

Grotbæk, Marie

MOTIVASJON

- ett steg nærmere arbeid?

MOTIVATION

- a step closer towards employment?

Bacheloroppgave i Vernepleie

Veileder: Kermit, Patrick Stefan

Mai 2019

ABSTRACT

Introduction Most people with intellectual disabilities work in sheltered centers, and a few are in integrated employment. People with intellectual disabilities consider work as an important part of their daily life, as well as the general population. Based on this, it will be relevant to investigate what type of factors motivate people with intellectual disabilities to work, for possible increase and focus on work and participation in society.

Aim/Purpose The purpose of this study was to find studies that shed light on what people with mild intellectual disabilities consider as motivating factors for work. This through analysis of five selected articles.

Method A literature study was used as a method for this study. This by systematising and structured searches for scientific articles, and analyzing them to answer the thesis question.

Results After careful analysis of selected articles, two main factors were prominent; intrinsic and incentive motivation. The findings showed that factors such as social conditions and participation, competence, self-determination, recognition and support was to increase motivation for work in people with mild intellectual disabilities.

Conclusion After analysis of selected literature, there are several factors for motivation in people with mild developmental disabilities. Some of the most prominent are about social conditions and participation in society and in the workplace, and competence where the opportunity to develop further and use their own abilities is set high. The results are strikingly normal, but the topic of motivation with focus on people with intellectual disabilities should be further researched.

SAMMENDRAG

Introduksjon De fleste personene med utviklingshemming arbeider ved kommunale aktivitetssentre eller dagtilbud, og svært få er i ordinært arbeid. Utviklingshemmede ser selv på arbeid som en viktig del av hverdagen, så vel som befolkningen for øvrig. Det vil med bakgrunn i dette være relevant å se på hvilke faktorer som motiverer personer med utviklingshemming til arbeid, for mulig økning og fokus på arbeid og deltakelse i samfunnet.

Hensikt Hensikten med dette studiet var å finne studier som belyste hva personer med lett utviklingshemming anser som motiverende faktorer for arbeid. Dette gjennom analyse av fem utvalgte artikler.

Metode En litteraturstudie ble benyttet som metode for dette studiet. Dette gjennom å systematisere og strukturere søk etter vitenskapelige artikler, og gjøre en analyse av dem for å besvare valgt problemstilling.

Resultater Etter nøye analyse av utvalgte artikler var to hovedfaktorer fremtredende; indre og ytre motivasjon. Funnene viste faktorer som sosiale forhold og deltakelse, kompetanse, selvbestemmelse og anerkjennelse samt støtte var med å øke motivasjon for arbeid hos personer med lett utviklingshemming.

Konklusjon Etter analyse av valgt litteratur er det flere faktorer som gir motivasjon til arbeid hos personer med lett utviklingshemming. Noen av de mest fremtredende faktorene handler om sosiale forhold og deltakelse i samfunnet og på arbeidsplassen, og å ha kompetanse, utvikle den videre og å bruke egne evner. Resultatene er påfallende normale, men likevel bør temaet motivasjon med fokus på personer med utviklingshemming utforskes videre.

INNHALDSFORTEGNELSE

1.0 INNLEDNING	2
2.0 BAKGRUNN	3
2.1 Offentlige dokumenter	3
2.2 Statistikk	5
2.3 Internasjonal forskning	5
3.0 TEORI	6
3.1 Funksjonsnedsettelse, Funksjonshemming og Psykisk Utviklingshemming	6
3.2 Arbeid for mennesker med psykisk utviklingshemming	6
3.2.1 Deltakelse	7
3.3 Motivasjon	7
3.3.1 Mestring	8
3.3.2 Anerkjennelse	8
3.3.3 Empowerment, Brukermedvirkning og Selvbestemmelse	8
4.0 METODE	9
4.1 Hva er litteraturstudie	9
4.2.1 Litteraturstudie - søkeprosess og analyse	9
4.2 Kvalitativ og kvantitativ metode	11
4.3 Søkematriser	12
5.0 RESULTAT	13
5.1 Oversikt over valgt litteratur	13
5.2 Ytre motivasjon	18
5.2.1 Pengemessig gevinst	18
5.2.2 Sosiale Forhold og Deltakelse	18
5.2.3 Redsel for straff	19
5.3 Indre motivasjon	19
5.3.1 Sosiale Forhold og Deltakelse	19
5.3.2 Kompetanse	20
5.3.3 Selvbestemmelse	20
5.3.4 Anerkjennelse og Støtte	21
6.0 DRØFTING	22
6.1 Resultatdrøfting	22
6.3 Metodedrøfting	24
6.4 Min forskning	26
7.0 AVSLUTTNING	27
8.0 REFERANSELISTE	29

1.0 INNLEDNING

Personer med utviklingshemming er mindre deltakende i arbeid i forhold til den øvrige befolkningen (NOU 2016:17, s. 191). Å være deltakende i arbeid verdsettes i samfunnet, og at personer med utviklingshemming har arbeid vil derfor være viktig for et inkluderende samfunn. Personer med utviklingshemming må derimot ha et ønske om å delta i arbeid, og her står motivasjon sentralt. Med bakgrunn i egne erfaringer fra studiet mitt og praksisfeltet, ønsker jeg å se på hva personer med lett utviklingshemming selv legger vekt på som motiverende faktorer til arbeid, ettersom jeg opplever lite kunnskap og fokus på dette området. Generelt er det lite forskning som undersøker arbeidsmotivasjon for personer med lett utviklingshemming (Kocman og Weber, 2016), og jeg fant lite norsk forskning innenfor det valgte temaet. Derfor undersøkte jeg internasjonal forskning innenfor valgt tema, og endte dermed opp med denne problemstillingen:

Hva sier internasjonal forskning om faktorer som påvirker motivasjon til arbeid for personer med lett psykisk utviklingshemming ?

Temaet motivasjon åpner opp til et stort forskningsfelt innenfor pedagogikk og psykologi, hvor self-determination theory (SDT) ofte blir anvendt i forskning. SDT benyttes i undersøkelse av Job Satisfaction (jobbtilfredshet) og motivasjon, og ser på forskjellen mellom kontrollert og autonom motivasjon (Gagné og Deci, 2005). Faktorer innenfor undersøkelser av jobbtilfredshet er også relevant for å finne ut hva som motiverer personer med utviklingshemming til arbeid. Det er faktorer som *selvbestemmelse i jobbsammenheng, støtte på arbeidssstedet, opplevelse av sosial tilhørighet og ytre motiverende faktorer* (Lukas, Lizasoain, Galarreta og Etxeberria, 2018). I samråd med veileder valgte jeg å ikke benytte SDT ettersom de utvalgte artiklene ikke anvendte den i sin helhet.

Studiet vil først presentere bakgrunn for oppgaven i forhold til utviklingshemmedes situasjon i dag. Her vil politiske dokumenter og statistikk være fremtredende. Samt presentere en kort oversikt over forskningsfeltet for valgt tema. Det teoretiske grunnlaget i studiet fokuserer på hva motivasjon er og hvilke faktorer som kan være av betydning for valgt tema, samtidig som forståelse av utviklingshemming og deres arbeidssituasjon blir belyst.

Videre vil det vises en beskrivelse av hvordan litteraturstudie er anvendt som metode. Et utvalg av fem artikler er gjort, hvor alle belyser utviklingshemmedes egen forståelse og mening for arbeid. De viktigste elementene jeg tar med meg fra de ulike artiklene er hvordan personer med lett utviklingshemming opplever arbeid og hva som er motiverende faktorer for arbeid.

Resultatet fra de utvalgte artiklene til studiet gjennomgås for å bygge opp og innlede til svar på valgt problemstilling. Resultatene drøftes i lys av hverandre, før det videre reflekteres rundt de utvalgte artiklenes forskningsmetode. Studiets validitet og reliabilitet vil også drøftes. Til slutt vil det foreligge en konklusjon med svar til valgt problemstilling.

2.0 BAKGRUNN

Med utgangspunkt i valgt tema, og med oversikt over forskningsfeltet, vil det i dette kapittelet bli sett nærmere på noen elementer som kan ha sammenheng med motivasjon for arbeid for personer med utviklingshemming. Denne delen vil vise til offentlige dokumenter, statistikk og oversikt over forskningsfeltet for dette studiet. De offentlige dokumentene er for å få en større forståelse over hvordan personer med utviklingshemming har det i dag i forhold til norsk politikk og det norske samfunnet for øvrig.

2.1 Offentlige dokumenter

Forente Nasjoner (FN) har utarbeidet en konvensjon om rettigheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD). Konvensjonen skal sikre at rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne blir ivaretatt i praksis. Konvensjonen bygger på generelle menneskerettigheter, og fastslår at alle mennesker har samme rettigheter, med eller uten funksjonsnedsettelse. I 2006 ble konvensjonen vedtatt, og Norge forpliktet seg til å følge avtalen i 2013. Hovedmålet til konvensjonen er ” ... å fremme, verne om og sikre mennesker med nedsatt funksjonsevne full og

likeverdig rett til å nyte alle menneskerettigheter og grunnleggende friheter, og å finne respekten for deres iboende verdighet” (Funksjonsevnekonvensjonen, 2006, s. 8). Konvensjonen trekker frem retten til selvstendig liv og til å være en del av samfunnet (Artikkel 19), og retten til arbeid og like muligheter som omfatter blant annet inkludering, ikke-diskriminering og utvikling (Artikkel 27) (Funksjonsevnekonvensjonen, 2006, s. 18 og 23-24).

