

# Varig tilrettelagt arbeid og brukeres nettverk



**Kjell-Arne Dybvik** er sosiolog. Han er ansatt som førstelektor ved avd. for Helse- og sosialfag, Høgskolen i Østfold

Hvordan er sammenhengen mellom brukernes opplevelse av arbeidet og tilfredsheten med sitt sosiale nettverk på arbeidsplassen, slik nærpersionene<sup>1</sup> ved fire VTA<sup>2</sup>-bedrifter i Østfold fylke uttrykker det. Resultatene tyder på at de brukere som har en positiv opplevelse av tilrettelagt arbeid, stort sett er fornøyde med sitt sosiale nettverk på arbeidsplassen.

## Innledning

Det var en sentral intensjon med Ansvarsreformen i Norge (St.meld. nr 47 (1989–90)) at utviklingshemmede skulle ha sitt daglige virke i en tilrettelagt arbeidsplass eller aktivitet med offentlig støtte. Intensjonen var å oppnå bedre integrering gjennom en normalisering av deres livssituasjon, blant annet ved å tilby en meningsfylt tilværelse i fellesskap med andre som alternativ til institusjonsomsorgen. En viktig forutsetning i reformen var at tjenestene skulle utformes med utgangspunkt i den enkeltes behov. Tjenestene skulle gis i lokalsamfunnet av det ordinære tjenesteapparatet. Forholdene skulle legges til rette for at utviklingshemmede, som hadde forutsetninger for det, hadde et arbeid. Arbeidet skulle ha mening og verdi for den enkelte bruker. Arbeid og bolig skulle verken foregå under samme tak eller kontrollinstans.

Hvordan fungerer arbeidsmiljøet for utviklingshemmede? Hvilken betydning har tilrettelagt arbeid for brukeres nettverk? Hvilken betydning har arbeid for utvikling og vedlikehold av sosiale relasjoner og nettverk? Hvilken mening har tilrettelagt arbeid for brukerne?

<sup>1</sup> Nærperson blir i artikkelen definert som en som kjenner den utviklingshemmede og dens livssituasjon svært godt.

<sup>2</sup> Fra 1. januar 2002 har det skjedd viktige endringer innen arbeidstilbudet som gis gjennom Aetat. Tre ulike virksomhetsformer, Arbeidssamvirke (ASV), Arbeidssamvirke i offentlig sektor (ASVO) og produksjonsrettede verksteder (PV) ble slått sammen til: varig tilrettelagt arbeid (VTA).

Arbeidets betydning og mening for den utviklingshemmede er klart understreket i sentrale dokumenter. Det å bygge gode relasjoner til andre gjennom arbeid poengteres også i St.meld. nr. 40 (2002–2003). Her blir det fremhevet at arbeidet gir tilhørighet i et fellesskap, og at sosialt miljø har stor betydning for levekårene for den enkelte. Selv om integreringen muligens kan ha blitt bedre for mange etter reformen, føler mange utviklingshemmede seg isolert og har et for dårlig nettverk (St.meld. nr. 40 (2002–2003)). Det blir derfor viktige utfordringer å sørge for at utviklingshemmede som har forutsetninger for det, får delta i det ordinære arbeidsliv for nettopp å kunne få et bedre nettverk. I St.meld. nr.8 (1998–99) som

omhandler handlingsplan for funksjons-hemmede generelt, legges det også vekt på å fremme et godt nettverk på arbeidsplassen.

Med utviklingshemmet menes i denne sammenheng personer med en funksjons-hemming av mental/kognitiv karakter av en slik art at det utløser rettigheter i velferdsstatlige ordninger.

## Nettverk

Flere studier har omhandlet utviklingshemmedes nettverk, i hovedsak relasjoner til familie, venner og naboer, det vil si både spontane relasjoner og normativt regulerte relasjoner. Variasjon og mønster i arbeidsaktivitet er studert (Tøssebro 1996) og hvordan tidsbruk og avlønning

En pilotstudie er gjennomført ved alle fire VTA-bedriftene (varig tilrettelagt arbeid) i tre kommuner i Østfold fylke. Et semistrukturert spørreskjema ble distribuert til brukernes nærpå personer på arbeidsplassen (dvs. arbeidslederne ved bedriftene) våren 2004. I alt 171 brukere inngikk i undersøkelsen (100%). Jeg tok sikte på å få rikholdig informasjon om de enkelte brukere og deres livs- og arbeidssituasjon. Dataene er klassifisert og behandlet statistisk.

