

Bacheloroppgave

Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming

En kvalitativ intervjustudie

Julie Ramstad

Studium: Sosialt arbeid, sosionom

2023



HØGSKULEN
I VOLDA

Egenerklæring

Denne oppgaven er mitt eget og selvstendige arbeid. Den gjør ikke bruk av andre sitt arbeid uten at det er oppgitt, den gjør ikke bruk av tekst fra eget arbeid uten at det er oppgitt, og kilder som er brukt er ført inn i både tekst og kildeliste på en måte som gjør at jeg ikke vil få en «ufortjent rennomegevinst». Den har heller ikke vært brukt som eksamenssvar eller arbeidskrav tidligere.

Jeg vet at oppgaven vil bli elektronisk kontrollert for plagiat og at alvorlige brudd med ‘god sitatskikk’ blir behandlet som juks jf. UH-lova § 4-7 og § 4-8, 3. ledd.

I arbeidet med oppgaven er personopplysninger behandlet i samsvar med retningslinjene som er å finne i Canvas. Oppgaven inneholder ikke opplysninger som kan føres tilbake til enkeltpersoner ut over det som de har godtatt gjennom samtykke eller som er offentlig kjent.

Jeg gir Høgskulen i Volda rett til å publisere oppgåva vederlagsfritt i elektronisk form.

Sammendrag

Denne oppgaven setter søkelys på arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming. For å undersøke dette temaet har det blitt benyttet teori om brukermedvirkning, anerkjennelse og Customized Employment. Personer med utviklingshemming får ofte uføretrygd i tidlig alder og selv om de mottar uføretrygd er det flere som har et ønske om sysselsetting. Et viktig virkemiddel for at flere skal kunne bli sysselsatt, er arbeidsmarkedstiltak som er med på å motvirke økt ledighet og at man unngår at personer blir stående langvarig utenfor arbeidslivet (NOU 2016: 17, s.72). Med bakgrunn i dette blir problemstillingen dermed: *Hvordan kan man som sosialarbeider jobbe for at personer med utviklingshemming blir inkludert i ordinært arbeid?* Det har blitt benyttet tre forskningsspørsmål for å besvare problemstillingen.

Studien er basert på kvalitativ forskning i form av dybdeintervjuer av fire jobbkonsulenter fra to ulike arbeids- og inkluderingsbedrifter. Funnene blir tematisert i lys av relevant teori om brukermedvirkning, anerkjennelse og Customized Employment. Diskusjonsdelen viser hvordan ulike sider av arbeidsinkludering kan forstås i lys av teori, tidligere forskning på feltet og innsamlet data.

Respondentene jeg har snakket med forteller om viktigheten av god tid og dialog med deltakeren for vellykket arbeidsinkludering. Videre formidler informantene en bekymring over oppfølgingsansvaret NAV har i VTAO-tiltaket. Det kan bli vanskelig for personer med utviklingshemming å gå over fra VTA til VTAO, dersom det ikke er noe oppfølging etter overgangen.

Studiens konklusjon er at det finnes flere ulike måter å arbeide med arbeidsinkludering av personer med utviklingshemming, men at å bruke god tid og å ha en god dialog med deltakeren er viktig gjennom hele prosessen.

Abstract

This thesis focuses on work inclusion for people with intellectual disabilities. To investigate this topic, theories of user participation, recognition and customized employment have been used. People with intellectual disabilities often receive disability benefits at an early age, but even though they receive disability benefits, there are more who have a desire for employment. An important instrument for enabling more people to be employed is labor market measures that help counteract higher unemployment and prevent people from being excluded from the labor market for a long time (NOU 2016: 17, s.72). Based on this, the question thus becomes: *How can a social worker work to ensure that people with intellectual disabilities are included in ordinary work? Three research questions have been used to answer this.*

The study is based on qualitative research in the form of in-depth interviews with four job consultants from two different employment and social inclusion companies. The findings are thematized in light of relevance by theory of user participation, recognition and Customized Employment. The discussion section shows how different aspects of work inclusion can be understood in the light of previous research, theory and collected data.

The respondents I have spoken to talk about the importance of good time and dialogue with the participant for successful work inclusion. Furthermore, the informants convey their concern about the follow-up responsibility NAV has in the VTAO measure. It can be difficult for people with intellectual disabilities to transition from VTA to VTAO, if there is no follow-up after the transition

The study's conclusion is that there are several different ways of working with work inclusion of people with intellectual disabilities, but that using time and having a good dialogue with the participant is important throughout the process.

Forord

Takk til familie, medstudenter, venner og samboer for gode råd, støtte og oppmuntring gjennom oppgaveskrivingen.

Innhold

Egenerklæring.....	ii
Sammendrag.....	iii
Abstract	iv
Forord	v
Innledning	1
Bakgrunn.....	3
Stortingsmeldinger og NOU'er	3
Varig tilrettelagt arbeid og varig tilrettelagt arbeid i ordinær bedrift	3
Lover og forskrifter.....	4
Utviklingshemming.....	4
Arbeid og arbeidsinkludering.....	5
Forskning på feltet.....	7
Teori.....	9
Brukermedvirkning	9
Anerkjennelse	10
Customized Employment	11
Metode	13
Kvalitativ forskning	13
Dybdeintervju	13
Valg av respondenter.....	14
Ethiske hensyn	14
Analyse av datamaterialet.....	15
Funn.....	17
Kartleggingsmetoder	17
Utfordringer og suksessfaktorer	18
Brukermedvirkning	19
Diskusjon.....	21
Kartleggingsmetoder	21
Utfordringer og suksessfaktorer	22
Brukermedvirkning	23
Konklusjon.....	26
Bibliografi.....	28
Vedlegg	31

Innledning

At man får diagnosen utviklingshemming innebærer for mange å få uføretrygd i tidlig alder. Ifølge statistikk er det rundt 80% av 18- og 19-åringene med diagnosen utviklingshemming som har uføretrygd (NOU 2016: 17, s.72).

Selv om tiltaksforskriften tilrettelegger for økt overgang fra arbeid i skjermet virksomhet (VTA) til arbeid i ordinær virksomhet (VTAO), blir ikke dette mye brukt blant denne gruppen (Gjertsen, 2022, s. 129). Deltakelse i arbeidslivet har stor betydning både for den enkelte og for samfunnet som helhet. Arbeid har en verdi siden det er med på å strukturere hverdagen og bidrar til mestring og sosialt fellesskap. Personer med utviklingshemming er av de som møter både flest og tyngst barrierer med tanke på muligheter for å delta i arbeidslivet (NOU 2016: 17, s. 72). En politisk målsetting er å legge til rette for at alle kan delta i arbeidslivet, da også personer med utviklingshemming (NOU 2016: 17, s. 73).

Denne oppgaven baserer seg på studier av arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming i arbeids- og inkluderingsbedrifter. Vi har valgt å intervju to bedrifter som jobber med arbeidsinkludering, i to ulike kommuner. Begge bedriftene er medlem i bransjeforeningen «arbeid og inkludering», som har som mål å hjelpe flere mennesker inn i arbeidslivet. For sosialt arbeid har inkludering av utsatte grupper i samfunnet alltid vært et mål. Sosial inkludering omhandler deltakelse på viktige arenaer i samfunnet både på individnivå og på samfunnsnivå (Kleppe & Glemmestad, 2021, s. 16). Inkludering omhandler å endre helheten sånn at alle skal kunne klare å finne sin plass. I sammenheng med arbeidsinkludering handler dette om å arbeide med å endre arbeidsmarkedet slik at det blir så lite funksjonshemmende som mulig og slik at flest mulig kan delta i arbeidslivet selv om de har en funksjonsnedsettelse (Gjertsen, Melbøe, & Hauge, 2021, ss. 28-29).

På bakgrunn av dette vil oppgaven belyse både utfordringer og suksessfaktorer innenfor arbeidsinkludering av personer med utviklingshemming. Problemstillingen til oppgaven er dermed:

Hvordan kan man som sosialarbeider jobbe for at personer med utviklingshemming blir inkludert i ordinært arbeid?

Det er benyttet tre forskningsspørsmål for å besvare problemstillingen til oppgaven. Det første forskningsspørsmålet søker å finne kunnskap om hvilke vurderinger og hvordan man kartlegger personer med utviklingshemming i forhold til arbeid. Dermed er første

forskningsspørsmål slik: *Hvordan jobber sosialarbeideren i arbeids- og inkluderingsbedrift for å kartlegge muligheter og utfordringer som personer med utviklingshemming har i arbeidslivet?*

Videre vil det være interessant å se på det som fungerer og det som ikke fungerer, for å finne ut hvilke metoder som kan være hensiktsmessig å bruke i arbeidet med å inkludere flere personer med utviklingshemming i ordinært arbeid: *Hva fungerer bra og mindre bra i arbeidet med å inkludere personer med utviklingshemming i arbeidslivet?*

Det tredje forskningsspørsmålet setter søkelys på brukermedvirkning. Personer med utviklingshemming har kanskje ikke mulighet til å påvirke omgivelsene sine (NAKU, 2023). Ifølge Melbøe (2021, s. 73) kan den stereotypiske oppfatningen av personer med utviklingshemming føre til at deres mulighet for å definere seg selv og ha innflytelse på eget liv blir begrenset. Med bakgrunn i dette vil det være hensiktsmessig å se på brukermedvirkning i arbeidsinkluderingen for personer med utviklingshemming. Dermed blir tredje forskningsspørsmålet slik: *I hvilken grad får personer med utviklingshemming være med å medvirke i egen sak når det er snakk om arbeid?*

For å besvare problemstillingen er det som sagt blitt satt opp tre forskningsspørsmål. Ved hjelp av teori om brukermedvirkning, anerkjennelse og Customized Employment vil forskningsspørsmålene bli forsøkt svart på i diskusjonskapitlet. Teori om brukermedvirkning og anerkjennelse ble valgt på grunnlag av den innsamlede informasjonen i forkant. NAKU (2023) skriver at personer med utviklingshemming ofte ikke har mulighet til å påvirke omgivelsene sine. Videre formidler Melbøe (2021, s. 73) at det finnes en stereotypisk oppfattelse av personer med utviklingshemming, som kan være med på å begrense mulighetene deres for å definere seg selv og ha innflytelse på eget liv. I tillegg til dette viser tidligere forskning viktigheten av individuell tilrettelegging for personer med utviklingshemming, noe som betyr at brukermedvirkningen må ligge til grunn for at tilbudet skal bli individuelt tilrettelagt (Melbøe, 2021, ss. 68-73; Proba samfunnsanalyse, 2016, s. 19). Man kan se en sammenheng i brukermedvirkning og anerkjennelse, og anerkjennelse kan være viktig for utviklingen av mestringsfølelse for den enkelte deltaker. På bakgrunn av dette har teori om anerkjennelse blitt valgt ut som en relevant teori med tanke på oppgavens problemstilling. Customized Employment er en av flere strategier i arbeidsinkludering. Denne teorien har blitt valgt ut med bakgrunn i at den handler om å oppdage hver enkelt deltakers evner og ressurser, noe som vil være viktig i arbeidet med arbeidsinkludering (Frøyland, 2021, s. 79).