St. Melding nr. 45 (2012-2013) om Frihet og Likeverd belyser hvordan situasjonen til personer med utviklingshemming er i dag, over 20 år etter ansvarsreformen. Det er ønskelig at beskrivelsene av hvordan dagens situasjon er, for personer med utviklingshemming, skal bidra med å forme veien videre, samt øke oppmerksomheten rundt utviklingshemmedes situasjon (Det kongelige barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2012, s.5-6).

I 2014, etter kongelig resolusjon, fikk et utvalg av personer i oppgave å se på tiltak for endringer i lovverket for å oppfylle rettighetene for personer med utviklingshemming, med utgangspunkt i CRPD. Det ble i 2016 lagt frem flere forslag til endring, i NOU 2016: 17. På Lik Linje. NOU 'en ser på utviklingshemmedes situasjon i dag opp mot bestemmelsene i CRPD en. Dette resulterte i 8 løft for bedring av nåværende situasjon. I Løft 3: Arbeid for alle, viser utvalget statistikk over arbeidssituasjonen til personer med utviklingshemming og utarbeidet forslag til endring for å gi flere med utviklingshemming mulighet til arbeid. Det legges også frem forslag til tiltak for bedring, som gjennomføring av ”*grundige arbeidsevnevurderinger for alle utviklingshemmede*” (NOU 2016:17, s. 17).

2.2 Statistikk

Statistikken jeg har valgt å legge frem er fra noen år tilbake. Dette på grunn av lite konkret statistikk over utviklingshemmedes situasjon i dag. Meld. St (2012-2013) og NOU 2016: 17. På Lik Linje, legger frem statistikk over arbeidssituasjonen til personer med utviklingshemming. Av personene med utviklingshemming deltok ca 35% i varig tilrettelagt arbeid (VTA), rundt 48% i aktiviteter på kommunale dagsenter og svært få var i ordinært arbeid i undersøkelsene til Meld. St. 45 (2012-2013). VTA er kort sagt et tiltak for personer med behov for bistand i forhold til arbeid, hvor fokuset er blant annet på personer med utviklingshemming (Det kongelige barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2012, s.19 og 55). Statistikken i NOU'en viser at personer med utviklingshemming er lite inkludert i det ordinære arbeidslivet. Tall fra 2013 viser at om lag 25% i yrkesaktiv alder var i arbeid, hvor den største andelen var i arbeidsrettede tiltak, som VTA. I 2012 arbeidet rundt 50% av personer med utviklingshemming i arbeidsaktiv alder på kommunale aktivitetstilbud (NOU 2016:17, s. 191).

2.3 Internasjonal forskning

Per dags dato er det lite forskning som har undersøkt temaet motivasjon i forhold til personer med utviklingshemming. Flere studier ser på viktigheten av Job Satisfaction og Quality of Work Life. Det er derimot lite forskning på hvilke faktorer som motiverer til arbeid, og hvordan hjelpe personer med utviklingshemming ut i arbeid. En *systematic review* gjort i 2016 av Kocman og Weber i Wien i Østerrike, undersøkte hvilken litteratur som var etablert på områder som; Job Satisfaction, Quality of Work Life og Work Motivation, for ansatte med utviklingshemming. De to forskerne undersøkte totalt de 23 artiklene uavhengige av hverandre. Studiets analyse resulterte i at etablert litteratur tyder på at personer med utviklingshemming har høy jobbtilfredshet, hvor motivasjon ble sett på som et element for Job Satisfaction (Kocman og Weber, 2016).

3.0 TEORI

3.1 Funksjonsnedsettelse, Funksjonshemming og Psykisk Utviklingshemming

Nedsatt funksjonsevne eller funksjonsnedsettelse er begrensninger i kroppens funksjon. Det kan være tap av syn, lammelse eller en utviklingshemming. Funksjonsnedsettelse forekommer av biologiske, medisinske eller kroppslige årsaker. Funksjonshemming derimot, kommer i tillegg til funksjonsnedsettelsen, og det finnes ulike måter å forstå fenomenet på. Tre forståelsesmodeller skiller seg ut. Den *sosiale modellen* handler kort sagt om de konsekvensene av barrierer fra miljøet rundt. Bistand, bedring og pleie står sentralt i den *medisinske modellen*. Den *relasjonelle modellen*, også kalt Gap-modellen, handler om personers møte med miljøet rundt (Tøssebro, 2015, s. 17-27).

Psykisk utviklingshemming defineres ut fra klassifiseringssystemet ICD-10, hvor personer med psykisk utviklingshemming regnes å ha en IQ på 70 og under, med svikt i adaptive ferdigheter, samt svekket evnenivå og en mental alder varierende fra 3-12 år. Diagnosen deles videre inn i 4 hoved grader; lett, moderat, alvorlig og dyp psykisk utviklingshemming (Houge, 2017, s. 26). Lett psykisk utviklingshemming klassifiseres med en IQ på 50-69, og mental alder 9-12 år (Eknes, Bakken, Løkke og Mæhle, 2008, s. 19-20). De fleste personer med denne diagnosen har god selvstendighet i egenomsorg og praktiske ferdigheter, samt har gode egenskaper ved dagligtale. Når det gjelder teoretisk arbeid, kan lese og skrivevansker være problemer som oppstår for mange (Verdens Helseorganisasjon (WHO), 1992, s. 140).

3.2 Arbeid for mennesker med psykisk utviklingshemming

Arbeid for mennesker med psykisk utviklingshemming er vel så viktig som for befolkningen for øvrig. Gjennom arbeid kan man oppleve betydning både innenfor det økonomiske, som inntekter og i forhold til det psykologiske, som struktur av tid, selvrealisering og identitet. ”*Utover dette har arbeid en spesielt viktig funksjon ved at en som er arbeidstaker, fyller en rolle som fullverdig*

samfunnsborger” (Stubrud, 2009, s. 55). Arbeidsplassen er også en arena for sosiale forhold, hvor man kan oppleve tilhørighet og sosiale tilknytninger (Stubrud, 2009, s. 55).

Inkluderende arbeidsliv handler blant annet om at det skal være mulighet for alle som vil og kan arbeide, inkludert personer med utviklingshemming. Det ble underskrevet en avtale, IA-avtalen, i 2014 mellom parter i arbeidslivet og norske myndigheter. Et av hovedformålene med avtalen er at personer med nedsatt funksjonsevne skal få muligheten til å arbeide (Regjeringen, 2018).

3.2.1 Deltakelse

”I vid betydning handler deltagelse for personer med utviklingshemming i dag om muligheten til å leve et liv som andre, i fellesskap og aktivt samspill med andre mennesker i alle deler av samfunnslivet så langt det er mulig” (Ellingsen og Sandvin, 2016, s. 11).

En viktig faktor å ta med i forhold til deltagelse, så vel som arbeid, er reformene som har preget samfunnet og personer med utviklingshemming, de siste tiårene. Fokuset i reformtiden har gått fra normalisering, til integrering, inkludering og nå deltagelse i samfunnet for personer med utviklingshemming (Ellingsen og Sandvin, 2016, s. 14).

3.3 Motivasjon

Det er vanlig å skille mellom indre og ytre motivasjon. Indre motivasjon er når man har interesse for en aktivitet og den spesifikke aktiviteten gir tilfredsstillelse og glede. Ønsker man å oppnå en belønning på bakgrunn av for eksempel prestasjon, er dette ytre motivasjon. Ytre motivasjon skiller mellom autonom og kontrollert ytre motivasjon. Autonom ytre motivasjon er når man ser verdien i det man gjør, og ikke belønningen av utført arbeid. Dersom man føler seg tvungen til å utføre en oppgave, kalles det kontrollert ytre motivasjon. Det kan være at man ønsker å unngå skyldfølelse eller skam for ikke utført arbeid (Skaalvik og Skaalvik, 2015, s. 66-67).

3.3.1 Mestring

Alle har vi forventninger om hvordan vi skal mestre ulike oppgaver, og mestring er en viktig faktor for motivasjon (Skaalvik og Skaalvik, 2005, s. 25). En viktig kilde til mestring, og forventningene rundt mestring, er mestringserfaringer. Mestringserfaring deles inn i to aspekter som henger tett sammen; *Opplevd mestring* vil si hvordan man selv opplever mestring av oppgaver. *Reell mestring* er mestring som kan observeres eller registreres, og kan bli styrt av forventningene man selv har til mestring (Skaalvik og Skaalvik, 2005, s. 92-93).

3.3.2 Anerkjennelse

Når man ser hva som kan være viktig og av betydning for mennesker rundt oss, anerkjenner vi dem, samtidig som man viser dem respekt (Skjefstad, 2007, s. 97). Anerkjennelse kan anses som et av menneskets grunnleggende behov. Mennesker søker ofte å bli anerkjent som individ, noe som Honneth forklarer som viktig i forhold til anerkjennelsesteorien. Det å bli sett som individ handler om å oppleve signaler fra andre som indikerer at man blir sett og gir en forventning om en positiv interaksjon med andre (Honneth (1992), 2008, Referert i Skjefstad, 2012, s. 55). Anerkjennelse kan sees i sammenheng med, og som en viktig faktor for, brukervedvirkning (Skjefstad, 2012, s. 56).

