

## Masteroppgave

NTNU  
Norges teknisk-naturvitenskapelige  
universitet  
Fakultet for samfunnsvitenskap og  
teknologiledelse  
Institutt for sosiologi og statsvitenskap

Line Karin Krekvik Harstad

## Arbeidets betydning for identitet

-en kvalitativ studie av arbeidstakere i en vekstbedrift

Masteroppgave i sosiologi

Trondheim, våren 2012

**Arbeidets betydning for identitet  
- en kvalitativ studie av arbeidstakere i en vekstbedrift**

**Line Karin Krekvik Harstad**



## Forord

Disse årene har vært preget av glede, optimisme og slit. Glede i form av å lære og å bli kjent med inspirerende mennesker. Optimismen som sier at det går bra til slutt, og slit i form av lange dager på lesesalen, flink pike-syndrom og skrivesperre. Jeg er stolt over å ha nådd målet. Det er mange som har vært delaktige i dette og dermed fortjener en takk:

Jeg vil takke mamma, pappa og lillebror for at dere alltid har hatt tro på meg. Takk for all oppmuntring, ros og for at dere tar så godt vare på meg! Takk til tante Ingrid for at du overbeviste meg om at jeg skulle studere sosiologi. Mine gode venninner takkes for at dere har dratt meg med på gøyale ting, og oppmuntret meg når jeg har trengt det. Ingen nevnt, ingen glemt! En ekstra takk til Anja, Lise og Oda. Dere har betydd og betyr mye for meg! Jeg vil også takke kull 2010 for reflekterende samtaler, faglig støtte og sosialt felleskap, både på og utenfor lesesalen. Mamma, Ingunn Elven og Oda Beitnes Amundsen har bidratt med korrekturlesing. Og Malene Paulsen Lie har kommet med sosiologiske innspill! Dette var til stor hjelp. Takk! Takk også til veileder Berit Brandth for god og systematisk veiledning. En stor takk rettes til bedriften. Dere har vært positive hele veien, og jeg har følt meg velkommen fra dag én. Til mine informanter vil jeg si at jeg er ydmyk over hvordan dere åpnet dere for en student dere ikke kjente. Dere fortjener all ære for at resultatet har blitt så bra!



## Sammendrag

Denne studien ser på hva en tilrettelagt jobb betyr for de arbeidstakerne det gjelder. Deltakerne i tiltaket går inn under arbeidsmarkedstiltaket VTA (varig tilrettelagt arbeid). Disse har fått innvilget uføretrygd av NAV, og blitt tilbudt tilrettelagt arbeid i en vekstbedrift. Noen av deltakerne har hatt ordinær jobb tidligere, men de lyktes ikke med dette. Andre har aldri hatt en ordinær jobb. Det som er interessant her er hvilken mening deltakerne legger i arbeidet sitt og hvordan dette påvirker identiteten. Studiens hovedproblemstilling er : Hva er betydningen av å ha en tilrettelagt jobb for disse deltakerne?

For å svare på dette har jeg valgt følgende delproblemstillinger: **1). Hvilken mening tillegger arbeidstakerne jobben? 2). Hva er arbeidstakernes tanker om hvordan de blir oppfattet av andre?**

Under problemstilling én har det teoretiske grunnlaget dreid seg om identitetsutforming. Her er blant annet Erving Goffman (1922-1982) , Anthony Giddens (1938-) og Colin Campbell (1940-) sentrale bidrag. Problemstilling to tar for seg arbeidstakernes subjektive meninger om hvordan de blir oppfattet av andre. Her trekker jeg frem Goffmans *Stigma* og Beckers *stemplingsteori*. Føler arbeidstakerne at de blir stigmatiserte? Og eventuelt, hvordan forholder de seg til dette? Den siste bolken i oppgaven tar for seg to episoder som utspant seg under observasjonen. Det som var spesielt interessant her, var å se på forskjellige måter arbeidstakerne ble behandlet på. Arbeidstakernes roller varierer mellom å bli behandlet som et barn, arbeidstaker og bruker.

Denne studien er basert på et empirisk datamateriale bestående av 7 intervju med VTA deltakere, et gruppeintervju med avdelingsledere og APS-veileder (arbeidspraksis i skjermet virksomhet) samt intervju med arbeidsleder. Det har også blitt gjennomført observasjon i tre dager. Disse metodene har bidratt til at jeg har fått en innsikt i hvilke meninger og tanker deltakerne har i forhold til jobben sin. Hovedfunnet er at disse

arbeidstakerne er opptatt av sosialisering med kollegaer både på og utenfor jobben. Dette er for mange den største grunnen til at de jobber. Flere uttrykker også en stolthet i jobben de utfører. En gruppe tilla jobben samfunnsmessig betydning. I bolk to, som handler om hva de blir sett på som av andre, er hovedfunnet at de vet at de blir tillagt negative egenskaper av andre. De blir sammenlignet med psykisk utviklingshemmede, og de opplever at jobben ikke blir sett på som en ”ordentlig” jobb på grunn av arbeidsoppgavene og den lave lønnen. Men de tar ikke dette inn i sin selvidentitet. Det blir trukket frem at de som stempler ikke vet hva de prater om, og at stemplingen hadde opphørt dersom de hadde fått kunnskap om hvordan ting *egentlig* henger sammen. Hvordan tilpasser arbeidstakerne seg avviksstemplet? Den ene måten er at de ikke adopterer stigmaet, den andre måten er å identifisere seg med kollegaene internt på arbeidsplassen. Et viktig funn i siste bolk er at det lett kan oppstå en rolleforvirring på en slik arbeidsplass. Dette fordi det er flere rollesett som kan komme til syne. Arbeidstakerne veksler mellom rollen som arbeidstaker, bruker og barn.

# Innholdsfortegnelse

<b>1. Innledning</b>	<b>1</b>
1.1 Faglig og personlig interesse	2
1.2 Hva skal undersøkes?	3
1.3 Disposisjon	3
<b>2. Arbeidsinkludering</b>	<b>5</b>
2.1 Arbeidslinja	5
2.2 Avtalen om inkluderende arbeidsliv	7
2.3 Ulike tiltak for ulike behov	8
2.4 Dette tiltaket	9
2.5 Yrkeshemming i et historisk perspektiv	9
2.5.1 Jordbruksamfunnet	9
2.5.2 Industrisamfunnet	10
2.5.3 Det senindustrielle samfunnet	10
2.6 Organisering	11
2.6.1 Dagens VTA deltakere	12
2.6.2 Begrepsbruk	13
2.7 Tidligere forskning	13
<b>3 Teoretisk tilnærming</b>	<b>17</b>
3.1 Identitet som forskningstema	17
3.3 Identitets konstruksjon- Forståelsen av seg selv	18
3.3.1 Fortolkningsrom	19
3.3.2 Identitetsforvaltning	20
3.3.3 Rolleidentitet	21
3.3.4 Refleksiv selvidentitet	23
3.3.5 Lønnsarbeid og identitet	24
3.3.6 "Potensiell identitet"	25
3.4 Andres forståelse	26
3.4.2 Goffman og stigmatisering	26
3.4.3 Stigma som dobbelt perspektiv	28
3.4.4 Howard Becker og stemplingsteori	28
<b>4 Metode</b>	<b>31</b>
4.1 En vitenskapsteoretisk tilnærming	31
4.2 Kvalitativ metode	33
4.3 Metodisk design	33
4.3.1 Valg av case	33
4.4 Utvalg	34
4.4.1 Rekruttering	34
4.4.2 Bedriften	35
4.4.3 Avdelingene	35
4.4.4 Hvem er deltakerne?	36
4.5 Intervju	36
4.5.1 Praktiske hjelpemidler	37
4.5.2 utfordringer i intervjusituasjonen	38
4.5.3 Dybdeintervju	38
4.5.4 Gruppeintervju	39
4.7 Observasjon	40
4.7.1 Rollen som observerende deltaker	41
4.8 Etikk	43



4.8.1 Informert samtykke	43
4.8.2 Konfidensialitet	44
4.9 <i>Analysearbeid</i>	44
<b>5 Analyse</b>	<b>47</b>
5.1 <i>Arbeidets betydning for arbeidstakerne</i>	47
5.1.1 Arbeidet som adelsmerke	47
5.1.2 Arbeidet som egenutvikling	49
5.1.3 Arbeidet som nytte for andre	52
5.1.4 Arbeidet som tidsfordriv (Tidsstruktur)	54
5.1.5 Arbeidet som "hyggestue"	55
5.1.6 Betydningen for selvfølelse/identitet	57
5.2 <i>Hvordan tror arbeidstakerne at andre ser på dem?</i>	57
5.2.1 Stigma og stempling	58
5.2.2 Hvordan tilpasser arbeidstakerne seg avvikstempelet?	61
5.3 <i>Umyndiggjøring</i>	62
5.3.1 Lars er morgengretten	62
5.3.2 Mads vil klare seg selv	64
<b>6 Sammenfatning og diskusjon</b>	<b>67</b>
6.1 <i>Tema og data grunnlag</i>	67
6.2 <i>Hovedfunn-oppsummering</i>	67
6.2.1 Hva er arbeidstakernes subjektive tanker som arbeidstakere?	67
6.2.2 Hvordan blir arbeidstakerne definert av andre?	69
6.2.3 Avsluttende refleksjoner	70
<b>7 Litteraturliste</b>	<b>71</b>
<b>Vedlegg</b>	<b>79</b>
Vedlegg 1: <i>Tilråding fra Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste</i>	79
Vedlegg 2: <i>Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet</i>	80
Vedlegg 3: <i>Melding om observasjon</i>	83
Vedlegg 4: <i>Intervjuguide, individuelle intervju</i>	84
Vedlegg 5: <i>Intervjuguide arbeidsledere/APS veileder</i>	87

## 1. Innledning

De norske ordtakene *arbeidet adler mannen* og *lediggang er roten til alt vondt* viser at deltakelse i arbeidslivet er noe som verdsettes høyt i det norske samfunnet. De som er i jobb får benevnelsen *arbeidsdyktig*, mens de som ikke jobber tilskrives den mer negativt ladede *arbeidsløs*. Å jobbe er viktig for en selv i form av selvrealisering, mestring og utvidelse av sosialt nettverk. I tillegg til at det gagnar oss selv, har samfunnet også godt av at vi jobber. I TV-programmet ``Koth på jobben`` kommer det frem at vi bruker en stor del av tiden vår på arbeidsplassen. I serien kom det også frem at *jobben er identitet*. Arbeidslivet er en sentral kilde til sosialt fellesskap i dagens samfunn (Hernes 2010). Her dannes grunnlaget for økonomisk så vel som sosial trygghet, samtidig som vår personlige og sosiale identitet utvikles der (Hernes 2010). I Norge er det i dag ca 600 000 mennesker som ikke er yrkesaktive. Enten fordi de ikke kan, vil eller ikke får jobbe (Hernes 2010:26). Man har innført ulike arbeidsmarkedstiltak, der målet er å integrere eller reintegrere flest mulig av disse menneskene i arbeidslivet. Grunnen til disse tiltakene er vektleggingen av de sosiale gevinstene ved å jobbe (Hernes 2010).

### Tematisk avgrensning

Tema for denne oppgaven er arbeidets betydning for identitet. Oppgaven skal se på et spesifikt arbeidsmarkedstiltak som er rettet mot personer som ikke fungerer i en ordinær jobb. Disse har fått innvilget uføretrygd av NAV og har fått tilbud om VTA (varig tilrettelagt arbeid) i en vekstbedrift.

### Hva er en vekstbedrift?

Vekstbedriftene, tidligere kjent som arbeidssamvirkebedrifter eller ``vernede bedrifter`` er bedrifter som gir tilbud om opplæring, utredning, avklaring, arbeidstrening og varig arbeid til yrkeshemmede. Det er forskjellige måter dette kan gjøres på. Mange bedrifter driver med industriproduksjon, mens andre driver med service virksomhet eller kunsthåndverk. Vekstbedriftene er selvstendige bedrifter organisert som aksjeselskaper. Kommunen eller fylkeskommunen har aksjemajoritet (ASVL 2008).

## 1.1 Faglig og personlig interesse

I de siste årene har arbeidsinkludering blitt et viktig politisk og sosialfaglig satsningsområde i velferdsstaten Norge (se for eksempel Hernes, Heum og Haavorsen 2010). Arbeid er en viktig forutsetning for integrasjon i det norske samfunnet. Derfor vil det være lønnsomt å satse på arbeidsinkludering både fra et sosialt, politisk og samfunnsøkonomisk perspektiv (Stort.meld nr. 9 2006-07). Evaluering av avtalen *inkluderende arbeidsliv* viser at man har en lang vei å gå med å sikre innpass, og det å skape integrering i arbeidslivet. Evaluering av avtalen konkluderer med at 'avtalen har fungert dårlig i forhold til det å inkludere arbeidsmarginaliserte' (Ose, Pettersen, Johnsen, Lippestad, Paulsen, Mo, Saksvik 2009). Her kommer de sosiale mekanismene og prosessene inn. Disse både gir og begrenser muligheter.

Arbeidet blir en stadig viktigere del av livet. Det er derfor en stadig mer sentral kilde for selvforståelse og identitetskonstruksjon (se feks Giddens 1996 og Beck 2004). Arbeidslivet er arenaen for konstruksjon av arbeidsidentitet. Det konstrueres et selvbylde gjennom hva man gjør eller oppfattes som å være. Og man tilbringer stadig større deler av livet sitt på jobb. På grunn av de uklare grensene mellom jobb og privatliv har arbeidet også blitt en av våre viktigste sosiale arenaer (Deichmann-Sørensen 2001).

Som sosiologistudent synes jeg det er fascinerende å se hvordan muligheter og begrensinger i arbeidstakerrollen henger sammen. Og hvordan de er i konstant forhandling med hverandre og i forskjellige situasjoner. Dette kan man se i alle sosiale lag, på tvers av geografiske områder og i ulike livsfaser. Dette kommer likevel mest til syne i marginaliserte grupper, som funksjonshemmede kan sies å være en del av. Arbeidstakerne må i forskjellige situasjoner forhandle seg frem til en skikkelig arbeidstakerrolle. Inntrykk som arbeidstakere som gjør en skikkelig jobb, er for eksempel noe av det som må forhandles frem. Årsaken til dette er at meningene fra de utenfra er svært varierte. Arbeidstakere som har med assistent på jobb, må også i forhandlinger om hvilket rolle som skal gjelde: arbeidstaker eller bruker? I tillegg til at arbeidstakerne må inn i disse forhandlingene, må de også slite med begrensningene som ligger i den spesielle arbeidssituasjonen: Den lave lønnen, som tilsier at dette ikke er noen ordentlig jobb, men kanskje en form for trøstepremie?. Hvordan forholder arbeidstakere i vekstbedrifter seg til disse begrensningene?

## 1.2 Hva skal undersøkes?

### Problemstillinger

Denne studiens formål er å undersøke hva en tilrettelagt jobb betyr for deltakerne. Følgende problemstilling skal det søkes svar på: **Hva er betydningen av å ha en tilrettelagt jobb for disse deltakerne?**

For å komme nærmest mulig temaet og problemstillingen vil noen delproblemstillinger bidra til å inndele datamaterialet og analysen i mer avgrensede tema. Den første problemstillingen vil ta for seg deltakernes subjektive tanker omkring jobben: **Hvilken mening tillegger arbeidstakerne jobben?** Problemstilling nummer to lyder: **Hvilke tanker har arbeidstakerne om hvordan de blir oppfattet av andre?**

## 1.3 Disposisjon

Kapittel 2 vil gi en oversikt over arbeidsinkluderingsfeltet i Norge samt forskning gjort på dette. Her vil også studiens case bli nærmere presentert. I kapittel 3 vil studiens metodologiske strategi bli presentert. Det vil redegjøres for bruk av dybdeintervju og observasjon. Det vil også i dette kapitlet gis en gjennomgang av datainnsamlingsfasen og databehandlingsfasen, fra planleggingen og forberedelsen til gjennomføringen og bearbeidningen av dataene. I kapittel 4 presenteres den teoretiske tilnærmingen til oppgavens problemstilling. I den første delen vil det presenteres teori som går på identitet. Hvilken mening gir arbeidstakerne jobben? Og hvordan blir de definert av andre? Kapittel 5 er analysedelen. Denne delen av oppgaven er strukturert slik at hver delproblemstilling får sin del. Det siste kapitlet vil knytte sammen delene til en avsluttende diskusjon av hovedproblemstillingen. Tilslutt vil det presenteres et svar på studiens problemstilling.



## 2. Arbeidsinkludering

### 2.1 Arbeidslinja

På 1970 tallet ble *arbeid for velferd* en velferdsstrategi i USA. Arbeidslinja ble introdusert som en strategi i Norge i forbindelse med Attføringsmeldingen (St.meld nr 39 (1991-1992)). Denne stortingsmeldingen ble nærmere utdypet i Velferdsmeldingen (St.meld 35 (1994-1995)). Røttene til tankene bak arbeidslinja finner vi lengre tilbake i historiebøkene. Blant annet under tenkingen i den protestantiske etikken. Med reformasjonen kom et positivt syn på arbeidet. Arbeidet inngikk nå inn i en større helhet og en større plan (Hernes 2010). Man skulle utføre arbeidet så godt som man kunne. Dette var en religiøs plikt (en måte å tjene Gud på). Max Weber beskrev den protestantiske etikken som et arbeid der formålet ikke var å tilegne seg mest mulig jordisk godt, eller å skaffe seg et springbrett for å oppnå himmelsk belønning, det var en av Guds plan (Hernes i Hernes et al 2010).

Omleggingen av velferdspolitikken i 1990 årene iscenesatte et fokusskifte. *Arbeid skulle nå være det naturlige førstevalget for personer i yrkesaktiv alder*. Begrunnelsen for arbeidslinja inneholdt et ønske om å redusere veksten i velferdsutgifter. Men Olsen (2003) skriver at dette prinsippet også begrunnes med en rekke normative forhold. For eksempel at arbeid er et gode i seg selv, en kilde til inntekt, samt en økonomisk selvstendighet for den enkelte. I industrisamfunnet var lønnsarbeidet først og fremst et middel til inntekt og forbruk, mens lønnsarbeidet i det senindustrielle samfunnet forstås som et uttrykk for livsstil og den enkelte aktørs subjektive, indre egenskaper (Olsen 2009).

Det er åpenbart at utviklingshemmede stiller svært svakt i det ordinære arbeidsmarkedet. For å sysselsette disse menneskene eksisterer det ulike aktivitets og sysselsettingstilbud på dagtid, drevet av kommunale og statlige aktører (Olsen 2003). Rettighetsperspektivet som var knyttet til inntektssikringsordningene, mente de offentlige dokumentene hadde vært altoverskyggende frem til 1990 årene. Dette hadde satt en fokus på (størrelsen av) den enkeltes funksjonstap eller ``hemning`. Noe som stengte for det som i en inkluderingsammenheng alltid vil være det vesentlige i den enkeltes potensialer og muligheter (Hernes 2010). I 1961 ble lov om uføretrygd innført. Dette var en statlig ytelse med sikte på å kompensere for inntektstap som følger av langvarig sykdom, medfødte eller ervervede funksjonshemninger (Halvorsen 1990). Tilståelse av uføretrygd ble ikke gitt uten

betingelser da det samtidig med loven fra 1961 også ble vedtatt en lov om yrkesmessig attføring for personer i yrkesfør alder (16-66 år). Denne loven innebar at attføring skulle være forsøkt innen uførepensjon kunne tilstås (Halvorsen 1990).

Utover på 1960 tallet vokste det frem en kritikk fra flere hold når det gjaldt oppbyggingen og behandlingen i sentralinstitusjonene. På bakgrunn av denne kritikken ble det oppnevnt et utvalg som skulle gjennomgå og komme med retningslinjer for den videre utbyggingen av omsorgen. Utredningen *omsorg for psykisk utviklingshemmede* la opp til en videreføring av utbyggingen. Men i form av mindre institusjoner. Men det var den neste utredningen, *Levekår for psykisk utviklingshemmede* som gav grunnlaget for ansvarsreformen. Kommunene skulle overta ansvaret for helse og sosial tjenesten til utviklingshemmede. Utredningen skilte mellom *aktivitetstilbud* og *arbeid*. Ansvaret for disse skulle deles mellom kommune og stat. Dette prinsippet om ansvarsfordelingen ligger til grunn også i dagens ordninger (Olsen 2009). Arbeidsmyndighetens ansvar er avgrenset til *personer som enten kan utføre et arbeid i ordnært arbeidsliv eller fyller vilkårene for deltakelse i etatens ulike tiltak*.

Stortingsmeldingen peker også på at det er stor mangel på arbeidsplasser for denne gruppen. I 1991 overtok Arbeidsmarkedsetaten ansvaret for arbeidssenterene i HVPU. De fikk da navnet PV (produksjonsverksted). Mens nyetablerte bedrifter fikk navnet ASVO. Da bedriftene startet opp for 15-20 år siden var oppgaven deres å skaffe arbeid til personer med funksjonshemming. Ofte var dette i form av håndverk og/eller industriproduksjon. I dag er disse bedriftene først og fremst utviklings- og rehabiliteringsarenaer, der diagnosene varierer mye mer. Flertallet av arbeidstakerne sliter med psykiske/sosiale problemer ASVL 2008:4).

Fra siste halvdel av 1990 tallet og fremover har et sentralt trekk ved den norske velferdspolitikken vært en vektlegging av *arbeidslinja*. *Arbeidslinja* er et prinsipp om at alle voksne og arbeidsføre borgere skal ha et klart incentiv til å betrakte arbeid som førstevalg. Trygde og sykelønnsordninger skal dessuten tilpasses slik at det blir mer lønnsomt å velge andre økonomiske tilpasninger (Olsen 2009). *Arbeidslinja* ble introdusert i 1992 i *attføringsmeldingen*<sup>1</sup>. Bakgrunnen for denne meldingen var myndighetenes bekymring over den økende utstøtingen fra arbeidslivet samt et økt forbruk av trygdeytelser. Dette gjaldt spesielt uføretrygd og sykelønnsordninger (Olsen 2009). *Arbeidslinja* ble lansert som mottiltak, der et av målene er at trygdeordningene utformes slik at det ikke skal oppleves som

---

<sup>1</sup> St.meld. 39 (1991-92)

mer lønnsomt å velge arbeidsledighet eller trygd ( ibid:8). Arbeidsledighet anses i meldingen som skadelig både for den enkelte og for samfunnet som helhet.

I 1995 kom *velferdsmeldingen*. Her ble arbeidslinja ytterligere understreket (Olsen 2009). Denne meldingen bygger på ”arbeid for alle”. Man kan si at arbeidslinja har blitt en rettesnor for den norske velferdspolitikken på 1990 tallet og frem til i dag, ved at en rekke sykelønns- og trygdeordninger har blitt lagt om i tråd med intensjonene i stortingsmeldingene (Torp 1999). Det økende fokuset på lønnsarbeid som middel til sosiale rettigheter er ikke utelukkende et norsk fenomen. Paralleller til dette kan man i følge Olsen (2009) se i en rekke vestlige land. I England har for eksempel ”the third way” i velferdspolitikken lagt økt vekt på behovet for en økt sysselsetting for å finansiere de ulike offentlige velferdsordningene (Kildal 1999). Zygmundt Bauman beskriver disse *internasjonale* trendene som ”velferdsstatens oppgang og fall”. Det som karakteriserer dette er i følge Bauman (1998) at fremveksten av kollektive ordninger erstattes av individualiserte ordninger. De universelle velferdsordningene har blitt erstattet av selektive, behovsprøvde ordninger. Dette mener Bauman skaper to forskjellige samfunn, der den samlede effekten av behovsprøving fungerer splittende fremfor samlende for befolkningen som helhet. Resultatet av dette er i følge Bauman (1998) at ulike utgrupper faller igjennom, og blir dermed avhengige av selektive ordninger i større grad stigmatiseres , og konstrueres som en motsats til den dominerende delen av samfunnet. I Norge har vi valgt å beholdt de universelle ordningene. Dette fordi man mener at de selektive ordningene stigmatiserer.

## **2.2 Avtalen om inkluderende arbeidsliv**

På midten av 1980 tallet så man en nedgang i det legemeldte sykefraværet. Men fra 1994 og utover begynte det igjen å øke jevnt. Prognoser som var utarbeidet på 1990 tallet viste at sykefravær og tilgang til uførepensjon kom til å øke dersom det ikke ble satt inn tiltak (Hernes 2010). Med denne bakgrunnen nedsatte Bondevik regjeringen i 1999 et utvalg som skulle:

*“Utrede årsakene til økningen i sykefraværet og nytilgang til uførepensjon, kartlegge ordningenes sosialpolitiske rolle og samfunnsøkonomiske betydning, og foreslå tiltak som kan redusere sykefraværet og begrense uføretilgangen (St.prp. nr. 1 for 1999 s.59”*



Innstillingen fra utvalget la grunnlaget for IA avtalen. Avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ble inngått i oktober 2001 og da bare for en fireårsperiode. Men den ble senere fornyet og utdypet med flere tilleggsavtaler i løpet av 2006 og 2007 (Hernes 2010). Det nasjonale målet med avtalen var å forebygge sykefravær, øke fokuset på jobbnærvær og hindre utstøting fra arbeidslivet. Det har i tillegg til dette også vært to andre målsettinger med avtalen. Den første går ut på å øke avgangsalderen. Den andre målsettingen er å øke rekrutteringen til arbeidslivet (spesielt personer med funksjonshemming) (Hernes 2010). Den siste målsettingen er spesielt interessant i forhold til denne oppgavens tema.