Bakgrunn

Denne oppgaven baserer seg på studier av arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming i arbeids- og inkluderingsbedrifter. Jeg har valgt å intervju to bedrifter som jobber med arbeidsinkludering, i to ulike kommuner. Begge bedriftene er medlem i bransjeforeningen «arbeid og inkludering», som har som mål å hjelpe flere mennesker inn i arbeidslivet. Arbeids- og inkluderingsbedriftene (AI-bedriftene) gjennomfører mer enn 40 000 tiltak i året på vegne av NAV. AI-bedriftene tilbyr ulike tiltak som for eksempel kvalifisering, arbeidstrening, og tett oppfølging av både arbeidssøkere og arbeidsgivere (Arbeid og inkludering, u.d.). I dette prosjektet har det vært størst fokus rettet mot tiltaket «varig tilrettelagt arbeid» (VTA) og «varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet» (VTAO).

Stortingsmeldinger og NOU'er

At man får diagnosen utviklingshemming innebærer for mange å få uføretrygd i tidlig alder. Ifølge statistikk er det rundt 80% av 18- og 19-åringer med diagnosen utviklingshemming som har uføretrygd. Dette tyder på at det er en automatikk i at man får uføretrygd ved myndighetsalder. Selv om personer med utviklingshemming mottar uføretrygd, er det mange som har et ønske om sysselsetting eller er sysselsatt i arbeidsmarkedstiltak uten å motta ordinær lønn (NOU 2016: 17, s. 72). Et viktig virkemiddel for å få flere i arbeid er arbeidsmarkedstiltak som brukes for å motvirke økt ledighet og for å unngå at personer som har stått langvarig utenfor arbeidslivet forblir utenfor arbeidslivet på permanent basis. Ved at arbeidsmarkedstiltakene har blitt forenklet har det også blitt enklere å opprette tiltaksplasser innenfor ordinært arbeidsliv (Finansdepartementet, 2018, s. 138). Det er en politisk målsetting å tilrettelegge for at hele befolkningen kan delta i arbeidslivet, og dette gjelder også for personer med utviklingshemming. Arbeidslivet skal ha plass til alle og det skal være trygt, fleksibelt og familievennlig. Arbeidslivet skal også støtte opp under høy sysselsetting og lav ledighet (NOU 2016: 17, s. 73). FN's verdenserklæring for menneskerettigheter artikkel 23 sier at «*Enhver har rett til arbeid, til fritt valg av yrke, til rettferdige og gode arbeidsforhold og til beskyttelse mot Arbeidsløshet*» (FN, 2022).

Varig tilrettelagt arbeid og varig tilrettelagt arbeid i ordinær bedrift
Varig tilrettelagt arbeid (VTA) er et arbeidsrettet tiltak for personer som enten mottar eller i nærmeste fremtid kommer til å få innvilget uføretrygd og har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging (Gjertsen, 2021a, s. 42). Formålet med VTA er at de aktuelle deltakerne skal ha et arbeidstilbud som kan være med på å utvikle personens ressurser gjennom kvalifisering og tilrettelagte oppgaver (Gjertsen, 2021a, s. 42; NAKU, 2019).

Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTAO) er et tiltak som blir opprettet og fulgt opp av NAV (Gjertsen, 2021a, s. 43). Den bedriften deltakeren blir ansatt i skal gi vedkommende oppgaver etter deltakerens ønsker, behov og forutsetninger. I tillegg skal arbeidsgiveren i bedriften rapportere tilbake til NAV minst en gang i året, og rapporten skal inneholde informasjon om utvikling og hvilke tilrettelegginger som har blitt gjort (NAV, 2023). For å være i VTAO-tiltaket er det krav om at personen mottar uføretrygd.

Love og forskrifter

Arbeids- og inkluderingsbedrifter forholder seg i hovedsak til «Forskrift om arbeidsmarkedstiltak» (2015) og kravspesifikasjoner fra NAV.

I forskrift om arbeidsmarkedstiltak kapittel 14 finner vi lovverk om varig tilrettelagt arbeid (VTA). Under formål står det at «*Varig tilrettelagt arbeid skal gi tiltaksdeltakeren arbeid som bidrar til å utvikle ressurser hos tiltaksdeltakeren gjennom kvalifisering og tilrettede arbeidsoppgaver*» (Tiltaksforskriften, 2015, §14-1). I denne paragrafen kan vi se at det er lovpålagt at personer i VTA skal få arbeid som er med på å utvikle ressursene deres og at arbeidet skal være tilrettelagt. Videre i Tiltaksforskriften (2015, §14-4) kommer det frem at «*Tiltaket er ikke tidsbegrenset. Det skal likevel jevnlig vurderes om det kan være aktuelt med overføring til andre arbeidsmarkedstiltak, utdanning eller formidling til ordinært arbeid*». Denne paragrafen sier noe om nettopp det at selv om tiltaket ikke er tidsbegrenset, noe som betyr at man i teorien kan være i tiltaket livet ut, skal det jevnlig vurderes om det kan være aktuelt med overføring til ordinært arbeid. Dette betyr at jobbkonsulentene hele tiden må ta denne vurderingen for å se om ordinært arbeid kan være mulig for den enkelte deltaker. En annen paragraf som vil være relevant å trekke frem er §14-10, som legger til rette for at deltakere i VTA kan hospitere i ordinære virksomheter (Tiltaksforskriften, 2015, §14-10). Paragrafen stiller også krav til at hospiteringen skal være basert på deltakerens ønsker og behov, og at formålet med en eventuell hospitering skal være å bidra til å opprettholde og utvikle ressurser hos deltakeren (Tiltaksforskriften, 2015, §14-10).

Utviklingshemming

Utviklingshemming er en samlebetegnelse for flere tilstander hvor fellesnevneren er at det innebærer nedsatt kognitiv evne. Utviklingshemming er forårsaket av faktorer som kan oppstå både før, under og etter fødsel. Personer med utviklingshemming kan ha ulik grad av utfordringer med tanke på motorikk, språk, sosial kompetanse og evner til å utføre dagligdagse aktiviteter, men man har alltid nedsatt kognitive evner dersom man har en utviklingshemming (NAKU, 2023; World Health Organization, 1999, ss. 223-230). Ved en

psykisk utviklingshemming er man mer sårbar for sykdommer og lidelser, men det er noe som ikke bare kan forstås som en egenskap ved individet. Utvikling av tilleggsvansker hos personer med utviklingshemming er avhengig av hvordan omgivelsene forstår og tilrettelegger for utfordringene til personen (NAKU, 2023).

Flere av de som har utviklingshemming kan ha en opplevelse av at omgivelsene er uforutsigbare og kaotiske. Personer med utviklingshemming skjønner ikke alltid sammenhengen eller hvorfor ting skjer og i tillegg har de kanskje også begrenset mulighet til å påvirke omgivelsene sine. Hvis de skal få opplevelsen av sammenheng trenger de at hendelser i omgivelsene har en viss grad av struktur og forutsigbarhet og dette er svært viktig for å ha en god helse (NAKU, 2023). En ting som kan være manglende eller begrenset for personer med utviklingshemming er å kunne uttrykke og formidle behov og ønsker gjennom verbal kommunikasjon. På grunn av dette er det viktig at man er oppmerksom på andre uttrykksformer og den non-verbale kommunikasjonen. Et eksempel på dette er tilbaketrekking som kan være et uttrykk for at aktiviteter som blir tilbudt enten er for kjedelige eller for krevende å delta i (NAKU, 2023).

Arbeid og arbeidsinkludering

Inkludering av utsatte grupper i samfunnet har alltid vært et mål for sosialt arbeid. Sosial inkludering handler om å delta på viktige arenaer i samfunnet både på individ- og samfunnsnivå (Kleppe & Glemmestad, 2021, s. 15). Inkludering omhandler å endre helheten sånn at alle skal kunne finne sin plass. I sammenheng med arbeidsinkludering handler dette om å jobbe med å endre arbeidsmarkedet for å skape et arbeidsmarked som er så lite funksjonshemmende som mulig, for at flest mulig faktisk skal ha mulighet til å delta i arbeidslivet selv om de har en funksjonsnedsettelse (Gjertsen, Melbøe, & Hauge, 2021, ss. 28-29).

