forklart at det er helt i orden å si at de ikke vet eller ikke husker. De kan også si at de ikke vil svar på spørsmålet.

Forskerens tilstedeværelse vil nødvendigvis påvirke miljøet. En påstand er at deltakere i VTA - bedrifter, i større grad enn andre ansatte, er vant til besøk på sin arbeidsplass. Likevel vil det / har det utvilsomt påvirket aktivitet og opptreden i den perioden de har blitt observert.

8.4 Transkribering

En viktig del av datainnsamlingen er bearbeidingen av den informasjonen som er innhentet. I dette tilfellet dreier det seg om intervju foretatt med digital opptaker og observasjonsnotater. Det starter med transkriberingen av lydopptakene. Intervjuene av deltakerne og fortellingene ble tatt opp på en liten digital opptaker. De ble så lastet over på PC når jeg kom hjem for å sikre at de var lagret flere steder. Intervjuene av lederne ble ikke tatt opp, men skrevet ned på stedet. Det var mulig fordi spørsmålene var få og konkrete. Selve avspillingen foregikk fra opptakeren med ørepropper. Dette var den beste måten, da mye av det som ble sagt var vanskelig å oppfatte på grunn av mumling, utydelig uttaler eller lignende.

Samtlige intervju ble påbegynt transkribert samme dag. Dette var nødvendig og viktig for å få med all informasjon som ikke var festet til båndet, men som sto som stikkord i mine notater eller var i hukommelsen. Intervjuene ble skrevet ned ordrett slik informantene hadde uttrykt seg. I noen tilfeller har små sekvenser blitt bort i mumling, bakgrunnsstøy eller også feil på opptaker, men fordi transkriberingen ble foretatt samme dag hadde jeg mulighet til å huske hva vi hadde snakket om. Det er kun et tilfelle der noe av informasjonen ikke har latt seg tyde. Intervjuene ble foretatt med omtrent en ukes mellomrom (der det lot seg gjøre) for å få tid til transkribering og bearbeiding av alle inntrykk. Transkriberingen var et møysommelig arbeid, men viktig fordi det ga muligheter for refleksjoner rundt det vi hadde snakket om. I transkriberingsprosessen ble opptakene spilt av flere ganger for å få med all informasjon. På den måten hørte jeg også samtalene flere ganger. Da transkriberingen var gjort, ble selve intervjuet skrevet ut på papir.

8.5 Dataanalyse

Det innsamlede datamateriale inneholder mange bestanddeler som må analyseres for å gi svar på problemstillingen og forskningsspørsmålene. Dataen som er samlet inn i dette prosjektet utgjør mange sider transkribert intervju, observasjonsnotater samt to narrativer. Dataene som er samlet inn og skrevet ned, må analyseres for å kunne brukes i prosjektet. *"Hensikten med analysen er å øke forståelsen av det som er undersøkt. I analysen av kvalitative data er vi ute etter å finne likhetstrekk og forskjeller, og eventuelt mønstre og sammenhenger"*(Howe2005:81). Det har vært ønskelig å finne ut hvordan deltakerne som er intervjuet opplever det å ha en jobb og om det kan være sammenheng mellom jobb og livskvalitet. Mengden data som er samlet inn har ikke vært uoverkommelig stor. Det skyldes at det er relativt få informanter og at en del har vært lite fortellende i sine svar. På den måten har hvert spørsmål ofte fått ett konkret svar, uten utdypende forklaringer. Etter mange intervju og observasjoner hadde jeg en formening om hva som var hovedtrekkene i svarene informantene hadde gitt. Men for å få frem detaljer og nyanser var det helt nødvendig å gå dypere inn i materialet. Hensikten med dette prosjektet har vært å undersøke hvilken verdi VTA har for de som jobber der. Er alle like fornøyde eller finnes ulike oppfatninger om det? Er det mulig å finne et mønster i den kompetansehevingen bedriftene tilbyr sine deltakere? For å få svar på dette må datamaterialet analyseres og rådata må utelates. *"Analyse innebærer også at man må forenkle og derfor utelate rådata som ikke er relevant for problemstillingen. Risikoen er at man kan gå glipp av kompleksiteten og variasjonsrikdommen i materialet. (Howe2005:81)* Det er en utfordring å analysere kvalitative data. Materiale er variert og inneholder mye tekst i form av opptak, notater og utskrifter. Selv om ikke antall informanter har vært mange i dette prosjektet, er antall skrevne sider mange og metoden som er valgt (triangulering) krever god oversikt. Kjennskapet til forskningsfeltet har vært til stor hjelp i analysearbeidet, men også ført til at jeg har måttet være bevisst på hva som er sagt, eller observert og hva jeg vet ut fra egen erfaring. *"Forskeren kan bruke sin bakgrunn og forhåndforståelse av et felt som en styrke som letter arbeidet med å utvikle forståelsen av det som skjer i felten"*.(Howe2005:85) Kjennskapet til feltet var en fordel ved analysearbeidet der informasjonen var mangelfull eller utydelig.

I det følgende kapitlet vil det gjøres rede for hvordan dataene er kategorisert.

8.6 Kategorisering

For å sikre at problemstillingen og alle forskningsspørsmålene ble besvart, var det nødvendig å kategorisere dataene. Halvorsen sier at *"er det samlet inn kvalitativt datamateriale (tekster), vil bearbeidingen skje i form av kategorisering – det vil si at en deler inn dataene i kategorier for ulike relevante temaer. Kategoriene gis navn som uttrykker innholdet i de utvalgte temaene"* (Halvorsen2008:173).

Kategoriseringen kan i praksis gjøres på to måter: enten ut fra forhåndsbestemte kategorier eller ved å gå inn i materialet med et åpent sinn og oppdage hva som ligger i materialet og kategorisere det ut fra det. I denne oppgaven er kategoriene bestemt ut fra problemstillingen og forskningsspørsmålene. *"Det er viktig å klargjøre egne perspektiv, opprettholde bevisstheten om at de er der og utnytte dem, samtidig som man er på vakt mot forutinntatthet i forhold til hva analysen skal frembringe".*(Howe2005:85) Faren ved forhåndsdefinerte kategorier er at man ikke ser ny eller uventet informasjon / kategorier, men blir bundet av det forhåndsbestemte. Dette har vært forsøk unngått ved å lese og høre intervjuene mange ganger. Det har gjennom hele prosessen vært fokus på informasjon som kan tilføre gi en dypere forståelse av dataen. *"En kvalitativ tilnærming innebærer [...] fleksibilitet. Det betyr at kategoriseringen kan endres etter hvert som forskeren utvikler en dypere forståelse av sitt datamateriale"*(Halvorsen2008:173). De opprinnelige kategoriene ble beholdt etter gjennomlesing av dataen.

Kategoriseringen startet med at forskningsspørsmålene fikk utdelt hver sin farge med en tekstmarkør på denne måten:

- På hvilke områder har VTA en positiv innvirkning på brukers livskvalitet?
- I hvilken grad bidrar VTA til at deltakeren kan opprettholde og utvikle sine ressurser gjennom kvalifisering og tilrettelagte oppgaver?
- I hvilken grad føler arbeidstakerne seg som nyttige bidragsyttere i samfunnet?

Alle underspørsmålene som hørte til forskningsspørsmålene fikk samme farge som forskningsspørsmålene. Intervjuene og narrativene ble lest gjennom flere ganger og

det ble markert med de ulike fargene i teksten i forhold til forskningsspørsmålene på denne måten her:

- Du sa at det som er bra med å jobbe her er å komme ut litte granne.

- Ja det er godt å komme ut, og jeg har en yrkesskade som gjør at jeg ikke kan være i en vanlig jobb, og her er det sånn at hvis det er noe du ikke kan så kan du bare si at dette klarer jeg ikke og så kan jeg finn ut det som passer meg.. jeg gjør nesten alt som er her.

- Har dere noe sosialt her på jobben?

- Ja veldig sosialt, det synes jeg ,absolutt altså. Jeg gleder meg hver dag til å gå på jobb.

Hvordan kategoriseringen foregår er viktig for den videre analysen av dataen, i følge Halvorsen(2008). Alle relevante uttalelser og observasjoner er skrevet ned på store tegneark i forhold til hvert forskningsspørsmål.(=kategoriene) Dette ble gjort for å forenkle og få bedre oversikt og utelate den rådataen som ikke var relevant. Ved å lytte til lydopptakene og lese de nedskrevne intervjuene flere ganger er kompleksiteten og variasjonsrikdommen i materialet forsøkt i varetatt. Gjennomgang av datamaterialet måtte gjøres i flere omganger for å sikre at all relevant informasjon ble tatt med. Her valgte jeg også å høre gjennom alle lydopptakene en gang til for å være sikker på at all informasjon kom med, få med toneleie, latter og kremt osv. Det kom frem noen flere nyanser da jeg hadde teksten foran meg og intervjuet på øret. Da var det også enklere å konsentrere seg om innholdet. I tillegg var det nyttig for skrivningen å "se" for seg ansiktene en gang til og fornemme stemningen i intervjusituasjonen.

Underveis i arbeidet måtte jeg ofte tilbake til de transkriberte intervjuene for å lese et avsnitt eller et spesielt svar ennå en gang. På den måten er intervjuene lest mange ganger i denne prosessen.

For å kunne kategorisere dataen på en oversiktelig måte ble aktuell data fra intervju, narrativer og observasjon skrevet ned på store tegneark under hvert sitt forskningsspørsmål. Arkene ble så lagt ut over et stort bord der all dataen etter hvert kunne leses samtidig.

Eksempel på kategorisering:

Forskningsspørsmål 1	Forskningsspørsmål 2	Forskningsspørsmål 3
- Ja det er godt å komme ut	her er det sånn at hvis det er noe du ikke kan så kan du bare si at dette klarer jeg ikke og så kan jeg finn ut det som passer meg	. jeg gjør nesten alt som er her.
Jeg gleder meg hver dag til å gå på jobb.		

Observasjonsnotatene ble lagt direkte inn i kategoriene på tegnearkene.

Observasjonsskjemaet var inndelt i kategorier med fargekode. Notatene derfra er brukt som støtte for det som er sagt i intervju eller egen informasjon i oppgaven.

Dataen fra "grovkategoriseringen" ble også gjennomgått med tanke på hvordan de kunne presenteres, hovedtrekk, særtrekk (noe som utpekte seg).

I prosessen og gjennom bearbeidingen av materialet utkrystalliserte det seg karakteristiske trekk ved informantene. Disse vil bli presentert senere i prosjektet, men er ikke en av kategoriene.

Arbeidslederne ble intervjuet ut fra følgende spørsmål:

- Hva er forskjellen på ordinært og tilrettelagt arbeid?
- Hva ser du for deg som livskvalitet for deltakerne?
- I hvilken grad bidrar VTA til at deltakeren kan opprettholde og utvikle sine ressurser gjennom kvalifisering og tilrettelagte oppgaver?

Disse intervjuene ble skrevet ned direkte og krevd ingen kategorisering da datamaterialet var lite og oversiktlig.

8. Presentasjon og analyse av resultater

Funnene i undersøkelsen er tenkt presentert i forhold til spørsmålene i intervjuguiden. I dette kapitlet blir det redegjort for funnene fra feltarbeidet i tillegg til egne betraktninger rundt dette.

Undersøkelsens kvalitet

Arbeidet med denne oppgaven har gitt et lite innblikk i noen VTA - bedrifter og korte møter med de som jobber der. Det har uten tvil vært lærerike, nyttige og hyggelige opplevelser. Når opplevelsen skal overføres fra å være opplevelse til ord på en opptaker og videre til bokstaver på et ark går noe vesentlig tapt underveis. Det hadde vært ønskelig om leserne fikk ta del i hjerteligheten, åpenheten, humoren og tilliten våre møter var preget av. Som bakteppe for resultatene som presenteres i denne delen er det viktig å ha det med når man leser, for her er mye, mye mer enn bare ord!

Metodekritikk

Når man nesten er i mål, er det lett å snu seg å se hva som kunne vært gjort på en annen måte i denne prosessen. Dette har ført til noen refleksjoner i etterkant. Å forske på personer med psykisk utviklingshemming eller psykiske lidelser kan være et etisk dilemma i tillegg til en praktisk utfordring. *"Det er vanskelig å forske på mennesker. Hva tenker, mener, føler eller vil de? [...] Den forskningsmetodiske utfordringen ligger for eksempel i å sannsynliggjøre at den intervjuede har kommunisert, og de begrepene som er brukt i situasjonen, representerer hva vedkommende har tenkt* (Howe 2005:14). Intensjonen har vært å formidle informantens tanker og følelser rundt sin egen jobb.