### **2.3 Ulike tiltak for ulike behov**

Arbeid med bistand (AB) tilbys personer med nedsatt arbeidsevne. Dette tiltaket gir hensiktsmessig og nødvendig bistand med sikte på integrering av personer med nedsatt arbeidsevne i ordinært arbeidsliv. Dette tiltaket kan kombineres med andre arbeidsrettede tiltak når dette er hensiktsmessig. De som er tiltaksarrangører er skjermede virksomheter (Haavorsen og Hernes 2010). Arbeidspraksis i ordinær og skjermet virksomhet kan tilbys personer som har problemer med å komme inn i arbeidsmarkedet. Tiltaket kan bare tilbys personer som har nedsatt arbeidsevne. Arbeidspraksis i skjermet/ordinær virksomhet er tilrettelagt arbeidstrening med oppfølging. Dette skal bidra til å prøve ut deltakerens muligheter på arbeidsmarkedet, og for å styrke mulighetene for å komme i ordinært arbeid eller ta utdanning (Haavorsen og Hernes 2010). Arbeidspraksis i skjermet virksomhet/ordinær virksomhet er tidsbegrenset. Arbeidspraksis i ordinær bedrift kan vare i inntil ett år for personer som har problem med å komme inn på arbeidsmarkedet eller å beholde arbeidet. For personer med nedsatt arbeidsevne kan dette tiltaket forlenges med inntil to år. Mens det i arbeidspraksis i skjermet virksomhet er en begrensning på ett år, med mulighet for forlengelse i ytterligere ett år (Haavorsen og Hernes 2010).

## 2.4 Dette tiltaket

Varig tilrettelagt arbeid (VTA) er et tiltak Nav tilbyr personer som er innvilget varig uførepensjon. Disse har behov for en arbeidsplass der oppgavene er individuelt tilpasset. Arbeid skal bidra til utvikling og vedlikehold av den enkeltes kompetanse. Arbeidsdeltakerne i VTA tiltaket har søkt om en slik ansettelse, og Nav samarbeider med vekstbedrifter rundt omkring i landet. Denne ansettelsen er ikke tidsbegrenset.

## 2.5 Yrkeshemming i et historisk perspektiv

Synet på behandlingen av yrkeshemmede har endret karakter over tid. Handegård (2005) deler den historiske utviklingen inn i tre faser. Disse fasene kaller Handegård (2005) jordbruks-, industri- og det senindustrielle samfunn. De ulike fasene er relevant å ta med fordi de viser utviklingen av hvordan synet på yrkeshemmede har forandret seg over tid.

### 2.5.1 Jordbrukssamfunnet

Den første fasen Handegård (2005) omtaler er det før-industrielle samfunnet også kjent som jordbrukssamfunnet. Frem til begynnelsen av 1900 tallet var dette den dominerende produksjonsformen. De menneskene som i dag er karakterisert som utviklingshemmede var da en del av husholdsøkonomien. De var derfor ikke skilt ut som en egen gruppe (Se for eksempel Søder 1981). Det eksisterte likevel ulike former hjelp til trengende. Dette var hjelp i form av ulike huslegd og innerstorordninger (Handegård 2005). Fattiglovene fra 1845 var det første formelle hjelpesystemet. Kommunene fikk det overordnende ansvaret for fattige. Men også nærmiljø og lokalsamfunn hadde plikt til å ta seg av ulike grupper trengende på legd (Handegård 2005).

Det fantes også frivillige arbeidsanstalter for fattige. Her kunne man tjene en liten sum penger mot å arbeide. Ordningen fikk etter hvert et stempel som en form for straff. Lindquist (2007) påpeker at denne formen for fattigomsorg bar preg av en streng arbeidsmoralisme. Ordningen ble sett på som en straff på grunn av at den hadde en disiplinerende funksjon overfor fattige og utstøtte personer. I 1848 kom loven om *Sindsykes Behandling og Forpleining*. Loven åpnet for opprettelsen av Norges første sinnssykehus på Gaustad (1853). Utviklingshemmede ble på denne tiden karakterisert som sinnssyke. I siste del av 1800-tallet kom loven om *Abnormskolen* (1881). Denne loven innebar en skoleplikt for døve, blinde og åndssvake. Flest

som mulig skulle nå folkeskolen og konfirmasjonen. Målet med å bringe elevene frem til konfirmasjon var fordi dette markerte at man var voksen, selvstendig og arbeidsdyktig (Handegård 2005).

### 2.5.2 Industrisamfunnet

Ved århundreskiftet bodde to tredjedeler av befolkningen på landsbygda (Furre 1996). Befolkningsoverskuddet dekket etterskuddet av arbeidskraft i byene. Med Industrialiseringen ble det behov for et sosialt forsikringssystem i tilfelle skader og ulykker knyttet til arbeidet (Furre 1996). I 1903 uttalte arbeiderdemokraten Johan Castberg at *«retten til arbeid er en hellig menneskerett, for det vil sige det samme som retten til at leve»*. Castbergs uttalelse ble imøtekommet gjennom ordningen med nødsarbeid. Dette var et arbeidstilbud i offentlig regi i perioder det var stor arbeidsledighet (Seip 1984:136). Historikerne Berge Furre (1996) og Anne-Lise Seip (1984) påpeker at viktige elementer i det ideologiske grunnlaget for etterkrigstidens utbygging av velferdsstaten ble lagt i mellomkrigsårene. Det første lovforslaget til forsorg for åndssvake fra 1927 ble retningsgivende for den videre tenkningen på dette området. Loven gikk inn for en differensiering av opplæring, omsorg og aktiviteter for utviklingshemmede. Den gikk også inn for en utbygging av institusjonsomsorgen. Dette innebar ulike former for arbeidshjem og arbeidskolonier etter en modell fra USA. Idealene om sunt arbeid var knyttet til jordbruksamfunnet, da disse arbeidshjemmene og arbeidskoloniene hadde hovedvekt på hage og gårdsarbeid. Utover på 1950 tallet ble det vedtatt nye velferdslover. Dette med gradvis utvidede syketrygdsordninger, pensjonsordninger og arbeidsledighetstrygd (Furre 1996).

### 2.5.3 Det senindustrielle samfunnet

*Det senindustrielle samfunn* er navnet på fasen som kommer etter industrisamfunnet. Fasen er dominert av nye næringer, nye produksjonsbetingelser og endrede krav til utdanning, kompetanse og produksjon (Olsen 2009). Det blir også brukt andre begrep om tilsvarende utviklingstrekk. Sennett (1998) bruker for eksempel ordene *kunnskapssamfunnet*, *informasjonssamfunnet* og *den nye kapitalismen*, mens Bauman (1998) refererer til *forbrukersamfunnet*. Det senindustrielle samfunnet vokste i Norge frem på 1980 tallet. I dette samfunnet har tjenesteytende næringer fått en mer dominerende plass. Undertittelen på Rickard Sennetts bok *The Corrosion of Character* er *the personal Consequences of Work in the New Capitalism*. Sennett fokuserer her på hvordan de endrede økonomiske betingelsene

får konkrete sosiale og kulturelle konsekvenser for arbeidstakerne. Dette i form av nye forventninger, holdninger og belønningssystemer.

I første halvdel av 1990 årene vi så en omfattende utflytting fra institusjonene til kommunene. (Olsen 2009). 4 mai 1990 la Sosialdepartementet frem en melding til stortinget (st.meld nr 47, 1989-1990) om gjennomføringen av en reform for mennesker med psykisk utviklingshemming. I dag kjenner vi denne reformen som HVPU-reformen. De personene som hadde hørt inn under HVPU reformen ble overført til sine respektive hjemkommuner. I hjemkommunen skulle de ha både et bo og et arbeidstilbud. Overgangen var stor fra å bo i institusjon sammen med mange andre, til det å skulle bo alene. Uten noe sosialt nettverk. Her hadde arbeidet en viktig funksjon i forhold til personenes sosiale liv (Fretheim 2010). Stortingsmelding nr 47, 1989-1990 slår fast at:

*Arbeidsløshet gir samme sosiale og helsemessige problemer for psykisk utviklingshemmede som for andre ( side..)*

## 2.6 Organisering

Varig tilrettelagt arbeid (VTA) er et tiltak som NAV tilbyr personer med varig uførepensjon. Disse personene har et behov for å ha en arbeidsplass der oppgavene er individuelt tilpasset. VTA har ikke noen hjemmel i en lov, men den reguleres i *forskrift om arbeidsmarkedstiltak*, men reguleres gjennom ``forskrift om arbeidsmarkeds tiltak``(tiltaksforskriften). Denne er utarbeidet av Arbeids og inkluderingsdepartementet(Aid) og inneholder de overordnede føringene for de ulike arbeidsmarkedstiltakene. Deriblant VTA. VTA reguleres av forskriftens kapittel 7: varig tilrettelagt arbeid. Gjennom kapittel 1: Fellesbestemmelser heter det at:

*Arbeidsmarkedstiltakene skal bidra med å styrke deltakerens kompetanse og arbeidsevne, øke deltakernes muligheter for ordinært arbeid, skaffe tilveie kvalifisert arbeidskraft, forebygge og dempe skadevirkningene av arbeidsledighet, og hindre utstøting av arbeidstakere som står i fare for å falle ut av arbeidslivet (Høringsdokument 2001).*

Vekstbedriftene er offentlig eide aksjeselskap som styres etter aksjeloven. Men det er ett unntak av aksjeloven: det er ikke anledning til å ta ut eventuelt utbytte. Det eventuelle overskuddet blir i bedriften for en videreutvikling og til det beste for de ansatte (Fretheim 2010). Interesseorganisasjonen som organiserer vekstbedriftene bærer navnet ASVL, som står for Arbeidssamvirkenes landsforening. Per januar 2009 organiserte ASVL 230

medlemsbedrifter med cirka 9000 deltakere og ca 5000 faste ansatte. Den egentlige oppgaven til disse bedriftene er å utvikle mennesker. Ikke å drive industrivirksomhet. I år 2002 ble alle bedriftene slått sammen under vekstlogoen. Man har gått bort fra den gamle betegnelsen *vernet bedrift*.

Deltakerne mottar en årlig bonuslønn. Staten og kommunen spleiser på finansieringen av tiltaket, og deltakernes kommune må bidra med minst 25% av det statlige beløpet (Haavorsen og Hernes 2010). I 2006 ble det innført en ordning med enkeltplasser for VTA i ordinært arbeidsliv. Dette tilbudet har ikke fått særlig stor utbredelse. I 2008 ble det i en rapport tegnet et positivt bilde av VTA i skjermet virksomhet. Rapporten sier at tiltaket bidrar til en opprettholdelse, og en utvikling av deltakernes ressurser (Mandal 2008). Det kommer frem at deltakerne og bedriftene ser på seg selv som helt vanlige bedrifter og at bonuslønnen oppfattes som positiv og viktig for deltakernes selvfølelse (Mandal 2008). Det skal hele tiden vurderes om det kan være aktuelt at den ansatte kan overføres til ordinært arbeid. Dette skjer ved at bedriften hver 6 mnd sender inn en utviklingsplan for den ansatte, sammen med rapporten fra foregående periode (Asvl.no).

### 2.6.1 Dagens VTA deltakere

Hvem er den typiske VTA deltaker? Før var det en person med psykisk eller fysisk utviklingshemming. De første deltakerne var som tidligere nevnt institusjonsboere. Deltakergruppen har forandret seg mye de siste årene. I dag omfatter de de fleste typer mennesker. Et fellestrekk med disse personene er at de pga helsemessige årsaker ikke kan jobbe i det ordinære arbeidsmarkedet (Fretheim 2010). Stadig nye grupper kommer til. Og per i dag er den gruppen som øker mest yngre personer med psykiske lidelser. Ser man på Nav sine tall ser man at det har vært en endring i diagnosebildet til VTA deltakerne fra 2002 til 2006. I 2002 var det 47,5 % personer med psykisk utviklingshemming i tiltaket, mens dette tallet sank til 38,7% i 2006. Andelen med psykiske lidelser økte i samme periode fra 12.4 % til 14%. Noen diagnoser er overrepresentert. Dette gjelder psykisk utviklingshemmede, psykiske lidelser, muskel og skjelett sykdommer, nevrologiske sykdommer og hodeskader. Når det gjelder utdanningsnivået til deltakerne er dette gjennomgående lavt, sammenlignet med befolkningen ellers. Ca 5% av deltakerne har ingen utdanning, mens hele 60% kun har grunnskoleutdanning. 0.1% har høyere utdanning. Disse tallene er fra 2006 (Mandal 2008:37).

## 2.6.2 Begrepsbruk

I oppgaven min brukes "ansatte" og "brukere" vekselvis. Har dette tiltaket noen definert begrepsbruk på de ulike rollene? "Ansatte" brukes av ledelsen og arbeidslederne, mens de personene som har assistent med seg på jobb også får benevnelsen "bruker". På NAV er det vanlig å bruke begrepet "klienter". Arbeidstakerne i vekstbedriften må derfor forholde seg til de ulike instansene og den forvirrende begrepsbruken. Den rolleforvirringen vi ser kan minne om det Arnkil kaller *multiklienter og multihjelpere*. *Multiklientene* er omgitt av *multihjelpere*, noe som kan være utfordrende på mange måter (Arnkil 1991, side 34). I denne studien er det viktig med et konsekvent språkbruk. På denne måten kan man kanskje unngå forvirring. Dette bidrar også forhåpentligvis til å holde de ulike rollene fra hverandre. Jeg velger derfor å bruke *arbeidstaker* som benevnelse på mine informanter.

Hva er arbeid? Og hva blir betraktet som arbeid? Bruker vi den tradisjonelle økonomiske definisjonen er arbeid lønnet arbeid, det vil si tjenester man utfører og som man får betalt for (Wadel 1984). Deltakerne som er i varig tilrettelagt arbeid (VTA), får trygd og kan i tillegg til dette tjene inntil 1G (ca 80 000). Utviklingen i lønn fra 2001 til 2010 viser en lønnsvekst for VTA, fra et snitt på 1152 kroner per måned til 1887 kroner per måned i 2010 (Söderström og Tøssebro 2011). Söderström og Tøssebro (2011) setter spørsmålsteget ved om det er arbeid når det knapt lønnes. Deltakerne tjener penger når de arbeider, men som Tøssebro (1996) sier så er lønningene minimale. Lønnen gis også ofte andre navn for eksempel 'bonuslønn' eller 'oppmuntringspenger'. Overfører man dette til vekstbedriften er det APS veileder, daglig leder og avdelingslederne som er lønnsarbeidere, mens deltakerne i tiltaket er mottakere av et tjenestetilbud. De er altså klienter. Bruker man den økonomiske definisjonen på arbeid vil man ikke definere deltakernes aktiviteter i virksomheten for arbeid, siden man ikke mottar noen vanlig lønn for tjenestene man utfører. Wadel argumenterer for en utvidelse av arbeidsbegrepet. Han mener at ulike former for skjult arbeid bør anerkjennes som arbeid og at det også inkluderes i arbeidsbegrepet. Det å kalle deltakerne for ansatte løfter arbeidsstatusen i deres egne øyne, men også i oppfatningen til omgivelsene (Wadel 1984).

## 2.7 Tidligere forskning

Terje Olsen gjorde en doktorgradsavhandling i sosiologi med tittelen ``*Versjoner av arbeid. Dagaktivitet og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen*``. Her redegjør Olsen for hvordan utviklingshemmedes arbeid i dag befinner seg i skjæringspunktet mellom

arbeidsmarked og sosialpolitikk. Olsen kom frem til seks ulike nøkkelfortellinger til hvilken betydning deltakerne tilgav jobben. En av disse nøkkelfortellingene er arbeidet som *adelsmerke*. Deltakere som kommer inn under dette tillegger arbeidet prestisje og anerkjennelse. *Arbeidet som egenutvikling* refererer til realisering og utvikling av egen ferdigheter. I fortellingen *Arbeidet som nytte for andre* er det nytteaspektet som er i fokus. Mens det i fortellingen *arbeidet som hyggestue* legges det stor vekt på de sosiale sidene ved det som foregår. I *arbeidet som tidsfordriv* ble arbeidet fremstilt som en mulighet for å få tiden til å gå. Den siste nøkkelfortellingen har Olsen (2009) kalt *arbeidet som stigma*. Denne fortellingen fremstiller jobben i en instrumentell sammenheng. Altså som et middel til lønn. Dette sier noe om hvilken mening disse arbeidstakerne tillegger arbeidet sitt.

En annen forsker som også har vært opptatt av meningskonstruksjoner omkring jobb er Kristjana Kristiansen. Kristiansen gjorde i artikkelen ``the social meaning of work`` en studie der hun fulgte tre kvinner som hadde arbeid på vanlige arbeidsplasser (kiosk, gartneri og restaurant). Disse kvinnene hadde bodd i institusjon tidligere, men hadde nå flyttet inn i egen bolig. I artikkelen blir det drøftet hvilken mening kvinnene tillegger det arbeidet de utfører. Det drøftes også hvordan disse meningene står i forhold til måten andre mennesker snakker om arbeidet de utfører. Artikkelen konkluderer med at ``å ha en ordentlig jobb`` er viktig for disse kvinnene, både av sosiale grunner, men også det at jobben er et symbol på uavhengighet og voksenliv. Jobben innebar også følelsen av å bli respektert, å få tillitt, ansvar og det å bidra i lokalsamfunnet (Kristiansen 2000) . I ett av tilfellene fortalte en mor at da hun så sin datter arbeide side om side med funksjonsfriske kollegaer, begynte hun å se datteren som en voksen og selvstendig kvinne. Arbeidet innebar i alle de tre tilfellene en økt selvstendighet og større grad av uavhengighet, noe som er en viktig dimensjon i voksentilværelsen (Kristiansen 2000). En av kvinnene følte seg respektert og at folk stolte på henne, en annen kvinne fortalte at det beste med å jobbe var at folk som kjente henne virkelig fikk se henne.

Marit Sundet (1997) har skrevet avhandlingen ``jeg vet jeg er annerledes-men ikke bestandig``. Her studerer hun hverdagslivet til fem personer i forbindelse med *ansvarsreformen*. Når man ser på arbeid og dagaktivitet blir det vist at personenes privat økonomi har fått en annen betydning etter reformen. Fritidsaktivitet har i en større grad blitt avhengig av privatøkonomien. Alle de fem personene Sundet studerte hadde uførepensjon som hovedinntekt. Selv om inntekter fra arbeid ikke utgjorde så store summer alene, var det et viktig supplement til uførepensjonen. Men viktigst for de fem personene var det symbolske

verdien av å tjene penger (Sundet 1997). Arbeidet fremstår som et middel til autonomi. Samfunnets kulturelle normer om arbeid som noe nyttig og som et symbol på å være voksen og selvstendig preger måten arbeidstilbudene blir organisert ut fra. Sundet (1997) trekker også frem samfunnets forestilling om arbeid som dannede og disiplinerende. Dette blir også gjenspeilet i de fem personenes holdninger og forventninger.

Robert B Edgerton studerte på 1960 tallet integreringsprosessen til personer som flyttet ut av psykiatriske institusjoner. Med få unntak hadde disse personene klart å knyttet seg til såkalte velgjørere (benefactors). Det betyr personer som hjalp dem med deres dagligdagse problemer. Han fokuserte også på hvilken rolle stigmatisering betyr i disse personenes liv. Deres forsøk på å passere som normale. Edgerton bruker begrepet *babytalk*. Han sammenligner det med den måten engelske kolonisatorer snakket til de innfødte på. I sin studie av utviklingshemmede fant han at i samtaler den utviklingshemmede hadde med en ``normal`` person, pratet den normale personen i en nedenfra tone. Den ”normale” personen pratet til den utviklingshemmede med et barnlig språk Edgerton fant også ut at det var en tendens til at samtalen foregikk saktere og mer høylytt enn samtaler mellom to normale mennesker. Interaksjonene mellom en utviklingshemmet og en ikke-utviklingshemmet var også preget av få spørsmål, et enklere vokabular og en antakelse om at den utviklingshemmede ikke har noe kjennskap til hva som er vanlig og hva som ikke er det (Edgerton 1993).

Cox gjorde i 2002 studien *A comparison study of sheltered work versus supported employment within community-based rehabilitation facilities*. Cox fant ut at skjærmede arbeidsplasser ofte blir fremstilt negativt. Tiltaket blir fremstilt som et segregering og som et tilbud som forhindrer integrering i lokalmiljøet, muligheter for høyere lønn og et bedre selvbilde (Cox 2002).

Det er altså gjort en del forskning utviklingshemmede og arbeid. Mye av dette er interessant. Det jeg kommer til å ta med meg inn i analysen er Terje Olsens (2003) kategoriseringer av meninger som blir tillagt arbeidet. Kristiansens (2000) funn av at jobben er et symbol på uavhengighet og voksenaliv, blir også tatt med. Robert Edgertons begrep *babytalk* vil jeg også se nærmere på.





### 3 Teoretisk tilnærming

Dette kapitlet er delt opp i to deler. I del én vil jeg drøfte den teoretiske tilnærmingen til identitetsforvaltning. Her ser jeg på hvordan identiteter skapes, opprettholdes og forvaltes. Hvordan er arbeidstakernes selvforståelse? Hovedvekt vil være på Goffmans teori om samfunnets analog til teateret og Giddens teori om refleksiv identitet. Som et bakteppe blir det også referert til sosiologen Colin Champbells teori om potensiell identitet. Del to tar for seg hvordan mennesker tror andre ser på dem. Under intervjuene sa flere av arbeidstakerne at de opplevde at andre stigmatiserte dem på grunn av de som person samt at de jobber i en ”vernet bedrift”. Jeg ville finne ut om hvilke eventuelle mekanismer som ligger til grunn for og springer ut i relasjoner mellom mennesker. Hvordan bruker vi kommunikative virkemidler i prosesser der noen foretar stemping og i prosesser der noen blir stemplet og stigmatiserte? Da det var dette jeg ville finne ut mener jeg at det er et riktig valg å bruke symbolsk interaksjonisme som perspektiv på denne problemstillingen. Inn under dette perspektivet er Howard Becker og Erving Goffmans teorier om hvordan avvik og stigma relevante. Del tre søker å finne svar på hvordan arbeidstakerne blir definert av arbeidsledere og assistenter. Arbeidstakere i vekstbedrifter befinner seg i et skjæringsfelt mellom arbeidsmarkedspolitik og velferdspolitik (Olsen 2009). De innehar i praksis derfor både rollen som arbeider og rollen som bruker. Hvordan kommer dette til syne i ulike situasjoner? Sosialantropologene Holland, Lachicotte, Skinner og Cains teorier om fortolkningsrom og praksisteori blir tatt opp her. Dette er en prosessuell måte å forstå identitet på.

#### 3.1 Identitet som forskningstema

Hvordan skal man forstå identitet? Særlig diskuteres dette innenfor fagene sosiologi, psykologi og pedagogikk. *Identitet* er et komplisert begrep som har flere betydninger. Jeg vil derfor redegjøre begrepet. I følge Illeris (2002) stammer ordet identitet fra det latinske ordet *idem* som betyr “å være det samme som seg selv”. Det handler altså også om å være gjenkjennelig for seg selv og andre også i skiftende situasjoner. Et hovedskille i den teoretiske diskusjonen kan sies å gå mellom en essensialistisk og en konstruksjonistisk forståelse. Mens det essensialistiske utgangspunktet ser identitet som noe som er statisk nedfelt i mennesker som faste og grunnleggende egenskaper, forstås identitet også som en sosial konstruksjon, som skapes gjennom samspill mellom mennesker og i sosiale relasjoner (Lundtveit 2005).

Innenfor samfunnsvitenskapen er tematiseringen av identitet nært knyttet opp til tematiseringen av individet. Samfunnsvitenskapen har bygget identitetsbegrepet på psykologiens og George Herbert Meads arbeider fra 1930 tallet (Olsen 2009).

Mead er kjent for begrepene *den generaliserte andre* og om barns utvikling av selvbevissthet. *Den generaliserte andre* blir av Mead beskrevet som ikke en del av selvet, men en sammensatt representasjon av andres holdninger. Dette bygger på et skille mellom *I* og *Me*. *I* er det spontant handlede jeg`et mens *Me* er det selvvurderende jeg`et. Dette jeg`et ser sine handlinger ut fra den generaliserte andres perspektiv. Skillet mellom *I* og *Me* viser to tilsynelatende motsatte aspekter av identitet. Olsen(2009) skriver at denne innebygde dobbeltheten er noe av det særegne og kompliserende ved identitetsbegrepet. På den ene siden refererer begrepet til noe særegent og individuelt unikt, mens det på en annen side viser begrepet også det kollektivt delte, samt former for erfaringer eller selvforståelse som grupper av aktører på en eller annen måte opplever å ha til felles (Olsen 2009). Meads (1934) teorier referer til barnets danning av selvbevissthet, men det er viktig å understreke at arbeidene hans har vært en viktig byggestein for mye av den senere teoriutviklingen om identitet generelt (Olsen 2009).

