



# Ekstraordinære arbeidstakere på ordinære arbeidsplasser – arbeidsvilkår, medvirkning, annengjøring og ableisme for arbeidstakere med utviklingshemming

## Extraordinary Employees in Ordinary Work Places – Working Conditions, Participation, Othering and Ableism for Employees with Intellectual Disability

Andrea Berg Foss

stipendiat, Institutt for Vernepleie, Det helsevitenskapelige fakultet, Uit – Norges arktiske universitet, Campus Harstad  
[andrea.b.foss@uit.no](mailto:andrea.b.foss@uit.no)

### Sammendrag

I artikkelen utforsker jeg hvordan arbeidstakere med utviklingshemming opplever arbeidsvilkår og medvirkning i VTA-tiltak (varig tilrettelagt arbeid) på ordinær arbeidsplass. Arbeidstakerne opplever utfordringer med å finne arbeidsoppgaver, og noen opplever lave forventninger fra ledelsen. De beskriver å ha noe medvirkning, men at det stilles få krav til dem. Vilkårene de tilbys som arbeidstakere, minner om ordinært arbeid, men de har behov for en varig støtte ut over det en ordinært ansatt har. Analysen viser at det kan foregå annengjøringsprosesser, som i forskningslitteraturen ses i sammenheng med ableisme. Arbeidstakerne med utviklingshemming kan se ut til å få tildelt mye frihet som arbeidstakere, men kan ikke utnytte friheten uten tilstrekkelig støtte.

### Nøkkelord

utviklingshemming, medvirkning, ableisme, arbeidsinkludering, ordinært arbeid

### Abstract

In this article I explore how employees with intellectual disabilities experience working conditions and participation in VTA (*varig tilrettelagt arbeid*, permanent adapted work) measures in ordinary workplaces. The employees experience challenges in finding work tasks, and some experience low expectations from the management. They describe having some involvement, but that few demands are placed on them. The conditions they are offered as employees are reminiscent of ordinary work, but they need lasting support beyond what an ordinary employee has. The analysis shows that processes of othering can take place, which in the research literature are seen in connection with ableism. The employees with intellectual disabilities appear to be granted a lot of freedom as employees, but cannot take advantage of that freedom without adequate support.

### Keywords

intellectual disability, participation, ableism, work inclusion, ordinary work

## Introduksjon

Det er et politisk mål at personer med utviklingshemming får mulighet til å være i arbeid ut fra de forutsetningene de har, på lik linje med andre (Meld. St. 8 (2022–23)). Utviklingshemmede har som gruppe en svak tilknytning til arbeid, og få har tilknytning til ordinært arbeidsliv (Meld. St. 8 (2022–23)). Skatteetaten (2023) definerer et ordinært arbeidsforhold som noen som arbeider for lønn eller annen godtgjørelse. For arbeidstakere med utviklingshemming vil tilknytning til ordinært arbeidsliv oftest innebære tilrettelagt arbeid på en arbeidsplass som ikke er opprettet spesielt for å sysselsette funksjonshindrede. I Norge har alle arbeidstakere rett til medbestemmelse ved beslutninger av betydning for arbeidsforholdet (Grunnloven 1814, § 110). Arbeidsmiljøloven (2005, § 4-2) slår fast at det i utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar. FN-konvensjonen om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne (CRPD) omtaler retten til deltakelse i et åpent, inkluderende og tilgjengelig arbeidsmarked og arbeidsmiljø (Forente Nasjoner 2006). Likestillings- og diskrimineringsloven (2017, § 22) gir i tillegg arbeidstakere og arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse rett til «egnet individuell tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass og arbeidsoppgaver».

De politiske intensjonene er gode, men Norge har ikke lyktes med å sikre funksjonshindredes rett til arbeid på lik linje med andre (NOU 2023: 13) og heller ikke med å sikre deres medinnflytelse på egen yrkeskarriere (Gjertsen, Melbøe & Hauge 2021). Forskning peker på at innflytelse på egen arbeidshverdag og yrkesvalg er viktig for arbeidsinkludering (Melbøe 2021), men medvirkning i arbeidslivet er også en sentral del av det å være arbeidstaker (Arbeidstilsynet u.å.). Dersom man skal kunne diskutere hvorvidt arbeidstakere med utviklingshemming er en del av arbeidslivet, er det nødvendig å undersøke hvordan ulike aspekter ved det å være en arbeidstaker oppleves. Det er også mulig at vi ved å sikre at arbeidstakere med utviklingshemming opplever medvirkning på ordinær arbeidsplass, i større grad kan oppfylle de politiske målsettingene om arbeidsdeltakelse. Formålet med artikkelen er å belyse hvordan arbeidstakere med utviklingshemming selv opplever det å være arbeidstaker på ordinære arbeidsplasser. Forskningsspørsmålet er:

*Hvordan erfarer arbeidstakere med utviklingshemming arbeidsvilkår og medvirkning på ordinær arbeidsplass?*

Å vite noe om hvordan arbeidstakere med utviklingshemming selv opplever sine arbeidsvilkår og medvirkning på ordinær arbeidsplass, kan gi grunnlag for å utvikle en praksis som bedrer deres vilkår som arbeidstakere.

## Bakgrunn og tidligere forskning

Tidligere forskning omkring personer med utviklingshemming på ordinære arbeidsplasser har vist at de nærmest faller helt utenfor aktive tiltak rettet mot et ordinært arbeidsliv, og at de penses inn på et spor rettet mot tiltak for et skjermet arbeidsliv (Wendelborg & Tøssebro 2018). Utviklingshemming vil vanligvis medføre svekkede kognitive, språklige, motoriske og sosiale ferdigheter og vil påvirke den enkeltes evne til tilpasning og fungering i dagliglivet (Verdens helseorganisasjon 2023). Antallet voksne med lett utviklingshemming som jobber på ordinære arbeidsplasser, er under 3 %, hvorav 2,4 % har et arbeidsforhold hvor uføretrygd og arbeidsmarkedstiltak er kombinert (Wendelborg & Tøssebro 2018).

Å få bestemme i eget liv er ikke alltid en selvfølge for personer med utviklingshemming. Selvbestemmelse og medvirkning knyttet til arbeid for personer med utviklingshemming

er imidlertid noe som blir trukket frem som positivt for personen selv (Foss 2023; Kvinlog 2016; Reinertsen 2015). Arbeidstakere med utviklingshemmings behov for lytting, dialog, å bli hørt og respektert blir trukket frem i flere studier omkring arbeidsinkludering, medvirkning og tilrettelagt arbeid i både skjermet og ordinær virksomhet (Foss 2023; Kvinlog 2016; Rustad & Kassah 2021). Ved inngangen til ordinært arbeid for personer med utviklingshemming ser det ut til at selvbestemmelse skjer i relasjoner, og at støtte ikke er til hinder, men tvert om en faktor som kan fremme selvbestemmelse (Foss 2023). Tiltaksarrangørene i skjermet virksomhet forsøker å tilrettelegge for at deltakerne skal medvirke og komme til orde gjennom direkte medvirkning i hverdagen, i medarbeidersamtaler, diskusjoner i arbeidskollegiet, avdelingsmøter og tilsvarende (Olsen, Qvortrup & Bråthen 2021). Det ser likevel ut til at det er vanskelig å finne frem til medvirkningsformer som favner en heterogen gruppe av tiltaksdeltakere (Olsen mfl. 2021), og det blir pekt på behov for individualiserte tilnærminger (Foss 2023). I skjermet virksomhet, hevder Olsen mfl. (2021), det er vanskelig å måle hvorvidt medvirkningen er reell medvirkning eller ikke, og det er behov for å undersøke medvirkning fra flere perspektiv og å videreutvikle medvirkningsformer blant tiltaksdeltakere.