I undersøkelsen har brukerens funksjonsnivå vært bestemmende for valg av informanter. Det er mange problemer tilknyttet påliteligheten i intervjuing av utviklings-hemmede (Chaudsey-Rusch et al. 1992; Heal & Sigelman 1995; Tøssebro & Lundeby 2002). I min undersøkelse fungerer brukernes nærkontakter på arbeidsplassen, dvs. arbeidsledere på de enkelte VTA-bedrifter, som mine informanter. Selv om de kjenner brukerne godt, er det klare begrensninger for hva som kan innhentes av eksakt viten om den enkelte utviklingshemmedes livssituasjon på denne måten. Selv med nær, daglig kontakt, vil kunnskapen de har om brukeren like fullt være begrenset. Jeg har likevel fulgt Tøssebros & Lundeby (2002) metodiske anbefaling om å bruke en som kjenner den utviklingshemmede godt som informant, og ikke brukeren selv. Dette begrunnes bl.a. med at mange utviklingshemmede ikke har de språklige ferdighetene (eller leseferdighetene) som skal til for å være informant. Videre er det sådd sterk tvil om påliteligheten til opplysninger fra «intervjubare» utviklingshemmede. Jeg har gjennom samtaler med bedriftslederne fått det inntrykk at de kjenner såpass godt til brukeren at de kan svare på spørreskjemaet.

varierer. Sosial og kulturell betydning av ulike former for tilrettelagt arbeid har også vært gjort til gjenstand for forskningsmessig interesse, særlig med henblikk på grunnleggende tvetydigheter i arbeidet (Tøssebro & Lundeby 2002; Olsen 2003; Tøssebro 1996). Tvetydighet i arbeidet kan her ha flere aspekter. En side er om aktiviteten best kan forstås som arbeid, eller om det er et sosialt tiltak. En annen side er hva en egentlig mener med begrepet arbeid. Men vi vet lite om hvordan brukernes nettverk fungerer på arbeidsplassen, om arbeidet gir noen mening for brukerne og om eventuelle sammenhenger mellom opplevelse av arbeid og brukernes nettverk. Vi vet at utviklingshemmede generelt har dårlig utviklede nettverk der de bor (Tøssebro & Lundeby 2002). Kan arbeidsplassen bidra til å utvide nettverk og til vedlikehold av eksisterende nettverk?

Innen sosiologien defineres et sosialt nettverk som « *uformelle relasjoner mellom mennesker som samhandler mer eller mindre regelmessig med hverandre* » (Finset 1986: 13). Denne definisjonen inneholder noen viktige elementer:

- uformell struktur (samhandlingen skjer i den uformelle strukturen mellom mennesker)
- sosiale relasjoner (når samhandlingen mellom partene får en viss stabilitet eller regelmessighet)
- sosial samhandling (kjennetegnes ved gjensidig handling menneskene imellom).

Begrepet sosialt nettverk viser altså til forhold mellom mennesker og samhandlingen mellom dem. Det sosiale nettverks betydning må sees på bakgrunn av menneskets grunnleggende behov

for å ha kontakt med andre mennesker. Slik kontakt er av vesentlig betydning for utvikling av selvbildet, bevisstgjøring av seg selv og egen situasjon, utvikling av trygghet og sikkerhet som igjen har stor betydning for psykisk sunnhet (Jensen 1987).

Flere studier viser at godt fungerende nettverk virker forebyggende overfor en rekke psykososiale forhold (Dalgard 1988; Dalland & Karagöz 1993). En konklusjon som kan trekkes, er at mennesker med et kvalitativt godt fungerende nettverk har mindre behov for offentlige sosiale tjenester. Med støtte fra venner og familie kommer vi lettere gjennom personlige kriser og påkjenninger, vi får hjelp til praktiske ting, til oppdragelse av barn og, ikke minst, sosialt samvær med andre er en viktig kilde til livskvalitet i seg selv (Gundersen & Moynahan 1995).

## Arbeid og dagaktivitet for utviklingshemmede

Samfunnsintegrering er ikke nødvendigvis det samme som fysisk og sosial integrering. I vårt samfunn, og industrialiserte land forøvrig, er normen at alle arbeidsdyktige skal arbeide. Oppfatningen om at arbeid er et gode for individet, står sterkt. Halvorsen, Bakken & Fugelli (1986: 26) peker på at lønnsarbeid har betydning for enkeltindividet på flere måter. Det:

- er en kilde til inntekt
- er en form for aktivitet
- strukturerer tiden
- er en kilde til identitet
- er en kilde til sosial samhandling
- gir en følelse av formål og mening

**Det blir derfor viktige utfordringer å sørge for at utviklingshemmede som har forutsetninger for det, får delta i det ordinære arbeidsliv for nettopp å kunne få et bedre nettverk**

Å arbeide, det vil si å ta del i den samfunns-  
messige produksjonen, blir vanligvis regnet som  
en grunnleggende forutsetning for at et men-  
neske skal inngå som et fullverdig medlem av  
samfunnsfellesskapet. Arbeidet gir det voksne  
mennesket et økonomisk grunnlag for et selv-  
stendig liv. Gjennom arbeidet kan den enkelte  
utvikle identitet og status og finne mening med  
livet. Gjennom arbeidet kan den enkelte vise at  
man gjør en innsats for fellesskapet. Alle disse  
sidene er like viktig for et menneske med  
utviklingshemming som for andre (Markussen  
& Eskeland 1992).

