

Johanne Marijn van Itersen

# Personer med utviklingshemmings erfaringer med arbeid

En litteraturstudie

Bacheloroppgave i Vernepleie

Veileder: Patrick Kermit

Mai 2019



Johanne Marijn van Iterson

# Personer med utviklingshemmings erfaringer med arbeid

En litteraturstudie

Bacheloroppgave i Vernepleie  
Veileder: Patrick Kermit  
Mai 2019

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Fakultet for medisin og helsevitenskap  
Institutt for psykisk helse



## SAMMENDRAG

Å ha arbeid kan ha stor betydning for individet, og dermed er også deltakelse i arbeid en politisk målsetning i Norge. Samtidig deltar personer med utviklingshemming i svært liten grad i ordinært arbeidsliv, og i noen grad i det vernede arbeidsmarkedet. Mange har tilbud om annen dagaktivitet og noen deltar ikke i noen form for dagaktivitet. Sentral kunnskap i denne sammenheng er personer med utviklingshemmings egne erfaringer, og hensikten med oppgaven er å fremheve dette perspektivet. Problemstillingen lyder: «Hva sier nyere, internasjonal forskning om personer med utviklingshemmings egne erfaringer med arbeid?». Litteraturstudie er blitt benyttet som metode, og oppgaven benytter fem kvalitative studier. Resultatene viser at sosiale relasjoner og opplevelsen av tilhørighet, samt et godt samsvar mellom den enkeltes ønsker, forutsetninger og arbeidets krav, er viktig for trivsel i jobben. Fysiske og organisatoriske betingelser kan skape barrierer for deltakelse, i tillegg blir lønn nevnt som et viktig tema. Oppgaven konkluderer med at erfaringene er sammensatte, og er ulike fra person til person, men at de over nevnte aspekter er av betydning for mange. For vernepleiere betyr dette at det er viktig å ha en bred forståelse for hva arbeid kan bety for den enkelte.

## ABSTRACT

Employment can be important for an individual's life. Politically it is therefore set as an objective to ensure participation in work in Norway. People with intellectual disabilities are at the same time almost not participating in ordinary work, and only partly in segregated work. Many are attending a day activity center and some are not participating in any kind of day activity. To inform this, important elements to consider are the own experiences of people with intellectual disabilities. The objective of this paper is to explore this perspective. The purpose of the study is: «what does newer, international research highlight about the own experiences of people with intellectual disability when employed»? The study method applied is a literature study, analyzing five qualitative studies. The results shows that social relations and a feeling of belonging are important, as well as a good match between the individual's desires, qualifications and work demands. Physical and organizational conditions can cause barriers to work participation. Studies highlights wages as a further important aspect. The conclusion shows that the experiences are complex, and differs between persons. The aspects mentioned above are nevertheless significant for many. For social educators it is therefore important to be aware of the broad meaning work may have for individuals.

## INNHOOLD

1. Innledning .....	2
1.1. Problemstilling og avgrensning .....	2
1.2. Oppgavens oppbygning .....	3
2. Bakgrunn .....	3
2.1. Utviklingshemming i et relasjonelt perspektiv .....	3
2.2. Betydningen av arbeid .....	4
2.3. Deltakelse i arbeid og aktivitet blant personer med utviklingshemming i Norge .....	5
3. Metode .....	6
3.1. Førforståelse .....	6
3.2. Litteraturstudie .....	6
3.3. Analyse .....	8
4. Resultat .....	10
4.1. Litteraturmatriser .....	10
4.2. Sammenfatning av temaer .....	15
4.2.1. Betydningen av sosiale relasjoner .....	15
4.2.2. Den enkeltes ønsker, forutsetninger og arbeidets krav .....	17
4.2.3. Fysiske og organisatoriske betingelser .....	18
4.2.4. Lønn .....	19
5. Drøfting .....	20
5.1. Betydningen av sosiale relasjoner .....	20
5.2. Den enkeltes ønsker, forutsetninger og arbeidets krav .....	21
5.3. Lønn .....	22
5.4. Metodediskusjon .....	23
6. Avslutning og konklusjon .....	24
7. Litteratur .....	26
Vedlegg: Søkelogg .....	29

## 1. INNLEDNING

Arbeid kan ha stor betydning for mennesker. Det kan gi innhold i hverdagen, sosialt fellesskap, og er ansett som en sentral arena som muliggjør deltakelse i samfunnet (Stubrud, 2009, s. 54-55). Den politiske målsetningen er at personer med utviklingshemming skal ha muligheten til å delta i samfunnet på lik linje med befolkningen for øvrig (NOU 2016:17, s. 13). I tillegg slår FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) fast at «mennesker med nedsatt funksjonsevne har rett til arbeid på lik linje med andre» (Funksjonsevnekonvensjonen, 2006, artikkel 27).

Samtidig deltar personer med utviklingshemming i meget liten grad i det ordinære arbeidslivet, og også i mindre grad i det skjermede arbeidsmarkedet (Wendelborg og Tøssebro, 2018, s. 68). De aller fleste arbeider i segregerte former for arbeid eller har tilbud om dagsenter, mens en del ikke deltar på noen form for dagtilbud (Langballe og Engeland, 2017, s. 19).

Likevel er det utvikling på området, for eksempel «Helt-med»-prosjektet gjennom stiftelsen SOR. Prosjektets hensikt er å skape arbeidsplasser i det ordinære arbeidslivet for personer med utviklingshemming (Helt med, u.å.), noe som inspirerte meg til å velge temaet *arbeid for personer med utviklingshemming*. I tillegg engasjerer temaet meg fordi arbeid kan ha stor betydning for den enkelte, og at det kan handle om helt grunnleggende spørsmål i livet.

### 1.1. PROBLEMSTILLING OG AVGRENSNING

Denne oppgaven går nærmere inn på personer med utviklingshemming sine egne erfaringer med arbeid. Som vernepleier jobber man ofte nært sammen med personer med utviklingshemming på ulike arenaer, og i situasjoner der arbeid og dagaktivitet blir et tema. Dette kan blant annet være både direkte, som i vernet bedrift eller dagaktivitet, og i overgangen mellom skole og arbeidsliv. Eller det kan være indirekte gjennom å være en nærpersion som opptrer støttende i å finne drømmer og mål, eller bistå i tilrettelegging. Vernepleieren skal «gjennom dialog og tilrettelegging for medvirkning (...) bidra til å styrke den enkeltes mulighet til å leve i samsvar med egne verdier, muligheter og begrensninger» (Fellesorganisasjonen (FO), 2015, s. 6). Sentral kunnskap i denne sammenhengen er hva personer med utviklingshemming selv forteller om erfaringer knyttet til arbeid. Denne vinklingen er valgt fordi det er den det gjelder som best kan fortelle om sine erfaringer. Den det gjelder kan gi verdifull innsikt i hvordan

situasjonen oppleves, hva som er bra og hva som kan forbedres. Derfor er problemstillingen følgende:

*Hva sier nyere, internasjonal forskning om personer med utviklingshemnings egne erfaringer med arbeid?*

Problemstillingen er avgrenset til internasjonal forskning, grunnet lite, nyere norsk eller nordisk forskning. Oppgaven omhandler både arbeid i ordinær virksomhet, i vernet bedrift og dagtilbud med mer arbeidsrettet aktivitet. Videre vil ordet *arbeid* bli benyttet for alle de tre ovenfor nevnte formene for arbeid.

## 1.2. OPPGAVENS OPPBYGNING

Oppgavens bakgrunnskapittel tar for seg teori om utviklingshemming i et relasjonelt perspektiv, arbeidets betydning, og deltakelse i arbeid og aktivitet i Norge. I metodekapittelet redegjøres det for litteraturstudie som metode, og for hvordan det har blitt gått frem i litteratursøk og i analysen av inkluderte artikler. Under resultat fremstilles de inkluderte artiklene i litteraturmatriser, i tillegg til at resultatene fra disse sammenfattes i fire temaer. Drøftingskapittelet tar for seg følgende temaer: betydningen av sosiale relasjoner, den enkeltes ønsker, forutsetninger og arbeidets krav, lønn og metodediskusjon. Avslutningsvis blir oppgaven oppsummert.

## 2. BAKGRUNN

### 2.1. UTVIKLINGSHEMMING I ET RELASJONELT PERSPEKTIV

Utviklingshemming kan forstås ut i fra ulike perspektiv, og denne oppgaven legger en relasjonell forståelse av utviklingshemming til grunn. Utviklingshemming kan også sees ut i fra et medisinsk perspektiv, og diagnosen *psykisk utviklingshemming* blir klassifisert i ICD-10 (Ellingsen og Sandvin, 2014, s. 22). Det vil derimot ikke bli gått nærmere inn på dette her, da oppgavens hensikt er å se på personer med utviklingshemnings erfaringer i møte med omgivelsene.

En relasjonell forståelse av funksjonshemming er at «funksjonshemming oppstår i samspillet mellom individets (begrensede) forutsetninger og omgivelsenes krav og forventninger» (Ellingsen og Sandvin, 2014, s. 12). Når kravene blir for store til at individet kan mestre dem, oppstår funksjonshemmingen. Begrepet funksjons*nedsettelse* referer til den nedsatte



funksjonen til den enkelte (Tøssebro, 2010, s. 23-26), og hos personer med utviklingshemming vil det si nedsatte kognitive evner (Ellingsen og Sandvin, 2014, s. 22). Begrepet funksjonshemming omhandler også omgivelsene, og hvilke krav omgivelsene stiller (Tøssebro, s. 2010, s. 26).

Nedsatte kognitive evner innebærer nedsatt arbeidsminne og utførelse av komplekse kognitive funksjoner, slik som problemløsning, planlegging og gjennomføring av en aktivitet, lære nye ferdigheter og overføre kunnskap fra en situasjon til en annen (Bakken, 2015, s. 43-45). Det å ha utviklingshemming vil påvirke hvordan man fungerer i hverdagen. Personer med utviklingshemming er en svært sammensatt gruppe, og det er store individuelle forskjeller i forhold til fungeringsnivå og behov for bistand i det daglige (Melgård, 2000, s. 20-21).