Denne studien bidrar med utfyllende kunnskap om arbeidstakere med utviklingshemmings egen opplevelse av arbeid på ordinære arbeidsplasser. Studien bidrar til å diskutere hvordan medvirkning kan foregå, men også hvilken karakter arbeidet har og hvilke arbeidsvilkår arbeidstakere med utviklingshemming tilbys på ordinære arbeidsplasser.

## Teori

### Medvirkning og beslutningsstøtte

Medvirkning i arbeidslivet betyr at arbeidstakeres meninger tas i betraktning i beslutningsprosesser (Arbeidstilsynet u.å.). Arbeidsgivere er lovpålagt å legge til rette for medvirkning, og arbeidstaker har plikt til å medvirke. Medvirkningen kan skje direkte, ved at arbeidstakeren selv har mulighet til selvbestemmelse og innflytelse i saker som angår deres arbeidshverdag, og indirekte, ved at arbeidstakeren har medbestemmelse via fagforeninger eller andre som representerer dem (Arbeidstilsynet u.å.). Arbeidstakernes medvirkning skal bidra til et godt arbeidsmiljø, påvirkning av og kontroll over egen arbeidssituasjon, personlig og faglig utvikling, følelse av å bli sett og hørt, balanse i maktstrukturer og eierskap til virksomheten og arbeidsoppgaver, økt produktivitet og god drift (Arbeidstilsynet u.å.). For at medvirkningen skal være reell, må den inkludere tilstrekkelig og tidlig informasjon til arbeidstakere, slik at de kan gi informerte bidrag (Arbeidstilsynet u.å.).

I nordisk sammenheng har en relasjonell forståelse av funksjonshindring som noe som oppstår i gapet mellom individets forutsetninger og samfunnets forventninger – kjent som gap-modellen – vært sentral de siste tiårene (Tøssebro 2004). Dette perspektivet fremhever at tilpasninger i samfunnet og støtte til individet kan redusere funksjonshindringen og lukke gapet. Ved utviklingshemming vil dette innebære å tilrettelegge for personens kognitive funksjonsnedsettelse eller bygge opp de ferdighetene personen mangler. Et eksempel på en slik form for tilrettelegging er beslutningsstøtte. Beslutningsstøtte omfatter «enhver prosess som gjør en person i stand til å ta egne beslutninger og/eller å uttrykke egne ønsker og behov» (Linde 2022: 1). Beslutningsstøtte kan innebære å gi støtte både til å velge og til å realisere valg (Linde 2022).

### Det frie valgs grenser

Frihet har alltid vært et sentralt ideal i menneskets historie. Forståelsen av hva som begrenser denne friheten, avgjør hvilke tiltak som er nødvendige for å oppnå reell frihet. Forskjellen

mellom personlige og sosiale hindringer er avgjørende; individuelle funksjonsnedsettelse kan ses som personlige problemer, mens samfunnsstrukturer som begrenser menneskers evner og muligheter til utfoldelse, betraktes som sosiale problemer (Berlin 1961). Berlin (1961) identifiserte to aspekter av frihet: negativ frihet, som er friheten fra andres kontroll, og positiv frihet, som er evnen til å realisere egne mål. Selv om en leder gir ansatte stor frihet, kan dette fortsatt innebære urettferdighet, støtte til ulikhet eller mangel på kunnskap (Berlin 1961). Ikke alle valg vi står overfor, er genuint frie. Muligheten til å velge mellom alternativer er alene ikke tilstrekkelig for å kunne hevde at man velger selv (Berlin 1961). Det ene alternativet kan være et valg som bare lar seg velge i teorien og ikke i praksis.

### Annengjøring og ableisme

Begrepet annengjøring er et analytisk verktøy og rammeverk for å beskrive hvordan en negativ kategorisering i ujevne maktforhold kan føre til marginalisering. Annengjøring kan forstås som resultatet av en prosess der en oss-gruppe konstruerer en eller flere dem-grupper ved å stigmatisere en reell eller opplevd ulikhet, presentert som en negasjon av identitet og dermed et motiv for potensiell diskriminering (Julkunen & Rauhala 2013). Ableisme er et begrep for den strukturelle siden ved diskriminering av personer på bakgrunn av funksjon og for internaliserte stigmatiserende holdninger rettet både mot oss selv og mot andre (Lid 2022). Begrepet beskriver en tenkning hvor personer med funksjonsnedsettelse verdsettes lavere enn personer som antas å være uten funksjonsnedsettelse (Lid 2022). Annengjøringsprosesser og ableisme skjer samtidig med hverandre, og det er også kryssende prosesser som kan være utfordrende å skille fra hverandre.

Tidligere forskning om annengjøringsprosesser på arbeidsplasser der funksjonsnedsatte og «funksjonsfriske» jobber sammen, tyder på at de «funksjonsfriske» kan se på de funksjonsnedsatte som en gruppe som er separat fra dem selv (Mik-Meyer 2016). Fokus på ableisme kan på den ene side bidra til en bevissthet om diskriminering, som kan fremme toleranse og inkludering. På den annen side kan frykten for å fremstå som ableistisk gjøre det utfordrende å snakke om annerledeshet (Mik-Meyer 2016), og på den måten kan fokus på ableisme også bidra til å dekke til diskriminerende prosesser. Å avdekke diskriminering i form av ableisme og annengjøring ser ut til å være viktig for å fremme rettferdige tjenester og er en forutsetning for at diskrimineringen kan motvirkes effektivt (Lid 2022).

## Metode

Studien er gjennomført som en del av forskningsprosjektet Rethinking work inclusion for people with intellectual disability og bygger på samme intervjuundersøkelse som Foss (2023). Denne studien er tilrådd av Sikt (tidl. NSD). For å studere problemstillingen har jeg gjennomført en kvalitativ intervjuundersøkelse. Jeg benyttet en semistrukturert intervjuguide for å gi rom for spontanitet og arbeidstakernes egne historier, assosiasjoner, tanker og følelser.

### Utvalg og rekruttering

Utvalget består av fem arbeidstakere med utviklingshemming som jobber én dag i uken eller mer på en ordinær arbeidsplass (heretter OA), enten via VTA og delvis eksternt arbeidssted på OA eller via Varig tilrettelagt arbeid i ordinær bedrift (VTA-O) (se Tabell 1). For de av arbeidstakerne som har delt arbeidstid mellom OA og arbeidsinkluderingsbedrift (heretter AIB), har intervjuene dreid seg om deres erfaringer på OA. AIB er bedrifter som tilbyr arbeidstrening og kvalifisering for personer som av ulike grunner befinner seg utenfor ordinært arbeidsliv. Et mindre utvalg gir mulighet til å gå i dybden og få fylligere beskrivelser

heller enn overflateobservasjoner (Geertz, sitert i Balmaceda 2023). Et utvalg bestående av få deltakere vil ikke gi statistisk generaliserbare funn. Studien kan imidlertid ha analytisk overførbarhet til lignende utvalg og kontekster.

Deltakerne ble rekruttert via kontaktperson i AIB og kontaktpersoner tilknyttet NFR-prosjektet. Deltakerne fikk informasjon og tilbud om å delta i studien muntlig fra sin kontaktperson og skriftlig gjennom et lettlest informasjonsskriv. All kontaktinformasjon ble utvekslet via kontaktpersonen.