Arbeidsplassen som daglig kontaktbase er  
viktig. Foruten egen kjernefamilie og de som vi  
bor sammen med, er det kollegaene våre vi  
treffer hyppigst. Ved siden av familien er det  
arbeidsplassen som er den daglige kontaktbasen  
for dem som er utearbeidende. De daglige kon-  
taktene vi har i vårt liv representerer det jevne  
og regelmessige nettverkspotensiale og derved  
muligheter for daglig identitetsbekreftelse, hjelp  
og støtte (Lewis, Feiring & Brooks-Gunn 1988;  
Hammer 1984; Fyrand 1995).

Ideologien og kulturen  
knyttet til begrepet arbeid  
kan spores tilbake til  
industri- og samfunnets fram-  
vekst hvor særlig Weber og  
Marx har bidratt med  
teorier av stor betydning  
for vår forståelse. Weber (1995) viser til den  
nære sammenhengen mellom fremveksten av en  
kapitalistisk økonomi og en puritansk, prote-  
stantisk etikk. I industri- og samfunnet eksisterer  
arbeidet som en vare på et arbeidsmarked og  
dette gis en pris (Marx 1992).

I de siste 15–20 årene har det grodd fram  
en økende forståelse for at arbeid er viktig for  
utviklingshemmede. Verdien ligger dels i at  
arbeid er et viktig virkemiddel i ulike former for

behandling, bl. a. i adferdsanalytiske opplegg,  
men verdien ligger også i at arbeid kan bidra til å  
gjøre hverdagen bedre for utviklingshemmede.

Innen HVPU var det mange steder utviklet  
gode arbeids- og aktivitetstilbud til klientene. En  
rekke av disse tilbudene forsvant etter nedlegg-  
elsen av HVPU. Tilsvarende tilbud har derfor  
blitt skaffet tilveie på annen måte. Aetat overtok  
HVPU-verkstedene i 1991. Det ble da relevant å  
skille mellom arbeid og aktivitet på grunnlag av  
aktivitetenes innhold. Aktiviteter eller tiltak som  
hovedsakelig produserer varer og tjenester kalles  
arbeid, mens de kalles aktivitetstilbud hvis slik  
produksjon bare utgjør en liten del av virksom-  
heten (St.meld. nr. 67 (1986–87); Ot.prp. nr. 49  
(1987–88); St.meld. nr. 47 (1989–90)). I tillegg  
til disse dokumentene foreligger det også andre  
offentlige dokumenter som studerer arbeid og  
sysselsetting. Som oftest tar en det for gitt at det  
er full enighet om innholdet i arbeidsbegrepet.  
Det synes å herske stor samstemmighet om å  
legge til grunn en økonomisk basert definisjon  
på arbeid som synonymt med lønnsarbeid. Den  
økonomiske definisjonen på arbeid er klar og

entydig bestemt. I praksis  
viser det seg imidlertid at  
denne definisjonen alene  
ikke fungerer særlig godt.  
Andre fagtradisjoner har  
derfor utviklet alternative  
definisjoner på arbeid.

**Samfunnsintegrering  
er ikke nødvendigvis det  
samme som fysisk og sosial  
integrering**

Sosiologien og antropologien setter begrepet inn  
i en kulturell sammenheng. En kort gjennom-  
gang av tre definisjoner av arbeidsbegrepet; det  
økonomiske, det dagligdagse (folkelige) og det  
antropologiske arbeidsbegrepet kan derfor være  
på sin plass:

- 1) Økonomene definerer arbeid som en  
aktivitet som noen er villige til å betale for  
(Markussen & Eskeland 1992). Både Wadel  
(1984) og Engelstad (1991) peker på at

arbeid blir avgrenset til aktiviteter som produserer varer for et marked. Arbeid i denne betydning er lønnsarbeid.

