

Fakultet for medisin- og helsevitenskap

Institutt for nevromedisin og bevegelsesvitenskap

ETT2900 Bacheloroppgave i ergoterapi

Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTAO) for unge voksne med psykisk utviklingshemming - Fagpersoners perspektiv på tiltakets fordeler og ulemper

Permanently adapted work in ordinary workplaces (VTAO) for young adults with intellectual disabilities - Professionals experience of advantages and disadvantages

Navn: Guro Hopstad Nesholen, Lise Lande Johnsen & Nora Fjellsøy

Antall ord: 8217

Annen informasjon:

NTNU har intet ansvar for synspunkter eller innhold i oppgaven.

Framstillingen står utelukkende for studentens regning og ansvar.

Sammendrag

Bakgrunn: Arbeid bidrar blant annet til økonomisk trygghet, struktur, sosial kontakt og utvikling av identitet. Statistikk viser at utviklingshemmede i mindre grad enn befolkningen som helhet er sysselsatt i det ordinære arbeidslivet. Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTAO) er et arbeidsrettet tiltak for å inkludere personer med uføretrygd i det ordinære arbeidslivet. Tidligere forskning viser at tiltaket påvirkes av holdninger ovenfor målgruppen og ressursmangel som fører til nedprioritering av oppfølgingsansvaret. Formålet med denne oppgaven er å utforske fagpersoners perspektiv på hva som fungerer med VTAO-tiltaket og hva som kan forbedres.

Metode: Datamateriale ble innhentet gjennom fire semistrukturerte intervju med fagpersoner. Analysen av datamateriale er inspirert av systematisk tekstkondensering (STC).

Resultat: Fagpersoner rapporterte at VTAO bidrar til deltakernes utvikling gjennom ordinært arbeid. Her inngår følelse av mestring, utvikling av identitet, selvstendighet og struktur i arbeidshverdagen. Hos flere kom det fram at deltakerne kan føle på varierende oppfølging i tiltaket. Arbeid nevnes som en arena for å skape sosiale relasjoner med andre og et sted hvor de kan bli eksponert for negative holdninger. Utdeling av bonuslønn og større valgmuligheter i VTAO kontra VTA ble omtalt av flere fagpersoner.

Konklusjon: Fordelene med VTAO-tiltaket kan bidra til utvikling av fysiske og sosiale ferdigheter. Arbeidsinkluderingen av målgruppen kan bidra til å redusere mangelen på arbeidskraft, samtidig som det skaper vekstvilkår for den enkelte. Forbedringspotensialene knyttet til rammene for VTAO-tiltaket bør endres slik at alle deltakerne får nødvendig oppfølging ut fra deres forutsetninger og behov. Det bør bli tydeligere rammer for hvordan tilskuddet til arbeidsgiver skal benyttes, og deltakerne bør få støtte i forhandlingen om lønn. Gjennom en økning av målgruppen i det ordinære arbeidslivet kan det tenkes at samfunnet kan få en positiv holdningsendring.

Nøkkelord: Arbeidsinkludering, psykisk utviklingshemming, varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTAO), occupational justice

Innholdsfortegnelse

1.0 Introduksjon	1
1.1 Bakgrunn for valgt tema og tidligere forskning.....	2
1.2 Relevans for ergoterapifaget.....	4
1.3 Avgrensninger og problemstilling.....	4
1.4 Struktur for oppgaven	5
2.0 Teoretisk perspektiv	5
3.0 Metode	6
3.1 Valg av metode.....	6
3.2 Valg av informanter	6
3.3 Semistrukturert intervju.....	7
3.4 Analyse av datamateriale	8
4.0 Resultat.....	10
4.1 Selvutvikling gjennom arbeid	11
4.2 Varierende oppfølging.....	12
4.3 Sosiale relasjoner i arbeid	13
4.4 Rammer for arbeidstiltaket	14
5.0 Diskusjon	14
5.1 Diskusjon av resultat	14
Arbeid som meningsfull aktivitet	15
Individuell tilpasning	17
Samfunnets muligheter og begrensninger	19
5.2 Metodediskusjon.....	21
Ethiske vurderinger	21
Validitet	21
Reliabilitet.....	22
5.3 Relevans for praksis.....	23
6.0 Avslutning.....	24
7.0 Referanseliste.....	25
Vedlegg.....	29
Vedlegg 1: Kontakt til informanter.....	29
Vedlegg 2: Intervjuguide	30

1.0 Introduksjon

Arbeid har stor betydning for de fleste mennesker, da det blant annet bidrar til økonomisk trygghet. Videre er arbeid med på å skape struktur, sosial kontakt og er viktig for folks identitet (Gjertsen et al., 2021, s. 22). Arbeids- og inkluderingsdepartementet har som politisk målsetning å øke sysselsettingen i Norge og skape et mer inkluderende arbeidsliv (Prop. 1S, (2022-2023), s. 16). Det er integrert i arbeidsmiljølovens formål (2005) "å bidra til et inkluderende arbeidsliv." (§1-1). Arbeidsinkludering kan bidra til å redusere mangelen på arbeidskraft nå som vi står ovenfor en eldrebølge. Flere eldre og færre unge i befolkningen i Norge øker behovet for arbeidskraft betydelig, spesielt i helsesektoren (Helsedirektoratet, 2023). Navs bedriftsundersøkelse for 2022 viste at arbeidsmarkedet i Norge mangler 70 000 ansatte (Nav, 2022). Denne mangelen kan reduseres ved å få flere utviklingshemmede ut i arbeid. Stortingsmelding 8 (2022-2023) sier riktig tilrettelegging kan føre til at flere personer med utviklingshemming, med varierende arbeidsevne, kan bidra inn i det ordinære arbeidslivet (s. 84). Målet er å inkludere flere utsatte grupper ved å skape effektive og individrettede tjenester (Meld. St. 4, (2022-2023), s. 13).

Ifølge Nasjonalt kompetansesenter for utviklingshemming (NAKU) er varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTAO) et arbeidsrettet tiltak opprettet i 2006 for å inkludere personer med uføretrygd i det ordinære arbeidslivet. Hovedansvaret for oppfølgingen i VTAO ligger hos veiledere ved Nav (NAKU, 2019). Slike veiledere har som oftest en høyere utdanning til grunn (Nav, 2019). Personer med uføretrygd kan få en plass i VTAO-tiltaket ved å først starte i varig tilrettelagt arbeid (VTA) i skjermet bedrift og senere søke overføring til varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTAO) (NAKU, 2019). En annen mulighet er at deltakeren selv finner en arbeidsplass, og sammen med arbeidsgiver skriver arbeidskontrakt som sendes til Nav. Nav godkjenner deretter opprettelsen av tiltaksplassen i VTAO (Nav, 2023).

Psykisk utviklingshemming er ulikt fra person til person, men innebærer ifølge Helsenorger (2020) "[...] alltid en grad av varig nedsatt kognitiv funksjon og vansker med å fungere i hverdagen" (avsnitt 1). Ellingsen og Sandvin (2014) trekker fram at funksjonshemming må ses i sammenheng med den enkeltes forutsetninger sett opp mot samfunnets krav (s. 12). Denne relasjonelle måten å forstå psykisk utviklingshemming på strider med den medisinske forståelsen, som trekker fram at alle med psykisk utviklingshemming vil ha utfordringer med

å fungere i hverdagen. I denne oppgaven vil en relasjonell forståelse av målgruppen være i fokus.

Unge voksne med psykisk utviklingshemming i alderen 18-25 år er som alle andre i overgangsfasen fra skole til arbeid. Tall fra statistisk sentralbyrå viser at antallet sysselsatte med funksjonshemming i aldersspennet 15-66 år lå på 43,8% i 2019, sett opp mot hele befolkningen som lå på 74,1% (Bo, 2019). Tall fra arbeidskraftundersøkelsen fra 2021 viser at 38% av personer med funksjonshemninger er sysselsatt opp mot 78% av befolkningen som helhet (Meld. St. 8 (2022-2023), s. 84). Dette viser til en negativ endring i sysselsettingen hos personer med funksjonshemming.

Ifølge Bruun & Melbøe (2021) har arbeid betydning for personer med utviklingshemming gjennom å skape en opplevelse av mestring, et godt arbeidsmiljø og deltakelse i sosiale felleskap (s. 51). Det understøttes av Folkehelseinstituttet (2022) som trekker fram at arbeid har innvirkning på helsen gjennom personlig utvikling, sosiale relasjoner, økonomisk trygghet og andre helsefremmende aspekter. Ifølge Ellingsen (2011) påvirkes helsen til utviklingshemmede negativt dersom de ikke får delta i arbeidslivet (s. 18). Arbeid kan ha en innvirkning på hverdagen hos personer med ulike funksjonsnedsettelse ved å forme identitet, motvirke stigmatisering og skape struktur i hverdagen. Livskvalitet og sunnhet kan også komme som en positiv opplevelse som følge av aspektene ovenfor (Jacobsen & Petersen, 2019, s. 341). Arbeid kan på en annen side være belastende for psykisk utviklingshemmede som kan ha utfordringer med å mestre kravene arbeidslivet stiller (Owren, 2021, s. 131).

1.1 Bakgrunn for valgt tema og tidligere forskning

Studieplanen for ergoterapiutdanningen inkluderer et eget emne som heter: Deltakelse i arbeid og utdanning. Gjennom undervisning i dette faget lærte vi om sammenhengen mellom funksjonsnedsettelse og arbeidsdeltakelse. Undervisningen omhandlet også hvordan den enkeltes vaner, roller, aktiviteter og deltakelse blir påvirket av overgangsfasen fra utdanning og ut i arbeid (NTNU, 2022). I tillegg har to av deltakerne i bachelorgruppen vært i praksis hos en arbeidsinkluderingsbedrift i løpet av studiet. De ble kjent med flere i målgruppen, unge voksne med psykisk utviklingshemming, som deltok i VTA-tiltaket. Her var

noen av VTA-deltakerne interessert i en overgang til VTAO. Dette var med på å skape interesse for temaet og målgruppen.

