



«Her kan alle jobbe, liksom, og være seg sjøl»

En tematisk analyse av hva arbeidstakere med utviklingshemming forteller om dagsenter

Here, Everyone Can Work and Be Themselves:

A Thematic Analysis of what Workers with Intellectual Disabilities Tell about Day Centers

Lise Ellingsen Langemyhr

Stipendiat, Institutt for helse-, sosial- og velferdslag, Universitetet i Sørøst-Norge

Lise.e.langemyhr@usn.no

Heidi Haukelien

Førsteamanuensis, Stedlig leder, Senter for Omsorgsforskning, Sør, Universitetet i Sørøst-Norge

Seniorforsker, Telemarksforskning

heidi.haukelien@usn.no

Sammendrag

Dagsenter gir aktivitets- og arbeidstilbud til mange av dem som av ulike årsaker står utenfor ordinært arbeidsliv, blant annet mennesker med utviklingshemming. Dagsenter regnes ofte først og fremst som et sosialt tiltak. Vår empiri er samlet inn på et stort kommunalt dagsenter og består av notater fra 100 timer med deltakende observasjon samt intervjuer av arbeidstakere med utviklingshemming. Analysen viser at denne arenaen utgjør en langt mer kompleks sosial virksomhet enn det som ofte antas. Her foregår et samspill mellom arbeid, omsorg, vennskap og produksjon, som skaper en meningsfull kontrast til det mange opplever som fravær av anerkjennelse i andre sosiale sammenhenger. Dagsenteret blir en arena hvor opplevelser av mening og anerkjennelse gjøres mulig. I lys av Axel Honneths teori om anerkjennelse diskuterer vi hvordan trygghet, arbeidsoppgaver, det å kunne være seg selv og sosiale relasjoner kan skape anerkjennelse.

Nøkkelord

Anerkjennelse, arbeid, omsorg, utviklingshemming

Abstract

Day centers offer activities and work to many of those who, for various reasons, stand outside of ordinary working life. This includes people with intellectual disabilities. Day centers are often considered as arenas primarily for sociality. Our empirical data is collected during fieldwork at a large municipal day center. It consists of notes from 100 hours of participatory observation, as well as interviews with workers with intellectual disabilities. Our analysis shows that this arena is far more complex than usually assumed. We have identified an interplay between work, care, friendship, and production, which creates a meaningful contrast to what many of the workers experience as an absence of recognition in other social settings. The day center becomes an arena where the experience of meaning and recognition is made possible. By using Axel Honneth's theory of recognition, we discuss how security, work tasks, being able to be oneself and social relationships can create recognition.

Keywords

Recognition, work, care, intellectual disability

Hva vet vi allerede om dette emnet?

- Mange mennesker med utviklingshemming har vedtak om tilrettelagt arbeid og aktiviteter på kommunale dagsenter, men dagsenter anses ofte først og fremst som et sosialt tilbud.

Hva tilfører denne studien?

- Fortellinger og analyser om erfart mening på dagsenteret. Dette er knyttet til trygge ansatte, ordentlige arbeidsoppgaver, å kunne være seg selv og å treffe venner og kjærester.
- Dagsenterets rammer og ansattes rolleutøvelse kan bidra til ulike former for anerkjennelse. Det synes å stå i kontrast til hvordan arbeidstakere med utviklingshemming opplever livet utenfor.

Innledning

Rundt arbeidsbordet sitter fem arbeidstakere og en ansatt når det kommer en kunde inn i butikken. En arbeidstaker, Celine, søker øyekontakt med den ansatte, som ser henne og gir et lite nikk. Celine går bort til og snakker med kunden. Den ansatte følger med, men gjør ingenting. Celine henter en pose blant mange ferdigpakkede, leverer denne til kunden, og kunden går. Celine snur seg og går raskt tilbake til plassen sin mens hun smiler.

Denne vignetten viser hvordan en ansatt på diskre vis gir Celine støtte slik at hun opplever trygghet i en litt utfordrende situasjon. Vårt datamateriale har mange slike eksempler. I et intervju fortalte Celine til førsteforfatteren at hun ikke klarer å bruke kassen, men at hun vet at den ansatte er i nærheten hvis hun trenger hjelp. Derfor tør hun. Dagsenter er en arena som befinner seg i skjæringspunktet mellom arbeid og omsorg. Ofte betraktes dagsenter som et sosialt tiltak fremfor en arbeidsplass hvor det foregår meningsfullt arbeid. Med utgangspunkt i data fra deltakende observasjon og intervjuer analyserer vi hva som gjør dagsenter meningsfullt for noen arbeidstakere med utviklingshemming som har dette som sin arbeidsplass. Det handler både om det å være del av et arbeidsfellesskap og om anerkjennelse for den man er, og det man kan.

Mellom arbeid og omsorg

De fleste mennesker med utviklingshemming befinner seg utenfor ordinært arbeidsliv. De har varig tilrettelagt arbeid (VTA), er på dagsenter, eller de har ikke noe dagtilbud/arbeid (Tøssebro et al., 2019; Engeland et al., 2021; Reinertsen, 2012; Wendelborg & Tøssebro, 2018). Graden av suksess med hensyn til arbeidsinkludering for gruppen synes å måles ut fra deres deltakelse i VTA eller ordinært arbeid, og dagsenter får mindre oppmerksomhet (Proba, 2016).