Dagens samfunn stiller høye krav til kognitive evner, og dette gjelder også i arbeidslivet. Sandvin (2014) fremstiller ulike barrierer i samfunnet for personer med utviklingshemming, deriblant er «kunnskapssamfunnet» en slik barriere. Kunnskap og utdanning blir stadig viktigere for å få arbeid, og det blir færre arbeidsplasser med manuelt og kroppslig arbeid. Dette gjør at det blir vanskeligere for personer med utviklingshemming å få jobb i ordinært arbeid (s. 102-103).

## 2.2. BETYDNINGEN AV ARBEID

Arbeidets betydning er sentralt, både for den enkelte og for samfunnet. For den enkelte kan arbeid ha betydning på ulike plan. Det kan gi innhold og struktur i hverdagen, og ha en viktig betydning for egen identitet. Man identifiserer seg ofte med yrket man har, og arbeid gir rom for selvrealisering. I tillegg gir arbeid tilhørighet til et sosialt fellesskap, det kan være viktig for den enkeltes sosiale nettverk, og er en viktig arena for deltakelse i samfunnet (Stubrud, 2009, s. 54-55).

Arbeid blir gjerne forstått som produksjon av tjenester eller varer, og har en økonomisk verdi for samfunnet så vel som den enkelte. Man får lønn for jobben man gjør. Personer med utviklingshemming får derimot sjelden ordinær lønn, noen ganger kun en symbolsk sum (Stubrud, 2009, s.55). De fleste med utviklingshemming får uføretrygd, og utvalget bak NOU «På lik linje» mener at arbeid for personer med utviklingshemming ikke bør defineres ut ifra om en får ordinær lønn, men ved karaktertrekkene ved aktiviteten. Den foreslår å definere arbeid «som sosialt nyttig og verdiskapende aktivitet. Aktiviteten skal være knyttet til produksjon av varer og tjenester» (NOU 2016:17, s. 72).

Tidligere forskning som er sentral for problemstillingen i denne oppgaven er Olsens doktoravhandling *Versjoner av arbeid* fra 2009. Den undersøker erfaringer til personer med utviklingshemming som deltar i ulike former for arbeid og dagaktivitet. I avhandlingen skiller Olsen mellom personer ansatt i ordinære virksomheter, og personer ansatt i vernet bedrift eller dagtilbud. I ordinært arbeid kommer det frem at det varierer i hvilken grad man føler tilhørighet til arbeidsplassen, alt fra å bli ansett som en «vanlig» arbeidstaker, en som er del av fellesskapet, samtidig som det har blitt tatt hensyn til funksjonsnedsettelsen, og til å stå utenfor sosialt. Særlig ledere har en viktig rolle for hvordan personen blir tatt imot på arbeidsplassen, og hvilken rolle personen får tildelt (s. 202-203).

I delen som omhandler vernet bedrift og dagtilbud presenterer Olsen (2009) «nøkkelfortellinger», som er ulike fortellinger om hva personer med utviklingshemming selv legger i arbeid, og som er en strategi for å forhandle om identitet og rolle. Ulike perspektiv på betydning av arbeid spenner seg fra å se på arbeid som noe man er stolt av, som en mulighet for å utvikle seg selv, som å gjøre noe som er nyttig for andre, gir mulighet til sosial kontakt og vennskap, kan være et tidsfordriv, eller at det kan oppfattes som stigmatiserende å jobbe i vernet bedrift (s. 141-146).

I avhandlingen kommer det også frem ulike måter informantene forholder seg til temaet lønn på. Noen ser på lønn som en trøstepremie, og som en symbolsk sum på at jobben man gjør har en verdi. Noen oppfatter lav lønn som et tegn på at jobben man gjør ikke er en «skikkelig» jobb. For andre har lønn en underordnet betydning, og man trekker frem andre gevinster av arbeid som viktigere. Da lønn er en sterk markør for at noe ansees som arbeid, kan ulike måter å forholde seg til dette temaet være strategier for å påvirke egen rolle som arbeidstaker (Olsen, 2009, s. 142-150).

### 2.3. DELTAKELSE I ARBEID OG AKTIVITET BLANT PERSONER MED UTVIKLINGSHEMMING I NORGE

Nedenfor vil det bli fremstilt tall på deltakelse i arbeid og aktivitet. Dette går noe utenfor problemstillingen, men blir likevel fremstilt her, da det gir et bilde på hvordan situasjonen er i Norge i dag.

I en undersøkelse av levekårene til personer med utviklingshemming i perioden 1988 til 2010 gjennomført av Tøssebro og Söderström, kom det frem at i 2010 hadde om lag 61 % tilbud i kommunalt dagsenter, enten med arbeidslignede aktiviteter eller aktivisering. 13 % hadde

tilbud om Varig tilrettelagt arbeid (VTA), (men forfatterne tar forbehold om at andre studier tyder på at denne andelen likevel ikke er så lav som deres studie tyder på). Et lite mindretall var i tiltak som skulle lede til arbeid i det ordinære markedet eller var i utdanning, mens andelen som ikke har et tilbud steg til 16 % i 2010 (Tøssebro, 2014, s. 64-66). Nyere tall fra en registerstudie om utviklingshemming og aldring utgitt i 2017, viser at andelen som ikke er registrert i noen form for dagtilbud har steget til 53 %. (Det høye tallet kan også være på grunn av feilaktig registrering i kommunene, påpeker forfatterne). 24,2 % hadde tilbud om jobb i VTA, de aller fleste i skjermet bedrift, mens 21,4 % hadde tilbud om dagsenter (Engeland og Langballe, 2017, s. 19). Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming (NAKU, 2019) har laget en sammenstilling av disse tallene, og påpeker at tallene er hentet fra ulike studier og må derfor forstås som en pekepinn på utviklingen de siste årene.

### 3. METODE

For å finne svar på problemstillingen er litteraturstudie blitt valgt som metode. «Metode er den systematiske fremgangsmåten du benytter for å belyse en problemstilling» (Thidemann, 2015, s. 76). Den hjelper oss å strukturere tanker, og stiller krav til ærlighet og etterrettelighet (Dalland, 2017, s. 51).

#### 3.1. FØRFØRSTÅELSE

Et ledd i å være etterrettelig er å redegjøre for egen førforståelse. I møte med nye situasjoner, fenomener eller mennesker bringer man med seg tidligere erfaringer og kunnskap som dette nye tolkes og forstås ut ifra. Ved å være bevisst på egen førforståelse vil man lettere kunne lete etter motstridende funn, noe som fører til større pålitelighet (Dalland, 2017, s. 58). Min førforståelse av temaet arbeid er at det kan ha stor betydning for den enkelte, og at valg av arbeid kan handle om helt grunnleggende spørsmål i livet. Jeg tar utgangspunkt i at personer med utviklingshemming har ressurser, ønsker å bidra og oppleve mestring. Min førforståelse har blitt preget av å ha arbeidet sammen med personer med utviklingshemming i et Camphill, som kan betegnes som et bo- og arbeidskollektiv.

#### 3.2. LITTERATURSTUDIE

Litteraturstudie som metode baserer seg på annen forskning på temaet, ved at man sammenstiller og analyserer resultatene fra ulike forskningsartikler for å gi en oversikt over hva forskning sier om et spesifikt spørsmål. Denne metoden, slik Thidemann fremstiller den,

består av ulike deler. Litteraturstudien begynner med formulering av problemstilling. Forberedelsene består av å «operasjonalisere problemstillingen», noe som vil si å dele opp problemstillingen i ulike aspekter for å konkretisere den. Thidemann trekker frem PICO-skjemaet som et hjelpemiddel for dette, som vil bli forklart under. I tillegg består forberedelsene av å definere inklusjons- og eksklusjonskriterier. Man bør gjøre seg kjent med ulike databaser, velge ut de som er relevante for temaet, lage en plan for søk, samt loggføre søkene (Thidemann, 2015, s. 84-89).

Litteratursøkeprosessen for denne oppgaven begynte med ustrukturerte litteratursøk i ulike databaser for å finne ut hvilke søkeord på norsk og engelsk som ga treff på artikler relevante for problemstillingen. Oria og Google Scholar ble valgt ut da de er tverrfaglige databaser som dekker mange fagområder. Ved å se på emneord for ulike artikler, var det mulig å finne synonymer og nærliggende begreper til nøkkelbegrepene i problemstillingen. Ut i fra temaene for artiklene som kom opp ble *livskvalitet* og *deltakelse* ofte knyttet sammen. Derfor ble det søkt både på begreper knyttet til livskvalitet og deltakelse, da disse kan gi indikasjoner på personer med utviklingshemmings opplevelser på arbeidsplassen. Gjennom ustrukturerte søk ble det tydelig at *arbeid* og *work* er mer generelle begrep, og ga mange treff også utenfor temaet, og derfor ble *work* ofte utelatt i søk for å unngå for stort antall treff. Begrepet *employment* ga derimot treff direkte knyttet til arbeid som sysselsetting.

Problemstillingen ble satt inn i et PICO-skjema. Forkortelsen står for «patient/problem», «intervention» (i vid forstand), «comparison» og «outcome» (Thidemann, 2015, s. 86). Problemstillingen handler om personer med utviklingshemming. Synonymer og engelske begrep er *intellectual disability*, *developmental disability* og *learning disability*. Intervensjonen vil være arbeid, og synonymer er *arbeid*, *jobb*, *sysselsetting*, *work*, *employment*, og *vocation*. Begreper for outcome, eller resultater, er *job satisfaction*, *work satisfaction*, *quality of life* og *wellbeing*, og i tillegg *deltakelse*, *inkludering*, *integrering*, *participation*, *integration*, og *inclusion*.

