

Versjoner av arbeid

Versjoner av arbeid

Dagaktivitet og arbeid etter avviklingen
av institusjonsomsorgen

Terje Olsen



UPPSALA
UNIVERSITET

2009

Dissertation presented at Uppsala University to be publicly examined in Sal IV, Universitetshuset, Uppsala, Wednesday, February 25, 2009 at 13:15 for the degree of Doctor of Philosophy. The examination will be conducted in Swedish.

Abstract

Olsen, T. 2009. Versjoner av arbeid. Dagaktivitet og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen. 227 pp. Uppsala. ISBN 978-91-506-2054-2.

This dissertation is a study of employment and daytime activities for people defined as having an intellectual disability. The study's point of origin is the somewhat paradoxical situation these individuals are put into when it comes to work and daytime activities. They are on the one hand granted a disability benefit and made objects for a logic of caretaking; they are regarded as vocationally disabled and defined as outside the workforce. On the other hand, they are still included in a hegemonic work ethic with political objectives for 'full employment' and 'a working-life for all'. A main objective in this study has been to discuss what different types of work and daytime activities mean to these individuals themselves; what role work and daytime activities have in their identity management and self-presentation in everyday life.

The study consists of three parts. Part I outlines a historical contextualisation of the relationship between intellectual disability and participation in work and production. This part also provides a brief account for the labour market situation for these individuals today, and discusses the present situation related to the official aims of the administrative reform, which closed down the state-financed institutions for people with intellectual disabilities. Part II discusses the theoretical perspectives and methodological approach used within the study. The theoretical perspectives are developed using concepts from Dorothy Holland et.al, Pierre Bourdieu and Erving Goffman. The methodological approach is based on qualitative case studies with participatory observations and interviews within the different settings where people with intellectual disability work. Part III presents and analyses data derived from fieldwork. Central elements in the meaning of work in identity management are discussed and classified in six basic 'key stories' about work and daytime activity. Different forms of adapted and ordinary work are discussed in context of gender roles and social class aspects.

Keywords: disability, intellectual disabilities, disability research, work, working life, daytime activity, employment

Terje Olsen, Department of Sociology, Box 624, Uppsala University, SE-75126 Uppsala, Sweden

© Terje Olsen 2009

ISBN 978-91-506-2054-2

urn:nbn:se:uu:diva-9534 (<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-9534>)

Printed in Sweden by Universitetstryckeriet, Uppsala 2009

LETTLEST SAMMENDRAG

Denne boken handler om hva mennesker med utviklingshemming jobber med.

I Norge har de fleste voksne utviklingshemmede en jobb på et dagsenter eller i en Vekst-bedrift.

Noen jobber også på vanlige arbeidsplasser.

Boken forteller om hva de selv mener arbeidet betyr for dem.

For eksempel mener noen at arbeidet er viktig fordi de lærer seg nye ting.

Andre synes det viktigste med arbeidet er å treffe venner.

Noen synes det er flaut at de ikke har vanlig lønn.

Noen synes det viktigste er at arbeidet får dagene til å gå.

Mange utviklingshemmede vil ha en jobb fordi det viser alle andre at de er vanlige kvinner og menn.

Arbeidet viser også at man er voksen og dyktig.

Jobbene er ofte ganske tradisjonelle.

For eksempel jobber mennene med å snekre eller kappe ved.

Kvinnene jobber for eksempel med å sy eller veve.

Forskerne mener at det er flere grunner til at det er slik.

Det handler blant annet om forventninger i samfunnet til hva disse personene skal arbeide med.

Jeg som har skrevet denne boken mener at det også er fordi personene selv ønsker seg slike jobber.

Utviklingshemmede som jobber på vanlige arbeidsplasser har ofte fått hjelp til å få jobb.

For eksempel har noen fått hjelp av foreldrene sine.

Andre har fått hjelp av noen som jobber på det samme stedet.

Boken viser at flere enn i dag kan få jobber på vanlige arbeidsplasser når det legges til rette og de får arbeidsoppgaver som passer for dem.

Innhold

DEL I	13
Bakgrunn og problemstilling	15
Formål og problemstillinger.....	18
Noen begrepsavklaringer.....	20
Disposisjon.....	24
Yrkeshemming i et historisk perspektiv.....	25
Første fase: Jordbrukssamfunnet.....	26
Andre fase: Industrisamfunnet	28
Tredje fase. Det senindustrielle samfunnet	32
Oppsummering.....	36
Utviklingshemmede i arbeidsmarked og tiltak	38
Registrert med arbeidsstatus.....	42
Hva med de som jobber på vanlige arbeidsplasser?.....	44
Hva med de som er i jobb uten tiltak?.....	49
Tidligere forskning.....	52
Arbeidsmarkedstiltak og dagtilbud	52
Studier av hverdagsliv	54
Arbeid og kjønnsroller	56
Organisering og målsettinger	57
Arbeid med bistand	61
Oppsummering.....	66
DEL II.....	67
Teoretisk ramme	69
Identitetsforvaltning	69
Identitet som forskningstema.....	72
Identitetsforvaltning og sosial handling.....	74
Fortolkningsrom ("spaces of authoring").....	76
Forestilte virkeligheter ("figured worlds").....	78
Posisjonerte identiteter ("positional identities").....	79
Identitet som situert praksis.....	80
Perspektiver på makt.....	81
Diskursive og symbolske aspekter ved makt.....	83

Kontekstuelle aspekter ved makt	86
Klasseaspekter knyttet til arbeidet.....	87
Arbeid betraktet som kjønnede praksiser	92
Metode	96
Feltarbeid i dagsentra og VTA	96
Feltarbeid i vanlige bedrifter	97
Intervjuene.....	100
–Klarte jeg meg bra?	104
Følsomhet for konteksten	108
Om katter og intervjuer – ulike betraktningmåter.....	108
Casestudier	110
Bearbeidingen av datamaterialet	112
Forskningsetiske avveininger	114
DEL III.....	115
Dagsentra og VTA	117
Morgen på allrommet	118
Bursdagstale	120
Voksen – og likevel ”barn”?	122
Åge forklarer	127
Tradisjonelle kjønnsroller, aktiv identitetshåndtering.....	128
Gutta på snekker’n.....	129
Jentene på veven.....	131
Hva uttrykker kjønnede yrkesroller?	133
Fortellinger om arbeid	136
Arbeidet som adelsmerke	141
Arbeidet som egenutvikling.....	141
Arbeidet som nytte for andre	143
Arbeidet som hyggestue	143
Arbeidet som tidsfordriv.....	144
Arbeidet som stigma	145
Hva sier fortellingene?.....	146
Klasseaspekter ved arbeidet og stedene	150
Yrkeshemming som uttrykk for sosial klasse	150
Klasse som egenskap ved stedet	153
Oppsummering	159
”Vanlige” arbeidsplasser.....	162
Hvem er informantene?	162
Trekke ved arbeidet og arbeidsplassene.....	165
Roller og relasjoner på arbeidsplassene	166
”Nyttig, men ikke nødvendig”	167
Yrkesidentitet – tvetydige roller	169

Fellesskap og deltakelse	171
”Joking relations”	174
Kategoriske unngåelser.....	176
Kjønnsroller i arbeidet	178
Tilhørighet på arbeidsplassen	184
Hjelpeapparatets rolle.....	187
AB-tilretteleggeres rolle	188
Holdninger og forventninger hos saksbehandlere	189
Raske løsninger?.....	190
Utviklingshemmedes posisjon i hjelpesystemet	192
VTA som førstevalg	193
Foreldre/nærpersoners rolle.....	196
Utviklingshemmede på arbeidsmarkedet	200
Oppsummering	202
Oppsummering.....	205
Summary	211
Referanser	217
Oversikt over forkortelser	226

Forord

Arbeidet med avhandlingen har pågått over flere år, og det er en litt blandet følelse å skulle slippe resultatet fra seg – det innebærer både en viss uro og en lettelse. En ubetinget hyggelig side ved det, er imidlertid at det gir en anledning til å takke dem som på ulike måter har hatt betydning for gjennomføringen av studien.

Aller først en stor takk til professor Mårten Söder for kunnskapsrik, kritisk og tålmodig veiledning gjennom hele prosjektet. Hans rolle har vært uvurderlig, både som veileder og inspirasjonskilde.

Avhandlingen er skrevet med utgangspunkt i to forskningsprosjekter jeg har gjennomført de siste årene. Det ene prosjektet, *Arbeidets sosiale betydning – en studie av arbeid for personer med utviklingshemming*, ble gjennomført med midler fra Velferdsprogrammet i Norges forskningsråd i perioden 2000-2003. Det andre prosjektet, *En helt vanlig jobb – en studie av utviklingshemmedes muligheter til ordinært arbeid*, ble gjennomført i perioden 2003-2006 på oppdrag fra programmet Forsøksmidler arbeid og velferd (FARVE) i NAV. Jeg vil med dette takke begge instanser for økonomisk støtte til å gjennomføre prosjektene.

Nordlandsforskning har vært en sjenerøs arbeidsgiver og har gitt meg tid og anledning til å jobbe med avhandlingsarbeidet parallelt med andre forskningsprosjekter jeg har deltatt i. En stor takk til instituttet for å gi meg en slik mulighet. En stor takk også til mine gode kollegaer på velferdsforskningsgruppa. Særlig har Cecilie Høy Anvik, Willy Lichtwarck, Tina Luther Handegård og Trond Bliksvær vært viktige støttespillere underveis, både faglig og sosialt. Takk også til Ole-Martin Elvehøj som hjalp meg med å sette sammen det kvantitative materialet.

På Sociologiska institutionen ved Uppsala Universitet har jeg lagt frem to tidligere versjoner av den foreliggende teksten og fått mange konstruktive innspill. En takk til deltakerne på disse seminarene. Ved midtveisseminaret var Marianne Carlsson kommentator, og Minna Salminen-Karlsson var kommentator på sluttseminaret. Jeg vil takke begge for verdifulle innvendinger og forslag til forbedringer. Takk også til Eva Sandstedt for viktige synspunkter som dobbeltleser på sluttseminaret, og til Karin Barron som har lest og gitt skriftlige tilbakemeldinger på et bearbeidet utkast.

Ytterligere to andre fagpersoner har hatt betydning som samtalepartnere underveis. Det er Helge Folkestad ved Høgskolen i Bergen og Karl Elling

Ellingsen ved Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming (NAKU) i Trondheim. En takk til begge.

Jeg vil gjerne rette en helt spesiell takk til alle de personene som har vært mine informanter og latt meg få ta del i sine tanker om arbeidet, og sine gleder og bekymringer i hverdagen. Jeg håper jeg har vist meg deres tillit verdig.

Til sist en stor takk Bjarklind og Gaute for deres støtte og tålmodighet med meg underveis.

Tross god hjelp fra alle de nevnte personer, er den foreliggende tekstens formuleringer, tolkninger og konklusjoner undertegnedes eget ansvar.

Bodø, desember 2008

Terje Olsen

DEL I

Bakgrunn og problemstilling

I 2001 gikk tiltaksdeltakerne i en skjermet bedrift i Bodø under egne paroler i årets 1. maitog. Slagordene deres var "*Nei til uanstendig lønn*" og "*Yrkeshemmedes arbeid må verdsettes*". Dette fikk stor oppmerksomhet i lokale og riksdekkende medier, og TV2-nyhetene hadde det som sitt hovedoppslag samme kveld. Majoriteten av arbeidstakerne ved bedriften var personer med utviklingshemming, og det ble omtalt som første gang utviklingshemmede arbeidstakere har deltatt i en slik markering. Denne episoden leder imidlertid også oppmerksomheten inn mot et påtakelig dilemma som mange personer med utviklingshemming står oppe i. De regnes ikke som del av arbeidsstyrken, men forventes likevel å produsere, i form av deltakelse i ulike former for arbeids- og aktivitetstilbud på dagtid.

Temaet for denne avhandlingen er ulike former for arbeid og aktivitetstilbud rettet mot personer med utviklingshemming. De aller fleste voksne utviklingshemmede i Norge er i dag henvist til ulike former for skjermede arbeids- og aktivitetstilbud. I dag gis de aktivitetsrettede dagtilbudene av kommunene, mens de mer arbeids- og produksjonsrettede tilbudene gis av arbeidsmarkedsmyndighetene i form av arbeidstiltak, i samarbeid med lokale skjermede virksomheter og delvis finansiert av kommunene. Ved første øyekast kan det som foregår på mange av disse stedene se ut som produksjonen i en hvilken som helst bedrift, for eksempel rutiner og ansvarsfordeling, produksjonskrav og tidsskjemaer. Samtidig bryter dette radikalt med hva som ellers gjelder i arbeidslivet av ansettelsesbetingelser og lønnsforhold. Selve "inngangsbilletten" til å få en slik jobb har gått gjennom å bli klassifisert av arbeidsmarkedsmyndighetene som "yrkeshemmet". På den ene siden tilsier statusen som yrkeshemmet at man ikke er i stand til å livnære seg gjennom eget arbeid. På den andre siden definerer politiske målsettinger arbeid og dagaktivitet som det riktige og "normale" for disse personene. Kombinasjonen av uførepensjon og lav timelønnen etterlater imidlertid en grunnleggende tvil om hva slags arbeid dette er, slik også parolene fra 1. maitoget viser.

Det er riktignok snakk om et *tilbud*, men det kan likevel stilles spørsmål om graden av frivillighet. Kommunene forventer at utviklingshemmede innbyggere, som trenger hjelp og assistanse på dagtid, skal delta i en eller annen form for organisert dagtilbud. Noen slike ordninger har også eksplisitte pedagogiske eller habiliteringsmessige målsettinger, i form av egenutvikling, læring eller sosiale ferdigheter. Dette skaper en slags dobbel

betydning av det som foregår, en blanding av arbeid og omsorg. Omfanget, organiseringen og kombinasjonene av disse formene for "arbeid", "aktivitet" eller "omsorg" – alt etter som – er beskrevet i politiske dokumenter, offentlige utredninger og evalueringer på feltet. Det som preger denne litteraturen sett under ett, er "makthavernes perspektiv". Det som først og fremst beskrives, telles og rubriseres handler på en eller annen måte om graden av "vellykkethet", sett fra et politisk eller økonomisk perspektiv. Feltet er i liten grad søkt forstått på egne premisser, fra et "innenfra"-perspektiv. Hva foregår i hverdagen i disse virksomhetene, og hvordan oppleves det av personene selv?

Et mindre antall personer med utviklingshemming har dessuten arbeid på helt vanlige arbeidsplasser, men med varierende former for lønns- og ansettelsesbetingelser. Vi har så langt hatt liten forskningsbasert kunnskap om deres situasjon, både når det gjelder deres sosiale situasjon på arbeidsplassene, arbeidsbetingelser, lønnsbetingelser og subjektive erfaringer. En del av den foreliggende teksten er spesielt viet deres situasjon. Hvilke faktorer har hatt betydning for at de har fått jobben? Hva er viktig for å holde på jobben? Hva legger de selv vekt på som sentralt i sin hverdag?

Utviklingshemmedes situasjon som arbeidstakere og deltakere i arbeidsmarkedstiltak og dagaktivitetstilbud, forstås her som å ha vokst frem ut fra bestemte sosiale, historiske og politiske prosesser. Viktige trekk i så måte er utbyggingen av den norske velferdsstaten, utviklingstrekk ved arbeidsmarkedet og fremveksten av nye omsorgspolitiske regimer. En sentral bakgrunn for dagens situasjon, er reformen av helsevernet for psykisk utviklingshemmede (HVPU-reformen, heretter omtalt som ansvarsreformen), gjennomført i perioden 1991–1996.¹ Institusjonsomsorgen, som i stor skala var bygd opp i etterkrigstiden, skulle over en femårsperiode avvikles og beboerne skulle flytte tilbake til i sine hjemkommuner. Norge var riktignok ikke alene om å gjennomføre omfattende endringer på dette feltet, men det er likevel liten tvil om at ansvarsreformen innebar en dramatisk og gjennomgripende omlegging av omsorgstjenester og tiltak for denne befolkningsgruppen (Tøssebro 1996; Sandvin 1996; Sundet 1997). I løpet av en femårsperiode skulle ansvaret for heldøgns institusjonstilbud til nærmere 6000 utviklingshemmede overføres fra det statlige helsevernet og over til kommunene, med tilsvarende lokal utbygging av boligtilbud, skole, utdanning, omsorg, fritidsaktiviteter og tilbud om arbeid eller dagaktivitet.

¹ Vedtatt 30. mai 1988, og formelt innført fra 1. januar 1991. Reformen skulle opprinnelig gjennomføres innen 1995, men ble hovedsakelig gjennomført 1991-1996. Gjennomføringen av reformen ble behandlet i St.meld. 47 (1989-90) *Om gjennomføringen av reformen for mennesker med psykisk utviklingshemming*. Ot.prp. 49 (1987-88) *Midlertidig lov om avvikling av institusjoner og kontrakter om privatpleie under det fylkeskommunale helsevern for psykisk utviklingshemmede* trekker opp retningslinjer og ansvarsfordeling i reformen. Her uttrykker også hovedmålene om bedre og normaliserte levekår.

Det grunnleggende prinsippet i reformen var ”normalisering” av levekår og hverdagsliv, og var retningsgivende for mye av det kommunene foretok seg. Spørsmål om hva som til enhver tid forstås som ”normalt” eller ”unormalt”, er imidlertid aldri entydig gitt, og de lokale tilbudene (eks botilbud, fritidstilbud, arbeidstilbud) bar preg av å være ordninger som ”stemte mest mulig overens” med forestillingene om hva som hva som var ”normalt” ellers i samfunnet (Sandvin et.al. 1998). Lokale ordninger med tilrettelagt arbeid og dagaktivitet ble bygd ut som skjermede arbeidstilbud og dagsenter. Organisering og innhold i ulike former for arbeids- og aktiviseringsstilbud var langt på vei definert i de politiske dokumentene som lå til grunn for ansvarsreformen. Dette innebar blant annet at de mest produksjonsrettede ordningene ble lagt inn under sysselsettingsloven, og dermed gjort til et statlig ansvarsområde. De mer aktivitetspregede ordningene, i form av dagtilbud og aktivitetssenter, ble lagt inn under sosialtjenesteloven, og dermed gjort til et kommunalt ansvarsområde. Grensedragningen mellom hvilke personer som skal høre inn under de ulike ordningene, den konkrete utformingen av arbeid/aktivitet og selve finansieringen av ordningene er imidlertid mer kompleks og tvetydig enn hva oppdelingen ”statlige arbeidstilbud” og ”kommunale dagtilbud” skulle tilsi. Dessuten er det gode grunner til å stille spørsmålsteget ved hvor ”normale” eller ”normaliserende” slike ordninger i realiteten er. Som vist i andre sammenhenger (Sandvin et.al., op.cit.), tenderer deler av det som foregår her i normaliseringens navn å være et slags ”sosial hybrid”, som ender opp i en slags etterligning av livet – og arbeidslivet.

Denne tvetydigheten er svært viktig for å forstå det som foregår av arbeid og arbeidslignende settinger for personer med utviklingshemming. Når man ser nærmere etter, oppdager man snart at mye av det som foregår, implisitt eller eksplisitt, handler om en slags ”forhandlinger” om hva slags mening som tilskrives det som skjer. Det dreier seg blant annet om hvor ”normalt” eller ”unormalt” dette er, hvor ”nyttig” eller ”arrangert” det er, og hvorvidt det er ”skikkelig arbeid” eller ”bare på liksom”. Slike diskusjoner er imidlertid ikke skilt ut som et eget tema, men foregår som en del av hverdagens snakk, for eksempel i måten daglige ledere presenterer virksomhetene på, i måten ansatte snakker om det som gjøres og i måten deltakerne snakker om det. Når meningen med disse aktivitetene ikke er entydig gitt, reflekterer det at det som foregår befinner seg i et slags ”skjæringspunkt” mellom to forskjellige politiske felt med hver sin logikk og fokus. Det ene feltet preges av en arbeidslivslogikk, der viktige spørsmål handler om nytteverdi, inntjening, lønn, produksjon og marked. Det andre feltet preges av en omsorgslogikk der det dreier seg om å skape ”en aktiv hverdag”, ”meningsfylte aktiviteter”, ”å utvikle sine egne ressurser”, osv.

Formål og problemstillinger

Avhandlingen vil særlig ta for seg hvordan deltakerne i disse ordningene selv beskriver, fortolker og snakker om sine erfaringer, og drøfte dette opp mot de velferdspolitiske ordningene de er del av. Teksten er basert på mitt eget empiriske materiale fra to etnografisk baserte studer på dette feltet, samt en kvantitativ oversikt. Jeg har ønsket å drøfte hva det innebærer å være utviklingshemmet arbeidstaker i ulike former for ordinært eller tilrettelagt arbeid og dagaktivitet, samt hvilke muligheter og valg disse personene stilles overfor, hvilke vurderinger og hva slags mening som tilskrives det de gjør. I ”The Sociological Imagination” (1959) understreker C. Wright Mills betydningen av å beskrive individets erfaringer i kontekst av historiske utviklingstrekk i et samfunn:

”Neither the life of an individual nor the history of a society can be understood without understanding both. [...] The sociological imagination enables us to grasp history and biography and the relations between the two within society. (Ibid:9-12.)

Mills påpeker nettopp sammenhengen mellom individnivået og de samfunnsstrukturene som individet på samme tid både kan forstås som produkt og bærer av. Individets erfaringer og fortolkninger er å betrakte som produkt av sin samtid, og den enkelte aktørs liv som én mulig variant over noen bestemte hovedmønstre som folk innretter seg og lever sine liv i forhold til. Mønstrene dannes på bakgrunn av de materielle og kulturelle betingelser som til en hver tid er gitt. På den annen side må vi også være i stand til å forstå hvordan aktørene, gjennom sine handlinger og valg selv bidrar til å skape, videreføre og endre disse betingelsene. Det sentrale fokuset er, i følge Mills, nettopp skjæringspunktet mellom individets biografi, de historiske betingelsene og samfunnsmessige strukturene for sosiale liv.

Det feltet jeg studerer her, kan vanskelig la seg forstå uten å se utviklingshemmedes arbeidssituasjon i sammenheng med bestemte historiske endringer og samfunnsmessige utviklingstrekk. Derfor vil også historiske, sosiale og politiske endringstrekk bli viet betydelig oppmerksomhet i den videre teksten. Eksempelvis har synet på – og omsorgen overfor – utviklingshemmede endret seg betydelig de siste hundre år. Den omfattende oppbyggingen av institusjonsomsorgen i etterkrigstida, og den påfølgende nedbyggingen i første halvdel av 1990-tallet, er også et helt sentralt premiss for å forstå dagens situasjon. Tilbakeflytting til kommunene og oppbyggingen av lokale dag- og arbeidstilbud er viktige forutsetninger for dagens situasjon.

I løpet av de siste hundre år har dessuten norsk arbeidsliv gjennomgått store omveltninger. De dominerende produksjonsmåtene endret seg betydelig, og det allmenne synet på hva som er ”skikkelig arbeid”, har også

endret seg i tråd med dette. Få sosiale institusjoner knytter sammen så mange funksjoner i ett som nettopp arbeid. Arbeidsbegrepet har både materielle, sosiale, kulturelle og moralske aspekter, og er vevd tett sammen med hva det i vårt samfunn vil si å være selvstendig, kompetent og voksen kvinne eller mann. Utviklingstrekk og endringer i samfunnets produksjons- og arbeidsforhold blir derfor en viktig kontekst for å forstå dagens arbeids- og dagaktivitetstilbud for utviklingshemmede.

Mange av de personene som i dag deltar i en eller annen form for tilrettelagt arbeid/aktivitet for utviklingshemmede, har tidligere tilbrakt deler av livet i en institusjon, og dette vil selvsagt utgjøre en viktig referansebakgrunn for hvordan de tolker sin hverdag i dag. Likeledes har allmenne kulturelle forestillinger om kjønnsroller i arbeidslivet betydning for å forstå de måter og sammenhenger disse personene ser seg selv i. Yrker, bransjer og lønnsbetingelser har dessuten konnotasjoner som refererer til sosial posisjonering og tilhørighet til sosial klasse. Det vil derfor være av betydning å se de oppgavene disse personene utfører, og måten de forklarer det de gjør, i forhold til kulturelle forestillinger om samfunnets klassesdeling.

Formålet med denne avhandlingen er å beskrive og drøfte ulike former for arbeid og dagaktivitet som tilbys personer med utviklingshemming i Norge. Spesielt har jeg ønsket å drøfte hvordan arbeidstilbudene oppleves og erfares av disse personene selv samt hvilken rolle disse ordningene spiller i deres selvforståelse.

Avhandlingen er sentrert rundt tre hovedproblemstillinger, som vil adresseres på ulike måter i den videre teksten. Den første problemstillingen har å gjøre med kategorisering av arbeid, kompetanse og arbeidskraft.

1. *På hvilke måter er utviklingshemmedes arbeid og aktivitet gjenstand for en blanding av offentlig arbeidsmarkedspolitik og sosialpolitikk – og hvilke følger har dette?*

Utviklingshemmedes tvetydige posisjon som arbeidstakere og omsorgsmottakere utgjør et viktig skjæringspunkt i dette. På den ene siden er de kategorisert som "arbeidstakere" innenfor arbeidsmarkedsmyndighetens og kommunenes ulike arbeids- og aktiviseringsstilbud. Samtidig er de også kategorisert som mottakere av ulike typer støtteordninger (økonomisk, omsorgsmessig) gjennom offentlig sosialpolitikk. På bakgrunn av dette vil det være relevant å se på hvordan velferdspolitiske ordninger, i form av arbeidsmarkedstiltak og dagsentertilbud er innrettet, og videre hvordan dette henger sammen med de måtene deltakerne i disse ordningene selv kategoriserer og forstår sin egen innsats innen disse ordningene.

Den andre problemstillingen har å gjøre med hvordan sentrale makt-dimensjoner i dagens samfunn preger og gjenspeiles i de arbeidsordningene som utviklingshemmede forventes å delta i.

2. *På hvilke måter, og i hvilke sammenhenger, kan utviklingshemmedes ulike former for arbeid og dagaktivitet forstås som uttrykk for sosial klasse eller dominerende kjønnsrollemønster?*

Spørsmålet om kjønnsrollemønster og sosiale klasser dreier seg om hvordan feltet er strukturert og innvevd i øvrige dominerende samfunnsmessige trekk. Det dreier seg eksempelvis om hvordan bestemte yrker kan forstås som uttrykk for sosial klasse og kjønnsroller, men også om hvordan funksjonshemming i seg selv kan forstås som uttrykk for klasseposisjon. De ulike tilnærmingene vil bli utdypet i teksten.

Den tredje problemstillingen er knyttet til disse personenes identitet og selvforståelse som arbeidstakere.

3. *På hvilke måter, og i hvilke sammenhenger, inngår disse tolkningene i personenes identitetsforvaltning og selvpresentasjon?*

Spørsmålet rettes først og fremst mot hvordan aktørene selv tar i bruk og aktivt forvalter sin arbeidslivsdeltakelse som et sosialt tegn, hvilke funksjoner arbeid har i deres hverdag og hvilken mening arbeid tilskrives. Det vil også være relevant å holde aktørens egne versjoner av arbeidets mål og betydninger opp mot de målsettinger om normalisering og inkludering som preger den offentlige velferdspolitikken på dette feltet.

Noen begrepsavklaringer

Definisjoner og begrepsavklaringer vil i hovedsak skje underveis i den videre teksten, men de mest sentrale begrepene skal jeg redegjøre kort for allerede her.

Arbeid og lønnsarbeid

Sandra Wallman (red., 1979) anlegger et bredt, komparativt perspektiv på arbeid med utgangspunkt i empiriske studier av en rekke ulike samfunn verden over. Det grunnleggende formålet med arbeid kan i følge Wallman sies å være menneskelig kontroll over naturlige ressurser for å livnære seg og underlegge naturen forståelse (ibid). Arbeidsprosessen fordrer imidlertid utvikling av teknologi og redskaper, som igjen innebærer et behov for sosial organisering. På denne måten kommer arbeidet også til å innbefatte ikke bare materiell produksjon, men også en rekke sosiale transaksjoner. Arbeid blir på denne måten å forstå som en sosial institusjon med en rekke distributive aspekter; kunnskap, kunnskapsformer, statuser, roller og identiteter. Denne grunnleggende dobbeltheten av materiell og symbolsk produksjon er spesielt viktig i denne sammenhengen. Med utgangspunkt i Wallmans definisjon, skal vi her forstå arbeid i termer av fysisk transformering, sosiale transaksjoner, økonomiske aktiviteter og personlige identiteter.

Med lønnsarbeid menes de aktiviteter som det finnes et marked for, og er historisk og normativt knyttet til fremveksten av industrisamfunnet (selv om ”oppfinnelsen av lønnsarbeidet har røtter mye lengre tilbake i historien.) I den folkelige terminologien er forestillingene om hva som er ”skikkelig arbeid” nært koblet til lønnsarbeid (Wadel 1984). I industrisamfunnet var lønnsarbeidet først og fremst et middel til inntekt og forbruk, mens lønnsarbeid i det senindustrielle samfunnet forstås i sterkere grad som uttrykk for livsstil og aktørens subjektive, indre egenskaper. I praksis innebærer dette at det skjer en universalisering av lønnsarbeidet, der lønnet arbeid i økende grad blir den gjeldende standarden for hvilke typer og former for arbeid som er ”viktig” og ”bra”. Funksjonshemmede er generelt regnet for å ha større vanskeligheter enn andre på arbeidsmarkedet, samtidig med at arbeidets betydning som ledd i sosial integrering synes å øke. Rafael Lindqvist (2007) har påpekt de nære sammenhengene mellom lønnsarbeid og selvbylde:

I vårt samhälle, med lönearbetet som den dominerande livsformen, knyts vår identitet och självbild i hög grad till vår position på arbetsmarknaden. Men arbete och sysselsättning ger också struktur på vardagen. Arbete ses som förutsetning för att få ordning på de dagliga rutinerna, att komma i gång på morgonen och fylla resten av dagen med innehåll. Och bristen på sysselsättning upplevs leda till passivisering, isolering, psykisk obalans och frustration. (ibid:125).

Lønnsarbeid som gjeldende norm for hva som er arbeid, preger også måten sosiale aktører tenker og forstår sine liv på, i termer av ”yrkeskarrierer” påpeker Richard Sennett (1998). Det etableres en forventning om lineære utdannings- og yrkeskarrierer som normativt mål på å lykkes, der lønnsarbeidet fremstår som kilde til selvrealisering og utvikling av personlig potensial (Øian 1998). Disse tendensene er sentrale i denne sammenhengen, fordi de tvinger også utviklingshemmede (som i utgangspunktet er definert ut av arbeidsmarkedet) til å fortolke sine liv inn i en type lønnsarbeidsdiskurs der yrkesrolle og posisjon i (lønns-)arbeidslivet ikke bare konnoterer kompetanse, ferdigheter, kjønnsrolle og voksenrolle, men også subjektivitet, autonomi, verdighet, karriere og konkret uttrykk for individets identitetsprosjekt (Sennett 1977; Appelbaum 1992).

Utviklingshemming

Utviklingshemming forstås her som en kulturelt skapt kategori som henviser til at personer som på en eller annen måte oppfattes som ”annerledes” relatert til reduserte intellektuelle evner. Sonnander (1997) skiller mellom tre typer definisjoner av begrepet utviklingshemming, med utgangspunkt tre i forskjellige felt: psykologisk, sosialt og administrativt. I psykologisk og medisinsk sammenheng viser begrepet til en serie av psykometriske diagnoser, definert som en grad av psykisk utviklingshemming, ulike syndromer eller tilstander som kommer til uttrykk i form av reduserte

kognitive og intellektuelle evner, og som kan påvises gjennom forskjellige tester. Som sosial kategori viser begrepet til grad av tilpasning og tilrettelegging i relasjonen mellom individet og omgivelsene. Det vises her til de ulike krav og forventninger som stilles til individer på ulike steg i livet og i ulike livssituasjoner. I velferdsstatens administrative systemer forstås utviklingshemming i termer av rettigheter knyttet til diagnoser, der diagnosen er inngangsport til ulike typer støtteordninger og trygderettigheter. I Norge er det i dag rundt 15 000 voksne personer med en tilstand som i trygdesystemet defineres med ulike diagnoser under samlebetegnelsen ”psykisk utviklingshemming”². Velferdsordninger (og tilgangen til disse) er imidlertid gjenstand for politiske og administrative prioriteringer. Hvilke typer diagnoser som utløser hvilke type rettigheter, får dermed konsekvenser for utbredelsen av diagnoser. Diagnosen har dermed også klare samfunnsmessige forutsetninger, i den forstand at hvem som til enhver tid defineres innenfor/utenfor ikke kun er relatert til biologiske eller medisinske betingelser, men også til sosiale og politisk-administrative forhold. Diagnosen sier i seg selv lite om allmenne forestillinger og ideer om hvem disse personene er, men begrepet ”utviklingshemming” eller ”psykisk utviklingshemming” kan sies å ha en rekke kulturelt formidlede konnotasjoner (Sundet 1997; Sætersdal 1998).

Betegnelsen ”psykisk utviklingshemmet” gir personen identitet før han eller hun er lært å kjenne. Ved å klassifisere personen klassifiserer jeg meg også selv: jeg blir den ”normale”, den andre den ”unormale” og sosialt ufullstendige med utilstrekkelige evner til å tenke og forstå. Denne ekskluderende identifiseringen foretas hver gang begrepet psykisk utviklingshemmet kan benyttes på en person eller en som en kollektiv betegnelse på en gruppe mennesker (Sundet *ibid*:35).

Når begrepet utviklingshemming brukes videre i denne teksten refererer det til personer med en kognitiv funksjonshemming av en slik art at det utløser rettigheter i form av velferdsstatlige ordninger. For øvrig er de personene det her er snakk om likeså forskjellige som et hvilket som helst utvalg av norske borgere. Bare ved å ta i bruk begrepet, blir det umulig å komme helt bort fra det klassifiseringsproblemet som Sundet beskriver. Under feltarbeidene har det imidlertid vært viktig å ikke la funksjonshemmingen ”bli personen”, i den forstand at dette ikke i utgangspunktet gjøres til den viktigste karakteristikk ved personen, men ved å heller se hvordan dette eventuelt tematiseres i ulike sosiale sammenhenger. I den foreliggende teksten henvises det ikke til diagnoser eller type funksjonshemming på annen måte enn når aktørene selv gjør det relevant. Begrepene ”personer med utviklingshemming” eller ”mennesker med utviklingshemming” synes å være aksepterte og allment brukte betegnelser

² Rundskriv IS-8/2005 Kontroll av registrering av tal på psykisk utviklingshemma i kommunane. Sosial- og helsedirektoratet.

på norsk pr i dag. Av rent språklige hensyn vil det være tungt å bruke disse betegnelse gjennomført. Jeg bruker derfor begrepene ”utviklingshemmede” og ”person med utviklingshemming” om hverandre, men det innebærer ikke et betydningsmessig skille.

Yrkeshemming

Begrepene ”yrkeshemmet” og ”yrkeshemming” tilhører velferdsstatens kategoriseringssystemer og begrepsapparat. Når disse begrepene brukes videre i denne teksten, er det med referanse til disse systemene. Innenfor offentlig forvaltning finnes det en rekke varianter av ordlyden i definisjonene, men en relativt ny presisering av begrepet lyder:

”Som yrkeshemmet regnes arbeidssøkere som har vært registrert i Arbeids- og velferdsetaten og som har fått sin evne til å utføre inntektsgivende arbeidsnedsatt, eller fått sine muligheter til å velge yrke eller arbeidsplass vesentlig innskrenket. Årsakene kan være enten skade, lyte eller sosial mistilpasning” (St.meld. 9 2006-07, s 69).

Statusen som yrkeshemmet er inngangsport til velferdsordninger som yrkesrettet attføring, rehabiliteringspenger og uførepensjon. Hvem som kommer inn under definisjonen yrkeshemmet, vil historisk sett variere med hvilke former og grader av funksjonshemminger som til enhver tid regnes som legitime årsaker til økonomisk avhengighet fra offentlige velferdsordninger. I boken ”The Disabled State” har Deborah Stone (1984) drøftet hvordan det offentlige hjelpesystemet gjennom sin virksomhet i seg selv skaper, veldikeholder og forsterker sosiale forskjeller. Velferdsbyråkratietts oppgave å skille ”verdige” fra ”uverdige trengende”, utvikler sin egen terminologi og kategorisering av klientene. Kategoriseringen som ”yrkeshemmet” blir selvbebreftende, nettopp fordi å bli sortert inn i denne kategorien tenderer å bli forstått som et tegn på at man ”ikke passer inn” andre steder. En viktig grunn til dette er, i følge Stone, nettopp at velferdsbyråkratiet ikke selv er i stand til å fremskaffe sitt beslutningsgrunnlag, men er avhengig av legitimitet fra det medisinske feltet. Ann Kristin Eide (1998) har vist i studier av maktrelasjoner på arbeidssamvirker og dagsentra, hvordan kategoriene og forståelsesmodellene virker tilbake på selvbildet og selvforståelsene til de personene som blir klienter i disse systemene. Gjennom å bli gjort til objekt or andres profesjonelle interesse, legges også et grunnlag for en selvforståelse som ”klient”, ”avhengig” eller ”yrkeshemmet”, eller andre lignende betegnelser. Hva slags tilsvaret dette får fra personene selv er imidlertid ikke gitt, og som jeg siden skal diskutere, viser litteraturen på dette området at det eksisterer en rekke ulike coping-strategier.

Disposisjon

Den videre disposisjonen for avhandlingen er som følger: Den inneværende delen (del 1) fortsetter med et kapittel hvor jeg skisserer den historiske konteksten. Hensikten er å vise de viktigste utviklingslinjer og forutsetninger for dagens situasjon på innen arbeids- og tiltaksmarkedet for personer med utviklingshemming. Videre skal jeg i et eget kapittel gi en kort oversikt over hvordan situasjonen er når det gjelder denne gruppens situasjon på arbeidsmarked og ulike typer arbeidsmarkedstiltak. Deretter følger et kapittel hvor jeg har oppsummert annen relevant forskning på dette feltet.

I del 2 følger henholdsvis et teorikapittel og et kapittel hvor jeg redegjør for den metodiske tilnærmingen. I teorikapitlet trekker jeg opp de analytiske rammene for de drøftingene som jeg skal føre videre i avhandlingen. Her vil særlig spørsmål om identitetsforvaltning, makt, kjønn og klasseaspekter knyttet til arbeid stå sentralt. Dernest følger et metodekapittel hvor jeg redegjør for fremgangsmåten og bearbeidingen av datamaterialet. Her vil jeg dessuten drøfte noen metodologiske spørsmål knyttet spesielt til det å ha utviklingshemmede som informanter i intervjuer og etnografiske studier.

I del 3 presenteres og analyseres det empiriske materialet. Som tidligere nevnt, er materialet basert på to forskningsprosjekter med hvert sitt datasett. I kapitlet "dagsentra og VTA" behandles ulike sider ved materialet fra feltarbeid med deltakende observasjon og intervjuer i ulike typer av skjermede virksomheter – dagsentra og arbeidsmarkedstiltaket varige tilrettelagt arbeid. Presentasjon og drøfting av dette materialet er i stor grad bygd opp rundt konkrete situasjoner i hverdagen på de stedene jeg har gjort feltarbeid. Kapitlet "'Vanlige' arbeidsplasser" bygger på en studie av personer med utviklingshemming med arbeidsplass utenfor skjermede ordninger, altså i ordinære arbeidsmiljøer. Studien er basert på deltakende observasjon og intervjuer med et utvalg personer som er besøkt på to ulike tidspunkt. Siden dette er et empirisk felt som på noen måter er annerledes enn det som behandles i det forrige kapitlet, tar også drøftingene opp litt andre temaer. Mens kapitlet som omhandler dagsentra og VTA er koblet mot sosiale situasjoner, er kapitlet om vanlige arbeidsplasser i større grad knyttet opp til utforming av sosiale roller i ulike arbeidssituasjoner.

Avslutningsvis følger en konkluderende oppsummering som trekker opp likheter og forskjeller mellom de to studiene, og sammenfatter det jeg ser som sentrale trekk ved begge studiene. Det tematiske feltet bærer uunngåelig preg av tiltakssystemenes mange akronymer og forkortelser. I et forsøk på å lette lesningen for "uinnvidde" lesere, har jeg laget en kort liste med forklaringer av de mest brukte forkortelsene. Denne listen er å finne som vedlegg bakerst.

Yrkeshemming i et historisk perspektiv

Måten dagens arbeids- og aktivitetsordninger for utviklingshemmede er organisert og drives på, må forstås som å ha vokst frem ut fra helt spesifikke, historiske, økonomiske, kulturelle og samfunnspolitiske betingelser. I dette avsnittet skal jeg kort diskutere det jeg vurderer som de viktigste økonomiske og politiske trekkene ved utviklingen på dette feltet. Hensikten er å oppsummere noen overordnede trekk som til sammen danner en kontekst for å forstå dagens situasjon.

Arbeidsdimensjon i omsorgen for personer med utviklingshemming, kan forstås som et slags et skjæringspunkt mellom to ulike akser i det velferdspolitiske feltet, og der begge disse er knyttet til fremveksten av det moderne samfunnet. Den ene akse representerer sentrale verdier og ideologiske strømninger knyttet til spørsmål om produksjon, sysselsetting og arbeidsmarked. Fra tidligere tiders agrare husholdsøkonomi og frem til dagens markedsøkonomi har sosiale normer, offentlig politikk og juridiske reguleringer av arbeidslivet gjennomgått betydelige endringer. Den andre akse representerer omsorgen for svake grupper i samfunnet. Også på dette feltet har det skjedd store samfunnsmessige endringer knyttet til forståelsesformer, differensieringssystemer og sosiale normer.

Utviklingslinjene er delt opp i tre politisk-økonomiske perioder, som jeg har benevnt henholdsvis som ”jordbrukssamfunnet”, ”industrisamfunnet” og ”det senindustrielle samfunnet”. Disse må forstås som delvis overlappende, og ikke klart atskilte faser. Hver periode representerer imidlertid et sett av karakteristiske trekk, økonomisk, politisk og kulturelt. Denne tredelingen bygger også på tilsvarende inndeling gjort av andre. Med bakgrunn i en slik historisk faseinndeling har Victor Finkelstein (1980) diskutert endringer i holdninger og forståelsesmåter i britisk funksjonshemmedepolitikk. Dessuten har Mike Oliver (1990) gjort en tilsvarende inndeling av utviklingstrekk i britisk politikk overfor funksjonshemmede, sett ut fra et historisk-materialist forståelsessett. Mårten Söder (1981) har gjort en liknende faseinndeling i drøftingen av ideologiske utviklingstrekk i den svenske omsorgspolitikken overfor utviklingshemmede, og Rafael Lindqvist (2007) har gjort en inndeling av historiske utviklingstrekk i svensk funksjonshemmedepolitikk på tilsvarende vis, inndelt i henholdsvis den sosialliberale æraen, velferdsstatens fremvekst og velferdsstatens endringer.

Et slikt innledende riss av utviklingslinjene på dette feltet er også basert på annen norsk forskning, samt min egen gjennomgang av en rekke eldre

offentlige utredninger og stortingsmeldinger. Jeg skal kort nevne de viktigste studiene jeg har lagt til grunn for denne gjennomgangen. Historikeren Anne-Lise Seip har drøftet sosialhjelpstatens fremvekst fra tidlig på 1700-tallet og utbyggen av etterkrigstidens velferdsstat (Seip 1984 og 1994). Når det gjelder de sentrale historiske utviklingstrekk som lå til grunn for ansvarsreformen, er dette behandlet av Jan Tøssebro (1999) i artikkelen ”Da tidevannet snudde”. I avhandlingen ”Velferdsstatens vendepunkt” har Johans Tveit Sandvin (1996) drøftet ansvarsreformen sett i sammenheng med overordnede utviklingstrekk i den norske velferdsstaten. Forbindelsene mellom materielle og ideologiske trekk ved slike historiske endringsprosesser er behandlet flere steder. Mårten Söder drøfter nettopp denne typen sammenhenger i avhandlingen ”Vårdorganisation, vårdideologi og integrering” med fokus på utviklingen av idealene innen omsorgen for utviklingshemmede i Sverige (Söder 1981). I Norge har Kjersti Ericsson drøftet utviklingen av det norske sinnsykevesenet med utgangspunkt i et tilsvarende perspektiv i boka ”Den tvetydige omsorgen” (Ericsson 1974). De sentrale historiske utviklingslinjene i synet på – og bruken av – makt og tvang i omsorgen for utviklingshemmede, er drøftet i Tina Luther Handegårds avhandling ”Tvang, makt og ambivalens” (Handegård 2005).

Det er her verd å merke seg at flere av de nevnte forfatterne bruker noen beslektede metaforer i måten de beskriver utviklingen innen dette feltet. Seip (1984) snakker om ”bølgen og linjen” som de to mønstrene som preger utviklingen over tid, mens Tøssebro (1999) bruker metaforen om ”tidevann” for å beskrive stemningsskiftet og politikkendringene forbundet med institusjonsavviklingen på 90-tallet. Handegård (2005) omtaler de ulike periodene i termer av ”faser”. Metaforbruken er neppe tilfeldig. Det er nærliggende å tenke at dette også gjenspeiler en felles grunnleggende forståelse av at tidsperiodene ikke avløser hverandre skarpt, men heller må forstås som at de utvikles gradvis, overlapper og krysser hverandre i en slags repeterende form.

Første fase: Jordbrukssamfunnet

Den første av de tre fasene er det før-industrielle jordbrukssamfunn som i Norge var dominerende produksjonsregimet frem til begynnelsen av 1900-tallet. Mens industriutviklingen allerede var kommet langt på kontinentet, var Norge fortsatt et jordbrukssamfunn (Furre 1996). I dette produksjonssystemet var de menneskene som i dag kategoriseres som utviklingshemmede i stor grad en del av husholdsøkonomien, og ikke skilt ut som noen egen gruppe (Ericsson 1974; Söder 1981). Innen det agrare selvbergingshusholdet var grunnregelen at den enkelte måtte bidra etter evne. Fra 1700-tallet eksisterte det ulike former for hjelp til trengende, i

form av landsbygdas ulike huslegd- og innerstordninger. I byen eksisterte det ulike ordninger med ”børnehus” og ”salvasjonsstue”.

Fattiglovene av 1845 var det første formelle hjelpesystemet her til lands (Seip 1984:63). Kommunene fikk det største økonomiske ansvaret overfor de fattige, men også nærmiljø og lokalsamfunn – i form av en plikt til å ta hånd om ulike grupper av trengende på legd. Formaliseringen av fattigforsorgen innebar samtidig et behov for å skille mellom ”verdige” og ”uverdige” trengende (jfr Midré 1990). ”De rette fattige” var de først og fremst de skrøpelige gamle, syke, vanføre og barn”, mens personer som bedrev løsgjengeri, betleri og drukkenskap ble ansett som ”uverdige trengende” (Seip ibid:43). Grunnprinsippet var rettmessig hjelp når man var åpenbart ute av stand til å livnære seg ved eget arbeid. Dette prinsippet understrekes ytterligere i arbeidene til Fattigkommisjonen av 1853, der lovforslaget bygd på dette arbeidet var ”the principle of less eligibility” (”det engelske prinsipp”). Lovforslaget ble vedtatt først i 1863, der også tvangsarbeidshus og fattigarbeidshus ble innført på mer generell basis (Midré ibid:105; Seip ibid:73-6).

Siden 1700-tallet hadde tukthuset vært hovedformen for oppdragende arbeidsanstalt. De som ble dømt til arbeid her, var personer som samfunnet av ulike grunner mente at kunne trenge styrket moral – og midlet til dette var hardt kroppsarbeid. Hovedsakelig var dette tiggere, arbeidsuvilleg løsgjengere, ulydige barn, oppsetsige tjenestefolk, løsaktige kvinner og ugifte mødre (Seip ibid). Arbeidsanstalter og ”spindehus” var derimot et ”frivillig” arbeidstilbud til byens fattige, der man kunne tjene en lav lønn mot å yte en arbeidsinnsats. Lønnen ble imidlertid oppfattet som så lav at folk kviet seg for å ty til denne økonomiske utveien, og ordningen fikk etter hvert også et stempel av å være en form for straff som man nødvendig ville delta i frivillig. Kravene for å komme inn under fattigomsorgen synes å ha vært strenge, og Lindqvist (2007) påpeker på at denne formen for fattigomsorg var preget av en streng arbeidsmoralisme.³ Begge ordninger hadde med andre ord disiplinerte funksjoner overfor fattige og utstøtte personer som av ulike grunner hadde en marginal posisjon i samfunnets produksjon.

”*Lov om Sindsykes Behandling og Forpleining*” (1848) åpnet opp for opprettelsen av landets første sinnssykeasyl på Gaustad i 1853, og etter hvert også andre asyl. Utviklingshemmede ble på denne tiden kategorisert som del av de sinnssyke (”fjanter”), og trolig var dette et levested for mange som i dag ville vært kategorisert som utviklingshemmede, helt frem til 1960-tallet (ibid.). Utover i siste halvdel av 1800-tallet ble gruppen ”fattige” mer differensiert (Seip ibid:138-145)⁴. ”*Lov om abnorme Børns Undervisning*”

³ Utviklingen innen svenske og den norske sosialpolitikk synes her å ha vært preget av de samme grunntrekkene, selv om årstall og konkrete ordninger trolig har vært forskjellige.

⁴ Dette er også et poeng som Michel Foucault (1973) gjør omkring utvikling av asylen: innesperringen ga mulighet til å etablere differensierte medisinske og administrative systemer, som på den ene side bidro til å skape differensierte behandlingsmetoder, men også (og trolig vel så viktig) bidro til å legitimere innesperringen ved å ”vitenskapeliggjøre” den.

(Abnormskoleloven av 1881) innebar skoleplikt for døve, blinde og åndssvake. Det uttalte formålet var at så mange som mulig av barna skulle nå ”folkeskolens og konfirmasjonens mål”.⁵ Nettopp målet om å bringe elevene frem til konfirmasjon er viktig i denne sammenheng, fordi konfirmasjon på denne tiden markerte at man var en voksen, selvstendig og arbeidsfør person. Med dette oppsto det samtidig et behov for å skille mellom ”opplæringsdyktige” og ”ikke opplæringsdyktige”. En slik klassifisering ble beholdt i lovverket helt frem til 1969 (Sandvin 1996:136-7).

Andre fase: Industrisamfunnet

Industriutbyggingen i Norge skjedde i ”bølger” utover på 1800-tallet, men så sent som ved århundreskiftet bodde fortsatt to tredjedeler av befolkningen på landsbygda (Furre 1996). Datidens befolkningsoverskudd på landsbygda kom til å dekke arbeidskraftetterspørselen i den gryende industriproduksjon i byene. Med industrialisering kom også et behov for et sosialt forsikrings-system i tilfelle skader eller ulykker knyttet til arbeidet eller ved inntektsbortfall.

De første lovene om arbeidervern ble vedtatt i 1892, og regulerte blant annet arbeidstider, og ga et særlig vern for barn og kvinnelige arbeidere. Den ideologiske tenkningen bak lovene var preget av humanistiske ideer der målet hovedsakelig var å dempe de mest hjerteråe utslag av utnyttelse. Loven om ulykkesforsikring (1894) regnes som den første ”grunnsteinen” i en nasjonal trygdeordning (Seip *ibid*). Den økonomiske dekningen var basert på at arbeidsgiverne betalte inn premie til en felles forsikringskasse. Det ble senere vedtatt en ny lov om yrkesforsikring (1909), som i hovedsak var innrettet mot å dekke bortfall av inntekt ved sykdom og barsel for de laveste inntektsgruppene. Økonomisk var dette et spleiselag mellom arbeidstakeren, staten, arbeidsgiver og kommunene (*ibid*:103).

Tiltagende befolkningskonsentrasjon i byene medførte behov for revidering av fattiglovene (1900). Grunntrekkene i loven ble beholdt, men det skjedde en viss differensiering mellom ulike kategorier av trengende. Enkeltgrupper ble tatt ut av fattigforsorgen, og i stedet gjort til gjenstand for egen særlovgivning. Legdinstitusjonen var på vei ut, og institusjonen med bortlisensering⁶ ble forbudt, men institusjonen med ”bortakkordering” økte (Seip *ibid*:146). I denne fasen ser vi at åndssvake er blant de grupper som defineres som ute av stand til å forsørge seg selv.

Samtidig ble ”retten til arbeid” aksentuert. De første erfaringer av massearbeidsledighet bidro til en radikaliserings av den fremvoksende arbeider-

⁵ St.meld. 88 1974-75, s5.

⁶ ”Auksjon” der bygdefolk ”bød” på fattiglemmer – den som ga lavest anbud på forpleiningspris fikk tilslag.

klassen. Arbeiderdemokraten Johan Castberg uttalte i 1903 at *"retten til arbeid er en hellig menneskerett, for det vil sige det samme som retten til å leve!"*. En måte denne ideen ble imøtekommet på, var gjennom ordningen med nødsarbeid. Dette var et arbeidstilbud i offentlig regi i perioder med stor ledighet. Det skulle ikke konkurrere med privat eller offentlig virksomhet, og lønnen skulle ligge lavere enn for annet arbeid. I samtiden ble nødsarbeid sett på som en aller siste utvei og som en form for straff. Det ble oppfattet som meningsløst, og først og fremst ansett som alternativ til fattighjelp (Seip *ibid*:136).

Radikale og humanistiske idéstrømmer fra Europa rundt 1900-tallet ga seg blant annet utslag i hjelp til ulike grupper av funksjonshemmede. Rundt århundreskiftet ble de først hjemmene for åndssvake barn etablert. Emma Hjorts hjem (1898) og Klæbu ved Trondheim (1917), hver av dem med plass til rundt 150 barn. Disse institusjonene ble drevet gjennom kombinasjoner av privat og offentlig organisering og midler. Historikerne Berge Furre (1996) og Anne-Lise Seip (1984) har begge påpekt at viktige elementer i det ideologiske grunnlaget for etterkrigstidens utbygging av velferdsstaten ble lagt i de turbulente mellomkrigsårene. Det er her interessant å se hvordan det første helhetlige lovforslaget til forsorg for åndssvake fra 1927 var retningsgivende for mye av den videre tenkningen på dette området. Lovforslaget gikk inn for en differensiering av opplæring, omsorg og aktiviteter for unge og voksne utviklingshemmede, knyttet til alvorligheten og arten av funksjonshemmingen, med en tilhørende utbygging av institusjonsomsorgen. Institusjonene skulle omfatte både voksne og barn, og innebar ulike former for arbeidshjem og arbeidskolonier til henholdsvis ungdom og voksne etter modell fra USA. Det er også interessant her å se hvordan idealene om sunt og oppbyggelig arbeid var knyttet til jordbrukssamfunnet og klart definerte kjønnsroller. Både arbeidshjemmene og arbeidskoloniene burde etter komiteens mening ha hovedvekt på hage- og gårdsarbeid:

"De fleste åndssvake blir henvist til å bo på landet – i byens raskt pulserende og heseblesende liv blir de tråkket ned og kan lite eller intet bestille – derfor er det naturlig og formålstjenelig at deres opplæring tar sikte på dette så vel i skolehjemmet som i arbeidshjemmet." [...] "Og pikene bør fortrinnsvis settes til arbeid i huset, hvor erfaring har lært oss at selv lavtstående piker kan gjøre god nytte for sig." (Norges barnevernsråd 1931:26.)

Komiteens forslag innebar en fordeling av utgiftene mellom kommunene og staten. Arbeidskoloniene ble betraktet som en mulig besparelse for de kommunale fattigbudsjettene, og burde i følge komiteen opprettes av kommunene, eventuelt i samarbeid med fylkene og interesserte privatpersoner. Komiteens arbeid ble imidlertid ikke fulgt opp, men ble et viktig dokument som senere komitéarbeid bygget videre på (Sandvin 1996). Det første arbeidstilbudet som ikke var direkte underlagt en heldøgnsinstitusjon,

var Kampen arbeidsstue for åndssvake barn i Oslo (1938).⁷ Det neste arbeidstilbudet for utviklingshemmede utenfor institusjonsomsorgen, kom ikke før med åpningen av voksenavdeling ved Ragna Ringdals daghjem (1953), også dette i Oslo (Brekke og Thorsrud 2001). Summen av disse skjermede arbeidsordningene kan i praksis ses som en form for konstituering av åndssvakes utenforskap i forhold til arbeidsmarkedet.

Etter krigen besto institusjonsomsorgen av tre hjem for åndssvake: Emma Hjorts hjem (345 plasser), Klæbu offentlige pleiehjem (135 plasser) og Bjerke barnehjem (15 plasser). En ny innstilling til sosiallov i 1945 bygde videre på arbeidene fra barnevernrådets komité, men gikk lenger når det gjaldt forslagene til antall institusjonsplasser. Den nye innstillingen la opp til en utbygging til på landsbasis med 8-9000 plasser, og åpnet for at frivillige organisasjoner kunne etablere institusjoner for åndssvake.⁸ I 1952 var 20 nye hjem etablert med godkjenning fra departementet.

I følge Brekke og Thorsrud (ibid:29) ble dette startskuddet for institusjonsomsorgen i Norge. Den neste store utbyggingsplanen var landsplanen for åndssvakeomsorgen (St.meld. 71, 1952), som trakk opp strukturene for en langt større institusjonsbasert omsorg, der landet ble inndelt i syv regioner med hver sin ”sentralanstalt” og tilhørende underavdelinger.⁹ Planene inkluderte arbeidsskoler for barn og ungdom som ikke kunne gå i spesialskoler, og arbeidshjem for voksne menn og kvinner. Også her er det jordbruk og landbruk som er vektlagt, men planen nevner også verksteder som mulig sysselsettingstilbud. Som følge av planen skjer det en jevn vekst i antall institusjonsplasser fra 50-tallet og utover i 1960-årene. I 1969 var det til sammen 109 institusjoner med totalt 5500 plasser.¹⁰

I 1947 ble sysselsettingsloven innført. Loven ga riktignok ingen individuell rett til lønnsarbeid, men staten påla seg selv å føre en politikk som la til rette for å sikre høy arbeidsdeltakelse og lav ledighet. Det er interessant å se at i forarbeidene til loven, at loven også omfattet funksjonshemmede, utviklingshemmede inkludert (Markussen og Eskeland 1992).

Utover på 50-tallet ble det vedtatt stadig nye velferdslover, med gradvis utvidede syketrygdordninger, pensjonsordninger og arbeidsledighetstrygd (Furre 1996). I 1961 ble lov om uføretrygd innført. Uføretrygd var en statlig ytelse, der det primære siktemålet var å kompensere for inntektstap som følge av ”langvarig sykdom, medfødte eller ervervede funksjonshemminger” (Halvorsen 1990). Mens de fleste av de øvrige ordningene var basert på et slags forsikringsprinsipp der ytelse avregnes etter tidligere inntekt, var uføre-

⁷ St.meld.88 1974-75, s 27.

⁸ Brekke og Thorsrud (2001) og Ot.prp. 57, 1949.

⁹ St.meld 71, 1952.

¹⁰ NOU 1973:25.

trygd en generell ordning allerede fra starten av, uavhengig av tidligere ytelse. Ordningen ble videreført i lov om folketrygd (1966).

Tilståelse av uførepensjon ble likevel ikke gitt uten betingelser. Samtidig med loven fra 1961 ble det vedtatt en lov om yrkesmessig attføring for personer i yrkesfør alder (16-66 år). I korthet går denne loven ut på at attføring skal være forsøkt innen uførepensjon kan tilstås. Støtten skal gis til yrkeshemmede for at de skal kunne komme seg i arbeid og bidra til å bedre den alminnelige funksjonsevnen (Halvorsen 1990).

Utover på 60-tallet vokste det frem en stadig sterkere kritikk fra flere hold mot oppbyggingen og behandlingen i sentralinstitusjonene.¹¹ På bakgrunn av kritikken ble det oppnevnt et utvalg som skulle gjennomgå og trekke opp retningslinjer for en videre utbygging av omsorgen. Utredningen *Omsorg for psykisk utviklingshemmede* la opp til å videreføre utbyggingen, men i form av desentraliserte, mindre institusjoner.¹² Her skilles det mellom fem ulike former for ”beskjeftigelse”, men det som først og fremst vektlegges er det som skjer innenfor rammene av institusjonsomsorgen. Det var likevel først den neste utredningen, *Levekår for psykisk utviklingshemmede*, som la det konkrete grunnlaget for ansvarsreformen.¹³ Kommune skulle overta ansvaret for alle de generelle helse- og sosialtjenestene for utviklingshemmede. Meldingen skiller mellom ”aktivitetstilbud” og ”arbeid”, og arrangeransvaret for disse to deles mellom henholdsvis kommune og stat. Aktivitetene ble beskrevet slik:

”...aktivitetstilbud eller arbeid av mindre krevande art. Dei aktuelle departementa meiner kommunane bør ha ansvaret for desse tiltaka. Alt etter dei lokale behova bør kommunane aleine, eventuelt i samarbeid med andre, etablere dagsenter eller andre løysingar som sikrar meiningsfylte dagtilbod og trivsel.”¹⁴

Og når det gjelder arbeid:

”Sysselsettings- og arbeidstreningstiltak for menneske med psykisk utviklingshemming skal vere arbeidsmarknadsetatens hovudansvar. Dette inneber at det overordna ansvaret for koordinering, utbygging, økonomisk styring m.v. blir lagt til denne etaten. Staten vil stadig ha det finansielle hovudansvaret. Det er eit vesentleg mål å unngå noka form for særomsorg når det gjeld etablering av sysselsetjings- og arbeidstreningstiltak for arbeidssøkjjarar med psykisk utviklingshemming. Dei ulike tiltaka og verkemidla bør derfor samlast under arbeidsmarknadsetaten.”¹⁵

¹¹ Det er mange interessante aspekter ved foranledningen til ansvarsreformen innen det psykiske helsevernet. Jeg skal her avgrense min diskusjon til det som er helt avgjørende for å forstå konteksten for dagens arbeids- og aktivitetstilbud.

¹² NOU 1973:25.

¹³ NOU 1985:34.

¹⁴ St.meld. 47 (1989-90), s 17.

¹⁵ Ibid.:17.

Prinsippet om ansvarsdelingen mellom kommuner og stat ligger til grunn også i dagens ordninger. Arbeidsmarkedsmyndighetens ansvar er avgrenset til *”personer som enten kan utføre et arbeid i det ordinære arbeidsliv eller fyller vilkårene for deltakelse i etatens ulike tiltak”* (ibid:50). Kriteriet var at verdien av produksjonen skulle overstige verdien av materialer og bonuslønn. Ideologisk rettesnor for ansvarsreformen var normalisering av utviklingshemmedes levekår. Normaliseringstenkningen kan i følge Sandvin (1996) sies å ha to aspekter. På den ene siden utgjorde den en slags motideologi til institusjonsomsorgen, og var viktig del av kritikken mot institusjonsomsorgen. På den andre siden ga normaliseringstenkningen også uttrykk for en retning i utforming av innholdet i den nye politikken, selv om det riktignok viste seg å være vanskeligheter forbundet med den praktiske operasjonaliseringen av hva det konkret ville si å ha *”et normalt livsmønster”*.

Tredje fase. Det senindustrielle samfunnet

Begrepet *”det senindustrielle samfunn”* må her forstås som en abstraksjon og forenkling, og som en merkelapp på en den historiske fasen som etterfølger industrisamfunnet, dominert av nye næringer, nye produksjonsbetingelser, og med endrede krav til utdanning, kompetanse og produksjon. *”Det senindustrielle samfunnet”* forstås her som en bestemt utviklingsfase av *”industrisamfunnet”*. Når jeg bruker begrepet *”senindustriell”* i denne sammenhengen, referer det til den type økonomi og markedsstruktur der tjenesteytende næringer har en dominerende rolle, hvor kunnskap og høyt spesialisert kompetanse verdsettes, og med endrede forventninger og krav til arbeidstakere. At jeg her bruker begrepet *”fase”*, er for å betone at det dreier seg om en videreføring og utvikling av den industrikapitalistiske økonomien, og ikke et brudd.¹⁶ Karl Georg Øhrn (2002) har sammenfattet sentrale trekk ved denne typen av økonomier:

Det er vanlig å dele den industrielle revolusjon inn i flere faser. Den første industrielle revolusjon omfattet dampmaskinen og begynnende industriell produksjon. I neste fase kom produksjon med strøm til å spille en sentral rolle, og de siste tiårene har utviklingen av kommunikasjons- og datateknologien stått mest sentralt. Det er overgangen fra den andre til den tredje fasen av den industrielle revolusjon som Mott mener gir senindustrielle økonomier. Slike stater kjennetegnes av høyteknologisk og automatisert industri og stor grad av fleksibel, maskinmessig produksjon. Senindustrielle stater er også kjennetegnet av at befolkningen har en høy grad av velferd. En

¹⁶ Når begrepet *”senindustriell”* brukes her i stede for *”postindustriell”* er dette for å markere at den nåværende fasen ikke forstås som et brudd med den industrielle fasen.

viktig del av den senindustrielle revolusjonen er gjennomføringen av velferdsstaten (Øhrn 2002:341).

Begrepet viser på denne måten til summen av trender eller tendenser, knyttet til betingelser i produksjons- og arbeidslivet. Andre begrep som blir brukt om tilsvarende utviklingstrekk er ord som "kunnskapsamfunnet", "informasjonssamfunnet", "den nye kapitalismen" (Sennett 1998) og "komsamsamfunnet" (Baumann 1998). I norsk sammenheng kan vi se at i det senindustrielle samfunnet som vokser frem fra rundt 1980 og fremover, har tjenesteytende næringer en langt mer dominerende plass.

Slik det fremgår av ordbruken, betones ulike aspekter noe forskjellig. Undertittelen på Richard Sennetts bok "The Corrosion of Character" er "The personal Consequences of Work in the New Capitalism", og Sennett fokuserer nettopp på hvordan endrede økonomiske betingelser får konkrete sosiale og kulturelle konsekvenser for den enkelte arbeidstaker, eksempelvis i form av nye forventninger, holdninger og belønningssystemer. "Den nye økonomien" karakteriseres gjennom flere trekk: De globale markedskreftene får økt spillerom, troen på velferdsstatens fellesskapsløsninger taper terreng, og det skjer en gradvis deregulering og tiltagende liberalisering av de nasjonale økonomiene. "Nye" former for arbeid blir utbredt, eksempelvis innenfor felt som reklame, kunst og design – arbeidsformer der symbolproduksjon er målet. I "det nye arbeidslivet" (Rasmussen 2005) spiller serviceyrkene, konsulentyrker og "de frie" yrkene en langt større rolle enn tidligere. Arbeidsplassenes sosiale fellesskap (arbeiderkollektivet) mister oppslutning, blant annet fordi stadig flere lønsmottakere er spesialister. Arbeidsdelingen mellom spesialisert og uspesialisert arbeid blir skarpere, og nye "flatere" og mer "fleksible" organisasjoner vokser frem.

Implementeringen av den norske ansvarsreformen i første halvdel av 1990-taller skjer nettopp i denne fasen. I første halvdel av 1990-årene skjedde det en ganske omfattende utflytting fra institusjonene til kommunene. Når det gjelder arbeid/dagaktivitet, var det i følge rapportene fra departementet pr. 1999 litt over halvparten av alle utviklingshemmede i voksen alder (21-59 år) som hadde "arbeid m.v." på dagtid, mens litt under halvparten deltok i "dagsenter m.v."¹⁷ Et interessant trekk ved dette, er at også etter ansvarsreformen er det fortsatt segregerte ordninger som dominerer når det gjelder arbeid og dagaktivitet, til tross for at de to foregående stortingsmeldingene og offentlig utredninger la stor vekt på integrerte ordninger. I 1999 ser dette ut til være en mer eller mindre forlatt ambisjon.