Dagsenter er hjemlet i helse- og omsorgstjenesteloven § 3- 3 og organiseres av kommunene. Ofte brukes også begrepet dagaktivitetstilbud om dette tiltaket. Dagsenter skal gi brukergrupper som av ulike årsaker ikke er inkludert i ordinært arbeidsliv, blant annet mennesker med utviklingshemming, et organisert og tilpasset tilbud på dagtid (Helse- og omsorgstjenesteloven, 2011; NAKU, 2021). Det er knyttet til retten til et meningsfullt liv. De som deltar på dagsenter, har kommunalt vedtak om plass og mottar trygd. Fordi dagsenter ikke er lovpålagt, varierer størrelsen, innholdet og kvaliteten fra kommune til kommune. Ved noen dagsenter er produksjon viktig, mens det ved andre fokuseres mest på opptrening,

rehabilitering og annen aktivitet (NAKU, 2021). Dagsenter skal imøtekomme de varierte behovene mennesker med utviklingshemming har (Hegdal & Thorsen, 2007), samtidig som det skal likne på vanlig arbeid. At det skal likne på vanlig arbeid, handler blant annet om å gjøre et slikt tilbud så lite annerledes som mulig for å hindre negativ verdsetting (Tøssebro et al., 2019). Arbeidstakere på dagsenter får likevel en slags dobbel rolle; de er arbeidstakere samtidig som de er mottakere av sosiale tjenester (Olsen, 2003).

Det er forsket lite på hvordan dagsenter oppleves for de som har vedtak der, og hva som gir tilbudet mening. Blant unntakene er Terje Olsen, som undersøkte hva mennesker med utviklingshemming fremhevet som viktig på dagsenter og i VTA-bedrifter. Han fant blant annet at det sosiale utmerket seg som viktig for deltakere i dagsenter (Olsen, 2009). Stian Reinertsen (2015) undersøkte opplevd livskvalitet i tilrettelagt arbeid og fant også at det sosiale fellesskapet var en viktig faktor, både for arbeidstakere i dagsenter og for de med VTA. Han fant imidlertid at arbeidstakere i VTA var mer tilfredse når det kom til produktivitet og medbestemmelse (Reinertsen, 2015). Engeset et al. (2015) undersøkte arbeidsoppgaver og dets betydning for utviklingshemmede på dagsenter. De fant at arbeidstakerne opplevde at oppgavene de utførte, var meningsfulle, men at arbeidsoppgaver som ga mening innenfor dagsenterets rammer, hadde mindre status på utsiden (Engeset et al., 2015).

Dagsenter omtales gjerne som en mindre meningsfull arbeidsplass enn VTA og ordinært arbeid (Tøssebro et al., 2019). Selv om mange dagsenter kan ha aktiviteter som likner det arbeidet som utføres i skjermede bedrifter (NOU 2016: 17), har dagsenter generelt lavere status. Det kan se ut som at dagsenter først og fremst anses som et sosialt tilbud, og som mer omsorg enn arbeid.

Analysen av vårt datamateriale viser imidlertid at arbeidsoppgaver og faktisk produksjon også har stor betydning for meningskaping. Vi har sett at arbeidsdeltakelse og produksjon er en viktig forutsetning for de opplevelsene av verdsetting og anerkjennelse som arbeidstakerne beskriver. Ifølge de ansatte ved dette dagsenteret tilstrebes det at arbeidstakere og ansatte jobber side ved side med den enkelte kan. Det er altså ikke bare arbeidstakerne som skal hjelpes til å utføre oppgaver, det skal produseres noe også. Vi bruker betegnelsen arbeidstaker om de som har vedtak om dagsenter, og ansatte om de som arbeider der for å bistå arbeidstakerne. Dette er betegnelser som brukes av informantene selv. Datamaterialet ble analysert tematisk for å belyse følgende problemstilling:

Hva mener arbeidstakere med utviklingshemming er viktig med dagsenter, og hva skal til for å gjøre dagsenteret til en meningsfull arena?

Metode

Datainnsamling

For å belyse problemstillingen gjennomførte førsteforfatteren omtrent 100 timer med deltagende observasjon på fire avdelinger ved et stort kommunalt dagsenter. Observasjonene ble gjort i flere omganger i to–tre dager av gangen. Notater ble skrevet underveis, og logg ble ført etter hver dag. I løpet av perioden avtalte førsteforfatteren, i samarbeid med de ansatte, intervjuer med flere av arbeidstakerne, og mot slutten av feltarbeidet ble disse gjennomført. Intervjuene var semistrukturerte og temabaserte, og vi snakket blant annet om arbeid, hva som er viktig og bra med å ha en jobb, hva som er bra og dårlig med dagsenter, og hva slags hjelp de selv opplevde at de trengte gjennom arbeidsdagen. Det var i stor grad arbeidstakerne som styrte samtalen, og de var opptatt av ulike ting knyttet til det å jobbe på dagsenter. Intervjuene varte fra 16 til 75 minutter og ble avsluttet med en prat om hvordan de opplevde intervjusituasjonen.

Utvalg

Informantene var ni kvinner og syv menn i alderen 19–57 år. Diagnosen psykisk utviklingshemming og erfaring med dagsenter var for mange informanter det eneste de hadde til felles; de hadde ulik alder, kjønn, funksjonsnivå, tilpassingsbehov og interesser. Noen bodde i døgnbemannet bolig, noen alene og andre hjemme hos foreldrene. De fleste hadde ikke annen arbeidserfaring enn dagsenteret, men mange hadde jobbet på flere avdelinger der eller hadde ambisjoner om det. Den med kortest erfaring hadde jobbet på dagsenteret i ett år, mens den med lengst erfaring hadde jobbet der i 25 år.

Kontekst

Dette dagsenteret tilrettelegger arbeidsoppgaver for arbeidstakere samtidig som de har lønnsom produksjon av attraktive varer og tjenester. De er kjent utover kommunens grenser, har egen logo og kjente merkevarer. Vårt inntrykk er at dette er et av de kommunale dagsentrene som til forveksling kan likne en VTA-arbeidsplass fordi fokuset på produksjon var så tydelig uttalt. Samtidig har de ingen inntakskriterier, og alle som har behov for tilrettelagt arbeid, kan få vedtak om plass. Det ytes mye omsorg og gis praktisk bistand, og arbeidstakerne der har svært ulike behov. Arbeidstakerne jobber på ulike avdelinger på bakgrunn av egne ønsker og kompetanse og ut fra behovet de har for tilrettelegging og bistand. De kan søke seg til andre avdelinger hvert halvår. Noen av dagsenterets ansatte har helse- og sosialfaglig utdanning, men omtrent halvparten har utdanning innen faget som er nødvendig for avdelingens produksjon.

