



# Bachelorgradsoppgave

*«Fast ansatte var mer verd»*

eller

*«En av gjengen da jeg kom inn døra»*

- I arbeidspraksis mot ordinært arbeid

En kvalitativ studie om faktorer av betydning i arbeidspraksis fra perspektivet til fem deltagere.

*«Employees were more appreciated»*

or

*«Equated with other colleagues when entering the door»*

- In labor practices towards ordinary work

A qualitative study concerning the important elements in practice – a perspective of five independent participants

**Linda Barøy**

VPL310

Bachelorgradsoppgave i vernepleie

Avdeling for helsefag

Høgskolen i Nord-Trøndelag - 2014



**HINT**

## Sammendrag

**Bakgrunn** for valg av tema i bacheloroppgaven er en interesse skapt via erfaringer i arbeidslivet gjennom å arbeide på en arbeidsplass som har tatt imot mange deltagere med nedsatt funksjonsevne i arbeidspraksis fra NAV. Denne erfaringen har ført til et behov for økt kunnskap om deltagernes egne opplevelser av å være i arbeidspraksis.

**Formålet** med undersøkelsen er å belyse hvordan et utvalg deltagere med nedsatt funksjonsevne opplever sin arbeidspraksis. Hvilke erfaringer og opplevelser har informantene om å være på arbeidspraksis, hva oppleves av betydning for informantene? Disse funnene og innsikten kan brukes av arbeidspraksisplassen i videre oppfølging av mennesker med nedsatt funksjonsevne.

**Metoden** i studiet er en kvalitativ undersøkelse av 5 deltagere på arbeidspraksis med nedsatt funksjonsevne. Jeg benytter meg av strategisk utvalg i valg av informanter, og min leder har bistått i prosessen med å velge informanter som er deltagere i et prosjekt. Datamaterialet er innhentet gjennom intervju og litteratursøk. Analysert empiriske materialet ut ifra temasentrert analyse og en hermeneutisk tilnærming. Funnene drøftes i lys av teori.

**Resultater** i studiet viser til at informantene legger vekt på ulike faktorer av betydning i arbeidspraksisen, som motivasjon, mestring, opplæring og møte mellom mennesker. Det som er fremtredende er behovet for å ta hensyn til, og bruke aktivt de individuelle forskjellene hos informantene.

**Nøkkelord:** Nedsatt funksjonsevne, arbeidsliv, rehabilitering, arbeidspraksis, mestring, motivasjon, møte mellom mennesker, opplæring, tilrettelegging, kartlegging.

# Innhold

<b>1. INNLEDNING</b> .....	<b>1</b>
1.1. PRESENTASJON AV PROBLEMSTILLINGEN .....	1
1.2. FORFORSTÅELSE OG PRESENTASJON AV EGET STÅSTED .....	2
1.3. PRESISERINGER OG AVGRENSNINGER .....	3
1.3.1. Nedsatt funksjonsevne .....	3
1.3.2. Deltagelse .....	4
1.3.3. Arbeidslinja .....	5
1.4. OPPGAVENS DISPOSISJON .....	5
<b>2. TEORI</b> .....	<b>7</b>
2.1. ARBEID OG HELSE .....	7
2.2. ARBEIDSINKLUDERING .....	8
2.3. MESTRING .....	9
2.4. MOTIVASJON .....	11
2.5. MØTE MELLOM MENNESKER .....	12
<b>3. METODE</b> .....	<b>14</b>
3.1. KVALITATIV INTERVJU .....	14
3.2. ETISKE UTFORDRINGER TIL GJENNOMFØRING AV STUDIEN .....	14
3.2.1. Informert samtykke .....	15
3.2.2. Respekt for individets privatliv .....	15
3.2.3. Konfidensialitet .....	17
3.2.4. Konsekvenser for deltageren .....	17
3.3. FORBEREDELSE .....	17
3.3.1. Utvalg .....	18
3.3.2. Informert samtykke .....	18
3.3.3. Lydopptak .....	18
3.3.4. Semistrukturert intervju .....	19
3.3.5. Tid og sted .....	19

3.4. GJENNOMFØRING .....	19
3.5. TRANSKRIPSJON .....	20
3.6. FORSKE PÅ EGET FELT .....	21
3.7. KILDESØK OG KILDEKRITIKK.....	22
3.8. VALIDITET .....	23
<b>4. ANALYSE OG DRØFTING .....</b>	<b>25</b>
4.1. JEG FÅR OPPLÆRING OG BLIR MØTT MED RESPEKT / AKSEPT.....	25
4.2. JEG OPPLEVER MESTRING.....	28
4.3. HVA MOTIVERER MEG I ARBEID? .....	30
<b>5. AVSLUTNING .....</b>	<b>34</b>
<b>LITTERATUR .....</b>	<b>36</b>

**VEDLEGG:**

VEDLEGG 1: INFORMASJONSSKRIV

VEDLEGG 2: SAMTYKKEERKLÆRING

VEDLEGG 3: INTERVJUGUIDE

VEDLEGG 4: SKJEMA OVER SØKERLOGG

VEDLEGG 5: SKJEMA OVER UTVALGT LITTERATUR

ANTALL ORD: 10993

# 1. INNLEDNING

Jeg er vernepleierstudent og jeg jobber i en kommunal bedrift innen helse og omsorg, som i flere år har tatt imot mennesker med nedsatt funksjonsevne på arbeidspraksis fra NAV. Målet med arbeidspraksisen er å avklare om arbeid innen helse- og omsorg er aktuelt, og avklare videre arbeid eller utdanning. Gjennom årene har jeg erfart at enkelte ender med ordinert arbeid eller utdanning innen kort tid, andre når dit etter årevis på arbeidspraksis, og noen faller ut av ordningen. Jeg undrer meg over disse individuelle forskjellene.

## 1.1. Presentasjon av problemstillingen

Formålet med oppgaven er å belyse hvordan et utvalg deltagere med nedsatt funksjonsevne opplever sin arbeidspraksis. Jeg vil undersøke hva som konkret gjøres i oppfølgingen av deltakerne, og på den måten avdekke faktorer for at en arbeidspraksis skal bli vellykket for deltageren. En slik undersøkelse kan på sikt føre til mer målrettet og systematisk arbeid i oppfølgingen av mennesker med nedsatt funksjonsevne som er på arbeidspraksis.

Ut i fra rammeplan for vernepleierutdanning (2005) er arbeid for mennesker med nedsatt funksjonsevne aktuelt område for vernepleiere:

Formålet med vernepleierutdanningen er å utdanne brukerorienterte og reflekterte yrkesutøvere som er kvalifiserte for å utføre miljøarbeid, habiliterings- og rehabiliteringsarbeid sammen med mennesker med fysiske, psykiske og/eller sosiale funksjonsvansker som ønsker og har bruk for slike tjenester ([www.uhr.no](http://www.uhr.no)).

Min problemstilling er:

Hvilke faktorer er viktige for at en arbeidspraksis skal oppleves som vellykket for deltageren?

Jeg ønsker å se nærmere på spørsmål som: Hva er viktig for deltagerne på arbeidspraksis? Er det slik at måten de blir møtt og fulgt opp, har en betydning i om de kommer seg videre i arbeidslinja?

## 1.2. Forforståelse og presentasjon av eget ståsted

I følge Dalen (2013) handler forforståelse om at vi har en mening om et fenomen på forhånd før vi studerer det. Johannessen m.fl. (2010) sier at vår forforståelse påvirker oss i hva vi stiller spørsmål om, hvordan vi vektlegger svarene og videre hvordan vi tolker dette. Formålet med å bli bevisst over forforståelsen er å håndtere undersøkelsen på en slik måte at man ikke leter etter tegn som bekrefter fordommene, for å unngå at man blir farget av sin forforståelse (Dalland 2007).

Jeg liker å arbeide i relasjon med andre mennesker, det er gjennom språket vi konstruerer vår sosiale virkelighet. Arbeid bidrar til økt mening i min hverdag, men jeg har en tendens til å idealisere betydning av arbeid. Jeg tror at hvis deltagerne på arbeidspraksis blir møtt og fulgt opp på en god måte vil det føre til at flere kommer videre i arbeid. I tillegg har jeg tro på at opplevelse av mestring er viktig. Disse forforståelsene er jeg bevisst over, slik at jeg lettere kan oppdage de.

Jeg kjenner arbeidsplassen min godt. Jeg har en stolthet over hva den står for og muligheten den gir deltagerne på arbeidspraksis. Jeg har benyttet intervju som metode for å kunne svare på oppgavens problemstilling. Deltakerne, heretter kalt informantene har jeg pratet med tidligere, vi har jobbet under «samme tak», men i forskjellige arbeidsoppgaver. I og med at deltagerne arbeider på min arbeidsplass har en relasjon blitt etablert.

For å presentere mitt eget ståsted velger jeg å benytte meg av Jacobsen og Gjertsen (2010) sin teori på forståelsesramme. Vår forståelsesramme endres og utvides gjennom ny kunnskap og teori. Gjennom en bevissthet på vår egen forståelsesramme vet vi mer om hvilke arbeidsmetoder vi jobber etter. I en allmennmenneskelig forståelsesramme søker vi forståelse og refleksjon, vi er i situasjonen og unders mer over hva som skjer. I en spesiell forståelsesramme tenker vi mer på metoder, tiltak og handlinger, vi skal på en måte «fikse og reparere» (Jacobsen og Gjertsen 2010). Målet mitt er å møte mennesker med allmennmenneskelig forståelsesramme, med det mener jeg å være nysgjerrig når jeg møter mennesker, strebe etter ikke å tenke tiltak og metode. Gjennom denne bevisstheten fører det til at jeg i større grad oppnår å leve etter allmennmenneskelig forståelsesramme.

Jeg har et humanistisk menneskesyn. Jeg tror at mennesket er essensielt godt, har en opplevelse av verden som subjektiv og iboende vilje og evne til utvikling (Håkonsen 2011). I praksis betyr det at jeg er opptatt av å møte mennesker med respekt og likeverdighet, bevisst over at vi er alle enkeltindivider og har ansvar for oss selv.

Jeg har formell veiledningskompetanse gjennom videreutdanning i veiledning. Ulike veiledningsmetoder som å stille spørsmål, aktiv lytting og virksomme småord har jeg med meg inn i intervjuene.

### **1.3. Presiseringer og avgrensninger**

#### **1.3.1. Nedsatt funksjonsevne**

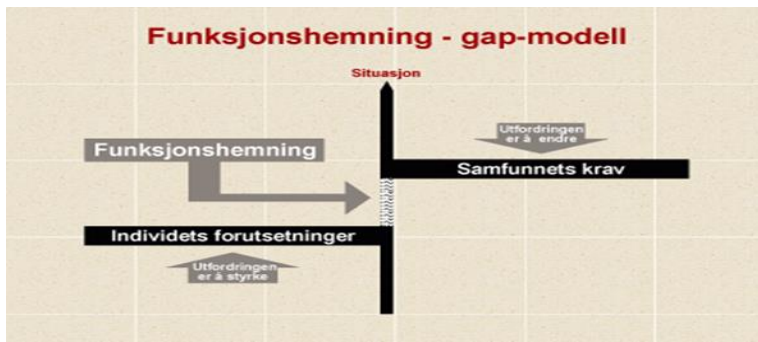
For å se nærmere på begrepet nedsatt funksjonsevne viser jeg til arbeid og sosialdepartementet sin *jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne* vedlegg i Prop 1 S (2011 – 2012) Der det står følgende:

Personer med nedsatt funksjonsevne er en svært sammensatt gruppe. Funksjonsnedsettelsene spenner over så forskjellige problemer som muskel- og skjelettlidelser, hjerte- og lungeproblemer, psykisk utviklingshemning, psykiske lidelser [...] ([www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)).

Hvilken grad av funksjonsnedsettelse og hvilke helseproblem informantene har var ukjent for meg før undersøkelsen, og er fortsatt delvis ukjent. Jeg etterspurte ikke slike opplysninger i intervjuet, men noen av informantene fortalte hvilke helseutfordringer hun/han hadde. Informantene i undersøkelsen har ikke diagnosen utviklingshemning.

Fordi om et menneske har nedsatt funksjonsevne betyr det ikke at vedkommende automatisk er funksjonshemmet. I St. Meld. nr. 40 (2002-2003) viser de til at funksjonshemming oppstår når det er et misforhold mellom individets forutsetninger og de krav miljøet eller samfunnet stiller til funksjon. Opplevelsen av å være funksjonshemmet varierer ut ifra situasjonen som vedkommende befinner seg i, f.eks. så vil vedkommende som sitter i rullestol oppleve seg mer funksjonshemmet på områder som ikke er tilrettelagt for rullestol ([www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)).

