

Anne Marit Wanvik Enlid

Betydningen av arbeid.

Hva sier mennesker med utviklingshemming selv om hva det betyr å ha et arbeid?

Bacheloroppgave i Vernepleie

Veileder: Patrick Stefan Kermit

Mai 2020

Anne Marit Wanvik Enlid

Betydningen av arbeid.

Hva sier mennesker med utviklingshemming selv om hva det betyr å ha et arbeid?

Bacheloroppgave i Vernepleie
Veileder: Patrick Stefan Kermit
Mai 2020

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



Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Tittel: Betydningen av arbeid.

Nøkkelord: Arbeid, psykisk utviklingshemming, betydning

Bakgrunn: Det finnes mange teorier om hva det betyr for mennesker med utviklingshemming å ha et arbeid, og hvordan et arbeid påvirker livene deres. Arbeidstakere med utviklingshemming har selv meninger om dette temaet.

Hensikt: Hensikten med denne oppgaven er å få innsikt i hva mennesker med utviklingshemming tenker og føler om hva det betyr å ha et arbeid, og hvordan dette påvirker livskvaliteten deres.

Metode: Denne oppgaven bruker litteraturstudie som metode.

Resultat: Resultatene ble hentet fra fem kvalitative artikler. Funn viser at det er sentrale områder som har betydning for mennesker med utviklingshemming når de har et arbeid. Det resulterte i tre temaer: autonomi, tilhørighet og kompetanse.

Konklusjon: Ut fra resultatene har mennesker med utviklingshemming klart for seg hva det betyr for dem å ha et arbeid. Det er viktig å lytte til disse menneskene for å høre hva de selv mener.

Abstract

Title: The meaning of work.

Keywords: Employment, intellectual disabilities, meaning

Background: There are many theories about what it means for people with intellectual disabilities to have a job, and how a job affects their lives. Employees with intellectual disabilities have their own opinions on this topic.

Purpose: The purpose of this assignment is to gain insight into what people with intellectual disabilities think and feel about what it means to have a job, and how this affects their quality of life.

Method: This assignment uses the study of literature as a method.

Result: The results were obtained from five qualitative articles. Findings show that there are key areas that are important for people with intellectual disabilities when they have a job. This resulted in three themes: autonomy, affiliation and competence.

Conclusion: Based on the results, people with intellectual disabilities understand what it means to them to have a job. It is important to listen to these people, so we can understand their opinion on the matter.

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG	1
ABSTRACT	2
1 INNLEDNING	5
1.1 BEGRUNNELSE FOR VALG AV TEMA	5
1.2 PRESENTASJON AV PROBLEMSTILLING	5
1.3 VERNEPLEIERFAGLIG RELEVANS	5
1.4 AVGRENSNING OG PRESISERING AV PROBLEMSTILLINGEN MED BEGRUNNELSE	5
1.5 HENSIKTEN MED OPPGAVEN	6
1.6 OPPGAVENS DISPOSISJON/OPPBYGNING	6
2 TEORI	7
2.1 ARBEID	7
2.2 ARBEIDSTATUS I DAG	8
2.3 ARBEID OG LIVSKVALITET	9
2.3.1 <i>Mestring og autonomi</i>	9
2.3.2 <i>Utvikling og selvrealisering</i>	10
2.3.3 <i>Tilhørighet</i>	10
3 METODE	11
3.1 LITTERATURSTUDIE SOM METODE	11
3.2 SØKEPROSESSEN	11
3.2.1 <i>Inklusjons- og eksklusjonskriterier</i>	11
3.2.2 <i>Litteratursøk</i>	12
3.3 KVALITETSSJEKK OG ANALYSE	13
4 RESULTATER	15
4.1 LITTERATURMATRISER	15
4.2 SAMMENFATNING AV RESULTATENE	19
4.2.1 <i>Tilhørighet</i>	20
4.2.2 <i>Autonomi</i>	21
4.2.3 <i>Kompetanse</i>	21
5 DRØFTING/DISKUSJON	23

5.1	BETYDNINGEN AV ARBEID	23
5.1.1	<i>Inkludering i samfunnet og sosiale relasjoner.....</i>	23
5.1.2	<i>Mestring og utvikling</i>	24
5.1.3	<i>Opplevelsen av autonomi</i>	26
5.2	METODISKE OVERVEIELSER.....	28
6	OPPSUMMERING OG KONKLUSJON	29
7	LITTERATURLISTE.....	30
	VEDLEGG 1 - SØKEMATRISER.....	32

1 Innledning

1.1 Begrunnelse for valg av tema

Temaet ble valgt på grunn av jeg i min siste praksisperiode var med og besøkte en arbeidsplass for mennesker med utviklingshemming. Dette fikk meg til å undre over hvordan arbeid påvirker disse menneskene, og hva det betyr for dem å ha et arbeid å dra til. Av den grunn ble temaet for denne oppgaven mennesker med utviklingshemming og arbeid.

1.2 Presentasjon av problemstilling

Som nevnt ovenfor hadde jeg en interesse av mennesker med utviklingshemmede og arbeid. Dette ble også begrunnelsen for min problemstilling som lyder slik; «*Hva sier mennesker med utviklingshemming selv om hva det betyr å ha et arbeid?*».

1.3 Vernepleierfaglig relevans

Vernepleiere har en kombinert helse- og sosialfaglig kompetanse, der helsefag, sosialfag, juss, pedagogikk og psykologi er integrert. Det som utgjør den samlede vernepleierfaglig kompetanse er samspillet mellom de ulike fagdisiplinene og tilnærmingene (Fellesorganisasjonen, 2017, s. 1). Mennesker med utviklingshemming er en sentral gruppe som vernepleiere møter på daglig basis. En vernepleier har kunnskap om hvordan legge til rette for å bistå disse menneskene, og er forpliktet til å sørge for best mulig livskvalitet og at alle mennesker skal få sine menneskerettigheter oppfylt. En vernepleier arbeider derfor både på individ- og samfunnsnivå, og det krever politisk engasjement og en klar verdiforankring (Fellesorganisasjonen, 2017, s. 4-9). Denne studien tar sikte på hva mennesker med utviklingshemming selv forteller om hva det betyr for dem å ha et arbeid, noe som er vernepleierfaglig relevant da en vernepleier har som mål å synliggjøre og motvirke samfunnsskapt barrierer (Fellesorganisasjonen, 2017, s. 4).

1.4 Avgrensning og presisering av problemstillingen med begrunnelse

Betydningen av arbeid er avgrenset til hva mennesker med utviklingshemming selv forteller. Det ble derfor valgt å skrive «*hva sier mennesker med utviklingshemming selv*», i stede for «*hva sier forskning*». Det er hensiktsmessig å begrense det til dette da det er deres meninger jeg er ute etter, ikke hva forskere eller andre sier.

1.5 Hensikten med oppgaven

Hensikten med denne litteraturstudien er å undersøke hva mennesker med utviklingshemming selv sier om betydningen av et arbeid. Gjennom denne undersøkelsen er det ønskelig å finne relevante temaer som kan fortelle noe om hva som er viktig hos mennesker med utviklingshemming når de skal finne arbeid eller allerede er i arbeid.

1.6 Oppgavens disposisjon/oppbygning

Kapittel 2 redegjør for relevant fagkunnskap om arbeid for mennesker med utviklingshemmede og livskvalitet. Kapittel 3 inneholder søkeprosessen der relevante artikler ble innhentet og analysert, og søkematriksen ligger som vedlegg. Kapittel 4 presenterer resultatene fra de aktuelle artiklene i litteraturmatriser, og en sammenfatning av resultatene. Kapittel 5 diskuterer resultatene opp mot hverandre og mot relevant fagkunnskap. I kapittel 6 blir det presentert problemstillingens svar. I kapittel 7 inneholder det litteraturkilder som er benyttet i denne studien. Sentrale begrep blir presentert i teoridelen.

2 Teori

Betegnelsen *psykisk utviklingshemming* ble innført i 1966 og er et relativt særnorsk begrep. Betegnelsen har blitt endret til *mennesker med psykisk utviklingshemming* (Eknes, 2001, s. 11). Jeg har valgt å bruke begrepet *mennesker/personer med utviklingshemming*, da dette er det korrekte begrepet som ble vedtatt på et landsmøte i Norsk Forbund for Utviklingshemmede (NFU) i 1997, ifølge Kermit, Gustavsson, Kittelsaa & Ytterhus (2015, s. 14) (Kermit, Gustavsson, Kittelsaa & Ytterhus, 2015, s. 14). NFU skriver at de konsekvent bruker denne betegnelsen for å unngå misforståelse og sammenblanding med psykiske sykdommer (Gitlesen, 2010).

I en medisinsk tilnærming er man opptatt av diagnoser og grad av utviklingshemming. I denne studien er jeg mer opptatt av den relasjonelle og sosiale forståelsen, og hvordan samfunnets holdninger og forventinger til disse menneskene er til enhver tid (Bjørnrå, Guneriussen, & Sommerbakk, 2008, s. 59). Utviklingshemming kan som begrep forstås som en del av det bredere begrepet funksjonshemming. I en sosial forståelse er det de samfunnsskapte barrierene i omgivelsene som fører til funksjonshemmingen, ikke funksjonsnedsettelsen hos individet. I denne forståelsen ligger barrierene i samfunnet, ikke hos den enkelte. En relasjonell forståelse er en svakere variant av den sosiale fordi fokuset ikke utelukkende er på samfunnsmessig undertrykking og barrierer, men også på funksjonsnedsettelsen (Kittelsaa, 2008, s. 3).