Å kombinere metoder

For å få tilgang både til samhandlingssituasjoner og de involvertes fortolkninger av dem valgte vi deltakende observasjon og intervjuer som metode (Fangen, 2010; Grimen, 2004). Mennesker med utviklingshemming har ulik grad av utfordringer knyttet til blant annet forståelse, kommunikasjon, hukommelse og persepsjon (NAKU, 2019). For å ivareta og tolke dem på en god og riktig måte anbefales det å kombinere metoder for datainnsamling, slik vi har gjort i dette prosjektet. Forskeren bør opparbeide tillit og lære seg den enkeltes kommunikasjon før intervjuer (Gjærum, 2010), og det er en fordel at den som intervjuer, er vant til å snakke med mennesker med en slik diagnose (Ellingsen, 2010; Kittelsaa, 2008). Som vernepleier med mange års erfaring fra arbeid i kommunale boliger er førsteforfatteren vant til å snakke med mennesker med utviklingshemming. Under feltarbeidet ble hun kjent med arbeidstakerne gjennom å delta i arbeidsoppgaver og være sammen med dem gjennom hele arbeidsdager. Perioden med feltarbeid skapte trygghet og gjorde det mulig å snakke ut fra referanser til felles erfaringer og tidligere observasjoner. Intervjuene ble gjennomført uten ansatte til stede.

Analyse

Vi analyserte datamaterialet i tråd med kvalitativ tematisk analyse slik metoden er beskrevet av Braun og Clarke (2006), og noe forenklet av Johannessen et al. (2018). Tematisk analyse handler om å jobbe med datamaterialet i flere omganger for å finne temaer eller kategorier som er felles i materialet. Analyseprosessen består av fire deler: forberedelse, koding, kategorisering og rapportering (Johannessen et al., 2018). Først ble alle intervjuene og notatene fra deltakende observasjon gjennomlest en gang som forberedelse og for å få en oversikt. Deretter ble alt materialet gjennomlest mer systematisk og kodet.

Forskningsetikk

Prosjektet er godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD) med referansenummer 276192. Datamaterialet oppbevares i tråd med avtalen. Alle deltakerne samtykket muntlig før perioden med observasjon. Før intervjuene ga de skriftlig samtykke. De ansatte vurderte alle informantene som samtykkekompetente. Navn som brukes i artikkelen, er fiktive.

Kategorier

Vi skal nå presentere fire empirinære kategorier som kategoriseringsprosessen ledet frem til. Eksempelene og sitatene vi presenterer, er plukket ut både fra intervjuer og notater og er valgt fordi de representerer kategoriene godt og viser bredden i materialet.

Trygge ansatte

Eksemplet innledningsvis var en situasjon der Celine ekspederte en kunde. Hun har øvd på hva hun skal gjøre, og hun fortalte at hun mestrer alt unntatt å slå inn beløp og ta imot betaling. Mange kunder har betalt på forhånd i nettbutikken og henter bare de ferdigpakkede varene sine. Celine vet at dersom kunden skulle betale, hadde den ansatte raskt hjulpet henne. I denne situasjonen ga den ansatte Celine tryggheten til å kunne være i rollen som ansvarlig.

Arbeidstakerne fortalte at noen av de viktigste egenskapene de ansatte bør ha, er å være snille og trygge. I intervjuene omtalte fire informanter konsekvent de ansatte som «voksne», mens andre snakket om dem som «sjefer» eller «ledere». Selv om de ansatte var uttalt opptatt av likhet, snakket arbeidstakerne om «oss» og «dem». Kari fortalte at hun er litt misunnelig på de ansatte noen ganger fordi de får vise hva de kan, og blir spurt om hjelp. Samtidig sa hun at noe av det viktigste for henne er at de ansatte kan «håndtere meg når jeg blir vanskelig». Noen ganger vil hun bestemme og bli behandlet som voksen, mens andre ganger har hun behov for omsorg og hjelp. Hun, som flere av de andre arbeidstakerne, veksler mellom rollen som barn og voksen, og når hun har behov for omsorg og trøst, trenger hun tryggheten fra de ansatte.

Inger trenger at en spesiell ansatt ringer henne om morgenen for å spørre om hun er i rute. Inger bor alene og trenger ikke hjelp til hverken å stå opp eller komme seg til dagsenteret, men sier hun likevel ønsker at de ringer, for da føler hun seg trygg og velkommen på jobb. Hun har erfaring fra ordinært arbeid og VTA-bedrift fra tidligere, men følte ikke at hun passet inn noen steder. Hun vil ikke jobbe noe annet sted enn på dagsenteret nå:

Nei, jeg ser for meg at det spørs om jeg hadde fått lov til å jobbe et annet sted noe særlig. Jeg har spurt her og, hvor mange sjanser skal jeg få her, egentlig? Det har jeg spurt om, og de har svart at her får jeg mange sjanser. Selv om jeg har hatt lyst til å kaste inn håndkleet mange ganger. Det er noe med at her er det trygt.

Trygge ansatte kan koples til flere av arbeidstakernes beskrivelser av sin egen utvikling etter at de begynte å jobbe på dagsenteret. Anne sa: «Jeg pleide å være veldig sjenert, men ikke nå lenger. Jeg har hentet frem den modige meg.» Da Anne ble spurt om hvordan hun klarte å bli modig, svarte hun at de ansatte har hjulpet henne:

Oppmuntring og at de oppmuntrer meg til å klare det. De sier «dette klarer du» og «jeg vet at du kan det», og jeg vet at jeg kan! Det kjennes godt og er en veldig god følelse. Det er derfor jeg har blitt modig.