For å forstå funksjonshemming i dagens samfunn viser regjeringen til GAP- modellen.



Den tar utgangspunkt i forholdet mellom individets funksjonsevne og de krav som både fysiske og sosiale omgivelser stiller til den enkelte. Dette gjelder på områder som er av vesentlig betydning for å etablere og opprettholde selvstendighet og en aktiv deltakelse. ([www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)).

### 1.3.2. Deltagelse

Menneskene med nedsatt funksjonsevne i arbeidspraksis er i et rehabiliteringsløp.

Definisjon på rehabilitering:

Habilitering og rehabilitering er tidsavgrensede, planlagte prosesser med klare mål og virkemidler, hvor flere aktører samarbeider om å gi nødvendig bistand til pasientens og brukerens egen innsats for å oppnå best mulig funksjons- og mestringsevne, selvstendighet og deltakelse sosialt og i samfunnet ([www.lovdatab.no](http://www.lovdatab.no)).

I definisjonen legges det blant annet vekt på å oppnå deltagelse i samfunnet. Arbeid er ofte et mål for å oppnå økt deltagelse, gjennom at vi møter andre (Normann m.fl. 2008).

I Meld. St.16 (2010-2011) viser de til at deltagelse i arbeidslivet gir gevinster i form av mestring, sosialt fellesskap og sikker inntekt, dette er gevinster som er helsebringende ([www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)).

Det som definisjonen og Meld. St. 16 viser til er sammenfallende med hvordan jeg ser på arbeid og gevinstene som det gir. Temaet deltagelse i arbeidslivet for mennesker med nedsatt funksjonsevne er et viktig og samfunnsaktuelt tema slik jeg ser det.



### 1.3.3. Arbeidslinja

Thorgeir Hernes i Hernes m.fl. (2012) viser til at arbeidslinja ble presentert som politisk retning gjennom Attføringsmelding (St.meld.nr. 39 1991-1992) og Velferdsmelding (St.meld.nr. 35 1994-1995). «Arbeidslinja gir en bevegelse fra passivitet til arbeidsaktivitet og fra stønadsavhengig til selvforsørgelse» (Hernes m.fl. 2012:43). I meldingene vises det til en rekke tiltak både på system og individnivå for å få flere mennesker fra stønad over i arbeid.

I Meld St. 46 (2012-2013) vises det til at «arbeid til alle» er et mål. For å komme dit er det behov for forskjellige virkemidler i samfunnet, og at det legges til rette for «et godt og anstendig arbeidsliv.» For å sikre at folk klarer å være i arbeidslivet er det viktig å hindre utstøting, i den sammenhengen er inkludering et verktøy. Regjeringen poengterer at deltagelse i arbeidslivet skal oppnås også for personer med nedsatt arbeidsevne ([www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)).

Hernes m.fl. (2012) beskriver arbeidsinkludering som virkemiddel. Tilnæringsmåter som handler om å påvirke arbeidsgiverne til å ansette mennesker med nedsatt funksjonsevne, gjennom blant annet holdningsendring. Det handler også om å styrke individet til å stå i arbeid gjennom arbeidstilvenning eller arbeidstrening (Hernes m.fl. 2012).

Viser til kapittel 2.2 for mer utfyllende om virkemidlene

## 1.4. Oppgavens disposisjon

I begynnelsen av oppgaven hadde jeg en kort innledning før jeg presenterte problemstillingen. Videre skrev jeg min forforståelse og presentasjon av eget ståsted. Deretter redegjorde jeg for sentrale begrep som nedsatt funksjonsevne, deltagelse og arbeidslinja. Jeg benytter litteratur aktivt i denne redegjørelsen. Denne presiseringen og avgrensningen viser min forståelse av disse begrepene, og hvordan de anvendes i oppgaven.

I kapittel 2 redegjør jeg de teoretiske perspektivene som jeg bygger min oppgave på. Teori om; arbeid og helse, arbeidsinkludering, mestring, motivasjon og møte mellom mennesker.

I kapittel 3 redegjør jeg om metode. Jeg starter med kvalitativt intervju og i den sammenhengen trekker jeg frem om hermeneutikk og fenomenologi. Deretter redegjør jeg for viktige momenter å være bevisst over når man forsker på eget felt. Videre belyser jeg etisk

utfordring i å gjennomføre en studie. Jeg benytter meg av nettsiden fra De nasjonale forskningsetiske komiteene (NESH) og forskningsetiske retningslinjene de viser til ([www.etikkom.no](http://www.etikkom.no)). I tillegg benytter jeg litteratur på kvalitativ studie. Jeg setter teorien i sammenheng med erfaringer fra praksis. Deretter viser jeg til hvordan jeg forberedte, gjennomførte og transkriberte undersøkelsen. Videre beskriver jeg kildesøk, kildekritikk og validitet. Jeg benytter litteratur for å støtte opp om mine valg og arbeidsmåter.

I kapittel 4 belyser jeg materiale gjennom analyse og drøfting. Følgende funn drøftes; Jeg får opplæring og blir møtt med respekt og aksept, Jeg opplever mestring, Hva motiverer meg i arbeid? Benytter meg av litteratur aktivt i drøftingen.

I kapittel 5 skriver jeg en avslutning. Informasjonsskriv, samtykkeerklæring og intervjuguide ligger med som vedlegg. Gjør oppmerksom på at de er endret i følge regler om anonymisering i heftet *Etiske retningslinjer for studentoppgaver*. Skjema over søkerlogg og utvalgte litteratur ligger også vedlagt.

## 2. TEORI

I dette kapitlet redegjør jeg for teori om arbeid og helse, arbeidsinkludering, mestring, motivasjon og møte mellom mennesker.

### 2.1. Arbeid og helse

Det er flere måter å se på helse på. Biomedisinsk helsebegrep ser på helse som fravær av sykdom. WHO definerer helse som «*en tilstand av fullstendig fysisk, psykisk og sosialt velvære og ikke bare fravær av sykdom og lyte*» (Lunde i Eknes og Løkke 2009:20). Denne definisjonen har fått kritikk for at den er for vid og omfattende.

Peter Hjort (Lunde i Eknes og Løkke 2009:20) definerer god helse som:

Det å ha overskudd i møte med hverdagens krav og utfordringer. [...] Summen av positive og negative faktorer påvirker den enkeltes opplevelse av sin egen helse, utgjør individets totale helsetilstand.

Helse ses på i denne sammenhengen i forhold til individets forutsetning, samfunnets krav og opplevelsen av å mestre. Peter Hjort sin forståelse av helse er sammenfallende med hvordan jeg ser på helse.

I arbeidslivet brukes det energi i form av blant annet oppmerksomhet, konsentrasjon, tålmodighet og fysisk/mental styrke. Dette betyr at helse har stor betydning for arbeid og utførelsen av dette (Helsedirektoratet 1/2010).

I Nasjonal helse og omsorgsplan (2011-2015) viser regjeringen til at helsen til de som ikke er i arbeid er dårligere enn til de som er i arbeid ([www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)). Konklusjonen ut i fra dette er at helse er viktig i arbeidslivet og arbeid er viktig for helsen.

Hernes i Hernes mfl. (2012) viser til en undersøkelse utført i England av Waddel og Burton der de fant fordeler med å være i arbeid for mennesker med funksjonsnedsettelse og mennesker som var syke.

- Virket terapeutisk, helende og rehabiliterende
- Gir bedre helse og reduserer sannsynligheten for varig funksjonsnedsettelse
- Forbedrer livskvalitet og velvære (Hernes mfl. 2012:18)

Hernes viser til flere fordeler med arbeid som blant annet at det fører til mer strukturert hverdag, økt sosial nettverk og samhandling, være til nytte, opplevelse av mening og bidrar til aktivitet. Han legger spesielt vekt på betydningen av at det fører til økt sosialt nettverk og deltagelse. Derfor anses det å være spesielt viktig for enkelte grupper i samfunnet, som blant annet mennesker med nedsatt funksjonsevne (Hernes mfl. 2012).

Det skal også sies at Waddel og Burton fant ut at mellom 5-10 % av oss har det helsemessig bedre uten arbeid. De utover dette hadde helsemessige fordeler av å arbeide. Dette viser at arbeid ikke alltid er helsefremmende, eksempler på det kan være å arbeide for mye og for lite (Hernes mfl. 2012). En annen faktor som kan virke hemmede på helsen er innlåsing i jobber som gir dårlig betaling, ugunstig arbeidstid og generelt dårlige forhold på jobben (Hammer og Øverbye 2006).

Rapporten *arbeid, helse og sosial ulikhet* fra Helsedirektoratet (1/2010) har sett på forskningslitteratur i temaene. De skriver at hos de med sikre jobber er både den fysiske og psykiske helsen best. Helsen blant de som ikke har arbeid, blir dårligere dess lengre man kommer unna arbeidsmarkedet. Jeg tenker at dette støtter det at arbeid er helsefremmende har en sammenheng med hvilken jobb man har, men det viser også at å være uten arbeid innebærer dårligere helse.

## **2.2. Arbeidsinkludering**

Jeg redegjør først for begrepet inkludering før jeg skriver videre om arbeidsinkludering. Kunnskapsbanken i NAKU beskriver begrepet inkludering. Det legges vekt på at inkludering handler om å tilpasse omgivelsene ut ifra individuelle behov, for at den enkelte skal oppleve tilhørighet i gruppa ([www.naku.no](http://www.naku.no)). Jeg tenker at arbeidsinkludering er oppnådd når arbeidstaker opplever å være en del av fellesskapet på arbeidsplassen.

Regjeringen inngikk en avtale om inkluderende arbeidsliv (IA- avtalen) med partene i arbeidslivet i 2001 (Hammer og Øverbye 2006). Regjeringen har gjennom IA – avtalen utarbeidet strategier og tiltak for å hindre at personer utstøtes fra arbeidet, og for at flere personer skal ha mulighet til å komme inn i arbeidslivet ([www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)).

IA – avtalen har listet opp tiltak og virkemidler for å påvirke arbeidsgiverne og for å styrke den enkelte. De virkemidlene handler blant annet om å påvirke holdningene til arbeidsgivere gjennom blant annet informasjon, for å få dem til å ansette personer fra utsatte grupper. Lønnssubsidier til bedriftene når de tar imot mennesker med nedsatt funksjonsevne. Juridiske virkemidler i form av lovverk som forplikter arbeidstakerne til blant annet tiltak på individnivå. I tillegg ulike tiltak for oppfølging på arbeidsplassen, virkemidler der arbeidsgiveren får bistand, og arbeidstakeren/brukeren får oppfølging (Haavorsen og Hernes i Hernes mfl. 2012).

### **2.3. Mestring**

For å oppnå større innflytelse og deltagelse er det mål om å oppleve mestring, ha ansvar for eget liv, oppleve verdighet og selvstendighet (Bredland mfl 2008). For å legge til rette for mestring tenker jeg det er viktig å ha teori om emnet, i tillegg er det viktig å kjenne til ulike mestringsstrategier for å ha en mer kunnskap og forståelse for hvordan mennesker reagerer.

Normann mfl (2008) referer til at mestring ofte sees på to måter. Mestring kan beskrives og uttrykkes gjennom indre psykiske forhold og opplevelse. Der egne ressurser og metoder for handling har betydning for opplevelsen av mestring. Mens noen mener at praktiske forhold og forholdet til omgivelsene også har en betydning for mestringsopplevelsen. I den sammenhengen har familien, nettverk og andre en betydning. Å oppleve mestring gir en god følelse og man opplever at man er brukbar og flink (Normann mfl. 2008).

Håkonsen (2011:279) definerer mestring følgende: *«Mestring beskriver individets måte og forholde seg til og løse en situasjon eller hendelse som medfører mistrivsel, ubehag eller trussel mot ens integritet»*

Håkonsen definerer mestring uten å ha med om samfunnet og støtte fra andre. Jeg støtter teorien om at mestring handler om både indre prosesser og omgivelsene rundt som Normann mfl (2008) viser til. Jeg tenker Normann mfl. beskriver mer opplevelsen av å mestre, mens Håkonsen (2011) beskriver mer prosessen for å mestre. For meg blir det for avgrenset å se på mestring som kun indre prosesser, uten å ha med omgivelsene og samfunnet rundt, men jeg ser ikke på dette som enten eller. Begge disse måtene gir mening for meg.