Fra siste halvdel av 1990-tallet og fremover, har et sentralt trekk ved norsk velferdspolitikken vært vektlegging av den såkalte *arbeidslinja*. Kort

¹⁷ Sosial- og helsedepartementet (2000) "Status for tilbudet til mennesker med psykisk utviklingshemming". Rundskrift I-19/2000.

sagt er dette et prinsipp om at alle voksne og arbeidsføre borgere skal ha et klart insentiv til å betrakte arbeid som førstevalg, og trygde- og sykelønnsordninger skal tilpasses slik at det ikke skal oppleves som mer lønnsomt å velge andre økonomiske tilpasninger. Denne politikken må kunne sies å ha hatt bred politisk oppslutning, og blitt videreført av skiftende sosialdemokratiske og borgelige regjeringer. Arbeidslinja ble introdusert i 1992, i *Attføringsmeldingen*.¹⁸ En bakgrunn for meldingen var tiltagende bekymring fra myndighetene over en stadig sterkere grad av utstøting fra arbeidslivet og økt forbruk av trygdeytelser. Spesielt gjelder dette bruk av uføretrygd og sykelønnsordningene. Som mottiltak ble ”arbeidslinja” lansert, der et mål er at trygdeordningene utformes slik at det ikke skal oppleves som mer lønnsomt å velge arbeidsledighet eller trygd (ibid:8). Arbeidsledighet (enten det skyldes forhold i arbeidsmarkedet eller egen sykdom) anses i meldingen som skadelig både for den enkelte (”en uheldig bruk av individets ressurser”), og for samfunnet som helhet (”grenser for hvor stor andel av arbeidsstyrken som kan føres over på passiverende trygdeytelser [...] før byrdene for de yrkesaktive blir for store”(ibid)).

I *Velferdsmeldingen* fra 1995 ble arbeidslinja ytterligere understreket.¹⁹ Grunnprinsippet denne meldingen bygger på, er målet om at ”arbeid for alle” også er en forutsetning for en utbygd offentlig velferdspolitik. Arbeidslinja kan sies å ha blitt en rettesnor for den norske velferdspolitikken utover 1990-tallet og frem til i dag, ved at en rekke sykelønns- og trygdeordninger er lagt om i tråd med intensjonene i stortingsmeldingene (se Torp 1999).

Et økende fokus på lønnsarbeid som middel til sosiale rettigheter er ikke utelukkende et norsk fenomen, og vi kan se paralleller til dette i de fleste vestlige land. Eksempelvis har Owe Grape (2001) gjort en studie av den svenske rehabiliteringsreformen som nettopp påviser hvordan fokuset på enkeltindividets arbeidsdeltakelse får større betydning i rettighetstenkning og politikktutforming. I England har ”the third way” innen velferdspolitikken lagt økt vekt på behovet for økt sysselsetting for å finansiere de ulike, offentlige velferdsordningene. I amerikansk sammenheng uttrykkes en liknende tenkning i prinsippet ”workfare” (”work-for-your-welfare”, jff Kildal 1999).

Zygmunt Baumann har beskrevet disse internasjonale trendene som ”velferdsstaten oppgang og fall”, der fremveksten av kollektive ordninger erstattes av individualiserte ordninger (Baumann 1998). Han har vist hvordan dette er trender som har foregått i de fleste vestlige velferdsdemokratier omtrent samtidig, der universelle velferdsordninger har blitt erstattet med selektive, behovsprøvde ordninger. Baumann mener dette skaper to helt grunnleggende forskjellige samfunn, der den samlede effekten av behovsprøving fungerer splittende fremfor samlende for befolkningen

¹⁸ St.meld. 39 (1991-92).

¹⁹ St. meld 35 (1994-95).

som helhet. Summen av dette er, i følge Baumann, at ulike utgrupper som av forskjellige grunner faller gjennom, og er avhengige av selektive ordninger i større grad stigmatiseres og konstrueres som motsatsen til den dominerende delen av samfunnet. Individets tilknytning til arbeidsmarkedet er et helt sentralt element i dette.

Rådende ideer om hva arbeid til enhver tid er og skal innebære, vil også påvirke den måten tilrettelagt arbeid for utviklingshemmede innrettes. Stortingsmeldingen om gjennomføring av ansvarsreformen beskriver arbeidet i statlig finansiert tilrettelagte virksomheter slik:

”Et avgjørende kriterium er at tiltakets målsetting er produksjon av varer og tjenester for et marked, og at denne utgjør en vesentlig del av virksomheten. [...] Videre skal arbeidsdagen i sysselsettingstiltak være lagt opp etter rutiner som er vanlige for en arbeidsplass mht fremmøte, fravær, pauser o.l.”²⁰

Sitatet forteller noe om krav og forventninger til produksjonen og organiseringen av disse arbeidsplassene. I formen skal de ligne – eller etterligne – det som er ”vanlig for en arbeidsplass”. Man kan så spørre seg hva som er ”vanlig”, og i hvilken grad dette er ”normalt”, slik normaliseringstenkningen i reformen la vekt på.

Det er på denne måten en større grad av åpenhet knyttet til hvilke teoretisk ramme vi skal forstå denne tredje fasen inn i. Dette er denne fasen som ligger nærmest oss selv i tid, slik at hovedtrekkene også er vanskeligere å få øye på. Mike Oliver (1990) og Victor Finkelstein (1980) presenterer to helt forskjellige perspektiv på hvordan vi skal forstå denne tredje fasen, og begge perspektivene er relevante i denne sammenheng. Både Oliver og Finkelstein anser selve begrepet om funksjonshemming nettopp som et resultat av industrikapitalismens behov for å skille mellom hvem som tilhører og ikke tilhører arbeidsstyrken. Men der Finkelstein ser den fasen vi er inne i som en løfterik fase hvor ”new forms for the relationship between helper and helped will also emerge” (Finkelstein 1980:8), betrakter Oliver (1990) denne forståelsesmåten som overoptimistisk og overforenklet. Oliver legger i stede vekt på at den tredje fasen også er en kapitalistisk fase, men der undertrykkelse og marginalisering av funksjonshemmede (forstått som de som ikke spiller en rolle som produsenter i den nye økonomien) bare tar andre former enn tidligere. Tvetydigheten knyttet til måten å forstå utviklingshemmedes arbeid og aktivitet på, kan forstås i lys av begge disse perspektivene, som henholdsvis nye og tilrettelagte måter å produsere og aktivere (jfr Finkelstein) eller som nye måter å utstøte eller utbytte en arbeidskraftreserve på (jfr Oliver).

²⁰ St.meld. 47 (1989-90), s 49-50.

Oppsummering

Som jeg har forsøkt å vise ovenfor, kan arbeidsdimensjonen i dagens offentlige politikk overfor mennesker med utviklingshemming forstås som et skjæringspunkt mellom henholdsvis en sosialpolitisk og en arbeidsmarkeds-politisk akse. Dette er på flere måter et flytende og noe uklart skjæringspunkt, nettopp fordi det er bestemmende for hvem som til enhver tid defineres innenfor – eller faller utenfor – i de ulike former for produksjon eller offentlig organiserte omsorgsordninger. Jeg har forsøkt å vise hvordan forståelsen og forventninger til de personer som i dag forstås som utviklingshemmede, har endret seg historisk, ut fra sosiale, økonomiske og kulturelle forhold.

Historisk ser vi at begrepet om funksjonshemming henger nært sammen med fremveksten av den industrikapitalistiske produksjonsformen på slutten av 1800-tallet, fordi det oppsto et behov for et skarpere skille mellom hvem som kunne delta i produksjonen, og de som ikke kunne delta. Parallelt innebar utbyggingen av offentlige hjelpesystemer et behov for å skille mellom hvem som oppfylte kriteriene, og bidro til å drive frem en økende medisinsk og sosial differensiering i ulike grupper av funksjonshemninger. Fremveksten av velferdsstaten både forutsetter og fremtvinger på denne måten nye sorteringssystemer (jfr også Stone 1984). Samtidig er det også tydelig at ”trusselen om arbeid”, eksempelvis i form av tukthus, nødsarbeid, arbeidsstuer og lignende, har hatt disiplinerende funksjoner opp gjennom tidene.

Hvilke roller utviklingshemmede har som deltakere i samfunnets produksjon, som omsorgsmottakere eller kombinasjoner av disse, vil være preget av samfunnsmessige trekk knyttet til begge dimensjonene. En oppsummering av de historiske utviklingslinjene på et område som dette må nødvendigvis bli svært generalisert og forenkelt. Utviklingshemmede som gruppe kan sies å ha gått fra å være integrert som produsenter i husholdet i det før-industrielle jordbrukssamfunnet til å defineres ut som en industriell reservearmé av arbeidskraft under den tidlige fasen av industrialismen. Etter hvert som differensierte systemer bygges ut, blir også produksjonen mer spesialisert, og utviklingshemmede defineres ut av de ordinære produksjonen. Som vi har sett, var det ulike former for skjærmede arbeidsordninger knyttet til institusjonsomsorgen som overtok. Mens avviklingen av institusjonene førte til store endringer når det gjaldt utviklingshemmedes bosituasjon, vedvarte mønstret med skjærmede arbeids- og aktivitetsordninger etter reformen.²¹ De ulike former for skjærmede arbeids- og aktivitetsvirksomhet som ble bygd opp i etterkant av reformen, kan sies å bære preg av en innebygd dobbelthet. De representerer på den ene

²¹ Konklusjonen om at den norske ansvarsreformen primært ble en reform når det gjaldt spørsmål om bolig og boforhold, er drøftet i Tøssebro (1996) og Tøssebro og Lundeby (2002).

siden noe som skal være noe annet ("skjermet") enn det ordinære arbeidslivet, og samtidig søker man å "normalisere" det som foregår på disse stedene ved å ligne mest mulig på vanlig lønnsarbeid.

Om vi et øyeblikk vender tilbake til problemstillingene for avhandlingen, kan vi si at den innebygde dobbeltheten i arbeids- og aktivitetstilbudene til utviklingshemmede berører noe helt sentralt i de videre drøftingene. Disse ordningene kan både forstås i termer av at det er arbeid og produksjon, men også i termer av å være institusjonslignende ordninger på dagtid. Hvordan disse stedene forstås, snakkes om og oppleves, er det derfor viktig å utvikle kunnskap om, nettopp fordi det handler om sentrale elementer i personenes liv, slik som selvforståelse, verdighet og deltakelse.

Utviklingshemmede i arbeidsmarked og tiltak

Hva gjør personer med utviklingshemming på dagtid? Hvilke typer dagaktivitet og arbeidstilbud deltar de i? I hvilken grad er de del av det ordinære arbeidsmarkedet? Jeg skal nå gå over til å se nærmere på hvordan situasjonen er på dette feltet i dag.

Da jeg gikk i gang med denne studien, tok jeg utgangspunkt i det som da var den beste samlede oversikten på dette feltet. De to levekårsundersøkelser som fulgte gjennomføringen av ansvarsreformen (Tøssebro 1996) stilte spørsmål om ulike sider ved livssituasjonen til respondentene. Blant annet ble det spurt etter hovedaktivitet på dagtid, hvilke type dagaktivitet det var snakk om og inntekt fra arbeid eller dagaktivitet. Datagrunnlaget i disse undersøkelsene var basert på spørreskjemaundersøkelser som omfatter nærmere 600 voksne personer, representert ved hjelpeverge eller andre med god kjennskap til vedkommende. Undersøkelsen omfattet både personer med heldøgntilbud i HVPU, og et utvalg av andre utviklingshemmede (ibid). En oppfølging av undersøkelsen ble gjennomført i 2001, og omfattet drøyt 500 av de samme personer (Tøssebro og Lundeby 2002).

På området arbeid og dagaktivitet, trekker levekårsstudiene opp en rekke spørsmål om innhold, formål og organisering av de aktuelle ordningene. Tvetydigheten i dette arbeidet som en slags kombinasjon av produksjon og/eller omsorg ligger til grunn for diskusjonen. Oversikten over respondentenes hovedaktivitet på dagtid, viser noen tydelige endringer i løpet av den aktuelle perioden. I 1989, rett før iverksetting av reformen, deltok 15 prosent av respondentene i ulike former for varig vernet arbeid (det som i dag kalles VTA), mens tilsvarende tall for samme gruppe i 2001 var 30 prosent. Andelen som deltok i ulike former for dagsenter var i 1989 og 2001, henholdsvis 51 og 55 prosent. Andelen i et arbeid som var integrert i arbeidslivet (uansett arbeidsmarkedstiltak eller ikke) sank i den samme perioden fra 7 til 4 prosent. Det er dessuten verd å merke seg at den største forandringen i hovedaktivitet på dagtid var innen utdanning, som sank fra henholdsvis 25 til 2 prosent i den aktuelle perioden. Det har også skjedd en viss økning i andelen personer som ikke deltar i noen form for arbeid eller dagaktivitet, fra henholdsvis 3 til 10 prosent i perioden. Undersøkelsene stiller også spørsmål om arbeidsoppgaver, kjønnsroller, tidsbruk og lønn, og dette vil jeg komme tilbake til senere i teksten. Hovedinntrykket fra disse undersøkelsene er at de fleste utviklingshemmede deltar i arbeids- eller dagtilbud, men at det er snakk om ulike former for *skjermede* omgivelser.

Anden i skjermede ordninger har altså økt betydelig i tiden etter reformen, i motsetning til intensjonene og den politiske målsetningen på dette feltet ("en gradvis styrking av arbeidstilbudene", i følge St.meld. 47, 1989-90).

Etter hvert som denne studien pågikk, ble det relevant å fremskaffe mer om de personer med utviklingshemming som er tilknyttet helt vanlige arbeidsplasser.²² Siden de utgjør et relativt lite antall, har de gjeldende levekårsstatistikkene av forklarlige grunner lite informasjon om disse personene. Det fantes heller ikke annen aggregert informasjon om disse personene. Formålet med å lage en slik oversikt var primært som støtte i utvalget av relevante case i studien av utviklingshemmede med jobb på vanlige arbeidsplasser. Men datamaterialet viste seg å by på funn som gjør det relevant å bruke litt plass på innledningsvis. Målet var å skaffe en oversikt over type arbeidsplasser, bransje, kjønnsfordeling, aldersfordeling osv blant personer registrert med en utviklingshemmingsdiagnose og som hadde en eller annen form for arbeid på vanlige arbeidsplasser. Til dette benyttet jeg registerdata fra databasen FD-Trygd. FD-Trygd en database som samler og sammenstiller forløpsdata på individnivå fra en rekke sosial- og trygdepolitiske registre. Basen drives av Statistisk sentralbyrå, og forskere kan bestille data fra basen via Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). NSD foretar uttak, tilrettelegging, kobling og anonymisering. Materialet består av registreringer knyttet til den enkelte persons registreringer knyttet til ulike typer offentlige velferdsordninger, slik som ulike typer pensjoner og andre folketrygdytelser, demografiske forhold, utdanning, økonomisk sosialhjelp, arbeidssøking og sysselsetting, inntekt og formue.

Bestillingen til NSD omfattet hele populasjonen av noen bestemte diagnosegrupper av arbeidssøkere²³, uførepensjon, foreløpig uførepensjon, avslag på uførepensjon, grunn-/hjelpetønad, rehabiliteringspenger/attføringspenger. For alle disse ba vi om siste tilgjengelige årgang. Til disse seks utvalgene ba vi om tilhørende data på demografi, utdanning, sysselsetting, og inntekt. Avgrensningen var basert på noen bestemte diagnosegrupper. De seks utvalgene vi ba om, var basert på diagnoseklassifiseringene ICD-9 og ICD-10.²⁴ Etter drøftinger med medisinske sakkyndige i Rikstrygdeverket, kom det frem at diagnosegruppene "psykisk utviklingshemming" og "Downs syndrom" ville dekke hoveddelen av individer i målgruppen. Bestillingen besto derfor av uttrekk av

²² I den siste levekårsstudien utgjorde de ikke mer enn fire prosent av alle, jfr Tøssebro og Lundeby (2002).

²³ Registrert arbeidssøkerstatus betyr her at personen har meldt sin interesse hos det daværende Aetat i 1998, enten som arbeidssøker uten jobb, deltaker på ulike typer tiltak, eller som gått ut av et tiltak og som er i jobb på annen måte, og på denne måten kommet inn i Aetats registre.

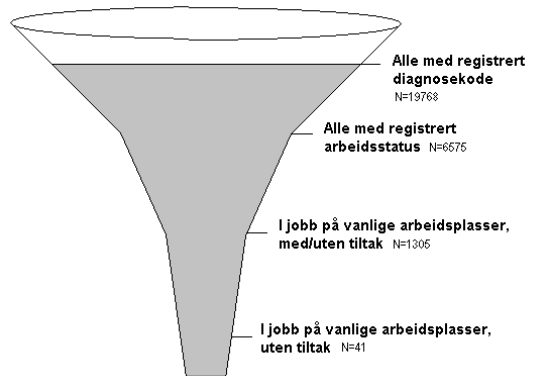
²⁴ Begge er internasjonale standardkategoriseringer for sykdom/diagnose, utarbeidet av WHO. ICD-10 er en nyere og videreutviklet versjon av ICD-9.

primærdiagnose 317-319 (psykisk utviklingshemming) med underkategorier og 758.0 (Downs syndrom) i ICD-9, og F70-79 pluss underkategorier (psykisk utviklingshemming) og Q90 (Downs syndrom) i ICD-10.

Det var videre et spørsmål hvor god kvaliteten på disse registreringene var. Hvor mange er for eksempel diagnostisert som uklare diagnoser, osv? I samtalene med Rikstrygdeverket kom det frem at kvaliteten på diagnosedata kan variere, og at det er grunn til å være oppmerksom på dette. Det er viktig å ha for øye at hensikten med denne kvantitative delen primært er å gi et overblikk over de viktigste trekkene ved arbeidssituasjon, type arbeidstilknytning og sysselsettingsforhold hos utviklingshemmede på vanlige arbeidsplasser. Det har derfor ikke vært av avgjørende betydning å få et tilnærmet fullstendig datamateriale, men primært å få et materiale godt nok til å danne et bilde av de viktigste trekkene ved arbeidstilknytning, lønnsforhold, vanligste yrker og bransjer, stillingsgrad, osv. for personer i målgruppen. Jeg skal etter hvert gå mer spesifikt inn i deler av materialet.

I den videre drøftingen av det foreliggende datamaterialet vil innebære en stadig innsnevring av materialet fra "alle registrert med en diagnosekode utviklingshemming" (øverst i trakten) og ned til de ytterst få personene i denne kategorien som er registrert med et ansettelsesforhold på en vanlig arbeidsplass uten å være i et arbeidsmarkedstiltak (helt nederst i trakten). Traktfiguren, og nivået i trakten, illustrerer på hvilken avgrensning av utvalget som til enhver tid omtales.

Hele materialet fra FD-Trygd består av totalt 19 768 individer som har en diagnosekode som nevnt ovenfor. I dette materialet finner vi personer både i og utenfor arbeidslivet, men som på en eller annen måte er berørt trygdesystemet, arbeidsmarkedsmyndighetene eller andre som registrerer de opplysninger som er valgt ut. I materialet er 54 prosent menn og 46 prosent kvinner.



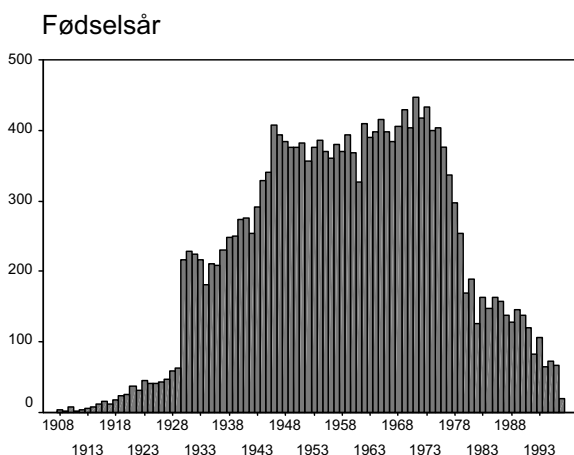
Tabell 1: Kjønnfordeling, hele utvalget.
I prosent. N=19 721.

Kjønn	Prosent
Menn	54
Kvinner	46

Når man ser på aldersfordelingen (fordelt på fødselsår), ser de yngre aldersgruppene ut til å være lavere representert, noe som kan forklares med at en stor del av personene kommer inn i disse registrene først i sammenheng med a) skolegang eller b) overgang fra skole til arbeids-/dagaktivitet. På denne måten kan det se ut til at aldersfordelingen i materialet reflekterer møtet med diagnostiserende systemer.

Tabell 2: Fordelt etter fødselsår, hele utvalget.
I prosent. N=19 716.

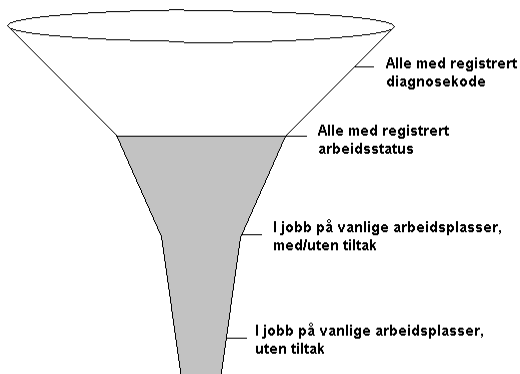
Fødselsår	Prosent
1910-19	1
1920-29	2
1930-39	11
1940-49	17
1950-59	19
1960-69	20
1970-79	19
1980-89	8
1990-99	3



Registrert med arbeidsstatus

Vi går nå over til å betrakte den delen av utvalget som er registrert med en eller annen form for kode hos Aetat. Dette er de personene i utvalget som i det aktuelle året har vært tilmeldt som jobbsøkere eller vært inne i et av Aetat's tiltak for personer som i deres terminologi har en yrkesvalgheining.

Det er 6575 individer i dette materialet hvor det er registrert opplysninger om arbeidssøkerstatus. Her er det snakk om ulike typer arbeid og arbeidsmarkedstiltak. I tabellen nedenfor er de ulike typer tiltak gruppert med henblikk på å skille mellom henholdsvis de som er i ordinært arbeid uten tilskudd eller tiltak fra Aetat, de som er i ordinære bedrifter med tilskudd/tiltak og de som er inne i et skjermet arbeidstilbud. Videre er det en kategori som inneholder de som verken er registrert i arbeid eller tiltak, en kategori for de som er i skole eller utdanning. En samlekategori er opprettet for de som eksempelvis er i ventefaser (venter på tiltak) eller under utredning. Det skal også tilføyes at det i noen tilfeller kan være vanskelig å avgjøre hvorvidt et tiltak kan betraktes som skjermet eller ikke, eksempelvis tiltaket "arbeidsforberedende trening" (YH58). Disse har jeg kodet med henblikk på hvorvidt arbeidshverdagen kan antas å være skjermet eller institusjonsliknende, eller i vesentlig grad innebærer deltakelse i et arbeidsfelleskap i det ordinære arbeidsmarkedet.



Tabell 3: Type aktivitet på dagtid, de i registrert arbeidsstatus. I prosent. N=6567.

Aktivitet	Prosent (antall)
Uten arbeid / tiltak	2 (156)
I skole / utdanning	4 (228)
I ventefase / utredning	10 (624)
I ordinær bedrift	1 (59)
I ordinær bedrift med tilskudd	19 (1263)
I skjermet virksomhet	65 (4237)

Som tabellen over viser, er det svært få, kun 59 personer, som er helt eller delvis sysselsatt i det ordinære arbeidsmarkedet uten tiltaksplass eller tilskuddsordninger. Dette tilsvarer under én prosent av alle med registrerte

opplysninger om arbeidstakerstatus. En større gruppe, 1263 personer, har sitt daglige virke i ordinære bedrifter i form av en tiltaksplass eller tilskudd via Aetat. Dette tilsvarer 19 prosent av de som er registrert hos Aetat. Ikke uventet er det i kategorien skjernet virksomhet man finner den største gruppen, (VTA-bedrift, AMB-bedrift, e.l.). Det er 4237 individer registrert i denne kategorien, hvilket utgjør 65 prosent av alle med registrert arbeidsstatus. At ledighetstallene er lave, er heller ikke spesielt overraskende. De som ikke kommer inn i jobb eller får plass i et tiltak via Aetat, går over til å bli ”en sak” for det kommunale tjenesteapparatet og dermed registreres de ikke som ledige. Også i levekårsstudiene (Tøssebro og Lundebby 2002) kom det frem at det er en merkbar økning i antallet som oppgir at de ikke har et arbeids- eller dagtilbud.

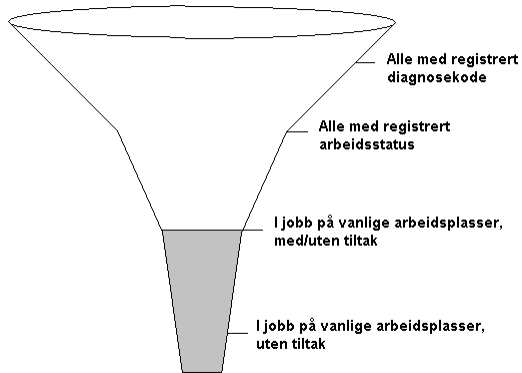
Når vi ser på kjønnsfordelingen mellom de ulike kategoriene ovenfor, ser vi at i de fleste kategorier er menn noe høyere representert enn kvinner, henholdsvis rundt 58 prosent versus 41 prosent. Blant de som er registrert ledige, minsker denne forskjellen noe. Delvis skyldes dette også at kjønns-sammensetningen i utvalget er noe skeiv i utgangspunktet. Hvorfor menn i større grad enn kvinner har en tilknytning til Aetat, og dermed blir registrert med en arbeidstakerstatus, kan vi selvsagt spekulere på. Kanskje kan dette henge sammen med tradisjonelle kjønnsrolleforventninger. Det kan dessuten være at hoveddelen av tiltaksplasser har arbeidsoppgaver og interessefelt som tradisjonelt har vært dominert av menn. Tilsvarende vil vi kunne forvente å finne en større andel kvinner enn menn i kommunalt drevne tiltak, som i en viss grad har en ”mykere”, ”håndarbeidsmessig” profil.

Tabell 4: Type aktivitet på dagtid, de med registrert arbeidsstatus. I prosent. N=6567

Aktivitet	Menn	Kvinner	N=100
Uten arbeid / tiltak	55	45	156
I skole / utdanning	59	41	228
I ventefase / utredning	57	43	624
I ordinær bedrift	59	41	59
I ordinær bedrift med tilskudd	59	41	1263
I skjernet virksomhet	59	41	4237
Alle	58	41	6567

Hva med de som jobber på vanlige arbeidsplasser?

Jeg skal nå gå over til å behandle spesielt på den delen av utvalget som på en eller annen måte har jobb på en vanlig arbeidsplass, enten i en privat bedrift eller på en avdeling innen offentlig sektor. Med ”vanlig arbeidsplass” menes her en bedrift eller en avdeling som ikke er spesielt



opprettet for å sysselsette personer med funksjonshemninger. Dette tilsvarer de som i tabell 3 er registrert i kategoriene ”I ordinære bedrifter” og ”I ordinære bedrifter med tilskudd”. (Foreløpig skiller jeg altså ikke mellom hvorvidt det er snakk om arbeidsmarkedstiltak eller ikke.) Listen nedenfor viser de registreringene som utgjør disse to gruppene. Fokuset ligger altså på *hvor* arbeidet foregår (vanlige arbeidsplasser), og inkluderer derfor personer som er inne i et arbeidsmarkedstiltak der fokuset er på arbeidstilbud integrert i ”vanlige” arbeidsmiljøer (eksempelvis gjennom tiltaket arbeid med bistand).

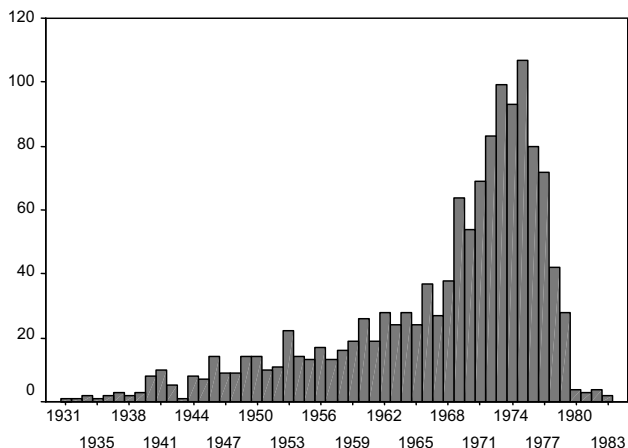
Tabell 5: Type tilknytning til arbeidsplassen blant de som jobber på vanlige arbeidsplasser. I prosent. N=1305.

Registrering hos Aetat	Antall	Prosent
Lønnstilskudd, langtidsledige (FS14)	1	0,1
Praksisplass/fadderordning privat sektor (FS16)	17	1,3
Lønnstilskudd for yrkeshemmede (FS34)	5	0,4
Praksisplass/fadderordning privat sektor (FS58 og FS59)	19	1,5
Vikarplass, offentlig (FS60)	1	0,1
Fullt sysselsatt, ikke i tiltak (FSIT)	41	3,1
Attførings- og lønnstilskudd, fase 2 (YH11)	26	2,0
Arbeidstreningsgrupper, individstøtte (YH27)	303	23,2
Syssetingstilskudd, offentlig virksomhet (YH30)	23	1,8
Lønnstilskudd, generelt (YH34)	43	3,3
BIA lønnstilskudd (YH48)	2	0,2
Integreringstilskudd (YH70 og YH73)	573	39,8
Hospitant i ordinære bedrifter (YHHO)	302	23,1
Total	1305	99,9

Tabellen over viser altså at det er tiltakene hospitant (23 prosent), arbeid med bistand (23 prosent) og integreringstilskudd (40 prosent) som utgjør de viktigste gruppene. Ordningen med integreringstilskudd er rettet spesielt mot utviklingshemmede, har en varighet på inntil tre år og er rettet til arbeidsgiver (Bråthen og Pedersen 2001). Når denne i liten grad blir nevnt spesifikt videre her, er det fordi i de fleste tilfeller inngår i kombinasjon med andre tiltak (arbeid med bistand). De som er i full sysselsetting og uten tiltak, utgjør ikke mer enn drøyt 3 prosent av dette utvalget, 41 personer, av alle som er registret å være i jobb på ev vanlig arbeidsplass.

Når vi ser på aldersfordelingen i denne gruppen, er det tydelig at hoveddelen av personene i målgruppen som har arbeidshverdag i en vanlig virksomhet utgjøres av yngre arbeidstakere. En mulig forklaring på dette kan være at de yngre arbeidstakerne har kommet ut på arbeidsmarkedet etter at ansvarsreformen ble iverksatt. Under HVPU var arbeidet for det meste en del av institusjonstilværelsen. Etter reformen kan det se ut til at hoveddelen av disse personene har gått mer eller mindre "automatisk" over i ulike VTA-tiltak og kommunale dagtilbud. Det ser derfor ut til at de aldersgruppene som har kommet ut på arbeidsmarkedet etter reformen, har en noe større mulighet til å havne i ordinger innen det åpne arbeidsmarkedet.

Fødselsår blant de som jobber på vanlige arbeidsplasser



Om vi ser på kjønnsfordelingen blant de som jobber på vanlige arbeidsplasser (tabell 6), ser vi at det er menn som utgjør i underkant av 60 prosent. Kjønnsfordelingen her er derfor tilsvarende fordelingene blant alle med registrert arbeidstakerstatus (tabell 5). Av alle som er i kontakt med Aetats tiltak og ordninger som arbeidssøkere eller tiltaksdeltakere, er det altså en større hyppighet av menn som har tilknytning til ordinære arbeidsplasser.

Tabell 6: Kjønnsfordeling blant de som jobber på ordinære arbeidsplasser. I prosent. N=1304.

Kjønn	Prosent
Menn	59
Kvinner	41

Som vi ser av tabell 6, er kjønnsfordelingen blant de som har tilnytning til vanlige arbeidsplasser tilsvarende kjønnsfordelingen i hele utvalget. Det ser med andre ord ikke ut til å se en kjønnsmessig skjev seleksjon av arbeidstakere til det ordinære arbeidslivet i denne fasen.

Når det gjelder opplysninger om inntekter fra lønn og pensjoner, kan det trolig fortelle noe om hva slags tilknytning disse personene har til arbeidsmarkedet. Opplysningene som er gjengitt nedenfor, er hentet inn i databasen FD-Trygd fra ligningsregisteret. Inntektsåret 1998 er valgt ut i samsvar med det øvrige materialet. Fordeling i materialet når det gjelder lønn ligger fra null til drøyt kr 300 000,-. Det siste tallet er likevel lite typisk for materialet som helhet, og gjennomsnittlig lønnsinntekt for dette utvalget lå i 1998 på kr

24 071. En nærmere titt på lønnsfordelingen viser helt klart at disse arbeidstakerne ligger i den aller nederste delen av lønsskalaen:

Tabell 7: Lønnsinntekt blant de som jobber på ordinære arbeidsplasser. I prosent. N=1294.

Inntekt (i 1000 kr/år før skatt)	Prosent
0	23
1-49	65
50-99	5
100-149	2
150-199	3
200-249	1
250-299	0,1
300-349	0,1

Drøyt 300 personer, tilsvarende 23 prosent, hadde ingen registrert lønn i 1998 for det arbeidet de utførte i bedriften. Hovedandelen mottok under 50 000 kroner i årslønn for sitt arbeid, tilsvarende 65 prosent av denne gruppen. De lave lønningene kan ha sammenheng med at en stor del av dette utvalget har en type tiltaksplass der lønnen ikke utbetales direkte av bedriften, men gjennom Aetats tiltak, og derfor ikke registreres som arbeidsinntekt. Ytelsene fra folketrygden lå samme år på et gjennomsnitt av 96 442 kroner.

Blant de 1305 personene som på en eller annen måte er tilknyttet det ordinære arbeidsmarkedet (med eller uten offentlige støtteordninger) kan det være av interesse å se på hvor de jobber og hva de gjør. Hensikten med dette, er å forsøke å se etter om det er spesielle områder av arbeidsmarkedet som på noen måte utmerker seg når det gjelder sysselsetting av personer med utviklingshemming. Det er imidlertid viktig å være klar over at det er store usikkerheter i datamaterialet her. Av de 1305 personene i det utvalget vi ser på her, er det kun 597 personer som er kodet på næringsgruppe etter standardkoden NACE.²⁵ Det betyr at under halvparten av denne gruppen er oppført med en næringskode.²⁶ Fordelingen blant de som er registrert her, er

²⁵ 178 personer som har er kodet på næringsgruppe etter standardkoden ISIC. Både NACE og ISIC er standarder for næringsgruppering, men de er forskjellig på den måten av ISIC ble brukt i perioden 1992-1995, og NACE fra 1995 og fremover. En del personer er kodet på begge, og det er derfor lite relevant å lage en forenklet sammenslåing av de to tabellene. Siden NACE både har best dekning og dessuten er den som har blitt brukt i de senere år, er det denne jeg legger til grunn her.

²⁶ En mulig forklaring på dette er trolig at kodingen skjer på det enkelte arbeidskontor av den enkelte saksbehandler. Når dette i en viss forstand er en opplysning den enkelte saksbehandler kan velge å legge inne eller la være å legge inn, vil det trolig være lett å droppe dette i en ellers hektisk hverdag.

vist nedenfor. Dette har vi sammenlignet med tilsvarende fordeling i befolkningen totalt.

Tabell 8: Fordeling på type næring blant utviklingshemmede som jobber på ordinære arbeidsplasser, sammenlignet med befolkningen totalt. I prosent. N=596.

Næringskode (NACE)	Næringskategori	Utviklingshemmede	Befolkningen totalt ²⁷
01-05	Jordbruk, skogbruk og fiske	3	5
11	Utvinning av råolje/gass	-	1
10, 12-37	Industri / bergverk	11	14
40-41	Kraft- og vannforsyning	1	1
45	Bygg- og anleggsvirksomhet	2	6
50-55	Varehandel, reparasjon, hotell- og restaurantvirksomhet	21	18
60-64	Transport og kommunikasjon	5	8
65-67	Finansielle tjenester og forsikring	-	2
70-74	Forretningsmessig tjenesteyting, eiendomsdrift	4	8
85	Helse/sosialtjenester	39	17
75-84, 86-99	Andre tjenester	14	19
	I alt	100	99
	N	596	2 246 000

Det generelle bildet er at fordelingen på næringer er relativt likt befolkningen for øvrig. Innen kategorien varehandel/reparasjon/hotell- og restaurantvirksomhet er andelen noe høyere i vår målgruppe, og i de fleste andre ligger de litt under. På området helse- og sosialtjenester er derimot vår målgruppe betydelig høyere representert enn befolkningen totalt. Når man går dypere inn i kodingene på kategorien ”helse- og sosialtjenester”, viser det seg at en stor del er kodet på en bestemt NACE-kategori nr 85.329. Beskrivelsen av denne kategorien er ”*sosialtjenester utenfor institusjon ellers*”, og kategorien beskrives som:

Omfatter ekteskaps- og familieveiledning, arbeidstiltak for handikappede og arbeidsløse, vernede bedrifter, barneparker m.m. Omfatter også hjelpe- og velferdsorganisasjoner for syke og funksjonshemmede. (Statistisk sentralbyrå 1994.)

Det er særlig formuleringen ”arbeidstiltak for handikappede” som er verd å merke seg her, fordi dette kan være en samlekategori som egentlig kan

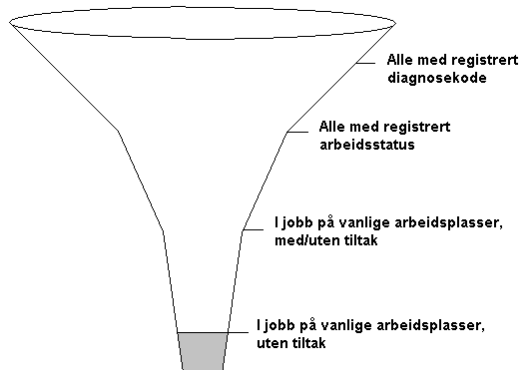
²⁷ Fra Statistisk sentralbyrå, Arbeidskraftundersøkelse (AKU). Sysselsatte i alt i 1998, årsgjennomsnitt. <http://www.ssb.no/nos_aku/nos_c748/tab/12.html>

omfatte alle som er i en eller annen form for tiltak. Det kan tyde på at det er en viss overregistrering her, i den forstand at det greit å bruke denne kategorien om det meste av tiltak, istedenfor å lete gjennom en ganske omfattende tabell for å finne den bransjen som passer best. Om vi ser på den andre store gruppen "varehandel/reparasjon", er størstedelen av disse sysselsatt i NACE-kategori 52.110 og opp til 52.443. Alle disse er i gruppen "butikkhandel med bredt vareutvalg", og aller flest i kategori 52.11 "butikkhandel med bredt vareutvalg med hovedvekt på nærings- og nytelsesmidler", altså dagligvarebutikker og lignende.

I materialet er det svært få personer som er registrert med koding på yrke. Kun 112 personer av de 1305 som har en eller annen tilknytning til det ordinære arbeidsmarkedet, er registrert med en yrkeskode. Det er likevel interessant å se hvilke yrker de er registrert innenfor, selv om prosentvis fordeling av ulike typer yrker er lite relevant. Oversikten kan likevel gi et visst inntrykk av i hvilke type yrker personene i målgruppen arbeider i. I yrker der mer enn fem personer registrert, finner vi: Butikk ekspeditører (9 personer), vare- og lastebilsjåfører (6 personer), lagerarbeidere (15 personer), barnehageansatte (12 personer), kjøkkenmedhjelpere (7 personer), annet servicepersonale (7 personer), vaktmestere etc (7 personer), rengjøringspersonale (8 personer). Det faktum at det er registrert så få personer her, kan trolig ses i sammenheng med at de jobbene og yrkesrollene disse personene går inn i, ofte ikke er klart spesifisert på forhånd, og dermed vanskelig å registrere. Som vi senere skal se er oppgaver, funksjoner og yrkesrolle noe som oppstår i møtet mellom den enkeltes evner, interesser og ferdigheter på den ene side og arbeidsplassens behov på den andre.

Hva med de som er i jobb uten tiltak?

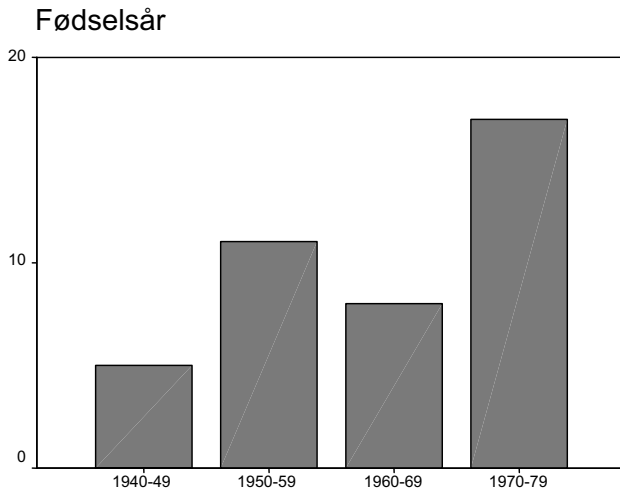
Avslutningsvis i dette kapitlet skal vi se kort på situasjonen til de få personene som er registrert som sysselsatte og ikke deltakere i tiltak. De var altså sysselsatt på vanlige arbeidsplasser og uten deltakelse i arbeidstiltak. De utgjorde til sammen 41 personer. Som tidligere nevnt bør man være klar



over at det kan være en viss vilkårlighet forbundet med hvem som er registrert og ikke registrert her. Det vil være nyttig å undersøke nærmere om disse på andre måter enn i tilknytning til arbeidslivet skiller seg fra det

Øvrige i materialet, de som har et arbeid på ordinære arbeidsplasser, men som er inne i en eller annen form for tilrettelegging eller tiltak.

Når man ser på fordeling ut fra fødselsår, ser vi at også her at de yngre aldersgruppene scorer høyere enn de øvrige. Dog er aldersfordelingen her noe jevnere enn for alle i utvalget uansett tiltak eller ikke.



Kjønnsfordelingen er omtrent tilsvarende det øvrige materialet på den måten at andelen menn er noe høyere enn andelen kvinner, henholdsvis 59 mot 41 prosent.

Tabell 9: Kjønnsfordeling blant de som jobber på ordinære arbeidsplasser uten tiltak. I prosent. N=41.

Kjønn	Prosent
Menn	59
Kvinner	41

I utgangspunktet vil vi kunne forvente å finne de med høyest lønn i denne gruppen, siden disse er de som har den mest "vanlige" arbeidstilpasningen av alle personer i materialet. Tabellen og figuren nedenfor viser likevel at så ikke er tilfelle. (Lønn oppgitt i 1000 kroner, inntektsåret 1998.)

Tabell 10: Lønnsinntekt blant de som jobber på ordinære arbeidsplasser uten tiltak. I prosent. N=34.

Inntekt (i 1000 kr/år før skatt)	Prosent
0	0
1-49	88
50-99	3
100-149	0
150-199	6
200-249	3

Faktisk ser det ut til at lønnsinntekter i denne gruppen ikke ligger særlig mye høyere enn gruppen av alle utviklingshemmede som arbeider på vanlige arbeidsplasser totalt, uansett tiltak eller ikke. I gjennomsnitt var lønnen for disse 41 personene i 1998 på kr 27 547. For alle de 1305 som har jobb på en vanlig arbeidsplass var tilsvarende tall 24 071 kroner. Det betyr at selv de som er mest "integre" i det ordinære arbeidsmarkedet i hele utvalget, likevel har uførepensjon som hovedinntekt. Dette året var friinntektsgrensen 45 370 kroner (1G). I gjennomsnitt tjente disse 41 personene altså rundt 60 prosent av dette beløpet, mens deres gjennomsnittlige ytelser fra folketrygden utgjorde 94 182 kroner dette året.

Oversikten kan summeres kort i noen enkle punkter. Hoveddelen av personer med utviklingshemming er tilknyttet skjermede arbeids- og aktivitetstilbud, hovedsakelig i form av skjermede arbeidsmarkedstiltak og kommunale dagtilbud. Det dreier seg altså om fysisk segregerte ordninger. På landsbasis er det rundt 1300 personer med en utviklingshemmingsdiagnose som er tilknyttet "vanlige" arbeidsplasser. Av disse er nesten alle inne i et arbeidsmarkedstiltak, enten i form av ordningen arbeid med bistand eller lignende ordninger. Ut fra aldersfordelingene, ser man at det er en viss overvekt av personer fra de yngre årskullene, de som kom ut i arbeidslivet etter at ansvarsreformen trådte i kraft, som er tilknyttet vanlige bedrifter. Oversikten over disse personenes lønnsinntekt viser likevel at selv blant disse har nesten ingen som har noe som minner om vanlige lønnsbetingelser. De aller fleste er heller ikke i nærheten av å tjene opp mot den beløpsgrensen som vil avkorte trygdeytelsene. Totalbildet, ut fra disse tallene, tyder på at det er tette skott mellom arbeidslivet og de dagtilbud og arbeidsmarkedstilbud som utviklingshemmede tilbys. De tilbudene som finnes, synes i all hovedsak å foregå på arenaer som ligger utenfor det øvrige arbeidslivet, og oversikten over lønnsinntekter tyder også på at det er snakk om ordninger og tilpasninger "utenfor" og "i tillegg til".

Tidligere forskning

Hva vet vi fra tidligere forskning på dette feltet? I dette avsnittet skal jeg kort oppsummere forskningslitteratur som berører temaet utviklingshemmede og arbeidsliv, og som på ulike måter har relevans for de videre drøftingene. Temaet har blitt studert ut fra forskjellige teoretiske og metodiske innfallsvikler, og for ulike formål. Sett under ett, preges disse delvis av forskning og evalueringer knyttet til spesifikke tiltak eller reformer. Ut over dette finnes det også noen mindre og avgrensede studier knyttet til ulike aspekter som kjønnsdimensjonen, organisering og målsetting. Som jeg skal komme tilbake til, er det også enkelte studier som implisitt eller eksplisitt er opptatt av meningsdimensjonen ved det som foregår på disse stedene. Litteraturen som er oppsummert nedenfor, er valgt ut med bakgrunn i noen litt ulike hensyn. Jeg har for det første valgt å oppsummere et utvalg av norske referanser som spesifikt drøfter organiseringen og virkningene av arbeidstilbudene og konkrete arbeidsmarkedstiltak for utviklingshemmede, slik de ser ut i en norsk kontekst. For det andre har jeg oppsummert et knippe av hovedsakelig nordiske studier, hvor fokuset ligger på kjønnsroller, hverdagsliv og interaksjonen mellom personell og brukere av ulike ordninger. Dette er også studier som i høy grad er kontekstavhengige. For det tredje har jeg gjort et utvalg av internasjonale studier av 'supported employment', og noen forskningsbidrag av norske versjoner av den samme type tilnærming.

Arbeidsmarkedstiltak og dagtilbud

Levekårsstudiene i forbindelse med ansvarsreformen, er allerede nevnt. Disse ble gjennomført i 1989, 1994 og 2001, og danner en viktig oversikt over på ulike livsområder som bolig, fritid, arbeid og dagaktivitet, økonomi og sosiale nettverk. En oppfølging av undersøkelsen ble gjennomført i 2001, og omfattet drøyt 500 av de samme personer (Tøssebro og Lundebj 2002). Levekårsstudiene konkluderer med, alle livsområder sett under ett, at det først og fremst er på boligsiden at det har skjedd betydelige endringer. Innen arbeid og dagaktivitet er konklusjonen at endringene er små. Her problematiseres også utformingen og innholdet i arbeids- og dagtilbudene:

En av de mest opplagte verdsatte sosiale roller i vårt samfunn er rollen som sysselsatt – arbeidende, selvforsørgende – den er knyttet til arbeidet. Men

utviklingshemmetes arbeid blir i så stor grad et både-og, en sammensmelting av arbeid og omsorg. Som sådan henger det et skjær av uvirkelighet eller ”på liksom” over det, og normaliseringsmålet – den verdsatte rollen – blir fjern”. (Ibid:86.)

På oppdrag fra Kommunal- og arbeidsdepartementet ble det i 1998 gjennomført en evaluering av kommunale og statlige arbeidstilbud og dagtilbud for yrkeshemmede (Seierstad et.al. 1998). Evalueringen gir både en oversikt over bredden i atføringstilbud, og drøfter sentrale sider ved organisering, innhold og funksjoner som dagsentertilbud og arbeidssamvirker har. Evalueringen er basert på en landsomfattende spørreskjemaundersøkelse og kvalitative feltstudier fem steder i landet. Hovedinntrykket gjennom denne evalueringen er at innholdet og faglige profiler i de ulike former for arbeids- og aktivitetstilbud, varierer betydelig. Undersøkelsen viser blant annet omfanget av tilbudene. På landsbasis var det i 1997 rundt 12 000 brukere av de kommunale dagtilbudene, mens det i de statlige finansierte arbeidstilbudene (arbeidssamvirkene) deltok 5 600 personer.

Evalueringen viste blant annet forskjeller i innhold og innretning mellom de statlige og de kommunale tiltakene, men også skiller innad i disse to kategoriene. Ulike former for husflid, håndverk og kunstnerisk virksomhet preger aktiviteten i kommunale dagsentra. Nesten alle disse la vekt på ferdighetstrening og sosialt samvær. En del av dem driver også en viss salgsproduksjon, men fokuset på produksjon og inntjening er likevel lavere enn i de statlige tiltakene. Over halvparten av dagsentrene med utviklingshemmede som hovedmålgruppe, drev ulike former for salgsproduksjon. I de dagtilbudene som hadde blandede brukergrupper med hensyn til diagnosebakgrunn, drev nesten alle en eller annen form for salgsproduksjon. De statlige tilbudene er det derimot av arbeidstrening og inntektsgivende produksjon, men også sosiale aspekter skårer relativt høyt. Evalueringen viste blant annet at sammensetningen av personalet varierer i de ulike ordningene. I de gruppespesifikke tilbudene består personalet hovedsakelig av en blanding av personer med helse- og sosialfaglig bakgrunn og yrkesfaglig bakgrunn. De kommunale aktivitetstilbudene viste seg å være mer gruppespesifikke enn arbeidssamvirkene med hensyn til diagnosebakgrunn. Arbeidssamvirkene integrerte i større grad ulike diagnosegrupper i samme tiltak. Evalueringen påpekte også at lokale tilpasninger og praksiser var mer mangfoldig enn hva retningslinjene for disse tilbudene skulle tilsi. Et av de rådene evalueringen ga myndighetene, var at dette mangfold burde forsøkes videreført. Selv om det var en relativt tydelig ”deling” mellom aktivitetssentra og arbeidssamvirke, fant man at det på ingen måte var entydig gitt hvilke personer som kunne dra nytte av de ulike tilbudene. Ofte var det individuelle forhold og i noen grad tilfeldigheter som avgjorde hvor den enkelte person fikk tilbud. Evalueringen tok også opp tvetydigheten i disse ordningene. Hvordan ble deltakernes ”behov” definert? Hvem var involvert i

å definere slike ”behov”? Fra hvem, og på hvilke måter, ble aktivitetene gitt verdi? Drøftingen viste hvordan ideologien om lønnsarbeid og selvstendighet kommer til uttrykk i hverdagen på disse stedene.

Hovedinntrykket fra disse studiene, sett under ett, er at tilknytningen til arbeidsmarkedet, de tilrettelagte arbeids-/aktivitetstilbudet 10-15 år etter ansvarsreformen, er preget av:

- segregerte ordninger, i liten grad integrert i samfunnet for øvrig,
- store forskjeller mellom kommunale tiltak og statlige arbeidstiltak,
- tilfeldigheter når det gjelder hvilke ordninger den enkelte kommer inn under,
- liten utvikling på feltet over tid,
- et stort spekter av mulige tolkninger når det gjelder hvordan ordninger/tiltak skal forstås som henholdsvis arbeid, sysselsetting, terapi, trening eller sosialt tilbud.

Studier av hverdagsliv

Det finnes også noe norsk og internasjonal forskningslitteratur med fokus på hverdagsliv, forståelsesmåter og meningsaspekter knyttet til dagaktivitet og tilrettelagte arbeidstilbud for denne gruppen. Siden dette står sentralt i forhold til denne avhandlingens problemstillinger, er dette litteratur som også har vært spesielt viktig for meg. To norske studier gjennomført i årene etter ansvarsreformen, har man sett spesifikt på hvordan ulike typer dagaktivitet gis mening, knyttet til ulike situasjoner og kontekster for det som foregår. Begge studiene er basert på kvalitative feltarbeid som følger et mindre antall personer over tid, med intervjuer og samtaler med personene selv og andre relevante personer.

I artikkelen ”The social meaning of work” sammenfatter Kristjana Kristiansen (2000) noen konklusjoner fra en studie der hun fulgte tre kvinner som alle har jobb på vanlige arbeidsplasser (kiosk, gartneri, restaurant). Alle tre har levd deler av sitt liv på institusjoner, men de har siden flyttet til over i egen bolig. I artikkelen drøfter Kristiansen den mening kvinnene selv tillegger det arbeidet de utfører. Hun drøfter også hvordan dette står i forhold til den måten andre snakker om det arbeidet de utfører. Kristiansen oppsummerer med at det å ”ha en ordentlig jobb” var viktig for disse kvinnene, både av sosiale grunner, men også fordi jobben er et symbol på uavhengighet og voksenliv. Jobben innebar i alle de tre tilfellene å bli respektert, å få tillit fra andre og å få ansvar. Det var en måte å bli sett og være til stede som del av lokalsamfunnet. I ett av tilfellene forteller moren til den ene av kvinnene at det var først da hun hadde sett sin datter arbeide side om side med ikke-funksjonshemmede kollegaer at hun begynte å se datteren som en voksen og selvstendig kvinne. På forskjellige måter innebar arbeidet i alle de tre

tilfellene økt selvstendig og større grad av uavhengighet, som var viktig dimensjon i voksentilværelsen.

I avhandlingen "Jeg vet jeg er annerledes – men ikke bestandig" har Marit Sundet (1997) studert hverdagslivet til fem personer i forbindelse med ansvarsreformen. Studien tar opp ulike sider ved livet og hverdagen til disse personene i overgangen fra å leve i en institusjon til å flytte inn i egen bolig. Når det gjelder arbeid og dagaktivitet, viser Sundet hvordan personenes privatøkonomi har fått annen betydning etter reformen. Livsutfoldelse og fritidsaktivitet har i større grad blitt avhengig av personenes privatøkonomi. Alle de fem personene som beskrives hadde uførepensjon som hovedinntekt. Selv om inntekter fra arbeid og dagaktivitet ikke utgjorde så store summer i seg selv, viste det seg at disse inntektene likevel var et viktig supplement til uførepensjonen. Inntekter fra tilrettelagt arbeid og dagaktivitet var blant annet viktig for hva man hadde råd til å delta på av fritidsaktiviteter. Likevel var det den symbolske verdien av å "tjene egne penger" som viste seg å være aller viktigst for de fem personene som Sundet (ibid.) følger i denne studien. Arbeid fremstår her som et middel til subsistens og autonomi. Samfunnets kulturelle normer om arbeid som nyttig, og som symbol på å være en uavhengig og selvstendig borger, preger også måten arbeidstilbudene og dagaktivitet blir organisert på. Samfunnets forestillinger om arbeid som dannende og disiplinerende gjenspeiles også i de fem personenes egne holdninger og forventninger. Sundet peker spesielt på hvordan oppfatninger og interesser varierer blant de fem personene hun fulgte. En mann var opptatt av å vise at han var en "arbeidskar" som tjente sine egne penger. Noen av informantene hadde et kommunalt dagtilbud på en arbeidsstue, men ga uttrykk for at de ikke så på dette som "skikkelig arbeid". De anså det heller som et "nødvendig onde" for å få lov til å holde på med det de likte i andre sammenhenger. Sundet peker også på hvordan holdninger blant personalet i boligen er viktig for å forstå utformingen av dagtilbudene. En uklar ansvarsfordeling mellom stat og kommune på dette området førte til at personalet i boligen brukte mye tid og krefter på å finne ut hva som var "meningsfylt arbeid" eller "meningsfull aktivitet" for den enkelte.

Per Olof Larsson (2006) har studert ulike typer arbeidsplasser for utviklingshemmede i Sverige. Her er det snakk om ulike typer av mer eller mindre tilrettelagte arbeidsplasser i fysisk integrerte arbeidsmiljøer, sammen med arbeidstakere uten funksjonshemminger. Drøftingene dreier seg om hvordan – og i hvilke grad – integrering faktisk foregår, hvilke fortolkning og betydninger arbeidet har i de ulike settingene som undersøkes og ulike former for praktiske tilrettelegginger på arbeidsplassene. Her drøftes også spørsmål om fritid og personlig økonomi. Larsson konkluderer med at de arbeidsplassene han har besøkt, preges av ulike former for "utenforskap". Han viser også hvordan utviklingshemmede arbeidstakere står i fare for å møte for store krav. Larsson konkluderer med at arbeid fremstår som viktig for personer med utviklingshemming i streben etter "normale" livsmønstre

og et liv ”som alle andre”. Han viser blant annet at det finnes muligheter for å utvikle måter å legge til rette for arbeid, både når det gjelder organisering og innhold i arbeidet, eksempelvis gjennom lønebidrag (lønnstilskudd). Med bakgrunn av en egen surveyundersøkelse viser Larsson at det likevel er svært få personer med utviklingshemming som er integrert på vanlige arbeidsplasser. Alt i alt tegner Larsson et bilde av forholdene i Sverige som i grove trekk har mye til felles med situasjonen i Norge, der arbeidstilbud og arbeidsmuligheter for utviklingshemmede i all hovedsak dreier seg om fysisk segregerte og lite fleksible ordninger.

I alle de tre sistnevnte studiene (Sundet 1997, Kristiansen 2000 og Larsson 2006) kommer det frem at arbeid og dagaktivitet spilte en viktig rolle som markør og symbol for selvstendighet og deltakelse i voksenlivet. Sundets viser dessuten hvordan inntektene fra arbeid og dagaktivitet inngår i den enkeltes økonomi. Lønnen, som først og fremst har en symbolsk verdi i betydningen av å tjene ”egne penger”, har også en materiell funksjon ved at den gir et viktig økonomisk bidrag til å holde på med forskjellige fritidsinteresser. En bakenforliggende faktor i disse studiene er likevel tvetydigheten i målsettinger og innhold i de arbeids- og aktivitetstilbudene informantene deltar i.

Arbeid og kjønnsroller

Slik blant andre Karin Barron (2004) har påpekt, har kjønnsroller og ulikheter i livsvilkår knyttet til kjønn lenge spilt en underordnet rolle i forskning om funksjonshemming. Dette har bidratt til at kjønnsaspekter lenge var nærmest usynliggjort som forskningstema innenfor dette feltet. Et interessant trekk i den nyere litteraturen som har vokst frem på dette området, er synet på omsorgsroller.

Öie Umb-Carlsson og Karin Sonnander (2006) har studert kjønnsforskjeller på flere forskjellige livsområder blant én kohort av utviklingshemmede i en svensk kommune. De konkluderer med at det er særlig holdningene blant personalet i boligene som er av avgjørende betydning når det gjelder valg av yrke. Studien viser at utviklingshemmedes levekår i liten grad er kjønnsdelt slik det er i den øvrige befolkningen. De mener dette henger sammen med at utviklingshemmede langt på vei betraktes som en ”avkjønnet” gruppe. På ett område finner de likevel at det er tydelige kjønnsforskjeller. Når det gjelder valg av dagtilbud og arbeid, viser det seg at de har svært tradisjonelle kjønnsroller. Umb-Carlsson og Sonnander forklarer dette med de sosiale prosessene som ligger til grunn for valg av yrker og arbeidsoppgaver. Siden de fleste utviklingshemmede ikke velger yrke eller dagaktivitet selv, er det de personene som har valgt for

dem, eller på ulike måter bidratt i deres valg, som har tradisjonsbundne forestillinger om hva som er passende oppgaver og yrkesroller.

Jan Walmsley (2000) har studert livene til tre kvinner med utviklingshemming i England. Kvinnene tilhører hver sin generasjon, og er født i henholdsvis 1894, 1935 og 1960. Med utgangspunkt i disse tre individuelle historiene, fra tre ulike historiske perioder, viser Walmsley hvordan alle de tre kvinnene går inn i – og ut av – komplekse omsorgrelasjoner livet gjennom, uavhengig av hvilken generasjon de tilhører. Innenfor feministisk forskning har ulønnet omsorgsarbeid generelt blitt betraktet som en form for utnyttning av kvinner. Walmsley viser imidlertid hvordan disse personene går inn og ut av ulike omsorgsroller gjennom livet, og at dette er noe de ønsker og selv opplever som viktig. I alle de tre historiene kommer det frem at statusen som omsorgsyter for foreldre, søsken, venner eller barn var et helt sentralt element i deres selvforståelse, som var med å definere disse kvinnene som voksne, selvstendige og ansvarlige personer. I artikkelen ”The work of caring” har også Rannveig Traustadottír (2004) drøftet omsorgsrollen hos kvinner med utviklingshemming på tilsvarende vis. Et sentralt poeng i artikkelen er at omsorgsrollen nettopp innebærer en mulighet til å bli forstått som en moralsk selvstendig kvinne. Å delta i ulønnet omsorgsarbeid må dermed ikke automatisk forstås som noe som devaluerer og undertrykker. I de tilfellene Traustadottír drøfter, forstås omsorgsrollen tvert imot som å etablere et ”gendered self”.

De nevnte studiene peker på kjønnsaspektet som viktig i forståelser og fortolkninger av arbeid og dagaktivitet i seg selv, og trekker opp ulike forklaringsmodeller for å forstå hvorfor feltet domineres av tradisjonelle kjønnsroller med hensyn til yrkesvalg og oppgaver. Studiene illustrerer også viktigheten av å trekke i ytre kontekstuelle forklaringsfaktorer, eksempelvis i form av sosiale kontekst (personalet i boligens rolle i yrkesvalg) eller kulturell kontekst (synet på omsorgsoppgaver).

Organisering og målsettinger

Det finnes flere nordiske og internasjonale studier som dreier seg om sammenhengene mellom politiske målsettinger på feltet, og den konkrete organisering og iverksetting av slike mål. Slike sammenhenger berøres også i de øvrige studiene som er nevnt, men jeg skal her se nærmere på studier som har dette som uttalt formål.

Hegdal og Thorsen (2007) har drøftet betydningen av å bygge opp kompetanse og sterke fagmiljøer innen dagsentrene. Historien til mange dagsentra, arbeidsstuer og aktivitetstilbud for utviklingshemmede, går mye lenger tilbake enn ansvarsreformen. Hegdal og Thorsen har drøftet sammenhenger mellom de statlige målsettingene og organiseringen av de kommunale dagtilbudene i Oslo-området. De viser hvordan innholdet i

tilbudene ble endret gjennom (utilsiktede) virkninger av omorganisering på det politiske området. Gjennom historiens løp var det bygd opp et differensiert og organisert dagtilbud. Desentralisering og overføring av politisk beslutningsansvar til bydelene medførte at budsjettansvaret for de ulike tilbudene og brukerne innen egen bydel. Følgene av dette ble at hver enkelt bydel skapte et tilbud til brukere i sin bydel, hvilket i praksis medførte en forringelse av det allerede eksisterende dagtilbudet til denne gruppen. Forfatterne peker på at det å utvikle gode arbeids- og aktivitetstilbud krever planlegging, nettverksbygging og kompetanseutvikling. Det tar tid å skape fagmiljøer som er attraktive for kompetente fagpersoner, og de argumenterer for at dette har vært en undervurdert side ved mange av dagtilbudene.

I en monografi har Unni Hegdal (2005) dessuten studert ulike sider ved dagtilbudet i et arbeidssenter. Arbeidssenteret kan forstås både som en arena for arbeid/aktivitet og samtidig som en arena for omsorg, eksempelvis med sikte på trivselsfremmende aspekter i hverdagen. Hegdal drøfter spesielt sammenhengen mellom de konkrete aktivitetene og de uttrykte formålene for virksomheten. Hun drøfter også arbeidsmiljøet på disse stedene, og ser på hvordan hverdagens normer og regler på arbeidsplassen kan bidra til læring og kompetanse hos deltakerne. Med referanse til forskning om samspillet mellom personalet og utviklingshemmede i boligene, drøfter Hegdal samspillet mellom personalet og deltakere i arbeidssenteret. Det handler blant annet om graden av styring og involvering fra personalets side, og hvilke muligheter deltakerne selv har til å delta i beslutninger som angår deres hverdag på arbeidssenteret.

Selv om kommunale dagsentra i praksis innebærer mangefasetterte og differensierte tilbud, er det likevel slående hvor like tilbudene er hverandre, sett under ett. Det er få dagtilbud som utmerker seg ved å gjøre ting på helt andre eller nye måter. Det kan diskuteres hva dette skyldes; er det eksempelvis statlige målsettinger, finansieringssystemene eller faglig normer innen profesjoner og fagmiljøer som skaper dette? I Sverige ser dagtilbudene ut til å ha hatt en lignende oppbygging, men i to nylige fremlagte avhandlinger har man studert kommunale dagtilbud med en helt annen faglig og tematisk innretning. I avhandlingen ”Teater och utvecklingsstörning” har Lennart Sauer (2004) studert den svenske teatergruppen Ållateatern gjennom langvarig feltarbeid i organisasjonen. Ållateatern bryter på mange måter med tradisjonelle former for dagaktivitet for utviklingshemmede, gjennom å vektlegge de kunstneriske kriteriene for det de gjør. Det er med andre ord selve oppsetningene og de kunstneriske ambisjonene som står i fokus i hverdagen. På scenen er det ikke rollene som personale og omsorgsmottakere som primært gjelder, men deres roller som skuespillere. Gruppen har blant annet satt opp operaen Carmen og fremført forestillingen i Sverige og Sevilla, Spania. Sauer viser blant annet hvordan normalitetstenkning griper inn i dette, siden teateret er preget av normer knyttet både til omsorgen for utviklingshemmede og til normer knyttet til teateret som

kunstform. Sauer viser hvordan Ållateatern som kunstnerisk prosjekt nettopp spiller på denne dobbeltheten. Det er både en insitering på at det er "finkultur", som personer med utviklingshemming med like stor selvfølge- lighet som alle andre kan ta del i. Sauer peker også på hvordan teateret som kunstnerisk uttrykk har et frigjørende potensial, i form av å sette kritisk søkelys på samfunnsforhold. Teateret kan på denne måten bidra til å stille spørsmål ved samfunnsforhold som til vanlig tas for gitt. På bakgrunn av dette diskuterer Sauer idealene om normalisering som ligger til grunn for omsorgen, og hvordan Ållateatern gjennom sin virksomhet bidrar til å utfordre de skarpe skillene mellom kunstnerisk praksis og omsorgspraksis.

I avhandlingen "Mellan konst och terapi" har Jens Ineland (2007) studert spenningsforholdet mellom kunstnerisk praksis og de institusjonelle rammene for to kommunale dagtilbud i Sverige. Det ene er Ållateatern (som også er omtalt tidligere), og det andre teateret er Rebellerna. Spennings- forholdet består i at de på den ene siden har kunstneriske og estiske mål for det de gjør, mens de på den annen side også er kommunale enheter med budsjettansvar, politisk styring og underlagt en byråkratisk administrativ logikk. Begge teatrene drives som kommunale dagtilbud for utviklings- hemmede, men det er også store forskjeller mellom dem i måten de jobber på. Ineland viser hvordan disse teatrene opererer i spenningsfeltet mellom to helt ulike forventingssett, som kunst og terapi/trening. På disse to områdene er det helt ulike normer for hva som gir legitimitet og anerkjennelse. Begge teatrene distanserer seg fra de "tradisjonelle" dagtilbudene, og det har vokst frem en selvforståelse begge steder om at det man gjør er noe helt annet enn vanlig dagtilbud til utviklingshemmede. Ineland mener det spesielle med disse dagtilbudene nettopp er at de utnytter dette spillerommet. Han omtaler dette som at de er "moralske entreprenører", på den måten at de klarer å utvikle en ny form for dagtilbud som oppfattes som meningsfulle – selv om de til en viss grad også er omstridt. Ineland tar opp spørsmålet om hvorvidt disse teatrene kan ses som uttrykk for feiring av forskjellighet ("celebration of difference"). Han sier at dette ikke er et spesielt fremtredende trekk ved noen av de to teatrene. Aktivitetene kan heller betegnes som en under- streking av normaliseringsideologien i omsorgen for utviklingshemmede.