Noen arbeidstakere jobbet selvstendig gjennom dagen, men mange trengte stadige påminnelser og hjelp. En morgen spurte førsteforfatteren Even om hva han skulle jobbe med den dagen, og han svarte: «Det vet jeg ikke, de har ikke satt meg i gang med noe enda.» Even har jobbet på dagsenteret i mange år og kan arbeidsoppgavene sine godt. Han gir likevel uttrykk for at han liker best at de ansatte setter han i gang med de samme tingene på lik måte hver dag. Arbeidstakerne er forskjellige og har ulike ønsker og behov. Noen vil jobbe selvstendig, mens andre trenger og ønsker mer oppfølging av de ansatte. Det de har til felles, er at de veksler mellom roller, mellom å arbeide og å trenge omsorg.

Ordentlige arbeidsoppgaver

På dagsenteret har hver avdeling nytt og moderne utstyr, både ordinære maskiner og tilpassede løsninger. Avdelingene har ansatte med utdanning innen det faget som utøves, og de fleste bruker fagbegreper. «Det er mange som sier at jeg har avanserte ord, som de selv ikke forstår en gang», fortalte Hedda. Hun sa hun har lært disse ordene gjennom erfaring på avdelingen.

Mange av arbeidstakerne har ikke relevant fagkunnskap eller utdanning fra tidligere, men har lært seg det etter hvert. «Jeg kunne ikke noe før jeg kom hit, og da tenkte jeg hvordan skal dette gå? Men det er liksom bare å lære det, og så sitter det, liksom. Jeg føler meg ganske god på det, hvis det er lov å si», fortalte Jeanett.

«På en måte var det vanskelig, men på en annen måte så kom jeg inni det. Og en ting til og en ting til», fortalte Solveig. Hun mestrer to maskiner på sin avdeling, men har ikke lyst til å prøve seg på flere enda. En del arbeidstakere gjør bare de tingene de føler seg trygge på, og det å lære noe nytt kan ta tid. Anders fortalte at han venter på at en av de ansatte på avdelingen hans skal lære han å bruke flere av maskinene de har der, og han ønsker å ta fagbrev. Da han ble spurt om hva som er bra med en tilrettelagt arbeidsplass, svarte han: «Fordi jeg liker å få jobbe skikkelig». Anders trenger en del støtte og veiledning.

Anne får sakte, men sikkert flere arbeidsoppgaver i sitt eget tempo: «Alle her gjør det de får til, og jeg øver meg på å bli bedre hele tida. Jeg vet at de fleste, til og med meg selv, er fink nok til det jeg gjør.» Noen jobber med fag de hadde interesse for og kunnskap om fra før, for eksempel Anita og Kari: «Jeg synes det er veldig viktig å vite hva du driver med. Før du hopper inn i en ny jobb, så må du vite hva du gjør, det er ikke alle som kan jobbe her.»

Jeg tror jeg er selvlært, for å si det sånn. Jeg prøver jo teknikker. Jeg gjør så godt jeg kan. Og hele mitt liv sa jo alle at jeg kunne bli dette, og det har jeg blitt. Men det er en som gir meg stikkord, og stikkord hjelper.

Varene de produserer, er av høy kvalitet, og vi observerte at de ansatte og de fleste arbeidstakerne var opptatt av produksjon og resultat. Ofte delte de produksjonen av en vare inn i mange operasjoner slik at flest mulig «hender var innom» før ferdigstillelse. Flere beskrev stolthet knyttet til tittel innad på dagsenteret. Det var imidlertid noen som ga uttrykk for at det er vanskelig å fortelle andre om jobben på dagsenteret. Kari fortalte:

Jeg kaller meg for alt-mulig-rart-jente, jeg, slæsj keramiker, slæsj alt mulig annet rart. Det er ingen som, jeg tror ikke noen helt vet den tingen. Det er dumt at vi ikke vet, det er ingen som vet hva vi gjør her, egentlig.

Å kunne være seg selv

«Jeg er autist, og det er Mari og Hanne også. Det er derfor vi skjønner hverandre», fortalte Linda en morgen. Senere samme dag snakket Linda og Mari sammen: «Er du glad i forandringer?» «Noen ganger, bare.» «Jeg også noen ganger, jeg liker å bli kjent med nye, men når man har sånne rare greier som meg, så er det litt rart noen ganger.» Begge fortalte at det å kunne dele tanker og opplevelser med noen som forstår og har liknende erfaringer, er viktig for dem. «Folk er folk, liksom, det er ingen som kikker på deg her», sa Hanne da hun ble spurt om hva som er bra med å jobbe på dagsenteret. Hun omtalte seg selv og andre med psykisk og fysisk utviklingshemming som «spesielle folk». På samme spørsmål svarte Magnar: «Jeg tenker at man får en ny sjanse, egentlig. Det føler jeg. Man får jo nye sjanser, de folkene som trenger det.»

Flere informanter fortalte at diagnose og utfordringer ikke spiller noen rolle på dagsenteret. At noen bruker hjelpemidler som rullatorer eller rullestoler, eller bruker smekke, får sondeemat eller har upassende følelsesutbrudd, overses i de fleste tilfeller av de andre. Både i intervjuene og gjennom observasjon kommer det frem at flere av arbeidstakerne har erfart å føle seg utenfor og annerledes utenfor dagsenteret. Hans og Anette fortalte:

Jeg må jo bare innrømme at jeg ikke har noen utdanning, og mange tror at vi som ikke har det, er dumme. Men vi trenger ikke være dumme for det. Jeg slutta på skolen på grunn av mobbing, ikke sant, men jeg skulle egentlig bli noe. Jeg har hatt tilrettelagt arbeid siden jeg var 21 år, jeg, men jeg trenger jo ikke å være dum for det.