Meads skille mellom disse to sidene av identitet var utgangspunkt for Goffman (se for eksempel Goffman 1967, 1968 og 1992) utvikling av begrepet ``*presentation of self*`` samt studier av sosiale aktørers inntrykksforvaltning. Begrepet *inntrykksforvaltning* (impression management) refererer til grenseflaten mellom aktørens ``*self image*`` og ``*public image*``. Legger vi Goffmans symbolske interaksjonisme til grunn kan vi si at de sosiale aktørene driver en aktiv og bevisst identitetsforvaltning. På denne måten kan sosiale handlinger forstås som en innehaver av refleksivitet. Aktørene forholder seg aktivt og refleksivt til sine handlinger. Det at handlingene deres ikke bare gjør noe , men at de også forteller noe om hvem de er, sosialt sett. Disse handlingen informerer både omverdenen og aktøren selv om hvem man er, men også den man ønsker å fremstå som (Goffman 1992).

### **3.3 Identitets konstruksjon- Forståelsen av seg selv**

Denne studien tar et utgangspunkt i en samfunnsvitenskapelig tilnærming til sosial handling, valg og selvpresentasjon (Goffman 1992). De sosiale aktørene forstår, tolker og erfarer verden gjennom begrepene, ideene og verdiene som er tilgjengelig. Det finnes til enhver tid ulike tolkninger av sosiale hendelser. Ulike tolkningsmuligheter finnes fordi meninger er sosialt

distribuerte og fordi de sosiale aktørene er posisjonert ulikt i forhold til hverandre (Olsen 2003). Og aktørene har gjort seg opp ulike erfaringer. I ulike sammenhenger for eksempel praten rundt lunsj bordet, i pausene og under arbeidet kan arbeidstakernes erfaringer kommet til uttrykk på forskjellige måter.

### 3.3.1 Fortolkningsrom

Sosiale aktører ``skriver ``seg inn i noen bestemte forståelsesrammer gjennom den måten de samhandler på. Noe som er sentralt i Holland et.als (1998) tilnærming er understrekningen om at identiteter ikke bare er passive refleksjoner av en opplevd eller erfart posisjon. Det er også en gjenstand for aktørens ideer om hvem han vil være, hvem man vil prøve å bli og hvem man vil at andre skal oppfatte en som. Til dette tar aktørene aktivt i bruk ulike symboler og tegn for å konstruere egne selv og identitet. Holland et al.(1998) betegner dette som *symbolic bootstrapping*. Begrepet forklarer hvordan aktører forholder seg til og utvikler identiteter strategisk. Dette skjer gjennom en ytre forvaltning av kulturelle tegn og i tråd med en indre emosjonell forandring der aktøren forsøker å overbevise seg selv og andre om hvem man er, identitetsmessig. Identitet er også gjenstand for aktørens ideer om hvem man vil være, hvem man vil prøve å bli og hvem man ønsker andre skal oppfatte en som. Holland et al (1998) ser på hvordan aktører presenterer og representerer seg selv som delvis refleksive og kreative prosesser, på måter som omhandler identitets lengsler, drømmer og ønsker om å være noe annet enn det man betraktes som av andre.

Edgertons (1993) studie av utflyttere fra en institusjon for utviklingshemmede viser hvordan disse personene i hverdagen forsøkte å omgi seg med det Edgerton kaller `en kappe av kompetanse` i bestrebelsene på å takle utfordringene i hverdagen samt sin egen inkompetanse. Dette er relevant i denne studien fordi jobben er med på å konstruere en identitet som normal i arbeidstakernes øyne. Dette henger sammen med det å unngå stigmaet som kategorien utviklingshemmet innebærer (Edgerton 1993). Edgerton (1993) fortalte om hvordan tidligere beboere på en institusjon strevde opp mot det å bli oppfattet som normal. Slik at de kunne unngå den stigmatiserende statusen som unormal. Dette handler om å etablere en selvforståelse som en vanlig mann. Edgertons studie er relevant for å forstå hvordan og hvorfor aktørene etterstreber det å være normal. I følge Edgerton handler dette om å etablere en selvforståelse som en vanlig mann/vanlig kvinne, for deretter å finne en måte å skape en relevant symbolsk representasjon på (Edgerton 1993). Den aktuelle personen kan ikke og vil

ikke akseptere den offisielle fakta at han er eller har vært mentalt tilbakestående. De utviklingshemmede i Edgertons studie opptrådte på en måte som gjorde de suksessfulle. Men på samme tid ga de også inntrykk av at de var tilbakestående.

I denne oppgaven legger jeg til grunn en konstruksjonistisk identitetsforståelse. Når man forstår dette på denne måten er identitet noe som *blir* snarere enn noe som *er*. Identitet er dermed ikke noe man har, men noe som skaper og former. Identitetskonstruksjon kan derfor beskrives som en pågående posisjonering (Garsten 2004). Når man ser på identitet som en konstruksjon, må det ikke forveksles med at den er mindre virkelig. Det er fortsatt slik at mennesker definerer seg selv og defineres ut fra bestemte kategorier. Det handler om likheter og forskjeller i forhold til for eksempel verdier og symboler. Det finnes mange ulike typer identiteter. Disse er konstruert ut fra kategorier som kjønn, klasse, etnisitet, alder, religion eller legning (Hylland Eriksen 2004).

Ulike teoretiske retninger definerer identitet svært forskjellig. Det store gapet mellom de ulike teoretiske definisjonene kommer av et ulikt syn på hvordan identiteter blir formet samt hvilke funksjoner de har for oss. Jeg velger å fokusere på to perspektiv på hvordan identitet konstrueres. Disse perspektivene får overskriftene *rolleidentitet* og *refleksiv identitet*.

### 3.3.2 Identitetsforvaltning

*“People tell others who they are, but most important, they tell themselves and then they try to act as though they are who they say they are. These self-understandings, especially those with strong emotional resonance for the teller, are what we refer to as identities” (Holland et al. 1998.)*

I boka *Identity and Agency in Cultural worlds* (Holland et.al 1998), utvikler forfatterne en prosessuell forståelse av hvordan man kan forstå handling og identitet, dette gjøres gjennom en teoriutvikling som er basert på Vygotsky og Bakhtin <sup>2</sup>. Holland et.als resonnement omkring identiteter er blant annet at de er et vesentlig element i den enkelte aktørs selvforståelse. Også inkludert forståelse av andre. Identiteter produseres og reproduseres

---

<sup>2</sup> Lev S. Vygotsky var psykolog og arbeidet innen sosio-historisk psykologi, mens Mikhail Bakhtin arbeidet innen fagene kritisk teori og semiotikk ( Holland et.al kap.1).

kontinuerlig. Et individ vil til enhver tid inneha flere identiteter. Disse identitetene kan i mange tilfeller være i motsetning til hverandre.

Forfatterne bygger opp en praksisteoretisk tilnærming til identitet og sosial handling som forklarer de kreative og de ambisiøse måtene som identiteter utspilles og symboliseres på (Holland et.al 1998: 19). Samtidig holder de fast ved at identiteter og identitetsrepresentasjoner formes og struktureres av en rekke ytre betingelser. De betrakter sosial identitet som et produkt av erfaringer, opplevelser, forståelse og tolkninger av disse. Sosiale identiteter skaper også nye betingelser for aktørers handlinger, strategier og valg. Olsen(2009) kaller dette for det refleksive selvet. Det som er sentralt i Holland et al tilnærming er at de forstår identitet som et utgangspunkt for hvordan mennesker skaper nye aktiviteter, nye virkelighetsforståelser og nye handlemåter (ibid:5). Dette gjør de med utgangspunkt i Meads forståelse av selvet og relasjonen til de *signifikante andre*.

Målet til Holland et. al (1998) er å finne frem til en praksisteori for selvet og individet (1998:19). Dette gjøres gjennom en praksisteoretisk tilnærming til identitet og sosial handling. Tilnærmingen åpner opp for å forklare det kreative, opportunistiske og ambisiøse målet som identitet utspilles og symboliseres på. Samtidig holder forfatterne fast på at identitet og identitetsrepresentasjoner formes og struktureres gjennom en rekke ytre betingelser. Med dette perspektivet åpnes muligheten til å beskrive og analysere personens opplevde handlingsrom og mulighetene for å presentere seg selv som arbeidstakere, utviklingshemmede og samfunnsborgere. Perspektivet tar utgangspunkt i å betrakte sosial identitet både som et produkt av erfaringer, opplevelser, forståelse samt tolkninger av disse, samtidig som man skal legge merke til at sosial identitet også skaper betingelser for aktørers handlinger, strategier og valg. Holland et al kaller dette for det *refleksive selvet* (Holland et.al 1998).

### 3.3.3 Rolleidentitet

Vi mennesker tolker og definerer hverandre gjennom et sosialt og et symbolsk samspill. Dette samspillet konstruerer roller. På 1950 tallet ble det innenfor tradisjonen symbolsk interaksjonism utviklet et dramaturgisk perspektiv på roller og rolleidentitet. Mest kjent her er Erving Goffman. Den røde tråden i boka hans ``vårt rollespill til daglig``(1992) er tesen om at det er gjennom andres oppfatninger at individet formes. Når man møter nye mennesker benytter vi den informasjonen man har om det andre mennesket til å danne seg et inntrykk.

Likevel er det et paradoks at aktørene ikke står fritt til å utforme sine identiteter. Sosiale aktører har en viss mulighet til å selv styre hvem de er (hva de forstår seg selv som). Man vil til enhver tid legge vekt på noen elementer og se bort fra andre (Holland et.al 1998). Goffmans *inntrykksforvaltning og iscenesettelse* (1992) beskriver disse prosessene. Disse begrepene viser til aktørens tegn og symbolbruk i sosiale situasjoner. Begrepene *inntrykksforvaltning og iscenesettelse* vektlegger de ytre sidene ved identifiseringsprosessene (Olsen 2009).

Det er det første inntrykket som legger grunnlaget for det etterfølgende samspillet. Det ligger derfor i menneskenes natur å prøve å kontrollere en bestemt situasjon. Dette gjøres gjennom ulike aktiviteter. Det er disse aktivitetene Goffman kaller *selvrepresentasjon*. Goffman skiller mellom to former for tegn i selvrepresentasjonen: det uttrykk man gir, versus det inntrykk andre får (Goffman 1992:12). Dette blir også tatt i bruk i Goffmans tidligere verk, *The presentation of Self in Everyday Life (1959/1992)*. Her beskriver han selvrepresentasjon som en forhandling for å fremstå så fordelaktiv som mulig. Det foregår alltid forhandlinger mellom interne og eksterne forståelser av hvem man er (Goffman 1959/1992). Dette skillet er analytisk fordi våre refleksjoner bygger alltid på de eksterne erfaringene, samtidig som man modererer sine handlinger og identitetsforståelser ut i fra disse refleksjonene. Dette vil igjen påvirke hvordan de andre plasserer oss (Goffman 1959/1992). Den opptredende kan være fullt og fast overbevist om at det inntrykket han fremfører, er den virkelige virkelighet. Dette gir personen en posisjon som har sine spesielle fordeler og forsvarsmuligheter (Goffman 1992).

For å forstå rolleidentitet brukte Goffman begrepene karakter, rolle og publikum. Opptredener og roller er eksempler på aktiviteter i forhold til hvordan presenterer oss selv for andre. I en opptreden velger man sin rolle. Rollen henger sammen med karakteren. Mens rollen er den forventningen omgivelsene har til en sosial posisjon, er karakter det aspekt av personen som organiserer personlige karakteristikk. Slik som for eksempel opptredener, roller og vaner. Rolleidentitet kan med dette defineres som den karakteren og rollen som individet iscenesetter. Rolleidentitet kan forstås som det indre bildet som individet forstår av seg selv i en sosial posisjon. Dette fordi rollen består av forhåndsfastlagte handlingsmønstre. Individet opptrer aldri alene, men på en scene mot andre rollefigurer, der publikum er tredjepart i interaksjonen (Goffman 1992). For at andre skal tro på at du er den du utgir deg for å være og at du besitter de egenskapene og den kunnskapen du sier at du har, må du selv ha troen på den

rollen du spiller. En rolleidentitet vil alltid være personens tolkning av en gitt karakter fordi subjektet står fritt til å velge den rollen som skal spilles i den gitte situasjonen. Rolleidentiteten formes gjennom individets erfaringer samt at individet internaliserer både sosiale og kulturelle kjennetegn i omverdenen (McCall & Simmons 1978 i, i Bouij 1998). Rolleidentiteter er alltid knyttet til den scenen eller institusjonen der den utspilles. Slik er teaterscenen en metafor. I en arbeidslivssammenheng kan scenen for eksempel være en gitt arbeidsplass.

Bildet av vår identitet konstitueres som jeg var inne på tidligere ikke av individet alene. Det må hentes støtte fra omgivelsene for å bestå. Rolleidentitet er individets personlige fortolkning av en gitt rolle. Den fungerer som et aspekt ved den mer helhetlige identitetskonstruksjonen. Da forstås identitet som et grunnleggende sosialt fenomen. Individet vil ta andres respons innover seg i sin vurdering av seg selv. Rolledistanse handler om å ikke akseptere det tolkningen andre foretar, men å aktivt påvirke denne. Man distanserer seg da fra selvet som ligger i rollen. Denne distanseringen er en måte å fortelle seg selv og omverdenen at mye av selvet ligger utenfor øyeblikkets begrensinger, som den aktuelle rollen gir. Rollen forkastes ikke, men man tar avstand fra den. I en arbeidssituasjon kan individet veksle mellom roller som kollega, akademiker, lønsmottaker og prosjektmedarbeider uten at disse nødvendigvis står i motsetning til hverandre (Lundtveit 2005). Men i en vekstbedrift kan disse rollene nettopp stå i motsetning til hverandre. Deltakerne her har både rollen som arbeider og bruker (Olsen 2009).

#### 3.3.4 Refleksiv selvidentitet

Anthony Giddens legger vekt på individers refleksivitet (Giddens 1991) . Giddens legger større vekt på dette enn det Goffman gjør. Giddens representerer en individualistisk, intellektuell og voluntaristisk identitetsforståelse. Det å være menneske er i følge Giddens å vite hva man gjør og hvorfor man gjør det. Gjennom at individet stiller seg selv spørsmål, kan selvidentitet konstrueres som *et refleksivt organisert streben* (Giddens 1996:14). Individet konstruerer og rekonstruerer en selvoppfatning i tråd med sine tidligere erfaringer. Det refleksive prosjektet handler om å opprettholde en sammenhengende biografi som blir kontinuerlig revidert. Denne forhandlingen skaper både en sammenheng og en mening (Giddens 1996:14). Giddens definerer identitet som: *”a persons identity is not to be found in behaviour, nor important though this is-in reactions of others, but in the capacity to keen*



*particular narrative going*” (Giddens 1996). Identitet må i følge Giddens ikke forstås som et bestemt kjennetegn eller en samling av egenskaper som kjennetegner et individ. Men det må forstås slik som selvet refleksivt forstår seg selv, som person i en kronologi og logikk som er forståelig for seg selv og andre. På denne måten blir identitetskonstruksjon en evig runddans. I denne dansen har både de erfaringene man får i løpet av livet og andres respons på disse, betydning (Lundteit 2005).

Livsstil er et begrep Giddens bruker i sin identitetsteori. Det er gjennom valg av livsstil at identitet konstrueres. Livsstilen begrunner handlingsvalg og den kan forstås som en rutinebaserte handlinger angående hvordan man for eksempel kler seg, hva man spiser og hvor og hvordan man beveger seg i arbeidslivet. Livsstil har det formålet at det gir handlingsdirektiver for hvordan man skal handle i ulike situasjoner, men dette er også fordi at de er råstoffer for å utarbeide livsplaner (Lundtveit 2005).

### 3.3.5 Lønnsarbeid og identitet

Lønnsarbeid er en identitets- og status dimensjon i relasjoner mellom kjønn og aldersgrupper. Men også i familie relasjoner, og til en viss grad også i vennskapsforhold (Øian 1998). Den postindustrielle individualiseringen innebærer imidlertid at identitet ikke lenger på en entydig måte springer ut av klart avgrensede sosiale kategorier som er grunnlagt i arbeidsdeling og posisjoner i produksjonsrelasjoner (Giddens 1996, Friedman 1994, Touraine 1994). Derfor kan identitets betingelser ha blitt endret. Dette kan gjelde både med hensyn til kjønn, klasse og alder. Tidligere var inntreden i arbeidslivet å regne som definisjon på voksenstatus. I dag preges overgangen fra barn til voksen av lange utdanningskarrierer (Øian 1998). Å ha skaffet seg en jobb og ha en egen plass å bo regnes som viktige markører for at en person har blitt voksen (Lindquist 2007). Tradisjonelt sett har funksjonshemmede/utviklingshemmede ikke møtt store forventninger når det gjelder en karriere i arbeidslivet (Lindquist 2007). Lindquist (2007) skriver at overgangen til voksenlivet er et komplekst samspill mellom på den ene siden egne visjoner og på den andre siden den sosiale og økonomiske mulighetsstrukturen som samfunnet gir.

Også Rafael Lindquist (2007) har påpekt sammenhenger mellom lønnsarbeid og selvbylde. Han sier:

*”I vårt samhälle, med lönearbetet som den dominerande livsformen, knyts vår identitet och självbild i hög grad till vår position på arbetsmarknaden. Men arbete och syselsättning ger*

*också struktur på vardagen. Arbete ses som förutsetning för att få ordning på de dagliga rutinerna, att komma i gång på morgonen och fylla resten av dagen med innehåll. Och bristen på sysselsättning upplevs leda till passivisering, isolering, psykisk obalans och frustration” (Lindquist2007:125).*

Det etableres en forventning om lineære utdannings- og yrkeskarrierer som et normativt mål på å lykkes. Lønnsarbeidet fremstår som en kilde til selvrealisering samt utvikling av et personlig potensial (Øian 1998:18). Kildal (1995:8) stiller spørsmålet om verdighet ikke lenger forbindes med evne til selvforsørging. Det er i følge henne mye som tyder på, at verdighet i større grad knyttes til evnen til å opptre som en autonom og suksessrik forbruker (Kildal 1995:8). Er det arbeidet i seg selv som er kilden til selvrealisering? Eller er dette to kategorielt forskjellige fenomener, spør (Kildal 1995:8).

Disse tendensene er også relevante i denne studien. Det tvinger også utviklingshemmede (som i utgangspunktet er definert ut av arbeidsmarkedet) til å fortolke sine liv i en lønnsarbeidsdiskurs der yrkesrolle og posisjon i arbeidslivet ikke bare tolkes som kompetanse, ferdigheter, kjønnsrolle og voksenrolle, men også subjektivitet, autonomi, verdighet, karriere og et konkret uttrykk for individets identitetsprosjekt (Sennett 1977; Appelbaum 1992 i Olsen 2009).

### 3.3.6 "Potensiell identitet"

Potensiell identitet kan være selvbilder som dannes i dagdrømmer (Chambell 1987, kap 5). Dette betyr ikke nødvendigvis at potensielle identiteter alene er et privat prosjekt, der man søker å opprettholde eget selvbilde. Når identitet bestemmes av ambisjoner, heller enn sosial bakgrunn, er det autentiske ved identitet mer et spørsmål om motiver enn iboende egenskaper ved individet. Gjennom å vise frem ens potensialer synliggjøres individualiteten. På denne måten kan drømmer og planer om fremtiden også brukes i selvpresentasjon (Chambell 1987). Individene reagerer subjektivt på dagdrømmene, som om de skulle vært sanne. Mulighet til å skape en illusjon, som man egentlig vet er feil, men føles riktig. Individet er både en skuespiller og publikum i sitt eget teaterstykke (Chambell 1987). Chambell skriver om *idealisererte selvbilder*. Det moderne forbrukersamfunnets mennesker higer etter å realisere idealisererte bilder av seg selv. Eller det å skape seg selv som et ideal. Disse forestillingene om en idealisert væren er et resultat av noe Chambell (1987:213) benevner som den fantasifulle

livsnyttelse (hedonisme). Fantasiene og dagdrømmene om å bli noe utgjør grunnlaget for idealistiske og selvidealiserende handlinger i hverdagen. Det å etterligne kjente figurer eller å etterstrebe idealiserte personligheter er ikke et ønske om å bli noen annen enn deg selv, men en handling som signaliserer at du innehar noen av de samme kvalitetene, evnene eller kvalifikasjonene som den idealiserte personligheten innehar (Chambell 1987).

### 3.4 Andres forståelse

I denne delen vil jeg benytte teoretikerne Erwing Goffman og Howard S Beckers teorier om stigmatisering. Beckers teori om stemping og Goffmans teori om stigma har visse likheter. Begge teoretikerne er opptatt av individet og de andre. Derfor passer Beckers tanker om stempingsteori godt sammen med Goffmans ideer om hvordan individet blir påvirket gjennom omgang med andre mennesker (Becker 2005, Goffman 2011). Beckers analyser er på et annet nivå enn Goffmans. Dette fordi de ikke i samme grad konsentrert om situasjoner (Becker 2005). Becker går ikke i detalj inn på hvordan stempingen foregår.

#### 3.4.2 Goffman og stigmatisering

Hvert samfunn avgjør hvilke grupper man deler menneskene inn i. Her snakker vi om kategorier. Det blir avgjort hvilke egenskaper som oppfattes som vanlige og nødvendig i hver kategori. Når en fremmed dukker opp i vårt nærvær, er det vanligvis det første synet av han som er tilstrekkelig for å kunne plassere han i en kategori. Det er også nok for å fastsette en egenskap personen innehar. Vi går ut fra dette første inntrykket og former de til normative forventninger (Goffman 2011:10). Dersom personen besitter noen egenskaper som gjør han ulik de andre personene i samme kategori vil vedkommende reduseres fra et vanlig menneske til et ekskludert menneske. Det foreligger da en diskrepans mellom den virtuelle og den faktiske identiteten. Med virtuell identitet menes den identiteten man skulle ha mens faktisk identitet er den identiteten man har på ordentlig (Goffman 2011: 10). Det finnes også en annen type diskrepans mellom virtuell og faktisk identitet. Den som får oss til å omklassifisere et individ fra en sosial forventningskategori til en annen, den typen diskrepans som får oss til å forandre bedømmelsen av individet i positiv retning (Goffman 2011: 10).

Når man vurderer funksjonshemmede med avvikende adferd, kan man se dette i lys av Erwing Goffmans teori om stigma. Goffman sier at stigma handler om sosiale prosesser, der hvert individ spiller vesentlige roller. Aktørene er ikke atskilte individer, der den ene parten er

de stigmatiserende, mens den andre parten er de stigmatiserte. Stigmatisering oppstår i det perspektivet der individene i en relasjon ikke lykkes med å oppfylle normkrav (Goffman 2011). Hvordan stigmaet fremtrer i et samfunn forklarer Goffman med å vise til hvordan samfunnet er bygd på sosiale spilleregler, der individene blir delt inn i ulike kategorier. Innen hver kategori er spillereglene ulike, disse oppfattes som riktige av gruppens medlemmer. Til grunn for disse spillereglene ligger det krav som bygger på forventninger til oppførsel.

Det er førsteinntrykket som viser personens tilsynelatende sosiale identitet. Det er her de normative forventningene har blitt dannet. De egenskapene individet har i form av personlige egenskaper, kaller Goffman *sosial identitet* (Goffman 2011). Sammen med *personlig identitet*, som er en form for informasjonskontroll som individet har for å styre inntrykkene til sin egen fordel, er *sosial identitet* vesentlig for hvordan en annen person oppfatter individet. Personlig identitet kan være medfødt, men utviklingen skjer gjennom interaksjon med andre. Andre gir individet feedback ved bruk av symboler og mimikk. Det tredje begrepet skiller seg fra de to andre. Dette begrepet handler ikke om de andres opplevelser av individets stigma. Goffmans begrep *jeg-identitet* betegner den stigmatisertes subjektive og reflekseive opplevelse av eget stigma (Goffman 2011). I analysekapittelet vil jeg komme tilbake til disse tre begrepene og vise hvordan jeg har knyttet dem opp mot min egen empiri.

Begrepet "tilsynelatende sosiale identitet" innebærer de evnene og egenskapene man tilegger personen, selv om man i utgangspunktet ikke vet om personene innehar disse evnene og egenskapene (Goffman 2011). En uoverenstemmelse mellom det tilsynelatende og det reelle i en sosial identitet kan medføre stigmatisering.

Goffman mener at den tilsynelatende sosiale identiteten ikke trenger å ha noe med den faktiske sosiale identiteten (de evnene og egenskapene personen faktisk har). Goffman har tre forskjellige former for stigma. Det første er stigmatisering som følge av en fysisk skavank (som for eksempel funksjonshemming), en annen type stigma er psykologiske faktorer og den tredje typen er etnisk stigmatisering (Goffman 2011). Stigmaet er sosialt konstruert, det vil si at den egenskapen blir stigmatiserende fordi et sosialt miljø anser egenskapen som stigmatiserende for denne type personer. Hva som er stigmatiserende varierer mellom kulturer, mellom sosiale miljøer og over tid (Goffman 2011). Arbeidstakerne i denne studien går inn under det Goffman kaller fysisk skavank og psykologiske faktorer.