Inklusjonskriterier for valg av artikler var at artiklene skulle være fagfellevurdert, for å sikre faglig kvalitet, og skulle være nyere artikler utgitt i løpet av de siste ti årene. I tillegg skulle artiklene være kvalitative studier eller studier som kombinerer kvalitative og kvantitative metoder, der hensikten var å få frem erfaringene til personer med utviklingshemming. Å velge kvalitativ forskning i denne oppgaven er hensiktsmessig fordi kvalitativ forskning er åpen for å få frem aspekter enn man i utgangspunktet visste. Kvalitative metoder er egnet for å gå i

dybden på fenomener som ikke kan måles i tall, og få kunnskap om personers erfaringer og opplevelser (Dalland, 2017, s. 52-53; Thidemann, 2015, s. 78). På denne måten kan personer med utviklingshemmings egne erfaringer komme frem. Artikler der informantene kun besto av arbeidsgiver, pårørende, miljøarbeidere eller andre, uten å inkludere personer med utviklingshemming selv, ble ekskludert. I tillegg ble artikler som ikke var fra Europa eller Vesten ekskludert, da resultatene ikke uten videre kan overføres til norske forhold.

Deretter ble det gjort strukturerte søk i ulike databaser. De nevnte søkeordene ble kombinert med OR og AND, og enkelte ord med trunkering. For å skape oversikt ble det valgt å søke på norske og engelske søkeord hver for seg. Søkene ble ført i en søkelogg. Søkene som førte til de inkluderte artiklene er ført opp som vedlegg 1. Oppsettet av søkeloggen er hentet fra Thidemanns forslag til oppsett (2015, s. 89), men kolonnen om søkets nummer har blitt utelatt. Artiklene som ble inkludert, ble funnet gjennom søk i databasene Cinahl, ERIC og Oria. Søk ble også gjort i Google Scholar, Idunn, SveMed+, Norart og PubMed med samme søkeord, men ingen flere artikler ble funnet. Med unntak av doktoravhandlingen *Versjoner av arbeid* av Olsen (2009), ble det ikke funnet norske artikler.

I artikler der overskriften virket relevant for problemstillingen, ble kun sammendraget lest. Innholdets relevans ble vurdert, og det ble vurdert om artikkelen innfridde inklusjonskriteriene beskrevet over. Artikler som fremsto treffende for problemstillingen, ble lest, og enkelte ble ekskludert da de likevel ikke var relevante. Fem artikler har blitt inkludert i oppgaven. For å bedømme kvaliteten på artiklene ble de vurdert opp i mot en sjekklister fra helsebiblioteket til å vurdere kvalitative studier (Helsebiblioteket, u.å.). Denne kvalitetsvurderingen, styrker og svakheter ved å velge de ulike artiklene, og etiske overveielser i artiklene er beskrevet i en litteraturrevisjon over inkluderte artikler, som er oppført under punkt 4.1.

### 3.3. ANALYSE

I analysen ble hovedsakelig fremgangsmåten «Thematic analysis: a simplified approach» av Aveyard fulgt (2014, s. 143), men med noen tilpasninger. Fremgangsmåten begynner med å sammenfatte hovedpunktene i hver artikkel og fremstille den i en litteraturrevisjon (Aveyard, 2014, s. 143). Litteraturrevisjonen er oppført under resultater. Kolonnene i litteraturrevisjonen er hentet fra Thidemann (2015, s. 90) og fra Aveyard (2014, s. 144). Dette ga en første oversikt over innholdet i artiklene.

Deretter ble resultatdelen av hver artikkel lest grundig, og notater ble tatt for å kunne sammenfatte de viktigste punktene. Aveyard (2014) foreslår å lyse ut funn som hører til ulike temaer i hver sin farge, samt å finne stikkord som beskriver innholdet i funnene. Slik vil man få oversikt over alle temaene som blir berørt. Neste skritt var å sette funnene fra alle artiklene sammen til temaer i et dokument. For at det skal være oversiktlig foreslår Aveyard å lage en ny matrise over temaene, der man fyller inn funnene med henvisning til hvilken artikkel de er hentet fra (2014, s. 144-146). De ulike temaene som ble tatt opp i artiklene og som ble satt inn i en temamatriks var: opplevd mening med arbeid, sosiale relasjoner, arbeidsoppgaver, arbeidsbetingelser, støtte på arbeidsplassen, mestring, jobbkraft, egen kompetanse og mulighet for utvikling, autonomi, lønn, transport, manglende tilbud eller arbeidsledighet, finne og beholde jobb man liker og helse.

Aveyard (2014) sier at etter å ha funnet temaene, følger en prosess der valgte tema og overskrifter blir vurdert om de dekker funnene, og om funnene hører under overskriftene man har valgt. Likheter og forskjeller mellom funnene innad i hvert tema vil bli tydelige, og temaene blir tilslutt skrevet frem (s. 146-150). For å komme frem til endelige kategorier satte jeg opp flere ulike utkast til overskrifter og underpunkter til hver, vurderte om disse stemte overens, og om kategoriene omfattet alle de vesentlige temaene som kom frem i artiklene. I denne fasen benyttet jeg også tankekart, som kan fungere som et verktøy for å strukturere tanker, og lage en visuell oversikt over sammenhenger mellom ulike aspekter ved et tema (Thidemann, 2015, s. 38).

Mange av temaene som ble tatt opp i artiklene handler om betydningen av sosiale relasjoner i arbeid. I tillegg omhandler mange tema om forholdet mellom den enkeltes forutsetninger og arbeidets krav, derunder egen kompetanse, mestring og krav i arbeidet. Enkelte temaer handler om ulike miljøbetingelser som spiller inn, slik som transportmuligheter og fysisk tilrettelegging. I tillegg blir lønn tatt opp som tema. Resultatene i denne litteraturstudien er derfor sammenfattet i følgende hovedkategorier:

- betydningen av sosiale relasjoner
- den enkeltes kompetanse, ønsker og arbeidets krav
- fysiske og organisatoriske betingelser
- lønn

## 4. RESULTAT

Resultatene presenteres først i en litteratormatrise for hver artikkel. Deretter blir resultatene sammenfattet.

### 4.1. LITTERATORMATRISER

Artikkel 1: Tittel	<b>Perspectives of Employees with Intellectual Disabilities on Themes Relevant to Their Job Satisfaction. An Explorative Study using Photovoice.</b>
Referanse	Akkerman, A., Janssen, C. G. C., Kef, S. og Meininger, H. P. (2014). Perspectives of employees with intellectual disabilities on themes relevant to their job satisfaction. An explorative study using photovoice. <i>Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities</i> , 27(6), 543-554. <a href="https://doi.org/10.1111/jar.12092">https://doi.org/10.1111/jar.12092</a>
Hensikt	Studien handler personer med utviklingshemmings erfaringer i arbeid, og hvilke temaer som oppleves som viktige for arbeids glede. Problemstillingen i studien er: «to explore the themes relevant to job satisfaction in integrated and sheltered employment from the perspective of individuals with intellectual disability» (s. 543). Studien er fra Nederland.
Metode	Studien er kvalitativ, og metoden «photovoice» ble benyttet. Informantene fikk utdelt et kamera, og tok bilder av motiver de selv mente var viktige. Bildene dannet utgangspunkt for individuelle, dyptgående intervjuer.
Utvalg	9 informanter deltok i studien. Informantene arbeidet både i vernet bedrift og i ordinær virksomhet, og hadde utviklingshemming.
Resultater	Det ble funnet ni temaer som fremsto som viktige for informantene i jobbsammenheng. Temaene var arbeidsoppgaver, arbeidsbetingelser, opplevde fysiske, psykiske og emosjonelle jobbkraav, sosiale relasjoner, autonomi, muligheter for å bruke egen kompetanse, og muligheten for å utvikle seg, samt opplevd mening i jobben. Det var ingen større forskjeller i temaer som hadde betydning mellom ordinær virksomhet og vernet bedrift.
Kvalitetsvurdering	En styrke ved artikkelen er at den reflekterer rundt etiske aspekter ved bruk av metoden, samt begrensninger ved metoden. Den beskriver tydelig fremgangsmåten, og hvordan informantene har blitt ivare tatt i løpet av prosessen. En svakhet er at utvalgsmetoden av informanter er noe uklart beskrevet. I første omgang ble utvalget gjort av miljøpersonale på ulike dagtilbud, men forfatterne av studien diskuterer ikke om dette kan ha påvirket resultatene.
Redegjort for etiske overveielser	Forfatterne gjør rede for hvordan informasjon om studien ble gitt for å sikre at den ble forstått, og gjennom det sikret informert samtykke. Forfatterne beskriver også hvordan de håndterte situasjoner der tema kom opp som opplevdes som vanskelig for informanten. I tillegg reflekterer forfatterne rundt etiske aspekter knyttet til metoden «photovoice».
Relevans	Studien er av høy relevans for problemstillingen i denne oppgaven. Den muliggjør at informantene selv bestemmer temaene de synes er viktige, uten at forfatterne på forhånd har

	bestemt hvilke temaer studien skal handle om. Dette er en styrke, fordi informantenes egen stemme i stor grad kommer frem. Samtidig sier studien kun noe <i>hvilke</i> temaer som er relevante, og går i mindre grad inn på hva som er positivt eller negativt i selve innholdet i temaene, eller på ulikheter mellom arbeid i ordinær og vernet bedrift.
--	---