Jeg er så lei av å bli kalt handicappa tulling i butikken og sånn. Sånn er det ikke her, her kan alle jobbe, liksom, og være seg sjøl.

Venner og kjærester

Da arbeidstakerne ble spurt om hva som er det beste med jobben, svarte de fleste at det er «å møte venner», «få venner» eller «få kjæreste». Fem informanter fortalte at de har fått kjæreste på dagsenteret. Tre fortalte at de ønsker seg kjæreste, og at de tror det er på dagsenteret de kan få det. Noen har fått venner der som de er sammen med på fritiden, og noen deltar på fritidsaktiviteter med kollegaer fra dagsenteret. Dette gjelder imidlertid ikke alle; mange forteller at dagsenteret er det eneste stedet de møter venner. Anne og Berit har blitt venninner på dagsenteret, og vennskapet er av spesielt stor betydning for Anne:

Så det er liksom Berit som er motivasjonen min til å være her, egentlig. Når det er sånne tunge dager som i går, så ville jeg egentlig ikke komme i dag. Og da tenker jeg på Berit, og så får jeg lyst til å komme.

Anne ga uttrykk for at mye i livet er vanskelig, og fortalte at hun ofte føler seg ensom. Utenom dagsenteret har hun bare moren sin og personalet i boligen hun bor i. Flere fortalte at de sitter mye alene når de ikke er på dagsenteret. Asgeir fortalte at han alltid gruer seg til ferier og helger. Han har kjæreste på dagsenteret og fortalte at han ikke kan treffe henne på fritiden fordi personalet i boligen hans ikke har tid til å hjelpe med transport. «Hvis man ikke hadde en jobb å gjøre, så hadde man gått rundt i verden alene og klødd seg sjøl i hue, tror jeg», sa Celine.

Pausene er viktig for arbeidstakerne, og i alle avdelingene har de faste tider for pauser i løpet av arbeidsdagen. At arbeidstakerne ikke vil gå glipp av pauser, kan for mange handle om at rutiner og oversikt er viktig, men det kan også knyttes til det sosiales betydning.

I pausene henter de seg kaffe, går i kantina og samhandler med hverandre på ulike måter. Noen arbeidstakere trekker seg unna andre og sitter for eksempel på mobilen mens det er pause, men mange søker til hverandre. Vi overhørte samtaler i pauser der arbeidstakerne spurte hverandre om råd eller delte erfaringer om diagnoser og liknende. Noen ganger kunne de sammen uttrykke frustrasjon over eller gjøre narr av for eksempel personalet i boligen sin eller foreldrene, og dette så ut til å skape et fellesskap.

Diskusjon

Dagsenter er en kompleks sosial virksomhet der arbeid og omsorg forenes. Vi observerte hvordan arbeidstakerne på dette dagsenteret i ulik grad vekslet mellom å arbeide og trenge omsorg og støtte. Trygge ansatte, det å kunne være seg selv, det sosiale miljøet samt arbeidsoppgavene ser ut til å skape mening. Kontrastene i arbeidstakernes fortellinger om dagsenteret er imidlertid påfallende; når de forteller om noe som er bra på dagsenteret, går det ofte hånd i hånd med tilsvarende beskrivelser av negative erfaringer fra utsiden. De anerkjennes på dagsenteret. «Det vanskelige utenfor» kan knyttes til at de som gruppe mangler anerkjennelse der.

Anerkjennelse

Ved å diskutere våre funn i lys av Axel Honneths tre begreper om anerkjennelse (Honneth, 2007) kan vi blant annet avdekke asymmetri i anerkjennelsesforhold. Honneths boktittel «Kamp om anerkjennelse» tilsier at anerkjennelse ikke er noe man uten videre får. Ofte brukes denne teorien til å forklare hvordan individer og grupper kjemper for anerkjennelse, men vårt inntrykk er at mennesker med utviklingshemming i liten grad gjør det. Teorien har blitt kritisert for å ta utgangspunkt i at alle kan kjempe for sine egne rettigheter, noe som fordrer en viss grad av kognitive evner. Vi vil likevel argumentere for at teorien egner seg til å forklare våre funn. Anerkjennelse er grunnleggende viktig for oss mennesker og knyttes blant annet til identitetsutvikling og selvrealisering (Fukuyama, 2019; Honneth, 2007). Ifølge Honneth (2007) forekommer anerkjennelse i tre former: *emosjonell anerkjennelse*, *rettigheter* og *sosial verdsetting* (Honneth, 2007). Her vil vi bruke begrepene emosjonell anerkjennelse og sosial verdsetting til å diskutere kategoriene og analysere informantenes beskrivelser av «det vanskelige utenfor» ut fra rettighetsbegrepet.

Emosjonell anerkjennelse

Emosjonell anerkjennelse rommer romantiske relasjoner, vennskap og familiære forhold og fordrer gjensidig følelsesmessig verdsetting og tillit. Emosjonell anerkjennelse gjør et individ i stand til å være uavhengig med vissheten om at hengivenhet vil vedvare (Honneth, 2007). De første erfaringene med emosjonell anerkjennelse skjer gjennom primærsosialisering i barndommen. Sekundærsosialisering er sosialisering i det offentlige rom (Berger & Luckmann, 1966) og foregår sannsynligvis på andre premisser for mennesker med utviklingshemming fordi diagnose blir en barriere. Psykisk utviklingshemmede regnes som en svak gruppe i samfunnet (Hegdal & Thorsen, 2007). De sees ofte på som barn også når de blir voksne, og mange er avhengig av andres hjelp. Det kan føre til asymmetri i relasjoner og manglende gjensidig emosjonell anerkjennelse.