3.3.3 Empowerment, Brukervedvirkning og Selvbestemmelse

Empowerment er et begrep som er blitt tatt i bruk de siste 20 årene. Det omfatter å snu avmakten over eget liv til at man selv har kontroll, styring og makt over egne valg og handlinger (Askheim, 2012, s. 11-12). En annen viktig faktor for empowerment er å bygge opp de som har vært utsatt for maktovertredelser til å oppleve seg selv på en bedre måte, med et bedre selvilde og økt selvtillit, samt mestre hverdagen og dens utfordringer (Askheim, 2012, s. 11-12 og 67). Innføringen av begrepet empowerment var med på å sette fokus på brukervedvirkning for personer med utviklingshemming. Brukervedvirkning handler om å la mennesker få lov å ha innflytelse og bestemme over eget liv, og selvbestemmelse er retten til å bestemme over eget liv. Begrepene henger tett sammen (Innstrand, 2009, s. 34-35).

4.0 METODE

”Metoden er redskapet vårt i møte med noe vi vil undersøke. Metoden hjelper oss til å samle inn data...” (Dalland, 2017, s. 52). I denne oppgaven benyttes en litteraturstudie som et redskap for innhenting av kunnskap fra skriftlige kilder, og for å systematisere kildene, i samsvar med NTNUs retningslinjer. I dette kapitlet beskrives det hvordan en litteraturstudie er blitt benyttet til denne oppgaven.

4.1 Hva er litteraturstudie

Det er ønskelig at studiet skal kunne gi leseren oppdatert kunnskap på forskningsfeltet problemstillingen henviser til ved at det innhentes litteratur, med kritisk gjennomgang og til slutt sammenfatning av resultater fra kildene (Thidemann, 2015, s. 79-80). Videre i kapitlet vil en beskrivelse av hvilke søk som ble anvendt for å velge ut litteratur, samt hvilke inklusjons- og eksklusjonskriterier som er benyttet legges frem (Aveyard, 2014, s. 3 og 11).

4.2.1 Litteraturstudie - søkeprosess og analyse

Søkeprosessen startet med flere søk i ulike databaser som kunne være relevante for innhenting av informasjon og for å gi svar på den gitte problemstillingen. Søkene ga flere av de samme treffene i flere databaser og valget falt på to. ERIC er en database for utdanningstemaer og pedagogikk og PubMed er en database med hovedsakelig forskningsartikler som blant annet fokuserer på medisin (Thidemann, 2015, s. 85). Søkene resulterte i flere artikler hvor personer med lett utviklingshemming selv beskrev motiverende faktorer, men også studier som viser til gjennomsnittlig svar på hvordan personer med lett utviklingshemming opplever arbeid. Tidlig i søkeprosessen ble det tydelig at nordiske databaser og norske søkeord ikke gav tilstrekkelige treff, og det ble derfor valgt å søke internasjonalt etter engelskspråklig litteratur. For å etablere gode nøkkelord til søkene, ble norske ord oversatt til engelsk via ulike oversettelsesprogrammer, samtidig som det ble testet ut hvilke ord som ble benyttet i engelskspråklig forskning. På engelsk blir funksjonsnedsettelse oversatt til *functional*

impairment, og funksjonshemming til *disability* eller *handicap* (Tøssebro, 2015, s. 17-21).

Videre ble det valgt å ikke ta med de ovennevnte ordene, ettersom det spesifikt var personer med lett utviklingshemmings egen opplevelse av mestring studiet var ute etter. *Intellectual Disability*, utviklingshemming, er hyppigere benyttet i flere engelskspråklige kilder (Houge, 2017, s. 29). I enkelte søk var *Developmental disability* lagt til som nøkkelord for å utvide søket, men hovedfokuset var å finne *intellectual disability* i overskrifter og sammendrag. *Intellectual disability* og *developmental disability* ble kombinert med OR mellom ettersom ordene kan sees på som synonymer for hverandre. For å spesifisere søket enda mer mot problemstillingen ble nøkkelord som *motivation*, *work* og *employment* benyttet i søken. Hvor AND ble benyttet for å få frem ordene som var ønskelige å finne i samme tekst. Trunkering* ble også tatt i bruk, for åpne opp for flere mulige endinger på ordet *disability/disabilities* (Thidemann, 2015, s. 88). Det ble også inkludert nøkkelordet *Job Satisfaction*, dette på grunn av at de fleste artiklene foretok undersøkelse av personer uten jobb, i søk av jobb og i arbeid.

Alle søkene i databasene var avanserte, og avgrenset med inklusjons og eksklusjonskriterier, vist i tabell under. Slike kriterier gjør at søket blir mer spisset mot det man ønsker å besvare i problemstillingen (Thidemann, 2015, s. 84). Søkehistorikk vises gjennom matriser. Dette for å gi en ryddig oversikt over hvilke foretatte søk som gav gode resultat, punkt 4.3. Matriser vil også bli brukt i forhold til presentasjon av valgt litteratur, punkt 5.1, for å gi god oversikt over hovedelementer fra de inkluderte artiklene (Thidemann, 2015, s. 88-90).

Inklusjonskriterier	Eksklusjonskriterier
<ul style="list-style-type: none">- Kvalitativ og kvantitativ metode- Fagfellevurdert (Peer Reviewed)- Vitenskapelige artikler- Lett psykisk utviklingshemming	<ul style="list-style-type: none">- Kun engelskspråklige artikler- Spesifikke diagnoser utover lett psykisk utviklingshemming, som Downs Syndrom- Artikler eldre enn 2009

Ved valg av artikler til dette studiet ble det oppdaget flere utfordringer, både med tanke på engelsk språk, vitenskapelig språk og statistikk samt tabeller. I prosessen av å analysere og forstå de utvalgte artiklene var det hensiktsmessig å sette seg inn i hvordan man tolker og forstår resultater i tabeller fra de kvantitative studiene. Det ble derfor utviklet egen kompetanse innenfor hva P-verdi innebærer, samt mottatt god veiledning fra veileder i bachelorprosessen. P-verdi, 0,05, benyttes for å fortelle om et resultatet er signifikant eller ikke. Dersom verdien er mindre enn 0,05 kan man si at resultatet ikke kommer av tilfeldigheter (Pripp, 2015). De utvalgte artiklene er gjennomgått flere ganger, først for å få et overblikk, for videre å gå i dybden og forstå det teksten sier. Videre ble flere faktorer for motivasjon brukt for scanning av utvalgt forskning. Dette for å finne sammenhenger mellom studiene og for å se etter ulikheter samt hva som kunne være relevant for gitt problemstilling (Thidemann, 2015, s. 30 og 91-93).

4.2 Kvalitativ og kvantitativ metode

Ettersom det i dette studiet benyttes en litteraturstudie for å sammenfatte skriftlige kilder, er det hensiktsmessig å se på to andre metoder, kvalitativ og kvantitativ forskningsmetode.

De utvalgte artiklene foretar kvalitativ eller kvantitativ metode for innhenting av data til deres studier. Et kvantitativt studie benytter ofte spørreskjema for innhenting av data med faste svaralternativer, hvor resultatet ofte viser gjennomsnitt av hva en gruppe mennesker mener eller opplever om et gitt tema (Dalland, 2017, s. 52). Metoden ønsker ofte svar på årsaker, frekvenser og kan teste ulike hypoteser ved spørsmål som hvor ofte noe for eksempel forekommer (Thidemann, 2015, s. 78). Ser man etter ”... *meninger og opplevelser som ikke lar seg tallfeste eller måle*” (Dalland, 2017, s. 52) benytter man seg av en kvalitativ metode. Studier med denne metoden intervjuer ofte personer uten at spørsmålene har gitte svaralternativer, og åpner for diskusjon, ved innhenting av data (Dalland, 2017, s. 52-53). Den kvalitative metoden ønsker ofte svar på for eksempel hvordan en gruppe mennesker opplever en situasjon (Thidemann, 2015, s. 78).

4.3 Søkematriser

Dato for søk	Database	Søkeord med kombinasjonsord	Avgrensning	Antall treff	Antall leste abstract	Antall utvalgte artikler
07.05.2019	ERIC	Intellectual disabilities AND work AND motivation AND employment	Peer Reviewed Publisert: 2010-2019 Search modes: Boolean/Phrase	4	4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Predictors of Work Participation of Young Adults with Mild Intellectual Disabilities 2. A Preliminary Investigation of Factors Affecting Employment Motivation in People with Intellectual Disabilities
07.05.2019	PubMed	Developmental disabilities OR intellectual disabilit* AND work AND employment AND job satisfaction	Publisert siste 10 år	14	5	<ol style="list-style-type: none"> 1. The moderator effect of commitment on the relations between satisfaction and motivation in Special Employment Centres 2. Job satisfaction of people with intellectual disabilities: the role of basic psychological need fulfilment and workplace participation. 3. Perspectives of Employees with Intellectual Disabilities on Themes Relevant to Their Job Satisfaction. An Explorative Study using Photovoice

5.0 RESULTAT

Først vises en oversikt over valgt litteratur gjennom matriser for å gi en god oversikt over informasjon fra de utvalgte artiklene, samt gjøre det lettere å sammenfatte resultater og funn fra artiklene (Thidemann, 2015, s. 89). Videre analyseres innhentet dataene gjennom to hovedtemaer; ytre og indre motivasjon. Hver faktor rommer ulike elementer som anses som hensiktsmessig for motivasjon for arbeid for personer med lett utviklingshemming. Faktorene er utviklet med bakgrunn i resultatene fra de utvalgte artiklene og litteratur. Flere av resultatene fra de kvantitative studiene er hentet ut fra tabeller.