For å få en forforståelse av hva som kan påvirke målgruppen i VTAO-tiltaket har vi sett på tidligere forskning. Holdninger ovenfor målgruppen trekkes fram i en artikkel av Gjertsen (2021b), som tar utgangspunkt i intervjuer med Nav-veiledere. Nav-veiledernes holdninger kommer fram ved at de sier målgruppen har det tryggere i VTA i skjermede virksomheter kontra VTA i ordinære virksomheter (Gjertsen, 2021b, s. 137). I en annen studie av Gjertsen (2021a) sier deltakerne i VTA at de ønsker å gå over til VTAO for å få arbeidsoppgaver med større utfordringer (s. 42). Studiene antyder ulikhet mellom Nav-veiledernes forståelse og deltakernes egen opplevelse.

Berre et al. (2021) påpeker at arbeidsgivere gir uttrykk for større aksept ovenfor målgruppen, kontra det som gjenspeiler seg i virkeligheten (s. 166). Målgruppen blir fremdeles stigmatisert og samfunnet skaper barrierer for deres deltakelse i arbeidslivet (Sandvin, 2014, s. 97, 107). Gjertsen & Olsen (2013) trekker fram at utviklingshemmede har behov for en trygg og forutsigbar overgangsfase fra skole til arbeid (s. 18-19). Dette understøttes ved at målgruppen velger bort arbeid som kan oppleves utrygt (Melbøe, 2021, s. 71). Arbeid kan også bidra til å utvikle identitet for personer med psykisk utviklingshemming (Ellingsen, 2011, s. 5; Sandquist & Ekbladh, 2017, s. 508).

Garrels & Sigstad (2019) trekker fram at arbeid kan bidra til sosial inkludering og struktur i arbeidshverdagen. Deltakelse i arbeidslivet kan gi en følelse av tilhørighet og dermed dekke behovet for tilknytning til andre. Det trekkes også fram at lønn kan være en motivasjonsfaktor for målgruppen (Garrels & Sigstad, 2019, s. 251, 257-258).

I to artikler av Gjertsen (2021b) og Gjertsen (2022), hvor begge tar utgangspunkt i intervjuer med Nav-veiledere, fortelles det om oppfølgingsansvaret. Det trekkes fram at Nav-veilederne ikke har tilstrekkelig ressurser til å ta på seg oppfølgingsansvaret, og dermed ikke benytter VTAO-tiltaket (Gjertsen, 2021b, s. 8; Gjertsen, 2022, s. 126). For å sikre en tettere oppfølging av deltakerne i VTAO har regjeringen igangsatt en prosjektplanlegging. Formålet med prosjektet er å forbedre VTAO-tiltaket for deltakerne (Prop. 1S, (2022-2023), s. 19; Regjeringen, 2020).

Forskningen vi nå har presentert har gjort oss nysgjerrige på hva som fungerer med VTAO-tiltaket og hva som kan forbedres. Hensikten med denne oppgaven er å undersøke fordeler og ulemper ved VTAO-tiltaket med utgangspunkt i fagpersoners perspektiv.

1.2 Relevans for ergoterapifaget

Ergoterapifaget har fokus på at alle skal kunne mestre hverdagslivet og øke deltakelsen i meningsfulle aktiviteter. Meningsfulle aktiviteter beskrives som aktiviteter som gir mening, er viktige og betydningsfulle for deltakeren som utfører dem. Innen ergoterapi er fokuset rettet mot å benytte aktivitet som mål og middel for å fremme helse, opprettholde og forbedre ferdigheter i meningsfulle aktiviteter (Kruse-Hansen & Svendsen, 2019, s. 117). Ifølge Jacobsen & Petersen (2019) fokuserer ergoterapifaget på samspillet mellom person, aktivitet og omgivelser (s. 344). Fokuset er rettet mot å se ressurser fremfor begrensninger (Taylor & Kielhofner, 2017, s. 22).

For voksne generelt er arbeid en av hovedaktivitetene i hverdagen. Ergoterapi innen arbeidshelse handler om å kartlegge personers arbeidsevne, vurdere behov for tilrettelegging av arbeidsoppgaver og ved behov sette inn kompenserende hjelpemidler. Gjennom kartleggingen er målet å sikre arbeidsinkludering uavhengig av nedsatt funksjonsevne (Jacobsen & Petersen, 2019, s. 341). Ifølge Spjelkavik (2017) bør arbeidsevnevurderingen ha fokus på å redusere gapet mellom personens forutsetninger og arbeidslivets krav (s. 35). VTAO-tiltaket krever tilrettelegging av arbeidsplassen og arbeidsoppgavene for deltakeren. På bakgrunn av dette mener vi temaet i denne oppgaven er relevant for ergoterapifaget.

1.3 Avgrensninger og problemstilling

VTAO-tiltaket er utviklet for alle med uføretrygd. For å avgrense har vi valgt å fokusere på unge voksne med psykisk utviklingshemming fra alderen 18-25 år. VTAO-tiltaket er et frivillig tiltak og målgruppen er derfor begrenset til de som ønsker å delta i arbeidslivet. Basert på hensikten med oppgaven har vi utarbeidet følgende problemstilling:

“Hvilke fordeler og ulemper opplever fagpersoner varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTAO) har for unge voksne med psykisk utviklingshemming som ønsker å delta i arbeidslivet?”.

1.4 Struktur for oppgaven

Videre i oppgaven kommer teorikapittelet hvor occupational justice blir beskrevet og begrunnet opp imot tema. I metodekapittelet beskrives fremgangsmåten for innhenting av data, samt analyse gjennom inspirasjon av systematisk tekstkondensering (STC). Deretter vil funn bli presentert i resultatkapittelet. Til slutt vil vi diskutere resultatene opp mot problemstilling, tidligere forskning, samfunnsaktualitet og teori. Vi vil også kritisk reflektere over metoden vi har benyttet samt temaets relevans for praksis.

2.0 Teoretisk perspektiv

I denne delen av oppgaven skal vi beskrive det teoretiske perspektivet, som er relevant for å forstå arbeidsdeltakelsen for personer med psykisk utviklingshemming. "Occupational justice" handler ifølge Morville & Larsen (2017) om retten til utvikling, deltakelse i meningsfulle aktiviteter, autonomi og aktivitetsbalanse (s. 198). Det teoretiske perspektivet bygger på en etisk og moralsk rett om det som er riktig for den enkelte (Morville & Larsen, 2017, s. 196). Morville & Larsen (2017) legger fram fire punkt i "occupational justice": rett til autonomi i aktivitetsvalg, rett til deltakelse i meningsfulle aktiviteter, rett til utvikling gjennom aktiviteter og rett til aktivitetsbalanse (s. 198).

Morville & Larsen (2017) trekker fram at personer har rett til å kunne ta egne valg og beslutninger knyttet til deltakelse i hverdagsaktiviteter, "rett til autonomi i aktivitetsvalg" (s. 203). For hvert av punktene beskrives negative konsekvenser når retten ikke overholdes. Å ikke få velge aktiviteter selv kan føre til aktivitetsmarginalisering. Dette oppstår når utsatte grupper forhindres i å delta i aktiviteter på bakgrunn av holdninger og normer i samfunnet (Morville & Larsen, 2017, s. 203). Et eksempel på dette kan være at jobbsøkere med psykisk utviklingshemming blir nedprioritert da arbeidsgivere i forkant kan ha en forventning til hvilke egenskaper jobbsøkeren skal ha.

"Rett til deltakelse i meningsfulle aktiviteter" handler om at alle mennesker skal ha lik tilgang til å velge betydningsfulle aktiviteter. Dersom mennesker forhindres i å velge meningsfulle aktiviteter kan aktivitetsmessig fremmedgjørelse oppstå. Dette går ut på å føle seg isolert, tom og kjenne på en meningsløshet (Morville & Larsen, 2017, s. 205). Ved at deltakerne i VTAO får arbeidsoppgaver de ikke anser som meningsfulle kan aktivitetsmessig fremmedgjørelse oppstå.

“Rett til utvikling gjennom aktiviteter” går ut på å forbedre eller opprettholde god helse, samt inkludering i sosiale felleskap. Dersom utviklingen blir for utfordrende for mennesket kan det føre til aktivitetsforstyrrelse og aktivitetsdeprivasjon. Aktivitetsforstyrrelse går ut på at mennesket i en begrenset periode mister roller og tilknyttede aktiviteter som kan skape forstyrrelser i hverdagen (Morville & Larsen, 2017, s. 200-201). Aktivitetsforstyrrelse kan oppstå for målgruppen som skal gå fra VTA til VTAO, noe som gir deltakeren nye roller og omgivelser å forholde seg til. Aktivitetsdeprivasjon forklares som å ikke være i stand til å utføre aktiviteter på grunn av ytre begrensninger. De ytre begrensningene kan være økonomiske, juridiske, kulturelle, fysiske eller sosiale (Morville & Larsen, 2017, s. 201-202). Målgruppen som ønsker å delta i VTAO kan bli fratatt muligheten ved at arbeidsgiver ikke har kunnskap om eller kapasitet til å tilrettelegge arbeidsplassen for målgruppen.