I Sverige deltar mange personer med utviklingshemming i de varige, arbeidsrettede sysselsettingstilbudene som drives av Samhall. Samhall er organisert som ett stort selskap med avdelinger i byer og tettsteder. Ut fra deres hjemmesider ser det ut til at Samhall har mange av de samme funksjoner og oppgaver som norske VTA'er, selv om den organisatoriske overbygningen er noe forskjellig. Michael Holmqvist (2005) har gjort en organisasjonssosiologisk studie av denne virksomheten. Fokuset er på hvordan arbeidshandikapp (yrkeshemming) "organiseres frem" som sosialt fenomen. I analysene er Holmqvist spesielt opptatt av de samfunnsmessige kontekstene for den virksomheten som Samhall driver. Han drøfter hvordan

helsemessige, kroppslige og adferdsmessige avvik kategoriseres og gjøres til gjenstand for ”arbeidsrettet rehabilitering”. Et sentralt poeng hos Holmqvist er at disse virksomhetene bidrar til å reprodusere sosiale forestillinger om hva som er normalt—unormalt; de reproduserer sosialt aksepterte forestillinger om yrkeshemming og bidrar til å ”lære opp” deltakerne til sosiale roller som arbeidshandikappede. Holmqvist viser hvordan Samhall, trass retorikken om ”rehabilitering” til arbeid, i praksis bidrar til å holde på og forsterke deltakernes vanskeligheter på det ordinære arbeidsmarkedet.

Det finnes også flere kritiske innvendinger internasjonalt mot den måten skjermede arbeidstilbud er organisert og drives på. Med bakgrunn i amerikanske forhold, peker Michael Gill (2005) på det han kaller ”myten om videreføring”. I målsettingene for disse virksomhetene heter det gjerne at bedriften skal ”kvalifisere”, ”gi arbeidstrening” og ”klargjøre for deltakelse i arbeidslivet”. Gill mener at det som skjer i realiteten er det motsatte. Han viser at kun noen ytterst få personer går over i annet arbeid. Gill mener, i tråd med Holmqvist, at det skyldes en selvforsterkende mekanisme. Deltakerne betraktes ikke som reelle arbeidssøkere, og deltakelse fremstår i seg selv som et bevis på at man ikke passer inn andre steder. Istedenfor å lære seg å komme inn i andre og betalte jobber, lærer deltakerne seg å gjøre oppgaver som beholder dem i dette systemet. Virksomhetene bidrar ikke til yrkeskvalifisering eller økonomisk selvstendighet for deltakerne, konkluderer Gill, men blir tvert imot institusjoner som skaper sin egen arme av arbeidskraft som forblir utenfor. Gill mener dette blant annet skyldes at disse virksomhetene har behov for å beholde de deltakerne som ellers vil ha størst sjanse til å gå over i andre jobber. I USA har også Steven Taylor (2002) pekt på at slike arbeidsplasser har et insentiv til å ”holde på” de mest produktive arbeidstakerne, nettopp fordi de har en dobbel målsetting. De skal både være økonomisk produktive og samtidig bidra til kvalifisering for annet arbeid. I den nevnte OECD-rapporten oppsummeres utviklingen blant medlemslandene med at man i flere land har forsøkt å gjøre skjermede virksomheter mer lik ”vanlige bedrifter” i den forstand at de har blitt mer konkurranseorientert. Hensikten er å øke deltakernes muligheter for overgang til det åpne arbeidsmarkedet. Kritikerne peker på at resultatet er det motsatte: Jo mer ”businesslignende” disse virksomhetene gjøres, desto større motivasjon har de for å beholde de best kvalifiserte deltakerne.

Kort oppsummert kan vi si at det disse studiene tar opp, representerer vesentlige og kritiske perspektiver på de arbeids- og aktivitetsrettede tilbudene, slik de er organisert og drives. Perspektivene reflekterer også innebygde motsetninger i de politiske målsettinger og verdigrunnlag for disse ordningene. Slik Sandvin (1996) har påpekt, kan ansvarsreformen forstås som et forsøk på å realisere noen sentrale sosialpolitiske verdier, ikke først og fremst som et mål i seg selv. Begreper om normalisering, integrering, autonomi er først og fremst uttrykk for et annet syn på mennesker med utviklingshemming og deres behov for støtte, omsorg og

tilrettelegging. På mange måter kan disse sosialpolitiske målsettingene ses som ambisiøse, men også som delvis motsetningsfylte mål. Motsetningene kommer nettopp til uttrykk når de skal operasjonaliseres og virkeliggjøres i konkret handling og praktiske tiltak.

Arbeid med bistand

Den forskningen som er nevnt så langt, er først og fremst knyttet til de skjermede og segregerte ordningene. Men det finnes også en omfattende forskningslitteratur, særlig internasjonalt, som handler om integrering av personer med alvorlige funksjonshemming i helt ordinære arbeidsmiljøer. Denne litteraturen er særlig knyttet til et knippe av verdier og metoder som omtales som "supported employment", og der den norske versjonen av denne ordningen kalles "arbeid med bistand".

Sammenlignet med andre land, har Norge en relativt høy tiltakssektor med skjermede og fysisk segregerte ordninger. Det kommer frem i rapporten *Transforming Disability into Ability* (OECD 2003) som oppsummerer utviklingen i OECD-landenes arbeidsmarkedspolitikk overfor funksjonshemmede. Ulike varianter av "supported employment" brukes i de fleste av medlemslandene, med individuell oppfølging og tilrettelegging av oppgaver i konkrete arbeidssituasjoner. Totalt i de av OECD-landene som har en slik ordning, er ca 1 person pr 1000 i yrkesaktiv alder (20-66 år) inne i et slikt program (s 113). Høyest ligger Australia med 1.6, mens Norge i denne sammenhengen ligger forholdsvis lavt med 0.5. I likhet med trendene i den amerikanske forskningen (se f eks Novak et.al. 2003; McIouhlin et.al 1987) påpekes det også her at "supported employment" vurderes som langt mer interessant og fremtidsrettet enn sheltered employment (skjermede eller /segregerte ordninger):

While sheltered employment increasingly is considered inappropriate for large numbers of people with disabilities and most countries would prefer to see it replaced by supported employment-type initiatives, empirically there are no signs of any significant cutbacks yet. (OECD 2003:114.)

Kort fortalt er "supported employment" en metode (eller et sett av metoder) for opplæring og tilpasning av arbeidsoppgaver for personer med til dels alvorlig funksjonshemming i ordinære arbeidsmiljøer, der fellesnevneren ligger i å finne frem til passende oppgaver og gi opplæring knyttet til konkrete situasjoner og oppgaver på den aktuelle arbeidsplassen. Bak denne metoden ligger også et verdisett med normer knyttet til autonomi, independent living, normalisering og integrering – altså basert på mye av det samme ideologiske tankegodset som ansvarsreformen var et uttrykk for.

Metodikken ble formulert i USA og Canada på slutten av 70-tallet, og en av grunnleggerne regnes for å være den amerikanske spesialpedagogen Marc Gold (1978 og 1980). I undervisningen av det som den gang ble kalt "mentally retarded", opplevde han gjentatte ganger at deres evner og ferdigheter ble antatt å være langt dårligere enn hva han selv fikk innblikk i gjennom sin praksis som lærer. I filmen *Try another way* fra 1976 presenteres disse ideene sammen med verdier om typer læring og metodikk koblet til arbeidshabilitering. En bokutgivelse med samme navn kom to år senere, og en oppfølger og revisjon /videreutvikling av ideene kom i boken *Did I say that?* Dette la grunnlaget for det som sammen med en rekke andre bidrag ble utviklet til "supported employment", der grunnprinsippene er:

- utviklingshemmede har rett til full deltakelse i arbeidslivet på lik linje med alle andre
- alle har et potensial for produktivt arbeid
- fokuset skal være på å få en "ordentlig jobb" – ikke en jobb "på liksom"
- "ordentlig jobb" betyr samme rettigheter og plikter, og lønn som minimum tilsvarer en minstelønn (DiLeo 1993, iflg Antonson 2002)
- metodikken innrettes mot først å skaffe en passende jobb, for så å finne frem til passende oppgaver, og dernest å trene opp personen til disse oppgavene
- en "job coach" har en viktig rolle som mellommann til arbeidsgiver, i opplæring, og tilpasning av passende arbeidsoppgaver.

Den primære målgruppen for denne tenkningen er alvorlig funksjons-hemmede, og utviklingshemmede spesielt. Hovedelementene er a) integrering (på vanlige arbeidsplasser og i ordinært samfunnsniv), b) lønnet arbeid (minstelønn i motsetning til symbolsk lønn), c) individualiserte tjenester (ikke gruppeopplæring eller skjermede virksomheter), og d) oppfølging/bistand til den enkelte arbeidstaker ut fra hans/hennes egne forutsetninger og behov.

Et påfallende trekk ved en del av den forskningslitteraturen som er produsert på dette feltet, er at den har et betydelig ideologisk innslag – ofte også kombinert med "how to do it"-oppskrifter. Det finnes et stort utvalg av ulike typer guidebøker og manualer beregnet på tilretteleggere og andre som administrerer eller praktisk driver integreringsarbeidet. Kort fortalt fremstilles "sheltered work" som en etterlevning fra fortiden som står i direkte konkurranse med supported employment (bevilgninger til sheltered "tapper" den potten som heller kunne vært brukt til supported). Et eksempel på dette er boken "Getting employed – staying employed" (McLoughlin et.al. 1987), der det innledende kapitlet *Sheltered work environments: a dinosaur in our midst?* utelukkende er viet til å polemisere mot "sheltered work" som dyre, lite effektive og ytterligere segregerende tiltak. Et eksempel er Novak et.al. (2003):

As a result, integrated service options such as supported employment often exist alongside segregated service options such as sheltered work and compete for scarce service dollars [...] The fact that numbers in both sheltered workshops and supported employment continue to grow indicates that most states are supporting dual and philosophically incompatible systems of service delivery (ibid:164-5).

Metodikken som presenteres i disse guidebøkene har ofte preg av å være skjematisk og litt teknisk orientert (se f eks Mcloughlin et.al. 1987; Wehman og Kregel 1998; Callahan 1992; Hagner og DiLeo 1993). Trolig er dette også en styrke, fordi det gjør metoden enkel å tilegne seg og kan raskt omsettes i konkret handling. Utover 90-tallet, etter hvert som metodikken har blitt stadig mer utbredt og anerkjent, har behovet for å etablere arbeidsaktiviteten som "ordentlig arbeid" blitt stadig mer understreket. DiLeo (1993) definerer "ordentlig arbeid" som karakterisert ved en serie rettigheter og plikter, samt ordinære lønnsbetingelser – hvis ikke, er det arbeid "på liksom".

En videreutvikling av metodikken omtales som "natural support" (Hagner og DiLeo 1993; Callahan og Garner 1997; Hagner 1992). "Natural support"-tenkningen har fokus på at arbeidet og arbeidssituasjonen skal være så ordinært som mulig, og legger vekt på forholdet til kollegaer og inkluderingen i det sosiale miljøet på arbeidsplassen. Kollegaer ("co-workers") anses å ha en langt viktigere rolle i jobbanalyse og oppgaveutforming. Arbeidsoppgavene skal ha elementer av samarbeid, koordinering og samhandling med andre arbeidstakere. Her legger man dessuten vekt på å finne arbeidsoppgaver og -situasjoner som gjør at arbeidstakerne har en innebygd fleksibilitet med anledning til å ta pauser og snakke sammen i løpet av arbeidsdagen. Et tredje poeng er at en (eller noen) av kollegene (vanligvis en arbeidstaker på samme hierarkiske nivå, men det kan også være en avdelingsleder) har i oppgave å følge opp og være en slags veileder. Tilretteleggerens rolle blir dermed mer å sørge for et godt forhold mellom arbeidssøker og co-worker.

Forskning omkring "supported employment" domineres av studier som har en normativ innretning, og få studier preges av en åpen eller kritisk tilnærming til metodene. Det finnes likevel enkelte unntak. I en komparativ casestudie av et utvalg av "supported employment"-virksomheter i Storbritannia viser Wilson (2003) hvordan det å skulle inkludere personer med utviklingshemming i "vanlige jobber" svært ofte mislykkes, men at dette underkommuniseres i forskningslitteraturen om ordningene. I følge Wilson innebærer "vanlig jobb" at innholdet må redefineres i forhold til de oppgavene som de øvrige, ikke-funksjonshemmede arbeidstakerne har. Han peker på at normaliseringsideologien i enkelte tilfeller bidrar til å underkommunisere selve funksjonshemmingen, og dermed også til at arbeidsoppgavene og ansvaret ikke redefineres i henhold til funksjonsnedsettelsen. Wilson viser hvordan dette blir tydelig først når støtten fjernes, enten i form

av at økonomiske tilskudd trappes ned eller i ved at ressursene til assistent eller tilrettelegger fjernes.

I Norge var man tidlig ute med å ta opp disse ideene og prøve dem ut. Et forsøksprosjekt ble satt i gang i 1991 under tittelen ”Sysselsetting med bistand” (Stiles og Wangen 1996; Hernes 1996). Forsøket besto av ti personer med ulike, men relativt omfattende, funksjonshemninger – lærevansker, psykiatriske diagnoser og fysiske funksjonshemninger. Ingen av dem med tidligere erfaring til arbeidslivet. Resultatene etter to år ble betraktet som svært gode, der flertallet av de ti hadde en fast eller midlertidig ansettelse der arbeidsgiver betalte lønn etter innsats. Et større forsøksprosjekt i ble gjennomført i 1992-1995, og nå omdøpt til ”Arbeid med bistand”. Forsøksprosjektet omfattet til sammen 515 deltakere, fordelt på 31 lokale prosjekter på ulike steder i landet. Prosjektet ble innrettet mot ”særlig utsatte yrkesgrupper yrkeshemmede”, og også her utgjorde deltakerne en blanding av psykiske, fysiske og sosiale funksjonshemninger (se Blystad og Spjelkavik 1996:15). En følgeevaluering av prosjektet oppsummerte erfaringene fra forsøksprosjektet som generelt svært positive:

”Erfaringer fra forsøksperioden viser at særlig utsatte grupper yrkeshemmede gjennom deltakelse i Arbeid med bistand får øket livskvalitet – særlig på områder som arbeidserfaring, karrieremuligheter og samfunnsdeltakelse. Arbeid med bistand bidrar til å hekte yrkeshemmede inn på normale utviklingsforløp i samfunnslivet.” (ibid:ix).

Siden 1996 har denne ordningen vært et ordinært attføringstiltak i regi av Aetat, og siden blitt utvidet til et betydelig attføringstiltak, både i omfang og i hvilke grad det er allment kjent. I praksis har ordningen gjerne blitt kombinert med et lønnstilskudd til arbeidsgiver. Gjennom flere evalueringer har resultatene generelt blitt vurdert svært positivt (Blystad og Spjelkavik 1996; Spjelkavik et.al. 2003; Spjelkavik et.al. 2004). I følge tall fra Arbeidsdirektoratet var det i gjennomsnitt nærmere 3000 personer som til enhver tid var inne i dette tiltaket i 2004 (Arbeidsdirektoratet 2004). Med noen mindre justeringer, har tiltaket den samme form som forsøksprosjektet. På NAVs hjemmesider presenteres tiltaket slik:

”Arbeid med bistand er et arbeidsmarkedstiltak som skal hjelpe arbeidssøkere under yrkesrettet attføring til å få eller beholde et arbeid i det vanlige arbeidslivet. Tiltaket kan tilby deg en personlig tilrettelegger som tar utgangspunkt i dine behov, interesser og evner, og som kan hjelpe deg til å finne en jobb du mestrer og trives i.”

Tiltaket ”arbeid med bistand” gis for maksimalt en periode på tre år, men det kan gis et tillegg på et halvt år dersom det handler om overgang fra skole/institusjon til arbeid. Tjenesten gis av tiltaksarrangører som godkjennes av NAV ut fra spesifikke krav. Tiltaksarrangør i denne sammenheng er

vanligvis arbeidsmarkedsbedrifter og VTA-bedrifter. Det lokale NAV-kontoret har altså en portvokterfunksjon, men ingen utførerrolle. Personer med en diagnose utviklingshemming, som var den viktigste målgruppen da tiltaket ble lansert, utgjør i dag en liten del av alle som er inne i tiltaket. Konsulentselskapet Econ har beregnet resultater av dette tiltaket, basert på Arbeidsdirektoratets registre over deltakere i 2001. Denne gjennomgangen viser at 11 prosent av tiltaksdeltakerne hadde en diagnose kategorisert som psykisk utviklingshemming (Econ 2004). Psykiske problemer og rusproblematikk er den største diagnosegruppen, med rundt 30 prosent. Fordelingen kommenteres også direkte i rapporten:

Andelen deltakere med psykisk utviklingshemming er redusert fra 18 prosent til blant de som sluttet på tiltaket i 1998 til 11 prosent i 2001. (ibid:23.)

Et interessant spørsmål kan derfor være hva som gjør at andelen utviklingshemmede går ned. Econ (2004) har også sett på karriereforløpene før og etter deltakelse i tiltaket, med bakgrunn i noen bestemte kohorter. I motsetning til evalueringene av hva som skjer inne i tiltaket, stiller man her spørsmål om hva som skjer etter at tiltaksperioden er over. Gjennomgangen konkluderer med at kun en relativt liten andel kommer inn i stabilt, ordinært arbeid etter å ha deltatt i tiltaket, mens en relativt stor andel ender med uførepensjon. Knappe 30 prosent har vært inne i ordinært arbeid i løpet av de fire årene, men hovedsakelig over korte tidsrom. Fordelt på diagnosegrupper, er personer med psykisk utviklingshemming de som i minst grad ser ut til å komme i ordinært arbeid etter tiltaket, og som i størst grad går over i full uførepensjon. I en kvalitativ oppfølgingsstudie har man gjennomgått rundt femti tilfeller der deltakerne nylig har sluttet i tiltaket (Econ 2005). Inntrykket fra gjennomgangen av registermaterialet understøttes her. En stor andel i utvalget ender opp med full uførepensjon, blant annet fordi tiltaket i økende grad brukes som en avklaringsinstans før uførepensjon blir innvilget av NAV.

Når akkurat dette tiltaket gis spesiell oppmerksomhet, er det fordi det lenge har vært ansett som en viktig del av de arbeidsrettede tilbudene til utviklingshemmede, særlig blant de som ser etter alternativer til skjermede tilbud. I ettertid kan det se ut til at tiltaket fikk en såpass stor oppslutning og oppmerksomhet fordi det falt sammen med større endringstrekk i den samme perioden. Attføringsmeldingen (St.meld. 39 1991-92) la opp til en aktiv bruk av virkemidler for å få flere uføretrygdde over i jobb, og allerede i forarbeidene til meldingen var departementet trolig på leting etter nye og alternative metoder i attføringsarbeidet. Viktigst er det kanskje likevel at de prinsippene som ligger til grunn for denne metodikken, i større grad er sammenfallende med den menneskesyn og verdier som også ansvarsreformen uttrykker. Utprøving av disse tiltakene i Norge kom nesten samtidig med iverksetting av ansvarsreformen, og ble nok også lest inn i

denne sammenhengen. Slik bruken og prioriteringen av denne ordningen har utviklet seg over tid, kan det tyde på at andre ”reformgrupper” har overtatt mye av oppmerksomheten og plassen i disse ordningene.

Oppsummering

Som tidligere nevnt, er perspektiver, metodiske tilnæringer og empiriske settinger forskjellige. Det gjør det problematisk å sammenfatte materialet, utenom på et helt overordnet plan. Noen tendenser er det likevel mulig å peke på, og jeg skal her trekke frem tre tendenser i den nevnte litteraturen.

For det første er det mitt inntrykk at en relativt stor del av forskningen på dette feltet preges av å være skrevet for bestemte formål, innvevd i en velferdspolitisk diskurs knyttet til bruk og fordeling av virkemidler til ulike typer tiltak. Det dreier seg spesielt om utredninger og evalueringer som besvarer helt bestemte spørsmål. For det andre er deler av litteraturen på dette feltet, og da særlig den som omhandler arbeidsmarkedstiltaket ”arbeid med bistand”, preget av å ha et relativt tydelig normativt preg. Litteraturen om supported employment presenterer en slags ”motstrømsbevegelse” til det de oppfatter som den tradisjonelle tenkningen på dette feltet, i form av skjermede og segregerte arbeidsplasser. For det tredje finnes en viss forskningsmessig tradisjon for etnografisk orienterte studier av hverdagsliv, kulturelle trekk og sosiale mønstre knyttet til funksjonshemmedes livssituasjon og selvforståelse. Innenfor denne retningen tematiseres blant annet spørsmål om meningen med, forståelser av og perspektiver på, arbeid og dagaktivitet. Det gjennomgående bildet som tegnes i disse studiene, er nettopp arbeid og dagaktivitet for denne gruppen som tvetydig og vanskelig å kategorisere. Gjennom disse studiene fremstår dagaktivitet og arbeid tydelig som et sentralt og viktig i hverdagen, sett på bakgrunn av hva personene subjektivt legger vekt på.

DEL II

Teoretisk ramme

Som tidligere nevnt, kan utviklingshemmedes arbeidslivsdeltakelse betraktes som et slags ”veikryss” mellom to større velferdspolitiske diskurser, henholdsvis en sosialpolitisk diskurs og en arbeidsmarkedsdiskurs. Den ene definerer dem som utenfor arbeidsmarkedet, den andre understreker betydningen av at de helst bør være innenfor. I dette kapitlet skal jeg redegjøre for sentrale teoretiske perspektiver som ligger til grunn for den videre drøftingen av materialet. Jeg skal drøfte den teoretiske tilnærmingen til identitetsforvaltning, og se spesielt på hvordan identiteter skapes, opprettholdes og forvaltes. Slik jeg også har påpekt i problemstillingen, kommer makt til syne på en rekke måter i dette feltet. Det kan dreie seg om alt fra relativt ”diffuse” former for makt, slik som definisjonsmakt av hvem som er innenfor/utenfor arbeidslivet, og til de mest konkrete former for over- og underordning på arbeidsplassene. Jeg har derfor sett det som relevant å gi en innledende diskusjon av den måten maktbegrepet brukes videre utover i teksten. Begrepene om sosial klasse og kjønnsroller blir drøftet og avgrenset. Begge disse begrepene er nevnt i problemstillingen, og vil være sentrale i drøftingen av det empiriske materialet.

Identitetsforvaltning

Under overskriften ”Daily Denials” har Nick Watson (2003) vist hvordan fysisk funksjonshemmede ungdommer mer eller mindre kontinuerlig i sin hverdag driver en form for aktiv identitetsforvaltning når de i sin hverdag uunngåelig tvinges til å ta standpunkt til ikke-funksjonshemmedes reaksjon på deres funksjonshemming. Edgertons (1993) studie av utflyttere fra en institusjon for utviklingshemmede har vist hvordan disse personene i hverdagen forsøker å omgi seg med det Edgerton kaller ”en kappe av kompetanse” i bestrebelsene på å takle hverdagens utfordringer og sin egen relative inkompetanse. Dette henger sammen med ønsket å om å unngå stigmatet som kategorien ”utviklingshemmet” innebærer.

Det finnes også eksempler på andre strategier. I debattboken *”Disability Rights and Wrongs”* advarer Tom Shakespeare (2006) mot det han oppfatter som å etablere en identitetspolitikk knyttet til funksjonshemming, der selvforståelsen i praksis innebærer å være i en ”offerrolle”. Han retter på mange måter en skarp kritikk mot det han betrakter som dogmatiske og

ortodokse sider ved den britiske sosiale modellen i studer av funksjonshemming, og tar til orde for en større differensiering av analytiske nivåer i teoretiske tilnærminger. Shakespeare skriver:

“Such a re-conception is necessary to offer an alternative to the prison of identity politics, which leads to the politics of victimhood and the celebration of failure. Many disabled people will prefer to seek what they have in common with non-disabled people, promoting inclusion and equal status, not separatism. The goal of disability politics should be to make impairments and disability irrelevant wherever possible, not to seek out and celebrate a separatist notion of disability pride based on an ethnic conception of disability identity.” (Ibid: 82.)

Det Shakespeare implisitt viser til her, er nettopp at sosiale identiteter ikke er avgjort eller endelige, men at de til en viss grad kan forhandles, forandres og vektlegges ulikt, avhengig av hva som synes relevant.

De personene det først og fremst handler om i denne avhandlingen, har en perifer og tvetydig rolle som arbeidstakere. Funksjonshemmingen innebærer at de på noen viktige områder har lavere kompetanse, og har vanskelig for å konkurrere med andre arbeidssøkere. Gjennom den medisinske diagnosen er de definert som uførepensjonister, og dermed utenfor arbeidsstyrken. Samtidig legger arbeidsmarkedspolitikken – og iverksettingen av den – nettopp vekt på atføring, ”reaktivisering” og ”arbeid som førstevalg”. I praksis har dette skapt en ”arbeidstiltak-sektor” på siden av det øvrige arbeidsmarkedet. Slik jeg senere vil komme tilbake til, er det et viktig verdi for mange utviklingshemmede å ”ha en jobb”. Tvetydighetene i de arbeids- og aktivitetsordningene som finnes, gjør imidlertid tolkningsmulighetene mange. Ambisjonen på det teoretiske området har vært finne fram til en tilnærming til fenomenet utviklingshemmede og arbeid på en måte som både gir mulighet til å studere hva som foregår i hverdagen ute på arbeidsplassene, og se dette i sammenheng med det øvrige arbeidslivet, samt de politiske og administrative føringene innen dette feltet. Det dreier seg altså om å forstå og drøfte hvordan mening tilskrives og forhandles frem i ulike sosiale sammenhenger. Mulighetsrommet er imidlertid vidt, og det ikke er mulig på forhånd å slutte hvilke forståelsesformer som gjøres gjeldende – det må studeres empirisk i lokal kontekst, og ut fra de lokale forutsetningene som de til enhver tid utspilles i. Det handler om å studere hvordan kulturelle forestillinger om arbeidet informeres av, uttrykkes og spilles ut gjennom det som foregår i hverdagen på disse stedene.

Det teoretiske grunnsynet som avhandlingen bygger på, knytter an til en vitenskapsteoretisk forståelsesmåte som definerer menneskelig handling gjennom å legge vekt på meningsdimensjonen. Et slikt perspektiv er blant annet etablert av Peter Berger og Thomas Luckman (1967) i betraktningen av samfunnet som en sosialt skapt konstruksjon – begrepene, terminologien

og kategoriseringene er kulturelt spesifikke, og må forstås i den sammenheng de er del av. Clifford Geertz, (1973:5) uttrykker dette:

The concept of culture I espouse [...] is essentially a semantic one. Believing, with Max Weber, that man is an animal suspended in webs of significance he himself has spun, I take culture to those webs, and the analysis to be therefore not an experimental science in search of law but an interpretive one in search of meaning.

Mye av det som har vært skrevet om utviklingshemmede og dagaktivitet/arbeid, har preg av å legge til grunn et ”iverksettingsperspektiv”. I et slikt perspektiv betraktes deltakerne primært som objekter for en bestemt type politikk, et bestemt sysselsettingsprogram eller en bestemt form for arbeidstiltak. Problemet med slike tilnærminger er at de tar for gitt en hel rekke forutsetninger om arbeidets betydning for de som utsettes for tiltakene. Man problematiserer ikke hvordan arbeidet inngår i aktørenes egne liv og livsprosjekter, men går stilltiende ut fra at dette er overensstemmende med det som til enhver tid er de politiske føringene på feltet. Som jeg senere vil utdype, er det et stort rom av mulige meningssammenhenger og tolkninger som disse aktivitetene potensielt sett kan tenkes å inngå i (Applebaum 1992; Wallman 1979). Wadel (1973) og Jahoda (1997) har vist gjennom studier av langvarig arbeidsledighet, hvordan enkeltindivider eller samfunnsgrupper på ulike måter finner frem til alternative tilpasninger til marginale posisjoner i arbeidsmarkedet. Det kan dreie seg om sider om livet som alternative inntektskilder, organisering av tid, tilskrivelse av mening til alternative subsistensskilder. Samtidig er det tydelig gjennom disse studiene at langvarig ledighet er noe som oppleves både som vanskelig og uønsket.

Ambisjonen har vært å finne fram til et teoretisk perspektiv som gir anledning til å forstå og forklare både a) de diskursive og maktmessige aspekter ved arbeidet og arbeidssituasjonen for disse personene, som samtidig b) gjør det mulig å få øye på og forstå aktørenes egne ambisjoner, muligheter til å manipulere og forvalte situasjonen instrumentelt og situasjonelt. Valg av teoretiske perspektiv har også implikasjoner for den metodiske tilnærmingen. Å studere meningsproduksjon innebærer å studere mening i sosiale sammenhenger der mening etableres, skapes og forvaltes – altså i hverdagen på arbeidsplassene, i gjennomføringen av oppgaver og rutiner, i samarbeid om oppgaver, eller i lunsjpausen og morgenkaffen. Det innebærer å forstå hvordan identitetsforvaltning er situert i bestemte relasjoner, situasjoner og innenfor bestemte kontekster – ikke bare kulturelt, men også i de økonomiske, fysiske og materielle betingelsene som utgjør hverdagen på disse stedene. Den metodiske innfallsvinkelen har vært feltarbeid, med deltakende metode, intervjuer, samtaler og feltnotater. Jeg skal redegjøre nærmere for den metodiske fremgangsmåten i et eget kapittel.

Identitet som forskningstema

Innenfor samfunnsvitenskapene er tematiseringen av identitet nært sammen med tematiseringen av individet. Å stille spørsmål om individet som subjekt, innebærer at individet på enkelte måter forstås som stilt utenfor sine sosiale medlemskap, og med en viss mulighet til å forholde seg aktivt og velgende til disse. Flere tendenser bidrar til å gjøre identitetsspørsmålene prekære i vår tid, sier Tord Larsen (1997): Globaliseringsprosesser medfører i en viss forstand homogenisering av kulturelle trekk, men forsterker også ideene om forskjellighet. Den såkalte senmoderne tilstanden skaper estetisk og ironisk distanse som diskursivt tvinger oss til aktivt å ta stilling til våre egne identiteter. En økende grad av indregjøring av identitet ("mitt egentlige jeg"), og parallelt en økt objektivering (eksempelvis reflektert i spørsmålet om "hvem som er *mest* same"), innebærer en slags "identitetskonkurranse". Tematisering av identitet som selvstendig fenomen, relateres gjerne til globaliseringsprosesser (Friedman 1994; Featherstone 1990) og spørsmål om kulturell kompleksitet og kulturell heterogenisering (Hannerz 1992). Denne teksten gir ikke rom for å gå inn i denne debatten, men dette bør likevel nevnes som et viktig bakteppe for de spørsmålene som trekkes opp her.

Identitetsbegrepet, slik det brukes innenfor samfunnsvitenskapene, bygger særlig på psykologiens og G.H. Meads arbeider på 1930-tallet (Jenkins 2004; Mead 1999). Meads begrep om "den generaliserte andre" – og om barns utvikling av selvbevissthet – bygger på et skille mellom "I" og "me". Meads skille mellom "I" (det spontant handlende jeg'et) og "me" (det selvverderende jeg'et som ser sine handlinger ut fra den generaliserte andres perspektiv) viser til to tilsynelatende motsatte aspekter av identitet. Noe av det særegne og kompliserende med identitetsbegrepet, er nettopp at det henviser til en slags innebygd dobbelthet. På den ene siden refererer begrepet til det individuelt unike og særegne. På den andre siden viser begrepet til det kollektivt delte, og til former for erfaringer eller selvforståelse som grupper av aktører på en eller annen måte opplever å ha til felles. Dialektikken intern—ekstern av identifikasjon utgjør på mange måter kjernen i teoretiseringen av fenomenet. Meads teorier refererer til barnets danning av selvbevissthet, men arbeidene hans har vært en viktig byggestein for mye av den senere teoriutvikling om identitet generelt.

Skillet mellom disse to sidene ved identiteter, var nettopp en viktig forutsetning for Goffmans utvikling av begrepet om "presentation of self", og studier av sosiale aktørers inntrykksforvaltning (Goffman 1967, 1992, 1968). Begrepet om inntrykksforvaltning ("impression management") refererer nettopp til grenseflaten mellom aktørens "self-image" og "public image". I tråd med Goffmans symbolske interaksjonisme kan vi si at sosiale aktører driver en aktiv og bevisst identitetsforvaltning. Sosiale handlinger kan på denne måten forstås som å innebære et aspekt av refleksivitet. Aktører forholder seg aktivt og refleksivt til at deres handlinger ikke bare

gjør noe, men også *forteller noe* om hvem de er, sosialt sett. Handlinger informerer både om verdenen og aktøren selv om hvem man er, og hvem man ønsker å fremstå som. På denne måten kan man forstå det som at et element av aktivt skapende alltid er involvert i identitetsforvaltning. Når begrepet om identitetsforvaltning brukes videre i denne teksten, er det med referanse nettopp til en goffmansk forståelse der handlinger har symbolske aspekter og en viss dramaturgi. Goffmans tilnærming har riktignok blitt kritisert fra ulike hold, men den grunnleggende forståelsen av identitetshåndtering innen sosiologi og antropologi har en betydelig innflytelse fra det begrepsapparatet Goffman etablerte (Giddens 2001; Hall 1992).

Den teoretiske debatten om identitetsbegrepet, har vært preget av diskusjonen rundt i hvor stor grad de instrumentelle og kalkulerende aspekter ved identitetshåndtering skal vektlegges (Giddens op.cit.). Et svar på en slik kritikk, kan være å finne i Pierre Bourdieus arbeider om praksisteori (Bourdieu 1977 og 1990). Begrepet om habitus, basert på tidligere erfaringer, kroppsliggjort og delvis ubevisst for refleksjon, skaper hos aktøren en fornemmelse av hvem hun eller han er som sosial person i verden, i følge Bourdieu. Habitus disponerer for handling og er samtidig bygd lag på lag av tidligere erfaringer, slik at aktøren på ingen måte "står fritt" til å velge handlinger, men preges av sine erfaringer. Bourdieu omtaler også habitus som en "indregjøring av ytre strukturer" og som "kroppsliggjøring av kapital" (jfr Broady 1991).²⁸ På denne måten kan Bourdieu sies å videreutvikle forståelsen av dialektikken mellom ytre og indre som identitetsbegrepet viser til. Det er kanskje underordnet, men likevel interessant, at Bourdieu også var inspirert av Goffman i forståelsen av hvordan aktørers sosiale praksiser både er preget av improvisasjon og strategisk manipulering. Praksisteori understreker nettopp hvordan ytre struktureringer blir "indregjort": Maktforhold i sosiale felt som aktører deltar i, nedfeller seg bevisst og ubevisst som disposisjoner for handling, og fungerer gjennom dette strukturerende på aktørers valg og sosiale praksiser. En innvending mot den måten Bourdieu selv har brukt denne teoretiske tilnærmingen på, har vært at han i for stor grad legger vekt på strukturelle forhold, slik at habitus i for stor grad forstås som produkt av de sosiale betingelsene, og i for liten grad forstås som produsent og nyskaper av sosiale endringer. I sine studier har da Bourdieu også først og fremst vært opp tatt av å beskrive maktforhold og strukturelle betingelser for sosialt liv, og i mindre grad vært opptatt av å studere sosial interaksjon som fenomenet i seg selv.

²⁸ Broady (op.cit.) inneholder for øvrig en grundig og kritisk gjennomgang av Bourdieus praksisteori og begrepene om sosiale felt, kapital og habitus.

Identitetsforvaltning og sosial handling

Jeg har forsøkt å legge an et teoretisk perspektiv som gir anledning til å drøfte aktørenes identitetsforvaltning i lys av dominerende diskurser om arbeid og identitet, men som har et empirisk fokus, og gir anledning til å drøfte sammenhengen mellom konkrete, hverdagslige sosiale praksiser, taksonomier og forståelsesformer. Jeg skal her drøfte og begrunne valget av teoretisk perspektiv på det identitetsbegrepet som ligger til grunn for den videre teksten.

Den videre teksten i avhandlingen vil støtte seg på den forståelsen som utvikles av Holland et.al. (1998) og boken *Identity and Agency in Cultural Worlds*. I det påfølgende skal jeg kort drøfte og utdype noen sentrale begreper. Holland et. al. videreutvikler her den posisjonen mellom subjektivismen og objektivisme som Pierre Bourdieu har etablert i sine arbeider om praksisteori (Bourdieu 1977 og 1990). Grunnleggende står Bourdieu som utvikler av en teoretisk tilnærming til sosial handling der aktøren (individet) er å betrakte som deltaker i et antall sosiale felt med hver sin mer eller mindre særegne logikk. Disse kan ha større eller mindre omfang og styrke, og kan avgrenses analytisk ut fra hva som gir uttelling som prestisjefyllt i hvert tilfelle (*kapital*). Aktørene er ulikt posisjonert i disse sosiale feltene. De ulike kapitalformene kan imidlertid transponeres mellom ulike sosiale feltene, etter hver sin spesifikke logikk. Aktørene er likevel ikke bare ulikt posisjonert i disse feltene gjennom ulik kapital, – de har også ulik kunnskap og forståelse for logikken i de sosiale felt de deltar i. Feltenes dynamikk er, kan vi si, ulikt internalisert hos hver enkelt. Bourdieu omtaler aktørenes inkorporering av regler, logikk og kapital i feltet som *disposisjoner i habitus*. Hver aktør har sin egen variant av denne, avhengig av hans/hennes egen subjektive historie og deltakelse i det enkelte sosiale feltet, og opplevelser og erfaringer gjort gjennom slik deltakelse. Disse erfaringene vil igjen prege den forståelse de siden opptrer med, og de *agencies* de til enhver tid måtte ha. I følge Bourdieu er det imidlertid sjelden eller aldri at feltets regler utsies direkte. At dette aldri kommer frem direkte, handler om feltets *doxa*, – det som ikke sies, men som ligger som (vanligvis) tause forutsetninger for det som skjer i hvert enkelt sosialt felt.

Målet hos Holland et.al. er å finne fram til en praksisteori for selvet og identitet – *practices of the self* (1998:19). De forsøker å bygge opp en praksisteoretisk tilnærming til identitet og sosial handling som både åpner for å forklare det kreative, det opportunistiske og ambisjøs i de måter som identiteter utspilles og symboliseres på, og samtidig holde fast på at identitet og identitetsrepresentasjoner formes og struktureres av en rekke ytre betingelser. Bakgrunnen for å anlegge et perspektiv som dette, er ønsket om å åpne opp for en måte som gir anledning til å beskrive og analysere personenes opplevde handlingsrom og hvilke muligheter de har til å representere seg henholdsvis som arbeidstakere, utviklingshemmede og

samfunnsborgere generelt. Et viktig utgangspunkt her, er å betrakte sosial identitet både som a) et produkt av erfaringer, opplevelser, forståelse og tolkninger av disse, samtidig som b) sosiale identiteter også i seg skaper nye betingelser for aktørers handlinger, strategier og valg. Vi kan kalle dette ”det refleksive selvet”.

Sentralt i deres tilnærming er å forstå identitet som et utgangspunkt for hvordan mennesker skaper nye aktiviteter, nye virkelighetsforståelser og nye handlemåter (ibid:5). Forfatterne tar utgangspunkt i Mead (op.cit.) og forståelse av selvet som utviklet i relasjon til ”signifikante andre” som gjennom sosial samhandling og lek formidler verdier, mening og symboler i den sosiale og kulturelle virkeligheten de deltar i. Forfatterne går videre i å problematisere den vestlige subjekt-forståelsen, betraktet som en integrert og avgrenset helhet. Denne kritikken er særlig gjort med referanse til Foucault og forståelsen av individets *”subjectification by discursive practices”*. Parallelt er de opptatt av å finne en måte å forklare hvordan subjektposisjonen likevel ikke er et ”mekanisk” produkt av diskursene. Individet må forstås ut fra at det uansett har muligheter og kapasiteter til å stadig finne nye måter å forstå seg selv på i relasjon til omgivelsene.

Her bygger forfatterne videre på arbeidene fra henholdsvis den russiske psykologen L.S. Vygotsky (1896-1934) og den russiske semiotikeren M.M. Bakhtin (1895-1975). Fra Bakhtin henter de spesielt begrepet om ”selvets sosiohistorie”. Her forstås selvet som produkt av sin sosiale biografi og som selvreflekterende, blant annet fordi ingen personlige historier er helt identiske. *”Heuristic development results in persons whose ‘history-in-person’ is likely to have an agenda and momentum of its own.”* (op.cit:46).

Fra Vygotsky henter forfatterne konseptet for et identitetsbegrep som er semiotisk mediert og som aktører forvalter på et heuristisk vis. Et sentralt poeng hos Vygotsky er ideen om hverdagslivets ”semiotiske ustabilitet” – altså at bruk og betydning av symboler og tegn aldri er gitt en gang for alle, men innebærer et potensial for stadig å bli omfortolket, redefinert og inngå i nye sammenhenger. Vygotsky forstår grunnleggende sett symboler og tegn som en form for menneskelig ”verktøy”, som en analogi til Engels’ begrep om utvikling av redskaper. Tegn og symboler forstås her som et ”verktøy” hvorved mennesker ikke kun er i stand til å endre sine sosiale omgivelser, men også sin egen adferd (”tools of identity”). I dette ligger det at aktørene ikke forstås som produkt av de på forhånd gitte regler, men tvert i mot understreker betydningen av å forstå hvordan aktører improviserer, trikser, manipulerer og prøver ut ulike strategier. På bakgrunn av dette utvikler Holland et.al. noen begreper som jeg skal diskutere videre. Diskusjonen av den teoretiske tilnærmingen skal jeg gjøre gjennom spesielt tre begreper, henholdsvis ”spaces of authoring”, ”figured worlds” og ”positional identities”.

Fortolkningsrom (”spaces of authoring”)

Et sentralt utgangspunkt hos Holland et.al. er formulert slik: “People tell others who they are, but even more important, they tell themselves and then they try to act as though they are who they say they are.” (ibid:5). Ved å legge vekt på hva folk forteller seg selv, er hensikten nettopp å kunne beskrive de prosesser der mennesker skaper sitt selvbylde og selvforståelse – selvforståelser som aktører handler etter og blir forstått av andre i forhold til. Forfatterne viser flere eksempler på hverdagslige praksiser der aktører skriver seg selv inn i bestemte former for selvforståelse, og der dette begrepet er fruktbart for å analysere slike prosesser. Et eksempel Holland et.al. bruker for å illustrere dette, er hentet fra feltarbeid i Naudada-området i Nepal. Dette er et hinduistisk samfunn, der befolkningen er stratifisert på bakgrunn av rituelle kaster.²⁹ Under feltarbeidene gjennomførte forskerne (Dorothy Holland og Debrah Skinner) intervjuer med kvinner fra ulike jati (kaster). Intervjuene ble vanligvis gjennomført på balkongen i tredje etasje i huset de leide i landsbyen. De oppdaget imidlertid at kvinnene fra sunar-kasten (som er assosiert med gullsmedarbeid, og derfor betraktet som urene), virket lite komfortable med situasjonen. Ved ett tilfelle, forteller Holland og Skinner, ankom en av kvinnene til intervjuavtalen på balkongen klatrende opp husveggen. Forfatterne diskuterer flere tolkninger av denne besynderlige hendelsen, og alle tolkningene har å gjøre med kastetilhørighet.

I den lokale konteksten ble de to forskerne klassifisert som høykaste, hvilket også ble understøttet av at huset de leide var eid av en person av høykastestatus. Innenfor kastesystemet er det et rituelt forbud mot at personer fra lavere kaster gå inn i et hus som tilhører personer fra høyere kaster. Særlig gjelder dette forbudet kjøkkenet, siden nettopp matlaging er assosiert med intimsfæren, hensyn til renslighet og rituelle forbud mot urenheter. Skulle kvinnen komme opp på balkongen på vanlig måte, ville hun imidlertid vært nødt til å passere kjøkkenet. Det kvinnen gjør, sier Holland og Skinner, er å finne en måte å overholde intervjuavtalen, men slik at hun likevel ikke kommer i konflikt med gjeldende rituelle praksiser. Dermed blir den logiske løsningen i den gitte situasjonen, å klatre opp husveggen.

På den annen side kunne kvinnen likevel valgt å overse dette forbudet og tatt imot forskernes invitasjon om å gå gjennom kjøkkenet, slik de andre kvinnene fra sunar-kasten gjorde. Dette illustrerer nettopp forfatterens poeng: kvinnen forholder seg aktivt til den situasjonen hun er stilt overfor. Kvinnen *velger* å legge vekt på kastesystemets rituelle forbud, selv om det

29 Kaster er mer eller mindre endogame, sosiale grupper som er inkorporert i en samfunnsstruktur bestående av en rekke ulike kaster, hierarkisk oppbygd. Kaste er dermed en medfødt status som rangerer folk i sosiale lag. Hver kaste har sin posisjon i det sosiale hierarkiet, og ulike kaster fyller i prinsippet ulike samfunnsfunksjoner eller økonomiske nisjer. Det organiserende prinsippet er basert på rituelle regler og forbud knyttet til renhet/urenheter. (Keesing 1981).

kanskje vil innebære at hun dummer seg ut overfor de personene hun skal møte. Kanskje ville hun valgt annerledes hvis situasjonen var en annen (det var også andre personer til stede i huset på det tidspunktet hun kom). Ankomsten til balkongen er nettopp å forstå som en sosial handling, *ikke som et passivt uttrykk for en kroppsliggjort kasteidentitet*, sier Holland og Skinner, men som *en sosial handling i en konkret sosial situasjon*, knyttet til en kasteidentitet som kvinnen var påtvunget. Hun var på denne måten, sier forfatterne, drevet opp husveggen, ikke alene av kulturelle normer om rituelle forbud og renhet, men først og fremst av de sosiale kreftene som kastesystemet innebærer.

Mange ulike faktorer kan tenkes å ha påvirket situasjonen i det aktuelle tilfellet. Kanskje var det nettopp det at en annen person var til stede som fikk kvinnen til å overholde forbudet mot å gå inn i kjøkkenet, eller kanskje var det nettopp hennes selvbilde som en moralsk kvinne som overholder rituelle påbud. Poenget er, at for å kunne forstå sosiale praksiser og konkrete handlemåter er det av avgjørende betydning å se hendelsen i kontekst av de kulturelle kodene den er innvevd i. Men dette alene er ikke nok: vi må også kunne forstå og redegjøre for hvordan aktører forvalter, tolker og refortolker, og på ulike vis forholder seg aktivt til kulturelle forestillinger, normer og identiteter. Ved å se etter hvilke muligheter aktører har til å manipulere, understreke enkelte statuser og se bort fra andre, får vi nettopp øye på det elementet av improvisasjon som så å si alltid er til stede i sosiale praksiser.

Sosiale aktører har til en viss grad mulighet til selv å styre og manipulere hvem de er (hvem de forstår seg selv som), i den forstand at man til enhver tid velger å legge vekt på noen elementer, og se bort fra andre.

The meaning that we make of ourselves is, in Bakhtin's terms, 'authoring the self', and the site at which this authoring occurs is a space defined by the interrelationship of differentiated 'vocal' perspectives on the social world. (ibid:173).

Tanken er altså at sosiale aktører "skriver seg selv inn i" noen bestemte forståelsesrammer gjennom de måter aktører samhandler med andre på. Aktørene står likevel ikke fritt i å utforme sine identiteter, i følge den forståelsesmåten som skisseres her, fordi de alltid bygger videre på kulturelt materiale (tegn, symboler, fortellinger, fortellingsstrukturer) som eksisterer på forhånd. Det er dette som utgjør det forfatterne kaller "spaces of authoring" – altså "rommet" av tilgjengelige eller mulige fortolkninger.

Erving Goffmanns begreper om inntrykksforvaltning og iscenesettelse vil riktignok kunne fange noen av de samme typer prosesser (Goffman 1992), siden Goffmanns begreper viser til aktørers tegn- og symbolbruk i sosiale situasjoner. Men Goffmanns begrep vektlegger først og fremst de ytre sidene ved identifiseringsprosessene, og fanger i mindre grad opp de aspektene som handler om "indre", kroppsliggjorte og doksiske sidene ved sosiale

identiteter. Som jeg senere skal komme tilbake til, vil det være relevant å se dette i forhold til hvordan deltakere i ulike former for arbeid og dagtilbud beskriver og tar i bruk disse ordningene som kulturelt materiale i sine selvforståelser.

Forestilte virkeligheter ("figured worlds")

Begrepet om "figured worlds" hos Holland et.al. viser til normer, koder, og det kulturelle repertoaret som er gjeldende innen et sosialt felt eller på en sosial arena. "*Figured worlds rest upon people's abilities to form ad be formed in collectively realized 'as if' realms.*" (Ibid:49.) Vi kan betrakte arbeidsplassen og de normene som gjelder der, nettopp som et eksempel på en "figured world". At virkeligheten er forestilt, innebærer at den er "skapt", jamfør Geertz' poeng om mennesket som innvevd i "webs of meaning" (Geertz 1973). Holland et.al. bygger videre på dette, og lanserer begrepet om "figured world" som en parallell til Vygotskys begrep om "play world", slik barn utvikler en fiksjon der de kan prøve ut sosiale roller og etterligne voksnes handlemåter.

Under the rubric of culturally figured worlds or figured worlds we include all those cultural realms people peopled by characters from collective imaginings: academia, the factory, crime, romance, environmental activists [...]. Figured worlds takes shape within and grant shape to the coproduction activities, discourses, performances, and artifacts. A figured world is peopled by figures, characters, and types who carry out its tasks and who also have styles of interacting within distinguishable perspectives on, and orientations towards it. (op.cit.:51)

Begrepet "figured worlds" viser altså til de symbolsystemer, fortellingsstrukturer, diskurser og praksisformer som utgjør det kulturelle materialet aktører tar i bruk for å utforme identiteter. I eksemplet fra Nepal, utgjør nettopp kastesystemet én slik forestilt virkelighet. Som nevnt kan en arbeidsplass forstås som en slik "figured world". Meningsaspekter er knyttet til forhold som lønn, arbeidstider, sosialt fellesskap, formelle og uformelle hierarkiske strukturer, osv. Noen trekk vil være spesifikke for akkurat denne arbeidsplassen, mens andre vil være del av større meningsstrukturer, eksempelvis allmenne forestillinger om arbeidsmoral, forventninger til arbeidstider eller omgangsformer mellom ansatte. Få sosiale institusjoner i vårt samfunn er så belagt med mening og mytologisering som nettopp arbeidet. Alminnelige forestillinger om hvem som hører til eller ikke hører til på arbeidsplassen, er også del av dette. Eksempelvis har Hall (1999) vist hvordan de kulturelle forestillingene om hvem som passet naturlig inn på arbeidsplassene, i en rekke bransjer inntil nylig, har klassifisert kvinner som "matter out of place". Personer med utviklingshemming vil i mange tilfeller bli klassifisert på samme måte på. Jeg skal siden komme tilbake til hvordan

kategoriseringene endres gjennom aktørens praksiser, og hvordan aktører selv tar i bruk tegn og symboler som utfordrer og forandrer klassifiseringer.

Posisjonerte identiteter ("positional identities")

Begrepet om aktørenes posisjonerte identiteter forstås som situert i sosiale praksiser som utvikles over tid, gjennom prøving og feiling, og kontinuerlig tillempling og justering i sosial praksis. I den teoretiske tilnærmingen som dette er basert på, utgjør ikke det sosiale selvet en isolert eller autonom kjerne, men står alltid i et dialogisk forhold til sine omgivelser. Et aspekt ved sosial identitet, er at det alltid innebærer et element av posisjonering i forhold til andre aktører. Posisjonering er uløselig knyttet til makt, status og sosial rangering, påpeker Holland et.al. Det kan handle om rett til materielle ressurser, respekt eller legitim tilhørighet til en etnisk gruppe eller sosial klasse. Posisjonering legger føringer for hvilke posisjoner som legitimt kan kombineres, og hva som er sosial aksepterte handlemåter.

Holland et. al. vektlegger det kreative og ikke-forutsigbare i de måtene aktørene selv aktivt utformer og elaborerer identiteter innenfor ulike "figured worlds" over tid. Forfatterne definerer her posisjonerte identiteter som å referere til *"one's relative to socially identified others, one's sense of social place, and entitlement"* (ibid:125). I tilknytning til ordvalget "sense", altså en slags "fornemmelse" for hva som passer i situasjonen, påpeker forfatterne eksplisitt at dette er med referanse til Bourdieu (1977 og 1990). Fornemmelsen av sosial plassering, trenger ikke nødvendigvis å være språkliggjort eller eksplisitt – det er bare en følelse av "hvor man hører til" eller "hvem man er" i forhold til andre. Slik står aktørene på ingen måte fritt i måten de forvalter identiteter på, men de har noen ikke-forutbestemte handlingsrom å agere ut fra.

Dette handler altså om begrepsmessig tilnærming til å analysere hvordan aktører kombinerer og spiller ut ulike identiteter. Aktører er alltid involvert i en rekke "figured worlds" hvor de har ulike posisjoner. Begrepsbruken gir eksempelvis en anledning til å drøfte systematisk hvordan ulike diskurser om lønnsarbeid spiller inn på de måter deltakerne i ulike arbeidsmarkedstiltak forstår seg selv som "arbeidstakere", "tiltaksdeltakere", "omsorgsmottakere" – eller eventuelt noe helt annet. Som forfatterne viser gjennom eksemplene de velger, er identiteter basert på tidligere erfaringer, ofte som mer eller mindre tatt-for-gitt av aktørene selv, nettopp som en form for kroppsliggjort "fornemmelse" av posisjon. Samtidig demonstrerer de hvordan aktører i konkrete situasjoner opptre kreativt og skapende i måter de snakker om, spiller ut og forvalter identiteter på.

Identitet som situert praksis

Utgangspunktet er at aktører erverver seg en evne til å ta stilling til andres eksistens i verden, etter hvert som han/hun lærer å objektivisere seg selv gjennom kvaliteter ved egen fremtreden og forpliktelser overfor ulike sosiale posisjoner. Slik objektivisering – og spesielt i de posisjoner som man selv er sterkt emosjonelt knyttet til – danner et grunnlag for aktørens identiteter og forvaltning av dem. Holland et.al.s resonnement kan skisseres i korte trekk:

- Identiteter er et helt vesentlig element i hver enkelt aktørs selvforståelse – og forståelse av andre. Identiteter produseres og reproduseres kontinuerlig. Vanligvis vil et individ til enhver tid inneha mange ulike identiteter – identiteter som i mange tilfeller kan være i indre motsetning til hverandre.
- Identiteter er resultat av erfaringer og fortolkninger opplevd gjennom sosial handling i verden, basert på en fornemmelse av hvem man er eller fremstår som i forhold til andre, og hvem man *ønsker* å fremstå som overfor andre.
- Identiteter danner grunnlag for et uendelig antall adhoc-praksiser.
- Identiteter er improvisert, i den forstand at de aldri kan planlegges fullt ut på forhånd. De spilles ut, forhandles og tilpasses gjennom sosiale praksiser og situasjoner som aldri er entydig gitt. Til dette brukes tegn og symboler – tegn/symboler som fungerer som kulturelle ressurser i å tilskrive bestemt typer mening til bestemte typer praksiser. Tegn og symboler settes sammen på nye måter for å etablere tilhørighet til bestemte identiteter aktører ønsker å oppnå eller ta i bruk.
- De symboler og tegn som aktører griper til er ikke private, men kollektivt produsert i den forstand at de er tillært gjennom sosiale praksiser og distribuert blant mange andre aktører og derfor gjenkjennes i den betydning avsender vil formidle (eller de misforstås). Holland et.al. betegner kulturelt materiale, i form av symboler og tegn som brukes på denne måten, som *mediating devices*.
- Slike ”mediating devices” som aktørene tar i bruk er kollektive og offentlige, i den forstand at de er hentet ut av et felles kulturelt repertoar. ”Oppfinnelsene” av nye sammensetninger av tegn/ symboler er derfor sjelden spesielt original selv om sammensetningene av tegn kan ha et visst individuelt preg.
- På denne måten kan identiteter betraktes som både private og kollektive, og innebærer en parallell produksjon av identiteter og kulturell produksjon av tegn.

Langt fra alle identiteter er frivillig valgt, og Goffman (1968) har beskrevet flere typer stigmatiserte identiteter. En identitet som utviklingshemmet er nettopp eksempel på en type tilhørighet som aktøren tilskrives ufrivillig. Eidheim (1971) beskriver ulike måter samer som enkeltindivider og gruppe

finner frem til strategier og handlemåter som på ulike vis er forsøk på å unnslipe situasjoner eller sammenhenger der denne identiteten gjøres relevant. Sentralt i Holland et.al.'s tilnærming, er understrekingen av at identiteter ikke er kun er passive refleksjoner av en opplevd/erfart posisjon, men også er gjenstand for aktørers ideer om hvem man vil være, hvem man vil prøve å bli, hvem man ønsker at andre skal oppfatte en som: aktører tar aktivt i bruk tegn og symboler i konstruksjon av egne selv, egne identiteter og eget liv. Holland et. al. betegner dette som *symbolic bootstrapping*, som henviser til hvordan aktører kan forholde seg til – og utvikle – identiteter strategisk, gjennom en ytre, forvaltning av kulturelle tegn og i tråd med en indre, emosjonell forandringer i forsøk på å overbevise seg selv og andre hvem man er, identitetsmessig. På denne måten gir Holland et.al. et viktig inntak til å analysere identitetsforvaltning ved å se på hvordan aktører presenterer og representerer seg selv som delvis selvrefleksive og kreative prosesser, på måter som også innbefatter individers ønsker, lengsler og drømmer etter å være noe annet enn hva de til enhver tid betraktes av andre som. Et eksempel på dette, er den måten Robert Edgerton (1993) forteller om hvordan tidligere beboere fra en institusjon for utviklingshemmede i Florida bestreber seg på å bli oppfattet som ”normal” og unngå en stigmatisert status som ”unormal” når de kommer tilbake i samfunnet etter lange institusjonsopphold. Slik Edgerton drøfter dette handler det blant annet om å etablere en selvforståelse som ”vanlig mann” eller ”vanlig kvinne”, og finne frem til måter å skape relevante symbolske representasjoner av dette på.

Den teoretiske tilnærmingen som Holland et.al. (1998) skisserer i *Identity and Agency in Cultural Worlds* vil videre danne et utgangspunkt for å beskrive og analysere datamaterialet som er innsamlet gjennom feltarbeidene. Ovenfor har jeg kort skissert det jeg ser som kjernen i deres teoretiske tilnærming. Begrepene ”fortolkningsrom”, ”figured world” og ”posisjonert identitet” kommer til å bli brukt der jeg anser dette som relevant. Noen teoretiske poeng vil dessuten bli utdypet underveis. Jeg vil også trekke inn annen teori der jeg vurderer det som hensiktsmessig, og i disse tilfellene vil jeg redegjøre for dette underveis.

Perspektiver på makt

Under feltarbeidene ble det snart tydelig at makt kommer til uttrykk på en rekke forskjellige måter i hverdagen, både i skjermede arbeidsmiljøer og på helt vanlige arbeidsplasser der utviklingshemmede er ansatt. De fleste former for arbeid forutsetter på en eller annen måte sosial organisering basert på over-/underordning og hierarkiske strukturer, uansett skjermet eller ikke. Arbeidsledere har eksempelvis andre oppgaver og myndighetsområder enn øvrige arbeidstakere. Men det handler også om mer uformelle og skjulte

former for kontroll eller dominans, som på ulike måter kamufleres eller underkommuniseres. Ikke-uttalte forståelsesmåter om hva utviklingshemming innebærer, har eksempelvis betydning for måten arbeidsledere forholder seg overfor disse arbeidstakerne. Som tidligere nevnt, er det en rekke politisk formulerte målsettinger knyttet til integrering og normalisering av utviklingshemmede som på forskjellige måter ønskes realisert nettopp i arbeidslivet. Hvordan det gjøres og hvilke implikasjoner det har, er imidlertid ikke gitt, og jeg skal komme tilbake til dette i analysene av det empiriske materialet.

Mye av som drøftes i empirikapitlene kan forstås som uttrykk for – eller produkt av – maktforhold i dette feltet og på den enkelte arbeidsplass. Sosiale roller er imidlertid flertydige, og situasjonsdefinisjonene raskt omskiftelige. Det handler derfor om å få øye på det flyktige, ustabile og flertydige i slike maktrelasjoner, men samtidig forstå hvordan underliggende kulturelle forståelsesmodeller av fenomener som lønnsarbeid og utviklingshemming skaper bestemte maktrelasjoner mellom aktørene. Selve begrepet makt kan defineres som et individs, eller medlemmene i en gruppes muligheter til å etterstrebe bestemte formål eller interesser (Giddens 2001), og makt forstås her som et gjennomgripende aspekt ved alle menneskelige relasjoner. Den måten jeg forholder meg til maktbegrepet på videre i denne teksten, er i en relativt vid betydning. Med det menes at makt kan forstås som å virke på mange ulike måter, i en rekke ulike sammenhenger og opptrer i en rekke forskjellige former.

Nedenfor skal jeg kort redegjøre for de tilnæringsmåter jeg har lagt til grunn. Jeg har ikke holdt meg konsekvent til én etablert teoretisk tilnærming til makt i den videre teksten. Utgangspunktet har snarere vært å bruke teoretiske tilnærminger som i de ulike sammenhenger viser seg mest fruktbare når det gjelder å forstå og forklare situasjoner, episoder, tilstander eller dominerende tankemodeller i det empiriske materialet. Diskusjonen av begrepsbruk om makt er her delt inn i tre deler, knyttet til ulike aspekter ved maktbegrepet. Det er henholdsvis diskursive, symbolske og kontekstuelle aspekter ved makt og maktutøvelse. Denne inndelingen er først og fremst gjort for å holde en viss ryddighet i argumentasjonen, og skal ikke forstås som gjensidig utelukkende aspekter. Tvert imot kan man si at det dreier seg om ulike aspekter ved makt som i større eller mindre grad forutsetter hverandre for at makt skal kunne oppstå, legitimeres, utøves, endres eller reproduseres. To spesifikke former for maktrelasjoner vil bli drøftet separat. Det er henholdsvis spørsmål om sosial klasse og om sosialt kjønn. Begge er temaer som har blitt gjort relevant gjennom empiriske materialet, og som behøver en noe mer utfyllende gjennomgang.

Diskursive og symbolske aspekter ved makt

Begrepet diskurs viser her til systemer av meninger, forestillinger, praksisformer og forståelsesmåter som fungerer konstituerende for de måter vi forstår omverden i, og som har en viss grad av regularitet (Neumann 2001). "Byggesteinene" i diskurser er tegn og symboler, eksempelvis i form av ord, metaforer, fortellinger, fortolkningsmåter osv. Måten de settes sammen på i mer eller mindre strukturerte sammenhenger, danner våre forestillinger og aksepterte anvisninger for hvordan vi skal se og forstå et fenomen – forståelsesmåter som samtidig utelukker andre betraktningsmåter (Franzén 2000). Et nærliggende eksempel er hvordan synet på mennesker vi i dag kaller "utviklingshemmede" har endret seg mellom historiske epoker, og hvordan de respektive forståelsesmåter henger nøye sammen med ulike tiders menneskesyn, medisinske behandlingsformer og skiftende økonomiske og politiske betingelser. Denne måten å snakke om diskurser og makt på, er det spesielt Michel Foucault (1980) som har tatt til ordet for. Jeg skal kort nevne noen eksempler på slike former for makt som er relevant i forhold til det som skal behandles videre i denne teksten.

Sentrale forestillinger om representativt demokrati og den norske velferdsmodellen, kan nettopp ses som uttrykk for en politisk maktdiskurs. To sentrale forestillinger kan sies å dominere diskursen om den norske velferdsmodellen. Den ene forestillingen dreier seg om den norske velferdsmodellens særegne karakter, knyttet til dens høye ambisjoner om å omfatte alle borgere. Den andre forestillingen har å gjøre med forståelsen av at personer på sosiale stønader, trygdeytelser og andre "uproduktive" ordninger utgjør et særlig problem som truer velferdsstatens eksistens (Salonen 1994). Begge disse forestillingene er knyttet til den historiske utviklingen av dagens velferdspolitiske regime, de reflekteres på en rekke måter i samtidens politiske ordskifte, og har direkte betydning for hvordan velferdsordningene innrettes. På bakgrunn av dette vil det være relevant å stille spørsmål om hvorvidt den norske velferdsdiskursen konstruerer utviklingshemmedes arbeidsinnsats og produksjon på noen bestemte måter, og hva slags konsekvenser det får i praksis.

Et annet eksempel på en diskursiv makt, er det vi kan kalle ekspertmakt. Ulike profesjoner (medisin, juss, psykologi, etc.) etablerer og tilkjennes kunnskapshegemoni innen bestemte samfunnsområder. På en rekke av velferdsstatens områder fungerer ulike former for ekspertmakt som "portvoktere" til offentlige velferdsgoder (Stone 1984). Portvokternes rolle er særlig tematisert i Lipskys begrep om "street-level bureaucracy" (Lipsky 1980), som på norsk er oversatt med bakkebyråkrati. Det dreier seg om offentlig ansatt tjenestepersonale som har direktekontakt med brukerne, som utøver skjønn, fortolker regelverk og forvalter offentlige midler. I følge Lipskys analyse, er det nettopp her, i møtet mellom brukere og byråkrater, at den offentlige velferdspolitikken faktisk utformes. Lipsky kan sies å

fokusere på bakkebyråkratenes relativt frie posisjon til å forvalte skjønn (og makt) innenfor byråkratiets grenser, slik Webers byråkratimodell skisserer. Med empirisk utgangspunkt i svenske arbeidskontor og trygdekontor, har Roine Johansson lagt vekt på hvordan de organisatoriske rammene som bakkebyråkrater jobber innenfor, påvirker byråkratenes verdsett, prioriteringer og beslutningsutfall (Johansson 1997). Sett i forhold til de problemstillingene som skal drøftes videre i denne teksten, vil dette perspektivet være relevant når det gjelder å forstå hvordan attføring, brukernes "behov" og (re-)habiliteringskarrierer skapes og forvaltes. Hvordan konstrueres eksempelvis "behovene"? Hvems interesser reflekteres i slike prosesser? Et spesielt trekk ved de skjermede arbeidsordningene, er den dobbeltrollen attføringsbedrifter har. De er organisert som selvstendige non-profit virksomheter, om enn med et tydelig produksjonsfokus. Samtidig har de også rollen som praktiske iverksettere av arbeidsmarkedsmyndighetenes oppgaver, der daglig leder og arbeidsledere delvis har overtatt lokale bakkebyråkraters ekspertrolle i det daglige arbeidet overfor tiltaksdeltakerne. Det er på denne måten interessant å se hvordan relasjonene mellom arbeidstakere og arbeidsleder utformes i praksis.

