

Liv Bakke Kvinlog

Autonomistøtte i tilrettelagt arbeidsliv

En kvalitativ studie om hvordan psykisk utviklingshemmede opplever autonomistøtte på jobb



Høgskolen i Sørøst-Norge
Handelshøyskolen og fakultet for samfunnsvitenskap
Institutt for økonomi og ledelse
Postboks 164 sentrum
3502 Hønefoss

<http://www.usn.no>

© 2016 Liv Bakke Kvinlog

Denne avhandlingen representerer 45 studiepoeng

Sammendrag

Tittel

Autonomistøtte i tilrettelagt arbeidsliv

- *En kvalitativ studie om hvordan psykisk utviklingshemmede opplever autonomistøtte på jobb*

Bakgrunn, formål og problemstilling

Det er et kjent fenomen innen selvbestemmelsesteorien og organisasjonsutvikling/ledelse at det finnes en sammenheng mellom økt motivasjon og prestasjon og autonomistøttende lederskap (Deci m.fl. 2009). Det finnes flere studier som understøtter dette.

Men hvordan er sammenhengen mellom autonomistøttende lederskap, motivasjon og prestasjon innenfor bedrifter som tilbyr tilrettelagt arbeid for psykisk utviklingshemmede?

Denne oppgaven undersøker virkningen av autonomi i tilrettelagt arbeidsliv gjennom intervjuer med psykisk utviklingshemmede selv.

Formålet med denne studien er å få en dypere forståelse av virkningen av autonomi i arbeidslivet for psykisk utviklingshemmede. Dette undersøkes ved å se på hvordan motivasjon, innsats og ytelse påvirkes av autonomistøttende lederskap, samt hvordan de generelt blir påvirket av autonomi i arbeidssituasjonen sin.

Jeg undersøker psykisk utviklingshemmedes opplevelser og erfaringer rundt autonomistøtte på arbeidsplassen, og om dette får innvirkning på jobben de utfører. Dette forskningsprosjektet er konsentrert rundt autonomistøttende ledelse i arbeidslivet. Jeg ønsker å undersøke om de ansatte opplever å ha mulighet til å ta valg og beslutninger som angår dem selv, hvordan de opplever egen motivasjon, innsats og prestasjon med bakgrunn i grad av autonomistøtte i arbeidssituasjonen.

Problemstilling:

Hvordan opplever psykisk utviklingshemmede virkningen av autonomi sin arbeidssituasjon?

Forskningsspørsmål for belysning av problemstilling:

Hvordan opplever psykisk utviklingshemmede virkningen av autonomistøttende lederskap på jobb?

Hvordan opplever psykisk utviklingshemmede innvirkning av autonomistøtte på deres motivasjon på jobb?

Hvordan opplever psykisk utviklingshemmede innvirkning av autonomistøtte på deres innsats på jobb?

Hvordan opplever psykisk utviklingshemmede innvirkning av autonomistøtte på deres ytelse på jobb?

Metode

Jeg har benyttet meg av kvalitativ metode i dette forskningsprosjektet, og har benyttet multippel casestudie med åtte intervju samtaler som design for å belyse problemstilling og forskningsspørsmål. Jeg har benyttet meg av en tematisk analyse og sortert datamaterialet etter følgende tema

- autonomistøtte
- motivasjon
- innsats
- ytelse

Resultater

Funnene viser tydelig at selvbestemmelse og autonomi er veldig viktig i tilrettelagt arbeidsliv. Det er tydelige forhold mellom autonomistøtte og motivasjon, innsats og ytelse. De funnene som det var størst oppslutning omkring handlet om

- viktigheten av å ha en arena for lytting og dialog
- viktigheten av å ha en arena for å uttrykke egne behov og ønsker
- viktigheten av å ha en arena for utvikling
- viktigheten av å ha en arena for læring

Innhold

1	Introduksjon	9
1.1	Innledning	9
1.1.1	<i>Problemstilling</i>	9
1.1.2	<i>Studiens formål</i>	10
1.1.3	<i>Metode og analyse</i>	11
1.1.4	<i>Presiseringer, avgrensninger og oppbygning</i>	11
2	Teoretisk rammeverk	13
2.1	Selvbestemmelsesteori og autonomistøtte	13
2.1.1	<i>Underteorier i SDT</i>	15
2.1.2	<i>Teorien om grunnleggende psykologiske behov</i>	16
2.1.3	<i>Autonomi</i>	17
2.1.4	<i>Autonomistøttende lederskap</i>	19
2.2	Motivasjonsteori	21
2.3	Innsats og ytelse	22
2.4	Psykisk utviklingshemming	22
2.5	Selvbestemmelse for psykisk utviklingshemmede	23
2.5.1	<i>Selvbestemmelsesbegrepet innen jussen for helse- og sosialarbeidere</i>	24
2.5.2	<i>Brukermedvirkning</i>	24
2.6	Arbeidslivet for psykisk utviklingshemmede	25
2.7	Oppsummering	26
3	Forskningsmetode	28
3.1	Kvalitativ metode	28
3.2	Forskningsdesign	30
3.2.1	<i>Multippel casestudie</i>	30
3.2.2	<i>Semi-strukturerte intervju</i>	31
3.3	Valg av informanter	32
3.3.1	<i>Datainnsamling</i>	34
3.3.2	<i>Intervjugjennomføring</i>	35
3.3.3	<i>Reliabilitet og validitet</i>	37
3.3.4	<i>Oppsummering</i>	39
4	Casebeskrivelse	40
4.1	Bakgrunn for valg av case	40
4.2	Om bedriftene	41
4.2.1	<i>Bedrift A</i>	42
4.2.2	<i>Bedrift B</i>	44
4.2.3	<i>Oppsummering casebeskrivelse</i>	46
5	Analyse og funn	48
5.1	Analyse og funn	49
5.1.1	<i>Transkribering</i>	50

5.1.2	<i>Kategorisering</i>	52
5.1.3	<i>Forståelse av data</i>	52
5.2	Autonomi	55
5.2.1	<i>Aktiv lytting mellom ansatte og leder</i>	55
5.2.2	<i>Om å ha valgmuligheter og å få bestemme</i>	59
5.3	Motivasjon	63
5.4	Innsats og ytelse	69
5.5	Oppsummering	75
6	Drøfting og konklusjon	76
6.1	Drøfting av funn	76
6.1.1	<i>Autonomistøtte</i>	76
6.1.2	<i>Motivasjon</i>	77
6.1.3	<i>Innsats og ytelse</i>	77
6.2	Teoretiske og praktiske implikasjoner	78
6.3	Forskerrollen	79
6.3.1	<i>Innledende refleksjoner</i>	79
6.3.2	<i>Påvirkning i intervjuet</i>	81
6.3.3	<i>Reduksjon av informanter</i>	82
6.4	Kritikk av metode	83
6.5	Videre forskning	84
6.6	Oppsummering og konklusjon	84

VEDLEGGSLISTE

Vedlegg – Intervjuguide

FIGUR- OG TABELLISTE

Figur 1: Deci m.fl. (2009)	16
Tabell 1: Deci m.fl. (2009)	17
Tabell 2: Oversikt over informantene	32

Førord

Denne oppgaven er min masteravhandling på Høgskolen i Sørøst-Norge, avdeling Ringerike. Jeg har gjennom studiet, Strategi og kompetanseledelse, fattet spesiell interesse for Selvbestemmelsesteorien og autonomi gjennom faget Motivasjon og mestring. Masteroppgaven min har vært utfordrende da jeg har benyttet informanter med ulike psykiske utviklingshemninger. Dette har vært en veldig lærerik prosess.

Gjennom min jobb som generalsekretær i Dissimilis Norge, en organisasjon som jobber med kunstaktiviteter med psykisk utviklingshemmede, tenker jeg at denne oppgaven kan ha samfunnsnyttig verdi. Jeg mener at psykisk utviklingshemmede er en ressurs i samfunnet som vi skal ta vare på. Det er mye vi har igjen å gjøre for å skape et samfunn som fungerer optimalt for denne målgruppen. Arbeidslivet er en av dem.


Gjennom oppgaven min håper jeg å vise at det er like viktig med selvbestemmelse og autonomistøtte i tilrettelagt arbeidsliv. Jeg ønsker også å få frem viktigheten av å intervjuer psykisk utviklingshemmede selv, da det er de som best kan fortelle hvordan de har det. Man må bare finne rett måte å spørre på. Oppgaven dedikeres derfor mine informanter som åpent og raust delte av sine tanker og erfaringer. Tusen takk til de flotte bedriftene som ønsket meg velkommen.

Jeg vil takke Anja Hagen Olafsen for god veiledning og hjelp med oppgaven.

Jeg vil rette en spesiell takk til min søster, Gunvor Bakke Kvinlog og førsteamanuensis ved Høgskolen i Oslo og Akershus, Alfhild Dihle, for gjennomlesning og grundige tilbakemeldinger i en hektisk innspurt.

Den største takken går til min sønn som har måttet låne litt av mammafermisjonen min til masterarbeidet. Og ikke minst min kjære Per som har tatt masse ansvar hjemme og vært en uvurderlig støtte.

Oslo, 31.10.2016



Liv Bakke Kvinlog

1 Introduksjon

Det er et kjent fenomen innen selvbestemmelsesteorien og organisasjonsutvikling/ledelse at det finnes en sammenheng mellom økt motivasjon og prestasjon og autonomistøttende lederskap (Deci m.fl. 2009). Det finnes flere studier som understøtter dette.

Men hvordan er sammenhengen mellom autonomistøttende lederskap, motivasjon og prestasjon innenfor bedrifter som tilbyr tilrettelagt arbeid for psykisk utviklingshemmede?

1.1 Innledning

Jeg ønsker å undersøke virkningen av autonomi i tilrettelagt arbeidsliv gjennom intervjuer med psykisk utviklingshemmede selv. Det finnes ikke mange studier med psykisk utviklingshemmede som informantgruppe. Det er dette som skiller denne studien fra andre. Det finnes mange potensielle fallgruver og utfordringer ved å utføre intervju med psykisk utviklingshemmede. Denne oppgaven vil derfor også svare på metodiske utfordringer i denne situasjonen og gjøre en større vurdering av den. Oppgaven min kan således leses både som en oppgave som svarer på min problemstilling, samt en oppgave som ser på de metodiske utfordringer man som forsker får med psykisk utviklingshemmede som informantgruppe.

1.1.1 Problemstilling

Jeg vil i mitt forskningsprosjekt undersøke følgende problemstilling:

Problemstilling:

Hvordan opplever psykisk utviklingshemmede virkningen av autonomi sin arbeidssituasjon?

Følgende forskningsspørsmål har styrt undersøkelsen og skal belyse problemstillingen:

Hvordan opplever psykisk utviklingshemmede virkningen av autonomistøttende lederskap på jobb?

Hvordan opplever psykisk utviklingshemmede innvirkning av autonomistøtte på deres motivasjon på jobb?

Hvordan opplever psykisk utviklingshemmede innvirkning av autonomistøtte på deres innsats på jobb?

Hvordan opplever psykisk utviklingshemmede innvirkning av autonomistøtte på deres ytelse på jobb?

1.1.2 Studiens formål

Formålet med denne studien er å få en dypere forståelse av virkningen av autonomi i arbeidslivet for psykisk utviklingshemmede. Dette undersøkes ved å se på hvordan motivasjon, innsats og ytelse påvirkes av autonomistøttende lederskap, samt hvordan de generelt blir påvirket av autonomi i arbeidssituasjonen sin.

Det er sentralt i oppgaven at det er psykisk utviklingshemmede personer selv som svarer og beskriver sine opplevelser. Oppgaven tar ikke inn noen funksjonsfriske informanter for å fortelle hvordan psykisk utviklingshemmede har det i arbeidssituasjonen. Alt for ofte blir psykisk utviklingshemmede utsatt for at andre mennesker svarer for dem, som for eksempel av ansatte som jobber med tilrettelegging rundt psykisk utviklingshemmede. Dette ønsker jeg å holde utenfor min oppgave.

Jeg undersøker psykisk utviklingshemmedes opplevelser og erfaringer rundt autonomistøtte på arbeidsplassen, og om dette får innvirkning på jobben de utfører. Dette forskningsprosjektet er konsentrert rundt autonomistøttende ledelse i arbeidslivet. Jeg ønsker å undersøke om de ansatte opplever å ha mulighet til å ta valg og beslutninger som angår dem selv, hvordan de opplever egen motivasjon, innsats og prestasjon med bakgrunn i grad av autonomistøtte i arbeidssituasjonen.

1.1.3 Metode og analyse

Jeg har benyttet meg av kvalitativ metode i dette forskningsprosjektet, og har benyttet casestudie med åtte intervjuamtaler som design for å belyse problemstilling og forskningsspørsmål. Jeg har benyttet meg av en tematisk analyse og sortert datamaterialet etter tema. Analysen er foretatt ved å sammenlikne informasjon fra alle informanter om hvert tema. Temaene er delt inn i fire analysekategorier som jeg har analysert datamaterialet ut i fra.

1.1.4 Presiseringer, avgrensninger og oppbygning

Dette forskningsprosjektet omhandler autonomi og motivasjon i arbeidslivet, og resultatene som kommer frem er ment for å skape forståelse for hvilke aspekter som motiverer ansatte i deres jobb. Jeg undersøker også hvordan de ansatte opplever at ledelsen legger til rette for motivasjon, basert på deres opplevelser og erfaringer. Mitt mål er at resultatene i dette forskningsprosjektet skal kunne benyttes av andre, og da spesielt ledere innenfor tilrettelagt arbeidsliv.

Dette forskningsprosjektet er avgrenset ved at jeg har valgt å fokusere på autonomistøttende lederskap fra Selvbestemmelsesteorien, SDT's motivasjonsteori (Deci og Ryan 1985). Med tanke på oppgavens omfang og tidsbruk, har det vært nødvendig å foreta et utvalg.

Oppgaven er bygd opp på følgende måte:

Kapittel 1 er innledning som inneholder en presentasjon av problemstilling og forskningsspørsmål, studiens formål, metode og analyse, presiseringer, avgrensninger og oppbygning.

Kapittel 2 gir en presentasjon av selvbestemmelsesteori med fokus på autonomi gjennom autonomistøttende lederskap, dets påvirkning på motivasjon, innsats og prestasjon. Innenfor fenomenet motivasjon beskrives indre og ytre motivasjon. Deretter følger en presentasjon av Selvbestemmelsesteorien, omtalt som SDT, som er det teoretiske rammeverket i dette forskningsprosjektet. SDT forklares ut fra tre grunnleggende psykologiske behov (autonomi, kompetanse og tilhørighet), og seks miniteorier som jeg presenterer i kapittel 2. Deretter presenteres autonomistøttende lederskap i arbeidslivet basert på SDT.

Teorikapitlet inneholder en gjennomgang av teori omkring psykisk utviklingshemming, ordninger for å fremme selvbestemmelse for psykisk utviklingshemmede, samt en liten gjennomgang av tilrettelagt arbeidsliv.

Kapittel 3 gir en begrunnelse for valg av metode og hvilket forskningsdesign som er benyttet. I dette kapitlet gis også en beskrivelse hvordan utvalget av informanter ble gjort, samt datainnsamlingen.

Kapittel 4 redegjør for valg av case

Kapittel 5 analyserer og presenterer jeg funnene gjort i det innsamlede datamaterialet og drøfter resultat

Kapittel 6 drøfter funn fra analysen opp mot teori, kritiserer metode og reflekterer over forskerrollen. Kapitlet inneholder hvilke konklusjoner jeg har kommet frem til på bakgrunn av det innsamlede datamaterialet.

2 Teoretisk rammeverk

I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for det teoretiske rammeverket for oppgaven min. Jeg vil gjøre rede for autonomistøtte og motivasjon gjennom selvbestemmelsesteorien til Deci og Ryan, SDT.

Begrepene innsats og ytelse vil bli kort og enkelt presentert.

Jeg vil videre gjøre kort rede for hva psykisk utviklingshemming er, samt en introduksjon til deres rammer for arbeidsliv og selvbestemmelsesrett i et juridisk perspektiv. Dette for å gi en forståelse av selvbestemmelse innenfor helsefeltet. Siden min oppgave er under en økonomisk-administrativ master anser jeg det som viktig at jeg gir et bakgrunnstepp for den delen av oppgaven min som tilhører et annet fagfelt for å skape en felles plattform å lese oppgaven ut ifra. Dette gjelder gjennomgangen av psykisk utviklingshemming og tilrettelagt arbeidsliv.

Selvbestemmelse, eller snarere mangel på selvbestemmelse, er en svært aktuell problemstilling i livene til psykisk utviklingshemmede, da mange grunnet sin diagnose og evne til å ta beslutninger i eget liv er underlagt andre menneskers beslutninger i sentrale spørsmål i ens liv. Dette ser vi kompleksiteten av gjennom lovverket som skal beskytte psykisk utviklingshemmede. Jussen er et middel og ikke et mål i seg selv. Rettsorden bygger på noen grunnleggende verdier som selvbestemmelse, handlefrihet, rett til fri livsutfoldelse og vern om personlig integritet (Ohnstad 2009). Dette viser hvor viktig det er å se på hvordan autonomistøtte og selvbestemmelse utøves på forskjellige områder i livene til psykisk utviklingshemmede.

2.1 Selvbestemmelsesteori og autonomistøtte

Selvbestemmelsesteorien, *The self-determination theory* (SDT), er en teori som er empirisk fundamentert. Teorien er grunnlagt av Edward L. Deci og Richard M. Ryan (Deci og Ryan 1985). Selvbestemmelsesteorien beskriver aspekt som er vesentlige for å oppnå en følelse av selvbestemmelse, og at man selv styrer sin egen situasjon. Elementer som er viktige er et menneske sin opplevelse av selv å initiere og regulere sine egne handlinger (Deci m.fl. 1989).

Den tar for seg forholdet mellom psykologiske behov, hvor det stammer fra, hvordan de virker

og hvilke utslag dette gir. Kompetanse, autonomi og tilhørighet er det sentrale for psykisk velvære og å fungere optimalt som menneske (Deci og Ryan 2000). Ved å ivareta disse behovene fremmer man indre motivasjon, og ved å ikke ivareta behovene vil det lede til negativitet (Ryan og Deci 2007).

I en arbeidssituasjon betyr dette at en leder ikke skal kontrollere og dirigere, men derimot gi rom og fleksibilitet til de ansatte til selv å forme sin arbeidsdag, sine oppgaver og sin måte å løse dem på.

I sammenheng med motivasjon er det viktig å oppleve at man selv eier og driver det man utfører. Det gir en følelse av å skape, være sentral i de sammenhenger man opererer i, og at man er viktig for et resultat. Dette gir grobunn for økt motivasjon, energi og drivkraft i sitt arbeide.

Sentralt i selvbestemmelsesteorien er distinksjonen mellom autonom og kontrollert motivasjon. Opplevelsen av å ha et valg og en innflytelse er sentrale element i autonomistøtte, slik vi kjenner det fra SDT. Kontrollert motivasjon er gjerne opparbeidet omkring en form for press om prestasjon og vilje. Det knyttes til det man kjenner som uheldige utfall ved ytre motivasjonsarbeid som for eksempel økonomiske insentiver (Gagné og Deci 2005).

Deci og Ryan hevder at mennesket i utgangspunktet er aktivt, men at det er sårbart for muligheten for å bli passivt. Det sosiale miljøet som mennesket er en del av, kan både støtte og hindre den naturlige aktiviteten og selvbestemmelsen i mennesket (Ryan og Deci 2000). Autonomistøttende lederskap fremmer og stimulerer til menneskets naturlige søken etter å være aktivt og utøve selvbestemmelse i eget liv.