Hvem har vært informanter i denne oppgaven og hvordan er de plukket ut? Det var fra starten et ønske fra ASVL at informantene i denne oppgave skulle være fra ulike bedrifter i både tettbebygde og mer grisgrendte strøk. I tillegg skulle bedriftene ha ulik størrelse. Ut fra dette ble det plukket ut 6 bedrifter spredt ut over Østlandet. Bedriften har selv plukket ut informanter etter et ønske fra meg om at de skulle ha evne til å oppfatte spørsmålene, kunne svare litt mer enn enstavelsesord og selv ønske å delta. Hvor vidt de informantene jeg har fått "utdelt" er personer bedriften vet

er positive til den jobben de har, eller om de kun er plukket ut etter mine kriterier, vet jeg ikke. Jeg spurte heller ikke om det.

"Hvordan sikre objektive og fylldige svar på åpne spørsmål" ble et sentralt spørsmål gjennom hele prosessen. En del av målgruppen er personer som lett snakker deg etter munnen eller ønsker å "please" deg med å svare det de tror du vil høre. Mange av VTA deltakeren er svake og sier ofte det de tror du vil hører eller gjentar ordene i spørsmålet. I rapporten til Olsen er det referert en deltaker som spør etter et intervju: " Klarte jeg meg bra nå?" Det å ønske å si de riktige tingene er et ikke ukjent problem.(Olsen2009:104) Dette stiller også større krav til spørsmålsstillingen.

Det er lett å få de svarene man ønsker ved måten man stiller spørsmålene på. For eksempel: "trives du på jobben"? Her er det lagt opp til et positivt svar. I motsetning til et mer nøytralt spørsmål som: "hvordan har du det på jobben"? Da er det ikke lagt noen føringer for svaret og informanten må svare ut fra egen vurdering. Dette har vært viktig i utarbeidelsen av spørsmålene. Men fordi intervjuene er basert mye på åpne spørsmål og det ofte ble benyttet oppfølgingsspørsmål har faren hele tiden vært til stede for å legge føringer for informanten. Spesielt var dette en utfordring når det stoppet litt opp for informantene på de åpne spørsmålene slik at jeg måtte inn med utfyllende tilleggsspørsmål. Da var absolutt muligheten til stede for at samtalen enten stoppet helt opp fordi informanten kom ut av det og glemte hva vi snakket om. Eller at vedkommende plukket opp noen ord i mitt spørsmål og nesten vilkårlig svarte noe ut fra det.

Som dette eksempelet:

Har du medarbeidersamtaler på bedriften?

Ja det har vi.

Hvor ofte?

Tja hvor ofte er det??

Er det en gang i året?

Ja det er det.

Eller er det to ganger, noen har det.

Ja kanskje det er to ganger! Jeg husker ikke helt.

Samtaler som dette ble det noen av og sannhetsgehalten i disse svarene er jeg usikker på. Kanskje ville svaret blitt et annet dersom spørsmålet var blitt stilt på en annen måte? I ettertid er det lett å legge merke til at jeg har vært litt ivrig i de første intervjuene, av frykt for at informanten skal "miste tråden eller ramle helt ut", og er derfor rask til å stille oppfølgingsspørsmål. Etter hvert ble det noe bedre, men der hvor informanten var svært ordknapp ble det likevel en del spørsmål for å holde samtalen i gang.

En annen utfordring var at informanten snakket seg bort. Det ble en del koselige samtaler om *onkels hytte* eller *barndommens fisketurer* - det opplevdes som greit nok og ga et slags bakgrunnsbilde av personen.

"Vi hadde et sted i Hurdal mine foreldre og jeg i over 20 år. Så skulle bonden ha det stedet slev, så ble vi kastet ut derifra. Så var vi ned hos en i selve Hurdal som hadde et hus som ikke lå så langt unna - og så videre.

Større var utfordringene med de informantene som gikk seg vill i egen argumentasjon. På spørsmålet om viktigheten i samfunnssammenheng av den jobben som ble gjort i bedriften:

"Jeg har forsøkt å skrenke inn min lille verden litte grann og det har fungert for meg. Og mitt samfunn, hvis jeg skal tenke i samfunnsmålestokk, det kan kanskje virke litt vanskelig, da ser du hvor du står, da ser du forskjell... hva tenkte du??"

Dette var ett av de tidlige intervjuene og i tillegg oppfattet jeg informanten mer ressurssterk enn hun nok var. Spørsmålet om samfunns sammenheng ble derfor stilt direkte, men fungerte ikke så bra. Det å finne essensen i svaret i tillegg til å transkribere så innholdsrike intervju var noen ganger en stor og utfordrende jobb! Arbeidstakerne i disse bedriftene er veldig vant til, nesten drillet i, å vise frem hva de gjør eller å fortelle om jobben sin. Dette var tydelig i forhold til mine informanter som var svært forekommende og serviceinnstilt.

Narrativene i denne oppgaven er hentet fra egen bedrift. Historiefortellerne og jeg kjenner hverandre godt, men har ikke daglig kontakt. Det faktum at jeg er en type "sjef" regner jeg med har hatt betydning når vi har snakket sammen. En kollega av intervjuobjektene ville sikkert fått en mer usminket utgave av den samme historien. Dersom jeg hadde valgt ansatte i en annen bedrift ville jeg ha måtte investert mye tid

for å skape den nødvendige trygghet før fortellingen kunne starte. Erfaringen min tilsier at jeg nok uansett ikke ville oppnådd samme tillit som i egen bedrift.

Observasjonene er gjort i egen bedrift og to andre bedrifter. Det er flere årsaker til at ikke alle informantene ble observert. Noen var ferdig for dagen etter intervjuet og noen satt alene på et rom med sine oppgaver. Min tilstedeværelse satte nok sitt preg på noen av informantenes væremåte når vedkommende visste at de ble observert. Men noen var også tydelig likegyldig til det og hadde nærmest "glemt" meg og mitt ærende. Det oppleves også som en svakhet at ikke alle informantene har kunnet observeres. Det hadde vært ønskelig å kunne gjennomføre flere observasjoner enn det som av praktiske hensyn lot seg gjøre. Det ville kanskje gitt et mer utfyllende eller nyansert bilde av informantenes sosial relasjoner med kolleger. Det ville også ha gitt en mulighet til å se hvor sikker informanten var i den jobben vedkommende utførte og interaksjoner med kolleger.

Dataenes pålitelighet og gyldighet:

Det er viktig at en prosess som denne er gjennomført på en pålitelig måte.

Med reliabilitet menes hvor pålitelig målingen eller undersøkelsen er. Høy reliabilitet betyr at uavhengige målinger skal gi tilnærmet identiske resultater, det vil si at målene har små målefeil. For å oppnå dette må de ulike leddene i måleprosessen være fri for unøyaktigheter(Halvorsen2008:68).

Alle intervjuene i undersøkelsen er utført på bakgrunn av intervjuguiden.

Transkriberingsprosessen er utført nøyaktig og samvittighetsfullt. Alt som er blitt sagt er skrevet ordrett ned. Den videre behandlingen av dataen har bestått av gjentatt lytting og lesing. Kategoriseringen er gjort på bakgrunn av forskningsspørsmålene, men med et åpent sinn i forhold til informasjon ut over det.

Enkelte av informantene som har deltatt har sine særegenheter, noe som gjør at det er tvilsomt om et nytt intervju ville gi nøyaktig samme resultat. Alle intervjusituasjonene ble individuelt forskjellige fordi informantene var så ulike. Dette gjør at reliabiliteten er noe lavere enn ønskelig, men ikke lavere enn forventet.

Tolkingen av dataen er etter beste evne forsøkt utført objektivt. Men har jeg oppfattet

informanten riktig? Noen dialoger er gjengitt for å presentere dataen på en mer presis måte. En prosess som denne skal ikke bare være pålitelig, men også gyldig i forhold til funnene som er gjort.

Validering av kvalitative data innebærer å redegjøre for troverdighet, overførbarhet, gyldighet og pålitelighet. Det må også redegjøres for konteksten dataen har fremkommet i. Ved å benytte triangulering i datainnsamlingen, vil dataene til en viss grad kryss - validere hverandre, noe som vil øke validiteten av funnene (Ibid.)

Det er forsøkt å gi en så nøyaktig beskrivelse som mulig av konteksten dataen har fremkommet i. Metodetriangulering er benyttet for å øke gyldigheten. Det opplevdes som både nyttig og betryggende og har gitt et utfyllende bilde av informantene. De observasjonene som ble gjort viste først og fremst hvor sikker informanten var i den jobben han utførte, om han kunne flere operasjoner, hvor vidt han kunne veilede og hjelpe andre og kommunikasjon.

9. Resultater og analyse

De fremkomne dataene vil bli presentert og analysert på bakgrunn av problemstilling og forskningsspørsmål.

9.1 På hvilke områder har VTA en positiv innvirkning på deltakers livskvalitet?

Sosialt

Sosiale relasjoner er viktig for personens livskvalitet. Den øker parallelt med intensiteten og nærheten i forholdet til et eller flere andre mennesker hevder Næss. (2001) Opplever deltakerne at de har en sosial forankring på sitt arbeidssted?

Hensikten var å finne ut hvilken sosial betydning VTA har for deltakerne og hvordan deltakelse påvirker deres livskvalitet.

Samtlige informanter opplevde arbeidssituasjonen som sosial. De spiste sammen, hadde pauser sammen og pratet med hverandre. På spørsmålet om det var noen **sosiale aktiviteter** på jobben, ble svaret ofte negativt. For å få svar på spørsmålet måtte jeg som regel benytte underspørsmålene. Ved å gi konkrete eksempler som julebord eller sommertur, lyste mange opp og hadde noe å fortelle. Variasjonene i mengden av sosiale tiltak var til stede, men den var ikke så stor. Julebord og sommerfest var blant "standard" arrangementene. Disse forgikk enten på bedriften eller i selskapslokaler i nærområdet. Noen bedrifter slo på "stortromma" og ba alle med på hotellturer eller andre overnattingsturer. På noen bedrifter organiserte deltakerne selv turer, for eksempel til København med båt.

Sosiale aktiviteter uten om arbeidet – enten å gjøre noe sammen med kolleger eller besøke hverandre – var det kun få som gjorde. Arbeidslederen på avdelingen forteller at turene og arrangementene i bedriftens regi er det eneste en av informantene er med på utenom jobben. Vedkommende har ingen familie, ikke noe nettverk og er ikke ute på andre aktiviteter. Informanten og mange flere på denne bedriften har hele sitt sosiale liv på jobben. Jentene på en avdeling er veldig avhengige av hverandre i arbeidet, men de møtes aldri etter jobb. Som mange andre går de hjem til hvert sitt og er der. Det synes ut fra intervjuene at for disse blir det sosiale aspektet ved å kunne gå på jobb veldig viktig, da dette er det eneste de har av sosial omgang med andre. Noen hadde omgang med en eller noen få av sine kollegaer som var deres venn/ venninne. De som ikke var sammen med kollegaer på fritiden, hadde enten tatt bevisst avstand fra det, " *Jeg skiller jobb og privatliv*" eller

de var på jobb og så hjemme hos seg selv i fritiden uten at de kunne gi noen grunn til det.

Det er mange pauser i løpet av en arbeidsdag på VTA. Det kan være flere grunner til at det er slik. Pausene har en funksjon i forhold til å bryte opp en arbeidsdag med noe ensidige oppgaver eller som en del av tilretteleggingen. En annen grunn kan være mulighetene det gir for sosialt samvær. Noen bedrifter hadde 10 min pause hver time i tillegg til 30 min lunsj midt på dagen. I disse pausene ble det servert kaffe og av og til frukt. I noen bedrifter var lunsjen gratis. Andre steder betalte deltakeren noen kroner for maten. Alle steder var det hyggelige kantiner, der det var deltakere som var med og laget og servert mat. Stort sett foregikk dette etter selvbetjeningsprinsippet og utvalget av god og sunn mat var stort. Varmmat, salat og kaker forekom enkelte dager. I pausene samlet deltakerne seg, ofte på tvers av avdelinger, sammen med noen de likte å prate med. Røykerne samlet seg ute – uavhengig av hvem de ellers var sammen med. En deltaker sa at han synes det var vanskelig å bli kjent med alle på bedriften fordi ikke alle røyket. Det gjorde han hver pause, så da var det de andre røykerne han traff.