Honneth hevder at emosjonell anerkjennelse først og fremst forekommer i familiære relasjoner (Honneth, 2007). Hanne Warming argumenterer imidlertid for at emosjonell anerkjennelse kan gjøre seg gjeldende også innenfor institusjonelle rammer, eksempelvis at profesjonelle og barn kan skape relasjoner som gir denne formen for anerkjennelse

(Warming, 2015). Vår analyse tyder på at dette er tilfellet på dagsenteret: at relasjonene mellom noen arbeidstakere og ansatte på dagsenteret har så stor betydning for arbeidstakerne at det kan ses på som emosjonell anerkjennelse, også i Honneths betydning.

Voksen–barn-rollesettet i samhandling eksemplifiserer dobbeltheten i arbeidstakernes rolle på dagsenteret (Olsen, 2003, 2009). I løpet av tiden med feltarbeid gjorde vi flere observasjoner av denne dobbeltheten, for eksempel ved at arbeidstakere arbeidet selvstendig i det ene øyeblikket, men begynte å gråte i det neste fordi de misforsto noe som ble sagt, eller det oppsto en konflikt. De ansatte så ut til å gi dem rom til å veksle mellom roller og sto for tryggheten i slike situasjoner ved å gi hver enkelt arbeidstaker det denne hadde behov for av omsorg der og da. Vår analyse tyder på at det å kunne veksle mellom rollen som voksen og barn på dagsenteret er en del av det som gjør det til et trygt sted å være for arbeidstakerne. Emosjonell anerkjennelse gjør denne vekslingen mulig uten at det truer arbeidstakernes selvtillit; de kan være trygge på at hengivenheten fra ansatte vil vedvare, og de kan gå tilbake til rollen som kollega når de er klare for det.

De ansatte fungerer også som en trygghet i rommet, avverger mulige konflikter, fordekker arbeidsoppgaver og setter arbeidstakerne i gang hvis de stopper opp. De kan gi arbeidstakerne en klapp på skulderen, et blick eller oppmuntrende ord i forbifarten, og disse små tegnene på omsorg og anerkjennelse er tilsynelatende av stor betydning. Mange arbeidstakere gir uttrykk for emosjonelle bånd også til hverandre, og slik kan denne formen for anerkjennelse også knyttes til kategoriene om vennskap og det å kunne være seg selv.

Sosial verdsetting

Sosial verdsetting er i likhet med rettslig anerkjennelse påvirket av kultur og hvilke egenskaper og ferdigheter som anses å kunne bidra til å realisere felles definerte verdier i samfunnet (Honneth, 2007). Individuelt handler det om å oppleve at egne ferdigheter og bidrag verdsettes av andre. I vårt samfunn er arbeidsdeltakelse en sterk felles verdi, og sosial anerkjennelse kan i noen sammenhenger avhenge av ansettelsesforhold. Arbeidstakerne fortalte om manglende verdsetting på utsiden av dagsenteret fordi de står utenfor det ordinære arbeidslivet, men de opplever at deres personlighet og bidrag til produksjonen er verdsatt og ønsket på dagsenteret. At dagsenteraktiviteter bør likne ordinært arbeid så mye som mulig, kan knyttes til normaliseringsteori; hvis oppgavene likner verdsatte paralleller, kan deltakerne lettere presentere aktivitetene som arbeid (Tøssebro et al., 2019). Likevel: Blikket utenfra ser ikke på dagsenteret som et sted for anerkjennelse og selvrealisering på lik linje med ordinære arbeidsplasser eller VTA, som anses for å likne mer på ordinært arbeid, og arbeid på dagsenter oppleves annerledes innenfra enn sett utenfra (Engeset et al., 2015).

Uavhengig av samfunnets syn på dagsenter som arbeidsplass formidler våre informanter opplevelser av stedet som meningsfullt. En forskjell er imidlertid at statusen de opparbeider seg på dagsenteret, ikke uten videre blir en del av selvrepresentasjonen deres også utenfor. Det blir ikke en *general purpose value* som kan overføres og konverteres til sosial verdi på andre sosiale arenaer, på samme måte som andre som opparbeider seg anerkjennelse for arbeidet de gjør (Bourdieu, 1984; Kearney, 1996). Det Kari fortalte om at ingen egentlig vet hva de gjør på dagsenteret, og at hun ikke vet hva hun skal fortelle andre at hun gjør og kan, eksemplifiserer dette.

Arbeid knyttes til selvfølelse, identitet og opplevelsen av å være til nytte (Tøssebro et al., 2019). Våre analyser viser at arbeid på dagsenteret handler om det samme for våre informanter, selv om de vet at de er på et dagsenter. På dagsenteret kan alle bidra med sitt i produksjonen av varer som delvis inngår i et marked, og de anerkjennes for sin innsats. De verdsettes også sosialt for den de er. Ifølge Honneth (2007) kan subjekter innenfor en

bestemt statusgruppe gi hverandre gjensidig anerkjennelse fordi de er i en felles sosial situasjon (Honneth, 2007), noe som antakelig gjør seg gjeldende på dagsenteret. At våre informanter ikke ønsker seg til ordinært arbeidsliv, kan handle om at de ikke har tro på seg selv, men det kan også knyttes til den sosiale verdsettingen de får på dagsenteret, og til anerkjennelse gjennom arbeidet de gjør.