“Rett til aktivitetsbalanse” omhandler den enkeltes opplevelse av balanse i hverdagsaktiviteter. Aktivitetsbalansen oppstår når mennesket er tilfreds med mengden og variasjonen av ulike aktiviteter, og kravene til aktivitetene overensstemmer med personens ressurser. På en annen side kan aktivitetsubalanse oppstå dersom personen har for mange aktiviteter å utføre, tvungen utførelse av uønskede aktiviteter eller for få aktiviteter (Morville & Larsen, 2017, s. 199). Dersom en VTAO-deltaker får for få eller for mange arbeidsoppgaver som oppleves utilfredsstillende kan aktivitetsubalanse oppstå.

3.0 Metode

Metode er en fremgangsmåte for å finne svar på problemer og komme fram til ny kunnskap. I metodekapittelet redegjøres det for hva som er gjort underveis i prosessen av innhenting av datamaterialet for å besvare problemstillingen (Sverdrup, 2021, s. 55).

3.1 Valg av metode

Vi har valgt å benytte en kvalitativ metode for å belyse problemstillingen. Kvalitativ metode anvendes for å få innblikk i personers erfaringer og opplevelser (Sverdrup, 2021, s. 58).

Metoden bidrar til at informantene kan snakke fritt og gå i dybden på det de selv mener er relevant (Jacobsen, 2022, s. 147).

3.2 Valg av informanter

Våre informanter er valgt på bakgrunn av deres erfaring og kunnskap om VTAO-tiltaket og målgruppen unge voksne med psykisk utviklingshemming. Utvalgsriteriet “informasjon” går

ut på å velge ut personer med god erfaring og mye kunnskap om tema. Disse personene kan ha god kunnskap om målgruppen, selv om de ikke representerer dem (Jacobsen, 2022, s. 196).

Vi gjorde søk på internett for å finne fram til arbeidsinkluderingsbedrifter og yrkesutøvere i Nav. For å vurdere om disse var relevante for vår problemstilling leste vi oss opp på hjemmesidene til bedriftene. Deretter kontaktet vi de over mail. Her spurte vi om de hadde erfaring med VTAO for unge voksne med psykisk utviklingshemming, og om de ønsket å stille til intervju. Mailen inneholdte også informasjon om lengden på intervjuet og mulige tidspunkt for gjennomføring. De fikk også valget mellom å gjennomføre intervjuet fysisk, over telefon eller digitalt. Vi sendte totalt fem mailer, hvor innholdet i mailene er vedlagt (vedlegg 1). Mailene ble sendt to uker i forkant av gjennomføringen slik at informantene hadde god tid til å planlegge intervjuene inn i deres arbeidshverdag.

Vi gjennomførte fire intervju. Under to av intervjuene deltok flere fagpersoner fra samme bedrift. Dette gjorde at vi totalt intervjuet syv personer. Utvalget av informanter besto av to menn og fem kvinner med ulik faglig bakgrunn og varierende antall år med relevant arbeidserfaring. Felles for informantene var at alle hadde erfaring med VTAO-tiltaket. Tre av syv hadde ikke erfaring med målgruppen i VTAO-tiltaket. Informasjonen fra dette intervjuet ble ikke ekskludert, da disse hadde erfaring med tiltaket.

3.3 Semistrukturert intervju

Vi har valgt semistrukturert intervju, som metode for innsamling av data, fordi det gir et bedre innblikk i informantenes erfaringer, vurderinger og holdninger knyttet til tema. Metoden gir informantene et større spillerom sammenlignet med strukturerte intervju (Sverdrup, 2021, s. 62).

For å sikre at vi holdt oss til tema knyttet til problemstillingen utarbeidet vi en intervjuguide (Jacobsen, 2022, s. 167). Spørsmålene tok utgangspunkt i Sverdrups (2021) råd om utforming av intervjuguide (s. 66-70). Vi lagde totalt ni spørsmål utformet med utgangspunkt i problemstillingen (vedlegg 2). Det er åpne spørsmål som fokuserer på informantenes erfaringer og opplevelser. Oppfølgingsspørsmålene varierte fra intervju til intervju og er dermed ikke inkludert i intervjuguiden.

Tre av intervjuene ble gjennomført fysisk på arbeidsplassen til informantene og et digitalt over teams. Ifølge Jacobsen (2022) er fysiske intervju med på å skape flyt i samtalen og har ofte færre distraksjoner (s. 165). Ved å benytte digitale løsninger klarte vi å nå ut til flere informanter, da geografisk plasseringer ikke var en hindring (Jacobsen, 2022, s. 165). En av informantene ønsket spørsmålsguiden i forkant og fikk tilsendt denne over mail, resterende etterspurte ikke dette.

Under intervjuene hadde en av oss ansvaret for å styre samtalen, noe som ble rullert på. Dermed hadde alle ansvar for minst ett intervju. På grunn av etiske føringer var det ikke tillatt å ta opptak av intervjuene og deretter transkribere. For å få med oss mest mulig informasjon noterte to underveis. Varigheten på intervjuene varierte fra 30 min til 1 time og 10 min. Jacobsen (2022) beskriver to måter informasjon kan komme i intervjusituasjoner: spontant av informant eller som svar på spørsmål (s. 243). Begge oppsto i våre intervju, som var med på å påvirke varigheten i intervjuene. Vi som intervjuere ga informantene tid til å snakke, samtidig som vi fulgte intervjuguiden vår. Underveis i intervjuene brukte vi strategier for å vise at vi bekreftet og forsto hva intervjuobjektene fortalte. Denne strategien kan virke oppmuntrende for informantene slik at de ønsker å fortelle mer (Sverdrup, 2021, s. 73).

3.4 Analyse av datamateriale

Etter hvert intervju satt vi oss ned for å sammenligne notatene våre. De to som noterte på hvert intervju sammenlignet sine notater, samtidig som tredje person tilføyde informasjon underveis. Vi endte opp med et dokument per intervju med både relevant og irrelevant innhold for problemstillingen. For å analysere innholdet fra intervjuene har vi tatt inspirasjon fra metoden systematisk tekstkondensering (STC). Metoden gir nybegynnere en overkommelig måte å systematisere analyseprosessen. STC har fire steg: Helhetsinntrykk, meningsbærende enheter, kondensering og syntese (Malterud, 2017, s. 97-112).

I det første steget, helhetsinntrykk, handler det om å bli kjent med rådataen (Malterud, 2017, s.99). Vi startet med å lese gjennom notatene fra intervjuene. Etter diskusjon rundt mulige tema kom vi fram til syv foreløpige hovedtema, som vises i *tabell 1*. De første hovedtemaene ble dannet ved et førsteinntrykk og ble videre vurdert gjennom systematisk refleksjon (Malterud, 2017, s. 100).

I det andre steget i analysen, meningsbærende enheter, fokuseres det på å hente ut relevant informasjon og systematisere denne inn under hvert hovedtema (Malterud, 2017, s. 100).

Først fokuserte vi på å diskutere hvilke hovedtemaer som kan omfatte lik informasjon. Ved denne systematiske refleksjonen kom vi fram til fem hovedtema, som vises i *tabell 1*.

Tidligere hovedtema “hverdagslivet” gikk under “selvutvikling” og “sosiale relasjoner” gikk under “endring i omgivelser”. (Malterud, 2017, s. 100-105).

Videre i andre steg leste vi gjennom notatene individuelt for å plukke ut relevant informasjon. Deretter systematiserte vi denne inn under eksisterende hovedtema. I løpet av prosessen utviklet vi nye navn på noen av hovedtemaene, som vises i *tabell 1*. Navnebyttene ble gjort for å gjøre navnene representative for innholdet i hvert hovedtema. Prosessen ble gjort ved at vi sammen skrev opp flere ulike navneforslag under hvert hovedtema og plukket ut de som passet best.

Steg 1 - Foreløpige hovedtema:	Steg 2 - Videreutviklede hovedtema:	Steg 2 - Navneendringer på hovedtema:
Selvutvikling	Selvutvikling	Selvutvikling gjennom arbeid
Hverdagslivet		
Oppfølging	Oppfølging	Variierende oppfølging
Endring i omgivelser	Endring i omgivelser	Sosiale relasjoner i arbeid
Sosiale relasjoner		
Verdier og holdninger	Verdier og holdninger	Bli sett for den man er
Valgmuligheter	Valgmuligheter	Rammer for arbeidstiltaket

Tabell: 1 Utviklingen av hovedtemaene

I det tredje steget i STC, kondensering, fokuseres det på å systematisere de meningsbærende enhetene (Malterud, 2017, s. 105). Vi leste gjennom den relevante informasjonen funnet i steg to individuelt for å finne eventuelle undertema. Vi kom fram til undertemaene som vises i *tabell 2*. Under hovedtema varierende oppfølging så vi ikke behov for undertema. Den relevante informasjonen under hvert hovedtema ble videre sortert i de ulike undertemaene. I denne prosessen så vi at informasjonen i hovedtema: “bli sett for den man er” kunne sorteres under “selvutvikling gjennom arbeid”. Denne endringen gjorde at vi gikk fra fem til fire hovedtema.