- 2) Det folkelige arbeidsbegrepet er nært sammenfallende med det økonomiske (Markussen & Eskeland 1992). Arbeid er i hovedsak aktivitet det blir betalt for og som foregår på bestemte steder og til bestemte tider.
- 3) En tredje forklaring på arbeidsbegrepet er følgende: «*Sosialantropologen Cato Wadel (1984) definerer arbeid som «menneskelige aktiviteter som kan påvises å vedlikeholde, etablere eller endre allment verdsatte sosiale institusjoner og relasjoner, enten disse aktiviteter har dette som målsetting eller ikke»* (Markussen & Eskeland 1992: 89). Wadel ønsker med dette å utvide arbeidsbegrepet ved å gjøre den sosiale struktur til arbeidets gjenstand (Engelstad 1991). Dette arbeidsbegrepet synes å fange inn de deler av individuell og sosial verdiskapning som vi anser for å være samfunnsmessig nødvendig. Denne definisjonen viser tydelig at arbeid omfatter aktiviteter som utviklingshemmede kan delta i. Med dette som bakgrunn er det nærliggende å si at flere utviklingshemmede er i stand til å ha et arbeid. Dagens teknologi kan i stor grad kompensere for utviklingshemmingen (Markussen & Eskeland 1992).

## Tilrettelagt arbeid

Utviklingshemmede kan sies å være blant de aller svakeste gruppene når det gjelder å skaffe seg inntekt ved eget arbeid. Med tilrettelagt arbeid menes her arbeidsplasser (VTA-bedrifter) og arbeidsmiljø som er opprettet og tilpasset for å sysselsette arbeidstakere som til vanlig ville ha store problemer ved å skaffe seg inntektsgivende arbeid på annen måte. De fire VTA-bedriftene som undersøkelsen omfatter hører inn under

**Det trenger ikke å være slik at arbeidet automatisk gir tilgang til sosial samhandling på arbeidsplassen**

kategorien tilrettelagt arbeid. Dette arbeidet har mye til felles med lønnsarbeid, men likevel er det klare forskjeller. Arbeidstakerne er i utgangspunktet erklært uføre i trygdesystemet og har uførepensjon. De har ikke tilgang til feriepenger og sykepenger som er vanlig i arbeidslivet ellers. De har ingen mulighet til å oppnå karriere i yrkeslivet. Siktemålet er ofte en blanding av hva som kan produseres og mer sosiale mål (Olsen 2003).

VTA-bedriftene drives med økonomisk støtte pr. godkjent arbeidsplass for et visst antall arbeidstakere fra A-etat (Olsen 2003). Dagen er ofte organisert slik at det er avtalte start- og slutt-tidspunkter samt organiserte så vel som ikke organiserte pauser. I retningslinjene for bedriftene finner en forventninger om at produksjonen skal gå med overskudd og overskuddet bør gå til nye investeringer. De som eier bedriftene har ikke muligheter til å ta ut overskudd. Bedriftene er i de fleste tilfeller organisert som aksjeselskap der kommunene har hovedeierskap. I disse virksomhetene er produksjonen ofte preget av monteringsarbeid, pakkearbeid, delproduksjon etc. Disse karakteristika finner vi også igjen i de bedriftene som jeg analyserte.

## Hvilken betydning har tilrettelagt arbeid for brukernes nettverk?

Kan brukernes opplevelse av arbeidet ha noen sammenheng med hva slags relasjoner de har i de bedriftene som her blir undersøkt?

Hypotesen har sin bakgrunn i teorien som ble presentert tidligere hvor det ble påpekt at lønns-

arbeid kan være en kilde til sosial samhandling og videre at arbeidet kan gi oss tilgang til sosiale nettverk, kollegaer og sosial status. Vi vet at til-

rettelagt arbeid betyr at arbeidsplassene og arbeidsmiljøet skal være opprettet og tilpasset for å sysselsette arbeidstakere som med stor sannsynlighet vil ha problemer med å skaffe seg arbeid på andre måter. Jeg vil her påpeke at ikke alle VTA-bedrifter er tilrettelagt slik at de er tilpasset den enkelte bruker. Undersøkelsen som ble foretatt av Terje Olsen i 2003 ved noen utvalgte VTA-bedrifter i Nord-Norge, viser at tilrettelagt arbeid også kan være lite integrerende og normaliserende (Olsen 2003). Det trenger ikke å være slik at arbeidet automatisk gir tilgang til sosial samhandling på arbeidsplassen. Innholdet i arbeidet vil sannsynligvis spille en viss rolle for hvilken mening arbeidet gir til den enkelte bruker.