### 3.4.3 Stigma som dobbelt perspektiv

Tar den stigmatiserte personen det for gitt at han skiller seg ut fra de andre? Eller tar han for gitt at omgivelsene ikke kjenner til saken (Goffman 2011:12). I det første tilfellet kalles situasjonen for miskreditabel. Goffman mener at stigmatiserte individer har erfaring med begge situasjonene.

Det er mulig for individer å mislykkes med å leve opp til hva som faktisk fordres av dem. Han/hun kan være uberørt og avskjerme seg, slå vakt om sine private identitets forestillinger og kjenne seg som normale mennesker. Han bærer et stigma men tar ikke dette så tungt.

Når normale og stigmatiserte kommer i hverandres nærhet og spesielt om de forsøker å opprettholde en kontakt, oppstår det en sosiologisk sett primær situasjon. Begge må ta hensyn til stigmaets årsaker og virkninger. De stigmatiserte kjenner seg usikre på hvordan den normale vil identifisere dem og ta i mot dem (Goffman 2011: ). Den handikappede individets usikkerhet om sin status, strekker sine virkninger over et stort felt av sosiale interaksjoner. Den blinde, kronisk syke og den døve kan aldri være sikre på hvilken holdning det nye bekjentskapet inntar. Vil vedkommende være avvisende eller ta dem imot? (Goffman 2011: 17).

Tilbakemeldinger fra de rådende påvirker *jeg-identiteten*. Man blir da i stand til å betrakte normkravene fra de rådendes ståsted. Etter hvert finner avvikerer seg mer eller mindre til rette med sitt stempel, blant annet ved å finne fellesskap med andre *avvikere*. På denne måten blir distansen til de øvrige omgivelsene større og det blir ikke like viktig å bli godtatt. Samtidig utvikler avvikerer strategier for å passe inn (Goffman 2011).

### 3.4.4 Howard Becker og stemplingsteori

Hva er et sosialt avvik? Og hvem beslutter hva som er et avvik og hvem som er avvikere? Stemplingsteoriens hovedoppgave har vært å sette spørsmålstegn ved sosiale avvikelser. Stemplingsteorien sier at avvik ikke er rotfestet i selve handlingen, men den fokuserer heller på majoritetens tendenser til å stemple de som blir sett på som avvikere fra standardiserte kulturelle normer (Becker 2005). Årsaken til avvik ikke er lokalisert i avvikerens sosiale situasjon, eller det at det er sosiale faktorer som forårsaker handlingene.

Videre mener han at sosiale grupper skaper avvikere ved å fastslå regler, som skaper avvikelser når de blir brutt. Ut i fra denne synsvinkelen er ikke avvikelser en egenskap ved handlingen, men en konsekvens av andres anvendelse av regler og sanksjoner i forhold til en

regelbryter. Avvik er altså en konsekvens av andres reaksjoner på en persons handling. Om en handling er avvikende avhenger av hvordan andre mennesker reagerer på den. Dette skjer i interaksjonen mellom personen som gjør en handling og de som reagerer på handlingen (Becker 2005).

Becker svarer ikke på spørsmålet om hvorfor noen handler avvikende. Verken avviket eller avvikerens eksisterer før noen i omgivelsene definerer og stempler handlingen som et avvik eller personen som avviker. Derfor mener Becker at avvik og normene om hva som skal betraktes som avvik er en objektiv realitet. De er sosiale fenomener og disse skapes gjennom interaksjon mellom mennesker og avviket er avhengig av at noen åpent reagerer på atferden. Noe som er sentralt for Becker og hans stempingsteori er den prosessen som skjer når personer stemples som avvikere, eller outsiders som han kaller det. Her kan individet som en konsekvens av stempingen utvikle varige avviksmønstre. Dette blir forklart med at omgivelsenes stemping av en person som avviker har viktige konsekvenser. Dette gjelder først og fremst for individets offentlige identitet, men også for sosial deltakelse og selvbildet hos den som utsettes for stempingen (Becker 2005). Becker legger vekt på hvordan mennesker sorteres inn under ulike kategorier som de anses å tilhøre (Becker 2005). Hver kategori er tilknyttet en tilleggsassosiasjoner, dette fører til at omgivelsene assosierer en rekke egenskaper ved individet ut ifra hvilken gruppe de tilhører. Å bli stemplet som en avviker leder derfor an til at omgivelsene automatisk knytter en rekke negative egenskaper til denne personen (Becker 2005).

Den som blir stemplet anser kanskje ikke de som dømmer han til å være kompetent eller legitimt berettiget til å fordømme. På den måten oppstår det en annen betydning av begrepet. Den som blir sett på som en avviker kan føle at det er de som dømmer som er outsiderne (Becker 2005). Alminnelig oppfattelse av avvik er det som avslører tilstedeværelsen av en sykdom. Dette bygger i følge Becker på en medisinsk analogi. Den menneskelige organisme er sunn når den fungerer effektivt og ikke føler ubehag. Det er liten enighet om når man kan bruke forestillingen om sykdom som en analogi til å beskrive typer adferd, som anses for å være avvikende (Becker 2005). Man kan ikke anta at man har å gjøre med en homogen kategori, når man ser på mennesker som blir stemplet som avvikere. Derfor kan man ikke anta at disse menneskene faktisk har begått en avvikende handling eller brutt en regel fordi prosessen som fører til at man blir stemplet ikke er ufeilbarlig (Becker 2005).

Becker bruker ordet selvdekkende profeti for å dekke hele stemplingsprosessen han beskriver. Et siste steg i en slik avvikskarriere er å skyves mot subkulturelle grupper der avvik er hva medlemmene først og fremst har til felles. Sammen kan deltagerne utvikle felles holdninger, rutiner, rasjonaliseringer og forståelse av virkeligheten, som også bidrar til å styrke den enkeltes bildet av seg selv som avviker (Becker 2005). Stemplingsteoretikerne har vært under stor innflytelse av Erving Goffmans (1963) stigmatiseringsbegrep (Goode 2001:115). Stempling innebærer at individet blir bærer av et stigma, en ødelagt, uønsket og miskrediterende sosial identitet. Stigmaet henger ved individet og forteller omverdenen at bæreren er et moralsk uønsket individ med ødelagt identitet. Som Becker legger Goffman vekt på hvordan en person tillegges en rekke karakteregenskaper av omgivelsene, og kaller dette en "tilsynelatende sosial identitet" (Goffman 2011). Stigmaet får konsekvenser for den stigmatiserte. Det blir vanskelig å delta i konvensjonelle aktiviteter samtidig som stigmaet påvirker personens eget selvbilde. Stemplingsteoretikerne vil derfor si at en stemplet person blir bærer av et stigma og utsettes for stigmatisering (Becker 2005).

## 4 Metode

En forskningsprosess kan på mange måter oppleves som veldig innholdsrik. Min prosess består av ulike ``reiser``. Forberedelsesfasen er ofte preget av en optimisme, mens rekrutteringsfasen av mange oppleves som frustrerende. Neste fase som er datainnsamlingsfasen er spennende. Etter dette kommer databehandlingsfasen. Denne oppleves som arbeidsom, men samtidig givende. Av metoder som har vært i bruk i denne oppgaven er individuelle dybdeintervju og deltakende observasjon. Disse metodene gjennomgås og diskuteres systematisk i dette kapittelet, ledsaget av mine erfaringer og refleksjoner. Først vil studien plasseres i det samfunnsvitenskapelige forskningslandskapet, og deretter vil jeg redegjøre for valg av case.

### 4.1 En vitenskapsteoretisk tilnærming

Denne studien søker å forstå betydningen av arbeid for funksjonshemmede. Fortolkningsprosessen som vil bli brukt er den *hermeneutiske* vitenskapstradisjonen (Fredslund 2005:75). Det som kjennetegner denne prosessen er at forståelsen av fenomenet man skal undersøke, blir til gjennom en sirkulær prosess. Denne prosessen kalles også *den hermenautiske sirkel*<sup>3</sup>. Her veksler man mellom, betrakter og tolker helheten og ideene. Kort sagt foregår det en utveksling mellom forskers *forståelse* og *den forståelsen som oppstår*. Det er denne forhandlingen som i følge Fredslund(2005:78) bidrar til at forståelseshorizonten videre i prosessen blir utvidet. Denne forståelsen gjør at man ikke kan være fullstendig objektiv, men dette kan det åpnes for i møte med andre menneskers beskrivelse av det samme fenomenet (Fredslund: 84). Det som blir viktig her er å prøve å sette seg inn i den andres situasjon og forsøke å forstå deres opplevelser og synspunkter (Fredslund: 87). Noe annet som er viktig i følge Gadamer, er at man ikke lar forhåndsantakelser gå upåaktet hen. Man skal ikke stole helt og fullt på den betydningen man tror et fenomen har på forhånd (Fangen 2010:50). Spørsmålene man stiller bør være mest mulig åpne, og man bør være bevisst på spørsmålenes strukturerende effekt. Hvilke føringer legger spørsmålene på de svarene som informantene kommer med? Disse metodiske prinsippene har vært lagt til grunn, og de har slik jeg ser det bidratt til å øke kvaliteten på prosjektet.

---

<sup>3</sup> Fredslund (2005) tar utgangspunkt i Hans-Georg Gadamers filosofiske verk fra 1960, *Wahrheit und Methode*.



Hermeneutikken er beslektet med den fenomenologiske tradisjonen. Den fenomenologiske tradisjonen studerer menneskers bevissthet og erfaringsverden (Harste og Mortensen 2000:198). Begrepet *Livsverden* som ble lansert av Alfred Schütz, betegner virkeligheten vi erfarer gjennom våre hverdagslige samhandlinger (ibid:200). I de hverdagslige samhandlingene utvikles det en felles rasjonalitet. Denne rasjonaliteten overskrider våre subjektive oppfatninger. Schütz egne ord var: ``under havet modes alle øer `` (ibid:201). Dette tilsier at handlinger ikke kan forstås som fullstendig subjektive, men heller i lys av den sosiale sammenheng de inngår i. Derfor bør forskeren forsøke å forstå fenomener ut ifra menneskenes bevissthet rundt disse, gjennom å kartlegge erfaringene, opplevelsene og betraktningene om de temaene man vil skaffe seg kunnskap om (Sohlberg og Solhberg 2007:67).

Å konstruere en arbeidsidentitet kan man forstå som en prosess av meningssskaping i sosiale prosesser, som kontekstuellet set er knyttet til arbeidslivet. Utgangspunktet for denne oppgaven hviler altså på en konstruksjonistisk ståsted. Konstruksjonismen er en samlebetegnelse for flere teoretiske bidrag. De har det til felles at virkeligheten ikke er av universell størrelse, men at den formes av menneskers handlinger og språk (Butt 1995).

I følge Berger og Luckman (1996) vil den sosiale virkelighet skapes gjennom tre prosesser. Disse prosessene pågår hele tiden i menneskers hverdagsvirkeligheter. En av prosessene kalles *eksternalisering*. Her konstrueres samfunnet gjennom menneskelige samhandlinger. Den andre prosessen, *objektivisering* innebærer at samhandlingen skaper en felles forståelse og varige samfunnsinstitusjoner. Den tredje prosessen med navn *internalisering*, innebærer at individene blir sosialisert inn i denne virkeligheten.

Det dreier seg om dialektiske forhold eller toveisprosesser. Samfunnet former menneskene, samtidig som at menneskene også former samfunnet (Larsen 2005:132-133). Dette perspektivet er sosialkonstruktivistisk og bidrar til en forståelse av hvordan meninger skapes gjennom individenes interaksjon (ibid: 132-133). Vår påvirkningskraft på samfunnet forutsetter at vi har en kunnskap om hvordan denne virkeligheten har blitt konstruert (Berger og Luckman 1996). Overfører man dette til denne studien kan man si at arbeidsmarginaliserte kan inkluderes i arbeidslivet, såfremt at man har kunnskap om hva som begrenser og styrker prosessene. Målet med denne studien er å finne informasjon om de prosessene som foregår gjennom et fenomenologisk utgangspunkt. Den hermeneutiske tilnærmingen bidrar til at

informantenes virkelighetsbeskrivelse kan tolkes. Men også frembringe en forståelse av deres livsverden (Sohlberg og Sohlberg 2006:54).

#### **4.2 Kvalitativ metode**

Ringdal (2001) sier at metode bør bestemmes ut fra det konkrete man ønsker å beskrive. I denne studien var kvalitativ metode mest aktuell. Grunnen til at jeg valgte kvalitativ metode er at jeg ønsket å se på de ansattes subjektive meninger i forhold til jobben som meningsbærende. Med en kvalitativ tilnærming ville jeg komme nærmere det jeg skulle studere, samtidig som jeg ville få en dypere forståelse for enkeltmennesket og gruppens sosiale situasjon (Ringdal 2001: 107-108). Dette gjelder spesielt marginaliserte grupper i samfunnet, som utviklingshemmede kan sies å være en del av. Goffman (1963) påpeker at marginaliserte grupper utsettes for fordommer og stigmatisering på grunnlag av en manglende kunnskap og forståelse fra befolkningen. En annen grunn til at valget falt på kvalitativ tilnærming var at jeg manglet en bestemt hypotese. Jeg ville heller tolke teoretiske perspektiv opp mot data. Dette blir i følge Ryen (2002:29) en induktiv tilnærming til problemstillingen. Med induktiv tilnærming menes at man tar utgangspunkt i resultatene.

#### **4.3 Metodisk design**

Denne studien er en case-studie. Case studier vil forsøke å forstå et samtidfenomen innenfor den rette konteksten. Her er sammenhengen mellom fenomen og kontekst interessant (Yin 1994:13). Ved bruk av case-studie skaper man kunnskap om hvordan eller hvorfor noe foregår. Spesielt når det gjelder situasjoner forskeren har liten kontroll over (Yin:9). Når man gjør et case-studie tar man utgangspunkt i tilfeller man ønsker å undersøke og ved hjelp av ulike data innsamlingsmetoder og analysemetoder studerer man dette nøye (Yin: 14). For å belyse studiens problemstilling tok jeg for meg et bestemt arbeidsmarkedstiltak, varig tilrettelagt arbeid (VTA), og forsøke å skaffe så mye informasjon som mulig om dette tiltaket. Deltakernes erfaringer med VTA var spesielt interessante. Men også tiltaket som kontekst og ulike fenomener som kan knyttes til dette arbeidsmarkedstiltaket.

##### **4.3.1 Valg av case**

I og med at jeg både er interessert i arbeidsstudier, marginalisering og inkludering, valgte jeg å ta for meg et arbeidsmarkedstiltak. Jeg tok kontakt med flere vekstbedrifter. De to første bedriftene jeg kontaktet hadde ikke mulighet til å ta imot meg. Men den tredje bedriften var

veldig positiv og synes prosjektet virket svært så spennende. Førstegangskontakten ble gjort ved at jeg kontaktet daglig leder for vekstbedriften. Han gav meg kontaktinformasjon til en APS veileder(arbeidspraksis ved skjermet virksomhet). Jeg hadde en telefonsamtale med APS veilederen og gjennom denne samtalen orienterte jeg meg i feltet, og samlet inn informasjon som var nyttig for meg i planleggingen av datainnsamlingen. Kvale (2009) trekker frem betydningen at man skaffer seg en teoretisk og begrepsmessig forståelse av det fenomenet som skal studeres. Gjennom å ha pratet med veilederen for arbeidspraksis i skjermet virksomhet (APS) på forhånd og orientert meg i forskningslitteraturen vedrørende utviklingshemmede og arbeid, var grunnlaget for utarbeiding av intervjuguiden lagt. Etter at bedrift var valgt, var neste skritt å velge 1.) avdelinger og deretter 2.) ansatte/deltakere.

#### 4.4 Utvalg

Utvalget består av elleve deltakere. Sju av disse er personer som har fått innvilget VTA. Av disse er fem kvinner og to menn. Gjennomsnittsalderen på utvalget er 46 år. I tillegg må 4 personer som er internt ansatte i bedriften medregnes. Dette er henholdsvis tre avdelingsledere og en APS veileder (arbeidspraksis ved skjermet virksomhet).

##### 4.4.1 Rekruttering

Rekruttering og utvelgingen kan deles inn i tre faser: Valg av bedrift, valg av avdeling og valg av informanter. Andre fase begynte med valg av avdeling. Min case bedrift besto av flere avdelinger. Men da jeg var der var det bare to av de som var oppe og gikk. Det ble derfor kjøkkenet og vaskeriet som ble aktuelle. Den tredje fasen besto av å velge personer til dybdeintervju samt et gruppeintervju med avdelingsledere og en APS veileder.

Strategiske utvalg brukes ofte i rekrutteringen til kvalitative intervjuundersøkelser. Informantene er da valgt ut på bakgrunn av at det forventes at de har relevant informasjon å bidra med (Tjora 2009). Noen ganger er valget av hvem som skal intervjues lett, da det er få personer å ta av (Tjora 2009:69). Dette gjaldt i mitt tilfelle . Bedriften har 16 godkjente VTA plasser. Jeg fikk hjelp av to APS veiledere til å velge ut de arbeidstakerne som var best i stand til å kunne svare på mine spørsmål. Arbeidstakerne jeg intervjuet fungerte bra i arbeidssituasjonen og gav meg informasjon til oppgaven. Repstad (2007) skriver at det forskningsmessig kan være et problem dersom man kun får informanter som er veldig positiv og veltilpasset i utgangspunktet. Disse kan bidra med lite nyansert informasjon (Repstad

2007). Selv om informantene var de som var mest veltilpass, fikk jeg også tak i en del interessante nyanser. En av informantene hadde bare jobbet i bedriften et halvt år. Vedkommende gav meg et innblikk i hvordan det var å komme inn i gruppen som ny og ukjent.

#### 4.4.2 Bedriften

Casebedriften er en industribedrift som består av flere avdelinger. Vaskeriet og kjøkkenet er bedriftens hovedavdelinger. I tillegg består bedriften også av en ved –avdeling og en treavdeling. Kommunen står som eier av bedriften. Her jobber det for utenom arbeidstakerne, daglig leder, tre avdelingsledere samt to APS(arbeidspraksis i skjermet virksomhet) veiledere. APS veilederne har egne kontor, skjermet fra produksjonslokalene. Her foretas det individuelle samtaler når det er behov for det. Arbeidslederne jobber sammen med deltakerne og er med på å løfte opp den sosiale stemningen.

Arbeidsdagen begynner klokka åtte. Det er da morgensamling i kantina, med både avdelingsledere, ledelse, APS veiledere og deltakere. Her drikkes det morgenkaffe, leses aviser og prates om episoder som har skjedd eller skjer i lokalsamfunnet. Litt etter litt kommer arbeidstakerne på jobb. De aller fleste har kommet til klokka ni. Etter pausen går arbeidstakerne til sine respektive avdelinger. Arbeidsdagen er i gang. Klokka ti er det en liten kaffepause på 15 minutter. Dagens høydepunkt er felles lunsj klokka halv tolv. Da samles alle som arbeider der i kantina. Det spises brødmatt og drikkes kaffe. Ofte serveres det også kaffemat som for eksempel sjokolade. Siste arbeidsøkt varer til klokka to. Når klokka har blitt tre er arbeidstakerne reist hjem for dagen. Avdelingsledere har lengre arbeidsdager enn arbeidstakerne.

#### 4.4.3 Avdelingene

*Vaskeriet* har en lett blanding av kvinner og menn. Her har arbeiderne sammensatte diagnoser. Alt fra yrkesskader til psykiske lidelser og psykisk utviklingshemming. På vaskeriet utføres tjenester til bedrifter, men også til privatpersoner. Vasking og stryking av arbeidstøy samt vasking av duker og sengetøy er arbeidsoppgavene her.

På *kjøkkenavdelingen* jobber det kun kvinner. På denne avdelingen er det ikke psykisk utviklingshemmede. Diagnosene varierer fra kroppslige slitasjer og psykiske lidelser. Kjøkkenet står for laging av lunsj i kantina. De tar også på seg bakeoppdrag for bedrifter og privatpersoner.

#### 4.4.4 Hvem er deltakerne?

Deltakerne i mitt utvalg kommer inn under forskjellige diagnosegrupper. Utviklingshemmede, psykisk syke, fysisk funksjonshemming og personer med hjerneskader/kognitive begrensninger.

#### Oversikt over informanter dybdeintervju

Navn	Aldersgruppe	Status
<b>Petra</b>	<b>50</b>	<b>Arbeidstaker VTA</b>
<b>Tove</b>	<b>60</b>	<b>Arbeidstaker VTA</b>
<b>Marita</b>	<b>30</b>	<b>Arbeidstaker VTA</b>
<b>Linda</b>	<b>30</b>	<b>Arbeidstaker VTA</b>
<b>Andreas</b>	<b>20</b>	<b>Arbeidstaker VTA</b>
<b>Ingrid</b>	<b>60</b>	<b>Arbeidstaker VTA</b>
<b>Geir</b>	<b>50</b>	<b>Arbeidstaker VTA</b>
<b>Tore</b>	<b>60</b>	<b>Avdelingsleder</b>

#### Gruppeintervju

Navn	Status
<b>Siv</b>	<b>Avdelingsleder</b>
<b>Mari</b>	<b>Avdelingsleder</b>
<b>Nina</b>	<b>APS veileder</b>

#### 4.5 Intervju

I en intervjuesamtale lytter intervjueren til det folk selv forteller om sine opplevelser og meninger. Det kvalitative forskningsintervjuet forsøker å forstå verden fra intervjupersonens side, å få frem betydningen av folks erfaringer og avdekke deres opplevelser av verden, dette forut for vitenskapelige forklaringer (Kvale 2009). I intervjusituasjonen blir kunnskap til mellom intervjuerens og den intervjuedes synspunkter. Intervjuet er en mellommenneskelig situasjon, altså en mellommenneskelig samtale mellom to partnere om et tema av felles interesse. Kunnskapen fremkommer gjennom dialog. Interaksjonen er ikke så anonym eller nøytral som når man svarer på spørsmål på et spørreskjema, men heller ikke så personlig og

emosjonell som et terapeutisk intervju (Kvale 2009: 73). I en forskningssituasjon må intervjuer på kort tid skape en kontakt, slik at det blir mulig å komme lengre enn til en ren høflighetsfrase og meningsutvekslinger. Som intervjuer må man prøve å etablere en atmosfære der den som intervjues føler seg trygge, til å snakke fritt om egne følelser og opplevelser. Dette vil medføre en ømfindtlig balansegang mellom kunnskapshenting på den ene siden, og de etiske sidene ved den emosjonelle menneskelige interaksjonen (Kvale 2009:73). Dette innebærer altså at intervjuer må oppfordre til personlige uttalelser, men samtidig må hun også unngå at intervjuet blir en terapeutisk samtale (Kvale 2009:73).

#### 4.5.1 Praktiske hjelpemidler

Det ble brukt to ulike intervjuguider. En til dybdeintervjuene med de ansatte og en til avdelingsledere (se vedlegg). Til de ansatte stilte jeg noen spørsmål om alder, familiesituasjon og hobbyer/interesser. Så kom vi innom temaer som dreide seg om fortiden. Hva hadde de gjort før de begynte å arbeide i bedriften. Hvordan var det? De mer intrikate spørsmålene ble gradvis tilnærmet. Dette gjennom å spørre om mer praktiske forhold rundt jobben. Hvordan forløper en normal arbeidsdag seg for arbeiderne? Hvilke oppgaver gjør de? Intervjuets kjerne gikk på spørsmål om hvilken betydning arbeidstakerne gav arbeidet.

I utformingen av intervjuguidene gjorde jeg to pilotintervjuer. Et med en studievenninne og et med min mor. Hensikten var å teste ut intervjuguiden. Var spørsmålene forståelig nok? Min mor har god erfaring med utviklingshemmede og kunne dermed forberede meg på svar jeg kunne få, og hun tipset meg om måter å stille spørsmål på som ikke var for vanskelig for informantene. Jeg fikk også teste meg selv som intervjuer, noe jeg opplevde som positivt.

På starten av intervjuene merket jeg at jeg var mer konsentrert om hvilke spørsmål jeg skulle stille, enn det informantene pratet om. Da jeg oppdaget dette bestemte jeg meg for at jeg skulle konsentrere meg om å lytte. Jeg måtte stole på intervjuguiden og heller notere de oppfølgingsspørsmålene jeg kom på i marginen. Intervjuguiden gav intervjuet den nødvendige strukturen i intervjuet. Det ble i alle intervjuene brukt båndopptaker, da ingen av informantene satte seg i mot det. Fordelen med å ha et lydopptak er at man har tilgang på hele intervjuet samt at man i intervjusituasjonen kan konsentrere seg kun om samtalen (Tjora 2009: 77). Man har også anledning til å gå tilbake til intervjuet senere, for eksempel i databehandlingsfasen og analysefasen (Tjora 2009: 81). Etter intervjuene ble dataen

transkribert. Dette ble gjort mest mulig ordrett. Men jeg fjernet en del småord og pauser, slik at teksten fikk et godt utgangspunkt for analysen.