2.1 Arbeid

Reformen hadde mål som var ambisiøse sett opp mot de levekårene menneskene med utviklingshemming var vant med. Den hadde normalisering, bedre levekår og deltakelse i fellesskap med andre som mål. Normalisering, som betyr at en skal leve et liv så likt andre på samme alder som mulig, skulle bli målt opp mot vanlig livsform og akseptable levekår. Det betyr at tjenester eller støtte skal ytes på en måte som støtter en vanlig livsform, og som framstår som så lite påfallende som mulig. En av målsettingene var et aktivt liv og samfunnsdeltakelse. Samfunnsmessig integrering er gjerne deltakelse på arbeid, kulturelle aktiviteter og i fritida (Tøssebro, 2019, s. 31-33). Tøssebro (2019) tar for seg blant annet hvordan arbeid kan bidra til inkludering i samfunnet, og hvordan sysselsettingen oppfattes av både de sosiale omgivelsene og ens selv. Arbeid betyr inkludering. Det å ha arbeid betyr at de selv og deres sosiale omgivelser ser hva de er sysselsatt med på dagtid (Tøssebro, 2019, s.

136). Videre siterer Tøssebro (2019) Solvang (1993) som beskriver arbeid som «selve forbindelseslinjen mellom den enkelte og samfunnet og en hovedkomponent i vår rolle som samfunnsborgere» (Solvang, sitert i Tøssebro 2019, s. 136).

Bjørnrå et al., (2008 s. 44-45) har undersøkt flere teorier om hva arbeid er, og funnet blant annet at arbeid kan både være et gode og et onde, en rettighet og en plikt, en velsignelse og en forbannelse. Videre skriver de at arbeid skal utføres utenfor hjemmet og bli belønnet med penger. Når man skal definere begrepet arbeid er det vanskelig å skille mellom arbeid og fritidsaktiviteter, selv om arbeid indikerer lønn. Man kan benytte seg av f. eks. dagsenterets rekreasjonstilbud i arbeidstiden, og vil da delta i aktiviteter som i andre sammenhenger ikke defineres som arbeid. Dersom man blir belønnet med både lønn og trygd, der hovedandelen er trygd, er det også vanskelig å si om man er i arbeid. De som mottar trygd defineres som ikke-arbeidende, mens utviklingshemmede innenfor denne ordningen blir oppfattet som arbeidende. Begrepet arbeid har endret seg over tid, og noen mener at begrepet er blitt mer generelt og avhengig av hvordan folk selv definerer det. Dette gjør at det ikke bare er lønnet aktivitet som defineres som arbeid lengre, men alt som involverer ytelse, kunnskap og ansvar (Bjørnrå et al., 2008, s. 44-45). Det finnes i dag ulike ordninger og tiltak for mennesker med utviklingshemming, blant annet ordinært arbeid, arbeidsrettete tiltak, langsiktig støtte i ordinært arbeid, varig tilrettelagt arbeid og kommunalt dagsenter (Tøssebro, 2019, s. 138).

2.2 Arbeidsstatus i dag

Det ser ut til at realiseringen av de politiske målene har gått feil vei. På områder som sysselsetting og sosiale nettverk skjedde det lite, og fritidsaktivitene var det eneste området med negativ utvikling. Sysselsetting var et område med ambisjoner om normalisering, og de eksperimenterte med nye tiltak der for eksempel NAV prøvde ut tiltak som *arbeid med bistand*. Forsøkene gjaldt få personer, så det handlet ikke om mangel på utprøving. Etter år 2000 har det blitt noen endringer, men for dagaktivitene er det grunn til uro. Det er klart flere som er uten dagaktivitet som er en økning fra 5 – 16 %. Normaliseringen har også gått feil vei, da mennesker med utviklingshemming er ute av *arbeid med bistand* og de innvilges uføretrygd tidlig med den konsekvens at de ikke prioriteres for arbeidsrettete tiltak. Det ser også ut til at andelen med varig tilrettelagt arbeid synker (Tøssebro, 2019, s. 33-35).

Mennesker med utviklingshemming er noen av de som møter de fleste og tyngste barrierene når det kommer til muligheter for en vanlig arbeidsdag. De har to til tre ganger høyere risiko for å bli arbeidsledige og forbli arbeidsledige i lange perioder, sammenlignet med resten av arbeidsstyrken. Mennesker med utviklingshemming står i fare for å falle utenfor, og det er viktig å legge til rette slik at de kan velge en tilværelse som innebærer lønnsarbeid på det ordinære arbeidsmarkedet. Inngangen til det ordinære arbeidsmarkedet blir smalere jo økende kravene til kompetanse er og raske omstillinger (Reinertsen, 2013, s. 2-4). Deltakelse i arbeidslivet for mennesker med utviklingshemming blir også preget av diskriminering. Det er i mange land vedtatt lover som skal styre hvordan inkludering på arbeidsmarkedet kan sikres, og disse har imidlertid hatt større symbolsk verdi enn en reell verdi. Arbeidsgivere prioriterer ikke mennesker med utviklingshemming i ansettelsesprosessen og det er diskriminering. Det som følger av diskriminering er at mennesker med utviklingshemming blir nektet arbeidsrettigheter og er avhengig av andre for å overleve (Bjørnrå et al., 2008, s. 49-50).

2.3 Arbeid og livskvalitet

Ifølge Eknes & Løkke (2019, s. 34) er et av hovedområdene som har betydning for livskvaliteten, arbeid. Livskvalitet omhandler personens fysiske og psykologiske helse, sosiale relasjoner, grad av selvstendighet, individuell tro, tilgang på tilfredsstillende og mulighet til å innvirke på sine omgivelser (Eknes & Løkke, 2019, s. 31). Det kan være forskjellig fra person til person hva det er som gir glede i livet. Livskvalitet handler om hvordan vi tenker og føler at vi har det (Eknes, 2001, s. 447).

2.3.1 Mestring og autonomi

Begrepet autonomi kan defineres som en persons rett til å ha meninger, foreta valg og handle ut fra egne verdier og trosgrunnlag (Bakken, 2016, s. 178). Personer med utviklingshemming vurderer ofte retten til det å bestemme selv som det viktigste. Autonomi er viktig da det kan redusere tristhet, depresjoner, utagering og sykdom (Bjørnrå et al., 2008, s. 111). Mestring på arbeidsplassen vil være med på å gi mennesker med utviklingshemming herredømme over egen situasjon, som vil gi en følelse av at de er kapabel eller dugelig. Opplevelsen av mestring inkluderer personers mentale strategier, deres evne til å bevare individualitet og integritet, og muligheter til å håndtere praktiske forhold og relasjonen til andre (Normann, Sandvin, & Thommesen, 2018, s. 54). Det å ha oppgaver og arbeid som man mestrer kan føre til at man opplever seg selv som selvhjulpne, og mange mennesker med utviklingshemming har et ønske om å bli så selvhjulpne som mulig. Å være selvhjulpne kan gi muligheten til å oppleve

personlig frihet og mindre behov for hjelp. Det å kunne gjennomføre egne beslutninger kan gi bedre selvfølelse. Dette kan bidra til større selvtillit og mot til å selv å ta kontroll over egen situasjon. Opplevelsen av selvstendighet eller autonomi kan komme av økt selvhjulpenhet (Normann et al., 2018, ss. 52-53).

2.3.2 Utvikling og selvrealisering

En viktig del av livskvaliteten er å få bruke de ressursene, utvikle den evnen og den kunnskapen man har (Eknes & Løkke, 2019, s. 37). Selvrealisering inneholder, ifølge Eknes (2001, s. 453) tre hovedtema, som er personlig utvikling, selvbestemmelse og disponering av egen tid. Arbeid er en arena for alle de tre temaene. Personlig utvikling handler om å utvikle og lære nye ferdigheter, skaffe seg personlig kompetanse og uavhengig. Arbeid kan også bidra til selvbestemmelse, valgmuligheter og kontroll, og noen kan disponere arbeidstiden sin selv etter egne ønsker og verdier (Eknes, 2001, s. 453-454).

2.3.3 Tilhørighet

Å føle at man er delaktig både sosialt og i samfunnet er en menneskerett for alle. Det betyr at den det gjelder skal kunne være samfunnsborger på lik linje med andre, med de samme rettigheter og plikter som andre. For mennesker med utviklingshemming vil målet om samfunnsmessig deltakelse vær knyttet til det å komme i eller forbli i arbeid. Å være i arbeid kan øke deltakelsen i ulike typer menneskelig og kulturelle fellesskap. Samtidig vil deltakelse øke muligheten til utvikling av vennskap, kjærighet, læring, opplevelser, utfoldelse, utfordringer og erfaringsutveksling (Normann et al., 2018, ss. 45-48). Følelsen av å være ønsket, elsket og likt er viktige faktorer som kan påvirke hvordan vi takler livets utfordringer. Det er mange mennesker med utviklingshemming som referer til sine hjelpere/miljøterapeuter som sine venner. En arbeidsplass kan være med å øke det sosiale nettverket, slik at man får flere relasjoner å forholde seg til. Sosiale relasjoner har stor betydning for opplevelse av trivsel og samfunnsengasjement. Og det virker brobyggende mellom ulike grupper mennesker og sosiale nivåer (Eknes & Løkke, 2019, s. 37-38).