Min undersøkelse fokuserer på utviklingshemmedes egosentriske nettverk. Det vil si at jeg i hovedsak har tatt utgangspunkt i enkeltpersoners nettverk og kartlagt dem som denne personen har direkte kontakt med på arbeidsplassen. Med nettverk mener jeg også at samhandlingen mellom partene, dvs. mellom bruker og andre parter i nettverket, får og bør ha en viss stabilitet eller regelmessighet. Utviklingen av en relasjon er ofte basert på gjensidig interesse og utveksling av innholdet i relasjonen. Sosial samhandling kjennes ofte ved gjensidig handling mennesker imellom. Gjensidighet betyr nødvendigvis ikke at det er likeverd mellom dem. Samhandling kan også være utveksling av verdier ut fra det partene oppfatter som verdifullt. Med samhandlingen mellom bruker og andre parter i nettverket på arbeidsplassen mener jeg at den uformelle strukturen mellom menneskene i nettverket bør være svært viktig. Dette gjelder særlig mellom bruker og andre arbeidskamerater i nettverket. Strukturen skapes ofte via aktørens eget initiativ og behov, og ikke av formaliserte roller og funksjoner (Fyrand 1995).

Jeg har undersøkt i hvilken grad brukernes opplevelse av arbeidet kan ha noen betydning for hva slags nettverksstrukturer de har på sine arbeidsplasser. I spørreundersøkelsen ble følgende spørsmål stilt til nærpersionene på arbeidsplassen for å kunne si noe om dette:

- Har brukeren noen gode venner (arbeidskamerater) på arbeidsplassen og hvor mange kan dette dreie seg om?
- Hvor viktig tror du det er for brukeren å ha gode venner på arbeidsplassen?
- Tror du brukeren er tilfreds med sitt sosiale nettverk på arbeidsplassen?
- Tror du brukeren opplever arbeidet (arbeidsoppgavene) som meningsfullt (meningsfulle)?
- Tror du brukeren trives med arbeidsoppgavene?
- Hvor viktig tror du det er for brukeren å ha et arbeid?

Ved analysen av svarene på spørsmålene fant jeg svært positive svar fra respondentene. Flesteparten av brukerne er godt fornøyde med sitt sosiale nettverk på arbeidsplassen slik nærkontaktene vurderer det. Videre opplever mange brukere arbeidet som meningsfullt og de fleste mener at arbeidet er viktig. Hver bruker har gjennomsnittlig 10 venner på arbeidsplassen.

Jeg har videre undersøkt i hvilken grad brukerens opplevelse av arbeidet henger sammen med om brukeren har noen gode venner på arbeidsplassen. I spørreundersøkelsen ga jeg informantene to svaralternativer om de mente brukerne hadde noen gode venner på arbeidsplassen og fem svaralternativer om brukerne opplevde arbeidet som meningsfullt. Disse har jeg kodet om slik at jeg i tabellen under har svaralternativene i stor grad/ i liten grad og ja/nei (dikotomier).

**Tabell 1:** Brukernes opplevelse av arbeidet og vennskap

Om brukerne har noen gode venner på arbeidsplassen	Meningsfullt		Ikke meningsfullt	
	Ja	76 %	88	39 %
Nei	24 %	29	61 %	28
<b>Total %</b>	<b>100</b>		<b>100</b>	
<b>N</b>		<b>117</b>		<b>45</b>

**Tabell 2:** Brukernes opplevelse av arbeidet og tilfredshet med sitt sosiale nettverk

Brukerens tilfredshet med sitt sosiale nettverk	Meningsfullt		Ikke meningsfullt	
	I stor grad	82 %	94	44 %
I liten grad	18 %	20	56 %	23
<b>Total %</b>	<b>100</b>		<b>100</b>	
<b>N</b>		<b>114</b>		<b>41</b>

Tabell 1 viser at de brukerne som har et meningsfullt arbeid, slik nærpersionene på arbeidsplassen vurderer det, som oftest har gode venner på arbeidsplassen. De fleste av dem som ikke har et meningsfullt arbeid, har heller ikke gode venner på arbeidsplassen. Dersom vi sammenligner prosentandelen av de som opplever arbeidet som meningsfylt og har noen gode venner på arbeidsplassen med de som opplever arbeidet som mindre meningsfylt og har noen gode venner på arbeidsplassen, er prosentdifferansen lik 37 (76–39). Dette viser at det er høy samvariasjon mellom variablene.

Videre har jeg undersøkt i hvilken grad brukers opplevelse av arbeidet påvirker brukers

tilfredshet med sitt sosiale nettverk. I spørreundersøkelsen ga jeg informantene fem svaralternativer om de mente brukerne var fornøyd med sitt sosiale nettverk. Disse har jeg kodet om slik at jeg i tabellen under har alternativene i stor grad/i liten grad.