Ved å utøve et autonomistøttende lederskap i en virksomhet gir du ansatte mulighet til å forme og påvirke sin egen arbeidssituasjon (Ryan og Deci 2000). Det kan virke risikabelt å slippe taket på noe av kontrollen sin som leder, men studier viser at dersom man leder etter prinsipper fra denne teorien vil man oppleve at ansattes tillit og ansvarsfølelse øker (Deci m.fl. 2009). Dersom

man selv får ta grep og eie sine egne handlinger vil man også ta større ansvar knyttet til dem. Studier viser til positive effekter som at kreativiteten og fleksibiliteten øker hos ansatte. Et studie utført blant lærere og studenter viste at med autonomistøtte fra lærerne opplevde studentene økning på deres indre motivasjon, selvtillit og kompetanse (Deci m.fl. 1989).

2.1.1 Underteorier i SDT

Selvbestemmelsesteorien er en makroteori som har seks underteorier (Deci og Ryan 1985 og Selfdeterminationtheory.org 2016)

- Cognitive Evaluation Theory (CET)
- Organismic Integration Theory (OIT)
- Causality Orientation Theory (COT)
- Basic Psychological Needs Theory (BPNT)
- Goal Contents Theory (GCT)
- Relationships Motivation Theory (RMT)

Teorien om kognitiv evaluering (Cognitive Evaluation Theory, CET) omhandler effekten av sosiale sammenhenger på indre motivasjon, eller hvordan faktorer som belønning og mellommenneskelige kontroller påvirker indre motivasjon og interesse (Deci og Ryan 1985).

Teorien om organismisk integrasjon (Organismic Integration Theory, OIT), tar for seg temaet ytre motivasjon i sine ulike former, med sine egenskaper og konsekvenser (Deci og Ryan 1985).

Teorien om kausal orientering (Causality Orientation Theory, COT) beskriver individuelle forskjeller i folks tendenser til å orientere mot miljøer og regulere atferd på ulike måter (Deci og Ryan 1985).

Teorien om grunnleggende psykologiske behov (Basic Psychological Needs Theory, BPNT) hevder at psykisk velvære og optimal funksjon er betinget av autonomi, kompetanse og tilhørighet (Deci og Ryan 1985).

Teorien om målinnhold (Goal Contents Theory, GCT) handler om indre og ytre mål og deres innvirkning på motivasjon og velvære. Teorien mener at ulike mål vil ha forskjellig innvirkning på tilfredsstillelsen av de grunnleggende psykologiske behovene (Selfdeterminationtheory.org 2016).

Teorien om relasjonell motivasjon (Relationships Motivation Theory, RMT) tar for seg en av de sentrale aspekt i teorien om grunnleggende psykologiske behov, tilhørighet. Teorien belyser viktigheten av tilhørighet og interaksjon med andre mennesker, som familie, partner og andre rundt en (Selfdeterminationtheory.org 2016).

Disse underteoriene beskriver alle svært sentrale aspekt med synergieffekt for å utvikle selvbestemmelse og autonomistøtte. Jeg vil fokusere på *teorien om grunnleggende psykologiske behov*, og videre på *autonomi* som en av tre sentrale grunnleggende psykologiske behov i teorien for å belyse min problemstilling.

2.1.2 Teorien om grunnleggende psykologiske behov

Forholdet mellom psykologiske behov, hvor de stammer fra, hvordan de virker og deres utfall er det sentrale i denne teorien. Tre faktorer er fremhevet som hva de hevder er betinget for psykisk velvære og å fungere optimalt. Dette er behovet for *kompetanse*, *autonomi* og *tilhørighet* (Ryan og Deci 2000). Alle tre faktorer er sentrale for at et menneske skal utvikle seg og fungere sunt og optimalt. Ved å dekke disse behovene vil man fremme motivasjon og trivsel (Ryan og Deci 2007).

Kompetanse handler om menneskets iboende behov og lyst til å utforske og danne se en kompetanse.

Tilhørighet handler om å ha en tilhørighet til andre individer, en tilhørighet til et miljø.

Autonomi handler om et individs opplevelse av å handle ut ifra egne valg på bakgrunn av egen vilje og selvbestemmelse (Deci m.fl. 2009).

For å stimulere til varig motivasjon må disse behovene tilfredsstilles. Dette forutsetter et støttende miljø, hvor autonomibehovet ses som viktigst å tilfredsstille (Deci og Ryan 1987). Selvbestemmelsesteorien har en organismisk tilnærming, hvilket betyr at ens handlinger startes og reguleres av autonomi. Man tenker derfor at tilfredstillelse av autonomibehov er en forutsetning for tilfredstillelse av behovet for kompetanse og tilhørighet (Deci og Ryan 2007).

2.1.3 Autonomi

Autonomi, eller selvbestemmelse, har lenge vært, og er fortsatt et stort tema for filosofer. Det er et omfattende tema. Selvbestemmelsesteorien har sitt utspring fra noen retninger innen tenkning omkring autonomi, deriblant Heiders *naive psykologi* og de Charms som er kjent for sin *attribusjonsteori* (Deci og Ryan 2006). Innen Heiders naive psykologi snakker man om hvordan mennesket ser årsakssammenhenger, og at man ser på hendelser gjennom at det kan skje av egne personlige krefter eller krefter i omgivelsene (Rand 2003).

De Charms attribusjonsteori ser på årsaks attribusjon. Dette handler om hvordan og hva du tillegger en årsak (Rand 2003). Dersom du mestrer en oppgave kan du se på dette med forskjellige øyne. Du kan se mestringen som et resultat av din egen kunnskap, kompetanse, du hadde flaks, at det var lett eller ditt intellekt. Likedan ved situasjoner hvor du feiler. Ved å se på årsak kan du selv påvirke utfallet. Dersom du for eksempel ser på deg selv som dum vil du ikke tro på din egen mestring, og sannsynligheten for at du feiler blir større.

I Heiders og de Charms teorier ser man hvordan man ved innsikt, tenkning og holdning kan endre hvordan man mestrer en situasjon. Mestringen oppnår man ved motivasjon over de forhold man ser man selv kan påvirke, og dette igjen gir motivasjon. Deci og Ryan (2006) sier man kan oversette autonomi direkte som selvregulering. Det motsatte av autonomi er heteronomi som er kontrollert regulering.

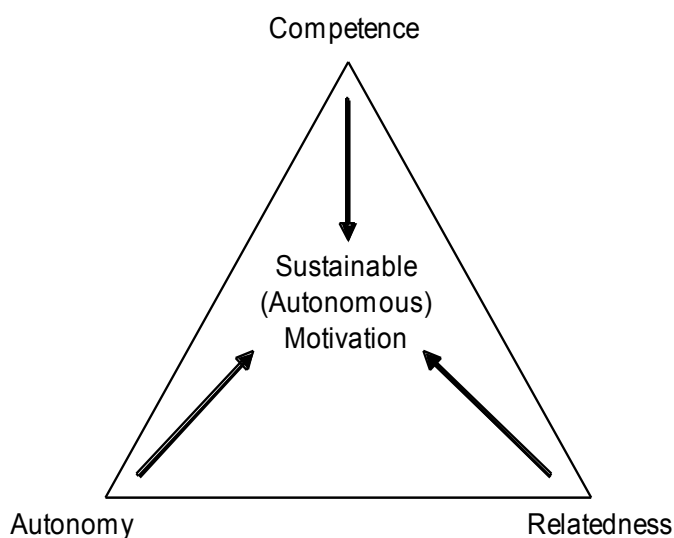
Deci, Stone og Ryan (2009:4) beskriver autonomi slik: “Autonomy concerns the experience of acting with a sense of choice, volition, and self-determination”.

Autonomi er altså å handle med en følelse av egne valg, vilje og selvbestemmelse. Ser man også dette i sammenheng med hvordan man med tenkning av de Charms og Heider kan forandre hvordan man opplever hva som er forårsaker hva, ser man at autonomistøttende handlinger kan gi store endringer i opplevelse av å selv kunne forme sin situasjon.

Autonomi er et grunnleggende behov hvor vi trenger å føle at vi handler ut ifra oss selv. Autonome handlinger oppleves som frie og med valg. Autonomi er altså en form for selvbestemmelse som stimulerer til motiverte handlinger. Autonomistøttende handlinger kan fremme autonome individer (Deci m.fl. 2009).

For å skape autonom, varig motivasjon sier Deci, Stone og Ryan (2009) at man må ha de grunnleggende psykologiske behovene tilfredsstilt. Det er kompetanse, tilhørighet og autonomi. Se figur 1.

Figure 1: The Foundation of Sustainable (Autonomous) Motivation



For å fremme varig, autonom motivasjon foreslår forfatterne et sett av tiltak/virkemidler man kan utøve som leder som jeg vil se på i neste avsnitt.

2.1.4 Autonomistøttende lederskap

Autonomistøttende handlinger inkluderer informerende språkbruk, valgalternativer og aksept av andres perspektiver gjennom å aktivt lytte og støtte. Disse virkemidlene kan stimulere til indre motivasjon (Deci & Ryan, 2008).

Deci, Stone og Ryan (2009) foreslår seks autonomistøttende handlinger for å skape varig autonom motivasjon. Se tabell 1.

Table 1 – Creating Enduring (Autonomous) Motivation

1. Ask open questions and invite problem-solving participation.
2. Actively listen and acknowledge employee perspectives.
3. Offer choices within structure including the clarification of responsibilities.
4. Provide sincere, positive feedback that acknowledges initiative, and, factual, non-judgmental feedback about problems.
5. Minimize coercive controls such as rewards and comparisons with others.
6. Develop talent and share knowledge to enhance competence and autonomy

Tabell 1 (Deci, Stone og Ryan 2009:27)

1. Stille åpne spørsmål og inviter til deltakelse i problemløsning

For å bygge autonom motivasjon kreves støttende dialog. En slik dialog begynner med åpne spørsmål som inviterer utforskning av et viktig problem.

2. Aktiv lytting og anerkjennelse av ansattes perspektiv

Åpne spørsmål er best etterfulgt av aktiv lytting som inneholder eksplisitt anerkjennelse av de ansattes oppfatning av et problem.

Reflekterende lytting, det vil si kunsten å speile det emosjonelle innholdet i en melding, er en viktig aktiv lyttemetode. Det krever både nøye oppmerksomhet og en empatisk personlige stil. Pragmatisk, reflekterende lytting betyr å kort omarbeide det emosjonelle innholdet i en melding tilbake til den som snakker.

3. Gi strukturelle valgmuligheter, inkludert ansvarsfordeling

SDT-baserte organisatoriske tiltak er forankret i individuelle valg og ansvar. Tilby flere av mulige tiltak for å løse et problem, som videre følges av en dialog basert på åpne spørsmål og aktiv lytting.

Avklare ansvar og bidrag kan for eksempel gjøres ved å gi en meningsfull begrunnelse for en uinteressant oppgave og anerkjenne de ansattes følelser av motvilje. Det er en sentral metode for å anerkjenne deres perspektiv og samtidig tydeliggjøres deres ansvar.

4. Gi oppriktige, positive tilbakemeldinger som anerkjenner initiativ og ikke-dømmende feedback

Ros kan demotivere ved å kontrollere eller motivere ved å støtte oppunder kompetanse og autonomi avhengig av hvordan du roser. Effektiv ros er oppriktig og konkret; Det anerkjenner unike og uvanlige bidrag.

5. Minimer ytre kontrollmekanismer som belønninger og sammenligning med andre

SDT tilnærming søker å sikre rettferdig lønn og ytelser, samt søker å minimere kompensasjon og fordeler som en motivasjonsstrategi.

6. Utvikle talent og kunnskapsdeling for forbedring av kompetanse og autonomi

Ansatte kan gis verdi ved utdanningsmuligheter og kampanjer primært som skaper: (a) ettertraktede ytre belønning, eller (b) muligheter for økt selvstyre, lære nye ferdigheter (dvs. kompetanse), og samarbeide med andre.

Jeg har valgt å se nærmere på de virkemidlene jeg ser som mest relevante for det som gjelder valg og påvirkning – hvordan man kan utøve selvbestemmelse.

Aktiv lytting og anerkjennelse av ansattes perspektiv og

Strukturelle valgmuligheter og ansvarsfordeling.

2.2 Motivasjonsteori

Innen motivasjonsteorien skilles det ofte mellom indre og ytre motivasjonsarbeid. Ytre motivasjon er gjerne insentiver som berører menneskets ønske om å oppnå noe som er utenfor seg selv, gjerne en materialistisk gode, for eksempel i form av en økonomisk bonus (Gagné & Deci 2005). Forskning viser at det ytre motivasjonsarbeidet kan ha en positiv effekt, men at denne ikke er like bærekraftig og langvarig som stimulering av den drivkraften som ligger i den indre motivasjonen (Jelstad 2007).

Indre motivasjon er basert på individets ønske innenifra. Et ønske om å prestere, om å utføre oppgaven, en opplevelse av selv å eie sin motivasjon og drivkraft i handlingen uavhengig av for eksempel ytre intensiver. Handlinger som er drevet av indre motivasjon er basert på interessen for handlingen i seg selv (Deci og Moller 2005).

For å oppnå en følelse av eierskap er det viktig at motivasjonsarbeidet er rettet mot individets opplevelse av å selv ønske å utføre og oppnå de ønskede handlinger.

2.3 Innsats og ytelse

Jeg går ikke i dybden på innsats og ytelse da det i denne sammenheng kun brukes som et begrep på et potensielt resultat av økt motivasjon ved autonomistøtte.

Innsats er beskrevet slik i Norsk Riksmålsordbok (Ordnnett 2016).

3 (særl., betydelig, viktig) medvirkning (i), bidrag, offer (til arbeidet for en sak, løsningen av en oppgave ell. lign

Ytelse er oppført som synonym til innsats i Norsk synonymordbok (Ordnnett 2016). Jeg har skilt dem ved at innsats er mer kvantitativt orientert, mens ytelse er mer kvalitativt orientert i denne studien.

Begrepene er ikke videre kjent for informantgruppen min. Jeg beskrev begrepene på følgende måte for mine informanter etter deres behov:

Innsats: hvor mye du gjør i jobben (hvor mye du står på)

Ytelse: hvor bra du gjør jobben (hvilken kvalitet leverer du)

Man kan således lese begrepene hvor innsats er i hvilken grad du medvirker, mens ytelse er hvor bra du medvirker. Begrepene vil brukes slik de ble presentert ovenfor informantene slik at vi deler samme språk og oppfatning når de vurderer sin egen innsats og ytelse i intervjuene.

2.4 Psykisk utviklingshemming

Psykisk utviklingshemming har flere definisjoner, avhengig av hvilket perspektiv man ser det ut ifra. En vanlig henvisning til definisjon er tatt fra Verdens Helseorganisasjon sitt ICD-10 system. Deres definisjon på psykisk utviklingshemming er:

(F70-F79) Psykisk utviklingshemming

Tilstand av forsinket eller mangelfull utvikling av evner og funksjonsnivå, som spesielt er kjennetegnet ved hemming av ferdigheter som manifesterer seg i utviklingsperioden,

ferdigheter som bidrar til det generelle intelligensnivået, f eks kognitive, språklige, motoriske og sosiale. Utviklingshemming kan forekomme med eller uten andre psykiske og somatiske lidelser.

Graden av psykisk utviklingshemming blir vanligvis vurdert ut fra standardiserte intelligensprøver. Disse kan suppleres med skalaer som måler sosial tilpasning i et gitt miljø. Målene gir en tilnærmet indikasjon på graden av psykisk utviklingshemming. Diagnosen avhenger også av en samlet vurdering av de intellektuelle ferdighetene, bedømt av en erfaren kliniker.

Intellektuelle ferdigheter og sosial tilpasning kan endres over tid. Selv om de er dårlige, kan de bedres ved trening og rehabilitering. Diagnosen skal baseres på det nåværende funksjonsnivået.

(World Health Organization 2011 F70-F79).

Man ser ut ifra diagnosen at det handler av et funksjonsnivå og manglende utvikling av ferdigheter. Språklige og sosiale vansker kommer ofte som en følge av funksjonsnedsettelse på det kognitive (Bjørnrå m.fl. 2008). Ofte defineres diagnosen ut ifra intelligenstester, hvor en person med IQ under 70 regnes som en person med psykisk utviklingshemming (Bjørnrå m.fl. 2008).

2.5 Selvbestemmelse for psykisk utviklingshemmede

Selvbestemmelse er et kjent begrep innen helseområdet ved at det er fokus på individets rett til selvbestemmelse gjennom lovverk og med det som kalles brukermedvirkning.

Psykisk utviklingshemmede lever ofte i en situasjon hvor de ikke bestemmer så mye selv i sitt eget liv som det funksjonsfriske normalt gjør. De befinner seg i en situasjon hvor et annet menneske, da som regel vergen, kan ta sentrale beslutninger i ens liv. Dette er regulert i lovverk for å beskytte vedkommende (Ohnstad 2009). Lovverket i seg selv bekrefter at det finnes et behov for å beskytte psykisk utviklingshemmede da de er i en spesielt sårbar situasjon.

2.5.1 Selvbestemmelsesbegrepet innen jussen for helse- og sosialarbeidere

Helse- og sosiallovgivningen inneholder en rekke bestemmelser som vektlegger brukernes selvbestemmelsesrett (Ohnstad 2009). Det er forankret i verdier som innebærer frihet for den enkelte. Frihet innebærer at man får ta egne valg og at man selv bestemmer hvordan man vil innrette seg. Selvbestemmelse her har på et overordnet nivå således mange likhetstrekk med SDT slik vi kjenner den fra blant andre Deci og Ryan.

En vesentlig forskjell er forankringen i jussen. Et punkt i lovgivningen som er sentral innen selvbestemmelse er samtykke. Etersom lovverket skal omfavne mennesker som fungerer på svært forskjellig nivå kognitivt har man grader av samtykke slik som skriftlig, muntlig, hypotetisk, stilltiende m.fl. Stilltiende (presumert) samtykke betyr at helsearbeideren opplever et samtykke gjennom brukerens adferd som rettledeende (Ohnstad 2009).

Dette viser hvor sårbar situasjon psykisk utviklingshemmede befinner seg i. Det finnes egne retningslinjer for bruk av tvang og maktbruk. Disse er naturligvis veldig strenge, men det at de eksisterer forteller mye i seg selv om at vi snakker om en gruppe mennesker som i større grad er i en risikosone for å komme i en situasjon hvor det blir utøvd makt og tvang med loven på sin side.

2.5.2 Brukermedvirkning

Brukermedvirkning er en operasjonalisering av selvbestemmelse i håndtering av psykisk utviklingshemmede. Brukermedvirkning betyr at de som berøres av en beslutning, eller er brukere av tjenester, får innflytelse på beslutningsprosesser og utforming av tjenestetilbud. Brukermedvirkning kan gjennom sine prinsipper regnes som et tiltak for økt grad av selvbestemmelse gjennom brukerpåvirkning og de regler som følger dette.

Norges Handikapforbund definerer begrepet slik (Fagpressenytt 2016):

”Brukermedvirkning er en arbeidsform der enkeltpersoner eller representative organisasjoner som er eller blir påvirket av en tjeneste/et tiltak skal ha innflytelse på beslutningsgrunnlaget for tjeneste-/tiltaksutformingen.”

De sier at erfaring viser at selvhjelp er et egnet verktøy. Ved selvhjelp kan individet få reell medbestemmelse i egen behandling og rehabilitering.

Her kan man igjen trekke inn De Charms attribusjonsteori som omhandler om mennesket ser seg selv som en brikke som flyttes rundt i sine omgivelser, eller som aktør i sitt eget liv (Rand 2007).

2.6 Arbeidslivet for psykisk utviklingshemmede

Det finnes mange definisjoner på arbeid, og det er en stor utfordring å definere dette utvetydig eller objektivt (Bjørnrå m.fl. 2008). I tillegg er det en stor utfordring alene å definere arbeidssituasjonen for psykisk utviklingshemmede. Med utgangspunkt i Wadel (2003:13) sin definisjon er arbeid ”å utføre en aktivitet som krever fysisk eller mental innsats og som bidrar til å skape, produsere eller omforme noe (...) Begrepet brukes ofte om et tilsetningsforhold utenfor hjemmet og om lønnsarbeid.”