3 Metode

3.1 Litteraturstudie som metode

Metoden som er valgt for å gjennomføre denne oppgaven er litteraturstudie. Litteraturstudie er en studie som systematiserer kunnskap fra flere skriftlige kilder, der man gjennomgår forskningen kritisk for å belyse valgte problemstilling og finne svar på problemstillingen (Thidemann, 2019, s. 77). I søkeprosessen nedenfor ble det begynt med et søk for å finne relevante databaser, etterfulgt av et strukturert litteratursøk. Litteratursøket blir presentert i løpende tekst, og det har blitt benyttet søkematriser for hver database som gir en bedre ryddighet enn å bruke en tabell for hele søkehistorikken (Thidemann, 2019, s. 89). Søkematrisen ligger som et nummerert vedlegg. Etter litteratursøket ble det gjort en kvalitetssjekk og analyse av alle artiklene.

3.2 Søkeprosessen

Jeg startet med og søke etter informasjon i ulike databaser som Google Scholar og Oria. Min intensjon var ikke å finne fagfelleverderte forskningsartikler med engang, men finne ut hvilke databaser som kunne være aktuelle for mitt tema. Jeg brukte både norske og engelske søkeord, for å orientere meg om hva det kom mest treff på. Jeg søkte på ord som: *betydning, arbeid, utviklingshemming, meaning, work, intellectual og disabilities*. Jeg fant både artikler, bøker, bachelor- og masteroppgaver som omhandlet mitt tema, både på norsk og engelsk. Det var betydelig mer treff på engelskspråklige artikler enn norsk.

3.2.1 Inklusjons- og eksklusjonskriterier

Etter et å ha utført en kartlegging av ulike databaser, bestemte jeg meg for å skrive ned inklusjons og eksklusjonskriterier som jeg skulle bruke til det strukturerte søket.

Inklusjonskriterier og eksklusjonskriterier har som formål å tydeliggjøre litteratursøket og avgrenser mengden med litteratur. Søket blir da mer hensiktsmessig ut ifra det jeg ønsker av kunnskap (Thidemann, 2019, s. 83).

Inklusjonskriterier	Eksklusjonskriterier
<ul style="list-style-type: none"> - Fagfelleverderte artikler og forskninger - Publisert i perioden 2010 – 2020 - Språk: norsk, svensk, dansk eller engelsk. - Arbeid (flere typer) - Utviklingshemming lett grad - Utviklingshemming moderat grad - Kvalitativ eller kvantitativ forskningsstudie 	<ul style="list-style-type: none"> - Barn - Artikler som er over 10 år gamle - Mennesker uten psykisk utviklingshemming - Utviklingshemming alvorlig grad - Utviklingshemming dyp grad - Oversiktsartikler (review) - Litteraturstudier (An exploration of the literature) - Ikke fagfelleverderte

3.2.2 Litteratursøk

Jeg begynte med databasene SveMed+, PsycInfo, Medline og ERIC. Man kan skaffe litteratur og forskning både ved å søke i databaser, og/eller ved manuell søking. Jeg har benyttet meg for det meste av søk i databaser, men også noe manuell søking. Alle artikler jeg fant som er inkludert i denne studien var ved søk i databaser (Thidemann, 2019, s. 81). Jeg brukte *trunkering* for å søke på et avkortet ord, slik at jeg kunne få treff på både entalls – og flertallsformer og ulike varianter av ordet (Thidemann, 2019, s. 87).

Jeg startet søket i SveMed+. Der begynte jeg med å søke på ordene *meaning AND work AND intellectual disabilit**, og fikk ingen treff. Byttet dermed ut ordet *meaning* med *importance*, og avgrenset søket til peer reviewed. Jeg fikk 2 treff. Bestemte meg for å ta bort ordet *importance* og fikk 20 treff, men ingen var relevante. Byttet ordet *work* med *employment* og fikk 11 treff. Leste sammendraget av 1 artikkel og den ble med videre.

Jeg fortsatte videre mitt søk i Medline. Begynte med søkeordene *meaning AND work* og avgrenset til siste 10 år. Fikk 3 192 treff og ingen var relevante. La deretter til søkeordene *intellectual AND disabilit** og fikk 14 treff. Leste sammendraget av 1 artikkel. Fortsatte søket inne på Medline og søkte på ordene *employees AND intellectual AND disabilit** med en avgrensning på siste 10 år. Fikk da 39 treff, og leste noen sammendrag. La til ordet *satisfaction* og fikk 10 treff. Leste flere sammendrag her.

Neste database var PsycInfo. Begynte med søkeordene *meaning AND intellectual AND disabilit* AND work* og avgrenset søket til siste 10 år. Fikk 27 treff, og fant en artikkel som

jeg allerede hadde lest sammendraget på. Byttet så ut ordet *meaning* med *motivation* og fikk 47 treff men ingen var relevante. Deretter byttet jeg ut ordet *work* med *employment* og fikk 10 treff. Av de treffene leste jeg endel sammendrag, og noen ble med videre. Noen artikler jeg fant er var litteraturstudier som jeg gjorde et manuelt søk i, uten relevante funn.

Jeg fortsatte å søke i andre databaser for å se om andre relevante artikler dukket opp. Begynte å søke i databasen ERIC. Der brukt jeg søkeordene *meaning* AND *work* med kriterier som peer reviewed og fra 2007 - 2020. Det ble 2404 treff, men ingen innenfor mitt tema. Søkte deretter på ordene *job* AND *intellectual disabilit**, og fikk da 240 treff. Fortsatt ingen som jeg mente kunne være aktuelle. Bestemte meg da for å avgrense søket veldig med å søke på ord som var med i tittelen. Ordene ble de samme som sist med de samme kriteriene, og fikk da 21 treff. Fant noen relevante artikler her.

Neste søk prøvde jeg på Web of Sciene. Da søkte jeg på ordene *meaning* AND *work* AND *intellectual disabilit** med en avgrensning på siste 10 år. Fikk 293 treff, og fant en artikkel som jeg allerede hadde funnet. Byttet så ut orden *meaning* med *importance* og fikk 264 treff, men ingen var relevante. Jeg valgte deretter å bytte ut ordet *work* med *job* og fikk da 30 treff. Fant en artikkel som var interessant og leste sammendraget, men den var ikke relevant. Avsluttet søket i Web of Science og fortsatte i databasen EMBASE. Brukte søkeordene *meaning* AND *work* AND *intellectual* AND *disabilit** med en avgrensning på siste 10 år. Fikk 17 treff og noen relevante artikler. En av artiklene hadde jeg funnet fra før, og en annen leste jeg sammendraget på, men den var ikke relevant. Jeg byttet ut orden *meaning* med *importance* og fikk 90 treff, men ingen relevante. Etter mange søk bestemte jeg meg for å avslutte søket foreløpig og lese de artiklene jeg hadde funnet.

3.3 Kvalitetssjekk og analyse

Etter at jeg hadde søkt en god del, og funnet mange relevante artikler, måtte jeg ta en grundig gjennomlesning for å sikre at de inneholdt det jeg etterspurte om. Et nyttig hjelpemiddel for å gjennomføre dette var å bruke litteraturmatriser hentet fra Thidemann (2019, s. 95).

Thidemann (2019) beskriver litteraturmatrise som et verktøy for å sammenstille artiklene og notere viktig informasjon fra hver av de inkluderte artiklene. Litteraturmatrisene hjalp til med å ekskludere de artiklene som ikke svarte på studiets problemstilling. Noen artikler måtte trekkes tilbake, enten fordi de var reviewartikler, var for gamle eller at resultatet av

forskningen ikke samsvarte med det jeg ville finne. Å analysere artikler betyr å granske hva teksten forteller og tolke den for å forstå den. Ved bruk av litteratormatriser kunne jeg også identifisere sentrale temaer for hver artikkel. Thidemann (2019) referer fra boka *Thematic analysis: A simplified approach* av Aveyaard (2019), at man kan arbeide med å identifisere «tema» fra resultatdelen i hver artikkel. Det var viktig for meg å se etter temaer som kunne belyse studiets problemstilling. Jeg prøvde å finne ord og overskrifter som kunne relateres til det studiets problemstilling etterspør. Ulike tema ble funnet i alle artikler som passet sammen, og disse blir presentert i en egen tabell i resultatdelen.

Etter å ha brukt litteratormatrisen kom jeg frem til 5 fagfellevurderte artikler jeg hadde bestemt meg for å ta med i studien. Disse kvalitetsvurderte jeg med en sjekkliste fra Helsebiblioteket.no. Alle artikler jeg hadde funnet var kvalitative studier, og jeg brukte dermed sjekklister egnet for dette (Helsebiblioteket, 2020). Jeg brukte Norsk senter for forskningsdata for å sjekke om artiklene var publiserte av godkjente publiseringskanaler (Norsk senter for forskningsdata, 2020). Etter å ha satt artiklene i litteratormatrisen fant jeg ut at den ene artikkelen ble litt for «mye» for min studie, da det mye teorier å sette seg inn i. Jeg bestemte meg for å bytte ut denne med en annen studie som jeg mente var veldig aktuell men den var i fra 2008. Det ble gjort en vurdering angående dette, og den ble tilslutt valgt ut som en av de fem da den var relevant.