#### 4.5.2 Utfordringer i intervjusituasjonen

I møtet med arbeiderne var det flere potensielle hindringer som kunne oppstå når det gjaldt informasjonsflyt mellom oss. For det første var jeg ganske ung i forhold til mange av de, pluss at jeg har tatt utdanning. Dette kunne bidra til at deres tillitt til meg ble svekket. Men det å være masterstudent i fra en anerkjent utdanningsinstitusjon kan også være en legitimerende og tillitskapende faktor. Jeg var bevisst på å bruke et hverdagslig språk, fritt for akademiske ord, med det unngikk jeg å fremstå som en bedrevitende (Ryen 2002:116). Distansen mellom meg og informanten ble derfor noe mindre.

En annen utfordring er at noen av arbeidstakerne har andre forståelsesrammer enn andre mennesker. Måten disse personene forstår et spørsmål på, kan være annerledes enn den måten ikke-tilbakestående forstår. Et eksempel er når jeg som intervjuer stilte en informant spørsmålet *får du positive tilbakemeldinger på jobben du gjør?* Informanten svarte da: *Ja. Jeg må nesten le for Sondre er i alderen mellom guttene mine. Sondre mente at jeg ikke kunne være mye eldre enn 20 da. Du jeg har en gutt som snart er 20 da sa jeg.* Det at jeg ikke kunne ta det for gitt at jeg fikk svar på det jeg faktisk spurte om, gjorde at jeg hele tiden måtte være på vakt. En del omformuleringer måtte til, men jeg føler ikke at dette tegnet et negativt bilde av intervjuet. Jeg føler at intervjuet, til tross for hyppige omformuleringer fikk den flyten jeg ville ha.

Temaene i intervjuet fikk frem både fortvilelse og tårer. Likevel fremsto stemningen mellom informanter og forsker som god. En av informantene gråt under intervjuet. Som forsker var det en emosjonell påkjenning at intervjuet forårsaket at en informant tok til tårene. Men jeg visste at avdelingsledere og APS veiledere ikke var langt unna og kunne bistå.

#### 4.5.3 Dybdeintervju

I denne oppgaven jeg benyttet et såkalt halvstrukturert intervju. Det er en rekke temaer som skal dekkes og mange forslag til spørsmål. Denne type intervjuform er åpen for forandringer både i rekkefølge og spørsmålsform. På denne måten kan intervjuer følge opp svarene og historiene som kommer ut av intervjusituasjonen (Kvale 2009).

Stedsvalget der intervjuet skal foregå, kan innvirke på om et intervju blir vellykket. Repstad (2007) anbefaler å velge et sted der man ikke blir forstyrret. Dette gjelder kanskje spesielt intervjuer som har et sensitivt bakteppe, som disse intervjuene kan sies å ha. Repstad (2007) anbefaler at man velger et nøytralt sted, eller et sted der informanten kan føle seg hjemme eller på deres arbeidsplass. Intervjuene ble gjennomført på et møterom lokalisert i en annen etasje enn der arbeidstakerne jobbet. Her kunne arbeidstakerne føle seg hjemme i og med at de kjente til dette rommet, samtidig som at det var langt nok unna der de arbeidet. Faren for at noen skulle høre det vi snakket om var derfor liten. Det ble også servert kaffe/te/kake under intervjuene. I forkant av intervjuet hadde deltakerne fått utlevert et skriv som i korte trekk forklarte hva studien gikk ut på, samt informasjon om anonymitet og konfidensialitet. Jeg passet på å gjenta dette like før intervjuene startet. Intervjuene startet med litt småprat. Det ble snakket om bosted og arbeidstakerne fikk fortelle om sine fritidsaktiviteter og hobbyer. Det kan være lurt å småsnakke litt på forhånd, for å bygge opp en positiv sosial relasjon skriver Repstad (2007).

#### 4.5.4 Gruppeintervju

Gruppeintervju er en kvalitativ forskningsmetode. Metoden kjennetegnes ved at flere mennesker diskuterer et tema sammen med en forsker. Forskeren fungerer både som leder og ordstyrer (Brandth 1996). Denne formen for intervju har lenge vært brukt i markedsundersøkelser, men også i økende grad i akademisk samfunnsforskning (Repstad 2007). Repstad (2007) skriver at i noen tilfeller kan avdekking av reelle holdninger skje lettere i en gruppe som respondentene er vant med, enn i individuelle dybdeintervju. Hvinden og Hoels (1982) arbeidsmiljøprosjekt om yrkeshemmedes innpass på en arbeidsplass tok opp det at deltakerne i gruppen holdt hverandre gjensidig i sjakk, når det gjaldt å gi et idealisert bilde av forholdene i arbeidsmiljøet. Med tanke på dette gav gruppediskusjonene mer valide resultater (Hvinden og Hoel 1982). I et vellykket gruppeintervju kan intervjuer trekke seg tilbake og innta en ordstyrerrolle og bivåne en naturlig samtalsituasjon (Hvinden og Hoel 1982). Et problem med gruppeintervju er at det kun er det syn som presenteres offentlig som kommer frem (Hvinden og Hoel 1982).

De som ble med på gruppeintervjuet var to avdelingsledere og en APS veileder. De har noenlunde lik status og erfaring, noe som er en fordel i gruppeintervju (Repstad 2007). Når det gjelder dette gruppeintervjuet, vil jeg si at det hadde status som *semistrukturert intervju* da



både tema og spørsmål var forberedt. På en annen side var det også rom for diskusjoner mellom de to avdelingslederne. Formålet med gruppeintervju er blant annet at man iscenesetter en meningsutveksling mellom mennesker som er i lik situasjon. På denne måten kan de reflektere over sine erfaringer og opplevelser omkring temaet. Gruppeintervju er en kollektiv, relasjonell og dynamisk metode. Som symbolsk interaksjonisme bygger den på at sosial mening blir til i samhandlingen mellom mennesker (Brandth 1996). Det er forskerens spørsmål som utløser samhandling i gruppen. Denne samhandlingen mellom deltakerne stimulerer ideer, tanker og minner. Gruppedeltakerne hjelper hverandre derfor med å huske erfaringer og hendelser. En av fordelene ved gruppeintervju er at man får fram ulike holdninger og oppfatninger om temaet. Mens man i et individuelt dybdeintervju går mer i dybden på personlige eller vanskelige tema (Repstad 2007). En annen fordel er at man i gruppeintervju blir tvunget til å være realistiske, da de andre gruppedeltakerne også har erfaring med de samme fenomenene (Brandth 1996). Avdelingslederne hadde en del interaksjoner seg i mellom og kom også selv på tema som ble tatt opp. I ettertid har jeg innsett at gruppe intervjuet burde vært gjort en annen plass. Og ikke på pauserommet. Her kom det ved to tilfeller noen innom. Dette bidro til forstyrrelser og avbrudd i intervjuet.

#### **4.7 Observasjon**

Observasjon eller såkalte feltstudier(etnografi) vil si å observere over lengre tid. Metoden har vært særlig viktig innenfor sosialantropologien (Tjora 2009). Etnografi kan betraktes som et sett av metoder der forsker deltar åpent eller skjult i folks daglige liv. Forskeren følger med på hva som skjer, hører hva som blir sagt og stiller spørsmål. Etnografi er preget av naturalisme, en ide om at den sosiale verden skal studeres i sin naturlige situasjon, i motsetning til eksperimentelle oppsett (Tjora 2009). Selv om observasjonsstudier har vært forbundet med sosialantropologien, har metoden også blitt utbredt innen sosiologien. Chicago skolen som vokste frem ved University i Chicago på slutten av 1920 tallet og omhandlet studier av byen Chicago. Fokuset var på endringene i samfunnslivet og sosiale institusjoner etter hvert som byen vokste i et stort tempo på grunn av innvandring fra Europa (Tjora 2009). Chicagoskolen fikk stor innflytelse på sosiologien i to ulike retninger: studier av urbanitet og symbolsk interaksjonisme. Chicagoskolen anvendte en teoretisk og empirisk tilnærming for å forklare byens raske vekst. Community studier av byområder ble gjennomført for å analysere handlinger, identitet og tilhørighet (Steiro 2008).

Hvorfor velge observasjon som metode? Tjora (2009) skriver at en god grunn er at forsker gis tilgang til sosiale situasjoner som de involverte i studien ikke har tolket selv. I organisasjonsstudier er det ofte mer relevant å studere selve arbeidspraksisen, enn det de ansatte vil fortelle om den (Tjora 2009). Med observasjon studerer man det personene *gjør*, mens i intervjuer studerer man det personene *sier* at de gjør. Det er også pragmatiske grunner til å velge observasjon som metode. Med denne metoden unngår man for eksempel å forstyrre dem man forsker på (Tjora 2009). En annen grunn til at jeg valgte observasjon var at det ikke var alle arbeiderne som kunne stille opp til intervju. Med deltakende observasjon fikk jeg også med disse personene i utvalget mitt. Observasjonstudier gir også en beskrivelse på hva som skjer i praksis (Fangen 2010).

Når man skal gjøre en observasjonsstudie må man finne en rolle som er legitim på den plassen man skal observere. I de aller fleste situasjoner er det ikke naturlig at en forsker henger rundt for å studere det som skjer (Tjora 2009). Erwing Goffman tok rollen som gymlærer i sitt studium av livet på mental sykehus (1961). På denne måten fikk han legitimert sin rolle. Både i forhold til de andre ansatte, men også pasientene. Det kan være vanskelig å finne en rolle man kan gå inn i. Det ender ofte med at man rett og slett blir en observatør og ikke noe annet (Tjora 2009). I mitt tilfelle tok jeg rollen som ansatt i bedriften. Dette var en naturlig rolle for meg. I denne bedriften er de vant med korte arbeidsforhold, og det er ikke uvanlig at det er noen som arbeider der kun et par dager. Gold (1958) redegjør for fire roller man kan ta under observasjonsstudier. Disse rollene er: *fullstendig deltaker*, *observerende deltaker*, *deltakende observatør* og *fullstendig observatør*. I mitt tilfelle valgte jeg å ta rollen som observerende deltaker.

#### 4.7.1 Rollen som observerende deltaker

De ansatte hadde fått muntlige opplysninger om at det ville komme en forsker. Det ble også hengt opp et skriv på alle avdelingene om at det ville foregå observasjon i bedriften de aktuelle dagene (se vedlegg). Observasjonen var derfor åpen. I slike situasjoner dukker spørsmålet om hvor mye skulle jeg engasjere meg i det som skjedde? Som deltakende observatør prøver man å observere direkte den samhandlingen som finner sted mellom folk. Man prøver også å delta i så mye av samhandlingen selv (Wadel 1991:9). Deltakende observasjon er en krevende og til tider vanskelig metode å gjennomføre (Aase og Fossåskaret 2007: 61). Når forsker skal samhandle med andre må det etableres en relasjon til dem man vil

studere. Disse relasjonene etableres mellom statuser i statusnett, dette gjør det mulig for samhandlingspartnere å stille rolleforventninger til hverandre. En vellykket deltakende observasjon er betinget av at forskeren lykkes i å etablere en god relasjon til dem hun studerer (Aase og Fossåskaret 2007).

Dessuten må forsker også ha et reflektert forhold til statusen hun blir tildelt. Definisjonen av status er i følge Lipton (1936) en sosial posisjon som det er knyttet en del rettigheter og plikter til. I yrkeslivet som denne casestudien er et eksempel på er det for eksempel vanlig at arbeidspliktene er spesifisert. Den første dagen arbeidet jeg på kjøkkenet. Jeg fikk med en gang oppdraget med å steke baguetter. Etter dette ble jeg satt til å pakke fruktkurver sammen med en annen kvinne. Dette var de formaliserte pliktene mine som arbeidstaker på kjøkkenet. Men statusen som kjøkkenansatt er også forbundet med en rekke uformelle normer. Det å for eksempel vaske hendene før man er i kontakt med matvarer eller å ikke erobre hele bakebenken var uskrevede regler for hvordan man skulle oppføre seg på kjøkkenet.

Aase og Fossåskaret (2007:61) skriver at den ansattes måte og opptre på er sterkere styrt av uformelle forventninger og sanksjoner fra kollegaer enn arbeidslivets lover og avtaler. Disse uformelle reglene blir kalt *rolleforventninger*. En *rolle* dreier seg om den faktiske adferden en person velger ut fra sin status. Liptons(1936) skille mellom status og rolle forklarer forskerens utfordringer i feltarbeidet. Deltakende observasjon innebærer at forskeren går inn i en status som er relevant innenfor det sosiale systemet som skal studeres. Statusen som kjøkkenansatt og vaskeriansatt ble derfor relevant for meg. Forskeren og de som skal studeres må ha noenlunde samstemte *rolleforventninger* knyttet til statusen (Aase og Fossåskaret 2007). Jeg følte at vi på kjøkkenet hadde de samme *rolleforventningene* til statusen som kjøkkenansatt. Jeg har selv interesse for matlaging og har hatt feriejobb på kjøkken og kantiner ved flere anledninger. På vaskeriet var det litt annerledes. I og med at å arbeide på et vaskeri var noe helt nytt for meg, var jeg mer usikker på normene som var utbredt her. Aase og Fossåskaret (2007) skriver at uten et minimum av felles rolleforventninger vil partene ikke kunne forutsi hverandres reaksjoner, og at kommunikasjonen mellom dem da vil bryte sammen. På vaskeriet følte jeg meg ikke som en deltakende observatør. Jeg kunne ikke på samme måten involvere meg i oppgavene der. Bruker vi Golds (1958) ulike rollebegrep kom jeg vel inn under kategorien *observerende deltaker*. Jeg involverte meg i situasjonen ved å få de ansatte til å vise meg hva de gjorde og hvordan de for eksempel brettet klær.

Deltakende observasjon handler om å ta eller bli gitt statuser. Men også å identifisere de rolleforventningene som er knyttet til statusene og å handle i forhold til rolleforventningene (Aase og Fossåskaret 2007).

#### 4.8 Etikk

I og med at dataene jeg skulle samle inn i prosjektet inneholdt sensitive opplysninger, måtte prosjektet meldes inn til Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (NSD 2011). I svarbrevet ble det påpekt noen krav til fremgangsmåte (se vedlegg). Disse har blitt tatt til følge. I tillegg til sikring av personvern ble det også hentet inn informert skriftlig samtykke i hvert enkelt intervju (se vedlegg). I forbindelse med observasjon ble det ikke hentet inn skriftlig samtykke, da jeg i samband med APS veileder fant ut at vi kunne henge opp lapper (se vedlegg) på alle avdelinger samt pauserom, om at observasjon ville finne sted.

Det er viktig å følge de forskningsetiske hensynene gjennom hele studien. Jeg var innstilt på at det kunne oppstå diverse vanskeligheter siden intervjuerne berørte sårbare og vanskelige tema. I tillegg er også informantene sårbare individer. Den følelsesmessige belastningen kom som tidligere sagt spesielt godt frem i ett av intervjuene. Til tross for dette opplevde jeg stemningen som god. Utviklingshemmede er en utsatt gruppe når det gjelder faren for overtramp i forskningsmessig sammenheng. Disse menneskene stiller derfor svakt når det gjelder mulighet til å formulere ønsker og krav ovenfor intervjuer (Olsen 2003:36). Jeg anså det som viktig å jevnlig tenke gjennom fremgangsmåten min når det gjaldt å finne muligheter til å få svar på mine spørsmål, slik at problemstillingene mine kunne svares på. Samtidig som at informantene ikke skulle oppleve det som uverdigg og sårende. Kvale (2009) trekker frem tre etiske hensyn man må ivareta ved forskning på mennesker. Disse er *informert samtykke*, *konfidensialitet* og *konsekvenser*. Nedenfor redegjør jeg for hvordan jeg har gått frem for å ivareta disse.

##### 4.8.1 Informert samtykke

Hver informant ble gitt et informasjonsskriv (se vedlegg), som beskrev studiens bakgrunn og hensikt. Det ble i dette skrevet presisert at det var frivillig å delta, og muligheten til å trekke seg når som helst, uten at dette ville få konsekvenser. Det ble også vedlagt en samtykkeerklæring i informasjonsskrivet og samtykkeerklæringen ble godkjent av NSD. Da dette ble klarert, ble det sendt videre til ledelsen ved bedriften. Ledelsen tok ansvar for at

informasjonsskrivet ble videresendt til informantene og at de skrev under på informert samtykke. Jeg skrev også under på taushetspliktserklæring i bedriften.

#### 4.8.2 Konfidensialitet

Konfidensialitet vil si at informantene i undersøkelsen ikke skal kunne gjenkjennes. All data i undersøkelsen ble forsvarlig anonymisert. Jeg har ivaretatt dette ved å anonymisere informantenes navn, alder og dialekt, samt andre gjenkjennbare egenskaper. Jeg har også sørget for at det i oppgaven ikke fremkommer ved hvilken bedrift eller steds plass intervjuene fant sted. Jeg har også unngått å beskrive organisatoriske og produksjonsmessige forhold på måter som gjør at det kan føres tilbake til virksomheten. Det er likevel uunngåelig at de er ugjenkjennelig for hverandre internt i bedriften, samt at de er gjenkjennelige for bedriftsledelsen og avdelingslederne. Men jeg har hele tiden vært bevisst på å ikke sette informantene i et dårlig lys, og fremstille dem som verdige. Det er ikke individene som skal diskuteres, men fenomenene. Individene blir kun brukt for å få tilgang til hva en tilrettelagt jobb kan bety.

#### 4.9 Analysearbeid

Ved innhenting av data tok jeg utgangspunkt i delproblemstillingene, som til sammen dekket hovedproblemstillingen. Dette gjorde det lettere å dele opp materialet etter tema. Temaene var ”hva arbeidet betyr for arbeidstakerne”, ”arbeidstakernes meninger om hvordan andre ser på dem ”og ” hvordan de ble behandlet av arbeidsledere/assistenter. Under hver av disse temaene ble sitater fra intervjuene sortert ytterligere. Teksten som ikke hadde noen relevans ble tatt bort, slik at den teksten som var igjen gikk inn under ett av de tre delproblemstillingene. Dette ble ansett som mitt utgangspunkt for analysen. Likevel måtte jeg flere ganger gå tilbake til transkripsjonene for å forsikre meg om at alt relevant ble tatt med. En utfordring med å transkribere var at informantene pratet med uferdige setninger. De brukte en metafor som andre kanskje ikke ville brukt. Ordvalget deres bar altså preg av uvanlige ord og uttrykk. Når jeg transkriberte gjorde jeg om setningene til et mer forståelig språk. Dette for å verne om informantene. Når det gjelder spesielle uttrykk informantene kunne komme med som for eksempel ”flykræsje” kunne jeg ha oversatt dette med ”kaos”, men siden det var deres beskrivelser jeg ville frem til har jeg valgt å beholde disse uttrykkene.

Willy Guneriussen (2010) skriver at dersom en informant prater om sorg eller fortvilelse, vil det bare gi fullstendig mening for forskeren dersom utsagnet oppfattes og tolkes mot en klangbunn av egne erfaringer fra helt identiske situasjoner. Som mennesker oppfatter vi utsagn og tolker dem som uttrykk for noe annet, for eksempel: subjektive følelser som uttales med ord om sorg, tristhet og lignende (Guneriusen 2010). Guneriussen setter spørsmålsteget om uttrykkene som kommer frem i intervjuet er en sikker kilde, for forskeren til å nå inn til de subjektive opplevelsene og erfaringsmeningen. Det er umulig for en forsker å se inn i andres hoder og følelser. Men det vi kan gjøre når vi tolker data, er å påstå noe om opplevelsene og den subjektive meningen ved å bygge på våre egne følelser og erfaringer. (Guneriusen 2010). Men en utfordring med dette vil i følge Guneriussen være at vi som forskere trenger å bli fortrolige med informantens spesielle `nisje`. Altså informantens spesielle livsverden og begreper i den. Når vi skal gjøre kvalitative dybdeintervjuer med mennesker som er forskjellige fra oss selv, må vi arbeide med å forstå detaljer i deres verden samt de virksomhetene de er involverte i. Dette innebærer at vi må i noen grad etablere en felles verden (Guneriusen 2010).

Det å intervjuer mennesker med en funksjonshemming er en prosess som innebærer å våge å tenke utenfor de mønstrene vi er opplært til (Gjærum 2010). Vi må også stole på egen forskerintuisjon. Dette fordi denne typen informanter utfordrer forskerens evne til å relatere, kommunisere samt å tyde og tolke informantens uttrykk (Gjærum 2010). Margrete Hyden oppfordrer forskere i møte med informanter som kan oppfattes som marginale grupper å innta lytterens rolle fremfor spørsmålsstillerens (Hyden 2010). Hun problematiserer intervjuets form og fremmer en modell hun kaller fortellerfokuserende som er et intervju der interaksjon, polyfoni og repetivitet blir sentrale faktorer. Når informanten får prate fritt tydeliggjør dette i følge Hyden ambivalensen og flersidigheten som vi som mennesker har i oss. Hun anbefaler også å gjøre flere intervjuer med samme informant. Intervjuet får da en utforskende form som åpner opp for muligheter for både intervjuer og informant får økt sin selvrefleksjon gjennom intervjuet (Hyden 2010).



## 5 Analyse

Analysedelen består av tre deler med utgangspunkt i studiens delproblemstillinger. Disse vil jeg ta for meg systematisk. Del 1 ser på hvilke meninger arbeidstakerne legger i arbeidet sitt. Her har jeg delt inn meningene i fem ulike kategorier. Del 2 tar for seg arbeidstakernes tanker om hvordan andre ser på dem. I del 3 blir det tatt frem to ulike episoder som utspant seg under observasjonen. Disse episodene viser hvordan arbeidstakerne blir behandlet av avdelingsledere og assistent. Sammen er delene ment å skulle frembringe en grundig diskusjon av studiens funn. De mest sentrale funnene vil bli diskutert ytterligere i neste kapitels drøfting av hovedproblemstillingen.

### 5.1 Arbeidets betydning for arbeidstakerne

I 2009 gjorde Terje Olsen studien *Versjoner av arbeid*. Her identifiserte han sju ulike meninger arbeidstakerne gav jobben. Men inspirasjon derfra, har jeg valgt å dele opp arbeidstakernes meninger i fem kategorier.

#### 5.1.1 Arbeidet som adelsmerke

Denne nøkkelfortellingen brukes av arbeidstakere som uttrykker at arbeidstakerrollen er et middel til prestisje. Disse arbeidstakerne er stolte av jobben sin. Måten de beskriver arbeidet sitt på tilsier at de betrakter jobben sitt som et ordentlig arbeid. Det blir trukket frem at det er en ordentlig jobb, fordi det innebærer slit og strev, samt at det stilles krav til dem. Dermed er jobben deres sammenlignbar med andre former for 'skikkelig arbeid'. Denne måten å forholde seg til arbeidet på kan vises som eksempelet med Andreas:

*Hvis du er på en yrkesplass, så er det om å gjøre at når man drar for dagen så har man gjort ting ifra seg. For eksempel hadde jeg dratt nå, så hadde det vært mye klær til neste dag. Og da hadde jeg gjort alt for lite i dag. Slik er det på en yrkesplass. Du ser for eksempel på en klesbutikk..hvis de hadde dratt og ikke pakket opp klærne fra eskene, så blir jo det flykræsje da. Og så kommer man neste dag og tenker at fanken nå må jeg jobbe dobbeltarbeid. Og da angrer man på at man ikke gjorde seg ferdig. Men i går så greide jeg ikke å jobbe. Jeg var syk. Da hadde jeg en gyldig grunn. Men når jeg er frisk så jobber jeg skikkelig. Jeg fullfører med all arbeidsinnsats. Det er det viktigste punket på en yrkesplass.*



Andreas påpeker her at det er veldig viktig i denne typen jobb, og at man er ryddig og jobber systematisk. Når Andreas sier at resultatet av å ikke jobbe systematisk og det å ikke være ryddig ender med ”flykræsje”, tolker jeg det slik at han mener at dette ville ha resultert i totalt kaos. Andreas er opptatt av å yte maks innsats på jobben. Dette sier også noe om hvor viktig han synes jobben er. Å gjøre en skikkelig jobb, innebærer en viss mengde strev og slit. I Andreas utsagn ligger det en vurdering av hva som betraktes som ”skikkelig arbeid”. Det virker som om Andreas legger en stolthet i å fylle arbeidstakerrollen og gjøre en god innsats (ikke slurve og gjøre seg ferdig for dagen).

En annen som også ser på jobben sin som viktig er Geir. Han er sjåfør og leverer varer rundt omkring i distriktet. *Når jeg leverer varer, hvis jeg da får en klage så gjør jeg alt i min makt og retter opp. Slik at kunden blir fornøyd.* Geir uttrykker her viktigheten av å gjøre en god jobb og sørge for at kunden blir fornøyd. I tillegg til å yte god service er det også i følge Geir viktig at en sjåfør er blid: *Jeg har fått veldig mye ros fordi jeg er en positiv person utad. Positivt utad med firmaet kan du si. Det er vel derfor jeg er sjåfør også.* Geir viser her at han har blitt sjåfør fordi han passer til denne rollen. Andre har definert han til å passe i jobben som sjåfør. I jobben kjører Geir en stor firmabil. Han har samarbeid med ledelsen fått være med på å velge ut den aktuelle bilen: *Jeg var selv med å tok ut bilen. Jeg steller den som den var min egen.* Geir er veldig stolt og glad i firmabilen, og han føler at han har et eierskap i den, siden han fikk være med å velge den ut. Etter intervjuet ville Geir vise meg den flotte bilen. Jeg fikk omvisning og han fortalte ivrig om alle funksjonene bilen hadde. Det var tydelig at Geir var stolt av bilen ”sin”.