Gjennom å være i arbeid er man også inkludert på en arena, noe som er viktig for de aller fleste. Å være i arbeid kan være med på å forebygge sosiale problemer ved at det gir tilgang til selvforsørgelse og tilhørighet. Lønnet arbeid gir også utvidede rettigheter og tilgang på sentrale ytelser fra velferdsstaten. På bakgrunn av dette er arbeidsinkludering et av flere mulige utfall av sosialt arbeid for å forhindre at utsatte grupper blir ekskludert i samfunnet (Kleppe & Glemmestad, 2021, s. 15). Arbeid er ikke bare en plikt, men også en rettighet. For personer som står utenfor arbeidslivet handler det om å ha en jobb å gå til og noe som gir mulighet for integrasjon og tilhørighet. I FNs verdenserklæring om menneskerettigheter er retten til arbeid nedfelt (Kleppe & Glemmestad, 2021, s. 18). Målet med

menneskerettighetene er at de skal sikre at alle mennesker får ivaretatt sine grunnleggende behov. Det står om retten til arbeid i artikkel 23, og der står det blant annet at: «*Enhver har rett til arbeid, til fritt valg av yrke, til rettferdige og gode arbeidsforhold og til beskyttelse mot arbeidsløshet*» (FN, 2022; Kleppe & Glemmestad, 2021, s. 18). På bakgrunn av dette inngår også arbeid som en av de grunnleggende rettighetene. Dette knyttes til at man gjennom arbeid både får muligheten til å forsørge seg selv og sin familie og muligheten til å sikre en menneskeverdig tilværelse (Kleppe & Glemmestad, 2021, s. 18).

Forskning på feltet

I søkeprosessen etter forskning på feltet ble søkemotorene Idunn.no, Oria.no, scholar.google.com og Fontene.no tatt i bruk. I tillegg til dette gikk jeg ofte i referanselisten til forskningsartiklene for å finne frem forskningen som var benyttet i de gjeldende artiklene. Søkord som er brukt for å finne forskning på feltet er for eksempel «Arbeidsinkludering», «Utviklingshemming og deltakelse» og «Utviklingshemming og arbeid» og «Brukermedvirkning i arbeidsinkludering». Grunnen til at det ble valgt å søke på norsk var fordi vi i denne oppgaven setter søkelys på arbeidsinkludering i Norge og følger Norges lovverk knyttet til dette temaet. I dette kapittelet har det blitt benyttet en del rapporter, siden tilgangen på forskningsartikler på dette feltet var begrenset.

Personer med utviklingshemming faller omtrent helt utenfor tiltak som har ordinært arbeid som mål, og de havner oftest i et spor rettet mot tiltak i skjermet arbeidsliv (Eide, Gullslett, & Hauge, 2021, s. 93; Proba samfunnsanalyse, 2016, s. 2; Wendelborg & Tøssebro, 2018) At personer med utviklingshemming deltar i arbeidsmarkedstiltak som har som mål å få personer over i ordinært arbeidsliv skjer svært sjeldent (Eide, Gullslett & Hauge, 2021, s. 93; Gjertsen, 2021b, s. 129). Det er omtrent bare en av fire voksne med utviklingshemming som har et arbeidstilbud i det hele, og flesteparten av disse er i VTA-tiltak (Gjertsen, 2021b, s. 129). Uføretrygd og VTA kan dermed bli en «sovepute» som utvikler seg til en stor barriere for at personer med utviklingshemming blir inkludert i ordinært arbeidsliv (Wendelborg & Tøssebro, 2018).

Personer med utviklingshemming som er i VTA har gjerne stor arbeidskapasitet forutsatt at arbeidet blir tilrettelagt for den enkelte. Tilretteleggingen må være individuelt tilpasset, da alle har ulike forutsetninger både med tanke på hva den klarer og hva de ønsker (Melbøe, 2021, ss. 68-73; Proba samfunnsanalyse, 2016, s. 19). Tidligere forskning hvor det blir påpekt personer med utviklingshemmings behov for at arbeidsoppgavene er forutsigbare, og at repeterende og kjente oppgaver gir mestringsfølelse, kan bidra til en oppfatning om at dette gjelder alle arbeidstakere med utviklingshemming (Melbøe, 2021, s. 73). Ved denne oppfatningen av personer med utviklingshemming kan det føre til at deres mulighet for å definere seg selv og å ha egen innflytelse på eget liv blir begrenset. Siden alle personer med utviklingshemming er ulike betyr det at repeterende oppgaver kan for noen være perfekt, mens hos andre kan det føre til kjedsomhet (Melbøe, 2021, s. 68). På den andre siden kan for store oppgaver og utfordringer føre til stress og angst. Det er derfor viktig med tilrettelegging og oppfølging i VTA, men også i VTAO. I VTAO er det NAV som har ansvaret for

oppfølgingen av deltakerne. Dersom en person med utviklingshemming skal over i et VTAO-tiltak må NAV kontakte aktuelle arbeidsgivere og få på plass en avtale om et arbeidsforhold. Personer med utviklingshemming skal også ha en oppfølging i VTAO av veileder i NAV (Gjertsen, 2021b, s. 130). Men, ifølge tidligere forskning mangler NAV kapasitet til å følge opp de personene som er i VTAO og de er heller ikke motivert for at dette skal prioriteres. (Gjertsen, 2021b, s. 135; Gjertsen, 2022, s. 4; Spjelkavik, Børing, Frøyland, & Skarpaas, 2012, s. 56). Dette fører til at personer med utviklingshemming som vil ut i ordinært arbeid kan oppleve å ikke få den oppfølgingen de trenger (og får i VTA) og blir overlatt til seg selv (Gjertsen, 2022, s. 8).

At personer med utviklingshemming får tett oppfølging fra sine jobbkonsulenter og arbeidsledere blir trukket frem som noe som er med på at VTA-tiltaket blir en suksess (Proba samfunnsanalyse, 2016, s. 32). Noen ganger vil ikke personer med utviklingshemming gå over i ordinært arbeid fordi de heller velger å stå i det som er trygt enn å gå ut i noe ukjent (Melbøe, 2021, ss. 70-71). For å hjelpe personer med utviklingshemming å finne ut om det er «farlig» for de å gå over i et VTAO-tiltak er det viktig at jobbkonsulentene kan være med på å gi deltakeren informasjon om jobbmulighetene, hva de ulike jobbene innebærer og hvilke oppgaver det innebærer. Ved å gjøre dette kan deltakeren få hjelp til å ta et informert valg om vedkommende vil ut i ordinært arbeid eller fortsette å være i VTA (Melbøe, 2021, s. 71). Overgangen fra VTA til tiltak i ordinær bedrift er lav. Det finnes forestillinger om at tiltaksarrangørene fokuserer mer på produksjon og inntjening enn på habiliteringsmålsettingene. Grunnen til dette kan være at de må fokusere mer på ordreinngang, produksjon og inntekter enn det de gjorde tidligere (Olsen, 2006, ss. 109-110). Det er en barriere for arbeidsinkluderingen at finansieringen i flere arbeids- og inkluderingsbedrifter er økonomisk avhengig av å oppfylle visse produksjonskrav. Dette er noe som kan være med på å påvirke det arbeidet deltakerne får gjennomføre i et VTA-tiltak, men også mulighetene deres for å prøve ut arbeid i ordinære bedrifter (Melbøe, 2021, s. 71).

Teori

I denne delen av oppgaven skal vi se nærmere på ulike teoretiske grunnlag som har betydning for arbeidsinkludering. Det første vi kommer inn på er brukermedvirkning, før vi går videre til anerkjennelse og til slutt Customized Employment (CE). Disse tre teoriene er et viktig grunnlag for arbeidet med arbeidsinkludering og det å hjelpe personer med utviklingshemming å få en meningsfull hverdag gjennom deltakelse i arbeidslivet.

Brukermedvirkning

Brukere er ikke en homogen gruppe, men en mangfoldig og sammensatt gruppe som vil være viktig å møte som mennesker og anerkjenne som medmennesker. Alle brukere ønsker å bli behandlet med respekt og at deres ressurser og potensial fremheves i tillegg til de problemene de sliter med (Jensen & Tronvoll, 2012, s. 19). Det blir påpekt at brukere er ikke problemet, men at de har problemet. Dette er noe som har vært en del av sosialt arbeidskunnskapsgrunnlag i lang tid (Jensen & Tronvoll, 2012, s. 19).

Brukermedvirkning handler om at brukeren i større grad skal ha innflytelse i egen sak. Man tenker at hvis brukeren i større grad får være med å påvirke omgivelsene gjennom egne valg og ressurser, kan det igjen påvirke selvbildet og motivasjonen for endring (Ellingsen & Skjefstad, 2015, s. 106). Man kan tenke at for å finne en god løsning på «problemet» til brukeren så må brukeren ta del i prosessen sammen med fagpersonen (Bredland, Linge, & Vik, 2018, s. 45). For å praktisere brukermedvirkning er det en forutsetning at man er opptatt av å forstå brukerens perspektiver (Ellingsen & Skjefstad, 2015, s. 107).

Brukermedvirkning finner sted i møte og i dialog mellom to eller flere parter, og er av den grunn også et relasjonelt fenomen. Det er viktig å lytte til brukeren sin beskrivelse av sine egne problemer og la brukeren komme med forslag til løsninger (Ellingsen & Skjefstad, 2015, ss. 108-109). Sosialarbeideren må gi informasjon på en sånn måte at brukeren i størst mulig grad kan klare å ta egne beslutninger. Selv om det er i en situasjon der brukeren er hjelpetrequende og kanskje ber om at noen andre tar beslutningene, må sosialarbeideren prøve å beholde forståelsen for at alle har ansvar for eget liv. Dette er noe som kan være utfordrende, eksempelvis fordi tilgjengelige tiltak er begrenset eller at det kun kan tas i bruk ved visse kriterier. Man kan også oppleve at brukeren vil at sosialarbeideren skal ordne ting for en, og på den måten få et inntrykk av at brukeren ikke ønsker å medvirke. Beslutningen om det er riktig av sosialarbeideren å gjøre noe med saken «uten» brukeren vil være avhengig av hver enkelt situasjon (Ellingsen & Skjefstad, 2015, s. 109). Målet med brukermedvirkning er at brukeren skal oppleve mestring og opplevelse av kontroll over eget liv. Reell

brukermedvirkning kan ikke foregå uten en myndiggjørende tilnærming. Det er dermed ikke nok at for eksempel en bedrift har rutiner for brukermedvirkning uten at det får noen ringvirkninger for hele organisasjonen (Ellingsen & Skjefstad, 2015, s. 109).