Jeg leste over alle artiklene nøye for å se om det kunne være relevante temaer som gikk gjennom alle. Ved å finne disse brukte jeg markeringstusj og markerte ulike temaer i alle artikler. Ved å gjøre dette fant jeg fram til tre temaer som alle fem artikler hadde noe tilfelles med. Disse har jeg valgt å sett i en tabell som kommer under resultatdelen.

4 Resultater

4.1 Litteraturmatriser

Artikkel 1: Tittel	Motivation for Employment in Norwegian Adults with Mild Intellectual Disability: The Role of Competence, Autonomy, and Relatedness
Referanse	Garrels, V & Sigstad, H. M. H. (2019) Motivation for Employment in Norwegian Adults with Mild Intellectual Disability: The Role of Competence, Autonomy, and Relatedness, <i>Scandinavian Journal of Disability Research</i> , 21 (1), 250-261. DOI: http://doi.org/10.16993/sjdr.639
Type studie og metode	Dette er en kvalitativ studie, og studien har brukt en triangulering av metoder som «photovoice», kvalitative intervjuer av ansatte med utviklingshemming og kvalitative intervjuer av arbeidsgiverne.
Hensikten med studien	Hensikten med studien var å utforske hva som motiverte norske voksne med psykisk utviklingshemming til å delta i arbeidsmarkedet. Forskerne hadde som hensikt å undersøke hvordan arbeidssituasjonen bidro til tilfredshet av deltakernes grunnleggende psykologiske behov for kompetanse, tilhørighet og autonomi.
Utvalg/ populasjon	Utvalget var 4 kvinner og 3 menn i en alder mellom 21-58 år, med mild grad av psykisk utviklingshemming. Deltakerne var ansatt i to ulike skjermede/vernet bedrifter og tre ulike ordinære arbeidsplasser. Forskningen foregikk på Østlandet i Norge.
Hovedfunn/ resultater	Funn viste ulike temaer som var relevante: egeneffektivitet, arbeidsmengde, utvikling, selvbestemmelse, lønn, relasjoner og meningsfullhet. Resultatene viser at arbeidstakere med utviklingshemming setter pris på sine jobber da det fører til mestringsevne, og for at det gir dem sosial kontakt med andre. De viser også at deltakerne opplevde lite autonomi og selvbestemmelse på arbeid.
Kvalitetsvurdering	Artikkelen presenterer formålet tydelig, metoden er hensiktsmessig for å forstå og belyse problemstillingen, og analysen av data var beskrevet. Artikkelen begrunnet ikke valget av sted, men utvalget av deltakere var godt beskrevet. Artikkelen er, ifølge register over vitenskapelige publiseringskanal, fagfellevurdert og publiseringskanalen er godkjent, nivå 1, 2020 (Norsk senter for forskningsdata, 2020). Den har blitt referert til 2 ganger ifølge Google Scholar og 0 ganger ifølge Scopus.
Redegjort for etiske overveielser	Artikkelen presenterer informert samtykke. Artikkelen har gjort etiske vurdering. Studien har blitt godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD).

Artikkel 2: Tittel	Perspectives of Employees with Intellectual Disabilities on Themes Relevant to Their Job Satisfaction. An Explorative Study using Photovoice.
Referanse	Akkerman, A., Janssen, C. G. C., Kef, S. & 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.), 542-554. DOI: https://dx.doi.org/10.1111/jar.1...
Type studie og metode	Det er en kvalitativ studie, og det ble brukt «photovoice» som metode. Bildene som ble tatt var utgangspunktet i intervjuene.
Hensikten med studien	Hensikten med denne studien var å utforske temaer som er relevante for arbeids glede i integrerte og skjermet sysselsetting/virksomhet hos personer med psykisk utviklingshemming.
Utvalg/ populasjon	Det ble valgt ut 9 deltakere med mild til moderat grad av psykisk utviklingshemming, i en alder mellom 21 og 56 år. Alle jobbet både i integrert og skjermet/vernet virksomhet i Nederland.
Hovedfunn/ resultater	I denne studien ble det funnet 9 temaer, både i ordinært og skjermet/vernet virksomhet, som deltakerne mente var viktige for dem i forhold til arbeids glede. Temaene var arbeids oppgaver, arbeidsforhold, arbeidskrav, sosiale relasjoner, mottak av støtte, autonomi, bruk av kompetanse, utvikling og meningsfullhet.
Kvalitetsvurdering	Artikkelen presenterer formålet tydelig, metoden er hensiktsmessig for å forstå og belyse problemstillingen, og analysen av data var beskrevet. Artikkelen begrunnet ikke valget av sted, men utvalget av deltakere var godt beskrevet. Artikkelen er, ifølge register over vitenskapelige publiseringskanal, fagfelleurdert og publiseringskanalen er godkjent, nivå 1, 2020 (Norsk senter for forskningsdata, 2020). Artikkelen har blitt referert til 23 ganger i Scopus, 27 ganger i Wiley Online Library og 21 ganger i Web of Science. Datainnsamling kan ha blitt påvirket av antall bilder som ble tatt, og deltakere som har vært nølende med å ta bilder av situasjoner eller personer som har negativ innvirkning på deres arbeids glede kan ha ført til underrepresentasjon av visse temaer.
Redegjort for etiske overveielser	Artikkelen presenterer informert samtykke, og deltakerne var godt ivaretatt under hele prosessen. Det står ikke oppgitt hvor studien har blitt godkjent.

Artikkel 3: Tittel	A preliminary investigation of factors affecting employment motivation in people with intellectual disabilities.
Referanse	Andrews A., & Rose J. L. (2010) A preliminary investigation of factors affecting employment motivation in people with intellectual disabilities. <i>Journal of Policy and Practise in Intellectual Disabilities</i> , 7(4), 239-244. http://dx.doi.org/10.1111/j.1741...
Type studie og metode.	Dette er en kvalitativ studie som benytter seg av kvalitative og kvantitative metoder. Semistrukturert intervju ble brukt, og kort og skalaer fra 0-10 ble brukt som visuelle hjelpemidler.
Hensikten med studien	Hensikten med studien var å undersøke hvilke faktorer som motiverte personer med psykisk utviklingshemming til å jobbe.
Utvalg/ populasjon	Utvalget var 10 deltakere, 8 menn og 2 kvinner, med lett grad av utviklingshemming i en alder mellom 18-22. Deltakerne deltok på støttede læringskurs på høyskole i England.
Hovedfunn/ resultater	Deltakerne fortalte at de var motiverte til å arbeide i framtiden. Hovedresultatene som ble funnet i studiene var at lønn, sosiale aspekter og bruk av kompetanse var viktige faktorer som motiverte til arbeid. De fleste var usikre på om de fikk arbeid.
Kvalitetsvurdering	Sjekkliste har blitt benyttet fra Helsebiblioteket.no. Styrker ved artikkelen er at det var oversiktlig med tabell over deltakerne. Analysen av resultatet var godt beskrevet. Artikkelen er relevant for min problemstilling. Artikkelen er, ifølge register over vitenskapelige publiseringskanal, fagfelleurdert og publiseringskanalen er godkjent, nivå 1, 2020, (Norsk senter for forskningsdata, 2020) Artikkelen har blitt referert til 16 ganger ifølge Wiley Online Library og 17 ganger ifølge Web of Science. Datainnsamling kan ha blitt påvirket av at deltakerne som ikke bodde hjemme og som hadde økonomisk støtte, var mindre motiverte til å jobbe. Det var ikke gitt begrunnelse for valg av skole eller deltakere.
Redegjort for etiske overveielser	Artikkelen presenterer ikke informert samtykke. Prosjektet var gjennomgått og godkjent av universitetets etiske komité.

Artikkel 4: Tittel	Work motivation perceptions of students with intellectual disabilities before and after participation in a short-term vocational rehabilitation summer programme: An exploratory study
Referanse	Myers C. & Cox C. (2020) Work motivation perceptions of students with intellectual disabilities before and after participation in a short-term vocational rehabilitation summer programme: An exploratory study. <i>Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities</i> , 20(00), 1-7. http://dx.doi.org/10.1111/jar.12...
Type studie og metode	Dette er en kvalitativ studie. Metoden var kvalitativ semistrukturert intervju og ble kalt «An Interview Guide for Clinicians to Identify a Young, Disabled Person`s Motivation to Work». Intervjuene foregikk i fokusgrupper. Den ble laget for å spesifikt identifisere problemer med arbeidsmotivasjonen som kunne påvirke arbeidsdeltagelsesnivået hos ungdommer mellom 14-24 år med utviklingshemming. Varighet på studien var 6 uker og foregikk i USA.
Hensikten med studien	Hensikten med studien var å undersøke arbeidsmotivasjonsoppfatninger av studenter med utviklingshemming før og etter deltakelse i et kortvarig sommerprogram for yrkesrehabilitering.
Utvalg/ populasjon	18 studenter med utviklingshemming i en alder mellom 16 og 21 år var deltakere i studien. 10 menn og 16 kvinner. Alle hadde lett grad av utviklingshemming.
Hovedfunn/ resultater	Funn viser at deltakerne ble mer motiverte og fremtidsfokuserte etter studien. Deltakerne viste et bredere syn på betydningen av arbeid.
Kvalitetsvurdering	Sjekkliste har blitt benyttet fra Helsebiblioteket.no. Formålet er godt forklart, metoden som er brukt er hensiktsmessig for å forstå og belyse problemstillingen og analysen av resultatdelen er beskrevet. Artikkelen er, ifølge register over vitenskapelige publiseringskanal, fagfellevurdert og publiseringskanalen er godkjent, nivå 1, 2020, (Norsk senter for forskningsdata, 2020). Artikkelen har blitt referert til 0 ganger ifølge Scopus og 0 ganger ifølge Web of Science. Datainnsamling kan ha blitt påvirket dersom deltakerne ikke har forstått spørsmålene. Intervjuer hadde ingen tilgang til noen kognitive eller yrkesmessige testresultater av deltakerne for å få hjelp.
Redegjort for etiske overveielser	Studien har blitt «Institutional Review Board» godkjent av forskernes lokale universitet. Det har blitt gitt samtykke av administrator til å gjennomføre studien hos byrået, samtykke av foreldre/verge for at studentene skal delta i intervjuet i denne studien og deltakernes samtykker til å delta i studien.