En annen som også var stolt av noe han har eierskap til, er Andreas. Han mente det å kjøpe dyre teknologiske apparater, gjorde at han kunne karakterisere seg selv som en skikkelig arbeidstaker.

*Jeg kjøper litt diverse som sånn... ..Jeg har da kjøpt meg... for eksempel sofa. Og så har jeg kjøpt meg flatskjerms tv.. sånn stor 40 tommers. LSD tv. Å så har jeg datamaskin og internett. Og det har jeg kjøpt selv da. Så har jeg parabolantenn. Det har jeg kjøpt selv og. Og så har jeg kjøpt sånn ekstern hdtuner da. De gamle canal digital tunene for eksempel, de holder jo på å gå ut de og. Så nå er det moderne med hdtunere.*

Andreas vurderer det slik at han ikke kunne kjøpt så dyre gjenstander som han nå gjør dersom han ikke hadde tjent så mye. Han er av den oppfatning at han tjener masse penger. Jo større betydning arbeidet blir gitt jo mer stolthet får han av jobben.

Jeg spør Andreas hva han hadde gjort dersom han ikke hadde hatt arbeid. Andreas svarer:

*Nei jeg hadde syntes det var kjedelig. For det første så hadde jeg ikke hatt råd til den og den tingen da. Jeg hadde ikke greit å bodd der jeg bor nå for jeg har to forskjellige lån på leiligheten. Og hvis du ikke har noen jobb, så går du jo fortere konkurs. Og det vil jeg ikke utsette meg for. Så da er den beste måten å være på jobb. Det holder det der unna i sjakk.*

Andreas oppfatning er at jobben er helt essensielt for at han skal kunne ha så god økonomi som han har. Under intervjuet kom det frem, at han er meget tilfreds med lønna han opparbeider seg. Han er like stolt hver gang lønnslippen kommer: *Da er det stor stas å få lønna si. Det betyr at du har gjort en god innsats de dagene du har jobbet. Gjennom en hel måned.*

Jeg tolker disse utsagnene som at Andreas føler seg som en voksen, da han tar ansvar, og fordi at han har råd til leiligheten. Å ha en egen plass å bo, samt å ha en jobb er viktige markører for voksenlivet (Lindquist 2007). Lønnsarbeidet blir for Andreas en kilde for selvrealisering. Han har råd til å ha egen leilighet og til å kjøpe dyre teknologiske apparater.

### 5.1.2 Arbeidet som egenutvikling

Nøkkelfortellingen *Arbeidet som egenutvikling* har noen fellestrekk med den forrige fortellingen (*arbeidet som adelsmerke*). Begge disse fortellingene vurderer arbeidet som et gode. Her legges det vekt på at arbeidet er et middel til kvalifisering og realisering av eget potensial. Geir er en av de som forteller en slik historie:

På 1980 tallet var det mye arbeidsledighet, og derfor ble Geir satt på arbeidsformidling. Etter en stund ble han ansatt i en arbeidsformidlingsbedrift, der han var med på å bygge en etasje som sysselsetting. Dette synes Geir var et lite givende arbeid, med lite lønn. En stund etter

begynte ``jappetiden<sup>4</sup>``. Da kastet han seg over det og begynte på et snekkerfirma. Der var han i 3 måneder, før han fikk sparken. Grunnen til dette var i følge Geir at det var lite snekkeroppgaver. Etter dette fikk han innvilget uføretrygd. Geir mener at det var annerledes å jobbe i snekkerfirmaet enn i bedriften han nå jobber i. De forventet mer på snekkerfirmaet. Geir forteller at han fikk skryt for jobben han gjorde, men at de forventet at man kunne det man ble satt til. Når vi kommer inn på betydningen av det å mestre, sier Geir:

*Det å ha egne prestasjoner. Altså det å prestere. At du mestrer de oppgavene du blir satt til. Det synes jeg er godt. Jeg kan fortelle at i fjor så skiftet jeg 2500 gulvmatter. Og det gjør jeg stort sett alene. Jeg er på VTA, men føler meg som en arbeidsleder. Det gjør jeg. Daglig leder har sagt at her er ingen sterkere enn det svakeste leddet. Altså her på huset så..sånn som jeg sa til daglig leder. Jeg ble invitert. Vi var i Berlin for 14 dager siden, angående sånn sertifiseringsgreier for bedriften (Equass), og da ble jeg invitert til å være med fordi jeg er sjåfør da. Og at jeg har vært her ganske lenge. Og det synes jeg var så artig og godt, fordi det å bli sett og bli satt pris på, det er omtrent som å lade opp batteriet. Om du er sliten og lei, så blir du..det gjør skikkelig godt. Så jeg får slike ...kall det karameller. Godteri. Impulser som folk vet at jeg blir glade for.*

Geir trekker frem muligheten til å kunne mestre arbeidsoppgavene som en viktig del av jobben. Når han sier, at han føler seg som en arbeidsleder, viser dette at Geir føler at han har utviklet seg siden han begynte i jobben. Han begynte på skrætsj, men har utviklet seg til å bli en arbeidstaker som kan mye mer enn da han begynte. Geir trekker også frem at han fikk bli med bedriftsledelsen på kurs. Dette satte han veldig pris på. Jeg forstår dette som at kurset bidrar til at Geir får utvikle seg som arbeider. Og at det å bli sendt på kurs viser at bedriften gjerne vil gi Geir mer ansvar. I Kristjana Kristiansens (2000) studie uttrykte en av kvinnene at på grunn av jobben følte hun seg respektert, og at hun var til å stole på. Dette kom også frem i et av mine intervju. Geir uttalte: *Jeg vil ha ansvar på jobben. Og det får jeg. Det betyr at folk stoler på meg. Og det synes jeg er godt.* Når man får følelsen av at andre stoler på en, bidrar dette til at man kanskje tør å begi seg ut på enda mer utfordrende oppgaver. Og det at ledelsen

---

<sup>4</sup> Jappetiden er en periode i norsk næringsliv som varte fra 1983 til 1987. Kulturrevolusjonen på den tiden fikk store konsekvenser for norsk økonomi og samfunn. Store verdier ble generert på kort tid og en samlet velstand økte i takt med vekstutviklingen i verdipapirer. De store oljefunnene i Nordsjøen førte til velstandsvekst for privatpersoner og den norske stat. I november 1987 ble det slutt på jappetiden. Dette medførte etterkrigstidens verste nedgangskonjunktur og bankkrise. Dessuten falt oljeprisen drastisk. Som følge av dette kom et voldsomt boligkrakk. De store verdiene i markedet var borte og etterfulgte flere år med konkursrammede bedrifter. Kilde: Wikipedia.

i bedriften stoler på de ansatte, og har tro på at de mestrer jobben, gjør at arbeidstakerne føler seg mer som ordentlige arbeidere.

Følelsen av å *mestre* gjør arbeidstakerne stolte. For å forstå fullt ut hva det å mestre innebærer, må man reflektere over lignende hendelser som har skjedd tidligere med dem. I dette tilfellet på jobb. Andreas forrige jobb var på en butikk. Men dette gikk ikke noe særlig bra i følge han selv:

*Jeg kunne ikke jobbe der lengre pga allergien. Og så begynte jeg her og da ble jeg friskere av å komme hit da (.....) Nei, jeg klarte ikke å jobbe på butikk. Fordi det ble så stressende, og jeg holdt på å pakke opp diverse varer, og da ble det bare stress. Og litt småtrasig. Og det ble for mye anstrengelser på en gang. Her på bedriften er det jo et mer avslappende arbeid. Og da slipper du å stresse. Du slipper å bli så anstrengt da.*

Andreas har en annerledes opplevelse av å være arbeidstaker nå enn han hadde i den forrige jobben. Før vurderte han seg ikke som en vellykket arbeidstaker. Dette fordi han følte at han ikke mestret arbeidet. I dagens jobb derimot føler han seg vellykket. Han har reflektert over sin tidligere situasjon, og på bakgrunn av de tidligere erfaringene konkluderer han nå med at han mestrer jobben i større grad. Under intervjuet kommer vi inn på om han får mye skryt på jobben. Andreas forteller at han får mye skryt, både av avdelingsleder, daglig leder og av APS-veilederne: *Jeg jobber ofte like lenge som Siv(avdelingsleder) da. Jeg har blitt mer og mer sånn sjef da. Og når hun ikke orker mer eller er sliten, så skal jeg få den der sjefsbiten av henne.*

Her tar Andreas aktivt i bruk virkemidler for å konstruere sin identitet som en flinkere arbeidstaker enn de andre. Han bruker det å være effektiv og ivrig på jobb, som et uttrykk for at han er en sjefskandidat. Identiteten som sjef blir uttrykt strategisk. Først uttrykker han at det er viktig å gjøre jobben skikkelig og fullføre med all innsatts. Så trekker han frem at han jobber like lenge som arbeidsleder. Andreas har altså en strategi for hvordan han skal bli sjef. Han forsøker å overbevise seg selv og andre om hvem han er identitetsmessig. Dette betegner Goffman som iscenesettelse. Iscenesettelse er en prosess som viser til Andreas' tegn og symbolbruk i sosiale situasjoner. Det å stå på, yte maks og jobbe overtid tolker jeg som et symbol på at han ønsker å oppnå en identitet som en flink arbeidstaker.

Her kan man også bruke Champbells(1987) begrep *å dagdrømme*. Andreas drømmer om å bli sjef på lik linje med avdelingslederen. Han higer etter å bli sjef, selv om dette praktisk talt er umulig. Han står derfor på og jobber, nettopp fordi han har en drøm om at han en dag blir sjef. Fantasiene og dagdrømmene utgjør i følge Campbell (1987) grunnlaget for idealiserende handlinger i hverdagen. Andreas etterligner arbeidslederen. Dette er ikke et ønske om å bli noen annen enn den han er, men en handling som signaliserer at han innehar de samme kvalitetene og evnene som den idealiserte personen (arbeidsleder). Andreas trekker frem at han jobber like lenge som Siv. Selv om han som vanlig arbeidstaker har kortere arbeidsdager enn arbeidsleder.

Andreas skriver seg, for å bruke Holland et.als (1998) begrep, inn i en forståelsesramme som vellykket. Dette er Andreas ide om hvem han vil være, hvem han prøver å bli (sjef) og hvem han vil at andre skal oppfatte han som. Holland et al (1998) betegner dette som *symbolic bootstrapping*. Andreas forstår seg selv som flinkere enn de andre arbeidstakerne. Som en person med sjefskvaliteter. Det er derfor Andreas ivrer etter å stå på ekstra på grunn av det bildet han har av seg selv (at han kan bli sjef). Han har god tro på at han en dag realiserer drømmen om å få tittelen sjef. I følge Goffman, er det å ha tro på at det du besitter viktig for at andre skal tro på at du er det du utgir deg for å være (Goffman 1992).

### 5.1.3 Arbeidet som nytte for andre

I denne fortellingen betones også arbeidet som et gode. Men her fokuseres det på nytteaspektet. Disse arbeidstakerne anser det som viktig at de får bidra med å hjelpe andre. Tove er en av de eldste arbeidstakerne i bedriften. Hennes hovedbeskjeftigelse er å bake kaker som selges ut til private og offentlige bedrifter. Hun forteller:

*Da de to APS veilederne giftet seg, da laget jeg bryllupskake til de begge. De fortalte jo hvordan de ville ha det og med roser og hvilke farger. Så det..jeg gjorde jo så godt jeg kunne da, og de ble jo veldig glade begge to. Og det syns jeg da blir jo de andre glade også, skal jeg til å si.*

Tove fokuserer på hva hun bidrar med i jobben. Hun er opptatt av det å kunne være til nytte. Nyttig i forhold til andre ved at lokalbefolkningen kan bestille kaker til en rimelig penge. I tillegg til å være nyttig for kunder, synes Tove også det er positivt å kunne være til nytte for

de andre arbeidstakerne i bedriften: *Da jeg var langt nede, så støttet de opp. Og nå føler jeg, at jeg kan gi noe tilbake til de andre her som har behov.* Tove fokuserer altså på nytteaspektet ved å være et medmenneske.

Marita drar også frem nytteaspektet når hun påpeker at *:Jeg gleder meg til jobben de dagene jeg skal på jobb da. Det gjør jeg. For det er liksom sånn ja...godt å føle at du gjør noe. Å gå hjemme å gjøre husarbeid er ikke noe vettugt akkurat.* Marita føler seg ansett når hun jobber, noe hun ikke hadde gjort på samme måte dersom hun hadde vært hjemme hver dag. I bedriften utfører Marita arbeidsoppgaver som er til glede for andre mennesker. Men det er ikke bare enkeltkunder arbeidstakerne føler seg ansette ovenfor. Geir tenker på hvilken nytte samfunnet har ved at han jobber: *Det er nyttig at jeg jobber. Jeg mener, det er positivt for samfunnet generelt. For jeg ser det sånn at jeg jobber aktivt for trygden min. I mot at jeg sitter passivt. Og etter mitt syn så er det to kjempestore forskjeller.* I tillegg til at Geir føler at han gir tilbake tjenester til samfunnet for trygden han mottar, mener han at samfunnet sparer mange penger på at han jobber:

*Jeg er så fortvilt over politikerne. Det er alt for mange som går på uføretrygd i Norge. Og det skal tilrettelegges for arbeid. Og så tenker de ikke på VTA. Jeg er overbevist om det at hadde alle fått muligheten til det, så hadde samfunnet spart..det det koster, men de hadde fått 3-4 ganger tilbake i form av inntjente midler. Og jeg tenker da på å gå til psykolog. Det med å ha..altså medisinerbruk. Alt dette. Samfunnsmessig. Det er dyrt.*

Geir anser altså, at nytteverdien av at han jobber gagnar samfunnet på mange måter. Fordi han produserer tjenester, samt at jobben gjør at han bli mindre deprimert. Han sparer derfor samfunnet for store summer. Også Ingrid trekker frem samfunnet når vi prater om nytteverdi.

*Hva skulle de gjort de på sykehjemmene? Hva skulle de på turiststedet gjort? Hvis de ikke hadde en slik institusjon. De kunne vel tatt det borti vaskeriet i byen. Men da hadde de måttet betalt en helt annen pris.* Ingrid føler at hun bidrar til at sykehjemmet bruker mindre penger på klesvask. Ingrid mener altså at jobben hun gjør er nyttig i et samfunnsøkonomisk perspektiv. Ingrid definerer seg da selv også på samme måte. Hun gjør et arbeide som er til fordel for samfunnet. Ingrid definerer altså seg selv inn i en hjelperolle. I ulike sammenhenger har hun selv opplevd å være en hjelpemottaker. For eksempel da hun fikk hjelp av Nav med å få jobb: *Hun ene som jobbet der, var en kjempedame. Det er slik de skal være de som jobber på Nav.* Nå som Ingrid har blitt arbeidstaker, kan arbeidet ses på som *symbolic*

*bootstrapping*. Når Ingrid tar i bruk dette, etablerer hun en selvforståelse som `en som hjelper andre`. Nemlig å hjelpe sykehjemmene til å få billigere vaskeriregninger. Ingrids hjelperolle innebærer også at hun definerer seg bort fra en passiv rolle som tjenestemottaker, og inn i en rolle som produsent av tjenester.

#### 5.1.4 Arbeidet som tidsfordriv (Tidsstruktur)

Betydningsinnholdet i denne kategorien fokuserer på arbeidet som et gode i den forstand at det bidrar til å fylle tiden. Arbeidstakeren er også opptatt av at de nå får en struktur på hverdagen sin. Flere av arbeidstakerne har erfart hva det vil si å være arbeidsløs over lengre tid. Marita uttrykker:

*Jeg ser det bare på de dagene jeg har fri, de går tregere skjønner du. Her rekker du ikke noe før arbeidsdagen plutselig er ferdig. Det er pussig det der (.....)Og de første gangene jeg var her var det `nå er det pause Marita`. Jeg synes det var pause hele tiden. Hehe og plutselig var man ferdig med dagen. Du tenker ikke over at tiden går, for du trives og har det kjekt da. Da går jo tiden fort også.*

Marita er opptatt av at dagene skal gå fort, noe de gjør når hun arbeider. Det å arbeide gjør også at hun får en struktur på hverdagen sin. Petra forteller at det ble en fryktelig overgang å bli syk, for hun hadde ikke vært borte fra jobb i lengre perioder før. Hun syntes det var kjedelig å gå hjemme å ”sparke småstein”. Etter at hun ble ufør, begynte hun å arbeide i denne bedriften, bare for å ha noe å gjøre. Det å ha noe å gjøre er viktig for Petra: *Det som skjer når man blir gående hjemme, er det at hvis man ikke er veldig strukturert så ..det greier man ikke alltid. Da blir man veldig lat. Utsetter heller til i morgen.* Arbeidet hjelper Petra til å få gjort ting hjemme. Nå vet hun når hun må på jobb, og da er det vanskeligere å utsette diverse gjøremål. Dette gjør at også Petra får en bedre struktur på hverdagen. En annen, som også har opplevd det å ikke ha noen struktur på hverdagen, er Linda. På spørsmålet om hvordan det hadde vært å være hjemmeværende svarer hun:

*Rett og slett så tror jeg at jeg hadde gått på veggen. Før jeg begynte her gikk jeg 1,5 år som arbeidsledig..da holdt jeg på å gå på veggen! Da sa jeg til legen min at hjelper du meg ikke nå så går jeg på brua og hopper. For da var jeg deppa.*

Linda har erfart hvordan det er å være arbeidsledig. Dette opplevde hun som svært vanskelig. Linda uttrykker at å ha noe annet å gjøre (jobb) er av vesentlig betydning for hvordan hun føler seg. Linda sa at hun bare satt hjemme og broderte eller gikk opp og ned en sti når hun ikke jobbet. Noen ganger tok hun seg en tur ned til byen. Men dette ble kjedelig i lengden. Hun hadde også større vanskeligheter med å stå opp til normal tid, men nå synes hun ikke det er noe tiltak. For nå skal hun på jobb. Denne oppfatningen har også Ingrid:

*Jobben er det første jeg tenker på når jeg hopper ut av køya. Seks har jeg klokka på da. Men jeg våkner som oftest en halv time før den ringer. Da ligger jeg og venter på at den skal ringe. Å stå opp og ikke ha noe å gjøre det er noe det også da.* Ingrid er glad for at hun har noe å stå opp til. Noe som venter på henne. Arbeidet blir også for henne et gode som gir struktur på hverdagen. Dette bidrar også til at hennes selvforståelse som en ordentlig arbeidstaker.

#### 5.1.5 Arbeidet som "hyggestue"

Her legger arbeidstakerne stor vekt på de sosiale sidene ved jobben. De legger vekt på å kunne prate og hygge seg med de andre arbeiderne. Noen av arbeidstakerne har et begrenset sosialt liv utenom jobben. Andre er sosiale med naboene, men treffer arbeidskollegaene kun på jobb. Avstander er lange, og kollektivtrafikk er mangelvare i distriktene. Flere av arbeidstakerne antyder derfor, at kollegaene burde vært mer sosiale sammen også utenom arbeidstiden. En av de som uttrykker at det sosiale er viktig, er Petra. Hun forteller at det å være sosial på jobben, bidrar til at hun også blir mer sosial også på fritiden. Da hun fant ut hvor gøy det er å være sosial, fikk hun lyst til å være mer sosial på fritiden. Petra snakker altså om det å være sosial utenom jobben. Men noen av arbeidstakerne trekker frem de sosiale arrangementene som utspiller seg i arbeidstiden. Ingrid sier :

*Det er alt for få sosiale arrangementer. Vi har hatt ett sommerbord, og det var kjempe fint. Vi hadde det her ute på platten, men jeg synes, at vi har hatt for lite av det. Nei, det kunne kanskje vært litt mer...det kunne vært lagt opp til ..mange her liker... bowlingtur..dra til byen .. Jeg er ikke et bowlingmenneske, men jeg liker å se på. For jeg har brukt å hatt med meg Aina og Petter på bowlingtur til byen. Men det blir dyrt når de skal betale selv. For de har jo ikke mye penger. Så det synes jeg at bedriften kunne lagt opp til litt da. Eller sånne firmaturer.* Ingrid trekker frem sosiale turer utenom arbeidstiden som høydepunktene.



Det gjør også Geir: *en velferdstur det er godt. Da bruker vi å reise på ..Ett år da vi var i Bergen så var vi på... nå husker jeg ikke, men det var blant annet sånn som Øyvind Blunch og Hege Schøyen var på. Teater..og så han Svein Nordin.* Geir synes det er stas å reise på turer med arbeidskollegaene. Den største delen av hans sosiale liv utspiller seg for Geir nettopp på arbeidsplassen. Han forteller at han sliter sosialt, men at han legger merke til at det er lettere å ha sosial kontakt på jobben. Derfor er Geir opptatt av å gjøre sosiale aktiviteter i arbeidstiden. Geir understreker også at han synes det er viktig at arbeidskollegaene også er sosial utenom arbeidstiden.

*Men jeg må si at jeg gruer meg til helgen også. Det gjør jeg. Fordi at..da får jeg ikke være sosial.* Det sosiale miljøet på arbeidsplassen betyr altså veldig mye for Geir, og han legger mye vekt på de sosiale sidene ved jobben. Han har sine sosiale bekjentskaper kun på jobb. Utenom jobben er han ikke mye sosial. Tove synes også det sosiale miljøet er viktig. Utenom jobben har hun en liten familie som hun bruker tid på. Men hun merket overgangen fra da mannen døde brått: *Når mannen min levde, så var vi to sammen. Vi trengte ikke noen flere. Nå føler jeg at jeg må være med ut både på det ene og det andre.* Tove har altså et stort behov for å være sosial. Hun understreker viktigheten av det sosiale miljøet når hun beskriver hvor gøy hun synes det er på jobb: *Vi driver og tuller da. Og så får vi oss ofte en kjempegod latter.* Når Linda snakker om det sosiale miljøet på jobben, trekker hun frem fredagene. Hver fredag er det noe ekstra godt på menyen. Da spiser de alt fra kake til pizza. Andreas trekker frem bursdags feiringene: *Det synes jeg både er sosialt og trivelig. Det er gøy å feire bursdagsfeiringene. Det er trivelig å feire sammen med noen.*

Ikke alle arbeidstakerne har noe særlig sosialt nettverk utenom jobben. Dette så vi i eksempelet med Geir. Men også for andre er det sosiale nettverket på jobben ekstra viktig. En av APS veilederne uttaler:

*Det er ikke alle som har hatt særlig sosialt tilbud. I alle fall de som har en utviklingshemming da. Det er også en del som ikke har så masse familie omkring. At de er alene. Som synes det er veldig kjekt å ha en plass å komme til. Det er ikke noe å bli rik på, sånn økonomisk sett. Men man blir rik på andre måter.*

APS veilederen uttaler, her at det for de med liten familie, og som generelt har lite folk rundt seg, er det sosiale miljøet spesielt viktig. For disse er det ikke lønnen man blir rik av, men man blir rik på sosiale opplevelser.

#### 5.1.6 Betydningen for selvfølelse/identitet

Jeg har nå sett på hvordan identiteten som arbeidstaker skapes, opprettholdes og forvaltes. Identiteten skapes ved at man konstruerer sin identitet. Hvordan vil man fremstå for seg selv og omverdenen? Arbeidstakerne fremstilte seg som nyttige, suksessrike, sosiale og arbeidstakere som mestret. Når man konstruerer egne selv og identitet betegnes dette som *symbolic bootstrapping*. Begrepet viser til hvordan man utvikler identiteter strategisk. For å opprettholde arbeidstakerrollen passet de hele tiden på å bekrefte at de hadde en skikkelig jobb. Identiteten som ”skikkelig” arbeidstaker må altså opprettholdes og forvaltes. Noen hadde også ambisjoner om å gjøre karriere innad i bedriften. De var derfor opptatt av å etterligne de som i deres øyne har karriere. En slik identitet som ønskes blir av Champbell kalt *potensiell identitet*. For å kunne ta rollen som ”ordentlig” arbeidstaker må man reflektere over tidligere erfaringer i tidligere situasjon. Først da får man en oppfatning om man lykkes i rollen eller ikke. Dette er den *refleksive identiteten*.

#### 5.2 Hvordan tror arbeidstakerne at andre ser på dem?

Vi har nå fått et innblikk i hva arbeidstakerne legger i arbeidet og hvordan de ser på seg selv. Men hvordan tror de at andre definerer dem? Hvilke tanker har de om hvordan de blir behandlet av andre? Coxs (2002) studie *A comparison study of sheltered work versus supported employment within community-based rehabilitation facilities* fant ut at arbeidstakere i skjermede arbeidsplasser ble fremstilt negativt. Kan det tenkes at deltakelse på VTA er beheftet med fordømmelse og stigmatisering? Det kan være at noen vegrer seg for å arbeide i en skjernet bedrift, fordi de ikke vil bli assosiert med de andre som jobber der. I denne delen brukes teoretikerne Erwing Goffman og Howard Becker som grunnlag for drøftningen.