I arbeidslandskapet for psykisk utviklingshemmede er i noen tilfeller arbeid og fritid bakt inn i samme opplegg. For eksempel finnes det fritidsaktiviteter som musikk ved voksenopplæring og arbeidssentre flere steder i landet. Det kan også gjelde ved rekreasjonsaktiviteter som ikke er å regne som del av ens arbeid, men utføres under arbeidsdagen (Bjørnrå m.fl. 2008). I tillegg er utbetalingen en blanding av lønn og trygd (Bjørnrå m.fl. 2008).

Disse faktorene forteller ikke konkret om hvor vidt psykisk utviklingshemmede er i arbeid eller ikke, men de kan redusere statusen på arbeidet. Hvis vi ser bort ifra dette er det likt som i øvrig arbeidsliv. Deres jobb er utenfor hjemmet, de har en lønn, og det krever en mental eller fysisk innsats. I denne oppgavene definerer jeg ut ifra Wadels (2013) prinsipp at psykisk utviklingshemmede er i arbeid.

Deltakelse i arbeidslivet for psykisk utviklingshemmede er forankret i loven, og gjennom flere tiltak (Bjørnrå m.fl. 2008). Dette kan gi samfunnsøkonomiske gevinster som økt produksjon og

økte skatteinntekter, samt redusert trygd. Disse mekanismene er også med på å bekrefte arbeidssituasjonen for psykisk utviklingshemmede.

I følge Nasjonalt Kompetansemiljø om Utviklingshemning er 85% av yrkesaktive voksne med utviklingshemning tilknytning til VTA (Varig Tilrettelagt Arbeid) i skjermede virksomheter (NAKU Tilstandsrapport 2012)

2.7 Oppsummering

For å belyse min problemstilling har jeg beskrevet det mest sentrale i *Selvbestemmelsesteorien* (*Self-determination Theory, SDT*) som er fundamentert av Deci og Ryan (1985).

Selvbestemmelsesteorien har seks underteorier, hvorav jeg har gått videre med *Basic Psychological Needs Theory (BPNT)* som er relevant til min problemstilling ved at den fremhever *autonomi* som en av tre sentrale grunnleggende behov i mennesket.

De andre to er *kompetanse* og *tilhørighet* Deci og Ryan (1985).

Autonomi handler om individets opplevelse av å handle etter egen vilje med selvbestemmelse. Min problemstilling undersøker virkningen av autonomistøtte i arbeidslivet for psykisk utviklingshemmede (Deci, Stone og Ryan 2009).

Deci, Stone og Ryan (2009) forslår seks virkemidler i autonomistøttende lederskap for å skape varig autonom motivasjon:

1. Stille åpne spørsmål og inviter til deltakelse i problemløsning
2. Aktiv lytting og anerkjennelse av ansattes perspektiv
3. Gi strukturelle valgmuligheter, inkludert ansvarsfordeling
4. Gi oppriktige, positive tilbakemeldinger som anerkjenner initiativ og ikke-dømmende

feedback

5. Minimer ytre kontrollmekanismer som belønninger og sammenligning med andre
6. Utvikle talent og kunnskapsdeling for forbedring av kompetanse og autonomi

Jeg har videre tatt en gjennomgang av hva psykisk utviklingshemming er med utgangspunkt i definisjonen til Verdens Helseorganisasjon og deres ICD-10 system som beskrives som en tilstand av forsinket eller mangelfull utvikling av evner og funksjonsnivå (World Health Organization 2011 F70-F79). Tilrettelagt arbeid for psykisk utviklingshemmede ses i sammenheng med Wadel sin definisjon:

”å utføre en aktivitet som krever fysisk eller mental innsats og som bidrar til å skape, produsere eller omforme noe (...) Begrepet brukes ofte om et tilsetningsforhold utenfor hjemmet og om lønnsarbeid” (Wadel 2003:13).

Jeg har gjort rede for begrepet selvbestemmelse slik det operasjonaliseres gjennom lovverk knyttet til psykisk utviklingshemmede. Dette for å vise eksisterende anvendelse av selvbestemmelsesbegrepet (ofte omtalt som brukermedvirkning) innen helseområdet, samt for å forsterke hvilke rettigheter denne målgruppen har til selvbestemmelse.

3 Forskningsmetode

I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for min metodiske tilnærming, samt hva som ligger til grunn for mine metodiske valg. I gjennomgangen av metode og forskningsdesign vil jeg redegjøre for datakilder og datainnsamling. Jeg vil ta en gjennomgang av validitet og reliabilitet. Jeg valgte å sette casebeskrivelsene i eget påfølgende kapittel (kapittel 4) for ikke å bryte opp dette kapitlet. Man kan ha glede av å lese casebeskrivelsene før kapittel 3.3. *Valg av informanter*.

Jeg gjør en del refleksjoner omkring metode og design underveis der dette faller seg naturlig. Hovedkapitlet for refleksjon over forskerrollen legger jeg til drøftingskapitlet, kapittel 6. Der vil jeg også gjøre kritikk av metode.

3.1 Kvalitativ metode

Kvalitativ forskning defineres som en kompleks og salig blanding av terminologier, begreper og antakelser som ofte går på tvers av disipliner, fagområder og faglige spørsmål (Denzin og Lincoln 1994). Metoden ser på hvilke hendelser som fører til gitte effekter. Man finner fruktbare forklaringer i den kronologiske flyten (Miles og Huberman 1994). Kvalitativ metode er i følge Askheim og Grenness (2008) mer enn en metode for å samle inn data. Det er en måte å nærme seg virkeligheten på. I kvantitative studier benyttes ofte tall og tabeller, mens i kvalitative studier brukes ofte tekst. Kvalitativ metode har ofte større fleksibilitet og er ikke standardisert på samme måte som kvantitative studier (Askheim og Grenness 2008).

Metoden egner seg godt til studier av temaer som det er lite forskning på fra før, og hvor det stilles store krav til fleksibilitet og åpenhet (Thagaard, 2009). Dette er sentralt for mitt studie da det finnes få studier hvor informantgruppen har en psykisk utviklingshemming (KILDE). I kvalitative studier er man opptatt av hva slags mening forskjellige mennesker legger i opplevelser og erfaringer. Man ser ofte holistisk på en gruppe istedenfor å se informantene som variabler (Askheim og Grenness 2008). Jeg har valgt kvalitativ metode med induktiv tilnærming gjennom et eksplorativt multippelt casestudie. Eksplorative studier brukes ofte når man undersøker noe som ikke har blitt videre undersøkt før.

Jeg har tatt mitt metodevalg på bakgrunn tema jeg ønsker å undersøke. Jeg begrunner valget mitt gjennom noen sentrale karakteristikk ved kvalitativ metode (Marshall og Rossman 1999):

- Utgangspunktet er den virkelige verden
- Bruk av flere metoder som er interaktive og humanistiske
- Heller impulsiv enn forhåndsbestemt
- Fundamentalt fortolkende

Valg av metode er tatt ut ifra min oppgaves tema hvor informantgruppen i seg selv har et sentralt fokus og hvor jeg søker å *undersøke deres virkelighet*. Kvantitativ forskning beskriver virkeligheten systematisk ut ifra mange enheter, mens kvalitative studier beskriver virkeligheten ut ifra få enheter (Ringdal 2007). Jeg har valgt å gjennomføre mitt kvalitative studie med semi-strukturerte intervju. Dette fant jeg mest hensiktsmessig for min problemstilling og for min informantgruppe da jeg er ute etter innsikt i hvilken mening informantene mine tillegger sine opplevelser og erfaringer (Askheim og Grenness 2008).

Dette ville jeg finne i en situasjon hvor jeg selv er i *interaksjon med informantene* for å sikre at det er deres stemmer som kommer frem og ikke fra eksempelvis dem som jobber med tilretteleggingen rundt dem. Med min informantgruppe er det viktig å kunne kommunisere på deres premisser og å være åpen for det som oppstår. Det er altså sentralt å kunne *være impulsiv*, snarere enn forhåndsbestemt. Jeg vil gå mer i dybden på dette i kapitlet om informantgruppen og intervjusituasjonen.

Marshall og Rossmann (1999) trekker frem at forskeren må reflektere over hvem man selv er i studien. I mitt studie er det sentralt at jeg tolker de data jeg samler inn. Jeg må skape mening av den informasjonen jeg har fått av mine informanter. Jeg må sikre at jeg samler inn informasjonen på mest mulig korrekt vis. Men til syvende og sist er det altså *min fortolkning* av det som blir det meningsskapende. Jeg har gjort meg flere refleksjoner om mine fortolkninger og min rolle som forsker hvilket jeg vil se på i kapitlet om etiske betraktninger.

3.2 Forskningsdesign

Min avhandling er et multippelt casestudie med intervju som metode. Tilnærmingen er induktiv da jeg søker forståelse mellom autonomistøtte og motivasjon. Induksjon som metode søker å kunne presentere allmenne teorier på bakgrunn av empiri (Askheim og Grenness 2008).

Kritikken og begrensningen i metoden er at man aldri kan være helt sikker på at slike teorier er gyldige eller sanne. Jeg ønsker ikke i min avhandling å finne et svar som er konstant, universelt gyldige, men derimot en forståelse på forholdet mellom autonomistøtte og motivasjon, samt hvor vidt denne er gjenkjennbar.

Mange studier innen selvbestemmelsesteorien indikerer at autonomistøtte og motivasjon har en klar sammenheng (Deci m.fl. 2009). Jeg vil se på om den samme sammenhengen også finnes i arbeidslivet for psykisk utviklingshemmede, altså vil undersøke jeg det i en annen kontekst.

3.2.1 Multippel casestudie

Casestudier er ofte brukt i forbindelse med forskning av grupper, organisatoriske, individuelle, sosiale eller politiske studier (Yin 2009). Det brukes for å forstå komplekse, sosiale fenomener. Man benytter gjerne denne tilnærmingen dersom man har et spørsmål som inneholder hva, hvorfor eller hvordan. Casestudier er spesielt gode når man vil undersøke samtidfenomener innenfor en virkelig kontekst (Yin 2009). Miles og Huberman (2014) sier at multiple casestudier gir en dypere forståelse av fenomenet, samt at man øker generaliseringen.

Yin (2009) sier at det finnes fire ulike type casedesign inndelt etter antall case og analyseenheter. I et single case går man i dybden på et case, mens i et multippelt case ser man på flere case i samme forskning. Dersom du skal se på en analyseenhet i ett case kalles det single case holistic. Dersom du skal se på flere case med en analyseenhet kalles det multiple case holistic. Ved et case og flere analyseenheter kalles det single case embedded, og multiple case embedded ved flere case og analyseenheter. Mitt casestudie er multiple case holistic, hvor jeg søker forståelse for hvordan autonomistøtte virker i to bedrifter.

Miles og Huberman (2014) referer til tre instanser som har høy ”pay off” i studier

- de typisk/representative
- de negative/de som ikke bekrefter
- de eksepsjonelle

Jeg har valgt et case fra de typisk/representative og et case fra de eksepsjonelle. Jeg ønsker først å se på om det er likheter og ulikheter mellom casene, for videre å vurdere hva eventuelle likheter og ulikheter indikerer i forhold til min problemstilling. Jeg ønsker med studien min å kunne indikere noe for en større gruppe enn informantgruppen min, altså skape gjenkjennbarhet.

Ved enkeltstående case kan man ikke sammenligne, og derfor heller ikke generalisere (Eisenhardt 1991). Dette er en av hovedårsakene til at jeg har valgt å se på to cases. I følge Miles og Huberman (2014) gir man en dypere forståelse av fenomen og øker generalisering av et fenomen ved å se på flere case sammenhengende eller på tvers. I tillegg ønsker jeg å benytte to case som representerer forskjellige instanser for å øke bredden i informantgruppen min, da utvalget består av en liten gruppe. De fleste tilrettelagte bedrifter er VTA-bedrifter. Det er derfor nyttig for mitt studie å kunne komplimentere med en SA-bedrift, altså et privat sameie.

Med bakgrunn i dette har jeg valgt mine to case som jeg vil gjøre rede for i kapittel 4 med casegjennomgang.

3.2.2 Semi-strukturerte intervju

Med psykisk utviklingshemmede som informanter fant jeg det hensiktsmessig å få møte informantene ansikt til ansikt og foreta semi-strukturerte intervju. Dette henger blant annet sammen med at min informantgruppe har en utviklingshemming som gjør at jeg ønsket å forsikre meg om at svarene jeg fikk i forskningen kom fra informantene selv, og ikke fra mennesker som jobber med tilretteleggingen rundt dem. Det er ofte de som tilrettelegger rundt denne målgruppen som også taler på vegne av dem. Det var også viktig for å kunne gjøre vurderinger på hvor vidt svaret kom av en faktisk oppfatning av spørsmålet i oppgaven min da min målgruppe har kognitiv svikt.

Yin (2009) peker på noen svakheter ved intervju som bevis.

- Partisk lagt opp med manglende spørsmål
- Partisk forhold til respondenten
- Upresise på grunn av manglende notater og/eller hukommelse
- Bekvemmelighetssvar fra informant til intervjuer

Styrkene Yin (2009) trekker frem er at det er målrettet og at det gir innsikt i kausale forhold. Gjennom intervjuene gjorde jeg meg erfaringer på det Yin trekker frem som svakheter. Jeg reflekterer over det i kapitlet om gjennomføring, samt vurdering av forskerrollen.

3.3 Valg av informanter

Informantene mine består av ti personer med en psykisk utviklingshemming. Personene har forskjellige diagnoser som jeg ikke har registrert eller fått vite om. Jeg ønsket ikke å dele informantgruppen opp i diagnoser da det ikke er diagnosen. En person med autisme vil sannsynligvis ha en annen oppfatning på en del ting enn en person med Downs Syndrom som relaterer til diagnosen, men det vil aldri være diagnosen alene som snakker. Jeg tenker at informantene mine er først og fremst en person, ikke sin diagnose, derfor har jeg ikke valgt å ta eksplisitt hensyn til dette aspektet. På en tilrettelagt arbeidsplass er det som regel et spekter av mennesker med ulike diagnoser og ulik grad av utviklingshemming. Det er derfor hvordan man favner på tvers av dette som er interessant.

Bedriftene er anonymisert som Bedrift A og Bedrift B. Fem av informantene er ansatt i Bedrift A, fem personer ved Bedrift B. Kun tre av intervjuene fra Bedrift B er brukt. Dette kommer jeg tilbake til i kapittel 5. Informantene mine er valgt av lederen ved hver bedrift. De er valgt ut ifra mine informerte kriterier.

Kriterier for valg av informanter:

1. et ønske om å delta
2. et visst nivå av selvstendighet

- kognitivt nivå til å foreta selvstendig valg om deltakelse
- nok språklige ferdigheter til å kunne svare
- nok språklige ferdigheter til å forstå spørsmålene
- kognitivt nivå til å forstå intervjusituasjonen
- vedkommende har tanker om tema selvbestemmelse og motivasjon

3. atferd som gjør intervjusituasjonen mulig uten bistand

4. atferd som gjør intervjusituasjonen trygg for både intervjuer og informant

Det er til en viss grad en svakhet at personen er valgt ut av lederen i bedriften da lederen for eksempel kan velge personer som vil sette bedriften i et godt lys. Men ettersom oppgaven min ikke i seg selv er en kvalitetsmessig vurdering av bedriften tror jeg ikke at denne svakheten er spesielt stor. Jeg tror det ville være en langt større svakhet for oppgaven om jeg skulle valgt ut informantene selv. Dette fordi det krever veldig god kjennskap til personene å kunne velge ut dem som passer til å delta i intervju ut ifra mine kriterier.

Jeg ville sannsynligvis kunne valgt ut informanter ut ifra et førsteinntrykk som ikke viser seg å være gunstig for intervjusituasjonen. For eksempel vil en person som er talefører ikke nødvendigvis være en person som vil være trygg på å bli intervjuet av en utenforstående. En talefører person trenger heller ikke være en person som i veldig stor grad har, eller ønsker å dele egne refleksjoner omkring tema for intervjuet mitt. Jeg mener ut ifra forutsetningene at jeg har tatt en riktig beslutning.

For å forberede informantene mine har også lederen ved bedriften snakket med vedkommende om tema på forhånd, både for å spørre om lyst til deltakelse, samt for å forberede vedkommende mentalt. Det er i stor grad nødvendig for mange psykisk utviklingshemmede en fordel med en stor grad av forutsigbarhet og å skape trygghet i forkant. Dette bedrer forutsetningene for kommunikasjon mellom meg som intervjuer og informanten. Dette kan også ha en viss innvirkning på hva informanten min formidler, men jeg har forsøkt å samtale med informantene mine på en slik måte at innlærte setninger vil falle igjennom. Dette har jeg gjort ved at jeg har kontrollspørsmål ved at jeg stiller like spørsmål på forskjellige måter gjennom hele intervjuet.

3.3.1 Datainnsamling

Jeg gjennomførte alle intervjuene på informantenes arbeidsplass i løpet av en uke. Intervjuene ble gjennomførte på eget rom hvor vi kunne snakke privat. Unntaket var intervju med to personer med diagnosen cerebral parese som bruker rullestol/krykker. Grunnet manglende fremkommelighet til intervjurommet ble vi plassert i et fellesrom uten tilhørere, men hvor ansatte passerte. Dette var ikke helt ideelt for å få optimalt god flyt i samtalen. Jeg opplevde dog ikke at dette la noen bånd på mine informanter da de ikke viste tegn til å være brydd av det.

I en fremtidig intervjusituasjon vil jeg forsikre meg om at alle informantene har mulighet til å komme inn i rommet vi skal foreta intervjuet. Dette er et lite og enkelt eksempel på hvordan man må tenke annerledes når ens informanter har en utviklingshemming. Det var essensielt at jeg foretok intervjuene ansikt til ansikt slik at jeg kunne bygge opp kontakt og skape forståelse for intervjusituasjonen og intervjuets tema.

Tabellen under viser oversikt over informantene mine, rolle, samt dato og lengde for intervju.

Bedrift	Informant	Stilling	Dato	Lengde
Bedrift A	1	Medarbeider	10.03.2016	52:58
Bedrift A	2	Medarbeider	10.03.2016	30:51
Bedrift A	3	Medarbeider	10.03.2016	24:58
Bedrift B	4	Medarbeider	14.03.2016	50:13
Bedrift B	5	Medarbeider	14.03.2016	43:04
Bedrift B	6	Medarbeider	15.03.2016	27:34
Bedrift B	7	Medarbeider	15.03.2016	13:21
Bedrift B	8	Medarbeider	15.03.2016	33:49
Bedrift A	9	Medarbeider	15.03.2016	58:28
Bedrift B	10	Medarbeider	17.03.2016	23:53

Tabell 2: Informantoversikt

Jeg har valgt å kun bruke tall på informantene mine for anonymisering sin skyld. Alle intervju ble spilt inn på lydopptak slik at jeg kunne ha en total tilstedeværelse ovenfor mine informanter. Det var viktig å ikke bryte kontakten ved å skulle skrive ned svar i intervjuet. Ettersom jeg hadde en litt annerledes informantgruppe valgte jeg å forklare og vise opptakssituasjonen ved starten av intervjuet. Et par av informantene var opptatt av å følge med på opptaket innimellom, men stort sett var dette et element som forstyrret minimalt.

3.3.2 Intervjugjennomføring

De fleste informantene mine kjenner ikke til begrepene som er sentrale i mitt intervju, ergo måtte jeg forklare dem på svært forenklet vis. Dette gir en økt grad av påvirkning fra meg som forsker, hvilket jeg vil komme tilbake til i kapitlet om forskerrollen.

Jeg forklarte begrepene på følgende måte:

Motivasjon – hvor lyst du har til å gjøre noe

Prestasjon – hva du skaper, gir i jobben. Kvalitet på det du gjør.

Ytelse – hva du legger av innsats i det. Vilje til å skape kvalitet

Spørsmålene sirkulerte også rundt andre tema for å komme i kontakt med personen. Det er også viktig å variere på spørsmål ut ifra den man snakker med og dens evne til å forstå hva jeg spør om. Jeg måtte tilpasse språket mitt til de forskjellige informantenes språklige ferdigheter.