Brukermedvirkning vil for sosialarbeidere være en viktig innfallsvinkel til anerkjennelse, og det igjen vil kunne bidra til økt mestring og kontroll over egen situasjon (Ellingsen & Skjefstad, 2015, s. 110).

Anerkjennelse

For å utvikle oss som mennesker er vi avhengig av å få anerkjennelse fra andre. Via anerkjennende relasjoner skaper vi vår egen identitet og blir selvstendig. Anerkjennelse bidrar til å bekrefte hvem vi er, og for å finne ut hvem vi er må vi altså oppleve anerkjennelse (Ellingsen & Skjefstad, 2015, s. 99).

Flere av de som har behov for hjelp fra en sosialarbeider kan ha opplevd for lite anerkjennelse, eksempelvis via å bli sett på som unyttig på arbeidsmarkedet eller å ha et lite støttende sosialt nettverk. Dette er noe som gjelder både på individ- og gruppe- og samfunnsnivå (Ellingsen & Skjefstad, 2015, s. 99). Det finnes tre grunnleggende former for anerkjennelse: kjærlighet, rettigheter og solidaritet. Det finnes tre ulike anerkjennelsessfærer hvor mennesker kjemper for anerkjennelse i ulike sosiale fellesskap: den private sfæren, den rettslige sfæren og den solidariske sfæren (Ellingsen & Skjefstad, 2015, s. 99; Jensen & Tronvoll, 2012, s. 16).

Rettighets sfæren blir knyttet til det å ha en rettsstatus i samfunnet. Det handler om å bli respektert og å være et selvstendig individ. I Norge lever vi i et demokratisk velferdssamfunn, men likevel er det mange forhold som utfordrer menneskers rettsstatus. Det er ikke alle personer som opplever å få oppfylt sine rettigheter. Anerkjennelsesteorien forklarer at det er viktig for utviklingen våres av selvrespekt at vi får oppfylt våre rettigheter. Dersom man ikke opplever å bli respektert av andre kan det også være vanskelig å respektere seg selv (Ellingsen & Skjefstad, 2015, ss. 99-100). Den solidariske sfæren handler om det å være en del av et fellesskap og å bli verdsatt for sine egenskaper, ressurser og talenter som er viktig i et sosialt fellesskap (Ellingsen & Skjefstad, 2015, s. 100; Glemmestad, 2021, s. 102). Eksempel på et slikt fellesskap er arbeidsplassen. Vi utvikler selvaktelse gjennom å oppleve solidaritet og fellesskap med andre. På den ene siden innebærer dette at man opplever at man har noe å bidra med til fellesskapet. På den andre siden innebærer det at man opplever at sitt bidrag til fellesskapet blir verdsatt. Vi har tre ulike selvforhold som utvikles gjennom anerkjennelse i de

ulike sfærene: selvforhold, selvtillit, selvrespekt og selvaktelse (Ellingsen & Skjefstad, 2015, s. 100).

Personer med utviklingshemming opplever ofte at de ikke blir anerkjent som voksne personer av omgivelsene rundt dem. Arbeid spiller ofte en viktig rolle når det kommer til identitetsforhandlinger med omgivelsene, siden arbeid blir sett på som en sentral inngang til voksenlivet (Gjertsen, Melbøe, & Hauge, 2021, s. 22).

Customized Employment

Customized Employment tar utgangspunkt i personen som ønsker jobb. Den sentrale strategien i Customized Employment kalles for «discovery» og handler om å oppdage hver enkelt sine ressurser, ferdigheter, interesser og erfaringer. Dette er noe som gjerne kan gjøres gjennom samtale med familie, venner og andre i nettverket i tillegg til vedkommende som ønsker seg jobb (Frøyland, 2021, s. 79). Kunnskapen som sosialarbeideren opparbeider seg basert på dette vil da være utgangspunktet for å lete etter arbeidsoppgaver som kan være aktuelle for den enkelte. Det er den enkelte person og denne personens behov som danner utgangspunktet for planleggingen av arbeid, ikke arbeidsplassen eller arbeidsgivers behov (Frøyland, 2021, s. 79).

Sentralt i Customized Employment er at sosialarbeideren tar med seg kunnskapen om den enkelte sine evner og går i dialog med aktuelle arbeidsgivere for å se etter muligheter til å skape en jobb som er spesielt tilpasset den kompetansen den enkelte arbeidssøkeren har. Her blir både arbeidstid, omfang og oppgaver definert ut ifra den enkeltes behov, men det skal også dekke et reelt behov hos arbeidsgiveren (Frøyland, 2021, s. 79). Customized Employment legger også vekt på å bistå arbeidssøkeren på selve arbeidsplassen med tanke på de behovene som blir aktuelle der. En sterk side ved Customized Employment handler om at denne strategien er med på å tydeliggjøre viktigheten av å legge vekt på det å oppdage interesser og evner som hver enkelt arbeidssøker har, og at den beskriver hvordan man skal gå frem for å «sette sammen» jobber som kan passe til den enkelte personen (Frøyland, 2021, s. 79).

Hvis bruken av Customized Employment er vellykket vil det føre til en jobb som tar hensyn til den enkeltes individuelle behov for støtte for å både kunne få og beholde en jobb. Customized Employment blir bare vellykket dersom arbeidssøkeren blir behandlet som et enkelt individ som får frihet til å ta egne valg både innenfor jobb og livet generelt. I tillegg må

hver enkelt arbeidssøker bli behandlet med respekt og verdighet, og bli vurdert til å ha ferdigheter og kompetanser (Wangen, 2021, s. 127).

Metode

Denne oppgaven retter seg mot arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming. Oppgaven ser nærmere på hvordan jobbkonsulenter i arbeids- og inkluderingsbedrifter arbeider med kartlegging, hva som fungerer bra og mindre bra, og i hvilken grad personer med utviklingshemming får medvirke i egen sak. For å besvare problemstillingen har det blitt brukt kvalitative forskningsmetoder i form av dybdeintervju med fire respondenter som jobber i arbeids- og inkluderingsbedrifter.

Kvalitativ forskning

I oppgaven er det valgt å bruke kvalitative forskningsmetoder for å forsøke å komme nærmere inn på hvordan arbeidet med arbeidsinkludering av personer med utviklingshemming foregår. I kvalitativ forskning legger man heller vekt på forståelse enn forklaring og man fokuserer på en nærhet til de man forsker på, med en åpen interaksjon mellom forsker og respondent. Man generer data i form av tekst istedenfor tall og det blir brukt en induktiv fremgangsmåte. Dette gjør at man kan komme nært teamet man forsker på og det gir muligheten til å innhente supplerende informasjon som kan brukes for å besvare problemstillingen (Tjora, 2021, s. 27). Gjennom ulike kvalitative tilnæringer prøver vi å identifisere hvordan det sosiale skapes gjennom handling, interaksjon og meningsdannelse (Tjora, 2021, s. 34). I kvalitative undersøkelser vil man kunne få utdypet hvordan respondentene forklarer holdningene sine og dermed også hva som er med på å skape holdninger. Valget av forskningsmetode havnet på kvalitativ forskning da dette passet best når det gjelder å kunne finne ut av hvordan man som sosialarbeider kan arbeide for at personer med utviklingshemming blir inkludert i ordinært arbeid. Ved å velge kvalitativ forskningsmetode kunne vi undersøke nærmere hvordan respondentene arbeidet, hvilke holdninger de har til dette feltet og få en forståelse av hvorfor arbeidet foregår som det gjør.

Dybdeintervju

I oppgaven har det blitt benyttet dybdeintervjuer som er en av mange kvalitative metoder. Målet med dybdeintervju er å få respondentene til å reflektere over personlige erfaringer og meninger som er knyttet til det aktuelle temaet for forskningen. I dybdeintervjuer benytter man åpne spørsmål for å gi respondentene mulighet til å gå i dybden på de spørsmålene hvor de har mye å fortelle (Tjora, 2021, ss. 128-129). Intervjuene handler ikke bare om respondentene, men kan også brukes for å forstå sammenhenger utover respondentene som individer. Ved å bruke dybdeintervju som datagenereringsmetode vil det være enklere for forskeren å skape en situasjon for fri samtale rundt spesifikke temaer som er bestemt på

forhånd (Tjora, 2021, s. 127). Intervjuene hadde en tidsramme på 60 minutter, og intervjuguiden som var utarbeidet på forhånd ble brukt gjennom hele intervjuet. Selv om intervjuguiden ble fulgt i intervjuene ble det stilt oppfølgingsspørsmål der det opplevdes relevant for å utdype og komme mer i dybden på temaet. I tillegg kom vi dypere inn på noen av spørsmålene der respondenten hadde mer å si utover det som egentlig var spørsmålet.

Valg av respondenter

Respondenter	Erfaring i bedriften	Direkte/Teams	Bedrift	Tid
Respondent 1	Litt over et år	Direkte	Bedrift 1	57 minutt 24 sekund
Respondent 2	15 år	Direkte	Bedrift 1	43 minutt 1 sekund
Respondent 3	7 år	Teams	Bedrift 2	43 minutt 41 sekund
Respondent 4	10 år	Teams	Bedrift 2	40 minutt 36 sekund
Totalt:				184 minutt 42 sekund

Valget av respondenter baserer seg på problemstillingen som omhandler arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming. Ut ifra dette ble det valgt å intervju personer som jobber i arbeids- og inkluderingsbedrifter. Det er ikke bare sosialarbeidere som jobber i arbeids- og inkluderingsbedrifter, men en sammensatt gruppe av ulike fagpersoner. Ingen av respondentene som ville stille til intervju har sosialarbeiderutdanning. Med tanke på utdanning har vi valgt å ikke ha med dette i tabellen da vi har intervjuet personer som jobber på små steder, og basert på utdanningen deres kunne de enkelt blitt gjenkjent. Dette er en vurdering som er tatt i samråd med veileder, siden det ikke var alle respondentene som godtok å delta i undersøkelsen med persongjenkjennelig informasjon og jeg har da valgt å anonymisere alle. I tillegg vurderer vi at utdanningsbakgrunnen til informantene ikke vil ha nevneverdig betydning for resultatet.