Artikkel 5: Tittel	Starting a New Job: The Social and Emotional Experience of People with Intellectual Disabilities.
Referanse	Jahoda, A., Banks, P., Dagnan, D., Kemp, J., Kerr, W. & Williams, V. (2008) Starting av new job: the social and emotional experience of people with intellectual disabilities. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 22(5), 421-425. DOI: https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2009.00497.x
Type studie og metode	Dette er en kvalitativ studie som har brukt en kvalitativ metode som semistrukturert intervju.
Hensikten med studien	Hensikten med studien er å undersøke hvilke oppfatninger mennesker med utviklingshemming har før de begynner i arbeid, og hvordan disse endres å de blir etablert på arbeidsplassen.
Utvalg/ populasjon	35 deltakere, 24 menn og 11 kvinner, med utviklingshemming fra Scotland. Studien foregikk over 18 måneder.
Hovedfunn/ resultater	Resultatene viser seks hovedtemaer som; noe å gjøre, kompetanse, bekymring, lønn, sosiale relasjoner og egenverd/betydning. Deltakerne oppfattet fordeler ved sysselsetting, blant annet et mer målrettet liv og økt sosial status.
Kvalitetsvurdering	Sjekkliste har blitt benyttet fra Helsebiblioteket.no. Artikkelen presenterer formålet tydelig, metoden er hensiktsmessig for å forstå og belyse problemstillingen og analysen av data var beskrevet. Artikkelen begrunnet ikke valget av sted, men utvalget av deltakere var godt beskrevet. Artikkelen er, ifølge register over vitenskapelige publiseringskanaler, fagfellevurdert og publiseringskanalen er godkjent, nivå 1, 2020. (Norsk senter for forskningsdata, 2020) Artikkelen har blitt referert til 25 ganger ifølge Scopus og 23 ganger ifølge Web of Science.
Redegjort for etiske overveielser	Artikkelen presenterer informert samtykke. Studien har blitt etisk godkjent av «the health board ethics committees» i hvert av områdene der deltakerne var rekruttert. Studien ble utført i samsvar med et forskningsdesign som var godkjent av «the client advisory board of the serive organization».

4.2 Sammenfatning av resultatene

Her vil resultatet av søkeprosessen og temaene som ble funnet i analysen, bli presentert og sammenfattet. Gjennom analysene av artiklene har alle fem relevans i forhold til studiets problemstilling. Tre temaer ble funnet, og alle går igjen i de fem artiklene.

Tema	Kategorier
Tilhørighet	Sosiale relasjoner, deltakelse, inkludering, anerkjennelse, meningsfullhet
Kompetanse	Utvikling av personlighet og ferdigheter, mestring, arbeidsmengde, følelsen av å være nyttig
Autonomi	Selvbestemmelse, selvstendig, medvirkning, lønn, ansvar

4.2.1 Tilhørighet

To av deltakerne som arbeider i skjermet virksomhet forteller at de bruker å treffe hverandre på fritiden utenom jobb. De forteller videre at de ofte får hjelp fra veilederne til å finne på ting med andre kollegaer. En annen deltaker i skjermet virksomhet forteller at hun setter pris på hva de andre gjør, men at hun selv ikke vet navnet på alle som jobber der. Hun forteller at hun nesten aldri prøvde å være sosial med andre utenfor jobb, og at hun syntes det var kjedelig å være med på sosiale arrangementer. Hun likte bedre å jobbe. To av deltakerne som jobbet i «competitive» virksomhet uttrykte at de sjeldent kunne spise lunsj sammen, da noen måtte være i butikken hele tiden. Men de uttrykte generelt at de var fornøyde med mengden av sosiale relasjoner som kom av å ha et arbeid. En annen deltaker i «competitive» virksomhet ga uttrykk for at hun ble glad når hun bidro i samfunnet på en meningsfull måte (Garrels & Sigstad, 2019).

En deltaker forteller hvordan vedkommende og en annen kollega spiser lunsj sammen. Vedkommende forteller at han liker den andre personen da han forteller mange vitser. En annen deltaker derimot begynte å klage over en annen kollega om hvor skittent gulvet var. De fleste av deltakerne mente at det var viktig å ha ting til felles med kollegaene. En deltaker forteller hvordan hun får gode tilbakemeldinger når hun serverer suppe til andre kollegaer og miljøpersonale. Alle disse deltakerne var enten i skjermet eller «integrated» virksomhet (Akkerman et al., 2014).

Studentene hadde sagt at å få nye venner og hjelpe andre var motiverende for å ha et arbeid. De fleste studentene hadde uttrykt at de ville arbeide for å gjøre familiene deres glade. Studentene uttrykte også at negative holdninger fra andre ville avskrekke dem fra å ha et arbeid. Dette inkluderte mobbing fra andre ansatte og følelsen av å bli dømt ved intervjuer (Andrews & Rose, 2010). Studentene fortalte at å hjelpe familien var av verdi når man jobbet (Myers & Cox, 2020). Deltakerne uttrykte at de hadde gode relasjoner på arbeid, og de mente at det viktigste med arbeid var muligheten til å møte mennesker. Noen deltakere fortalte at de også var venner utenfor arbeid. Andre deltakerne mente derimot at arbeid ikke førte til at det sosiale nettverket økte, og at det ikke hjalp dem i å få venner. Det var også noen som mente at lengden på arbeidsdagen og ensomheten i arbeidet var årsaker til at sosialiseringen, både på arbeid og fritid, gikk dårlig (Jahoda et al., 2008).

4.2.2 Autonomi

Noen få av deltakere uttrykte at de fikk medvirke i det arbeidet de gjør, og noen av de hadde mulighet til å bestemme hvordan arbeidsdagen skulle være i forhold til deres personlige preferanser og interesser. En deltaker forteller hvordan hun gjør det hun får beskjed om, og hun får ikke bestemme selv om hun vil gjøre noe annet. Hun forteller videre at hun gjør det som er «viktigst for butikken». En annen deltaker forteller derimot at hun bruker å snakke med andre ansatte om hva som skal være på menyen. Hun sier at hun får lov til å være med å bestemme dette. En deltaker uttrykker at hun synes det er motiverende å tjene penger. En annen deltaker forklarer hvordan han har spart opp penger til å kunne dra på tur sammen med en venn fra jobb. Derimot uttrykker andre deltakere at lønn ikke er en viktig faktor (Garrels & Sigstad, 2019).

Deltakerne mente det var viktig for dem at de andre på jobb lyttet på hva de hadde å si. De syntes også at å kunne bestemme og velge selv var viktig. Videre fortalte de at medvirkning på jobb var viktig. En deltaker opplevde derimot det motsatte, hun måtte utføre noe som hun ikke hadde lyst til. Men hun fortalte at hun gjorde det likevel, til tross for at hun hadde sagt i fra flere ganger. En deltaker fortalte hvordan han kunne dra på shopping selv uten ansatte rundt ham. Han opplevde da å vær selvstendig noe som han likte veldig godt (Akkerman et al., 2014). Studentene uttrykte hvor viktig det var å få lønn. Noen mente lønn var viktig for å overleve, mens andre referert til ideen om å tjene penger (Andrews & Rose, 2010). Før studentene begynte sommerprogrammet mente de at et av de viktigste målene med arbeid var å få lønn, noe de senere byttet ut med andre verdier (Myers & Cox, 2020). Deltakerne uttrykte at det å ha et arbeid hadde økt deres status. Andre fortalte hvordan arbeidet hadde hjulpet til med å øke selvtilliten og selvstendigheten. Noen deltakere mente at lønn var en viktig faktor for å jobbe. De uttrykte hvordan lønn ga de flere valg, autonomi, sosiale muligheter og status. Noen få fortalte at det ikke hadde vært tilstrekkelig økning i inntektsnivået til at det påvirket livene deres (Jahoda et al., 2008).