Håkonsen (2011) viser til to mestringsmåter for håndtering av påkjenninger. Jeg legger vekt på måten som jeg anser som relevant i oppgaven og det er *problemfokuset mestrings*.

Problemfokuset mestrings jobber mot å løse problemet med situasjonen, gjennom endring eller avslutning av den. For å håndtere et problem bruker vi tidligere erfaringer og læring i prosessen. Gjennom refleksjoner og ny innsikt blir vi flinkere til å håndtere utfordringer.

Vi har ulike mestringsstrategier for å takle utfordringer vi blir stilt ovenfor (Bredland mfl 2008). Mestringsstrategiene i problemfokuset mestrings kan vi ofte lære oss. De handler om aktivt å søke løsning på problemene, planlegging for å håndtere problemet, oppsøke andre for sosial støtte, holde fokus på problemet og ikke ta forhastede beslutninger. I denne sammenhengen er det viktig å oppdage et problem for deretter løse det (Håkonsen 2011).

Håkonsen viser til modne og umodne personlighetsstrategier for mestrings. Han refererer til at de må sees som mestringsstrategier som viser hvordan mennesker uttrykker opplevelser, som blant annet stress, sykdom og mistrivsel. Umodne personlighetsstrategier er blant annet «*utagering, avvising og tilbaketrekning.*» Modne personlighetsstrategier handler blant annet om «*humor, man er oppofrende og hjelper andre*» (Håkonsen 2011:284).

I rehabiliteringssammenheng legges det i dag vekt på å bidra til å styrke ressursene og sterke sider hos individet, med støtte fra samfunnet, for å oppnå en mestringsopplevelse. Det å oppleve mestrings kan gi både motivasjon og håp (Normann mfl 2008). Tidligere hadde rehabilitering et medisinsk syn på funksjonshemming, der man la stor vekt på diagnose i arbeidet med å erstatte et tap. Rehabiliteringsmeldingen som St Meld nr. 21 (1998-1999) kalles førte til et større fokus på habilitering- og rehabiliteringsarbeid. Meldingen la vekt på individets deltagelse og innflytelse. Den la også vekt på synet på rehabilitering og habilitering som en prosess hos individet, med nødvendig bistand fra omgivelsene. Meldingen bidro til at samfunnets syn på funksjonshemming endret seg til det relasjonelle synet vi har i dag (Thommesen i Thommesen 2010).

## 2.4. Motivasjon

Mestring og motivasjon blir ofte snakket om i samme setning. Hva innebærer teori om motivasjon, hva legges i begrepet og hva er motivasjon i praksis?

Imsen (2006:375) definerer motivasjon følgende: «*Det som forårsaket aktivitet hos individet, det som holder denne aktiviteten ved like, og det som gir den mål og mening*»

Annen definisjon av Kaufmann og Kaufmann (2009:93) der de beskriver motivasjon som: «*de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulik grad av intensitet for å oppnå et mål.*»

Definisjonen fra Kaufmann og Kaufmann appellerer til meg ved at den er -slik jeg ser det- mer utfyllende. Den beskriver ulike faktorer forut aktivitet, og den legger vekt på ulik grad av intensitet for å oppnå et mål. I det så ligger det rom for variasjon i motivasjon. Det jeg setter spesielt pris på i definisjon til Imsen (2006) er at den legger vekt på at motivasjon bidrar til å gi mening og ikke bare for å oppnå et mål.

Det beskrives ulike type teorier på motivasjon. Jeg kommer til å utdype en helhetsmodell for motivasjon og ytelse utarbeidet av organisasjonspsykologene Mitchell og Larson, den teorien tar utgangspunkt i andre motivasjonsteorier. Jeg anser denne syntesemodellen som aktuell å ha med i oppgaven, da den ser på motivasjon og ytelse i arbeidslivet. Modellen beskriver indre og ytre faktorer som aktiverer en adferd og som fører til en ytelse.

I forhold til indre faktorer så handler det om ulike behov som sult og tørst, men også behov for selvrespekt og anerkjennelse gjennom forventninger og evalueringer. Deretter aktiviseres tankeprosesser, vi tolker og gjør oss forventninger, dette påvirker ytelsen og videre motivasjonen. Sosiale forhold er en ytre faktor for motivasjon som påvirker oss, for eksempel at vi liker å vise oss fra en bedre side i arbeidssammenheng når vi har «tilskuere».

Verdier som likeverd og rettferdighet spiller også en rolle for motivasjonen vår, blant annet sammenligner vi oss med kollega, hva hvis hun/han har høyere lønn for samme jobb?

Andre ting som påvirker motivasjonen vår er blant annet; kunnskaper og evner for å håndtere jobben og arbeidsmiljøet (Kaufmann og Kaufmann 2009).

Dette viser at motivasjon er sammensatt og bør sees i en større sammenheng.

I rehabiliteringssammenheng er det viktig at vedkommende har både håp og motivasjon. Det er vesentlig at vedkommende har motivasjon til å ta kontroll over eget liv. Vi kan bidra med å lytte, høre hva vedkommende sier og bistå i prosessen med å sette mål (Normann mfl. 2008). Det Per Lorentzen i sin relasjonelle forståelse kaller *å fylle ut og kompensere for de ferdigheter og funksjoner den utviklingshemmede ennå ikke hadde* (Lorentzen 2003:50). Jeg velger å ha med dette sitatet på tross av at min oppgave ikke handler om mennesker med utviklingshemming, dette er en måte å møte mennesker på om det er mennesker med nedsatt funksjonsevne i et rehabiliteringsløp eller om det er en kollega.

## 2.5. Møte mellom mennesker

Hva skjer mellom menneskene og hva er av betydning for å oppnå gode møter?

Jeg velger å vise til filosofene Martin Buber, Emmanuel Levinas og Knud E. Løgstrup for å belyse dette temaet.

Martin Buber (1878 – 1965) legger vekt på å møte hverandre i et *jeg – du* forhold, som er basert på gjensidighet og deltagelse. I dette møtet investerer hver enkelt av seg selv og han viser til *«møtet med andre som et vågestykke»* (Eide mfl. 2009:41).

Røkenes og Hansen (2009) viser til Buber i sin beskrivelse av et intersubjektivt møte. Når man møter den andre som et subjekt. Opplevelsen i et slikt møte er respekt, likeverd og en felles opplevelse. Det motsatte er å møte den andre som objekt, i et *jeg – det* forhold. Et slikt møte er ikke et reelt møte, men preges av at mennesket blir sett på som en «ting», observert utenfra uten å være opptatt av dialog (Røkenes og Hanssen 2009). I forhold til at møte er et vågestykke så handler det om sin egen investering, og risiko for å bli berørt (Eide mfl. 2009).

Filosofen Emmanuel Levinas (1905 – 1995) tar utgangspunkt i Buber sitt *jeg – du* forhold i sin teori om etikk. Levinas beskriver det subjektive møte med *den andre*, teorien ser på det forut for forutsetningen som grunnleggende etisk. Filosofien kalles for fundamentaletikk.

Den andre er annerledes og vil alltid være annerledes fra alt vi kjenner fra før, og kan derfor aldri forstås [...] Å møte den andre slik hun er, som noe annerledes, og dermed uforståelig, kan bare gjøres etisk, med tillit, respekt, åpenhet og ansvar (Eide mfl. 2009).

Når jeg står ovenfor den andres ansikt, kreves det en tilbakemelding fra meg som fører til at jeg ikke er i balanse. Likevekten kan skapes ved at gjenopprette balansen, dette kan sees på

Linda Barøy



som et ansvar. Når vi ikke klarer å møte den *andres ansikt* slik som Levinas beskriver det, møter jeg den andre med forskjellige forsvarsmekanismer som blant annet avvising, passivitet og regelstyring (Eide mfl. 2009).

Filosofen Knud E. Løgstrup (1905 – 1981) snakker om møtet som en fordring.

Vi våger å møte den andre fordi vi har tillit til at vi blir tatt imot på en god måte. Når gjensvaret er positivt og den andre viser tillit tilbake, kan møte utvikle seg og relasjonen utdypes (Eide mfl. 2009:65).

Når vi møter denne fordringer og utdype relasjonen tar vi vare på den andre. Løgstrup er opptatt av maktbegrepet og viser til at «*den ene har mer eller mindre av den annens liv i sin makt*» (Eide mfl. 2009:67). Den som snakker har mot til å utlevere seg selv, og satser på å bli hørt. Vi kan deretter velge å ta imot denne utleveringen i *omsorg, ødeleggelse, ivaretagelse* eller i *utnyttelse*.

### 3. METODE

I dette kapitlet redegjør jeg for oppgavens metodiske tilnærming og begrunner de valg jeg har gjort. Metodeteori presenteres i tilknytning til dette.

#### 3.1. Kvalitativ intervju

Kvalitativ metode er samfunnsvitenskapelig metode. Hermeneutikk og fenomenologi er teorier som metoden bygger på. Metoden handler om at forskeren systematiserer materialene fra samtale, deretter arbeides det systematisk med disse materialene, gjennom innsamling og analyse ([www.etikkom.no](http://www.etikkom.no)).

Hermeneutikk handler om fortolkning. Tolke fenomener i en dynamisk prosess mellom helhet og deler, med vekt på forforståelse og fokus på hva som gir mening (Ellingsen 2014).

Man må deretter se mening i en større sammenheng med omgivelsene og konteksten den tolkes i. Dette gjøres gjennom at forsker refererer til informantene og deretter fortolker det informanten sier, begrunner det og gir det mening. Forsker belyser informantens fenomener og gir det mening (Johannessen mfl. 2010).

Gjennom en relasjon til informantene prøver kvalitativ metode å forstå sosiale fenomener. Metoden åpner opp for at informanten skal få større mulighet til å formidle erfaringer og oppfatninger (Thagaard 2002). I intervju har informanten mer muligheter til å uttrykke seg og bestemme hva som skal sies enn i et spørreskjema (Johannessen m.fl. 2010).

Ut i fra dette ble det naturlig for meg å bruke kvalitativ studie for å undersøke et utvalg deltagere med nedsatt funksjonsevne sine erfaringer og opplevelser.

#### 3.2. Etske utfordringer knyttet til gjennomføring av studien

De nasjonale forskningsetiske komiteene (NESH) har laget *forskningsetiske retningslinjer* ([www.etikkom.no](http://www.etikkom.no)). De legger essensielt vekt på respekt for menneskeverdet og har nedfelt tre hovedpunkter som skal sikre at forskeren jobber ut ifra en slik grunntanke.

Det stilles krav til forskningsprosesser:

- For å sikre frihet og selvbestemmelse
- Beskytte mot skade og urimelig belastning
- Trygge privatliv og nære relasjoner ([www.etikkom.no](http://www.etikkom.no))

Ut ifra dette har de nedfelt etiske retningslinjer, på grunn av oppgavens omfang velger jeg å belyse enkelte retningslinjer. Jeg benyttet Thagaard (2002) som hjelpemiddel for å se hvilke retningslinjer hun har lagt vekt på. Thagaard omtaler tre hovedprinsipper som informert samtykke, konfidensialitet og konsekvenser for deltageren av å delta i studiet. Disse punktene ser jeg som relevante for flere etiske utfordringer, i tillegg skriver NESH noe om respekt for individets privatliv ([www.etikkom.no](http://www.etikkom.no)). Dette anser jeg som relevant og velger å utdype nærmere. Jeg er også bevisst de yrkesetiske retningslinjene for vernepleiere i arbeid med undersøkelsen, som blant annet respekt for enkeltindividet og menneskelivets ukrenkelighet ([www.fo.no](http://www.fo.no)).

### **3.2.1. Informert samtykke**

Når det gjelder informert samtykke så var det viktig for meg å informere om at deltagelse var frivillig, i respekt for at ethvert menneske bestemmer over sitt eget liv. Det er også naturlig å tro at deres tanker og erfaringer vil komme lettere til uttrykk hvis deltagelse er frivillig (Thagaard 2002). Lederen på arbeidsplassen var å tilstede under informasjonen som ble gitt til deltagerne. Førte dette til at de opplevde et ytre press i å delta? For å redusere presset presiserte jeg både i samtykke og i møte, at det ikke ville få noen konsekvenser for deltagelse i arbeidspraksisen selv om deltagerne takket nei til undersøkelsen. Jeg beskrev hensikten med undersøkelsen. Fortalte at deltagerne sine tanker og erfaringer i å være på arbeidspraksis var verdifull, i det videre arbeid med å ta imot nye deltagere. Man kan si at dette kunne også oppleves som overtalelser og et ytterligere press, derimot så er det viktig å orientere om hensikten av studiet, slik at informantene kan ta et valg om hun/han ønsker å delta. For at deltagerne på arbeidspraksis ikke skulle føle seg forpliktet til å ta et valg under møte, så fikk deltagerne med seg skjemaet hjem ([www.etikkom.no](http://www.etikkom.no)).