Rettslig anerkjennelse

Mennesker med funksjonshemninger har vært utsatt for gjentatte menneskerettighetsbrudd og diskriminering, også i Norge, og *Convention on the rights of persons with disabilities* (CRPD) ble utarbeidet av FN i 2006 for å sikre deres rettigheter. Norge ratifiserte CRPD i 2013 (Skarstad, 2019). Mennesker med utviklingshemming har dermed en teoretisk rettslig anerkjennelse i form av lovverk og formelle rettigheter, men det er gjentatte ganger påvist gap mellom teori og praksis (NOU 2016: 17; Søderstrøm & Tøssebro, 2011). Gapet ligger i at rettighetene de i teorien har, ofte ikke gjennomføres i praksis. Mange er også avhengig av andre når det gjelder kunnskap om sine egne rettigheter, samt hvordan de kan nyttiggjøre seg dem. Når det gjelder arbeid, handler gapet om manglende tilpassing og opplæring hele veien – fra skole, via NAV og ut i et eventuelt arbeidsliv (NOU 2016: 17).

Rettslig anerkjennelse knyttes til formelle rettigheter, altså hva man kan regne med å få innfridd som et fullverdig medlem av et fellesskap (Honneth, 2007). I Norge er i prinsippet alle frie og har lik verdi, men sårbare grupper opplever likevel stigmatisering og utenforskap. Ifølge Honneth (2007) har personer som systematisk nektes rettigheter, reduserte muligheter til å utvikle selvtillit og selvrespekt (Honneth, 2007), noe som kan tenkes å gjelde mange mennesker med utviklingshemming. På dagsenteret blir gapet mellom rettigheter og faktiske muligheter noe mindre, selv om det bare gjelder i innenfor dagsenterkonteksten. De har valgmuligheter, de kan få opplæring innen fag de selv ønsker, og de kan til en viss grad påvirke sin egen arbeidsdag.

Å bli kategorisert av andre kan vanskeliggjøre en normal identitetsutvikling (Gustavsson & Nyberg, 2014). Mennesker med utviklingshemming kan oppleve å være fanget i samfunnets «objektive virkelighet» fordi de kategoriseres av andre og ikke anerkjennes (Berger & Luckmann, 1966; Honneth, 2007). Våre informanters beskrivelser av seg selv og av dagsenteret kontra livet utenfor er gjennomgående preget av kontraster, noe som tyder på at de ikke opplever seg som fullverdige medlemmer av fellesskapet utenfor dagsenteret. Den selvtilliten og selvrespekten de vanskelig kan utvikle fullt ut ellers i samfunnet fordi de ikke anerkjennes, kan de oppleve å ha innenfor dagsenterets tilpassede rammer. Det er altså ikke det å være på dagsenteret i seg selv som utgjør en rettslig anerkjennelse, men at det som foregår der, representerer en motsats til den manglende rettslige anerkjennelsen fra utsiden.

Konklusjon

Mennesker med utviklingshemming har ikke de samme mulighetene som mange andre i samfunnet, og de befinner seg utenfor ordinært arbeidsliv. Mange har vedtak om tilrettelagt arbeid på dagsenter, og vi har utforsket hvordan noen av dem opplever tilbudet. Dagsenteret der vi har samlet inn data, er et eksempel på en tilrettelagt arbeidsplass der arbeid og omsorg forenes, men der produksjonsfellesskapet ligger som et premiss for opplevelser av mening. Ordentlige arbeidsoppgaver og gjensidige sosiale relasjoner fremstår som meningsskapende sammen med trygge ansatte de kjenner godt, og en opplevelse av å kunne være som de er. Kategoriene kan på ulike måter knyttes til Honneths tre begreper om anerkjennelse (Honneth, 2007). Kontrastene var påfallende i våre informanters beskrivelser. Vi

tolker dette som at de opplever anerkjennelse på dagsenteret, men i mindre grad i samfunnet utenfor. Slik står dagsenteret frem som et slags forsvar mot et selvbylde som er truet i samfunnet på utsiden. Våre funn viser både at dagsenteret jobber målrettet med å gi gode tjenester, og får det til, og at samfunnet på utsiden ikke får til inkludering, og at barrierene denne gruppen møter, fortsatt er store.

Dagsenter anses ofte som primært et sosialt tiltak. Denne artikkelen utfordrer det synet og viser at det sosiale i seg selv ikke gir dagsenter mening; det må sees i sammenheng med å delta i et produksjonsfellesskap. Et overraskende funn i empirien var at lønn ikke ble trukket frem i særlig grad av arbeidstakerne. Lønn sees ofte på som en viktig markør for vår forståelse av arbeid (Heen, 2008; Heggebø, 2020; Tøssebro et al., 2019). Kun to informanter nevnte lønn, og en av disse var svært misfornøyd, mens den andre syntes lønna var svært god. At lønn ikke ble snakket om av flere, kan tyde på at det skapes andre former for verdi på dagsenteret, og at disse verdiene er av større betydning for arbeidstakerne.

Aktivitetene på dagsenteret er til forveksling likt ordinært arbeid, og en kan spørre seg om hvorfor det er slik. I prinsippet kunne dagsenteret drevet med hva som helst, men både arbeidstakerne og de ansatte er opptatt av at det de gjør, skal være mest arbeid. Det er sannsynlig at innholdet i dagsentervirksomhet kan knyttes til hverdagskunnskap om arbeidets betydning. Våre data tegner et bilde av dagsenteret som en kompleks sosial virksomhet, herunder også et produksjonsfellesskap. Dette er noe mer enn kun tilrettelagt aktivitet for aktivitetens skyld. Å ta et dagsenter på alvor er å anerkjenne at stedet har flere funksjoner, både arbeid og omsorg. Arenaen er viktig for å få til arbeidsinkludering for mange av dem som ikke inkluderes i ordinært arbeidsliv, og fortjener større oppmerksomhet og anerkjennelse.

Artikkelen er en del av en pågående ph.d.-studie som er finansiert av Universitetet i Sørøst-Norge.

Ingen interessekonflikter.