For å skape en kommunikasjonsplattform mellom meg og informanten brukte jeg innledningen av intervjuet til å snakke mer generelt. Dette for å danne meg et bilde av informanten, vedkommende sin opplevelse av arbeidsplassen, dens kommunikasjonsferdigheter, samt for å skape en trygghet gjennom å etablere dialog mellom meg og informanten. Dette ga videre et grunnlag for hvordan jeg skulle kommunisere for å skape en tettest mulig kontakt og forståelse mellom meg og informanten.

Man må svært ofte tilpasse språk, tonefall, ordvalg og fremtoning for å nå frem på best mulig måte ut ifra personen man intervjuer, dette er spesielt gjeldende når man intervjuer psykisk utviklingshemmede da behovene ofte er mer særegne. For eksempel vil en person med autisme ofte respondere bedre på spørsmål som er konkrete og som har alternativer til svar enn å bli stilt mer abstrakte spørsmål (Holden 2005). Dette henger sammen med diagnosen. Noen vil ha svak ordforståelse, men sterk forståelse av tonefall og fremtoning. Da er det viktig å justere og tilpasse ordvalg, samt forsterke energien i det jeg uttrykker for å skape en forståelse (Lorentzen 2003).

Min største utfordring gjennom alle intervjuene var at jeg ikke kunne stille spørsmålene særlig objektivt og med avstand. For å skape mening måtte jeg fargelegge spørsmålene mine med tonefall og energi. Dette henger sammen med at jeg har intervjuet en gruppe som generelt er svakere verbalt, og dermed tolker mer ut ifra stemning, tonefall og energi (Lorentzen 2003). Jeg kunne heller ikke gjøre intervjuet likt med hver informant da jeg måtte tilpasse intervjuformen til den enkelte.

Jeg har benyttet en semi-strukturert intervjuform hvor jeg har tilpasset intervjuet i rimelig grad til den enkelte. I de tilfellene det har vært mulig og naturlig har jeg brukt intervjueskjema ganske likt mitt opprinnelige manus. Noen av mine informanter hadde mye på hjertet om noen tema, lite om andre. Det var naturlig å vektlegge intervjuet på tema hvor de viste interesse, refleksjoner og engasjement.

Alle informantene ble både på forhånd og innledningsvis informert om at intervjuet er frivillig, anonymt og at det blir spilt inn på opptak. For å være helt sikker på at de forstår at det er opptak har jeg også spilt inn et "hei" og litt samtale for så å vise dem avspilling av dette etterpå. Jeg forklarte at jeg spiller det inn for å kunne skrive det ned etterpå, og for å slippe å skrive mens vi snakker. Jeg forklarte også på nytt formålet med oppgaven og at det er til en skoleoppgave. Det er ikke alltid like lett å vite hva som blir oppfattet av en psykisk utviklingshemmet, men jeg har forsøkt å skape så gode rammer som mulig. Jeg har informert alle om jeg ikke bruker navnene deres i oppgaven, og at det ikke skal kunne spores tilbake til vedkommende.

Det var veldig lærerikt å gjennomføre intervjuene. Noen var mer utfordrende enn andre. Noen hadde såpass svak kognitiv oppfatning av situasjonen at svarene ikke ga mening til intervjuets formål. I disse tilfellene prøvde jeg ut spørsmålene på flere forskjellige måter ved å endre ord og setningsoppbygging, samt vektla energi og tonefall på forskjellig vis. I noen tilfeller hjalp det, i andre tilfeller hjalp det ikke. Jeg har trukket ut to av intervjuene da det ikke var mulig å trekke ut noen mening som kunne brukes i oppgaven. Med bakgrunn i dette spenner variasjon i lengde på intervju fra 13 minutt til en time. Slik regner jeg med det ville vært om jeg skulle intervjuet noen uten en utviklingshemming også, men det blir muligens ekstra karikert i dette tilfellet.

3.3.3 Reliabilitet og validitet

Fire tester som kan brukes for å vurdere forskningens kvalitet innen samfunnsvitenskapelig metode (Yin 2009). I følge Yin er hvor vidt den kan etterprøves med den samme prosedyren med samme funn i de forskjellige delene av prosedyren sentralt. Når vi lurere på om resultatene er reliable og valide lurere vi på om resultatene er til å stole på. Vi lurere på deres gyldighet (Askheim og Grenness 2008).

Reliabilitet handler om troverdighet og hvor vidt studien kan reproduseres, altså hvor vidt man kan gjennomføre studien på nytt etter samme design og prosedyre og finne samme resultat (Askheim og Grenness 2008). Det innebærer både kilder, metoder og konklusjoner. Dette gjelder i hovedsak i kvantitative studier. I kvalitative studier handler reliabilitet at vi sjekker med våre kilder, som vi ser som subjekt, at det vi har oppfattet stemmer. I tillegg handler det om å gjengi så detaljert som mulig hvordan prosessforløpet har vært slik at det kan vurderes av andre (Askheim og Grenness 2008). Studien skal være transparent.

Validitetskravet ser på bekræftbarhet. I kvantitative studier handler det om vi måler det vi søker å måle. I kvalitative studier ser vi på om vi undersøker det vi har til hensikt å undersøke når vi vurderer dette (Askheim og Grenness 2008). I tillegg kan vi vurdere face validity, altså hvor tillitsvekkende undersøkelsen virker.

Det er vanskelig å etterprøve et intervju med en person med en utviklingshemming, hvor man som forsker bruker seg selv i så stor grad for å skape kontakt og hente ut informasjon. Det blir i større grad enn i andre studier personavhengig, hvilket er en stor utfordring når det kommer til vurdering av reliabilitet. Jeg opplevde selv mange dilemma om hvordan jeg var sentral i intervjusituasjonen, og lurte på hvordan ville utfallet vært om jeg ikke hadde brukt meg selv så mye i intervjusituasjonen. Jeg vil se nærmere på dette i kapitlet om forskerrollen.

I vurdering av validitet blir mine oversettelser av begrepene til tema i mitt intervju sentrale. Jeg intervjuet mennesker som ikke kjente til begrepene autonomi, selvbestemmelse, motivasjon, innsats eller ytelse. Jeg måtte altså forklare begrepene med veldig enkle ord for mange av mine informanter. Dette er med på å skape en liten skeivhet i det som skal undersøkes da begrepsavklaringen ikke er helt vanntett.

Det er vel dog slik i ethvert kvalitativt studie at man har en subjektiv oppfatning av hva et begrep betyr, så kanskje var min gjennomgang av begrepene med informantene snarer med på å styrke studien.

For å skape forståelse måtte jeg i noen tilfeller også foreslå konkrete svar og spørre om det stemte. Dette er en stor utfordring når jeg skal vurdere reliabilitet og validitet i mitt empiri. I disse tilfellene har jeg forsøkt å bruke den metoden for å få informanten min varm til intervjuet, for så å åpne mer og mer for egne ord og refleksjoner. Dette lyktes jeg med i noen tilfeller.

Ofte måtte jeg omformulere spørsmålene mine til et veldig forenklet språk. Dette gjør at spørsmålene mine kan oppfattes mer ulikt enn om jeg kunne stilt dem identisk ovenfor hver informant. Dog ville det blitt større avvik i hvordan intervjuene kunne sammenlignes om jeg ikke hadde tilpasset spørsmålene slik at alle informantene skulle ha forutsetning for å forstå spørsmålene. Noen ganger ble disse omformuleringene tilpasset i så stor grad at vi ente opp med ja/nei-spørsmål. Det gir meg i utgangspunktet lite informasjon, og ledet til at jeg måtte lage tilleggsspørsmål og kontrollspørsmål for å gi mer mening og reliabilitet.

For å skape trygghet brukte jeg relativt ofte en bekreftende måte å kommunisere på. Dette for å bekrefte informanten og skape kontakt og tillit (Lorentzen 2003). Dette ville jeg tonet ned i en intervjusituasjon med funksjonsfriske mennesker da man kan skape kontakt og tillit gjennom det verbale, de formelle rammene og andre virkemidler som ikke nødvendigvis påvirker din grad av objektivitet som forsker.

Jeg fargela intervjuet med en stemning, men testet virkningen av dette ved å spørre om noe motsetningsfylt i samme tonefall selv om innholdet vippet mot det motsatte. Dette var det ingen av mine informanter som gikk på, ergo fikk jeg bekreftet at de fulgte spørsmålene godt i tillegg. Jeg tydeliggjorde ved å konstatere og å komme med påstander for å skape en tydeligere situasjon å svare på.

3.3.4 Oppsummering

Studien min er gjennomført med kvalitativ metode. Jeg har valgt multippelt case med semi-strukturerte intervju som design.

Jeg har valgt to bedrifter som case på bakgrunn av å være et *typisk/representativt* eksempel og et *eksepsjonelt* eksempel til min studie. En bedrift med kommunalt tilbud, en bedrift som er et kunstverksted. Begge er tilrettelagte arbeidsplasser med fokus på selvbestemmelse hos de ansatte.

Informantene mine ble plukket ut av lederne i bedriften. Jeg bruker åtte intervju i avhandlingen.

4 Casebeskrivelse

Jeg vil i dette kapitlet ta en gjennomgang av de to case jeg har valgt å undersøke. Casene omtales som Bedrift A og Bedrift B.

Jeg vil se på to tilrettelagte bedrifter i mitt casestudie. Jeg mener at disse to bedriftene til sammen tilfredsstillende omfanget av det jeg skal undersøke. En klassisk vernet bedrift som skal omfavne et krav tilfredsstillende i kommunen, samt et kunstverksted som er organisert som et privat sameie. Bedrift B er en vernet bedrift som er et delvis kommunalt tiltak. Bedrift A er kunsterverkstedet som drives privat, men selger arbeidsplassen til kommunen. Bedrift B følger krav fra NAV, mens Bedrift A styres av sameiet.

Hensikten med å velge mine to case har vært å kunne skape gjenkjennbarhet ved mine funn ved å se på hva jeg finner i hvert enkelt case, så vel som å se på dem i sammenligning. Jeg vil se på om autonomistøtten står sterkt som en viktig faktor hos ansatte i Bedrift A, verkstedet som er valgt som *det eksepsjonelle caset* slik beskrevet i metodekapitlet (Miles og Huberman 2014).

Hos Bedrift A blir individet gitt stort fokus og selvbestemmelse er et tema som er spesielt aktivt mellom de som driver verkstedet og de ansatte. Hos mitt andre case, Bedrift B, som er valgt som *det typiske/representative caset* (slik beskrevet i metodekapitlet), er det fokus på selvbestemmelse gjennom kontrollorganet Equass sine kvalitetsprinsipper som de er sertifiserte av.

Jeg har hentet informasjonen fra bedriftenes nettsider. Formuleringer som verdier i bedriften er prinsipper i Equass er direkte gjengitt fra nettsidene. Jeg henviser ikke til kilder på tekstene fra bedriftenes nettsider da bedriftene ikke er gjengitt med navn. Equass er ikke anonymisert da de er et nasjonalt dekkende sertifiseringsprogram.

4.1 Bakgrunn for valg av case

Bedrift A er en kunstvirksomhet som fokuserer på at den enkeltes kreativitet skal komme til

uttrykk og bidra til bedriftens verdiskapning og vekst gjennom deres tilrettelegging av aktivitet og salg av det som blir skapt. Gjennom bedriftens kunstneriske virke står individets indre motivasjon til kunstnerisk utfoldelse i fokus.

Bedrift A er en tilrettelagt bedrift som trakk seg ut som kommunalt tiltak for å i større grad enn ordinære vernede bedrifter ha et fokus på individets evner og motivasjon for arbeidsutførelsen. Tiltaket er tilknyttet kommune i form av at de selger arbeidsplasser til kommunen, men har etablert seg med en arbeidsform som i større grad fokuserer på å skape en arbeidsplass basert på de individuelle forskjeller og behov, samt medbestemmelse og påvirkning.

Bedrift B er delvis eid av kommunen. De følger NAV sine krav om sertifisering gjennom et kvalitetsorgan som tilbydere av tilrettelagt arbeid. De er sertifiserte gjennom et organ som heter Equass. Deres prinsipp beskriver blant annet selvbestemmelse i et eget kvalitetsprinsipp som må ligge til grunn for å få utøve arbeidstilbudet. Bedrift B presenterer i dette studiet VTA-bedrifter generelt (bedrifter for Varig Tilrettelagt Arbeid), altså et case valgt på bakgrunn at de kan ses som de typiske/representative i et casestudie Miles og Huberman (2014). Mens Bedrift A er valgt på bakgrunn av deres eksplisitte og utstrakte arbeid for å fremme individet og skape en arena hvor den enkelte blir hørt, altså som det eksepsjonelle caset.

4.2 Om bedriftene

Bedrift A er en kunstvirksomhet som fokuserer på at den enkeltes kreativitet skal komme til uttrykk og bidra til bedriftens verdiskapning og vekst gjennom deres tilrettelegging av aktivitet og salg av det som blir skapt. Gjennom bedriftens kunstneriske virke står individets indre motivasjon til kunstnerisk utfoldelse i fokus.

Bedrift A er en tilrettelagt bedrift som trakk seg ut som kommunalt tiltak for å i større grad enn ordinære vernede bedrifter ha et fokus på individets evner og motivasjon for arbeidsutførelsen. Tiltaket er tilknyttet kommune i form av at de selger arbeidsplasser til kommunen, men har etablert seg med en arbeidsform som i større grad fokuserer på å skape en arbeidsplass basert på de individuelle forskjeller og behov, samt medbestemmelse og påvirkning.

Bedrift B er delvis eid av kommunen. De følger NAV sine krav om sertifisering gjennom et kvalitetsorgan som tilbydere av tilrettelagt arbeid. De er sertifiserte gjennom et organ som heter Equass. Deres prinsipp beskriver blant annet selvbestemmelse i et eget kvalitetsprinsipp som må ligge til grunn for å få utøve arbeidstilbudet. Bedrift B presenterer i dette studiet VTA-bedrifter generelt (bedrifter for Varig Tilrettelagt Arbeid), altså et case valgt på bakgrunn at de kan ses som de typiske/representative i et casestudie Miles og Huberman (2014). Mens Bedrift A er valgt på bakgrunn av deres eksplisitte og utstrakte arbeid for å fremme individet og skape en arena hvor den enkelte blir hørt, altså som det eksepsjonelle caset.

4.2.1 Bedrift A

Bedrift A er et kooperativ for kunstnere med og uten funksjonshemninger. De ble opprettet på begynnelsen av 1990-tallet. Der produserer mennesker med utviklingshemning, fysiske funksjonshemninger eller psykiske lidelser kunst- og håndverksprodukter.

Bedrift A er et sosialt entreprenørskap som hadde sin spede start i 1987. De var et kommunalt arbeidssenter fra 1993 til 2000. I 2001 ble Bedrift A fristilt fra kommunen og dannet et, SA, altså et personaleid samvirke. Det betyr at de eies av deltakende medlemmer og har styre bestående av medlemmene og for tiden ekstern styreleder. De presenterer at de balanserer en demokratisk organisasjon med mye medbestemmelse med formell struktur. De omtaler seg selv som verdistyrkt og prosessorientert og driver kontinuerlig organisasjonsutvikling til beste for individene og bedriften.

Verkstedet har i dag litt over 100 ansatte som arbeidet kollektivt med å skape kunst, design og håndverk.

Bedrift A sier at deres design består av følgende:

54% omsorg

19% galskap

13% inspirasjon

8% latter

5% adrenalin

1% orden

De sier at ” Vi arbeider med det vi kaller kollektiv kunst; kunstnere med og uten formell utdanning, med og uten yrkeshemming, som arbeider sammen og skaper unike uttrykk, nettopp på grunn av forskjellene”.

Bedrift A sine verdier er:

Kjærlighet, som for oss rommer, solidaritet, medmenneskelighet, innlevelse, respekt, omsorg og som er grunnleggende for alt arbeidet vi gjør.

Kreativitet, som for oss rommer både inspirasjon og kreativitet i det praktiske, nye produkter og innovasjon, men også kreativitet i all problemløsning organisatorisk og menneskelig.

Ansvar, som for oss handler om at hvert individ tar ansvar i eget liv og for seg, samtidig som vi i fellesskap tar ansvar for bedriften og våre medmennesker.

Bedrift A skreddersyr oppgavene ut ifra hver ansatte sine mål. De utvikler nye produkter med utgangspunkt i hva den enkelte bidrar med og gir inn i det kunstneriske kollektivet. Noen ganger gir dette utslag i at det starter nye verksted og produksjonsserier. De bygger på det hver enkelt kan og vil, og gir opplæring i de ulike produksjonene etter ønske. Et designhus som finner løsninger på sosiale utfordringer. Et kunsthus med mennesket i sentrum. En bedrift som inkluderer og gir synlig deltakelse for alle som bidrar.

De sier at:

”Ofte ser vi at vårt behov for å tilrettelegge for mennesker med yrkeshemming gir ny dekor eller form på produkter, andre ganger kan det starte helt nye produksjoner og

verksteder blir til. Vi produserer høy kvalitet, alles arbeidet er viktige bidrag, men alle bidrar ut fra egne forutsetninger”.

4.2.2 Bedrift B

Bedrift B beskriver seg selv som en arbeidsmarkedsbedrift hvor mennesket i vekst står i fokus. Deres mest sentrale mål er å gi mennesker med særskilte behov en mulighet til arbeid. Deres mål er å gi denne målgruppen en reell og formell kompetanse. Dette gjør de gjennom tilrettelagt opplæring og arbeidstrening. De vil gi varig tilrettelagt arbeid for mennesker som har liten mulighet til å få jobb i ordinært arbeidsliv.

Bedrift B sin visjon er ”Det er godt å ha jobb” – trivsel og utvikling gjennom tilrettelagt arbeid.

Bedrift B samarbeider med NAV. De er en vekstbedrift, såkalt VTA-bedrift. Oslo Kommune eier 49 % av bedriften. Bedriften er sertifisert gjennom Equass. Dette er et europeisk system for kvalitetssikring av velferdstjenester. NAV har satt krav om at alle som arrangerer skjermede tiltak skal ha med ekstern revisjon og en sertifisering som sikrer kvalitet. Equass er i tråd med myndighetenes krav til sertifisering og kvalitetssikring ovenfor arrangørene. Ved å sikre kvaliteten menes det blant annet sikring av tjenestene ovenfor brukere og andre samarbeidspartnere.

Bedrift B sine prinsipper for selvbestemmelse finner vi i tre av Equass sine kvalitetsprinsipp. Equass tre prinsipper om lederskap, rettigheter og deltakelse viser hvordan en bedrift som er sertifisert av Equass skal ta vare på den enkeltes mulighet for selvbestemmelse. Prinsippene er direkte gjengitt fra Equass program:

Prinsippet Lederskap i EQUASS Assurance fokuserer på følgende hovedområder (Equass.no 2016) :

• Personal ledelse

- Rekruttering og rekrutteringsprosessen.
- Ansattes arbeidsforhold
- HMS

• **Kvalifikasjoner og ansattes utvikling**

- Krav til kompetanse
- Muligheter for opplæring og videreutvikling

• **Ansattes medvirkning og motivasjon**

- Ansattes engasjement
- Felleskap med kolleger, ledere og organisasjonen
- Et godt arbeidsmiljø der de ansatte blir motiverte og gjør en god jobb.
- At bedriften viser at de respekterer og verdsetter de ansatte .

Prinsippet Rettigheter fokuserer på følgende områder (dimensjoner)

(Equass.no 2016):

• **Selvbestemmelse**

Retten til selvbestemmelse, er et prinsipp i internasjonal rett, om at nasjoner har rett til fritt å bestemme sin egen suverenitet og internasjonale politiske status uten ytre tvang eller innblanding utenfra. Ved utvidet betydning har begrepet selvbestemmelse kommet til å bety fritt valg av brukers egne handlinger uten ytre tvang.