5.1 Oversikt over valgt litteratur

Referanse	https://www.sciencedirect.com/search/advanced?docId=10.1016/j.ridd.2013.03.018 (<i>Predictors of work participation...</i> - Holwerda, A., van der Klink, J. J.L., de Boer, M.R., Groothoff, J.W., og Brouwer, S.)
Hensikt	Studiet er en del av et større studie som har som hensikt å undersøke faktorer som forutsier arbeidsdeltakelse for unge voksne med lett utviklingshemming. Formålet med dette studiet var å finne ut hvilke faktorer som forutsier det å finne jobb, opprettholde sysselsetting og deltakelse som er bærekraftig. Personlige faktorer spilte en stor rolle i studiet av å forutsi arbeidsmessige utfall.
Metode	735 deltakere som søkte om uførepenger i en alder fra 15-27 år med lett utviklingshemming deltok i studiet. Rekrutteringen av personer varte i ett år, og oppfølgingsperioden fant sted en plass mellom ett år og nærmer tre år, individuelt for hver og en deltaker. Kvantitativ metode ble benyttet for innhenting av data. Flere ulike registreringsprogrammer ble brukt ved måling av de ulike faktorene. 14 hovedfaktorer for personlige egenskaper ble undersøkt ved ulike spørsmål i spørreskjema.
Resultat	Studiet konkluderer med at sosiale faktorer var betydningsfullt for arbeidsdeltakelse. Det samme ble bevist for motivasjon, ulike forventinger om arbeidsnivå, levekår og kjønn. Derimot viste resultatet ingen forskjell mellom hva som forutså det å finne jobb eller det å opprettholde arbeidsforhold. Det ble kun påvist statistisk signifikant for motivasjon knyttet til det å finne arbeid, og motivasjon hadde nær betydning for det å opprettholde et arbeidsforhold.
Kildekritikk	En av styrkene til studiet var det høye antallet av deltakere, samt den oppfølgingen deltakerne fikk i prosessen. Forfatterne av studiet understreke at resultatene på de personlige og de sosiale faktorene kunne være noe vanskelig å vurdere, ettersom personer med utviklingshemming kan ha vansker for å reflektere over faktorer som egen kompetanse og selvfølelse. Samtidig som forfatterne også nevnte utfordringer ved forståelse av enkelte spørsmål i undersøkelse. Det nevnes også at ettersom flere målinger ble gjort hver tredje måned, hvor deltakerne kanskje kunne ha funnet jobb mellom målingene, men ikke opprettholde arbeidsforholdet før neste måling.

Referanse	https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1741-1130.2010.00272.x (<i>A Preliminary Investigation... - Andrews, A., og Rose, J.L.</i>)
Hensikt	Studie undersøkte 10 universitetsstudenter (18-22 år) med lett utviklingshemming, hvorav 8 var menn, og 2 var kvinner. Hensikten med studiet var å stille spørsmål om hvilke faktorer som motiverte og hindret for arbeid. Undersøkelsen ble holdt i fokusgrupper med 5 deltakere i hver gruppe. Deltakerne hadde noe varierende bosituasjoner, hvor de fleste bodde hjemme med foreldrene og en var bosatt i bofellesskap.
Metode	Metoden som ble brukt for å innhente data var kvalitativ, hvor intervjuene besto av flere spørsmål, med rom for diskusjon ettersom det ikke var avgitt en tidsramme. Spørsmålene som ble spurt handle om hva som motiverte for arbeid og hva som hindret arbeid. Forskerne hadde direkte kontakt med informantene. Gruppene satt sammen på et bord, sammen med forsker/intervjuer og en referent. Spørsmålene ble stilt med tilleggsinformasjon, og det ble også tatt i bruk kort og skalaer som hjelpemiddel. I tillegg til referent på møtet, ble det tatt opptak som i ettertid ble finskrevet, for å kunne legge til andre elementer, som stillhet eller uenighet. Etter analyse ble svarene delt inn i temaer, og et tellekort registrerte hvor mange ganger et tema ble tatt opp.
Resultat	Studiet viser tre hovedtemaer, som påvirker motivasjon til arbeid; pengemessig gevinst, sosiale aspekt og oppfattet kompetanse. I forhold til pengemessig gevinst, uttrykte alle deltakerne at penger var en viktig faktor for motivasjon. Sosiale aspekt ble diskutert som både positivt og negativt for motivasjon. Flere så på for eksempel mobbing fra andre arbeidere som et hinder for arbeid. Motiverende faktorer i det sosiale aspektet var blant annet å få nye venner, hjelpe andre, og de aller fleste nevnte også det å gjøre familien glad som en motiverende faktor. Oppfattet kompetanse handlet om deltakernes oppfatning og tro på egne muligheter til arbeid. Deltakerne var klare over egne utfordringer og flere mente at deres oppfatning av kompetanse kunne være til hinder i søke på enkelte jobber. Deltakerne var derimot motivert til arbeid på områder hvor de så seg selv egnet til. Støtte fra andre var også en motiverende faktor for arbeid, innenfor temaet oppfattet kompetanse, ettersom flere uttrykte at de ikke kunne gjøre alt på egenhånd. Her ble støtte til <i>å søke jobb, få jobb og i jobb</i> viktige elementer, og blant annet foreldre og personalet kunne være slik støtte.
Kildekritikk	Studiet undersøkt kun hva 10 personer med lett utviklingshemming selv så på som motiverende faktoren for arbeid. Forfatteren av studiet presiserer selv at på grunn av det begrensede utvalget, bør studiet tas med forhåndsregler og som et veiledende studie for videre forskning. Studiet resulterte i tre hovedtemaer for motivasjon, men flere temaer ble nevnt av et mindretall av deltakerne, blant annet utvikling, fornøyelse, fysiske anstrengelser og lengden på arbeidsdagene. Disse faktorene kom ikke tydelig frem i spørsmålene som ble stilt, noe som kan ha betydning for hvilket resultat som kom frem. En annen viktig del å se på i forhold til studiet er bosituasjonen for de fleste deltakerne. De aller fleste var bosatt sammen med familie, som kan ha påvirkning på hvilke svar og forventninger deltakerne har til arbeid og motivasjon for arbeid. Samtidig som studiet selv påpeker at deltakerne som ikke bodde med familie, uttrykte så å si et like sterkt ønske om jobb som de andre deltakere.

Referanse	https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jar.12410 (<i>The moderator effect...- Pérez-Conesa, F. J., Romeo, M., og Yepes-Baldó, M.</i>)
Hensikt	Studiet undersøkte betydningen av dedikasjon (<i>commitment</i>) i forhold til motivasjon og satisfaction. Forfatteren la frem to hypoteser, med bakgrunn i litteratur; satisfaction vil samsvare positiv med dedikasjon og med motivasjon, og satisfaction vil samhandle med dedikasjon i effekten på de ansattes motivasjon. Det var ønskelig at studiet kunne hjelpe HR-ledere til å øke motivasjonsnivået til ansatte, noe som videre kunne hjelpe organisasjoner til å beholde, og til å tiltrekke seg nye, kvalifiserte medarbeidere.
Metode	70 fulltidsansatte med lett utviklingshemming, ved ulike Special Employment Centers i Spania, deltok på undersøkelsen. Flertallet av deltakerne var menn og gjennomsnittsalderen lå på 38,79 år med en tjenestetid på gjennomsnittlig 13,91 år. Studie tok for seg en kvantitativ metode, hvor det ble utarbeidet en spørreundersøkelse på nett med ulike metoder for måling for hvert tema. Satisfaction ble målt gjennom spørsmål fra 8 dimensjoner av tilfredshet på jobb, med svaralternativ fra 1 (veldig misfornøyd) til 5 (svært fornøyd). Motivasjon ble målt gjennom en 3-punkts skala og dedikasjon gjennom en 8-punkts skala.
Resultat	Den første hypotesen ble bekreftet, dedikasjon var med på å fremme motivasjon, men resultatet oppdaget to unntak når det gjaldt satisfaction. Satisfaction ved faktorene anerkjennelse fra veileder og profesjonell utvikling, samsvarte ikke med dedikasjon, og satisfaction ved lønn og sosiale fordeler samsvarte ikke med motivasjon. Den andre hypotesen som ble lagt frem opererte mer som et forskningsspørsmål om hvilke faktorer som påvirket satisfaction og om det var en sammenheng mellom de ulike faktorene. Resultatet viste et unntak, mellom stabilt arbeid og motivasjon hvor lav dedikasjon var en positiv moderator, og negativ moderator ved høy dedikasjon. Den innhentede dataen ble analysert ved to ulike tilnærminger. Den første tilnærmingen viste at dedikasjon hadde en positiv moderator effekt på satisfaction og motivasjon ved lav score, og motsatt ved høy score. Ved den andre tilnærmingen viste resultatet at lavt nivå av dedikasjon var en betydelig moderator. Generelt sett viste resultatene at høy satisfaction gir motivasjon.
Kildekritikk	Forfatterne har ikke selv diskutert svakheter knyttet til metode eller gjennomføring av studien. Det kan stilles spørsmål ved det faktum at studien ikke sier noe om hvordan de har sikret at deltakerne forstod spørreskjemaet de ble satt til å besvare.