Valg av respondenter ble gjort med henblikk på respondentenes erfaring med dette feltet, og de aktuelle respondentene ble kontaktet etter intervjuguiden var godkjent. For å kontakte respondentene ble det sendt forespørsel til bedriftene, som ble videresendt til aktuelle kandidater. All dialog med respondentene foregikk på e-post. Samlet sett gav informasjonen fra respondentene et godt grunnlag for innhenting av empiri til oppgaven.

Etiske hensyn

I forkant av intervjuet fikk alle respondentene tilsendt et samtykkeskjema som de fylte ut og signerte før intervjuet. I samtykkeskjemaet sto det informasjon om personvern, lagring av

personopplysninger og databehandling. I dette skjemaet sto også problemstillingen til oppgaven, og noe informasjon om prosjektet. Det ble ikke sendt over noe informasjon til respondentene utover dette, og jeg vurderte det som hensiktsmessig å ikke sende de intervjuguiden på forhånd slik de ikke fikk mulighet til å «planlegge» svarene sine på forhånd. Intervjuguiden ble utformet med henblikk på at man ikke skulle henge ut arbeidsplassen eller respondentene, men samtidig komme inn på det som var utfordrende i arbeidet. Alle respondentene samtykket til at det ble tatt både lyd- og videoopptak av intervjuene. Selv om alle respondentene samtykket til både lyd- og videoopptak ble det tatt en vurdering om at lydopptak var tilstrekkelig for å sikre at intervjuene kunne bli brukt i en detaljert analyse i ettertid (Tjora, 2021, s. 136).

Analyse av datamaterialet

I alle intervjuene ble det tatt lydopptak for å sikre at man fikk med seg alt som ble sagt i løpet av intervjuet. For en skikkelig analyse er det vesentlig med detaljerte lydopptak og transkripsjoner (Tjora, 2021, s. 181). Ved å ha lydopptak kunne man i ettertid spole frem og tilbake for å sikre at man hadde fått med seg viktige element i samtalene. I to av intervjuene, de som foregikk fysisk, ble det tatt notater i stikkordsform i tillegg. Dette for å sikre at noe var notert ned dersom det skulle være problem med lydopptaket. I de to siste intervjuene ble det ikke tatt notater da de foregikk over Teams og det var vanskeligere å bevare fokus og huske på oppfølgingsspørsmål dersom man i tillegg skulle notere. I tillegg hadde jeg på dette tidspunktet allerede hatt to intervjuer og fått sjekket at metoden for lydopptak fungerte tilstrekkelig for å få med seg all informasjonen.

I etterkant av intervjuene ble de transkribert manuelt på en detaljert måte der man blant annet kunne se om respondentene brukte tid for å lete etter ord, noe som kan tyde på en usikkerhet eller at de sliter med å ordlegge seg (Tjora, 2021, s. 185). På forhånd visste jeg ikke om dette var noe som ville ha betydning for analysen, og valgte derfor å transkribere detaljert for så å heller droppe å ta med det som ikke var viktig i utdrag senere. Når alle intervjuene var ferdig transkribert, ble dokumentene skrevet ut og intervjuene ble kodet for hånd før dataene med lik kode ble samlet på et dokument i Word. Etter at kodene ble samlet og lagt inn i dokument i Word, ble de gjennomgått på nytt for å trekke ut det som var mest relevant blant de ulike kodegruppene. Antall kodegrupper havnet på 17, og eksempel på kodenavn er «tilnærming», «hjelpemidler», «NAV» og «tid». Under koding var jeg hele tiden obs på at ved å gjøre dette manuelt ville det være fare for at utsagn bare ble kodet i en gruppe. Med få respondenter gikk

det likevel greit å gjennomføre kodingen manuelt. Kodegruppene ble opprettet gjennom en empirinær gjennomgang av datamaterialet.

Funn

Oppgaven setter søkelys på ulike faktorer som påvirker arbeidsinkluderingen av personer med utviklingshemming. For å besvare problemstillingen til oppgaven ble det satt opp tre forskningsspørsmål. I denne delen vil hovedfunnene bli presentert på en tematisk måte. Respondentene vil bli omtalt som Jobbkonsulent 1, Jobbkonsulent 2, Jobbkonsulent 3 og Jobbkonsulent 4. Videre vil bedrift 1 og bedrift 2 bli brukt om de to ulike bedriftene jobbkonsulentene jobbet i.

Kartleggingsmetoder

Med tanke på arbeidsmetoder for å hjelpe personer med utviklingshemming til ordinært arbeid var det sentralt å snakke med respondentene om hjelpemidler i kartleggingsprosessen. De to ulike bedriftene hadde ulik tilgang på hjelpemidler i en kartleggingsprosess. Felles for respondentene i Bedrift 1 var at de hadde tilgang på ulike skjemaer og kartleggingstester, men at det ikke alltid var det enkleste å bruke på personer med utviklingshemming:

Du kan jo kartlegge både interesser, ferdigheter, preferanser og mer sånne personlighetstester og karrieretester for å peile noen inn på hvilke interesser dem har. Men hvis du jobber spesifikt med personer med utviklingshemming så er det av og til det er.. ja... har fått beskjed om at det kan være misvisende resultat. - Jobbkonsulent 1

Jobbkonsulentene i den andre bedriften hadde ikke tilgang på like mange hjelpemidler som bedrift 1. De forteller at det som oftest blir jobbet med hver enkelt deltaker og at i noen tilfeller er de enkleste skjemaene best å bruke på personer med utviklingshemming. Dette kan nok henge sammen med det som jobbkonsulentene fra bedrift 1 forteller om at disse verktøyene kan være litt for komplekse for personer med utviklingshemming. Selv om jobbkonsulentene i bedrift 1 kan fortelle om verktøy som kanskje ikke helt passer for personer med utviklingshemming legger likevel Jobbkonsulent 2 vekt på at ved å ha sertifiseringen i disse verktøyene sikrer man en struktur i samtalene slik det ikke blir tilfeldig hva de stiller spørsmål om i kartleggingssamtaler.

I en kartleggingsprosess er det også essensielt for jobbkonsulentene å samarbeide med andre instanser, som for eksempel NAV og bolig:

men så er det sånn at for eksempel på VTA så er det ganske mange som bor i bolig der det er helt avgjørende at vi samarbeider med boligene fordi at vi ser deltakerne eller de VTA tilsette daglig og kan være med på... å se nyanser i psykisk helse, altså ser at det er forverringer eller forbedringer og sanne type ting. - Jobbkonsulent 2

Når man ser på arbeidsevnevurdering eller arbeidsavklaring i forkant av et VTA-tiltak forteller jobbkonsulentene at deltakerne ikke nødvendigvis har vært gjennom dette hos dem, men at NAV har nok hatt en form for arbeidsevnevurdering siden de har søkt om uføretrygd. Med tanke på en arbeidsevnevurdering kommer det frem fra de fleste at de benytter seg godt av prøvetiden på seks måneder, i tillegg til at det vil være en arbeidsevnevurdering i forhold til handlingsplanene som blir utarbeidet:

ja, i grunn etter ehm.. dem har kommet inn. For, vi lager et sånn ehm.. innatvegs så lager vi en handlingsplan og hva dem har lyst til i samarbeid med dem også.. vi lager.. hva skal jeg si.. med disse større handlingsplanene så har vi arbeidsevnevurdering. Også underveis hvis vi ser endringer da. - Jobbkonsulent 4

Utfordringer og suksessfaktorer

Den utfordringen som ble lagt mest vekt på av flere av respondentene var at NAV ofte ikke kjenner til deltakeren godt nok. I forkant av en plass i VTA har deltakeren ofte vært uføretrygdet, og ikke hatt noe særlig oppfølging fra NAV. Utfordringen med at NAV ikke kjenner deltakeren i forkant av et eventuelt VTA-tiltak blir problematisert på grunn av at det kanskje er mange med utviklingshemming som sitter hjemme uten noe å gjøre, og ikke vet om at det finnes tilbud som for eksempel VTA. Når NAV heller ikke tar kontakt for å finne ut om VTA kan være noe som passer til vedkommende, så blir det vanskelig:

Jeg synes de utføre blir litt ehm... de slipper taket på de også er det ikke noen som følger opp og der er veldig mange ressurser og veldig mange som har lyst å gjøre noe men de vet ikke hvilke tilbud som finnes. - Jobbkonsulent 1

Når deltakeren får plass i et VTA-tiltak har ikke NAV noe særlig kontakt med deltakeren, utenom at de mottar rapport fra jobbkonsulentene en gang i året. Dette vil være utfordrende når deltakeren eventuelt skal over i et VTAO-tiltak, hvor NAV skal ha oppfølgingen:

(..) For klart, en NAV ansatt har veldig mange på VTA som han skal.. VTA/VTAO som han egentlig har ansvaret for da. Det er ikke.. det blir vel ikke vektlagt så veldig, hehe, så veldig tungt da tror jeg. Også kjenner han kanskje ikke kandidaten. Hvis han har vært inne hos oss i mange år og skal ut i ordinært arbeid, så er dem ikke så inne i hva som er utfordringene. - Jobbkonsulent 4

I tillegg blir det uttrykt bekymring for videre oppfølging for både deltakeren, men også arbeidsgiveren etter at deltakeren har gått over i et VTAO-tiltak.