**Tabell 1.** Oversikt over utvalg

Fiktivt navn	Tiltak	Type arbeidsplass (OA)	Fordeling av arbeidstid OA/AIB	Arbeidsoppgaver
Mikkel	VTA	- Dagligvarebutikk	Tre dager i uka OA To dager i uka AIB	Fylle på varer / rydde i hyller Panteautomat Pappresse Avfallshåndtering
Julie	VTA	- Kjøkken på aktivitetssenter	Én dag i uka OA Tre dager i uka AIB	Smøring av mat Steke vafler Skjære opp frukt Oppvask Middagslaging (skrelle poteter)
Nils	VTA	- Spesifikk bedrift	Én dag i uka OA Fire dager i uka AIB	Yrkesspesifikke arbeidsoppgaver Skjenke kaffe Makulering Bilvask
Emil	VTA	Dagligvarebutikk	To dager i uka OA Tre dager i uka AIB	Rydder butikkhyller Pappresse Panteautomat Glass og metall Nedprising (mest før)
Sofie	VTA-O	Kjøkken i barnehage Småbarnsavdeling (Av og til)	Jobber kun på OA Fire dager i uka	Oppvask Dekke traller til måltid Koke kaffe Frokosthjelper Lek og samling med barna Sangstund

### Gjennomføring av intervjuene

Deltakerne fikk selv bestemme hvor de ønsket å bli intervjuet. Intervjuene foregikk hjemme hos arbeidstakerne, på OA og på møterom på universitetet. Intervjuene startet med muntlig gjennomgang av informasjon om studien. Deltakerne ble minnet på muligheten til å avbryte, trekke samtykke eller å la være å svare på spørsmål. Jeg vektla trygghet, ro og fleksibilitet mens jeg lyttet aktivt til deres fortellinger, stilte spørsmål fra intervjuguiden og fulgte opp deres initiativer.

### Metodiske og etiske hensyn

Jeg rekrutterte deltakere til studien via kontaktperson i AIB, som fungerte som en «døråpner». Bruk av «døråpner» har etiske implikasjoner. På den ene side kan aktuelle deltakere føle seg presset til å delta fordi de står i et unngåelig maktforhold til «døråpnerne». På den annen side kan «døråpnerne» og velge å sile ut deltakere som kunne være kritiske til deres praksis. Erfaringer med døråpnerfenomenet i rekrutteringsprosesser har vist at ansatte i

hovedsak vektlegger å la brukernes stemme få komme frem i forskning uten å vurdere brukernes forutsetninger for å delta, men noen viser tendenser til å sile ut deltakere (Kittelsaa 2010; Redalen, Ellingsen, Studsrød & Willumsen 2013). Troverdigheten i svarene må vurderes opp mot de nevnte hensyn, men utvalget ville vært utilgjengelig for meg uten bruk av «døråpnere» i rekrutteringsprosessen.

Noen metodiske utfordringer og etiske hensyn er særskilte når deltakerne har utviklingshemming. Informasjonsskriv og kommunikasjon ble tilpasset og forenklet, slik at hver deltaker kunne samtykke fritt og informert. Når man intervjuer personer med utviklingshemming, kan det være vanskelig å leve opp til idealer om gode intervjudata på grunn av mulig begrenset forståelse og språk (Kittelsaa 2010). I tråd med deltakernes individuelle forutsetninger gjorde jeg tilpasninger av spørsmål og kommunikasjon underveis i intervjuene.

I formidling av funn og bruk av sitater har jeg gjort flere avveininger i hvordan disse best bør blir presentert for å bevare respekten for deltakerne. Alle deltakerne har en utviklingshemming, og noen av dem har utfordringer med tydelighet i språket og setningsstruktur, noe som gjør direkte sitater mindre lesbare uten omfattende kontekstualisering eller betydelige redigeringer. Dette har ført til at visse deltakere er sitert direkte oftere enn andre selv om det ikke nødvendigvis reflekterer en dypere innsikt eller mer verdifulle bidrag i intervjuet. De sitatene som er fremhevet i denne artikkelen, er nøye utvalgt fordi de enten illustrerer det som synes å være en felles oppfatning blant flere deltakere, eller klart skiller seg ut eller tilbyr unike perspektiv i det større bildet.

### Analyse av data

Analyseprosessen startet ved første møte med deltakerne i studien. Jeg vurderte fortløpende hvordan jeg kunne forstå det deltakerne fortalte om. Jeg ville fremme arbeidstakernes stemme, men dette ville ikke være mulig uten tolkning og analyse av deres beskrivelser. Tolkning av individuelle historier må ses i sammenheng med det sosiale systemet personen befinner seg i og formes av, som muliggjør handlinger og hendelser (Balmaceda 2023), og tematisk analyse kan bidra til å finne nyanser, kompleksitet og motsatser heller enn en ryddig fremstilling av årsak–virkning (Braun & Clarke 2022). Braun og Clarke (2006) foreslår følgende fremgangsmåte: gjøre seg godt kjent med dataene, generere innledende koder, søke etter tema, gjennomgå temaene på nytt og til slutt gi temaene navn. Kodingen er delvis styrt av formålet med studien i tråd med en deduktiv, teoretisk tematisk analyse og delvis induktivt kodet, hvor forskningsspørsmålet har blitt justert underveis i kodingen (Braun & Clarke 2006). Jeg har gjennomgått koder, tema og data i flere omganger for å se etter mønstre og tema som går igjen. Noen koder ga seg selv tidlig fordi flere arbeidstakere nevnte det, for eksempel «å bestemme selv», «lite arbeidsoppgaver» og «bonus». Andre koder ble til etter flere runder med gjennomlesing, da mønstre og sammenheng mellom ulike utsagn begynte å tre frem, for eksempel «beslutningsstøtte» og «betydning av relasjoner».

## Analyse og diskusjon

### Utfordringer med å finne arbeidsoppgaver

Det er få klare fellestrekk når det kommer til hvordan arbeidstakernes arbeidshverdag på OA organiseres, men samlet sett er det mulig å si noe om trekk ved arbeidsvilkårene de tilbys. Dette kan tyde på individuell tilpasning for den enkelte arbeidstaker, men det kan også tyde på mer vilkårlig organisering. Jeg har analysert arbeidstakernes beskrevne opplevelser av medvirkning og arbeidsvilkår på OA. Sentrale tema var utfordringer med å finne arbeidsoppgaver, fleksibilitet, forventninger, å tørre å si fra, medvirkning og beslutningsstøtte, ansiennitet og betydningen av relasjoner, inntekt og vilkårlige bonuser og at det

benyttes uformelle alternativer til medvirkning. Disse temaene utgjør strukturen «analyse og diskusjon».

Flere av arbeidstakerne beskriver utfordringer med å finne arbeidsoppgaver på OA. Mikkel forteller: «Og onsdagene så er det så lite å gjøre, så da er det så vanskelig for oss å finne noe arbeid til meg. Så da må jeg gå flere ganger på papprunde for å ha noe å gjøre.» Noen av arbeidstakerne ønsker gjerne flere arbeidsdager på OA, slik Rustad og Kassah (2021) også finner i sin studie, men dette begrenses i all hovedsak av tilgjengelige arbeidsoppgaver. De av arbeidstakerne som har noen års erfaring fra OA, beskriver også at arbeidsoppgaver de har gjort, har endret seg eller nå gjøres av en datamaskin. Emil nevner blant annet nedprising av varer, som nå gjøres enkelt med en skanner i hånden, men som tidligere var noe han var ekspert på. Maskinell overtakelse av arbeidsoppgaver kan føre til ytterligere begrensninger i hvilke oppgaver som er tilgjengelige for arbeidstakere med utviklingshemming, og det kan fremme et behov for nytenking rundt hvilke arbeidsoppgaver som er aktuelle.