### 5.2.1 Stigma og stempling

Denne bolken tar opp spørsmålet om stigmatisering. Føler deltakerne seg stigmatiserte på grunn av de egenskapene de blir tillagt av andre?

På spørsmålet om hvilken oppfatning hun tror andre har av bedriften og de som jobber der, svarer Petra:

*Når det gjelder lokalbefolkningen så tror jeg mange tror, at her sitter man oppå hverandre og sikler. Før i verden het denne bedriften noe annet. Og da var det mange med mye større funksjonshemninger. Og jeg tror nok det sitter igjen. Lokalbefolkningen tror nok at vi er litt småtulle alle sammen.*

Petra sier her, at hun tror at lokalbefolkningen mener arbeidstakerne i denne bedriften ikke er i stand til å jobbe. Arbeidstakerne blir da tillagt egenskaper som de ikke har grunnlag for å si noe om. Og på grunn av at det var flest psykisk utviklingshemmede før, bli også de andre arbeidstakerne tillagt disse egenskapene, altså å "sitte oppå hverandre å sikle". Petra formidler her de egenskapene hun blir tillagt av lokalbefolkningen.

Tove derimot fokuserer på måten lokalbefolkningen ser på selve arbeidet: *Noen i lokalmiljøet har reagert med å si: brette håndduker hva slags jobb er det? Men jeg mener at det er en jobb.* Tove er her uenig i de andres uttalelser om at det å brette håndduker ikke er en jobb. Når noen spurte Tove hva hun gjør på jobb og hun svarte "jeg bretter håndduker", så vil dette av enkelte ikke oppfattes som en ordentlig jobb. Og Tove blir da ingen ordentlig arbeidstaker i deres øyne. Selv ser hun på det som en ordentlig jobb og seg selv som en ordentlig arbeidstaker. Man kan derfor si at det blir en diskrepans mellom den virtuelle og den faktiske identiteten. Den faktiske identiteten eller Goffmans *jeg-identiteten* er Toves subjektive og refleksive opplevelse av eget stigma. Tilbakemeldinger fra andre mennesker (de rådende) vil virke inn på Toves *Jeg-identitet*. Hun vil da betrakte normkravene fra de rådendes ståsted.

Etter hvert vil Tove kunne finne seg til rette med sitt stempel, blant annet ved å finne fellesskap med andre avvikere: *før jeg begynte så hadde jeg ikke noe forbindelse med noen som var psykisk utviklingshemmet. Jeg må bare innrømme at jeg følte at jeg var litt slik*

*skeptisk til å begynne med...Men etter hvert som du lærer de å kjenne, så synes jeg at det er...det er topp å jobbe sammen med dem`. I følge Becker (2005) har de som blir stemplet som avvikere en tendens til å defineres i grupper med dem man har noe til felles med. Denne nye gruppen vil danne felles holdninger og forståelse av virkeligheten. Tove var skeptisk til psykisk utviklingshemmede før hun begynte i bedriften, men det gjelder ikke etter at hun har begynt. Da hun var skeptiske til psykisk utviklingshemmede, så hun dem utenfra. Nå ser hun dem innenfra. En annen som også har utviklet denne forståelsen er Ingrid.*

*De er ikke annerledes enn meg de sier jeg. Det er jo kjempe gutter og kjempe jenter. Ingrid synes det er topp å jobbe sammen med mennesker hun vet blir stigmatiserte og stemplet som avvikere. Hun formidler at hun tror folk ville fått en annen oppfatning av menneskene som jobber i bedriften, om de hadde kommet og sett selv:*

*Det er synd at det ikke er flere på min alder som kan tenke seg å komme på en sånn...mange betegner denne stasjonen, som jeg kaller den..at det er for folk som ikke er ikke slik de skal være. Men de har sagt at navnet på bedriften er en sånn HVPU. Ser jeg ut som en slik da, pleier jeg å si. Jeg har sagt til et par stykker som er litt eldre enn meg at: kom hit. Dere får sikkert prøve. Men nei...denne bedriften er en endestasjon for de som er handikappet.*

Ingrid mener, at folk flest ikke har den samme forståelsen som henne angående hvem som arbeider i bedriften. Dette mener også Marita: *Min tidligere kjæreste tror det er bare tullinger jeg jobber sammen med. Men andre synes det er topp da. De som har litt peiling på hva dette er for noe. Jeg har stort sett fått hørt positivt. Den eneste negative er eks kjæresten. Her tar Marita det for gitt at omgivelsene ikke kjenner til bedriften. Og at det er dette som gjør for eksempel eks kjæresten negativ. For som Marita sier, så synes de som vet om bedriften at det er bra hun jobber der. Også Tore er av samme oppfatning som Marita: *De tenker på oss som en sånn halvtullede gjeng, som kommer fra hjem og blir plassert her da. Men det er jo ikke det, vet du. Derfor sier jeg at vi må ha en sånn åpen dag. Så folk kan se hva vi driver med. Også Tore mener at lokalbefolkningen har feil inntrykk av bedriften og arbeidstakerne der, og at dette vil forandre seg når de finner ut hvordan det egentlig er.**

Geir forteller følgende historie: *Da jeg gikk på skolen, så var det mye mobbing. Jeg gikk og gjemte meg da. Jeg ble på gråten her en dag. En klassekamerat...det er feil å si klassekamerat, men jeg sier det. Så kom han med hånden og sa: Hei Geir, kjenner du meg igjen? Ja sa jeg. Så godt å se hvor langt du har kommet sa han. Da skjønnte han. For han var med og mobbet.*

*Nå skjønnte han alt det fæle han hadde vært med på. Men han hadde ikke greid å trykt meg helt ned. Det var egentlig jeg som var høyere enn han. Jeg er litt tøff.*

Geir føler seg ikke som en som har lavere status enn de som mobbet han i barndommen. Tvert i mot, ser han på seg selv som tøff, og en som er ”høyere opp” enn de som stigmatiserte han. Geir føler selv at han ikke passer inn i avviksstempelet. Både Marita, Ingrid, Geir og Tore vet at noen stigmatiserer dem. Men de tar ikke dette inn i sin selvforståelse, slik som Becker beskriver i sin stemplingsteori. Utsagnet: *De som har peiling på hva dette er for noe, de synes det er topp*, viser at det er en diskrepans på hvordan arbeidstakerne ser på seg selv kontra andres forståelse.

Selv om arbeidstakerne ikke tok avvikerstemplet og stigmatiseringsrollen innover seg, var enkelte likevel ivrige på at bedriften skulle bli så normalisert som mulig. Med tanke på denne prosessen uttalte Geir: *Det vi het tidligere, der var det bare raringer nedpå, så når vi kjøpte her så skulle vi begynne fra ”scratch”. Og da skiftet vi navn.* Dette er en form for normalisering av bedriften og de som jobber der. Ledelsen ville bort fra det tidligere omdømmet, som var en bedrift med flest psykisk utviklingshemmede arbeidstakere. Det ble da tatt inn arbeidstakere med fysiske skader og psykiske lidelser. Edgerton (1993) pratet om psykisk utviklingshemmedes higen etter å få et stempel som normal. Også en av arbeidslederne snakket om bedriftens tidligere omdømme:

*De tror det bare er psykisk utviklingshemmede her. For det var det det begynte med vet du. Det var et dagsenter. Det henger igjen litt. Men nå er det vel en egen avdeling for det da men...selv nå henger det igjen. For vi har jo av dem da vet du.*

Avdelingslederne er av den oppfatning at det er på grunn av de psykisk utviklingshemmedes inntog i bedriften at man opplever stigmatisering og skeptisisme. Hun har et inntrykk av, at lokalbefolkningen har kategorisert arbeidstakerne i bedriften til å være psykisk utviklingshemmede. Denne kategorien innehar ulike egenskaper som tillegges disse menneskene. Alle arbeidstakerne blir derfor assosiert med egenskapene til kategorien psykisk utviklingshemmet.

En annen stigmatiserende faktor kan være den lave lønnen arbeidstakerne oppnår. Var dette noe arbeidstakerne tenkte mye på? Tove er en av arbeidstakerne som er fornøyd med lønnen hun får: *Det er ikke noe stor betaling men jeg har uføretrygd. Egentlig så føler jeg ikke at pengene er det mest viktige.* Tove virker ikke flau over den lille lønnen hun tjener. Det er heller ikke Geir: *Jeg er ikke redd for å skjule at jeg har uføretrygd. Og jeg skjuler heller ikke at jeg har den lønnen som jeg har nedpå her. For at ikke sant det er en bakdel her, at du har ikke vanlig lønn.* Geir synes ikke at den lave lønnen er en stigmatiserende faktor, derfor er han heller ikke redd for å si at han har den lønnen han har. Linda forteller at hun synes lønnen er litt lav og forteller at: *Mamma synes lønnen er for liten. Hun hadde ikke gjort det for lønnen vi tjener. Men jeg sier at jeg bare må ha noe å gå til.* Linda opplever altså at signifikante andre sier at lønnen er for lav, til at de hadde villet jobbe i bedriften. Både Geir og Linda mener at den lave lønnen er en begrensende faktor i forhold til arbeidstakerrollen. Til tross for dette skjuler ikke Geir hvor mye han tjener.

### 5.2.2 Hvordan tilpasser arbeidstakerne seg avvikstempelet?

En person kan kalles en avviker når det føles mer naturlig å identifisere seg med andre avvikere som er i samme situasjon, enn å søke mot en normalgruppe (Becker 2005:42). Geir søker å identifisere seg med arbeidskollegaene i stedet for mennesker i lokalsamfunnet. Goffman mener at dette vil skje naturlig når man erkjenner, at det vil være vanskelig å finne tilbake til sin tidligere posisjon (Goffman 2000:48-59, 160). Da Geir gikk på skolen, omgikk han mennesker i bygda, men på grunn av dårlige minner derfra synes han det er vanskelig å omgås disse menneskene i dag. For å finne ro i tilværelsen, kan dette medføre at man er nødt til å ta oppgjør med noe fra fortiden. Intervjuer spør Geir om han har mange venner. Geir svarer: *Ja her på huset, men ikke utenfor kan du si. I lokalmiljøet mitt blir de som har kommet inn utenfra utestengt kan du si. Men jeg legger merke til det at når jeg kommer hit så er det mye lettere å ha sosial kontakt.* Geir liker å omgås mennesker som er mer eller mindre lik han selv.

Det fremkommer også, at Geir har funnet stabilitet ved at han erkjenner sin nye posisjon (som en som har tilrettelagt arbeid) og distanserer seg dermed ifra nærmiljøet, som han ikke føler samhørighet med. Goffman skriver at når man føler seg stemplet av normalgruppen (lokalbefolkningen), er en naturlig ting å gjøre å søke et felleskap med andre avvikere med samme status (Goffman 2011). Andre mennesker som ikke fungerer i en vanlig jobb er et

eksempel på en slik inn-gruppe. Som medlem i en slik gruppe får man styrket integriteten og jeg-identiteten (Goffman 2011). Dette ved at den stigmatiserte får være seg selv: *ting som jeg synes er eh ting jeg synes var flaut før er verdens naturligste ting her*. Jeg tolker dette som at Geir føler at han blir forstått på en annen måte i bedriften, enn det han blir av mennesker i lokalsamfunnet.

Et viktig funn i denne delen er, at arbeidstakerne vet at de blir stigmatiserte og stemplet som avvikere, men de tar ikke dette inn i sin selv-identitet. De mener, at grunnen til at de blir stigmatiserte er at de menneskene som stigmatiserer ikke vet hva de prater om. En av arbeidstakerne, Geir tok heller ikke avviksstemplet inn i sin selv identitet. Han mente at han hadde hevet seg over de som tidligere hadde stemplet han. Noen av arbeidstakerne pratet om forskjellen på hvordan inntrykket blir avhengig om man ser på arbeidstakerne fra ut- eller innsiden. Og at synet på arbeidstakerne forandrer seg mest sannsynlig når man kommer inn i miljøet og ser det fra innsiden.

### **5.3 Umyndiggjøring**

I forrige del så jeg på arbeidstakernes oppfattelse av hvordan de ble sett på av andre. I denne delen vil jeg se på hvordan arbeidsledere og assistenter forholder seg til arbeidstakerne. Blir de behandlet som arbeidstakere eller blir de tillagt andre roller? Jeg vil nå se på to konkrete hendelser, som utspant seg da jeg observerte.

#### **5.3.1 Lars er morgengretten**

Språket, kategoriene og organiseringen av sosiale arenaer er ikke vilkårlig, men et historisk produkt av aktørers handlinger over tid (Olsen 2003). Disse handlingene uttrykker og reproducerer ulikheter i rettigheter og plikter mellom aktører eller grupper av aktører. I denne forståelsen ligger det til grunn, at sosiale hendelser og handlinger har et aspekt av makt. I noen situasjoner kommer likevel maktaspektet tydeligere til uttrykk enn i andre situasjoner (Olsen 2003). Situasjonen tydeliggjorde et vesentlig trekk ved en underliggende tanke/forståelsesmodell som dominerer i feltet (Olsen 2003).

Lars er en middelaldrende mann. Han bor nå i et bofelleskap sammen med flere andre. Lars jobber på vaskeriet. Her har han sitt eget arbeidsområde. Hans oppgaver består i å legge sammen og brette arbeidstøy. Episoden som beskrives nedenfor (som er hentet fra

observasjonsnotatene) skjedde første observasjonsdag. Jeg hadde akkurat ankommet bedriften, og satt ved et bord sammen med noen andre. Kari kommer bort til meg, og lurer på hvilket fotballag jeg heier på. Du skjønner Lars tør ikke å spørre selv, så han ville at jeg skulle spørre. Jeg svarer på spørsmålet hennes. Noen minutter etter kommer Lars inn i kantina. Han ser på meg, og i det jeg rekker frem hånda for å hilse løper han med ett ut av kantina, og jeg ser han ikke mer denne pausen. I lunsjpausen kommer han, med et angrende blikk imot meg. Han rekker frem hånda si og sier: *unnskyld, det var stygt av meg å bare gå i sted*. Senere den dagen fikk jeg høre av avdelingslederen på vaskeriet, at grunnen til at Lars hadde løpt ut, var at han hadde fått greie på at yndlingslaget mitt var Molde fotballklubb, mens han heier på Rosenborg. Molde og Rosenborg er kjent som "fiender". Avdelingsleder på vaskeriet hadde pratet med Lars rett etter hendelsen fant sted.

*Jeg sa det til han skjønner du. Dette var stygt av deg. At du gikk ut sånn der når vi har besøk. Det er ikke brukelig. Han må være høflig på morgenen, ikke sur. Men han er sur på morgenen. Det går ikke an å prate med han. Men det var ikke bare det, for du heier på Molde*

Avdelingsledernes forklaring på hvorfor Lars var sur er altså for det første at Lars er morgengretten. Det går ikke an å prate med han om morgenen. Den andre grunnen var at han ikke likte å høre at jeg var Molde supporter.

For å analysere dette velger jeg å trekke inn forståelsesmodellen til Holland et.al (1998) Forklaringene blir fremsatt her gjøres innenfor den grunnleggende forståelsesmodellen som avdelingsleder gjir uttrykk for. Lars betraktes som et barn både mentalt og kognitivt selv om han fysisk sett er en voksen mann. Denne forståelsesmodellen kan hente legitimitet fra medisin og psykologi, basert på teorier om menneskers kognitive utviklingstrinn. Når man definerer den slik, får relasjonen mellom arbeidsledere og arbeidstakere også et aspekt av å være en relasjon mellom voksne og barn. De er da med på å danne grunnlag for mulige roller og utforming av disse Olsen (2003). Samtidig vil dette også innebære en dobbelthet i samhandlingssituasjonen. Hvilket rollesett skal gjelde? Og hvordan skal situasjonen forstås? Skal den forstås som en situasjon mellom arbeidsleder og arbeidstaker, eller mellom en voksen og et barn? Kjennetegn ved rollen som barn er blant annet en person som er umyndig, som ikke vet sitt eget beste og som må ha hjelp og rettleiding i de fleste situasjoner. Mens rollen som arbeidstaker kjennetegnes av myndighet, voksenhet og selvstendighet. Lars er i denne situasjonen både et barn og en arbeidstaker. Det er noen sentrale hierarkiske forskjeller



som gjør seg gjeldende i situasjonen mellom Lars og arbeidslederen. Det er bare arbeidslederen som kan bestemme hvilken posisjon som skal gjelde til en hver tid.

Denne dobbeltheten i samtaleformen tillater Lars å gå inn i rollen som et trasig, sutrende barn. Avdelingsleder svarer med rollen som den fornuftige, rettlede og voksende. Når avdelingsleder sier at Lars må gå tilbake til kantina og si unnskyld til meg, endrer hun situasjonsdefinisjonen når hun ber Lars ta stilling til hvilket rollesett som skal gjelde. Arbeidstaker-avdelingsleder eller voksen-barn. Jeg tolker dette som et retorisk inngrep fra avdelingsleders side. Hun vet at Lars ikke vil at rollesettet voksen-barn skal gjelde.

Når rollesettet voksen-barn brukes, er dette en måte å prate ovenfra og ned på. Denne måten å prate på kaller Edgerton (1993) *dikkedik- holdning*. Når man prater på denne måten, gjøres det ofte med en tilgjort stemme og et barnslig vokabular. Måten kan sammenlignes med måten barnehagepersonell prater på. Denne måten å prate på, blir av Edgerton (1993) sammenlignet med måten engelske kolonisorer pratet til de innfødte. Denne måten å prate på er sikkert gjort i beste mening. Men det er underforstått at man ikke tar vedkommende helt på alvor. Jeg opplevde aldri selv at arbeidslederne brukte denne måten å prate på til arbeiderne. Likevel kan omsorgen og omtanken som arbeidsledere viser, lett oppfattes som formynderisk. Omsorgen og omtanken underminerer den enkelte arbeidstakers mulighet til å møte arbeidsleder på samme nivå. Dette fordi, det med å utvise opposisjon gjør at man lett tolkes inn i rollen som et "furte barn" (Olsen 2003). Lars opponerte mot å hilse på meg fordi han ikke likte at jeg var Molde fotballklubb supporter. Med grunnlag i dette ble han oppfattet som et "furte" barn.

### 5.3.2 Mads vil klare seg selv

Noen av de som jobber på vaskeriet har med seg personlig assistent på jobb. En av de er Mats. Jeg la merke, til at assistenten alltid sto ved siden av han. Mads holdt på å ta ut klær fra tørketrommelen, og assistenten sto ved siden av og fulgte med på hvordan dette gikk. Jeg kunne se at Mads helst ville klare dette selv, og at han ikke likte at assistenten sto å fulgte med på det han gjorde. Da assistenten grep inn i situasjonen med klærne, breiet Mads seg og tok så stor plass at assistenten tok et skritt tilbake. Situasjonen gjorde, etter mitt syn, at han ble behandlet som mer hjelpsløs enn det han i utgangspunktet er. Når Mads blir behandlet som hjelpsløs, blir rollen som arbeider blokkert. Prestasjonen hans slik assistenten vurderer

det, (hun vil hjelpe han) gjør at prestasjonen som arbeidstaker kommer i bakgrunnen. Fordi en fullstendig rolle som arbeidstaker, innebærer at man gjør en selvstendig jobb. Hvordan skal Mads betraktes i denne episoden? Som arbeidstaker eller som en bruker (i assistentens øyne)? Mads vil ikke akseptere at assistenten tolker han som hjelpesløs. Han påvirker dette aktivt selv ved å ”breie” seg. På denne måten viser han omverdenen at han vil klare dette selv. Man kan derfor si at Mads distanserer seg fra selvet som ligger i rollen hjelpesløs. Når Mads distanserer seg fra rollen, forteller han seg selv og omverdenen, at mye av hans selv ligger utenfor øyeblikkets begrensninger som rollen som hjelpesløs gir. Hjelpesløsrollen som Mads blir gitt av assistenten, begrenser altså arbeidstakerrollen. Mads kan ikke forkaste rollen som bruker, men han tar avstand fra den når han signaliserer ovenfor assistenten at han greier arbeidsoppgavene selv.

En tvetydighet i rolledefinisjoner underbygges dessuten av diverse praktiske ordninger. Et eksempel på dette er for eksempel når arbeidsledere har møter med foreldrene til en ansatt. *”Vi var i et møte da, vi, moren og Nav. Moren sier at hun er helt overgitt over at det skulle gå så bra da. Jeg har pratet med henne flere ganger.* Dette kan kanskje minne om et foreldremøte på barneskolen. Møtet er en måte å kommunisere på mellom to ulike arenaer hjemme og på arbeid. ”Foreldremøtet” innebærer slik jeg ser det, en nedbrytning av begrensningen mellom ulike livsområder i Mads liv, hjemme og på arbeid (jfr Goffman 1967).



## 6 Sammenfatning og diskusjon

### 6.1 Tema og data grunnlag

I denne studien har jeg valgt å se på hva en tilrettelagt jobb betyr for arbeidstakere i en vekstbedrift (tidligere vernet bedrift). I kapittel 1 formulerte jeg følgende problemstilling: Hva betyr en tilrettelagt jobb for arbeidstakerne og deres identitet? For å få svar på dette intervjuet jeg 7 arbeidstakere, tre avdelingsledere og en APS ( arbeidspraksis i skjermet virksomhet) veileder. Jeg foretok også observasjon i bedriften. Observasjonen varte i tre dager.

### 6.2 Hovedfunn-oppsummering

Hovedfunnene i forhold til hovedproblemstillingen har vært flere. Jeg har funnet ut at arbeidstakerne konstruerer ulike meninger omkring arbeidet sitt. Disse meningene blir kalt arbeidet som adelsmerke, hyggestue, arbeidet som nytte for andre, som tidsfordriv og arbeidet som egenutvikling. Jeg fant også at arbeidstakerne vet at andre stigmatiserer dem og setter dem inn i en kategori som avviker. Men at de ikke tar dette inn i sin selv identitet, men har oppfatningen om at de som stigmatiserer ikke vet hva de prater om. De ville ikke ha stigmatisert dersom de visste hvilke egenskaper arbeidstakerne egentlig har.

#### 6.2.1 Hva er arbeidstakernes subjektive tanker som arbeidstakere?

Del en i kapittel 5 tok for seg arbeidstakernes subjektive tanker omkring hvordan arbeidstakerrollen påvirker identiteten deres. Her fant jeg fem ulike meninger arbeidstakerne tilga arbeidet sitt.

Den første kategorien fikk navnet *arbeidet som adelsmerke*. Disse informantene pratet om arbeidet sitt med verdighet. De bar en stolthet og var opptatt av å fremme yrket sitt. En av arbeidstakerne pratet om jobben, som om at han synes den var så viktig at den avgjorde hvilket liv han kunne leve økonomisk. Denne arbeidstakeren fortalte om alt han kunne kjøpe for pengene han tjente. Han var tydelig stolt av det han hadde kjøpt. De andre arbeidstakerne var ikke så opptatt av økonomi, men pratet mer om innsatsen de la i arbeidet. Det å yte best mulig service til kundene og det å være blid ble trukket frem som viktig i arbeidstakerrollen.

Arbeidstakerne pratet også om de fikk utvikle seg i arbeidet. Denne måten å se seg selv som arbeidstaker på kalte jeg *arbeidet som egenutvikling*. Disse arbeidstakerne var opptatt av å få ansvar i arbeidssituasjonen og at de ble tillagt oppgaver som kunne utfordre dem. Her kom det frem hvor viktig det var å kunne prestere. Men også det at bedriftsledelsen stolte på dem. En av arbeidstakerne fortalte om den tidligere jobben sin. Som han følte at han ikke mestret. Etter å ha reflektert over dette, fant han ut at han i nåværende jobb, er en arbeidstaker som mestrer. En av arbeidstakerne hadde som mål å stige i gradene. Han jobbet derfor ekstra hardt, for å nå målet om å bli sjef. Denne arbeidstakeren følte at han hadde utviklet de samme egenskapene som arbeidslederne innehar.

Arbeidstakere som pratet om viktigheten av å være til *nytte for andre* var opptatt av at de utførte noe vettugt. De definerte seg også som arbeidstakere som bidrar samfunnsøkonomisk. De var opptatt av at samfunnet drar nytte av at de er i jobb. En av arbeidstakerne fokuserte på at institusjoner som for eksempel sykehjemmene sparte store summer i vaskeriregninger per år, når de kunne sende klærne sine til vask hit, fremfor å benytte seg av vaskeriet i byen. Geir pratet også om arbeidet som nytte for samfunnet. Han mente at arbeidet gjør han friskere, og at samfunnet sparer mange penger på for eksempel lege og psykologhjelp. Han følte seg også nyttig i den forstand at han gav noe tilbake til samfunnet, som takk for trygden han mottar. Under intervjuene kom det også frem at arbeidstakerne så på arbeidet som nytte for seg selv. En av arbeidstakerne trakk frem at hun hadde fått støtte fra de andre arbeidstakerne da hun var langt nede, nå føler hun at hun er nyttig i form av å hjelpe de som nå sliter. Hun er altså opptatt av å gi tilbake noe.