Det vi kan kalle "arbeidslivets diskurs" er også et uttrykk for diskursmakt. Normene for hva som til enhver tid forstås som "skikkelig arbeid", forventninger til hva menn gjør i forhold til hva kvinner gjør, hva voksne gjør i forhold til hva barn gjør endrer seg historisk (Wadel 1984). Herbert Appelbaum (1992), som har tatt for seg arbeidets idéhistoriske utvikling, drøfter implikasjonene av antikkens ulike forestillinger om arbeid opp mot middelalderens arbeidsbegrep og det moderne arbeidsbegrepet. Dagens arbeidsbegrep relaterer seg eksempelvis nært til lønnsarbeidets hegemoniske stilling, der de formene for aktivitet som faller utenfor kriteriene til det som til enhver tid forstås som lønnsarbeid (det som noen er villig til å betale for), vil kategoriseres som fritidssyssele eller hobbyvirksomhet. Det ligger en implisitt hierarkisering i kategoriene, og det er derfor ikke likegyldig hva aktiviteten forstås som. Som jeg siden skal komme tilbake til, har dette helt konkrete konsekvenser for hvordan utviklingshemmedes aktiviteter på dagtid fortolkes og forstås, nettopp fordi det innebærer former for rangering mellom hvilke typer aktiviteter som er mest verdifulle, hvem som "naturlig hører hjemme" innenfor de ulike sfærene av arbeid, eller hva det innebærer å være arbeidsfør, voksen eller kompetent.

Pierre Bourdieu har i flere av sine arbeider vært opptatt av å analysere hvordan de symbolske systemene er vevd sammen med andre maktformer. Symbolsk makt kan her kort defineres som "makt til å konstruere virkeligheten" (Bourdieu 1996:40). Det sentrale her er å beskrive hvordan de symbolske systemene (kultur, språk, tale, praksisformer) gir noen aktører, eksempelvis en sosial klasse eller profesjonsgruppe, tilgang til å klassifisere og navngi virkeligheten på én bestemt måte. Å studere symbolsk makt, handler i følge Bourdieu om "å oppdage makten der hvor den minst gir seg

til kjenne, der hvor den er mest miskjent, og dermed anerkjent [...]” (ibid:38). Når makt er miskjent, er det nettopp fordi den oppfattes som ”naturlig”, eller doxisk. Å være i posisjon til navngi og definere virkeligheten, er nettopp uttrykk for en gruppes dominerende posisjon innenfor et felt. Det handler om muligheten til å etablere og få gjennomslag for en bestemt virkelighetsforståelse eller ideologi. Et eksempel på dette kan være den selvsagtheten vi snakker om ”arbeidsmarkedet” og ”lønsarbeid” på. Lønnsarbeidsregimet, påpeker Franzén (2000), er en viktig nøkkel til å forstå en rekke av samtidens maktrelasjoner. Dagens samfunn er bygd opp omkring lønnsavhengighet, ikke bare faktisk (i form av midler til å kjøpe mat, bolig, kilde til forbruk og prestisje, osv), men også diskursivt ved at det rundt lønsarbeidet er skapt en normalitet som bærer med seg en rekke forventninger til hvordan livet skal leves (ibid:103).

De dominerende forestillingene om arbeid og lønsarbeid reflekterer også fordeling av ressurser blant sosial aktører, og mellom grupper av aktører. Begrepet om ressurser viser til den mer eller mindre umiddelbare mulighet en aktør, eller en gruppe, har til å få gjennomslag for sine interesser innenfor et bestemt samfunnsområde. Ressurser, eksempelvis i form av nettverk, penger, myndighet eller kunnskaper, utgjør et potensial for maktutøvelse, men relasjonene avgjør hvordan ressursene kan utnyttes. Bourdieu (1990 og 1995) har vist hvordan ulike former for ressurser (kapital) er knyttet til ulike sosiale felt og hvordan kapitalformer kan kombineres og konverteres mellom ulike felt. I denne sammenhengen, er det særlig posisjonen og ressursene innenfor arbeidsmarked og ”tiltaksmarked” som er av spesiell interesse.

Bourdieu skille grunnleggende sett mellom fire hovedtyper av kapital (sosial, økonomisk, kulturell og symbolsk), der hver av disse viser til ressurser som aktører har knyttet til bestemte relasjoner eller sammenhenger. Én kapitalform skiller Bourdieu imidlertid ut, og det er symbolsk kapital. Symbolsk kapital er ære og prestisje; det som innen en sosial gruppe gjenkjennes som verdifullt og tilskrives verdi (Broadly 1989). Aktørers omdømme og personlige anseelse er likevel ikke bare et offentlig anliggende (”rykte”), – det handler også om aktørers identitet og selvforståelse. I motsetning til andre kapitalformer er symbolsk kapital i mindre grad bundet til konteksten i ett bestemt sosialt felt, men i større grad knyttet til aktørens person og kropp. Bourdieu snakker blant om symbolsk vold i tilfeller der personer selvoppfatning rives ned eller endres mot personenes vilje. Som antydnet tidligere, kan vi betrakte mye av det som foregår i hverdagen på disse stedene som en form for produksjon av symbolsk kapital, i form av å skape identiteter og selvbilder i tråd med dagens rådende lønnsarbeidsideologi.

Tiltaksdeltakere innenfor en skjermet/tilrettelagt setting skaper arbeidstakeridentiteter som likner logikken i arbeidslivet for øvrig, men som likevel er annerledes på enkelte, sentrale punkter. Som nevnt er dette personer som av ulike grunner er definert ut av det ordinære arbeids-

markedet, enten gjennom markedets egne mekanismer og/eller gjennom at de i trykdeordningene er klassifisert som ”yrkeshemmet”, eller tilsvarende. Dette kan forstås på minst to måter: Deltakelse i slike ordninger kan ses som å bekrefte lønnsarbeidsideologien og dermed bidra til en doxisk situasjon. Likevel blir det også tydelig at deltakelse i tilrettelagt arbeid, fra den enkelte deltakers ståsted, kan fremstå som en mulig motmaktstrategi for å fremstå som en kompetent, voksen, ettertraktet, selvstendig arbeidsmann eller -kvinne. Som jeg skal komme tilbake i drøftingene, er det i selve arrangementet av tilrettelagte arbeidsordninger flere elementer som kommer i konflikt med den dominerende forståelsen av lønnsarbeidet. Slik fremstår dette som arbeidstakeridentiteter som kontinuerlig står i fare for å bli stilt spørsmål ved. Det innledende eksemplet fra 1. mai-toget i Bodø kan nettopp illustrere hvordan symbolproduksjonen ved dette arbeidet blir sentral.

Kontekstuelle aspekter ved makt

Foucault har gjort oppmerksom på hvordan maktrelasjoner mellom to parter alltid er innvevd i større sammenhenger, og i en rekke betydningsmessige kontekster. Enhver maktrelasjon må derfor forstås i lys av andre maktrelasjoner som spiller inn i relasjonen og i den enkelte situasjonen (Foucault 1980). Eksempelvis vil relasjonen mellom arbeidsleder og en arbeidstaker i en VTA-bedrift være preget av hierarkiske forskjeller mellom leder og ansatt, informert av allmenne forestillinger om over- og underordningen i det øvrige arbeidslivet. Men relasjonen vil også kunne et visst innslag av å være en omsorgsrelasjon, der arbeidslederen har et ansvar for å ivareta helse, trivsel og sosialt miljø for arbeidstakerne, slik formålsparagrafen i denne typen virksomheter gjerne legger opp til. Arbeidslederen har dessuten et ansvar for å vurdere personens ferdigheter og finne passende arbeidsoppgaver, slik arbeidsmarkedsmyndighetenes retningslinjer krever. På denne måten har forholdet ikke bare preg av å være en veiledningsrelasjon, men også en bakkebyråkratrelasjon, der arbeidslederens vurderinger om videreføring til andre typer tiltak vil tillegges vekt. På denne måten kan ikke forholdet mellom partene forstås som låst fast i kun én bestemt maktrelasjon, men ulike maktrelasjoner kan gjøre relevant avhengig av situasjon. På denne måten er det viktig å åpne analytisk for å forstå maktrelasjoner som aldri helt stabile eller entydig forutsigbare, og alltid med et innslag av forhandling og situasjonalitet.

Kontekstuelle aspekter ved maktrelasjoner kan også preges av mer dyptgripende strukturelle trekk, og to slike trekk skal behandles for seg, teoretisk og empirisk. Det er henholdsvis den type aspekter ved maktrelasjoner som kan knyttes til sosial klasse, og aspekter som er knyttet til forestillinger om sosialt kjønn. Den teoretiske tilnærmingen til disse to formene for makt vil bli drøftet kort nedenfor.

Klasseaspekter knyttet til arbeidet

I løpet av feltarbeidene registrerte jeg aldri at begrepet klasse ble omtalt eksplisitt. Likefullt hadde det som foregikk på disse stedene form og uttrykk som tydelig kan leses inn i en klasseanalyse. I dette avsnittet skal jeg drøfte nærmere hvordan de formene for arbeid som jeg har beskrevet i de tidligere kapitlene kan forstås og analyseres som uttrykk for sosiale klasser. Er det aspekter ved det som skjer i dette feltet som kan forklares/beskrives som uttrykk for tilhørighet til sosial klasse? Studier av sosial lagdeling og systematisk ulikhet mellom befolkningsgrupper er sentrale tema innen sosiologien, og de teoretiske tilnærmingene er mange innenfor faget. Skillene går delvis på analytiske nivåer og hva som betraktes som årsaker og virkninger av klasse. Erik Olin Wright (red. 2005) skiller grunnleggende mellom seks hovedkategorier av analytiske tilnærminger til sosial klasse. Disse skal ikke forstås som gjensidig utelukkende, men heller som delvis overlappende temaer innenfor de ulike teoretiske bidragene på dette feltet. Nedenfor skal jeg redegjøre for de tre tilnæringsmåtene som jeg har vurdert som mest relevante for det som skal diskuteres videre i denne teksten. Det dreier seg henholdsvis om subjektive erfaringer av klassetilhørighet, klasse som ulikhet i livssjanser og klasse som uttrykk for latente motsetninger mellom sosiale grupper. (Innenfor de øvrige tre hovedtilnærmingene som Wright trekker opp, viser klassebegrepet henholdsvis til materiell ulikhet, historisk-økonomiske utviklingstrekk mellom sosiale grupper og frigjøring fra økonomisk utbytting.)

1: Sosial posisjonering og subjektive erfaringer. Begrepet klasse blir brukt med referanse til hvordan aktører erfarer sin egen plassering, spesielt når det gjelder samfunnets fordeling av goder. Innenfor denne typen tilnærminger viser begrepet klasse til de sosiale kategoriene som skaper subjektive opplevde forskjeller knyttet til samfunnets økonomiske lagdeling. I marxistisk forstand er begrepet klasse først og fremst koblet til eiendomsforhold til produksjonsmidlene, selv om Marx riktignok også snakker også om subjektive erfaringer i form av fremmedgjøring fra arbeidet. Marx betrakter industrisamfunnet grunnleggende sett som preget av motsetningene mellom posisjoneringer innenfor produksjonssfæren, mellom de som selger versus de som kjøper arbeidskraft (Marx 1992). Max Weber åpner for en større nyansering, og vektlegger maktrelasjoner mellom ulike grupper av aktører. Weber åpner opp klassebegrepet mot også å omhandle levesett, status og subjektive størrelser. Sosial prestisje forstås ikke kun som uttrykk for posisjon i et marked, siden prestisje kan virke ”motsatt vei”, ved at det danner grunnlag for økonomisk makt.³⁰ Denne siden ved den weberianske tilnærmingen til sosiale klasser er videreutviklet i Bourdieus studier av

³⁰ Det oppstår her et spørsmål om hvorvidt klasser skal forstås primært som nominelle eller ”reelle grupper”.

livsstil og ”smak” i det franske samfunnet på 1970-tallet og studiene av fattigdom og sosial nød på 1990-tallet (Bourdieu 1990; Bourdieu et.al. 1999). Her er klasse forstått både som en sosial kategori, men også som subjektivt opplevd og erfart virkelighet.

2: *Livssjanser og levestandard.* Et av de sentrale temaene innen sosiologien handler om å forklare årsaker til ulikhet i livssjanser og levestandard. Her viser klassebegrepet først og fremst til hvilke relasjoner aktører har til inntektsgenererende ressurser og andre typer aktiva. I denne typen tilnærminger handler det ikke kun om å beskrive forskjellene, men også om å drøfte årsaksforklaringer knyttet til slik ulikhet. Sosial bakgrunn og tilhørighet til klasse blir her en relasjonell størrelse, og utgjør gjerne én forklaring blant flere, eksempelvis knyttet til kjønn, diskriminering og geografisk tilhørighet. Forklaringer av variasjon i livssjanser er et viktig element i alle klasseanalyser. Wright (ibid) peker på dette som fremtredende element i tradisjonene fra Marx, Weber og Bourdieu. På ulike måter er disse tre opptatt av hvordan sosial klasse er koblet til ulike ressurser som bidrar til å forme hvilke muligheter individer har i livet. Marx legger først og fremst vekt på ressurser som en egenskap ved klasse, og individers tilhørighet til klasse er avgjørende. Webers klasseanalyser vektlegger i større grad individets ferdigheter som en ressurs som påvirker muligheter og livssjanser. Innenfor den weberianske tradisjonen har man videreutviklet dette til å omfatte en rekke yrkesspesifikke kvaliteter (eksempelvis utdanning og autoritet). Bourdieu har en noe bredere tilnærming til ressursbegrepet, med et system av ulike kapitalformer (f eks kulturell, sosial og symbolsk).

3: *Motsetninger mellom sosiale grupper.* Denne typen av tilnærminger til spørsmålet om sosial klasse dreier seg om betingelser som systematisk genererer motsetninger mellom ulike sosiale grupper. Fokuset rettes her mot årsakene til økonomisk ulikhet. Hvilke produksjonsmåter og former for distribusjon av produksjonsoverskuddet genererer bestemte klasseforhold? Det dreier deg seg altså om et samfunns prinsipper for fordeling av økonomiske og materielle ressurser som gir seg utslag enten i latente interessemotsetninger eller i åpne konflikter. I denne type tilnærminger defineres klasse først og fremst som grupper med felles betingelser og posisjon i produksjonen, i tråd med den måten Marx bruker begrepet om sosiale klasser.

På bakgrunn av disse ulike tilnærmingene, vil det være relevant å stille spørsmål om klasse på ulike måter. I tråd med den første og andre av Wrights kategorier, vil det være relevant å se etter hvorvidt – og eventuelt på hvilke i sammenhenger – arbeidet brukes, forstås eller tematiseres som en sosial ressurs (eller kilde til sådan) av aktørene selv. Hvordan tematiseres arbeidet? Er det en kilde til lønn og å sikre materielle levekår, eller er det eventuelt symbolske og sosiale aspekter som betones? Kan det eventuelt også tenkes at det er noe med innretningen eller profileringen av de ulike virksomhetene og produksjonen som uttrykker klassemessige skiller? Dette

er spørsmål som jeg vil vende tilbake til i den videre drøftingen av det empiriske materialet.

Når det gjelder den tredje kategorien i inndelingen ovenfor, kan vi forstå sosial klasse som de former for sosiale skiller som systematisk produserer forskjeller (økonomiske og samfunnsmessige). Det Wright sorterer inn her, er den type tilnærminger som vektlegger *årsaker* til økonomisk ulikhet. Relevante spørsmål vil da være: Hvilken relevans har klassebegrepet for å forstå/forklare situasjonen for de grupper som (helt eller delvis) er definert ut av arbeidsmarkedet? Hvordan kan vi forstå/forklare utviklingshemmedes tilrettelagte arbeidstilbud og dagaktivitet som uttrykk for tilhørighet til sosial klasse? Denne tilnæringsmåten utgjør ikke et empirisk testbart spørsmål i min sammenheng, men er primært et teoretisk ståsted som den videre teksten er basert på. Jeg skal derfor fortsette dette avsnittet med å redegjøre kort for et slikt perspektiv, der ”yrkeshemming” er å forstå som en klassemessig posisjon i arbeidsmarkedet.

I en sammenfatning av resultater og erfaringer fra Arbeidslivsforskningsprogrammet i regi av Norges forskningsråd, oppsummerer Hege Torp (red. 2005) en rekke utviklingstrekk ved det som populært omtales som ”det nye arbeidslivet”. De dreier seg om økte krav til lønnsomhet, økte krav til arbeidstakeres funksjonalitet og fleksibilitet. (Dette siste kan eksempelvis handle om at hver enkelt ansatt skal dekke flere ansvarsområder – såkalt ”fleksibel spesialisering” – og økt individuelt ansvar for oppgavene.) Det er en tendens til at lønn i økende grad gis på bedømming av innsats. Arbeidslivet preges av hyppigere krav til omstillinger (hvilket også påvirker arbeidstakeres trygghet i stillingene). Torp peker blant annet på at arbeidslivet i større grad preges av såkalt ”kunnskapsintensive arbeidsplasser” og økte krav til å beherske avansert teknologi. Byråkrati bygges ned, og ”flate strukturer” og nettverk får økt betydning. Blant arbeidstakere ser det ut til at det skjer en økende individualisering, som blant annet kommer til uttrykk ved at arbeidslivet tillegges økt betydning som arena for utvikling og selvrealisering, og gjennom svekket oppslutning om kollektive ordninger. Disse trekkene er likevel ikke entydige, og heller ikke like fremtredende i alle sammenhenger. Det er trekk som – sammen og hver for seg – potensielt kan fungere både integrerende eller ekskluderende overfor funksjonshemmede. Eksempelvis kan introduksjon av ny og avansert teknologi både senke terskelen inn i arbeidslivet for enkelte grupper, men bidra til å øke terskelen for andre. Summen av disse trekkene kan tyde på at dette er trekk som ikke nettopp favoriserer de fleste grupper av utviklingshemmede. Oppsummeringen må derfor bli at vi ikke finner svarene på dette i utviklingstrekk i teknologi og organisering i arbeidslivet alene.

I boka *Den tvetydige omsorgen* har Kjersti Ericsson (1974) gjennomgått historiske utviklingstrekk ved i det vi i dag kaller psykisk helsevern, med utgangspunkt i en materialistisk tilnærming (altså medvekt på hvordan de materielle og økonomiske utviklingstrekk i samfunnet preger eksempelvis

menneskesyn og behandlingsformer innen denne sektoren). Ericsson viser blant annet hvordan fremveksten av institusjoner for ”de sinnssyke” i Norge henger nært sammen med industrialiseringen. Ericsson viser hvordan et fremvoksende industrisamfunn er avhengig av et befolkningsoverskudd på landsbygda, befolkningskonsentrasjon i byene, et fungerende lønnsarbeidsmarked, prinsipper for arbeidsdeling, osv. (Ericsson refererer selv til disse endringene som en blek parallell til Foucaults beskrivelse av utviklingen i Frankrike, men med den viktige forskjell at endringene i Norge skjer rundt to hundre år senere.) Fremveksten av det norske sinnssykevesenet preges av en gjennomgående tvetydighet, sier Ericsson; ved at det innehar både en terapeutisk og en undertrykkende side. På den ene siden tilbys hjelp/omsorg til folk som lever under uverdige forhold. På den annen side bidrar disse ordningene til å absorbere overflødig arbeidskraft (ibid). Dette siste poenget påpeker noe svært sentralt: I det nye industrisamfunnet er det konjunktorene, og ikke personlige egenskaper som avgjør hvorvidt en person er ”ufør” eller ikke (ibid: 185). Ericsson ser uførepensjon som noe som faktisk bidrar til å tilsløre de økonomiske forholdene. Med referanse til Foucault anser Ericsson uførepensjonen som ”vår tids store innesperring”, på den måten at uførepensjoner bidrar til å absorbere arbeidsledighet.

Om vi ser på kategorien funksjonshemmede generelt, viser tall fra de årlige norske AKU-undersøkelsene³¹ at funksjonshemmede, sett i forhold til den øvrige befolkningen i yrkesaktiv alder, har lavere sysselsetting (hhv 45 mot 75 prosent), flere jobber deltid (48 mot 27 prosent), og deltid er mest utbredt blant funksjonshemmede kvinner (hhv 61 prosent mot 45 prosent blant yrkesaktive kvinner generelt). Når det gjelder utviklingshemmede spesielt, viser tallene fra de norske levekårsundersøkelsen fra 2001 at hovedinntektskilden for så å si alle respondentene var uføretrygd, delvis i kombinasjon med grunn- eller hjelpestønad. Dette må ses i sammenheng med at andelen som oppga at de var i arbeid/integreringstiltak var 4 prosent. Slik jeg har vist tidligere, velger utviklingshemmede som har arbeid i det ordinære arbeidslivet vanligvis å beholde trygdeordningene og eller ha en lav, symbolsk lønn i tillegg. Sett fra deres side, innebærer uførepensjonen en helt annen økonomisk trygghet enn hva et skiftende arbeidsmarked gjør.

Til tross for at man i USA har svært ulike velferdsordninger, sammenlignet med de nordiske landene, oppsummerer Martha Russell (2002) funksjonshemmedes situasjon i det amerikanske arbeidsmarkedet på tilsvarende vis som Ericsson. Industrikapitalismens logikk ligger nettopp i å maksimere profitt, og vil dermed velge den arbeidskraft som de anser å gi størst økonomisk overskudd. Russell viser til at arbeidsgiver har minimale

³¹ Tallene gjelder 2. kvartal 2007. Tallene er basert på selvrapportert funksjonshemming. Arbeidskraftundersøkelsene (AKU) gjennomføres av Statistisk sentralbyrå. Siden 2002 er det gjennomført tilleggsundersøkelser for å kartlegge funksjonshemmedes situasjon på arbeidsmarkedet. Se for øvrig de andre publikasjonene av tilleggsundersøkelsene til AKU (Bø 2003; Bø 2004; Olsen og Van 2005).

forventninger til en arbeidssøker med funksjonshemming, og nesten alltid tilgang til arbeidskraft som de vurderer mindre risikofylt å ansette. Resultatet blir at funksjonshemmede som gruppe er den siste til å komme inn på arbeidsmarkedet i oppgangstider, og de første til å ryke ut i økonomiske nedgangstider. Russell viser til at selve begrepet funksjonshemming må forstås som et produkt av kapitalisme som produksjonsregime (ibid: 128). Men hva det til enhver tid innebærer (dvs. hvilke grupper som omfattes) varierer med det økonomiske aktivitetsnivået (konjunkturer).

Formålet med klassebegrepet, slik det fremkommer hos Marx, er å forklare sosial ulikhet, sosiale konflikter, sosiale bevegelser og politiske bevegelser (Wright 2005). Dette danner igjen grunnlaget for å generere en teori om historisk utvikling (Sørensen 2005) Tilhørighet til sosial klasse bestemmes av posisjon på arbeidsmarkedet. Klassesituasjonen er grunnleggende sett et uttrykk for en (arbeids-)markedssituasjon. Om man ser på situasjonen for utviklingshemmede spesielt, kan denne befolkningsgruppen i seg selv neppe sies å utgjøre en sosial klasse i Marx' betydning. Om vi derimot utvider fokuset til å snakke om "yrkeshemmede" under ett, er det annerledes. Dagens yrkeshemmede – altså de grupper av befolkningen som har uførepensjon, ulike former for rehabiliterings- og attføringsløp og langvarige sosialtjenesteytelse – kan sies å utgjøre dagens overskuddsbefolkning i denne. I en marxistisk forståelse vil disse befolkningsgruppene kunne sies å utgjøre en sosial klasse i en relativ forstand – som en fleksibel reservearmé av arbeidskraft som kan rekrutteres inn i produksjonen, alt etter behov. Dermed gir det også mening å se de store summene som årlig brukes på å holde personer i rehabiliterings- og attføringsløp i sammenheng med dette. Marx skiller mellom flere former for relativ overskuddsbefolkning, hvorav noen har større forutsetninger enn andre for å komme inn i arbeidslivet. Den befolkningen Marx selv omtaler som "the dangerous classes" omfatter delvis arbeidsføre, foreldreløse og barn, demoraliserte, eldre, syke og yrkesskadde. Det er her snakk om grupper som vanligvis ikke betraktes å ha noen rolle som produsenter i økonomisk forstand. Når Marx refererer til disse som "farlige", er det med hensyn til at han ser dem som potensielle forrædere av klassekampen, fordi de ikke nødvendigvis vil ha den grunnleggende lojalitet til arbeiderklassen.³²

Mårten Söder (1981) har studert endringer og utviklingstrekk ved skiftende omsorgsideologier overfor utviklingshemmede i Sverige, i perioden fra siste halvdel av 1800-tallet og frem til vår tid. Söder viser at det er sammenheng mellom økonomiske konjunkturer og type menneskesyn i omsorgsideologiene. Det er her snakk om de "lange linjene" i økonomien – den type økonomiske endringer som skjer over tiår, og ikke kortsiktig økonomisk fluktusjon. Økonomiske oppgangstider reflekteres i at omsorgen preges av offensive og optimistiske holdninger (eksempelvis med vekt på

³² Se spesielt kapitlet "Arbeiderklassen og den relative overbefolkning" (Marx 1992:224-234).

integrering og humanistiske idealer). Perioder preget av økonomisk stagnasjon og nedgangstider preges derimot av pessimistiske og defensive holdninger og menneskesyn. Dette er interessant for arbeidslivsfeltet, fordi det handler om hvilke idealer og ambisjoner arbeidsmarkedsmyndighetene har på vegne av ”de yrkeshemmede” i ulike perioder. Ulike ideologiske føringer nedfeller seg i typer tiltak, trygderettigheter og forventninger til deltakelse i arbeidslivet. Det betyr at vi kan forvente økt politisk og administrativt fokus på sysselsetting av yrkeshemmede (utviklingshemmede inkludert) innenfor det ordinære arbeidslivet i økonomiske oppgangstider. Forhåpninger og forventninger til utviklingshemmedes deltakelse i arbeidsliv gjennom henholdsvis integrerte versus segregerte ordninger, kan i tråd med dette forventes å skifte med de lange fluktuasjonslinjene i økonomien.

Innen dagens velferdsbyråkrati blir utviklingshemmede klassifisert som yrkeshemmede. ”Yrkeshemmet” kan forstås som å ha et aspekt av sosial kasse, fordi sosial klasse er uttrykk for en markedsituasjon, og ikke en egenskap ved individet (jfr Sørensen 2005: ”Class is ultimately a market situation”). Det er imidlertid viktig å være klar over at det dreier seg om en klasseposisjon innenfor ett bestemt økonomisk regime – nemlig den privatkapitalistiske markedsøkonomien som vokste frem i Vest-Europa i forbindelse med industrialiseringen på 1800-tallet. Selve begrepet yrkeshemming må forstås som produkt av den kapitalistisk økonomi. Det handler om hvem som defineres å ha en produksjonsmessig rolle i økonomien. Som vi har sett, spiller trygdeordningene en dobbelt rolle i denne sammenhengen: For individet innebærer uføretrygd en økonomisk sikkerhet. På den annen side bidrar et utbygd trygdesystem til å bevare de grunnleggende strukturene som i stor skala definerer folk ut som ”uproduktive” og ”yrkeshemmede”.

Velferdspolitiske ideologier tenderer å skifte med de ”lange” utviklings-trekkene i økonomien, og historisk sett er det perioder med høykonjunktur som har vært forbundet med det mest optimistiske og ambisiøse synet på utviklingshemmede, konkluderer Söder (1981). Den perioden vi nå er inne i, preges nettopp av høye idealer om selvbestemmelse, inkludering og deltakelse på de fleste livsområder. Samtidig ser vi at utviklingstrekk forbundet med ”det nye arbeidslivet” fordrer kompetanse og ferdigheter som blir stadig vanskeligere for utviklingshemmede å leve opp til. Summen av disse tendensene kan derfor beskrives som en betydelig diskrepans mellom høye idealer og nedslående realiteter.

Arbeid betraktet som kjønnete praksiser

Kjønnsforskjeller i arbeidslivet handler om ”hva menn gjør” og ”hva kvinner gjør”, hva kvinner og menn forventes å gjøre og hva de forventes å ikke gjøre. Arbeidsplasser, yrker og bransjer assosieres på tilsvarende vis med ulike grader av maskulinitet eller femininitet. Det får det også konsekvenser

på en rekke synlige og usynlige måter, eksempelvis i form av lønn, status, arbeidsforhold og -betingelser. Innen arbeidslivsforskning har kjønnsaspekter særlig blitt tematisert i spørsmål om lønnsforskjeller, rekruttering til yrker og bransjer, fordeling av tid i lønnsarbeid og ulønnet arbeid i hjemme, og arbeidsbetingelser i manns- og kvinnedominerte yrker (Rasmussen 2005).

I de siste tre-fire tiårene har kjønnsforskning vokst frem som et omfattende forskningsfelt nasjonalt og internasjonalt.³³ Med Alvesson og Billing (1999) kan vi si at kjønnsforskning omhandler om mellommenneskelige relasjoner, kulturelle symboler og sosiale strukturer. Begrepet kjønn er sentralt for å forstå alle typer av sosiale prosesser og relasjoner. Sosiale relasjoner er ”kjønnede” og impliserer alltid et aspekt av dominans og underordning – og dermed makt. Kjønnsrelasjoner kan forstås som noe som ikke er naturlig gitt, men strukturert av kulturelle og historiske normer for hva som er ”kvinnelig” og ”mannlig”. Den biologiske kroppen utgjør på denne måten symbol for kulturelle forestillinger om ”hva som er naturlig”. Gjennom sosialt strukturerte kjønnsroller tenderer eksempelvis doxiske forestilling som i praksis å reprodusere en naturliggjøring av kjønnsforskjeller.

Arbeidslivet er nettopp en av de arenaer hvor slike forskjeller kommer tydelig til uttrykk, for eksempel gjennom relativt klar horisontal og vertikal segregering av arbeidsmarkedet. Kvinner og menn arbeider i ulike sektorer av arbeidslivet, og menn dominerer i ledende stillinger (Håland og Daugstad 2003). Lønn, status og arbeidsvilkår er kjønnsmessig ulikt fordelt, selv om slike skiller er mindre i dag enn tidligere. Den historiske arbeidsdelingen mellom kvinner og menn er nedfelt i normer og kulturelle forestillinger om hva slags arbeid som er maskulint eller feminint. Det skal likevel understrekes at slike normer og forestillinger ikke må forstås som statiske eller uforanderlige; bare siden den industrielle revolusjon og frem til i dag har disse gjennomgått radikale endringer i takt med omveltninger i arbeidslivet, økonomiske utviklingstrekk og endringer i sosiale mønster. På denne måten er også spørsmål om kjønnsstrukturer nært vevd inn i spørsmål om sosial klasse (Alvesson og Billing op.cit).

Innen forskning om funksjonshemming har kjønn først og fremst kommet på dagsorden som tema med inspirasjon fra den feministiske kritikken innen samfunnsvitenskapene, med bakgrunn i ”gender theory” og ”gender studies”. Det som særlig kom til å bli relevant i denne type studier, var mer grunnleggende spørsmål som makt, maktfordeling mellom kjønn, normalitet, levekår og rettigheter. Også spørsmål om kropp, person og historie utfordres på nye måter i denne typen studier. (Traustadóttir og Kristiansen 2004 gir en

³³ Mens man i svensk sammenheng brukes begrepet genusforskning – fra engelsk ”gender”, brukes på norsk begrepet kjønnsforskning synonymt. Fokuset ligger på de sosiale aspektene ved kjønn – altså hvilke betydninger og konsekvenser kjønn har i ulike situasjoner og kontekster.

sammenfatning av utviklingen på dette feltet.) I nordisk forskning om funksjonshemming har spørsmål knyttet til kjønn blitt tematisert særlig gjennom studier av funksjonshemmede kvinners liv. Det handler om ulike sider ved livet som kvinne med funksjonshemming, eksempelvis spørsmål om levekår, familieliv, morsrollen, identitet, vold/overgrep, oppvekst og seksualitet. En del av denne litteraturen innebærer (enten eksplisitt eller implisitt) en kritikk/revisjon av en tidligere mannsdominert forsknings-tradisjon. I 2004 ble det gitt ut to nordiske antologier med et uttalt gender- og funksjonshemmingsperspektiv, som begge viser bredden i dette feltet. Det er Barron (red., 2004) og Kristiansen og Traustadóttir (red., 2004).

Jeg skal videre i teksten forstå kjønn (gender) som sosialt konstruerte forestillinger om hva det vil si å være mann eller kvinne.³⁴ Det er forestillinger som har materielle, sosiale, kroppslige, maktmessige og identitetsmessige konsekvenser, og som dermed bidrar til å reproducere disse forestillingene (jfr Barron 2004). I tråd med den forståelsen av identitet og identitetsforvaltning som jeg har lagt til grunn for det som er skrevet så langt, skal jeg her legge vekt på en forståelse av sosialt kjønn som en form for sosial praksis som aktører lærer gjennom sosial deltakelse. I en innflytelsesrik artikkel, *Doing gender*, skisserer West og Zimmerman (1987) en tilnærming i tråd med dette. De vektlegger et perspektiv der:

- gender skal ikke forstås som en egenskap ved individet, men ved situasjoner,
- gender skal forstås som produkt av sosiale aktiviteter,
- gender konstitueres gjennom samhandling,
- gender er en kontinuerlig pågående aktivitet nedfelt i hverdagsliv og hverdagslige aktiviteter,
- aktører som modifiserer, manipulerer og transformerer gender-uttrykk alt etter som hva situasjonen krever,
- gender betyr ikke alltid å "leve opp til" normative forestillinger om feminitet eller maskulinitet – noen ganger kan det også dreie seg om å utfordre eller bryte med allment aksepterte normer.

Artikkelen har også hatt stor innflytelse innenfor forskning om funksjonshemming og kjønn, og refereres bl.a. i oversiktskapitlet i Traustadóttir og Kristiansen 2004. Jeg anser det som en sunn empirisk tilnærming å studere forestillinger om kjønn – slik tittelen i den nevnte artikkelen tilsier – i form av hva som gjøres, og hva som foregår.

Jeg vurderer det perspektivet som West og Zimmerman skisser som å være lett forenlig med den måten Holland et.al. snakker om aktørers sosiale praksiser og identitetsforvaltning på. West og Zimmerman tar nettopp

³⁴ I dette avsnittet benyttes begrepene gender og kjønn litt om hverandre, fordi avsnittet referer spesifikt til en engelskspråklig artikkel. I den videre teksten brukes det norske begrepet kjønn, og da implisitt forstått som sosialt kjønn.

utgangspunkt i at kjønnsroller er praksiser som – implisitt eller eksplisitt – innebærer en form for forvaltning og aktivt skapende av sosiale posisjoner. Med utgangspunkt i et slikt perspektiv blir det relevant å stille spørsmål om hvordan kjønnsroller kommer til uttrykk i hverdagen på arbeidsplassene. Hvordan kan det som foregår forstås i termer av femininitet :: maskulinitet? I hvilken grad – og eventuelt på hvilke måter – er kjønnsroller knyttet til arbeidet noe som aktivt tas bruk av aktørene selv? I denne sammenhengen vil det også være relevant å reflektere over hvorvidt kjønnsroller og kjønnsidentiteter blant personer med alvorlige funksjonshemninger uttrykker andre normer, forventninger og maktrelasjoner enn i det øvrige arbeidslivet. Jeg skal komme tilbake til disse spørsmålene i drøftingen av det empiriske materialet, og diskutere dette i lys av annen forskning om kjønnsroller i arbeidsliv/dagaktivitet blant utviklingshemmede.

Metode

Kvalitative etnografiske feltarbeid handler om å være til stede over tid. Det handler om å lære hva som foregår, med utgangspunkt i lokale forståelsesmodeller og i lokal terminologi. Det handler om å forstå lokale praksiser; rutiner, fordeling av oppgaver, ansvar og sosial organisering. Å få være med, se hva som skjer og høre hva som blir sagt, dreier seg ikke bare om å forstå hva folk gjør og hva de er opptatt av, men også å forstå den sosiale og kulturelle konteksten ting foregår i. Et karakteristisk trekk ved ”komplekse samfunn” som vårt eget, er at spørsmål, problemstillinger, sammenhenger og prosesser i tiltagende grad splittes opp i tid og rom, og foregår på mange steder og nivåer samtidig.

Avhandlingen bygger på to etnografisk orienterte, kvalitative studier knyttet til forskjellige typer arbeidsplasser. Den første delstudien fokuserer på arbeidsplasser og aktiviteter som på ulike måter er spesielt opprettet og tilrettelagt for å sysselsette personer definert som ”yrkeshemmede” av arbeidsmarkedsmyndighetene. Feltarbeidene ble gjennomført i 2001 og 2002, med deltakende observasjon og intervjuer i et utvalg av dagsentra og VTA-bedrifter. Til sammen utgjorde det seks måneder med deltakende observasjon og intervjuer med arbeidstakere, arbeidsleder og andre relevante aktører. I den andre delstudien studerte jeg situasjonen for personer med utviklingshemming som har sin arbeidsplass i et helt ordinært arbeidsmiljø. Jeg knyttet kontakt med til sammen ti utviklingshemmede arbeidstakere rundt om i landet, og var med hver av dem på jobb som deltakende observatør i én uke i 2003. Jeg gjorde dessuten intervjuer med disse personene, kollegaer, arbeidsledere og i noen tilfeller andre relevante aktører. Dette ble fulgt opp med nye feltarbeid hos de samme personene i 2005/-06. Hver av disse feltarbeidssituasjonene byr på ganske forskjellige typer utfordringer. I dette kapitlet skal jeg redegjøre nærmere for den metodiske tilnærmingen og drøfte enkelte praktiske og metodiske spørsmål knyttet til fremgangsmåten.

Feltarbeid i dagsentra og VTA

Til sammen gjorde jeg feltarbeid i syv avdelinger i tre forskjellige dagsentra og VTA-bedrifter. Hvert feltarbeid besto av tre typer data: 1) feltnotater fra

observasjonsdata gjennom deltakelse i det daglige arbeid i virksomheten, 2) feltnotater fra hverdagslige samtaler med arbeidstakere og arbeidsledere underveis og 3) intervjuer med arbeidstakere, arbeidsledere og andre aktører som på ulik måte var relevant for å forstå det som foregikk ved den enkelte virksomhet. Jeg samlet også en del skriftlig informasjon om hver av de ulike virksomhetene; styrepapirer, budsjetter, statutter, brosjyrer, med mer.

I hver avdeling var jeg til stede i en periode på to til fire uker, alt i alt et halvt år med feltarbeid i løpet av 2001 og 2002. Til sammen gjorde jeg intervjuer med rundt tretti arbeidstakere og tolv arbeidsledere/daglige ledere. For å få bredere kunnskap om konteksten for den enkelte virksomhet jeg har vært inne i, har jeg også gjort intervjuer med saksbehandlere i Aetat (NAV) og kommunene, og med lokale tillitsvalgte for Norsk forening for utviklingshemmede (NFU). Jeg har ved noen anledninger underveis også møtt og diskutert mine problemstillinger og inntrykk med representanter for de to interesseorganisasjonene: Landsorganisasjonen for arbeid til yrkeshemmede (LAFY) og Arbeidssamvirkenes landsforening (ASVL). Hver avdeling utgjør i denne sammenheng et case.

Valget av feltarbeidssteder ble gjort etter å ha rådført meg med en representant for LAFY, som har god oversikt og gode kontakter med virksomheter i feltet. Jeg hadde på forhånd satt opp noen kriterier for å velge feltarbeidssteder, knyttet til størrelse, type virksomhet, type finansiering og geografisk beliggenhet. Kriteriene ble delvis revidert etter hvert som studien pågikk, fordi hvilke spørsmål som til enhver tid fremsto som mest interessante og relevante, endret seg.

Casene ble ikke først og fremst valgt ut med hensyn til representativitet, men med hensyn til hvilke case som kunne gi mest innsikt og empiri omkring de temaene som jeg var opptatt av. Nye problemstillinger og underspørsmål vokste frem i løpet av denne prosessen. Intervjuene med arbeidstakere og ledere, ble gjennomført som semi-strukturerte, åpne intervjuer, og hadde i praksis form av å være lange samtaler, som i stor grad tok utgangspunkt i hva informantene selv var opptatt av (mer om dette nedenfor). I de aller fleste tilfellene noterte jeg stikkord underveis, og skrev ut intervjuet på pc samme ettermiddag eller kveld. I enkelte tilfeller tok jeg lydopptak. Analyser og refleksjoner rundt datamaterialet pågikk underveis, og spilte en viktig rolle for å finne nye vinklinger og spørsmål.

Feltarbeid i vanlige bedrifter

På bakgrunn av feltarbeidene i dagsentra og VTA ble det relevant å kunne sammenligne situasjonen på disse stedene med situasjonen for utviklingshemmede som hadde jobb på i vanlige bedrifter. På bakgrunn av det statistiske materialet var det klart at det på landsbasis ikke dreide seg om mer enn noen få hundre personer, litt avhengig av hvor strengt man definerte en

”vanlig jobb”, og det var derfor viktig å komme i kontakt med informanter som til sammen dekket et bredt spekter mht. bransje, yrke og ansettelsesform.

Til sammen ti arbeidsplasser ble valgt ut. Hver av disse utgjør i denne sammenheng et case. All deltakelse var selvsagt frivillig og basert på et aktivt samtykke fra den enkelte arbeidstakeren, samt en godkjenning fra lederen i den enkelte avdeling. I hvert case gjorde jeg feltarbeid i to perioder; første gang i 2003 og på nytt igjen i 2005/-06. Hvert feltarbeid innebar deltakende observasjon på arbeidsplassen, tre til fem dager sammenhengene. Jeg gjorde også med arbeidstakerne, ledere, kollegaer, tillitsvalgte arbeidsgiver, foreldre/nærpersoner og eventuelt andre relevante aktører.

Informantene ble rekruttert på flere måter. Fem av informantene kom jeg i kontakt med gjennom Norsk forening for utviklingshemmede (NFU). (I tre tilfeller formidlet lokallagene kontakt, og i to tilfeller tok medlemmer selv kontakt med meg på bakgrunn av en artikkel i foreningens medlemsblad.) Tre informanter ble rekruttert gjennom Samordningsrådet for arbeid for mennesker med utviklingshemming (SOR). En av informantene kom jeg i kontakt med gjennom en arbeidsmarkedsbedrift. Ytterligere to informanter kom jeg i kontakt med gjennom at ”noen kjente noen” som kunne hjelpe oss videre til å til å komme i kontakt. (Jeg tok aldri selv første kontakt direkte, men alltid på bakgrunn av at andre først hadde avklart at jeg kunne ringe.)

Jeg gjorde deltakende observasjon og skrev feltnotater fra arbeidshverdagen på disse stedene. Jeg gjorde også åpne, semi-strukturerte intervjuer med informantene, arbeidsgivere, tillitsvalgte, kollegaer, nærpersoner og av og til andre personer som har vært relevante for å forstå situasjonen i hvert enkelt tilfelle. Som i den første delstudien, var forskningsprosessen også her en induktiv prosess, der svar på noen spørsmål ledet videre til å formulere nye. Dette innebar at analyse, tolkninger og vurdering av materialet har pågikk mer eller mindre kontinuerlig under feltarbeidene.

Det første av disse feltarbeidene startet i mai 2003, og i løpet av året ble alle informantenes arbeidsplasser besøkt. (Det var likevel ett unntak, der det ikke var mulig å gjøre feltarbeid på arbeidsplassen uten at dette med en viss sannsynlighet ville gå ut over informantens arbeidshverdag. I dette tilfellet har jeg kun gjort intervjuer med informanten, arbeidsleder og nærpersoner.) Etter 2003 hadde jeg litt kontakt på telefon med noen av informantene, men det var av sporadisk karakter og ikke systematisert. Mot slutten av prosjektperioden ble alle arbeidsplassene besøkt på nytt, med nye feltarbeid (deltakende observasjon og intervjuer). Denne siste runden med feltarbeid startet i august 2005 og ble avsluttet i begynnelsen av 2006. Grunnen til å følge casene over tid, var å få mulighet til å se hva som skjedde underveis i disse sakene.

All deltakelse har vært basert på frivillighet. Da jeg gjorde den første henvendelsen, var det alltid etter tilbakemelding fra andre kontaktpersoner som informantene hadde tillit til, og som de kunne diskutere med hvorvidt de

ønsket å delta eller ikke. Først etter beskjed fra dem om at informantene hadde sagt ja, tok jeg kontakt med dem og arbeidsgiver. I noen tilfeller har informantene også selv avklart dette med oppdragsgiver. Ved første møte fikk informantene (og i en del tilfeller foreldre eller nærpersoner) fått et skriv med kort info om prosjektets formål og fremgangsmåten, samt informasjon om anonymisering og frivillig deltakelse. Dette ble også forklart muntlig. Skrivet ble utformet i dialog med Datafaglig sekretariat. Arbeidsgiverne har også fått et tilsvarende skriv. Én informant meddelte tidlig at hun likevel ikke ville delta. En annen av informantene byttet arbeidsplass underveis i studien, og ønsket ikke videre kontakt. Dette ble selvsagt respektert.

I praksis innebærer deltakende observasjon på arbeidsplassene å være til stede gjennom hele arbeidsdagen. Det betyr å være med informanten på det han eller hun gjør akkurat den dagen; delta i arbeidsoppgaver og daglige rutiner, hilse på de som hun eller han treffer i løpet av dagen, drikke kaffe og småprate med kollegaer i pausene, – i det hele tatt følge med i det som skjer. Det er selvsagt ikke uproblematisk å ha en forsker hengende rundt på arbeidsplassen over flere dager. Det kan skape en spesiell situasjon i seg selv. I noen tilfeller kan det være eksempler på at informantene kanskje har ”stått på litt ekstra” disse dagene. Det kan også hende at tilstedeværelsen på arbeidsplassen også har påvirket det sosiale samspillet på måter det er umulig å kontrollere for. På den annen side har også deltakende observasjon vært helt nødvendig for å kunne forstå og tolke det vi siden har snakket om i intervjuene. Intervjuene har gjerne tatt utgangspunkt i konkrete hendelser og situasjoner som har skjedd de siste dagene. Det har vært av stor betydning for vår forståelse å kjenne bakgrunnen for de tolkninger og vurderinger informantene gjør. I noen tilfeller har informantene dessuten redusert vokabular og språklige ressurser, slik at forståelse av kontekstuelle forhold blir desto viktigere.

Å være til stede i arbeidssituasjonen på denne måten, innebærer et stort ansvar for forskeren. Man må utvise respekt og hensyn overfor informanten, overfor kollegaer og arbeidsgivere, og man må passe på å ikke forstyrre det som foregår mer enn høyst nødvendig. Lengden på oppholdene ble også avpasset i forhold til dette. I den grad det har latt seg gjøre rent praktisk, har jeg vært med i de praktiske oppgavene. Da er det gjerne ut fra de instruksjer informantene gir. Metodisk har dette også vært en fordel, fordi det bidrar til å endre balansen i forholdet mellom forsker og informant, slik at informanten fremstår som ekspert og forskeren som novise. Arbeidet har dessuten også den fordelen at man kan prate litt om stort og smått mens dagen går og oppgavene utføres. Dette innebærer også en slags intervju-situasjon, men koblet til den konkrete utføringen av oppgaver eller løsning av store og små problemer som måtte oppstå i hverdagen. Å ha personer med psykisk utviklingshemmede som informanter i samfunnsvitenskaplige studier, krever også at man tar bestemte hensyn til måter å stille spørsmål på

og til å tolke svarene man får. De spesielle utfordringer dette byr på er drøftet mer inngående andre steder (se Atkinson 1988; Atkinson og Walmsley 1999; Ramscharan og Grant 2001), og jeg skal her bare understreke betydningen av å ha kunnskap om den sosiale og kulturelle konteksten som arbeidsplassen både er del av og selv representerer.

I alle casene som presenteres her er det gjort visse forandringer av opplysningene for at konkrete personer ikke skal kunne kjennes igjen. Alle navn, og enkelte andre opplysninger, er endret i hvert case. Dette er gjort av hensyn til informantene selv, og på bakgrunn av generelle forskningsetiske krav om anonymisering. De videre tolkningene og utvalg av presentasjon om casene er selektivt valgt ut fra et relativt stort skriftlig materiale. Utvalget og fortolkningen av dette er vårt ansvar.

Intervjuene

Et viktig poeng med feltarbeidene har vært å få innblikk i ulike arbeidssituasjoner og forstå hvordan informantene opplever og snakker om det de gjør. Ideen var derfor å gjøre feltarbeid på forskjellige steder hvor utviklingshemmede jobber, og være til stede såpass lenge at jeg får et forholdsvis godt innblikk i hverdagen på arbeidsplassene og en mulighet til å etablere en viss tillit hos arbeidstakerne. Ved feltarbeidene i dagsentra og i VTA, forsøkte jeg så langt det var mulig å ha en arbeidsdag og arbeidssituasjon som en "vanlig arbeidstaker". På forhånd hadde alle fått informasjon om hvorfor jeg er der. Det er arbeidstakernes egne subjektive forståelser og fortolkninger som er hovedfokus i denne studien, og derfor har det vært viktig å bli kjent med arbeidstakere i virksomheten. Det var derfor viktig å ikke bli klassifisert som "en av arbeidslederne". Under feltarbeidene på disse stedene var jeg nøye med å jobbe sammen med, ta pauser, spise ved samme bord og i samme rom, begynne og slutte dagen osv sammen med arbeidstakerne.

Et relevant spørsmål i denne sammenhengen, vil være hvor godt jeg lyktes i å komme inn i arbeidssituasjonen på disse stedene. Et mål under feltarbeidene var først og fremst å få være til stede over litt tid, kjenne stemningen, og forsøke å komme litt bak det noe overfladiske førsteinntrykket man gjerne får når man er på besøk på denne type steder. Det jeg i praksis gjorde, var å gå inn i en arbeidstakerrolle, med langt på vei de samme rettigheter og plikter som arbeidstakerne. Det innebar at jeg forsøkte å få delta i en avdeling og i det som skjedde der, på stort sett de samme vilkår som deltakerne. I noen tilfeller, gjerne i starten på nye steder, kunne for eksempel arbeidsledere be meg om å "*passe på Svein mens jeg er ute på kjøkkenet et øyeblikk*" eller "*følge litt med her imens*". Jeg var nøye med å si fra at jeg ikke kunne gjøre det, nettopp fordi det ville være å gå inn i funksjoner som tilhørte arbeidslederne. Grunnen til dette var å unngå å bli

forstått eller assosiert som en slags arbeidsleder. Min rolle ble mer av en slags ”interessert nybegynner” eller ”nysgjerrig gjest”. I hverdagen ble jeg gjerne med en eller flere av arbeidstakerne på deres oppgaver og ulike gjøremål, og kunne på denne måten fungere som en slags læregutt. Jeg opplevde det som en fruktbar måte å delta på, fordi det ga informantene en trygghet i å ha en ekspertrolle overfor meg, og det bød på rike muligheter for meg til å stille alle slags ”dumme spørsmål” som bare en novise har anledning til å stille. Ved så konsekvent som mulig å holde på statusen som arbeidstaker, forsøkte jeg å unngå å bli forstått som arbeidsleder eller en del av tiltaksapparatet. Det anså jeg å være det aller viktigste, og jeg tror også at jeg klarte det. På mange av stedene har man ellers relativt hyppige besøk av utenforstående, eksempelvis foreldre/nærpersoner, lokalpolitikere eller arbeidsledere fra andre skjermede bedrifter, og man har rutine på å ta imot gjester og demonstrere hva de produserer. I noen tilfeller var jeg også til stede som observatør på arbeidsledernes møter og andre typer møter i administrasjonen. Omfanget av dette var likevel så lite at jeg ikke vurderte det som å komme i konflikt med statusen som arbeidstaker.

Etter noen uker, når jeg hadde begynt å bli litt kjent i miljøet, tok jeg opp spørsmålet om å gjøre intervju. Noen arbeidstakere har ikke hatt lyst, og da lar jeg det være med det. De aller fleste ga imidlertid uttrykk for at de hadde lyst til å delta. (Jeg hadde til og med inntrykk av at mange syntes dette var litt spennende.) Alle som sa ja til intervjuer, fikk med et informasjonsskriv og jeg ba om at de leste gjennom dette sammen med noen de stoler på. En samtykkeerklæring må underskrives av informantene (vanligvis sammen med hjelpeverge). Intervjuene med informantene på ”vanlige arbeidsplasser” fikk som oftest en litt annen karakter. Her fulgte jeg informantene gjennom hverdagen. Det gjaldt å henge med på det hun eller han gjorde, og så få instruksjoner og forklaringer underveis, uten å gå for mye i veien. I den grad det lot seg gjøre, deltok jeg i oppgavene som skulle gjøres, og ellers var jeg mer en slags ”interessert nybegynner”. En fordel med det, var at min informant var ”eksperten”, og vi kunne snakke mye om de ulike arbeidsoppgavene.

Jeg har hatt inntrykk av at mange av informantene syntes intervjuet var et kjærkomment og kanskje litt artig avbrekk i arbeidshverdagen. Vi satt oss gjerne på et sted hvor vi fikk være litt i fred fra de andre, og hvor andre ikke kunne hva vi snakket om. Det kunne for eksempel være i kantina, når de andre ikke hadde pause. Jeg har forklart informantene at han/hun ikke behøvde å svare på mine spørsmål hvis han/hun ikke vil, og at han/hun selv kan si fra hvis vi skal avslutte intervjuet. Selve intervjuet har gjerne begynt med at jeg tok opp et eller annet som hadde skjedd samme dag, eller en av dagene før. Det kunne for eksempel være noe informantene hadde sagt, noe en annen arbeidstaker hadde sagt eller gjort, noe fra en samtale eller en spesiell hendelse. Ofte var intervjuet en slags fortsettelse av ting vi hadde begynt å snakke om tidligere, under arbeidet i avdelingen. Jeg tror at å ta

utgangspunkt i en helt konkret situasjon noen ganger har gitt informanten en innledende bekreftelse på at han/hun håndterte situasjonen, og at informanten har fått en litt større trygghet i rollen som informant. Etter hvert dreide intervjuet over i informantens fortolkninger, vurderinger og opplevelser knyttet til arbeidet og arbeidsplassen. I intervjuene har jeg forsøkt å være nøye med å stille åpne, ikke-ledende spørsmål. ("Fortell hva dere gjør på din avdeling nå" og "Hva synes du om det?" heller enn "Har du det bra på den avdelingen du jobber?".)

Intervjuene ble gjort med utgangspunkt i en intervjuguide som jeg utviklet underveis i feltarbeidene. Jeg har samtidig vært opptatt av at intervjuene skulle ta høyde for å forfølge de temaer informantene selv la vekt på. Av den grunn ble intervjuene vanligvis ganske forskjellige når det gjelder oppbygning og indre sammenheng. Intervjuguiden fungerer mest som en huskelapp for meg selv – en sjekkliste for å kontrollere at vi har vært innom noen sentrale tema. Atkinson (1988) sier at i intervjusituasjonen vil følelser og forventinger være i sving og prege samhandlingen mellom intervjuer og informant. Særlig vil dette være tilfellet når intervjuene i stor grad preges av hva informantene selv trekker frem som viktig. På denne måten kan intervjuet ses som en felles konstruksjon, og ikke et "objektivt" uttrykk for informantens forståelse alene.

I selve intervjusituasjonen ligger det innebygd en asymmetri i rollene informant og intervjuer. Den ene parten setter dagsorden og stiller spørsmålene og den andre forholder seg til disse og besvarer dem. Jeg har forsøkt å nedtone denne ubalansen under intervjuene, blant annet gjennom det vi snakker om på forhånd, før jeg begynner å stille spørsmål. Jeg prøver å la intervjuene bli mest mulig som en vanlig samtale. Forskjellen fra samtalene i avdelingen, er at her kan vi snakke uforstyrret. At intervjuene følger opp og dreier seg om de temaer informantene kommer med, tror jeg kan bidra til å nedtone asymmetri. Jeg har forsøkt å alltid la informanten snakke ferdig om det han/hun er opptatt av, uansett om det er tema som jeg i utgangspunktet betrakter som relevante eller ikke.

I dagsentra og VTA valgte jeg å ikke intervju arbeidstakere som jeg ikke allerede har blitt kjent med gjennom feltarbeidsperioden. Delvis handler dette om at vi har noe å snakke om, og jeg har bedre mulighet for å sette meg inn i informantens situasjon og stille relevante oppfølgings spørsmål fordi jeg har en viss kontekstkunnskap. Like viktig tror jeg det er at kjennskap (og vennskap) på forhånd gjør at intervjusituasjonen er grunnet på en tillit mellom informant og intervjuer, slik at vi slipper å bruke lang tid på å "finne hverandre", samtidig som kontekstkunnskap har gjort det mulig å tolke svarene på andre og flere måter enn hva som ellers ville vært tilfelle. I en studie av selvbylde/selvforståelse hos en liten gruppe utviklingshemmede voksne, påpeker Jahoda et.al. (1988) viktigheten av å ha en grunnleggende kjennskap til informanten før intervjuet. Intervjuerne tilbrakte rundt et halvt døgn sammen med informantene før intervjuet, og fulgte dem i ulike sosiale

settinger for å få et visst innblikk i deres liv og væremåte. Når det gjelder intervjuene med arbeidsledere, daglige ledere, kollegaer, tillitsvalgte, ansatte i NAV, representanter for interesseforeninger og andre, hadde jeg intervju-guider som ble utformet på forhånd. Også disse justerte jeg underveis, og de ble tilpasset i hvert enkelt tilfelle. Disse intervjuene var likevel noe mer formaliserte

På en måte kan man si at idealer og praktisering av feltarbeid er basert på en innebygd motsetning. Etnografiske feltarbeid handler blant annet om å etterstrebe idealer om deltakelse, innlevelse, ikke-påvirkning. Samtidig innebærer i praksis feltarbeidet å være til stede i sosiale situasjoner med sin egen person, slik at kroppen og ens egen tilstedeværelse som menneske på en eller annen måte er nødt til å virke inn på den konkrete situasjonen og det som foregår. Hvordan påvirket min tilstedeværelse det som foregikk? Ble feltarbeidene preget av at jeg er mann i, slik jeg siden skal vise, en rekke i feminine arbeidssettinger? Hvordan ble det som foregikk – eller ikke foregikk – preget av at jeg var der i egenskap av å være forsker med det uttalte mål å skrive om disse stedene og personene? Det vil nødvendigvis være nærmest umulig å gi fullgode svar på dette, men refleksjonen rundt slike spørsmål er likevel nyttig for å danne seg et bilde av hvordan feltarbeidssituasjonen influerer på det man studerer.

Det vil selvsagt være naivt å tro at min tilstedeværelse ikke påvirket det som foregikk på en eller annen måte. I noen tilfeller fikk jeg for eksempel inntrykk av at informantene forsøkte å jobbe litt hardere eller ”stå på ekstra” for å imponere meg eller vise hvor dyktige de er. Ved ett tilfelle var jeg med en mannlig arbeidstaker som til daglig holdt på med et fysisk tungt arbeid. Han var nylig tilbake etter lengre tids fravær på grunn av slitasjeskader, men holdt likevel et tempo der svetten silte på oss begge. På et tidspunkt kom en av arbeidslederne forbi, stoppet og betraktet oss. Han ropte med et skjevt smil til min makker at ”*Nå må du ikke sprengre akkorden, Roar!*”, en kommentar som jeg ikke tror ble oppfattet og som kanskje var like mye myntet som en slags forklaring til meg. Senere kommenterte samme arbeidsleder overfor meg at ”*Roar sto nok på litt ekstra i dag.*” I andre tilfeller fikk jeg inntrykk av at informantene forsøkte å teste meg ut, gjennom å sjokkere eller finne på ting som skulle gjør meg usikker. Da jeg var til stede på en vevstue på et dagsenter, gikk snakket livlig under arbeidet. På et av mine (åpenbart irrelevante) spørsmål stoppet en kvinne opp i arbeidet sitt og så på meg med en alvorlig mine: ”*Du, er’u helt mongo, du eller?*” Spørsmålet ble hengende i lufta et par sekunder, før hun og de andre jentene brøyt ut i rå latter, antakelig over min usikkerhet. Det tror jeg også var hensikten med spørsmålet – det medførte allmenn latter rundt på avdelingen. Kanskje var hun lei av mine spørsmål; kanskje hadde jeg uforvarende berørt et ømtålig tema; eller kanskje var det bare et påfunn for å live opp en litt kjedelig hverdag. Det er også nærliggende å se disse episodene i perspektiv av makt og avmakt, der handlingene på ulike måter

dreier seg om inntrykksforvaltning for å fremstå som en dyktig eller slagferdig person. Jeg opplevde likevel at jeg fikk anledning til å se litt bak frontstage-inntrykket gjennom at jeg var til stede over såpass lang tid som noen uker i hver avdeling. Etter noen dager i avdelingen, var ”nyhetens interesse” ved min person bleknet, og jeg kunne betrakte og delta i det som foregikk på en relativt lite forstyrrende måte. (Samtidig inneholder all samhandling et element av inntrykksforvaltning og selvrefleksivitet som man uansett ikke kommer bort fra, men det er et annet spørsmål.)

Mitt inntrykk er heller at daglig leder og arbeidslederes inntrykksforvaltning kunne utgjøre en viktigere feilkilde. Arbeidsledere har en interesse av å fremstå som ”bra arbeidsplasser for yrkeshemmede”. Daglig leder ville gjerne fremstille kunne ”sitt” dagsenter eller ”sin” VTA-bedrift som spesielt bra, at de hadde høyt kvalifiserte og motiverte arbeidsledere, eller at nettopp deres bedrift var spesielt dyktige innenfor sitt felt. Selv om jeg aldri hadde fornemmelse av at opplysninger ble holdt tilbake eller underkommunisert, var det likevel solskinnshistoriene som dominerte i deres selvbilder og fremstillinger. Det kunne eksempelvis være historien om en tidligere arbeidstaker som hadde gjort videre arbeidskarriere, hvor stort økonomisk overskudd en avdeling hadde hatt siste år, eller hvilke kunder som kjøpte det som ble laget hos dem. Feltet domineres av en rekke ideologisk betingede moteord, forståelsesmåter og organisasjonsoppskrifter. På en måte kan man se ledernes inntrykksforvaltning som en viktig del av hele deres virke, nettopp fordi disse virksomhetene er avhengig av tillit i lokalsamfunnet; fra foreldre/ nærpersoner, fra lokalt næringsliv, i kommuneadministrasjonen, hos lokalpolitikere eller ved det lokale arbeidsmarkedskontoret. Som jeg skal komme tilbake til i drøftingene, er feltet preget av tradisjonelle kjønnsrollemønstre. Som mannlig observatør på kvinnedominerte arbeidsplasser preget av tradisjonelle feminine verdier (utsmykninger, farger, måten å snakke sammen på, lydnivå osv.), kan det være at jeg faktisk hadde en større distanse til informantene her enn på de typiske mannsarbeidsplassene jeg besøkte. Selv om min tilstedeværelse i systuer og strikkeavdelinger kanskje utgjorde en slags ”matter out of place”, er det likevel noe med miljøet på arbeidsplassene som faktisk også fungerer inkluderende, i den forstand at det er en relativt stor aksept for ”annerledeshet” mange steder. Selve virksomheten bygger nettopp på en aksept for forskjeller, og dette var kanskje også noe som kom meg til gode.

–Klarte jeg meg bra?

En eldre, mannlig arbeidstaker i en industrivirksomhet ble tydeligvis sliten av alle spørsmålene mine. Jeg opplevde stemningen mellom oss som god hele veien, men kanskje han ble litt lei etter hvert. Etter et av mine spørsmål utbryter han: *–Nå må du vente litt til jeg kommer på noe først da, Terje. For*

hue mitt er ikke akkurat noen computer heller! Dette lo vi litt av, og jeg har tenkt tilbake på det som et morsomt utsagn. Samtidig pekte han på noe viktig, som handler om ”spillereglene” for hvordan samtalen mellom oss skulle foregå.

Hvordan kan vi legge til rette for å få til de gode samtalen med informantene? Spørsmålet stilles først og fremst med hensyn til den funksjonshemming utviklingshemmede informanter har i form av lavere intelligens, noen ganger kombinert med reduserte språk-/taleevner og institusjonsskader. Hvordan kan man som intervjuer legge forholdene til rette for at samtalen foregår på en slik måte at informantene får frem sine historier på tross av de begrensningene deres funksjonshemming setter?

Cook og Davies (2001) har studert innføringen av *Youth Justice and Criminal Evidence Act* som ble iverksatt i 2001, en ny lov i England spesielt er rettet mot å sikre sårbare vitners vitneprov i rettssaker – utviklingshemmede inkludert. Jeg trekker fram dette, fordi jeg tror tenkningen som ligger til grunn for denne loven også kan si oss noe om sårbare informanter i forskningsøymed. Kjernen i loven er, i følge Cook og Davies, en rekke spesielle hensyn som kan tas overfor sårbare vitner med henblikk på å styrke deres fortellinger. Dette er forhold slik som skjerm mot den tiltalte, deltakelse gjennom videooppkobling til rettssalen, publikum og presse kan bli holdt ute fra rettssalen, dommere og advokater tar av parykker og kapper, bruk av fortolkere (”kognitiv tolk”) og bruk av ulike kommunikasjons-hjelpemidler. Av ennå større interesse i denne sammenhengen er trolig de retningslinjene som følger loven. Intervjuerne bør i følge retningslinjene:

- legge opp samtalen i det tempo vitnet foretrekker
- la vitnet eventuelt få ekstra tid til å ta inn hva som har blitt sagt
- være tålmodig hvis vitnet svarer sakte
- unngå å avbryte

Videre pekes det på at sårbare vitner kan ha problemer med en del spørsmål og de bør stilles slik at de:

- er lette å forstå
- ikke inneholder sjargong
- ikke inneholder abstrakte ord/ideer
- inneholder kun ett poeng i hvert spørsmål
- ikke er for ledende
- ikke inneholder doble negativer

Verdien av åpne spørsmål understrekes, og vitnene skal – alt i følge disse retningslinjene – informeres om at det å si ”jeg vet ikke” eller ”jeg husker ikke” er akseptert, og er bedre enn å gjette på hva man tror er ønsket svar. Jeg har bestrebet meg på å gjennomføre mine intervjuer i tråd med disse rådene. Dårlige svar kan like gjerne skyldes dårlige spørsmål, i betydningen

lite relevante spørsmål, sett fra informantens synsvinkel. Hvilke spørsmål som er relevante eller irrelevante er det vanskelig å gi noen entydig beskrivelse av, men her kommer betydningen av deltakende observasjon inn. Ved å være til stede over tid, observere og ha en viss kjennskap til informanten før intervjuet, tror jeg det også vil være lettere å tilpasse samtalen til den enkeltes kommunikasjonsstil. Samtidig gir dette bedre muligheter for å etablere en viss tillit mellom den som spør og den som svarer.

I metodelitteraturen har det vært en viss debatt omkring hvorvidt utviklingshemmede bør opptre som informanter i samfunnsvitenskaplige studier. Skeptikerne argumenterer med at det er mange usikkerhetsmomenter knyttet til denne gruppen av informanter. På motsatt side pekes det på at utviklingshemmede godt kan – og bør – brukes som informanter i samfunnsvitenskaplige studier, men med visse forholdsregler. Jeg skal her se nærmere på følgende:

- a) Med utgangspunkt i litteratur på dette feltet: hva består diskusjonen i?
- b) Drøfte hvordan intervjuer kan forstås/fortolkes i lys av informantenes livssituasjon, med bakgrunn i eget datamateriale.
- c) Vurdere mulighetene for å minimalisere de metodiske vanskelighetene som antas å være forbundet med å bruke personer med utviklingshemming som informanter i kvalitative intervjuer.

Studien er gjennomført ut fra en forståelse der det faktum at informanten har en utviklingshemming anses for å være en nyanseforskjell – ikke en vesensforskjell – i forhold til alle mulige andre informanter. Mitt utgangspunkt har vært at det tvert imot er viktig å bringe utviklingshemmedes egne fortellinger inn i forskning om deres leveforhold og livsbetingelser. Likevel er det visse metodiske utfordringer forbundet med å benytte utviklingshemmede som informanter, utfordringer som henger sammen med den funksjonshemming disse personene har.