Tidligere forskning viser at ansatte med utviklingshemming ofte har forutsigbare og gjentakende arbeidsoppgaver (Melbøe 2021). Det er ikke nødvendigvis et ønske fra arbeidstakerne selv; Sofie ønsker gjerne en mer dynamisk hverdag i småbarnsavdelingen, men opplever at hun er «stuck i oppvasken». Nils beskriver også en dynamisk hverdag med varierte arbeidsoppgaver som ikke alltid kan forutses på forhånd, noe han liker godt. Flere av arbeidstakerne beskriver å ha større variasjon i arbeidsoppgaver på jobb i AIB enn de har på OA. Julie beskriver også at hun gjør mer avanserte arbeidsoppgaver i AIB enn på OA. En forklaring på dette kan være tilgangen på støtte i AIB og at dette gjør arbeidstakerne bedre i stand til mer avanserte oppgaver. Sofie opplevde å få opplæring i ting hun selv mente å mestre: «Det er egentlig ikke noen som trenger å si til meg hvordan jeg skal vaske et bord, og man trenger ikke å si hvordan jeg skal sette i en maskin.» En annen mulig forklaring er at lederne på OA har lave forventninger til arbeidstakerne med utviklingshemming, som kan komme av ableisme. Derfor settes arbeidstakerne til repetitive arbeidsoppgaver, som oppvask eller potetskrelling, fremfor mer utfordrende og varierte arbeidsoppgaver, som å være i småbarnsavdeling eller å sette en gjærdeig. Utfordringen med få finne arbeidsoppgaver kan handle om mer enn tilgjengeligheten av arbeidsoppgavene, som hvorvidt de gjøres tilgjengelige for arbeidstakerne, eller om støtten de behøver for å utføre den typen arbeidsoppgaver, er tilgjengelig.

### Fleksibilitet, forventninger og å tørre å si fra

OA beskrives av flere arbeidstakere som «strengere» og som at det stilles høyere krav til dem som arbeidstakere der. Arbeidstakerne trekker frem at det er forskjeller på jobben i AIB og på OA, og at AIB er mer fleksibelt. «Så hvis jeg har lyst til å prøve å bake en bolledeig, så gjør jeg det [i AIB]», forteller Julie. Flexibiliteten gir henne rom til å prøve seg og øve på nye ting. Dette er også en av forskjellene mellom tilrettelagt arbeidsliv og ordinært arbeidsliv, hvor ordinære arbeidsplasser reelt sett er mer «på alvor» og naturlig har mindre fleksibilitet. Opplevelsen av OA som «strengere» og mindre fleksibelt påvirker hva noen av arbeidstakerne tør å prøve, og hva de tør å ytre et ønske om å prøve. Julie sier at hun ikke pleier å si fra hvis det er nye arbeidsoppgaver hun vil prøve på OA, fordi de har andre regler der. Sofie ønsker å jobbe på småbarnsavdelingen i barnehagen der hun er kjøkkenassistent. Hun har fått prøve, men opplever det som vanskelig å få en varig endring av arbeidsoppgavene. Hun ønsker at hun «bare [kunne] senket skuldrene og bare vært en hel dag på avdelingen». Sofie beskriver at en barriere for dette er at ingen da vil gjøre Sofies jobb på kjøkkenet når hun er i avdelingen med barna. «Så det var noen som sa til meg at det er best at jeg egentlig bare er der en time [...] og så går jeg på kjøkkenet og fortsetter.»

### Medvirkning og beslutningsstøtte

Det å vite om hvilke valg man kan ta, hvilke muligheter som finnes, og hvem man kan støtte seg til, kan påvirke evnen til medvirkning. Alle arbeidstakerne er enige i at det å få si sin mening og påvirke er viktig, noe som er i tråd med tidligere forskning (Foss 2023; Kvinlog 2016; Reinertsen 2015). Et sentralt funn er at arbeidstakerne ikke tar medvirkning som en selvfølge, og at de ikke alltid opplever å bli hørt eller spurt i saker på arbeidsplassen som angår dem. Formuleringer som «lar meg være med» og «får lov til å» være med og bestemme brukes av arbeidstakerne om det å være delaktig i avgjørelser som gjelder arbeidstakernes arbeidshverdag (Foss 2023). En arbeidstaker sier det tydelig: «Jeg liker å bestemme, når jeg får bestemme.»

Arbeidstakerne beskriver at de fleste arbeidsoppgavene bestemmes i samarbeid med en leder eller av noen andre enn dem selv, noe som ikke er uvanlig i arbeidslivet. Ikke alle arbeidstakerne vil ta avgjørelser om arbeidsforholdet sitt alene; noen spør andre om råd, og noen ønsker større grad av medvirkning. Nils synes det fungerer godt å støtte seg til lederen sin, mens Emil beskriver at han trives med å ha frihet til å fordele arbeidsoppgavene sine selv. Emil liker å ta det litt rolig på starten av dagen, og han liker å la kaffen stå litt før han drikker den. Han forteller: «Sånn det er nå, hver gang pressa går, for eksempel, så går jeg inn og tar meg en slurk kaffe.» Å gi arbeidstakere frihet å styre arbeidsdagen sin kalles autonomistøttende ledelse og kan være positivt for arbeidstilfredshet og velvære (Ryan, Ryan, Di Domenico & Deci 2019). Denne typen ledelse innebærer at lederen tar mindre kontroll og gir rom og fleksibilitet til at arbeidstakeren selv kan forme sin arbeidsdag, sine oppgaver og sin måte å løse dem på. Sofie har fått beskjed fra sin leder om at hun kunne fått vært mer i småbarnsavdelingen, slik hun egentlig ønsker, dersom hun søker om endring via Nav. «Men da må man jo begynne på nytt igjen med Nav, og det er det egentlig ingen som orker, for å si det sånn», sukker Sofie. Hun ser ut til å oppleve en form for maktesløshet overfor «systemet» og at «systemet» blir en begrensning i å påvirke innholdet i arbeidshverdagen. Det kan også handle om at det er et gap mellom de ferdigheter og handlinger som kreves for endring av arbeidssituasjon, og det Sofie mestrer eller makter å gjøre noe med uten støtte.

Frihet til å styre arbeidsdagen sin er ikke ønsket av alle arbeidstakerne. Julie og Nils beskriver et ønske om og behov for en form for beslutningsstøtte på jobben på OA. Julie forteller at i AIB har hun en arbeidsleder som foreslår nye arbeidsoppgaver. «Så er det hun som velger hva jeg mestrer, og hva jeg ikke mestrer. [...] Det har gjort meg sterkere fordi jeg får lov å prøve.» Det kan se ut til at Julie opplever mer beslutningsstøtte i AIB enn på OA, og at dette har bidratt til utvikling. For det første kan det hende at hennes arbeidsleder i AIB kjenner Julie på en annen måte og ser et potensial som lederen på OA ikke ser. For det andre har arbeidslederen i AIB trolig mer tid og erfaring enn lederen på OA når det kommer til å yte den støtten Julie har behov for i arbeidsdagen. For det tredje har arbeidslederen i AIB det som en del av sin jobb å yte støtte til arbeidstakere med mål om kvalifisering og arbeidstrening, mens å yte denne typen støtte ikke nødvendigvis er en del av rolleforståelsen til en leder på OA. Det kan også hende det er relasjonen til lederen som er avgjørende.