Observasjonene som ble foretatt av informantene viste varierende grad av spontan kontakt i arbeidssituasjonen. Noen tok kontakt med hverandre, spøkte og småpratet litt, mens andre jobbet tause med sitt. På en bedrift hadde de fått beskjed om at hvis de klart og både prat og jobbe så var det greit. Hvis ikke så måtte de være stille. Det var veldig stille på den avdelingen. Men pausene var hyppige i denne bedriften også, og da var det alltid mye prat!

De informantene som helt klart fungerte bedre enn sine VTA kolleger, støttearbeiderne, var av og til sammen med lederne i pausene. På fritiden kunne de også være sammen. Mange av disse var også sammen med familie og hadde egen omgangskrets.

En arbeidsleder mente at det sosiale nettverket på jobben var det som ga deltakerne livskvalitet. Det fordrer et godt miljø, og uten unntak ble arbeidsmiljøet rost av informantene. Ved ett tilfelle var det snakk om ”baksnakking” som hadde forekommet, men det var det blitt tatt tak i og ordnet opp. En daglig leder fortalte at han hadde holdt et innlegg på kommunestyremøtet på stedet. Der hadde han

innledet med å si at han var leder av stedets viktigste bedrift/ arbeidsplass. Bakgrunnen for det var at mange av hans ansatte hadde jobben som det eneste sosiale samlingspunktet i livet sitt. Han avsluttet med å slå fast at jobben er viktigere for disse enn for oss. Undersøkelsen viser at deltakerne hadde varierende grad av gjensidig engasjement, slik jeg tolker Wenger(2004) Det vil si en gruppe hadde et strekt gjensidig engasjement, som i praksis besto av å jobbe sammen, spise lunsj sammen og være sammen på fritiden. Den andre gruppen var preget av lite eller fraværende gjensidig engasjement. De spiste maten sin for seg selv, var ikke sammen med noen etter jobb og mange var heller ikke med på aktiviteter utenfor jobben. For dem besto det gjensidige engasjementet i den jobben de i fellesskap skulle utføre for bedriften. For gruppen med lite gjensidig engasjement er det å kunne være en perifer deltaker i det sosiale fellesskapet av stor betydning. Som for eksempel de som står tause sammen med røykerne, men likevel er en del av røykefellesskapet.

Behovet for sosial tilhørighet er i følge Maslow (Jerlang1999) regnet som et mangelbehov som er viktig å få dekke for å oppnå vekst og utvikling. Det kom tydelig frem i et intervju der en informant er helt klar på at hun ikke hadde fungert så bra som hun gjør i dag hvis hun ikke hadde blitt en del av bedriftens sosiale miljø.

Uten unntak beskrives det sosiale miljøet på bedriftene som godt av deltakerne som er intervjuet. Bedriftene er bevisste i forhold til deltakernes sosial behov og har lagt til rette for sosiale "møteplasser", i form av pauser, i hverdagen. Det arrangeres også turer og tilstelninger som det er knyttet mye glede og forventninger til.

Ut fra informantenes uttalelser er betydningen av sosiale velferdstiltak og det sosiale miljøet på arbeidsplassen stor for de som jobber der, da det ofte er det eneste de har.

Hvordan ville det vært og bare være hjemme hver dag?

Alle informantene fikk dette spørsmålet litt ut i samtalen. Selv de som hadde vært litt forsiktige eller fåmælte, reagerte spontant på det. Svarene var entydige og de blir tatt med i sin helhet fordi det forteller mer enn det en kort oppsummering av spørsmålet vil kunne formidle.

- Yrkesskadet dame som alltid har vært i jobb, men som sier at det er begrenset hva hun kan jobbe med og hvor mye hun klarer å gjøre.
"Nei, Gud det vet jeg ikke nei. Jeg har alltid jobbet ute. Du må ha noe som gir deg noe i løpet av dagen - utenom det å være husmor".

Psykisk utviklingshemmet dame med som har hele sitt sosiale nettverk på arbeidsplassen

"Det ville blitt kjedelig. Ikke noe å gjøre og da flyter dagene."

- Psykisk utviklingshemmet mann med lite sosialt nettverk:

"Ååh - kjedelig. Her er jeg i vigør!"

- Psykisk utviklingshemmet dame som har hele sitt sosiale nettverk på arbeidsplassen:

"Nei, det hadde vært kjedelig – ikke noe å finne på – bare være hjemme liksom."

- Lettere psykisk utviklingshemmet mann uten nær familie og lite nettverk

"Nei det ville jeg ikke klart, da hadde jeg gått på veggen."

"Hvorfor det"?

"Hva skal jeg finne på da"?

"Så det betyr en del for deg å gå på jobben"?

"Ja det betyr mye det"!

- Lettere psykisk utviklingshemmet dame uten familie og ikke noe sosialt nettverk. De eneste opplevelsene hun har er på og gjennom jobben sin.

"Åh da hadde jeg blitt gal!"

- Godt voksen mann med langvarig og alvorlig alkoholmisbruk bak seg. Driker i helger og ferier nå også men møter på jobb hver dag.

"Du, det trur jeg ville vært jævlig kjedelig. Sitte og se på veggene?" *"Nei det er viktig å komme seg ut".*

- Lettere psykisk utviklingshemmet dame:
"Veldig kjedelig. Jeg synes det er veldig godt å ha en jobb og komme meg ut."
- Godt voksen dame som har vært gjennom en lang og tøff periode med strek angst og av den grunn ikke kan fortsette i sin ordinære jobb.
"Alle sier det må være deilig å gå hjemme og sånn, men det er ikke godt å gå hjemme".

Ingen av informantene kunne tenke seg en tilværelse uten en jobb å gå til. En sa til og med at han ikke orket å være hjemme dersom han var litt syk, han måtte være skikkelig dårlig før det var noe alternativ.

Den ene gruppen er de som har et lite eller ikke noe sosialt nettverk, ingen fritidsaktiviteter eller familie. Disse kan ikke se for seg hva de skal fylle tiden med dersom de ikke skal jobbe. Ei hadde vært sykmeldt i en periode. Uten mulighet til å komme seg ut, fordi hun ikke kjørte bil. De hun kjente var på jobb og det var ikke noe å gjøre hjemme. Dette var en opplevelse som hun ikke ville ha om igjen.

Den andre gruppen av informantene har vært i ordinære jobber og har lenger eller kortere arbeidsavbrekk bak seg. Selv om dette er personer med familie, fritidsaktiviteter og gode og relativt store nettverk er ikke en tilværelse uten jobb noe de kan tenke seg. *"Altså, jeg hadde aldri vært der jeg er hvis jeg ikke hadde fått jobben her. Det er en ting som er sikkert. Og jeg ser egentlig bare positivt med alt jeg"*.

Av disse uttalelsene kan man trekke konklusjonen at en tilværelse uten arbeid er helt utenkelig for samtlige informanter. Arbeid er en aktivitet som dekker flere av våre behov og oppleves derfor, i følge Maslow, (Ibid) som veldig motiverende. I informantenes tilfeller dekker jobben blant annet behovene for selvrealisering, sosial omgang og muligheter for inntekt

Lønn/ bonus

Penger og andre materielle goder har, slik det er definert i denne sammenhengen, ingen direkte innvirkning på individets livskvalitet. Det er likevel valgt å ta med fordi det har vært ønskelig å se om lønnen/bonusen brukes til noe som bidrar til økt

livskvalitet, og om deltakerne er bevisste på det. Spørsmålet deltakerne fikk var om de oppfattet den lønna / bonusen de fikk som grei. Det måtte stilles direkte til informantene i alle intervjuene, da ingen nevnte lønn/ bonus som viktig under spørsmålet: ” hva er det som er bra med å jobbe her”?

De fleste informantene oppfattet det de fikk utbetalt som lønn, ordet bonus virket ukjent. Dette er naturlig da de får lønnsklipp, det er snakk om lønnsdag og så videre. Så og si alle understreket at de hadde uførepensjonen som var deres egentlige lønn og at de av den grunn ikke kunne forvente noe mer. En informant mente imidlertid at etter mange års arbeid for trygden sin hadde det vært greit med litt høyere lønn som en ekstra motivasjon. En annen kalte det ”lommerusk”. De som tjener 1G synes det er greit. Tjener de mer så får de trekk i pensjonen. Dette er personer som gjør en tilnærmet ordinær jobb og som er viktige deltakere for bedriften. På spørsmålet om hva lønnen / bonusen ble brukt til, var det noe sprik i svarene. Noen regnet det som ekstrapenger og unte seg noe hyggelig eller godt for dem. Alt fra godteri og konserter til flyturer. Alle hadde et bevisst forhold til lønna si og hva den ble brukt til. Noen regnet ikke denne lønna inn i ”husholdningspengene”, men brukte den på regninger eller uforutsette utgifter, dersom det var nødvendig. Noen av informantene ga uttrykk for at om - eller når lønnen ble borte, ville det føre til problemer dersom den var regnet inn i de andre inntektene.

”Det jeg bruker pengene på er lommepenger og hvis det kommer noe uanmeldt så har jeg hvert fall penger jeg kan ta det med liksom. Jeg merker det at får du ikke lønn herfra, får du bare trygd, jeg merker det”

Alle informantene jeg snakket med får betalt for arbeidet time, men i en bedrift hadde fagforeningen til arbeidstakerne forhandlet seg frem til en avtale som gjør at de får lønn for noen fridager i tillegg, som siste arbeidsdag før jul, 1. mai og lignende. Lønnen (uførepensjonen (3G) + bonus) ligger under gjennomsnittet for industriarbeidere. Det betyr at informantene hører til gruppen lavtlønnede, noe de har gjort hele sitt voksne liv. Deres levestandard og utgiftsnivå er derfor i utgangspunktet tilpasset inntekten fant Tøssebro (1988) i sine undersøkelser

Et poeng her er at alle sosiale goder kan og bør sees som en form for bonus/lønn, da mange av VTA bedriftene bruker mye penger på sosiale velferdstiltak for sine ansatte.

9.2 I hvilken grad bidrar VTA til at deltakerne kan opprettholde og utvikle sine ressurser gjennom kvalifisering og tilrettelagt arbeid?

Hensikten var å finne ut om deltakeren får utfordringer i forhold til arbeidsoppgaver, om de får opplæring i nye arbeidsoppgaver samt hvilke tilbud de får i form av annen kvalifisering som for eksempel kurs. Selvsikkerhet er knyttet til troen på egne evner. Livskvaliteten øker med økt selvfølelse og selvsikkerhet, det å være sikker på egne evner og følelsen av å mestre. Det sentrale ble derfor å se, ved observasjon, hvor sikker/ selvsikker deltakerne var i jobben sin og hvordan de omtalte oppgavene de utførte. Opplevde de følelse av å mestre og hadde de troen på egne evner? Samtalen med informanten startet med den oppgaven som vedkommende hadde, på bakgrunn av det jeg hadde sett da jeg ble vist rundt. Samtalen handlet også om andre jobber som informanten hadde gjort tidligere. På disse spørsmålene kom svarene raskt og greit. I de fleste tilfellene var den jobben informanten utførte nå, den som var best likt. Når spørsmålene om kurs og opplæring ble stilt ble det litt mer usikkerhet og nøling, men med litt forklaring gikk også det greit. Medarbeidersamtaler kom vi også inn på her. De fleste hadde en forståelse av hva det dreide seg om, og noen var veldig klare på at de hadde medarbeidersamtaler.

Medarbeidersamtaler

Spørsmålet til informanten var om de hadde medarbeidersamtaler. De fleste informantene hadde vært med på medarbeidersamtaler, men flere, ca en tredjedel, ga uttrykk for at dette ikke var noe som foregikk ofte. Noen hadde bare hatt en eller to i løpet av de årene de hadde vært i bedriften. En informant svarte: ” *Ja vi har hatt noen, men det har vært lite*”. Andre har to ganger i året som kravet tilsier:

”Har dere medarbeidersamtaler?”

”Ja det har vi!”

”1 gang i året?”