Referanse	https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09638288.2017.1294205 (<i>Job satisfaction... - Akkerman, A., Kef, S., og Meininger, H.P.</i>)
Hensikt	Ved bruk av self-determination theory (SDT), som teoretisk rammeverk, undersøkte studiet hvilke faktorer som kunne ha betydning for Job Satisfaction hos personer med utviklingshemming. Studiet understreket viktigheten av å undersøke hva personer med utviklingshemming selv mente om faktorene. Hovedmålet var å studere hvordan grunnleggende psykologiske behov kunne være med å påvirke trivselen på arbeid, samtidig som studiet også så etter sammenheng mellom arbeidsdeltakelse, Job satisfaction og menneskers grunnleggende psykologiske behov.
Metode	Deltakerne i studiet, totalt 117 stykk, hadde enten borderline intellectual function (IQ 70-85), lett utviklingshemming (IQ 50-70 eller moderat utviklingshemming (IQ 35-50), med en alder varierende 18-66 år. Alle deltakerne fikk støtte fra staten, og arbeidet (ulønnet) på skjermet eller integrert arbeidsplass. Studiet tok for seg en kvantitativ metode og undersøkelsen ble delt opp i fem temaer; Job satisfaction, arbeidsdeltakelse, oppnåelse av grunnleggende psykologiske behov, ansettelsesforhold og arbeidsferdigheter. Deltakerne ble intervjuet, og alle temaene hadde samme svaralternativer, på en skala fra 1 (helt enig) til 5 (helt uenig). Intervjueren leste opp spørsmålene fra et kort, og deltakerne svarte med å bruke kort for hvert svaralternativ, og plasserte svaret under spørsmålskortet. Etter avgitt svar, ble deltakerne spurt om å utdype svaret, for å gi intervjuer større forståelse for bakgrunnen til svaret. Studiet var en del av et større studie, derav ble deltakerne spurt om flere spørsmål i intervjuet, som er utelukket fra denne artikkelen.
Resultat	Studiet resulterte i at blant annet Job Satisfaction hadde sammenheng med oppnåelse av generelle psykologiske behov for personer med utviklingshemming. Derimot var det ikke noen tydelig sammenheng mellom arbeidsdeltakelse og generelle psykologiske behov for påvirkning av Job Satisfaction for personer med utviklingshemming. Forfatterne konkluderte med at dersom personer med utviklingshemming får ha egen vilje, opplever effektivitet samt føler seg i stand til å møte utfordringer og har relasjon til dem rundt bidro det til økt Job Satisfaction.
Kildekritikk	Forfatterne uttrykker selv flere faktorer som kan ha en begrensende virkning på studiet. Alle deltakerne hadde utfordringer i forhold til arbeidsutførelse, og flertallet arbeidet i skjermede arbeidsplasser, noe som kan ha innvirkning på generaliseringen av utfallet. Forfatterne reflekterer også over valg av instrument for måling av både arbeidsdeltakelse og grunnleggende psykologiske behov. Resultatene for arbeidsdeltakelse foregikk gjennom å undersøke arbeidsplassens kultur, noe som muligens ikke gjenspeilet de ulike forholdene godt nok, ettersom studier med samme instrument har blitt brukt i forskning på integrerte arbeidsplasser og ikke skjermede arbeidsplasser. Med tanke på generelle grunnleggende behov, er det brukte instrumentet, utarbeidet for personer uten utfordringer. Studiet inkluderte kun et antall fornuftige avvikt, og oppfordret derfor til videre studier å ta med for eksempel tidligere arbeidserfaringer for undersøkelse av Job Satisfaction hos personer med utviklingshemming.

Referanse	https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jar.12092 (<i>Perspectives of... - Akkerman, A., Janssen, C.G.C., Kef, S., og Meininger, H.P</i>)
Hensikt	Å undersøke hva utviklingshemmede selv opplever som relevante faktorer og temaer for Job Satisfaction, både i skjermede og integrerte arbeidsplasser, ved hjelp av Photovoice var hensikten med dette studiet. Et mål med å bruke Photovoice som virkemiddel var å dele funnene med makthavere/politisk ansvarlige for arbeid.
Metode	For å finne ut hva personene selv opplevde som Job Satisfaction, ble det brukt Photovoice som virkemiddel. Hver og en av deltakerne fikk utdelt et kamera, med ubegrenset lagringsplass, for å ta bilder av de de opplevde som positivt og negativt med tanke på Job Satisfaction. Kriteriene for deltakerne fra skjermede arbeidsplasser var; være utviklingshemmet over 18 år og som kunne håndtere kamera, samt fortelle noe om bildene som ble tatt. Samtidig, for å kunne sammenlikne jobb i skjermet eller integrert arbeidsplass, hadde alle deltakerne to jobber, en på hvert sted. Ni personer ble utvalgt til å delta, hvorav 17 ulike arbeidsplasser ble representert, i en alder mellom 21 og 56 år, med en grad av utviklingshemming mellom lett og moderat. Alle jobbene var ubetalte, og på integrerte arbeidsplasser hadde alle en veileder. Informasjon om prosjektet ble gitt verbalt, med tekst som supplement og deltakerne ble spurt individuelt om de ville delta. Deltakerne fikk også individuell trening i kameraet, og oppfølging etter en ukes tid med prosjektet, med videre regelmessig kontakt. Perioden deltakerne benyttet kameraet var på 6-25 dager, med gjennomsnittlig bruk på rundt 15 dager. Bildene ble printet ut for videre bruk i intervjuer, hvor intervjuet var individuelt. Studiet metode var kvalitativ hvor dem benyttet intervju for innhenting av data.
Resultat	Ni temaer for Job Satisfaction ble oppdaget, hvor alle temaene var anvendelige både i skjermede og i integrerte arbeidsplasser. Temaene; arbeid i seg selv, relasjoner og arbeidsforhold, var mest fremtredende, både på bilder og i intervjuene. Arbeidskrav, autonomi og utvikling var ikke nevnt av alle deltakerne.
Kildekritikk	Ikke alle temaer ble nevnt av alle deltakerne, men det trenger ikke bety at faktorene var mindre viktige, kanskje bare mindre synlige. Selv om en av styrkene til studiet var at alle de ni temaene var representert både i skjermet og integrert arbeidsplasser, så trakk forfatterne frem at disse arbeidsplassene ikke nødvendigvis representerer flere mulige arbeidsplasser for personer med utviklingshemming. En annen kritikk man kan trekke frem er at alle deltakerne ikke tok samme mengde bilder, noen hadde veldig mange bilder og andre svært få. Dette kan også sees i sammenheng med at enkelte temaer kanskje var vanskeligere å fange opp med kamera, eller at deltakerne kanskje nølte med å ta bilder i enkelte settinger.

5.2 Ytre motivasjon

5.2.1 Pengemessig gevinst

Den betalingen eller belønningen man får for utført arbeid, blir ofte sett på som en viktig faktor for ytre motivasjon (Skaalvik og Skaalvik, 2015, s. 67). Kun to av de utvalgte artiklene, trekker frem pengemessig gevinst som en mulig faktor for motivasjon hos personer med lett utviklingshemming. I studiet gjort av Andrews og Rose (2010), uttrykte alle deltakerne at lønn var en viktig faktor for motivasjon, hvor flere ulike elementer av det å få lønn ble diskutert blant deltakerne. Flere av dem reflekterte over det å arbeide for å tjene penger, og ideen om å tjener penger ble sett på som en positiv faktor, samtidig som det å ha penger også ble nevnt.

Ved undersøkelsen, gjort av Holwerda, van der Klink, de Boer, Groothoff og Brouwer (2013), ble det målt motivasjon ved ti ulike spørsmål, hvor ett av dem omhandlet et ønske om å tjene egne penger. Svarene på de ti spørsmålene ble sammenfattet i enten høy motivasjon eller lav motivasjon. Litt over over halvparten av deltakerne avga svar og nærmest alle rapporterte høy motivasjon for arbeid.

5.2.2 Sosiale Forhold og Deltakelse

Et av de grunnleggende behovene for oss mennesker er å føle tilhørighet. Redsel for tap av *deltakelse* og *sosiale forhold*, kan for eksempel føre til isolasjon, opplevelse av å være en mindre “fullverdig samfunnsborger” og det å bli sett på som annerledes samtidig følelsen av å være utelatt (Skaalvik og Skaalvik, 2015). Et viktig funn i studiet til Andrews og Rose (2010) var at negative handlinger fra andre, som mobbing, var en faktor som hindret deltakerne i arbeid. Samtidig undersøkte studiet gjort av Holwerda et. al. (2013) hvor viktig deltakerne opplevde at jobb var i forhold til sosialt miljø. Hvor flertallet av deltakerne anså det som veldig viktig i forhold til hvilke holdninger det sosiale miljøet rundt, har for arbeid. Nærmest alle deltakerne rapporterte også at foreldrene så det som viktig å ha jobb.