### Ansiennitet og trygge relasjoner

Ansiennitet på arbeidsplassen ser ut til å ha betydning for hvor mye arbeidstakerne opplever å få medvirke. Flere av arbeidstakerne erfarer at de får medvirke mer på OA etter å ha jobbet der en stund. Emil sier for eksempel: «Etter [noen] år så bestemmer jeg egentlig det selv [...], hvordan jeg vil at ting skal være.» Muligheten for valg og medvirkning avhenger ikke bare av om det foreligger valgalternativer, men også av den enkelte arbeidstakers kunnskap og kompetanse. God medvirkning i arbeidslivet krever at man tidlig har informasjon om en



sak, og at informasjonen er tilstrekkelig (Arbeidstilsynet u.å.), samtidig som arbeidstakere med utviklingshemming kan ha særlig behov for tilpasset informasjon for å kunne ta informerte valg. Den enkeltes mulighet til å ta valg kan styrkes gjennom opplæring og trening i å ta valg (Wehmeyer 1998), i tillegg til å få bistand til å ta beslutninger. Når arbeidstakeren har jobbet på samme sted lenge, vil oversikten over hvilke arbeidsoppgaver som finnes, og dermed også det reelle antallet valgmuligheter øke.

Det å føle seg trygg i rollen og i relasjon til kollegaer nevnes av flere arbeidstakere som viktig. Julie forteller om negative erfaringer med ordinært arbeidsliv fra tidligere, og det øker hennes behov for å oppleve trygghet. Mange personer med utviklingshemming har et stort behov for trygghet og opplever at negative livserfaringer skaper barrierer for hva de tør å prøve (Ellingsen & Kittelsaa 2010). Julie sier at hun opplever mer medvirkning i AIB enn på OA når det kommer til arbeidsoppgaver. Det kan være flere årsaker til det. Etter at Julie begynte å jobbe i AIB, sier hun selv at hun har «kommet hjem i sitt arbeid», og at hun føler seg tryggere og «får være med». Hun beskriver en opplevelse av negative forventninger på en OA der hun jobbet før: «Du blir stemplet som at du kan ingenting og bare må stå i oppvasken. Det var sånn jeg følte det.» Denne utryggheten kan ha ledet til at Julie ikke tør å utfolde seg like fritt i sin nye jobb på OA. Alle arbeidstakerne trekker på ulike måter frem sin nærmeste leder som «nøkkelen» til å bli hørt og oppleve trygghet i arbeidshverdagen. Muligheten til å si fra til sin nærmeste leder, å være trygg nok til å gjøre det og i neste rekke å oppleve å bli hørt på når man ytrer ønsker, er helt sentralt i arbeidstakernes opplevelse av medvirkning. Selv om Sofie setter spørsmålstejn ved flere ting hennes leder gjør og sier, omtaler hun lederen positivt. Det er i seg selv interessant at ingen tydelig beskriver negative sider ved sin nåværende leder. Det kan handle om god relasjon og lojalitet, eller frykt for konsekvenser for arbeidsforholdet dersom arbeidstakerne ytrer seg negativt om sin leder. Det kan tenkes at det føles mer ufarlig å beskrive negative erfaringer med ledere og kollegaer fra avsluttede arbeidsforhold, noe flere arbeidstakere gjør. Det kan henge sammen med et ønske om å velge alternativet med minst risiko (Ellingsen & Kittelsaa 2010).

### Inntekt og vilkårlige bonuser

Alle arbeidstakerne mottar uføretrygd. Arbeidstakerne som jobber på OA via AIB, mottar omtrent 30 kroner per time i motivasjonslønn, men Sofie, som er ansatt via VTA-O, mottar bare uføretrygd. Motivasjonslønnen til deltakere i VTA-tiltak faller utenfor ordinære lønnsjusteringer, men reguleres de fleste steder av en tariffavtale hvor minstesatsen fastsettes sentralt. Kombinasjonen av uføretrygd, motivasjonslønn og andre arbeidsvilkår enn sine kollegaer etterlater en viss tvil om hva slags arbeid og yrkesrolle arbeidstakerne med utviklingshemming egentlig tildeles på OA. For folk flest er arbeid selve grunnlaget for inntekt, og det å ha arbeid som ikke er inntektsbringende, kan gjøre at det settes spørsmålstejn ved dette arbeidet.

Det oppfordres til, men stilles ingen krav om at det utbetales lønn fra arbeidsgiver til ansatte i VTA-O (Gjertsen 2021). Siden Sofie ikke mottar noen lønn, ville det i realiteten vært mer økonomisk lønnsomt for henne å arbeide i AIB. Uten lønn opplever Sofie å verken være helt inne i eller helt utenfor ordinært arbeidsliv. Hun forteller fra lønnsdag på jobb på OA: «Liksom kommer de med lønsslippene sine [...] også sier de: 'Åh, der fikk jeg lønn!', og så sitter jeg bare der. Hvorfor får bare de lønn og ikke jeg? Så rart.» Sofie er den eneste av arbeidstakerne som tydelig uttrykker misnøye knyttet til sin lønn, selv om alle arbeidstakerne reelt sett er svært lavt lønnet. Dette kan ha sammenheng med hvem man sammenligner seg med. Som ansatt i VTA i AIB har arbeidstakerne flere kollegaer med sammenlignbar lønn, men som ansatt i VTA-O på OA står man oftere alene som «den

som ikke får lønsslipp». Ingen av arbeidstakerne opplever å ha innflytelse på inntekten sin, og de vet ikke når eller hvordan justeringer og beslutninger om lønnen foregår. Mikkel forteller at dersom lønna blir justert, har han fått beskjed om det etterpå: «Vi bare gikk opp i lønn. [AIB] hadde bestemt at vi hadde stått i ro så lenge at [...] vi skulle gå opp litt i lønn.»

Flere av arbeidstakerne beskriver å motta ulike «bonuser». Mikkel og Julie forteller om en ekstra pengebonus fra AIB når de har fravær under en fastsatt grense. Mikkel får i tillegg bonus fordi han passerer en bomring på vei til jobb, Emil får pantelapper, og Sofie får gratis kaffe og te. Sofie spurte lederen hvorfor hun fikk gratis kaffe og te, siden kollegaene hennes fikk det trukket fra lønna. Lederen svarte at Sofie gjorde en så god jobb at hun fikk det gratis. Disse vilkårlige bonusene kan være et signal om at arbeidsgiver ønsker å gi «noe» for arbeidsinnsatsen, men det er også en tydelig annengjøring av utviklingshemmede arbeidstakere som noe annet enn ordinært ansatt. Sofie sier: «Men jeg tenker at det blir jo egentlig ikke riktig. Verken lønnen eller kaffen eller teen, egentlig.» De vilkårlige bonusene er en særordning som minner lite om ordinært arbeidsliv, og som bidrar til å forsterke skillet mellom ordinært lønnede ansatte og arbeidstakerne med utviklingshemming. Den positive forskjellsbehandlingen fra arbeidsgiver er sannsynligvis godt ment, men den kan oppleves som en tydeliggjøring av utenforskap.