"Det er 2"

"Kan du fortelle noe av det dere snakker om der?"

"Ja det er drømmer og tanker og ønsker og hva vi vil oppnå for å komme videre"

Denne informanten var noe usikker på hvor ofte han hadde medarbeidersamtale. Det kan enten skyldes at det er sjelden, eller at informantene ikke har helt oversikt. En viktig del av medarbeidersamtalen er målsetting. Målene skal bidra til at man i fellesskap stimulerer og utnytter individets utviklingspotensial. Flere av informantene visste hvilke mål de hadde da jeg snakket med dem og noen fortalte at de jobbet med saken, som denne informanten: *"Ja, jo jeg har et mål, det er å trene opp finmotorikken. Den er blitt bedre."*

En annen informant forklarte det slik:

"Når du de målene?"

"Ja jeg flyr ikke rundt og vimser og sånn!"

Målene kan være som eksemplene over, rettet mot personlige ferdigheter eller det kan være i forhold til å mestre en bestemt arbeidsoppgave som deltakeren har ønske om å kunne utføre. Målrettet jobbing fra både bedriften og deltakerens side gir muligheter for deltakeren til å utvikle sine evner, oppleve mestring og gi positive opplevelser.

Det er ved hjelp av konkrete mål at deltakeren har muligheter til å bevege seg utover i sin proksimale utviklingszone. Dette bør i større grad enn det undersøkelsen viser at er praksis, utnyttes av bedriftene.

Kvalifisering gjennom arbeid

Mulighetene til kvalifisering gjennom arbeid er mange, både med kurs, opplæring og praktisk jobbing i bedriften. Arbeidsoppgavene er ofte ulike og variasjonsmulighetene er store i en og samme bedrift, også innenfor en avdeling. På en pakkeavdeling var det en oppgave å pakke varen ut av emballasjen den kom i, en jobb å merke den på nytt, en annen jobb å krympe den i ny plastemballasje og en siste jobb å pakke den ned i esker. På den måten blir det 4 ulike arbeidsoperasjoner som skal læres for å håndtere ett produkt. Det samme var tilfellet for fruktpakkingen. Der sto det en og skar bort stilkene på bananene, en tørket av eplene, en klippet opp druene, en veide

nøtteblanding og flere pakket ned i eskene på samlebandet. Noen deltakere – de svakeste - gjør bare en eller to deloppgaver og har det som sin faste jobb. Den er da godt innlært og de er selvstendige i jobben. De fleste alternerer i forhold til oppgavene og kjenner alle leddene i en prosess. Enkelte av informantene hadde oversikt og kontroll på det meste av det som foregikk på avdelingen. Noen var stedfortreder for avdelingslederen når han var borte. Det vil si at de også kunne delegere oppgaver til andre og kontrollere at det som var blitt gjort var riktig. Ei hadde også ansvaret for å føre leveranser (antall kilo frukt pr kunde) inn i "regnskapsbok". En leder sa at for han var det et mål at deltakerne skulle utføre så mange oppgaver som mulig i bedriften. En av informantene hadde vært med å utvikle det produktet hun laget i samarbeid med lederen. Hun hadde store påvirkningsmuligheter når det gjaldt videreutvikling, innkjøp osv.

I en annen bedrift er ordningen slik at de som arbeider på kantina må rullere på de ulike arbeidsstasjonene for å lære alle oppgavene og for å få variasjon i arbeidsdagen.

"Hva jobber du med her"?

"Det er alt mulig egentlig. Jeg pleier å være en uke på de forskjellige og ruller litt rundt.

En uke hjelper jeg til med å lage pålegg og da lager vi forskjellig type pålegg. Vi lager brunoster, salater – egg Salat, leverpostei, pølser - salami for eksempel. Og jeg pynter med litt grønt fôr, og agurk, tomat og paprika.

Og uka etter er jeg i en salat - bar hvor jeg lager litt forskjellig type salater. Basisen er vanlig grønn salat. Vi har paprika, agurker, mais og ananas som basis. Så lager vi noen med skinke og ost, noen med reker og egg og et par stykker med kylling. Da er jeg gjerne der neste uke.

Uka etter der igjen er jeg på en bakegruppe. Når jeg er der så gjør jeg det aller meste. Jeg er med og veier opp til kaker. Det kan være alt mulig fra Verdens beste og gulrotkake. Vi lager rundstykker og baker brød. Da kan det hende vi veier opp det til dagen etter, så alt det tørre er ferdig dagen før. Så dagen etter tilsetter vi vann og gjær og sånn, det gjør vi gjerne dagen etter, samme dag som vi skal lage det. Så da er jeg der.

Den uka jeg er på bakinga så er jeg med og smører litt smøringer.

Så jeg ruller litt rundt på de tre forskjellige, så det går litt sånn på rundgang. Så er vi gjennom alt. Så fjerde uka igjen så er jeg tilbake så det går i en sånn trekant nesten, så jeg får prøvd meg litt på alt mulig. Jeg får prøvd meg på stort sett alt."

I denne kantina laget de all maten selv, også brød og kaker i tillegg til en del pålegg. Dette gir, som det går frem av intervjuet, stor variasjon i arbeidet, og muligheter til opplæring og kvalifisering innenfor mange områder for de som jobber der.

Opplæring i nye arbeidsoppgaver skjer ofte gradvis. Flere av informantene kunne ikke forklare hvordan opplæringen hadde skjedd, "de lærte det bare". Men alle hadde gjort andre oppgaver før, ofte noe helt annet. Det er ikke uvanlig at en arbeidstaker har vært både i kantina, på pakkeavdelingen og frukten, for eksempel.

Har du gått på noe kurs eller fått noe opplæring i det du driver med?

Jeg har jo fått opplæring da. Det kommer jo an på hvor fort man lærer da. Jeg bruker litt tid på å lære å sy for det er veldig nøye med disse trekkene - og er vi ikke nøye så får vi jo klage – det er jo ikke så bra å få klage da.

Vygotsky så på læring og utvikling først og fremst som et resultat av et sosialt samspill og var opptatt av at individet skulle få utfordringer, gjerne litt vanskelige, for på den måten å nå lenger i sin egen utvikling. Informanten over forteller at hun har brukt litt tid på å lære, men at hun nå klare å utføre oppgaven, selv om den krever stor nøyaktighet.

Alle informantene hadde jobbet på flere eller alle avdelinger i bedriften. De hadde god kjennskap til innholdet i de ulike jobbene og kunne også på den måten gå inn som vikar når det var behov for det. Når man tilbringer hele sitt yrkesaktive liv i en bedrift er det både viktig og nødvendig å få ny utfordringer der man er. Dette er utviklende og gir økt kunnskap om bedriften og de produktene man jobber med. I tillegg knytter det ofte nye bånd til kolleger man ikke har hatt så tett kontakt med tidligere. I følge Wenger (2008) dannes det praksisfellesskap i bedriften og gjensidig engasjement i forhold til de oppgaver som skal utføres. Praksisfellesskap oppstår der flere individer danner en gruppe for å utføre en jobb eller løse et problem. Gruppen øker gradvis sin kunnskap om hverandre og deltakerne ender opp som kjernemedlemmer av fellesskapet. Mange av informantene var kjernemedlemmer i praksisfellesskapet . De kunne lære bort til andre, for eksempel nyankomne deltakere eller perifere medlemmer. I løpet av den prosessen ville de få et felles repertoar i forhold til den jobben som skulle utføres. 9 av 11 informanter hadde eller hadde hatt et opplæringsansvar. I de tilfellene der jeg gjennom observasjon kunne se hvordan dette foregikk, fikk jeg se en opplæringsmetode preget av positiv tiltro til den nyankomne, stor tålmodighet og mye ros. En informant sa, etter at intervjuet var over

og vi så på det hun gjorde, at hun opplevde seg selv som en ressurs som bedriften kunne bruke. Hun ble brukt til praktisk opplæring av nye deltakere og som kursholder innenfor det som en gang hadde vært hennes arbeidsområde. Gjennom å lære bort til andre, lærer deltakerne også noe selv og de lærer hverandre bedre å kjenne. På spørsmålet om det var andre jobber/ oppgaver i bedriften som informanten kunne tenke seg å gjøre eller lære, svarte de fleste at det var det ikke. De fortalte da om det de hadde gjort før og at de likte veldig godt det de gjorde nå. Mange fortalte også at de ble brukt andre steder i bedriften ved behov, og derfor hadde litt variasjon i perioder. To av informantene ga uttrykk for at de hadde hatt en jobb de likte bedre før.

"Hva er det som gjør at du synes det er greit å jobbe her?"

Bare jeg får den jobben jeg vil ha. Pakkinga som jeg gjør nå for eksempel er det beste jeg kan drive med. Jeg har drevet med.. (produktnavn) og sendt ut til skoler for dem, men så skulle det gå elektronisk så ble det ikke noe mer av det."

Lederen til informanten fortalte at han hadde vært selvstendig og helt "sjef" i den jobben. Han var blid og fornøyd og ordnet alt som hørte til på egenhånd. Han hadde hatt system på alle delproduktene som skulle med i pakkene osv. Etter at kunden hadde trukket jobben tilbake, hadde informanten vært ganske varierende i humør og arbeidsgleden hadde forsvunnet. Nå har han fått ny jobb, som han behersket veldig bra, og humøret og arbeidsglede er i ferd med å komme tilbake. Ved observasjon var det tydelig å se at han hadde oversikt og visste hva som skulle gjøres, men at han bare i liten grad formidlet det til de andre. De andre var heller ikke så nøye som informanten var når det gjaldt system og orden. Han ble i stedet frustrert over at de ikke gjorde slik han mente var best og tok det opp med en leder. Denne jobben hadde han ikke mulighet til å ha full kontroll på selv, slik han hadde hatt med den forrige, som han likte så godt. En annen informant hadde jobbet flere år i kantina og likte det godt. På grunn av sviktende helse var han nå blitt tvunget til et mer stillesittende arbeid og var blitt flyttet inn på verkstedet, noe han var sånn passe fornøyd med. Men når damene trengte hjelp på kjøkkenet lyste han opp, for det var noe han likte. På denne måten fikk ha variasjon i arbeidet og fikk prøve seg ut på flere typer oppgaver.

Kvalifiseringen i bedriftene skjer trinnvis med innlæring av del - oppgaver for de fleste. Mange oppgaver er svært enkle og krever lite opplæring, som vedpakking.

Variasjonen i oppgavene er viktig for deltakeren, men gir også større fleksibilitet for bedriftene.

Kvalifisering av deltakere er viktig i forhold til deltakernes utvikling, men også i forhold til de ressursene deltakeren representerer for bedriftene.

Kurs

Kvalifisering er ikke nødvendigvis bare opplæring i forhold til arbeidsoppgaver, men også kurs. På spørsmålet om informantene hadde gått på kurs eller fått annen opplæring var det litt varierende svar. Noen måtte få noen tips om hva slags kurs det kunne dreie seg om ("Har du gått på førstehjelpskurs"? eller "Jeg ser det står lapp om løftkurs i dag, skal du være med på det?") Da svarte de ofte bekræftende på at de hadde deltatt på det eller noe annet. De fleste bedriftene som er med i undersøkelsen har kurs for arbeidstakerne. Dette er kortere kurs som er direkte relatert til jobb eller privatliv. Lett overførbar lærdom. Eksempel på kurs som bedriftene hadde gjennomført: førstehjelp, økonomi, helse, kost, arbeidsliv, motivasjon og løfteteknikker. Noen av disse kursene ble holdt på i bedriften. En bedrift hadde tatt med seg de ansatte på seminar over to dager på et hotell. Der hadde de holdt flere kurs/ delseminarer, noe som hadde vært et populært tiltak. Kursene som tilbys er tilrettelagt i forhold til nivå, men kan også være ordinære kurs. Dette kan være kompetanse som er nødvendig i forhold til en bestemt jobb, som f. eks truckførerkurs, Mesta's "grønt kort" - kurs som er påkrevet for å få plukke søppel langs veiene, eller "Løftelemkurs" for bruk av bakløftelem på lastebil. Noen VTA - bedrifter har gjentatte og målrette kurs i forhold til ett bestemt arbeidsområde for sine deltakere. De kurses av ekstern kursleder for å øke sin kompetanse på et spesifikt felt. Ved å ha en kursrekke som bygger på hverandre får deltakeren trinnvis opplæring. Kurs er med på å bidra til tilfredsstillende av deltakernes vekstbehov, som i følge Maslow ikke kan la seg tilfredsstillende, men er "umettelige". Vekstbehov er selvrealiseringsbehov som resulterer i vekst og utvikling hos deltakeren når de tilfredsstillende. I praksis gir dette motivasjon til å utføre jobben og troen på egen kompetanse som igjen gir økt selvfølelse.