På et av de stedene jeg gjorde feltarbeid intervjuet jeg en ung kvinne med downs syndrom. Samtalen kom til å dreie seg mye om hvordan hun opplevde sitt arbeid og hvordan hun trivdes på jobb. Vi hadde sittet for oss selv og pratet sammen ca 1 ½ time. Etter dette gikk vi tilbake til avdelingen hvor vi gjenopptok arbeidet sammen med de andre. Praten går vanligvis livlig under arbeidet i denne avdelingen, men nå satt hun og var stille en lang stund før hun kom bort og spurte forsiktig: ”... du Terje, synes du jeg klarte meg bra?”

Spørsmålet fikk meg til å tenke gjennom samtalen vår i et nytt lys. Hva innebærer det å ”klare seg bra”? Var hennes fortelling en oppvisning for å fremstå som vellykket? Hun fortalte meg også om ting som ikke utelukkende talte til fordel for et bilde som vellykket: Hvor mye var i så fall ”pyntet på” – og er det mulig å se det i utskriften av intervjuet? Kvinnen stammer. Kanskje

var det bare det hun refererte til? Eller gjaldt spørsmålet måten hun opptrådte på under intervjuet? Opplevde hun intervjuet som en test? Hvis spørsmålet hennes refererer til inntrykksforvaltningen under intervjuet er det vel også grunn til å spørre om dette gjelder flere av informantene. Men ønsket om å pynte litt på fortellingen er kanskje ikke særegent for utviklingshemmede informanter, men noe som gjelder informanter generelt?

Kvinnens spørsmål kan ses i sammenheng med en metoddebatt innen studier av utviklingshemmedes levekår og livsforhold. Kort kan spørsmålet formuleres som: I hvilken grad kan vi gå ut fra at det informantenes svar påvirkes gjennom selve intervjusituasjonen? I denne debatten refereres det til ulike trekk ved det å bruke personer med utviklingshemming som informanter, trekk som henger sammen med funksjonshemming og opplevelse av sårbarhet som kan følge av denne. Disse antas å kunne opptre som feilkilder i slike studier. Disse trekkene kan kort karakteriseres som:

- ja-siing ("yea-saying" eller "pleasing" – informanten har tendens til å si ja eller være enig når det er mulig),
- nei-siing ("naysaying" – informanten har tendens til å være uenig i det som sies),
- idyllisering ("social desirability" – informanten presenterer et bilde av virkeligheten slik han/hun skulle ønske det var),
- føyelighet ("acquiescence" – informanten har en tendens til å svare det han/hun tror forventes),
- selvmotsigelser (informanten gir motsetningsfylte svar),
- svarer det siste som blir nevnt,
- intervjuereffekt (måten intervjueren stiller spørsmålene på påvirker de svar informantene gir).

(Se Sigelman et.al 1980, Heal og Sigelman 1996, Gudjonsson og Haward 1998.)

Når disse nevnes her, er det nettopp fordi de blir trukket frem som problematiske ved intervjuer av personer med utviklingshemming. Denne posisjonen ser ut til å være dominert av kvantitativt orientert psykologi, og fokus på reliabilitet i svarene under ulike typer testbetingelser.³⁵ Rapley og Atanki (1996) imøtegår imidlertid Sigelman et.al.s studier ved å vise til at man i intervjusituasjonene ikke forsøker å tilrettelegge for informantene. Tvert imot preges intervjuene av at informantene opplever dem som test-situasjoner. I følge Rapley og Atanki skjer dette nettopp som følge av at Sigelman et.al. ser bort fra den sosiale konteksten intervjuene inngår i.

³⁵ Ramcharan og Grant (2001) og Svens-Liavåg (2000) gir oversikt over deler av denne litteraturen.

Følsomhet for konteksten

Den posisjon som jeg har lagt meg på, ligger nært opp til de synspunkter Rapley og Atanki fremsetter. Jeg anser likevel påstandene hos Sigelman et.al. som å kunne gi nyttige advarsler ved kvalitativt orienterte intervjuer og fortolkning av dem. I forhold til min studie, kan man med utgangspunkt i Sigelman-posisjonen stille spørsmålet: Er det informantene sier uttrykk for deres egne erfaringer, eller gjenspeiler de bare hva informanten *ønsker* at har skjedd og bare uttrykk for hva informanten tror jeg helst vil høre? Hvis dette er et problem: Er det mulig å gjøre noe i selve intervjusituasjonen – eller ved hele forskningsprosessen – for å omgå dette? På den annen side handler dette også om hva vi betrakter intervju som – hva kan intervjuet representere? Skal informantens utsagn, påstander og vurderinger forstås som referanser til sannheter utenfor intervjusituasjonen, eller bør de anses som informasjon sprunget ut fra intervjuene, og som informantens subjektive vurderinger etablert i intervjusituasjonen – i relasjonen mellom informant og intervjuer?

Fortolkning av intervjuene handler på denne måten om hvordan intervjuet betraktes som ledd i kunnskapsdanning. Kvale (1997) skiller mellom intervjueren som henholdsvis ”gruvearbeider” og som ”reisende”. Mens den førstnevnte søker etter ”objektive fakta”, søker den sistnevnte etter forståelse av meningssammenheng i informantens egne fortellinger og i forhold til den sosiale og kulturelle konteksten informanten befinner seg i. En radikal versjon av denne tenkningen innebærer en forståelse av intervjusituasjonen der begge parter i fellesskap skaper en narrativ forståelse av virkeligheten, uten mulighet til å representere annet enn den aktuelle intervjusituasjonen. Den måten jeg betrakter intervjuene på, kan sies å være mellomposisjon mellom disse to ytterpunktene: intervjusituasjonen innebærer å konstruere en fortelling – og begge parter påvirker og blir påvirket av det som blir sagt. Samtidig representerer det som blir sagt erfaringsavtrykk hos informanten som er uavhengig av intervjueren og intervjusituasjonen.. Fokuset ligger derfor på den relevans informantens fortellinger har i forhold til den sosiale og kulturelle sammenhengen den inngår i, og i mindre grad på hva som er ”sant” eller ”usant”. Når informantsitater bringes frem videre i denne teksten, er det fordi de også viser til noe som kan relateres til andre inntrykk under feltarbeidet. På denne måten står ikke informantens utsagn eller fortellinger alene, men ses alltid i sammenheng med andre data fra deltakende observasjon, fortellinger fra andre informanter, etc.

Om katter og intervjuer – ulike betraktningmåter

En av informantene er en kvinne i 30-årene. Tidlig i intervjuet fortalte hun om katten hun og familien har. Utover i intervjuet snakket vi ganske mye om katten, særlig siden hun svarte ganske knapt på mange av de spørsmålene jeg

stille omkring hennes arbeidssituasjon og erfaringer i den jobben hun har. Hva kunne dette ha med min studie å gjøre? En ambisjon i denne studien har vært å få frem arbeidstakernes egne forståelser av det arbeidet de utøver. Med et slikt utgangspunkt blir det nødvendig å utvikle en forståelse ut fra informantenes egne fortolkningsperspektiv, slik de representerer ulike posisjoner og ulike erfaringer. Å stille seg i en posisjon der man avviser noen av disse stemmene som mer eller mindre sanne/riktige kan lett bli problematisk fordi man da må spørre sant/riktig i forhold til hva? Kanskje bør man heller stille spørsmålet om hvorfor informanten svarer slik han/hun gjør. Hva er det informanten ønsker å oppnå? Hvordan ønsker han/hun å framstå? I stedet for å betrakte "pleasing" eller føyelighet som feilkilder, kan fortellingene ses som del av en entreprise hos informanten. Slik kan "kattfortellingen" leses som informantens forsøk på å skape en hyggelig situasjon, ved å snakke om noe hun liker, ut fra en situasjon hun kanskje opplevde som litt skremmende.

Spørsmålet "*Klarte jeg meg bra?*" kan tolkes på flere måter. Det behøver ikke å bety "klarte jeg å fremstå som en vellykket person?" Men det kan gjøre det. Intervjuene gir et glimt av informantenes forståelsesmåter og betraktninger, med henblikk på fortolkning av de fenomener som beskrives (Kvale 1997). Siden informantene er ulikt posisjonert, har ulike erfaringer og ulik forståelse av det temaene vi snakker om, vil naturlig nok deres beskrivelser, erfaringer og fortolkninger også bli ganske forskjellige i form og innhold. Hvordan er det da mulig å skille ut hvem som "justerer" mer eller mindre bevisst på svarene, og hvem som gir uttrykk for sin subjektive mening?

Kvale (ibid) argumenterer for at intervjueren gjennom intervjuet bør forsøke å verifisere sine tolkninger av informantens svar i den hensikt å sikre datakvaliteten. Jeg har likevel vært skeptisk til en bevisst bruk av dette i intervjuene, og har heller ikke gjort dette direkte i mine intervjuer. Intervjuet etableres som en sosial situasjon mellom to parter med delvis samsvarende og delvis ulike interesser. Likheten i interesser går blant annet ut på at begge parter skal kunne komme ut av situasjonen uten å tape ansikt og uten å få sin virkelighetsforståelse ødelagt. Etter min mening vil spørsmål som på en eller annen måte skal "sjekke" sannhetsgehalten i informantens fortelling bringe inn en avstand der jeg nettopp forsøker å skape en form for fortrolighet. Måten jeg har gjort dette på, kan heller beskrives som at jeg underveis har forsøkt å gjenta og reformulere med mine ord og tolkninger det som informanter har fortalt, for på den måten å stadig sjekke, justere og oppklare eventuelle misforståelser underveis. (Når jeg skrev ut intervjuene på kveldene, var det enkelte ganger at jeg også stilte noen oppklarende spørsmål neste dag.) Intervjusituasjonen med åpne og halvstrukturerte intervjuguider ga mulighet til å stille oppfølgende spørsmål, og dermed justerer jeg implisitt min fortolkning etter hvert som et tema følges opp. En vurdering av indre konsistens/sammenheng i informanters historier bør etter

min mening foregå i etterkant – under utskrivning og fortolkning – av det enkelte intervju ved å se intervjuet i sammenheng med det øvrige materialet.

Casestudier

For det analytiske formålet utgjør hvert feltarbeid i en avdeling eller på en ”vanlig arbeidsplass” et case. Foruten arbeidstakeren selv (som jeg også av og til omtaler som informant), består hvert case av en rekke betingelser og forhold utenfor aktørene selv – eksempelvis forhold knyttet til arbeidsplassen, arbeidsmarkedet og offentlige velferdsordninger. Hensikten med casestudiene er å studere komplekse sammenhenger som vanligvis viser seg å spille inn i hver enkelt case, for så å gjøre komparasjon mellom de ulike casene. Casestudier gir på denne måten mulighet til å gå relativt grundig inn i hvert enkelt tilfelle og kunne gi omfattende og detaljert innsikt i sammenhenger og prosesser som er spesifikke for nettopp dette tilfellet. Å studere case, handler grunnleggende sett om å studere alle tenkelig relevante sider ved et forholdsvis avgrenset antall fenomener. Casestudiet som metode, faghistorisk sett, springer ut av interesse for det individuelle fenomenet og ikke ut fra ønsket om å utvikle generell teori (Stake 1994), men metoden kan like fullt være hensiktsmessig for å få øye på bestemte og karakteristiske trekk ved et fenomen. Hensikten med å følge et lite utvalg av case, har vært å se etter mønster innen eller på tvers av casene. Jeg har forsøkt å fokusere på mønster og særtrekk i sosiale prosesser i de casene vi har fulgt, for så å trekke opp noen mer overordnede beskrivelser på bakgrunn av dette. Samtidig har jeg forsøkt å beskrive se sosiale prosessene – slik jeg har opplevd dem i hvert case – så utfyllende som jeg mener det er dekning for uten å miste fokuset på de overordnede problemstillingene. Som tidligere nevnt, er ikke casene først og fremst valgt ut med hensyn til representativitet, men med hensyn til hvilke case som kan gi mest innsikt og empiri omkring det temaet vi vil undersøke. Dette også i tråd med anbefalinger fra Stake (ibid) om hvordan casene velges ut:

My choice would be to take that case from which we feel we can learn the most. That may mean taking the one that we can spend the most time with. Potential for learning is a different and sometimes superior criterion to representativeness. Often it is better to learn a lot from an atypical case than a little from a magnificently typical case. (Stake ibid:243.)

Gjennom prosjektet har jeg tatt utgangspunkt i arbeidstakernes subjektive erfaringer, med fokus på hvordan informanter selv opplever og beskriver sin arbeidssituasjon og arbeidsplass. Det handler om å se mennesker i sosiale situasjoner og få frem deres fortolkninger av den. Den funksjonshemming personer med utviklingshemming har, setter visse begrensninger og krav til

intervjuet, men det finnes en etter hvert omfattende litteratur som viser at det ikke er prinsipielle hindringer for at utviklingshemmede kan være informanter i forskningsprosjekter som omhandler deres liv og livsvilkår (se Atkinson 1988, Atkinson og Walmsley 1999, McVilly 1995, Cocks og Cockram 2001, Knox og Hickson 2001, Ramcharan og Grant 2001).

Jeg har forsøkt å se på hvilke muligheter og begrensninger som ligger i intervjusituasjonen, og peke på noen forholdsregler som kan være nyttige når det gjelder å legge til rette for personer med utviklingshemming som informanter i kvalitative forskningsprosjekter. Delvis handler dette om forhold som ligger utenfor selve intervjusituasjonen (kontekstkunnskap og tillit), og delvis om spesielle hensyn i selve intervjusituasjonen (konkrete, ikke-ledende spørsmål, relevante spørsmål, se etter sammenheng med andre data). I annen litteratur på dette feltet pekes det også på betydningen av å hente data fra flere ulike kilder for å i størst mulig grad eliminere feilkilder. Dette kan eksempelvis dreie seg om feltstudier eller intervjuer med omsorgspersoner og pårørende (se McVilly 1995, Atkinson 1988, Tøssebro og Lundeby 2002). Dette handler igjen om kontekstkunnskap og økt mulighet til å betrakte enkeltstående intervjuer i en større sammenheng. Folkestad (2000) og March (1992, i følge McVilly 1995) har dessuten vist hvordan bruk av fotografi kan gi mulighet til økt forståelse for kontekst i intervju-sammenheng.

Min egen erfaring har vært at deltakende observasjon har stor betydning for å gjennomføre gode og innholdsrike intervjuer. I tillegg til å fremskaffe viktige handlingsdata, har periodene med deltakende observasjon gitt meg et bedre inntrykk av informanten i forkant, slik at jeg har bedre muligheter til å stille spørsmål som oppleves relevante, få en bakgrunn for å tolke de svar jeg får, bedre forstå hvor langt jeg kan gå i å forfølge de tema informanten tar opp uten å virke påtrengende. I tillegg gir deltakende observasjon en mulighet til å bygge opp et vennskap og en tillit som kan være viktig for å skape en trygg atmosfære. Atkinson (1988) mener dynamikken mellom intervjuer og informant er spesielt viktig i intervjuer med utviklingshemmede. Jahoda et.al. (1988) og Racharan og Grant (2001) gir også uttrykk for liknende synspunkter. Tilstedeværelse i virksomheten og deltakelse i det daglige arbeidet har vært viktig for å kunne bygge opp en personlig relasjon og tillit til informantene.

Man kan avslutningsvis spørre hva som er spesielt med utviklingshemmede som informanter. Gjelder ikke denne type forholdsregler alle typer informanter? På mange måter ser kvalitative intervjuer med utviklingshemmede informanter ut til å understreke generelle normer for kvalitative intervjuer. Cocks og Cockram (1995) påpeker betydningen av forskerens evne og vilje til å utvise sensitivitet og vilje til innlevelse overfor informanter med utviklingshemming. Men dette er samtidig et generelt ideal og krav. Prinsipielt er det ikke noe grunnleggende skille mellom informanter med utviklingshemming og alle mulige andre informanter.

Derimot er det en gradforskjell, knyttet til informantenes funksjonshemming og den sosiale situasjonen informantene er i som følge av denne.

Bearbeidingen av datamaterialet

Jeg skal kort beskrive måten jeg ha bearbeidet og brukt datamaterialet som er innhentet gjennom feltarbeidene. Siden materialet består av en kombinasjon av to datasett, skal jeg kort forklare fremgangsmåten i hver av dem for seg, selv om grunntrekkene er relativt like.

Under feltarbeidene i dagsenter og VTA-bedrifter ble alle intervjuer og feltnotater skrevet i inn på pc fortløpende. Alle notater var i utgangspunktet i stikkordsform, men denne første bearbeidingen til mer sammenhengende tekst ga en første mulighet til å reflektere over hva som var særegent, overraskende eller på andre måter pekte seg ut. Her hadde jeg noen uker i hver av de avdelingene jeg gjorde feltarbeid i, slik at det var relativt enkelt å komme tilbake med nye spørsmål som hadde dukket opp under utskrift og første bearbeiding av dataene. Refleksjonene skrev jeg også ned i et eget dokument, som siden ble brukt til å gå gjennom hele materialet. Etter hvert som feltarbeidene skred frem, var det enkelte temaer som utkrystalliserte seg som spesielt relevante. I ett feltarbeid var det normen om hva ”skikkelig arbeid” innebar. I et annet tilfelle ble kjønnsroller på arbeidsplassen et tema. Det er vanskelig å redegjøre for hvorfor det var nettopp disse temaene som ble relevante, fordi dette nettopp er en del av den kreative innlevelsen som feltarbeidene dreier seg om. Det er likevel helt klart at det man ser, også er farget av teori og faglitteratur man har lest.

Etter hvert som feltarbeidene skred frem, gjorde jeg mange intervjuer med arbeidsledere og andre, men først og fremst med personer med utviklingshemming som deltok i tiltakene. Som nevnt, hadde jeg laget meg noen relativt enkle intervjuguider for hver kategori av intervjuobjekter. På et tidspunkt kjente jeg imidlertid at jeg begynte å kjede meg i disse intervjuene. Det var litt foruroligende, og jeg begynte å tvile på hvorvidt den metodiske tilnærmingen ville holde. Jeg gikk tilbake til materialet og leste gjennom alle intervjuene samlet. Da så jeg at disse intervjuene hadde noen klare fellstrekk, til tross for store forskjeller mellom casene. Dette ga ideen til å lage en typologi av sentrale elementer i måten informantene snakket om det de holdt på med. Denne typologien er gjengitt og beskrevet i den videre teksten.

Da jeg gikk i gang med de aller første feltarbeidene, hadde jeg kun en relativt vag idé om at prosjektet skulle handle om ”mening med arbeid og dagaktivitet”, sett fra ulike posisjoner i dette feltet. På bakgrunn av typologiseringen og de temaene som jeg hadde blitt oppmerksom på, og fulgt opp videre underveis, fremsto det overordnede temaet som identitetsforvaltning og symbolisering av hvem man er gjennom å deltakelse

i dagaktivitet og arbeid. Ved den videre analysen og utskrivningen og av dette materialet i én rapport, la jeg alt av intervjuer og feltnotater inn i dataprogrammet Nvivo og kodet på det jeg mente var sentrale dimensjoner i dette materialet. Disse kodingene var blant annet basert på de temaene jeg hadde notert i et eget dokument underveis, og på ideer fra relatert forskningslitteratur jeg leste mens jeg holdt på. Når jeg i presentasjonen av materialet har valgt ut eksempler, er det gjort med bakgrunn i disse kodingene, og de valgt på den måten at de skal representere noe som jeg vurderer som sentralt ved hele materialet, og som forhåpentligvis gir leserne en større forståelse av feltet som helhet.

Feltarbeidene på ”vanlige” arbeidsplasser hadde en litt annen karakter enn feltarbeidene i VTA og dagsentra, og det påvirket også hvordan data-materialet ble til, og bearbeidningen av det. Jeg var til stede på ti forskjellige arbeidsplasser i to forskjellige perioder, hver på ca én uke. Ikke alle stedene var det praktisk mulig å være én uke av gangen, slik at dette ble tilpasset i hvert enkelt tilfelle. Dette innebar at hvert feltarbeid ble relativt intensivt. Jeg skrev ut intervjuene med arbeidstakerne, arbeidsledere, og andre relevante aktører fortløpende i den grad jeg klart å holde meg à jour, og i noen tilfeller tok jeg en telefon tilbake. Her var intervjuguidene noe mer utarbeidet allerede fra starten av. Under disse feltarbeidene viste det seg at settingene, altså selve hverdagen på arbeidsplassene, var langt mer innbyrdes forskjellige enn hva som hadde vært tilfelle under feltarbeidene i dagsenter og VTA. Derfor ble det mer sentralt å legge vekt på dette i analysene og fremstillingene. Her ble for eksempel informantenes rekrutteringsveier inn i jobben mer relevant, og forholdet til kollegaer fremsto som viktigere. Det samme gjorde nærmeste lederens rolle i ansettelsen, og foreldrenes engasjement i å skaffe en arbeidsplass til en sønn eller datter. Også her ble alt materialet samlet og bearbeidet videre i dataprogrammet Nvivo. De konkrete eksemplene som er valgt ut, er gjort med henblikk på å representere trekk jeg anser som sentrale for materialet, sett under ett.

Siden temaene i de to datasettene delvis har sprunget ut av hva som har vist seg å være mest relevant i hvert tilfelle, er de også ulik vektlagt som følge av dette. Mens kapitlet om dagsentra og VTA har fokus på identitetsforvaltning og subjektive presentasjoner av hva arbeid eller dagaktivitet uttrykker og innebærer, har kapitlet om vanlige arbeidsplasser et større fokus på det som skjer i samspillet mellom aktørene. Det er likevel slik at de to delene må anses å utgjøre en viss helhet, der studien av vanlige arbeidsplasser ble til som en videreføring og videreutvikling av resultater og ideer fra studien av dagsentra og VTA. Tema, målgruppe og overordnet problemstilling har vært felles.

Forskningsetiske avveininger

Utviklingshemmede må kunne sies å være en utsatt gruppe når det gjelder fare for overtramp i forskningsmessig sammenheng. Selv om de ikke utgjør noen homogen gruppe, er det likevel et fellestrekk at de har begrensede intellektuelle ferdigheter. Derfor stiller disse personene vanligvis også svakt når det gjelder mulighet til å formulere egne ønsker og krav overfor intervjueren. Kravene til å utvise varsomhet og skjønn i selve feltarbeids-situasjonen har derfor stått sentralt. Jeg har ansett det som viktig å jevnlig tenke gjennom egen praksis og fremgangsmåte med fokus på hvordan jeg kan få tilgang til de nødvendige data for å besvare de problemstillinger jeg har skissert overfor, og samtidig gjøre dette uten at informantene opplever dette som urimelig eller sårende. Underveis har Hammersley og Atkinson (1995: kap 10) vært nyttig lesning i betraktninger rundt slike spørsmål.

Ved melding om forskningsprosjekt til Datafaglig sekretariat ble det i svarbrevet påpekt noen formelle krav til fremgangsmåte. Disse er tatt til følge. I den enkelte virksomhet der det var aktuelt å gjøre feltarbeid, fikk arbeidstakerne et åpent spørsmål om hva de mener om at en forsker er til stede i virksomheten i ca to måneder. Dette ble tatt opp av en arbeidsleder ved allmøte blant de ansatte.

Rundt to ukers tid før feltarbeidet begynte fikk arbeidstakere (og hjelpeverge) en kort skriftlig informasjon om prosjektet, med oppfordring om å ta direkte kontakt hvis det var noe de ville diskutere nærmere. I skrevet ble det understreket at det var fullt mulig å reservere seg fra deltakelse i studien, både i forkant og underveis. Når jeg ba om å gjøre intervju med arbeidstakerne, fikk informanten et informasjonsskriv med litt utdypende opplysninger om prosjektet (til dem selv og hjelpeverge) og en samtykkeerklæring som skulle underskrives av begge. Både i informasjonsskrivet og i forkant av intervjuet informerte jeg om at de når som helst kunne bestemme seg for å trekke seg, og be om at opplysninger om seg selv slettes, at de ikke trengte å svare på alle mine spørsmål hvis de ikke ville. Jeg understreket også at det vi snakket om ville jeg ikke fortelle til noen andre i virksomheten – og at hvis jeg skulle skrive om det i den boken jeg skrev (det var ofte den måten den foreliggende rapporten ble omtalt på) så ville jeg gjøre det på en slik måte at de selv ikke kunne kjennes igjen. Datamaterialet har blitt anonymisert og lagret slik at opplysninger ikke kan spores tilbake til den enkelte informant.

Når jeg videre i teksten beskriver personer og steder, har jeg gjort enkelte endringer i fremstillingen for å viske ut spor som kan vise tilbake til eksisterende personer. Personnavn er endret og i noen tilfeller er også andre opplysninger som ikke anses for å være avgjørende for analysen endret. Av anonymiseringshensyn har jeg også unngått å beskrive organisatoriske og produksjonsmessige forhold på måter som kan føres tilbake til den enkelte virksomhet.

DEL III

Dagsentra og VTA

I dette kapitlet skal jeg drøfte hvordan arbeid og dagaktivitet kommer til syne og gis mening i hverdagen i dagsentra og VTA-bedrifter. Jeg skal gjøre det med utgangspunkt i noen konkrete situasjoner fra feltarbeidene. Stedene kan forstås som en form for "figured worlds", strukturert av normer, rutiner, standardiserte handlingsmåter og forståelsesmåter, som former og setter rammer for hverdagens gjøremål, handlinger og sosiale praksiser. På bakgrunn av disse beskrivelsene vil jeg trekke frem det jeg anser for å være sentrale og karakteristiske trekk ved disse stedene, og drøfte hvilke konsekvenser de har for selvpresentasjon og selvforståelse. Innledningsvis i dette kapitlet beskriver jeg fire ulike situasjoner som alle tematiserer ulike former for makt i dette feltet. Derneft skal jeg drøfte hvordan det som foregår kan forstås som aspekter av sosial klasse, kjønnsroller og identitetsforvaltning.

Innledningsvis også en bemerkning om begrepsbruken: Begrepene "deltaker" og "arbeidstaker" vil bli brukt videre utover i teksten, men de henviser til det samme: personer som er inne i tiltakene basert på en diagnose som anerkjenner dem som yrkeshemmede, og siden vurdert som at de "passer inn" i nettopp dette tiltaket. Denne vekslingen i ordbruk gjenspeiler hvordan begrepene brukes ulikt i ulike situasjoner og sammenhenger på emisk nivå, der personene både er "deltakere" og "arbeidstakere". Ordenes konnotasjoner er likevel helt forskjellige. Begrepet "deltaker" innebærer at personen er gjort til gjenstand for et arbeidsmarkedstiltak knyttet til en konkret offentlig velferdspolitikk, der tiltaket har noen bestemte formål. Begrepet "arbeidstaker" konnoterer derimot at det er snakk om handlende, autonome subjekter med en viss grad av uavhengighet og selvstendighet. ("Arbeidstakere" tjener egne penger som de kan bruke som de vil; de kan skifte jobb, gjøre karriere, dra på ferie, ha en aktiv fritid, osv.) På denne bakgrunnen kan det innvendes at språkbruken bidrar til å skjule realitetene. Begrepet "arbeidstaker" kan forstås som en slags "sminking" av virkeligheten, der personene som det her er snakk om i realiteten ikke har noe annet valg en å "spille med" for å få en liten bonuslønn, eller på en eller annen måte bli utsatt for sanksjoner. Ut fra en slik forståelse kan situasjonen ses som å være "på liksom" – en etterligning av hva som til en hver tid oppfattes som idealisering av lønnsarbeidet ellers i samfunnet. Som jeg skal senere vil vise, er det likevel vanskelig å se alt som foregår på disse stedene som en form for etterligning. Dobbelttheten i begrepsbruken er imidlertid

viktig for å forstå figureringen av hverdagen på disse stedene. Vekslingen mellom deltaker og arbeidstaker, mellom objekt og subjekt, varierer i ulike situasjoner og relasjoner.

Morgen på allrommet

Dagsenteret ligger i pendlerkommune utenfor en større by. Det er rundt 25 deltakere, til dels med alvorlige funksjonshemninger. Det er rundt ti arbeidsledere. Dagsenteret har et image som en kreativ og skapende virksomhet hos arbeidstakere og arbeidsledere, og de oppfatter seg selv delvis også som en motpol til de fleste andre dagsenter. Arbeidslederne starter dagen en halv time før deltakerne ankommer. Denne tiden bruker lederne til å snakke med hverandre om ting de er opptatt av, både arbeidsrelaterte og personlige saker. Lederne beskriver halvtimen hver morgen som viktig for å holde humøret, motet og kreativiteten oppe hos dem selv som ledere. Det er få synlige skiller mellom arbeidsleder og arbeidstakere. Alle spiser i samme rom, man har røykepauser sammen, det er felles toaletter, felles garderobe og så videre. I det daglige arbeidet har arbeidstakerne også forholdsvis store muligheter til å bidra kreativt til utforming av produktene. Med unntak av kontorene har arbeidstakere og arbeidsledere tilgang på de samme arenaer i virksomheten. Ledernes morgensamling blir derfor et av de tydeligste uttrykkene i hverdagen på et grunnleggende skille mellom ledere og arbeidstakere.

Arbeidsledernes møte starter presis klokken åtte, og de lederne som kommer etter dette må vanligvis stå over dagens møte. Arbeidstakerne kommer litt etter hvert. Noen kommer med ordinær rutebuss, noen ankommer ved et kommunalt transporttilbud, noen kommer i taxi og noen på andre måter. Det nærmer seg jul og det er kaldt utenfor. Inne på allrommet er det tent lys, belysningen er dempet. Det er satt frem nytraktet kaffe og te på termos. Ledernes møte foregår i et tilstøtende rom med bare en tynn dør mellom. Alle vet at det er svært lytt. Ledernes møte må ikke forstyrres, det er noe "alle vet". Dette møtet er "hellig". Arbeidstakerne henger av seg yttertøy i garderoben og finner seg rolig en plass inne i allrommet. På denne tiden på dagen går snakket lavt, nesten hviskende. Den som snakker eller ler høyt blir raskt hysjet på av de andre. Det småprates litt rundt omkring, men ellers blir taushet også akseptert i større grad enn ellers på dagen. Noen av arbeidstakerne er bevegelseshemmede, og får hjelp til praktiske gjøremål av andre arbeidstakere.

Ledernes møte drøyer ofte noen minutter over tiden. Noen av arbeidstakerne er litt oppgitt: "*Blir de aldri ferdige da?*" Så med ett er arbeidsledernes møte over. Ut av døra til spiserommet kommer smilende og opplagte arbeidsledere. "*Hei Tom, hvordan har du det i dag?*" "*Neimen hallo Gunn, hvordan står det til med deg?*". Arbeidstakerne hilser tilbake.

Enkelte arbeidstakere trenger hjelp til å komme over i rullestol, får hjelp av en eller to ledere til dette. Med arbeidsledernes inntreden i allrommet er stemningen med ett en helt annen: Nå snakkes det med vanlig stemmevolum, lysene blåses ut, arbeidstakerne går til de forskjellige avdelingene og finner sine arbeidsplasser. Noen blir kanskje sittende noen minutter og snakke litt med arbeidslederne hvis det er noe spesielt de vil ta opp og noen har tid til å høre på. Tempoet øker og arbeidsdagen begynner.

Denne situasjonen er uttrykk for en enkel, grunnleggende sosial struktur: Arbeidsledere og arbeidstakere har komplementære statuser overfor hverandre – et sett av rettigheter og plikter som følger statusene som arbeidsgiver og arbeidstaker. Ledernes morgenmøte er trolig det tydeligste uttrykket for dette skillet. Slik etableres det et tydelig skille mellom et ”vi” og et ”dem” et underforstått skille som preger det meste av det som skjer gjennom arbeidshverdagen.

Arbeidslederne har ansvaret for driften av sine respektive avdelinger. Dette innebærer innkjøp og vedlikehold av materialer og utstyr, og utvikling av nye ideer til produkter. De har også en direkte kontakt med kundene. Arbeidslederne har et ansvar som primærkontakter for hver sin gruppe av arbeidstakere. De har ansvar for å følge opp arbeidstakerne, avholde medarbeidersamtaler og ha en dialog med personellet i boligen – eller foreldre/primærkontakt – når en av partene mener det er behov for det. Arbeidstakerne har en fastsatt timeplan for uka. De har mulighet til å veksle mellom ulike avdelinger, på bakgrunn av sine egne ønsker, på bakgrunn av medarbeidersamtaler. Ikke alle arbeidstakere er til stede alle dager| og dette er satt opp i et fast ukemønster. Det viktigste er likevel at det er et gjennomgripende system av sosial stratifikasjon: den ene gruppen har i oppgave å ivareta, yte omsorg og tilrettelegge for dagaktivitet, produksjon og arbeid for den andre. Personene som fyller disse to posisjonene forenes gjennom den daglige aktiviteten og oppgavene i virksomheten.

Den daglige interaksjonen i virksomheten består på denne måten av et hierarkisk ordnet system av posisjoner, selv om mye av det som skjer i hverdagen bidrar til å underkommunisere disse forskjellene. Alle personer defineres grunnleggende sett ut fra hvilken posisjon de har som arbeidsleder eller arbeidstaker. Dette skillet innebærer en distinksjon mellom henholdsvis omsorgsyter og omsorgsmottaker. At systemet er strengt hierarkisk, uttrykkes ved det faktum at det er umulig å ”arbeide seg oppover i systemet”, som er vanlig i arbeidslivet ellers. At dette skillet ligger fast, reflekterer igjen at den enkelte arbeidstakers funksjonshemming fortolkes som en langvarig, og vanligvis livsvarig, funksjonshemming som ikke kan forandres. Disse posisjonene kan også sies å være et skille som i noen grad er ”påtvunget” virksomhetene utenfra, siden virksomhetene mottar økonomisk støtte som i offisielle termer beskrives som et ”arbeidstilbud” til personer med yrkeshemming. Alle deltakere har vært gjenstand for en ”kartlegging av hjelpebehov”, som ender opp med en form for ”vekting” av

hvor stor personalmessig ressurs vedkommende behøver i bistand for å være med i det som foregår her. Dagsenteret mottar i sin tur et økonomisk tilskudd fra kommunen for hver deltaker, basert på antall dager vedkommende er til stede og vektig av hjelpebehov.

Det eksisterer en rekke måter å underkommunisere denne grunnleggende asymmetriske relasjonen i det daglige arbeidet, og både arbeidsledere og arbeidstakere tar del i slik underkommunisering. Alle tiltaler hverandre med fornavn. Selv om alle vet hvem som bestemmer på de ulike avdelingene, er det ingen som benevnes som "sjef" eller "leder" eller lignende. Dette ble heller ikke tematisert gjennom fleip eller spøk, til tross for at humor er en viktig del av den daglige omgangsformen. Bruken av fornavn er med på understreke at man betrakter hverandre som jevnbyrdige individer. Slik understrekes også et inntrykk av at man har en såkalt "flat struktur". Produktene, som er ulike former for håndverk, kunsthåndverk og kunstnerisk virksomhet, betraktes som noe som utvikles og produseres i fellesskap. I det praktiske arbeidet handler mye av kommunikasjonen om en form for forhandling rundt utformingen og uttrykket i det enkelte produktet. Overfor meg uttrykker arbeidslederne at de ser på seg selv som faglige veiledere og som innehavere av den nødvendige håndverksfaglige kompetanse som skal til for å utvikle de produktene som lages, men selve det kunstneriske uttrykket er utviklet i samarbeid mellom arbeidsledere og arbeidstakerne. Det som produseres i virksomheten betraktes som et resultat av disse to formene for kompetanse, og er derfor noe som tilhører fellesskapet som helhet – produktene betraktes ikke som resultat av den enkeltes (arbeidstakers eller arbeidsleders) produksjon. Eiendomsrettighetene til produktene tilhører fellesskapet, og produktene merkes vanligvis med dagsenterets navn. På denne måten håndteres settet av hierarkisk ordnede skiller mellom "vi" og "dem", og i det daglige finnes det ulike strategier for å minimere disse forskjellene. Som jeg senere skal komme inn på, uttrykkes og håndteres "vi"- "dem" dikotomien på en rekke forskjellige måter lokalt.

Bursdagstale

En av de første dagene på et nytt feltarbeid ble jeg tilfeldigvis deltaker i markeringen av 40-årsdagen for en arbeidstaker. Det spesielle ved situasjonen var en tale som en av kollegaene holdt i anledning dagen. Fødselsdagen ble feiret i dagens siste fellepause, som denne dagen var blitt utvidet til en halvtime. Det er kjøpt inn is og kaker. Jubilanten selv, Ove, arbeidstakere og arbeidsledere er til stede. Kollegaene har spleiset på en gave som overrekkes av en av arbeidslederne som ønsker Ove til lykke med dagen. Ove åpner gaven, smiler overrasket og reiser seg og takker de andre. Han holder esken i været slik at de andre skal se den skikkelig. Vi klapper. Etter at stemningen har roet seg og vi har spist litt mer is, plinger Jørn med

teskjeen i kaffekoppen og reiser seg. Det er vanligvis Jørn som holder taler, så også i dag. Begge har jobbet i flere år i denne virksomheten, men de jobber ikke på samme avdeling nå.

Selv er Jørn nærmere 50 år, og han har som en slags fast oppgave å være taler ved høytidelige anledninger. Han viser mange tegn på å trives i denne rollen. Han bruker et høytidelig språk, tenker litt over hva han vil si, gestikulerer, trekker frem positive kvaliteter ved den som hedres, og han henfaller verken til pludring eller tøysete bemerkninger:

–Kjære Ove. Nå har du blitt 40 år. For 40 år siden kom en liten guds skapning til denne jord, og det var deg. [...]Du er en god venn og en god arbeidskamerat. Du står på og er flink til å jobbe. Slike gutter det vil gamle Norge ha!

Talen kan for det første leses som det den er ment som – en hyllest til en venn og arbeidskollega gjennom mange år, en feiring av hvem han er og det han gjør. For det andre kan talen også leses som et utsagn om arbeidsetikk. De språklige ressursene taleren tar i bruk for å hylle jubilanten henter legitimitet, og reflekterer samtidig sentrale normer og holdninger, hos taleren selv og publikummet – som består av arbeidsledere og kollegaene. Publikummet anerkjenner og bifaller det som blir sagt. Hvilke normer er det så som uttrykkes? De sider hos jubilanten som taleren legger spesiell vekt på er:

- ”en god arbeidskamerat”
- ”står på”
- ”flink til å jobbe”

Som jeg etter hvert fikk oppleve, formidles slike verdier også på mange andre måter i hverdagen – blant annet gjennom oppmuntrende kommentarer under arbeidet: ”her går'e unna!” eller ”ja, her jobbes det, ser jeg!”. Slik kan forestillinger om arbeidet som et moralsk gode etableres og opprettholdes gjennom det daglige aktivitetene på arbeidsplassen. Bemerkninger av denne typen kommuniserer også omkring viktige sider ved det å være arbeidstaker. Gjennom talen tilskrives arbeidet mening og hensikt. Arbeidet gis verdi som en sentral størrelse når det gjelder motivering og målsetning for den enkelte arbeidstakers handlinger og valg (det understrekes at Ove er en som ”står på”). Slik fungerer talen også normativt, fordi den skisserer en form for ideell rolleforvaltning ved å understreke viktige sider ved det å være en god arbeidstaker. Gjennom talen formidles et ideal for arbeidstakerrolle, og hyller Ove ved at han gjennom sin rolleforvaltning faktisk lever opp til mange av de kriteriene Jørn setter opp.

Voksen – og likevel ”barn”?

I tråd med Holland et.al. kan den analytiske tilnærmingen til stedet (arbeidsplassen) være å forstå den som en form for ”figured world”. De språklige kategoriene og etablerte forståelsesformene kan her forstås som produkt av bestemte historiske prosesser, slik som eksempelvis begrepene ”yrkeshemmet” eller ”deltaker”. Det er samtidig åpenbart at slike kategorier er bærere av definisjonsmakt. Men hvordan – og i hvilke situasjoner – kommer makt til uttrykk direkte? En bestemt situasjon under et av feltarbeidene tydeliggjorde vesentlige trekk ved en underliggende forståelsesmodell som dominerer i feltet. Den situasjonen som jeg beskriver her, skjedde i en virksomhet der jeg på det aktuelle tidspunktet hadde vært deltakende observatør i omtrent halvannen måned.

Knut er en mann på nærmere 50 år. Han har bodd store deler av livet på en institusjon, men bor i dag i et boligfellesskap med noen andre personer som også jobber i denne virksomheten. Virksomheten der han arbeider, har en kunsthåndverkprofil. De fleste ukedagene sitter Knut ved en maskin og trykker på en knapp som får en maskin til gjøre en bestemt oppgave. I denne avdelingen er Knut eneste mannlige medlem av rundt åtte faste arbeidstakere, pluss en kvinnelig leder.³⁶ Episoden som er beskrevet skjedde i kantina en dag etter lunsj. Sammen med en annen arbeidstaker hadde jeg ”kjøkkentjeneste” denne dagen – en oppgave som går på rundgang blant alle på huset, arbeidsledere og arbeidstakere. Kantina er plassert forholdsvis sentralt i bygget, slik at man har relativt lett innsyn i det som foregår på de fleste avdelingene herfra.

Signe (en annen arbeidstaker) og jeg rydder i kantina etter lunsjen. Tove (arbeidsleder) står i et hjørne og bretter sammen tøy som er ferdig i produksjonen og skal ut for salg. En arbeidstaker som bruker lang tid på maten, sitter fortsatt ved et bord og spiser brødskiver. Knut kommer inn fra strikkeavdelingen og er virker synlig opprørt. Han ser ned i gulvet og snøfter foraktelig. Hanne (arbeidstaker) er tilfeldigvis innom på kjøkkenet og prøver å snakke oppmuntrende til ham, men Knut reagerer ikke synlig på det. Knut [henvender seg til Tove]: *–Jeg vil ikke inn der noe mer!* [Peker på strikkeavdelingen.]

Tove: *–Nå vil jeg ikke høre noe mer om det. Vi har diskutert det ferdig nå.* Tove og Knut har tydeligvis hatt en dispuTT om dette tidligere. Knut henvender seg til Tove og klager over at han ikke liker seg på strikkeavdelingen. Han liker ikke de som jobber der, og spesielt ikke Anne (en yngre kvinnelig arbeidstaker).

Denne dagen jobber Knut på den avdelingen Tove er leder for. Henvendt til meg, forteller Tove lavt og smilende at Knut er sjalu fordi Anne jobber

³⁶ Arbeidstakerne veksler mellom ulike avdelinger i løpet av uka, slik at det ofte er vanskelig å si eksakt antall arbeidstakere i hver avdeling.

sammen med Liv, som er Knuts primærkontakt. Liv er arbeidsleder på Knuts avdeling, og i følge Toves forklaring er Knut sjalu fordi det er Anne – og ikke han – som får Livs oppmerksomhet i dag. Knut setter seg ved det øvre langbordet i kantina og klager og mumler for seg selv. Det er ofte ikke helt lett å forstå hva Knut sier, og spesielt ikke akkurat nå. Han forteller (fortsatt henvendt til Tove) at han også er sur på en som heter Roger og som jobber på en VTA-bedrift et annet sted i kommunen. De tar samme buss til og fra jobb, og Knut forteller at Roger erter og plager han på bussen.

Tove: *–Da må du bare sette deg langt fra han. Det er vel greit det?*

Knut: *–Jeg vil at du skal dra dit [til VTA-bedriften der Roger jobber] og si fra.*

Tove.: *–Du Knut, dette har ikke noe med vår virksomhet her å gjøre. Og ikke med boligen. Så dette må du ordne opp i sjøl!*

Knut: *–Det er bare bråk på bussen. Jeg vil at du skal si fra.*

Tove: *–Du får ta det opp med Tore [daglig leder]. Men du er nå ganske flink til å erte dem du også da, Knut! Da må du tåle å bli erta litt tilbake. [Hun står bak Knuts stol og stryker han på skuldrene og ser smilende ned på han.]*

Knut [bestemt]: *–Jeg erter ikke.*

Tove: *–Du får si det til Terje, da. [Tove ler. Knut snur seg og ser uforstående på Tove.]*

[...]

Knut utbryter: *–Jeg vil gå hjem i dag, jeg vil ikke ta bussen. Han fortsetter å snakke litt med seg selv og slår neven i bordet. På et tidspunkt virker det som om Tove blir lei av å høre på ham: *–Nå må du ta deg sammen Knut! Du kan ikke sitte sånn og sutre. Er du en voksen mann?**

Knut blir stille og ser ned.

Tove: *–Er du en voksen mann?*

Knut [lavt og bestemt]: *–Ja!*

Tove: *–Er du en voksen mann? Javel, da må du ta deg sammen nå!*

Litt seinere er kantina ferdig rydda etter lunsjen og alle går tilbake til sine respektive avdelinger. Knut sitter der fortsatt, og jeg spør Knut hva det var som skjedde. Knut forteller at han er sint på Anne som jobber på strikkeavdelingen i dag. *–Se her, sier Knut, og tar meg med bort til inngangspartiet til strikkeavdelingen. Han åpner døra og vi ser inn. De der inne stopper opp litt og titter på oss, før Knut demonstrativt smeller døra igjen. Knut sier [henvendt til meg]: *–Jeg vil ikke jobbe der mer! Jeg er ikke dum!* [Han peker på hodet sitt.] *Jeg er ikke dum i hue.**

Knut blir sittende i kantina utover dagen mens de andre holder på med sitt. Han peker på tøyet Tove har bretta sammen: *–Jeg vil ha med ei sånn skjorte hjem og vise fram.*

Tove: *–Da må du ha med penger først. Vi [virksomheten] kan ikke spandere den. Du må kjøpe den, og da må jeg spørre i boka om du kan få kjøpe den.*

Knut: *–Jeg har penger, jeg.*

Tove: *–Men vi må skrive i boka først, og spørre de i boligen.*

Knut: *–Er det gæærn't det også, nå da?*

Det går mot slutten av dagen. Bussen som bringer en del av arbeidstakerne til og fra jobb har kommet. Knut pleier vanligvis å være ute i god tid til bussen, men i dag kommer han ikke. Noen av arbeidslederne leiter litt etter han, og etter noen minutter kommer Jan (arbeidsleder) sammen med han Jan holder Knut med et fast grep i armen. Knut klager på at gjør vondt. De går

sammen ut til bussen. I utgangsdøra står Liv og røyker. Liv er arbeidsleder og Knuts primærkontakt. Knut begynner å gråte når han ser Liv, og vil ha en kos av henne. Først en og så en til. Han spør Liv om hun kan følge han inn på bussen. Liv smiler og virker også beveget av Knuts nedstemthet. Hun følger Knut inn i bussen, kommer ut igjen og blir stående og vinke idet bussen kjører avsted. Jan og jeg står i døra sammen med noen av de andre arbeidslederne og følger opptrinnet. Jan ser litt bekymra ut. Henvendt til meg sier han: *–Det er noen som plager han på bussen, det er nok reelt det altså. Jeg snakka litt med mora hans på telefon, og hun sa at hun var bekymra for det.*

Espen, en av de andre lederne, sier: *–Det er ikke så lett heller, da. Når du er fire år i huet! De mener det, de som har jobba med han.*

Jeg: *–Jaha? Er det mulig å kategorisere sånn?*

Espen [smiler]: *–Femti års erfaring, og mentalt som en fireåring! De gjorde i hvert fall sånne sammenlikninger før.*

Liv (Knuts primærkontakt) kommer inn og hører hva som blir sagt: *–Jeg tror det handler mye om at han blir sur når han er sliten. Når han blir sur, er det gjerne på slutten av uka.*

Det er liten tvil om at Knut er sur, men tolkningene og reaksjonene blant arbeidslederne var ulike. Denne dagen ble Knut sittende for det meste i kantina fra lunsj og til arbeidsdagens slutt uten å delta i aktiviteten på sin avdeling, så vidt jeg kunne registrere. Blant arbeidslederne var det flere ulike forklaringer/fortolkninger av denne situasjonen: 1) Knut savner Livs oppmerksomhet og blir sjalu, 2) Knut blir plaget på bussen, og 3) Knut blir sliten og lett irritert mot slutten av uka. Ingen av forklaringene er gjensidig utelukkende, og alle kan tenkes å ha større eller mindre forklaringspotensial. Blant lederne var det heller ingen diskusjon om hvem av de som var mest ”sanne”.

Det mest interessante er imidlertid at alle forklaringene ble fremsatt innenfor den samme grunnleggende forståelsesmodellen som Espen ga uttrykk for: Knut er å betrakte som et barn, kognitivt sett, selv om han fysisk sett er en stor og godt voksen mann. Forståelsesmodellen henter sin legitimitet fra fagene medisin og psykologi, og er basert på teorier om menneskers kognitive utviklingstrinn. Definert slik, får relasjonen mellom arbeidsledere og arbeidstakere også et aspekt av å være relasjoner mellom voksne og barn, og er slik med på å danne grunnlag for flere ulike roller og utforming av disse. Samtidig innebærer dette en dobbelthet i samhandlingssituasjonen: Hvilket rollesett gjelder? Hvordan skal situasjonen forstås? Når skal samhandlingen fortolkes som en situasjon mellom arbeidsledere og arbeidstakere, og når skal den tolkes som en situasjon mellom en voksen og et barn?

Det er denne dobbeltheten i mulige situasjonsdefinisjoner som tillater Knut å gå inn i en rolle som et trassig, sutrende barn, og Tove kan svare i en rolle som den fornuftige, rettleidende voksne – tålmodig og overbærende med det trassige barnet. Etter en stund er det Tove som ønsker å forandre

situasjonsdefinisjonen, når hun ber Knut selv ta stilling til hvilket rollesett som skal være gjeldende: arbeidstaker—arbeidsleder, eller barn—voksen. ("Er du en voksen mann?") Dette kan leses som et retorisk grep fra Toves side, fordi hun vet at Knut ikke ønsker at det sistnevnte rollesettet skal gjelde.

Kjennetegn ved rollen som barn er blant annet en som er umyndig, en som ikke vet sitt eget beste, en som må ha hjelp og rettledning i de aller fleste situasjoner. Rollen som arbeidstaker kjennetegnes av myndighet, voksenhet, en viss selvstendighet og autonomi i yrkesutøvelsen, å ha kompetanse på sitt virkefelt og kunne beherske ulike oppgaver. Edgerton (1993) har gjort et liknende poeng med begrepsparet "passing" og "denial". I en studie av en gruppe tidligere beboere på et hjem for utviklingshemmede i California utvikler han begrepene *passing* ("å kunne passere som normal") og *denial* ("å unngå status som unormal") for å betegne viktige elementer i de strategier informantene hans brukte i sin livsførsel etter institusjonsoppholdet. Informantene i Edgertons studie hadde i utgangspunktet et lavt selvbylde, og strevde for å passere som "normale" og benekte en status som "utviklingshemmede". Han beskriver hvordan informantene på ulike måter forsøkte å etablere en personlig verdighet. Behovet for positiv selvbekreftelse er også å betrakte som et universelt menneskelig behov, og det blir spesielt eksplisitt hos personer som konstant står i fare for å falle gjennom som umyndige og inkompetente. Slik er det også når Knut blir spurt om han er voksen. Hvilken 50-åring ønsker vel å bli betraktet som et barn?

Tvetydigheten i mulige rolledefinisjoner underbygges dessuten av ulike praktiske ordninger. Et eksempel er boka med beskjeder mellom personalet i boligen og arbeidslederne i virksomheten. Den minner om meldingsboka i barneskolen, med beskjeder mellom foreldre og lærer – en måte å kommunisere mellom to ulike arenaer. Meldingsboka innebærer en nedbryting av barrierer mellom ulike livsområder i Knuts liv (bolig og arbeid), jfr Goffman (1967). Transporten til og fra er et annet eksempel på det samme. Det er en praktisk og tilsynelatende nøytral ordning, men hele arrangementet kan leses som en parallell til skolebussen, der "barna" skysses i fellestransport. Forklaringene som arbeidslederne fremsatte kan forstås i lys av forståelsesmodellen voksen—barn: sjalusi ved manglende oppmerksomhet, irritasjon ved slitenhet og plaging på bussen – alt dette passer inn som tegn på barnslige trekk. Slik bekreftes også denne forståelsesmodellen.

I eksemplet der Knut blir sur, blir det tydelig at det er flere sett med virkelighetsdefinisjoner som relevante, flere parallelle "figured worlds" som til enhver tid kan aktiveres og gjøres gjeldende. I løpet av den tiden denne episoden foregår, går Knut fra å være "arbeidstaker" til "tiltaksdeltaker", og til å bli betraktet som "barn". Det er imidlertid noen helt sentrale hierarkiske forskjeller som er gjeldende, fordi det kun er arbeidslederne som er i posisjon til å bestemme hvilken definisjon som til enhver tid skal gjelde.

"People 'tell' each other who they claim to be in society in a myriad of ways", sier Holland et.al. (1998:138), og viser til at posisjonelle identiteter ikke er noe som aktører erverver – eller trer inn i – mer eller mindre passivt. Identiteter er tvert imot noe som er gjenstand for en rekke implisitte "forhandlinger" og stadige fortolkninger og justeringer. Slike "forhandlinger" forgår på en hel rekke synlige og nesten usynlige måter, innimellom hverdagens mange gjøremål, og som del mer eller mindre tatt for gitte sosiale praksiser. Fra deltakernes ståsted er det liten tvil om at den virkelighetsdefinisjonen som de ønsker at skal gjelde, er arbeidstakerdefinisjonen. På denne måten blir arbeidslederens makt til å definere hvilken "figured world" som skal gjøres gjeldende (med hver sine forståelsesmodeller og hver sine rollesett), et "ris bak speilet" og en underforstått sanksjonsmulighet.

Det ser også ut til at rollesettet voksen—barn kan være vanskelig å komme ut av, når det først er etablert. "Hva er det dere lager for noe fint her da?", spurte en voksen kvinne meg i en VTA-bedrift hvor jeg gjorde feltarbeid. Spørsmålet ble stilt med tilgjort pludrestemme som om hun snakket til et barn, og gjorde det tydelig at dette ikke var snakk om noen samtale på like vilkår. På dette tidspunktet hadde bedriften besøk fra arbeidslede ved en annen VTA-bedrift, og kvinnen som spurte var selv arbeidsleder. Jeg satt sammen med noen av de andre arbeidstakerne og gjorde enkelt pakkearbeid. Arbeidslederne viste gjestene rundt og forklarte hva som foregikk rundt arbeidsbordene, og en av gjestene lente seg frem og spurte tilfeldigvis meg. Jeg svarte saklig på hennes spørsmål og forklarte hva som ble gjort rundt bordet, men opplevde samtidig at min forklaring ikke gjorde at hun revurderte sin forståelsesmodell. Damen smilte og nikket, og fortsatt samtalen i samme tone. Samtaleformen uttrykker en paternalistisk holdning – en måte å snakke ovenfra og ned på, som snille barnehagetanter eller -onkler, men som i praksis definerer samtaleparten til å befinne seg på et annet nivå. Edgerton (1993:191) har kalt dette "baby talk", og sammenlikner det med den måten engelske kolonistorer snakket til de innfødte. Selv om dette kanskje er gjort i beste mening, er det underforstått at man ikke tar personen riktig på alvor. Poenget er at dette også foregår ut fra den samme typen forståelsesmodell som beskrevet ovenfor. Situasjonsdefinisjonen – og den ensidige makten til å definere hvilken situasjon som gjelder – gjør i praksis at situasjoner kan snus fra det ene øyeblikket til det neste. Saklig motstand eller kritikk kan derfor også lett avfeies som å "være vanskelig" eller "ikke samarbeidsvillig", fordi det å opponere lett gjør at man tolkes inn i en rolle som "furent barn".

Sik barnsliggjøring kan i seg selv sies å være tvetydig, på den måten at den både rommer en form for objektivisering, men også en form for omsorg. Christensen og Nilssen (2006) omtaler denne dobbeltheten som "balansegangen mellom formynderi og unnfalighet" (ibid:48). Noen former for inngripen og styring oppfattes som legitimt, mens oppfattes som intervensjon og krenking av personlig frihet. På den andre siden er

personlig autonomi en sentral verdi, men kan tippe over i unnfallenhet. Christiansen og Nilsen ser både formynderi og unnlattelse som to svært forskjellige uttrykk for det samme, nemlig likegyldighet. De peker på innlevelse og engasjement som de idealene som bør være ledende omsorgspraksis. Som eksemplet over viser, kan det i mange tilfeller være betinget av situasjon og definisjon hvor ”balansepunktet” ligger. I dette tilfellet synes spørsmålet å handle om hvordan personalet opptrer for at Knut skal slippe å opptre på en for ham nedverdiggende måte. Forstått på denne måten innebærer arbeidsledernes en rekke avveininger av i hverdagen når det gjelder hvordan veileder og samhandler med arbeidstakere.

Åge forklarer

Måten vi snakker om og presenterer oss gjennom arbeidet, er sjelden tilfeldig eller ugjennomtenkt. Når man i hverdagen hilser på eller presenteres for noen for første gang, er et innledende spørsmål ofte ”Hva jobber du med?” eller ”Hva driver du på med til daglig?” I den senindustrielle økonomien fremstår yrke som et stadig viktigere uttrykk for hvem vi ”egentlig er”, et tegn på hvilke interesser, kunnskaper og egenskaper vi besitter, sier Richard Sennett (1998). Yrkesidentitet er slik sett en viktig side ved individers totale repertoar av identiteter, og henger slik også sammen med hvilke andre identiteter og sosiale roller den enkelte trer inn i. Ved et tilfelle under et av feltarbeidene kom det et besøk fra en annen VTA-bedrift. Da hadde jeg vært til stede i virksomheten som arbeidstaker over en periode på rundt to måneder, og var etter hvert begynt å bli kjent med rutinene og stemningen her.

En dag var det en litt spent og forventningsfull stemning. Vi hadde fått beskjed fra daglig leder om at det ville komme en del mennesker på besøk rundt lunsjtider. Derfor har vi utsatt lunsjen til etter at besøket har vært innom. De har visstnok et ganske tett program, har vi fått høre, slik at det er fint om vi kan være i avdelingene og vise frem hva vi arbeider med. Selv om det er relativt vanlig at det kommer folk innom og får omvisning, er det litt spesielt at det kommer såpass mange som akkurat denne dagen.

De besøkende kommer i buss til avtalt tid, og blir vist rundt. Daglig leder forteller hva slags arbeid som utføres, hvilke oppdragsgivere og kunder avdelingen har, typer oppdrag og plass i markedet. Arbeidslederne i avdelingen fyller ut med kommentarer. Vi arbeidstakerne sitter på plassene våre og holder på med vårt. Når de ankommer vår avdeling, tar det imidlertid ikke lang tid før Åge, en mannlig arbeidstaker, overtar hele besøkets oppmerksomhet med å presentere det han driver med. Åges jobb består i å produsere deler til et firma i nærområdet. De har satt bort en del av produksjonen hit, og Åge opererer en egen maskin der denne produksjonen

foregår. Åge har derfor en relativt stor grad av autonomi. Han bestemmer tempoet og pausene selv, og han hører på radio eller kassetter mens han holder på med sitt. Siden maskinen bråker en del, har han en avskjermet del av lokalet til sin disposisjon, uten direkte innsyn fra resten av avdelingen. Det spesielle med Åges presentasjon er selve formen på presentasjonen, som blir en slags "performance".

Åge samler besøket i en halvsirkel rundt sin maskin. Han forklarer hva han produserer og hvordan maskinen virker. Han demonstrerer at utstyret kan være ganske farlig i bruk. Han starter maskinen og hever stemmen (for å overdøve lyden fra maskinen), og vinker frem en av gjestene: *"Og så kan du komme fram her. Du, ja. Kom hit og trykk på den knappen der!"* Maskinen starter. Åge gir beskjed om å åpne en luke hvor det kan være farlig å holde fingrene. Maskinen stopper automatisk.

Åge presenterer dette som om det var et trylletriks, ved å slå ut med armene og påpeke at: *"...så det er ikke farlig å bruke den."* Mens han har forklart alt om maskinen, har han også produsert en del små vareprøver og han avslutter showet med å dele ut et eksemplar til hver av sitt publikum som *"et lite minne å ha med hjem"*. Avslutningsvis legger Åge inn en liten pause, slik at publikum finner det naturlig å klappe.

For meg var dette et ganske tydelig eksempel på aktiv inntrykksforvaltning, med en ganske stram regi. Gjennom hele fremstillingen utviste Åge en selvsikkerhet, autoritet og stolthet over hva han holder på med – holdninger som også forteller om hvordan Åge ønsker å oppfattes og hvem han vil være. Presentasjonen kan leses som et (blant mange) medium for å forvalte selvoppfatning og identitet (yrkesidentitet). I denne situasjonen håndterer Åge dette ved å ta i bruk et velkjent skrip som setter ham i rollen som tryllekunstneren som forfører og forbløffer sitt publikum. Med script menes her en måte å bygge opp og strukturere fortellingen på. Scriptet bør imidlertid ikke forstås som noe Åge har valgt helt vilkårlig selv, men heller som en fortelling som Åge knytter an til – og er en variant over – fortellinger om arbeid som allerede er veletablert innefor dette feltet. Budskapet i Åges fremstilling kan opp summeres som at a) han er stolt av det han gjør, b) det er noe som er interessant også for andre enn ham selv, og c) det er tatt sikkerhetshensyn. Som jeg skal komme tilbake, kan dette forstås som én av flere større fortellinger om arbeidet slik det snakkes frem på disse stedene.

Tradisjonelle kjønnsroller, aktiv identitetshåndtering

Et trekk som virker strukturerende på arbeidet – ikke bare på det som foregår på disse stedene, men i arbeidslivet generelt – er tradisjonelle forestillinger om hva som er menns og kvinners arbeid. Mitt førsteinntrykk var at arbeidstakerne i de virksomhetene jeg har gjort feltarbeid i, har valgt arbeidsoppgaver ganske tradisjonelt – eller eventuelt at noen andre har valgt tradisjonelt på vegne av dem. Det finnes selvsagt de som velger utradisjonelt

også på disse stedene, men det virket som om det var noen få unntak. Hva gjør at disse arbeidsplassene fremstår som kjønnsstereotype? Med utgangspunkt i to eksempler skal jeg diskutere hvordan arbeidet kjønnnes, og hvordan arbeidet kan forstås som uttrykk for sosialt kjønn. Jeg trekker her inn empiri fra to avdelinger på ulike steder i landet. Jeg har valgt å presentere disse to fordi de etter min forståelse illustrerer bestemte forestillinger og forventninger knyttet til menns og kvinners arbeid på disse stedene. Det bør imidlertid nevnes innledningsvis at de to arbeidsstedene som jeg her har valgt som eksempler, kan sies å utgjøre hvert sitt ytterpunkt i et kontinuum av mer eller mindre kjønnede arbeidsplasser og -situasjoner.

Gutta på snekker'n

Hverdagen i snekkeravdelingen er preget av bråk og støy, støv og flis. Lukten av ferskt treverk møter deg idet du kommer inn. Lokalene ligner de fleste andre industrilokaler. Lokalene har murgulv og har åpent mellom to etasjer. Rundt om i lokalene står elektriske kappemaskiner og stabler av materialer i bearbeidet og ubearbeidet tilstand. Avdelingen har en truck og en lastebil som kjøres av arbeidslederne. Lokalene vender ut mot veien med store vinduer, og de som kjører forbi kan se aktivitetene som foregår innenfor.

Om morgenen, før arbeidet starter, møtes vanligvis arbeidslederne på kontorbu. Snakket går, mest om ting utenom selve arbeidet. Kontoret har store vinduer ut mot produksjonshallen. På veggene henger bilder av lettkledde damer. Arbeidstakerne møtes hver morgen ute i hallen, prater og drikker kaffe før arbeidsdagen tar til. Noen av dem går innom og hilser på arbeidslederne, men setter seg ikke ned. Det er ti arbeidstakere i avdelingen. Én kvinne, resten menn. Det er to arbeidsledere i avdelingen; begge er menn. Mens arbeidet i de andre avdelingene begynner ganske punktlig, tar det ofte litt tid før man kommer i gang i denne avdelingen. Lederne og arbeidstakerne står gjerne og prater litt sammen – om arbeidet og litt om andre ting. Man ler og fleiper litt med hverandre. Alle er utstyrt med kjeledresser, vernesko og hørselsvern. Etter hvert gir arbeidslederne beskjed om hva som skal skje i løpet av dagen eller uka, og oppgaver fordeles. Arbeidslederne deltar i produksjonen, men tar seg også av å betjene kunder, eksempelvis når noen kommer innom for å hente varer, og de tar imot telefoner, bestiller materialer, osv. Ellers går de litt rundt i avdelingen og snakker litt med hver enkelt arbeidstaker, gir litt råd eller diskuterer med arbeidstakerne hvordan de ulike oppgavene kan løses eller organiseres.

Det foregår flere typer ulike aktiviteter samtidig i ulike deler av lokalene. Tempoet er høyt i noen perioder, og lavt i andre – avhengig av hva behovet hos kundene er. Kundene er hovedsakelig bedrifter i distriktet rundt. Avdelingen produserer emballasje som blant annet brukes til å transportere ulike typer høyteknologisk utstyr. De siste årene har avdelingen hatt stor

stabilitet i kundegrunnlaget, noe som gjør at de kan produsere mye av noen få typer emballasje. Dessuten selges det ved og andre produkter fra restmaterialer av den øvrige produksjonen. Produksjon og salg i avdelingen har i lange perioder vært det som har gått best ved virksomheten, og på veggen over kontorburet kan man se tomrommet etter et diagram før ble brukt for å vise avdelingens omsetning. På veggen står fortsatt merkene etter de periodene da salget gikk ut over diagrammet. Alle på avdelingen har sine mer eller mindre faste oppgaver. To personer arbeider med å sage opp materialer på en elektrisk sag. Materialene blir brukt til produksjonen, og seks personer har det som sin hovedoppgave å spikre sammen disse med bruk av spikrepistoler. To personer har som hovedoppgave å kappe opp restmaterialene.

Siden produksjonen er fordelt over lokalenes to plan, og fordi maskinene og store hauger med planker gjør at man ikke fra noe punkt har oversikt over alle andre steder i lokalet, minsker også arbeidsledernes mulighet til å ha en visuell kontroll med det som til enhver tid foregår. Derfor er det også større frihet og større ansvar forbundet med arbeidet her. Den enkelte har større mulighet til selv å bestemme tempo, pauser og arbeidsstil uten arbeidslederens kontrollerende blick. Eksempelvis har fredagen blitt litt mer rolig enn de øvrige dagene som følger av uformelle beslutninger hos arbeidstakerne.

Arbeidet her innebærer også en større risiko. Man må man være forsiktig så man ikke skader seg selv eller andre med det farlige utstyret. Det har forekommet arbeidsulykker, men ingen alvorlige. Mye av arbeidet foregår med bruk av spikerpistoler som drives med trykkluft og mates med spiker i store remser. Et trykk på avtrekkeren resulterer i et kraftig smell og hver spiker har en fart og kraft som gjør at man kontinuerlig må passe på arbeidsstillingen: ingen må stå på motsatt side, og man må passe fingrene. Fire-fem av arbeidstakerne på snekkeravdelingen har oppgaver som jevnlig eller daglig medfører bruk av spikerpistoler. Slik går mennene ("gutta") store deler av arbeidsdagen "bevæpnet" med spikerpistoler, og man snakker også om dette arbeidet i "skyte"-terminologi: "å skyte paller" eller "å skyte flak".

"Skytterne" går ofte litt breibeint, går rolig, og passer på hvor de går og står – så man ikke stiller seg i "skuddlinja" for en annen "skytter". Også kroppsspråket ligner revolvermannens, den ensomme rytteren som har frihet til å bestemme over seg selv, men som konstant lever under trusselen fra forskjellige farer. De er "skyttere" (dette uttrykket blir også brukt i avdelingen). Dette arbeidet krever nøyaktighet:

–Det [å skyte] har vært hovedoppgava mi, kan du si. Man skal være litt nøye med det. Det er mange som har skutt tidligere og fått prøve seg. Men når man skyter skal man treffe den ytterste bordbiten og ha en viss avstand mellom spikrene. Man må passe på at alt er kant-i-kant, for det skal være ordentlig gjennomført.