5.2.3 Redsel for straff

Redsel for straff kan være et element for motivasjon, hvor man utfører et arbeid eller en oppgave for å unngå å bli straffet (Skaalvik og Skaalvik, 2015, s. 67). Kun et av studiene nevnte straff hvor det ut fra tabellen ikke viste noe samsvar mellom straff og motivasjon. En kan se det slik at det å få straff ikke var en motiverende effekt hos deltakerne. Selv om man ikke ønsker å få straff økte det ikke motivasjonen til deltakerne (Pérez-Conesa, Romeo og Yepes-Baldó, 2018).

5.3 Indre motivasjon

5.3.1 Sosiale Forhold og Deltakelse

Deltakelse omhandler det å ha fellesskap og samspill med andre. Sosiale forhold rommer det å få nye venner, ha en relasjon til veileder samt kollegaer og trivsel på arbeid. Ser vi på studiet til Andrews og Rose (2010) i forhold til sosiale forhold, viste resultatet at de fleste ønsket å jobbe og var motivert til arbeid for å gjøre familien stolt, samtidig som å få nye venner ble diskutert som en motiverende faktor.

Relasjon sammen med kollegaer, og mellom arbeidstaker og veileder viste stort samsvar med motivasjon hos deltakerne i studiet. Sosiale fordeler viste ingen korrelasjon med motivasjon hos deltakerne, men motivasjon samsvarte svært godt sammen med tilfredshet (Pérez-Conesa et. al., 2018). I samsvar med det ovennevnte studiet viser Akkerman, Kef og Meininger (2018) at dersom man har relasjon til dem man jobber sammen med vil dette øke følelsen av jobbtfredshet.

Noenlunde det samme forteller Akkerman, Janssen, Kef og Meininger (2014) i sitt studie; relasjon til dem man jobber sammen med, i forhold til å komme overens og ha noe til felles, anså deltakerne som viktig faktor for tilfredshet.

5.3.2 Kompetanse

Kompetanse innebærer egen kompetanse, det å selv føle seg egnet til et arbeid samtidig som det i denne sammenhengen også vil innebære selvfølelse og selvinnstekt, og utvikling av kompetanse. Med tanke på kompetanse, var flere av deltakerne hindret i å søke arbeid og var umotiverte med tanke på deres egne opplevelser og tanker om egen kompetanse. Samtidig viste studiet at flere av deltakerne følte seg motiverte til å søke jobber innenfor felt de selv så seg som egnet til (Andrews og Rose, 2010). Studiet av Akkerman et. al., (2014), understreker det ved at flere av deltakerne uttrykte at det å kunne gjøre det man er godt til, og få lov til å prøve igjen dersom man feiler, samtidig å lære noe nytt, var viktig for trivsel. Videre ga studiet Akkerman et. al., (2018) resultater på at dersom man har trivsel på arbeid, er det å føle seg i stand til å kunne utføre et arbeid et viktig element.

Som nevnt tidligere målte studiet Holwerda et. al. (2013) motivasjon ved ti spørsmål, hvor ett av dem omhandlet ønske om utvikling av kompetanse. Nærmest halvparten av deltakerne avga svar, og de aller fleste rapporterte høy motivasjon for arbeid. Dette understreker Pérec-Conesa et. al., (2018), ved at utvikling av kompetanse på arbeid har stor påvirkning på og samsvarer med motivasjon.

5.3.3 Selvbestemmelse

Det å selv kunne være med å bestemme over hva en skal jobbe med, og å ha interesse for arbeidet, inngår i faktoren *selvbestemmelse*. Kun to av studiene viser til selvbestemmelse, hvor en av dem, Akkerman et. al., (2018) undersøkte jobbtilfredshet, og dets påvirkning, i forhold til det å dekke de grunnleggende psykologiske behovene. Og i denne sammenheng var det tydelig at dersom man fikk være med å ta egne bestemmelser og ha egen vilje på jobb, økte det for trivsel i arbeid. For deltakerne i studiet gjort av Akkerman et. al., (2014) var også viktige faktorer for trivsel det å selv kunne ta avgjørelser, bli hørt og ha kontroll over egne valg og være med å influere/påvirke avgjørelser som ble tatt på jobb, samtidig som opplevelse av selvstendighet og ansvar.

5.3.4 Anerkjennelse og Støtte

Anerkjennelse som faktor, rommer både det å bli anerkjent av veileder og kollegaer. Samtidig som det å bli vist respekt og at man blir anerkjent, og få støtte for ens mulig behov for tilrettelegging.

Det å bli anerkjent av veileder viser tydelig samsvar med motivasjon hos deltakerne i studiet til Pérez-Conesa et. al., (2018). Det ble også gitt uttrykk for viktigheten av å ha et arbeidsmiljø som var støttende og som bidrog med tilrettelegging ved behov for å øke deltakernes trivsel på arbeid i studiet gjort av Akkerman et. al., (2014). Dette understrekes av resultater fra studiet til Akkerman et. al., (2018), hvor anerkjennelse og støtte med tanke på arbeidets utførelse og støtte i sosiale interaksjoner, både fra kollegaer og veileder, var faktorer for jobbtilfredshet. I likhet med anerkjennelse gjennom komplimenter og tilbakemelding på arbeidet man utførte (Akkerman et. al., 2014).

I forhold til støtte fant Andrews og Rose (2010) at deltakerne syntes det var motiverende å motta støtte i søk av jobb, ansettelse i jobb og ikke minst på jobb. De fant også at mangel på støtte kunne hindre dem i arbeid. Holwerda et. al. (2013) undersøkte faktorer som forutså arbeidsdeltakelse og fant at opplevd støtte fra foreldre og andre generelt var en viktig faktor. Samtidig viser studiet rapporteringer om bosituasjon, hvor de aller fleste av deltakerne bodde hjemme med foreldre, familie eller fosterfamilie, som også kan være med å understreke opplevelsen av støtte fra foreldre.

6.0 DRØFTING

I dette kapittelet vil resultater og teori bli drøftet. Videre vil det drøftes rundt de ulike forskningsmetodene opp mot hverandre, og til slutt vil det reflekteres over egen forskning.

6.1 Resultatdrøfting

Det å være en fullverdig samfunnsborger innebærer som regel å være i jobb (Stubrud, 2009, s. 55). Vist i resultater er flere av personene med lett utviklingshemming motiverte til jobb på grunn av det sosiale miljøet rundt dem. Samtidig som noen av personene med lett utviklingshemming ser på det å være annerledes enn befolkningen generelt som et hinder for å ha arbeid (Andrews og Rose, 2010). Press fra foreldre, og samfunnet forøvrig, kan være en faktor som gir ytre motivasjon til å arbeide for å slippe å skuffe dem rundt seg, samtidig som man også kan være redd for å bli straffet for ikke å delta på arenaer som samfunnet ser på som hensiktsmessig for deltakelse.

Selv om kun et av studiene undersøkte straff, hvor det ble utelukket at straff økte motivasjonen (Péres-Conesa et. al., 2018) kan det tenkes at flere motiveres av slike faktorer. Man kan kanskje se redsel for straff i lys av det å “tilfredsstill” krav fra miljøet rundt, noe som kan hindre dem i å gjøre det dem har lyst til. Å jobbe med noe de ikke har lyst til kan også føre til at de velger bort arbeid helt fremfor å gjøre et arbeid man har lyst til å gjøre. Dersom man føler seg tvungen til å gjøre noe, kan det tenkes at det ikke er en motivasjon, men kan sees på som en avmakt, hvor personer med lett utviklingshemming selv ikke får være med å ta avgjørelser for eget liv og egen hverdag (Askheim, 2012, s. 11-12). Det å gjøre det samfunnet rundt deg ser på som nødvendig for å være en fullverdig deltaker i samfunnet, kan også komme ut fra et ønske om ikke å være til skam. Og man motiveres til å arbeide for å slippe skam og skyldfølelse fra samfunnet (Skaalvik og Skaalvik, 2015, s. 66-67).

Positivt sett med ytre motivasjon, kan være den autonome motivasjonen, hvor man utfører et arbeid fordi arbeidet i seg selv har en verdi. Selv om man kanskje ikke liker oppgaven, gjør man det som må gjøres. (Skaalvik og Skaalvik, 2015, s. 66-67). Det samme kan også tenkes ved

pengemessig gevinst, hvor arbeidet man gjør gir belønning. Selv om noen av deltakerne fra ulike studier uttrykte at lønn var en motiverende faktor, var dette en av de minst fremtredende faktorene gjennom alle studiene. Dette kan ha vært med tanke på at flere personer med lett utviklingshemming får som regel støtte fra staten, og derav ikke tjener direkte penger fra arbeidsplassen, og flere av deltakerne var ansatte på integrerte arbeidsplasser, som ofte er ubetalte (Akkerman et. al., 2014).