Av tabell 2 framgår det at de brukere som har et meningsfylt arbeid, stort sett er fornøyd med sitt sosiale nettverk. De som ikke har et meningsfylt arbeid, er mindre fornøyd med sitt sosiale nettverk slik nærpersionene på arbeidsplassen vurderer dette. Dersom vi sammenligner prosentandelen av de som opplever arbeidet som meningsfullt og i stor grad er tilfreds med

**Tabell 3:** Brukernes trivsel med arbeidet og tilfredshet med sitt sosiale nettverk

Brukerens tilfredshet med sitt sosiale nettverk	I stor grad		I liten grad	
	I stor grad	83 %	99	41 %
I liten grad	17 %	21	59 %	20
<b>Total %</b>	<b>100</b>		<b>100</b>	
<b>N</b>		<b>120</b>		<b>34</b>

sitt sosiale nettverk med de som opplever arbeidet som lite meningsfullt og i stor grad er tilfreds med sitt sosiale nettverk, er prosent-differansen 38 (82–44). Dette viser at variablene samvarier.

Jeg har også undersøkt i hvilken grad brukernes trivsel med arbeidet påvirker brukernes tilfredshet med sitt sosiale nettverk på arbeidsplassen. I spørreundersøkelsen ga jeg informantene fem svaralternativer om de mente brukerne trivdes på arbeidsplassen. Disse har jeg kodet om slik at jeg i tabellen under har svaralternativene i stor grad/ i liten grad.

Av Tabell 3 fremgår det at de brukere som trives med arbeidet stort sett også er fornøyde med sitt sosiale nettverk og de som ikke trives noe særlig med arbeidet er mindre fornøyde med sitt sosiale nettverk slik nærpersonene vurderer dette.

Sammenligner vi prosentandelen av de som i stor grad trives med arbeidet og i stor grad er tilfreds med sitt sosiale nettverk med de som

ikke trives noe særlig med arbeidet og i stor grad er tilfreds med sitt sosiale nettverk, er prosent-differansen 42 (83–41). Dette viser også at det er høy samvariasjon mellom variablene.

### Drøfting-analyse av funnene i undersøkelsen

Samtlige brukere har et godt fungerende nettverk på VTA-bedriftene slik nærpersonene framstiller dette. De fleste brukerne har gode venner på arbeidsplassen og dette er viktig for dem. Resultatene viser også at arbeidet synes å være meningsfullt for de fleste brukere. Brukernes

opplevelse av arbeidet og brukernes trivsel med arbeidet henger nøye sammen med hvordan brukerne er fornøyd med sin sosiale kontaktflate (sosialt nettverk).

Slik jeg vurderer resultatene ovenfor bekrefter disse flere av perspek-

tivene som har kommet fram i den teoretiske diskusjonen. Hvis arbeidet gir mening og brukeren trives med arbeidet, har dette stor

**Brukernes opplevelse av arbeidet og brukernes trivsel med arbeidet henger nøye sammen med hvordan brukerne er fornøyd med sin sosiale kontaktflate (sosialt nettverk)**

betydning for å skape gode sosiale nettverk på arbeidsplassen.

Det er viktig å prøve å gi noen forklaringer på hva som kan være årsaken(e) til at mange av brukerne opplever arbeidet på disse arbeidsplassene som meningsfullt, og at arbeidet kan ha mye å si for om en har et godt sosialt nettverk på arbeidsplassen eller ei. Dette vil jeg dels gjøre ved å gå noe grundigere inn på Wadels definisjon på arbeid (jfr. s. 4) og dels ved å diskutere det økonomiske arbeidsbegrepet (jfr. s. 4).

I Wadels definisjon på arbeid fremheves det «*menneskelige aktiviteter som kan påvises å vedlikeholde, etablere eller endre allment verdsatte sosiale institusjoner og relasjoner, enten disse aktiviteter har dette som målsetting eller ikke*» (ibid). Tilrettelagt (vernet) arbeid kan etter Wadels definisjon innlemmes i dette arbeidsbegrepet. Wadel viser for eksempel til at det i samarbeid mellom arbeidere og bedrift/ledelse inngår å vise interesse og respekt for arbeidet, ha fellesskapsfølelse og videre få en viss anseelse for arbeidet en utfører. Slike menneskelige aktiviteter kan en finne i den enkelte bedrift (Wadel 1984). Verdsatte relasjoner i dette tilfellet må etter mitt skjønn oppfattes som det sosiale nettverket en har rundt seg på arbeidsplassen, for eksempel gode venner og gode arbeidskamerater. Spørsmålet her blir om disse aktivitetene kan vedlikeholde slike verdsatte verdier. Om produksjonen av varer har en verdi på det vanlige markedet og om en får lønn for det arbeidet en gjør, ser ikke ut til å være det viktigste. Det viktigste her er resultatet i relasjon til den enkeltes muligheter.