### **3.2.2. Respekt for individets privatliv**

Balansen mellom å stille spørsmål som belyser problemstillingen, samtidig som man skal ha respekt for informantens privatliv er en etisk utfordring. Det er viktig at jeg som intervjuer er

lydhør overfor signalene til informantene, for ikke å utsette informantene for ytterligere spørsmål omkring forhold som blir for intime og personlige ([www.etikkom.no](http://www.etikkom.no)).

I et forskningsintervju er forholdet mellom informanten og intervjuer asymmetrisk, det betyr at maktforholdet er ulikt. Intervjuer stiller spørsmål og har regien, mens informanten svarer (Kvale 2006). For å utjevne dette maktforholdet var jeg lydhør overfor nonverbale signaler til informanten som; vrir seg på stolen, se ned, motorisk urolig med hendene, flakkede blick ol. I tillegg var jeg lydhør på endringer i tonefallet, og måten informanten svarte på. Slike nonverbale signaler og endring i tonefallet kan være en indikasjon på noe (Dyrkorn og Dyrkorn 2010). Jeg var forsiktig med å stille informantene «hvorfor» spørsmål, fordi spørsmålene kan føre til et behov for å forsvare seg (Kvale 2006).

Jeg vil anta at informantene hadde assosiasjoner knyttet til arbeidsplassen når hun/han så meg (Thagaard 2002). Kan det ha påvirket informantene sine svar i undersøkelsen? Jeg var bevisst over enkelte private tema underveis i intervjuet. Tema som politikk, religion og seksuell legning ble ikke snakket om. Jeg stilte ikke spørsmål omkring sykdom og helse, men det var enkelte av informantene som valgte å snakke om dette på eget initiativ. I de tilfellene uttrykte jeg at informantene selv velger hva hun/han ønsker å si om temaet, og at det er i orden hvis informanten ikke vil snakke om dette. Jeg stilte ikke oppfølgingsspørsmål som handlet om sykdom og helse i respekt for informantens privatliv ([www.etikkom.no](http://www.etikkom.no)). Jeg opplevde i samtalene at informantene var åpne og svarte på en trygg måte, de snakket både om positive og negative sider ved arbeidsplassen.

I et av intervjuene var informanten negativ og beskrev forhold som vedkommende ønsket skulle endres. Underveis i intervjuet slo det meg at jeg ikke hadde avklart denne forventningen på forhold (Thagaard 2002). Hadde informanten forventninger til at jeg skulle rydde opp i dette etter intervjuet? Det var viktig for meg å avklare dette samtidig som jeg ikke utsatte vedkommende for krenkelse. Jeg takket for opplysningene og poengterte at det var viktig å høre om slike forhold. Deretter sa jeg at opplysningene kunne jeg ikke gå til leder med, fordi de skulle behandles anonymisert.

### **3.2.3. Konfidensialitet**

Informantene har krav på at opplysningene de gir behandles konfidensielt, dette er viktig for å verne om privatlivets fred (Thagaard 2002). En etisk utfordring jeg kjenner på i denne sammenhengen er balansen mellom å trekke ut sitater fra materialet, samtidig som å ivareta anonymiteten til informantene. For å verne om informantens sitt privatliv så er det vesentlig at hun/han ikke blir gjenkjent ut ifra resultatet av undersøkelsen. Kolleger på arbeidsplassen kjenner til at det er foretatt en undersøkelse. De er ikke opplyst hvem som deltar, men noen av informantene har fortalt om det selv. Arbeidsplassen er en mellomstor avdeling. Dette var jeg bevisst over når jeg analyserte materialet slik at hensynet til deltagerens anonymitet står sterkt (Thagaard 2002).

### **3.2.4. Konsekvenser for deltageren**

En etisk utfordring i at informanten deltar på studiet er at det kan få konsekvenser for vedkommende. Forskeren sin oppgave i denne sammenhengen vil være å hindre og beskytte mot belastningen det eventuelt medfører (Thagaard 2002). Som formell veileder er jeg bevisst at det som foregår i veiledningssituasjonen påvirker veisøker og vil i etterkant ha konsekvenser for deres liv (Eide mfl. 2008). Dette er ingen veiledningssamtale, men det er en situasjon som er preget av at informanten blir stilt spørsmål og gir et svar. Dette fører ofte til bevissthet og en oppmerksomhet på egne tanker og følelser, og som videre gir mening (Håkonsen 2011). Det er viktig å være bevisst over dette i intervjuet slik at jeg er varsom og oppmerksom hvis informanten berører temaer som kan være vanskelig å håndtere i ettertid (Thagaard 2002).

## **3.3. Forberedelse**

Jeg startet med å vurdere hvor stort utvalget skulle være. Jeg ønsket at det skulle være flere informanter for å få mer svar på problemstillingen og de fenomener som skulle undersøkes. Samtidig som at etterarbeidet skal håndteres, både med tanke på transkripsjon og analyse (Thagaard 2002). Jeg valgte til slutt en størrelse på 5 informanter.

### **3.3.1. Utvalg**

Jeg benytter meg av strategisk utvalg i valg av informanter, det vil si at informantene har forutsetninger som kan bidra til å få svar på problemstillingen (Johannessen m.fl. 2010). Målgruppen er mennesker i arbeidspraksis fra NAV, og det medførte at de hadde en nedsatt funksjonsevne. Tilgjengelighetsutvalg ble den fremgangsmåten som var naturlig for å velge informanter for min del (Thagaard 2002). Jeg samarbeidet med min leder for å velge ut informanter, hun hadde en oversikt over deltagerne som var i arbeidspraksis. Hvis det var mulig så ønsket jeg informanter av begge kjønn, for å få frem beskrivelser av både menn og kvinner. Jeg ønsket at det skulle være variasjon på hvor lenge dem hadde vært i arbeidspraksis, jeg vurderte at det kunne gi en mer bredde i svarene. Jeg intervjuet to menn og tre kvinner i alder 20 – 30 år. Alle har tidligere arbeidspraksis i ordinær jobb. De fleste informantene hadde ikke tidligere erfaring i å arbeide innen helse.

### **3.3.2. Informert samtykke**

Informasjonsskriv og informert samtykke ble utformet (vedlegg 1 og 2). Min kommune har ansvaret for undersøkelsen, underskrevet samtykkeskjema ligger innlåst på leder sitt kontor. Det er viktig at samtykke inneholder opplysninger om undersøkelsen, hvordan opplysningene publiseres og at det er frivillig (Johannessen m.fl. 2010). Jeg og min leder hadde samtale med alle informantene, forklarte om undersøkelsen, gikk gjennom samtykke og spurte om de var interessert i å være med.

### **3.3.3. Lydopptak**

Jeg vurderte om jeg skulle benytte meg av lydopptaker under intervjuet. Jeg så for meg utfordringer med å notere samtidig som å være oppmerksom mot informanten, få med meg innholdet og følge opp svarene videre. På den annen side kan lydopptaker føre til at informantene blir stille og reagerer negativt (Jacobsen 2003). På grunn av fordelene valgte jeg å benytte meg av verktøyet. Jeg valgte å skrive om lydopptaker i informasjonsskrivet, jeg informerte om det muntlig i samtalen og informantene hadde anledning til å stille spørsmål. Jeg tenkte at økt informasjon kunne føre til å ufarliggjøre lydopptakeren. Lydopptakene ble oppbevart i låst skapt og slettet etter analysearbeidet for å ivareta informantens konfidensialitet (Thagaard 2002).

### **3.3.4. Semistrukturert intervju**

For gjennomføring av intervjuet og utforming av intervjuguide leste jeg om ulike grader av strukturering. Jeg valgte semistrukturert intervju med temabasert intervjuguide (vedlegg 3). Da kunne jeg sette opp temaene ut ifra problemstillingen, men sjonglere på rekkefølgen på temaene og spørsmålene. I tillegg til at jeg kunne følge opp eventuelle nye tema fra informantene (Johannessen m.fl. 2010). Jeg satte opp intervjuguide ut ifra det Johannessen m.fl. har beskrevet om hva en intervjuguide bør inneholde. I tillegg brukte jeg veiledningskompetansen min aktiv i utforming av spørsmål.

### **3.3.5. Tid og sted**

Jeg tok kontakt med informantene for å avtale tid og sted. Jeg booket møterom utenom arbeidsplassen. Det er større sannsynlighet for ikke å bli forstyrret i lokaler utenom arbeidsplassen, i tillegg til at arbeidskolleger ikke kunne høre hva som ble sagt. Når lokalene var mer nøytrale så kunne det føre til at situasjonen var mer likeverdig, enn om intervjuet skulle foregå på mitt kontor (Johannessen m.fl. 2010).

Jeg laget et «ikke forstyrret» skilt for å henge på døren. Jeg byttet batterier på lydopptakeren.

## **3.4. Gjennomføring**

Jeg ønsket informanten velkommen, og slo av mobiltelefonen. Deretter informerte/gjentok jeg kort om undersøkelsen. Jeg fortalte at jeg var interessert i å høre om både positive og negative sider ved arbeidspraksisen. Jeg satte på lydopptakeren. Jeg spurte om det var greit at jeg hadde spørsmålsarket framfor meg for å notere stikkord underveis. Jeg informerte om at jeg kom til å stille spørsmål som kunne oppleves som mas, fordi da har noe blitt sagt som jeg ønsket å høre mer om. Deretter spurte jeg om informanten hadde noen spørsmål. Det var viktig for meg å prøve å få til en god atmosfære i fra starten av, noe som kan føre til at informanten blir mer avslappet og deler mer underveis i intervjuet (Thagaard 2002).

Underveis som temaene hadde blitt snakket om krysset jeg av i intervjuguiden. Jeg startet med begynnelsen av intervjuguiden, men hoppet etter hvert frem og tilbake ut ifra svarene.

Kvale (2006) legger vekt på intervjueren sine ferdigheter i å lytte aktivt, for å få informanten til å beskrive egne tanker og erfaringer.

Jeg brukte virksomme småord for å vise at jeg hørte hva som ble sagt, og for å få informanten til å utdype nærmere. Jeg brukte også parafrasering underveis i intervjuet ved at jeg gjentok informantens uttalelser med mine egne ord, for deretter å spørre om dette stemte.

Parafrasering kan føre til at vedkommende oppklarer og utdyper det hun/han har sagt (Tveiten 2008). Jeg stilte ulike spørsmål til informanten foruten spørsmålene på intervjuguiden.

Oppfølgingsspørsmål som f.eks.: Kan du fortelle mer om det, hva tenker du om det?

Eksemplifisering, ved å spørre om informanten kan beskrive et eksempel. I tillegg gjentok jeg enkelte ord som informanten sa, og som jeg ønsket å høre mer om. Jeg var bevisst over ikke å avbryte informanten, men noen ganger måtte jeg for å komme gjennom temaene i intervjuguiden (Johannessen m.fl. 2010). Da utførte jeg det på en slik måte at jeg fortalte at dette var interessant å høre om, men at vi måtte over på et annet tema for å komme oss videre.

I første intervjuet snakket informanten om humor på arbeidsplassen. Jeg hadde ikke satt opp det som et tema, men undersøkte nærmere informantens tanker om temaet. Når jeg evaluerte intervjuet tenkte jeg at det kunne være relevant for problemstillingen min å ha med temaet videre. De andre informantene ble spurt om humor på arbeidsplassen.

Jeg avsluttet intervjuet med å takke for deltakelse og spurte om jeg kunne ta kontakt ved eventuelle spørsmål.

### **3.5. Transkripsjon**

Jeg gjorde følgende praktiske gjennomføring for å få lydopptaket over i skrevet tekst: Jeg hadde en data som jeg transkriberte i og en data som lydopptakeren var koblet i. Når det var andre personer tilstede brukte jeg høretelefoner, for å ivareta anonymisering av informantene.

For å kunne gjennomføre transkriberingen leste jeg i «*Det kvalitative forskningsintervjuet*» av Kvale (2006), og jeg leste «*Transkripsjonsveiledning for NOTA – Oslo*» fra Universitetet i Oslo og Hagen (2005) ([www.tekstlab.uio.no](http://www.tekstlab.uio.no)).