Tilrettelegging av oppgaver

Et av spørsmålene det har vært forsket på er: *"I hvilken grad bidrar VTA til at deltakerne opprettholder og utvikler sine ressurser gjennom kvalifisering og tilrettelagte oppgaver"*? Tilretteleggingen er selve kjernen i VTA. Det er ved hjelp av tilrettelegging deltakerne skal kunne utføre de fleste oppgaver og føle at de mestrer. På spørsmålet til lederne om hva som er forskjellen på en ordinær og en tilrettelagt arbeidsplass, svarte samtlige at forskjellen ligger i tilretteleggingen. Oppgaver og innhold ellers kan være identisk, men i VTA er det tilretteleggingen av, ikke tilpasningen til arbeidsoppgavene, som er sentralt. *"Tilrettelagt betyr å tilpasse jobben til den som skal gjøre den"* svarte en. Dette er kjernen i Vekst -bedriftene, enten det gjelder tidsbruk, type jobb eller kompleksitet. Dersom jobben er komplisert så stykkes den opp i flere deler. Et produkt som skal kappes og pusses før et gitt antall legges i en pose kan deles opp slik at det er jobb til flere personer. Da er oppgaven oversiktlig og det blir mindre feil. Et annet eksempel er oppskrifter der bilder erstatter ord. Eller som bedriften som hadde fått tillatelse av revisor til å ha ei enklere kasse i kantina slik at deltakerne skulle kunne bruke den. Men kasseoppkjøret sto lederen for. På vedavdelingen er arbeidsoperasjonene så vidt enkle at den avdelingen er tilnærmet ordinær. I kantina har hver person sitt arbeidsområde: smører, lager salat, ekspedere, rydder osv. Lederen koordinerer jobbene.

Tilrettelegging kan også være hjelpemidler som er laget for å hjelpe deltakeren til å mestre jobbene. Rundt i bedriftene blir det produsert mange tilpassede innretninger som skal gjøre jobben enklere. Som dette tellebrettet for kafferens. Det er delt inn i fem rom. Når alle rommene er fulle kan posene legges i kartongen. På den måten sikrer man at alle kartongene inneholder fem poser, også når de er pakket av deltakere som ikke kan telle.



Tellebrett

I intervjuene var det ingen direkte spørsmål om tilrettelegging, men det kom tydelig frem ved observasjon og i andre deler av samtalene da det var snakk om arbeidstid, oppgaver før og nå og så videre. De informantene som hadde prøvd seg i ordinært arbeid fikk oppfølgingsspørsmål rundt det som kan relateres til tilrettelegging. En informant fortalte at han nok kunne ha fungert i en ordinær jobb, og hadde også fått tilbud om det en gang, men var bekymret for at han ikke ville klare arbeidspresset over tid. Han hadde fått arbeidstempoet tilrettelagt og kunne planlegge å organisere jobben selv. En annen deltaker svarte følgende da hun ble spurt om det er aktuelt å gå ut i en ordinær jobb: *”Jeg er redd for at det er begrenset i og med den yrkesskaden,[...] så det her det klarer jeg veldig godt med. [...] Jeg kan ikke gå ut i jobb og vente at dem skal ta hensyn til meg og si at det klarer jeg ikke. Det tar jeg ikke sjansen på.”*

Tilretteleggingen gir ofte personer som ellers ville vært utenfor arbeidslivet en mulighet til å være med, de er innenfor, de bidrar og får samtidig brukt sine kunnskaper og evner. Noen av informantene har et langt yrkesaktivt liv bak seg. Yrkesskade og sykdom førte til langvarige sykmeldinger med uførhet som resultat. Ved å få en tilrettelagt jobb innenfor VTA har de igjen fått muligheten til å være yrkesaktive. I tillegg representerer dette kunnskap og ressurser som bedriftene nyter godt av.

”Ja det er godt å komme ut, og jeg har en yrkesskade som gjør at jeg ikke kan være i en vanlig jobb, og her er det sånn at hvis det er noe du ikke kan så kan du bare si at dette klarer jeg ikke og så kan jeg finn ut det som passer meg.. jeg gjør nesten alt som er her”. Denne informanten hadde tidligere jobbet med mennesker. Nå fikk vedkommende mulighet til å bruke sin kompetanse som ”støttarbeider” i bedriften, samtidig som hun bidro i form av produksjon av varer og tjenester. En vinn – vinn situasjon for begge parter. En annen informant hadde tidligere jobbet innenfor spedisjon. Etter en periode med sykmelding og atfering ble uføretrygd og VTA resultatet. For bedriften som drifter et stort lager, er informanten en ressurs da dette er det vedkommende har jobbet med hele sitt yrkesaktive liv. I forhold til nye personer som trenger opplæring sitter personen inne med mye kompetanse som bedriften nyter godt av. Men dette hadde ikke vært en aktuell arbeidsplass dersom det ikke ble tilrettelagt i forhold til arbeidstempo og arbeidstid.

”Vi har jo ikke noe tidspress på oss her, som nå må du gjøre det og sånn.”

”Det er et behagelig arbeidstempo?”

”Ja det er det. Men alle tror jeg prøver å gjøre det dem skal gjøre.”

Tilretteleggingen gjør det mulig for disse informantene fortsatt å kunne være yrkesaktive i en jobb de liker og kan. Dette har stor betydning for livskvalitet, selvfølelse og helse. I tillegg er de en ressurs for bedriften og viktig for samfunnet. Lederne som ble intervjuet hadde mange eksempler på hvordan bedriften tilrettela arbeidsoppgaver og utviklet arbeidstakernes ressurser. Medarbeidersamtaler og individuelle planer ligger i bunnen i de fleste bedriftene. Dette er arbeidsredskapet i forhold til den enkelte deltaker. I tillegg ble det sagt at målene som settes for den enkelte må være realistiske og at det må tilrettelegges slik at man hindrer at de mislykkes. Utfordringer er viktig. I en bedrift var det et ønske fra arbeidslederen om at arbeidstakerne skulle overta mest mulig. I praksis viste det seg at noen gjorde mange av lederens daglige oppgaver og fungerte som stedfortreder i hans fravær. Men den samme lederen var klar på det han kalte overforbruk av arbeidstaker. Det var viktig at de ikke opplevde stress i arbeidssituasjonen, men at de fikk utviklet sitt potensial. Utfordringer har deltakerne som drifter den eksterne kantina i egen bedrift også. Den er helt deltakerstyrt og drevet. Dette har latt seg gjøre ved systematisk opplæring i alle arbeidsoperasjoner etter hvert som deltakerne har vært modne for det. Vygotsky (Bråten 1996) hevder at det kan være læringen som styrer utviklingen. I kantina ser vi at deltakerne har hatt en merkbar utvikling etter at de systematisk har blitt ledet mot stadig høyere trinn i sin egen utvikling. Utfordringer er det når man legger lista litt høyere enn der deltakeren befinner seg, men innenfor rekkevidde. I følge Vygotsky (Ibid) vekker det til live funksjoner i den proksimale utviklingssonen som er i ferd med å modnes. Gjennom samarbeid og samhandling vil deltakeren da styres mot høyere trinn i sin utvikling. En leder sa at: *” utviklingen hos den enkelte kan merkes over år – ikke fra dag til dag eller på uker”*.

9.3 I hvilken grad føler deltakerne seg som nyttige bidragsyttere i samfunnet?

For å få svar på dette spørsmålet ble informantene spurt om hvorfor den jobben de gjør er viktig, hva det de jobber med skal brukes til og hvorfor de ønsker å jobbe. Samtlige informanter hadde en klar (yrkes-) stolthet i forhold til jobben sin. De hadde et bevisst forhold til det de produserte, hvem oppdragsgiveren var, hva det skulle

brukes til og hvor produktet eventuelt ble solgt. Sammenhengen mellom den jobben informantene utførte og kundens krav og forventninger var samtlige bevisste på. Enkelte av informantene hadde selv kontakt med kunden og hadde det hele og fulle ansvaret for at ordren ble utført. En informant hadde full oversikt over det han produserte, i tillegg til å ha kontakt med kunden. Vedkommende hadde også mulighet til å få med seg andre deltakere til å utføre jobben dersom han mente det var nødvendig. *"Jeg trives veldig godt der jeg driver på nå. Der klarer jeg å legge opp ordresituasjonen og alt det der. Og det tror jeg lederen har skjønt, så jeg føler meg veldig fri på jobben for jeg klarer å gjøre det jeg skal gjøre."*

En annen informant, lettere psykisk utviklingshemmet dame, hadde i følge avdelingslederen hatt en utrolig utvikling etter at hun kom til bedriften.

- Og så har du gradvis blitt mer til hjelp for avdelingslederen?

- Ja, jeg er sånn..ikke arbeidsleder, men hva heter det for noe?

- Støttearbeider?

- Støttearbeider ja! Når han er ute må jeg ta meg av hans avdeling liksom...

Hun hadde full kontroll på varer ut og inn, hva som skulle leveres når og til hvem. Lederen kunne greit være borte på møter eller kurs og informantene styrte avdelingen.

En annen informant svarte slik på spørsmålet om hvorfor det var viktig at den jobben han gjorde ble gjort:

"Hvorfor er det så viktig at den jobben du gjør her blir gjort?"

"Kan du spørre?"

"Ja det er mange rare spørsmål! Hvorfor er det viktig at dere lager dette for den bedriften?"

"?"

"Klarer du å svare på det?"

"?"

"Men hva får dere av den andre bedriften?"

"Berømmelse!"

"Får dere betalt for den jobben?"

"Ja men de ser ikke vi noe til. Det er noe bedriften har for seg selv."

"Bedriften tjener penger på det du gjør?"

"Ja."

Denne informanten hadde også en formening om at det han gjorde var viktig for bedriften sin og at de fikk betalt i form av ære og berømmelse i tillegg til penger. Også de fleste andre informantene hadde det klart for seg at oppdragsgiveren trenger det de gjør. På fruktpakkingen var det slik at hvis ikke ting var som forventet så ringte kunden, dette var informanten klar over. Tilbakemeldinger fra kundene var det flere av informantene som fikk, enten direkte, eller via leder. Vedprodusentene har mye kundekontakt, både når de leverer ved hos kunden og når kunden kommer innom bedriften for å kjøpe noen sekker ved. I følge lederen er det mye ros og oppmuntring i disse møtene mellom kunde og arbeidstaker. I tillegg ser de tydelig at de produserer og leverer noe det er behov for.

9.4 Ledernes meninger

Lederne som ble intervjuet var avdelingsledere og en daglig leder. Svarene som fremkom i disse intervjuene er i noen tilfeller benyttet sammen med dataen fra deltakerne, men resten er valgt presentert i eget avsnitt.

- Hva er forskjellen på ordinært og tilrettelagt arbeid?

Det første spørsmålet er resultat av et tankeeksperiment. Hva er forskjellen på en butikk drevet av ordinære arbeidstakere og en butikk drevet av en VTA – bedrift, hvis de selger samme vare?

Samtlige ledere var helt klare på at det var tilretteleggingen som var forskjellen. Det vil si å stykke opp en jobb i flere biter og spesialisere oppgavene mer og at det er arbeidslederen som har hovedansvaret for at jobben blir gjort.

En leder svarte at det betyr å tilrettelegge jobben for de som skal gjøre den. Og at de som ville falle utenfor i en ordinær bedrift klarte seg i en tilrettelagt bedrift. I tillegg er bemanningen tettere i tilrettelagte bedrifter..

Spørsmålet om livskvalitet ble stilt for å se om det var samsvar mellom deltakernes og ledernes syn på hvilke faktorer som er av betydning for livskvaliteten.

- Hva ser du for deg som livskvalitet for deltakerne?

Det var mange likhetstrekk i svarene som fremkom. Sosialt nettverk og fellesskap på jobben svarte flere. En leder sa at det fremkom på mange medarbeidersamtaler at

jobben betyr alt for mange. Flere sa at jobben er den eneste sosiale tilhørigheten mange har.