Hovedtema:	Selvutvikling gjennom arbeid	Variierende oppfølging	Sosiale relasjoner i arbeid	Rammer for arbeidstiltaket
Undertema:	<i>Mestring og selvstendighet</i>		<i>Felleskap og tilhørighet</i>	<i>Flere valgmuligheter</i>
	<i>Struktur i hverdagen</i>		<i>Holdninger på godt og vondt</i>	<i>Lønn til besvær</i>
	<i>Arbeid som noe betydningsfullt</i>		<i>Møte det ukjente</i>	

Tabell 2: Hovedtema med tilhørende undertema

Videre i tredje steg dannet vi kondensater. STC beskriver kondensater som kunstige sitater som skal representere den relevante informasjonen deltakerne ytret i intervjuene (Malterud, 2017, s. 106). Kondensatet skal være en oppsummering av informantenes stemmer (Malterud, 2017, s. 107). I samme prosess valgte vi ut gullsitater for hvert undertema. Disse sitatene er direkte sitater som informantene har ytret i de ulike intervjuene. Gullsitatene er illustrert i *tabell 3* under resultatkapitlet.

Det fjerde steget i STC, syntese, går ut på at kondensatene skal skrives om til analytisk tekst. Analytisk tekst skal beskrive for leseren den nye kunnskapen vi har innhentet, som også besvarer problemstillingen (Malterud, 2017, s. 108-109). For å forsikre oss om at den analytiske teksten har validitet sammenlignet vi den med rådataen. Vi kom fram til at noen endringer måtte gjøres for at den analytiske teksten skulle samsvare med rådataen. Et eksempel var at vi noen steder endret på antallet informanter som ytret lik informasjon. Syntese er det siste steget i analysen av datamaterialet, og den analytiske teksten presenteres i resultatkapitlet.

4.0 Resultat

I denne delen av oppgaven presenteres resultatet fra intervjuene som skal besvare problemstillingen: fagpersoners opplevelse av fordeler og ulemper med VTAO for unge voksne med psykisk utviklingshemming som ønsker å delta i arbeidslivet. Funnene er presentert i *tabell 3*.

Hovedtema:	Undertema:	Gullsitat:
Selvutvikling gjennom arbeid	<i>Mestring og selvstendighet</i>	“VTAO er et steg mot å være enda mer selvstendig” “Gjennom arbeid utvikler man seg selv”
	<i>Struktur i hverdagen</i>	“Å ha gode rutiner og forutsigbarhet i hverdagen er godt for folk flest” “Arbeid er en grunn til å stå opp om morgenen”
	<i>Arbeid som noe betydningsfullt</i>	“Å bli sett for den man er” “Hva du gjør sier mye om hvem du er”
Variierende oppfølging		“Å oppleve utilstrekkelig oppfølging kan føles som å bli overlatt til seg selv”
Sosiale relasjoner i arbeid	<i>Felleskap og tilhørighet</i>	“VTAO kan bidra til sosiale nettverk”
	<i>Holdninger på godt og vondt</i>	“Hele samfunnet har godt av VTAO”
	<i>Møte det ukjente</i>	“Liten tue kan velte stort lass”
Rammer for arbeidstiltaket	<i>Flere valgmuligheter</i>	“Det kan være stor forskjell på by og land når det kommer til valgmuligheter” “VTAO-deltakere trenger ikke fylle en hel stilling, men kan fylle deler av en stilling”
	<i>Lønn til besvær</i>	“Det er en forventning om at tilskuddet til arbeidsgiver blir bonuslønn til deltakerne”

Tabell 3: Analysekategorier med tilhørende gullsitat

4.1 Selvutvikling gjennom arbeid

Mestring og selvstendighet

Unge voksne med psykisk utviklingshemming utvikler seg selv gjennom VTAO, sa flere informanter. En utdypet dette med: “VTAO er et steg mot å være enda mer selvstendig”. Videre ble det sagt at ved å øke vanskelighetsgraden på arbeidsoppgavene i VTAO, etter hvert som deltakeren utvikler seg, kjenner deltakeren på mestring kontinuerlig. En informant ordla seg slik, “Gjennom arbeid utvikler man seg selv”.

Struktur i hverdagen

“Å ha gode rutiner og forutsigbarhet i hverdagen er godt for folk flest” sa en informant. En annen fortalte at det å delta i arbeidslivet skaper rutiner og vaner som gir døgnrytme og struktur i hverdagen. Videre tilføyde han *“arbeid er en grunn til å stå opp om morgenen”*. En annen informant sa at arbeid kan gi forskjell på ukedag og helg.

Arbeid som noe betydningsfullt

To informanter fortalte at det å oppleve at man deltar og bidrar i arbeidslivet er grunnleggende og viktig for alle mennesker. *“Å bli sett for den man er”*, er med på å skape identitet, nevnte en av dem. Videre sa en informant *“hva du gjør sier mye om hvem du er”*. Flere trakk fram at VTAO-deltakere kan være en ressurs og bidragsyter i samfunnet, ikke bare noen som mottar uføretrygd. En utdypet dette ved å si at deltakerne kan føle at de bidrar med noe viktig. Det er like viktig for målgruppen, som for andre å ha en jobb å gå til, fortalte flere. Å ikke få utnytte sin arbeidsevne kan føles belastende for unge voksne med psykisk utviklingshemming som har fått en uføretrygd, meddelte en av informantene.

4.2 Varierende oppfølging

Individuell oppfølging er viktig for denne målgruppen da de har forskjellige ressurser og utfordringer, sa flere informanter. Arbeidsinkluderingsbedrifter kan gi deltakerne nødvendig og tilstrekkelig oppfølging, fortalte flere. Flere mente individuell oppfølging i VTAO får deltakerne til å føle at de har noen som tror på seg. Et annet aspekt som trekkes fram av en informant er at deltakerne bør få den tiden de trenger, slik at de kan lære seg arbeidsoppgavene i eget tempo.

En informant sa at oppfølgingen kan variere fra Nav-kontorene i de ulike fylkene. Det kan dermed varieres om deltakerne opplever tilstrekkelig oppfølging eller utilstrekkelig oppfølging fra Nav. Samme informant sa *“å oppleve utilstrekkelig oppfølging kan føles som å bli overlatt til seg selv”*. En informant fortalte at det kan, for noen deltakere og arbeidsgivere, være lettere å ringe arbeidsinkluderingsbedriften, som kjenner til personen, enn å lete i et stort Nav-system.

4.3 Sosiale relasjoner i arbeid

Felleskap og tilhørighet

En deltaker kan gjøre det veldig bra i jobben, men samtidig ikke finne seg til rette sosialt sett, fortalte en informant. Det kom fram i flere intervju at felleskap og tilhørighet kan skapes gjennom et godt sosialt nettverk på arbeidsplassen. *“VTAO kan bidra til sosiale nettverk”*, sa en informant. En annen fortalte at VTAO kan gjøre at deltakerne blir akseptert, anerkjent og inkludert på arbeidsplassen.

Holdninger på godt og vondt

Å være utsatt for alle i samfunnet kan være en ulempe for målgruppen, sa en informant. Samme informant utdypet dette ved å komme med et eksempel: *“Dersom man har en jobb med kundekontakt, kan man bli utsatt for hets. Dette ved at deltakeren som jobber i butikken kan bruke lengre tid på å gjennomføre en arbeidsoppgave enn hva kunden forventer. Kunden kan da slenge ut upassende kommentarer til deltakeren.”*

I et intervju sa en informant at VTAO kan bidra til normalisering av målgruppen i arbeid. Hun har tidligere opplevd mer skepsis blant bedrifter når det handler om å ta inn personer i denne målgruppen. Det skjer en endring og hun ser at holdningene har forandret seg. Hun tilføyde: *“Hele samfunnet har godt av VTAO”*. En annen informant fortalte at arbeidsinkludering er viktig og at målet bør være å inkludere flest mulig i det ordinære arbeidslivet.

Møte det ukjente

To informanter fortalte at deltakere som går fra VTA til VTAO går fra trygge til mer ukjente omgivelser både fysisk og sosialt. De som går over til VTAO er ofte sårbare for endring i det sosiale og fysiske på arbeidsplassen. Dette krever mye støtte i overgangsfasen, forteller to informanter. En av de forklarte dette slik: *“liten tue kan velte stort lass”*. Hun har opplevd at deltakere som er gode på arbeidsoppgavene sine i VTA, ønsker å bli værende. Disse deltakerne kunne hatt gode forutsetninger for å klare seg i det ordinære arbeidslivet, fortalte hun videre.

4.4 Rammer for arbeidstiltaket

Flere valgmuligheter

Flere nevnte at når deltakerne går over til VTAO får de en større bredde i arbeidsoppgaver og flere valgmuligheter, kontra hva de hadde i VTA-tiltaket. En informant trakk fram *“det kan være stor forskjell på by og land når det kommer til valgmuligheter”*. *“VTAO-deltakere trenger ikke fylle en hel stilling, men kan fylle deler av en stilling”* sa en informant. To trakk fram at arbeidsmarkedet er i endring. En av de fortalte at arbeidsoppgavene, som tidligere var passende for VTAO-deltakere, nå har blitt automatiserte og gjennomføres i andre deler av verden.

Lønn til besvær

En informant sa at lønn i VTAO-tiltaket ikke er tariffsatt. Hun fortsatte med å si at deltakerne selv må forhandle om lønn med arbeidsgiver. Flere fra arbeidsinkluderingsbedriftene sa at de kan bistå med å forhandle om lønn sammen med deltakere, dersom de ønsker dette. *“Det er en forventning om at tilskuddet til arbeidsgiver blir bonuslønn til deltakerne”*, fortalte en informant. Hun fortalte at bonuslønnen ikke er øremerket, som betyr at arbeidsgiver kan bestemme selv hva denne brukes til. Videre påpekte hun at bonuslønnen kan bidra til å motivere deltakerne.

5.0 Diskusjon

I denne delen av oppgaven skal resultatene drøftes opp mot problemstilling, teoretisk perspektiv, tidligere forskning og samfunnsaktualitet. Videre kommer kritisk refleksjon av metode og til slutt ses tema opp mot relevans for praksis.