Før mine spørsmål skrev jeg en M, før informanten sitt svar skrev jeg bokstaven I. Jeg hadde ulike «koder» i transkriberingen som:

- # kort pause (1 minutt)
- ## lengre pause (over 2 minutt)
- [ ] for eksempel [*leende*] [*sukker høyt*]
- ... opphold i snakkingen (under 1 minutt)

Jeg valgte å skrive ned alt informanten sa. Jeg hadde ikke nok erfaring til å sile.

Lydopptakene var av god kvalitet, av de 5 opptakene var det kun ett ord jeg ikke hørte.

Jeg hørte et par setninger av informanten, før jeg satte på pause og skrev av setningene. En god del ganger måtte jeg spole tilbake for å høre hva som ble sagt. Jeg brukte cirka en dag av hvert opptak på en time, og halv dag lengre på opptak på en og halv time. Jeg skjulte informantens identitet i lagringen av transkripsjonene, deretter ble de lagret på lukket område i serveren på arbeid. Jeg skrev teksten i korte setninger under hverandre for å være bedre egnet for analyse (Kvale 2006).

### **3.6. Forske på eget felt**

Min undersøkelse gjennomføres på egen arbeidsplass. Jeg er kjent med at det er fordeler, men også utfordringer knyttet til å forske i egen kultur. Thagaard (2002) viser til at å forske i egen kultur handler om å undersøke kjente forhold samtidig som å studere ukjente forhold gjennom informantens «briller». En utfordring er forforståelsen og at man kjenner igjen det informanten uttaler. Det kan føre til at de utdypende spørsmålene ikke blir stilt.

Jeg var bevisst over dette gjennom blant annet å oppdage og erkjenne min forforståelse, i tillegg søkte jeg veiledning.

Annen utfordring i å forske på eget felt er relasjonen mellom informantene og intervjuer. Sier informantene det de tror intervjuer vil høre? Assosierer informanten intervjuer med en rolle som hemmer uttalelsene? (Thagaard 2002). For å redusere disse farene ble informantene informert ut ifra informasjonsskriv, samtykkeerklæring, via muntlig samtale der vi snakket om hva materialet skulle brukes til og hva som var hensikten med undersøkelsen. I tillegg startet jeg intervjuet med å fortelle at jeg ønsket å høre både positive og negative sider ved arbeidsplassen.

Det er også utfordringer i analysearbeidet knyttet til å forske på eget felt. Forskerens tolkninger baseres på forforståelse og fagkompetanse. Forskeren gjenkjenner erfaringer til informanter og tolker ut ifra det, faren er at erfaringer som ikke samsvarer med forskeren kan bli utelatt (Thagaard 2002). Dette er noe jeg har vært bevisst på i analysearbeidet for å prøve å få frem erfaringer fra informantene som jeg ikke kjenner igjen fra arbeidsplassen.

### 3.7. Kildesøk og kildekritikk

I følge Dalland (2007:60) viser han til at litteratur i faget er viktig uansett hvilken type undersøkelse man velger. «*Litteraturen sørger for linjene bakover, og hjelper oss til å se sammenhenger og utviklingstrekk.*»

Hovedmetoden er intervju og empiriske eksempler, men jeg har også foretatt litteraturstudie. Jeg vil belyse hvordan jeg har kommet frem til litteraturen jeg har benyttet meg av i oppgaven. Som primærkilder har jeg informantene, offentlige dokumenter og fagsider på nettet som NAKU og de forskningsetiske komiteene.

Når det gjelder fagbøker som er sekundærkilde har jeg benyttet meg av pensumlitteraturen og selvvalgt litteratur som jeg har skaffet gjennom vernepleiestudiet, men også gjennom videreutdanning. Jeg går ikke nærmere inn på hver enkel bok for å forholde meg til oppgavens omfang. De bøkene som jeg har kommet frem grunnet temaene i undersøkelsen utdyper jeg nærmere i vedlegg 5.

Jeg har benyttet både systematisk og usystematisk søk etter kilder/litteratur. I løpet av arbeidet med bacheloroppgaven har jeg blitt bevisst over mengde litteratur og forskning i feltet. Jeg har ikke hatt mulighet til å gjennomgå mengden litteratur i temaet for bachelor.

De systematiske søkene har jeg foretatt i databasene Oria, Helsedirektoratet, regjeringen og NAKU. I Oria fikk jeg høye treff, på tross av avgrensninger. Den siste avgrensningen jeg foretok var valg av kilder på norsk. Det er sannsynlig at det medførte glipp av gode kilder på engelsk, men også på norsk ettersom jeg fikk høyt treff også etter avgrensningene. Ut ifra overskrift valgte jeg bort flere som handlet om tema/emner som jeg ikke anså som relevante. Jeg leste noen av dem og valgte til slutt fire kilder.

De systematiske søkene i Helsedirektoratet, regjeringen og NAKU har jeg lett etter utredninger, stortingsmeldinger, andre offentlige dokument og faglige uttalelser som omhandler temaet i undersøkelsen.

Jeg har foretatt usystematiske søk gjennom at fagbøker har vist til offentlige dokumenter, deretter har jeg søkt opp aktuelle referansen for å vise til primærkilden.

Samlet sett har jeg fått en god oversikt over offentlige dokumenter i temaene for undersøkelsen.

### **3.8. Validitet**

Thagaard (2002) viser til begrepene troverdighet og bekreftbarhet i stedet for validitet og reliabilitet. Hun viser til følgende:

Troverdighet sier noe om at forskning utføres på en tillitsvekkende måte. Bekreftbarhet knyttes til kvaliteten av tolkningen, og om den forståelsen det enkelte prosjekt fører til, støttes av annen forskning (Thagaard 2002:21).

I utformingen av intervjuguiden var jeg opptatt av å stille åpne spørsmål for å øke sjansen for å få utfyllende svar. I tillegg la jeg vekt på å unngå ledende spørsmål. Jeg la vekt på at intervjuet skulle ha en mer samtalende form, balanse mellom å stille oppfølgingsspørsmål uten å være for kritisk (Kvale 2006). At jeg som intervjuer innehar formell veiledningskompetanse anser jeg som en styrke i undersøkelsen. Informantene viste til en variasjon i sine førstehåndshistorier som resulterte til bredde i materiale.

Relasjonen mellom intervjuer og informant kan ha preget samtalen slik at informant har gitt svar som hun/han trudde intervjuer ønsket, på tross at mine uttalelser (Jacobsen 2003).

Jeg hadde lydopptak av god kvalitet som gjorde transkripsjonen lettere og bedre. Under transkriberingen valgte jeg å anonymisere navn for å beskytte informantens konfidensialitet. Jeg valgte å transkribere det muntlige språket, jeg vurderte at jeg ikke inneha erfaring til å vurdere, utelukke eller endre fra muntlig til skriftlig språk (Kvale 2006).

Under analysearbeidet leste jeg over materialet, og med utgangspunkt i intervjuguide og veiledning satte jeg opp tema. Deretter sorterte jeg sitater under aktuelle tema, dette opplevde jeg som en utfordring i og med at enkelte sitater «passet» under flere tema. I utvelgelse av

sitater til drøfting var jeg bevisst over mine forforståelser. Jeg utførte analysen og utvelgelse av funn etter beste evne, med hensyn til informantens konfidensialitet og videre konsekvenser for informanten.

## 4. ANALYSE OG DRØFTING

I dette kapitlet vil jeg belyse det empiriske materiale gjennom analyse og drøfting. Datamaterialet er analysert ut fra temasentrert analyse (Thagaard 2002).

Funnene er delt inn i 3 tema:

- Jeg får opplæring og blir møtt med respekt og aksept
- Jeg opplever mestring
- Hva motiverer meg i arbeid?

Jeg kommer til å presentere sitater fra informantene. Sitatene bearbeides fra muntlig språk til tekst for å gjøre det lettere å lese. Det innebærer at jeg fjerner småord, og skriver teksten i setninger (Dalland 2007). De sitatene jeg velger anser jeg som relevante for å belyse problemstillingen: «Hvilke faktorer er viktige for at en arbeidspraksis skal oppleves som vellykket for deltageren?»

### 4.1. Jeg får opplæring og blir møtt med respekt og aksept

Alle informantene uttaler at de har fått opplæring, men det er forskjell på hvordan den har blitt gjennomført og hvor grundig opplæringen var. Noen begynte i arbeidsoppgaver med en gang, samtidig som personell var tilstede. Andre informanter var med personell og observerte måten personell jobbet i begynnelsen.

I begynnelsen var jeg sammen med personell (mitt ord) som hadde opplæring og fortalte meg om brukerne (mitt ord). Når jeg kom dit gikk det mye på observasjon. Dem som lærte meg opp, fortalte meg litt hvordan jeg skulle håndtere forskjellige situasjoner. Så gikk jeg litt i bakgrunnen og observerte... Det var nye ting, men det var mye lettere når kollegene var hjelpsomme, viste og forklarte bra.

Flere av informantene var opptatt av hvordan opplæringen hadde foregått. Dette kan fortelle at det første praktiske møte har en betydning. Jeg ser dette i sammenheng med møte mellom mennesker. Informanten beskriver ansatte som kolleger, og har en opplevelse av at han/hun fikk hjelp og informasjon i begynnelsen. Oppfølging er et av tiltakene i IA avtalen for å styrke den enkelte og for å oppleve arbeidsinkludering (Hernes mfl. 2012). Med tanke på å følge opp deltageren som er på arbeidspraksis så er opplæringen viktig.

Samme informant:

Jeg ble innregnet, jeg var en av gjengen tvert jeg kom. Du følte deg trygg, ansatte (mitt ord) gikk ikke i fra, du ble tatt vare på. Jeg har villet bli møtt slik jeg ble møtt på arbeidsplassen.

Trekker man linjene til Løgstrup og møte som en fordring tolker jeg at informanten opplever seg ivaretatt og at maktbalansen i relasjonen er utjevnet gjennom å bli møtt i omsorg og ivaretagelse. Likevekten er gjenopprettet og møte er i balanse slik Levinas viser til (Eide mfl 2009). På en annen side så var det to av informantene som uttaler savnet etter noen å spørre, og/eller muligheten for å stille «*alle de dumme spørsmålene som man har i begynnelsen*».

En informant uttaler:

Det virket som alle hadde sine egne oppgaver å holde på med, og at det gikk veldig fort. Du ble stående stille i strømmen på en måte, du fikk ikke nok informasjon selv om folk var trivelige. Alle virket som dem hadde det for travelt til at dem kunne ta seg tid til å prate... Jeg ble etter hvert en person som maste litt, jeg spurte, observerte og leste om det. Det er den opplæringen jeg har fått.

Informanten beskriver gjennom dette en mangel av å bli møtt og få en tilstrekkelig opplæring. Selv om ansatte presenteres som trivelige så beskriver informantene å stå alene i begynnelsen. Dette hentyder til at selv om ansatte er trivelige så er det ikke tilstrekkelig for at møte skal oppleves som likeverdig og med respekt som Buber viser til. Det ser ut som at informantene dette gjelder merker en avvisning og passivitet i opplæringen, og at møte er mer preget av *jeg-det* forhold (Eide mfl. 2009). Det å erfare ikke å ha noen og spørre når man starter i en ny jobb, er nok frustrerende og kan oppleves utrygt. Trekker man linjer til arbeidsinkludering er opplevelsen preget av ikke å tilhøre en gruppe, og at omgivelsene tilpasses ikke den enkelte deltager på arbeidspraksis ([www.naku.no](http://www.naku.no)).

Videre sitat fra samme informant:

Det tok fjorten dager før jeg var inn i systemet, når jeg kom inn i det følte jeg at jeg var ganske lik de andre (ansatte, mitt ord), for da gjorde jeg også ting og var med på ting. Den første tiden var jeg usikker og nesten redd, du blir jo redd for å gjøre noe galt. Jeg føler vi er likestilt alle sammen i dag, alle sammen er like mye verd

Informantene mener det er viktig å få informasjon og opplæring, ut ifra sitatene over så endret erfaringene seg når hun/han kom seg *inn i systemet*. Dette indikerer på tross av informantens erfaringer i begynnelsen at hun/han mener seg likestilt med ansatte i dag, det virker som

trygghet og deltagelse i aktivitetene bidro til dette. Jeg tolker at relasjonen har endret seg mellom ansatte og informanten. Møte er nå mer preget av intersubjektivt møte, gjensidighet og felles opplevelse (Røkenes og Hansen 2009). På en annen side kan man anta at informanten tok i bruk tidligere lærte mestringsstrategier for å håndtere utfordringer hun sto overfor slik Håkonsen (2011) viser til om problemfokuset mestringsstrategier.