Artikkel 2: Tittel	<b>Community Involvement of Young Adults with Intellectual Disabilities: Their Experiences and Perspectives on Inclusion</b>
Referanse	Hall, S. A. (2017). Community involvement of young adults with intellectual disabilities: Their experiences and perspectives on inclusion. <i>Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities</i> , 30(5), 859-871. <a href="http://dx.doi.org/10.1111/jar.12276">http://dx.doi.org/10.1111/jar.12276</a>
Hensikt	Studien handler om personer med utviklingshemnings erfaringer av deltakelse i samfunnet, og ser særlig på temaene arbeid, fritid og fritidsaktiviteter. Problemstillingen i studien var: «to describe the community involvement of young adults with intellectual disabilities in the Midwestern United States and to identify factors that limit or enhance their involvement» (s. 861).
Metode	Data ble samlet inn gjennom semistrukturerte intervjuer bestående av åpne spørsmål.
Utvalg	14 informanter i alderen 21 til 35 år ble valgt ut. Personene hadde en mild eller moderat grad av utviklingshemming, og hadde verbalt språk.
Resultater	Studien beskriver aktiviteter informantene deltar i, på ulike arenaer i jobb og fritid, og går inn på hva som fremmer og hemmer opplevelsen av sosial inkludering på disse områdene. Fremmede faktorer (og hemmende dersom de ikke er tilstede), er blant annet sosiale miljø som er åpne for å være annerledes, arbeidsgiver eller en «job coach» som fungerer som støtte i jobben, muligheter for å treffe og bli kjent med kollegaer, fysisk tilrettelegging og tilgjengelige transportmidler. Ikke alle delene av studien er relevant for problemstillingen i denne oppgaven, derfor blir det kun gått nærmere inn på resultatene om arbeid og sosial inkludering.
Kvalitetsvurdering	En styrke ved artikkelen er at den beskriver godt hvordan samtykke er innhentet. Den reflekterer rundt studiens begrensinger, at resultatene ikke er generaliserbare, og at det er kun involvert personer med verbalt språk. En svakhet ved artikkelen er at det er noe uklart hvordan utvalget har foregått. Ansatte i omsorgstjenester i hjemmet valgte ut informanter i første omgang, men det blir ikke diskutert om dette kan ha påvirket resultatene. Fire av informantene deltok i to intervju, og her sjekket forskeren om hun hadde forstått svarene fra forrige intervju korrekt. Dette ble ikke sikret i de andre intervjuene, noe som gjør at dette fremstår som en tilfeldig måte å sikre reliabilitet på. I tillegg er artikkelen noe kortfattet i beskrivelsen av analysen.
Redegjort for etiske overveielser	Artikkelen gjør tydelig rede for hvordan informert samtykke ble innhentet, samt hvordan forskeren tok hensyn til samtykke til å delta i også underveis i intervjuet. Studien ble godkjent av etisk forskningskomité (the Institutional Review Board).
Relevans	Studien er delvis relevant for problemstillingen. Funnene i studien beskriver i hovedsak



	hvilke aktiviteter personer med utviklingshemming deltar i, uten å gå så mye i dybden på opplevelser i forbindelse med aktivitetene. Fordi studien både tar opp arbeid og fritid som tema, er det ikke alltid mulig å skille mellom disse i studiens resultatdel.
--	---

Artikkel 3: Tittel	<b>Inclusion Through Work and Productivity for Persons with Intellectual and Developmental Disabilities.</b>
Referanse	Lysaght, R., Petner-Arrey, J., Howell-Moneta, A. og Cobigo, V. (2017). Inclusion through work and productivity for persons with intellectual and developmental disabilities. <i>Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities</i> , 30(5), 922-935. <a href="https://doi.org/10.1111/jar.12284">https://doi.org/10.1111/jar.12284</a>
Hensikten med studien	Hensikten med studien er todelt. Den ser på hva inkludering i arbeid vil si for personer med utviklingshemming. Her skiller den mellom arbeid på ordinære arbeidsplasser (både betalt og frivillig arbeid), og mer segregerte former for arbeid (vernet bedrift og dagsenter), samt erfaringer fra det ikke å ha arbeid eller dagtilbud. I tillegg går studien inn på hvilke aspekter ved miljøet i arbeid og/eller produktivitet som fremmer inkludering.
Metode	Data ble innhentet gjennom kvalitative, semistrukturerte intervjuer med personer med utviklingshemming, både alene og sammen med pårørende, og i enkelte tilfeller med miljøpersonale. I tillegg ble et skriftlig spørreskjema med spørsmål om den enkeltes arbeidserfaring fylt ut av informanten eller sammen med pårørende.
Utvalg	74 hovedinformanter ble valgt ut av 194 personer som hadde meldt seg frivillige til å delta dybdeintervjuer i etterkant av en større spørreundersøkelse om deltakelse i arbeidslivet blant personer med utviklingshemming i Ontario i Canada.
Resultater	Studien viser at både på ordinære arbeidsplasser og mer segregerte former for arbeid og aktivitet (vernet bedrift og dagsenter) opplevde informantene tilhørighet, men at dette varierer fra person til person. Mange faktorer spiller inn, og særlig oppstår følelsen av tilhørighet på grunn av gode sosiale relasjoner, og det å bidra i et fellesskap. For mange er sosiale relasjoner en viktig motivasjonsfaktor for arbeid. Av miljøfaktorer er det viktig med fysiske møtepunkter for sosial kontakt, og at en støtteperson (for eksempel arbeidsgiver eller en veileder) ser personens ressurser slik at arbeidsoppgaver er tilpasset den enkeltes forutsetninger.
Kvalitetsvurdering	En styrke ved artikkelen er at flere forfattere har samarbeidet om intervjuene og analysering av dataene, samt at artikkelen beskriver ulike måter forskerne har forsøkt å sikre at de har forstått informantenes utsagn, noe som kan gjøre studien mer reliabel. Svakheter ved artikkelen er at måten utvalget av informanter har foregått på i liten grad blir beskrevet, kun at utvalget ble gjort for å få en hensiktsmessig sammensetning av informanter med ulike erfaringer og fra ulike regioner. Det blir nevnt at settingen for intervjuene var hjemme hos informantene selv, og i enkelte tilfeller over telefon, men begrunnelsen for valg kommer ikke tydelig frem. Hvilken form dataene har, er heller ikke tydelig.
Redegjort for	Det blir i liten grad redegjort for etiske vurderinger. Forfatterne av artikkelen skriver at

etiske overveielser	informert samtykke er innhentet, uten å beskrive nærmere hvordan dette ble gjort. Studien ble godkjent av etisk komité (the Queen's University Health Science Research Ethics Board).
Relevans	Studien tar for seg temaer som er relevante for problemstillingen i denne oppgaven. Studien inkluderer personer med ulik grad av utviklingshemming, både med verbalt og nonverbalt språk. Forfatterne argumenterer for at ved å ta med pårørende til personer uten verbalt språk, inkluderer de også deres perspektiv i studien. Det vil si at studien likeså mye viser foreldrenes perspektiv, som personer med utviklingshemming selv. I studiens konklusjon skilles det ikke tydelig mellom dette.

Artikkel 4: Tittel	<b>Meaning and Value of Productivity to Adults With Intellectual Disabilities.</b>
Referanse	Lysaght, R., Quелlette-Kuntz, H. og Morrison, C. (2009). Meaning and value of productivity to adults with intellectual disabilities. <i>Intellectual and Developmental Disabilities</i> , 47(6), 413-424. <a href="https://doi.org/10.1352/1934-9556-47.6.413">https://doi.org/10.1352/1934-9556-47.6.413</a>
Hensikt	Hensikten med studien er å undersøke hva arbeid og produktivitet betyr for personer med utviklingshemming. Den ser på forskjeller mellom betalt og ubetalt arbeid, på hindringer i å finne eller beholde arbeid, og på hvilken måte informantene selv har påvirket valg av arbeid eller aktivitet. Studien er fra Ontario, Canada.
Metode	Semistrukturerte intervju ble benyttet i denne studien. Informantene ble intervjuet alene eller sammen med en person for å støtte i kommunikasjonen (foreldre eller ansatt).
Utvalg	25 informanter deltok i studien. Informantene var mellom 21 og 55 år og hadde en utviklingshemming.
Resultater	Resultatene fra studien viser at arbeid og dagaktivitet skapte muligheter for sosiale relasjoner, og dette ble av mange ansett som den viktigste motivasjonen for arbeid. I tillegg var det å ha noe å gå til og oppleve mestring, samt lønn viktige faktorer. Funnene viste ingen større forskjeller mellom lønnet og ulønnet arbeid for hvor godt informantene trivdes i jobben. Resultatene viste også at mange opplevde ikke å ha eller ikke kjenne til alternativer til den jobben de hadde, og at det var en utfordring for informantene å fortelle på hvilken måte de hadde påvirket valg av arbeid eller aktivitet.
Kvalitetsvurdering	En styrke i studien er at flere forfattere har vurdert og analysert funnene. Artikkelen beskriver hvordan intervjuerne har gått frem for å sikre at dataene er mest mulig pålitelige ved ikke å stille ledende spørsmål. En svakhet er at det er utydelig hvordan forfatterne har valgt ut informanter. Det står kun at de har blitt rekruttert gjennom tjenester som tilbyr arbeid for personer med utviklingshemming, uten å beskrive fremgangsmåten videre. I tillegg reflekterer forfatterne ikke om egen rolle kan ha påvirket studien.
Redegjort for etiske overveielser	Artikkelen beskriver i noen grad etiske overveielser. Forfatterne skriver at informantene har samtykket til å delta, men går ikke nærmere inn på hvordan studien ble forklart for informantene.

Relevans	Studien er av relevans for problemstillingen i denne oppgaven da den handler om hvilken betydning personer med utviklingshemming tillegger arbeid.
----------	--