### Uformelle alternativer til medvirkning

I arbeidslivet er det vanlig at man som arbeidstaker medvirker gjennom formelle fora som personalmøter, medarbeidersamtaler og fagforeninger. Arbeidstakernes medvirkning ser ut til å være uformell, direkte medvirkning, men er begrenset til mer hverdagslige avgjørelser i arbeidshverdagen. Kvinlog (2016) og Foss (2023) peker på viktigheten av at arbeidstakere med utviklingshemming har en arena å uttrykke behov og ønsker på. Denne studien peker på at arbeidstakerne oftest har mulighet til å uttrykke behov og ønsker i det daglige. Funnene tyder på at det til en viss grad opprettes uformelle alternativer, som en prat med sjefen etter endt arbeidsdag eller dialog gjennom dagen. Det ser ut til at det ikke anvendes indirekte, formelle medvirkningsformer, og de uformelle ordningene som benyttes, fremstår som noe vilkårlige.

Funnene viser at personalmøter i realiteten ikke er en tilgjengelig arena for arbeidstakere med utviklingshemming. Arbeidstakerne har ulike erfaringer med personalmøter. De fleste vet at det er personalmøter på OA, og blir invitert. Ingen velger å delta på personalmøter, og de oppgir ulike grunner til dette. Mikkel sier han har det for travelt til å delta, da møtene oftest foregår utenom hans arbeidstid. Sofie pleide delta, men har sluttet. Sofie beskriver at personalmøter gir henne følelsen av at hun ikke har noe der å gjøre, at hun ikke greier å henge med. I tråd med en relasjonell forståelse av funksjonshindring (Tøssebro 2004) kan en forstå det slik at Sofie opplever et gap mellom hennes individuelle forutsetninger og de krav som stilles for å «henge med» på møtene. Personal møtene er åpne – Sofie sier hun kan delta hvis hun vil – men ikke nødvendigvis inkluderende og tilgjengelige. Sofie får følelsen av at hun ikke har noe der å gjøre. Å legge til rette for at Sofie kan delta på personalmøter på en slik måte at hun kan nyttiggjøre seg dem, vil trolig kreve en innsats fra hennes leder på OA ut over vanlig møteplanlegging.

Arbeidstakerne som har delt arbeidstid mellom AIB og OA, sier de bare pleier ha medarbeidersamtale i AIB, og at det skjer årlig. Ingen har formelle medarbeidersamtaler på OA, og både Nils og Sofie har etterlyst dette. På OA er medarbeidersamtaler erstattet med «en prat på sjefens kontor» eller en femminutters prat etter endt arbeidsdag. Flere av arbeidstakerne reagerer på at dette ikke er riktig og ikke likt som sine kollegaer. Sofie sier: «Jeg tenker at jeg får jo ikke sagt [...] hvordan jeg synes det her går, og sånn.» Emil sier at han er så

godt kjent med sjefen at de nesten ikke trenger medarbeidersamtale, men at de har samtaler gjennom arbeidsdagen. Det kan imidlertid hende at det å være «kompis med sjefen» fratar Emil en formell mulighet til å si fra om det som opptar han. Det er ikke sikkert at det å ha en god relasjon til sjefen er ensbetydende med økt grad av medvirkning eller bedre arbeidsvilkår, selv om det utvilsomt bidrar til trygghet for Emil.

Ingen av arbeidstakerne er medlem av en fagforening, og to av arbeidstakerne har ikke hørt om det. De som har hørt om fagforeninger, sier at det ikke er noe som passer for dem, og at det er for «folk med utdanning». Nils har ikke hørt om fagforeninger, men når han får informasjon om det, tenker han at han godt kunne vært medlem av en, hvis noen kunne ordnet det for han. Fellesforbundet, som organiserer VTA-ansatte, oppgir at de ikke har utarbeidet noe eget, lettest informasjonsmateriale om fagorganisasjonen fra sentralt hold per 2021 (Fellesforbundet, personlig kommunikasjon, 25. mars 2021), og det ligger ikke slikt material på deres nettside per januar 2024. Det er opp til den enkelte bedrift å tilgjengeliggjøre slikt materiale for arbeidstakerne i VTA. Funnene i studien kan peke på at slik informasjon ikke er tilgjengelig på arbeidsplassen, eller at arbeidstakerne ikke gjøres kjent med det. Arbeidstakeren i VTA-O, som bare arbeider på OA, vil sannsynligvis ikke få tilgang til slikt material på sin arbeidsplass. Fagorganisasjonen er i teorien tilgjengelig og inkluderende overfor arbeidstakere i VTA som har en utviklingshemming, men mangelen på tilpasset informasjonsmateriale kan gjøre at aktuelle medlemmer ikke får informasjon.

## Oppsummerende drøfting

### Annengjøring av arbeidstakere med utviklingshemming

Det er et tydelig funn at arbeidstakerne med utviklingshemming arbeider og medvirker på helt andre vilkår enn andre ansatte. Som Mik-Meyer (2016) beskriver, ser det ut til å skje en annengjøring av ansatte med funksjonsnedsettelse i møte med kollegaer og ledere. Det kommuniseres på den ene side tydelig at vanlige regler i arbeidslivet ikke gjelder for dem, bl.a. når det kommer til lønn, krav, forventninger, vilkårlige bonuser, medarbeidersamtaler og saksgang via Nav for endring av arbeidsoppgaver. På den annen side er det mye som ikke kommuniseres – som kan bunne i ableisme – hvor det fremstår som underforstått at funksjonsnedsettelsen ikke skal snakkes om. Julie opplevde ikke å bli direkte diskriminert, men sier kollegaene på hennes tidligere arbeidsplass oppfattet henne som «en som ikke kunne noe». Det kan tenkes at redselen for å fremstå som ableistisk hindrer ledere og kollegaer i å nevne utfordringer knyttet til arbeidstakernes funksjonsnedsettelse, men de ableistiske holdningene kan likevel vise seg gjennom deres handlinger og ord. Sofies leder kunne for eksempel svart: «Du betaler ikke for kaffen og teen fordi du ikke har en lønn å trekke penger fra fordi du ikke er en ordinær ansatt.» Motviljen til å la henne jobbe på småbarnsavdelingen kan også handle om leders syn på Sofie som ikke kompetent nok til å være i avdelingen, men dette kommuniseres ikke, og leder avviser forespørselen og ber Sofie om å få Nav til å gjøre denne vurderingen.

Annengjøringen viser seg også i andre sammenhenger. I ordinært arbeidsliv er det vanlig å be om og å inviteres til formelle møter med sin nærmeste leder, men når arbeidstakere med utviklingshemming ber om dette, blir de henvist til å få en femminutters prat på slutten av arbeidsdagen, eller de trenger det ikke fordi relasjonen er så god. De «tildeles» på mange måter mer medvirkning enn sine kollegaer og gis friheter til å definere arbeidet sitt, som delvis oppstår i mangel på tilgjengelige arbeidsoppgaver. Dette kan skyldes at de sjelden søker etter utlyste jobber (Foss 2023), og at jobben de får, tilpasses både deres forutsetninger og arbeidsgivers behov. Som Olsen mfl. 2021 peker på, er det vanskelig å måle hvorvidt VTA-arbeidstakeres medvirkning er reell, selv om det tilrettelegges for medvirkning.