Videre dersom man ser mer inn på den indre motivasjonen i forhold til faktorene sosiale forhold og deltakelse, var dette den mest fremtredende faktoren for motivasjon ut fra resultatene. Hvor relasjon mellom personer med lett utviklingshemming og deres kollegaer kom godt frem. Både studiet til Akkerman et. al. (2014) og Akkerman et. al (2018) trakk frem relasjon til dem man arbeider sammen med som faktorer for trivsel på arbeidsplassen. Det å bli anerkjent kan tenkes å spille en rolle for gode relasjoner, med tanke på at man føler seg sett (Skjefstad, 2012, s. 55-56).

Det å bli sett og det å få støtte kan ses på som elementer som tyder på gode relasjoner. Snur vi det om og tenker at dersom man ikke opplever støtte og ikke føler at man blir sett, kan man kanskje føle seg mindre betydningsfull og at dem rundt ikke bryr seg. Flere studier trekker frem viktigheten av støtte på arbeid, hvor det å få tilbakemelding og komplementer ble nevnt (Akkerman et. al., 2014). Setter vi dette litt på spissen kan det tenkes at dersom man ikke opplever støtte og anerkjennelse, samt mottar tilbakemeldinger og komplimenter, svekkes selvbestemmelse og følelsen av ansvar og selvstendighet. Empowerment i denne sammenhengen kan kanskje knyttes til det å bli sett på som individ, med en stemme som teller, hvor man balanserer makten, og derav ikke setter personer med lett utviklingshemming i en avmaktsposisjon (Askheim, 2012, s. 11-12 og 67). Det kan derfor tenkes at den relasjonen man har til dem man jobber sammen med, den støtte man får og ikke minst det å bli sett på som en person med verdi, kan være med å motivere for arbeid.

Flere studier påpeker, som vist i resultat, at det å kunne gjøre noe man selv ser seg egnet til, og det å ha muligheten til å utvikle seg videre var viktige elementer for motivasjon. Støtte og anerkjennelse i slike prosesser kan derfor kanskje være med på å øke følelsen av mestring som videre kan være av betydning for motivasjon. På den andre siden kan det å ikke føle at man selv er egnet eller får til en gitt oppgave, samtidig som man ikke opplever noen form for støtte, føre til lite motivasjon, svekket selvtillit og selvfølelse for personer med lett utviklingshemming (Skaalvik og Skaalvik, 2005, s. 92-93). Det er imidlertid antatt at personer med lett utviklingshemming har lavere selvfølelse enn befolkningen forøvrig (Andrews og Rose, 2010). Man kan kanskje trekke linjer mellom det å ha mulighet for å videreutvikle kompetanse og det at andre rundt på arbeidsplassen er med å bygge opp og støtter personer som generelt sett har vært utsatt for avmakt. Dette kan gi større rom for mestring og medvirkning, som videre kan tenkes som elementer for motivasjon (Askheim, 2012, s. 55-56).

6.3 Metodedrøfting

Som nevnt tidligere er tre av de utvalgte artiklene kvantitative og to av dem er kvalitative. Det vil derfor være hensiktsmessig å se på hva de ulike metodene bringer frem og se dem opp mot hverandre i forhold til valgt problemstilling. De utvalgte artiklene er alle på engelsk, og oversatt til norsk etter beste evne, og forhåpentligvis ikke feiltolket i prosessen.

Antall deltakere i de ulike studien varierer fra kvalitativ og kvantitativ forskning. Som oftes er kvantitative studier representert ved et stort utvalg av deltakere, som vi kan se i studiet til Holwerda et al. (2013), hvor det deltok 735 personer. De kvalitative studiene derimot, velger et mindre utvalg av deltakere, som regel rundt 10 personer. Dette kan være fordi metoden ønsker å se mer i dybden av det deltakerne opplever eller mener om ulike situasjoner. Studier hvor det er et stort utvalg av deltakere ønsker ofte å se på sammenhenger eller årsaker til hva en gruppe mennesker mener om for eksempel et fenomen (Thidemann, 2015, s. 78). De aller fleste deltakerne fra de utvalgte artiklene var personer med lett psykisk utviklingshemming. Kun et studie, Akkerman et al, (2018), inkluderte flere grader av utviklingshemming i deres studie. Det at de aller fleste personene i studiene hadde lett utviklingshemming er relevant for og støtter opp

om valgt problemstilling, ettersom ønsket var å finne faktorer som motiverer nettopp denne gruppen mennesker til arbeid (Dalland, 2017, s. 60).

De to ulike metodene legger frem spørsmål ved ulike tilnærminger. I kvalitative studier ser vi at spørsmålene kan åpne for diskusjon og refleksjon, som kan føre til et større bilde og forståelse om hva som ligger bak svaret. Dette kan sees i studiet til Akkerman et al., (2014) hvor forskerne først spurte deltakerne spørsmål om de spesifikke bildene deltakerne hadde tatt gjennom prosessen, før de videre ble stilt mer åpne spørsmål og deltakerne ble oppmuntret til å fortelle mer om bildene for å gi forskerne mer dybde. I motsetning til kvalitative studier får man i kvantitative studier ofte et avklart svar og metoden gir ikke nødvendigvis innsikt i refleksjoner og begrunnelser til svaret. Dette kan vi se i studiet til Pérez-Conesa et al., (2018) hvor spørsmålene stilles med svaralternativer på en undersøkelse over nett.

Ser vi videre inn på spørsmålene som blir stilt, er det vesentlig å se på hvordan de ulike deltakerne forstår spørsmålene. Dersom spørsmålene ikke blir forstått vil det kunne redusere påliteligheten for studiene og videre vurdering av resultater (Dalland, 2017, s. 60). Man kan stille spørsmål ved hvor mye personer med lett utviklingshemming forstår av de stilte spørsmålene. Studiet til Holwerda et al., (2013) har selv et kritisk blikk på personer med lett utviklingshemmings forståelse av de stilte spørsmålene. Studiet reflekterer over om personenes forståelse av spørsmålene samt det å kunne reflektere over egne ferdigheter og selvinnsett. De utvalgte kvalitative studiene legger frem spørsmål med visuelle hjelpemidler som for eksempel kort og skalaer (Andrews og Rose, 2010). Det kan tenkes at spørsmålene stilt i kvantitative studier ikke nødvendigvis er tilrettelagt på samme måte som de kvalitative. Samtidig som en av de kvantitative studiene valgte å innhente data ved intervju, hvor spørsmålene hadde faste svaralternativer. Studiet valgte å bruke visuelle hjelpemidler ved kort slik at deltakerne lettere skulle forstå og kunne svare på spørsmål, samtidig som spørsmålene var utformet med enkle ord og ble lest opp av intervjuer (Akkerman et. al., 2018). Flere studier nevner ikke noe om personer med lett utviklingshemming får bistand til å forstå og reflektere over de spørsmålene som blir stilt. Samtidig som noen av dem også viser til bistandsperson som er tilgjengelige dersom

deltakerne er usikre på noe (Akkerman et. al., 2014). Imidlertid viser studiet av Pérez-Conesa (2018) ikke til noen sikring av at deltakerne i studiet har forstått det spørreskjemaet de ble satt til å besvare.

6.4 Min forskning

Flere sider ved denne prosessen har vært problematisk. Prosessen har vært begrenset med tid, og selv om en litteraturstudie handler om å systematisere den forskningen som allerede er utgitt, var en av begrensningen ved denne oppgaven det å velge ut fem artikler for analyse. Dette har både vært problematisk ettersom det kan være flere utgitte artikler som kunne ha belyst valgt problemstilling. Samtidig så har jeg etter beste evne valgt ut artikler som kunne understreke og reflektere godt for valgt problemstilling. En annen faktor å ta i betraktning er at dette er den første forskningen jeg foretar meg og en mer erfaren forsker ville kanskje hatt muligheten til å gjort et enda mer grundig studie. Jeg har også etter beste evne oversatt de utvalgte artiklene til norsk for videre tolkning, hvor feiltolkning forhåpentligvis er unngått (Aveyard, 2014, s. 160).

Resultatene som er innhentet og analysert er tatt ut fra andres forskning, hvor jeg ikke er primærkilden, men har valgt å stole på at de ulike studiene har hentet inn data på riktig måte. Det at jeg har valgt ut artikler med ulike metoder kan være med å gi dette studiet mer troverdighet ettersom det kan belyse flere sider både i dybden og i vid forstand, hvor personer med lett utviklingshemming har hatt en stemme. Jeg har vurdert resultater og sett dem opp mot hverandre og sett at både de kvalitative og de kvantitative resultatene trekker frem de samme faktorene for motivasjon for arbeid, som videre kan gi dette studie styrket pålitelighet (Dalland, 2017, s. 60).

7.0 AVSLUTTNING

Med utgangspunkt i den valgte problemstillingen som omhandler hva personer med lett utviklingshemming selv ser på som motiverende faktorer til arbeid, har jeg funnet flere motiverende faktorer. Faktorene ble analysert ut fra to hovedfaktorer; ytre og indre motivasjon. De mest fremtredende faktorene for motivasjon var innenfor indre motivasjon og omhandlet kompetanse og anerkjennelse som motiverende faktorer. Jeg fant at personene med lett utviklingshemmings opplevelse av egnethet påvirket motivasjon for arbeid. Opplevde de at de hadde kompetansen som var nødvendig for å utføre arbeidet, var de også mer motivert for å arbeide. Samtidig trakk også flere av deltakerne frem at det å kunne få lov til å videreutvikle egne ferdigheter på arbeid var en viktig faktor for motivasjon. Anerkjennelse og støtte var også hos de fleste deltakerne i de ulike studiene viktige faktorer for motivasjon, ikke bare fra arbeidsplassen, men også fra foreldrene.