5.1 Diskusjon av resultat

Funn fra intervjuene antyder at fagpersoner mener VTAO som tiltak for unge voksne med psykisk utviklingshemming har flere fordeler. De sier tiltaket bidrar til utvikling av identitet, mestring, inkludering i fellesskap, struktur i hverdagen og å få utnyttet sin arbeidsevne. Varierende oppfølging og støtte i overgangsfasen, negative holdninger ovenfor målgruppen og uklare retningslinjer for utdeling av bonuslønn rapporteres som utfordringer.

Arbeid som meningsfull aktivitet

Folkehelseinstituttet (FHI) (2022) trekker fram at arbeid kan ha stor betydning for voksnes liv. Basert på funnene som kom fram i vårt resultat ser vi også flere aspekter som er med på å forme arbeid som en meningsfull aktivitet for målgruppen. FHI (2022) trekker fram at arbeid kan bidra til sosiale relasjoner, personlig utvikling og identitet. Dette gjenspeiles i våre funn som trekker fram utvikling gjennom mestring, identitet og sosiale nettverk gjennom deltakelse i VTAO.

Fagpersonene som ble intervjuet trakk fram at målgruppen anser det som viktig å ha en jobb å gå til, samt å føle at de bidrar i arbeidslivet. Dette er i samsvar med tidligere forskning som sier at arbeid blir sett på som en betydningsfull aktivitet for målgruppen, og at mange er motiverte for å delta i arbeidslivet (Garrels & Sigstad, 2019, s. 259). I "occupational justice" beskrives retten til meningsfulle aktiviteter som lik tilgang til å velge betydningsfulle aktiviteter (Morville & Larsen, 2017, s. 205). Ifølge våre funn er arbeid en meningsfull aktivitet for målgruppen. Ved at deltakerne gjennom VTAO får delta i meningsfulle aktiviteter anses som en fordel med tiltaket. Dersom deltakerne ikke får delta i arbeidslivet kan aktivitetsmessig fremmedgjørelse oppstå. Dette kan gjøre at muligheten til å utvikle seg, føle på mestring og bli inkludert i et felleskap blir mindre.

Utvikling av identitet gjennom arbeidsdeltakelse er noe informantene rapporterte som en styrke ved VTAO. Tidligere forskning sier at rollen som arbeidstaker er med på å skape identitet (Ellingsen, 2011, s. 5; Sandquist & Ekbladh, 2017, s. 508). Et annet relevant funn i denne oppgaven er at målgruppen kan føle på mestring gjennom kontinuerlig utfordring og variasjon i arbeidsoppgaver. I motsetning til vårt funn sier Garrels & Sigstad (2019) at personer med psykisk utviklingshemming foretrekker forutsigbare og gjentakende arbeidsoppgaver (s. 255). Dette viser til en ulikhet mellom tidligere forskning og våre funn. En mulig forklaring på dette kan være at mestring oppleves individuelt og at mennesker har ulike behov.

Utvikling gjennom deltakelse i meningsfull aktivitet er grunnleggende innen ergoterapi (Kruse-Hansen & Svendsen, 2019, s. 117). "Rett til utvikling gjennom aktiviteter", i occupational justice, innebærer at mennesker utvikler seg i overgangen til nye aktiviteter ved at roller endres (Morville & Larsen, 2017, s. 200). For deltakere i VTAO-tiltaket vil overgangen til et nytt arbeid kunne utvikle deres identitet ved at det gir dem nye roller som

arbeidstaker og kollega. Mestring kan også ses i sammenheng med utvikling, ved at mestring oppstår når deltakerne mestrer nye utfordringer på arbeidsplassen. Denne utviklingen kan bidra til at deltakerne får forutsetninger til å kunne møte nye utfordringer. På en annen side kan utfordringene virke for omfattende for enkelte, slik at de ikke tør å ta steget videre. Her er det viktig å ha fokus på hver enkelt persons ferdigheter, forventninger og mål.

Dersom målgruppen på en annen side ikke føler på mestring og identitetsutvikling kan aktivitetsforstyrrelse oppstå. Dette går ut på at mennesket i en begrenset periode mister roller og tilknyttede aktiviteter som kan skape forstyrrelser i hverdagen (Morville & Larsen, 2017, s. 200-201). Gjennom å ikke mestre sine arbeidsoppgaver kan det tenkes at deltakere kan miste motivasjon og lyst til å arbeide. Dette kan igjen føre til at de ikke får utviklet sine sosiale og fysiske ferdigheter.

VTAO bidrar til struktur i hverdagen ifølge informantene våre. Dette understøttes av Garrels & Sigstad (2019) som sier at arbeid kan være med på å gi struktur i hverdagen (s. 251). Ifølge Sandquist & Ekbladh (2017) oppfyller arbeid en betydningsfull rolle i menneskers hverdagsliv (s. 508). Ved å opparbeide seg faste rutiner i forbindelse med arbeid kan det tenkes at målgruppen føler på forutsigbarhet, som igjen kan bidra til at arbeid blir en verdsett aktivitet. "Rett til aktivitetsbalanse" baseres på en individuell opplevelse av hva som er riktig mengde aktivitet, samt variasjon mellom dem (Morville & Larsen, 2017, s. 199). Dette kan sees opp mot deltakelse i arbeid, ved at gode rutiner og vaner gjennom arbeid, kan bidra til balanse i hverdagen. For de deltakerne som anskaffer seg dårlige rutiner og vaner på en arbeidsplass, for eksempel ved for høy stillingsprosent, kan det derimot føre til aktivitetsubalanse.

Felleskap og tilhørighet kommer fram i våre funn, og kan være med på å forme arbeid som en meningsfull aktivitet for deltakerne. Ifølge Garrels & Sigstad (2019) kan deltakelse i arbeidslivet gi målgruppen en følelse av tilhørighet (s. 258). Bruun & Melbøe (2021) trekker fram at sosialisering i et godt arbeidsmiljø er viktig for personer med psykisk utviklingshemming (s. 57). Å føle på felleskap og tilhørighet på arbeidsplassen kan gi deltakerne en bekreftelse på at de passer inn på sin arbeidsplass og bidra til nye vennskap med kollegaer. Dette anses som fordeler med VTAO-tiltaket for målgruppen.

“Rett til utvikling gjennom aktiviteter” innebærer også utvikling gjennom sosial deltakelse (Morville & Larsen, 2017, s. 200). Dette kan ses i sammenheng med at VTAO-deltakerne utvikler sosiale ferdigheter gjennom felleskapet og tilhørigheten de opplever på arbeidsplassen. Et av våre funn sier derimot at noen deltakere kan føle at de ikke finner seg til rette sosialt sett på arbeidsplassen. Aktivitetsmarginalisering går ut på å bli utstøtt fra samfunnet grunnet normer om hvordan personer skal opptre i ulike aktiviteter (Morville & Larsen, 2017, s. 203). Dette kan sammenlignes med deltakerne som føler på manglende sosial tilhørighet gjennom å ikke bli akseptert på arbeidsplassen. På en annen side kan det å ikke finne seg til rette på arbeidsplassen skje hos alle, ikke bare hos målgruppen. Det vil da være viktig at målgruppen får støtte ved å søke nye jobbmuligheter, slik at de ikke faller ut av det ordinære arbeidslivet.

Individuell tilpasning

I resultatet kommer det fram at arbeidsinkluderingsbedrifter kan gi individuelt tilpasset oppfølging til målgruppen. Regjeringen (2020) har skrevet forslag til hvordan god oppfølging kan gis til VTAO-deltakere. Det trekkes fram forslag om at jobbspesialister i arbeidsinkluderingsbedrifter bør ha oppfølgingsansvaret for deltakeren i VTAO (s. 1). En mulig forklaring på dette kan være at jobbspesialistene har god relasjon med deltakerne som går fra VTA og over til VTAO. En annen forklaring kan være at jobbspesialistene har erfaring med målgruppen og kunnskap om tilrettelegging for den enkelte deltaker. Behovet for individuell tilrettelegging trekkes fram i våre funn ved at deltakerne har ulike utfordringer og ressurser. Ifølge Bruun & Melbøe (2021) er støtte og fysisk tilrettelegging en forutsetning for deltakelse i arbeidslivet (s. 56).

“Rett til aktivitetsbalanse”, i occupational justice, handler om at aktivitetsmengden bør tilpasses ut fra forutsetningene til den enkelte (Morville & Larsen, 2017, s. 199). Tett og individuell oppfølging kan ses i sammenheng med aktivitetsbalanse. Dette ved at arbeidets krav overensstemmer med deltakerens forutsetninger. Ved å gi en oppfølging som sikrer at forventninger, tilpassede arbeidsoppgaver, stillingsprosent og arbeidsmiljø er tilpasset den enkelte, kan det være med på å skape aktivitetsbalanse. Aktivitetsbalanse som følge av tilstrekkelig oppfølging kan ses som en fordel med VTAO-tiltaket for unge voksne med psykisk utviklingshemming.

På en annen side trekkes det fram i våre funn at deltakerne i VTAO får varierende oppfølging fra ulike Nav-kontor. De som opplever utilstrekkelig oppfølging, kan dermed føle seg overlatt til seg selv. Ifølge Gjertsen (2022) mener hun at Nav bør tilby tettere oppfølging, ved å fokusere på den enkeltes bistandsbehov (s. 12). Gjertsen (2021b) trekker også fram at hennes funn tyder på varierende oppfølging fra ulike veiledere (s. 136-137). I tillegg sier tidligere forskning at Nav, grunnet ressursmangel, ikke har kapasitet til å ta på seg oppfølgingsansvaret (Gjertsen, 2021b, s. 8; Gjertsen, 2022, s. 126).