Et annet viktig punkt er eningsfylt arbeid og stor grad av medbestemmelse og medvirkning. En leder sa at det er viktig at deltakerne får vite og føler at de gjør en god jobb.

Sosiale velferdstiltak ble også nevnt.

I hvilken grad er lederne opptatt av - og bevisste på å oppfylle kravspesifikasjonens bestemmelser om deltakerutvikling?

- I hvilken grad bidrar VTA til at deltakeren kan opprettholde og utvikle sine ressurser gjennom kvalifisering og tilrettelagte oppgaver?

Tre ledere nevner medarbeidersamtalene med mål og fremtidsplan. Kurs, messer og seminarer er med å bidra til kvalifisering. Jobbrotasjon og utvikling av deltakers potensial blir det også lagt vekt på.

Lederne opplevdes som engasjerte når det gjaldt å ivareta deltakernes livskvalitet og å bidra til deres utvikling.

Arbeidsoppgaver



Som nevnt i kapittel 2, er arbeidsområdene til VTA – bedriftene mange og varierte. Arbeidsområder på bedriften som er med i denne undersøkelsen var:

- vedproduksjon
- søm
- fruktpakking og kjøring
- pakking
- montering (blir ikke omtalt i oppgaven)
- kantine
- gårdsdrift (blir ikke omtalt i oppgaven)

Bortsett fra vedproduksjon er dette jobber som utføres for oppdragsgiver, og som har krav til kvalitet, tidsfrister osv. Alle informantene visste hvem oppdragsgiveren var, hva produktene skulle brukes til og hvor de ble solgt.

Vedproduksjonen i disse bedriftene er ikke på oppdrag, men egen aktivitet. Tømmeret kjøpes inn, kappes, kløyves og pakkes i sekker. Vedproduksjonen gir fine tilpassede arbeidsoppgaver til mange. Det er grovmotoriske oppgaver og hele arbeidsprosessen kan følges fra råmateriale til ferdig produkt ut til kunden. Ofte hører også transport og kundekontakt med til jobben. Veden må tørkes en sesong før den kan selges den påfølgende høsten og vinteren. Arbeidstakerne er selv med og kjører veden ut til kundene. I følge lederen er det viktig å vite at de produserer noe som blir solgt og stas å se at noen har brukt for det de lager.



Ved til tørk.

Fruktpakking er etter hvert blitt en vanlig jobb for VTA - bedrifter. Stadig flere bedrifter har gratis frukt til sine ansatte. I tillegg kom ordningen med gratis skolefrukt for noen år siden. Dette har gitt enkelte bedrifter nye arbeidsområder. Det er mange arbeidsoperasjoner fra frukten kommer inn i bedriften og til den kan leveres hos kundene. All frukt skal "pyntes" det vil si lange stilker og lignende klippes vekk, bananer tørkes av og eplene sees over. Mange kunder skulle også ha nøtteblandinger i sine esker. Dette var også jobb til en person. Så skal frukten ned i kasser. De pakkes i 3, 5 og 7 kilos kasser som er "merket" med silkepapir i ulike farger etter kilo. Frukten skal leveres over et stort geografisk område, så sjåførene må starte tidlig. Det betyr at de som pakker må ligge en dag foran. Informanten jeg pratet med hadde ansvaret for pakkingen i tillegg til å holde en viss orden på bestillingen av skolefrukt. Informanten hadde oversikt over det sjåførene skulle ha med seg og kunne svare på det meste av spørsmålene som kom opp på avdelingen mens jeg var til stede. Men vedkommende sa selv at det var noen ledere som passet på at kurvene kom til de riktige kundene. Jeg så ingen ledere på avdelingen mens jeg var på besøk.



Pakkejobber er populære oppgaver for mange VTA deltakere. Dette er til en viss grad rutinepregede oppgaver som er greie å utføre. De ligner hverandre men byr på variasjon i form av ulike produkter, antall og ulik emballasje. Samtlige av bedriftene hadde pakkeavdeling. Pakking av lokk er en enkel jobb, der to lokk skal ned i en pose og en rytter skal stiftes på til slutt. Andre pakkejobber besto av å pakke varen ut av en emballasje, merke den på nytt, før et gitt antall skulle ned i ny emballasje. Alle informantene hadde på et tidspunkt vært på pakeavdelingen.



Pakking av lokk.

Sømvadlingen besto av kvinner. Det var kun min informant til stede tidlig på morgenen når vi hadde avtalt å møtes. På formiddagen var det fire personer der, men de kunne være opptil syv stykker. Olsen har i sin doktoravhandling påpekt at VTA bedriftene er preget av tradisjonelle kjønnsdelte arbeidsoppgaver. Det stemmer godt med mine observasjoner. (Olsen 2009)

På denne bedriften utførte de industrisøm av et bestemt produkt. Det ble sydd opp slik at det var en viss lagerbeholdning. Når det var ledig kapasitet sydde de andre ting på bestilling. Informanten var svært dreven i oppdragssømmen og kunne hjelpe og rettlede andre som hadde behov for det. Hun kom med oppmuntrende tilbakemeldinger og spurte hvordan det gikk. Hun hadde full kontroll! Nå hadde hun fått i oppdrag å sy en liftgardin for en privatkunde. Dette hadde hun ikke gjort før og trengte selv hjelp for å få til. Men hun ga uttrykk for at det var spennende å lære noe nytt, og viste også frem gardinen som var påbegynt til de andre deltakerne. Denne informanten hadde stor tro på egne evner og god selvsikkerhet i forhold til den jobben hun utførte. Hun var sikker på egen dyktighet og roste også kollegene for deres arbeid. På den måten bidro hun til å øke kollegenes selvfølelse og selvsikkerhet, og dermed også deres livskvalitet.



Fra sømavdelingen.

Kantine

Kantinedrift var det på alle bedriftene jeg besøkte. Det er fine arbeidstreningsplasser og viktige velferdstiltak. Kantine byr på mange og svært varierte arbeidsoppgaver, noe min informant fortalte om. Informanten fortalte at arbeidet her var delt i tre og de ansatte rullerte med en uke på hver arbeidsstasjon. (se over) Kantine til den ene bedriften var lokalisert utenfor huset. Den var knyttet til kommunenes servicesenter og skulle betjene dem i tillegg til egen bedrift. Ekstern kantinedrift, som en del VTA - bedrifter har, gir fin kundekontakt i tillegg til relevant yrkeserfaring.

Fellestrekk ved informantene

Etter mange år i bransjen og gjennom alle mine bedriftsbesøk, både nå og tidligere, er det noen fellestrekk ved VTA deltakernes forhold til jobben sin som for meg blir tydeligere og tydeligere. Disse fellestrekkene er:

Arbeidsglede er det første som peker seg ut.

Det er sjelden, for ikke å si uvanlig, å oppleve så stor glede over å få være på jobb og å utføre en jobb. Det var ingen forskjell på hva jobben besto i, det var like stor iver når veden ble pakket i sekker som når et produkt skulle pakkes i esker eller maten skulle leges. Ofte ble produktene håndtert som de skulle vært den mest dyrebare vare.

Ansvarsbevisste og kvalitetsbevisste var alle mine informanter. De visste hva som var forventet av dem og hvordan kunden ville ha jobben utført.

Arbeidsomme eller flittige. Den typiske VTA deltakeren må ha noe å gjøre. For mye å gjøre er mye bedre enn for lite, eller ikke noe å gjøre.

Det som for meg så ut som uoverkommelige mengder (flere tusen stykker) med en varetype som skulle bearbeides, ble vist frem med et fornøyd uttrykk og kommentar: "Og så skal vi ta disse etter på", med henvisning til ennå flere produkter. Det som for

mange av oss ville fortone seg som en uendelighet av monotont arbeid var ofte det som var selve drømmejobben. En deltaker likte ikke pausene, hun skyndte seg tilbake til plassen sin for å fortsette jobbingen så fort hun kunne.

Kundeorienterte var alle informantene. Alle visste hva de laget, for hvem og hva det skulle brukes til. Hvis det var produkter som ble solgt i butikken, visste de hvilken butikk de kunne kjøpe det i. Informantene visste hva kunden forventet og sa ofte:” og så må det være sånn for det vil (kunden). Bestillingen var klar og ble, så vidt jeg kunne se, fulgt.

Fleksibilitet er noe annet som utpeker seg. Alle informantene hadde vært på flere eller alle avdelingene på bedriften. De stilte opp der det var behov, når det var behov. Informantene vekslet mellom å pakke frukt eller være i kantina. De kunne skru takrenner en dag og male mandler dagen etter. Mange betegnet seg selv som ”litt sånn potet”, så det hadde de nok hørt noen ganger. Ingen fortalte om dette med negativt fortegn. Alle synes det var helt greit, og kanskje til og med litt ok å bytte litt arbeidsoppgaver.

Lojalitet i forhold til kunder og bedrift. Mange opplevde kunden som ”sin”. Noen ga uttrykk for at fordi de utførte denne jobben bidro de til at det var en jobb mer i bedriften og at bedriften på den måten tjente penger.

10. Drøfting

Utgangspunkter for prosjektet har vært å finne ut hva arbeidet betyr for livskvaliteten til de som jobber i en VTA – bedrift. Problemstillingen det er forsket på i dette prosjektet er: "Hva er verdien av varig tilrettelagt arbeid"? Verdi er i denne sammenheng definert som graden av livskvalitet, med utgangspunkt i Siri Næss(2001) sin definisjon av begrepet som er: *"en person har det godt og har høy livskvalitet i den grad personen er aktiv, har samhørighet, har selvfølelse og har en grunnstemning av glede"*. I tillegg har følgende forskningsspørsmål vært benyttet for å besvare problemstillingen:

På hvilke områder har VTA en positiv innvirkning på brukers livskvalitet?

I hvilken grad bidrar VTA til at deltakeren kan opprettholde og utvikle sine ressurser gjennom kvalifisering og tilrettelagte oppgaver?

I hvilken grad føler arbeidstakerne seg som nyttige bidragsyttere i samfunnet?

Litteraturen som har vært benyttet til å belyse problemstillingen og funnene, samtidig som de skal bidra til økt innsikt og forståelse for problemet, er Maslows behovsteori, Wengers teori om praksisfelleskap og Vygotskys læringsteori. Tidligere forskning på området har vært nødvendig og nyttig som bakgrunnskunnskap og referanse i forhold til funn. Undersøkelsenheten har vært ansatte og deltakere ved VTA – bedrifter i østlandsområdet.

10.2 Drøfting av funn

Datamaterialet som dette prosjektet bygger på er innhentet gjennom kvalitative intervju, observasjoner og fortellinger. Informantene er 11 deltakere og 5 ansatte i 5 ulike VTA – bedrifter. Målet med dette prosjektet har vært å belyse verdien av varig tilrettelagt arbeid, og videre se om det er noen sammenheng mellom arbeid og livskvalitet.

Med bakgrunn i den informasjonen som er fremkommet gjennom de innsamlede data, ansees problemstillingen som besvart.

Funnene forteller om stor grad av aktivitet, samhörighet med kolleger samt god selvfølelse og selvsikkerhet i forhold til de ulike arbeidsområdene. Dette viser at mine opplevelser i hverdagen i egen virksomhet ikke er enestående, men at dette er virkeligheten i mange VTA – bedrifter, i hvert fall de som har vært med i undersøkelsen.

Funnene i denne undersøkelsen er ikke oppsiktsvekkende, i den forstand at tidligere forskning (Olsen2009, FAFO 2008) også har kommet frem til at det å ha en jobb å gå til er svært viktig for de aller fleste. Det som er nytt, er å tolke funnene i forhold til definisjonen av livskvalitet. Funnene i denne undersøkelsen skiller seg ikke vesentlig fra funnene i de undersøkelsene som er omtalt i prosjektet (Ibid). Informantenes positive holdninger til å ha en jobb, oppgaver og innsats og så videre.