Artikkel 5: Tittel	<b>Supports and Impediments on the Way to Occupation, Employment and Workplace Integration for People With Cognitive Disabilities.</b>
Referanse	Studer, M., Lichtenauer, A., Wyder, A., OG Parpan-Blaser, A. (2017). Supports and impediments on the way to occupation, employment and workplace integration for people with cognitive disabilities. <i>International Journal of Disability Management Research</i> , 12, 1-13. <a href="http://dx.doi.org/10.1017/idm.2017.5">http://dx.doi.org/10.1017/idm.2017.5</a>
Hensikten med studien	Studien omhandler deltakelse i arbeidslivet for personer som har fullført grunnleggende yrkesrettet opplæring i Sveits. Studien er todelt, den har både en kvantitativ del som undersøker hvilke jobber eller aktiviteter informantene deltar i, og en kvalitativ del som fremstiller deres vei til arbeid. Problemstillingen i den kvalitative delen er: «What allows for and facilitates successful workplace integration of people with cognitive or learning disabilities?» (s. 1). Studien fokuserer på overgangen mellom opplæring og arbeid, og bruker ICF som teoretisk ramme.
Metode	Både kvantitative og kvalitative metoder ble brukt. En lettlest spørreundersøkelse og semistrukturerte intervju ble benyttet.
Utvalg	Spørreundersøkelse ble sendt ut til 1600 personer med utviklingshemming som hadde avsluttet en grunnleggende, yrkesrettet utdanning, hvorav 412 svarte. Av disse sa 194 personer ja til å delta i intervju, og 27 personer ble valgt ut til dette. I tillegg valgte disse ut en person fra arbeidsplassen som de stolte på (leder, veileder), som ble intervjuet angående deres perspektiv.
Resultater	Resultatene fra de kvalitative intervjuene viser at det er mange faktorer som spiller inn i prosessen mot å finne og beholde en jobb man trives i. Sentralt er at personlige faktorer og jobb-krav samsvarer. Informantene viser særlig til at faktorer i miljøet har betydning, slik som muligheten for medbestemmelse, for videre opplæring, atmosfæren på arbeidsplassen og relasjonen til veileder/støtteperson. Opplevelsen av deltakelse i arbeid, og hva som skal til for å trives i arbeid, er forskjellig fra person til person, og derfor mener forfatterne at det bør finnes ulike former for arbeid. Resultatene fra den kvantitative delen i studien blir ikke fremstilt her, da den ikke er relevant i denne sammenhengen.
Kvalitetsvurdering	En styrke er at artikkelen beskriver hvordan forfatterne har gått frem i utvalget av informanter, samt hvordan de har benyttet enkelte visuelle hjelpemidler under intervjuet. En svakhet er at forfatterne av artikkelen ikke reflekterer rundt egen rolle og påvirkning på studien.
Redegjort for etiske overveielser	Forfatterne redegjør for etiske refleksjoner. De skriver at informert samtykke er innhentet, og på hvilken måte det har blitt gitt rom for at informanter kan la være å svare på enkeltspørsmål eller trekke seg underveis i intervjuet.
Relevans	Resultatene i studien er delvis relevante for problemstillingen i denne oppgaven. Den går i

	mindre grad inn på betydningen av arbeid, men diskuterer hva som skal til for at en finner og kan beholde en jobb man trives i. En svakhet ved å velge studien til denne oppgaven er at informantene i studien er valgt ut etter kravet om endt grunnleggende yrkesopplæring, og informantene har dermed ulike lærevansker og kognitive funksjonshemminger, ikke nødvendigvis utviklingshemming. Derfor har denne studien blitt lagt mindre vekt på.
--	--

## 4.2. SAMMENFATNING AV TEMAER

### 4.2.1. BETYDNINGEN AV SOSIALE RELASJONER

Sosiale relasjoner på arbeidsplassen er et sentralt tema i samtlige artikler. I studien til Akkerman m.fl. (2014) har personer med utviklingshemming selv kommet frem til ulike temaer som man opplever som viktige i arbeid, gjennom å ta bilder av ulike ting og situasjoner på arbeidsplassen, og deretter blitt intervjuet av forskerne om temaet. Her kom det frem at sosiale relasjoner handler det om hvordan man trives med sine kollegaer (både personer med og uten utviklingshemming), arbeidsgiver, andre støttepersoner og eventuelt kunder. Det kan både være at man har gode sosiale relasjoner eller mistrives. Dette gjelder både interaksjon i forbindelse med arbeidsoppgaver, og uformell kontakt utenom, som det å trives sammen, humor og hygge (s. 548). Studer m.fl. (2017) beskriver eksempler der informantene særlig setter pris på «atmosfæren» på arbeidsplassen, og det å trives med kollegaer og arbeidsgiver (s. 8-9). Denne studien er opptatt av hvordan prosessen frem til å finne arbeid oppleves, og kombinerer kvalitative og kvantitative metoder.

At sosiale relasjoner er vesentlige for trivsel i jobben, fremgår også av at mange ikke ønsker å bytte jobb selv om man ikke er fornøyd med arbeidsoppgavene, fordi man trives sosialt (Lysaght m.fl., 2009, s. 416-417; Lysaght m.fl., 2017, s. 926). I noen tilfeller ønsket informantene å fortsette å jobbe i ulønnet arbeid på grunn av venner man har på arbeidsplassen (Lysaght m.fl., 2009, s. 416-417). Artikkelen til Lysaght m.fl. fra 2009 undersøker hvilken betydning personer med utviklingshemming tillegger arbeid, mens artikkelen til Lysaght m.fl. fra 2017 diskuterer opplevelsen av inkludering i arbeid for personer med utviklingshemming. Følgene av ikke å ha arbeid eller annen form for dagaktivitet ble tatt opp i enkelte artikler (Lysaght m.fl., 2017, s. 928). En informant beskriver det å være arbeidsledig som «unbearable», uten at artikkelen utdyper dette videre (Studer m.fl., 2017, s. 6-7).

Noen vektlegger sosiale relasjoner i mindre grad, og er mer opptatte av arbeidsoppgavene, av å mestre dem og å jobbe selvstendig (Akkerman m.fl., 2014, s. 551). Noen foretrakk å jobbe hjemmefra for å unngå negative opplevelser, slik som distraksjon, blikk eller stress (Lysaght m.fl., 2017, s. 927).

Følelsen av tilhørighet på arbeidsplassen blir utdypet i enkelte artikler. Det handler om å ha noe til felles med andre, slik som interesser og bakgrunn (Akkerman m.fl., s. 549). Lysaght m.fl. (2017) kaller dette også for en følelse av slektskap med andre, eller «kinship», og er viktig for å føle tilhørighet (s. 930). Informantene i studien til Hall (2017) forteller at for å føle tilhørighet krever det at det sosiale miljøet er åpent for å være forskjellig, at man blir inkludert i samtaler, at man får kjenne på det å være viktig, og ikke minst bli møtt med respekt. På den annen side forteller informantene også om erfaringer av å bli behandlet annerledes, bli ignorert, bli gjort narr av, og bli stirret på når en er ute, og det fører til følelsen av ekskludering (s. 866). Studien undersøker opplevelsen av deltakelse for personer med utviklingshemming generelt, deriblant hvordan arbeid og dagaktivitet oppleves.

Lysaght m.fl. (2017) skriver at gjennom å bidra til fellesskapet, også på et dagsenter, kan man oppleve sosial tilhørighet. Det beskrives av en informant slik: «Oh, yes. I'm a part of it and I help out. It makes me feel good» (Lysaght m.fl., 2017, s. 928). Også det å kunne hjelpe andre oppleves som viktig (Akkerman m.fl., 2014, s. 548; Lysaght m.fl., 2017, s. 927).

I artiklene kommer det frem at det er stor variasjon i hvilken grad informantene føler sosial tilhørighet til jobben. Lysaght m.fl. (2017), som i hovedsak skiller mellom arbeid på ordinære arbeidsplasser og mer segregerte former for arbeid, skriver at de fleste informantene som jobbet i vernet bedrift hadde en sterk opplevelse av tilhørighet på jobben. I ordinær bedrift var opplevelsene mer varierte; mange opplevde en sterk tilhørighet, andre ikke. Det virket også slik at flere som jobbet i vernet bedrift, der mange av kollegaene hadde utviklingshemming, hadde venner fra jobb som de også møtte utenom arbeid, enn personer som jobbet i ordinært arbeid (s. 925-927). Akkerman m.fl. (2014) som også skiller mellom arbeid i ordinær virksomhet og i vernet bedrift, ser derimot ingen forskjell i sosial tilhørighet (s. 550). Lysaght m.fl. (2009) deler inn i kategoriene lønnet og ulønnet arbeid. Den ser heller ingen betydelig forskjell mellom disse to kategoriene, kun at sosial tilhørighet er en sentral motivasjonsfaktor, og at det kan variere i hvilken grad den enkelte opplever tilhørighet (s. 416-417). Hall (2017), som ikke skiller mellom ulike former for arbeid og annen dagaktivitet i sine funn, sier

mange av informantene at de i liten grad har kontakt med kollegaer, samtidig som noen anså enkelte av sine kollegaer som venner og møtte dem også utenfor arbeid (s. 865).

Å oppleve sosial støtte på arbeidsplassen er noe som tas opp i fire av artiklene. Dette innebærer både støtte i selve arbeidsoppgavene, og mer emosjonell støtte. I studien til Akkerman m.fl. (2014) kommer det frem at miljøpersonale er sentrale i å gi støtte i vernede arbeidsplasser, mens på ordinære arbeidsplasser blir denne støtten ofte gitt av andre kollegaer, og i noen tilfeller av en veileder eller «job coach» (s.549).

Det sosiale er også viktig for å oppleve anerkjennelse for den jobben man gjør, og føle at man har gjort en god jobb. Ros og tilbakemelding er viktig (Akkerman m.fl., 2014, s. 549-550; Lysaght m.fl., 2009, s. 416). Manglende støtte kan derimot føre til mindre trivsel på jobb, noe Hall (2017) viser gjennom et eksempel der en av informantene kun fikk tilbakemelding fra lederen på jobben da han gjorde feil, ikke ros om det var bra (s. 863). En god relasjon mellom en nærpersion eller veileder på jobb og arbeidstakeren (Hall, 2017, s. 866; Studer m.fl., 2017, s. 7-9), samt at arbeidsgiver eller annen støtteperson i jobb ser ens ressurser, og tilrettelegger for at man får brukt dem, oppleves som viktig (Lysaght m.fl., 2017, s. 929).

#### 4.2.2. DEN ENKELTES ØNSKER, FORUTSETNINGER OG ARBEIDETS KRAV

Samtlige artikler går inn på betydningen av samsvar mellom den enkeltes forutsetninger og personlige prioriteringer, og kravene arbeidet stiller.

Når man har kompetansen som trengs for å utføre arbeidsoppgavene, samtidig som oppgavene er tilpasset i kompleksitet og variasjon, fører det til en opplevelse av mestring. Miljøet må også tillate rom for å feile (Akkerman m.fl., 2014, s. 549). Studer m.fl. (2017) poengterer at denne tilpassingen er sentral for at man skal kunne oppleve tilhørighet (s. 7).