Referanser

- Berger, P. L. & Luckmann, T. (1966). *Den samfunnskapte virkelighet*. Fagbokforlaget.
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction. A Social Critique of The Judgement of Taste*. Routledge and Kegan Paul.
- 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. (2010). Begrensninger og forskningsmetodiske kneiker. I R.G. Gjærum (red.), *Usedvanlig kvalitativ forskning. Metodologiske utfordringer når informanter har utviklingshemming* (s. 209–240). Universitetsforlaget.
- Engeset, A., Söderström, S. & Vik, K. (2015). Day activity centres – work for people with intellectual disabilities: a norwegian perspective. *Work*, 50(2), 193–203. <https://doi.org/10.3233/WOR-131734>
- Fangen, K. (2010). *Deltagende observasjon* (2 utg.). Fagbokforlaget.
- Fukuyama, F. (2019). *Identitet, hvordan tap av verdighet truer demokratiet vårt*. Dreyer forlag.
- Gjærum, R. G. (2010). *Usedvanlig kvalitativ forskning*. Universitetsforlaget.
- Grimen, H. (2004). *Samfunnsvitenskapelige tenkemåter* (3 utg.). Universitetsforlaget.
- Gustavsson, A. & Nyberg, C. (2014). Den levde deltakelsen. I K.E. Ellingsen (red.), *Utviklingshemming og deltakelse* (s. 120–142). Universitetsforlaget.
- Heen, H. (2008). Om bruken av begrepet arbeid. *Sosiologi i dag*, 38 (4), 29–50. <https://ojs.novus.no/index.php/SID/article/view/962/953>

- Hegdal, U. & Thorsen, K. (2007). *Om betydningen av arbeid, dagsenter- og aktivitetstilbud for mennesker med utviklingshemming* (SOR RAPPORT Nr. 1–2007). https://stiftelsensor.no/images/tidsskriftarkiv/2007/1/SOR_Rapport_1_2007-Hegdal-Thorsen-Om_betydningen_av_arbeid_dagsenter-og_aktivitetstilbud_for_mennesker_med_utviklingshemming.pdf
- Heggebø, K. (2020). Kva er arbeid – egentleg? Cato Wadel og Sysselsettingsutvalet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 61(1), 38–45. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2020-01-04>
- Helse- og omsorgstjenesteloven. (2011). *Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester* (LOV-2011-06-24-30). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-30>
- Honneth, A. (2007). *Kamp om anerkjennelse: om de sosiale konfliktenes moralske grammatikk*. Pax forlag.
- Johannessen, L.E.F., Rafoss, T. W. & Rasmussen, E. B. (2018). Tematisk analyse. I L.E.F. Johannessen, T. W. Rafoss & E.B. Rasmussen (red.), *Hvordan bruke teori?* (s. 278–313). Universitetsforlaget.
- Kearney, M. (1996). *Reconceptualization of the Peasantry. Anthropology in Global Perspective*. Routledge.
- Kittelsaa, A. M. (2008). *Et ganske normalt liv- Utviklingshemming, dagligliv og selvforståelse*. [Doktoravhandling], NTNU. <http://hdl.handle.net/11250/267648>
- NAKU. (2019). *Den medisinske diagnosen psykisk utviklingshemming*. <https://naku.no/kunnskapsbanken/diagnose-psykisk-utviklingshemming-icd-10>
- NAKU. (2021). *Dagsenter*. <https://naku.no/kunnskapsbanken/dagsenter>
- NOU 2016: 17. (2016). *På lik linje*. Barne- og likestillingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-17/id2513222/>
- Olsen, T. (2003). *Litt av en jobb! En studie av tilrettelagt arbeid for personer med utviklingshemming* (12/2003). https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2015042008064
- Olsen, T. (2009). *Versjoner av arbeid : Dagaktivitet og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen*. [Doktorgradsavhandling, Uppsala universitet]. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn%3Anbn%3Ase%3Auu%3Adiva-9534>
- Proba. (2016). *Arbeidssituasjonen for personer med utviklingshemming* (Rapport 2016-01). <https://proba.no/rapport/1407/>
- Reinertsen, S. (2012). *Arbeids- og aktivitetssituasjonen blant personer med psykisk utviklingshemming*. NAKU. <https://naku.no/nyhet/nasjonal-tilstandsrapport-om-arbeids-og-aktivitetssituasjonen-blant-personer-med-psykisk>
- Reinertsen, S. (2015). *Arbeid, dagaktivitet, livskvalitet og utviklingshemming*. [Doktorgradsavhandling], NTNU. <http://hdl.handle.net/11250/2375854>
- Skarstad, K. (2019). *Funksjonshemmedes menneskerettigheter*. Universitetsforlaget.
- Søderstrøm, S. & Tøssebro, J. (2011). *Innfridde mål eller brutte visjoner? Noen hovedlinjer i utviklingen av levekår og tjenester for utviklingshemmede*. NTNU Samfunnsforskning (Mangfold og inkludering). <http://hdl.handle.net/11250/2366863>
- Tøssebro, J., Olsø, T. M., Magnus, E. & Kittelsaa, A. (2019). *Arbeid og aktivt voksenliv*. I J. Tøssebro (red.), *Hverdag i velferdsstatens bofellesskap*. Universitetsforlaget.
- Warming, H. (2015). The life of children in care in Denmark: A struggle over recognition. *Childhood (Copenhagen, Denmark)*, 22(2), 248–262. <https://doi.org/10.1177/0907568214522838>
- Wendelborg, C. & Tøssebro, J. (2018). *Personer med utviklingshemming og arbeid – arbeidslinje eller fasttrack til kommunal omsorg?* *Fontene forskning*, 2, 58. <https://fonteneforskning.no/forskningsartikler/personer-med-utviklingshemming-og-arbeid-arbeidslinje-eller-fasttrack-til-kommunal-omsorg-6.19.635901.c436dcdee4>