EQUASS kvalitets-prinsipp: Deltakelse

(Equass.no 2016):

Organisasjoner som leverer velferdstjenester tar til orde for og fremmer deltakelse og inkludering av brukere på alle nivå i organisasjonen og i samfunnet. Leverandører av velferdstjenester involverer brukere som aktive medlemmer av tjenestetteamet. Med mer likeverdig deltakelse og inkludering som mål, skal organisasjoner legge til rette for selvbestemmelse og myndiggjøring slik at bruker i økende grad selv tar ansvar for å finne gode løsninger for seg selv (empowerment). Organisasjoner rådfører seg med

- virksomheter og grupperinger som representerer brukergruppene og som
- støtter deres arbeid for brukernes interesser,
 - støtter fjerning av barrierer / hindringer for å få til riktig bistand,
 - støtter offentlig utdanning og
 - støtter aktiv promotering av likeverdige muligheter.

Med utgangspunkt i Bedrift B sine interne kvalitetsprinsipp basert på Equass sertifiseringsprogram ser vi at Bedrift B fremmer selvbestemmelse og brukerens mulighet til å påvirke. De gjennomfører medarbeidersamtaler, lager planer for måloppnåelse sammen med de ansatte, samt tilrettelegger for mandagsmøtet. På mandagsmøtet samles alle ansatte med en utviklingshemming til et felles møte uten noen andre tilstede for å ta opp det de måtte ønske å ta opp. Her skaper man et rom som er fritt i forhold til hva man ønsker å ta opp. Dette er noen av flere tiltak i Bedrift B som styrker selvbestemmelse.

Med bakgrunn i dette mener jeg Bedrift B er et godt valg av case for å se hvordan en bedrift med solid forankring i kommunen, og etter krav fra NAV, tilrettelegger for selvbestemmelse. Med utgangspunkt i at alle bedrifter som driver skjermede tjenester skal gjennomføre tiltak og følge kvalitetsprinsipp etter sertifiseringsorganer som Equass mener jeg de kan gi et godt eksempel til min forskning på vegne av VTA-bedrifter (Varig Tilrettelagt Arbeid) i Norge.

4.2.3 Oppsummering casebeskrivelse

Med utgangspunkt i bedriftenes beskrivelse av sine virker, samtaler med ledere ved bedriftene og besøk og observasjon av verkstedene på både Bedrift A og Bedrift B opplever jeg at deres beskrivelser er godt gjengitt for det de representerer. Jeg ser at de komplimenterer hverandre på en positiv måte for mitt studie, hvor den ene bedriften styres av personalet, mens den andre styres av kommune og de krav det medfølger.

Bedrift B er et godt eksempel på en vekstbedrift som etterlever de krav som stilles fra NAV. De tar sine ansatte på alvor, tilrettelegger for selvbestemmelse og gir individuell tilpasning. Bedrift A står friere til å skape sin arbeidsplass. De har egendefinerte verdier som er sentrale i alt

arbeidet de gjør hvor individet får påvirke, skape og hver enkelt sine unike egenskaper får komme til uttrykk.

5 Analyse og funn

I dette kapitlet vil gå gjennom mine data ved analyse, identifisere funn, drøfte funn og se det opp mot teorien som jeg har gjennomgått i kapittel 2. Jeg fokuserer gjennom analysen på å trekke fram momenter som kan være med på å besvare avhandlingens problemstilling: ”*Hvordan opplever psykisk utviklingshemmede virkningen av autonomi på jobb?*”. Forskningsspørsmålene vil være rettleidende for å peile meg inn mot problemstillingen i analysen.

Jeg vil starte med det overordnede tema, hvordan opplever psykisk utviklingshemmede autonomistøtte på jobben sin, for videre å se på hvordan det påvirker motivasjon, innsats og ytelse. Jeg vil til slutt oppsummere med utgangspunkt i forskningsspørsmålene og trekke dem opp mot problemstillingen. Oppsummering av resultatene og konklusjon er å finne i neste kapittel, henholdsvis kapittel 6.

Som nevnt i metodekapittelet, har jeg tatt utgangspunkt i to case hvor jeg har innhentet data. Dette for å skape en representativ bredde i materialet mitt. Jeg vil underveis i analysen og drøftingen se på likheter og forskjeller mellom disse to case og de funnene jeg gjør i materialet der det er relevant. Der hvor jeg finner det naturlig vil jeg også vise til bedriftens egne visjoner, mål og/eller prinsipper for å se på hvordan dette eventuelt gjenspeiles i dataene mine.

Jeg vil underveis i hele kapittelet presentere direkte sitater som underbygger min analyse. Jeg bruker mye sitater for å i så stor grad som mulig la informantene tale på vegne av seg selv. I tillegg finner jeg det viktig å vise hvordan informantene formulerer seg slik at man kan vurdere min grad av tolkning og påvirkning. I tillegg blir man bedre kjent med informantgruppen ved å få direkte gjengivelse av hva som blir sagt, fremfor at det filtreres gjennom min tolkning.

Flere av informantene mine har språkutfordringer. Alt er transkribert og gjengitt med de grammatiske og stavelsesfeil som måtte være der. Der informantene mine bruker egennavn erstatter jeg det med NN. Dette gjelder både personnavn, stedsnavn og andre aktuelle egennavn. Når vi omtaler bedriften i samtalen omtales den som Bedrift A og Bedrift B. Jeg bruker hermetegn for å tydeliggjøre anonymisering av egennavn. Jeg omtaler alle informanter som

Ansatt A og Ansatt B, i henholdsvis Bedrift A og Bedrift B. Jeg legger inn eventuelle kommentarer om mumling eller presisering i kursiv og parentes.

Omtalen Ansatte kan skape forvirring, hvor de ansatte regnes som de ansatte som jobber med tilretteleggingen rundt psykisk utviklingshemmede. Her er det altså kun psykisk utviklingshemmede som er de jeg omtaler som ansatte.

5.1 Analyse og funn

Jeg vil starte med en analyse av datamaterialet mitt hvor jeg trekker frem forskjellige funn under forskjellige kategorier. Jeg gjør noen drøftinger underveis fordi drøftingen linkes tett til utsagnet. Jeg vil videre sammenstille drøftingen i eget drøftingskapittel. Jeg avslutter med en oppsummering etter hver kategori for å sammenfatte materialet jeg tar med videre underveis i bearbeidelsen.

Gjennom utarbeidelsen av intervjuguiden delte jeg spørsmålene inn under følgende overskrifter:

- Autonomistøttende lederskap
- Motivasjon
- Innsats
- Ytelse

Jeg hadde også en innledning med generelle spørsmål fra jobben. Dette var for å få i gang samtalen, skape trygghet og bli kjent. Gjennom innledningen dannet jeg meg et bilde av språklig nivå og hvordan jeg skulle presentere spørsmålene videre i intervjuet.

I tillegg fikk jeg samlet en del informasjon slik at jeg fikk et mer helhetlig bilde av hver enkelt sin arbeidssituasjon generelt. Dette gjorde at det var lettere å forstå hva de mente når vi kom til de spørsmålene som var utgangspunkt for min problemstilling og mine forskningsspørsmål. Jeg vurderer også utsagn fra andre deler av intervjuet inn i min analyse relatert til problemstillingen og forskningsspørsmålene der det gir mening.

Avslutningsvis hadde jeg noen spørsmål relatert til livskvalitet og vitalitet. Dette fordi jeg tidlig i prosessen vurderte om jeg skulle ta med dette som et mulig resultat av autonomistøtte. Dette var da tenkt for å se om det var noe som indikerte at dette kunne skape en effekt, og at jeg videre kunne presentere det som mulig videre forskning. Det var altså aldri hensikten å vektlegge dette spesielt. Jeg har ikke tatt med livskvalitet og vitalitet som noen begrep til analysen. Jeg har dog hentet ut noen sitat fra disse delene av intervjuet som fremhever synspunkt som er relevante for problemstillingen og forskningsspørsmålene mine. Jeg anvender ellers i liten grad denne delen av datamaterialet mitt.

Jeg har valgt å gjøre analysen etter tema, hvor jeg sier noe om noen trekk fra de forskjellige casene, for videre å se på eventuelle overordnede felles trekk og ulikheter. Jeg vil avslutningsvis trekke noen konklusjoner for hver kategori. Jeg vil bruke relevant teori for å belyse funn i drøftingskapitlet.

5.1.1 Transkribering

McCracken (1988) anbefaler bruk av lydopptak, samt en nøyaktig transkripsjon av materialet i etterkant. Dette for å gi så nøyaktige og gode data som mulig. I tillegg gir det som nevnt en sterkere tilstedeværelse mellom intervjuer og informant når intervjueren kan ha fullt fokus på informanten. Jeg har tidligere gjennomført studier hvor jeg har benyttet opptak og transkripsjon, og synes dette har vært veldig meningsfullt. Etter gjennomførte intervju transkriberte jeg alt materialet hvilket var en ekstremt tidkrevende prosess. Transkribering visste jeg at var tidkrevende, men i dette tilfellet var det noen faktorer som gjorde at det ble langt mer tidkrevende enn jeg kunne tenke meg frem til på forhånd.

Jeg har erfaring fra jobben min med å snakke med mange mennesker med forskjellige psykiske utviklingshemninger. Mange har vanskeligheter med uttale og språklig logikk. Dette anser jeg meg selv som ganske god til å tolke. Jeg klarte fint å skape mening av det som ble sagt av informantene mine. Det jeg ikke var like godt forberedt på var at det er stor forskjell på å forstå

hva som blir sagt av denne informantgruppen når man sitter i samme rom, versus ved å høre på et opptak i etterkant. Dette ble derfor et uforutsett tidssluk.

Der det skorter på uttale kan man vanligvis høre hva som blir sagt ut ifra logikk, men når informanten ikke har en logisk oppbygd setning eller ordvalg blir det mye mer utfordrende. Jeg vil derfor i en senere anledning legge opp til transkripsjon umiddelbart etter intervju, samt benytte større grad av notater underveis. En annen løsning kunne være å bruke videoopptak slik at man kan observere samtalen i tillegg. Skal man transkribere før man går videre til neste intervju må man sannsynligvis legge opp intervjuene over en veldig lang periode da man sannsynligvis ikke kan intervjuer mer enn en person om dagen. Dette vil gi betydelige utslag i tidsplanen og designet av prosessforløpet for forskningen.

Jeg valgte i intervjusituasjonen i bruke lite notater da jeg opplevde at dette skapte et brudd i kontakten mellom meg og informantene i starten. De få gangene jeg noterte noe ble informanten min distraheret og stirret bare på papiret mitt istedenfor å være i kontakt med meg. Ettersom jeg erfarte dette allerede ved første intervju besluttet jeg å tone ned notatskriving. Jeg opplevde også at det var viktig i intervjuet å bruke innledningen til å skape en kontakt hvor vi fikk den gode flyten i samtalen hvor vi glemte tid og sted. Ved å notere brøt jeg med denne flyten.

Sannsynligvis ville notatene kunne vært til god hjelp for meg i transkripsjonen, men til hinder for meg i datainnsamlingen ved å skape brudd i samtaleflyten og kontakten. Jeg anså det som viktigere å hente ut godt materiale ved gjennom å oppnå god kontakt og tillit med informanten min enn at jeg selv hadde hjelp av notater i etterkant.

Jeg inviterte til å ta med seg en kopp te, kaffe eller vann i intervjuet. Endatil det å ha noe å drikke var i enkelte tilfeller distraherende ved at det å skulle ta seg en slurk og smake på drikken sin ble viktigere enn å være i samtalen. Jeg valgte dog å opprettholde tilbudet om å kose seg med drikke i intervjuet for å gi noe å holde i til informanten, noe å se på mens man snakket dersom man trengte det, samt for å skape en følelse av å være på café slik at terskelen ble lavere. Jeg

opplevde det som virkningsfullt å tilby dette for da ble dette en veldig positiv pause i en arbeidsdag.

5.1.2 Kategorisering

Miles og Huberman (2014) sier at det kan bli overveldende og et massivt materiale å håndtere innen kvalitativ metode og intervjuer. Det er derfor viktig at man foretar en form for kategorisering eller koding av materialet. Det finnes forskjellige teknikker for dette. Jeg valgte å sortere materialet mitt ved å fargekode transkripsjonsteksten med farger etter tema. Deretter markerte jeg tekst som fortalte noe som var relevant til problemstillingen i fet skrift. Videre satte jeg denne teksten inn i en matrise på tvers av case hvor tema var det ledende. Dette kalles en delvis systematisert (partially ordered) metode (Miles og Huberman 2014). I denne matrisen skilte jeg mellom informantsitat fra mine to case. Ved flere case og informanter måtte man benytte andre og mer avanserte oppsett for analyse.

Jeg kategoriserte mine data etter de sentrale temaene for min problemstilling og forskerspørsmål i tillegg til en åpen kategori for andre relevante utsagn jeg ville ta vare på:

- Autonomistøtte
- Motivasjon
- Innsats
- Ytelse
- Andre relevante

5.1.3 Forståelse av data

Det er en utfordring i sammenligning av materialet fra mine to case at jeg opplevde informantene ved Bedrift A som høyere fungerende. To av informantene hadde spesielt mye innsikt og egne refleksjoner omkring tema. Hos Bedrift B var det kognitive nivået jevnt over noe lavere. Dette har jeg ikke noe bevis for da jeg ikke systematiserte og gjorde utvelgelse rundt diagnose og kognitivt nivå. Men opplevelsen min i intervjuet, samt funn i intervjuet, tilsier at situasjonen kan være slik.

Jeg måtte også ta bort to av intervjuene fra Bedrift B da jeg oppfattet det som at vedkommende ikke skjønnte mine spørsmål og derfor svarte uten egentlig å hverken svare på spørsmålet, eller å være klar over selv at man ikke svarer på spørsmålet. Jeg har derfor behandlet materiale fra fem informanter fra

Dog er det fullt mulig å se i materialet jeg har samlet at uavhengig av kognitivt nivå viser de åtte informantene jeg bruker i avhandlingen min at selvbestemmelse er viktig for dem. Forskjellen er at noen beskriver det med et mer utviklet språk enn andre. Jeg ser at det er en høyere bevissthet omkring tema i Bedrift A enn i Bedrift B. Men dette ser jeg også at kan ha klar sammenheng med at hos Bedrift A møtte jeg de informantene som hadde best forutsetning for å formidle deres opplevelser og tanker. Dersom jeg sammenligner svar to informanter fra Bedrift A med svar fra informant 5 fra Bedrift B på spørsmål om hvordan det kjennes å få være med å bestemme i sin egen arbeidssituasjon forskjellen på omfang i språket mer tydelig:

Eksempel 1 Bedrift A:

Meg: Hvordan kjennes det for deg når du får være med å bestemme i en arbeidsdag?

Ansatt A: Det kjennes positivt, at. Jeg får være med litt, eller, at det ikke blir en ovenfra og ned holdning.

Meg: Ja. Hvordan kjennes det da når du ikke får være med å bestemme?

Ansatt A: Da, kan jeg bli frustrert., eller sånn. Da må man gå i seg selv og tenke. Hva er det du vil, hvorfor vil du.. så.. kan man prøve å finne en måte.. hva som er viktig så man kan si det på en ordentlig måte

Eksempel 2 Bedrift A:

Meg: Hva gjør det med deg når du blir spurt?

Ansatt A: Da føler du at du er der, at du ikke bare, du blir ikke borte på en måte...

Meg: Og hva gjør det da med deg når du ikke blir spurt?

Ansatt A: Da føler du at du på en måte, ok, er det her jeg skal være? Hvorfor blir jeg ikke spurt?

Eksempel Bedrift B:

Meg: Hvordan føles det å være med å bestemme litt på jobben?

Ansatt B: Jeg synes det er ålreit å få, ålreit å få prøve å si ifra og bestemme litt at nå har jeg lyst til å lære litt nytt.

Meg: Ja, hvis du ikke får være med å bestemme hvordan kjennes det da?

Ansatt B: Det blir litt rart...

Meg: Det blir litt rart.. hvordan blir det?

Ansatt B: Det blir litt rart at ja.

Meg: Påvirker det humøret ditt for eksempel?

Ansatt B: Ja.

Meg: Hvordan da?

Ansatt B: Nei, ikke sånn, jeg er vanligvis en blid gutt da, vanligvis blid gutt da...

Meg: Ja, at du vanligvis er en veldig blid gutt...

Ansatt B: Ja, at hvis jeg ikke får lært det blir sånn ikke blid da...

Her tolker jeg at informant 5 synes at det er viktig å kunne påvirke i sin egen situasjon, at dette er sentralt for hans motivasjon og trivsel. utfordringen er at hans språk er mindre utviklet, og budskapet kommer derfor ikke frem på en måte som vi forventer eller er vant med. Jeg ser derimot ikke at gyldigheten av den grunn er lavere. Jeg vil også trekke frem at dette er en av grunnene til at det er så viktig å intervju nettopp denne målgruppen.

Det er så lett å tro at personer med lavere funksjonsnivå ikke er bevisste på og ønsker egen påvirkning, mens det i realiteten kanskje ikke er så stor forskjell på en med lavt funksjonsnivå og en person som er funksjonsfrisk når det kommer til slike universelle tema som selvbestemmelse (Deci og Ryan 2009). Utfordringen kan rett og slett ligge i språket og formidlingsevnen.

Jeg er av den oppfatning at det ikke bare er de med best språk som har en mening og en opplevelse innenfor dette tema.

Har dette også å gjøre med hva de snakker om på jobben? Hvilken bevissthet de får, hvilket språk de utvikler? I begge bedriftene oppfatter jeg at informantene opplever en dialog på jobben sin om å ha en kultur hvor de skal få presentere sine synspunkt.

Dette er i tråd med Bedrift A sine verdier om at man skal vise respekt, innlevelse og medmenneskelighet. Det er også i tråd med prinsippene Bedrift B følger i Equass om å respektere og verdsette de ansatte.

5.2 Autonomi

Autonomi på arbeidsplassen kan utspille seg på mange forskjellige måter. Selv om jeg i teorikapitlet gikk inn for å undersøke forholdet mellom Deci og Ryan (2009) virkemidler for autonomistøtte og varig autonom motivasjon kommer det frem andre aspekt som har noe av samme mekanismen i seg, men som ikke like lett lar seg kategorisere tydelig under de nevnte virkemidlene.

5.2.1 Aktiv lytting mellom ansatte og leder

Deci, Stone og Ryan (2009) er opptatt av aktiv lytting som autonomistøttende tiltak. I mine intervjuer kommer det for eksempel tydelig frem at medarbeidersamtaler og møtearenaer er gode lyttearenaer. Jeg vil komme tilbake til konkrete eksempler fra mitt datamateriale på dette. Kontakt med lederen sin, hvor lederen utøver aktiv lytting slik at man som ansatt kan påvirke er sentralt i mine funn.

Arbeidskultur med fokus på selvbestemmelse kan utspille seg på mange forskjellige måter. Felles for begge bedrifter er at det er et fokus på å sette mål for den enkelte. De tilpasser dette til personens ferdigheter, ønsker og kognitive nivå. I sammenheng med personen og dens diagnose er det nødvendig å tilpasse denne situasjonen slik at den er håndterbar. For eksempel vil det for en person med autisme ligge best til rette for å ta en egen beslutning dersom man blir presentert for to (eller få) valgmuligheter. For mange alternativer skaper kaos, forvirring, og kan gjøre det veldig vanskelig å ta et valg (Holden 2005).

Gir man for mange valgmuligheter kan det altså virke mot sin hensikt. Dette betyr at man kan ikke kjøre en ordning likt for alle. Man kan ha felles policy som sier noe om at ens ansatte skal få påvirke sin arbeidssituasjon, og videre at måten man åpner for denne valgmuligheten skal tilpasses til den enkeltes behov. Det kan også virke lite åpent for påvirkning når man lager et oppsett som for eksempel er tilpasset behovene til en person med autisme.

Alle informanter ved Bedrift A fortalte at de fikk lov til å påvirke sin egen arbeidssituasjon. Enkelte hadde også en oppfatning av hvordan dette var del av en helhetlig tankegang, en filosofi, på arbeidsplassen sin. På Bedrift B ble det trukket frem at det fantes tiltak for selvbestemmelse gjennom arenaer hvor de ansatte får si hva de ønsker, som for eksempel mandagsmøter uten ledere tilstede. Flere hadde til en viss grad kjennskap til og en oppfatning av at de fikk lov til å påvirke sin arbeidssituasjon på Bedrift B blant annet gjennom disse virkemidlene.