Videre til suksessfaktorer, fremstår det som at de fleste mener at tid og god kommunikasjon er nøkkelen til arbeidsinkludering av personer med utviklingshemming. Denne brukergruppen trenger gjerne god tid både for å bli innforstått med egne ferdigheter og utfordringer, men også for å finne ut hvilke ønsker de har. Det ble blant annet trukket frem at det er lett å gå i den fellen at du plasserer ut en deltaker på en plass du tidligere har jobbet, fordi du tenker at dette vil deltakeren «din» passe perfekt til, uten at det egentlig er et reelt ønske fra deltakeren. At man rett og slett forhaster det og dermed styrer de slik at de ikke eier sin egen prosess:

*(...) Det kan være lett å overvurdere folk og det kan være lett å undervurdere. Ehm.. også tenker jeg at det er vel... jeg har nok gått i den fellen selv ved å prøve å være veldig rask og tenke at her har jeg... her har jeg erfaring som tilsier at denne personen vil klare seg i denne type arbeid også bare kjører. Og da tar det lang tid å måtte begynne å gå tilbake og begynne på null også ja.. du kan rote det litt til for arbeidstakeren ved å gjør dette. Vedkommende kan miste troen på seg selv og deg og evnen til å være i arbeid. Så jeg tenker det å ta seg god tid å være heilt sikker. -
Jobbkonsulent 1*

Med tanke på hjelpemidlene i kartleggingsprosessen virker det ikke som at jobbkonsulentene savner noe skjema som enkelt kan brukes mot personer med utviklingshemming, men at de heller holder en knapp på nettopp det å bruke tid og ha en dialog med deltakeren. Hvis man ser på det som står utenfor bedriften, men som også må være til stede for at dette skal fungere, blir inkluderende arbeidsgivere og at NAV er påkoblet i VTAO-tiltaket trukket frem som viktige faktorer.

Brukermedvirkning

Brukermedvirkningen virker å stå sterkt hos begge bedriftene og hos alle respondentene. Før inntak til VTA blir det gjennomført samtaler med den eventuelle deltakeren for å informere om tiltaket og hvilket arbeid som kan være mulig å gjennomføre i bedriften. Dette for å sjekke om vedkommende kan gjøre seg nytte av tiltaket og om det finnes arbeid i bedriften som kan være med å utvikle personen. Videre når det kommer til valg av arbeidsoppgaver i bedriften og eventuelt om en overføring til VTAO handler det også om hva deltakeren selv ønsker:

*det handler veldig mye om at dem skal eie sine egne liv og sine egne løp også må vi være med å lage noen løp og noen rammer som gjør at det er mulig å få til. -
Jobbkonsulent 2*

I brukermedvirkningen ligger også det å høre på personen sin oppfattelse og historie. Når det kommer til VTAO viser samtlige respondenter til at mange med utviklingshemming har høye ambisjoner når det gjelder arbeid. I disse tilfellene handler det om å bruke tid med deltakeren å snakke om hva personen egentlig ønsker. Noen ganger må de hjelpe deltakerne med å ta informerte valg om det virkelig er dette deltakeren vil. For å gjøre dette bruker de tid på å besøke bedrifter, forklare deltakerne hva jobben faktisk innebærer og å dele opp ønsket i mindre deler.

Det er heller ikke bare ved inntak eller vurdering med tanke på overgang til VTAO at brukermedvirkningen står sterkt. Dette kommer igjen når respondentene snakker om handlingsplanene, hva de inneholder og hvordan de blir brukt:

(..) vi utarbeider en handlingsplan hvert år for den enkelte kandidat. Ehm.. som også innebærer en arbeidsevnevurdering sånn at vi da finner ut hva er de sterke sidene, hva er de utfordrende sidene. Ehm.. også selvfølgelig også ønsker da. Om dem har et ønske om å bli utplassert. Ehm.. også ut ifra det så jobber vi da videre med å prøve å kartl.. altså finne utplasseringsplass der de kan tenke seg og der vi ser.. og klart det at om vi ser om dem har utfordringer så betyr ikke det at det er uaktuelt, det betyr bare at vi må tilrettelegge i forhold til det for den enkelte arbeidsplass og at arbeidsgiveren må være klar over hva dem får inn da. - Jobbkonsulent 3

Diskusjon

Problemstillingen i oppgaven er som sagt delt inn i tre forskningsspørsmål.

Diskusjonskapittelet er delt inn med utgangspunkt i disse og baserer seg på funnene som ble presentert i forrige kapittel. I første delkapittel vil jeg finne svar på hvordan jobbkonsulentene jobber for å kartlegge muligheter og utfordringer som personer med utviklingshemming kan ha i arbeidslivet, før vi går videre til hva som fungerer bra og mindre bra med tanke på arbeidsinkludering av personer med utviklingshemming. Til slutt finner vi svar på i hvilken grad personer med utviklingshemming får være med å medvirke i egen sak når det er snakk om arbeid.

Kartleggingsmetoder

Det første forskningsspørsmålet søker kunnskap om hvordan jobbkonsulentene i arbeids- og inkluderingsbedrift jobber for å kartlegge muligheter og utfordringer som en person med utviklingshemming kan ha i arbeidslivet. Fra funndelen vet vi at det er individuelt hvordan de arbeider med dette, men at det også finnes noen fellesnevnerne.

Ut ifra funnene om kartleggingsmetodene til jobbkonsulentene er det mest fremtredende funnet at det meste handler om å bruke tid og ha en god dialog med deltakeren. Det kan tolkes ut ifra funnene at det ikke finnes noe spesifikt verktøy som fungerer godt i arbeidet med personer med utviklingshemming. Likevel kan det være spennende å se på ulikhetene mellom bedriftene, hvor den ene hadde større tilgang på ulike kartleggingsverktøy, mens den andre bare hadde noen enkle skjemaer de kunne bruke. Som Jobbkonsulent 2 forteller, er det en fordel for de å ha sertifiseringen i disse verktøyene for å sikre at de kartleggingssamtalene ikke blir tilfeldig, selv om selve verktøyene ikke fungerte optimalt opp imot personer med utviklingshemming.

I forkant av et VTA-tiltak kan funnene tolkes som at ingen av jobbkonsulentene har erfaring med arbeidsevnevurdering og at dette ligger i NAV sitt ansvarsområde, noe som kan stemme ettersom det er de som søker om uføretrygd for deltakeren. Likevel kan det virke som at det er automatikk i at personer med utviklingshemming får uføretrygd (Bråten & Sten-Gahmberg, 2022, s. 3; NOU 2016: 17, s. 72) Hvorvidt dette stemmer eller ikke kan jeg ikke fastslå, siden jeg ikke har intervjuet veiledere på NAV, men jobbkonsulenter i arbeids- og inkluderingsbedrifter. Det som derimot er spennende å trekke frem er arbeidsevnevurderingen som eventuelt foregår i et VTA-tiltak, noe som også kan være en del av kartleggingsprosessen rundt utfordringer og muligheter. Alle jobbkonsulentene kan fortelle om en individuell handlingsplan som blir utarbeidet i samråd med deltakeren, hvor man finner ut av blant annet

hva som er de svakere sidene og hva som er de sterkere sidene. I Tiltaksforskriften (2015, §14-4) står det at det skal gjennomføres en jevnlig vurdering om det kan være aktuelt med overføring til for eksempel VTAO. Ut ifra funnene ser vi at dette blir gjennomført i begge bedriftene, gjennom en årlig utarbeidelse av handlingsplan og samtaler mellom jobbkonsulent og deltaker. Dette er noe man også kan se på i lys av teori om Customized Employment som handler om nettopp det å utforske for å finne ut av den enkeltes ressurser, ferdigheter, interesser og erfaringer. Noe som gjerne kan gjøres gjennom samtaler med både deltakeren, men også med andre i nettverket til deltakeren (Frøyland, 2021, s. 79). Nettopp dette samarbeidet med andre i nettverket rundt deltakeren blir også trukket frem som et viktig punkt av flere av respondentene. Den handlingsplanen og de samtalene jobbkonsulentene har med deltakeren, synes å stemme godt overens med både hva lovverket sier og med de sentrale punktene i Customized Employment.

På bakgrunn av dette kan vi se viktigheten av å bruke god tid og ha en god dialog med deltakeren i en kartleggingsprosess. Videre ser vi at det ikke finnes noen gode verktøy som kan tas i bruk opp imot denne brukergruppen. Derimot blir sertifiseringen vektlagt som viktig, siden man da kan oppleve at kartleggingsamtalene blir mer strukturerte og ikke tilfeldige.

Utfordringer og suksessfaktorer

Det andre forskningsspørsmålet søker kunnskap om hva som fungerer bra og mindre bra i arbeidet med arbeidsinkludering av personer med utviklingshemming. Et viktig virkemiddel for å få flere i arbeid er arbeidsmarkedstiltak, som for eksempel VTA og VTAO (NOU 2016: 17), og på bakgrunn av dette vil det være interessant å se hvilke utfordringer og suksessfaktorer jobbkonsulentene opplever i arbeidet med arbeidsinkludering.

Fra funndelen kan man se en bekymring rundt hvilken oppfølging deltakerne vil få etter å ha gått over fra et VTA-tiltak til et VTAO-tiltak, siden det i VTAO-tiltaket er NAV som skal ha oppfølgingen av deltakeren. Dette er en bekymring som de fleste av jobbkonsulentene formidler, og som kan tolkes som at det har noe å si for vurderingen om overgang til VTAO-tiltak. Dette finner vi også igjen i tidligere forskning som sier at det er manglende kapasitet hos NAV og også manglende motivasjon for å prioritere dette (Gjertsen, 2021b, s. 135; Gjertsen, 2022, s. 4; Spjelkavik, Børing, Frøyland, & Skarpaas, 2012, s. 56). Selv om arbeidsmarkedstiltakene har blitt forenklet og det har blitt enklere å opprette tiltaksplasser innenfor ordinært arbeidsliv (Finansdepartementet, 2018, s. 138), virker det som at dårlig oppfølging fra NAV er en barriere i arbeidsinkluderingen av personer med utviklingshemming. Men igjen, siden jeg ikke har intervjuet veiledere i NAV, kan jeg ikke si

spesifikt om dette er noe som stemmer – selv om jeg finner igjen dette problemet både i tidligere forskning og i funnene i denne studien.