Oppfølgingsansvaret fra Nav innebærer minst en rapport i året, som skal inneholde utviklingen, tilretteleggingen og tilpasninger for å øke mestring til deltakerne i VTAO (Nav, 2023). Å kun rapportere en gang i året kan tenkes å være for lite for å gi tilstrekkelig oppfølging for målgruppen. Dette understøttes av Regjeringen (2020) som trekker fram et forslag om utarbeiding av oppfølgingsplan (s. 3). Planen skal beskrive deltakerens oppfølgingsbehov (Regjeringen, 2020, s. 3). Dersom en utarbeider en slik plan kan oppfølgingsbehovet bli synligere for alle parter, som igjen kan gjøre det enklere å se når deltakeren har behov for tettere oppfølging. Det negative med et slikt rapporteringskrav er at det kan være tidkrevende.

Dersom deltakerne i VTAO-tiltaket ikke får den oppfølging de har behov for kan aktivitetsubalanse oppstå. Ifølge Morville & Larsen (2017) kommer aktivitetsubalanse som følge av for få og ubetydelige eller for mange og krevende aktiviteter (s. 199). Dette kan sammenlignes med utilstrekkelig oppfølging som gjør at deltakerne ikke får tilrettelagt arbeidshverdagen ut fra egne forutsetninger og behov. Aktivitetsubalanse som følge av utilstrekkelig oppfølging kan ses som en ulempe med VTAO-tiltaket for unge voksne med psykisk utviklingshemming. Dette kan øke risikoen for at færre i målgruppen velger å prøve seg i det ordinære arbeidslivet.

Individuell tilpasning er også nødvendig i overgangsfasen for målgruppen. Et funn fra resultatene trekker fram behov for trygghet i overgangsfasen fra skole eller skjermet arbeid til VTAO. I en artikkel av Gjertsen & Olsen (2013) trekkes det fram at utviklingshemmede har behov for en trygg og forutsigbar overgangsfase fra skole til arbeid (s. 18-19). I følge Melbøe (2021) har målgruppen behov for trygghet, og på bakgrunn av dette velger de bort arbeid som kan oppleves utrygt (s. 71). Dette kan ses opp mot vårt funn som sier at deltakere som trives i VTA velger å ikke gå over til VTAO. Det kan tenkes at årsaken til dette er at

overgangen kan føles utrygg. En slik overgang kan ses i sammenheng med aktivitetsforstyrrelse. Aktivitetsforstyrrelse innebærer å miste roller og tilknyttede aktiviteter (Morville & Larsen, 2017, s. 200-201). Overgangsfasen fra skole eller skjermet arbeid til VTAO fører til et tap av rollen som elev eller deltaker i VTA. Denne usikkerheten knyttet til overgangsfasen kan være en ulempe med VTAO-tiltaket for målgruppen.

Samfunnets muligheter og begrensninger

For unge voksne med psykisk utviklingshemming kan samfunnet påvirke deres vei inn i arbeidslivet. Et av våre funn sier at personer med psykisk utviklingshemming, som ønsker å delta i arbeidslivet, kan føle det belastende å ikke få utnytte sin arbeidsevne. Ifølge Ellingsen (2011) er det flere i målgruppen som ikke får utnyttet sin arbeidsevne, selv om de ønsker å jobbe (s. 18). Målgruppen kan oppleve at samfunnet skaper barrierer for deres deltakelse i arbeidslivet (Sandvin, 2014, s. 107). Det kan tenkes at universell utforming og holdninger ovenfor målgruppen er barrierer som hindrer deres deltakelse i arbeidslivet.

Gjennom å vurdere hver deltakers arbeidsevne med fokus rettet mot å redusere gapet mellom personens forutsetninger og arbeidslivets krav kan flere inkluderes i arbeidslivet (Spjelkavik, 2017, s. 35). Dersom flere i målgruppen får deltatt i VTAO kan det bidra til å redusere mangelen på arbeidskraft som samfunnet står ovenfor, samtidig som det skaper vekstvilkår for den enkelte. I tillegg trekker Ellingsen (2011) fram at arbeid har en sammenheng med helse. En forverring av helsen kan oppstå dersom utviklingshemmede ikke deltar i arbeidslivet (s. 18).

“Rett til deltakelse i meningsfulle aktiviteter”, i occupational justice, handler om lik tilgang til betydningsfulle aktiviteter (Morville & Larsen, 2017, s. 205). Å bli forhindret i å utføre meningsfulle aktiviteter, gjennom å ikke få utnytte sin arbeidsevne, kan føre til aktivitetsmessig fremmedgjørelse. I våre funn trekkes det fram at målgruppen som ikke får delta i arbeidslivet føler det belastende. Owren (2021) sier at deltakelse i arbeid kan være belastende for målgruppen da arbeidslivet kan stille krav de ikke klarer å leve opp til (s. 131). Aktivitetsmessig fremmedgjørelse går ut på å bli forhindret i å utføre meningsfulle aktiviteter, som kan føre til isolasjon, tomhet og følelse av meningsløshet (Morville & Larsen, 2017, s. 205). Dersom kravene som stilles blir for høye kan det tenkes at målgruppen mister motivasjonen for å delta i arbeidet og dermed kan aktivitetsmessig fremmedgjørelse oppstå.

Samfunnets begrensinger som hindrer målgruppens deltakelse i VTAO, anses som en ulempe.

Et av våre funn trekker fram negative holdninger i samfunnet og hets ovenfor målgruppen. Dette funnet understøttes av tidligere forskning som sier at utviklingshemmede fremdeles blir stigmatisert i dagens samfunn og dermed skaper ulike samfunnsmessige barrierer for deltakelse i arbeidslivet (Garrels & Sigstad, 2019, s. 259; Sandvin, 2014, s. 97). I en artikkel av Berre et al. (2021) påpekes det at arbeidsgivere gir uttrykk for større aksept ovenfor målgruppen, kontra det som gjenspeiler seg i virkeligheten (s. 166). Aktivitetsmarginalisering oppstår når utsatte grupper forhindres i å delta i aktiviteter på bakgrunn av holdninger og normer i samfunnet (Morville & Larsen, 2017, s. 203). Aktivitetsmarginalisering kan komme som følge av at målgruppen forhindres i å delta i det ordinære arbeidslivet på grunn av samfunnets negative holdninger. Slike holdninger kan anses som en ulempe ved at målgruppen ekskluderes i det ordinære arbeidslivet.

Våre funn understreker også at samfunnets holdninger er i en endring, ved at arbeidsgivere i dag er mer åpne for å inkludere målgruppen. Et av punktene fra arbeidsmiljølovens formål (2005) er "å bidra til et inkluderende arbeidsliv." (§1-1). I nyere kilder fra arbeids- og inkluderingsdepartementet er fokuset rettet mot å øke sysselsettingen i Norge og skape et mer inkluderende arbeidsliv (Prop. 1S, (2022-2023), s. 16). Dette viser til at samfunnet har et ønske om å inkludere flere, også de i målgruppen som tidligere ikke har blitt inkludert. Den positive holdningsendringen kan anses som en fordel, ved at det er fokus på å inkludere målgruppen i det ordinære arbeidslivet.

Våre funn tyder på at VTAO gir deltakerne en større bredde i arbeidsoppgaver kontra hva VTA kan tilby. Gjertsen (2021a) sier at deltakerne i VTA som ønsker å gå over til VTAO skal få muligheten til dette. Et ønske om overgang kan komme av at deltakerne har behov for større utfordringer i arbeidsoppgaver kontra hva som tilbys i VTA (s. 42). Å ha muligheten til å velge det arbeidet en selv ønsker å delta i kan ses i sammenheng med "rett til autonomi i aktivitetsvalg". Her inngår det å kunne ta egne valg og beslutninger knyttet til aktiviteter i egen hverdag (Morville & Larsen, 2017, s. 203). Det kan tenkes at en forutsetning for å trives på en arbeidsplass er at innholdet i arbeidet er av interesse for den enkelte.

I dagens samfunn er det kostbart å delta på fritidsaktiviteter og betale for utgifter til bolig, mat og andre elementære nødvendigheter. Målgruppen i denne oppgaven har uføretrygd som gjør at inntektskilden deres ikke nødvendigvis klarer å dekke over for både nødvendige kostnader og kostnader til ønskede formål. I VTAO-tiltaket utdeles et tilskudd fra Nav til arbeidsgiverne som ikke er øremerket som bonuslønn til VTAO-deltakerne (Nav, 2023). I våre funn trekkes det fram at dette tilskuddet kan være motivasjon for deltakerne dersom de får det utbetalt som bonuslønn. En forskningsartikkel av Garrels & Sigstad (2019) trekker fram at lønn kan være motiverende for arbeidstakere med utviklingshemming (s. 257). En annen artikkel påpeker at bonuslønnen kan bidra til at deltakerne har råd til å delta i fritidsaktiviteter (Bruun og Melbøe, 2021, s. 59).

Aktivitetsdeprivasjon kan oppstå ved økonomiske ytre begrensinger (Morville & Larsen, 2017, s. 202). Det kan dermed ses i sammenheng med at deltakerne som ikke får bonuslønnen fratas muligheten til å delta i selvvalgte og meningsfulle aktiviteter da det kan være for kostbart. I vårt funn kom det også fram at fagpersonene kan bistå med å forhandle om lønn sammen med deltakere, dersom de ønsker dette. Det kan tenkes at forhandling av lønn kan være ubehagelig for alle, og at støtte i forhandlingene kan være til hjelp for målgruppen.