Informasjon fra nærpersionene og i data fra spørreundersøkelsen har det framkommet indikasjoner på at i disse bedriftene er det stort sett et godt samarbeid mellom ansatte og ledelse. Det kommer også fram at vedlikehold av nettverket er utpreget i disse bedriftene fordi mange av brukerne har arbeidet og kjent hver-

andre i mange år. Av de fleste nærpersionene kan en få det inntrykk at de fleste brukerne stort sett har et godt forhold til ledelsen i bedriften. Videre får en inntrykk av at arbeidet er ganske vel tilpasset den enkelte bruker og variasjonen i arbeidsoppgaver virker tilfredsstillende. Slik det framgår av dataene, kan mange av brukerne også til en viss grad bestemme arbeidstempoet sitt slik de selv ønsker og flere føler at de har et trygt tilholdsted i tilværelsen.

Den økonomiske definisjonen av arbeid baseres på at det foregår en aktivitet som noen er villige til å betale for. Disse aktivitetene produserer varer for et marked. Dvs. at lønnen er av sentral verdi i denne definisjonen av arbeid. Alle brukere får utbetalt en lønn i tillegg til trygden. Av mine funn går det fram at brukerne tjener gjennomsnittlig 11 kr. i timen og som må regnes som en svært lav timelønn etter dagens målestokk. Denne timesbetalingen er for øvrig i bra overenstemmelse med andre undersøkelser som har kartlagt lønnsnivået til brukere i varig vernet arbeid (Tøssebro & Lundeby 2002, Olsen 2003).

I min undersøkelse har jeg også tatt med spørsmål om lønns betydning for den enkelte bruker og videre om hvilken betydning belønning har for brukeren i arbeidet. Hvor viktig det er for brukeren å ha et lønnsarbeid? De fleste av brukerne mener det er viktig å ha et lønnsarbeid. For mange brukere betyr lønna i følge nærpersionene en anerkjennelse av venner og bekjente og et kjærkomment tilskudd til lommepengene. Det å bli anerkjent av venner og bekjente kan gi brukerne tilgang til sosiale nettverk på arbeidsplassen. Timelønnen ser ut til å være underordnet som motivasjon for den enkelte til å delta i arbeidet. Slik jeg tolker dataene betyr «belønning» vel så mye for brukeren som det beløp vedkommende får i lønningsposen. Belønning kan være det symbolske i å få tildelt en lønnslipp. Pengeinnholdet betyr mindre og er

ikke i første rekke det som virker motiverende for å delta i arbeidet. Det ser ut til å være betydningsfullt at man får mulighet til å delta på noe som har et sosialt innhold på arbeidsplassen for å kunne møte andre brukere.

På den andre siden er likevel lønnen viktig symbolsk sett fordi den er ganske lav og arbeiderne på bedriften har ikke noen særlig kontroll med denne. Konsekvensen blir at lønnen på denne måten kan undergrave mulighetene for arbeiderne til å definere arbeidet som «skikkelig» arbeid.

## Andres undersøkelser og min undersøkelse

Det kan være av interesse å sammenholde noen av mine funn med noe av det som kom fram i den svært interessante og viktige studien som ble gjennomført av Terje Olsen ved Nordlandsforskning i 2003. Studien er et feltarbeid blant utviklingshemmede i noen utvalgte bedrifter i Nord-Norge med deltakende observasjon og intervjuer med brukere. I studiet har Olsen rettet hovedfokuset på hvordan arbeidstakere fortolker og tillegger mening til sitt daglige virke og hvilke meningssammenhenger arbeidet inngår i den enkeltes liv.

I min studie har jeg ved hjelp av mer kvantitativ metodologi kartlagt om brukerne opplever arbeidet som meningsfullt, i henhold til deres nærpersoners vurdering. Dette er et mer endimensjonalt spørsmål om arbeid enn i Olsens studie. Resultatene slik jeg ser det er ikke motstridende til hverandre hvor det bl.a. framkommer at lønnsarbeidet i skjermede bedrifter fortsatt kan ha en positiv funksjon ved at man kan treffe andre og ha et trivelig sted å være. I

**Det er viktig å se at lønnsarbeid kan være noe mer enn produksjon av varer og tjenester på et marked**

begge undersøkelsene ser for eksempel respekt, anseelse og fellesskapsfølelse ut til å være vel så viktige motivasjonskilder for arbeid som den timelønnen den enkelte tar imot for sin arbeidsinnsats.

Det er viktig å se at lønnsarbeid kan være noe mer enn produksjon av varer og tjenester på et

marked. Svarene i undersøkelsen min tyder på at mange av brukerne har en positiv opplevelse av tilrettelagt arbeid og at denne positive opplevelsen også har en positiv verdi for deres sosiale nettverk. Når arbeidet kan gi muligheter for mer tid til å ta vare på seg selv, føle fellesskapet og tryggheten slik jeg mener denne studien viser, så blir det kanskje også lettere å skape gode nettverk og relasjoner på arbeidsplassen. I dette ligger også å kunne ha muligheter til å utvide og vedlikeholde nettverket.