Videre til suksessfaktorer trekkes det frem at det å bruke tid og ha god kommunikasjon med deltakerne er noe av det som fungerer best. En sterk side ved Customized Employment er nettopp det å oppdage interesser og evner hos deltakeren og at det er dette som skal ligge til grunn for hvordan man skal finne jobber som passer til hver enkelt person (Frøyland, 2021, s. 79). I tillegg kan man trekke inn Tiltaksforskriften (2015, §14-10) som legger til rette for at deltakere i VTA kan hospitere i ordinære virksomheter. I lys av å finne arbeid som den enkelte kan være interessert i å mestre, legger flere av jobbkonsulentene vekt på at det ofte handler om å ha en arbeidspraksis eller det de kaller for «jobbsmak» for å utforske mulighetene til hver enkelt deltaker. Den ene respondenten vektlegger hvorfor å bruke god tid er viktig, og setter lys på utfordringene som kommer i etterkant dersom man bare kjører på med noe man *tror* vil passe for deltakeren. Ved å se på det NAKU (2023) skriver om at personer med utviklingshemming ikke alltid skjønner sammenhenger og hvorfor ting skjer, kan man trekke linjer til det respondentene forteller om viktigheten av å bruke god tid. Å bruke god tid kan nok være med på både at deltakeren får opplevelsen av sammenheng og en følelse av at en selv er delaktig i beslutningene som blir tatt om seg selv og hvilket arbeid vedkommende skal ha.

På bakgrunn av dette ser vi at manglende oppfølging fra NAV i et VTAO-tiltak er en barriere for arbeidsinkluderingen av personer med utviklingshemming. Til slutt kan vi se at tid og kommunikasjon er avgjørende gjennom hele prosessen for å oppdage ressurser hos deltakeren.

Brukermedvirkning

Det siste forskningsspørsmålet søker kunnskap om i hvilken grad personer med utviklingshemming får være med å medvirke i egen sak når det er snakk om arbeid. Tidligere forskning på feltet viser til at personer med utviklingshemming i VTA gjerne har en stor arbeidskapasitet så lenge arbeidet blir tilrettelagt for den enkelte. Det vektlegges også at tilretteleggingen må være individuelt tilpasset siden alle har ulike forutsetninger både med tanken på hva de klarer, men også med tanke på hva de ønsker (Melbøe, 2021, ss. 68-73; Proba samfunnsanalyse, 2016, s. 19). Derfor vil brukermedvirkningen være et viktig grunnlag for arbeidet med arbeidsinkludering.

I lys av funnene som er presentert i forrige kapittel tyder det på at brukermedvirkning er noe som står sterkt i arbeidet blant alle respondentene. De vektlegger at deltakerne skal få eie sine egne liv og sitt eget løp i arbeids- og inkluderingsbedriften. Ifølge Jensen og Tronvoll ønsker alle brukere å bli behandlet på en respektfull måte hvor ressurser og potensial fremheves, selv om de har sine problemer (Jensen & Tronvoll, 2012, s. 19). Det kan tolkes ut ifra funnene at alle respondentene ser på det som viktig å løfte frem deltakernes ressurser og muligheter, selv om alle har ulike utfordringer. Noe som ble trukket frem av flere av respondentene var at personer med utviklingshemming ofte har høye ambisjoner for hvilket arbeid de kan klare å gjennomføre, og at de i disse tilfellene ikke alltid kunne oppfylle deltakernes ønsker. Det jeg ser på som svært heldig i disse situasjonene var at selv om respondenten fortalte om vanskeligheter med å oppfylle alle ønsker til alle deltakerne, var det likevel ikke slik at de bare avsto deltakerne sine med en gang. Flere av respondentene vektla her igjen at det handler om å bruke tid, å informere deltakerne om hva jobben egentlig går ut på, og rett og slett finne ut hva deltakeren egentlig ønsket. Funnene kan tolkes som at ønsket deltakeren hadde ikke alltid var reelt, men at deltakeren ikke hadde nok informasjon om yrket til å forstå hvor tungt yrke det var. Man kan da se tilbake på tidligere forskning som trekker frem viktigheten av at jobbkonsulentene gir deltakeren informasjon om jobbmulighetene, hva jobben innebærer og hvilke oppgaver det innebærer, for å hjelpe deltakeren til å ta et informert valg (Melbøe, 2021, s. 71). I lys av funnene ser det ut som alle respondentene som trakk frem høye ambisjoner som en utfordring ved brukermedvirkningen, også visste hvor viktig det var å utforske de ønskene deltakeren har og gi informasjon om hvordan de ulike jobbene faktisk er.

Brukermedvirkning vil for sosialarbeidere være en viktig innfallsvinkel til anerkjennelse (Ellingsen & Skjefstad, 2015, s. 110). Anerkjennelse i den solidariske sfæren handler om å være en del av et fellesskap og bli verdsatt for sine egenskaper, ressurser og talenter, eksempelvis på en arbeidsplass (Ellingsen & Skjefstad, 2015, s. 100; Glemmestad, 2021, s. 102). Det å oppleve at man har noe å bidra med til fellesskapet og at man opplever at bidraget blir verdsatt blir trukket frem som to viktige punkter (Ellingsen & Skjefstad, 2015, s. 100). Dette kan man se i lys av funnene hvor man kan se at alle respondentene kunne fortelle om individuelle handlingsplaner, og at disse ble utformet ut ifra hver enkelt deltaker. Som den ene respondenten forteller, inneholdt handlingsplanen ofte både hva som er styrker og det som er svakheter. På denne måten kan nok handlingsplan sammen med samtaler være med på å anerkjenne den jobben hver enkelt deltaker gjør i et VTA-tiltak, slik at de føler mestring og klarer å se sine egne ressurser.

På bakgrunn av dette ser vi at brukermedvirkningen utøves på ulike måter gjennom utarbeidelse av handlingsplaner og samtaler med deltakeren. Videre ser vi også at selv om deltakerne noen ganger har høye ambisjoner med tanke på hva som er realistisk, blir dette utforsket av jobbkonsulent gjennom arbeidspraksis eller jobbsmak.

Konklusjon

I denne oppgaven har det blitt satt søkelys på hvordan sosialarbeidere kan jobbe for at personer med utviklingshemming skal bli inkludert i ordinært arbeid. Dette har jeg forsøkt å gjøre gjennom å bruke forskningsspørsmål som omhandler hvordan de jobber med kartlegging, hva som fungerer bra og mindre bra, og i hvilken grad personer med utviklingshemming får være med å medvirke i egen sak når det gjelder arbeid.

Når problemstillingen nå skal besvares ser vi fra svaret på det første forskningsspørsmålet at det er ulike måter å jobbe på, men at det å bruke god tid og ha en dialog med deltakeren vil være viktig. I forskningsspørsmål nummer to ser vi at mangel på oppfølging i VTAO-tiltaket er en barriere. Derimot er det å bruke god tid å ha en god dialog med deltakeren gjennom hele prosessen, en av suksessfaktorene. Fra det tredje og siste forskningsspørsmålet ser vi at deltakerne får medvirke i egen sak gjennom hele prosessen.

Fra svarene på forskningsspørsmålene kommer viktigheten av oppfølging fra NAV i VTAO frem ved at dette blir trukket frem som en barriere for arbeidet med å inkludere personer med utviklingshemming i ordinært arbeid. For personer med utviklingshemming er det viktig med tilrettelegging og oppfølging, og ved en manglende oppfølging fra NAV kan det føre til at færre med utviklingshemming vil klare å stå i VTAO-tiltaket. Videre ser vi at den viktigste suksessfaktoren er god tid og god kommunikasjon gjennom hele prosessen. I en kartleggingsprosess blir tid og kommunikasjon også sett på som viktig. Man burde likevel se på ulikheten i tilgang på kartleggingsverktøy. Mangel på tilgang er også mangel på sertifisering. Manglende sertifisering kan føre til at kartleggingssamtalene blir mer tilfeldige, og at det ikke er noe struktur for hva man kartlegger. Brukermedvirkningen synes å stå sentralt i arbeidet, både gjennom samtaler og utarbeiding av handlingsplaner. Derimot kan vi se at manglende oppfølging fra NAV kan svekke brukermedvirkningen i den grad at det er mindre sannsynlighet at deltakeren får muligheten til å gå over i et VTAO-tiltak.

Svaret på problemstillingen om hvordan man som sosialarbeider kan arbeide for at personer med utviklingshemming blir inkludert i ordinært arbeid, er dermed at det finnes flere måter å gjøre dette på, men at man må bruke god tid og ha en god dialog med deltakeren gjennom hele prosessen. Det vil også være viktig at samarbeidet med NAV er godt og at man kan sikre en videre oppfølging fra NAV etter at deltakeren er overført til VTAO.

Den nye kunnskapen er med på å poengtere at NAV sitt oppfølgingsarbeid i VTAO-tiltaket ikke er godt nok, og at dette må kunne fungere for å få vellykkede overføringer fra VTA til

VTAO. Det kommer frem at bekymringen for manglende oppfølging er med på å skape en barriere for arbeidsinkludering. Dette er noe som burde få videre fokus for at arbeidsinkludering av personer med utviklingshemming skal være vellykket. Det å sette fokus på oppfølging vil også være viktig for andre fagpersoner som jobber med denne brukergruppen.

Gjennom studien har vi sett at det dukker opp flere henvisninger til NAV og det oppfølgingsansvaret NAV har i et VTAO-tiltak. Det kunne vært med å styrke studien dersom man hadde intervjuet NAV-veiledere i tillegg til jobbkonsulenter i arbeids- og inkluderingsbedrifter. Da kunne man sett dypere på det tidligere forskning og studiens funn forteller om manglende oppfølging fra NAV i VTAO-tiltak. Videre så baserer denne studien seg på arbeidsinkludering av personer med utviklingshemming generelt. Likevel kunne personer med udiagnostisert eller lett utviklingshemming også hatt nytte av både VTA og VTAO for å komme seg nærmere ordinært arbeid. For videre forskning ville det vært interessant å se på hvordan det jobbes med denne brukergruppen for å øke deres sjanser for ordinært arbeid.