En annen informant uttaler følgende:

Det var ikke bestandig jeg spurte, men noen så at det var ekkelt og jeg ikke visste hva jeg skulle si eller gjøre. Da virket det som personalet så det og steppet inn, og snakket enten med meg eller med brukeren. Det var jo noen av brukerne som var vanskelig å forstå, og da steppet dem inn og oversatte.

Trekker man linjer til at det er i relasjonen mellom mennesker at funksjonshemming oppstår, og den relasjonelle forståelsen til Lorentzen (2003) så fyller personalet her ut og kompenserer i situasjoner informanten ble usikker. Ansatte steppet inn for å informere eller/og oversette når informanten ikke forstår brukeren.

Ut ifra uttalelsen ga ansatte nødvendig bistand, var et sikkerhetsnett og bidro med dette til å redusere ubehaget i situasjonen. Man kan tenke seg at informanten ikke opplevde seg funksjonshemmet i situasjonen gjennom at personalet bidro til å redusere barrierer ([www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)).

Dette støttes av en annen informant:

Du vet jo at ansatte (mitt ord) følger med deg, og du ser jo at dem ikke gjør noe, så da vet man at dette går bra. Hvis jeg hadde gjort noe galt, regner jeg med at noen av dem har kommet og snakket med meg... Jeg synes dem har vært tydelig, jeg får tilbakemelding på at jeg er flink

Oppsummert så langt kan man si at informantene har ulike opplevelser av opplæringen på arbeidspraksis. Noen er fornøyd, mens andre siterer det motsatte. Måten å bli møtt på ser ut til å ha en betydning i denne sammenhengen. Er opplæring tilrettelagt for den enkelte deltager i arbeidspraksis? Har det vært spesielt travle perioder når noen av deltagerne har startet i arbeidspraksis? Jeg undres meg over hva som fører til de store forskjellene i uttalelsene fra informantene. Et fenomen som utpeker seg i denne sammenhengen er behovet for tilpasset opplæring. Dette støttes også av Schafft (2009:114) hun viser til at viktig virkemiddel for å opprette og beholde et arbeidsforhold er «*tett individuell oppfølging*». Annen faktor som

utpeker seg er kartlegging av hvilken måte opplæringen skal gjennomføres til den enkelte deltager. Hvordan lærer den enkelte best, gjennom observasjon, prøving, lesing og lignende.

## 4.2. Jeg opplever mestring

Informantene forteller om situasjoner som er knyttet til mestring, de fleste bruker begrepet mestring, noen beskriver mer følelsen av glede, men også frustrasjon og opplevelse av ikke å lykkes. Flere av informantene snakker om situasjoner der de var usikre og redd.

Informant:

Jeg var litt usikker hvordan det skulle gå når jeg var alene... Kanskje trakk jeg meg unna i begynnelsen... I begynnelsen var det litt vanskelig at jeg ble helt alene, det gikk jo greit. Jeg gjorde det jeg skulle, selv om det var litt vanskelig og jeg visste ikke helt hva jeg skulle gjøre.

I lys av Håkonsen (2011) sin teori på mestring beskriver informanten en prosess for å mestre gjennom å håndtere en situasjon der hun/han er usikker og oppleves som vanskelig.

Informanten nevner strategien tilbaketrekking, men deretter utførte informanten arbeidsoppgaven på tross av følelsene som hun/han beskriver. Det ser ut som strategien til informanten i denne situasjonen handler om å finne en løsning på problemet for deretter gjøre noe med det. Man vil anta at informantens tidligere erfaringer hjelper hun/han i denne situasjonen. Informanten viser mot gjennom å utføre arbeidet på tross av usikkerheten. Informanten tar ansvar og viser selvstendighet i situasjonen som er et av målene i rehabilitering (Bredland mfl 2008).

En informant uttaler følgende:

Jeg ble spurt hva jeg har drevet på med før. Jeg følte dem så litt på kompetansen min... Det var noe jeg holdt på med før jeg startet på arbeidspraksis. Jeg føler jeg får til å vise ting bedre til brukerne når jeg har noe å lære bort, det blir letter for meg...  
Jeg hadde noe å stille opp med til brukerne, jeg hadde noe å komme med og lære bort.

Informanten viser til at arbeidsplassen etterspurt og brukte tidligere kompetanse i arbeidsoppgavene informanten utførte. En slik kartlegging og bruk av informantens kompetanse førte til en opplevelse av å ha noe å lære bort å komme med som hun/han beskriver. Dette kan settes i sammenheng med vektlegging av mestring i rehabiliteringstankegangen. Gjennom kartlegging og bruk av informantens ressurser og sterke



sider bidro det til økt mestringsopplevelser for informanten. Mestring i denne sammenhengen oppsto både gjennom informantens egne ressurser og gjennom forholdet til omgivelsene, der kolleger/leder på arbeidsplassen også hadde en betydning (Normann mfl. 2008). Dette støttes også av Otterlei (2014) når hun i masteroppgaven beskriver et av funnene for å komme tilbake til arbeidslivet er informantene egne ressurser og styrker og at dette er viktig å ta hensyn til, for å legge til rette for at informantene selv styrer og eier rehabiliteringsprosessen. I tillegg viser Otterlei til at omgivelsene har en betydning for veien tilbake til arbeidslivet ut ifra blant annet hvordan man blir møtt.

En annen informant uttaler:

Jeg skulle bli kjent med alle brukerne, men så ble jeg satt til å sitte på stua og jeg klarer ikke å sitte rolig. Det går jo greit hvis det er noe å gjøre der, men å sitte og spille kort er ikke noe for meg, og strikking det kan ikke jeg.

Jeg forstår dette som at informanten beskriver en situasjon som ikke ble slik hun/han hadde forventet og muligens forespeilet. Informanten beskriver gjennom dette en opplevelse av ikke å mestre. Der kolleger/leder ikke har lagt forholdene til rette ved å ta hensyn til ressurser og utfordringer, slik som forrige informant uttaler. Trekker man her linjene til Gap- modellen vil man anta at vedkommende opplevde seg mer funksjonshemmet i situasjonen ut ifra misforholdet mellom forutsetningen til informanten og forventningene til kollegene/leder ([www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)). Jeg tolker dette som at mestring også handler om praktiske forhold og omgivelsene rundt slik Normann mfl (2008) viser til, og ikke å legge til rette for dette kan føre til tap av mestring.

En informant sier følgende:

Det å være der for brukerne da føler jeg at jeg mestrer, dette kan jeg og dette får jeg til. Dette var noe som var positivt for andre også, da får jeg en veldig god følelse. Det er derfor jeg trives så godt som jeg gjør.

Informanten viser til mestringsopplevelser i arbeidshverdagen gjennom å beskrive betydningen av å gjøre noe for andre og den gode følelsen den gir. Informanten relaterer dette til årsaken at hun/han trives i arbeidet. Slik jeg tolker dette viser informanten til at mestringsopplevelsen gir mening, og motivasjon til videre arbeidet (Normann mfl. 2008). Ut ifra sitatet til informanten kan man anta at hun/han opplever å takle krav og utfordringer i arbeidslivet, som igjen vil påvirke informantens opplevelse av sin egen helse (Eknes og

Løkke 2009) På en annen side så trenger ikke det å mestre en oppgave være nok for motivasjon og trives på arbeidsplassen.

Informant:

Drømmen min er å få fast arbeid på en plass jeg trives og er til nytte og hjelp. På den gamle arbeidsplassen min, var det den samme ruta hver dag til samme tidspunkt. Jeg var der bare for å være der, som en robot, gjøre det jeg skulle og så dra hjem, og så fikk jeg lønnen min, det var ikke mer enn det.

Ut ifra dette ser det ut som informanten mestrer arbeidsoppgavene som utføres, på tross av dette trives hun/han ikke i arbeidet. Selv om informanten utførte sine arbeidsoppgaver virker det ikke som at hun/han hadde en god følelse eller en opplevelse av å være brukbar eller flink. Slik jeg tolker dette opplever informanten ikke arbeidet som meningsfullt.

Trekker man linjer til Hammer og Øverbye (2006) så virker det som informanten beskriver innlåsing i en dårlig jobb, som vedkommende ikke er fornøyd med.

Informanten beskriver seg selv som en robot, en robot trenger ikke å tenke, kun utføre.

Jeg tolker dette som at informanten viser til at utfordring og opplevelse av å være til nytte er viktige fenomen når man snakker om mestring og trives i arbeidet.

På bakgrunn av uttalelser fra informantene, teori og min tolkning av materialet forstår jeg det slik at mestring i denne sammenhengen handler om å beherske arbeidsoppgavene i trygge rammer. Det ikke å beherske fører til utrygghet, men det å beherske er ikke nok alene for å oppleve mestring og trivsel, det ser ut som at arbeide også bør gi en form for mening.

Kartlegging av informantenes styrker og ressurser og bruke det i arbeidshverdagen er en faktor av betydning slik jeg ser det. Annet fenomen som trer frem er å ha strategier for å håndtere usikkerhet og utrygghet, og i den forbindelse at arbeidsplassen etterspør hva informanten har behov for i slike situasjoner.

### **4.3. Hva motiverer meg i arbeid?**

I intervjuene med informantene kom det frem ulik motivasjon for å være på jobb, og ulikt hva som skaper motivasjon. Felles var at alle beskriver hva som motiverer og informantene snakker frem både indre og ytre faktorer for motivasjon.

En informasjon uttaler:

På arbeidsplassen så er det nok at du har ørene åpne og at du lytter. Du trenger ikke si noe som helst, bare du lytter så har du hjulpet mange. Du ser hvor stor pris brukerne setter på det. Det var det som gjorde meg nysgjerrig, at det var så lite som skulle til før et menneske blir fornøyd.

Flere av informantene beskriver en glede over å arbeide og se at brukerne trives. En av informantene beskriver arbeidet som et kall, og flere uttaler at de kan ikke tenke seg annen type jobb. Jeg forstår dette som at motivasjon og hva som gir mening er forskjellig hos informantene. De ytre faktorene kommer til uttrykk hos informantene som uttaler glede og tilfredshet over å ha betydd noe for andre. I forhold til definisjon på motivasjon så tolker jeg at det som aktiverer motivasjon hos informantene, er å bistå mennesker. Den relasjonen og konteksten det foregår i opprettholder en adferd og gir mening. På en annen side så viser informanten til at en indre faktor som nysgjerrighet aktiveres i konteksten med brukerne. I lys av motivasjonsteori bidrar også denne faktoren til å opprettholde og holde motivasjonen ved like (Kaufmann og Kaufmann 2009).

Informant:

Jeg ble tatt med, men samtidig følte jeg at jeg ikke var som de faste ansatte for å si det slik. Faste ansatte er litt mer verd enn resten. Verd er kanskje feil ord, jeg vet ikke, men de tok godt imot meg. Jeg trives, men jeg ønsker å få det fagbrevet i helsefagarbeider, så jeg kan ta et standpunkt og bli ferdig.

Motivasjonen til informanten er knyttet til et ønske om å ha fagbrev og bli ferdig.

Informanten opplever seg ikke likestilt med faste ansatte, selv om hun/han uttaler om å trives på arbeidsplassen. Det ikke å inneha fagbrevet kan oppleves som et hinder for å komme seg videre. Motivasjon slik Imsen (2006) beskriver er deltagelse i arbeidspraksis aktiviteten for å nå målet om fagbrev. Dette kan indikere at informanten har en sterk indre motivasjon i form av faktorer som selvutfoldelse og personlig vekst som driver informanten i en retning mot fagbrevet (Kaufmann og Kaufmann 2009). Det virker som at målet om fagbrevet gir informanten motivasjon og kontroll over eget liv som er viktig i en rehabiliteringssammenheng (Normann mfl. 2008).

Motivasjon er sammensatt og det er sannsynlig å tenke seg at informanten også opplever ytre motivasjon gjennom blant annet sosiale forhold og miljøfaktorer. Dette opplever jeg vises

gjennom at samme informant beskriver arbeidsoppgave vedkommende fikk etter hun/han hadde vært på arbeidspraksis en stund.

Informant:

Det at jeg fikk lov å få ansvar det betydde mye for meg ... det tok jeg som en veldig tillitserklæring. Da begynte jeg å kjenne at det var givende å gå på arbeid. Det handlet om at jeg følte at noen stolte på meg og var avhengig av meg. Da gjorde jeg absolutt det jeg kunne for å være der uansett om jeg var dårlig, for det betydde så mye for meg. Da følte jeg at jeg kom på nivået med faste ansatte.