## Litteratur

- Chaudsey-Rusch, Janis, DeStefano, Lizanne, O'Reilly, Mark, Gonzales, Patricia & Collet-Klingenberg, Lana (1992) Assessing the loneliness of workers with mental retardation, *Mental Retardation*, Vol. 30, No 2, 85–96
- Dalgard, Odd Steffen (1988) Nærmiljø, sosialt nettverk og psykisk helse. I: Dalgard, Odd Steffen & Sørensen, Tom (red.) *Sosialt nettverk og psykisk helse*, s. 134–151, Oslo, TANO
- Dalland, Ellen & Karagöz, Eli Nielsen (1993) Nettverkskartet – et arbeidsredskap i psykiatrien. I: Fyrand, Live (red.) *Samspill med sosialt nettverk*, s. 33–54, Oslo, Universitetsforlaget
- Engelstad, Fredrik (1991) *Hva mener vi med arbeid? Noen begrepsmessige refleksjoner*, Oslo, Institutt for samfunnsforskning, Arbeidsrapport 9/91
- Finset, Arnstein (1986) *Familien og det sosiale nettverket*, Oslo, Cappelen
- Fyrand, Live (1995) *Sosialt nettverk: teori og praksis*, Oslo, TANO

- Gundersen, Knut & Moynahan, Luke (2001) *Nettverk og sosiale ferdigheter*, Oslo, Gyldendal Akademisk
- Halvorsen., Knut, Bakken, Odd & Fuggelli, Per (1986) *Arbeidsløs i velferdsstaten*, Oslo, Universitetsforlaget
- Hammer, Muriel (1984) Explorations into the meaning of social network interview data, *Social Networks*, Vol. 6, 341–371
- Heal, L.W. & Sigelman, Carol K. (1995) Response biases in interviews of individuals with limited mental ability, *Journal of Intellectual Disability Research*, Vol. 39, No 4, 331–340
- Jensen, Birgit Skov (1987): Sosiale nettverk – et brukt og misbrukt begrep i socialpolitikken. I: Lingås, Lars
- Gunnar & Seim, Sissel (red.) *Tanker for handling*, s. 26–31, Oslo, Universitetsforlaget
- Lewis, M., Feiring, C. & Brooks-Gunn, J. (1988) Young children's social networks as a function of age and dysfunction, *Infant Mental Health Journal*, Vol. 9, No 2, 142–157
- Markussen, Geir & Eskeland, Ståle (1992) Arbeid. I: Eskeland, Ståle & Syse, Aslak (red.) *Psykisk utviklingshemmedes rettsstilling*, s. 87–95, Oslo, Gyldendal Ad Notam
- Marx, Karl (1992) *Det beste av Karl Marx : tekster i utvalg / ved Fredrik Engelstad*, Oslo, Pax
- Olsen, Terje (2003) *Litt av en jobb : en studie av tilrettelagt arbeid for personer med utviklingshemming*, Bodø, Nordlandsforskning, NF-rapport 12/83
- Ot.prp. nr. 49 (1987–88) *Midlertidig lov om avvikling av institusjoner og kontrakter om privatpleie under det fylkeskommunale helsevern for psykisk utviklingshemmede*, Oslo, Sosialdepartementet
- St.meld. nr. 67 (1986–87) *Ansvar for tiltak og tenester for psykisk utviklingshemma*, Oslo, Sosialdepartementet
- St.meld. nr. 47 (1989–90) *Om gjennomføring av reformen for mennesker med psykis utviklingshemming*, Oslo, Sosialdepartementet
- St.meld. nr. 8 (1998–99) *Om handlingsplan for funksjonshemma 1998–2001 : deltaking og likestilling*, Oslo, Sosial- og helsedepartementet
- St.meld. nr. 40 (2002–2003) *Nedbygging av funksjonshemmende barrierer : strategier, mål og tiltak i politikken for personer med nedsatt funksjonsevne*, Oslo, Sosialdepartementet
- Tøssebro, Jan (1996) *En bedre hverdag? : utviklingshemmedes levekår etter HVPU-reformen*, Oslo, Kommuneforlaget
- Tøssebro, Jan & Lundeby, Hege (2002) *Statlig reform og kommunal hverdag : utviklingshemmedes levekår 10 år etter reformen*. Trondheim, NTNU, Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap, Rapport 33
- Wadel, Cato (1984) *Det skjulte arbeid: en argumentasjon for et utvidet arbeidsbegrep*, Oslo, Universitetsforlaget
- Weber, Max (1995) *Den protestantiske etikk og kapitalismens ånd*, Oslo, Pax