5.2 Metodediskusjon

Etiske vurderinger

Som en etisk vurdering har vi valgt å ikke intervjuer målgruppen, slik at vi overholder retningslinjene for innhenting av informasjon. Ingen informanter er bekjente som gjør at vår rolle som forsker ikke blir påvirket av tidligere relasjoner. For å forsikre oss om at fagpersonene ikke er gjenkjennbare, har vi benyttet begrepene informanter og fagpersoner underveis i oppgaven. Navn, alder, arbeidsplass og geografisk plassering er utelukket. Fagpersonene er informert om at denne oppgaven skal anonymiseres, slik at informasjon de har ytret ikke skal kunne spores tilbake til dem.

Validitet

Ved å intervjuer målgruppen kunne det gitt oss et annet bilde på fordelene og ulempene med VTAO for målgruppen. Vi tenkte at fagpersoner med arbeidserfaring og egne opplevelser

med tiltaket kunne komme med relevante og reflekterte synspunkter, selv om de ikke er en del av målgruppen.

Noen av informantene hadde i større grad fokus på fordeler, kontra ulemper. Det kan tenkes at dette hadde med stolthet ovenfor egen arbeidsplass å gjøre. Informantene på tre av fire intervju hadde erfaring med målgruppen i tiltaket VTAO. Fagpersonene fra dette intervjuet hadde mye kunnskap om tema selv om de ikke hadde erfaring med personer med psykisk utviklingshemming i tiltaket. Flere funn fra dette intervjuet ble understøttet av funn fra intervjuene med fagpersoner som hadde erfaring med målgruppen. Informasjonen er derfor ikke ekskludert.

Ifølge Sverdrup (2021) bidrar en bacheloroppgave, grunnet begrenset tid og omfang, i mindre grad til mye ny kunnskap (s. 123). Det kan tenkes at flere intervjuer ville ha bidratt til bedre innsikt, men våre ressurser var begrenset og det ble derfor kun gjennomført fire intervju.

Reliabilitet

Valget om å kun sende intervjuguiden til én informant, som etterspurte den, og ikke resterende skapte ulikheter. Dette førte til at den ene informanten var mer forberedt på hvilke spørsmål vi ønsket svar på, enn resterende seks, noe som kan ha påvirket svarene. Dersom vi skulle gjennomført intervjuene på nytt ville vi valgt å enten sende intervjuguiden til alle eller ingen, for å unngå slike ulikheter.

Ved at flere informanter deltok i samme intervju ble varigheten lengre. Dette kan tenkes å ha sammenheng med at de kan reflektere sammen, og dermed komme med innspill på hverandres svar. Det kan understøttes ved at de som deltok alene på intervjuene hadde kortere varighet. Varigheten kan også variere ut fra vår evne til å stille oppfølgingsspørsmål underveis og mindre erfaring med intervjusituasjoner.

På intervjuene noterte to underveis da retningslinjene sier at opptak av intervju ikke tillates. Dette kan føre til at vi mistet noe informasjon underveis. Ved at informasjonen går gjennom en person kan nyanser forsvinne. Fordelen med at to skrev underveis var at sannsynligheten for å få med mest mulig ble større. Likevel kan informasjon tolkes forskjellig før den skrives ned, som gjør at de nedskrevne notatene noen ganger var ulike. Vårt fokus når vi noterte var å få med alt som ble sagt ovenfor å ta avgjørelser der og da på hva som var relevant for

problemstillingen. Gullsitatene som er benyttet i denne oppgaven er skrevet ned fra intervjuene etter beste evne. Vi kan ikke med sikkerhet si at alle sitatene er direkte sitater, men innhold i alle sitater er tilsvarende likt slik informantene uttalte dem.

5.3 Relevans for praksis

Som en oppsummering av våre funn ser vi at arbeid gjennom VTAO er meningsfullt for unge voksne med psykisk utviklingshemming. På den ene siden har det kommet fram at VTAO kan bidra til struktur i hverdagen, tilhørighet i sosiale felleskap, utvikling av identitet og opplevelse av mestring. Dette er aspekter som fungerer med tiltaket i dag, men det vil fortsatt kreve oppfølging for å sikre at deltakerne i målgruppen opplever disse fordelene.

På en annen side trekkes forbedringspotensialer ved VTAO-tiltaket fram, blant annet varierende oppfølging og varierende støtte i overgangsfasene. Oppfølgingen er allerede i endring ved at regjeringen (2020) har igangsatt prosjektplan for forbedring av oppfølging i VTAO-tiltaket. Et av forslagene i denne prosjektplanen innebærer at oppfølgingsansvaret fordeles på Nav-veiledere og andre aktører som for eksempel arbeidsinkluderingsbedrifter (Meld. St. 4, (2022-2023), s. 11). Funnene våre som trekker fram varierende oppfølging og støtte i overgangsfasene kan forbedres ved at VTAO-tiltaket får klarere rammer på disse områdene.

Ergoterapeuter innenfor arbeidshelse bør være oppmerksom på at deltakerne har ulike behov. Individuell tilrettelegging av arbeidshverdagen er derfor vesentlig. En av fremgangsmåtene for slik tilrettelegging kan være gjennom kartlegging av individuell arbeidsevne (Jacobsen & Petersen, 2019, s. 341, 344). Arbeidsevnevurderingen bør ifølge Spjelkavik (2017) ha fokus på å redusere gapet mellom personens forutsetninger og arbeidslivets krav (s. 35). Gjennom en individuelt tilpasset oppfølging kan overgangsfasen fra skole til arbeid eller fra VTA til VTAO oppleves tryggere for målgruppen. Det kan også redusere risikoen for unødvendige belastninger og utfordringer i møte med arbeidslivet.

Holdningene i samfunnet ovenfor målgruppen og uklare retningslinjer for lønnstilskuddet krever store endringer. Ergoterapeuter og andre fagpersoner bør være et talerør for deltakerne og fremme deres stemme som kan bidra til gode holdninger på arbeidsplasser og generelt i samfunnet. Det kan tenkes at en positiv holdningsendring kan komme gjennom en økning av målgruppen i det ordinære arbeidslivet. Retningslinjene for lønn er uklare, men

ergoterapeuter og andre fagpersoner kan støtte deltakerne i forhandlingen. Dette kan føre til at deltakerne får tilskuddet som bonuslønn eller at det benyttes til tilrettelegging av arbeidsplassen for deltakeren, dersom det er behov.

6.0 Avslutning

Avslutningsvis i denne oppgaven skal vi se på hvordan våre funn har bidratt til å besvare problemstillingen: "Hvilke fordeler og ulemper opplever fagpersoner varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTAO) har for unge voksne med psykisk utviklingshemming som ønsker å delta i arbeidslivet?".

Hovedfunnene fra oppgaven viser at arbeid gjennom VTAO bidrar til utvikling av identitet, mestring, struktur i hverdagen, tilhørighet og felleskap. Dette kan igjen bidra til at den enkelte deltaker utvikler sine fysiske og sosiale ferdigheter. I tillegg kom det fram at holdningene i samfunnet har endret seg til det positive ved at flere er åpne for å inkludere målgruppen i det ordinære arbeidslivet. Arbeidsinkluderingen av målgruppen kan bidra til å redusere mangelen på arbeidskraft, som samfunnet står ovenfor i dag, samtidig som det skaper vekstvilkår for den enkelte. Hovedfunnene som er rettet mot forbedringspotensialer med tiltaket er negative holdninger ovenfor målgruppen, varierende oppfølging, varierende støtte i overgangsfasen og uklare retningslinjer for utdeling av bonuslønn. En positiv holdningsendring kan komme gjennom en økning av målgruppen i det ordinære arbeidslivet. Vi mener at det videre bør være rettet fokus mot klarere rammer for oppfølging. Dette slik at alle deltakerne får nødvendig oppfølging ut fra deres forutsetninger og behov. Deltakerne bør også få tilbud om støtte i forhandling av lønn, dersom de har behov for det. På bakgrunn av dette mener vi at VTAO har potensialer til å bli et velfungerende tiltak for målgruppen.

7.0 Referanseliste

- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62>
- Berre, S., Kermit, P. & Kvam, L. (2021). Arbeidsgiveres holdninger til ansettelse av utviklingshemmede. I H. Gjertsen, L. Melbøe & H. A. Hauge (Red.), *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming* (s. 165-177). Universitetsforlaget.
- Bo, T. P. (2019, 3. september). Stabilt arbeidsmarked for funksjonshemmede. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/stabilt-arbeidsmarked-for-funksjonshemmede>
- Bruun, F. J. & Melbøe, L. (2021). Betydning av arbeid. I H. Gjertsen, L. Melbøe & H. A. Hauge (Red.), *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming* (s. 51-61). Universitetsforlaget.
- Ellingsen, K. E. (2011). Nederst ved enden av bordet? Om utviklingshemmedes deltakelse i arbeidslivet. *Fontene Forskning* 11(2), 4-19.
https://naku.no/sites/default/files/Neders%20ved%20bordet_Fontene.pdf
- Ellingsen, K. E. & Sandvin, J. T. (2014). Utviklingshemming: Funksjonsnedsettelse, miljøkrav og samfunnsreformer. I K. E. Ellingsen (Red.), *Utviklingshemming og deltakelse* (s. 11-29). Universitetsforlaget.
- Folkehelseinstituttet (2022, 20. mai). *Arbeid og helse i Noreg*. Hentet 18. april 2023 fra <https://www.fhi.no/nettpub/hin/samfunn/arbeid-og-helse/>
- Garrels, V. & Sigstad, H. M. H (2019). Motivation for Employment in Norwegian Adults with Mild Intellectual Disability: The Role of Competence, Autonomy, and Relatedness. *Scandinavian Journal of Disability Research* 21(1), 250–261.
<https://storage.googleapis.com/jnl-su-i-sjdr-files/journals/1/articles/639/submission/proof/639-1-3039-1-10-20190924.pdf>
- Gjertsen, H. (2021a). Arbeidsrettede tiltak for personer med utviklingshemming. I H. Gjertsen, L. Melbøe & H. A. Hauge (Red.), *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming* (s. 34-47). Universitetsforlaget.