I denne sammenhengen uttrykker mange også at jobben gir mulighet for å utvikle seg videre, og lære nye ferdigheter (Akkerman m.fl., 2014, s. 549; Lysaght m.fl. 2009, s. 417). I studien til Studer m.fl. (2017) forteller en informant om at når hun mestrer arbeidsoppgavene og trives, fører det til at hun ønsker å ha mer ansvar, jobbe selvstendig, og er opptatt av å utvikle seg videre (s. 7). Også i andre studier kommer det frem at mange ønsker å ha ansvar og å jobbe selvstendig (Akkerman m.fl., 2014, s. 549; Hall, 2017, s. 863), og i enkelte tilfeller også ha lederansvar i frivillig arbeid (Hall, 2017, s. 864).

Akkerman m.fl. (2014) skiller mellom ulike former for krav. Krav på jobben kan handle om fysiske krav, psykiske krav eller emosjonelle krav. Fysiske krav kan gå ut på at arbeidsoppgaver er tunge å utføre. Psykiske krav kan være at man har mye å gjøre, noe som kan føre at man mister oversikt og opplever stress. Å ha for lite å gjøre kan derimot føre til kjedsomhet. Emosjonelle krav handler mer om å håndtere krevende sosiale situasjoner (s. 548).

Arbeid og aktivitet kan gi struktur i hverdagen. En del deltar i arbeid eller aktivitet for å ha noe å gjøre, og utsagn som «so I don't get bored» og «I don't have anything else to do» (Lysaght m.fl., 2009, s. 417) tyder på dette.

Temaet autonomi og selvbestemmelse blir tatt opp i flere artikler. Akkerman m.fl. (2014) er tydelige på at personer med utviklingshemming ønsker å være med på å ta valg som gjelder en selv, og at dette fører til mer trivsel på jobb. Å bli overkjørt fører til det motsatte, noe som i artikkelen vises gjennom et eksempel der en kvinne ikke opplever å bli lyttet til da hun sa ifra at hun ikke ønsket å trene på dagtilbudet (s. 549). I et annet eksempel forteller en informant at lærere og foreldre valgte vernet bedrift som arbeidsplass for ham, uten at han opplevde å bli hørt selv (Studer m.fl., 2017, s. 7).

Lysaght m.fl. (2009) ville blant annet undersøke om personer med utviklingshemming tok del i valg av arbeidsted. Det kom frem at mange av informantene var usikre på dette, og det virket som at valget for mange i stor grad var blitt styrt av veiledere fra arbeidsformidling, foreldre eller lærere. Mange av informantene kunne ikke se for seg å gjøre noe annet enn de gjorde for øyeblikket (s. 419).

Av artiklene kommer det frem at det ikke bare er enkelt å finne en jobb som er passende og som man trives i, og det blir gitt mange eksempler på dette (Hall, 2017, s. 863; Studer m.fl., 2017, s. 6-9). Dette kan handle om at mange ikke har eller ikke kjenner til valgmuligheter. Noen forblir i jobben man har selv om man ikke liker arbeidsoppgavene, fordi man opplever at det ikke finnes noe annet, noe enkelte uttrykte frustrasjon rundt (Lysaght m.fl., 2009, s. 419).

#### 4.2.3. FYSISKE OG ORGANISATORISKE BETINGELSER

I artiklene blir det fysiske miljøet tatt opp som en faktor som påvirker trivsel i jobb og muligheten for sosial tilhørighet. Det fysiske miljøet innebærer aspekter som lydnivå og støy, temperatur, estetikken på arbeidsplassen, muligheten til å høre radio, og tilgangen på utstyr

som fungerer. Mange påpekte at det var viktig at det fysiske miljøet er tilrettelagt den enkelte (Akkerman m.fl., 2014, s. 547-548). Dette blir også tatt opp i to andre artikler. For en av informantene førte manglende tilrettelegging for hans synshemming på arbeidsplasser i det ordinære markedet til at han ikke kunne holde på jobber lengre enn en kort periode, og at han dermed mistet motivasjonen til å finne jobb i det ordinære markedet (Studer m.fl., 2017, s. 9). Også manglende tilrettelegging for bruk av rullestol gjorde at enkelte opplevde å bli ekskludert fra aktiviteter (Hall, 2017, s. 866).

Flere av artiklene legger vekt på tilrettelegging for møtepunkter på arbeidsplassen som en viktig faktor som fremmer sosial inkludering. Dette innebærer arealer der kollegaer kan møtes til lunsj, å arbeide i samme rom eller i nærheten av andre, kontakt med kunder, og organiserte fellesaktiviteter, for eksempel en årlig julefest (Hall, 2017, s. 865; Lysaght m.fl., 2017, s. 929). Slike kontaktpunkt fremmer også «naturlig bistand» fra kollegaer på arbeidsplassen (Lysaght m.fl., 2017, s. 929). Mange har derimot kortere arbeidstid, og jobber på andre tidspunkt enn kollegaer, og har dermed ikke felles pauser med kollegaer. Noen hadde arbeidsoppgaver skjermet fra andre, både kollegaer og eventuelle kunder, noe som påvirker muligheten til å bygge relasjoner (Lysaght m.fl., 2017, s. 929-30; Hall, 2017, s. 865).

Et annet aspekt som påvirker muligheten for deltakelse er manglende tilgang på transport, noe som påvirker hvor og når man har mulighet til å arbeide (Lysaght m.fl., 2009, s. 418; Lysaght m.fl., 2017, s. 930; Hall, 2017, s. 866-867). Mange blir avhengige av at foreldre, ansatte ved bo- og aktivitetstilbud kjører, eller benytter seg av transporttjeneste fra vernet bedrift eller kollektiv transport (Lysaght m.fl. 2009, s. 418; Hall, 2017, s.866-867).

#### 4.2.4. LØNN

Informantene i studiene arbeider i ulike former for arbeid, og lønn fremkommer som et viktig aspekt for både personer i lønnet og i ulønnet arbeid. To av artiklene nevner at mange uttrykkelig ønsker å ha lønnet arbeid (Lysaght m.fl., 2009, s. 418; Lysaght m.fl., 2017, s. 927). Mange betrakter ulønnet arbeid som nyttig arbeidserfaring, og som nødvendig for å kunne få betalt arbeid senere (Lysaght m.fl., 2009, s. 418; Studer m.fl., 2017, s. 7). For enkelte blir trivselen i jobben betydelig redusert av ikke å få lønn, og at man ikke har annet valg enn å akseptere det for å samle erfaring. Dette gjaldt særlig personer som kun jobbet frivillig (Lysaght m.fl., 2009, s. 418).



Betydningen av lønn handler både om det funksjonelle aspektet, nemlig å kunne kjøpe varer og tjenester, og det symbolske aspektet, nemlig at lønnen blir et symbol på at jobben du gjør er viktig og har en verdi (Lysaght m.fl., 2009, s. 417).

I studien til Lysaght m.fl. (2017) forteller informantene om ulike grunner til at de ikke får lønn for frivillig arbeid de gjør på ordinære arbeidsplasser. Enkelte sier det er grunnet lavere produktivitet, enkelte ønsker ikke lønn da en tenker lønnet arbeid er forbundet med høyere jobb-krav (s. 927). Noen får tilgang på andre goder i stedet, slik som gaver og lignende (Lysaght m.fl., 2009, s. 418; Lysaght m.fl., 2017, s. 927).

En av artiklene nevner lavt betalte jobber som tema. I studien uttrykker en av informantene frustrasjon over at de jobbene som er tilgjengelige i det ordinære arbeidsmarkedet er lavstatusyrker, at de er dårlig betalt og muligheten for karriere er svært liten (Lysaght m.fl., 2009, s. 417-418).

## 5. DRØFTING

Problemstillingen i denne oppgaven er: *Hva sier nyere, internasjonal forskning om personer med utviklingshemmings egne erfaringer med arbeid?* I diskusjonen blir temaene fra resultatdelen tatt opp igjen, nemlig betydningen av sosiale relasjoner, den enkeltes ønsker, forutsetninger og arbeidets krav og lønn. Temaet fysiske og organisatoriske betingelser blir delvis diskutert under de andre punktene.

### 5.1. BETYDNINGEN AV SOSIALE RELASJONER

Opplevelsen av sosial tilhørighet fremstår som sentral for å trives på arbeid, da samtlige av de inkluderte artiklene tar opp temaet på ulike måter. Imidlertid er betydningen av sosiale relasjoner ikke entydig. Selv om mange forteller at det er en sentral faktor for trivsel på jobb, er for noen arbeidet i seg selv viktigere (Akkerman m.fl., 2014, s. 551), og enkelte velger bort det å jobbe sammen med andre av ulike grunner (Lysaght m.fl., 2017, s. 927). Dette kommer også frem i «nøkkelfortellingene» i doktorgradsavhandlingen til Olsen (2009), der det varierer i hvilken grad ulike sider ved arbeidet blir lagt vekt på av den enkelte. Noen legger mest vekt på de sosiale sidene, andre legger mer vekt på arbeidsoppgavene, og på å gjøre noe man er stolt av (s. 141-146). I tillegg viser artiklene at det er svært varierende i hvilken grad man opplever sosial tilhørighet i jobb (Akkerman m.fl., 2014, s. 550; Hall, 2017, s. 865; Lysaght m.fl., 2009, s. 416-417; Lysaght m.fl., 2017, s. 925-927), noe som også var et poeng hos

Olsen (2009), der enkelte sto helt utenfor sosialt, mens andre opplevde stor grad av tilhørighet (s. 202-203).

I studien til Hall (2017) setter informanter ord på hva som er viktig å føle sosial tilhørighet. Det handler om åpenhet for å være annerledes, bli sett og snakket med, og bli behandlet som andre (s. 866). Dette støttes opp av Olsen (2009) som tilføyer at nærmeste leder har stor betydning for hvordan den enkelte personen blir tatt i mot på arbeidsplassen, og i hvilken grad personen ansees som en del av fellesskapet eller som noen utenom (s. 202-203). I tillegg kan de fysiske omgivelsene skape både barrierer og muligheter for sosial tilhørighet. Å ha felles arenaer hvor man møter kollegaer eller eventuelt kunder, fremmer muligheten for å føle tilhørighet til arbeidsplassen (Lysaght m.fl., 2017, s. 929).