Kjønnsdelingen på avdelingene stemmer godt med funnene som er gjort i denne undersøkelsen. Olsen(2009) fant også at større antall deltakere som opplevde VTA som stigmatiserende. Det har ikke fremkommet i mine funn, men kan ha sin årsak i antall informanter og hvem bedriftene har plukket ut. Flertallet av de som var med i undersøkelsen til FAFO (2008), gleder seg til å gå på jobb og har mange venner i tiltaket. Mange vet ikke hva de skulle gjort uten jobb og det sosiale fellesskapet de har der. Dette stemmer godt med de funnene som er gjort i denne undersøkelsen. I FAFO rapporten kom det frem at mange bedrifter ikke utbetalte bonus / lønn til sine deltakere. Det stemmer ikke med mine funn der alle hadde betalt, men timelønnen varierte mye.

Drøftingen av funnene gjøres på bakgrunn av de tre forskningsspørsmålene og i lys av de faktorene som er definert som viktig for god livskvalitet i dette prosjektet samt anvendt litteratur.

1. På hvilke områder har VTA en positiv innvirkning på deltakernes livskvalitet?

Det kom frem i undersøkelsen at det sosiale aspektet ved å jobbe i VTA er svært viktig for mange av deltakerne. Arbeid representerer en aktivitet som i følge Maslow (Jerlang 1999) er motiverende fordi den tilfredsstillende flere behov samtidig, en av dem er sosial tilhørighet. Omgang med kolleger og ledere var for mange av informantene den eneste sosiale kontakten de hadde, da de var uten familie og annet nettverk.

Noe som ble bekreftet av lederne. Dette viser hvor viktig jobben er for disse deltakernes livskvalitet. Personer med lettere psykisk utviklingshemming oppsøker ikke sosiale aktiviteter på egen hånd og i følge Næss (2001) er omfanget og graden av kontakt med minst et annet menneske viktig for individets livskvalitet. Dette refererer til mellommenneskelige relasjoner i individets nettverk. Noen få var ikke interessert i omgang med kolleger utenfor jobb. Dette var de informantene som var eller opplevde seg som bedrefungerende. De hadde eget nettverk. Dette stemmer også med Olsens(2009) funn der en del deltakere så på jobben som stigmatiserende og ikke ønsket å identifisere seg med den.

Funnene viser at ingen av deltakeren kunne tenke seg en tilværelse uten en jobb å gå til. Jeg hadde ikke forventet så direkte tilbakemeldinger som jeg fikk på dette spørsmålet. Det ble besvart med et snev av forskrekkelse i stemmen. Livskvaliteten øker med personens aktivitetsnivå sier Næss (2001) og hun referer ikke til fysisk aktivitet, men til aktivitet i form av utfordringer som oppleves som meningsfylte, i form av engasjement. Hun kaller dette iver, begeistring og glød. Det stemmer godt med det jeg observerte i min undersøkelse der deltakere med stor iver og ekte engasjement utførte alle typer jobber. De fleste omtalte også oppgavene sine med det jeg oppfattet som engasjement. Enkelte av informantene hadde erfaring med å være uten arbeid. Disse erfaringene var sammenfallende med funnene til Næss (Ibid) og fortalte om blant annet dårligere helse og synkende aktivitetsnivå.

Lønn og penger er ikke definert som viktig for en persons livskvalitet i dette prosjektet. Det er likevel interessant å se at så å si alle informantene har et bevisst forhold til lønna de får. Den brukes i stor grad til opplevelser eller noe annet som kan være, eller er med på, å øke livskvaliteten deres. De fleste informantene gir inntrykk av å være fornøyd med lønna de får og klarer å se den i sammenheng med uførestøtten de har. En informant var ikke fornøyd og kunne tenke seg høyere lønn som motivasjonsfaktor. Dette stemmer også med Olsens (2009) funn. FAFO rapporten(2008) derimot avdekker at flere bedrifter ikke utbetaler lønn til sine deltakere, men ser på de sosiale godene som lønn/ bonus. Bedriftene som er med i undersøkelsen er bevisste i forhold til viktigheten av samvær og sosiale opplevelser. Arbeidsdagen har derfor mange pauser og det arrangeres turer og tilstelninger. Det fremkom av intervju med både ledere og deltakere.

Mange VTA – deltakere har sin sosiale forankring blant kolleger og ledere i jobbsammenheng. Ser vi det i sammenheng med at graden av livskvalitet øker i jo høyere grad deltakeren har et nettverk preget gode mellommenneskelige relasjoner, blir jobbens sosiale aspekt svært viktig. Dette kom klart frem også blant lederne.

2. I hvilken grad bidrar VTA til at deltakeren kan opprettholde og utvikle sine ressurser gjennom kvalifisering og tilrettelagt arbeid?

Hovedtrekkene i funnene viser at alle informantene har fått muligheter til å utvikle sine ressurser ved opplæring og kurs. Graden av tilrettelegging er stor i bedriftene.

Undersøkelsen viser at det er stor grad av variasjon i oppgavene innenfor den enkelte bedrift og at deltakerne er fleksible og har fått opplæring i å utføre flere typer oppgaver. Det betyr at deltakerne har tilknytning til flere ulike praksisfellesskap i bedriften. (Wenger:2008) Det var lagt stor vekt på at deltakere skulle drifte så stor del av produksjonen som mulig i flere av bedriftene. I følge Vygotsky (Bråten1996) er dette læring som bidrar til individets utvikling fordi deltakerne hele tiden må bevege seg utover i sin proksimale utviklingszone. Dette var et noe overraskende og et svært positivt funn. Selvfølelsen og selvsikkerheten som er knyttet til troen på egne evner, øker med økt kompetanse og mestring av oppgaver. Det fører til økt livskvalitet i følge Næss(Ibid)

Vekst – bedriftenes primære oppgave er å utvikle mennesker. Et verktøy i den forbindelse er medarbeidersamtaler og målsetting. Funnene viser store ulikheter når det gjelder gjennomføring av medarbeidersamtaler. Ut fra informantenes utsagn var det mange som kun hadde hatt sporadiske medarbeidersamtaler. Dette er lite heldig da medarbeidersamtalene skal være utgangspunktet for deltakerens målsetting og dermed videre utvikling. For å vite hva som skal utvikles, og i hvilken retning, må det lages mål på bakgrunn av deltakernes ståsted. Målene skal, ifølge Vygotsky(Ibid) være litt utfordrende, for å bidra til at deltakeren når et høyere nivå i sin utvikling. Innholdet i medarbeidersamtalene virket å være omtrent likt på de ulike bedriftene.

I følge Vygotskys(Ibid) teori har all intellektuell utvikling og tenkning utgangspunkt i sosial aktivitet, det vil si at den er sosialt betinget og et resultat av sosialt samspill. All

aktivitet og opplæring i VTA foregår i samspill mellom ledere og deltakere eller deltaker og deltaker. Enkelte av deltakeren i undersøkelsen, og i VTA forøvrig, befinner seg i en lavere utviklingsfase enn det som er forvente ut fra alder. Disse har behov for opplæring og tilrettelegging på sitt nivå. Da dette nivået i mange tilfeller er lavere enn i ordinære bedrifter, har Vygotskys teori om den proksimale sonen vært brukt for å forklare den opplæringen som foregår i bedriftene. Det har vist seg at praksis stemmer med teorien, men det er usikkert hvor bevisste lederne har vært når det gjelder deltakernes proksimale sone. Vygotskys teori om imitasjon og endringer i det kognitive apparatet, kan forklare det som skjer når deltakere læres opp i -, og mestrer nye, oppgaver. Men mange av deltakerne er velfungerende og Vygotskys teori kan ikke, eller bare unntaksvis, anvendes i forhold til dem, da den først og fremst er beregnet på barns utvikling.

Det kom frem i undersøkelsen at alle bedriftene arrangerte kurs tilpasset deltakerne og virksomheten. Begrepet kurs virket ikke kjent for informantene. Opplysningene om kursene fikk jeg av lederne eller jeg så oppslag om kurs som skulle holdes. Når jeg stilte konkrete spørsmål om et bestemt kurs fikk jeg et bekræftende svar. Så hvor mange deltakere som har vært på hvilke kurs er derfor usikkert.

Graden av tilrettelegging, slik at deltakeren kan utføre en jobb, er stor i alle bedriftene som er med i undersøkelsen. Det tilrettelegges i forhold til arbeidstid, type oppgave, kompleksitet og så videre. Ikke sjelden er finurlige innretninger laget for at en deltaker skal kunne utføre en bestemt jobb. Alle informantene opplevde i stor grad jobben som meningsfylt og utfordrende. Det er viktig for individets livskvalitet. Ved å interessere seg for og delta i noe utenfor seg selv som representerer en utfordring og oppleves som meningsfylt øker livskvaliteten. Denne aktiviteten definerer Næss(2001) som føleleser knyttet til engasjement. Den har også blitt betegnet som både iver og glød og var merkbart til stede hos mange av informantene.

Maslows behovsteori(Bråten1996) er benyttet i prosjektet for å belyse viktigheten av at individets grunnleggende behov dekkes, for å kunne oppå vekst og utvikling, og hvordan motivere til videre utvikling. Mange VTA -bedrifter har, eller vil få inn, deltakere som ikke har fått dekket sine grunnleggende behov. Den stadig økende deltakergruppen, rusbrukere, byr på store utfordringer fordi de som regel ” står på bar

bakke” når de kommer. Det kan være en utfordring for bedriftene å bidra til at de utvikler og opprettholder sine ressurser.

3. I hvilken grad føler deltakeren seg som nyttige bidragsyttere i samfunnet?

Samtlige informanter hadde en klar oppfattning om hva de jobbet med, for hvem og hvorfor det var viktig at jobben ble utført. Noen hadde kontakt med kundene og fikk direkte tilbakemeldinger på den jobben de gjorde. Ingen av informantene hadde et likegyldig forhold til jobben. Informantene hadde således et bevisst forhold til praksisfellesskapet de var en del av og forhold seg til deres felles repertoar. (Wenger 2004)

11. Konklusjon og noen utfordringer fremover

Resultat fra bedriftsbesøkene og de innsamlede dataene viser en klar sammenheng mellom det å ha en jobb og deltakers livskvalitet. Det er ingen av informantene i denne undersøkelsen som kunne tenke seg en tilværelse uten en jobb å gå til. Jobben betyr sosial samhörighet med kolleger og venner. Den betyr bekreftelse på det personen kan og er. Jobben betyr mestringsopplevelser og muligheter til å utvikle sine ressurser gjennom arbeid og opplæring. Den betyr også opplevelser, turer og arrangementer som mange ikke ville fått dersom de ikke var ansatt i bedriften. Jobben betyr at informantene kan identifisere seg med andre de kjenner – de går på jobb om morgenen, kommer hjem om ettermiddagen og har helg på fredag. Uka får fasing og innhold. For samtlige informanter betyr jobben også kjærkommen ekstraintekt som kan brukes til noe hyggelig, eller hjelpe til slik at økonomien ikke blir så stram. Med andre ord kan vi slå fast at: **Arbeidet er livskvaliteten til deltakerne**, slik lederen sa.

Funnene i denne undersøkelsen viser med stor tydelighet viktigheten av en varig tilrettelagt arbeidsplass for deltakernes livskvalitet. Viktigheten av å ha en jobb å gå til er stor – og større for VTA deltakere enn for ordinære arbeidstakere.

Men hvordan vil fremtiden fortone seg for Vekst – bedriftene, VTA som tiltak og ikke minst – for deltakerne? Vil alle som har et behov og ønsker det, få muligheten til en tilrettelagt arbeidsplass også i årene fremover? Retten til arbeid er nedtegnet i Grunnloven. VEKST – bedriftene og ASVL er sentrale aktører for arbeidslinja i det norske samfunnet. Norge er et rikt land og det burde være en selvfølge at det var en tilrettelagt arbeidsplass til alle som ønsker det. I revidert nasjonalbudsjett for 2010 (11.05. 2010), ble det bevilget over 200 millioner kroner ekstra til arbeidsmarkedstiltak og antall plasser skal økes fra 71 000 til 75 000 i 2010. Pengene går til NAV, men er ikke øremerket VTA, som er dyre tiltaksplasser for NAV. I et møte med NAV Akershus i april 2010 ble det sagt at tiltaksplasser er ment å være et knapphetsgode. Det betyr at en del mennesker står – og vil stå, uten arbeidstilbud i fremtid. Ikke fordi de ikke vil jobbe, men fordi det er bestemt at de ikke skal få tilrettelagt innpass på arbeidsmarkedet.

Hva skjer med en deltaker som ikke får jobbe? Nedsatt livskvalitet, mer tilsyn, mer medisiner og tilleggssykdommer. Er det ønskelig?