Flere av dem gjør i intervjuene en distinksjon mellom seg selv og de øvrige arbeidstakerne i virksomheten, og dette skillet gjenkjennes også av de øvrige arbeidstakerne ved at skytterne ser ut til å ha en litt høyere, uformell status blant de andre arbeidstakerne. Statusen henger sammen med en rekke små, men viktige tegn: de håndterer farlig redskap; måten de står og går på, handler om å utvise kroppsheberskelse og vise at de har kontroll; de lager mye lyd og bråk; arbeidet har høy intensitet; og de produserer noe som skal beskytte dyrt og viktig utstyr. Mennene har en viss frihet og autonomi i sitt arbeid, og de er betrodd tillit fra arbeidslederne. I det hele tatt har aktivitetene her et tradisjonelt, maskulint uttrykk. Settingen er skapt etter modell av den gamle verkstedsindustrien, med klar ansvarsfordeling mellom formannen og arbeiderne, tydelige kommandolinjer, og et arbeiderkollektiv som på forskjellige måter uttrykker en ”vi”-følelse. Gruppen av ”skyttere” er også nesten helt sammenfallende med de mannlige arbeidstakerne som røyker. Tonen på røykerommet er også – i likhet med øvrig rolleforvaltning hos skytterne – mer støyete og fleipende enn hva som er tilfellet blant arbeidstakere i de andre avdelingene.

Jentene på veven

Vevavdelingen er den avdelingen ved dette dagsenteret som regnes for å være den mest økonomisk innbringende. Dagsentrene har ikke de samme kravene til økonomisk inntjening, men inntekter fra salg betraktes i mange tilfeller som uttrykk for en ”suksess” – de produserer noe som er etterspurt. Det betyr at også her er det høyt tempo i dagene like før en ny kolleksjon skal av sted til forhandlerne. Vevavdelingen er den avdelingen som er mest profilert utad. Her produseres ulike håndarbeidsprodukter i ull og stoff, produkter som fremstår som forseggjorte og eksklusive. De selges også dyrt og markedsføres ved at hvert produkt er særegent og har sitt spesielle uttrykk. I denne avdelingen er det vanligvis rundt ti arbeidstakere og to-tre arbeidsledere. Staben varierer en del i løpet av uka, fordi arbeidstakerne her kan i større grad dele opp uka på flere avdelinger.

Rommet er forholdsvis lite og oversiktlig. Lokalene er gamle, og enkelte steder flakker malingen av langs vinduene. Store, lyse vinduer vender ut mot gårdsplassen. Lokalet er trangt og fylt med vevstoler, arbeidsbord, utstillingsdukker – og over alt: tøy og stoffer, garn og trådsneller i alle slags farger og mønstre. Her inne går arbeidet jevnt og rolig, og praten går blant kvinnene – for her er det vanligvis ingen mannlige arbeidstakere (med unntak av de ukene jeg var arbeidstaker her, da). Snakket går, mens kvinnene holder på med sine oppgaver. Det diskuteres ulike tv-programmer, og hva de skal gjøre på fritida (noen av arbeidstakerne er mye sammen utenom jobb), eller de utveksler meninger om ulike popartister. Av og til hører de på musikk mens de jobber, hvis alle er enige om at det er ok.

Overfor meg påpeker arbeidslederne her at hvert produkt herfra er unikt, ved at hvert plagg utsmykkes og lages forskjellig fra de andre. Det produseres ikke to like plagg her, og arbeidslederne påpeker at det er arbeidstakerne – med hvert sitt spesielle uttrykk – som får prege hvordan plagget til slutt ser ut. En av lederne forklarer:

–Ta for eksempel dette skjerfet her [hun syr sammen forskjellige deler på det i løpet av intervjuet]. Denne delen er strikka av Hege, men hun strikka den for tjukt og det ble lagt vekk som b-sortering. Kanten er laga av restene fra en metervare. Unn har satt på de frynsene her, og jeg har sett fra mitt kreative øye at det kunne bli noe ut av dette og sydd det sammen. Og så har Grete børsta det. Og nå til slutt tar jeg en siste gjennomgang på det. [Hun har klippet det til og sydd på en kant nederst]. Så det er kanskje Unn som har satt det i gang da... Til slutt er det kanskje Live som syr inn merkelappen og jeg sjekker det en siste gang. Hvis jeg er i tvil hvor mye vi skal ta for det, spør jeg noen av de andre arbeidslederne.

Dette medfører at arbeidsprosessen også preges av samtaler og forhandlings-situasjoner om de estetiske sidene ved produktene. Et eksempel på dette:

Mette lager pynt på et blått skjerf og henvender seg til Eli [som er en av arbeidslederne]: *–Jeg har lyst til å ha turkis på denne jeg, Eli.*

Eli: *–Ja, det blir sikkert fint, det.*

Mette [virker fornøyd med seg selv]: *–Jeg bare får sånne ideer, jeg altså!*

Eli kommer forbi og ser på hvordan Mette har pyntet skjerfet. Eli ser litt skeptisk ut. Eli sier: *–Se på denne, Mette. Det er litt rart at det bare er sånt mønster på bare den ene sida, ikke sant?*

Mette: *–Å ja! Jeg trodde det skulle legges sånn, jeg... [Hun viser Eli.]*

Eli [viser]: *–Jeg glemte å fortelle deg hvordan det skulle ligge. Det var litt dumt. Mette tar skjerfet og fortsetter å sette inn pynt.*

Mette sitter fortsatt og jobber med skjerfet: *–Jeg tror kanskje jeg kan sette inn noe rødt her, jeg.*

Eli: *–Sånne røde bånd?*

Mette: *–Ja.*

Eli: *–Ja, veit du hva? Du kan kanskje sette på noen sånne røde bånd på denne sida her?*

Mette: *–Jeg kan lage en blomst.*

Eli: [hever øyenbryna, virker tvilende]: *–Ja-a.*

Samhandlingsformen preges av denne typen diskusjoner omkring estetisk utforming av produktene. De håndverksmessige sidene ved produktet ble det imidlertid forklart at var arbeidsledernes ansvar å ha kontroll med. Mitt inntrykk var at arbeidslederne tenderer å fremstille forhandlingsprosessen rundt utformingen av produktene som mer symmetrisk enn hvordan arbeidstakerne opplever den. Likevel ser det ut til å være et visst spillerom for kreativitet hos arbeidstakerne. ”Forhandlinger” om den estetiske utforming av produktene kan sammenliknes med forholdet mellom veileder og elev, der veileder besitter kunnskap og kompetanse, men lar eleven få

mulighet til å prøve ut egne ideer, komme med forslag og utfolde seg samtidig som veileder har mulighet til å kommentere, gi råd og diskutere endringer og forbedringer.

Mens det i snekkeravdelingen er rosende omtale av den enkelte *"ja, her går det unna gitt!"* eller *"her står dere på, ja!"*, er rosende omtale fra leder det i vevavdelingen heller av typen *"ja, den blir fint!"* eller *"det der blir jammen flott"*. Til sist i produksjonsprosessen på veven sys det inn et merke i hvert enkelt plagg, et merke som forteller hvor plagget er produsert. Merkelappen fungerer som en slags logo og merkevare. (Å sy på disse lappene ble min oppgave under oppholdet i denne avdelingen.) Navnet og merkelappen gir assosiasjoner til at det er et kvalitetsprodukt, og det ingenting ved merket som kan assosieres med at det er produsert av yrkeshemmede.

Avdelingen er bygd på modellen av en gammeldags systue, der stemningen og temaene er kvinnenes domene. Ansvarsfordelingen og samarbeidsrelasjonene er annerledes enn i snekkeravdelingen. Selv om disse avdelingene kan sies å representere noen ytterpunkter, er det likevel et interessant trekk at arbeidet i avdelingene er bygd opp etter modell av industriarbeidsplasser med svært tradisjonelle kjønnsroller. Arbeidet i snekkeravdelingen er bråkete, tungt, fysisk krevende, farlig – og arbeidstakerne fremstår som *"barske mannfolk"*. På vevavdelingen er det roligere; praten går underveis; dette er håndarbeid som krever nøyaktighet og finfølelse; produksjonen av hvert produkt innbefatter en rekke estetiske valg som tas i et fellesskap der diskusjonene er viktige; og arbeidsledernes rolle i dette er mer utformet som estetisk vurdering og veiledning. Summen av dette er at arbeidet i avdelingen fremstår som feminint, og arbeidstakerne her som en noe midt mellom *"sydamer"* og kvinnelige kunsthåndverkere.

Hva uttrykker kjønnede yrkesroller?

Det altoverveiende inntrykket er at dette arbeidet er delt etter tradisjonelle kjønnsrollemønster. Det gjelder både i dagsenter, VTA og på vanlige arbeidsplasser, men tendensen synes å være mest tydelig i VTA og på vanlige arbeidsplasser. (Jeg skal komme tilbake til det.) Jeg har tidligere beskrevet kontrastene mellom *"vevavdelingen"* og *"snekkeravdelingen"* som et uttrykk for at de skjermmede arbeidstilbudene er formet på bakgrunn av forventninger og forestillinger om kjønnsroller. Arbeidet bærer tydelige konnotasjoner av å være manns- og kvinnearbeid. Slik ser det også ut til å bli forstått i de lokale konteksten. *"Gutta på snekker'n"* er litt tøffere enn de som jobber på de andre av avdelingene, uansett kjønn. De går litt mer bredbeint og er mer høyrøstet i kantina. De vet også at de tilhører den avdelingen som bidrar med de største inntektene til bedriften, og har en selvbevissthet om det. *"Jentene på veven"* vet også at det er de som står for en stor del av de inntektene dagsenteret har.

Det ser likevel ut til å være mindre statusforskjell mellom avdelingene på dagsenteret, enn hva som var tilfellet i VTA-bedriften. Kanskje er det mulig å se dette som et uttrykk for kjønnede måter å vise den stolthet på. Hadde kvinnene inntatt den samme litt bråkete og støyende holdningen som mennene, ville de kanskje falt gjennom som ”lite feminine”, eller ”lite kvinnelige”. Hadde derimot guttene inntatt den stilen jentene har, ville de kanskje bli ansett som ”kjedelige”.

Som nevnt i det innledende teorikapitlet, har jeg tatt som et utgangspunkt at arbeidet i disse virksomhetene på ulike måter uttrykker normer om kjønnsroller, og at det som foregår blant annet handler om forvaltning av kjønnsidentitet. West og Zimmerman (1987) har vist hvordan gender konstitueres og forvaltes gjennom samhandling. Spørsmålet blir dermed: Hvordan kommer femininitet/maskulinitet til uttrykk? Og hvorfor blir kjønnsaspektet et viktig element ved arbeidet?

Ut fra mine tolkninger under feltarbeidene, blant annet i ”vevavdelingen” og ”snekkeravdelingen”, handler mye av det som foregår i arbeidshverdagen på disse stedene om en slags synliggjøring – om å være aktivt til stede og bli sett som person. I artikkelen *Vem är jag? Utvecklingsstörda kvinnor (re)konstruerar sin identitet*, peker Karin Barron (2004) på at kvinner generelt har vært usynliggjort innenfor samfunnsvitenskapene, og utviklingshemmede kvinner har vært usynliggjort innen feministisk forskning, ved at man ikke har vært interessert i å forstå eller utforske hvordan de selv tolker og betrakter sin situasjon (s121). Usynliggjøring bidrar til å forsterke stereotypier om utviklingshemmede kvinner som ”hjelpeløse” og ”svake”. Dette kan mistolkes, sier Barron, og bidra til å opprettholde et inntrykk av at de ikke har noe å si. De blir forventet å gå inn i ”avkjønnede” sosiale roller. Inntrykket mitt var nettopp at synlighet var svært viktig. Synlighet ble vurdert vel så høyt som eksempelvis den symbolske lønnen. Synlighet, i form av å løse/håndtere arbeidsoppgaver, er nettopp arbeid som konnoterer en form for kjønnede praksiser, slik som eksempelvis veving eller snekring. På denne måten innebærer deltakelse i arbeidet en mulighet for synlighet og respekt, og om menneskelig verdighet.

I en studie av levekår blant et utvalg av voksne utviklingshemmede, sammenligner Öie Umb-Carlsson og Karin Sonnander (2006) kjønnsforskjellene i en aldersgruppe av utviklingshemmede i en svensk by med tilsvarende tall for den øvrige befolkningen på samme sted. De finner at på de aller fleste livsområder er det svært små forskjeller mellom kvinner og menn, slik det derimot er i den øvrige befolkningen. Forfatterne tolker dette som et uttrykk for at utviklingshemmede langt på vei betraktes som en ”avkjønnet” gruppe. Et viktig unntak er det likevel når det gjelder arbeid og dagaktivitet. Forfatterne mener at de fleste utviklingshemmede ikke velger yrke eller dagaktivitet selv, men at det er særlig holdningene blant personalet i boligene som er av avgjørende betydning når det gjelder yrkesvalg. Personalet i boligene velger for dem, på bakgrunn av tradisjonsbundne

forestillinger om hva som er passende oppgaver og yrkesroller. På denne måten, sier Umb-Carlsson og Sonnander (op.cit.), blir de sluset inn svært tradisjonelle kjønnsroller.

Med bakgrunn i det som er nevnt over, kan man gjerne spørre om resonnementet kan snus på hodet. Riktignok kan personalet i boligene (for øvrig sammen med personalet i bedrifter og dagsentra, saksbehandler i NAV, foreldre og nærpersoner) tenke tradisjonelt. Men det er også gode grunner til å forstå yrkesrollene som valg personene selv aktivt går inn i. Å velge en tradisjonell yrkesrolle kan like gjerne ses som mulighet til å fremstå mer tydelig og entydig som en aktiv og skapende yrkesperson. Forestillinger om feminint og maskulint arbeid formidles på en rekke måter i samtiden, eksempelvis gjennom film, reklame og populærkultur. Yrkesrollene i arbeidslivet er blant de mest tydelige og gjennomgripende voksenrollene vi har i vårt samfunn. Kanskje er det ikke tilfeldig at det nettopp er disse rollene man gjerne griper til om man i utgangspunktet er i en noe tvetydig rolle.

Hva så med dem som bryter med tradisjonelle kjønnsroller? Hvordan omtaler de sine valg? En av dem er Marit, som er tilknyttet snekkeravdelingen som jeg har beskrevet tidligere. På spørsmål om hvilke oppgaver hun har, forteller hun helt konkret om hva hun gjør og hvem hun jobber sammen med, før hun legger til: *”Jeg var på håndarbeidsavdelingen tidligere, før jeg begynte her. [...] Egentlig likte jeg det best, for der satt vi ved maskinene og jobba. Jeg savner det littegrann.”* En annen av dem som er i en utypisk yrkesrolle, er Jørn, som jeg også har nevnt før. Han jobber i en strikkeavdeling sammen med seks kvinner og en annen mann. I intervjuet kom det frem at han for det meste hadde vært i vedproduksjonen, som blir assosiert med maskulint arbeid. Siden han nærmer seg 50 år, har han begynt å tenke på å pensjonere seg, forteller han. Han ser på det han gjør nå som litt lettere og mindre fysisk krevende arbeidsoppgaver. Han forklarer: *”Jeg tenker jeg gir meg når jeg er 55 [...] Jeg merker jo at kroppen ikke er lagd av stål! Det jeg må gjøre er da tøft nok, jeg merker det på kroppen, ja.”* Ut fra datamaterialet synes derfor som om at også de av informantene som bryter med tradisjonelle kjønnsrollene primært gjør det som sitt andrevalg, men at de helst – hvis de hadde hatt mulighet – ville valgt tradisjonelt.

Det skal her også nevnes at det i hverdagen på arbeidsplassene er det lite snakk om det som foregår med referanse til at noe er mandig eller ”barskt” eller maskulint, eller at andre ting snakkes om som kvinnelig eller feminint. Det er i det hel tatt påfallende lite snakk om arbeid i slike termer eller med referanse til kjønn. Jeg skal imidlertid ikke gjøre noe større poeng ut av dette i denne sammenhengen, utover å påpeke at kjønnskonnnotasjon til arbeidet og oppgavene mer eller mindre er tatt for gitt, ”det er noe man gjør” eller ”sånn er det bare”. Innenfor den figuerd world som arbeidsplassen utgjør, er forestillingene om kjønnsdeling av arbeidet langt på vei naturliggjort og doxiske. Det henger trolig sammen med at både arbeidstakere og arbeids-

ledere synes å ha interesse av å opprettholde en tradisjonell kjønnsdeling av arbeidet.

Fortellinger om arbeid

Sosiale aktører erfarer og tolker verden gjennom de begreper, ideer og forståelsesmåter som de er sosialisert inn i og som mer eller mindre tas for gitt. Forståelsesmåter er å betrakte som kulturelt konstruerte modeller, i den forstand at de er produkter av spesifikke historiske og sosiale prosesser. Deres tatt-for-gittighet gjør derimot at de vanligvis fremstår som ”naturlige” og ”virkelige”, sett fra aktørenes synspunkt. Som jeg har argumentert for tidligere, kan det som foregår på disse stedene forstås som ”figured worlds” der ulike definisjonsformer og virkelighetsforståelser ”konkurrerer” om gjennomslagskraft. I ulike sammenhenger, eksempelvis hverdagslige samtaler, praten rundt morgenkaffen, under arbeidet og i pausene, gir arbeidstakerne uttrykk for sine vurderinger og tolkninger av det som lages, og det som foregår på disse stedene. Aktørenes fortolkninger er varierer, i den forstand at hver enkelts historie og hvert enkelt intervju representerer en individuelt sammensatt forståelse og betraktningssmåte med hensyn til hvordan arbeid vurderes og tillegges mening og plass i livet.

Men etter hvert som feltarbeidene pågikk – og etter hvert som jeg ble kjent med stadig flere arbeidstakere og hørte stadig flere av deres versjoner – ble det stadig tydeligere for meg at disse fortellingene hadde bestemte likhetstrekk og forskjeller som ikke var vilkårlige. Noen fortolkningsmåter i det empiriske materialet syntes likevel å være mer like en andre. I dette avsnittet har jeg forsøkt å systematisere datamaterialet til et knippe av kategorier som oppsummerer viktige sider ved de ulike måter som arbeidstakerne snakker om det de gjør.

De måtene dette fortelles på, kan leses som uttrykk for sentrale forståelsesmåter for hva arbeidet betyr – og hvordan slike forståelsesmåter står i forhold til hverandre. På denne måten blir det også synlig på hvilke måter de skiller seg fra hverandre. Jeg skal diskutere dette ved å se nærmere på disse spørsmålene: Hva handler arbeidet om for den enkelte arbeidstaker, slik hun eller han snakker om det? Hvilke ”hovedtyper” av fortolkninger finnes? Hvilken plass/betydning har arbeidet i slike fortolkninger? Hvilke aspekter ved arbeidet vektlegges?

Ved ett tilfelle hadde Torunn, en kvinnelig arbeidstaker i 30-årene, med seg en utklippsbok som hun viste meg. Torunn har bodd mesteparten av livet på en stor institusjon og nå har hun egen leilighet i en gruppebolig. Noen dager i forveien hadde vi avtalt å gjøre et intervju, og jeg fikk inntrykk av at hun hadde sett frem til det. I boka har hun limt inn og samlet forskjellige minner fra oppveksten og voksenlivet, fotografier, tegninger, brev og forskjellige ting, og hun omtaler dette som ”boka om livet mitt”. Intervjuet

kom til å bli en lang samtale med utgangspunkt i forskjellige temaer fra innholdet i utklippsboka. Til hver side og hvert klipp knytter det seg historier, anekdoter, minner – og hele boka uttrykker summen av disse erfaringene, nedfelt i personlige fortellinger.

Utklippsboka representerer samtidig noe allment – nemlig hvordan erfaringer, kunnskap vurdering og tolkninger knyttes sammen til fortellinger. Som sosiale aktører produserer vi alle personlige fortellinger som etablerer sammenheng og kontinuitet i serier av enkelthendelser. Narrativanalyser har etter hvert fått en viktig posisjon innen samfunnsvitenskapene, og i dette avsnittet skal jeg kort redegjøre for en slik tilnærming til det foreliggende empiriske materialet, inspirert spesielt av Frønes (2001).

Denne tilnærmingen tar utgangspunkt i at sosiale aktører kontinuerlig produserer (og reproduserer) fortellinger om seg selv, og at dette er ledd i sosial posisjonering og identitetshåndtering. Fortellingene informerer ikke bare andre aktører, men også fortelleren selv. Arbeidstakeres fortellinger om sitt eget arbeid kan ses som betraktninger rundt hendelser som subjektivt sett oppleves som viktig for den enkelte, og slik innebærer en måte å tilskrive mening til sosiale hendelser og handlinger. Dette er personlige fortellinger, ikke bare i den forstand at de knytter sammen hendelser i eget liv på bestemte måter. Fortellingene er personlige også i den forstand at de er gjenstand for sterke emosjonelle investeringer fra fortellerens side fordi fortellingene ofte berører subjektivt viktige tema i den enkeltes selvforståelse. Et eksempel på dette kan være Åges presentasjon av sitt eget arbeid for de besøkende.

Fortellinger danner samtidig grunnlag for sosial handlinger, ambisjoner og fantasier. De motiverer og legitimerer handling for nåtidige formål. De danner sosiale og kulturelle ”kart” og bidrar til å strukturere aktørers opplevelser og fortolkninger av virkeligheten. Torunns utklippsbok er et konkret uttrykk for nettopp det. Hver side illustrerer en liten bit av livet hennes gjennom tekst og tegning, bilder og utklipp. Den er ordnet kronologisk, slik at historiene flettes inn i – og overlapper – hverandre. Nedfelt i slike fortellinger finnes også rollemønstre og ”oppskrifter” på rolleutforming. Fortellinger innebærer en måte å organisere erfaring og kunnskap om verden, tillært ut fra bestemte sosiale konvensjoner, og de vil også influere på hvordan vi gjør nye erfaringer og fortolker ulike hendelser. Personlige fortellinger danner på denne måten viktige fortolkningsrammer for nåtidige hendelser – i lys av tidligere erfaringer, slik Torunn vurderer hvordan hun hadde det før i forhold til hvordan hun har det nå.

Vurderinger og fortolkninger nedfelt i fortellingene innebærer også en mulighet til å definere (og redefinere/forhandle) hendelser og situasjoner i tråd med egne interesser. På denne måten blir det samtidig tydelig at fortellingene fungerer som strategiske ressurser som aktører forvalter ut fra hensyn til egne interesser. Noen fortellinger huskes og forstørres, andre episoder underkommuniseres og glemmes. Det er likevel åpenbart at aktører

ikke kan velge å fortelle hvilke historier som helst med krav på å bli trodd og tatt alvorlig.

Personlige fortellinger struktureres på denne måten av kulturelt distribuert materiale, (språk, normer, myter, ritualiserte handle- og talemåter, etc). Å fortelle er å betrakte som en sosial handling der fortellingen ikke konstrueres fritt, men med hensyn til mer eller mindre etablert fortellerstrukturer og normer for hvordan kulturelt stoff kan kombineres på bestemte måter. Den enkeltes fortelling konstrueres nettopp i lys av – i opposisjon til eller i tråd med – slike større fortellinger (eksempelvis om nasjonen, tilhørighet til gruppe eller normer for rolleutforming).

Slike større fortellinger er gjerne veletablerte som fortellinger (eks ”Norge i andre verdenskrig”), og strukturen (”dramaturgien”) er vanligvis tatt for gitt, og er ikke gjenstand for refleksjon. Ved å betrakte det å fortelle som sosial handling blir det samtidig mulig å se at fortellinger endres over tid. Noens fortellinger ”setter seg gjennom” og vinner oppslutning fordi de tjener bestemte aktørinteresser, mens andre fortellinger svekkes. ”Nye” fortellinger om de samme sosiale hendelsene innebærer også at handlinger omdefineres, siden sammenhengen og fortolkningene av hendelser gis mening i lys av de større fortellinger de er del av. Underveis i feltarbeidene ble det stadig tydeligere at det var likhetstrekk mellom arbeidstakernes personlige fortellinger og fortolkninger – likhetstrekk som så ut til å samvariere på bestemte måter. En del av analysen har derfor kommet til å handle om hvilke likheter og forskjeller det er mellom enkeltaktørers fortellinger, og eventuelt hvordan slike mønstre reflektere ytre sosiale betingelser for hvordan personlige historier etableres og fortelles. Jeg har skilt ut seks såkalte *nøkkelfortellinger* ut fra det foreliggende materialet (Frønes 2001). Med nøkkelfortelling menes her fortellinger som summerer opp vesentlige trekk ved den måte en gruppe av enkeltaktører tenker om og forholder seg til sitt arbeid på, hvordan fortellinger om arbeidet inngår som en strategi i identitetspolitiske entrepriser samtidig som fortellingen også struktureres av ulike ytre betingelser. Hver nøkkelfortelling uttrykker et eget sett av holdninger og normative forventninger til arbeidet og arbeidets rolle i eget liv – holdninger som ikke kan reduseres til å høre inn under andre nøkkelfortellinger. Ved å abstrahere noen slike fortellinger ønsker jeg samtidig å vise hvordan summen av fortellinger kan si noe om materialet som helhet. Hvilke fortellinger er mulige? Hvilke kulturelle elementer kombineres og brukes og videreutvikles i disse fortellingene?

Kort fortalt er typologien av nøkkelfortellinger utviklet gjennom en stadig refortolkning av datamaterialet, i en veksling mellom mine kategoriseringer og det foreliggende empiriske materialet. Jeg har forsøkt å se hvordan datamaterialet og kategoriene passer i forhold til det foreliggende empiriske materialet, hvordan kategoriene passer i forhold til hverandre, og med nye justeringer og revideringer av kategoriene inntil disse kunne fange opp

materialet som helhet.³⁷ De seks nøkkelfortellingene (vertikalt i tabellen nedenfor) og de analytiske dimensjonene som beskriver noen sentrale aspekter ved dem (horisontalt i tabellen) er etablert ut fra hvilke trekk som fremstår som relevante i det foreliggende empiriske materialet. Det er samtidig nødvendig å understreke at betegnelsene på nøkkelfortellinger er mine egne. Innholdet i kategoriene er basert på utsagn i enkeltintervjuer, valgt ut av meg fordi de peker på grunnleggende og viktige sider ved den måten en gruppe av aktører beskriver, ordlegger seg, representerer og håndterer ulike sider ved arbeidstakerrollen. Nøkkelfortellingene er å betrakte som en måte å belyse fenomenet tilrettelagt arbeid slik det fremkommer i det empiriske materialet. I den videre drøftingen vil disse bli brukt som referanseramme for å vise hvor i dette sosiale feltet den enkelte arbeidstaker ”forteller” sin historie fra, gjennom den måten han/hun representerer seg selv i intervjuer, i dagligdagse samtaler og samhandling med meg eller andre arbeidskollegaer. Som tabellen nedenfor viser, har jeg kalt de seks nøkkelfortellingene henholdsvis:

- ”Arbeidet som adelsmerke”,
- ”Arbeidet som egenutvikling”,
- ”Arbeidet som nytte for andre”,
- ”Arbeidet som hyggestue”,
- ”Arbeidet som tidsfordriv”,
- ”Arbeidet som stigma”.

Nedenfor skal jeg utdype disse seks fortellingsstrukturene og vise konkrete eksempler på hvordan de kommer til uttrykk i hverdagens samhandling, fortolkninger og fortellinger. Jeg vil også se nærmere på noen overordnede trekk ved disse fortellingene, og diskutere hva de uttrykker, sett under ett.

³⁷ Analysemetoden av nøkkelfortellinger er inspirert av Öberg (1999). Öberg har studert ulike ”ways of life” blant finske kvinner og menn som har opplevd mellomkrigstid og depresjonsår, og han viser hvordan informantenes levde liv reflekteres og gir mening til alderdom. Öberg utvikler en typologi av livsstiler og beskriver disse gjennom en noen analytiske dimensjoner med utgangspunkt i ulike stadier i livsprosessen.

	Arbeidet som adelsmerke	Arbeidet som egenutvikling	Arbeidet som nytte for andre	Arbeidet som hyggestue	Arbeidet som tidsfordriv	Arbeidet som stigma
Hva handler arbeidet om?	Å gjøre en jobb man kan være stolt av.	Egenutvikling og kvalifisering til annet arbeid.	Hjelp til. Være til nytte.	Et sted å treffe andre og ha det morsomt sammen.	Noe å gjøre. Et sted å være.	Produksjon.
Lønnens betydning	Greit nok.	For lav. Trøstepremie.	Greit.	Litt for lite.	Ikke så viktig.	Umoralsk lav.
Forhold til kollegaer	Har venner på arbeidsplassen. Kjærester.	Har nesten ingen nære venner på jobb.	Vennskap betyr mye. Omgås ofte kollegaer på fritiden.	Samholdet er viktig. Treffer noen få kollegaer på fritiden.	Har få venner på jobb.	Kollegaer har liten betydning. Har "normale" venner.
Arbeidsetikk	Liker å ha mye å gjøre.	Vil gjøre en god jobb og utvikle meg.	Viktig å gjøre noe for andre.	Viktig at produktene blir bra.	Jobbe jevnt og trutt.	Hvis ikke vi gjør det må noen andre gjøre det.
Syn på eget arbeid	En vanlig jobb.	Nesten som en vanlig jobb.	Et bra sted å være.	Ikke en vanlig jobb. En jobb for folk som har problemer.	En vanlig jobb.	Definitivt ikke en vanlig jobb.

Arbeidet som adelsmerke

I den nøkkelfortellingen jeg har kalt *"arbeidet som adelsmerke"* gir personene spesielt uttrykk for at arbeidstakerrollen ses et middel til prestisje og anseelse. Et eksempel på denne måten å forholde seg til sitt arbeid på, er allerede demonstrert i eksemplet med Åge som viser fram arbeidsoppgavene til de besøkende. Overbevisningen i den *"forestillingen"* Åge satte opp for sitt publikum uttrykker også hvor mye prestisje Åge tilskriver sitt daglige virke: her er det han som bestemmer, han behersker produksjonsmidlet (maskinen), han kan fortelle om hva produktene skal brukes til og hvor de selges.

Arbeidstakere som tilhører denne kategorien gir uttrykk for stolthet knyttet til den prestisje som arbeidstakerrollen gir. Budskapet er at de gjør en viktig jobb. *"Skikkelig arbeid"* anses som noe som innbærer en viss mengde slit og strev, og som samtidig forventes å bli tilskrevet en viss prestisje av omgivelsene. Derfor kan også Åge (og andre som tilhører denne kategorien) fortelle med stolthet om hva de jobber med til daglig. Som de øvrige arbeidstakerne i denne kategorien, gir Åge uttrykk for at han liker å ha mye å gjøre. Når arbeidsdagen er over, setter han seg på sykkelen over til en annen jobb han har – sier han – med omtrent samme lønn han har i avdelingen (10 kroner pr time). Lønnen er imidlertid underordnet i den måten Åge (og andre) forteller om hva som er betydningsfullt ved jobben.

I Åges fortelling ligger en tydelig vurdering av hva han betrakter som *"skikkelig arbeid"*, som analytisk kan ses nært koblet til normer med rot i en protestantisk arbeidsetikk der arbeidet betraktes som et moralsk gode i seg selv. Stoltheten ligger i å fylle denne rollen og gjøre arbeidet bra (ikke slurve, holde avtaler, gjøre det man får beskjed om, etc). Åge understreker at det sosiale miljøet på jobb har stor betydning. Han har mange venner og bekjente på jobb, og han har til og med fått en kjæreste her. I disse informantenes måte å beskrive og omtale sitt virke på, er det ingenting som tyder på at de ikke anser det de gjør for å være en *"ordentlig jobb"* (det er en ordentlig jobb så lenge den innebærer slit og strev og stiller krav til dem) og er dermed sammenlignbar med alle mulige andre former for *"skikkelig arbeid"*.

Arbeidet som egenutvikling

Denne nøkkelfortellingen har flere fellestrekk med den forrige, ved at begge grunnleggende sett vurderer arbeidet som et gode. *"Arbeidet som egenutvikling"* er likevel en fortelling der det legges større vekt på at arbeid ikke kun er å betrakte som et gode i seg selv, men først og fremst som et middel til kvalifisering, realisering av eget potensial og utvikling av egne ferdigheter og evner. En av dem som forteller en slik historie er Unni. Hun

er en kvinne i 30-årene og jobber i en avdeling som driver cateringvirksomhet. Unni forteller:

–Da jeg begynte her og fikk se hvordan de jobba her, og hva de gjorde, fikk jeg også beskjed om at jeg måtte oppføre meg og bli en bedre person inni her [legger hånden på brystet]. Det er viktig for at jeg skal kunne beholde jobben. Jeg vil ikke at noen skal ta den fra meg, og jeg føler det sjøl også at jeg har blitt en bedre person. Jeg har lært mer om oppførsel her enn på noen av de andre stedene jeg har jobba eller gått på skole.

–Hva kommer det av, tror du?

–Hovedsaken er nok det at yrket mitt er noe jeg liker – jeg må ikke miste det. Jeg må være et bra menneske!

Unni forteller at hun hadde problemer med å kontrollere sitt eget sinne på den jobben hun hadde tidligere. Det var en jobb hun ikke likte noe særlig heller, og lederen der tok initiativ til at hun skulle komme over til den jobben hun er i nå. Inne i garderobeskapet – forteller hun – har hun satt opp en huskelapp til seg selv, for å minne seg selv på å ”oppføre seg pent” slik at hun ikke mister den jobben hun har nå. På huskelappen står det imperativer som ”*Jeg må oppføre meg ordentlig! Jeg må være snill!*”

Ved arbeidsbenken ligger notatbøker der hun daglig skriver ned hvor mye hun har gjort. Hun noterer daglig hvor mye hun har produsert, og summerer dette for hver uke, hver måned og hvert år. –*Sånn at jeg kan se om jeg har utvikla meg*, forklarer hun. Unni betrakter arbeidet som en viktig komponent i sin tilværelse – en tilværelse som i stor grad går på å bygge opp en identitet som selvstendig og uavhengig kvinne. Hun har en egen leilighet og deltar i lokalt foreningsliv. Arbeidet inngår som en aktiv ressurs i dette, og kan ses som et uttrykk for det Holland et.al. (1998) beskriver som ”symbolic bootstrapping”: en måte å ta i bruk kulturelle tegn (holde på jobben, egenutvikling gjennom arbeidet, etc) for å etablere en identitet som aktiv og dyktig yrkesutøver (Unni refererer vanligvis til arbeidet som ”mitt yrke”).

I denne fortellingen vurderes lønn som ”altfor lav”, spesielt fordi den ikke ligner på lønn i vanlig forstand – til det er den altfor lav. Unni tjener i underkant av ti kroner pr time og forteller at hun ser på lønnen som ”en trøstepremie”. På denne måten uttrykker hun at lønnen må betraktes som symbolsk, uten reell verdi. Den er ingen *egentlig* premie. For det andre uttrykker ”trøstepremie” at man har tapt i en konkurranse der noen andre har vunnet. For det tredje gir det en opplevelse av en asymmetri: ”trøstepremien” er noe som vanligvis barnet får av en voksen, som ”plaster på såret” i skuffelsen over et tap.

Nøkkelfortellingen ”*arbeidet som egenutvikling*” kan idéhistorisk sett betraktes som en mer moderne form for fortolkning av arbeidet enn den forrige. Her betraktes arbeidet hovedsaklig som en form for selvrealisering, på sammen måte som Sennett (1998) viser forskjeller i forestillinger om arbeid mellom to generasjoner i en italiensk immigrantfamilie i USA.

Sønnen i familien, som er del av del av ”den nye økonomien”, der arbeidet først og fremst vurderes som mulighet til å realisere eget potensial.

Arbeidet som nytte for andre

Også i nøkkelfortellingen ”*arbeidet som nytte for andre*” betones arbeidet som et gode, men her er det nytteaspektet som er i fokus. Jørn er blant de eldre arbeidstakerne i virksomheten. Han har vært innom flere ulike typer produksjon, og nå er hovedbeskjeftigelsen hans å produsere barnetøy som selges i forretninger og barnehager i lokalmiljøet. Om det han gjør til daglig, forteller han:

–*Jeg lager barneklær.* [Jeg spør om han gjør andre oppgaver også, men han svarer benektende.]

–*Er det du gjør viktig?*

–*Ja, det er viktig at alle de små englene får sånne varme klær.*

På denne måten understreker Jørn arbeidet sitt som samfunnsnyttig, og definerer dermed seg selv på samme måte – han gjør noe som har betydning for noen. Han definerer seg selv inn i en hjelperrolle. I mange sammenhenger har Jørn selv opplevd å være hjelpemottakeren, og på denne måten kan arbeidet ses som en ”symbolic bootstrapping” som Jørn tar i bruk for å etablere en selvforståelse som hjelper for noen andre, nemlig barnehagebarna som trenger varmt og godt tøy på vinteren. Hjelperrollen innebærer dessuten å definere seg ut av en passiv rolle som tjenestemottaker, og over i en aktiv rolle som produsent.

Arbeidet som hyggestue

I en avdeling som produserer kunsthåndverk pleier to unge jenter å diskutere en tv-serie de begge er spesielt opptatt av. Når de andre i avdelingen har kaffepause sitter de to igjen og snakker om hva som har skjedd i siste episode av programmet. De følger begge med på alle episodene, og tar opp for hverandre på video hvis en av dem går glipp av en episode. I noen pauser ble jeg sittende sammen med dem og snakke om gårsdagens program. Diskusjonen handler om ulike måter å tolke de siste dagers utvikling i situasjonen blant rollefigurene, og om ulike moralske sider ved deres opptreden.

Jentene gir ofte uttrykk for at de er stolte av hva de produserer, men understreker likevel at de ikke betrakter det de gjør som en ”vanlig jobb”. I deres betraktninger rundt hva de gjør i avdelingen, legger de særlig vekt på de estetiske sidene ved produksjonen. De understreker viktigheten av at det de lager blir fint, og at de selv har en mulighet til å påvirke fargevalg og mønster. Den ene jenta beskriver det som ”en jobb for folk som har

problemer” og utdyper dette med at de selv, og andre som jobber i virksomheten, har en funksjonshemming som gjør at de trenger en spesiell arbeidsplass.

I disse fortellingene legges det spesielt stor vekt på de sosiale sidene ved det som foregår. Jentene understreker at de liker å ha noen å snakke med og å kunne ha en arbeidssituasjon der man kan snakke sammen og ha det hyggelig sammen. I deres fortellinger er det trivselen på arbeidsplassen som vektlegges. I utgangspunktet kan det synes litt motstridende at fortellingen understreker viktigheten av at produktene blir bra. Logisk sett skulle vel det være underordnet? Men det er det ikke, slik samtalen med en kvinne i 20-årene viser:

–Fortell meg om dette stedet. Hva er det, sånn du ser det?

–Det er et verksted der jeg kan gjøre det jeg kan. I min situasjon må jeg ha en sånn jobb for jeg kan ikke ha en vanlig jobb. Jeg kunne jobba på kontor eller noe, men jeg liker så godt å ha noen å snakke med og da er det bra for meg å jobbe her. Jeg synes det er bra fordi jeg har folk rundt meg som jeg kan spørre.

–Er det dere gjør her viktig?

–Det er veldig fint at folk liker det vi lager – at vi gjør folk glade. Jeg liker at folk kommer innom og ser på det vi gjør her. Jeg er veldig glad i å fortelle om arbeidsplassen min. Jeg forteller om hva jeg jobber med og hvordan jeg lager ting. Ofte hjelper vi hverandre med ting, spesielt Live og Gunn og jeg. Det er mest vi som er selvhjulpne og kan hjelpe hverandre.

På denne måten tilskrives kvaliteten på produktet mening som et symbol for relasjonen innad mellom arbeidstakerne, og mellom dem og kundene. Inntrykket er at de informantene som forteller om arbeidet sitt på den måten jeg betegner som ”*arbeidet som hyggestue*”, ofte ser ut til å være de som har utviklet særlig gode vennerelasjoner med noen av de andre arbeidstakere. De tilbringer ofte tid sammen utenom jobb. Det kan for eksempel være at de deltar i tilrettelagte fritidstilbud sammen, er på avlastningshjem samtidig eller er på besøk hos hverandre på kveldene. I fortellingene har nettopp trivsel og vennskap stor plass, og arbeidsplassen beskrives ofte som en arena for å treffe og omgås venner.

Arbeidet som tidsfordriv

Trym er arbeidstaker i en VTA-virksomhet hvor han deltar i trevareproduksjonen to dager i uka. Han deltar i liten grad i det sosiale fellesskapet på arbeidsplassen. I mange sammenhenger ser det ut til at han forsøker å unngå fellesskapet som jobben innebærer. I intervjuet og samtaler på tomannshånd gir Trym uttrykk for at han ”ikke liker seg noe særlig” på arbeidsplassen. Han opplever å bli plaget av kollegaene og han er lei seg for det. Trym har nylig begynt på jobb igjen etter en periode uten arbeid eller

skole på dagtid. Han begynte å jobbe, forteller han, fordi det ble kjedelig å bare sitte hjemme. De ukedagene han ikke er på jobb holder han på med forskjellige hjemlige sysler, slik som å vaske i leiligheten eller handle.

*–Etter at du hadde vært ledig ei tid, så begynte du her igjen. Hvorfor det?
[Han blir stille, så jeg legger til:] –Var det fordi du trives, eller?*

–Tja litt... det går litt opp og ned.

–Var det noen som pressa på deg for å begynne igjen?

–Ja, det var det også. Men jeg hadde litt lyst, også. Lyst til å komme ut, ikke bare sitte hjemme.

Når Trym snakker om aktivitet i hjemmet og i virksomheten, beskrives de som sammenlignbare størrelser uten å skille spesielt mellom dem. Begge typer aktivitet foregår under andres autoritet (arbeidsleder eller ansatte i boligen), og i enkelte tilfeller er det også koblinger mellom disse. Trym er blant de arbeidstakerne som fører en fortelling som jeg her har valgt å betegne som *"arbeidet som tidsfordriv"*. I denne fortellingen fremstår arbeidsplassen først og fremst en mulighet til å få tiden til å gå. Arbeidstakere som presenterer varianter av denne fortellingen har selv ofte erfart å være uten arbeid eller dagaktivitet i lengre perioder og de har opplevd dette som vanskelig. Denne måten å tenke om arbeidet på, kan ses i sammenheng med det jeg har kalt *"arbeidet som adelsmerke"* og det idéhistoriske slektskapet til en protestantisk arbeidsetikk. Informantene understreker at de mener det er viktig å "gjøre noe" og "ha noe å holde på med". Dette beskrives som viktig *i seg selv* – også uten henvisning til at arbeidet kan være et middel til noe eller at det tjener andre formål.

Arbeidet som stigma

En mannlig arbeidstaker, Stig, i en industrivirksomhet forteller:

–Vi tjener 9,50 i timen. For noen her er det veldig tungt det med lønna – det røper så mye om arbeidsplassen og om den situasjonen den enkelte er i. Hvis du spør en i det ordinære arbeidslivet, så sier han kanskje at han tjener 140 eller 150 kroner i timen. Det sier ikke noe om jobben hans, men det gjør det hvis du spør noen her. Da vil du garantert få tilleggsspørsmål, og så må du begynne å forklare og forsvare hvorfor.

De fleste vennene har "vanlige jobber" forteller han, og han assosierer seg mer med dem enn de andre arbeidstakerne i virksomheten. Han er lite sammen med arbeidskollegaene på fritiden, men understreker samtidig at det er et bra (arbeids-) fellesskap i virksomheten.

–I pausa snakka noen av oss på røykerommet om vi tenkte om dette som en jobb – om de står opp om morra'n og tenker at de skal på jobben. Alle sa nei til det. Trude sa at "Når folk spør meg hvor jeg jobber, så sier jeg at jeg

jobber i ei kantine, ikke at jeg jobber på Asvo. Og når folk spør meg om lønna, så holder jeg for munnen og mumler beløpet utydelig". Hun synes det er flaut å si at hun jobber her og at lønna er så lav. Jeg tror det gjelder for ganske mange. Når lønna er så lav får man heller ikke en følelse av at det er en ordentlig jobb man går til.

I nøkkelfortellingen "arbeidet som stigma" fremstår jobben tilsynelatende interessant kun i en instrumentell sammenheng, nemlig som middel til lønn. Men på den annen side beskrives lønnen først og fremst som et uttrykk for hvordan samfunnet for øvrig vurderer og verdsetter det som gjøres i virksomheten. I Stigs fortelling er arbeidet med på å definere ham som "normal": han går på jobb som alle vennene gjør og han har en rolle som produsent av noe. På den annen side blir lønnen et tegn på at dette ikke er "skikkelig arbeid". I Stigs anstrengelser etter å passere som "normal", blir lønnen det tydeligste tegnet på at "noe er i veien". Stigs strategi blir dermed (som Trudes) å underkommunisere enkelte sider ved arbeidsplassen, ikke bare overfor andre men også overfor seg selv. Samtidig blir det vanskelig å definere dette som et "ordentlig arbeid". Også i disse fortellingene er det symbolske aspekter ved arbeidet som vektlegges. Arbeidet gir tilgang til en sosialt verdsatt rolle som arbeidstaker, men lønnen truer kontinuerlig med å "avsløre" at det dreier seg om en spesiell form for arbeid.

Hva arbeidet betyr og symboliserer, er på ingen måte gitt. Tolkingsmulighetene er relativt store, og arbeidet kan bety ulike ting i ulike situasjoner og til ulike tider. Fortellingene om arbeidet innebærer at arbeidstakerne selv inngår som aktive konstruktører av identitet, der arbeid tillegges ulik verdi og hensikt avhengig av situasjon, og det avveies i forhold til en rekke forskjellige hensyn. De seks nøkkelfortellingene som er skissert her, må ses som forenklinger og synkretisering. Nøkkelfortellinger fungerer som repertoar av tegn og fortellingsstrukturer som aktører kan hente og sette sammen tegn fra i oppbyggingen av sine egne, personlige fortellinger.

Hva sier fortellingene?

Det kan her være grunn til å spørre: Hva uttrykker disse seks nøkkelfortellingene, sett under ett? Som nevnt: de seks nøkkelfortellingene jeg har skissert, er abstrahert ut fra mine egne intervjuer og feltnotater. Fortellingene må derfor ses som resultat av mine fortolkninger og kategoriseringer av datamaterialet. Samtidig er nøkkelfortellingen direkte koblet til den måten aktørene selv fortolker og uttrykker sin virkelighet, sett fra hennes eller hans perspektiv. Aktørenes personlige fortellinger kan sies å ha to ulike funksjoner. For det første skaper og opprettholder fortellingene et personlig fortolkningsskjema om hvilken rolle og funksjon arbeidet har i den enkeltes tilværelse. Gjennom fortellingen uttrykker aktørene også hvem de forstår seg selv som, sosialt sett, i lys av sin posisjon i arbeidslivet. For det andre kan

fortellingene også forstås som genererende på nye sosiale praksiser, ved at fortellingene skaper handlings skjemaer og handlingsstrukturer og på denne måten gir retning og mening til det som foregår på disse stedene.

Et konkret eksempel i så måte er Jørn, som tidligere i er omtalt i nøkkelfortellingen ”arbeidet som nytte for andre”. Mye av det Jørn holder på med i løpet av dagen kan nettopp forstås som uttrykk for nyttetenkning. Han er arbeidsplassens faste taler ved bursdagsfeiringer, og ser seg selv som nyttig på denne måten. Når det er juleavslutning, forteller han, er det han som har påtatt seg ansvaret for å lese juleevangeliet. I et intervju jeg gjorde med Jørn, fortalte han at han hadde vært innom flere av de andre avdelingene i virksomhetene før han begynte i den avdelingen han er i nå. Da jeg endelig fikk gjort intervjuet med Jørn, hadde vi allerede utsatt det flere ganger, fordi Jørn vurderte det slik at han var så opptatt og hadde så mye å gjøre at en avtale på noe tidligere tidspunkt var utelukket. På denne måten fungerte nytteperspektivet grunnleggende i Jørns selvforståelse, for å begrunne og fortolke en rekke av de valg og handlinger han foretok i hverdagen.

Samlet sett er kanskje det mest slående trekket ved de seks nøkkelfortellingene at de likeså gjerne kunne vært hentet fra nærmest hvor som helst i norsk arbeidsliv. Noen arbeidsplasser og noen arbeidsmiljøer kan eksempelvis domineres av instrumentelle holdninger til arbeidet. Andre steder, eller blant andre arbeidstakergrupper, kan det være realisering av eget potensial og ambisjoner, eller de sosiale og trivselsmessige sidene ved arbeidet som vektlegges.

Det er nærliggende se dette som uttrykk for at fortellingene er nært knyttet til samfunnets generelle lønnsarbeidsdiskurs, der arbeid har ulike konnotasjoner som vektlegges forskjellig til ulike tider og i ulike situasjoner. På denne måten kan vi lese de seks nøkkelfortellingene som kulturelle uttrykk knyttet til vår egen tid – forholdningssett og forventninger til lønnsarbeidet i et senindustrielt samfunn. Herbert Applebaums bok ”The Concept of Work” (1992) gir en idéhistorisk gjennomgang av arbeidsbegrepet i ulike historiske epoker, og viser nettopp hvordan ulike epoker og samfunnets teknologiske utvikling, sosiale forhold og arbeidsdeling er nøye sammenvevd med arbeidsbegrepet og dets konnotasjoner. De måtene vi i dag forstår arbeid og aktiviteter på innenfor skjermede virksomheter, må forstås som relatert til samfunnets generelle arbeidslivsdiskurs.

En av dem som har studert vår tids betydninger av lønnsarbeidskarrierer er Hogne Øian (1998). Øian har fulgt et utvalg av unge voksne i Oslo-området som av ulike grunner velger å ikke delta i arbeidslivet, og som aktivt har valgt å bryte med senindustrielle idealer om arbeidskarrierer. Øian peker på hvordan det moderne arbeidslivet har gått fra ”å være til nytte” til ”å være seg selv” (ibid:29). Dette poenget er også utviklet hos Nicklas Rose (1999). Rose mener deltakelse og posisjon i lønnsarbeidet i økende grad blir forstått som del av en individuell livsstilskarriere. Sammen med en tiltakende subjektivering på en rekke samfunnsområder, sier Rose,

medfører dette at posisjoner i arbeidslivet i større utstrekning blir forstått som uttrykk for hvem man "innerst inne" er. Vi kan på denne måten si at det ligger en slags lønnsarbeids-essensialisme innebygd i de senindustrielle arbeidsidealene. De seks nøkkelfortellingene kan også sies å reflektere dette, særlig gjennom de to fortellingene "arbeidet som egenutvikling" og "arbeidet som stigma". I begge disse fortellingene forstås arbeidet som et tegn, og som et uttrykk for *hvem man er*. Fortellingen "arbeidet som egenutvikling" vektlegger lineære karrierer og fremtidsperspektivet understrekes. Fortellingen "arbeidet som stigma" blir uttrykt av personer som deler mye av det samme idealet om en yrkeskarriere, men som av ulike grunner ikke opplever at de lykkes med å etablere sin historie eller sin nåværende arbeidsstatus inn i en fortelling om egenutvikling.

Sett under ett, blir det danner nøkkelfortellingene et bilde av ulike former for motstandsstrategier i måten å fortolke det som foregår på disse stedene. De kan leses som ulike måter å aktivt håndtere, og motvirke, kategoriseringen og selvforståelse som yrkeshemmede, med konnotasjoner av å være økonomisk avhengig, inkompetent, ikke voksen eller uselvstendig. De personene det her er snakk om, er riktignok klassifisert som yrkeshemmet av arbeidsmarkedsmyndighetene. Nettopp derfor blir fortellingene et viktig middel til å underkommunisere dette. Alternativet er i de fleste tilfeller ikke en andre jobber eller andre karrierer, men mest sannsynlig andre former for dagtilbud eller langvarig ledighet. Fortellingene blir slik alternative måter å aktivt definere arbeidet som noe respektabelt og relevant – et sted hvor man er etterspurt og viktig. Unntaket her er likevel fortellingene om "arbeid som stigma", som innebærer at man tar avstand fra arbeidet gjennom å formidle at man ikke "hører til", og at det er noe man "egentlig ikke vil gjøre".

Flere samfunnsvitenskapelige studier drøfter på forskjellig vis følgene av langvarig ledighet. Et felles utgangspunkt i disse studiene er at arbeidsledighet er uønsket, og har skadelige konsekvenser både for samfunnet og individet. En av de mest kjente studiene på dette området er den såkalte Mariethal-studien, hvor en forskergruppe av sosialpsykologer på 1930-tallet studerte hva som skjedde med et østerriksk lokalsamfunn preget av massearbeidsledighet over lang tid. Oppløsning av sosiale normer og sosiale institusjoner var noen av de tendensene forskerne beskrev (Jahoda et al. [1933] 1997). Ledighet ble lokalt forstått som å være "slenget på skrap-haugen" og "ubrukelig". Lav sosial status, og de følger dette har for personlig selvbilde og identitet, blir understreket. I et senere tilbakeblikk på denne studien, setter Maria Jahoda (1982) opp noen punkter hun mener karakteriserte langtidsledige, i tillegg til (og delvis vevd sammen med) manglende lønnsinntekt og fattigdom. Jahoda peker på at erfaringene med tid ble endret, blant annet ved at det å holde rede på tiden, punktlighet og å holde avtaler, fikk redusert betydning. Manglende regelmessighet og rutinepregede aktiviteter fremsto som en alvorlig følge av arbeidsledighet.

Til tross for at personene hadde mer tid enn før, medførte likevel ledighet redusert sosial kontakt mellom individer. En konsekvens var også mindre oppslutning om kollektive formål, sier Jahoda. Eksempler på dette var at bibliotekets gratis utlån av bøker minsket, til tross for at man faktisk hadde mer tid. Det samme gjaldt oppslutning om frivillige og politiske organisasjoner, og folk leste mindre aviser enn før. (ibid). Langvarig ledighet medførte altså en dyp apati for de aller fleste som ble rammet. Jahoda peker likevel på at det var unntak, og at det var snakk om personer som på en eller annen måte hadde interesser eller ferdigheter som gjorde vedkommende i stand til å utnytte ledighet til noe positivt.

Innholdet i de seks nøkkelfortellingene har overraskende fellestrekk med den listen Jahoda setter opp. Tidsaspektet, sosial kontakt og tilhørighet, sosial rolle, selvbilde og anseelse er nettopp sentrale temaer som nøkkelfortellingene sentrerer rundt. Betraktet på denne måten, kan arbeid og dagaktivitet i skjermede virksomheter forstås som velferdsstatens institusjonaliserte former for motstrategier mot negative virkninger av ledighet. (Tidligere tiders arbeidshus og nødsarbeid kan også forstås inn i denne sammenheng.) Den personlige fortellingen, og måten den utformes på, kan nettopp forstås som varianter over disse temaene. I en studie av arbeidsledighet på Newfoundland-kysten på 1970-tallet, drøfter Cato Wadel (1973) individuelle coping-strategier i en slik tilværelse. Wadel viser hvordan George, tidligere tømmerhugger og nå arbeidsledig, legger opp dagen med gjøremål og rutiner som gir hverdagen noe av den samme struktur og regularitet som arbeidet i skogen ga ham tidligere. George finner alternative subsistensilder i form av fiske, småreparasjoner og strøjobber, i tillegg til en liten trygd, som gir ham og familien nødvendig inntekt. Sentralt i Georges tilværelse, står likevel balansen mellom å være for synlig aktiv (slik at han mister legitimitet som syk) og samtidig vise at han har en god arbeidsmoral. Til tross for at George på de fleste måter er i en helt annen situasjon enn personene jeg har møtt under mine feltarbeid, er det like fullt en parallell. George utvider repertoaret av hvilke gjøremål og aktiviteter som tilskrives mening som arbeid, eksempelvis å fyre opp i peisen eller å klippe naboenes hår. I skjermede virksomheter skaper man (i likhet med George) et noe utvidet form for lønnsarbeidsbegrep, hvor man gjennom ulike tolkningsmåter forsøker å leve opp til idealer om en høy arbeidsmoral, dyktighet eller flid.

Ellers i arbeidslivet er selve lønnen et sentralt uttrykk for arbeidets verdi, men både i Georges tilfelle og blant mine informanter fungerer ikke lønnen alene som symbolsk uttrykk for oppgavens verdi. I stedet er det fortellingen – fortolkningen av hva dette er – som blir sentral. Sett på denne måten, reflekterer nøkkelfortellingene ulike motmaktstrategier for å håndtere marginale posisjoner i arbeidsmarkedet. Nøkkelfortellingene vektlegger ulike komponenter i dette, enten det er i yrkes stolthet, personlige meritter, sosialt nettverk, arbeidets rutiner eller manglende prestisje. Fortellingene er

på denne måten å forstå som noe mer enn summen av personlige beretninger, de representerer ulike motfortellinger til den dominerende arbeidsdiskrusen der lønnen er det avgjørende uttrykket for arbeidets verdi.

Som jeg skal komme tilbake til i de neste avsnittene, kan det som foregår i skjermede virksomheter også forstås som uttrykk for andre former for makt, i termer av tilhørighet til sosial klasse.

Klasseaspekter ved arbeidet og stedene

De seks nøkkelfortellingene kan forstås som uttrykk for å skape egne motstrategier mot marginale posisjoner i arbeidslivet. Som vist, er de fortellingsstrukturene som det gripes til allerede vel etablerte i arbeidslivet, og de konkrete tilfellene får heller et preg av personlig stil og tilpasning. Samtidig skjer også slike definerings- og tolkningsprosesser på andre måter innenfor dette feltet. Som jeg allerede har vært inne på, utgjør kjønnsroller et viktig element i måten aktørene utformer sine arbeidstilpasninger. Det som foregår på de skjermede arbeidsplassene kan også ses som uttrykk for tilhørighet til sosial klasse. Jeg skal her drøfte to ulike måter å tilnærme seg dette på, henholdsvis gjennom å betrakte yrkeshemming som en form for plassering i sosial klasse og ved å forstå sosial klasse som et trekk ved selve virksomheten og produksjonen.

Yrkeshemming som uttrykk for sosial klasse

Tidligere i dette kapitlet har jeg drøftet hvordan posisjonen som arbeidstaker har potensial til både å være en individuell ressurs, men også kan bidra til å forsterke et sosialt stempel som "utenfor" eller "inkompetent". Jeg har også vist hvordan maktrelasjonen mellom partene (arbeidsledere og arbeidstakere) innebærer en spesielt stor maktdiskrepans som på ulike måter systematisk underkommuniseres i hverdagen på disse arbeidsplassene. På bakgrunn av dette blir det relevant å spørre om hvordan disse trekkene ved samhandlingsformer og kulturelle fortolkningsskjemaer kan sies å uttrykke aspekter av sosiale klasser. Med Wrights (2005) inndeling av tilnæringsmåter til sosiale klasser, kan vi si at ett av klasseaspektene i dette feltet dreier seg om posisjon på arbeidsmarkedet. Gitt en sosial plassering som "yrkeshemmet", hvilke muligheter og valgopsjoner opplever aktørene at de har i en slik posisjon? Hvilke muligheter har de til eventuelt til å "slippe ut av" en stigmatisert posisjon? Det er i denne sammenhengen interessant å se hvordan personene selv tematiserer og vurderer sine muligheter og sjanser. I dette og det påfølgende avsnittet skal jeg drøfte dette ut fra to ulike vinklinger; henholdsvis som muligheter og livssjanser og videre som trekk ved arbeidsstedet.

Begrepet ”yrkeshemming” er en administrativ kategori – det er den merkelappen velferdsstatens administrative systemer gir personer som av forskjellige grunner ikke er innfrir lønnsarbeidsregiments grunnleggende krav til økonomisk subsistens. Hvis vi her forstår klasse som en gruppes relative posisjon i arbeidsmarkedet, ser vi at den offentlige velferspolitikken overfor utviklingshemmede i praksis definerer dem ut av arbeidsmarkedet gjennom uførepensjonering. Parallelt defineres disse personene som objekt for en (arbeidsmarkeds-) politikk hvor målet er å bringe de samme personene inn i det ordinære yrkeslivet. I en av samtalene med Stig (på snekkeravdelingen) kommer vi inn på fremtidsutsikter og planene hans videre i livet. Han forteller:

–Jeg tenker på en jobb innen et omsorgsfag. Jeg kunne tenkt meg å være på den andre sida, som omsorgsarbeider eller noe. For jeg har alltid vært interessert i mennesker. Og hvis det er et sted hvor du virkelig kan se forskjell på mennesker, så er det her!

[Jeg:] *–Ser du for deg at det er mulig å stige i gradene her?*

– Nei! Eller reint praktisk – ja. Hvis jeg bestemte meg, ville jeg nok klart det. Med den praksisen jeg har her, er bygd på erfaringer og ting jeg har lært mens jeg har jobba her. Jeg nekter plent å sammenlikne meg med dem [de andre arbeidstakerne på avdelingen]. Og det gjør jeg bevisst! Jeg tenker ”meg” versus ”dem”, mens de tenker mer ”oss”.

Når Stig snakker om ”å være på den andre sida” betyr det å jobbe som arbeidsleder. På mitt spørsmål om han vurderer det som realistisk, er Stigs umiddelbare reaksjon at det ikke er det (selv om han tar seg i det og korrigerer seg selv). Mitt inntrykk er at Stig har helt rett i sin spontane reaksjon. Skottene mellom ”arbeidstaker” og ”arbeidsleder” er i praksis helt tette, slik at det er umulig å rykke opp til en mellomlederstilling (slik det er vanlig i arbeidslivet ellers).

Merkelappen ”yrkeshemming” er en inngangsport til inntektssikring og materielle forhold. Det innebærer en anerkjennelse av at personen er en ”verdige trengende” i velferdsstatens forstand; at personen anerkjennes som kvalifisert til de økonomiske kompensasjoner for tapt arbeidsinntekt. Sorteringsmekanismene som ”dørvokterfunksjon” har til hensikt å skille ”verdige” fra ”uverdige” trengende, har løpt hånd i hånd med oppbyggingen av velferdsstaten (Seip 1994; Midré 1990). Det innebærer at personen må oppfylle minst ett av kriteriene ”sykdom, skade, lyte eller sosiale årsaker”³⁸, slik lover og forskrifter på dette området tilsier. I praksis betyr det at personen må ”bevise” at hun eller han oppfyller de administrative vilkårene ved å la seg teste, eksempelvis i form av ”avklaring”, medisinske tester, arbeidsevnevurderinger og psykologiske utredninger.)

³⁸ St.meld. 9 (2006-07) Arbeid, velferd og inkludering.

Merkelappen ”yrkeshemming” innebærer en sortering der personer gruppes sammen uten å ha noe annet til felles. Kategoriseringen innebærer at personene gjøres til gjenstand for velferdsstatlige formål og tiltak, med sikte på å bringe de samme personene inn – og tilbake i – det ordinære lønnsarbeidsmarkedet. ”Arbeidsrehabilitering”, ”yrkesrettet attføring”, ”arbeidskvalifiseringstiltak”, ”sysselsettingstiltak” og ”jobbklubb” er navn på noen av de velferdsstatlige arrangement som disse personene avkreves å gå inn i for å beholde økonomiske stønader. ”Varig tilrettelagt arbeid” og ”arbeid med bistand” er også slike ordninger. For individet innebærer det likeså mye en form for tvang. I en studie av et fransk boligprosjekt for økonomisk vanskeligstilte snakker Bourdieu om disse stedene som *”places which brings together people who have nothing in common and force them to live together”* (Bourdieu et.al. 1999:3). Vi kunne like gjerne sagt det samme om VTA og dagsentra: det er steder som samler sammen folk som ikke har noe felles ut over merkelappen ”yrkeshemmet”, og forventer at de skal skape en arbeidsplass sammen. Bourdieu (ibid) omtaler individenes reaksjon som ”positional suffering”, med referanse til hvor smertefullt det kan oppleves å ha en ubetydelig og obskur posisjon i en ellers prestisjefylt sammenheng. I samtalene med Stig, kommer dette også til uttrykk når vi kommer inn på sosiale nettverk og venner. Han bor i en mindre bygd et stykke utenfor kommunesenteret. Stig forteller at han har fire-fem venner som han tilbringer mye av fritida sammen med. Én er yrkessjåfør, én annen er kokk og en tredje er sykepleier.

–Er du sammen med noen av de som jobber her på fritida?

–Ingen av dem som er her, er egentlige vennene mine. Jeg kan for eksempel ikke gå til noen her og betro meg, eller diskutere noe man er litt uenig i. Eller å be noen holde noe hemmelig – det går ikke her. Jeg er veldig opptatt av normal–unormal. For når jeg angås dem [venner utenom VTA] får jeg referanser utenom jobben. Det tilhører en normaltilværelse. En normal livsstil. Jeg husker da jeg begynte her. Da sammenlikna jeg meg hele tida med de som jobba her, kontra vennene mine. Hvor hører jeg hjemme? Jeg trur alle har godt av kontakt med folk utafor dette her.

Tøssebro og Lundeby (2002) har vist at andelen av utviklingshemmede som deltar i skjermede ordninger øker.³⁹ Til tross for at skjermede ordninger er karakterisert av mangel på avansement- og karrieremuligheter, snakkes det mye på disse stedene om ”utviklingsmuligheter”. I den sammenheng begrepet ”utvikling” brukes på disse stedene, er det først og fremst i betydningen ”individuell tilpasning” eller ”tilrettelegging”, og ”karriere”

³⁹ I utviklingen når det gjelder deltakelse i ulike former for dagaktivitet fra tiden før ansvarsreformen frem til 2001, har andelen som deltar i VTA økt fra 15 til 30 prosent; ulike former for dagsenter har vært stabilt i sammen periode (fra 51 til 55 prosent); andelen som deltar i det ordinære arbeidslivet har gått ned (fra 7 til 4 prosent), og andelen i utdanning har gått ned (fra 25 til 2 prosent) (Tøssebro og Lundeby 2002).

eller ”realisering av eget potensial” *innenfor den samme virksomheten*. Å delta i arbeidet på disse stedene blir i seg selv en bekreftelse på at man ”ikke passer inn” i det ordinære arbeidslivet. Betraktet som sosial klasse innebærer denne posisjonen en ”deklassifisering”. I et slikt perspektiv blir det også tydelig at de dominerende maktrelasjonene i feltet (stor diskrepans og systematisk underkommunisert) bidrar til å sementere og minske mulighetene til å ”slippe unna” en stigmatisert status. Med referanse til Samhall, (som er den svenske ekvivalenten til Vekst-bedriftene), har Holmqvist (2005) formulert dette paradokset som ”å bli normal i en unormal organisasjon”.

På den annen side kan vi heller ikke uten videre avskrive som irrelevant de informantene som tematiserer arbeidstakerposisjonen som en ressurs – et middel til prestisje, sosiale nettverk eller måter å organisere hverdagen. I disse forståelsesformene er imidlertid markedsposisjonen mindre vektlagt i deres fortellinger. De tilskriver alternative arbeidsmuligheter liten mulighet, og posisjonen som ”utenfor” det ordinære arbeidsmarkedet tas mer eller mindre for gitt.