Ansaret og den tilliten det innebar motiverte informanten til å komme på arbeid de dagene han/hun også var syk. Informanten opplever verdien likeverd gjennom å være likestilt med de faste ansatte. Jeg tolker at informanten beskriver en aktivering av indre faktorer for å ta fagbrevet, gjennom blant annet motivasjonsbetingelsene ansvar og likeverd (Kaufmann og Kaufmann 2009). Informanten viser til oppmøte på arbeid uansett om hun/han er syk, i sammenheng med teori om arbeid og helse tolker jeg at arbeid er helsefremmende for informanten. Informantene opplever fordeler med å arbeide som blant annet mestring, være til nytte og opplevelse av mening slik Hernes mfl (2012) viser til.

Alle informantene beskriver at de har fått ansvar på arbeidspraksis, både ansvar for enkeltbrukere, eller gjennom arbeidsoppgaver eller for flere brukere i gruppeaktiviteter.

Informant:

Hadde litt ansvar for den brukeren da... Det gikk kjempebra når jeg var sammen med han, både han og jeg likte det... Det kjennes godt ut, du blir glad inni deg. Du føler at du har gjort noe bra. Det er stor forskjell å ligge på sofaen og komme en plass å føle at du mestrer noe.

Informanten beskriver å mestre ansaret for en bruker, hun/han kjenner på en glede over å lykkes. Denne informanten uttrykker motivasjon til å komme seg fra sofaen over til jobb, og har oppnådd en større mening og en forskjell i hverdagen (Imsen 2006). Dette viser at mestring, tillit og ansvar er stikkord for motivasjon. Trekker man linjer til rehabilitering gir informantens opplevelse av mestring en motivasjon til å komme seg fra sofaen, som styrker ressursene og utgjør en forskjell som det refereres til i sitatet. Et annet fenomen som kommer frem i det neste sitatet er at trygghet og at ansvar bør skjer trinnvis på arbeidsplassen. Jeg setter dette i sammenheng med betydningen av å ha kontroll over eget liv som er vesentlig i

rehabilitering. Det selv å bestemme når man er trygg nok til å ha/ta mer ansvar blir dermed essensielt (Normann mfl 2008)

Informant:

Jeg ville ikke ha ansvar før jeg følte meg trygg nok... Når jeg ikke følte meg trygg nok på meg selv, så følte jeg meg ikke trygg nok til at noen skulle være avhengig av meg. Jeg meldte i fra at jeg ikke ville ha ansvar før jeg var trygg selv. Når jeg meldte ifra om det så fikk jeg ansvaret for en og en bruker, tok det steg for steg.

Motivasjon er viktig for informantene, men de beskriver forskjellige faktorer for motivasjon. Det er individuelt hva som motiverer den enkelte. For personell som veileder mennesker på arbeidspraksis er det vesentlig at de arbeider så tett på, observerer og kartlegger hva som motiverer den enkelte. Hvilke individuelle faktorer motiverer for å komme på arbeid, yte i arbeidet og delta i arbeidet? Blir vedkommende mest motivert over indre faktorer eller ytre faktorer? Hva som aktiverer lysten til å arbeide og hva aktiverer ytelsen og innsatsen i arbeidet? Dette er spørsmål som arbeidsplassen bør ha et bevisst forhold til når de tar imot deltagere på arbeidsplassen slik jeg ser det. I tillegg til en grunnleggende forståelse av at motivasjon preges av individuelle forskjeller.

## 5. AVSLUTNING

Formålet med denne oppgaven har vært å identifisere hvilke faktorer som er viktige for at en arbeidspraksis skal oppleves som vellykket for et utvalg av deltagere. I dette kapitlet oppsummerer jeg sammen drøftingen fra teori og analysekapitlet og konkluderer i forhold til problemstillingen.

En viktig faktor er opplæring og bli møtt med respekt og aksept. Funnene viser at på hvilken måte man blir møtt på har en betydning under opplæringen, å ha en person man er trygg på og som man kan henvende seg til er vesentlig. Det har en betydning på hvilken måte opplæringen blir gjennomført, spesielt med å ta hensyn til individuelle forskjeller.

En annen viktig faktor er å oppleve mestring. Funnene viser ved at arbeidsplassen etterspør, kjenner til, og bruker informantenes sterke sider fører til mestringsopplevelser. Følelsen av å mestre har også en sammenheng med omgivelsene rundt, med tanke på tilbakemeldinger fra både brukere og ansatte. Mestringsopplevelsen forbindes med arbeidsoppgavene og ansvaret på arbeidsplassen, og at det bør gis en form for mening. Noe som peker seg ut som viktig er at arbeidsplassen etterspør hva informanten har behov for i håndtering av situasjoner der hun/han blir usikker og utrygg.

En tredje viktig faktor i undersøkelsen er motivasjon. Funnene viser at det er individuelt hva som motiverer den enkelte. Ytre faktor som sosiale forhold gjennom gleden av å bistå mennesker, men også indre faktorer som selvtutfoldelse og personlig vekst bidrar til motivasjon. Verdier som likeverd, opplevelsen av å ha kontroll over eget liv og mestring påvirker motivasjonen. Faktorer som ansvar og trygghet har også en betydning for motivasjon.

Funn i denne undersøkelsen viser at informantene legger ulik vekt på faktorer som opplæring og blir møtt med respekt og aksept, mestring og motivasjon. Jeg er ikke forundret over slike individuelle forskjeller, men at spriket er så stort forundrer meg. Informantene beskriver arbeidspraksisen i ytterpunkter, fra å trives særdeles godt til det motsatte.

Det som er fremtredende i undersøkelsen er behovet for å ta hensyn til og bruke aktivt de individuelle forskjellene hos informantene. Disse funnene kan ha en betydning for den videre

prosessen, det vil si om deltageren kommer seg ut i ordinært arbeid. For å undersøke det nærmere trengs det mer forskning.

Andre faktorer man kunne se nærmere på i denne sammenhengen er tverrfaglige samarbeid generelt, med bruk av IP, ansvarsgruppe og koordinator spesielt. Dette er faktorer som er viktige med tanke på å arbeide ut ifra rehabiliteringstankegangen. Slike faktorer ville jeg ha belyst nærmere hvis jeg skulle starte undersøkelsen på nytt.

## LITTERATUR

- Bredland, E. L., Linge, O. A. og Vik, K. ([1996] 2008) *Det handler om verdighet: Ideologi og praksis i rehabiliteringsarbeidet* Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Dalen, M. ([2011] 2013) *Intervju som forskningsmetode*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Dalland, O. ([1993]2007) *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- De nasjonale forskningsetiske komiteene (NESH 2006) *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. [Online] Tilgjengelig fra: <https://www.etikkom.no/forskningsetiske-retningslinjer/Samfunnsvitenskap-jus-og-humaniora/> (02.11.14)
- Dyrkorn, R. og Dyrkorn, R. (2010) *Innføring i gestaltveiledning: Teori, metoder, praktiske eksempler*. Oslo: Universitetsforlaget
- Eide, S. B., Grelland, H. H., Kristiansen, A., Sævereid, H. I. og Aasland, D. G. (2008) *Til den andres beste: En bok om veiledningens etikk*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Eide, S. B., Grelland, H. H., Kristiansen, A. Sævereid, H. I. og Aasland, D. G. (2009) *Fordi vi er mennesker: En bok om samarbeidets etikk*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS
- Eknes, J. og Løkke, J. A. (red) (2009) *Utviklingshemning og habilitering: innspill i habiliteringsprosessen*. Oslo: Universitetsforlaget
- Ellingsen, K. E. (red) (2014) *Vernepleierfaglig kompetanse og faglig skjønn*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- FO (2010) *Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernpedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsarbeidere*. [Online] Tilgjengelig fra: [https://www.fo.no/getfile.php/01%20Om%20FO/Hefter%20og%20publikasjoner/Yrkesetisk\\_2011\\_lav%281%29.pdf](https://www.fo.no/getfile.php/01%20Om%20FO/Hefter%20og%20publikasjoner/Yrkesetisk_2011_lav%281%29.pdf) (13.11.14)



- FOR -2011 -12-16-1256 *Forskrift om habilitering og rehabilitering, individuell plan og koordinator*. (Helse- og omsorgsdepartementet) [Online] Tilgjengelig fra: <http://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-16-1256?q=rehabilitering> (10.08.14)
- Hammer, T. og Øverbye, E. (red) (2006) *Inkluderende arbeidsliv: Erfaringer og strategier*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Helsedirektoratet (1/2010) *Arbeid, helse og sosial ulikhet*. (Rapport IS- 1774)
- Hernes, T., Heum, I. og Haavorsen, P. (red) ([2010] 2012) *Arbeidsinkludering: Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal Nors Forlag AS
- Håkonsen, K. M. (2011) *Innføring i psykologi*. Oslo: Gyldendal Nors Forlag AS
- Imsen, G. (2006) *Elevenes verden: Innføring i pedagogisk psykologi*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Jackobsen, D. I. (2003) *Forståelse, beskrivelse og forklaring: Innføring i samfunnsvitenskapelig metode for helse- og sosialfagene*. Kristiansand: Høyskoleforlaget AS
- Jacobsen, K. og Gjertsen, H.B. (2010) *Forståelse i miljøterapi: Teori, forståelsesramme, kognisjon, emosjonell og psykologisk fungering, helse og miljø*. Oslo: Gyldendal Nors Forlag AS
- Johannessen, A., Tufte, P.A. og Christoffersen, L. ([2002] 2010) *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Kaufmann, G. og Kaufmann, A. (2009) *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS
- Kvale, S. ([1997]2006) *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Lorentzen, P. (2003) *Fra tilskuer til deltager: Samhandling og kommunikasjon med voksne utviklingshemmede*. Oslo: Universitetsforlaget AS

- Meld. St. 16 (2010 -2011) *Nasjonal helse- og omsorgsplan (2011–2015)* (Helse- og omsorgsdepartementet) [Online] Tilgjengelig fra;  
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/dok/regpubl/stmeld/2010-2011/meld-st-16-20102011/4/4.html?id=639813> (10.08.14)
- Meld St. 46 (2012-2013) *Flere i arbeid* (Arbeids- og sosialdepartementet) [Online]  
Tilgjengelig fra; <http://www.regjeringen.no/nn/dep/asd/dokument/proposisjonar-og-meldingar/stortingsmeldingar/2012-2013/meld-st-46-20122013/1/4.html?id=733264>  
(24.08.14)
- NAKU (12.05.14) *Begrepene integrering og inkludering* (Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming, Kunnskapsbanken) [Online] Tilgjengelig fra:  
<http://naku.no/node/17> (28.09.14)
- Normann, T., Sandvin, J. T. og Thommesen, H. (2008) *Om rehabilitering: Mot en helhetlig og felles forståelse*. Oslo: Kommuneforlaget AS
- NOU (2012: 6) *Arbeidsrettede tiltak* (Norges offentlige utredning) [Online] Tilgjengelig fra:  
<http://www.regjeringen.no/pages/36960547/PDFS/NOU201220120006000DDDPDFS.pdf> (28.09.14)
- Otterlei, T. (2014) *Jeg skulle i jobb – det var ingen alternativ: Veien tilbake til arbeid*. Masteroppgave. (Høgskolen i Hedmark, Avdeling for Folkehelsefag) [Online]  
Tilgjengelig fra:  
<http://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/221017/1/Otterlei.pdf> (27.10.14)
- PROP 1 S (2011 – 2012) *Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne*. Arbeid- og sosialdepartementet. (Plan, 06.10.2011) (Online) Tilgjengelig fra;  
[http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/dok/rapporter\\_planer/planer/2011/jobbstrategi.html?id=657116](http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/dok/rapporter_planer/planer/2011/jobbstrategi.html?id=657116) (10.08.14)
- Røkenes, O. H. og Hanssen, P. H. (2009) *Bære eller bryte: Kommunikasjon og relasjon i arbeid med mennesker*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS
- Schafft, A. (2009) *Å få seg en jobb: Arbeidsrettet rehabilitering ved psykiske helseproblemer*  
Oslo: Kommuneforlaget AS

St.meld.nr. 40 (2002-2003) *Nedbygging av funksjonshemmende barrierer* (Arbeid- og sosialdepartementet) [Online] Tilgjengelig fra;  
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/dok/regpubl/stmeld/20022003/stmeld-nr-40-2002-2003-/1.html?id=197130> (22.08.14)

Thagaard, T. (2002) *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS

Thommesen, H. (red) (2010) *Rehabilitering: Som politikk, virksomhet og studiefelt*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS

Tveiten, S.(2008) *Veiledning mer enn ord*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS

Universitetet i Oslo og Hagen, K. (2005) *Transkripsjonsveiledning for NOTA – Oslo*. [Online] Tilgjengelig fra: <http://www.tekstlab.uio.no/nota/oslo/transkripsjon/NoTa-transkripsjonsveil7.pdf> (23.08.14)

Utdannings- og forskningsdepartementet (2005) *Rammeplan for vernepleierutdanning* [Online] Tilgjengelig fra;  
[http://www.uhr.no/documents/rammeplan\\_for\\_vernepleierutdanning\\_05.pdf](http://www.uhr.no/documents/rammeplan_for_vernepleierutdanning_05.pdf)  
(10.08.14)

## Vedlegg 1

# INFORMASJONSSKRIV

---

Dette er en forespørsel til deg om å delta i en undersøkelse. Kommune har ansvaret ved prosjektet for denne undersøkelsen.