4.2.3 Kompetanse

En deltaker i skjermet virksomhet forteller om hvordan hun liker å gjøre de samme oppgavene på jobb hele dagen. Flere deltakere forteller om hvordan det å ha forutsigbarhet i arbeidsdagen, og det å utføre oppgavene flere ganger ga en følelse av mestring. En annen deltaker i skjermet virksomhet forteller om en episode der han måtte spørre om hjelp til å utføre en oppgave. Han uttrykte da at han ble stille og nervøs. En annen deltaker i skjermet

virksomhet Fortlate hvordan han ble mer selvsikker etter å ha lært seg nye oppgaver. Han forteller hvordan han selv ser hans egen progresjon og hvordan den har blitt bedre. Han sier han er veldig stolt over å mestre oppgaver som andre ikke kan. Noen deltakere som nå jobber i «competitive» arbeid, men som jobbet i skjermet virksomhet før, forteller hvor lite det var å gjøre i skjermet virksomhet. Det er flere oppgaver i «competitive» arbeid. En annen deltaker i «competitive» arbeid forteller om en hendelse der hun måtte gjøre to ting samtidig. Hun opplevde det som stressende og vanskelig, og hun ble nervøs. En deltaker snakker om vitkigheten av å jobbe i skjermet virksomhet da han kan lære ting før han skal finne seg en «ordentlig» jobb. En annen deltaker forteller hvor viktig det er for henne å jobbe i ordinært arbeid da det ført til oppnåelse, og hun føler seg mer selvsikker når hun jobber i ordinært arbeid (Garrels & Sigstad, 2019).

En deltaker forteller at han er flink til det han gjør. En annen deltaker forteller at han liker det han gjør, men at det noen ganger er fryktelig. Han forteller videre hvor monotomt arbeidet kan bli, men at det positive er at det er enkelt. Videre forteller en deltaker hvordan han lærer nye ting i det arbeidet han gjør. En annen deltaker forteller om en stilling som er ledig, hvor hun mener at hun kunne tenke seg å jobbe og hun er veldig flink til det (Akkerman et al., 2014). Studentene forteller at de var klare over sine personlige vanskeligheter, og at de vurderte jobbene deretter. Noen forteller at kontorarbeid var upopulært da de mente at de ikke kunne utføre «papirarbeid». Dette førte til at de ble avskrekket til å søke spesifikke jobber. Men de fortalte videre at de var motiverte til å arbeide med noe de kunne. Det å få støtte i arbeidet var også noe som motiverte de, da ingen eller lite støtte engstet dem fra å jobbe (Andrews & Rose, 2010).

Studentene mente at verdien av å ha et arbeid var å lære nye ferdigheter. De fortalte videre at det å søke etter jobb skulle være enkelt, da de nå hadde fått litt jobb erfaring gjennom å være med i dette sommerprogrammet. Bare noen få uttrykte at det kunne være vanskelig. Videre fortalte de fleste også det å få arbeid og beholde den skulle være veldig enkelt (Myers & Cox, 2020). Deltakerne fortalte at det å ha et arbeid hjalp dem ut av huset, ha rutiner i hverdagen og ledet til et mer meningsfullt liv. Noen deltakere mente at de arbeidet for lite til at det utgjorde noen forskjell på livene deres. Det var deltakere som mente at de ikke har tilstrekkelige ferdigheter eller støtte for å møte de kravene som ble stilt. Mens andre mente at de hadde ingen problemer med å møte arbeidskravene og ønsket å vise hva de kunne (Jahoda et al., 2008).

5 Drøfting/diskusjon

I drøftingsdelen har de sammenfattede resultatene blitt diskutert opp mot den relevante faglitteraturen som ble presentert i teoridelen. Studiets problemstilling, som vil gå som en rød tråd gjennom diskusjonen, er: «*Hva sier mennesker med utviklingshemming selv om hva det betyr å ha et arbeid?*».

5.1 Betydningen av arbeid

Det vil være et mål for de fleste i yrkesaktiv alder å være delaktig i samfunnet ved å komme i eller forbli i arbeid. Arbeid har stor betydning for økonomisk velferd, mulighet for selvrealisering, tilgang til en yrkesidentitet, sosial anseelse og sosialt nettverk (Normann et al., 2018, ss. 46-47). Å ha arbeid bidrar til inntekt, struktur på dagen, sosiale relasjoner, samfunnsdeltakelse, selvfølelse og identitet, sosial status, nyttiggjørelse og utvikling (Tøssebro, 2019, s. 142). De tillegger arbeidet prestisje, middel til forbruk og autonomi (Eknes & Løkke, 2019, ss. 54-55).

5.1.1 Inkludering i samfunnet og sosiale relasjoner

Bjørnrå et al., (2008) skriver at det er mange land som har vedtatt lover som skal sikre inkludering i arbeidsmarkedet, men arbeidsgivere prioriterer ikke mennesker med utviklingshemming i ansettelsesprosessen (Bjørnrå et al., 2008, s. 49). Reinertsen (2013) skriver også om det at mennesker med utviklingshemming har store sjanser for å bli arbeidsledige, og at de står i fare for å falle utenfor (Reinertsen, 2013, s. 2). Vi ser at studentene hos Myers & Cox (2020) og Andrews & Rose (2010) har forskjellige meninger om hvordan det er å søke arbeid. Hos Myers & Cox (2020) er studentene ganske selvsikre på at de kommer til å finne og beholde et arbeid, og de mente det var mange arbeidsplasser å velge mellom. Mens hos Andrews & Rose (2010) var studentene veldig klare over sine personlige vanskeligheter, og at de vurderte de ulike jobbene deretter. Det kan virke som at mennesker med utviklingshemming selv velger å ikke søke jobber da de tenker at de ikke har den kompetansen de må ha. Reinertsen (2013) bekrefter dette da inngangen til arbeidsmarkedet bli mindre jo mer krav til kompetanse som kommer (Reinertsen, 2013, s. 4). Det virker ikke som om studentene hos Myers & Cox (2020) har forstått hvor vanskelig det kan være å få en jobb som de ønsker. Det er ikke sikkert disse studentene har vært i arbeidsmarkedet tidligere og ikke har erfaring med jobbsøking i fra før. Dette kan være en innvirkning på hvordan de har svart under forskningen. På en annen side kan det være muligheter for at arbeidsmarkedet for

mennesker med utviklingshemming er stort der disse studentene kommer fra. Det ser ut til at studentene hos Andrews & Rose (2010) er litt mer klar over mulighetene de har da de reflekterer over deres vanskeligheter som følge av utviklingshemmingen.

Bjørnrå (2008) skriver hvordan mennesker med utviklingshemming opplever diskriminering både ved jobbsøking og på arbeidsplassen (Bjørnrå, 2008, s. 49-50). Studentene hos Andrews & Rose (2010) forteller at de er redde for negative holdninger fra andre ansatte når de er i arbeid. De forteller videre at de er redde for å bli dømt av arbeidsgivere under jobbintervjuer. Ingen av de gjenværende studiene (Garrels & Sigstad, 2019; Akkerman et al., 2014; Myers & Cox, 2020; Jahoda et al., 2008) bekrefter dette. Det kan være forskjellig grunner til at noen opplever diskriminering og andre ikke. Det kommer an på hvor man jobber. Ut ifra resultatene viser det seg at ingen av deltakerne har opplevd diskriminering, noe som er bra.

Tøssebro (2019) nevner hvordan arbeid skal bidra til inkludering i samfunnet, og at dette er målet til mennesker med utviklingshemming (Tøssebro, 2019, s. 136). Er det arbeid som skal til for at de får delta i samfunnet? Hva sier de selv om dette temaet? Når vi ser på hva deltakerne selv har sagt, ser vi at hos Garrels & Sigstad (2019) gir de uttrykk for at de ble glade når de bidro i samfunnet på en meningsfull måte. Men det er ingen som spesifikt sier at arbeid får dem til å føle seg en del av samfunnet, men at arbeid får dem til å få økt status. Det de i samme studie sier, er blant annet at de har fått nye venner, og sosiale relasjoner både på og utenfor arbeid. Normann et al., (2018) skriver videre at deltakelse vil øke muligheten til blant annet utvikling av vennskap og kjærlighet. Og dette ser vi i studiene at flere av deltakerne har økt det sosiale nettverket, og de synes det er viktig å ha ting til felles med andre (Normann et al., 2018, 48).

5.1.2 Mestring og utvikling

Ifølge Normann et al., (2018) skal det å mestre gi en følelse av at menneskene med utviklingshemming er kapabel eller dugelig (Normann et al., 2018, 54). Det bekrefter en deltaker fra skjermet virksomhet i studien hos Garrels & Sigstad (2019) som sier at han ble veldig stolt over å mestre oppgaver som ingen andre kan. Deltakeren bekrefter også videre påstander av Normann et al., (2018) at mestring kan føre til at man opplever seg selv som selvhjulpne (Normann et al., 2018, s. 52). Deltakeren i Garrels & Sigstad (2019) forteller at han har lært seg hvordan man utfører ulike oppgaver, og at det har ført til å at han føler seg mer selvsikker. Her forteller også deltakeren hvordan han selv ser hans egen progresjon.