Klasse som egenskap ved stedet

I Wrights inndeling av klassebegrepet (Wright 2005), utgjør en av hovedtilnærmingene de perspektiver som ser sosial klasse i sammenheng med spørsmål om levesett og kulturelle preferanser. Det handler om felles normer og verdisett, livsstil og smak innenfor bestemte sosiale grupper, og distinksjoner grupper imellom. En slik tilnærming har særlig Bourdieu har vært eksponent for, blant annet i studiene av klasseskiller i det franske samfunnet på 70-tallet. Bourdieu (1995) viser hvordan stratifiseringen av det franske samfunnet kommer til uttrykk gjennom fordeling av smak. Eksempler på dette er forskjeller i levevis, holdninger, normer, eller klasse-tilhørighet i form av preferanser når det gjelder mat, kunst eller sport. Bourdieu viser hvordan ”smak” (som tilsynelatende individuelle preferanser) henger nøye sammen med økonomiske og sosiale betingelsene mellom klasser. Med utgangspunkt i den måten Bourdieu anskueliggjør klasseforskjeller uttrykt gjennom sosiale tegn og kulturelle preferanser (”distinksjoner”), blir det relevant å spørre: Er det forskjeller i måten sosial klasse kommer til uttrykk i de ulike arbeidsstedene, i form av ulike holdninger/ verdier når det gjelder betydninger av arbeid? På hvilke måter kommer i så fall klasse til uttrykk? Jeg vil diskutere dette gjennom å sammenligne to ulike settinger, en VTA-bedrift og et kommunalt dagsenter.

I Paul Willis’ studie av unge arbeiderklassegutter i en engelsk industriby (Willis 1977), peker han nettopp på hvordan kulturelle forståelsesmodeller knyttet til lønnsarbeidet er bestemmende for individuelle livssjanser og muligheter. Willis peker på hvordan sosialisering i skolen, hjemmet og i guttegjengene bidrar til å reprodusere arbeiderklasseholdninger og klasse-

tilhørighet. Et eksempel på dette, er at økonomisk og materiell knapphet omdannes til normer og dyder. Den som regelmessig går i teater eller danser ballett vil raskt bli oppfattet som å holde på med noe ”snobbete” og moralsk forkastelig. Willis påpeker også hvordan selve arbeidsbegrep, der er lønnen det overordnede, er et viktig element i dette. Lønnen gir materielt grunnlag for overlevelse og gir mulighet til forbruk, mens innholdet i arbeidet i seg selv er underordnet.

I en av VTA-bedriftene snakket jeg med en arbeidsleder om tiden etter ansvarsreformen. Hun kom blant annet inn på holdningen og forventningene til arbeidsplassene som ble bygd opp i kjølvannet av reformen⁴⁰:

–Det gjaldt å finne den mest støvete, styggeste, mest nedslitte gamle industrihallen og flytte inn der. Jo mer nedslitt og fælt det var, jo bedre var det!

Hun mener at den bedriften hvor hun selv er arbeidsleder bryter med dette mønsteret. Her har de pusset opp og gjort det koselig, understreker hun. Bedriften ligger i et industribygg som ble kjøpt av kommunen til dette formålet på 90-tallet. Tidligere var det annen industrivirksomhet i bygget også. Bygget viser alle tegn på å være småindustri. Veggene er av malt mur. I deler av lokalene er det store vinduer som slipper inn lys til det ene verkstedet. Det er store asfalterte områder rundt bygningen – områder som delvis blir brukt til å lagre ting på, og gjør det lett for lastebiler å hente og bringe varer. Bygget viser ellers tegn på at det er bygd i flere etapper, med delvis ulik byggestil. Hensynet ligger tydeligvis på det praktiske. Bedriften har tre avdelinger som hver ulike typer produksjon. Hver avdeling har sitt eget budsjett. Arbeidstakerne har i hovedsak tilknytning til én avdeling. Det er felles spiserom for arbeidstakerne fra de ulike avdelingene. Rommet kalles ”kantina”. Arbeidslederne har sitt eget pauserom hvor de vanligvis også spiser lunsj. Spiserommet er innredet i lyse 80-tallsfarger og med furumøbler. En av arbeidslederne forteller at de nylig pusset opp, nettopp med tanke på at det skulle være lyse og friske farger – ikke det kjedelige industripreget som var der da de flyttet inn. Alle deler av bygningen er tatt i bruk. Arbeidsledere og arbeidstakere har felles, men kjønnsdelte garderobes med hvert sitt metallskap til arbeidstøyet.

Distinksjonen kommer også til uttrykk i et eksempel fra et dagsenter. Virksomheten drives som en et selvstendig foretak som selger plasser til kommunen. Virksomheten er inndelt i fem forskjellige avdelinger som hver har sin egen produksjon av ulike husflidsprodukter. Hver avdeling har en eller flere arbeidsledere. Virksomheten holder til i et eget bygg som tidligere har vært et industrilokale. Fasaden av bygget er innredet til salgsutstilling, slik at førsteinntrykket er at man kommer til et galleri. Dagsenteret bruker

⁴⁰ Det er her snakk om de ordningene som i dag kalles VTA.

hele huset til sin virksomhet. Nabotomtene er privateiendommer og bolighus. Virksomhetens presentasjon av seg selv er et "kunstnerkollektiv for funksjonshemmede og funksjonsfriske". Ytterveggene er av mur, og deler av bygget virker litt forfallent. Innvendig er det malt i sterke farger. Det rommet som brukes til spiserom og pauserom, omtales som "kafeen". Interiøret består av tykke trebord og stoler av ulike farger og typer. Alle møtes og spiser i kafeen midt på dagen. Sammenlignet med VTA-bedriften er det flere arbeidsledere i forhold til antallet arbeidstakere her. Arbeidstakerne har større mulighet til å veksle mellom flere avdelinger i løpet av uka, og det er et tidsskjema som forteller hvem av arbeidstakere som er på de ulike verkstedene hver dag. Inngangen på baksiden av bygget har en yttergang med benker og knagger, der arbeidstakere og arbeidsledere henger av seg yttertøy og skifter sko.

En tydelig forskjell mellom de to stedene i hva som verdsettes og vektlegges, kommer til uttrykk i måten arbeidsledernes kommenterer det arbeidstakerne gjør. I VTA-bedriften gis kommentarer og ros i termer av "*Her går det unna!*" eller "*Nå har du jobba hardt!*". I det kunstorienterte dagsenteret kommer ros til uttrykk eksempelvis i termer av "*Dette blir fint!*" eller "*Det der var originalt!*" eller "*Så stilig det der blir 'a!*". Vi kan se dette som to helt ulike idealer for produksjonen, og samtidig som uttrykk for sosial klasse. I VTA-bedriften er det fokuset på produksjon som råder. De har leveringsavtaler å overholde. Oppdragene kommer fra firmaer som forventer at kontraktene skal være ferdig til avtalte tidsfrister. I perioder av året kan det være veldig travelt. Arbeidslederne forteller at noen av de faste oppdragsgiverne på kort varsel kan ringe og be dem produsere mer av noen type produkter. De "strekker seg langt" for å imøtekomme disse ønskene fordi de anser det som viktig å ha langsiktige avtaler med store kunder. Det betyr lange arbeidsdager og høyt tempo i avdelingen.

Dagsenteret har derimot ikke det samme fokuset på inntjening fra salg av produktene, selv om de også legger vekt på å ha inntekter fra salget. Fokuset i arbeidshverdagen ligger først og fremst på å skape nye, morsomme og annerledes ting. Det handler om å eksperimentere, prøve og feile. De produserer blant annet klær og stoffer som selges i designbutikker. Det krever at produktene både har høy håndverksmessig kvalitet, samtidig som det er høye krav til stil og originalitet. Arbeidslederne snakker om sine oppgaver i termer av veiledere og at de skal sikre at produktene har den rette håndverksmessige kvaliteten, men mener at de utvikler de gode ideene sammen med arbeidstakerne.

Merk de ulike konnotasjonene til begrepene "kantina" og "kafeen", henholdsvis i VTA-bedriften og dagsenteret. "Kantine" konnoterer traust og næringsrik mat, mens "kafé" i større grad kan sies å konnotere urbanitet, forbruk og livsstil. I VTA-bedriften er det vanlig å ta med hjemmesmurt matpakke til lunsj, og fellesskapet blant arbeidstakerne kommer blant annet til uttrykk når de møtes til lunsj. Det ligner til forveksling en hvilken som

helst lunsj i en mellomstor norsk bedrift. I dagsenterets kafé kan man kjøpe ferdigsmurte rundstykker eller varmmat, men det er også en del som tar med egen matpakke. Allerede første dag på feltarbeid i dagsenteret kom jeg i skade for å bryte en uskreven norm i kafeen, ved å sette meg ned med matpakken uten å ha en asjett under. Dette ble raskt irettesatt av en arbeidsleder: *"Vi prøver å holde en viss stil her"*. Måten det ble sagt på, uttrykte tydelig at dette ble oppfattet som vulgært og uakseptabelt.

Få hverdagslige fenomener er omgitt med så mange ritualiserte handlemåter og tabuer som nettopp mat. Det handler ikke bare om å spise matpakken og få i seg næring for å holde ut en ny arbeidsøkt, men også om *måten* man inntar måltidet på, eksempelvis ved at det foregår etter noen bestemte regler som ikke dreier seg så mye om selve maten og hygiene, men først og fremst om estetikk. Bemerkningen om å holde "en viss stil" kan kanskje også referere til et pedagogisk formål, men må først og fremst forstås i lys av det som for øvrig foregår i dagsenteret. Her marker bruken av ord om det man gjør, valg av produkter, innredningen av lokalene og typen produkter en distanse til nettopp produksjonslogikken i VTA-bedriftene. I samtalen med arbeidsledere, uttrykker flere av dem med en viss nedsettende tone at *"jeg kunne aldri tenkt meg å jobbe på et sånt sted"* om VTA-bedrifter.

I dagsenteret møtes alle arbeidsledere og arbeidstakere en periode midt på dagen til det de omtaler som en inspirasjonsstund. Temaene vekslet i løpet av året. Da jeg begynte mitt feltarbeid var temaet "rock og barokk", der man trakk sammenligninger mellom estetiske uttrykk disse to epokene/stilartene. Arbeidslederne vekslet daglig på å forberede små innslag som på ulike måter var relatert til temaet. Det kunne være å presentere en tekst, et musikkstykke, bilde eller lignende. Innslaget ble diskutert og kommentert av fellesskapet. Den uttalte hensikten var at temaene skulle gi inspirasjon og utvikling i det daglige arbeidet. Samtidig kan det også ses som del av et dannelsesprosjekt. Understrekingen av det som foregår som kunstnerisk aktivitet, er det viktigste uttrykket for nettopp dette. Fargevalg, interiør og innredning konnoterer at dette stedet er ungt, hipt og et tydelig alternativ til produksjonsideologien. Det uttrykket man griper til, er den frie kunstneriske virksomhet, som nettopp uttrykker moderne, urbane middelklasseverdier. Sennett (2001) peker på nettopp dette skillet i det nye arbeidslivet. Fabrikkarbeidet, som VTA-bedriften representerer, preges av standardiserte oppgaver, rutine, gruppearbeid og "teamarbeid" som sentrale verdier. Kunstnerisk virksomhet betoner derimot viktigheten av å søke etter det personlige, og å finne sin egen stil som sentrale verdier. I begge settingene forventes det en selvpålagt (arbeids-)disiplinering, men den rettes i to forskjellige retninger. I dagsenteret rettes den mot å utvikle seg selv (som person), mens den i VTA-bedriften rettes mot å dyktiggjøre seg som arbeider. Slik faller VTA-arbeidet inn i arbeidsklassens tradisjonelle generaliserte arbeidsbegrep, der innholdet underordnes form og formål.

I boka ”The Rise of the Creative Class” skriver Richard Florida (2002) om ”kreativitet” som det senindustrielle samfunnets etos. ”Den kreative klassen” består av kunstnere, ingeniører, skuespillere, designere, forfattere, vitenskapsfolk, reklamemakere og andre som jobber innenfor såkalt kunnskapsintensive virksomheter. Det som kjennetegner deres virksomhet er, i følge Florida, at de er involvert i å ”skape meningsfulle nye former” (ibid: 68). Florida viser hvordan disse profesjonsgruppene har hatt en ekspansiv fremvekst i USA, særlig fra 1980-tallet og frem til i dag. Han analyserer hvilke effekter dette har på de regionale økonomiene der slike grupper dominerer. Disse profesjonsgruppene utgjør en form for øvre middelklasse, med arbeidsformer der arbeidstid, fritid, livsstil og hverdagsliv smelter sammen på andre måter enn i industrisamfunnet. Veksten i den kreative klassen reflekteres i betydelige endringer i verdier, normer og holdninger, sier Florida, og peker på individualitet, meritokrati, heterogenitet/ åpenhet som tre sentrale ”verdiakser” i den kreative klassens kulturelle univers. *Individualitet* og selvpresentasjon vektlegges, blant alle, fra ”sære, originale artister” til eksentriske vitenskapsfolk. Å ikke la seg føye og bli konform blir innenfor slike settinger opphøyd til ideal. *Meritokrati* vurderes høyt i den kreative klassen (for så vidt også i likhet med arbeiderklassen). Det handler om å jobbe hardt for å oppnå suksess, og flid og ulike ferdigheter forstås mest som et individuelt uttrykk. *Heterogenitet/åpenhet* handler om en type verdiliberal innstilling til omgivelsene og større aksept for annerledeshet (”nonstandard people are welcome here”). Til tross for at åpenhet er en kulturell verdi, påpeker samtidig Florida at det som foregår i slike arbeidsmiljøer, i praksis innebærer en videreføring av et allerede eksisterende elitesamfunn, slik at eksempelvis personer med afroamerikansk bakgrunn i svært liten grad er representert.

Arbeidsformen og idealene i dagsenteret er i tråd med slike beskrivelser. Arbeidslederne snakker om stedet som en ”kunstnerbedrift”. Tegn- og symbolbruk er i tråd med idealene om åpenhet og heterogenitet. Dagsenteret ble først startet som et ”vanlig” kommunalt dagtilbud, men profilen ble etter hvert endret. En av lederne forteller om de ideene som lå til grunn for å utvikle dagsenteret som man gjorde:

–Etter hvert bestemte vi oss for at vi ville jobbe kreativt med de menneskene som var her. Ta utgangspunkt i den enkeltes egne evner og interesser. Vi bruker mye tid på det. Og det gjorde at vi begynte å rekruttere folk med håndverks- og kunstfaglig bakgrunn. Vi ble tydelige på at vi ville jobbe kreativt. Og det trakk folk hit som var tydelige på hva de ville, fordi ideene ”snakket sammen”. Vårt utgangspunkt er at det kan det bli så spennende å jobbe, at det i seg selv er motivasjon nok. Vi mener at mennesker er mennesker, først og fremst – dernest har vi noen problemer.

I dagsenteret er produksjonen knyttet til ulike former for håndverks-, husflids- og kunstprodukter. Arbeidsprosessene foregår i et kontinuum og samtalefellesskap på de ulike verkstedene. I de måtene arbeidslederne snakker om sin egen rolle, er det i termer av å understreke likheter og underkommunisere hierarkiske skiller. De produktene som selges som del av serieproduksjoner, er merket med navnet på stedet. (Ingen av produktene er likevel like, men de er del av de mønster, materialer eller ideer de jobber med i én periode.) Noen av produktene merkes arbeidstakernes initialer, i tillegg til dagsenterets navn. I intervjuene med arbeidstakerne er de likevel noe ambivalente til hvorvidt "alle er kunstnere". En av informantene, en arbeidstaker, svarer på mitt direkte spørsmål at "*Vi, er vi jo kunstnere vi også. Men de [arbeidslederne] er litt flinkere på en måte.*"

I VTA-bedriften merkes aldri produktene med arbeidstakeres navn. I mange tilfeller er det snakk om former for produksjon der det heller ikke er vanlig å merke produktet med bedriftens navn heller (eks pakking, sortering og montering). Sluttproduktet bærer derfor ingen tegn som kobler det til bedriften. I noen av avdelingene har arbeidslederne vært viktige i design og utvikling av produktene, og i en avdeling produseres håndverksprodukter der man er i ferd med å bygge opp et merkevarenavn på sitt felt, i konkurranse med store nasjonale produsenter. Produksjonen er standardisert og foregår på ferdigprogrammerte maskiner. Når designet først er laget, består arbeidstakernes oppgave først og fremst i å operere maskinene. Det skal likevel understrekes at dette arbeidet krever høy kompetanse og nøyaktighet. Arbeidet fordrer at den enkelte har opparbeidet seg et håndlag med råvarer og produkter, slik at de umiddelbart kan diskutere problemer eller spørsmål med arbeidslederne underveis. Arbeidslederne gjør også et poeng ut av at kundene ser på pris og kvalitet, og ikke er opptatt av at det er funksjonshemmede som har produsert dem. "*Vi baserer oss ikke på veldedighet*", påpeker en av lederne.

Forskjellen mellom VTA-bedriften og dagsenteret kan særlig sies å komme til uttrykk gjennom de idealer som ligger til grunn for det de gjør. Arbeidstakerroller, holdninger og estetikk i VTA-bedriften er i en viss forstand hentet fra et industriideal. Dagsenteret, som i større grad er uavhengig av inntjening fra av salg av produktene, snakker om seg selv i termer av fri, kunstnerisk virksomhet med vekt på skapende og kreative evner hos arbeidstakerne, og samspillet mellom arbeidsleder og arbeidstakere. På denne måten kan vi se dagsenterets virksomhet i tråd med moderne, øvre middelklasseideal om selvrealisering og egenutvikling. I dagsenteret har de også en større grad av variasjon og veksling mellom arbeidsoppgaver enn hva VTA-bedriften har, og vi kan se dette i tråd med at de i mindre grad er underlagt "markedslogikkens tvang".

VTA-bedriften søker å fremstå som en type industriproduksjon, som var viktig og sto som selve arbeidsidealet under hele etterkrigstida og frem mot 1980-tallet. Det er derfor kanskje noe paradoksalt at det nettopp var et slikt

arbeidsideal man grep til når disse bedriftene ble bygd opp i kjølvannet av ansvarsreformen. Her er det fabrikkens produksjonsideal som etterstrebes, der betydningen av felles innsats og felles anstrengelse vurderes høyt. I kontrast til dette står dagsenterets fokus på det kreative og skapende. Riktignok understrekes betydningen av at produktene blir til i fellesskapet mellom arbeidstakere og arbeidsledere, men likevel med en helt annen understreking av individets ideer og preferanser. Her vektlegges de kunstneriske og ekspressive sidene ved produksjonen.

Det er dessuten en tidsdimensjon knyttet til de ulike produksjonsidealene. Med fare for å overdrive forskjellene, kan vi si at VTA-bedriften etterstreber et noe gammeldags arbeidsideal fra industriarbeidsklassens normer, der arbeidet tilskrives mening først og fremst som et middel til lønn. Dagsenterets virksomhet, på den andre side, kan ses som uttrykk for et nytt arbeidsideal – den nye middelklassens søken etter å ”uttrykke seg selv” eller ”finne seg selv”. Arbeidet fremstår her som en blanding av kunstnerisk aktivitet og en form for terapi og egenutvikling. På denne måten er ikke deltakernes tilhørighet til sosial klasse noe som først og fremst et direkte produkt av oppvekstmiljø eller foreldrenes klassebakgrunn.⁴¹ Poenget er at disse stedene selv uttrykker og formidler normer og verdisett som uttrykker sosial klasse. Det som foregår tilskrives noen bestemte normsett, som deltakerne i de ulike virksomhetene forventes å ta del i, lære seg og handle i forhold til. Tilsynelatende er produksjonen i dagsenteret anti-autoritær og langt mindre hierarkisk enn VTA-produksjonen og de gamle industriidealene. Så lenge et plagg eller en ting er ”hipp” eller ”kul” eller ”rocka”, spiller det i utgangspunktet ingen rolle hvem som har laget den. Men de som gjør vurderinger og tar beslutningene om hva som er ”kult” og ”hipt”, er arbeidslederne.

Oppsummering

Jeg skal kort å oppsummere hovedtrekkene i det jeg har vist så langt: Personene det er her er snakk om, er definert av arbeidsmarkedsmyndighetene som ”yrkeshemmet”. De er dermed plassert i en restkategori for alle de som av ulike grunner ”ikke passer inn” i det ordinære arbeidsmarkedet. Som tidligere vist, tenderer kategoriseringene å fungere selvbekreftende, ikke bare i forhold til velferdsbyråkratiets sorteringsmekanismer, men også når det gjelder personlig selvbilde.

Som nevnt, forteller en av arbeidslederne om idealene for hvordan de daværende ASV-bedriftene, nå VTA, ble innrettet: ”... *det gjaldt å finne den mest støvete, styggeste, mest nedslitte gamle industrihallen*”. Sitatet

⁴¹ Selv om dette trolig også spiller en rolle når gjelder hvor og i hvilken type dagaktivitet/arbeid den enkelte søker seg inn i.

uttrykker noe grunnleggende og viktig ved disse stedene. Det peker på at det som foregår på disse stedene er *etterligninger* av noen bestemte former for arbeid. Selv om den bedriften hun er arbeidsleder i, ikke lenger er stygg og støvete, er det likevel tydelig at bedriften imiterer lønnsarbeid i en slags industrilignende setting. Virksomheten har skapt et image av seg selv i lokalsamfunnet, overfor andre bedrifter og overfor kunder som en slag småindustri. På denne måten har bedriften en profil eller "image" som konnoterer sosial klasse. I dette imaget fremstår arbeidstakerne der (altså de som er definert i arbeidsmarkedsmyndighetene vokabular som "tiltaksdeltakere"), som noe som minner om industrisamfunnets lønnsarbeiderklasse.

I den andre enden av dette spekteret finner vi "kunstnerbedriften". Det som foregår her, kan også forstås som en etterligning av arbeid, om enn på en helt annen måte enn i industribedriften i eksempelet over. Kunstnerbedriften driver den type virksomhet som Florida (2002) mener kjennetegner "den kreative klassen". I kunstnerbedriften fremstår arbeidet først og fremst som uttrykk for "hvem man er". I dette arbeidsmiljøet spiller personlig smak, stil, og kreativitet en viktig rolle i hvordan arbeidsledere og arbeidstakere snakker om det de gjør. Dette kan sies være uttrykk for borgerlige dannelsesidealer. Imaget som formidles til kunder og gjester som kommer innom denne bedriftens lokaler, er at her ligger inspirasjon, personlig stil, personlig preg og arbeidstakernes kreativitet til grunn for det som produseres. Kunstnerbedriften kan på denne måten sies å imitere den type livsstil og holdninger som assosieres med øvre middelklasseverdier i det senindustrielle samfunnet.

Som jeg tidligere har vært inne på, kan de seks nøkkelfortellingene betraktes som ulike uttrykk for arbeidstakernes individuelle motmaktstrategier mot den dominerende arbeidslivsdiskursen som klassifiserer dem som yrkeshemmede. Men også måten disse virksomhetene konstruerer sine "image" på, kan forstås som motmaktstrategier i en slik sammenheng. Ikke bare tilbyr de dagaktivitet eller arbeid, men karakteren og innretningen på det som foregår innebærer en tilsynelatende plassering i sosial klasse. Det som er felles i disse prosessene, er at de er ulike strategier som "motvirker" eller "motsier" arbeidslivsdiskursen som klassifiserer de personene det her er snakk om som "yrkeshemmede", og dermed som restkategori av mennesker produksjonssamfunnet ikke helt har bruk for. Nøkkelfortellingene og virksomhetens imagebygging kan på denne måten forstås som forsøk på å re-klassifisere personene i roller og situasjoner som preges av at de er nyttige, etterspurte og er produsenter av varer og tjenester som noen gjerne vil ha.

Hvordan påvirker så de tradisjonelle kjønnsrollene dette bildet? Som jeg tidligere har påpekt, er feltet preget av tradisjonelle kjønnsroller. Satt på spissen, er det i hovedsak menn som snekrer, kapper ved og driver budtjenestene, mens kvinnene syr, strikker og driver kantine. Som jeg har

argumentert for tidligere, mener jeg dette henger sammen at informantene selv har tatt aktive valg, og valgt tradisjonelt og kjønnsstereotypiske yrkesroller. Min tolkning av dette, er at nettopp yrkesvalgene spiller en viktig rolle for dem for å kunne fremstå tydelig som selvstendige, voksne og uavhengige personer. I lys av det som er sagt over, mener jeg det er grunn til å hevde at de kjønnsrollene som velges, også bærer konnotasjoner av tilhørighet til sosial klasse. Altså: kjønnsrollene er klassebestemte. Et eksempel på dette, er at kvinnene som på "industribedriften" produserer på en annen måte enn kvinnene på "kunstnerbedriften", selv om man begge steder holder på med husflidsprodukter. På denne måten ser det ut til at kjønnsroller og virkesomhetenes klassekonnotasjoner langt på vei tenderer å forsterke og understreke hverandre.

”Vanlige” arbeidsplasser

I denne delen skal jeg gå over til å drøfte situasjonen for utviklingshemmede som jobber på ”vanlige” arbeidsplasser. På hvilke måter er de del av offentlig arbeidsmarkedspolitik og velferdspolitik? Hva er viktig for dem i de jobbene de har? Hva som kjennetegner en ”vanlig arbeidsplass”, er ikke entydig gitt, men med ”vanlig arbeidsplass” menes i denne sammenheng at det dreier seg om en mer eller mindre fast tilknytning til et lønnsarbeid som er fysisk integrert i et arbeidsmiljø der flertallet ikke er funksjonshemmet. Innledningsvis skal jeg gi en kort oversikt over informantene, og hva de gjør. Jeg skal se nærmere på noen bestemte relasjoner som disse personene går inn i på de respektive stedene de er tilknyttet. Mot slutten av kapitlet skal jeg gå over til å drøfte spesielt rollen til de ulike ”hjelperne” og hjelpe-systemenes rolle. Eksemplene vil bli brukt både for å illustrere noen allmenne trekk, og delvis vil eksemplene brukes for å få frem trekk jeg opplevde som overraskende. Casene vil ikke bli beskrevet i sin fulle bredde, men vil bli presentert i den grad det er relevant for å belyse de temaene som behandles i teksten videre.

Hvem er informantene?

Denne delen av datamaterialet består av ti case. Hvert case omhandler én konkret arbeidsplass der en person i målgruppen for denne studien har tilknytning som arbeidstaker. Datamaterialet knyttet til hvert av de ti casene er basert på feltnotater fra deltakende observasjon og utskrifter fra intervjuer. Jeg har gjort intervjuer med personene selv, nærpå personer (foreldre, slektninger eller andre), avdelingsledere (og i noen tilfeller daglig ledere), kollegaer og tillitsvalgte. Jeg har gjort deltakende observasjon i hvert case over to perioder, hver av rundt én uke. (Se for øvrig metodeavsnittet.) For enkelhets skyld skal jeg videre i teksten referere til de ti personene som står i sentrum for hvert case som ”informanter”.⁴²

Informantene bor og jobber på forskjellige steder i landet. Med ett unntak har alle personene assistentoppgaver. Alle unntatt én har uførepensjon som hovedinntektskilde, og mottar en liten tilleggslønn for oppgavene de utfører.

⁴² Strengt tatt er alle som er intervjuet informanter, mens disse ti personene ”hovedinformanter”. Ordvalget her er gjort for å lette den skriftlige fremstillingen.

To av informantene har full arbeidsuke, de øvrige har redusert arbeidstid i forhold til det som er normen på arbeidsplassen. (På noen av arbeidsplassene er flertallet av de ansatte i deltidstilling.) Alle unntatt én jobber i ulike former for tjenesteproduksjon. To av informantene bor på tettsteder i distriktskommuner, mens de øvrige bor i byer. I den perioden da jeg møtte disse personene første gang, var den eldste av informantene 40 år og den yngste 23 år. Det er ikke den største aldersspredningen, men gjenspeiler nettopp det som det statistiske materialet forteller, nemlig at arbeid utenfor tilrettelagt sektor i all hovedsak gjelder de yngre aldersgruppene.

Navn	Alder*	Jobber i	Oppgaver	Hvor lenge*
Vivian	37 år	dagligvarebutikk	fylle i hyllene, lagerarbeid, rydding	5 år
Sara	35 år	kantinefirma	oppvask, rydding	12 år
Kåre	25 år	transportfirma	sjåfør	2 mnd.
Alice	23 år	barnehage	kjøkkenoppgaver	4 år
Tor	24 år	transportfirma	hjelpemann i varetransport	½ år
Else	40 år	dagsenter	aktivitetsoppgaver	13 år
Inge	30 år	kantinebedrift	oppvask, rydding	8 år
Thomas	25 år	skole	hjelpemann for vaktmester	2,5 år
Jarle	25 år	meieri	rydde- og hjelpeoppgaver	7 år
Arne	32 år	kommunal parkavdeling	diverse assistentoppgaver	1 år

* Ved første gangs besøk på arbeidsplassen.

Utgangspunktet for å gå inn i dette feltet, var et ønske om å se på hva som var situasjonen for personer med utviklingshemming som hadde en jobb, men som ikke var tilknyttet de skjermede ordningene. Som tidligere vist, utgjør disse en relativt liten andel av utviklingshemmedes dagaktivitet totalt, men det er ikke desto mindre interessant å undersøke og drøfte hva som er særegent og avgjørende i deres tilfeller. Samtidig har det vist seg å være vanskelig å få tilgang til nettopp disse informantene direkte, og det innebar visse metodiske og forskningsetiske utfordringer. Et eksempel på det, er Kåre. Han er lastebilsjåfør i et transportfirma på Østlandet. Når jeg treffer ham første gang har han vært i jobben i syv uker, men han har kjørt for flere forskjellige firmaer siden han tok lastebilsertifikat tre år tidligere. Kåre har en diagnose på lettere psykisk utviklingshemming siden barneskolealder, i følge hans tidligere AB-tilrettelegger. Etter grunnskole og videregående har han prøvd flere yrker gjennom forskjellige arbeidsmarkedstiltak. Etter hvert fikk han en AB-plass knyttet til et transportbyrå. Han forteller at han har hatt

interesse for biler siden han var liten. Da han hadde tatt sertifikat for personbil, bestemte han seg for å forsøke å ta lappen på lastebil også. Da jeg møtte ham, kjørte han lastebil for et transportfirma. Etter at han fikk førerkortet på lastebil har han hatt flere "løse" ansettelser i ulike firma, men det ser ikke ut til å være uvanlig innen denne bransjen. Da jeg var på besøk, var Kåres lønn delvis finansiert i en ordning med lønnstilskudd.

I utgangspunktet representerer Kåre selve ideen bak denne delen av prosjektet – han er etablert i jobb og har klart det mot alle odds. Samtidig – og kanskje nettopp fordi han har lyktes på arbeidsmarkedet – er han ikke interessert i å snakke om noen funksjonshemming. Jeg kom i kontakt med Kåre gjennom hans tidligere AB-tilrettelegger, som på forhånd ikke hadde sagt så mye om hva min henvendelse gjaldt, annet enn at det handlet om funksjonshemmede som hadde kommet i jobb. Vi snakket litt på telefonen på forhånd og ble enige om at han skulle plukke meg opp på et avtalt sted på Østlandet. Han kommer til avtalt tid, ved 7-tida en høstmorgen, og jeg blir med på oppdrag utenfor Stockholm og Oslo for å frakte forsyninger med betongelementer til bygging av bolighus. I løpet av turen på 1 ½ døgn fikk vi tid til å snakke om litt av hvert, men funksjonshemmingen var et tema som jeg opplevde at var svært ømtålig og vanskelig å snakke om. Ut fra den måten Kåre presenterer seg selv, fremstår han som en ung og handlekraftig lastebilsjåfør. Kåre forteller gjerne hva han har fått til, og hvilke vanskeligheter han har i sjåføryrket. Det er en tøff bransje. Man må stå på og jobbe hardt i lange perioder. Han har ingen fast, skriftlig arbeidskontrakt – noe de andre sjåførene i firmaet heller ikke har, i følge Kåre. Av og til overnatter han i bilen underveis på lengre turer. Bilen er utstyrt med en skriver for kontroll av arbeids- og hviletider, slik biler av denne typen er pålagt å ha.

Jeg får vite av Kåre at i den jobben han har nå, mottar arbeidsgiveren et lønnstilskudd fra Aetat (NAV), slik at firmaet betaler bare halvparten av lønnen hans. Han vil imidlertid ikke at jeg skal snakke med verken arbeidsgiveren eller saksbehandleren hos Aetat. At det er vanskelig å komme inn på temaer som handler om funksjonshemming, er kanskje heller ikke er så merkelig. Det eneste som knytter Kåre til denne kategorien, er en diagnose langt tilbake i tid, og han unngikk å snakke om dette i samtalene vi hadde mens jeg var på besøk. Selv om vi tilbrakte mange timer sammen i lastebilen der vi snakka om arbeidet, oppgavene og Kåres personlige historie, oppfattet jeg det som at vi ikke kunne komme inn på temaet utviklingshemming. I de tilfellene samtalen kom inn på ordningen med lønnstilskudd eller AB-tiltaket, var svaret at det visste han ikke, eller han ble stille. Jeg tolket det som at dette ville være umulig å ta opp uten at det ble oppfattet som en fornærmelse, og lot være å ta det opp videre. Dette handler om å unnsnippe stigmatiserte status – ingen ønsker å presentere seg med et stigmatiserende status. I boka *The Cloack of Competence* har Edgerton (1993) behandlet dette temaet. Mye av hverdagen handler om det å klare å "passere som en

vanlig person” og *”never is mental retardation admitted”* (ibid:183). Det å innhulle seg i en ”kappe av kompetanse” blir strategier for å fremstå som ”normal” og ”vanlig”. Kåre er der flere av de andre informantene kanskje har drømt om. Han har en jobb der arbeidsgiver har forventninger til ham, på linje med de andre sjåførene. Noen er avhengig av at han leverer de varene han har avtale på. Han håndterer et bråkete, maskulint og dyrt kjøretøy. Han har en sosialt verdsatt rolle som lastebilsjåfør som gjør at han med autoritet kan fortelle at *”det er en tøff bransje”*. Slik er det heller ingen grunn til at Kåre skulle omtale seg selv som funksjonshemmet.

Trekk ved arbeidet og arbeidsplassene

Arbeidsdagen og -miljøet er minst like forskjellig på disse arbeidsplassene, som på alle andre arbeidsplasser. Tempo, støy, omgangstone, lukter og arbeidspress varierer fra sted til sted. Innledningsvis skal jeg gi noe korte øyeblikksbilder fra tre forskjellige typer arbeidsplasser:

Tor jobber i en transportbedrift i en by. Ved det første besøket hos Tor hadde han vært i jobben et halvt år, men hatt en tilsvarende jobb for et annet firma i samme bransje i cirka syv år før det. Firmaet han jobber for bringer ut pakker til kunder, som hovedsakelig er bedrifter rundt omkring i byen. Dette innebærer at det meste av arbeidsdagen består i kjøring, bæring ut og inn av varebilen, henting og bringing av pakker og varer opp og ned trapper, ut og inn dører. Tor er ”sidemann” på bilen og det betyr en slags assistent til sjåføren. Han er den eneste som har en slik jobb i dette firmaet. Mye av logikken i arbeidsdagen handler om å få ”tømt bilen” (brakt ut alle varene) før arbeidsdagen er over. Det altoverskyggende i deres arbeidsdag er kampen mot klokka. Fra de får alle ordrene med i hånden om morgenen, skal de finne alle varene på lageret, laste det på bilen i riktig rekkefølge (de stabler inn varene i forhold til den ruten de planlegger å kjøre) og få brakt ut alt så fort som mulig. Plunder og heft bør unngås, både på terminalen og ute på veien. Kampen mot tiden gjør at man som oftest spiser matpakka i bilen underveis fra en leveranse til neste. Man tar seg sjelden tid til å stoppe og prate med kundene, men bør alltid være blid og hyggelig. Nye beskjeder fra sentralen ringes til sjåføren underveis. Tempoet er høyt, og hverdagen er hektisk.

Sara jobber i en selvryddingskantine som betjener en arbeidsplass med rundt 250 ansatte. Arbeidsdagen hennes starter ikke før klokka ti, men hun pleier ofte å være der en halvtime eller tre kvarter før, for å prate litt med kollegaene. Saras oppgaver består blant annet i å fylle opp diskene med forskjellige retter og gjøre diskene delikate og innbydende. De hun jobber sammen med begynner klokka syv, og det har allerede blitt en del oppvask

fordi mye av maten lages på stedet. Etter hvert som lunsjen starter blir det mer og mer å gjøre, og dette fortsetter utover dagen fram til rundt halv tre. Da har Sara stått i oppvasken det meste av dagen, vanligvis alene, men hun får hjelp fra en av kollegaene når hun ber om det. Sara og kollegaene spiser lunsj når påtrykket av gjester har gitt seg rundt halv ett. Ved oppvaskmaskinene er det mye damp og bråk fra maskinene. Det er tunge løft av ”bakker” med skitne glass, tallerker og fat. Selv på vinteren må vinduene stå på vidt gap i perioder av dagen for at det ikke skal bli en badstue inne på det lille oppvaskrommet. Det firmaet som Sara jobber for, driver kantiner for større bedrifter på flere steder i byen. Sara har jobbet i fire år i akkurat denne kantina da jeg besøkte dette stedet første gang, men hun har tidligere jobbet i 12 år for det samme firmaet i en annen kantine.

Arne gjør diverse assistentoppgaver i en kommunal parkavdeling når jeg besøker ham første gang. Han er 32 år. Arne har hatt denne jobben i et knapt år, men tidligere har han arbeidet i ti år på en kirkegård med ulike park- og gartneroppgaver. Han har samme arbeidstid som kollegaene og han gjør stort sett de samme oppgavene, bortsett fra å kjøre lastebil og de største gressklipperne. De er fem personer i denne avdelingen som betjener noen av bydelene. Arbeidsdagen starter klokken syv med kaffe og planlegging av dagen. Dette gjør de i fellesskap og planleggingen er basert på deres felles kunnskaper om parker, uteområder og turstier som avdelingen har ansvaret for. De vet hva som ”må tas”. Ofte deler de seg i ulike lag som gjør ulike oppgaver på de forskjellige stedene de har ansvar for. Ved mitt neste besøk, halvannet år senere, er avdelingen omorganisert. Alle de tidligere kommunale parkavdelingene er nå organisert i et eget kommunalt eid foretak som tar park- og gartneroppdrag for kommunen. Alt drives på ett sted sentralt i byen. Hver morgen møtes de rundt 30 personene som alle jobber i dette selskapet her. Arnes oppgaver er fortsatt knyttet til de samme deler av byen som han var i ved mitt første besøk, men han kan bli beordret til å jobbe hvor som helst i kommunen. Hver oppgave som gjøres skal være bestilt fra en bestemt avdeling på kommunehuset. Hver plenklipp og lusing av blomsterbed har en stykkpris. De skal ikke gjøre noe ut over det de får bestillinger på. Siden denne avdelingen vet at Arne har uførepensjon og selskapet har lave lønnsutgifter på Arne, har de foreslått at de skal betale en lavere sats for de oppgavene Arne gjør.

Roller og relasjoner på arbeidsplassene

Gjennom feltarbeidene med deltakende observasjon og intervjuer på arbeidsplassene ble det raskt tydelig at informantene gjennom arbeidshverdagen tar del i en rekke komplekse, sosiale relasjoner. Eksempler på dette er relasjoner til ledere, kollegaer, ansatte i andre avdelinger, og

relasjoner til kunder og leverandører. Slike relasjoner er aldri vilkårlige, men alltid strukturert og håndtert sosialt gjennom kulturelle normer om hva som er forventede, standardiserte handlemåter. Slik inngår hverdagslig sosial samhandling i en rekke sosiale ”script” på hva som fremstår som ”normalt”, naturlig og vanlig. I hverdagen er rollen som arbeidstaker tatt for gitt. Rollene er til en viss grad gjenstand for forandring og tilpasninger, gjennom daglig samhandling på arbeidsplassen. Det er likevel åpenbart at man ikke kan manipulere fritt, men må tilpasses hva som av andre oppfattes som rimelig og akseptert. Nedfelt i hverdagens rolleforvaltning ligger muligheter for anerkjennelse eller likegyldighet, aksept eller misère. Man fremstår som dyktig, kompetent, slurvete, upålitelig, klossete, smart og så videre. Til vanlig blir ikke dette adressert som sådan – det er noe som foregår innimellom og innvevd i hverdagens oppgaver og gjøremål. Noe av det som foregår i hverdagen på arbeidsplassene forstås nettopp som denne typen rolleforvaltning, der arbeidstakerrollen byr på muligheter til å komme vekk fra en stigmatisert status. Når statusen som kompetent og dyktig medarbeider blir den dominerende, kommer samtidig statusen som utviklingshemmet i bakgrunnen. Som jeg senere vil vise, står informantene, selv når de lykkes i å etablere en rolle som kompetent arbeidstaker, mer eller mindre kontinuerlig i fare for at statusen som utviklingshemmet skal ”slå gjennom” og bli gjort relevant.

”Nyttig, men ikke nødvendig”

I alle casene har informantene sine bestemte oppgaver i arbeidssituasjonen. Graden av variasjon og improvisasjon varierer betydelig, men ingen av dem kommer til en ny dag uten å vite i grove trekk hva dagen vil bringe. Med unntak av lastebilsjåføren Kåre, har de øvrige oppgaver og roller som er mer å betrakte som assistentroller for en eller flere av de som de arbeider sammen med. Et eksempel på dette er Jarle, som jobber på et meieri. Jarles oppgaver består i å være hjelpemann og håndlanger for de andre på avdelingen. Ved mitt første besøk hadde han vært i denne jobben i syv år. Mye av arbeidet går på et slags samleband, og Jarles oppgaver består i stor grad av å rydde unna og fylle opp i kasser det som kommer ut i enden på dette båndet. Innimellom passer Jarle på at det er ryddig og reint i lokalet, og han får av og til beskjed fra formannen på avdelingen om andre forefallende oppgaver han skal hjelpe til med. I god tid før kaffepausene er Jarles oppgave å sette på kaffetrakteren, og det er Jarle som slukker lyset og passer på at alt er lukket og låst når de går for dagen. På mitt spørsmål om hva han anser som sentralt i Jarles arbeidssituasjon, forteller formannen:

–Det jeg tror er viktig, er at han har noen faste oppgaver som er hans. Og han utfører dem. Hvis det blir for mye som ikke er slik som han er vant til, da går det fort i ball for ham. [...] Jeg tror det som var viktig da [da Jarle

begynte i avdelingen], var at vi fikk fortalt at han måtte høre på oss, og at han måtte gjøre det han fikk beskjed om. Og det viktigste var jo at han ville jobbe her - hvis ikke ville det ikke gått. Og det at han på de fleste måter blir behandla likt som alle andre.

Å "høre på oss" betyr i denne sammenheng til å respektere hva formannen og de øvrige ansatte på avdelingen gir beskjed om. Jarle er 25 år, og den klart yngste i avdelingen. Kollegene er alle sammen godt voksne menn. Det er likevel ikke mye som sies i løpet av arbeidsdagen, utenom pausene. Alle holder på med sitt, og alle bruker hørselsvern for å skjerme mot støyen fra maskinene. Mye av kommunikasjonen omkring Jarles oppgaver består i at formannen av og til roper og får blikkontakt med Jarle, for så å peke på det som han vil at skal gjøres. For det meste vet Jarle hva som forventes av ham, og han vurderer dette også selv.

De oppgavene og funksjonene som Jarle har, vurderes av kollegaene som nyttige og nødvendige i en hektisk arbeidsdag. På mitt spørsmål svarer daglig leder at det ikke blir satt inn vikar for ham når han er borte, og trolig heller ikke ansatt noen nye dersom Jarle slutter. Nettopp denne funksjonen å være "nyttig, men ikke kritisk nødvendig" deler han med flere av informantene. Arbeidsoppgavene er organisert ut fra hva Jarle a) kan gjøre selvstendig og b) som vurderes som nyttig av lederen i avdelingen. Det var dette som har dannet grunnlaget for de oppgavene Jarle har i dag. Jarle oppfattes som en assistent som gjør forefallende og nyttig arbeid, men som man ikke er totalt avhengig av at blir gjort. Dette illustreres blant annet ved at Jarle vanligvis begynner på jobb en time senere enn de andre. Når Jarle kommer om morgenen, går han vanligvis i gang med å holde gulvene reine. Frem til da, og når Jarle enten er syk eller har ferie, veksler de andre på å ta de oppgavene som Jarle utfører.

Informantene har en viss grad av selvstendighet i de arbeidsoppgavene de utfører. Dette innebærer at de til en viss grad kan vurdere hva som bør gjøres før noe annet, hvor mye tid de skal bruke på en oppgave i forhold til en annen, og hva som eventuelt må gjøres umiddelbart. Muligheten til å vurdere og prioritere oppgaver gjør at de har en viss selvstendighet i det de gjør. Samtidig kan organiseringen av arbeidsoppgaver være uttrykk for at arbeidsgiver tar visse forholdsregler: Oppgavene organiseres ikke på en slik måte at man er kritisk avhengig av disse arbeidstakerne. Dette kommer også til uttrykk i at flere av informantene ikke jobber full tid. Tre informanter jobber full arbeidsuke, mens de øvrige har redusert antall dager eller antall timer hver dag.

De oppgavene informantene utfører bærer på denne måten preg av å være oppgaver som til en viss grad er "funnet opp" nettopp for disse personene. Informantene går ikke inn i en stilling som i utgangspunktet var "ledig". Regelen ser heller ut til å være at det er små og store oppgaver som lederen eller avdelingen ser at "kan gjøres", men som av forskjellige grunner ikke

blir gjort eller prioritert i en hektisk hverdag. Forskjellene mellom informantene går på mengden og kompleksiteten i oppgaver. På denne måten består arbeidsdagen av en samling oppgaver som skapes og utvikles underveis på den konkrete arbeidsplassen – oppgaver som blir utformet ut fra arbeidsplassens behov/ønsker og den enkelte arbeidstakerens evner og interesser.

Yrkesidentitet – tvetydige roller

Hvordan forstår og kategoriserer informantene seg selv i forhold til jobben og arbeidsplassen? Betrakter de seg som en del av fellesskapet, eller opplever de seg selv som ”utenfor” eller ”i tillegg”? Særlig under den første runden med disse feltarbeidene var jeg opptatt av å finne ut hvilke betegnelser og de konkrete ordene som ble brukt på de oppgavene informantene gjorde der. Dette, fordi ordene som fenomener navngis med også forteller hvilke sammenhenger de forstås ut fra, og siden ordene konnoterer hva slags status de ble tilskrevet. Snakkes de om og forstås på linje med øvrige ansatte? Hvilke ord brukes? Hva antyder eventuelle differensieringer gjøres gjennom språkbruken?

Et gjennomgående trekk i materialet er at informantene omtaler arbeidet sitt som ”jobben”, uten noen modifiseringer. (Spørsmålet om lønn og trygdeytelser drøftes i et eget avsnitt lenger ut.) Selv skiller de vanligvis ikke mellom det de selv gjør, og deres ikke-funksjonshemmede kollegaer gjør. Tvert imot, kan det i en del sammenhenger se ut til at informantene nettopp ønsker å understreke at det *ikke* er forskjell. Et eksempel på dette, er Vivian som jobber tre dager i uka i en dagligvarebutikk. Allerede i vår første samtale på telefon før vi møttes, fortalte hun at ”*jeg har skaffa jobben sjøl*”. Jeg tolket dette som at det var viktig for henne å understreke at hun hadde autonomi og kompetanse til å ordne opp i dette uten hjelp fra andre – og det var viktig å formidle at det var en jobb på linje med alle andre jobber. I alle dagene jeg har vært med Vivian på hennes arbeidsplass, var det oppgavene i butikken som sto i fokus for Vivian – å fylle opp hyllene og grønnsaksdisken, holde lageret ryddig, pakke ut varer, etc. Ingen ting av det hun gjør, preges av at hun er ”annerledes” enn de andre fast ansatte. Det er til sammen fire fast ansatte, men ikke alle har full stilling. Det er likevel enkelte oppgaver hun ikke gjør. Hun sitter ikke i kassa og hun bestiller ikke varer. I butikken jobber det også noen studenter på vikarbasis, og heller ikke overfor dem forholder Vivian seg på annen måte enn som en rolle som ordinær ansatt. Skillet, slik Vivian ser det, går tvert i mot mellom de ”fast ansatte” og ”ungdommene”. Hun forteller:

[Vivian:] *–I dag er jeg helt kake. Jeg jobba fra 11 til 11 i går. Jeg var helt ferdig! Da jeg kom hjem orka jeg ingen ting – jeg måtte bare pusse tennene*

og gå og legge meg. Det er veldig tungt for armene å løfte så mye varer inn i hyllene. Jeg kjenner det i dag på armene og ryggen.

[Jeg:] –Hvorfor måtte du holde på så lenge, da?

[Vivian:] –Jo, jeg måtte det! For når det kommer inn så mye varer som i går så må det stables inn i hyllene og plasseres inne på kjølelageret. Og de der ungdommene kommer innom hist og pist. De er ikke sånn fast ansatt, sånn som jeg er. De der "ungene" kaller nå jeg dem – de kan jo ikke sette inn øl i hyllene, for eksempel, for det har de ikke lov til. Da kan sjefen få problemer hvis det blir oppdaga.

Også i måten Vivian omtales av de andre fast ansatte på, er det lite i hverdagen som forteller at hennes rolle er spesiell på andre måter enn at det er to konkrete oppgaver hun ikke har. Siden hennes funksjonshemming heller ikke er synlig for kundene, forholder heller ikke de seg til Vivian på annen måte enn til annet butikkpersonale.

Den måten Vivian snakker om jobben sin på, uttrykker noe som etter min forståelse er sentralt i dette materialet. I hverdagen er det arbeidet i seg selv som står i fokus, ikke funksjonshemmingen. På den andre siden er det likevel aspekter ved arbeidstakerstatusen som latent truer med å underminere den, (slik som arbeidstid, oppgaver og lønn). Vivians måte å skille mellom "de fast ansatte" og "vikarene", mellom "unger" og "voksne", kan forstås som det jeg i forrige kapittel kalte "mediating device".

Begrepene forteller både til omverdenen (i dette tilfellet meg) og henne selv, at hun er blant de "fast ansatte" og "voksne", og derfor med tilhørende større ansvar og forpliktelser. Det er likevel tydelig at denne identitetsforvaltningen lett vil kunne bli brutt ned, fordi det hele tiden ligger et element av noe annet i disse relasjonene også – noe som i enkelte situasjoner vil kunne kalles omsorg, og i andre situasjoner vil kunne forstås som en form for overprøving. Som i eksemplet med Jarle på meieriet, da han i prøveperioden får beskjed om at han "må høre på oss", er dette en definering som plasserer ham i barnets posisjon i forhold til voksen. Når han innretter seg etter dette, blir dette samtidig et underliggende premiss for den rollen han utøver til daglig – han er den som må "høre på oss" – en analogi til en "voksen"–"barn"-relasjon.

Sara, som har jobb i kantinefirmaet (hun er omtalt tidligere), er i en tilsvarende situasjon. Hun får jevnlig bekreftelser på at det hun gjør er bra og at jobben hun gjør er nyttig for at de skal klare å "få ting unna". Men samtidig får Sara også jevnlig negative og "oppdragende" bemerkninger om hvordan hun ter seg, hva hun har på seg, hva hun sier osv. Selv om utsagnene kan være godt ment, som "moderlig" og påpasselig oppdragelse, markerer de også at statusene ikke er jevnbyrdige og Sara tillegges barnets rolle. Hun snakkes til som et uoppdragent barn, og går delvis også selv inn en slik rolle. Ingrid er daglig leder i kantina der Sara jobber. Det var Ingrid som ansatte Sara. (Sara hadde hatt en tilsvarende jobb i en annen bedriftskantine drevet av det samme firmaet tidligere.) Sara kom inn i jobben

gjennom ordningen arbeid med bistand. Når jeg spør Ingrid om hennes vurderinger av hvordan Sara passer inn i miljøet svarer hun:

–Jeg tror Sara passer godt inn i miljøet her. Vi er jo voksne, oppegående folk som jobber her, så vi vet litt om hvordan vi skal vise hensyn. Vi er jo voksne og uten småbarn i huset, og har styrke til å takle henne. For hun krever litt ekstra... hun gjør det! Hun trenger en del styring, for det kunne lett sklidd ut hvis vi ikke tar tak i ting.

Som vi ser, bruker avdelingslederen en forståelsesmodell som impliserer relasjonen voksen-barn, og impliserer i dette at det ligger elementer av ”oppdragelse” og ”styring” i relasjonen mellom Sara og kollegaene. Ingrid nevner klesstil, hygiene og oppførsel som eksempler på hva som kunne ”sklidd ut”. At sosiale roller – også lite attraktive og stigmatiserte roller – internaliseres og blir en tatt for gitt av de som innehar dem, finnes det flere ulike referanser til i annen litteratur. Erving Goffmans begrep om ”moraliske karrierer” innen anstalter for personer med psykiske lidelser, peker mot hvordan de roller og relasjoner pasientene inngår i på anstalten bidrar nettopp til å bekrefte deres sykdom, ikke bare overfor personalet, men også overfor dem selv (Goffman 1967). Ann Kristin Eide (1998) har pekt på de samme mekanismene i de kategoriseringer som skjer av deltakere i skjermede virksomheter og dagsentra som ”yrkeshemmet”, ”utviklingshemmet” og så videre. Kategoriseringene bidrar til at de som utsettes for slik kategoriseringer, lett ender opp med å anta nettopp en slik rolle. På denne måten blir kategoriseringsprosessene selvforsterkende. Likeledes viser Sundet (1997) i studier av boligsituasjonen for utviklingshemmede, hvordan informantene tenderer å bekrefte de rollene som de blir møtt i.

Fellesskap og deltakelse

På den annen side er omsorg et aspekt ved de fleste relasjoner arbeidsgiver–arbeidstaker, slik at dette ikke nødvendigvis er noen vesensforskjell fra arbeidslivet forøvrig, men kanskje snarere en gradforskjell. I flere av casene er det også tydelig at relasjonen til leder eller kollegaer preges av omtanke og tillit, og der arbeidsplassen utgjør en viktig sosial arena i informantenes hverdag. Hvordan er det sosiale fellesskapet på arbeidsplassene? Hvordan er omgangstonen? Er det formelle og uformelle ordninger med samarbeid, pauser, hjelp eller tilsvarende, som på noe vis kan ses som uttrykk for kollegialitet i arbeidshverdagen? Et av temaene jeg har vært særlig opptatt av i feltarbeidene, har nettopp vært de måtene samhandling foregår på i arbeidshverdagen, med fokus på hvordan og i hvilken grad informantene tar del i dette. Hva slags samhandling – og eventuelt fellesskap – har de med de øvrige ansatte? Er det spesielle personer de har spesielle relasjoner til? Fra politisk hold blir mulighetene til å delta i sosialt fellesskap på arbeidsplassen

fremholdt som et viktig argument for å tilrettelegge for arbeid, sysselsetting og dagaktivitet for utviklingshemmede. Arbeidet fremstår her som et middel til deltakelse og integrering:

Arbeidslivet er et av de mest sentrale inngangsportene til fellesskap og deltakelse i samfunnet. Arbeidsplassen gir inntekter og er en arena for sosial deltakelse. (St.meld. 40 2002-03, s 43.)

Spørsmålet er da hvordan opplevelsen av fellesskap på arbeidsplassen skal defineres i denne sammenhengen. Grunnleggende sett handler vel dette om å kunne gå inn i en sosial rolle som ikke er prinsipielt annerledes enn andre roller på arbeidsplassen,. Å bli sett og anerkjent, bli tatt på alvor, respektert og tatt hensyn til, vil være viktige aspekter ved det daglige, sosiale samspillet. En slik definisjon ligger nært opp til det som på amerikansk har fått betegnelsen ”social role valorization” (Wolfensberger 1972), eller ”sosialt verdsatt rolle”, som er den norske betegnelsen (Kristiansen 1993).

Jeg skal kort vise to ulike eksempler på hvordan arbeidssituasjonen kan arte seg hos en av informantene. Tor, som jobber i et transportfirma (han er omtalt tidligere), starter sin arbeidsdag noe senere enn sjåførene i firmaet. Arbeidsdagen starter med at hver sjåfør får utdelt en bunke med ordrer som skal kjøres ut i løpet av dagen. Disse har blitt losset av på ulike steder i terminalen, og de skal lastes inn på bilen i en rekkefølge som gjør det lett å finne varene når de skal leveres i løpet av dagen. Siden Tor har problemer med lesing og skriving, kan han i liten grad delta i dette arbeidet, og han møter derfor opp rundt den tiden sjåførene begynner å bli ferdige med å lesse på bilene. Særlig på varelevering i bykjernen er det mye ut og inn av bilene med pakker, esker og diverse varer. Tempoet er høyt og hver enkelt sjåfør kjemper hver dag mot tiden for å rekke å levere alle varene innen arbeidsdagen er slutt. Hver gang Tor kan stikke inn med en pakke eller hjelpe til med tunge løft spares det noen minutter. For det meste sitter Tor på med den av sjåførene som har mest levering i bykjernen. På de dagene det er ekstra mye varer er det helt vanlig at de andre sjåførene spør avdelingsleder om Tor kan hjelpe til på deres bil. Sjåførene og Tor tilbringer store deler av arbeidsdagen i bilen, og snakket går lett mellom dem.

Avdelingslederen på Tores arbeidsplass var imøtekommende overfor meg etter at jeg hadde kommet i kontakt med Tor selv. Om Tors arbeidsoppgaver, sier han:

–Jeg føler ikke at Tor er utviklingshemmet. Det er de andre rundt han som prøver å gjøre han til det! [...] Han kan det meste utenom det å lese og skrive. Jeg tenker ikke på han som utviklingshemmet. Kundene kan ikke se det på han, og det er ingen grunn til at jeg skal si det til dem – de kan jo få danne seg et bilde av han på egenhånd. Jeg tenker på han som en fullverdig arbeidstaker.

Avdelingslederens kritikk av ”de rundt” rammer i denne sammenhengen også min rolle. Min tilstedeværelse på akkurat denne arbeidsplassen er betinga av en slik definisjon av Tor. Avdelingsleder forteller at like før Tor begynte, samlet han alle sjåførene til en kort prat, der han fortalte at Tor skulle begynne, han fortalte litt om hva Tor kunne og ikke kunne, og – sier han – gjorde det klart at han forutsatte at Tor ville bli tatt godt imot.

[Jeg:] *–Hvordan ser du på Tors jobb her – er det mest veldedighet eller nytte?*

[Leder:] *–Det var vel i grunnen veldedighet i begynnelsen. Han hadde tre måneder prøvetid. Men etter hvert begynte vi å se at han var nyttig. Da de ringte fra Aetat og spurte om hvordan det gikk, sa jeg at det gikk helt strålende. Så vi ansatte han. For det går raskere når han er med. Han hjelper sjåføren. Han kan jo ikke lese eller skrive eller kjøre bilen, men han hjelper til med å laste på og av, åpne og lukke lemme bak, kjøre inn jekken, osv. Sjåføren sparer kanskje bare ett eller to minutter på hvert sted. Men når det er femti leveringer så bli det kanskje innsparing på en time eller halvannen i løpet av dagen med det antallet leveringer vi har. Og når vi har nye sjåfører setter jeg gjerne Tor på den bilen. For selv om Tor ikke kan lese, så har han god oversikt over hvor de forskjellige firmaene ligger og hvor gatene er.*

Om vi sammenligner dette med Saras tilfelle, ser vi at det er forskjeller. Sara og Tor starter begge arbeidsdagen et par timer senere enn kollegaene. Begge gjør en jobb som oppfattes som relevant og nyttig av de som de jobber sammen med, og de får anerkjennelse av sine respektive ledere for det de gjør. Likevel er det tydelige forskjeller i de sosiale samhandlingsmønstrene på arbeidsplassene. Inntrykket fra feltarbeidet hos Tor, var at han grunnleggende ble betraktet som ”en av gutta”, først og fremst gjennom at han fyller en viktig rolle i hverdagen. Det er oppgaver han ikke kan gjøre – og som alle vet at han ikke kan – men i Tors tilfelle blir ikke dette tematisert som et problem for han eller arbeidsplassen. Sammenligningen er relevant, fordi de har begge avgrensede roller, utfører oppgaver som regnes som nyttige og med en viss autonomi i utføringen av oppgavene. Men måten Tor og Sara blir introdusert i på, språkbruken, kategoriseringene og den måten de forstås inn i arbeidsmiljøet, er ulike. Nærmeste leder ser ut til å være den sentrale enkeltpersonen i dette. Hun eller han har en viktig rolle i måten disse personene blir tatt i mot og introdusert på arbeidsplassen. Måten de snakker på og kategoriserer, signaliserer for de øvrige kollegaene hvordan personen kategoriseres (eksempelvis som ”kollega”, en som er ”i tillegg”, ”en som har spesielle behov”, osv.). Lederen har myndighet til å kunne fortelle hvordan funksjonshemmingen skal tematiseres, og i hvilke sammenhenger den gjøres relevant. Dette gjelder særlig i forbindelse med tildeling av arbeidsoppgaver og ansvar/myndighet, men også i forhold til den daglige omgangsformen på arbeidsplassen. I Tors tilfelle ble problemene med å lese og skrive tatt opp i plenum den gangen han begynte i firmaet, og det blir

trolig nevnt når nye arbeidstakere introduseres på arbeidsplassen. I hverdagen ser det derimot ut til at dette er underforstått og unødvendig å tenke på. Tor fremstår som en akseptert og kompetent kollega på sine områder – en som kollegaene gjerne vil ha med på sine biler.

I Saras tilfelle ser imidlertid en slik avklaring av hennes status ut til være langt mer flytende og uavklart. I arbeidshverdagen fremstår Sara som både dyktig medarbeider – og som et uansvarlig ”barn” som trenger oppdragelse/veiledning. Hvilke av statusene som til enhver tid gjelder (dvs. gjøres relevant) er aldri lett å vite for Sara. Hun forventes å yte fullt ut som en ordinær kollega, men kan aldri være sikker på når hun plutselig blir tiltalt som et barn som skal irettesettes. Denne situasjonen med uavklarte statuser, gjør også Sara usikker i sin rolleforvaltning. Et utslag av dette er at mens hun i utførelsen av oppgavene fremstår som høyst kompetent og dyktig (da er hun i stor grad alene), fremstår hun i lunsjpausen (når barnerollen lett kan bli gjort relevant) som usikker og klossete (søler, mister bestikket, setter mat i halsen, osv) – kanskje nettopp fordi det er i disse situasjonene det er størst muligheter for rollekonflikt. Selv om Sara gjerne vil fremstå som en vanlig ansatt, er det hele tiden en latent fare for at statusen som utviklingshemmet blir gjort relevant – slik at hun uvergelig kommer inn i ”barnets” rolle.

”Joking relations”

”Den som tar spøk kun for spøk og alvor kun alvorlig, den har fattet begge deler dårlig”, sier et ordtak av Piet Hein. Man kan i utgangspunktet tenke seg et uendelig antall måter å utforme sosiale roller på arbeidsplassene. Jeg skal her se nærmere på et aspekt ved samhandlingssituasjoner mellom informantene og deres kollegaer (og eventuelt andre relevante parter) på deres respektive arbeidsplasser. Bakgrunnen for å ta opp dette her, er at de relasjonsmønstre jeg beskriver, dukker overraskende ofte opp under feltarbeidene.

Inge har i mange år hatt sitt daglige arbeid i en kantine. Ved mitt første besøk hadde han allerede jobbet her i åtte år. Han har mange av de samme oppgavene som Sara har (jfr. tidligere beskrivelse) og jobber i halv stilling på de travleste periodene på dagen. Inge er 30 år, bor i en mellom stor norsk by. Inge har downs syndrom, og har vokst opp sammen med foreldrene sine. For noe år siden kjøpte han egen leilighet. I kantina har Inge sine bestemte oppgaver som han utfører selvstendig og nøyaktig hver dag. Kollegaene i kantina er tre kvinner i alderen 40 til 60 år og en mann rundt 40. Under feltarbeidene på denne arbeidsplassen ble jeg oppmerksom på at nesten all sosial kontakt med de andre innebar en slags gjensidig og godmodig spøk mellom Inge og kollegaene (det var i hvert fall slik jeg oppfattet det). Det virket som om Inge hadde blitt en slags ”maskot” eller ”klovn” – en rolle som han passivt har trådt inn i. Etter å ha vært rundt på flere andre arbeidsplasser der informantene i noen grad har lignende relasjon til en eller

flere av kollegaene (om enn i varierende grad). Inges klovne-relasjon til kollegaene vel så mye kan være intendert av ham selv. Et eksempel på dette: I en stille periode på dagen sitter Inge, jeg og to av kollegaene hans bak disken før vi skal i gang med middagsserveringen. Vi småsnakker om litt av hvert. Inge, som sitter rett ved siden av Jon (kollega), begynner med ett å stange Jan i skulderen. Jon svarer: *-Au! Au! Au!* Inge fniser tilbake: *-Jeg er sjokkert! Jeg er helt sjokkert!*

I sosialantropologi refererer begrepet ”joking relationship” til en bestemt form for institusjonalisert, rituell fleiping mellom personer som har en bestemt sosial relasjon til hverandre, enten slektsmessig eller på annen måte (Radcliffe-Brown 1952). I denne litteraturen vises det til eksempler fra ulike steder i verden. Slike relasjoner har blitt beskrevet i mange ulike former, men har det til felles at de innebærer en

[...] relation between two persons in which one is by custom permitted, and in some instances required, to tease or make fun of the other, who in turn is required to take no offence. (ibid:90).

Litteraturen behandler flere ulike varianter av dette fenomenet som beskrives som en tillatt form for respektløshet gjennom bruk av ironi, som på samme tid uttrykker både vennskap og avstand.

Lignende relasjoner er også antydnet i andre studier. I en studie av fire virksomheter med utviklingshemmede arbeidstakere i Trondheim på slutten av 80-tallet (Ringdal 1988a og 1988b), antydes det noe tilsvarende. Ringdal siterer en arbeidsleder som tematiserer fleip i termer av konstruktiv tilbakemelding og oppfølging uttrykker dette slik: *”Når det gjøres feil prøver vi å irettesette med en snill og vennlig tone. Og vi ler litt av hverandre! Her er det trygghet, og det er lov til å gjøre feil” [...] Noen ganger når vi selv gjør feil, enten det er med eller uten fri vilje, kan det være arbeidstakerne selv som ser det, og da er det deres tur til å irettesette oss!”* (Ringdal 1988a:41). I studier av et utvalg norske arbeidsplasser, viser Rogstad (2001) hvordan humor om kulturelle forskjeller fungerer som grenseoverskridende i forhold til etniske skiller på arbeidsplassen. Rogstad påpeker likevel at selv om humoren ikke fremstår som ondsinnet, kan likevel mengden av fleiping fremstå som ondsinnet over tid.

Hva skiller så ”joking relations” fra annen godmodig spøk mellom venner? Og kan man være sikker på at humoren ikke er uttrykk for en underliggende, underforstått diskriminering? Kanskje er ikke skillet helt skarpt. Enkelte relasjoner kan utvikles til å få en form der spøk og fleip preger og blir en viktig del av samhandlingen og selve relasjonen. Spørsmålet bør kanskje heller vendes til: i hvilke sammenhenger skapes slike relasjoner? Radcliffe-Brown (ibid) mener disse relasjonene oppstår blant annet for å ”unnsnippe” vanskelige relasjoner, fordi fleiperelasjonen innebærer en måte å organisere stabile samhandlingsmønstre i

sammenhenger som både forener og skiller. Fleipingen innebærer at man for en liten stund ignorerer – eller ser bort fra – ulikheter i alder, status eller posisjon. Dette blir en måte å uttrykke nærhet, uten å forstyrre hierarkiske skiller. I den daglige arbeidssituasjonen kan fleipingen også tilby en måte for begge parter å vise omsorg for hverandre på – en måte å kommunisere en viss nærhet, fordi underteksten på fleipingen forteller at ”*jeg anerkjenner deg som en signifikant annen*”. Gjennom å underkommunisere vanskelige statuspar; vektlegger fleiperelasjonen tvert i mot det som er felles. En implisitt konnotasjon med fleipingen er ”jeg er i en posisjon der jeg kan tulle med deg” og videre: ”vi har noe felles”.