I denne studien fremstår medvirkningen som primært uformell, og det er uklart om denne relasjonelle og dialogbaserte medvirkningen gir en reell mulighet til å påvirke arbeidsvilkår. De gis en form for ekstraordinær medvirkning som det er uklart om kan forstås som reell makt som arbeidstaker. Kanskje er det ingen makt å ta i en tilrettelagt arbeidstakerrolle satt sammen av det samfunnet for øvrig ser på som repetitive, manuelle og lavt verdsatte arbeidsoppgaver?

#### Frihet eller støtte til å være (ordinær) arbeidstaker

Analysen har vist at det er mange ulike faktorer og prosesser som påvirker arbeidstakernes medvirkning, arbeidsvilkår og den friheten de opplever som arbeidstakere på OA. I denne studien kan man forstå noen av arbeidstakernes erfaringer som grader av innblanding i arbeidsdagen. De kan oppleve å bli overlatt til seg selv, å få tilstrekkelig støtte og tilpassede valg eller å bli overstyrt og fratatt valg. For det første hevdet Berlin (1961) at jo større området der andre ikke griper inn i ens liv, er, jo større er ens frihet. For arbeidstakere med utviklingshemming kan imidlertid et høyt nivå av uavhengighet uten støtte faktisk begrense deres reelle medvirkning og frihet. Mer støtte kan ifølge tidligere forskning gi økt opplevelse av medvirkning (Foss, 2023). For personer med behov for støtte kan det å bli «overlatt til seg selv» og stå fritt til å velge uten støtte innebære en innskrenket frihetsopplevelse. Manglende støtte kan i praksis innsnevre den «tildelte» friheten for dem som av ulike grunner behøver støtte. For det andre hevdet Berlin (1961) at beslutninger om å begrense noens frihet kunne rettferdiggjøres av troen på at begrensningen tjener vedkommendes egentlige mål om de bare visste bedre. Denne oppfatningen av frihet kan tolkes som at man velger på andres vegne eller fjerner valgmuligheter fordi mennesket ville ønsket dette hvis det «mestret seg selv» (Berlin 1961: 29). Når det gjelder arbeidstakere med utviklingshemming, reiser det spørsmålet om hva «å mestre seg selv» egentlig betyr i praksis. Kan arbeidstakere med utviklingshemming noen gang anses som informerte nok til at de skal ta egne valg, og at ingen skal ha grunn til å overstyre deres valg?

Å ikke gi beslutningsstøtte til arbeidstakere med behov for støtte kan i praksis innebære å frata dem frihet til å ta gode valg på egne vegne. I lys av Arbeidstilsynets (u.å.) idealer om god medvirkning fremstår det ganske klart at arbeidstakere med utviklingshemming lett utelates fra formelle medvirkningsprosesser i arbeidslivet fordi det å gi dem tilstrekkelig informasjon kan kreve omfattende tilpasninger og/eller være tidskrevende. Et annet aspekt er at det ser ut til at de får mer medvirkning som arbeidstaker fordi det ikke stilles krav til dem. De tildeles en form for uregulert frihet innenfor visse rammer. Det kommuniseres «Gjør hva du vil», men implisitt kan det forstås som «Det er ikke så viktig hva du gjør, for du er ikke en ordinær arbeidstaker». Friheten kan i realiteten forsterke en følelse av at deres handlinger er uviktige og øke funksjonshindringen i tråd med gap-modellen. Det vil ikke ha betydning hvor mye frihet personen gis til å «gjøre som de vil», dersom de mangler de iboende ferdighetene som kreves for å utnytte friheten, eller alternative arbeidsoppgaver er utilgjengelige. Arbeidstakerne tildeles en negativ frihet hvor de er frie for innblanding, men ikke alltid kan anvende den i positiv forstand fordi de mangler støtte eller valgmuligheter. Dette kan illustreres med at Emil ikke har noe å gjøre mens pappresen går. På den ene side kan dette forstås som stor frihet som arbeidstaker, men på den annen side er det ingen tilgjengelige arbeidsoppgaver å «bruke» denne friheten til, og han tar seg derfor en pause med en slurk kaffe når han blir arbeidsledig. Spørsmålet er om friheten er meningsfull når arbeidstakere, som Emil i eksemplet, har lite ansvar og begrensede oppgaver. Er friheten reell, og hva sier den om jobbens verdi eller hvorvidt arbeidstakeren verdsettes?

Arbeidstakere med utviklingshemming ser sjelden ut til å forstås som ansvarlige overfor samfunnet for sine handlinger. Rollen arbeidstakeren fyller, kan ses på som noe som først og fremst angår arbeidstakeren selv. Dersom det var viktig for arbeidsgiver hva arbeidstakerne brukte arbeidstiden sin til, ville kanskje arbeidstakeren i større grad bli stilt krav til og holdt ansvarlig? Ingen funn i studien peker i retning av at arbeidsgiver krever medvirkning av arbeidstakerne med utviklingshemming. Medvirkning på ordinær arbeidsplass krever også en forståelse av systemet, noe som kan fremstå som bare delvis tilgjengelig for arbeidstakerne. Dette illustreres ved usikkerhet rundt arbeidsregler, fagforeninger og lønnsdannelse.

### Et åpent, inkluderende og tilgjengelig arbeidsmarked?

Arbeidstakerne som har bidratt til studien med sine erfaringer, er individer, og deres behov og utfordringer er varierte og individuelle. Likevel er det fellesnevner blant funnene i studien som peker på områder der det er behov for økt fokus for å oppnå målet om deltakelse på lik linje i et arbeidsmarked som er åpent inkluderende og tilgjengelig, i tråd med CRPD (Forente Nasjoner 2006). Målet med studien har vært å avdekke og forstå, fremfor å forandre, praksis. Studien kan likevel bidra til at de som arbeider med og ved siden av arbeidstakere med utviklingshemming, kan stille flere og andre spørsmål om sin egen og andres praksis. Det er nødvendig å stille spørsmål om hva som egentlig ligger i denne rollen som arbeidstaker. På den ene side er det ikke alle som får sine ønsker hørt ved inngangen til arbeidslivet (Foss 2023), og på den annen side har de begrenset mulighet til å bytte arbeidssted eller påvirke arbeidshverdagen. På den ene side ser støttende relasjoner ut til å være en suksessfaktor for å fremme medvirkning. På den annen side er de hindringene som arbeidstakerne møter i å medvirke, først og fremst relasjonelle, ved at arbeidstakerne utsettes for lave forventninger, mangler støtte eller annengjøres på andre måter.

Det er ikke regelverket, som presentert innledningsvis, som hindrer dem, men mangelen på tilrettelegging og støtte. Vilklårene de tilbys som arbeidstakere, har absolutt trekk som minner om ordinært arbeid, men deres beskrivelser tyder på at de har behov for en varig støtte ut over det en ordinær ansatt har. De kognitive funksjonsnedsettelsene skaper uten tvil hindringer som begrenser den ansattes mulighet til å oppfylle kravene som stilles til en rolle som ordinært ansatt, samtidig som arbeidstakerne rent fysisk befinner seg i det ordinære arbeidslivet. Gjennomføringen av arbeidshverdagen fremstår som om de tildeles en rolle og arbeidsvilkår hvor de verken er tiltaksdeltakere eller helt ordinære ansatte. Samtidig er det strukturelle og det etiske innvevd i hverandre, ved at enkeltpersoner forsøker å passe inn så godt det lar seg gjøre, i et system som ikke nødvendigvis er tilrettelagt eller tilgjengelig (Lid 2022). Studien har vist at arbeidstakerne har behov for ulike grader av støtte for å medvirke i arbeidslivet. Det ser ut til at støtten arbeidstakerne ser ut til å trenge for å reelt medvirke, er mer enn det man kan forvente av en arbeidsgiver å gi uten særskilt kompensasjon. Det er behov for å undersøke videre hvor årsaken til variasjonene kan ligge, hvilken støtte og informasjon arbeidsgiver kan ha behov for å få, og hvilke metoder som kan bidra til å bedre arbeidsvilkår for arbeidstakere med utviklingshemming på ordinære arbeidsplasser.