Alle mine informanter forholder seg i hovedsak til en arbeidsleder som leder et team. Både hos Bedrift A og Bedrift B er dette en teamleder for en del av produksjonen. Hos Bedrift A kan dette være leder for produksjonen på maleri, tekstil, keramikk og lignende. Hos Bedrift B kan det være å lede produksjonen av tennbriketter eller å lede diverse pakkeoppdrag fra eksterne kunder. Selv om det innholdsmessige er forskjellig er strukturen relativt lik hos begge bedriftene.

Vi ser at man er nært på lederen sin da en arbeidsleder ikke leder team på over 10 personer.

Informanter fra begge bedriftene nevnte daglig leder i bedriften sin, hvilket viser at det også har kontakt til øverste hold. Dette var også tydelig å se da jeg besøkte bedriftene. Daglig leder ved begge bedriftene hadde tett og god kontakt med de ansatte. I intervjuene refererte informantene til sine arbeidsledere i spørsmål om autonomistøttende lederskap, det er derfor arbeidslederne som menes når vi snakker om lederskap i arbeidsutførelse. Når vi snakker mer generelt om en arbeidskultur inkluderer det selvsagt flere, også daglig leder.

I intervjuene spurte jeg alle informantene om hva deres arbeidsleder gjorde for at de skulle få være med å påvirke. Flere av informantene mine trakk fram at de har medarbeidersamtaler. Dette forteller at de oppfatter at medarbeidersamtaler er en arena der de får uttrykke sine behov, og påvirke sin arbeidssituasjon.

En informant fra Bedrift A uttrykker et ønske hun har om hva hun skal gjøre i jobben, og da jeg spør om hun har sagt det til sin arbeidsleder forteller hun at hun ikke har det fordi hun ikke har hatt medarbeidersamtale enda. Dette vitner om at denne arenaen er veldig aktuell for å ytre ønsker man har i jobbsituasjonen sin.

En informant fra Bedrift B forteller:

Jeg: Får du være med å bestemme på selve jobben da, hva du skal gjøre og sånne ting da eller?

Ansatt B: Ja, de lederne har sånn morgenmøte også kommer de ut og forteller Jeg: Ja, sier de hva dere skal gjøre da eller?

Ansatt B: Ja

Jeg: Og hvis du har lyst til å gjøre noe annet, sier du ifra om det da eller?

Ansatt B: Ja, hvis at, hvis jeg vil heller noe nytt. Da, en gang har vi sånn medsamtale her på jobben, i fjor eller forfjor jeg bestemte når dette møtet at jeg skal lære å skrive sånn innleveringsskjema til posten.

Jeg: Ja, nettopp ja.

Ansatt B: Sånn fikk jeg lov å være med bestemme litt. Sånn har jeg lyst til å lære, og sånne ting, litt nye ting. Av og til lederen dem syns jeg har veldig gode forslag, også gjør vi det.

Her forteller informanten i klartekst at han har uttrykt sine ønsker i en medarbeidersamtale som handlet om hvilken oppgave han ønsket i jobben. Ønsket var å lage innleveringsskjema til Posten. Han forteller at dette fikk han lov til ved å beskrive at lederne av og til syns han har veldig gode forslag.

Dette eksempelet illustrerer også hvor viktig selve tolkningen og kjennskapen til målgruppen er for å hente ut korrekt informasjon fra dataene.

Flere trakk også frem at de opplevde at det var flere arenaer for å ta opp hvordan jobbsituasjonen er. Vi ser en informant referere både til medarbeidersamtaler, andre arenaer og virkningen av disse.

Ansatt A: Altså man har jo medarbeidersamtaler to ganger i året minst, og man kan alltid ta et møte hvis man har behov for det, for å klarlegge liksom hvor man er.

Jeg: Når du er på medarbeidersamtale og forteller om hvordan du har det og hvordan du syns at ting bør være syns du at det blir tatt til etterretning, altså at det blir fulgt opp.

Ansatt A: Ja, ja, det blir det absolutt.

Flere informanter forteller også at de blir spurt i det daglige ikke bare ved medarbeidersamtale. En informant fra Bedrift A forteller at hun blir spurt ofte. Hun forteller også at ”folk blir spurt”, så det gjelder ikke bare henne. Hun sier at det tilpasses ut ifra behov på arbeidsplassen.

Jeg: Så lurer jeg på for så vidt litt generelt først, gjennom en vanlig arbeidsdag, hvordan får du påvirke dagen?

Ansatt A: Altså jeg får lov å si hva jeg vil gjøre, også får jeg ofte spørsmål, altså de pleier å spørre folk hva de vil gjøre, og hva de ønsker å gjøre, ut ifra da hvor langt de har kommet i produksjonen

Han viser igjen til det som Deci og Ryan (2009) refererer til med aktiv lytting, hvor man har en dialog og hvor man åpner for å høre hverandres perspektiv, for så å finne en gylden middelvei. Aktiv lytting fremkommer i samtlige av eksemplene presentert over. Hadde ikke arbeidslederen vist aktiv lytting ville heller ikke de ansatte opplevd at de ble hørt, og at det de sa ble tatt til etterretning. Dette er tydelig både hos Bedrift A og Bedrift B.

Oppsummering av funn

Følgende hovedtrekk finner jeg omkring arena for aktiv lytting

- Medarbeidersamtaler og møtearenaer er gode lyttearenaer som blir trukket frem i begge bedrifter
- Informantene oppfatter at medarbeidersamtaler er en arena der man kan påvirke sin situasjon
- Informantene opplevde at det var flere arenaer for å ta opp hvordan jobbsituasjonen er, også i det daglige.
- Ansatte i begge bedrifter fikk lov til å påvirke sin egen arbeidssituasjon.
- Informantene nevnte daglig leder som viser kontakt mellom alle nivå

5.2.2 Om å ha valgmuligheter og å få bestemme

Generelt har både Bedrift A og Bedrift B gode rutiner når det kommer til å gi arena for de ansatte til å si ifra om sine behov og ønsker. Alle mine informanter forteller at de blir spurt og at de blir tatt hensyn til. Dog varierer det noe i grad av hvor mye de forteller at de får påvirke. Noen sier

de kan bestemme alt, mens andre sier de blir fortalt hva de skal gjøre, men at de har lov til å si ifra om det er andre ting de ønsker mer.

Jeg: På en vanlig dag på jobben , hvor mye får du være med å bestemme?

Ansatt B: Jeg får lov til å bestemme alt da.

Jeg: Alt?

Ansatt B: Ikke over alle da, men sånn, sånn for min egen del.

Informanten modererte svaret sitt i andre deler av intervjuet, og forklarte at det var en dialog på hva man skulle gjøre. Men han viser med uttalelsen at han har en opplevelse av å få være den som bestemmer. Autonomi handler ikke om å få bestemme absolutt alt hele tiden, men om å oppleve at man får påvirke, og at man kan være med å skape den situasjonen rundt seg som man trenger. Det handler om det denne informanten snakket om, nettopp dialog, aktiv lytting mellom partene.

Han forklarte senere i intervjuet at han heller ikke ønsket å bestemme over andre heller.

Jeg: Ja, hva er det du ønsker å bestemme på jobben din?

Ansatt B: Jeg vil ikke bestemme alt da men, det er vel det også hm...

Jeg: Er det noen ting du har mer lyst til å bestemme enn andre ting på jobben?

Ansatt A: Jeg vil ikke bestemme over andre.

Andre informanter sier også at de får bestemme mye, men ikke over andre. Det betyr at når de blir spurt handler det om det som angår dem selv, og at de ikke blir spurt om å ta beslutninger på vegne av sine medarbeidere. Og det er et vel så viktig poeng. Autonomi handler ikke om å bestemme og påvirke så mye at man også bestemmer over andre. Det dreier seg om prosesser som påvirker en selv. Flere av informantene sine syns det var vanskelig å beskrive hvorfor det var viktig for dem å få bestemme. De fleste trakk frem at de ble glad, at det var bra og enklere beskrivelser. Andre beskrev det mer komplekst.

Jeg: Får du bestemme mest selv eller blir du bestemt mest over?

Ansatt A: Jeg føler faktisk selv at jeg får bestemme mest selv.

Jeg: Ja, er det viktig for deg?

Ansatt A: Ja

Jeg: Hvorfor det?

Ansatt A: He he, jeg føler meg mer selvstendig da

Han forteller at det gir han en følelse av å være selvstendig, at han får ta beslutning på egne vegne. Selvstendighet er viktig for alle mennesker, det er kjernen i autonomi. Men i livene til mange psykisk utviklingshemmede er det umulig å få leve et fullstendig selvstendig liv. De fleste har en verge, en støttekontakt og andre mennesker rundt seg som bygger opp rammen i ens liv.

I både Bedrift A og Bedrift B er denne kontakten deres arbeidsleder. I tillegg har de en kontaktperson som er deres hovedkontakt og den som kobler arbeidsplass og privatliv. Det vil si den som orienterer bolig om forhold på jobben og eventuelle andre ting som skal formidles på tvers mellom jobb og fritid. Som nevnt i kapitlet om tilrettelagt arbeid er det mange som har en sammenblanding av fritidsaktiviteter og jobb på arbeidsplassen sin. Da blir rollen til en slik hovedkontakt enda tydeligere og mer sentral.

Som tidligere referert fortalte en ansatt i Bedrift A at for henne betydde det å bli spurt at hun ble sett, at hun ikke ble borte. Det er sterke ord, og forteller hvor primært og viktig det er at man selv får ta del i beslutninger som angår en selv, også på jobb. Målgruppen i undersøkelsen min har ikke like forutsetninger for å fortelle om dette forholdet, mange har jo endatil ikke noe verbalt språk overhodet. Det er derfor veldig viktig at man ivaretar nettopp denne gruppen og skaper rom for valg og påvirkning.

En informant fremhever nettopp dette samspillet mellom ansatte og arbeidslederne.

Jeg: Hvis du har innvendinger, pleier du å si ifra?

Ansatt A: Hm...ja, jeg prøver, eller har ikke vært så flink alltid, men, må liksom tenke litt igjennom hva er det egentlig som er problemet her.

Jeg: Ja, hvis du sier ifra hører arbeidslederen din på deg da?

Ansatt A: Ja, da kommer de med sin del av historien så får vi det til oftest sammen.

Jeg: Tar dere da det som du tenker og det som arbeidsleder tenker og finner en god middelvei?

Ansatt A: Ja, eller.. blir jo ikke likt for likt, men man får muligheten til å påvirke i hvert fall.

Jeg: Ja, hvor mye vil du si at du får bestemme da i en gjennomsnittlig arbeidsdag.. eller arbeidsuke.

Ansatt A: Nei, hvis man ser stort på det så får man bestemme hva man selv vil gjøre.

Her trekkes det frem at man får valgmuligheter, men at det er en dialog hvor man løser hvilket valg man skal ende på. Dette eksemplet henviser også til å la den ansatte få være aktiv i problemløsning, slik Deci og Ryan (2009) trekker frem som et stimuli en leder kan gjøre for autonom motivasjon.

På mitt spørsmål om hvor vidt informantene opplever å få være den som har siste ordet dersom man kan velge mellom to ting/scenarier varierer svaret fra at man får bestemme alt, til at arbeidslederen har siste ord. Til sammen opplever de altså at det går i hele spekteret. Dette tenker jeg at speiler at det løses med dialog ut ifra den enkelte situasjon, og at dette svaret ikke er konstant. Dette tør jeg påstå ettersom jeg ser at svarene varierer i stor grad også innenfor samme bedrift. Da vitner det ikke om at informantens svar er hvordan det alltid løses ettersom man er del av samme arbeidskultur, men det kan stamme fra hvilken episode, altså hvilken erfaring de har gjort seg i sitt eksempel.

I Bedrift A gjenspeiles dette i verdien som omtaler at man skal vise kreativitet i all problemløsning organisatorisk og menneskelig. I Bedrift B gjenspeiles valgmuligheter ved prinsippet om at man skal gi fritt valg uten bruk av tvang.

Oppsummering av funn

Følgende hovedtrekk finner jeg omkring det å bestemme og å ha valgmuligheter:

- Stimulerer en følelse av å være selvstendig
- Informantene får bestemme mye, men ikke over andre.
- Aktiv lytting, hvor man har en dialog og hvor man åpner for å høre hverandres perspektiv, er viktig
- Få være deltakende i løsning

5.3 Motivasjon

Alle informantene uttrykte at de ble mer motivert av å få være med å bestemme i arbeidssituasjonen sin. Noen bekrefter det ved å fortelle at de ønsker å gjøre mye ting, andre ved å ta opp hvor vidt man er herre i eget liv. Det var altså et stort spenn i hvordan man opplevde hva som utløste det og hvordan motivasjonen virket. Det viktigste er dog at alle mente det var viktig på sin måte.

Her følger et knippe av utsagn for å trekke frem alle de forskjellige aspektene og måtene motivasjon i sammenheng med autonomi formidles. Jeg uthever sentrale stikkord i fet skrift:

Eksempel 1:

Jeg: Hva er det som skal til for at du skal være veldig motivert hver dag på jobben?

Ansatt A: Nei, det handler om å få nok jobb og få jobbe litt mer generelt med produksjon, jobbe litt med egne prosjekter.. på en måte se og bli sett, bli vurdert på lik linje med alle andre, ingen er mer verdt enn andre egentlig.

Jeg: Det er viktig med tilbakemelding, få anerkjennelse for det du skaper på jobben?

Ansatt A: Ja, men også når man gjør feil. Sett og på lik måte, slik at man kan gjøre noe med det. At man kan bli vurdert ut ifra eget nivå.

Informanten trekker frem viktigheten av å få nok jobb. Noe som kan indikere at det å faktisk ha en funksjon, at jobben man gjør er av betydning, er viktig. Han snakker også om å bli sett og vurdert. Dette handler på mange måter om det samme, at man er sentral for at arbeidet skal utføres, og at det blir fanget opp av de rundt. At man gjør jobben med et formål, og at ens tilstedeværelse gjør en forskjell.

Eksempel 2:

Jeg: Nei, blir du mer motivert hvis du får være med å bestemme og påvirke?

Ansatt A: Ja

Jeg: Hvorfor det?

Ansatt A: Fordi igjen tilbake til det jeg sa, da blir du hørt, da blir du ikke satt på et rom også skal du pine deg gjennom det, det går ikke.

Jeg: Hva er det som er motivasjonen din for å legge en innsats i jobben din?

Ansatt A: Det er vel egentlig at jeg har gode folk rundt meg, som ser hva jeg trenger før jeg gjør det selv

Informanten forteller om hvor viktig det er å bli hørt og sett. Hørt ved at ens egne uttalte behov blir tatt til etterretning, og sett ved at menneskene rundt henne på jobb ser hva hun trenger. Endatil opplever hun at de ser det før hun identifiserer det selv noen ganger. Dette indikerer at hun har stor tillitt til omgivelsene sine, og at hun er trygg på arbeidsplassen sin. Denne tilliten tolker jeg at har sammenheng med at hun blir hørt.

Dersom man opplever at mennesker rundt en tar en på alvor er det større sjanse for at man utvikler et tillitsforhold til de menneskene. Da vet man at ens egen stemme og ønsker er av betydning.

Eksempel 3:

Jeg: Blir du mer motivert hvis du får være med å bestemme i jobben din?

Ansatt B: Hvis jeg får være med å bestemme så blir jeg mye mer motivert ja.

Jeg: Ja, hvorfor det da?

Ansatt B: Nei for da er jeg klar over ting, både hva jeg skal si og hva jeg skal jobbe med, sånn blir det da.

Informanten forteller meg at ved å få være med å bestemme så er han klar over sine oppgaver og sin funksjon. Dette tolker jeg som at ved å ha en stemme så eier du selv din oppgave, da kjenner

du innholdet og du vet i større grad hvordan den skal utføres enn om det er noe som trekkes ned over hodet ditt.

Eksempel 4:

Jeg: Blir du da mer motivert hvis du selv får være med å bestemme i jobben din?

Ansatt A: Ja, absolutt, ikke bare satt til å gjøre det.

Jeg: Hvorfor blir du mer motivert av det?

Ansatt A: Nei, bare selvbestemmelsesrett og medbestemmelse. Da er det på en måte ikke en bonde men en offiser. Så er egentlig alle like mye verdt men de har forskjellige måter å jobbe på.

Jeg: Blir du mer motivert hvis arbeidslederen din er opptatt av å høre hva du tenker?

Ansatt A: Ja, absolutt.

Jeg: Hvorfor det?

Ansatt A: Fordi da føles det som at man er på samme nivå. At det ikke er noe sånn.. ja, da kan man si sin mening.

Informanten forteller i klartekst at det er viktig for han å oppleve at det er han som styrer sitt eget liv, også i arbeidssituasjonen. Dersom man bare blir satt til å gjøre en oppgave opplever han det som at han selv ikke er herre i eget liv. Han trekker frem at det er viktig å få si sin mening for å skape en følelse av å være på samme nivå, altså at man ikke er underdanig, og underlagt noen andres kontroll. Igjen henviser dette til hans egen metafor, å være offiser i eget liv.

Eksempel 5:

Jeg: Så hvis jeg spør for eksempel om du er motivert i jobben så spør jeg egentlig har du lyst til å gjøre veldig mye i jobben din.

Ansatt B: Ja, jeg har lyst til å gjøre mye ting da. Og sånne ting da. Mye ting, enn ja.

(...) jeg trives bra med det hvis jeg får lære noe litt nytt enn å slippe å gjøre andre ting, og vet mer peiling, andre ting vet om mer, sånn andre ting enn det er greit å få lære litt nye ting. Jeg får være med å bestemme litt å få lære nye ting da, og skrive det på pc-en eller sånne ting, jeg får bestemme litt det

Informanten har et begrenset språk, men ved å fortelle meg at han har lyst til å gjøre mye ting, opplever jeg svaret som en bekreftelse på at han når han er motivert har han lyst til å gjøre mye ting. Han trekker på et annet tidspunkt i intervjuet frem viktigheten det er å lære nye ting. Han snakker om å ha peiling og å vite om mer. Her tolker jeg det som at han referer til å både lære noe nytt, og å kunne noe. Jeg tolker det som at han refererer til mestring. Å lære nye ting kan gi mestringsfølelse.

Eksempel 6:

Jeg: Er innsatsen din høy hvis du får være med å bestemme?

Ansatt A: Ja, det er den.

Jeg: Hvorfor er den det?

Ansatt A: Nei, det er litt vanskelig å si, for da er, jeg er motivert tror jeg hvis jeg selv får være med å bestemme

Informanten min klarer ikke å få sagt i klartekst hvilke mekanismer som utløser hennes motivasjon, men hun sier at om hun får være med å bestemme tror hun at hun blir mer motivert. Dette kan både være en direkte respons på mine spørsmål og at hun har opplevd dette som et gitt svar. Men på andre tidspunkt i intervjuet forteller hun om sitt store ønske om å jobbe mer med strikking, og at hun ønsker å formidle dette til sin arbeidsleder. Dette tolker jeg som en bekreftelse på at utsagnet i eksemplet over stemmer, fordi hun forteller at hun ønsker å påvirke så hun får gjøre mer av en ting hun er glad i å gjøre – og at det er lystbetont for henne.

Eksempel 7:

Jeg: Blir du mer motivert, altså får du mer lyst til å gjøre en god jobb hvis du får lov til være med å bestemme?

Ansatt A: Ja, hvis jeg bestemmer ting jeg har lyst til å gjøre det, så sier de greit, da kan du gjøre det.

Jeg: Ja, hvorfor blir du mer motivert av det?

Ansatt A: Jo, for da får jeg sånn lyst til å gjøre flere ganger.

Informanten forteller om at ved å bestemme velger hun ting hun har lyst til å gjøre, og at da ønsker hun å gjøre det flere ganger. Dette tolker jeg som at kan ha en effekt på hennes arbeidsinnsats, at ved å bestemme vil hun gjøre mer og at arbeidslysten har en lenger varighet.