- Gjertsen, H. (2021b). Hvorfor jobber ikke flere utviklingshemmede i arbeidsmarkedet “Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet” (VTAO)? *Universitetsforlaget*, 38(2), 128-141. <https://www.idunn.no/doi/epdf/10.18261/issn.1504-7989-2021-02-04>
- Gjertsen, H. (2022). Arbeidslinjen – ikke for personer med utviklingshemming? *Universitetsforlaget*, 25(2), 1-14. <https://doi.org/10.18261/tfv.25.2.2>
- Gjertsen, H., Melbøe, L., Hauge, H. A. (2021). Behov for å tenke nytt om arbeidsinkludering. I H. Gjertsen, L. Melbøe & H. A. Hauge (Red.), *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming* (s. 17-33). Universitetsforlaget.
- Gjertsen, H. & Olsen, T. (2013). Broer inn i arbeidslivet - Elever med funksjonsnedsettelse i videregående opplæring – kartleggingsstudie av opplæringstilbud, organisering og tilpasninger. <https://kudos.dfo.no/documents/10134/files/10096.pdf>
- Helsedirektoratet. (2023, 20. februar). *Demografiske endringer og konsekvenser for omsorgssektoren*. Hentet 09. mars 2023 fra <https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/omsorg-2020-arsrapport-2019/demografiske-endringer-og-konsekvenser-for-omsorgssektoren>
- Helsenorge. (2020, 17. november). Utviklingshemming hos barn og unge. Hentet 09. mars 2023 fra <https://www.helsenorge.no/sykdom/hjerne-og-nerver/utviklingshemming-hos-barn-og-unge/>
- Jacobsen, A. & Petersen, K. S. (2019). Ergoterapi inden for arbejdsrettet rehabilitering og inklusion på arbejdsmarkedet. I Å. Brandt, H. Peoples & U. Pedersen (Red.), *Basisbog i ergoterapi* (4. utg., s. 341-353). Munksgaard.
- Jacobsen, D. I. (2022). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelige metode* (4. utg.). Cappelen Damm Akademisk.
- Kruse-Hansen, H. & Svendsen, A. C. L. (2019). Det ergoterapeutiske ansvars- og arbeidsområde: at muliggjøre aktivitet og deltakelse i hverdagslivet. I Å. Brandt, H. Peoples & U. Pedersen (Red.), *Basisbog i ergoterapi* (4. utg., s. 75-165). Munksgaard.

- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg.) Universitetsforlaget.
- Melbøe, L. (2021). Selvbestemmelse og deltakelse i arbeidslivet. I H. Gjertsen, L. Melbøe & H. A. Hauge (Red.), *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming* (s. 63-76). Universitetsforlaget.
- Meld. St. 4 (2022-2023). Anmodnings- og utredningsvedtak i stortingssesjonen 2021-2022 <https://www.regjeringen.no/contentassets/5f4f6b3b47534d138f0792421e60ebd2/no/pdfs/stm202220230004000dddpdfs.pdf>
- Meld. St. 8 (2022-2023). Menneskerettar for personar med utviklingshemming – Det handlar om å bli høyrte og sett <https://www.regjeringen.no/contentassets/3ea1c0ef367a44ee8d3597a04f86c8f7/nno/pdfs/stm202220230008000dddpdfs.pdf>
- Morville, A-L. & Larsen, A. E. (2017). Occupational justice - At fremme retten til aktiviteter. I H. Kaae Kristensen, J. L. Mærsk, & A. S. B. Schou (Red.), *Nordisk Aktivitetsvidenskab* (2. utg., s. 193-211). Munksgaard.
- Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming. (2019, 11. mars). *Varig tilrettelagt arbeid (VTA)*. <https://naku.no/kunnskapsbanken/varig-tilrettelagt-arbeid-vta>
- Nav. (2019, 1. desember). *Utdanning og profesjoner i Nav*. Hentet 29. Mars fra https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/om-nav/sok-jobb-i-nav/nav-som-arbeidsgiver/utdanning-og-profesjoner-i-nav_kap
- Nav. (2022, 18. mai). *Norske virksomheter mangler 70.000 arbeidstakere*. Hentet 13. mars 2023 fra <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/nyheter/norske-virksomheter-mangler-70.000-arbeidstakere>
- Nav. (2023, 13. februar). *Varig tilrettelagt arbeid*. Hentet 29. mars 2023 fra <https://www.nav.no/arbeidsgiver/varig-tilrettelagt-arbeid>
- NTNU. (2022). *ETT2205 – deltakelse i arbeid og utdanning*. <https://www.ntnu.no/studier/emner/ETT2205/2021#tab=omEmnet>

Owren, T. (2021). Utviklingshemmede ansatte i ordinære bedrifter – en studie av sju bedrifters inkluderingsarbeid. I H. Gjertsen, L. Melbøe & H. A. Hauge (Red.), *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming* (s. 130-139). Universitetsforlaget.

Prop. 1S (2022-2023). *For budsjettåret 2023*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/89287bc3f9314a11a7a5d94613af2699/no/pdfs/prp202220230001aiddddpdfs.pdf>

Regjeringen (2020, 28. mai). *Løsningsbeskrivelse for oppfølging i Tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTA-O) - gjennomført av Vekst- og arbeidsinkluderingsbedrifter*.

[file:///C:/Users/Bruker/Downloads/2020-05-28%20Forslag%20til%20%C3%B8sningsbeskrivelse%20vta-o%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Bruker/Downloads/2020-05-28%20Forslag%20til%20%C3%B8sningsbeskrivelse%20vta-o%20(4).pdf)

Sandquist, J. & Ekbladh, E. (2017). Anvendelse af MOHO inden for arbeidsrettet rehabilitering. I R. R. Taylor (Red.), *MOHO – Kielhofners model for menneskelig aktivitet* (3. utg., s. 507-532). Munksgaard.

Sandvin, J. T. (2014). Utviklingshemmet av hvem? I K. E. Ellingsen (Red.), *Utviklingshemming og deltakelse* (s. 91-119). Universitetsforlaget.

Spjelkavik, Ø. (2017). Ordinært arbeidsliv som metode og mål. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: ordinært arbeid som mål og middel* (3. utg., s. 34-49). Gyldendal akademisk.

Sverdrup, S. (2021). *Bachelor- og masteroppgaver i sosial- og helsefag: Råd og vink. Skritt for skritt* (1. utg.). Cappelen Damm AS.

Taylor, R. R. & Kielhofner, G. (2017). Introduksjon til modellen for menneskelig aktivitet. I R. R. Taylor (Red.), *MOHO – Kielhofners model for menneskelig aktivitet* (3. utg., s. 19-28). Munksgaard.

Vedlegg

Vedlegg 1: Kontakt til informanter

Hei ... (bedrift/fagperson)

Vi er tre 3. års studenter ved ergoterapiutdanningen ved NTNU i Trondheim og skal skrive bacheloroppgave med tema Varig Tilrettelagt Arbeid i Ordinær virksomhet (VTAO) for unge voksne med psykisk utviklingshemming. Vi lurer i den forbindelse på om du/dere har erfaring med VTAO/tema og om du/noen av dere har mulighet til å delta på intervju med oss i uke 10/11 (man-fre, 8-16) over telefon, digitalt eller fysisk? Intervjuet vil vare maksimalt en time. Gjerne kom med tidspunkt og foretrukket gjennomføring dersom du/dere kan.

Med vennlig hilsen

Guro Hopstad Nesholen, Lise Lande Johnsen og Nora Fjellsøy

Vedlegg 2: Intervjuguide

Innledningsvis:

Hei! - (introdusere oss) takk for at vi får snakke med deg/dere. Vi går 3. året på ergoterapistudiet og skal skrive en bachelor hvor tema er VTAO for unge med psykisk utviklingshemming. Vi har satt av 60 min til å gjennomføre intervjuet og har totalt 9 hovedspørsmål. En av oss har ansvaret for intervjuet og to skriver underveis. Alt som blir sagt blir anonymisert i bacheloroppgaven.

Spørsmål:

1. Kan du fortelle om hvordan VTAO-tiltaket praktiseres generelt?
2. Hvem er målgruppen på tiltaket?
3. Kan du fortelle om prosessen rundt tildeling av plassene?
4. Hvilke fordeler tror du tiltaket har for unge voksne med psykisk utviklingshemming?
5. Hvilke ulemper tror du tiltaket har for unge voksne med psykisk utviklingshemming?
6. Hvordan tror du at deltakelse i arbeidslivet gjennom VTAO påvirker hverdagen/livene til målgruppen?
7. Har du opplevd at arbeidsevnen hos deltakere med VTAO har forbedret seg slik at de har fått en fast ansettelse uten uføretrygd?
8. Hvordan tror du samfunnet kan dra nytte av VTAO?
9. Er det mer du ønsker å snakke om som du tenker kan være relevant for oss?

Avslutningsvis:

Takk for at du/dere tok dere tiden til å snakke med oss. Er det greit for deg/dere at vi sender mail dersom vi har flere spørsmål i etterkant av intervjuet?