## Referanser

- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Arbeidstilsynet (u.å.). Medvirkning. Hentet fra <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/medvirkning/>
- Balmaceda, F. G. (2023). The thick description of Clifford Geertz: An anti-scientific Approach to Anthropology. *Acta scientiarum. Human and social sciences*, 44(2), Artikkel e65730. <https://doi.org/10.4025/actascihumansoc.v44i2.65730>

- Berlin, I. (1961). *Frihetens grenser* (L. R. Langslet, Overs.). Oslo: J.W. Cappelens forlag. (Opprinnelig utgitt 1958).
- Braun, V. & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis. A practical guide*. Los Angeles, California: SAGE.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Ellingsen, K. E. & Kittelsaa, A. M. (2010). Å velge det trygge – Utviklingshemmede og Selvbestemmelse. *Fontene forskning*, 2(10), 4–16. Hentet fra: <https://fontene.no/forskning/a-velge-det-trygge-6.584.865286.cb09ca0537>
- Forente Nasjoner. (2006). FN-konvensjonen om rett til menneske med nedsatt funksjonsevne (CRPD). Oslo: Barne- og familiedepartementet. Hentet fra: [https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/sla/funk/konvensjon\\_web.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/sla/funk/konvensjon_web.pdf)
- Foss, A. B. (2023). Utviklingshemmede arbeidstakers erfaringer med selvbestemmelse i overgangen til arbeid på ordinær arbeidsplass. *Fontene forskning*, 16(1), 60–72. <https://hdl.handle.net/10037/33077>
- Gjertsen, H. (2021). Hvorfor jobber ikke flere utviklingshemmede i arbeidsmarkedstiltaket «Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet» (VTAO)? *Søkelys på arbeidslivet*, 38(2), 128–141. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-02-04>
- Gjertsen, H., Melbøe, L. & Hauge, H. A. (2021). Arbeidsinkludering, sosial innovasjon og selvbestemmelse. I H. Gjertsen, L. Melbøe & H. A. Hauge (red.) *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming* (s. 193–200). Oslo: Universitetsforlaget.
- Grunnloven. (1814). *Kongeriket Norges grunnlov* (LOV-1814-05-17). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1814-05-17-nn>
- Julkunen, I. & Rauhala, P.-L. (2013). Otherness, social welfare and social work – a Nordic perspective. *Nordic Social Work Research*, 3(2), 105–119. <https://doi.org/10.1080/2156857X.2013.834266>
- Kittelsaa, A. M. (2010). En dobbel utfordring – å intervju unge med en utviklingshemming. I R. G. Gjærum (red.) *Usedvanlig kvalitativ forskning* (s. 162–189). Oslo: Universitetsforlaget.
- Kvinlog, L. B. (2016). *Autonomistøtte i tilrettelagt arbeidsliv. En kvalitativ studie om hvordan psykisk utviklingshemmede opplever autonomistøtte på jobb*. [Masteroppgave]. Universtet i Sørøst-Norge.
- Lid, I. M. (2022). Ableisme på norsk. *Nytt Norsk Tidsskrift*, 39(3), 231–241. <https://doi.org/10.18261/nnt.39.3.6>
- Likestillings- og diskrimineringsloven. (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (LOV-2017-06-16-51). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>
- Linde, S. (2022). *Beslutningsstøtte for personer med utviklingshemming – En oppsummering av kunnskap*. Rapport 22:30. Senter for omsorgsforskning. <https://hdl.handle.net/11250/2997370>
- Melbøe, L. (2021). Selvbestemmelse og deltakelse i arbeidslivet. I H. Gjertsen, L. Melbøe & H. A. Hauge (red.) *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming* (s. 63–74). Oslo: Universitetsforlaget.
- Mik-Meyer, N. (2016). Othering, ableism and disability: A discursive analysis of co-workers' construction of colleagues with visible impairments. *Human relations (New York)*, 69(6), 1341–1363. <https://doi.org/10.1177/0018726715618454>
- NOU 2023: 13. (2023). *På høy tid. Realisering av funksjonshindredes rettigheter*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/06e733d054c343af921f6469cb5324c4/no/pdfs/nou202320230013000dddpdfs.pdf>
- Olsen, T., Qvortrup, J. & Bråthen, K. (2021). Arbeidstaker eller deltaker? Medvirkning og innflytelse i Varig tilrettelagt arbeid. *Fontene forskning*, 14(2), 58–69. <https://hdl.handle.net/11250/2837869>
- Redalen, K., Ellingsen, I. T., Studsrød, I. & Willumsen, E. (2013). Portvakt eller døråpner. Å rekruttere informanter til barnevernsforskning. *Tidsskriftet Norges Barnevern*, 90(1), 19–31. <https://doi.org/10.18261/ISSN1891-1838-2013-01-03>
- Reinertsen, S. (2015). *Arbeid, dagaktivitet, livskvalitet og utviklingshemming*. Doktoravhandling, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.

- Rustad, M. & Kassah, K. A. (2021). Learning disability and work inclusion: on the experiences, aspirations and empowerment of sheltered employment workers in Norway. *Disability & Society*, 36(3), 399–419. <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1749564>
- Ryan, R. M., Ryan, W. S., Di Domenico, S. I. & Deci, E. L. (2019). The Nature and the Conditions of Human Autonomy and Flourishing: Self-Determination Theory and Basic Psychological Needs. I R. M. Ryan (red.), *The Oxford Handbook of Human Motivation* (s. 89–110): Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190666453.013.6>
- Skatteetaten. (2023, 15.02.2023). Ordinært arbeidsforhold Hentet 15.01.2024, fra <https://www.skatteetaten.no/bedrift-og-organisasjon/arbeidsgiver/a-meldingen/veiledning/arbeidsforholdet/type-arbeidsforhold/ordinart-arbeidsforhold/>
- Stortingsmelding nr. 8 (2022–23). *Menneskerettar for personar med utviklingshemming – Det handlar om å bli høyrte og sett*. Oslo: Kultur- og likestillingsdepartementet.
- Tøssebro, J. (2004). Introduction to the special issue: Understanding disability. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 6(1), 3–7. <https://doi.org/10.1080/15017410409512635>
- Verdens helseorganisasjon (2023). Den internasjonale statistiske klassifikasjonen av sykdommer og beslektede helseproblemer. Hentet fra <https://finnkode.ehelse.no/>
- Wehmeyer, M. (1998). Self-determination and individuals with significant disabilities: Examining meanings and misinterpretations. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 23(1), 5–16. <https://doi.org/10.2511/rpsd.23.1.5>
- Wendelborg, C. & Tøssebro, J. (2018). Personer med utviklingshemming og arbeid – arbeidslinje eller fasttrack til kommunal omsorg? *Fontene forskning*, 11(2), 58–71. Hentet fra: <https://fonteneforskning.no/forskning-sartikler/personer-med-utviklingshemming-og-arbeid--arbeidslinje-eller-fasttrack-til-kommunal-omsorg-6.19.635901.c436dcdee4>