I eksemplene over ser man tydelig at det er viktig med egen påvirkning for å øke og opprettholde motivasjon. Det er forskjellige mekanismer som er i spill, men alle refererer tydelig til at ved å ha en stemme og få anerkjennelse for sine synspunkt slik at det gir konkrete utslag i en arbeidsdag så øker deres motivasjon, innsats og glede i arbeidet.

Oppsummering av funn

Følgende hovedtrekk finner jeg omkring motivasjon:

- Motivasjonen øker av å få være med å bestemme
- Det er viktig å få nok jobb/ha nok å gjøre
- Ønske om å ha en funksjon
- Kjenne at man er av betydning
- Bli sett
- Bli vurdert
- Bli hørt
- Være klar over sine oppgaver og sin funksjon.
- Økt motivasjon ved å eie selv din oppgave,
- Opplevelsen av å styre sitt eget liv
- Å få si sin mening gir en følelse av å være på samme nivå,
- Er man motivert har man lyst til å gjøre mye
- Et ønske om å lære nye ting
- Å lære nye ting kan gi mestringsfølelse og økt motivasjon
- Få påvirke så man får gjøre mer av det man er glad i å gjøre
- Arbeidslysten har en lenger varighet

5.4 Innsats og ytelse

De fleste informantene mine hadde ingen spesiell oppfatning av hvordan innsats og ytelse utspilte seg. De hadde også liten oppfatning om forskjellen på hvor mye de prøver å prestere noe versus hva de faktisk presterer. Jeg har derfor valgt å sette disse to begrepene sammen og se på det på den måten informantene mine oppfattet det. De som oppfattet innsats/ytelse og har gitt en respons som kan brukes blandet dem sammen og så på dem begge som innsats, hvor hardt/mye de jobber gjennom en dag.

Kanskje hadde jeg kunne fått noe på ytelse dersom jeg hadde inkludert arbeidslederne som jobber med å vurdere prestasjonen i intervjuene. Men i tilrettelagt arbeid er det ikke like sterkt

fokus på faktisk prestasjon og kvalitet. Fokuset ligger på hvor mye en person klarer ut ifra sine forutsetninger, og da måles det på individuell målestokk og ikke i konkurranse med de andre. Det er derfor mer nærliggende å tenke på dette som hva de forsøker å få til ut ifra sine egendefinerte mål og forutsetninger. Jeg sier dog ikke at det ikke ville være interessant å også se på dette studie i lys av hvordan man kan øke ytelse med positiv effekt på lønnsomhet.

En informant tar opp at det er viktig at man ikke fokuserer på svakhetene, og at man ved å legge opp ting på en god måte kan få økt innsats i produksjonsteamet.

Ansatt A: (...) at jobben blir lagt opp sånn at vi kan gjøre en innsats på å gjøre enten en ting bra eller mange ting, så blir det sett, så blir produksjonen lagt opp til han. At man fokuserer mest på det og ikke svakhetene.

En annen informant fremhever at for henne er det viktig at hun blir utfordret. Hun forteller også at arbeidslederen hennes har hatt ambisjoner for henne som har gjort at hun har måttet si at hun ikke klarer det, men dette ser hun som positivt for sin situasjon. Det blir positivt fordi det er lagt opp en ramme med høy terskel på å prøve og feile.

Ansatt A: Jeg hadde jo aldri tatt i en penn før kom hit. Aldri. Den eneste gangen jeg hadde tatt i en penn var når jeg skulle skrive navnet mitt

Jeg: Nei, så du måtte utfordre deg selv på å gjøre nye ting?

Ansatt A: Ja, det hadde jeg ikke gjort på den gamle jobben min.

Jeg: Hva er det som gjør at du tør å prøve nye ting og utfordre deg selv her på "Bedrift A"?

Ansatt A: Du får lov, du får lov til å være deg selv, du får lov til å påvirke,

Dette er en måte å gjøre tilpasningen individuelt, samtidig som du legger opp til en trygg ramme for å strekke seg og utfordre seg selv til å klare nye ting. Hun beskriver at det påvirker hennes selvfølelse ved at hun blir fornøyd med seg selv.

Jeg: Det å legge en innsats i jobben er det med på å gjøre jobben mer interessant?

Ansatt A: Ja

Jeg: Hvorfor det?

Ansatt A: Du ser at du får det til, du, du er selv fornøyd med deg selv, du kan hvis du vil, du kan trøste hvor vondt du har, altså si at ”jeg har vondt, men jeg skal!” du kan, altså det gjør at du har lyst.

En annen informant forteller om et annet aspekt som er viktig for selvfølelsen.

Jeg: Føler du ofte for å levere en god jobb?

Ansatt B: Ja... (*mumler noe jeg ikke forstår*)

Jeg: Hva sa du?

Ansatt B: For jeg kjenner den arbeidsmessige konsekvensen av de følelsene.

Jeg: Ja, hva er det du kjenner da?

Ansatt B: Kjenner jeg at jeg er til nytte.

Jeg: Ja, ikke sant. Kjennes det godt egentlig det?

Ansatt B: Det kjennes godt.

Han forteller hvor godt det er å kjenne at han er til nytte. Å kjenne at man er til nytte er en bekreftelse på at ens eksistens er viktig. At det er en forskjell at man er der. Dette er veldig viktig

for alle mennesker, og sentralt i den kjente Maslows behovspyramide, at man har en tilhørighet. Tilhørighet er en av tre grunnleggende behov i SDT.

To andre informanter trekker frem at bekreftelse er viktig.

Jeg: Tilbakemelding fra lederen din, er det viktig for å gjøre en god innsats?

Ansatt A: Ja, for da vet jeg om jeg har gjort en bra jobb.

Informanten forteller at hun trenger tilbakemelding og bekreftelse på det hun leverer, og at dette påvirker hennes innsats. En annen ønsker bekreftelsen gjennom å bli sett. Er det en side av samme sak?

Jeg: Hva er det som eventuelt er motivasjonen for å legge en innsats i jobben din? Hvis du har motivasjon for å legge innsats i jobben din...

Ansatt A: Ja, det er vel det å bli sett

Mange av informantene fremhever altså andre aspekt ved SDT som sentrale når det gjelder innsats. Aspekt som å bli anerkjent, bekreftet og at man opplever en tilhørighet gjennom å være viktig.

En informant forklarer eksplisitt at å få være med å bestemme påvirker motivasjonen hans positivt, og negativt ved å ikke få påvirke.

Jeg: Ja, påvirkes din innsats på om du får være med å bestemme?

Ansatt A: Ja.

Jeg: Hvordan?

Ansatt A: Da føles det du gjør mer meningsfullt.

Jeg: Ja, mer meningsfullt fordi?

Ansatt A: Da er det noe du har valgt å gjøre istedenfor noe du er satt til å gjøre.

Jeg: Syns du ofte det får være sånn?

Ansatt A: Ja, som oftest. På en måte ta muligheten på en riktig måte når de kommer.

Jeg: Er innsatsen din like høy når du ikke får være med å bestemme?

Ansatt A: Nei, det er da man i større grad begynner å demonstrere eller at man kan mer enn man blir satt til å gjøre på en måte.

Han forteller her at dersom han ikke får være med å bestemme så reduserer han sin innsats slik at han gjør mindre enn han faktisk kan. I dette eksempelet kommer det frem at selvbestemmelse i hans tilfelle har en direkte konsekvens for produktivitet, og derfor i ytterste instans bedriftens lønnsomhet.

En informant fra Bedrift A fremhever viktigheten av ros og hvordan kjeft virker ødeleggende for motivasjon.

Jeg: Ja, hva er det du gjør når du gjør en god jobb?

Ansatt A: Hva jeg gjør når jeg gjør en god jobb, eh, jeg gjør mye riktig, blir rost, og det også gjør noe med deg, hvis du kommer og bare får kjeft så er det ikke like, da gjør du ikke noe med deg

Senere vender hun tilbake til tema:

Jeg: Hva er det som skal til for at du alltid vil gjøre ditt beste i jobben?

Ansatt A: Få en riktig veiledning, få ros, få tilbakemeldinger på at dette fungerer ikke. Vi må prøve på en annen måte, ja, egentlig.

Jeg: Hva er det som skal til for at du ikke vil gjøre ditt beste i jobben?

Ansatt A: Hvis du får veldig mye kjeft for ting du overhodet ikke kan noe for.

Hun forteller i intervjuet sitt om et tidligere arbeidsforhold hvor hun fikk veldig mye kjeft. Et sted hvor hun følte seg som en brikke som bare skulle flyttes rundt på. At bedriften var lite opptatt av henne som menneske.

Ansatt A: (...) det var altså, jeg kommer jo fra ”NN” kommune og ”NN” kommune de tenker penger, penger, penger først også brukeren etterpå.

(...) fordi på den gamle jobben som jeg sa, så ble du ikke sett, du ble bare plassert til en strikkemaskin uten at du fikk lov til å, altså du ble ikke spurt.

(...) sånn som jeg sa innledningsvis så prøvde jeg jo å slutte der veldig mange ganger, også til slutt så sprakk det med at det kom noen tårer og, altså det ble aldri hørt, du måtte si det så mange ganger, jeg vet ikke hvor mange ganger jeg har sagt det.

(...) ”jeg har cp (*merk: cerebral parese*), jeg kan snakke, jeg er NN, jeg kan snakke, jeg kan fortelle, jeg har verbal kommunikasjon i stor behold, men det skjedde ingenting. Altså jeg måtte til og med sykemelde meg en periode.

Hun forteller om ganske dramatiske forhold i den tidligere jobben sin hvor hun følte seg neglisjert og overkjørt som menneske. Hun trekker også frem et viktig aspekt ved å trekke frem diagnosen sin, og at hun ikke ser den som i kontrast med at hun vil bli tatt på alvor. Jeg oppfatter

at hun forteller at man med funksjonsnedsettelse kan bli overkjørt, og at man må overbevise en omverden om at man ønsker å bli hørt uavhengig av diagnose eller funksjonsnivå.

Dette er et veldig viktig poeng da dette sannsynligvis er noe som skjer ofte. Nå snakker vi om en gruppe mennesker hvor veldig mange ikke har noe språk. De kan ikke si ifra med ord, og dermed kommer det kanskje til uttrykk på andre måter som ikke blir koblet på til riktig hendelse. Mange utviklingshemmede har sin egen måte å kommunisere ting på, men dersom man ikke har noen tilstede til å tolke og oversette det du prøver å uttrykke så er man i prinsippet like langt.

Oppsummering av funn

Følgende hovedtrekk finner jeg omkring innsats og ytelse:

- Informantene hadde ingen spesiell oppfatning av hvordan innsats og ytelse utspilte seg.
- Informantene hadde også liten oppfatning om forskjellen på hvor mye de prøver å prestere noe versus hva de faktisk presterer.
- Innsats/ytelse stimuleres ved å ikke fokusere på svakhetene
- Innsats/ytelse stimuleres ved å bli utfordret
- Innsats/ytelse stimuleres ved å kjenne at en er til nytte
- Innsats/ytelse stimuleres ved å få bekreftelse
- Å bestemme påvirker motivasjonen for innsats/ytelse positivt, og negativt ved å ikke få påvirke.
- Innsats/ytelse stimuleres ved ros og reduseres ved kjeft
- Ens diagnose skal ikke være til hinder for å bli tatt på alvor.

5.5 Oppsummering

De fleste av mine informanter mener at de får påvirke i sin egen arbeidssituasjon. Dette gjelder i begge bedrifter. Mange mener at dette har en positiv virkning på deres motivasjon.

Flere informanter fra begge bedrifter trekker frem at de opplever at arbeidsplassene tilrettelegger for dialog og for selvbestemmelse gjennom arenaer som medarbeidersamtaler, men også uformelle arenaer som oppstår i hverdagen.

Å lære nye ting og å få utvikle seg ble også påpekt av noen av mine informanter. Enkelte av informantene trakk også frem ønsket om å delta i problemløsning gjennom dialog.

Gjennom analysen finner jeg mange indikatorer på at autonomistøtte virker positivt på motivasjon, innsats og ytelse i arbeidslivet for psykisk utviklingshemmede. Dette vil jeg se nærmere på i drøftingskapitlet.

6 Drøfting og konklusjon

I analysekapitlet foretok jeg en god del drøfting av informantenes utsagn for å kunne oppsummere dem i noen sentrale hovedtrekk. I dette kapitlet vil jeg drøfte hovedtrekka i mine funn fra analysen opp mot teori hvor jeg vil vektlegge Deci, Stone og Ryans virkemidler for varig autonom motivasjon gjennom autonomistøttende lederskap (2009). Jeg vil også se kort på hvilke praktiske og teoretiske implikasjoner mine funn.

Jeg vil også foreta en refleksjon omkring forskerrollen, kritikk av metode, samt si noe om videre forskning.

6.1 Drøfting av funn

Mange funn indikerte at autonomistøttende lederskap har en positiv effekt både på motivasjon, innsats og ytelse. Jeg vil først se på hvilke funn som henviser til Deci, Stone og Ryan (2009) sine seks autonomistøttende virkemidler for varig, autonom motivasjon. Videre vil jeg se på andre aspekt ved funnene som henviser til andre deler av teorien jeg presenterer i kapittel 2.

6.1.1 Autonomistøtte

De autonomistøttende virkemidlene fra Deci, Stone og Ryan (2009) sitt oppsett som oftest går igjen i intervjuene er *Aktiv lytting*, *anerkjennelse av ansattes perspektiv* og *Å stille åpne spørsmål*, ha dialog. Det ser man gjennom

Alle informantene mine ga uttrykk for at det var viktig for dem å få bestemme og påvirke i sin egen arbeidssituasjon. De fleste trakk frem medarbeidersamtaler som en viktig arena, i tillegg til mer uformelle arenaer for dialog med arbeidsleder i det daglige.

En informant snakket om viktigheten av å få være offiser i eget liv. Og det er nettopp det selvbestemmelse dreier seg om, at man skal få ta valg basert på egen vilje og ønsker.

Informantene mine viste tydelig at autonomi er viktig for deres trivsel, utvikling og glede i jobben. Noen informanter mente at jobben hadde 100 % påvirkning på hvordan de har det i sitt liv. Dette indikerer hvor sentral jobben er i ens liv. Dersom man ikke får bestemme og påvirke i noe som er så sentralt i sitt eget liv, da er metaforen til informantene om å være bonde istedenfor offiser på jobben og livet to sider av samme sak.

6.1.2 Motivasjon

Funnene mine er at motivasjon øker ved at informantene får være med å bestemme.

Informantene ønsker å bli hørt, sett og respektert. De ønsker å få påvirke, lære nye ting, ha en betydelig funksjon.

Av autonomistøttende virkemidler fra teorikapitlet trekkes følgende frem som det viktigste for motivasjonen:

1. Stille åpne spørsmål og inviter til deltakelse i problemløsning
2. Aktiv lytting og anerkjennelse av ansattes perspektiv
3. Gi strukturelle valgmuligheter, inkludert ansvarsfordeling

De ønsker å ha en betydelig rolle i form av at det er nok jobb, at man har en funksjon. Dette viser til et ønske om å ha en *tilhørighet*. De ytrer også ønske om å bli vurdert og å lære nye ting. Dette henviser til et ønske om *kompetanse*.

Mine funn på motivasjon indikerer at samspillet mellom autonomi, tilhørighet og kompetanse er viktige slik vi kjenner samspillet i Basic Psychological Needs Theory fra Selvbestemmelsesteorien (Deci og Ryan 1985).

6.1.3 Innsats og ytelse

Informantene hadde liten oppfatning av begrepene, og om forskjellen på hvor mye de prøver å prestere noe versus hva de faktisk presterer. I tilrettelagt arbeid er det stort fokus på individuell tilrettelegging. Man setter mål for den enkelte ut ifra sine forutsetninger. Flere av mine informanter trekker frem at det er positivt å ikke fokusere på svakhetene.

Kanskje dette bidrar til at man ikke skaper en kollektiv kultur for prestasjonspress? Kanskje deres modell toner ned presset slik at det er et verktøy man har i møte mellom seg og

arbeidsleder for å stimulere til utvikling og motivasjon? I mine funn kommer det klart frem at det er ønsket om å lære nye ting og at man ønsker bekreftelse. Gjennom en arbeidskultur med individuelt tilpassede mål kan man kanskje øke den enkeltes glede over å strekke seg istedenfor at det er et kollektiv forventningspress eller konkurransepreget miljø?

For å øke innsats og ytelse er det virkemidler mine informanter trekker frem med sine eksempler.

3. Gi strukturelle valgmuligheter, inkludert ansvarsfordeling
4. Gi oppriktige, positive tilbakemeldinger som anerkjenner initiativ og ikke-dømmende feedback
6. Utvikle talent og kunnskapsdeling for forbedring av kompetanse og autonomi

6.2 Teoretiske og praktiske implikasjoner

Mine funn spiller alle inn på fem av seks virkemidler som Deci, Stone og Ryan presenterer i sin teori for å utvikle varig autonom motivasjon.

Følgende virkemidler er sentrale for autonom motivasjon for psykisk utviklingshemmede i bedriftene jeg har undersøkt:

1. Stille åpne spørsmål og inviter til deltakelse i problemløsning
2. Aktiv lytting og anerkjennelse av ansattes perspektiv
3. Gi strukturelle valgmuligheter, inkludert ansvarsfordeling
4. Gi oppriktige, positive tilbakemeldinger som anerkjenner initiativ og ikke-dømmende feedback
6. Utvikle talent og kunnskapsdeling for forbedring av kompetanse og autonomi

Virkemidlet som omhandler minimering av ytre intensiver er ikke blant mine funn, punkt fem.

5. Minimer ytre kontrollmekanismer som belønninger og sammenligning med andre

Dette indikerer tydelig at Selvbestemmelsesteorien med fokus på autonomi, sin virkning i ordinært arbeidsliv, spiller en like og vel så viktig i tilrettelagt arbeidsliv. Dog er forskjellen at ytre insentiver er et punkt som ikke har utspilt seg eksplisitt i mine funn. Hva betyr det?

Kan det være fordi det er mindre ytre insentiver i spill på tilrettelagte arbeidsplasser? Informanter fra begge bedriftene trekker frem gleden over at hvis man bidrar i jobben går det tilbake til de ansatte i form av for eksempel julelunsj, utflukt eller seminar. Dette er ytre insentiver, men som stimulerer på tilhørighet og kompetanse. Tilhørighet gjennom sosial forpleining i gruppen, og kompetanse gjennom seminar og eventuelt utflukt.

Løses godene inn i fellesskap som derfor oppleves som noe som stimulerer som et insentiv som stimulerer den indre motivasjonen?

6.3 Forskerrollen

Innen forskning er det sentralt at man gjør en vurdering av seg selv som forsker. At man identifiserer sin forforståelse, og at man tar høyde for påvirkningen man har på materialet. Dette kalles refleksivitet (Etikkom 2016). Ikke bare har man selv en forforståelse, men i en intervjusituasjon har også din informant en forforståelse. Kan man helgardere seg mot dette? Nei, det er ikke mulig å si at en kvalitativ studie er objektiv (sannsynligvis kan ingen studie kalles objektiv). Det man derimot kan gjøre noe med er å identifisere og ærlig presentere sin subjektivitet. Slik kan mottakeren selv kunne gjøre sin vurdering av dette, ha med seg forskerens påvirkning som et bakteppe når man leser forskningen.

6.3.1 Innledende refleksjoner

Jeg har tenkt veldig mange ganger at jeg gjorde det vanskelig for meg selv når jeg valgte å intervju psykisk utviklingshemmede i min master.

Hallgeir Halvari, professor ved Høgskolen i Sørøst-Norge, spurte meg i prosessen med denne oppgaven: ”Hvis ikke du gjør denne undersøkelsen, hvem gjør det da?”