En annen kategori *arbeidet som tidsfordriv* handler om å få tiden til å gå. Noen av arbeidstakerne som tidligere har vært arbeidsløse vet hvordan det er å bare gå hjemme hver dag. De uttrykker også at det å ha noe å gjøre bidrar til at de føler seg bedre. Arbeidet gjør det lettere å stå opp om morgenen. Dette bidrar til en bedre struktur på dagene. Petra var av oppfatning om at hun fikk gjort flere ting og at det var vanskeligere å utsette når hun visste at hun skulle på jobb det og det tidspunktet.

I fortellingen *Arbeidet som hyggestue* ble det sosiale miljøet på arbeidsplassen vektlagt. Noen av disse arbeidstakerne har ingen stor grad av sosialt liv utenfor arbeidet. Det sosiale blir derfor forståelig nok ekstra viktig. Noen av arbeidstakerne mente at arbeidet ikke var sosialt nok. De ymtet frem på behov for enda flere turer og arrangement i regi av bedriften.

En av arbeidstakerne som ymtet frempå om dette slet sosialt. Han er en av de som kun hadde sitt sosiale nettverk på jobben. Med glede fortalte han om alle firmaturene han hadde deltatt på, og hvor stas han syntes dette var. Det sosiale er altså viktig både for arbeidstakere som har et nettverk utenom arbeidet, men kanskje viktigst for de som har en mangel på sosial kontakt på fritiden.

### 6.2.2 Hvordan blir arbeidstakerne definert av andre?

Del 2 ble delt inn i to bolker. Den første tok for seg arbeidstakernes tanker omkring hvordan de trodde andre så på dem. Her brukte jeg Goffmans stigmatiserings teori og Beckers stempelingsteori som grunnlag for analysen. Når det gjelder stigmatiserings teorien kom det frem at arbeidstakerne visste at andre pratet negativt om dem. Blant annet at de ikke gjorde en skikkelig jobb. Det kom også frem at arbeidstakerne ble tillagt egenskaper, som de som stigmatiserte ikke hadde noe grunnlag til å si noe om. Arbeidstakerne ble for eksempel tillagt egenskapene ” de som sitter oppå hverandre og sikler”. Dette fordi bedriften tidligere kun hadde arbeidstakere som var psykisk utviklingshemmede. Til tross for disse oppfatningene, virket det ikke som om arbeidstakerne ville ta dette stemplet inn i sin selv identitet. Utsagn som: *de som ikke vet hva de prater om tror at vi er en halv tullete gjeng som kommer fra hjem og blir plassert her* viser at arbeidstakerne ikke tar seg nær av stemplet de blir gitt. De mener at personene som stigmatiserer ville fått et helt annet inntrykk av de, dersom de hadde dett de innenfra. Dette kom frem i et utsagn. Den ene arbeidstakeren var skeptisk til å begynne og arbeide i bedriften på grunn av psykisk utviklingshemmede, men etter at hun begynte å jobbe, fant hun ut at det var topp å jobbe sammen med disse menneskene. En av arbeidstakerne som tidligere i livet hadde blitt sett på som en avviker, mente at han nå hadde blitt høyere enn de som stemplet han. Arbeidstakerne vet altså at de blir stigmatiserte, men de tar ikke merkelappen opp i sin selvidentitet. Men de identifiserer seg med kollegaer internt i bedriften. Grunnen til at de ikke tar opp stigmaet i sin selv identitet er at de som stigmatiserer ser dem fra et utenfra perspektiv. Hadde de sett dem innenfra, hadde de ikke stigmatisert dem.

Den siste bolken tok for seg forskjellige rollesett som kunne inntreffe i løpet av en arbeidsdag. Her tok jeg for meg to ulike episoder som utspant seg under observasjonen. I episoden *Lars er sur* så vi at rollesettet voksen-barn ble den rådende da Lars ikke ville hilse på meg i kantina og avdelingsleder forklarte at han ikke kunne oppføre seg slik. Mens han fikk rollen som trasig/sutrende, tok avdelingslederen rollen som den voksne og fornuftige.

Dette rollesettet endres når Lars ble bedt om å si unnskyld. Lars blir bedt om å ta stilling til hvilket rollesett som skal gjelde. Enten rollesettet arbeidsleder-arbeidstaker eller voksen-barn. I episoden *Mads vil være ekspert* så vi at det på grunn av assistentens inngripen i situasjonen med tørketrommelen, ble rollen som arbeider blokkert. Mads distanserte seg fra rollen som hjelpesløs, da han breiet seg og stengte for assistenten. Han fortalte da seg selv og omverdenen at han kun godtok rollen som arbeidstaker. Mads kan i motsetning til Lars ikke distansere seg fra rollen som bruker. I og med at han har med seg assistent på jobb, vil denne rollen alltid være der.

### 6.2.3 Avsluttende refleksjoner

Funnene i forskningsprosjektet mitt viser hvor viktig en varig tilrettelagt arbeidsplass er for deltakerne. Det store spørsmålet er hvordan fremtiden vil betone seg for vekstbedriftene og ikke minst for deltakerne. Vil alle som føler at de har behov for en tilrettelagt jobb i fremtiden få det? Vekstbedriftene og ASVL er ifølge Kristin Fretheim (2010) en sentral aktør for arbeidslinja. I 2011 bevilget regjeringen 71 450 tiltaksplasser I alt (st.meld 1 (2011/2012)) Pengene går til NAV, men de er ikke øremerket VTA VTA er dyre tiltaksplasser (Fretheim 2010). Terje Olsen setter i sin doktorgradsavhandling spørsmålstegn omkring det å jobbe på en skjermet arbeidsplass fører til et inkluderende arbeidsliv. Olsen stiller også spørsmålet om hvorvidt skjermede arbeidsplasser fungerer normaliserende. Olsen (2009) fant i sin studie ut at en gruppe arbeidstakere følte seg *stigmatisert*. Mine informanter gav uttrykk om at de visste at andre *stigmatiserte* dem. Mine funn kan kanskje bidra i debatten om tilrettelagte arbeidsplasser bidrar til mindre normalisering og mindre integrering.

## 7 Litteraturliste

Aase, Tor Halfdan og Erik Fossåskaret (2007): *Skapte virkeligheter. Om produksjon og tolkning av kvalitative data*. Oslo: Universitetsforlaget

Applebaum, Herbert (1992): *The Concept of Work. Ancient, Medieval, and Modern*. New York: State University of New York.

Arnkil, Erik (1991) 'Fordist social Work and the Systems of Boundary' i Nordisk Socialt arbete Nr. 4/91. Side 31-49.

ASVL (2008): *Arbeids glede* (1.ed). Oslo: Tidevann AS

Bauman, Zygmunt (1998): *Arbete, konsumtion och den nya fattigdomen*. Göteborg: Daidalos.

Beck, Ulrich (2004): *Conversations with Ulrich Beck*. Cambridge, Polity Press.

Becker, Howard (2005), *Outsidere. Studier i afvigelsessociologi*. København: Hans Reitzels Forlag

Berger, Peter L. og Luckmann, Thomas (1996 [1966]): *Den samfunnsskapt virkelighet* Bergen: Fagbokforlaget.

Bouij, Christer (1998): *"Musik - mitt liv och kommande levebröd" : en studie i musklärares yrkessocialisation*. Doktorgrad- Göteborg Universitet.

Brandth, Berit (1996): *Gruppeintervju: perspektiv, relasjoner og kontekst* i Holter og Kalleberg (red) (1996): *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget

Butt, V. (1995): *The Introduction to Social Constructionism*. London, Routledge.



Champbell, Colin (1987): *The Romantic Ethics and The Spirit of Modern Consumerism*.  
Oxford: Blackwell

Cox, Jamie E. (2002), *A comparison study of sheltered work versus supported employment within community-based rehabilitation facilities*. Research paper. University of Wisconsin- Stout

Deichmann-Sørensen, T. (2001): *Grenser for kunnskap. Kunnskapsarbeid, kunnskapsdistribusjon og makt*. Notat Arbeidsforskningsinstituttet 9/01.

Edgerton, Robert B (1993): *The Cloack of Competence – Revisited and Updated*. Berkeley: University of California Press.

Fangen, Katrine (2010): *Deltagende observasjon*. Bergen: Fagbokforlaget

Focault, Michel (1973) oversatt av Fredrik Engelstad og Erik Falkum: *Galskapens historie i opplysningens tidsalder*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Fredslund, Hanne (2005) :’Den filosofiske hermeneutikk – fra filosofi til forskningspraksis’ i Claus Nygaard (red) *Samfundsvidenskabelige analysemetoder*. Frederiksberg: Forlaget Samfundslitteratur.

Fretheim, Kristin Rønning (2010): *Arbeid og livskvalitet. Hva er verdien av varig tilrettelagt arbeid?* Masteroppgave i yrkespedagogikk. Oslo: Høgskolen i Akershus

Friedman, Jonathan (1994): *Cultural Identity & Global Process*. London: SAGE

Furre, Berge (1996): *Norsk historie 1905-1990*. Oslo: Det norske samlaget

Garsten, C. S.-M., Miriam (2004). "Innledning: Jakten på identiteter" i Nordiske OrganisasjonsStudier (2-2004).

Giddens, A. (1991): *Modernity and self-identity: self and society in the late modern age*. Cambridge, Polity Press.

Giddens, A. (1996): *Modernitet og selvidentitet: selvet og samfundet under sen-moderniteten*. København, Hans Reitzels Forlag.

Gjærum, Rikke Gurgens (2010): *Usedvanlige informanter gir særegne narrativer: metaforisk teksttolkning og beskrivelsen av opplevelse i Usedvanlig kvalitativ forskning-metodologiske utfordringer når informanter har utviklingshemming*. Oslo: Universitetsforlaget

Goffman, Erving (1961): *Asylums: Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*. New York: Doubleday.

Goffman, Erving (1967): *Anstalt og menneske*. København: Jørgen Paludans forlag.

Goffman, Erving (1968): *Stigma. Notes on the Management of Spoiled Identity*.

Goffman, Erving (1992): *Vårt rollespill til daglig*. Oslo: Pax forlag

Goffman, Erving (2011): *Stigma. Den avvikandes roll och identitet*. Bookwell: Finland

Gold, R.R (1958): ``Sociological Field Observation``. *Social Forces* 36: 217-223.

Goode, Erich (2001), *Deviant behavior*. 6 utg. Upper Saddle River: Prentice Hall.

Gullestad, M. (1996): *Hverdagsfilosofier: verdier, selvforståelse og samfunnssyn i det moderne Norge*. Oslo, Universitetsforlaget.

Guneriussen, Willy (2010): *Samtale, språkhandling og sosialt liv* i Gjærum, Rikke Gurgens (red) (2010): *Usedvanlig kvalitativ forskning. Metodologiske utfordringer når informanter har utviklingshemming*. Oslo: Universitetsforlaget

Halkier, Bente (2002): *Fokusgrupper*. Frederiksberg: Samfundslitteratur & Roskilde Universitetsforlag.

Halvorsen, Knut (1990): *Innføring i sosialpolitikk*. Oslo: TANO.

Handegård, Tina Luther (2005): *Tvang, makt og ambivalens: En studie av hvilken betydning lovreglene om bruk av makt og tvang overfor psykisk utviklingshemmede kan få i det daglige omsorgsarbeidet*. [dr.avhandl.]. Tromsø: Institutt for sosiologi, Universitetet i Tromsø.

Harste, Gorm og Mortensen, Nils (2000): 'Sociale samhandlingsteorier' i Andersen H, Kaspersen LB (red) *Klassisk og moderne samfundsteori*. København: Hans Reitzels Forlag AS.

Hernes, Thorgeir (2010) 'Et bakteppe' i Hernes T, Heum I, Haavorsen P (red) *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Hernes, Thorgeir; Heum, Ingar; Haavorsen, Paal (2010) *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Haavorsen og Hernes (2010) 'Inkluderingsstrategier og arbeidsrettede tiltak' i Hernes T, Heum i, Haavorsen P (red) *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Holland, Dorothy, Debra Skinner, William Lachicotte jr. og Carole Cain (1998): *Identity and Agency in Cultural Worlds*. Harvard University Press.

Hvinden, Bjørn og Marit Hoel (1982): *Om bruk av gruppediskusjoner som samfunnsvitenskapelig forskningsmetode* i Harriet Holter og Ragnvald Kalleberg (red) *kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Universitetsforlaget: Oslo

Hylland-Eriksen, Thomas (2004): "Drømmen om en europeisk identitet" i Nordiske OrganisasjonsStudier (2-2004).

Hyden, Margreta (2007): "Forskningsintervju som relationell praktik", I Haavind, Hanne (red.): *Kjønn og fortolkende metode: metodiske muligheter I kvalitativ forskning*, Gyldendal Norsk Forlag.

Høringsdokument (2001): *Samleforskrift for arbeidsmarkedstiltakene*. Oslo: regjeringen

Illeris, K. (2002): *Ungdom, identitet og utdanning*. Roskilde, Center for Ungdomsforskning.

Kildal, Nanna (1999) "Arbeidslinje, ansvar og selvrespekt". Søkelys på arbeidsmarkedet, s 47-53.

Kristiansen, Kristjana (2000) "The Social Meaning of Work. Listening to Women's own Experiences". I: Rannveig Traustadottir og Kelley Johnson (red.) *Women 220with Intellectual Disabilities: Finding a Place in the World*. London: Jessica Kingsley, s182-190.

Kvale, Steinar: (2009): *Det kvalitative forskningsintervju* (T. M. Anderssen & J. Rygge, Trans.). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Larsen, Sune H. (2005) : 'Socialkonstruktivism som metode' i Claus Nygaard (red) *Samfundsvidenskabelige analysemetoder*. Frederiksberg: Forlaget Samfundslitteratur

Lindqvist, Rafael (2007): *Funktionshindrade i välfärdssamhället*. Malmö: Gleerups

Lipton, R (1936): *The study of man*. New York

Lundtveit, Kristin (2005): *Identiteter i arbeid. Om nyutdannede akademikere, kunnskapsorientering og arbeidsidentitet*. Masteroppgave i pedagogikk. Universitetet i Oslo.

Mandal, Roland. *De har jo uansett uførepensjon-en undersøkelse av arbeidsmarkedstiltaket VTA*. Fafo-rapport nr.42 2008.

Mead, George H. (1934): *Mind, Self and Society*. Chicago: The University of Chicago Press

NRK (2010) 'Koth på jobben' (tv-program).

Olsen, Terje (2003): *Litt av en jobb! En studie av tilrettelagt arbeid for personer med utviklingshemming*. NF-rapport nr. 12/2003. Bodø: Nordlandsforskning

Olsen, Terje (2009): *Versjoner av arbeid: Dagaktivitet og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen*. PHD i sosiologi: Uppsala Universitet

Ose, S. O.; Pettersen, I.; Hem, K. G.; Johnsen, A.; Lippestad, J.; Paulsen, B.; Mo, T. O.; Saksvik, P. Ø. (2009) :*Evaluering av IA-avtalen (2001-2009)*. Trondheim: SINTEF

Repstad, Pål (2007): *Mellom nærhet og distanse. Kvalitative metoder i samfunnsfag*. Oslo: Universitetsforlaget AS

Ringdal, Kristen (2001): *Enhet og mangfold*. Bergen: Fagbokforlaget AS.

Ryen, Anne (2002): *Det kvalitative intervjuet. Fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.

Sandvin, Johans Tveit (1996): *Velferdsstatens vendepunkt? En analyse av reformen for personer med utviklingshemming som uttrykk for brytninger i velferdsstaten*. [dr.avhandl.] Institutt for samfunnsvitenskap, Universitetet i Tromsø.

Seip, Anne-Lise (1984): *Sosialhjelpstaten blir til. Norsk sosialpolitikk 1740-1920*. Oslo: Gyldendal.

Sennett, Richard (1977): *The Fall of Public Man*. New York: Knopf.

Sennett, Richard ([1998];, norsk utgave 2001) *Det fleksible mennesket – personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Bergen: Fagbokforlaget.

Sohlberg, Peter og Sohlberg, Britt-Marie (2006): *Kunskapens former*. Malmö: LIBER AB.

Sundet, Marit (1997): *Jeg vet jeg er annerledes – men ikke bestandig. En antropologisk studie av hverdagslivet til fem personer med psykisk utviklingshemming*. Uppsala: Kultur i fokus.

Steiro, Asbjørn (2008): *Chicagoskolen I Kornes*, Olav (2008): *Sosiologisk leksikon*. Oslo: Universitetsforlaget

Stortingsmelding 1 (2011-2012): *Nasjonalbudsjettet 2012*.

Stortingsmeldingen nr. 35 (1994/1995) : *Velferdsmeldingen*

Stortingsmelding nr. 39 (1992-1993): *Attføring og arbeid for yrkeshemmede. Sykepenger og uførepensjon (Attføringsmeldingen)*.

St.meld. 47 (1989-90): *Om gjennomføringen av reformen for mennesker med psykisk utviklingshemming*.

Støstad, Jan Erik (2009): 'Grunnlag for drøftinger om en ny IA-avtale. Rapport fra en sammensatt gruppe 13. november 2009'. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Söder, Mårten (1981): *Vårdorganisation, vårdideologi och integrering – sociologiska perspektiv på omsorger om utvecklingsstörda*. [dr.avhandl.] Uppsala: Uppsala Universitet

Söderström, Sylvia og Jan Tøssebro (2011): *Innfridde mål eller brutte visjoner?* Trondheim, NTNU Samfunnsforskning

Tjora, Aksel (2009): *Fra nysgjerrighet til innsikt. Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Trondheim: Sosiologisk Forlag.

Torp, Hege (1999): "Hvem vil arbeide hvis det ikke lønner seg? Om arbeidslinja og insentiveffekter av velferdsstatens ytelser". Søkelys på arbeidsmarkedet, s 29- 39.

Touraine, Alain (1995): *Critique of Modernity*. Oxford: Basil Blackwell

Tøssebro, Jan (1996): *En bedre hverdag? Utviklingshemmedes levekår etter HVPU-reformen*. Oslo: Kommuneforlaget

Øian, Hogne (1998): *Arbeidsfri og fritidsløs*. [dr.avhandl.] Oslo: Universitetet i Oslo


Wadel, Cato (1984): *Det skjulte arbeid: en argumentasjon for et utvidet arbeidsbegrep*, Oslo, Universitetsforlaget

Wadel, Cato (1991): *Feltarbeid I egen kultur. En innføring I kvalitativt orientert samfunnsforskning*, Oslo: Seek.

Yin, Robert K. (1994) : *Case Study Research. Design and Methods*. 2. utgave. California: SAGE Publications Inc.

## Vedlegg

### Vedlegg 1: Tiltrådning fra Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste

<b>Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS</b> NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES			
Berit Brandth Institutt for sosiologi og statsvitenskap NTNU Dragvoll 7491 TRONDHEIM		Harald Hårfagre gate 29 N-5007 Bergen Norway Tel: +47-55 58 21 17 Fax: +47-55 58 96 50 nsd@nsd.uib.no www.nsd.uib.no Org.nr. 985 321 884	
Vår dato: 17.10.2011	Vår ref: 28138 / 3 / MSS	Deres dato:	Deres ref:
<b>TILRÅDING AV BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER</b>			
Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 22.09.2011. All nødvendig informasjon om prosjektet forelå i sin helhet 14.10.2011. Meldingen gjelder prosjektet:			
28138 Behandlingsansvarlig Daglig ansvarlig Student	Inkludering i arbeidslivet NTNU, ved institusjonens øverste leder Berit Brandth Line Karin Krekvik Harstad		
Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.			
Personvernombudets tilrådning forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i melde skjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven/-helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.			
Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <a href="http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html">http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html</a> . Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.			
Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <a href="http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp">http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp</a> .			
Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.05.2012, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.			
Vennlig hilsen  Vigdis Namtvedt Kvalheim	 Marie Strand Schildmann		
Kontaktperson: Marie Strand Schildmann tlf: 55 58 31 52 Vedlegg: Prosjektvurdering Kopi: Line Karin Krekvik Harstad, Krekvik, 6490 EIDE			



## Vedlegg 2: Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

### ”Betydningen av å ha en jobb”

#### Bakgrunn og hensikt

Dette er et spørsmål til deg om å delta i en forskningsstudie for å finne ut hvilken verdi en jobb har for en funksjonshemmet. Du er valgt ut som en mulig informant fordi du jobber i en vekstbedrift. Prosjektet er en masteroppgave skrevet på Norges Teknisk Naturvitenskapelige Universitet, institutt for sosiologi og statsvitenskap.

#### Hva innebærer studien?

Studien innebærer intervju med utvalgte arbeidere som er villige til dette. Observasjon vil også bli gjennomført på de ulike avdelingene.

Det vil ikke være mulig å identifisere deg i resultatene av studien når disse publiseres. All data vil anonymiseres. Og du er sikret full konfidensialitet. Dato for prosjektslutt er 15.05.12

#### Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien. Du kan når som helst og uten å oppgi noen grunn trekke ditt samtykke til å delta i studien. Dersom du ønsker å delta, undertegner du samtykkeerklæringen på siste side. Om du nå sier ja til å delta, kan du senere trekke tilbake ditt samtykke uten å oppgi noen grunn til dette. Dersom du senere ønsker å trekke deg eller har spørsmål til studien, kan du kontakte Berit Brandth(ansvarlig for prosjektet) på tlf 73 59 17 04 og mailadr: [Berit.Brandth@svt.ntnu.no](mailto:Berit.Brandth@svt.ntnu.no)

Masterstudent Line Karin Krekvik Harstad tlf: 48219190. Mail: [linekah@stud.ntnu.no](mailto:linekah@stud.ntnu.no)

### **Utdypende forklaring av hva studien innebærer**

- Kriterier for deltakelse er å jobbe i en vekstbedrift
- Studien er en masteroppgave i sosiologi, som tar for seg verdien for yrkeshemmende å ha en jobb.

### **Rett til innsyn og sletting av opplysninger om deg**

Hvis du sier ja til å delta i studien, har du rett til å få innsyn i hvilke opplysninger som er registrert om deg. Du har videre rett til å få korrigert eventuelle feil i de opplysningene vi har registrert. Dersom du trekker deg fra studien, kan du kreve å få slettet opplysninger, med mindre opplysningene allerede er inngått i analyser eller brukt i vitenskapelige publikasjoner. Dato for prosjektslutt er satt til 15.05.12

Informasjon om utfallet av studien: Du som deltager har rett til å få informasjon om resultatet av studien.

# Samtykke til deltakelse i studien

Jeg er villig til å delta i studien

-----  
(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Stedfortredende samtykke når berettiget, enten i tillegg til personen selv eller istedenfor

-----  
(Signert av nærstående, dato)

Jeg bekrefter å ha gitt informasjon om studien

-----  
(Signert, rolle i studien, dato)

# Observasjon

Det vil i forbindelse med min masteroppgave i sosiologi bli utført observasjon på de ulike avdelingene i løpet av uke 45. Jeg vil gjøre oppmerksom på at det ikke vil registreres noen personopplysninger uten at det på forhånd er innhentet samtykke til dette.

Line Karin Krekvik Harstad

#### **Vedlegg 4: Intervjuguide, individuelle intervju**

Hei! Jeg heter Line Karin, er 25 år og studerer sosiologi på NTNU. Masteroppgaven min handler om arbeidets betydning for arbeidstakere i vekstbedrifter. Jeg har noen punkter jeg vil prate om. Si ifra om det er noe du ikke vil svare på. Ingen andre enn meg vil ha tilgang på lydopptakene.

#### **Bakgrunnsspørsmål**

Navn:

Alder:

Hvordan bor du?

Interesser: Hva liker du å gjøre når du ikke er på jobb?

#### **Betydningen av å jobbe**

Hvor jobber du(avdeling)?

Hvor lenge har du jobbet her?

Hva gjorde du før du begynte å jobbe i denne bedriften?

Hvordan var det?

Hvilke tanker hadde du om bedriften før du kom hit?

Hva synes du er det beste med å jobbe?

Hvordan hadde det vært å bare vært hjemme hver dag? Hva hadde du gjort da?

Hvilke tilbakemeldinger får du?

Får du skryt?

Hvorfor er det viktig at jobben din blir gjort?

Hva tenker du når du får lønn?

Hva kjøper du av pengene du tjener?

Hva tror du andre tenker om at du jobber her?

## **Arbeidsoppgavene**

Hva er dine arbeidsoppgaver?

Er det oppgaver her du ikke liker? Hvorfor liker du/liker du ikke disse oppgavene?

Er det oppgaver som har vært vanskelige å lære seg?

Hvordan lærte du den oppgaven?

Hva tenkte, følte du da?

Vet du hva det du lager skal brukes til?

Føler du at jobben du gjør er nyttig? Hvorfor/Hvorfor ikke?

## **Sosialt**

Har du noen venner på jobb?

Er dere sammen på fritiden? Hva synes du om det?

Har dere noen sosiale arrangementer på jobb? Utenom jobben?

Kjente du noen av de som jobber her fra før?

Er det et godt arbeidsmiljø her? Hvorfor/Hvorfor ikke?

## **Vedlegg 5: Intervjuguide arbeidsledere/APS veileder**

Hva ser dere for dere som livskvalitet for deltakerne?

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