## 5.2. DEN ENKELTES ØNSKER, FORUTSETNINGER OG ARBEIDETS KRAV

I resultatdelen kom det frem at samtlige artikler trekker frem at god tilpassing mellom den enkelte og arbeidets krav er sentralt for trivsel i jobb. Lysaght m.fl. (2017) sier dette er vesentlig for å få opplevelsen av tilhørighet. Dette stemmer overens med en relasjonell forståelse av utviklingshemming, der det er samspillet mellom den enkelte og omgivelsene som er i fokus. Manglende samsvar vil skape funksjonshemmingen, og derfor være et hinder for deltakelse (Ellingsen og Sandvin, 2014, s. 22; Tøssebro, 2010, s. 23-26). Klare eksempler på dette i artiklene er manglende tilpassing av de fysiske omgivelsene, slik som manglende transportmidler (Lysaght m.fl., 2009, s. 418; Lysaght m.fl., 2017, s. 930; Hall, 2017, s. 866-867), manglende tilpassing til bruk av rullestol (Hall, 2017, s. 866) eller til synshemming (Studer m.fl., 2017, s. 9).

Sandvin (2014) trekker frem kunnskapssamfunnet som en barriere for deltakelse i arbeidslivet (s. 102-103), og dette blir satt ord på av en informant i studien til Lysaght m.fl. (2009). Vedkommende mener at de eneste tilgjengelige jobbene i arbeidslivet er lavtlønnede og lavstatusyrker, og uttrykker frustrasjon rundt dette (s. 417-418). Man kan i denne sammenhengen stille spørsmål ved om det er dette man ønsker med deltakelse i samfunnet?

I artiklene kommer det frem at dersom arbeidsoppgavene er tilpasset den enkelte, fører det til mestring (Akkerman m.fl., 2014, s. 549). Det krever at den enkelte blir sett, da det på grunn av ulik grad av kognitiv funksjonshemming kan være svært ulikt hva den enkelte har behov for (Melgård, 2000, s. 20-21). Dermed blir en god relasjon til arbeidsgiver eller annen støtteperson på arbeidsplassen sentral (Hall, 2017, s. 866; Studer m.fl., 2017, s. 7-9), en

nærperson som ser ens styrker og tilrettelegger for at man får brukt dem (Lysaght m.fl., 2017, s. 929).

For at det skal bli et godt samsvar mellom den enkelte og arbeidets krav, er det nødvendig at den enkelte blir lyttet til. Vernepleieren skal nettopp gjennom dialog tilrettelegge for at den andre skal kunne leve et liv i tråd med egen integritet og egne ønsker (FO, 2015, s. 6). Dette er også et viktig tema i flere av artiklene. I Akkerman m.fl. (2014) sier informantene at de ønsker å ta del i avgjørelser (s. 549). Tankevekkende er at det i Lysaght m.fl. (2009) samtidig fremsto slik at mange av informantene i liten grad hadde tatt del i valg av arbeidssted (s. 419). Studer m.fl. (2017) bekrefter dette ved at en informant forteller om opplevelsen av å bli overkjørt i valget av arbeidssted (s. 7). Dette kan tyde på at omgivelsene og individet har ulik forståelse av hva som er en god løsning for vedkommende, og at det dermed blir viktig for omgivelsene å tilstrebe og lytte til den enkelte.

### 5.3. LØNN

Selv om utvalget bak «På lik linje» (NOU 2016:17) anbefaler at arbeid for personer med utviklingshemming ikke bør defineres ut ifra lønn (s.72), så er dette likevel et tema som blir tatt opp i samtlige artikler, med unntak av én. Artikkelen til Akkerman m.fl. (2014), der temaer som informantene selv syntes var viktige ble undersøkt ved bruk av metoden «photovoice», kommer ikke inn på temaet. Dette kan være fordi lønn er et relativt abstrakt begrep som kan være vanskelig å dokumentere med foto.

Resultatene viser at det ofte er ønske om lønnet arbeid, samtidig som dette er ikke entydig. Noen foretrekker frivillig, ulønnet arbeid, og ønsker ikke en annen jobb grunnet den sosiale tilhørigheten på arbeidsplassen man har (Lysaght m.fl., 2009, s. 416-417), eller grunnet bekymring for høye jobb-krav i lønnet arbeid (Lysaght m.fl., 2017, s. 927). Lønn blir også sett på som et symbol for at arbeidet har verdi (Lysaght m.fl., 2009, s. 417). Dette samsvarer med det Olsen (2009) beskriver i sine «nøkkelfortellinger» om ulike måter man forholder seg til temaet lønn på, der temaet for enkelte er helt vesentlig for at jobben er å forstå som «skikkelig» arbeid, mens for andre er lønn underordnet andre sider ved arbeid (s. 142-150).

#### 5.4. METODEDISKUSJON

Litteraturstudien er basert på kvalitative studier som har til hensikt å få frem personer med utviklingshemmings egne opplevelser av arbeid. Dette perspektivet er viktig fordi den det gjelder kan best fortelle om hvordan situasjonen oppleves. Resultatene kan ikke generaliseres, da de er basert på kvalitative studier, men gi betydningsfull informasjon om ulike aspekter ved arbeid for personer med utviklingshemming.

Imidlertid kan det diskuteres i hvilken grad de inkluderte artiklene faktisk får frem personer med utviklingshemmings perspektiv. Styrken i studien til Akkerman m.fl. (2014) er som nevnt at gjennom å bruke metoden «photovoice» har den tatt utgangspunkt i hvilke temaer informantene selv syntes var viktige, uten å legge føringer på forhånd hvilke temaer som skulle bli tatt opp. De andre studiene er basert på åpne og semistrukturerte intervjuer, som i ulik grad åpner opp for innspill utover intervjuguiden. To av artiklene inkluderer også pårørende eller andre støttepersoner på jobb (for eksempel en veileder eller arbeidsgiver) som informanter (Lysaght m.fl., 2017; Studer m.fl., 2017), noe som vil si at de representerer disse perspektivene like mye. Ingen av studiene benytter derimot medforskning, som inkluderer personer med utviklingshemming i selve forskningsprosessen (Chalachanová, Gjermestad og Lid, 2019).

En begrensning ved denne litteraturstudien er at det i resultatdelen ikke er satt tydelig skiller mellom ulike former for arbeid. Dette ble gjort fordi de inkluderte artiklene har ulike forskningsspørsmål, og dermed også har egne kategorier i analyseringen av data. Det ville overskride oppgavens grenser å sammenligne ulike former for arbeid utførlig. Derfor kan denne litteraturstudien ikke uttale noe om forskjeller mellom enkeltformer for arbeid, men si noe om arbeid generelt.

Uten å ha satt kriteriet om at inkluderte artikler i denne oppgaven skal handle om personer med lett eller moderat grad av utviklingshemming, ble resultatet likevel dette. I alle studiene har informantene verbalt språk, noe som vil si at personer som uttrykker seg ved hjelp av alternativ kommunikasjon blir ekskludert. Studien til Lysaght m.fl. (2017) inkluderer også pårørende, og personer uten verbalt språk i hovedsak representert gjennom dem.

Avgrensningen til studiene kan handle om metodiske og forskningsetiske overveielser.

Uansett viser resultatene i denne oppgaven i hovedsak et bilde av erfaringer til personer med lett eller moderat grad av utviklingshemming, og er derfor ikke representativt for hele

gruppen, da personer med utviklingshemming kan ha svært ulik grad av kognitiv funksjonsnedsettelse og behov for bistand (Melgård, 2000, s. 20-21).

En svakhet ved utvalget av artikler i denne litteraturstudien, er at to av studiene kommer fra samme sted, nemlig Ontario i Canada, i tillegg til at Lysaght er medforfatter i begge studiene (Lysaght m.fl., 2009; Lysaght m.fl., 2017). Dette kan ha påvirket resultatene i denne litteraturstudien til å gi et ubalansert bilde. To av studiene fokuserer på deltakelse og inkludering (Hall, 2017; Lysaght m.fl., 2017), noe som har påvirket oppgaven til å legge vekt på disse sidene ved arbeid.

Ingen av de inkluderte artiklene er norske, noe som betyr at resultatene ikke uten videre kan overføres til norske forhold. Gjennom litteratursøk som er beskrevet i metodekapittelet, fremsto det slik at det tilsynelatende ikke finnes nyere, norsk, fagfelleurdert forskning som har til hensikt å få frem personer med utviklingshemmings egne erfaringer, med unntak av doktoravhandlingen til Olsen (2009) som ble benyttet i bakgrunnskapittelet. Det må tas forbehold om at denne oppgaven ikke er en systematisk litteraturstudie, og at andre relevante studier kan ha blitt oversett. Tatt i betraktning at deltakelse i arbeid er en politisk målsetting (NOU 2016:17), samtidig som at mange med utviklingshemming står uten tilbud (Engeland og Langballe, 2017, s. 19), i tillegg til at personer med utviklingshemmings egne erfaringer er sentral kunnskap, tyder det på at det mangler forskning på dette området.

## 6. AVSLUTNING OG KONKLUSJON

Denne oppgaven har fokusert på personer med utviklingshemmings egne erfaringer med arbeid. Dette perspektivet er valgt fordi den det gjelder har helt sentral kunnskap om hvordan situasjonen oppleves, og hvilke faktorer ved arbeid som oppleves som viktige. Samtidig tyder det på at det mangler nyere, norsk forskning på dette området. Vi har et politisk mål om deltakelse, men mange står utenfor arbeid, og noen har ikke noen form for dagtilbud. Derfor er det viktig å fremheve personer med utviklingshemmings egne erfaringer.

Ut i fra perspektivet til personer med utviklingshemming er det mange sider ved arbeid som har betydning, og det er ikke mulig å gi et entydig svar på problemstillingen, da mennesker er ulike, har ulike erfaringer og vektlegger forskjellige aspekter ved arbeid. Likevel er det aspekter som går igjen hos mange. Den sosiale tilhørigheten til arbeidsplassen fremstår som viktig, samt et godt samsvar mellom den enkeltes kompetanse, ønsker og arbeidsoppgaver, noe som fører til mestring i jobben. I tillegg kommer det frem et uttrykkelig ønske om å bli

hørt i valg som angår en selv. Det blir også pekt på ulike faktorer som påvirker trivsel og tilhørighet, deriblant tilrettelegging for sosial kontakt og et inkluderende, sosialt miljø. I tillegg ønsker mange lønnet arbeid, og lønn kan fungere som symbol på at jobben man gjør er viktig.