Bibliografi

- Arbeid og inkludering. (u.d.). *Nøkkeltall*. Hentet fra Arbeid og inkludering: <https://www.arbeidoginkludering.no/statistikk-og-forskning/nokkeltall/>
- Bredland, E. L., Linge, O. A., & Vik, K. (2018). *Det handler om VERDIGHET OG DELTAKELSE*. Gyldendal.
- Bråten, R. H., & Sten-Gahmberg, S. (2022). Unge uføre og veien til uføretrygd. *Søkelys på arbeidslivet*, ss. 1-19.
- Eide, K., Gullslett, M. K., & Hauge, H. A. (2021). Sosial innovasjon i overgangen til arbeidslivet. I H. Gjertsen, L. Melbøe, & H. A. Hauge, *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming* (ss. 93-103). Universitetsforlaget.
- Ellingsen, I. T., & Skjefstad, N. S. (2015). Anerkjennelse, myndiggjøring og brukermedvirkning. I I. T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg, & L. C. Kleppe, *Sosialt arbeid en grunnbok* (ss. 97-111). Universitetsforlaget.
- Finansdepartementet. 2018. Muligheter for alle: Fordeling og sosial bærekraft. (Meld. St. 13 (2018-2019)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-13-20182019/id2630508/?ch=1>
- FN. (2022, desember 8). *FNs verdenserklæring om menneskerettigheter*. Hentet fra FN: <https://www.fn.no/om-fn/avtaler/menneskerettigheter/fns-verdenserklæring-om-menneskerettigheter>
- Frøyland, K. (2021). Arbeidsinkluderingskompetanse basert på Supported Employment. I H. Glemmestad, & L. C. Kleppe, *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (ss. 71-85). Fagbokforlaget.
- Gjertsen, H. (2021a). Arbeidsrettede tiltak for personer med utviklingshemming. I H. Gjertsen, L. Melbøe, & H. A. Hauge, *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming* (ss. 34-46). Universitetsforlaget.
- Gjertsen, H. (2021b). Hvorfor jobber ikke flere utviklingshemmede i arbeidsmarkedstiltaket "Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet" (VTAO)? *Søkelys på arbeidslivet*, ss. 128-141.
doi:<https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-02-04>
- Gjertsen, H. (2022). Arbeidslinjen – ikke for personer med utviklingshemming? *Tidsskrift for velferdsforskning*, ss. 1-14.
doi:<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. Haugen, *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming* (ss. 17-31). Universitetsforlaget.
- Glemmestad, H. (2021). *Oppfølgingsarbeid i NAV*. Fagbokforlaget.
- Jensen, A. G., & Tronvoll, I. M. (2012). Brukermedvirkning - likeverd og anerkjennelse. I A. G. Jensen, & I. M. Tronvoll, *Brukermedvirkning - Likeverd og anerkjennelse* (ss. 15-25). Universitetsforlaget.

- Kleppe, L. C., & Glemmestad, H. (2021). Arbeidsinkludering i sosialt arbeid. I H. Glemmestad, & L. C. Kleppe, *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (ss. 15-24). Fagbokforlaget .
- Melbøe, L. (2021). Selvbestemmelse og deltakelse i arbeidslivet. I H. Gjertsen, L. Melbøe, & H. A. Hauge, *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming* (ss. 63-74). Universitetsforlaget.
- NAKU. (2019, mars 11). *Varig tilrettelagt arbeid (VTA)*. Hentet fra NAKU: <https://naku.no/kunnskapsbanken/varig-tilrettelagt-arbeid-vta>
- NAKU. (2023, mars 17). *Den medisinske diagnosen psykisk utviklingshemming*. Hentet fra NAKU: <https://naku.no/kunnskapsbanken/diagnose-psykisk-utviklingshemming-icd-10>
- NAV. (2023, April 3). *Varig tilrettelagt arbeid*. Hentet fra NAV: <https://www.nav.no/arbeidsgiver/varig-tilrettelagt-arbeid>
- NOU 2016: 17. På lik linje - Åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemming. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-17/id2513222/#:~:text=NOU%202016%3A%2017%20P%C3%A5%20lik%20linje%20E2%80%94%20C3%85tte,Avgitt%20til%20Barne%20og%20likestillingsdepartementet%203.%20oktober%202016>
- Olsen, T. (2006). *En helt vanlig jobb? En studie av utviklingshemmede i arbeidslivet*. Nordlandsforskning. Hentet fra <https://www.nordlandsforskning.no/nb/publikasjoner/report/en-helt-vanlig-jobb-en-studie-av-utviklingshemmede-i-arbeidslivet>
- Proba samfunnsanalyse. (2016). *Arbeidssituasjonen for personer med utviklingshemming*. Proba samfunnsanalyse.
- Spjelkavik, Ø., Børing, P., Kjetil, F., & Ingebjørg, S. (2012). *Behovet for varig tilrettelagt arbeid*. Arbeidsforskningsinstituttet. doi:<https://hdl.handle.net/20.500.12199/4031>
- Tiltaksforskriften. (2015). Forskrift om arbeidsmarkedstiltak (FOR-2015-12-11-1598). Hentet fra <https://lovdata.no/forskrift/2015-12-11-1598>
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Gyldendal.
- Wangen, G. J. (2021). Arbeidsinkludering som skreddersøm. I H. Glemmestad, & L. C. Kleppe, *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (ss. 125-148). Fagbokforlaget.
- Wendelborg, C., & Tøssebro, J. (2018, desember 05). *Personer med utviklingshemming og arbeid – arbeidslinje eller fasttrack til kommunal omsorg?* Hentet fra Fonteneforskning: <https://fontene.no/forskning/personer-med-utviklingshemming-og-arbeid-arbeidslinje-eller-fasttrack-til-kommunal-omsorg-6.584.865611.7307964e08>
- World Health Organization. (1999). *ICD-10*. Gyldendal norsk forlag AS.

Vedlegg

Problemstilling:

Hvordan kan man som sosialarbeider jobbe for at personer med utviklingshemming blir inkludert i ordinært arbeid?

Forskningsspørsmål:

- 1. Hvordan jobber sosialarbeideren i arbeids- og inkluderingsbedrift for å kartlegge muligheter og utfordringer som personer med utviklingshemming har i arbeidslivet?*
- 2. Hva fungerer bra og mindre bra i arbeidet med å inkludere personer med utviklingshemming i arbeidslivet?*
- 3. I hvilken grad får personer med utviklingshemming være med å medvirke i egen sak når det er snakk om arbeid?*

Informasjon om informant

- Hvilken utdanning har du?
- Hvilken erfaring har du fra dette området?

Informasjon til informant:

- Samtykke
- Personvern
- Veien etter intervju

Forskningsspørsmål 1	1.1	1.1.1. Har dere noen hjelpemidler som kan brukes i kartleggingen av mulighetene for arbeid til en person med utviklingshemming, eventuelt hvilke? Oppfølging: Prosesser, guider, instruksjer
----------------------	-----	---

		1.1.2. Hva fungerer bra med disse hjelpemidlene?
		1.1.3. Hva fungerer mindre bra med disse hjelpemidlene? Oppfølging: Hva kan en som er ny gjøre feil, eller må være oppmerksom på?
		1.1.4. Hvilke andre instanser samarbeider dere med i en kartleggingsprosess?
		1.1.5. Får personer med utviklingshemming en arbeidsevnevurdering fra dere før valg av tiltak?
Forskningsspørsmål 2	1.2	1.2.1. Hvilke barrierer møter dere i arbeidet med å inkludere personer med lett utviklingshemming i arbeidslivet?
		1.2.2. Finnes det noen hjelpemidler for samarbeid med arbeidsmarkedet, eventuelt hvilke? Oppfølging: Hva fungerer bra og hva fungerer mindre bra?
		1.2.3. Hva er ditt inntrykk av arbeidsinkludering av

		<p>personer med lett utviklingshemming?</p> <p>Oppfølging: Ressurser, fagpersonell, tverrfaglig samarbeid, tverretatlig samarbeid og samarbeid med ulike bedrifter.</p>
		<p>1.2.4. Hvordan arbeider dere for at personer med lett utviklingshemming skal oppleve å bli inkludert i arbeidslivet?</p>
		<p>1.2.5. Ligger det noen føringer til grunn for hvordan dere arbeider med arbeidsinkludering av personer med lett utviklingshemming?</p> <p>Oppfølging: Hvordan fremmer eller hemmer disse føringene arbeidet deres?</p>
		<p>1.2.6. Hvilke tilnæringsmetoder bruker dere i arbeidsinkludering av personer med lett utviklingshemming?</p> <p>Oppfølging: eksempelvis Supported employment, place then train, train then place.</p>

Forskningsspørsmål 3	1.3	<p>1.3.1. Hvordan gjøres vurderingen om deltakeren er klar for overføring til annet tiltak eller i ordinær virksomhet?</p> <p>Oppfølging: Er deltakeren selv med på denne vurderingen, og kan si noe om eget syn på saken?</p>
		<p>1.3.2. Hva blir det lagt vekt på når dere avklarer hvilket arbeidsforhold en person med lett utviklingshemming kan ha?</p>
		<p>1.3.3. I hvilken grad får personen arbeid ut ifra egne interesser og ønsker?</p> <p>Oppfølging: Opplever du at det er vanskelig å oppfylle ønskene til personer med utviklingshemming?</p>
		<p>1.3.4. Setter rammer og/eller lovverk begrensninger for brukermedvirkningen?</p>
		<p>1.3.5. Opplever du at personer med lett utviklingshemming ofte vil ut i arbeid uten at dette ønsket blir/kan bli oppfylt?</p>

		<p>1.3.6. Har alle VTA-deltakere individuell handlingsplan?</p> <p>Oppfølging: Hvordan brukes denne handlingsplanen? Hva inneholder denne handlingsplanen?</p>
--	--	--