### **Bakgrunn og mål:**

I 2012 fikk kommunen midler fra Arbeid - og Velferdsdirektoratet til prosjektet.

Prosjektet omhandler muligheten for at mennesker som er på arbeidsutprøving fra NAV får tilrettelegging for å komme seg i ordinært arbeid.

Formålet med undersøkelsen er å høre om dine erfaringer som deltager på arbeidsutprøving fra NAV. Dine tilbakemeldinger mener vi vil gi oss viktig kunnskap som gjør oss i stand til å følge opp mennesker på arbeidspraksis på en bedre måte.

### **Hva innebærer undersøkelsen:**

Etter at du har fått skriftlig og muntlig informasjon om undersøkelsen og du ønsker å delta, undertegner du samtykkeerklæringen. Undersøkelsen vil foregå som en samtale mellom deg og Linda Barøy. Samtalen vil ha en varighet på inntil en time og tredivet minutter. Det vil bli mulighet til å ta pause underveis hvis du ønsker det. Lyddoptak av samtalen vil bli foretatt, samtalen vil skrives av, deretter slettes lydfiler.

Tema som vil bli tatt opp i samtalen:

- Hvordan du ble tatt imot på arbeidsplassen?
- Hvilke arbeidsoppgaver du utførte?
- Hvordan du trives/trivdes?
- Oppfølging fra kontaktperson?

### **Mulige fordeler og ulemper:**

Undersøkelsen vil brukes i bacheloroppgave i vernepleiestudiet.

I tillegg vil resultatet offentliggjøres i en rapport ved prosjektslutt. Alle opplysningene som blir innsamlet vil bli anonymisert, uten navn og fødselsnummer eller andre direkte gjenkjennerende opplysninger. Det vil ikke være mulig å identifisere deg i resultatene av undersøkelsen når disse publiseres.

**Frivillig deltagelse:**

Det er frivillig å delta i undersøkelsen. Dersom du ønsker å delta, undertegner du samtykkeerklæringen. Du kan senere trekke tilbake ditt samtykke uten at det vil få konsekvenser for din deltagelse i prosjektet. Dersom du trekker deg, kan du kreve å få slettet innsamlede opplysninger.

Spørsmål om undersøkelsen kan du kontakte Linda Barøy

Med hilsen

Prosjektleder

## Vedlegg 2

### SAMTYKKEERKLÆRING

#### Undersøkelse i prosjektet

Jeg har lest igjennom informasjonsskrivet og samtykker i å delta i undersøkelsen.

Jeg er kjent med at informasjonen skal brukes i en bacheloroppgave og rapport over prosjektet.

Jeg er kjent med at informasjonen anonymiseres og slettes etter bruk.

Jeg er kjent med at deltakelse er frivillig, og at jeg når som helst kan trekke meg fra deltakelse og få slettet de opplysninger som er registrert om meg.

Dato: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ - \_\_\_\_

---

Navn (deltaker)

Telefon:

---

Denne tillatelsen oppbevares nedlåst på avdelingsleder sitt kontor i kommunen inntil undersøkelsen er avsluttet. Makuleres senest dato 31.12.14

# INTERVJUGUIDE

---

## **Tematisk emneliste:**

- Bakgrunnsinformasjon
- Innholdet i arbeidsoppgavene
- Hvordan blir du møtt av ansatte
- Oppfølging av veileder/kontaktperson
- Opplevelse av trygghet og tillit
- Opplevelse av mestring
- Andre faktorer utenom arbeid som har opptatt deg
- Ønsker videre framover

## **Bakgrunnsinformasjon**

- Hvor arbeider du?
- Hvor stor stilling jobber du?
- Hvor lenge har du arbeidet på arbeidsplassen?

## **Innholdet i arbeidsoppgavene**

- Hvordan er en typisk arbeidsdag?
- Hvilke arbeidsoppgaver hadde du i starten når du kom på jobb?
- Arbeidsoppgaver som utføres nå? Forskjell?
- Hvordan lærer du?

### **Hvordan blir du møtt av ansatte og veileder**

La oss si du begynner på en ny arbeidsplass innen helse.

- Kan du fortelle/utdype hvordan du vil bli møtt på arbeidsplassen av kolleger?
- Hvordan vil du bli møtt av tilretteleggeren/veilederen?
- Har du opplevd en annen måte å bli møtt på enn du beskrev nå?
- Hvordan ble du møtt på arbeidsplassen da du kom hit? Hvordan blir du møtt nå?

### **Oppfølging av veileder/kontaktperson**

- Hva bistår veilederen/tilretteleggeren din med?
- Hva ønsker du at tilretteleggeren din kan bistå med?
- Hva trenger du av tilretteleggeren din?

### **Andre faktorer utenom arbeid som har opptatt deg**

Når du er på jobb, hvor er tankene dine da? Jobb, privat, fritid?

### **Ønsker videre**

- Hvis du ser for deg framover, hva ser du for deg med tanke på arbeid?
- Hva ønsker/drømmer du om i forhold til arbeid?

### **Vi nærmer oss slutten**

#### **Avslutning**

- Sitter informanten igjen med noen spørsmål?
- Er det noe mer vedkommende ønsker å tilføye?
- Kan intervjueren eventuelt ta kontakt hvis det skulle være behov for mer informasjon?



## Vedlegg 4

### Skjema over søkerlogg

Søkeord	Database	Avgrensninger	Treff	Merknad	Tittel
Arbeid AND helse AND arbeidsliv	Oria	Forskning Årstall fra 2006	323 176 148	<i>Rapportens formål er å vise forskning og faglitteratur som ser på sammenheng mellom arbeid, helse og sosial ulikhet.</i>	Arbeid, helse og sosial ulikhet
Nedsatt funksjons* OR function* ability OR funksjonsh* AND arbeid OR work AND Rehabilitering	Oria	Oversiktsartikler Årstall fra 2004 Norsk	573722 377789 842 134		Rask tilbake: kunnskapsbasert rehabilitering av sykmeldte  Å få seg en jobb: arbeidsrettet rehabilitering ved psykiske helseproblemer
<b>Arbeid*</b> <b>AND</b> <b>Rehabilitering AND tilbake</b>	Oria	Årstall fra 2008	160 113		«Jeg skulle i jobb - det var ingen alternativ»  Veien tilbake til arbeid

## Vedlegg 5

### Skjema over utvalgt litteratur

Referanse /kilde	Tekstens formål	Metode	Hovedresultat	Kommentar / Egen vurdering
<p>Helsedirektoratet (1/2010)</p> <p>Arbeid, helse og sosial ulikhet</p> <p>Rapport</p>	<p>Rapporten ser på helse, arbeid og sosial ulikhet og ønsker å vise til sammenhengen mellom disse faktorene.</p>	<p>Litteraturstudiet av forskning på sammenhengene mellom arbeid, helse og sosial ulikhet.</p>	<p>Rapporten viser på tross av IA avtalen og mangel på arbeidskraft, at funksjonshemmede har noen utfordringer med å komme seg inn i arbeidslivet. Det byr på ekstra utfordringer hvis de også har lav sosialøkonomisk status.</p> <p>Helsen blant de som står utenfor arbeidslivet i arbeidsfør alder er dårligere enn de som arbeider.</p>	<p>Jeg vurderer kilden som relevant. Den tar for seg forskning på et aktuelt område og drøfter funnene videre.</p>
<p>Randi Wågø Aas (2009)</p> <p>Rask tilbake: kunnskapsbasert rehabilitering av sykmeldte</p>	<p>Boka handler om rehabilitering av sykmeldte.</p> <p>Fagpersoner som arbeider med sykmeldte, men også studenter er</p>	<p>Kunnskapsinnhenting av teori på feltet.</p>	<p>Forfatter viser ikke til hovedfunn og en konklusjon. Boka tar for seg viktige momenter på individ og samfunnsnivå for å</p>	<p>Jeg vurderer kilden som relevant. Jeg har brukt boka som inspirasjon og for å øke min</p>

Bok	målgruppen for boka.		få sykmeldte rakere tilbake.	kompetanse. Jeg har ikke benyttet meg av boka i oppgaven.
Angelika Schafft (2009)  Å få seg en jobb: arbeidsrettet rehabilitering ved psykiske helseproblemer  Bok	Bokas formål er å løfte frem tiltak og metoder som bidrar til arbeidsrettet rehabilitering.  Målgruppe for boka er studenter og personell i psykisk helsevesen, politikere, pasienter, pårørende og offentlig forvaltning	Gjennomgang av skandinaviske faglitteratur og erfaringsbasert kunnskap.	Boka viser til virkning og utfordringer knyttet til arbeidsrettet rehabilitering.	Bokas forfatter er seniorforsker ved AFI. Jeg anser boka som relevant. Jeg har benyttet meg av deler fra boka i oppgaven.
Therese Otterlei (2014)  «Jeg skulle i jobb - det var ingen alternativ» Veien tilbake til arbeid  Masteroppgave	Formålet med masteroppgaven er å innhente kunnskap fra pasienter tre år etter et arbeidsrettet rehabiliteringsopphold (ARR), og videre at denne kompetansen og innsikten er nyttig for fagmiljøet.	Kvalitativ studiet, intervju av 9 pasienter.	Personlige egenskaper hos informantene i samspill med flere aktører har betydning for å komme seg tilbake til arbeidslivet.	Jeg anser oppgaven som relevant, selv om denne masteroppgaven tar for seg pasienter etter rehabiliteringsopphold, og min undersøkelse handler ikke om

				rehabiliterings opphold. Det er flere faktorer i oppgaven som er overførbare og felles moment er at informantene er eller har vært i et rehabiliteringsløp.
Hernes mfl. (2012) Arbeidsinkludering om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge  Bok	Boka handler om feltene i velferdspolitik, arbeidsmarkeds- politikk og sosialpolitikk. Målgruppe for boka er personer som er opptatt av de aktuelle fag- og politikkområdene.	Kunnskaps- innhenting av teori på feltet.	Forfatterne viser ikke til hovedfunn og konklusjoner.  Forfatterne viser til historie, feltet og utfordringer fremover.	Jeg ble anbefalt boka av arbeidsliv Coach ved NAV. Forfatterne har flere års erfaring innenfor feltet. Jeg anså boka som relevant og har benyttet meg av den i oppgaven.
Hammer og Øverbye (2006)  Inkluderende arbeidsliv?	Boka tar for seg velferds- og sosialpolitikk, spesielt IA avtalen, og arbeidet med	Boka formidler forskningsbasert kunnskap.	Boka viser til erfaringer knyttet til integrering, attføring og forebygging for å	Jeg ble anbefalt boka av min veileder.

<p>Erfaringer og strategier</p> <p>Bok</p>	<p>NAV.</p> <p>Boka henvender seg til studenter og yrkesgrupper innenfor feltet.</p>		<p>hindre utestenging på arbeidsmarkedet.</p>	<p>Boka viser til at forfatterne er forskere på områdene. På tross av bokas alder, ansås den som relevant, spesielt med tanke på at arbeid ikke er unisont positivt. Jeg benyttet deler av boka.</p>
<p>Thommesen (2010) Rehabilitering som politikk, virksomhet og studiefelt</p> <p>Bok</p>	<p>Formidle forskning utført av masterstudenter ved rehabilitering ved Høgskolen i Bodø. Det andre formålet er økt forståelse av rehabilitering og habilitering.</p>	<p>Samle forskning som er fremskaffet på bakgrunn av masteroppgaver i rehabilitering.</p>	<p>Boka beskriver ikke hovedfunn og resultat. Formidler individ og samfunnsnivå i forhold til feltet.</p>	<p>Jeg ble anbefalt boka av min veileder.</p> <p>Jeg anså boka som relevant og har benyttet meg av den i oppgaven.</p>