Som vernepleier vil det være viktig å ha en bred forståelse av hva arbeid for den enkelte kan bety. Det blir viktig å tilrettelegge for både mestring av arbeidsoppgaver og sosial tilhørighet på arbeidsplassen, og særlig viktig vil det være å lytte til den enkelte og tilrettelegge for at den enkelte kan leve i tråd med egne ønsker.

## 7. LITTERATUR

- Akkerman, A., Janssen, C. G. C., Kef, S. og Meininger, H. P. (2014). Perspectives of employees with intellectual disabilities on themes relevant to their job satisfaction. An explorative study using photovoice. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27(6), 543-554. <https://doi.org/10.1111/jar.12092>
- Aveyard, H. (2014). *Doing a Literature Review in Health and Social Care : A Practical Guide* (3. utg.). Maidenhead: McGraw-Hill Education. Hentet 15. mai 2019 fra <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=697591&site=ehost-live>
- Bakken, T. L. (2015). *Utviklingshemning og hverdagsvansker. Faktorer som påvirker psykisk helse*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Chalachanová, A., Gjermestad, A. og Lid, I. M. (2019). Involvering av personer med utviklingshemning i forskningssirkler. I O. P. Askheim, I. M. Lid og S. Østensjø (Red.), *Samproduksjon i forskning. Forskning med nye aktører* (s. 76-93). Hentet 24. mai 2019 fra [https://www.idunn.no/file/pdf/67122974/samproduksjon\\_i\\_forskning.pdf](https://www.idunn.no/file/pdf/67122974/samproduksjon_i_forskning.pdf)
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6. utg.). Oslo: Gyldendal norsk forlag.
- Ellingsen, K. E. og Sandvin, J. T. (2014). Utviklingshemming: funksjonsnedsettelse, miljøkrav og samfunnsreformer. Utviklingshemming i et nytt lys. I K. E. Ellingsen (Red.), *Utviklingshemming og deltakelse* (s. 11-31). Oslo: Universitetsforlaget.
- Engeland, J. og Langballe, E. M. (2017). *Voksne og eldre med utviklingshemning og dagens samarbeidsfora i kommunene. Hvor mange er i jobb, hvor mange mangler tilbud og hva er alternativene* (Aldring og helse rapport). Hentet 1. mai 2019 fra [https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/FoU-midler/Relatert+informasjon/\\_attachment/536340?\\_download=true&\\_ts=1612e012350](https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/FoU-midler/Relatert+informasjon/_attachment/536340?_download=true&_ts=1612e012350)
- Fellesorganisasjonen. (2015). *Stå opp for trygghet. Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernpedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere*. Hentet 21. mai 2019 fra <https://www.fo.no/getfile.php/1311735-1548957631/Dokumenter/Din%20profesjon/Brosjyrer/Yrkesetisk%20grunnlagsdokument.pdf>
- Funksjonsevnekonvensjonen. (2006). *FNs konvensjon om rettigheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne: Vedtatt av FNs generalforsamling den 13. desember 2006, ratifisert av Norge den 3. juni 2013*. Oslo: Barne-, likestillings- og

- inkluderingsdepartementet. Hentet 12. mai 2019 fra:  
[https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/sla/funk/konvensjon\\_web.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/sla/funk/konvensjon_web.pdf)
- Hall, S. A. (2017). Community involvement of young adults with intellectual disabilities: Their experiences and perspectives on inclusion. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 30(5), 859-871. <http://dx.doi.org/10.1111/jar.12276>
- Helsebiblioteket. (u.å.). *Sjekkliste for vurdering av en kvalitativ studie*. Hentet 29. april 2019 fra [https://www.helsebiblioteket.no/kunnskapsbasert-praksis/kritisk-vurdering/sjekkliste/\\_attachment/259644?\\_ts=162a95c553b](https://www.helsebiblioteket.no/kunnskapsbasert-praksis/kritisk-vurdering/sjekkliste/_attachment/259644?_ts=162a95c553b)
- Helt med. (u.å.). HELT MED-modellen. Hentet 15. mai 2019 fra <https://heltmed.org/helt-medmodellen>
- Lysaght, R., Petner-Arrey, J., Howell-Moneta, A. og Cobigo, V. (2017). Inclusion through work and productivity for persons with intellectual and developmental disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 30(5), 922-935. <https://doi.org/10.1111/jar.12284>
- Lysaght, R., Quелlette-Kuntz, H. og Morrison, C. (2009). Meaning and value of productivity to adults with intellectual disabilities. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 47(6), 413-424. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-47.6.413>
- Melgård, T. (2000). Utviklingshemming. I J. Eknes (Red.), *Utviklingshemming og psykisk helse* (s. 11-32). Oslo: Universitetsforlaget.
- NAKU (2019, 11. mars). Tilgang til arbeid- og aktivitet for utviklingshemmede i Norge. Hentet 24. april 2019 fra <https://naku.no/kunnskapsbanken/tilgang-til-arbeid-og-aktivitet-utviklingshemmede-i-norge>
- NOU 2016:17 (2016). *På lik linje. Åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemming*. Hentet 13. mai 2019 fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/b0baf226586543ada7c530b4482678b8/no/pdfs/nou201620160017000dddpdfs.pdf>
- Olsen, T. (2009). *Versjoner av arbeid. Dagaktivitet og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen* (Doktoravhandling). Uppsala universitet.
- Sandvin, J. T. (2014). Utviklingshemmet av hvem? I K. E. Ellingsen (Red.), *Utviklingshemming og deltakelse* (s. 91-119). Oslo: Universitetsforlaget.
- Stubrud, L. H. (2009). Arbeid og arbeidsrådgivning for mennesker med utviklingshemming. I J. Eknes og J. Løkke (Red.), *Utviklingshemming og habilitering. Innspill til habiliteringsprosessen* (s. 54-65). Oslo: Universitetsforlaget.
- Studer, M., Lichtenauer, A., Wyder, A., og Parpan-Blaser, A. (2017). Supports and



impediments on the way to occupation, employment and workplace integration for people with cognitive disabilities. *International Journal of Disability Management Research*, 12, 1-13. <http://dx.doi.org/10.1017/idm.2017.5>

Thidemann, I.-J. (2015). *Bacheloroppgaven for sykepleierstudenter. Den lille motivasjonsboken i akademisk oppgaveskriving*. Oslo: Universitetsforlaget.

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

Tøssebro, J. (2014). Trender i utviklingshemmetes levekår og deltakelse. I K. E. Ellingsen (Red.), *Utviklingshemming og deltakelse* (s. 52-83). Oslo: Universitetsforlaget.

Wendelborg, C. og Tøssebro, J. (2018). Personer med utviklingshemming og arbeid – arbeidslinje eller fasttrack til kommunal omsorg? *Fontene forskning* 11(2) 58-71.

## VEDLEGG: SØKELOGG

Dato	Data-base	Søkeord	Inklusjons-kriterier/avgrensninger	Treff	Leste sammen- drag	Vurderte artikler	Inkluderte artikler
17.04. 2019	Cinahl	(employment OR work OR job OR vocation) AND (intellectual disability OR learning disabilities OR developmental disabilities) AND (job satisfaction OR well-being OR participation OR inclusion) AND (qualitative study or qualitative research or qualitative methods)	Utgitt i 2009-2019, peer reviewed	40	5	Inclusion Through Work and Productivity for Persons with Intellectual and Developmental Disabilities.	Inclusion Through Work and Productivity for Persons with Intellectual and Developmental Disabilities.
17.04. 2019	Cinahl	(employment OR work OR job OR vocation) AND (intellectual disability OR learning disabilities OR developmental disabilities) AND (job satisfaction OR well-being OR participation OR inclusion)	Utgitt i 2009-2019, peer reviewed	369	23	<p>Perspectives of employees with intellectual disabilities on themes relevant to their job satisfaction. an explorative study using photovoice.</p> <p>Community Involvement of Young Adults with Intellectual Disabilities: Their Experiences and Perspectives on Inclusion.</p> <p>How employment support and social integration programmes are viewed by the intellectually disabled.</p> <p>Meaning and value of productivity to adults with intellectual disabilities.</p>	<p>Perspectives of employees with intellectual disabilities on themes relevant to their job satisfaction. an explorative study using photovoice.</p> <p>Community Involvement of Young Adults with Intellectual Disabilities: Their Experiences and Perspectives on Inclusion.</p> <p>Meaning and value of productivity to adults with intellectual disabilities.</p>

18.04.2019	ERIC	("intellectual disability" OR "developmental disability" OR "learning disability") AND (employment OR work OR job OR vocation) AND (job satisfaction OR well-being OR participation OR inclusion)	Utgitt i 2009-2019, peer reviewed	322	13	Community Involvement of Young Adults with Intellectual Disabilities: Their Experiences and Perspectives on Inclusion.	Community Involvement of Young Adults with Intellectual Disabilities: Their Experiences and Perspectives on Inclusion.
19.04.2019	Oria	(Søk i emneord: employment OR vocation* OR job) AND (søk i alle felt: "intellectual disability" OR "learning disability" OR "developmental disability") AND (søk i alle felt: "job satisfaction" OR participation")	Fra fagfelleverderte tidsskrift, utgitt i 2009-2019, norske fagbibliotek	775	11	<p>Perspectives of people with intellectual disability about open, sheltered and social enterprise employment.</p> <p>Supports and Impediments on the Way to Occupation, Employment and Workplace Integration for People With Cognitive Disabilities.</p> <p>Perspectives of employees with intellectual disabilities on themes relevant to their job satisfaction. an explorative study using photovoice.</p> <p>Compulsory School Is Over and Now? Vocational Experiences of Women with Intellectual Disability How Employment Support and Social Integration Programmes are Viewed by the Intellectually Disabled.</p>	Supports and Impediments on the Way to Occupation, Employment and Workplace Integration for People With Cognitive Disabilities.