Lønnsoppgjøret for 2010 (VTA - overenskomsten med Fellesforbundet fra 01.04 2010) sier at minstesatsen for bonusslønn skal være kr. 13,75 for deltakere på VTA. Dette vil bedre de økonomiske vilkårene til deltakerne, men kanskje føre til færre sosiale goder i bedriftens regi. Deltakeren vil da miste noe som er svært viktig for mange, og som de ikke vil kunne kompensere med sin lave lønn/ bonus og manglende sosiale nettverk.

Undersøkelsen viser også at det er ulik praksis i forhold til å avholde medarbeidersamtaler i bedriftene. En viktigste oppgave for VTA- bedriftene er å bedrive målrettet arbeid i forhold til deltakerne. I det verktøyet som medarbeidersamtaler er, med mål for den enkelte, ligger mulighetene til utvikling for hver enkelt deltaker. Mestring av stadig nye oppgaver/ områder gir selvtillit, oppleves som meningsfylt og gir livslyst og engasjement. I tillegg til de sosiale relasjonene en jobb gir, er dette med på å gi hver enkelt VTA deltaker høyere livskvalitet.

Jeg kjenner etter hvert god til det fagfeltet jeg har forsket i og synes det har vært spennende og lærerikt å kunne fordype meg i det. Denne prosessen har bidratt til bedre innsyn i eget arbeidsfelt, et mer nyansert syn på den betydningen jobben har for deltakerne og viktigheten av målrettet deltakerutvikling.

Litteraturliste

ASVL. (2008). Arbeidsglede (1 ed.). Oslo.

Befring, E., & Tangen, R. (2008). Spesialpedagogikk. Oslo: Cappelen akademisk forl.

Berge, T., Lichtwarck, W., & Sandvin, J. T. (1999). Arbeidets sosiale betydning: sider ved arbeid for personer med utviklingshemming. [Bodø]: Nordlandsforskning.

Bråten, I. (1996). Vygotsky i pedagogikken. [Oslo]: Cappelen akademisk forl.

Dalland, O. (2000). Metode og oppgaveskriving for studenter (3 ed.). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Eriksen, T. H. (2008). Storeulvsyndromet: jakten på lykken i overflodssamfunnet. Oslo: Aschehoug.

Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet: en innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Cappelen akademisk forl.

Hatling, M. (2001). Fortellingens fortrylling: bruk av fortellinger i bedrifters kunnskapsarbeid. [Oslo]: Fortuna.

Holck, G. (1995). Levende lokalsamfunn: problemstillinger og strategier i områdeforvaltningen. [Oslo]: Kommuneforl.

Holter, H., & Kalleberg, R. (1996). Kvalitative metoder i samfunnsforskning. Oslo: Universitetsforl.

Howe, A., Høium, K., Kvernmo, G., & Knutsen, I. R. (2005). Studenten som forsker i utdanning og yrke: vitenskapelig tenkning og metodebruk. Lillestrøm: Høgskolen i Akershus.

Jerlang, E. (1999). Udviklingspsykologiske teorier. København: Gyldendal.

Kvale, S., Brinkmann, S., Anderssen, T. M., & Rygge, J. (2009). Det kvalitative forskningsintervju. Oslo: Gyldendal akademisk.

Næss, S., Mastekaasa, A., Sørensen, T., & Moum, T. (2001). Livskvalitet som psykisk velvære. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.

Rustøen, T. (2001). Håp og livskvalitet: en utfordring for sykepleieren? Oslo: Gyldendal akademisk.

Strandberg, L., Manger, A., & Moen, B. F. (2008). Vygotsky i praksis: blant pugghester og fuskelapper. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Tøssebro, J. (1988). Velferd for psykisk utviklingshemmede: hvordan måle det? Trondheim: Vernepleierhøgskolen i Sør-Trøndelag.

Ventegodt, S. (2000). Livsfilosofi som helbreder: historier om en ny legevitenskap. Skarnes: Compendius.

Wenger, E. (2004). Praksisfællesskaber: læring, mening og identitet. København: Reitzel.

Artikler:

Hanestad, Berit Rokne(2003). Sykepleien.no. Nr 15/ 2003. www.sykepleien.no

Kildeanvisninger for offentlige dokumenter:

Kravspesifikasjonen,
http://www.asvl.no/asvl/medlemssider/regelverk_og_avtaler_for_tiltakene/

NOU 2008:18. (2008). Fagopplæring for fremtiden. Retrieved 2009-01-28. from.

Sosialdepartementet. (1990). Reformen for mennesker med psykisk utviklingshemming: hva som har skjedd og hva som skal skje. [Oslo]: Sosialdepartementet.

Sosialdepartementet. (1988) Rundskriv 1-31/88

Annet:

YouTube, <http://www.youtube.com/watch?v=C2FXWPfImgg>

Figurliste

Figur 1: Utviklingen av Vekst – bedriftene fra 1991 – 2008, s 15

Figur 2: Nøkkelord, s 36

Figur : 3 Den proksimale utviklingssonen, s 43

Figur 4: Metodetriangulering, s61

Kristin Fretheim

Fra: Kristin Fretheim [kristin@kanmer.no]
Sendt: 23. september 2009 13:34
Til: 'dag.nordby@ventelo.net'
Emne: Intervju
Vedlegg: image001.jpg; image003.jpg

Hei og takk for en hyggelig prat!

Jeg ønsker to personer som jeg kan intervju i forbindelse med min masteroppgave i yrkespedagogikk.


Det bør være litt taleføre personer da jeg i utgangspunktet har mest åpne spørsmål. Det går fint med alle typer VTA ansatte. (ikke bare psykisk utviklingshemmede)

Jeg regner med å bruke ca 3 timer. Litt tid til observasjon av deltaker i arbeid og en liten time til hvert intervju. Det er fint om intervjuene kan foregå enten før eller etter lunsj. (må på jobb disse dagene også)

Forslag til passende dager: 9.oktober , 16 oktober, 20 oktober.

Mvh
Kristin R. Fretheim
Personal- og
atføringssjef

Tlf 63911697
Mob 40402941

A decorative graphic consisting of blue floral and leaf motifs, positioned to the right of the contact information.

KANMER AS
Rundveien 41
Postboks 59
2151 Årnes
Tlf. 63 91 16 80
Fax. 63 90 25 15
Org. nr. 976 899 814 MVA
Kontor 1271.07.1508
www.kanmer.no

SAMTYKKEERKLÆRING

Jeg samtykker i at de opplysningene jeg gir i dette intervjuet har Kristin Fretheim full rett til å bruke i sin masteroppgave.

Dataen vil bli behandlet konfidensielt og kan i oppgaven ikke spores tilbake til informanten eller bedriften.

Opptak og utskrifter vil makuleres etter at oppgaven er sensurert i mai 2010.

Dato:

Navn:

Intervjuguide 1

1. Hva er det beste med å jobbe?
 - a) Er du mer fysisk aktiv når du jobber enn når du er hjemme?

2. Har jobben hatt innvirkning på kostholdet ditt?
 - a) Er du bevisst på det du spiser?
 - b) Hva spiser du helst?
 - c) Er det noe du savner i kantina?
 - d) Hva drikker du til maten?
 - e)

3. Er det et godt arbeidsmiljø her?
 - a) Har de noen venner her?
 - b) Er det noen sosiale arrangementer her?
 - c) Hvordan ville det vært å bare være hjemme hver dag?
 - d) Bor du alene / hvem bor du sammen med?

4. Hva er dine arbeidsoppgaver?
 - a) Hva gjør du hvis det er noe du ikke forstår?
 - b) Er det oppgaver her du ikke liker?
 - c) Liker du den jobben du har nå?
 - d) Er det andre jobber du kunne tenke deg å prøve?
 - e) Er du redd for å prøve nye jobber?

5. Økonomi
 - a) Er det noen økonomiske fordeler med å jobbe?
 - b) Hva bruker du bonusen din til?
 - c) Er du fornøyd med den lønna du har?

6. Hva gjør jobben med deg som person?

7.
 - a) Vet du hva det du lager skal brukes til?
 - b) Hva skjer hvis ikke du gjør jobben din?
 - c) Gjør alle sin del av jobben?

8. Hva er den viktigste grunne til at du jobber her?
 - a) Hvorfor kan du ikke ha en ordinær jobb?

Intervjuguide 2

Innledning.

- Jeg heter ...og er vil gjerne snakke med deg fordi...
- Hva heter du og hvor gammel er du
- Hvor lenge har du jobbet her

1. Kan du fortelle meg hva som er din jobb her?
 - Hva skal det du lager bli / brukes til? (meningsbærende?)
Hvem har sagt det?
 - Er det oppgaver du gjør som har vært vanskelige å lære seg?
Si litt om hvordan du lærte deg den oppgaven
(Hva tenkte/ følte du da? Følte du mestring når du lærte det?
Forstår du det du gjør?
 - Liker du oppgavene dine?
2. Kan du fortelle meg hva det er som gjør at du liker deg på jobben?
 - Sosiale aktiviteter?
 - Venner - på og etter jobb?
 - Selvtillit?
 - Lønn
 - Hvordan ville det vært å bare være hjemme hver dag?
3. Hvorfor tror det er viktig for samfunnet at du jobber? (ikke er hjemme på trygd)
4. Kan du fortelle meg noe som har gjort deg glad på jobben? (når liker du deg godt på jobben)
Si litt om hva som er det morsomste her på jobben (arbeidsglede)
 - Skjer det ofte?
5. Hva er grunnen til at du jobber her og ikke i en ordinær bedrift/ nabobedriften?
Spørsmålene til arbeidslederne
 - Hva er forskjellen på ordinært og tilrettelagt arbeid – i samme bransje?
 - Hva ser du for deg som livskvalitet for deltakerne?
 - I hvilken grad bidrar VTA til at deltakeren kan opprettholde og utvikle sine ressurser gjennom kvalifisering og tilrettelagte oppgaver?

Intervjuguide 3

Innledning.

Presentasjon av nav og bakgrunn for intervjuet.

Navn:

Alder:

Hvor lenge har du jobbet i bedriften?

Husk at det er greit å svare vet ikke eller husker ikke.

På hvilke områder har VTA en positiv innvirkning på brukers livskvalitet?

Kan du fortelle hva som er så bra med å ha en jobb å gå til?

- Lønn
 - hva betyr den for deg?
 - hva bruker du den til?
 - Er lønna du får grei? (for lav?)

- Vennskap – venner på jobb og i fritiden?
- Sosialt miljø – sosiale aktiviteter i arbeidstiden? (turer, grilling, fester osv)
 - Være i et sosialt miljø om dagen
 - Ha noen å bryne seg på – referansegrupper
 - Hvordan ville det vært å bare være hjemme pm dagen?
- Når liker du deg veldig godt på jobben?
- Hva er det morsomste her synes du?

I hvilken grad bidrar VTA til at deltakerne kan opprettholde og utvikle sine ressurser gjennom kvalifisering og tilrettelagte oppgaver?

Fortell meg hva du gjør på din avdeling nå – hva jobber du/dere med?

Hva synes du om det?

Hva har du lært av å jobbe her/ mens du har jobbet her?

- Har du en jobb du liker?
- Får du prøve deg på andre oppgaver?
- Er det andre oppgaver / jobber du kunne tenke deg å lære/ gjøre?
- Har du gått på noen kurs eller fått annen opplæring?
- Har dere medarbeidersamtaler og individuelle planer?

I hvilken grad føler arbeidstakerne seg som nyttige bidragsyttere i samfunnet?

- Hvorfor er det viktig at den jobben du gjør blir gjort?
- Hva skal det du lager brukes til?
- Hvorfor vil du jobbe?

Narrativer

Metadata:

- Tittel:
- Sted:
- Tid:
- Forteller:
- Tema:
- Hensikt:

Hvordan hadde du det før du kom hit?

Hvordan oppfatter du forskjellen?

- Hva brukte du tiden til før?

Husker du hvordan du opplevde å komme hit første dag?

- Hvordan følte du deg da/ hadde du det da?

Hvordan har du det nå?

Intervju av arbeidsleder

1. Hva ser du for deg som livskvalitet for deltakerne?
2. I hvilken grad bidrar VTA til at deltakerne kan opprettholde og utvikle sine ressurser gjennom kvalifisering og tilrettelagt arbeid?