Normann et al., (2018) skriver videre at mange mennesker med utviklingshemming har et ønske om å bli så selvhjulpne som mulig (Normann et al., 2018, s. 53). Her referer de hverken til forskning eller å ha snakket med mennesker med utviklingshemming selv. Det er jo ikke usant at personer ønsker å bli selvhjulpne, men det å høre det fra menneskene selv er viktig. Ifølge flere studier (Garrels & Sigstad, 2019; Akkerman et al., 2014; Andrews & Rose, 2010) virker det som om deltakerne/studentene ble mer motiverte til å arbeide når de klarte å utføre oppgaver de ble satt til å gjøre. En deltaker fra studien til Garrels & Sigstad (2019) forteller hvordan hun utfører de samme oppgavene dag etter dag, og at dette for henne ga en forutsigbarhet i hverdagen, og at dette ga en følelse av mestring. Men en deltaker hos Akkerman et al., (2014) sier det motsatte. Han mener at arbeidet kan bli veldig monotont og kjedelig, men at det positive er at det er enkelt å utføre. Her kommer det fram to ulike sider ved det å ha en jobb der man utfører det samme hver dag. Det er forskjellig fra person til person hvor forutsigbart arbeidet skal være. Noen liker å gjøre det samme hver gang da dette kanskje gir en følelse av mestring og selvhjulpnehet. Men hos andre vil dette gjøre arbeidet kjedelig i lengden, som deltakeren selv sier. Noen vil ha flere utfordringer for å kanskje øke kompetansen og utvikle seg både personlig og ferdighetene.

Ifølge Normann et al., (2018) vil opplevelsen av personlig frihet og behov for mindre hjelp føre til økt selvstendighet eller autonomi (Normann et al., 2018, s. 53). Dette kan en deltaker hos Akkerman et al., (2014) bekrefte, som følte seg mer selvstendig når han skulle på shopping, da det ikke var med noen ansatte rundt han. Deltakeren uttrykte selv hvordan han følte på det å være selvstendig, da dette var noe han likte veldig godt. Her er det en deltaker som klart viser forståelsen av hvordan det å utføre ting alene kan øke følelsen av selvstendighet.

Eknes & Løkke (2019) skriver at å bruke ressursene, og utvikle den evnen og kunnskapen man har er en viktig del av vår selvfølelse (Eknes & Løkke, 2019, s. 37) Flere studier (Garrels & Sigstad, 2019; Akkerman et al., 2014; Myers & Cox, 2020; Jahoda et al., 2008) bekrefter noe av dette. Noen deltakere fortalte hvordan det var å jobbe i «competitive» arbeid kontra skjermet virksomhet. De fortalte at de hadde flere oppgaver og muligheter til å bestemme noe selv hva de ville gjøre i «competitive» arbeid. I skjermet virksomhet var det lite variasjon av arbeidsoppgavene, noe som førte til at det ble kjedelig i lengden. Her reflekter deltakerne over forskjellen på de ulike arbeidsplassene, og hvordan de får bruke sine ferdigheter mer i

«competitive» arbeid. I studien hos Jahoda et al., (2008) derimot er det en deltaker som føler at han ikke hadde tilstrekkelig med ferdigheter for å utføre oppgavene. Oppgavene som skal utføres vil oppleves forskjellig fra person til person. Noen har mange ulike ferdigheter, men andre trenger ikke å ha noe erfaring. Ifølge Eknes & Løkke (2001) vil en arbeidsplass hjelpe til med å utvikle og lære nye ferdigheter, skaffe seg personlig kompetanse og uavhengighet (Eknes & Løkke, 2001, s. 453). Studentene hos Myers & Cox (2020) bekrefter det at verdien av arbeid var å tilegne seg nye ferdigheter. Videre skriver Eknes (2001) at arbeid kan bidra til selvbestemmelse, valgmuligheter og kontroll (Eknes, 2001, s. 454). Vis ser at hos Garrels & Sigstad (2019) forteller en deltaker hvordan han arbeider i skjermet virksomhet slik at han kan bli klar for å arbeide i ordinært arbeid etter hvert. Her har han muligheter til å velge hva han skal jobbe med slik at han kan lære seg det. Videre forteller en annen deltaker hvordan hun har utviklet seg etter at hun begynte i ordinært arbeid, og hvordan hun nå føler seg mer selvsikker. Her ser vi hvordan de ulike arbeidsplassene har ulik betydning for disse personene. En deltaker hos Jahoda et al., (2008) forteller hvordan det å ha arbeid hjalp ham ut av huset, og det ga han kontroll og rutiner i hverdagen. Mens det var noen deltakere i samme studie som mente at et arbeid ikke utgjorde noen forskjell på livene sine. Det kan være forskjellige grunner til dette. En grunn kan være at personen som mente at arbeid ikke utgjorde noen forskjell, arbeidet veldig lite til at det kunne gjøre forskjell. Eller så kan arbeidsplassen ha en innvirkning ved at miljøet ikke passet personen.

5.1.3 *Opplevelsen av autonomi*

Bjørnrå et al., (2008) skriver at mennesker med utviklingshemming vurderer ofte at det viktigste er retten til det å bestemme selv (Bjørnrå et al., 2008, s. 111). Ut ifra det de skriver må man ta utgangspunkt i at de har snakket med mennesker med utviklingshemmede som er i arbeid selv, og lyttet til hva de har sagt om dette temaet. For ifølge studiene hos både Garrels & Sigstad (2019) og Akkerman et al., (2014) forteller deltakerne hvordan det å bestemme selv eller å ha innvirkning på arbeidsdagen var veldig viktig for dem. Normann et al., (2018) skriver også at det å gjennomføre egne beslutninger kan gi økt selvfølelse, som igjen kan bidra til større selvtillit og mot til å selv å ta kontroll over egen situasjon (Normann et al., 2018, s. 52). De viser ikke her til noe forskning, eller om de har snakket med mennesker med utviklingshemmede selv. I studien hos Garrels & Sigstad (2019) bekrefter de derimot noe av teorien da en deltaker hadde mulighet til å bestemme noe av det som skulle stå på en meny. Deltakeren uttrykte glede, men hadde ikke sagt noe mer utover dette.

Bjørnrå et al., (2008) skriver også at autonomi kan redusere tristhet, utagering, depresjoner og sykdom (Bjørnrå et al., 2008, s. 111). De viser ikke her til aktuell forskning, så det er litt vanskelig å si om dette faktisk stemmer. For det som kommer frem i studien hos Garrels & Sigstad (2019) er at dersom en deltaker ikke får være med å bestemme like mye som vedkommende kanskje skulle ha fått, forteller deltakeren at hun gjør det som er til det beste for butikken. Og ut ifra det som blir sagt tyder det ikke på at denne deltakeren opplever verken tristhet, depresjoner eller utagering som Bjørnrå et al. (2008) påpeker i sin teori. I studien hos Akkerman et al., (2014) derimot er det en deltaker som viser noe uenighet i oppgaver som skal gjøres. Deltakeren måtte gjøre noe som hun ikke hadde lyst til, selv om hun hadde sagt i fra om det flere ganger. Her virket det som om deltakeren følte på motstand fra arbeidsgiver, noe som i lengden eventuelt kan føre til tristhet som Bjørnrå et al., (2008) skriver. Utviklingshemmede som får anerkjennelse av det de gjør på jobben vil bidra til å utvikle deres autonomi skriver Bjørnrå et al., (2008). Her også vet vi ikke om de tar utgangspunkt i forskning eller har snakket med mennesker med utviklingshemmede selv. Men i studien hos Akkerman et al., (2014) forteller en deltaker om hvordan hun får gode tilbakemeldinger og anerkjennelse av den jobben hun gjør. Hun viser en takknemmelighet over dette, som kanskje kan bidra til opplevelsen av autonomi og selvsikkerhet som Bjørnrå et al., (2008) skriver.

Eknes & Løkke (2019) skriver blant annet at den inntektsgivende delen av arbeidet, altså lønn, vil være av mindre betydning hos mennesker med utviklingshemming (Eknes & Løkke, 2019, s. 55). Hvorfor det? Det kommer vel an på hvem av de du spør. Studiene hos Garrels & Sigstad (2019), Andrews & Rose (2010) og Jahoda, et al. (2008) viser at deltakerne helt klart tenker på lønn når de har et arbeid. Mennesker med utviklingshemming i arbeid kan føle på diskriminering dersom andre mennesker mener at lønn ikke er viktige for slike mennesker. Et eksempel fra en deltaker hos Garrels & Sigstad (2019) sier at han har spart opp penger for å dra på tur sammen med en venn. Mennesker med utviklingshemming har like mye bruk for penger som befolkningen generelt. De har også ønsker om å finne på noe annet enn å være på arbeid eller hjem, og for å gjøre det må man ha penger. En deltaker i samme studie mente det var motiverende å tjene penger. Det er motiverende å skulle bruke pengene på noe du selv har lyst til, når du vet at disse pengene har jeg jobbet for og tjent helt selv. Det er selvfølgelig noen deltakerne som også mener at lønn ikke er viktig, men at det sosiale og selvstendigheten er viktigere. Men dette gjelder alle sammen, ikke bare mennesker med utviklingshemming.

5.2 Metodiske overveielser

Alle artiklene som ble valgt ut var kvalitative artikler. Kvalitative artikler ble valgt fordi de var best egnet til å belyse min problemstilling. Disse artiklene har kunnskap om menneskelige egenskaper som meninger, opplevelser, erfaringer tanker, forventninger, motiver og holdninger (Thidemann, 2019, s. 76). Alle artiklene benyttet intervjuer, samt at noen benyttet seg av et spørreskjema i tillegg. Siden alle artiklene er skrevet på engelsk, har jeg selv tolket og oversatt disse, og det ble brukt god tid til å slik at gjengivelsen ble så riktig som mulig. Men det er mulig at dette kan være en kilde til feiltolkning, som kan føre til feil i resultatdelen. Jeg hadde også som kriterium at alle artiklene ikke skulle være eldre enn 10 år. Dette ble ikke overholdt da jeg fant en artikkel fra som var litt eldre.