Sosiale forhold og deltakelse var også fremtredende i de fleste av de utvalgte studiene. Personer med utviklingshemming ble motivert til arbeid med tanke på å ha fellesskap og tilhørighet på arbeidsplassen. Også innenfor ytre motivasjon var flere av deltakerne motiverte til arbeid hvor forventinger fra miljøet rundt spilte en viktig rolle, samtidig som enkelte var mindre motiverte til arbeid med tanke på å bli mobbet.

De minst fremtredende faktorene var pengemessig gevinst, straff og selvbestemmelse. Resultatene viste at deltakere som nevnte pengemessig gevinst også motiveres av det. I motsetning var det få som nevnte straff som motivasjon, hvor det ble avdekket at redsel for straff motiverte deltakerne til arbeid. Selv om selvbestemmelse ikke var en av de mest fremtredende faktorene, var deltakerne motiverte med tanke på å ha en stemme i avgjørelser og det å oppleve selvstendighet på arbeid. Dette var også en faktor som deltakere rapporterte kunne øke jobbtilfredshet.

Gjennom denne prosessen har jeg gjort egne refleksjoner over at personer med lett utviklingshemming tilsynelatende har samme motiverende faktorer for arbeid som det jeg motiveres av. Samtidig har jeg også funnet at det trengs å forskes videre på dette feltet ettersom motivasjon kan være viktig for å få flere personer med utviklingshemming i arbeid. Det å se på hvilke faktorer som personer med lett utviklingshemming selv ser på som motiverende for arbeid, kan være av betydning for videre utvikling av arbeid for dem og økt deltakelse i samfunnet. De funnene jeg har gjort i litteraturstudien vil jeg ta med meg videre inn i arbeidet som vernepleier, ettersom jeg ønsker at personer med utviklingshemming skal få være seg selv og leve et godt liv på lik linje med alle andre.

8.0 REFERANSELISTE

- Akkerman, A., Kef, S. og Meininger, H. P. (2018). Job satisfaction of people with intellectual disabilities: the role of basic psychological need fulfillment and workplace participation. *Disability and Rehabilitation*, 40 (10.), 1192-1199. Hentet fra: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09638288.2017.1294205>
- Akkerman, A., Janssen, C. G. C., Kef, S. og Meininger, H. P. (2014). Perspectives of Employees with Intellectual Disabilities on Themes Relevant to Their Job Satisfaction. An Explorative Study using Photovoice. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27 (6.), 524-554. Hentet fra: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jar.12092>
- Andrews, A. og Rose, J. L. (2010). A preliminary Investigation of Factors Affecting Employment Motivation in People With Intellectual Disabilities. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7 (4), 239-244. Hentet fra: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1741-1130.2010.00272.x>
- Aveyard, H. (2014). *Doing a Literature Review in Health and Social Care : A Practical Guide* (3.edition). Maidenhead, UK: Open University Press
Lest den 15.05.19. Hentet fra: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzY5NzU5MV9fQU41?sid=820641b4-49c0-4daa-8ba9-df53a5dadc37@pdc-v-sessmgr03&vid=0&format=EB&rid=1>
- Askheim, O. P. (2012). *Empowerment i helse- og sosialfaglig arbeid. Floskel, styringsverktøy eller frigjøringsstrategi?* (1. utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Det kongelige barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. (2012). *Frihet og likeverd.* (Meld. St. 45 2012-2013).
Lest den: 15.05.19. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-45-2012--2013/id731249/sec3>
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6. utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Eknes, J., Bakken, T. L., Løkke, J. A., og Mæhle, I. (2008). *Utredning og diagnostisering. Utviklingshemming, psykiske lidelser og atferdsvansker.* Oslo: Universitetsforlaget.
- Ellingsen, K. E. og Sandvin, J. T. (2016) Utviklingshemming: funksjonsnedsettelse, miljøkrav og samfunnsreformer. I: Ellingsen, K. E. (red.), *Utviklingshemming og deltakelse* (2.opplag) (s.11-31). Oslo: Universitetsforlaget.
- Funksjonsevnekonvensjonen. (2006). *FNs konvensjon om rettigheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne: Vedtatt av FNs generalforsamling den 13. desember 2006, ratifisert av Norge den 3. juni 2013.* Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
Lastet ned: 13.05.2019 Hentet fra: https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/sla/funk/konvensjon_web.pdf
- Gagné, M. og Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of*

- Organizational Behavior*, 26 (4), 331-362.
Lest den: 20.05.2019. Hentet fra:
https://www.jstor.org/stable/4093832?seq=1#metadata_info_tab_contents
- Holwerda, A., van der Klink, J. J.L., de Boer, M. R., Groothoff, J. W. og Brouwer, S. (2013). Predictors of work participation of young adults with mild intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities: A Multidisciplinary Journal*, 34 (6.), 1982-1990.
Hentet fra: <https://www.sciencedirect.com/search/advanced?docId=10.1016/j.ridd.2013.03.018>
- Honneth, A. ((1992), 2008). *Kamp om anerkjennelse. Om de sosiale konfliktenes moralske grammatikk*. Oslo: Pax Forlag
- Houge, G. (2017). Genetiske årsaker til utviklingshemming. I: Mæhle, I., Eknes, J. og Houge, G. (red.), *Utviklingshemming. Årsaker og konsekvenser* (3. opplag, s. 23-45). Oslo: Universitetsforlaget.
- Innstrand, A. G. (2009). Livskvalitet. I: Eknes, J. og Løkke, J. A. (red.), *Utviklingshemming og habilitering. Innspill til habiliteringsprosessen* (s.31-44) . Oslo: Universitetsforlaget.
- Kocman, A. Og Weber, G. (2016). Job Satisfaction, Quality of Work Life and Work Motivation in Employees with Intellectual Disability: A Systematic Review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), 1-22.
Lest 15.05.19 Hentet fra: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jar.12319>
- Lukas, J. F., Lizasoain, L., Galarreta, J. og Etxeberria, J. (2018). Job satisfaction among disabled people in the sheltered workshop: Differential analysis. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31 (6), 1174-1185). Hentet fra:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jar.12492>
- NOU 2016:17. (2016). *På lik linje*. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet.
Lastet ned: 13.05.2019. Hentet fra:
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-17/id2513222/>
- Pérez-Conesa, F. J., Romeo, M. og Yepes-Baldó, M. (2018). The moderator effect of commitment on the relation between satisfaction and motivation in Special Employment Centres. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31 (2.), 312-317.
Hentet fra: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jar.12410>
- Pripp, A. H. (2015, 08. september). Hvorfor p-verdien er signifikant.
Lest den: 28.05.2019. Hentet fra:
<https://tidsskriftet.no/2015/09/kronikk/hvorfor-p-verdien-er-signifikant>
- Regjeringen (2018, 19. juni). Hva er inkluderende arbeidsliv? (2014-2018). Hentet fra:
https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-tidlige-re-avtaleperioder/ia-avtalen-2014-18/hva-er-ia/id2344635/
- Skaalvik, E. M. og Skaalvik, S. (2015). *Motivasjon for læring. Teori + praksis*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Skaalvik, E. M. og Skaalvik, S. (2005). *Skolen som læringsarena. Selvoppfatning, motivasjon og læring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Skjefstad, N. (2012). Brukermedvirkning sett i et anerkjennelsesteoretisk perspektiv. I:

- Jenssen, A. G. og Tronvoll, I. M. (red.), *Brukermedvirkning. Likeverd og anerkjennelse* (s. 54-67). Oslo: Universitetsforlaget.
- Skjefstad, N. (2007). Respekt og Anerkjennelse. I: Marthinsen, E. og Skjefstad, N. (red.), *Tiltaksarbeid i sosialtjeneste og NAV - tett på!* (s. 81-105). Oslo: Universitetsforlaget
- Stubrud, L. H. (2009). Arbeid og arbeidsrådgivning for mennesker med utviklingshemming. I: Eknes, J. og Løkke, J. A. (red.), *Utviklingshemning og habilitering. Innspill til habiliteringsprosessen* (s. 54-65). Oslo: Universitetsforlaget.
- Thidemann, I. J. (2015). *Bacheloroppgave for sykepleierstudenter*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Tøssebro, J. (2015). *Hva er Funksjonshemming* (3. opplag.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Verdens Helseorganisasjon (WHO). (1992) . ICD-10. *Psykiske lidelser og Atferdsforstyrrelser. Kliniske beskrivelser og diagnostiske retningslinjer*. Utgitt av: Sosial- og helsedirektoratet. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Lastet ned: 14.05.2019. Hente fra:
https://ehelse.no/Documents/Helsefaglig%20kodeverk/Komplettt-BI%C3%A5-bok_IDC-10%20Psykiske%20lidelser%20og%20atferdsforstyrrelser%20230905.pdf