Jeg har selv ingen faglig bakgrunn innen helseområdet eller spesialpedagogikk. Men jeg har jobbet mange år i Dissimilis, som er en organisasjon som driver med tilrettelagt undervisning i

musikk, teater og dans som et fritidstilbud. Dette gjør at jeg har fattet interesse for målgruppen, og da et fokus på å hente ut deres personlige ressurser spesielt.

I Dissimilis så fokuserer vi mye på at elevene våre skal få ta valg, at de skal få påvirke hvordan undervisningen foregår og hva den skal inneholde. Jeg erfarer ukentlig i min jobb at ved å åpne for denne påvirkningen så blomstrer elevene. Å komme på Dissimilis er for mange ukas høydepunkt.

Jeg gikk i gang med arbeidet med denne masteren med noen forestillinger. Jeg har vært bevisst disse forestillingene hele tiden, og jeg har møtt meg selv i døra.

Jeg hadde en forutinntatt forestilling om at blant mine informanter så ville det være en større glede å utøve kunstneriske aktiviteter på jobben, slik de gjør i bedrift A. Dette henger nok sammen med min forestilling om hva som gir selvrealisering, og at i dagens samfunn er det mer nærliggende å tenke at man får realisert seg selv ved å utøve kunst enn ved å pakke gjenstander i esker gjennom en dag.

Jeg har ikke undersøkt dette som tema i min oppgave, men jeg synes det var interessant å ha med meg denne forestillingen, observere hvordan den farget meg og situasjonen, og å vurdere meg selv og min forskerrolle opp mot hvordan det å ha med seg en forestilling kunne påvirke det arbeidet jeg gjorde som forsker.

Jeg synes det var en spennende parallell prosess som løp gjennom hele forløpet. Jeg kunne bruke denne antakelsen/situasjonen som et verktøy til å observere meg selv som forsker. En forsker som kom med antakelser, og som veldig lett kunne påvirke informantene mine, min data, til å reflektere min antakelse.

Men jeg møtte meg selv i døra. Det var like gode tegn på trivsel og en opplevelse av å realisere seg selv og sitt potensiale i Bedrift B som det var i den kunstneriske bedriften, Bedrift A. Mine informanter kunne fortelle meg med stor begeistring hvor moro det var å makulere, lage merkelapper til kasser som skal sendes i posten og andre ting som jeg i min forutinntatthet så som mindre spennende oppgaver. Oppgaver som jeg tenkte ikke ga en følelse av eufori og å skape noe.

Så feil tok jeg. Og heldigvis. Dette var kanskje den viktigste læringen jeg gjorde meg i prosessen. Fordi jeg tok med meg denne antakelsen som et slags eksperiment for å undersøke min forskerrolle i denne prosessen klarte jeg kanskje i enda større grad å se hvordan jeg påvirket informantene mine på det jeg faktisk samlet data på. Antakelsen min ble med meg som et veldig viktig verktøy.

6.3.2 Påvirkning i intervjuet

Jeg har gitt noen refleksjoner i rykk og napp gjennom avhandlingen der hvor det var naturlig å ta med aspektet om min påvirkning. Jeg har nevnt hvordan jeg tilpasset språk og tonefall for å skape kontakt med informanten. Hvordan jeg beskrev begrepene som skulle belyses på en enklere måte slik at informanten skulle oppfatte hva jeg spurte om. At jeg tilpasset spørsmålene mine hvis jeg opplevde at informanten min ikke oppfattet hva jeg spurte om.

Jeg gjorde mange grep som man egentlig skal vokte seg for i forskning. Men siden jeg ærlig forklarer hvordan dette foregikk kan jeg minimere faren for å levere fra meg funn som egentlig skal oppfattes på en annen måte enn den jeg presenterer.

Dersom jeg ikke hadde gjort tilpasning i språk, tonefall og formuleringer ville jeg ikke hatt noe materiale. Med de aller fleste informantene mine var det et veldig viktig verktøy å gjøre de tilpasningene. Når man snakker med mennesker som i stor grad baserer sin kommunikasjon på annet enn det verbale (jeg må presisere at dette ikke gjelder alle informantene), da må jeg ta i bruk virkemidler som i det minste støtter opp under det verbale og gir mottaker en mulighet til å forstå.

For å holde flyten og for å ikke miste tråden bekreftet jeg ofte det informantene mine sa. I bekræftelsen så fargela jeg ofte responsen min med en stemning. Jeg gjorde mitt beste for å bruke stemningen jeg oppfattet at informanten min la i det, men jeg er i denne situasjonen en mottaker som oppfatter dette med bakgrunn i meg selv.

Ved å ha et bekræftende språk opprettholdt jeg energien og kontakten med informanten min slik at samtalen ikke skulle skli ut, og ikke minst for å bygge en bro for å komme litt dypere inn i materien på det jeg spurte om.

Mange av mine informanter kunne fortelle meg at å få være med å bestemme var viktig, men de kunne ikke fortelle meg hvorfor hvis ikke jeg stimulerte for å hente ut refleksjonene.

Jeg opplevde stor tillit fra informantene, så det var ikke tilliten som var til hinder slik jeg opplevde det. I de fleste tilfeller hjalp virkemidlene jeg har nevnt for å få ut informasjonen.

6.3.3 Reduksjon av informanter

I to av intervjuene klarte jeg ikke å skape kontakten. Jeg opplevde at uansett hvordan jeg prøvde så klarte jeg ikke å hente ut relevant informasjon i intervjuformatet. Sannsynligvis ville det finnes andre måter å hente ut informasjonen på fra personene som jeg ikke fikk prøvd ut, som for eksempel observasjon. Jeg har stor tro på at det finnes mange måter å kommunisere noe på.

Jeg valgte å holde meg tro mot min metode, og gikk derfor ikke bort fra intervjuet. Jeg ønsket å gjennomføre studien gjennomgående likt. Dette ledet til at jeg tok ut intervjuet med informant 6 og 7. Begge fra Bedrift B. Dette resulterte i en skeivfordeling av antall informanter, med fem personer fra Bedrift A, og tre personer fra Bedrift B.

Jeg tenker i etterkant at det var et godt valg å ikke observere de to informantene da det ville være vanskeligere å sammenligne data i etterkant, samt at det ville på sett og vis være urettferdig

ovenfor andre informanter som eventuelt kunne fått kommunisert mer og bedre dersom de og hadde deltatt via observasjon.

6.4 Kritikk av metode

Jeg har gjort meg mange tanker underveis på mine metodiske valg. Mange av disse refleksjonene har blitt presentert gjennom metodekapitlet og forskerrollen. Jeg ser at den sterkeste kritikken kan rettes mot subjektivitet og påvirkning. Jeg mener selv at det var nødvendig å utøve subjektivitet for å fremskaffe materialet, men jeg kunne i tillegg ha tatt i bruk andre virkemidler for å redusere påvirkningen min på materielt. Dette kunne jeg gjort ved å ha med en medforsker/medintervjuer eller observatør på intervjuet som kunne synliggjort eventuelle fallgruver.

Jeg kunne kombinert intervju av psykisk utviklingshemmede med andre ansatte uten utviklingshemming. Jeg kunne således supplert mine funn fra psykisk utviklingshemmede med andre ansatte sine betraktninger omkring sine tiltak, sin kultur og sine ledelsesvirkemidler for å gi autonomistøtte.

Jeg kunne i tillegg observert i bedriftene utover mine besøk hvor jeg fikk omvisning. Jeg fikk observert noe av produksjonen i begge bedriftene, men dette tok jeg ikke med meg inn i forskningen da jeg ikke gjorde observasjoner på noen systematisk måte.

Det finnes en rekke virkemidler for å fremme samtale i kvalitative intervju, som for eksempel bruk av illustrasjoner for å beskrive en stemning, opplevelse og liknende. Ved bruk av slike virkemidler kan det hende jeg hadde fått ut informasjon av for eksempel de informantene jeg måtte ta ut av forskningen.

Jeg synes det var utrolig givende og spennende å jobbe med min informantgruppe, og jeg vil med min læring kunne utøve dette på en enda bedre måte i fremtiden.

6.5 Videre forskning

Funnene mine viser helt klart at selvbestemmelsesteori og viktigheten av autonomi i tilrettelagt arbeidsliv er vesentlig. I en videre forskning ville jeg sett på sammenhengen mellom autonomi og livskvalitet da jeg syns tydelig at mine funn indikerer at det er en sammenheng.

Det ville også være spennende å se på hvordan autonom motivasjon i tilrettelagt arbeidsliv også kan påvirke ytelse opp mot bedriftens lønnsomhet. Det er en problemstilling som det ikke er fremmed for å forske på i ordinært arbeidsliv. Jeg mener at vi skal kunne forske på det også i tilrettelagt arbeidsliv. Kanskje kan det bidra til å øke status av tilrettelagt arbeid? Kanskje kan det få bedriftene til å organisere tilbudet sitt annerledes? Kanskje kan dette igjen bidra til økt verdighet for psykisk utviklingshemmede?

Forskningsprosjekt med psykisk utviklingshemmede som informanter er ikke veldig vanlig. Jeg tenker at vi har et stort og spennende felt foran oss som kan gi oss masse god læring tilbake til forskningen vi kjenner til med informanter uten utviklingshemming.

6.6 Oppsummering og konklusjon

Det har vært en krevende prosess å gjøre dette forskningsprosjektet. Det er mange utfordringer som ligger i å intervju psykisk utviklingshemmede som har fått prosessen til å ta nye retninger. Det er også dette som har gjort det moro å skrive denne oppgaven.

Funnene viser tydelig at selvbestemmelse og autonomi er veldig viktig i tilrettelagt arbeidsliv. Det er tydelige forhold mellom autonomistøtte og motivasjon, innsats og ytelse. De funnene som det var størst oppslutning omkring handlet om

- viktigheten av å ha en arena for lytting og dialog
- viktigheten av å ha en arena for å uttrykke egne behov og ønsker
- viktigheten av å ha en arena for utvikling
- viktigheten av å ha en arena for læring

Ved å bli lyttet til opplever man å bli hørt, sett og anerkjent. Ved å få uttrykke sine behov får man mulighet til å forme sitt eget liv. En arena for utvikling og læring bidrar til at man føler seg verd, at man skaper og bidrar.

Ved å få være med å påvirke sin egen livssituasjon får ganske enkelt en opplevelse av verdighet og respekt. Som en informant sa ” (...) altså du føler deg verd, du blir sett, du blir hørt og du blir forstått. Og jeg har aldr vært et så husvarmt sted som her”.

Kilder

Anon, (2016). [online] Available at:

<http://www.selvhjelp.no/no/Selvhjelp/Brukermedvirkning/Hva+betyr+brukermedvirkning%3F.9UFRjQWi.ips> [Accessed 11 Jun. 2015].

Anon, (2016). *NAKU Tilstandsrapport 2012*. [online] Available at:

http://naku.no/sites/default/files/NAKU_Tilstandsrapport2012_0.pdf [Accessed 1 Nov. 2016].

Askheim, O. and Grenness, T. (2008). *Kvalitative metoder for markedsføring og organisasjonsfag*. Oslo: Universitetsforlaget.

Bjørnrå, T., Guneriusen, W., Sommerbakk, V. and Meyer, J. (2008). *Utviklingshemning, autonomi og avhengighet*. Oslo: Universitetsforlaget.

Deci, E. and Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.

Deci, E. and Ryan, R. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), pp.227-268.

Deci, E. and Ryan, R. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(1), pp.14-23.

Deci, E., Connell, J. and Ryan, R. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), pp.580-590.

Deci, E., Connell, J. and Ryan, R. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), pp.580-590.

Deci, E., Stone, D. and Ryan, R. (2009). Beyond talk: Creating autonomous motivation through self-determination theory. *Journal of General Management*, 34, pp.75-91.

Denzin, N. and Lincoln, Y. (1994). *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks: Sage Publications.

- Eisenhardt, K. (1989). Building Theories from Case Study Research. *Academy of Management Review*, 14(4), pp.532-550.
- Elliot, A. and Dweck, C. (2005). *Handbook of competence and motivation*. New York: Guilford Press.
- EQUASS.NO. (2016). 6. *Deltakelse*. [online] Available at:
http://www.equass.no/equass/index.php?option=com_content&view=article&id=37&Itemid=170&lang=en [Accessed 26 Oct. 2016].
- EQUASS.NO. (2016). 1. *Lederskap*. [online] Available at:
http://www.equass.no/equass/index.php?option=com_content&view=article&id=32&Itemid=165&lang=en [Accessed 26 Oct. 2016].
- EQUASS.NO. (2016). 3. *Rettigheter*. [online] Available at:
http://www.equass.no/equass/index.php?option=com_content&view=article&id=34&Itemid=167&lang=en [Accessed 26 Oct. 2016].
- Etikkom. (2016). 5. *Forskerrollen - Etikkom*. [online] Available at:
<https://www.etikkom.no/forskningsetiske-retningslinjer/medisin-og-helse/kvalitativ-forskning/5-forskerrollen/> [Accessed 26 Oct. 2016].
- Fagpressenytt. (2016). *Kompass for brukermedvirkning*. [online] Available at:
<http://www.fagpressenytt.no/artikkel/kompass-brukermedvirkning> [Accessed 26 Oct. 2016].
- Gagné, M. and Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), pp.331-362.
- Holden, B. (2005). *Autisme*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Jelstad, B. (2007). Beyond money: Intrinsic work motivation in profit and nonprofit organizations. *Oslo: Norges Handelshøyskole*.
- Lorentzen, P. (2003). *Fra tilskuer til deltaker*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Marshall, C. and Rossman, G. (1999). *Designing qualitative research*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.
- McCracken, G. (1988). *The long interview*. Newbury Park, Calif.: Sage Publications.
- Miles, M. and Huberman, A. (1994). *Qualitative data analysis*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Ohnstad, B. (2009). *Juss for helse - og sosialarbeidere*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Ordnett.no. (2016). *Ingen tilgang til ordbøker - ordnett.no*. [online] Available at: <https://ordnett.no/search?search=innsats&lang=en> [Accessed 26 Oct. 2016].
- Ordnett.no. (2016). *Ingen tilgang til ordbøker - ordnett.no*. [online] Available at: <https://ordnett.no/search?search=innsats&lang=en> [Accessed 26 Oct. 2016].
- Rand, P. (2003). *Mestringsmotivasjon*. Oslo: Universitetsforlaget, Pedagogisk Forskningsinstitutt.
- Ringdal, K. (2001). *Enhet og mangfold*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Ryan, R. and Deci, E. (2006). Self-Regulation and the Problem of Human Autonomy: Does Psychology Need Choice, Self-Determination, and Will?. *Journal of Personality*, 74(6), pp.1557-1586.
- Selfdeterminationtheory.org. (2016). *selfdeterminationtheory.org – Theory*. [online] Available at: <http://selfdeterminationtheory.org/theory/> [Accessed 26 Oct. 2016].
- Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Wadel, C. (2003). *Arbeid og arbeidsliv: Et arbeidslivssosiologisk perspektiv*. Flekkefjord: Seek, p.13.
- World Health Organization, (2011). *ICD – 10. Den internasjonale statistiske klassifikasjonen av sykdommer og beslektede helseproblemer*. 10th ed. Oslo: Fagbokforlaget.
- Yin, R. (2009). *Case study research*. Los Angeles, Calif.: Sage Publications.

VEDLEGG

Intervjuguide:

Innledningsvis vil jeg bli kjent og få personen i gang med å fortelle selv.

Vi starter generelt om jobben.

Generelt:

Fortell litt fra arbeidsplassen din:

Hvordan er en vanlig dag på jobben?

Hva gjør du gjennom en hel arbeidsdag?

Hva er det beste/verste du gjør av oppgaver gjennom en dag?

Hvorfor?

Hvem er du mest sammen med gjennom en vanlig dag på jobben?

Hvordan har dere det sammen? Person 1,2,3.

Hvordan er en ekstra god dag på jobben?

Hvorfor?

Hvordan er en dårlig dag på jobben?

Hvorfor?

Hvor mye påvirker jobben til at du har det godt/ikke godt i livet ditt? Hva er det ved jobben som gjør dette?

Autonomistøttende lederskap:

Gjennom en vanlig arbeidsdag, hvordan får du påvirke dagen?

Hva gjør arbeidslederen din for at du skal kunne bestemme i jobben?

Hvor mye får du bestemme? Hva får du bestemme? Hvor mye og hva bestemmer arbeidslederen din?

Hvordan kjennes det for deg å kunne bestemme?

Hvordan kjennes det for deg å ikke kunne bestemme?

Dersom arbeidslederen din sier du kan velge mellom flere ting, får du da siste ordet? Noen ganger, alltid, sjeldent? Hva gjør det med deg?

Hvis du har noen forslag på jobben, hører din arbeidsleder på deg? Hvordan påvirker det deg?

Fortell litt mer om arbeidslederen din:

- tillit
- aksept
- respekt
- lyttende
- bestemmer alt
- hører på meg
- åpenhet

Føler du deg forstått av din arbeidsleder? Hvorfor /ikke?

Er det noe mer du vil fortelle om hva arbeidslederen din gjør for at du skal få være med å bestemme på jobben?

Motivasjon:

Motivasjon:

Hvordan vil du beskrive hvor motivert du er i jobben din?

Hvorfor er det slik?

Hva gjør at du er (u)motivert i jobben?

Hva skal til for at du er veldig motivert hver dag på jobben?

Hva gjør at du blir umotivert på jobben?

Hvorfor er det slik?

Hva skal til for å snu det?

Blir du mer motivert dersom du selv får være med å bestemme i jobben din?

Hva ønsker du i så fall å bestemme?

Blir du mer motivert hvis arbeidslederen din er opptatt av å høre hva du tenker?

Hvorfor?

Hva er eventuelt motivasjonen din for å legge innsats i jobben din?

(notat: for deg selv eller leder?)

Innsats:

Hvordan vil du beskrive innsatsen du legger i jobben din? Stor, medium, liten – dagsavhengig?

Hvordan blir innsats i jobben din påvirket av eventuelle egne ambisjoner?

Hvordan blir innsats i jobben din påvirket av eventuelle ambisjoner hos leder?

Hvilke tanker har du omkring hvor vidt det er viktig for deg å levere en god jobb?

Hvorfor er det eventuelt viktig/ikke viktig for deg?

Stikkord:

- beholde jobb
- leders tilbakemeldinger. Hvorfor og hvordan?
- egne ambisjoner. Hvilke?
- det gjør jobben interessant? Hvordan?
- Naturlig vane?
- Meningsløst?
- Ikke verdt å legge innsats i?

Ytelse:

Hvordan vil du beskrive kvaliteten på det du leverer på jobben?

Hvor viktig er det for deg å gjøre en god jobb?

Hva gjør du når du gjør en god jobb?

Hva gjør du når du ikke gjør en så god jobb?

Jobber du veldig hardt gjennom en dag? Hvordan er en slik dag?

Syns dine arbeidsledere at du gjør en god jobb?

Hvordan forteller de dette?

Hva syns du selv om kvaliteten på det du gjør på jobben?

Påvirkes innsatsen din av om du får være med å bestemme på jobben?

Hvordan påvirkes det?

Er innsatsen din like høy om du ikke får være med å bestemme på jobben?

Hvorfor /ikke?

Hva skal til for at du alltid vil gjøre ditt beste på jobben?

Hva skal til for at du ikke vil gjøre ditt beste på jobben?

Hvordan vurderer du din egen prestasjon?

Tilleggsspørsmål for å eventuelt kunne hente inn grunnlag til videre forskning om det indikerer noe om livskvalitet:

Vitalitet:

Føler du deg levende og full av energi eller er du sliten og trett?

Ser du frem mot hver dag som skal komme? Ser du da (ikke) frem mot jobben?

Opplever du at du er veldig våken og at du orker å gjøre mye gjennom en dag?

Livstilfredshet:

Syns du livet ditt er så godt som du kan få det? Ville du endret noe ved livet ditt?

Hvor mye påvirker jobben til at du har det godt/ikke godt i livet ditt? Hva er det ved jobben som gjør dette?

Hvis du kunne begynt livet ditt på nytt i dag, hva ved jobben ville du gjort annerledes?

Hvis du skulle beskrive bedriften med tre ord, hva vil det være?