I alle artiklene var jeg ute etter hva de enkelte menneskene med utviklingshemming hadde å si om hva et arbeid betydde for dem. Artiklene hadde en blanding av arbeidstakere og studenter. Dette førte til at resultatene fra artiklene ble noe ulikt. Dette ser jeg på som positivt da jeg får en oversikt over hvordan studenter med utviklingshemming ser for seg hvordan det skal bli å komme i arbeid, og hvordan de ser for seg at jobbsøking skal gå. Arbeidstakerne med utviklingshemming kan gi et mer konkret svar på hva arbeid betyr for dem da de allerede har arbeid en stund og vet hva det innebærer.

6 Oppsummering og konklusjon

Å tolke resultatene av artiklene og hva de utviklingshemmede selv mener var på en side greit. Men det som blir vanskelig er å vite hva deltakerne faktisk tenker og føler. De uttrykker seg på ulike måter, og noen trenger ikke å vær så flinke til å reflektere rundt hvordan arbeid faktisk påvirker hverdagen. Jeg var ute etter hva arbeid betydde for dem, og det fikk jeg svar på. Det er viktig å lytte til arbeidstakere med utviklingshemming om hva de virkelig tenker og føler om det å ha et arbeid. Det kan være lett å skrive teori om hva det betyr for slike mennesker å ha et arbeid, men det er disse menneskene selv som vet hva det virkelig betyr. Jeg leser teori som handler om at arbeid fører til autonomi hos mennesker med utviklingshemming, og da tenker jeg; hvor mange mennesker med utviklingshemming vet hva ordet autonomi betyr? Det er et ganske vanskelig ord å sette seg inn i, som betyr veldig mye. Nå sier ikke jeg at ingen mennesker med utviklingshemming skjønner hva dette ordet betyr. Men jeg tror ikke alle mennesker med utviklingshemming i arbeid går og tenker at; nå føler jeg på autonomi. Når jeg ser på resultatene ser jeg at de opplever autonomi, men disse menneskene uttrykker det på en annen måte. De sier at de blir glade når de for å bestemme hva som skal være på en meny, eller at de liker å bestemme selv hvilke oppgaver de skal gjøre. Dette er deres måte å fortelle oss at de også liker å føle på autonomi.

På grunn av disse resultatene kan man kunne konkludere med at de fleste mennesker med utviklingshemming mener arbeid gir positiv innvirkning på livene deres.

7 Litteraturliste

- Akkerman, A., Janssen, C. G. C., Kef, S. & 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), 542-554. DOI: <https://dx.doi.org/10.1111/jar.1...>
- Andrews A., & Rose J. L.** (2010) A preliminary investigation of factors affecting employment motivation in people with intellectual disabilities. *Journal of Policy and Practise in Intellectual Disabilities*, 7(4), 239-244. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1741...>
- Bakken, T. L.** (2016) *Utviklingshemning og hverdagsvansker*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Bjørnrå, T., Guneriussen, W. & Sommerbakk, V. (red.).** (2008) *Utviklingshemning, autonomi og avhengighet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Eknes, J.** (2001) *Utviklingshemning og psykisk helse*. Otta: Universitetsforlaget.
- Eknes, J. & Løkke, J. A. (red.).** (2019) *Utviklingshemning og habilitering*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Fellesorganisasjonen.** (2017, 12. september) Om vernepleieryrket. Hentet fra <https://www.fo.no/getfile.php/1311783-1548957789/Dokumenter/Din%20profesjon/Brosjyrer/Vernepleierbrosjyra%202017.pdf>
- Garrels, V & Sigstad, H. M. H.** (2019) Motivation for Employment in Norwegian Adults with Mild Intellectual Disability: The Role of Competence, Autonomy, and Relatedness, *Scandinavian Journal of Disability Research*, 21 (1), 250-261. DOI: <http://doi.org/10.16993/sjdr.639>
- Gitlesen, J. P.** (2010, 13. september) Diagnose: Norsk forbund for utviklingshemmede-NFU. Hentet fra <https://naku.no/node/5551>
- Helsebiblioteket** (2018) Sjekklister for vurdering av en kvalitativ studie. Hentet april 2020 fra: <https://www.helsebiblioteket.no/kunnskapsbasert-praksis/kritisk-vurdering/sjekklister>
- Jahoda, A., Banks, P., Dagnan, D., Kemp, J., Kerr, W. & Williams, V.** (2008) Starting av new job: the social and emotional experience of people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 22(5), 421-425. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2009.00497.x>

- Kermit, P., Gustavsson, A., Kittelsaa, A. & Ytterhus, B. (Red.). (2015)**
Utviklingshemming. Hverdagsliv, levekår og politikk. Oslo: Unversitetsforlaget.
- Kittelsaa, A. M. (2008)** *Et ganske normalt liv. Utviklingshemming, dagligliv og selvforståelse.* (Doktoravhandling, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet i Trondheim) Hentet fra: https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/267648/124608_FULLTEXT01.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Myers C. & Cox C. (2019)** Work motivation perceptions of students with intellectual disabilities before and after participation in a short-term vocational rehabilitation summer programme: An exploratory study. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 20(00), 1-7. <http://dx.doi.org/10.1111/jar.12...>
- Normann, T., Sandvin, J. T. & Thommesen, H. (2018)** *Om rehabilitering.* (3.utg.) Oslo: Kommuneforlaget AS.
- Norsk senter for forskningsdata (2019)** Register over vitenskapelige publeringskanaler. Hentet 25 mai 2020 fra: <https://dbh.nsd.uib.no/publiseringskanaler/Forside>
- Reinertsen, S. (2013)** *Arbeid og utviklingshemning – De god eksemplers makt.* (SOR rapport 1/2013). Hentet fra: <https://stiftelsensor.no/images/tidsskriftarkiv/2013/1/Arbeid%20og%20utviklingshemning.pdf>.
- Thidemann, I. J. (2019)** *Bacheloroppgaven for sykepleierstudenter* (2.utg.) Oslo: Universitetsforlaget.
- Tøssebro, J. (Red.). (2019)** *Hverdag i velferdsstatens bofellesskap.* Oslo: Universitetsforlaget

Vedlegg 1 - Søkematriser

Motivation for Employment in Norwegian Adults with Mild Intellectual Disability: The Role of Competence, Autonomy, and Relatedness (2019)

Søke dato	Søk nummer	Database	Søkeord og ordkombinasjoner	Avgrensninger	Antall treff	Leste abstract	Leste artikler	Artikler inkludert
15/4-20	1	SveMed+	Meaning AND work AND intellectual disabilit*	Ingen	0	0	0	0
	2		Importance AND work AND intellectual disabilit*	Peer reviewed	2	0	0	0
	3		Work AND intellectual disabilit*	Peer reviewed	20	0	0	0
	4		Employment AND intellectual disabilit*	Peer reviewed	11	1	1	1

Perspectives of Employees with Intellectual Disabilities on Themes Relevant to Their Job Satisfaction. An Explorative Study using Photovoice (2014).

Søke dato	Søk nummer	Database	Søkeord og ordkombinasjoner	Avgrensninger	Antall treff	Leste abstract	Leste artikler	Artikler inkludert
22/4-20	1	Medline	Employees AND intellectual AND disabilit*	2010-2020	39	2	0	0
	2		Employees AND intellectual AND disabilit* AND satisfaction	2010-2020	10	1	1	1

Work motivation perceptions of students with intellectual disabilities before and after participation in a short-term vocational rehabilitation summer programme: An exploratory study (2020).

Søke dato	Søk nummer	Databas e	Søkeord og ordkombinasjoner	Avgrensninger	Antall treff	Leste abstract	Leste artikler	Artikler inkludert
22/4-20	1	Medline	Meaning AND work	2010-2020	3192	0	0	0
	2		Meaning AND work AND intellectual AND disabilit*	2010-2020	14	1	1	1

A preliminary investigation of factors affecting employment motivation in people with intellectual disabilities (2010).

Søke dato	Søk nummer	Database	Søkeord og ordkombinasjoner	Avgrensninger	Antall treff	Leste abstract	Leste artikler	Artikler inkludert
22/4-20	1	PsycInfo	Meaning AND intellectual AND disabilit* AND work	2010-2020	27	0	0	0
	2		Intellectual AND disabilit* AND motivation AND work	2010-2020	47	0	0	0
	3		Intellectual AND disabilit* AND motivation AND employment	2010-2020	10	2	1	1

Starting a New Job: The Social and Emotional Experience of People with Intellectual Disabilities (2008).

Søke dato	Søk nummer	Database	Søkeord og ordkombinasjoner	Avgrensninger	Antall treff	Leste abstract	Leste artikler	Artikler inkludert
15/4-20	1	ERIC	Meaning AND work	Peer reviewed 2007-2020	2405	0	0	0
	2		Job AND intellectual disabilit*	Peer reviewed 2007-2020	240	0	0	0
	3		TI job AND TI intellectual dsibilities	Peer reviewed 2007 – 2020	21	1	1	1