Fleip og humor trenger ikke uten videre forstås som at en person har blitt passivt plassert i en rolle som bedriftens ”klovn” eller ”maskot”, selv om det også finnes eksempler på det. Fleiperelasjonen kan like gjerne betraktes som en aktiv og intendert tilpasning til en situasjon med uklare rolledefinisjoner. Man må imidlertid ikke bli forledet til å tro, slik Radcliffe-Brown (ibid) også påpeker, at fleipingen får den hierarkiske forskjellen til å forsvinne. Tvert imot, mener Radcliffe-Brown, bidrar dette til at situasjonen med uklare rolledefinisjoner kan opprettholdes. Fleipen innebærer også et element av improvisasjon, fordi man må kunne svare i samme form. Den eneste forpliktelsen er at man ikke tar seg nær av motpartens utviste respektløshet, så lenge spøken holdes innenfor visse grenser og det er en viss gjensidighet i hva man tillater seg.

Kategoriske unngåelser

En motsatt rolleutforming i forhold til joking relations, er en mer eller mindre konsekvent unngåelse. Dette finnes det også helt konkrete eksempler på i datamaterialet. Et eksempel på dette, er Jarle, som jobber i et meieri (omtalt tidligere). Jarle har en utpreget humoristisk og spøkefull omgang med flere av de ansatte. Den utbredte oppfatningen om Jarle er at han ”liker å tulle og erte litt”. Selv om dette er en middels stor bedrift der ”alle kjenner alle”, er det likevel en del personer som Jarle, etter hva jeg kunne se, ikke en gang er på hils med. De ser forbi Jarle som om han var luft når han kommer inn i kantina, eller går gjennom lageret uten å gi Jarle et blikk eller si ”hei”, selv om det ikke er andre til stede. I datamaterialet fra de øvrige casene har jeg også tilsvarende eksempler. (Jeg kan selvsagt ikke utelukke muligheten for at min tilstedeværelse påvirket situasjon slik at kollegaene oppførte seg annerledes enn hva de ellers ville gjort. Jeg finner det likevel lite sannsynlig at dette skulle utelukke å hilse eller vise gjenkjennelse i denne situasjonen.)

Etter min forståelse er den mest nærliggende forklaringen at dette også er en strategi for å unngå usikkerhet, men med motsatt fortegn av en joking relation. Der man gjennom joking relations reduserer usikkerhet gjennom humor og gjensidig respektløshet, er denne håndteringsmåten – som jeg vil kalle ”kategorisk unngåelse” – løser man problemet med å late som man

ikke ser, er opptatt av noe annet, ser en annen vei, etc. Unngåelsen blir en måte å håndtere den uklare definisjonen av hvilke statuser som gjelder: kollega–kollega, eller funksjonshemmet–funksjonsfrisk?

I studier av arbeidssituasjonen for personer som har psykiske helseproblemer, har frykt og unngåelser fra kollegaer blitt omtalt flere steder (Couture og Penn 2003; Secker et.al. 2002; Hayward og Bright 1997), men det ser imidlertid ut til å være mer vanskelig å finne det omtalt når det gjelder arbeidssituasjon for utviklingshemmede. Edgertons (1993) har vist hvordan unngåelse av enkeltpersoner og bestemte situasjoner er måter å slippe unna stigmasituasjoner, og benyttes både av personene selv og deres omgivelser. Sett fra kollegaens synspunkt, kan en grunn til unngåelse være usikkerhet eller og frykt for å dumme seg ut. Eksempelvis kan det oppleves som vanskelig å vite hva man bør si, hvordan funksjonshemmingen eventuelt skal omtales eller ikke omtales – utviklingshemming kan fortatt være belagt med tabu – eller det kan være frykt for ”feil” språkbruk i forhold til hva som er ”politisk korrekt”.

Det er også kulturelle trekk ved det norske samfunnet som kan tenkes å bidra i samme retning. Marianne Gullestad har ved flere anledninger pekt på at man i Norge i større grad enn i mange andre land, er opptatt av likhet – slik at forskjeller i status eller roller ofte blir underkommunisert eller unngått (se Gullestad 1985 og 2002). I Norge og Norden, sier Gullestad, er det konseptuelt en nær kobling mellom på den ene siden forestillinger om likeverd (”equality”) og forestillinger om likhet (”sameness”) på den andre. Dette kan betraktes som en kulturelt spesifikk måte å håndtere modernitetens dilemma knyttet til sammenhengen mellom individ og samfunn, sier Gullestad. Dette påvirker hverdagslig sosial samhandling på den måten at opplevde forskjeller tenderer å underkommuniseres, mens likheter overkommuniseres.

Som en positiv verdi innebærer ”likhet” ofte at det er et problem når andre mennesker oppfattes som forskjellige. Forskjell sees gjerne som en mangel: Den som er forskjellig, mangler noe vesentlig. Når forskjellene oppleves som ”for store”, hender det at partene unngår hverandre, etter som også ”fred, ”ro”, og ”harmoni” er sentrale verdier. (Gullestad 2002:83.)

Unngåelsesstrategier oppstår, sier Gullestad, både fordi interaksjonen viser at forestillingene om likhet ikke kan opprettholdes, men også før interaksjon i det hele tatt er kommet i gang. Når dette trekkes frem her, handler dette også om at det også er del av arbeidssituasjonen som informantene erfarer og opplever i hverdagen, men som ikke er like eksplisitt og lett å få øye på som det som faktisk sies.

Kjønnsroller i arbeidet

Slik jeg har vist tidligere, går mange av informantene i VTA og dagsentra inn i relativt tradisjonelle kjønnsroller når det gjelder yrker og aktiviteter på dagtid. Men hvordan er dette for de som er tilknyttet vanlige arbeidsplasser – og hvordan forklarer de sine valg? Når vi ser på kvantitative materialet, er det litt flere menn enn kvinner blant alle de som er registrert med arbeidstakerstatus (henholdsvis 58 prosent menn og mot 41 prosent kvinner), og denne kjønnsfordelingen fortsetter også når vi ser spesifikt på de personene som er tilknyttet vanlige arbeidsplasser. Det vi imidlertid vet mindre om, er hvorvidt det er forskjeller i hvilke typer yrker og arbeidstakerroller de går inn i. Generelt har kvinner og menn ulike muligheter til karriere innen ulike yrker, og kvinner og menn tilskrives ulike forventninger i ulike yrkesroller (Støren og Arnesen 2003). I arbeidshverdagen skapes og vedlikeholdes kjønnsrollemønstre blant annet gjennom forventninger, lønnsforskjeller, konnotasjonene til yrker og arbeidsoppgaver, og gjennom de måter yrker og kjønnsroller i arbeidslivet omtales, klassifiseres og fortolkes. Et sentralt spørsmål i denne sammenhengen er hva kjønnsroller og sosialt kjønn har å si for utviklingshemmedes muligheter i arbeidslivet, og på den andre siden på deres ønsker og ambisjoner.

Oversikten over informantene viser at de alle har relativt kjønns-tradisjonelle yrkesvalg, særlig tatt i betraktning at de fleste er unge voksne. Det kan være grunn til å spørre hvorfor. Hva har påvirket valg av yrke, utdanningsløp og arbeidsplass? Et av de casene hvor kjønnsroller blir tematisert spesielt, er hos Vivian som er butikkmedarbeider (omtalt tidligere). Vivian har gjennomført videregående utdanning, og forteller:

–Jeg og broren min gikk på snekkerlinja sammen. Jeg gikk der i fire år – egentlig i tre år, men så var jeg ledig i et halvt år og så valgte jeg å ta det fjerde året, for det ble kjedelig å gå ledig så lenge.

[Jeg:] *–Var det noen spesiell grunn til at du valgte denne utdanninga?*

[Vivian:] *–Nja, faren min er montør av kjøkken og bad og sånn, så det ligger liksom i familien.*

[Jeg:] *–Fikk du jobb som snekker, da?*

[Vivian:] *–Jeg prøvde å søke noen stillinger, men jeg skjønte det sånn at når det var kvinnfolk så mente de at det var for tunge løft. Bestemoren min sa til meg at hun mente jeg hadde valgt feil yrke. [Ler.]*

[Jeg:] *–Hva mener du om det, da?*

[Vivian:] *–Det kan hende jeg er litt enig i det, ja. Jeg var aleine jente sammen med 18 gutter i den klassen. [...]*

[Jeg:] *–Hva skjedde etter at du var ferdig med de fire årene?*

[Vivian:] *–Ja, da var jeg arbeidsledig i to år. Det var ikke noe koselig. Det var kjedelig! Jeg sov til ett-to på dagen og sånn. [Rister på hodet og ler.]*

Hun søkte jobber innen byggebransjen, forteller hun, men fikk ikke jobb. Etter to år ga hun opp og begynte som pleieassistent noen timer i uka på et sykehjem. En måte å tilnærme sammenhengen mellom funksjonshemming

og kjønn, har vært å betrakte dette som en type ytterligere undertrykkelse – at funksjonshemmede kvinner undertrykkes både i egenskap av deres funksjonshemming og i egenskap av at de er kvinner.⁴³ Eksemplet over kan illustrere nettopp dette. De forestillingene Vivian møter som utviklingshemmet arbeidssøker, hadde kanskje vært litt lettere å overkomme om hun var en stor og kraftig mann. Nå blir hun ”matter out of place” (jfr Douglas 1984; Hall 1999), ikke bare i form av funksjonshemmingen, men også i form av kjønn. Byggebransjen har nettopp den type ”kjønnsbiased” arbeidsplass, som på en rekke måter konnoterer maskulinitet: støy, farlige redskaper, grovarbeid, tunge løft, arbeid utendørs, etc.

I boken ”The rejected body” etterlyser Susan Wendell mer realistiske kulturelle representasjoner av funksjonshemninger – representasjoner som ikke bidrar ytterligere til å fremstille funksjonshemming som ”annerledeshet”. I den offentlige diskursen mener hun at funksjonshemmede presenteres på noen helt bestemte, stereotypiske måter. Wendell nevner flere eksempler på hvordan ”den avviste kroppen” diskursivt kommer til syne på. Hun peker på stereotypien om funksjonshemmede som avhengige av hjelp/støtte fra andre; funksjonshemmede enten som moralsk dårligere eller eventuelt som heroiske supermennesker; og hvordan funksjonshemmede tenderer å fremstilles som aseksuelle og som noen det er synd på (Wendell 1996:43). Nettopp den aseksuelle og ”avkjønnede” rollen er av interesse i denne sammenhengen, fordi det henger sammen med den type erfaringer mange av disse personene har gjort gjennom oppveksten. Med Wendell kan man si at mange av de erfaringene som funksjonshemmingen medfører, bidrar til å ”avfeminiserer” og ”avmaskuliniserer” individet. Med utgangspunkt i situasjonen for fysisk funksjonshemmede kvinner i Sverige drøfter Karin Barron (1998) noen av de samme spørsmålene. Hun viser hvordan den funksjonshemmede kroppen blir ”allmenn eiendom”, som et objekt av interesse for ulike profesjonsgrupper som skal reparere eller redusere en skade. Kroppen fremstår som objekter for undertrykkelse, siden de ikke lever opp til samfunnets skjønnhetsnormer. Gjennom objektgjøringen av kroppen, reduseres gradvis også oppfattelsen av individet som et kjønnets vesen, slik at personen mer og mer fremstår som et avseksualisert vesen. Barron påpeker at flere av kvinnene etterstreber tradisjonelle verdier som familie og hjem, og mener dette må forstås i sammenheng med den rollen funksjonshemmingen plasserer dem inn i:

⁴³ En fremvoksende teoretisk debatt har riktignok utfordret begrepet om ”doble sett” med maktrelasjoner. Begrepet om interseksjonalitet tar imidlertid som sitt utgangspunkt at i slike krysningspunkter mellom ulike typer av maktfelt kan helt nye og uventende former for makt oppstå, på måter som ikke kan deduseres ut fra summen av de eksisterende maktformer. I det eksemplet som jeg drøfter her, har jeg plassmessige hensyn avgrenset meg fra å gå inn i denne diskusjonen. For en oppsummering og eksempler på og bruk av interseksjonalitetsteori innen forskningsfeltet om funksjonshemming, se Grönvik og Söder (2008).

Önskan att sköta om familj och ett hem kan förstås som reaktion mot att ses som tillhörande en homogen asexuell grupp mottagare av service och assistans och som et sätt att skapa en vuxenidentitet som autonom kvinna (Barron ibid:24).

I tråd med hva Barron og Wendell påpeker, ser vi at å gripe til en kjønnsstradisjonell yrkesrolle er rasjonelt for å fremstå som en sosial person, med personlighet og karaktertrekk. På denne måten kan det betraktes som motmaktstrategi å skaffe seg et yrke og en arbeidsplass, med alle de konnotasjonene til entydige kjønnsroller som arbeidsplasser og yrkesutøvelser nettopp byr på. Yrkesrollen som kvinnelig kantinearbeider eller mannlig hjelpemann på lastebilen innebærer muligheter til rakst og entydig å komme bort fra en avkjønnet rolle som "hjelpetrengende", underlagt profesjonenes ekspertise og kontroll. Det er fullt mulig å tenke seg at Sara (kantinearbeider) og Tor (hjelpemann) godt kunne bytte yrker, og der rollene som henholdsvis *mannlig* kantinearbeider eller *kvinnelig* hjelpemann også ville fungere for de nevnte personene. Men det ville trolig i større grad avkreve av dem forklaringer på hvorfor de har valgt som de har gjort. Om vi sammenholder dette med Edgertons begrep om "kompetansekappen" kan vi se at det er nettopp noe av dette man gjerne vil komme seg vekk fra i en allerede marginal posisjon. Ved å tre inn i en veletablert og tydelig kjønnsrolle vil nettopp gi mulighet til å fremstå som selvstendig, autonom og uavhengig voksenperson. Riktignok tar både Wendell og Barrons drøftinger utgangspunkt i situasjonen for personer med fysiske funksjonshemninger, men etter min forståelse er mye av dette overførbart også til situasjonen for psykisk funksjonshemmede personer. Poenget om avkjønning av kroppen kan sågar sies å gjelde særlig for personer med utviklingshemming, som ulike måter er underlagt seksuell disiplinering og kontroll, og som i den offentlige diskursen tenderer å bli fremstilt som "barn".

Flere har dessuten diskutert omsorgsoppgaver ("caring") som en samling av oppgaver som uttrykker kvinnelighet – og derigjennom større synlighet. Rannveig Traustadóttir (2004) har studert utviklingshemmede kvinners omsorgsarbeid nettopp som en form for kjønnet praksis. Hun beskriver omsorgsoppgaver som sentralt med hensyn til kvinnenes selvforståelse og identitet. "The work of caring" blir både et uttrykk for å være et dugelig menneske, og å fremstå som en moralsk og emosjonelt tilregnelig person. Gjennom å gå inn i tradisjonelle kjønnsrollemønster som dette, og opplever å være betydningsfulle og feminine. Omsorgsoppgavene fremstår som en "natural part of a gendered self" (ibid:61). Jan Walmsley (2000) kommer til noen av de samme resultatene gjennom å studere livene til tre kvinner med utviklingshemming i England, i tre forskjellige historiske epoker. De tre kvinnene tilhører hver sin generasjon og er født i henholdsvis 1894, 1935 og 1960. Med utgangspunkt i de tre kvinnenes individuelle historier, viser Walmsley hvordan kvinnene inngår i ganske komplekse omsorgrelasjoner,

uavhengig av hvilken generasjon de tilhører. I mange sammenhenger har ulønnet omsorgsarbeid blitt betraktet som en form for nedvurdering av kvinner. Walmsley viser imidlertid hvordan de kvinnene hun har studert, har gått inn og ut av denne typen roller livet gjennom, og at dette er noe de ønsker og selv opplever som viktig. I alle de tre historiene kommer det frem at statusen som omsorgsyter for foreldre, søsken, venner eller barn var et helt sentralt element i deres selvforståelse, og som bidro til å definere disse kvinnene som voksne, selvstendige og ansvarlige personer. Kjønnning av arbeidet kan ses som uttrykk for aktørenes egne individprosjekter. Det handler om selvpresentasjon – hvordan man ønsker å fremstå og å fortelle seg selv hvem man er. Arbeidsoppgavene er del av ”authoring selves” – det man gjør, forteller ikke bare de andre, men også en selv hvem man er eller ønsker å være (jfr Holland et.al. 1998).

Vi kan ta utgangspunkt i arbeidssituasjonen til Tor (omtalt tidligere), som er sidemann i et transportfirma. Første gang jeg er med Tor på jobb, holder firmaet til på en godsterminal sammen med noen andre firmaer. Det er tidlig i mai, og lokalet har åpne porter i begge ender, slik at kald vind fyker gjennom lokalet. Sjåførene (ti menn) starter dagen med å få utdelt hver sin bunke med ordresedler fra kontorpersonalet (tre kvinner). Hver sjåfør er ansvarlig for sin bil og sine ordre, og det gjelder å komme seg fort ut på veien og få levert alle varene før man kan kjøre tilbake og parkere bilen for dagen. Omgangstonen er røff, men generelt snakkes det lite – alle har nok med sitt. Noen av mennene som røyker, har en tent sigarett i munnviken. De fleste har kjeledresser med firmalogoen på. Mange av varene er tunge. Selv om det er traller/jekker å frakte varene på, krever det mange tunge løft. Til tross for vinden jobber sjåførene seg varme og røde i ansiktene. Tor deltar delvis også i dette, men siden han har problemer med å lese, peker den sjåføren som Tor er med ut hvilke varer som skal på bilen. Tor har også en litt kortere dag enn sjåførene, slik at mye allerede er lastet når han starter.

Mitt inntrykk av arbeidsplassen var at dette var en tydelig mannsarbeidsplass, og for Tor er jobben et uttrykk for en mandig og karslig væremåte. Gjennom arbeidsdagen har han og sjåføren et ganske høyt tempo. En av sjåførene forklarer: *”Det gjelder å holde tempoet oppe – ikke stresse, men ha en viss flyt.”* På mitt spørsmål om det er et slitsomt arbeid, forteller Tor at *”Ja, du føler hele tiden et press på deg! Det er travelt. Og det er tungt. Du må hele tiden bruke hodet og tenke gjennom: Hvor er neste levering? Hvordan komme seg dit?”* På mange måter er dette et yrke med stor grad av ansvar og frihet for de som kjører. De disponerer sin egen tid og gjør sine egne valg fra de får ordrebunken utlevert på morgenen til de er tilbake på terminalen med tømt bil. I mellomtiden jobber de stort sett isolert fra hverandre, og er vanligvis bare i kontakt med damene på kontoret hvis de er usikre på leveringene eller det kommer inn nye hasteoppdrag i løpet av dagen. Arbeidet er dermed både atomisert og ensomt. På den andre siden møter de mye folk i løpet av dagen, kunder og mottakere av varene,

resepsjonister, butikkekspeditorer, lagerarbeidere. Omgangsformen er lett og kvikk. Både Tor og sjåførene holder denne tonen også overfor mottakerne. Dette står i en viss motsetning til omgangstonen inne på terminalen og overfor andre personer som de ikke har oppdrag for. Da kan de gjerne være litt bryske og avmålte, for da gjelder det ”to mind your own business” og ikke la seg hefte av noe. For Tors del bygger det opp under et image og selvbile av å være travel og verdensvant. Jobben gjør at han er aktiv og ”på farten” gjennom hele arbeidsdagen. Når Tor fremstår som dyktig *hjelpemann* på lastebilen, fremstår han også som mann i et maskulint miljø på en annen måte enn i statusen som utviklingshemmet. Konnotasjonene fra jobbsituasjonen – av en som tåler å jobbe hardt, holder ut lange dager, tåler kulde, regn og vind, takler stresset og er behjelpelig overfor kundene – legger på denne måten et grunnlag for Tors rolleforvaltning som en ung og sterk mann. Tor går på denne måten fra å være avmaskulinisert, hjelpe-trengende utviklingshemmet til å fremstå som en maskulin og kompetent arbeidskar.

Som en kontrast til Tor, kan vi se Elses arbeidsdag. (Hun er også omtalt tidligere.) Else har jobbet i mange år på et aktivitetssenter for eldre på et kommunalt sykehjem. Jobben hennes består i å hjelpe til med aktivitetsoppgaver som hun kan utføre uten spesiell fagkompetanse, men teamet hun inngår i består for øvrig av kvinner med omsorgsfaglig kompetanse. Else jobber for det meste sammen med tre andre kvinner i avdeling. Else har litt kortere arbeidsdag enn de andre, men har sine faste oppgaver. Brukerne av aktivitetstilbudet ankommer med en taxibuss, og Else er med på å ønske velkommen og hjelpe dem inn til frokosten. I forkant har hun vært med å dekke på til frokost, og hun deltar i selve frokosten. En av hennes faste oppgaver er å assistere en dement kvinne med maten. Det krever mye oppmerksomhet og et årvåkent blikk for å tolke hvordan denne kvinnen har det. Praten går livlig rundt bordene. Etter frokost rydder Else av bordene og deltar i aktivitetene inne på stuene. Else forteller at hun er glad i å strikke og sy, og viser frem noe av det hun har laget i de siste. På arbeidsstuene deltar hun i aktiviteten sammen med de eldre damene som holder på med håndarbeid. Lydene er dempet og alt foregår i et rolig tempo. Sykehjemmet er en kvinnedominert arbeidsplass. Aktivitetsstuene er et tilbud til kommunens hjemmeboende eldre, og det er mest kvinner som deltar på dette tilbudet. Aktivitetene er også rettet mest mot husflids- og håndverksoppgaver som tradisjonelt har vært utøvd av kvinner. Det er aktiviteter som søm, strikking og toving. Det er også et lite snekkerrom, men ingen brukte det i de periodene jeg var med Else. Aktivitørene delvis organiserer, deltar og veileder disse aktivitetene. De eldre damene henvender seg også til Else om praktiske ting. Ved middagsservering klokken ett, har Else igjen oppgaven med å hjelpe den samme damen som ved frokosten. Hun hjelper damen inn til bordet og hjelper henne på med en smekke. De småprater og Else spør hva hun vil ha og hvordan hun foretrekker maten. Det er ikke alltid

like lett å forstå hva damen mener, så Else må tolke henne. Alle har faste plasser rundt bordene, og jeg ser at en av aktivitetene er plassert i nærheten av Else og damen, og hun holder et visst øye med dem.

Elses arbeidsdager preges av rutiner og planer. Oppgavene gjennomføres til fastsatte tider og det er lite variasjoner i disse mønstrene. Om oppgavene hennes i seg selv ikke er fysisk slitsomme, kreves det sensitivitet og følsomhet overfor ønsker og behov hos brukerne på eldresenteret. Det hun gjør, kan nettopp ses i tråd med hva Barron (op.cit.), Walmsley (op.cit) og Traustadottir (op.cit) skriver om forvaltning av kjønnete roller blant funksjonshemmede kvinner. Rolleomfavning blir en identitetsstrategi som tydeliggjør og synliggjør henne som en aktiv og selvstendig yrkeskvinne. På ulike måter gir både Else og Tor uttrykk for stolthet knyttet til det de holder på med. Jobbsituasjonene handler ikke bare om å skaffe seg tydelige yrkesroller, men også om å etablere tydelig *kjønnete* yrkesroller. Et sentralt element i begges arbeidssituasjon, er nettopp det at de får anledning til å forvalte en rolle – og selvbygge – som kompetente og ansvarlig yrkesutøvere. Et mål for mange av informantene er å kunne fremstå – og forvalte en selvoppfatning – som kompetent og dyktig. Det er trolig lettere i en kjønntypisk, enn i en atypisk, yrkesroller.

I denne sammenhengen kan det også være relevant å reflektere over hvorvidt kjønnsroller og kjønnsidentiteter blant personer med alvorlige funksjonshemminger uttrykker andre normer, forventinger og maktrelasjoner enn i det øvrige arbeidslivet. Som Susan Wendell (1999) har påpekt, fremstår den funksjonshemmede kroppen som avkjønnet og som arbeidsobjekt for ulike profesjonsgrupper. På denne måten kommer funksjonshemmede i en situasjon der de på et vis tvinges til å ”gjenerobre” definisjonsmakt over egen kropp og kjønnsidentitet. Edward Hall (1999) peker på den tette sammenvevingen mellom kropp og lønnsarbeid. Arbeidet innebærer former for kroppslig praksis som innebærer at kroppen fremstår både som symbol og som en form for kroppsliggjort annerledeshet. Hall nevner som eksempel hvordan kvinner i mannsdominerte yrker fremstår som ”matter out of place” (Douglas 1966), kun gjennom deres tilstedeværelse på arbeidsplassen. Den samme type erfaringer – mener Hall – gjør funksjonshemmede arbeidstakere, fordi den funksjonshemmede kroppen nettopp fremstår som ”annerledes”. Sett fra den enkelte arbeidstakers synspunkt, vil det trolig fremstå som en mer sannsynlig yrkeskarriere å velge et yrke i tråd med et tradisjonelt kjønnsrollemønster, for ikke å konfronteres med annerledeshet på dette området i tillegg til den annerledesheten som den funksjonshemmede kroppen innebærer. Dette gjelder kanskje spesielt i serviceyrker, der nettopp samspelet med kunden står sentralt. I serviceyrker blir den ansatte del av produktet, siden kundens/brukerens ”opplevelse” er viktig. Det innebærer at den enkelte ansatt avkreves en større grad av involvering og identifisering med rollen – den ansatte ”blir” rollen. Fra

tidligere vet vi også at hoveddelen av de utviklingshemmede med jobb på vanlige arbeidsplasser nettopp går inn i ulike serviceyrker og -bransjer.

En annen sak er likevel at utviklingshemmede som faktisk kunne ønske seg et atypisk yrke kan oppleve det ekstra vanskelig å opponere mot omgivelsenes krav og forventning til kjønnsstradisjonelle yrkesvalg (jfr Umb-Carlsson og Sonnander 2006). Vivian, som har jobb i en dagligvarebutikk (omtalt tidligere), har opprinnelig tømrerutdanning fra videregående skole. Fra familiemedlemmer fikk hun høre at hun hadde valgt feil yrke, forteller hun. Da hun ikke fikk jobb etter endt utdanning, ble det tatt som en bekreftelse på nettopp det. Hun snakker også om seg selv som en ”gutte-jente”, som har bestemte meninger og går sine egne veier. For henne ville en utypisk kjønnsrolle trolig vært likeså selvbekreftende som en tradisjonell. Det kan ses i sammenheng med hva Edgerton (1993) skriver om ”passing-strategier”. Yrkesrollen er nettopp en viktig ”passing-strategi” for å kunne fremstå som et kompetent selvstendig samfunnsmedlem. Det handler altså ikke bare om å utføre en eller annen jobb, men en jobb med konnotasjoner til ”tradisjonell mannsarbeid” og ”tradisjonelt kvinnearbeid”.

Tilhørighet på arbeidsplassen

I boka ”Arbeiderkollektivet” (1961) har Sverre Lysgaard, gjennom å studere sosiale grupper på en industriarbeidsplass, vist hvordan sosiale normer skaper skrevne og uskrevne regler for oppførsel og handling, og definerer folk som innenfor og utenfor fellesskapet. I tråd med dette, er det relevant å spørre: Hva slags tilhørighet, i form av tilhørighet, vennskap e.l. har informantene på arbeidsplassen? Betraktes de – og opplever de seg selv – som del av et sosialt fellesskap på arbeidsplassen?

Forskning om arbeidsmiljø understreker betydningen av tilhørighet og sosialt fellesskap på arbeidsplassen som å være av helt sentral betydning for trivsel og motivasjon, men også for å redusere gjennomtrekk i stillinger. Det er liten grunn til å tro at dette ikke også gjelder for målgruppen i dette prosjektet. På den annen side står disse helt klart overfor andre hindringer enn andre arbeidstakere. Funksjonshemmingen kan i seg selv bidra til å skape helt praktiske vansker. Når for eksempel noen av informantene har problemer med å lese og skrive, innebærer det helt konkret at de andre må vite om dette og ta hensyn til det i det de gjør i hverdagen. Det innebærer at leder og kollegaer må forholde seg til de sider ved funksjonshemmingen som har relevans for jobben og samhandling på arbeidsplassen. Dessuten bringer opplysninger om funksjonshemmingen fordommer og forestillinger som ikke alltid er basert på erfaring – forestillinger som ofte er implisitte og ikke-uttalte, og som er del av den sosiale virkeligheten som møter arbeidstakeren i en jobb.

Gjennom casestudiene har jeg søkt å finne frem til hvordan tilhørighet til en arbeidsplass (eller mangel på tilhørighet) oppleves og kommer til uttrykk.

Tilhørighet er et ord som kan være vanskelig å gi en konkret definisjon av, men kan her forstås som opplevelse av nærhet og samhörighet og å "være hjemme" i noe – altså det motsatte av å være fremmed. Opplevelsen av tilhørighet til et sosialt fellesskap ligger ikke nødvendigvis i det som uttrykkes direkte, men kanskje først og fremst implisitt i måten ting sies og gjøres på, og i det som *ikke* sies. På denne måten handler det om fortolkning av ofte små og subtile tegn i det som sies og gjøres. Tilhørighet handler imidlertid ikke bare om subjektivt opplevd tilhørighet hos informantene. Det henviser først og fremst til graden av sosial inkludering i fellesskapet på arbeidsplassen. På denne måten handler det om samhandlingsformer og forholdet mellom informantene og (vanligvis ikke-funksjonshemmede) kollegaer på arbeidsplassen. I datamaterialet ser det ut til at graden av tilhørighet til arbeidsplassen varierer ganske betydelig mellom de ulike casene, og man kan skille mellom fire hovedformer.

* "*Utenom*": Inges oppgaver i kantina innebærer enkle rydde- og vaskeoppgaver noen timer hver dag. Disse oppgavene gjør han slik det blir forventet av ham, og lederen uttrykker at hun er godt fornøyd med det han gjør. Han har en årslønn for denne jobben som ligger like under 1G, og hovedinntekten er uførepensjonen. Ved telefonen henger en liste med telefonnumrene til de ansatte i kantina, men Inges navn og nummer står ikke der. Han er heller ikke ført opp på lista over turnuser. I hverdagen har han ofte en spøk på lur til kollegaene, og av og til overfor gjestene i kantina. Etter hvert har han gått inn i – eller kommet inn i – en rolle som en slags "maskot" eller et "artig innslag" på denne arbeidsplassen. Han fremstår som en morsom og flink kar, men regnes ikke som del av de som "egentlig" jobber der.

* "*Nyttig ekstrahjelp*": Tors oppgaver i spedisjonsfirmaet består i å være assistent og hjelpemann for sjåførene. Han stikker inn med mindre pakker, han er med å ta tunge løft, og han heiser/senker lemman på bilen mens sjåføren er opptatt med andre ting. På hektiske dager er det konkurranse mellom sjåførene om å få ha med Tor på bilen, også fordi det er hyggelig å ha noen å prate med i en ellers hektisk, men litt ensom hverdag. Tor har en lønn tilsvarende ca ¼ G, og jobber ca seks timer pr dag. Tor regnes ikke som en del av de ansatte i firmaet, men anerkjennes som nyttig ekstramannskap på bilen. For kundene som mottar varer, er det ikke noe som tyder på at Tor er noe annet enn hjelpemann på bilen.

* "*Del av fellesskapet*": Arne har jobb på en avdeling for park- og vedlikehold i en kommune. Arbeidet innebærer vedlikehold av kommunale arealer, parkdrift, vedlikehold av turløyper, m.m. De er fem ansatte i denne avdelingen. Arne har den samme arbeidstiden som de andre, og har en lønn tilsvarende i overkant av ½ G. I det daglige ser det likevel ut til at det er få forskjeller mellom oppgaver og forventninger mellom han og kollegaene. Med unntak av å kjøre lastebilene og å jobbe med motorsag, er Arne en selvsagt del av de øvrige oppgavene. Men dette ser først og fremst ut til å

tematiseres som variasjoner i oppgaver blant dem, og ikke som en grunnleggende forskjell. (En annen mannlig kollega har heller ikke sertifikat, og i praksis er det bare de to kvinnene på avdelingen som fungerer som sjåfører.) Selv om kollegaene vet om funksjonshemmingen, og at Arne har andre ansettelsesbetingelser enn de øvrige, er det ikke noe som er åpenbart for kommunens innbyggere som ser avdelingen jobbe i en park eller på en turvei.

* *"Arbeidstaker"*: Dette er en arbeidstakerrolle der funksjonshemmingen i de fleste tilfeller er irrelevant og ikke tematiseres på måter som spiller en rolle i arbeidssituasjonen. Den blant informantene som ser ut til å komme i inn i en slik arbeidstakerrolle, er Kåre, som har sertifikat for trailer og kjører tungtransport. (Det er imidlertid en viss usikkerhet knyttet til dette, siden jeg ikke har hatt tilgang til å intervju arbeidsgiveren av forskningsetiske grunner.) Samhandling med kollegaer og arbeidsgiver forgikk på telefon i den tiden jeg var med på tur, og i den grad man kan få et visst inntrykk ut fra å overhøre disse, er Kåre i en arbeidstakerrolle der han møter de samme plikter og forventninger som de øvrige sjåførene. Han er inne på en ordning med lønnstilskudd når jeg er på besøk. Av den grunn kan det hende at arbeidsgiver kjenner Kåres funksjonshemming, men i det øvrige er dette noe han ellers ikke snakker mye om.

Oppdelingen ovenfor er gjort med utgangspunkt i det empiriske materialet, men det er også visse paralleller til de fire nivåene i den modellen Söder (1979) har drøftet om integrering av utviklingshemmede innenfor det svenske skolesystemet. På bakgrunn av dette, kan det være relevant å stille spørsmål om hva en slik gradering er uttrykk for. Ett mulig svar kan ligge i forholdet mellom kompetanse og de oppgavene man er satt til å utføre. I flere av de casene jeg har fått tilgang til, har informantene hatt andre oppgaver innen samme firma tidligere, men har skiftet sted, fordi de på en eller annen måte har mislyktes. På denne måten kan det se ut til at det å betraktes som innenfor eller utenfor også handler om egne og andres forventninger og krav i arbeidssituasjonen. Et annet svar kan ligge i at forskjellene i tilhørighet er noe jeg som observatør selv leser inn i de situasjonene jeg har studert – at det er forskjeller som ikke informantene eller i arbeidsmiljøet ser på samme måte. Eksempelvis vil verken Inge ("utenom") eller Tor ("nyttig ekstrahjelp") betrakte seg selv på denne måten. Jeg tror heller ikke deres kollegaer umiddelbart vil være enig med meg i disse tolkningene. Det er derfor også et spørsmål om hvem som vurderer, og fra hvilket ståsted. Generelt kan tilhørighet til arbeidsplassen og arbeidsmiljøet varierer på bakgrunn av en rekke forhold, men der enkelte av forklaringene ser ut til å ha sammenheng med funksjonshemming, kompetanse og arbeidsoppgaver og ledernes forventninger.

Hjelpeapparatets rolle

I dette avsnittet skal jeg diskutere møtet med det offentlige hjelpeapparatet. Jeg skal ta opp dette spesielt, fordi det kommer tydelig frem som tema gjennom feltarbeidene og intervjuene på arbeidsplassene, og fordi erfaringene spriker betydelig. Hensikten med dette avsnittet er ikke å diskutere rett og galt når det gjelder forvaltning av regelverket, men heller å drøfte de praktiske resultatene av politikken og håndhevelsen av den i konkrete tilfeller. I et fortolkningsperspektiv som det jeg legger til grunn her, er det ikke objektivt gitte "sannheter" om disse erfaringene. Det som fortoner seg som en god løsning fra en posisjon, kan oppleves som vanskelig, sett fra en annen posisjon. Og det som oppleves som en omforent løsning på ett tidspunkt kan senere fremstå som uutholdelig. Generelt sett er da også erfaringene i casene delte når det gjelder kontakt/hjelp fra Aetat og tiltakene. I noen tilfeller har det ikke vært lett å finne ut av hvilke type tiltak vedkommende informant har vært i, siden (naturlig nok) tiltaket eller navnet på det er av underordnet interesse for informantene i forhold til den jobben de har. Nedenfor skal jeg trekke frem fem ulike typer erfaringer som representeres i det empiriske materialet.

Alle informantene har erfaring med Aetat (arbeidsmarkedsoppgavene av det som i dag er NAV). De har erfaringer på ulike måter, som klient, som arbeidssøker eller som deltakere i forskjellige typer tiltak og kurs. Noen av informantene har kommet inn i den jobben de har gjennom ulike tiltak, gjennom lokale arbeidsmarkedsbedrifter som driver attføringstiltak på oppdrag fra Aetat. Fire av informantene har kommet inn i jobben med ordningen arbeid med bistand (AB). To personer har jobb i ordninger som er lokale, kommunale løsninger på sysselsettingsproblemet til akkurat disse personene. Tre personer har kommunale avtaler der Aetat ga økonomisk støtte de første årene. Én person kom inn i sin jobb uten noen spesiell ordning, men AB var koblet inn en kort periode i forbindelse med tilrettelegging av fysisk arbeidsmiljø. Én persons ordninger er fortsatt noe usikker. For alle personene gjelder imidlertid at økonomisk eller tilretteleggingsmessig bistand fra Aetat eller arbeidsmarkedsbedrift er avsluttet.

Den viktigste sosialpolitiske oppgaven i den norske velferdsstaten i etterkrigstiden, har vært å sikre full sysselsetting (Halvorsen 1990). Lønnsarbeid i denne sammenhengen er både som et *middel* til inntekt, økonomisk uavhengighet, livskvalitet og et *mål* for samfunnsmessig deltakelse og sosial integrering. Da Arbeidsmarkedsstaten ble opprettet i 1945, var hensikten med opprettelsen å lage en offentlig arbeidsformidling for å skape bedre sammenheng i arbeidsmarkedet, med et system som til enhver tid hadde oversikt over ledige stillinger og ledige arbeidssøkere. Med loven om yrkesskadetrygd (1958) bygde Arbeidsdirektoratet opp et "attføringssystem" overfor yrkeshemmede, sykemeldte og yrkesskadde. Lovgivningen understreket deltakelse i lønnsarbeid som den gjeldende norm,

og er bygd på det som kan kalles ”prestasjonsmodellen”, der ytelser avpasses etter tidligere inntekt (eksempelvis arbeidsledighetstrygd). Prestasjonsmodellen la også et normativt grunnlag for det tiltaksrepertoaret som direktoratet etter hvert også utviklet i sammenheng med uføretrygd. I nyere tid er det spesielt to stortingsmeldinger som har vært retningsgivende på dette feltet: Attføringsmeldinga (St.meld. 39 1991-92) og Velferdsmeldingen (St.meld. 35 1994-95), som begge understreker den såkalte arbeidslinja (”arbeid som det naturlige førstevalg”) for den statlige velferdspolitikken.

Dagens NAV (som forvalter trygdelovgivning, arbeidsmarkedslovgivning og sosialtjenester) kan sies å utgjøre de mest sentrale velferdsbyråkratiske forordninger for fordeling og omfordeling av goder og byrder. Et helt sentralt element i byråkratiets virkemåte, er det leddet som Lipsky (1980) har kalt bakkebyråkratiet (”street-level bueraucracy”), det vil si det nederste ledd i hierarkiet som har den direkte kontakten med ”kundene”, ”brukerne”, ”klientene” eller ”arbeidssøkerne” eller hva som til enhver tid betraktes som den korrekte betegnelsen på de menneskene som er avhengige av deres tjenester. Bakkebyråkratens grunnleggende funksjon er å være ”dørvoktere” til de velferdsgoder som systemet redistribuerer, ved å skille ”verdige” fra ”uverdige” trengende (jfr Midré 1990).

AB-tilretteleggeres rolle

Jarle, som jobber som hjelpemann i en avdeling på et meieri (omtalt tidligere), hadde valgt en praktisk linje på videregående skole. En dag i uka var han utplassert i et snekkerfirma, men etter hvert som firmaet gikk dårlig kunne han ikke fortsette der. Tilbakemeldingene var ellers at han var en dyktig hjelpemann. En saksbehandler hos Aetat foreslo å spørre om utplassering på meieriet – noe foreldre, skole og arbeidsplass aksepterte. Jarle begynte opprinnelig på en annen avdeling enn der hvor han jobber i dag, men ble raskt overført hit fordi man mente arbeidsmiljøet i den første avdelingen innebar for mange risikofylte situasjoner. Formannen i avdelingen forteller:

–Jeg er imponert over hvor bra han fungerer, i forhold til det vi så i starten. Da han begynte her så trodde jeg ikke at dette skulle gå i det hele tatt. Jeg ville sagt at det var åtti prosent sjanse for at han ikke kom til å være mer enn et par uker. Da hadde han med seg noen fra skolen som fulgte ham gjennom dagen og fortalte han hva han skulle gjøre. Det fungerte dårlig. ”Gjør det og det, Jarle!” Noen ganger svarte Jarle tilbake ”Gjør det sjøl!”, og noen ganger satte han seg i omkleddingsrommet i en time og nektet å komme ut. Da de personene forsvant, trodde jeg ikke det skulle gå mange dagene før han var ute. Men det gikk veldig fint.

Etter at det hadde vist seg at opplegget fra skolen ikke fungerte, koblet Aetat inn en tilrettelegger fra AB-ordningen. Jarles mor forteller:

–Jarle hadde noen få dager med AB,– jeg tror det var tre dager, jeg. Han tilretteleggeren var ute etter å finne oppgaver som Jarle kunne gjøre selvstendig, men som likevel var oppgaver som avlastet de andre. Han lagde en oversikt over de oppgavene Jarle kunne gjøre.

Oversikten besto stort sett av de samme oppgavene Jarle har i dag. Det innebærer at han gjør ulike former for forefallende arbeid i avdelingen Mye av arbeidet forgår langs et samlebånd, og Jarles oppgaver består i stor grad av å rydde unna og fylle opp i kasser det som kommer ut i enden på dette båndet. Jarle ser etter at det er ryddig og reint i lokalet, og han setter på kaffe før pausene. Innimellom er Jarle også med på annet arbeid avdelingen etter behov.

Holdninger og forventninger hos saksbehandlere

Thomas jobber som vaktmesterassistent på en barneskole. Han var 25 år da jeg møtte ham første gang. Han har gjennomført praktisk utdanning i videregående skole, med lærlingplass i et snekkerfirma. Thomas funksjonshemming består blant annet i problemer med tale, og han bruker tegnspråk. Han er dermed avhengig av at de han skal jobbe sammen til en vis grad også behersker tegnspråk. Arbeidsoppgavene består i rydding, tømme søppel, hente og bringe skolemelk, malingsarbeid m.m. Thomas er dyktig med håndverksoppgaver. Thomas' mor forteller:

–Thomas søkte om å få gå fireårig videregående, men fikk avslag. [...] Så da sto vi der. Skolen tok kontakt med AB og han sto på venteliste på en VTA-bedrift. Der fikk han ikke plass, og AB fant ikke noe.

[Jeg:] *–Hva gjorde Thomas på dagene?*

[Moren:] *–Han var hjemme. Når jeg kom hjem fra jobben, var Thomas helt uhvilt og klar til å ha det artig. Jeg ble helt utkjørt – jeg var så fortvila! Jeg visste ikke hva jeg skulle gjøre.*

[Jeg:] *–Når kom AB inn i bildet?*

[Moren:] *–AB var inne i saken et halvt år før skoleslutt. De var med på tre møter. Thomas kunne tenke seg å jobbe med trelast eller som snekker, og arbeid med bistand var hele tida med på dette. Men så plutselig i et møte jeg hadde med dem, sa tilretteleggeren at de måtte utrede på nytt. ”Hvor lenge vil det ta?”, spurte jeg. Han fortalte at Thomas hadde mulighet til å stå i tiltaket i inntil to år uten å miste plassen. Jeg måtte bare forlate det møtet, altså. Jeg hadde gråten i halsen for jeg var så fortvila. Og dette var i juni, like etter skoleslutt.*

Først etter at en lokalavis hadde skrevet om denne saken, fikk Thomas tilbud om å være assistent for en vaktmester på en barneskole. Vaktmesteren behersket tegnspråk. Dette gjorde trolig også mottakelsen og innføringen på arbeidsplassen lettere. Problemet ser imidlertid ut til å være den kritiske overgangsfasen mellom skole og arbeidsliv. Når lærlingplassen i snekkerfirmaet forsvant etter endt skoleår, skjedde dette fordi ingen fulgte opp

Thomas og firmaet da siste skoledag var ferdig. Bedriften kunne ikke – eller ville ikke – ta dette ansvaret alene. Skolen hadde laget en kompetansevurdering av hvilke ferdigheter Thomas hadde og hvilke oppgaver han kunne gjøre i denne jobben. Men den kunnskapen ble ikke brakt videre fra skole og Aetat, fordi retten til AB ble avgjort først etter skoleslutt. I et intervju med en av Thomas' tidligere lærere fra videregående, kommenterer han erfaringene med Aetat:

–Vi møter den holdningen at "hva skal de med arbeid?" [...] Jeg tror ikke jeg overdriver når jeg sier at noen av saksbehandlerne ønsker at elevene fra oss går rett over i uføretrygd. Aetat skal jo drive jobbformidling for de aller svakeste – det er de jo pålagt. Slik situasjonen er nå er de [elevene] prisgitt foreldrenes og sterke hjelperes innsats for å komme ut i noe annet enn VTA.

I et intervju med noen ansatte hos Aetat kommer vi inn på nettopp dette:

[Jeg:] *–Opplever dere at skoleverket har for høye forventninger?*

[Saksbehandler 1:] *–Ikke skoleverket først og fremst, det er oftest foreldrene. De vil gjerne at barna skal være så vellykka som mulig. [Gjør hermetegn med fingrene i luften.]*

[Saksbehandler 2:] *–Det som er så synd, er at VTA blir framstilt som ammenrangs! Det spesielle med den er jo at den er varig og ikke tidsbegrenset. AB-ordningen har en treårsgrense. Vi har en nå som har vært på tiltak i bedrift i tre år, og det sørgelige er jo at vedkommende må ut nå. Selv om det ikke er mye penger, er det lille ekstra til lønn nok til at det ikke er lønnsomt for dem å ha han der.*

Når erfaringene på dette feltet spriker, kan dette tyde på at det nettopp er store forskjeller i holdninger på dette feltet blant saksbehandlerne i Aetat. Utviklingshemmede som gruppe utgjør kanskje den aller svakeste av Aetats kunder (for å bruke deres terminologi), og det er trolig deres saker som krever spesielt høy innsats. I et senere avsnitt skal jeg komme tilbake til vurderingene av VTA som et førstevalg.

Raske løsninger?

Vivian jobber i en dagligvarebutikk (hun er også omtalt tidligere). Vivian understreker at hun har skaffet seg denne jobben uten hjelp fra Aetat. En av de første dagene jeg var med Vivian på jobb, kom det frem at hun i perioder hadde vært sykemeldt på grunn av slitasjeskader i armene på grunn av mange tunge løft når hun fyller varer i hyllene. Hun hadde vært i kontakt med Aetat for å få en løfteanordning gjennom hjelpemiddelsentralen, slik at jobben ikke skulle bli en for stor fysisk påkjenning. Hjelpemiddelsentralene er organisert inn under NAV, og bistår funksjonshemmede med tekniske hjelpemidler:

”Hjelpemiddelsentralen har et overordnet og koordinerende ansvar for formidling av tekniske hjelpemidler for funksjonshemmede i fylket og skal bidra til likeverdig og helhetlig problemløsning gjennom tekniske og ergonomiske tiltak, samt tolking for hørselshemmede og døvblinde.”⁴⁴

Ved et senere besøk på arbeidsplassen hennes har en AB-koordinator vært involvert for å tilpasse og gi opplæring i bruk av en heiseanordning som hun har fått låne fra hjelpemiddelsentralen. Hun har da vært sykmeldt nok en periode, og er i aktiv sykmelding på dette tidspunktet. Den er ikke mye større enn en varetralle, og den drives av et oppladbart batteri som lades opp på strømmettet. Når jeg spør om å få se på den nye vareheisen, tar Vivian meg med til et lite rom bak lageret, der heisen står stua inn bak vakebøtter, reklameskilt og en stor verktøykasse. –*Heisen har ikke vært i bruk på lenge fordi den er så upraktisk*, forteller Vivian. Det viser seg at varene ramler av og til ned fordi det er store åpenrom på sidene. Varene står på en aluminiumsplate, men det er også to bøylere på sidene utenfor denne og dessuten store innsving i plata. Vivian viser meg hvor varene faller gjennom. –*Det blir så tungvint når jeg må gå ned for å plukke dem opp igjen*, forklarer hun. En av kollegene hennes forklarer at han har tenkt å ta med en finérplate hjemmefra for å skru fast over den som allerede er montert.

Ved mitt første besøk ble også en slik vareheis nevnt, men daglig leder for butikken sa den gang at butikken ikke kunne kjøpe inn en slik heis. Vivian har derfor fått en slik ordning gjennom hjelpemiddelsentralen. Hjelpemiddelsentralen har imidlertid gitt butikken beskjed om at ingen andre enn Vivian skulle ha tilgang til å bruke denne heisen. –*Du kan tro vi hadde det moro når vi fikk den, og gutta heisa meg opp og ned og kjørte rundt i butikken med meg på den!*, fortalte Vivian siden. Det er likevel ikke bare Vivian som har mange tunge løft i løpet av arbeidsdagen, og trolig kunne flere ha god bruk for heisen på de dager hun ikke er på jobb. På denne måten fungerer heisen mer ekskluderende enn inkluderende i Vivians tilfelle. Hadde den fungert, ville den vært både óg. Den ville hjulpet henne til å jobbe flere timer enn hun gjør nå. Nå når hun har aktiv sykemelding avpasser hun arbeidstiden selv, ut fra hvor sliten hun blir. Med de restriksjoner som er på bruken av heisen, blir den også et symbol på det som er annerledes med Vivian. I fordelingen av oppgaver, har hun klare begrensinger på hva hun gjør og ikke gjør – noe de andre ikke har. Heisen, og reglene for bruken av den, fungerer som et konkret, materielt uttrykk for forskjellen på henne og kollegaene – den forskjellen som Vivian ellers i arbeidshverdagen strever med å underkommunisere. Sett i lys av dette, er det kanskje heller ikke så underlig at heisen er stuet inn på et bøttekott bak lageret.

⁴⁴ Iflg NAVs hjemmesider.

Utviklingshemmedes posisjon i hjelpesystemet

Ulike ordninger med hjelp og tilrettelegging fra Aetat (og deres leverandører) viser seg å spille en rolle på en eller annen måte i flere av casene. Ut fra det empiriske materialet er det imidlertid ikke entydig gitt at tilretteleggingen fungerer til beste for informantene. Et uttrykk for det, kan være å se på hvordan utviklingshemmede som gruppe prioriteres innenfor hjelpeapparatet – prioriteringer som delvis må forstås som resultat av politiske beslutninger, og delvis som resultat av administrative prioriteringer og regeltolkninger på ulike nivåer.

Da den norske varianten av supported employment, arbeid med bistand, ble prøvd ut og introdusert i første halvdel av 90-tallet, var dette nettopp med tanke på å finne nye måter å sysselsette utviklingshemmede som hadde en viss arbeidsevne og som ønsket seg en yrkesaktiv hverdag tilpasset den enkeltes funksjonsnivå. Også i den amerikanske varianten – slik den ble utviklet i USA på 70-tallet, var det utviklingshemmede som var den primære målgruppen (se bl.a. Gold 1978 og 1980). Da den første evalueringen av AB-ordningen i Norge ble presentert i 1996 utgjorde utviklingshemmede den viktigste diagnosegruppen i tiltaket (32 prosent) (Blystad og Spjelkavik 1996). Det totale antallet plasser på landsbasis utgjorde den gang 515 personer. Ordningen hadde eksistert som et treårig forsøk. Ordningen viste seg som en effektiv måte å introdusere også andre grupper av funksjonshemmede til det arbeidslivet (Schafft et.al. 1999; Møller 2005). Ved en ny gjennomgang av den samme ordningen seks år senere var deltakermassen betydelig endret. Hoveddelen av deltakere i tiltaket var nå personer med psykiske lidelser og misbruksproblemer (30 prosent). Utviklingshemmede utgjorde nå 12 prosent. Antallet tiltaksplasser var totalt 2460 på landsbasis (Spjelkavik et.al. 2003).

I et intervju med en tilrettelegger i en arbeidsmarkedsbedrift, uttalte tilretteleggeren at:

–I starten hadde vi mange utviklingshemmede inne. De er mangleware nå. Psykiatri har tatt over, stikk i strid med det som er signalene fra direktoratet, men mitt inntrykk er at de lokale praksisene varierer sterkt. Nå er det mest folk fra psykiatri og folk med sosial yrkeshemming – folk som ikke har noen diagnose, men det er noe. Det kan for eksempel ofte være ungdom med rusproblemer – jeg holdt på å si ”verstinger”, altså. Men ofte sånne som har droppa ut av skolen eller som ikke klarer å holde på en jobb. Bare en liten brøk er utviklingshemmede.

Gjennom intervjuene med andre tilretteleggere rundt om, kommer tilsvarende erfaringer frem. Et annet poeng som tilretteleggerne trekker frem, er at antallet deltakere og fokus på ”gjennomstrømming” synes å øke. Ved en større arbeidsmarkedsbedrift eksemplifiseres nettopp dette. I intervjuer med to tilretteleggere i en annen arbeidsmarkedsbedrift forteller de at hver

tilrettelegger nå har ansvar for tolv arbeidssøkere. –*Dette er en økning til det tredobbelte i løpet av få år, legger en av dem til. – Vi har en venteliste som gjør at folk må vente i ett år før de kommer inn i tiltak. Det er også dumt, fordi det gjør at mange mister en viktig motivasjon for å delta og komme inn i en jobb igjen.* De er begge opptatt av at antallet deltakere på hver tilrettelegger gjør at dette bryter med viktige prinsipper i det som var utgangspunktet for denne filosofien.

I tillegg, eller kanskje nettopp på grunn av dette, kan det se ut til at bakkebyråkratiet – ”portåpnerne” til tiltakssystemet – i Aetat i en viss grad tenderer å innvilge tiltak på bakgrunn av diagnose. Et konkret resultat av dette, er det man kan kalle ”VTA som førstevalg”. Kort fortalt innebærer dette at utviklingshemmede som arbeidssøkere mer eller mindre automatisk tilbys VTA-plass uten at andre muligheter er diskutert eller forsøkt. (Dette temaet diskuteres videre i neste avsnitt.) Et annet uttrykk for dette er altså at utviklingshemmede som gruppe tenderer ”å tape posisjon” innenfor tiltaksapparatet til fordel for andre grupper av funksjonshemmede som regnes som mindre ressurskrevende å tilrettelegge for.

VTA som førstevalg

Da Tor (omtalt tidligere) begynte i jobben som hjelpemann i transportfirmaet, kom han inn gjennom ordningen arbeid med bistand. AB er en tidsavgrenset til inntil tre år, men i Tors tilfelle ble den avsluttet tidligere fordi det i følge AB-tilrettelegger gikk så bra at det ikke var nødvendig å holde på ordningen så lenge. Opprinnelig ville saksbehandleren hos Aetat at Tor skulle få plass på en lokal VTA-bedrift (daværende Asvo) da han var ferdig med skolen. Tors foreldre ser ut til å ha vært viktige pådrivere da han kom inn i AB-ordningen. Tors far forteller:

–Men vi har måttet slåss en del mot det offentlige for at han skulle få en jobb i en vanlig bedrift. Det offentlige ønsket at han skulle begynne i en Asvo-bedrift etter at han var ferdig med skolen, men vi sa nei. Da ble det et problem for dem, fordi det ikke fantes retningslinjer for hvordan dette skulle gjøres. Når arbeidskontoret får han inn på en Asvo-plass, så har de løst et problem – de har skaffa en plass og gjort sin jobb. Men når Tor får seg en jobb ute, så er det – ut fra deres system – ikke løst noe problem. Det var en kamp, altså! Vi satt med det inntrykket at Asvo, det er det stedet alle de funksjonshemmede skal være på! – de tenker ikke inkludering.

I flere av casene kommer det frem at arbeidstakerne selv, eller nærpersoner, har vært gjennom en slitsom prosess overfor NAV/Aetat for å komme inn i den jobben de har i dag. Jobben har de fått, ikke på grunn av, men på tross av, innstillingen hos lokale saksbehandlere. Problemet informantene har overfor Aetat, er at de må streve for å komme inn i et annet tiltak enn en

plass i skjermet sektor, altså det som i dag kalles VTA.⁴⁵ Som det statistiske materialet også viser, er hovedvekten – 65 % av alle voksne utviklingshemmede som er inne i Aetats systemer – knyttet til en fast tiltaksplass i en skjermet virksomhet. Ut fra det informantene forteller, ser det ut til at det ligger en slags ”automatikk” i den praksisen saksbehandlerne hos Aetat har. Personer med utviklingshemming ser ut til å mer eller mindre ledes direkte over i VTA-plass, uavhengig av hvilke evner eller ønsker personen selv har.

Vivian (omtalt tidligere) forteller om hvordan hun fikk den jobben hun har nå:

–Jeg spurte først på Rimi, men der hadde de nok folk allerede. Det var Rimi i byen dette da, og det hadde jo vært greit for da hadde jeg ikke trengt å ta buss og sånn. [Butikken hun jobber i nå, ligger i en bydel et stykke utenfor sentrum.] Jeg kjenner noen som jobber på Protek [lokal VTA-bedrift]. Det vil jeg ikke! Aetat tilbydde meg det, men jeg vil være i lag med friske folk! Legen min anbefalte meg det. Hun sa at jeg ikke skulle begynne på Protek. Aetat sa: ”det blir så bra, så – da slipper du buss og sånn”. Men jeg hadde med foreldra mine dit, og de sa nei til det der.

VTA’er er virksomheter som vanligvis drives som selvstendige aksjeselskap, vanligvis med en eller flere kommuner som hovedaksjonær. Som andre aksjeselskaper har bedriften et styre og en daglig ledelse. VTA-bedriftene produserer vanligvis for et lokalt marked. Virksomhetene drives med en økonomisk støtte pr godkjent tiltaksplass fra NAV. For å motta denne støtten, må virksomheten drives etter retningslinjene som er gitt fra Arbeidsdirektoratet. Her forventes det at bedriften har en egenproduksjon og inntjening, og den økonomiske støtten pr tiltaksplass er dimensjonert ut fra at bedriften har egne inntekter fra salg av varer/tjenester. Fokuset på inntjening i VTA’ene ser ut til å ha økt betydelig i løpet av 90-tallet, samtidig som antallet virksomheter økt. Pr i dag finnes det rundt 230 slike bedrifter.⁴⁶ Inntjeningsfokus følger også at bedriftene kvier seg for å ta inn, og i noen tilfeller også ønsker å avskjedige, arbeidstakere som ikke klarer å holde tritt med forventningene om å produsere. Dessuten innebærer produksjonsfokus et redusert insentiv i bedriften for å videreføre de mest produktive arbeidstakerne – altså de personene som trolig har størst forutsetninger for å kunne lykkes i en ordinær bedrift.⁴⁷ Tallene tyder også på at det i VTA’ene har vært svært lav videreformidling av arbeidstakere til ordinært arbeid.

Lave videreformidlingstall kan imidlertid tolkes på to måter, enten som at tiltaket ikke fungerer etter hensikten, eller som en bekreftelse på at deltakerne har kommet inn i et tiltak som har passende nivå. I noen tilfeller er det

⁴⁵ VTA: *Varig tilrettelagt arbeid* er fellesbetegnelsen på de tiltakene som tidligere hadde betegnelsen arbeidssamvirker (ASV/ASVO) og produksjonsverksteder (PV).

⁴⁶ I følge tall fra Arbeidssamvirkenes landsorganisasjon (www.asvl.no).

⁴⁷ Med reformeringen av regelverket over til VTA har virksomhetene fått et økonomisk insentiv som premierer videreformidling til andre virksomheter.

ansatte i boligen som har tatt på seg rollen som pådrivere for å finne en arbeidsplass utenfor de fysisk segregerte ordninger. Saksbehandlere hos arbeidsmarkedsmyndighetene ser derimot ut til å mene at de som snakker utviklingshemmedes sak har ”urealistiske forventninger”. En avdelingsleder hos i NAV fortalte i et intervju:

–Jeg har jo vært med i dette siden før hypu-reformen. Det jeg kan si, er at det ble endra oppgaver og forventninger til oss omtrent over natta da reformen kom. De trodde liksom at vi kunne endre oss på øyeblikket [knipser] og skaffe folk jobb over natta.

[Jeg:] *–Hvem var det som uttrykte disse forventningene? Utviklingshemmede selv?*

[Avdelingsleder:] *–Nei, ikke utviklingshemmede selv, men talspersoner for dem.*

[Jeg:] *–Hva slags talspersoner er det snakk om?*

[Avdelingsleder:] *–Sosionomene spesielt. Det var mye ståk i starten, mens de det gjaldt var fraværende. Problemet er hjelperne!*

I diskusjonene viser han også til foreldrene som en annen gruppe av ”talspersoner” som etter hans oppfatning hadde ”altfor høye forventninger”. Gjennom ulike eksempler blir det tydelig at han oppfatter talspersoner som vanskelige og krevende, uten forståelse for at oppgaven er omfattende. Det er vanskelig å finne arbeidsgivere som ønsker å ta imot personer på AB-plasser eller andre tiltak, og det er vanskelig å få bedrifter til å lage skriftlige kontrakter som ikke er tidsavgrenset.

For mange blir en VTA-plass både et første og eneste møte med arbeidslivet. Slik også Holmqvist (2005) har påpekt om det svenske Samhall, kan VTA forstås som å bidra til å forsterke og reproducere yrkeshemming:

”Arbetslivsinriktad rehabilitering utgår inte från en idé om at gömma undan de grupper i samhället som er dess målgrupp, utan at lyfta fram dessa grupper och manifestera deras skuld och ansvar. [...] Uppmerksamheten har gynnat reproduktionen av gruppen arbetshandikappade som en distinkt grupp i samhället, der alt fler arbetshandikappade, genom at uppmersammas som arbetshandikappade av omgivningen, blivit altmer övertygade om at de är arbetshandikappade.” (Ibid:348).

Når VTA fremstår som en slags egen ”sektor” i grenseland mellom produksjons- og velferdssfæren – med en egendynamikk som et selvoppretholdende system, kan det synes som at dette bryter med to viktige politiske prinsipper; 1) arbeidslinjens prinsipp om ordinært arbeid som førstevalg og 2) ansvarsreformens prinsipp om normalisering av utviklingshemmedes hverdag og integrering i samfunnet. Tøssebro og Lundebj (2002) refererer også til dette i sin gjennomgang av utviklingshemmedes levekår ti år etter reformen:

”Selvsagt har mange utviklingshemmede en arbeidsevne, noe redusert men dog. Vårt samfunns evne og vilje til å utnytte den synes imidlertid slett. Det synes enklere å etablere noe på siden. Dermed prioriterer vi i praksis at utviklingen i arbeidslivet får gå sin egen gang uten hensyn til den faktiske variasjonen i den voksne befolkningen. Det er vel ikke akkurat hva vi vil kalle en arbeidslinje?” (Ibid:86.)

Foreldre/nærpersoners rolle

Hvilke muligheter for innflytelse og påvirkning opplever informantene at de har på sin egen arbeidssituasjon? I hvilken grad opplever de sin situasjon som resultat av sine egne, aktive valg? Har de valgt det selv, eller opplever de at andre har valgt for dem? Gjennom casene ble det etter hvert klart at det blant informantene var ulike måter å forholde seg til funksjonshemmingen på, og ulike måter å tillegge funksjonshemmingen mening som påvirkende på ulike livsområder. Det ble derfor interessant å se nærmere på hvordan, og i hvilke sammenhenger, funksjonshemmingen påvirker opplevde muligheter for å ha innflytelse over eget liv og hverdag – arbeidssituasjonen inkludert.

I forbindelse med den svenske Handikapputredningen i 1989 ble det gjennomført en intervjustudie med funksjonshemmede. Drøyt 60 personer med ulike funksjonshemminger ble intervjuet om blant annet egen opplevelse av muligheter for innflytelse på sin egen livssituasjon. Studien ble publisert i en SOU (Söder et.al. 1990). Studien skiller grunnleggende mellom seks ulike kategorier av innflytelse og opplevd mulighet for påvirkning av sine egne livsvilkår.⁴⁸

* *Den rebelske innflytelsessituasjonen*: Kjennetegnes av personer som er initiativrike og ordner opp selv. Denne situasjonen preges av at de er individualister som går sine egne veier – ofte utradisjonelle – for å ordne egen situasjon. Den enkelte er dyktig på å skaffe kunnskap om regelverk og hvordan systemet fungerer, og nekter uten videre å godta beslutninger de ikke er enige i.

* *Påvirkning*: Også her legger man vekt på eget initiativ, men dette omtales i noe mer passive ordelag enn rebelsituasjonen (”jeg har ordnet” eller ”jeg har skaffet”), og man aksepterer grunnleggende sett situasjonen, men er innstilt på å gjøre det beste ut av den. Innflytelse skjer gjennom etablerte kanaler, eksempelvis organisasjoner og interesseforeninger.

* *Råd villhet*: Dette betegner en type usikkerhet i situasjonen, der aktøren riktignok har ideer og initiativ, men opplever mulighetene til å påvirke som

⁴⁸ I to av kategoriene har valgt andre betegnelser på norsk. Söder et.al. (op.cit.) bruker betegnelsen ”maktløshet” på de situasjoner jeg har valgt å kalle ”råd villhet”. Makteløshet, som ville være den norske betegnelsen, lyder mer dramatisk enn hva kategorien skal dekke. Kategorien ”Hälsan tiger still” har jeg valgt å kalle ”aksept”, siden vårt materiale ikke primært omhandler varierende helsetilstander.

svært begrenset. Her slutter man å ta initiativ – klok av skade – men gir likevel ikke opp ideen om at forandring er en mulighet på lengre sikt.

* *Aksept*: Denne situasjonen innebærer en generell aksept av livssituasjonen som den er. Man klager ikke. Man tar ikke initiativ. Man er ikke spesielt fornøyd, men heller ikke spesielt misfornøyd. Situasjonen beskrives som ”grei nok”. Man opplever at man har en mulighet til å påvirke sin egen situasjon, men har ikke behov for å bruke den.

* *Resignasjon*: I denne situasjonen har man mer eller mindre gitt opp å påvirke sin egen situasjon. Det er få som klager, men man er ikke fornøyd. Situasjonen kjennetegnes av at aktøren ofte er bitter og resignert. Å stille krav oppleves som meningsløst, og man betrakter seg som offer for sin situasjon.

* *Avmakt*: Dette er den situasjonen der man opplever minst mulighet å påvirke egen situasjon. Man opplever at man ikke har innflytelse, og tar heller ikke initiativ til å endre på dette. I denne situasjonen har man mer eller mindre akseptert og internalisert at man ikke har mulighet til å påvirke. Man vil ikke be om noe. Man kan ha ambisjoner på enkelte områder, men ”vet” samtidig at de umulig kan innfris. Nesten alt i ens liv bestemmes av andre.

Dette begrepsapparatet kan på mange måter beskrive de ulike tolkningene av situasjonen i casene som inngår i studien. Et spesielt trekk ved utviklingshemmedes situasjon er imidlertid at andre i større eller mindre grad er med i valgsituasjonen, og enten setter begrensninger for valgene eller påvirker deres valg direkte. Andre nærperso-ner (eksempelvis personalet i boligen, støttekontakt eller hjelpeverge) kan påvirke deres valg på ulike måter. (I noen tilfeller er også AB-konsulent og andre i hjelpeapparatet inne i valgsituasjonen på ulike måter.) Analysen må derfor ta høyde for at innflytelses-situasjonen ikke har én, men vanligvis flere aktører, som hver for seg representerer ulike forståelser og ulike måter å forholde seg til situasjonen.

Inge som er kantineassistent (omtalt tidligere) kom inn i sin jobb mens han gikk på skolen, og han var en periode i arbeid med bistand. Etter at AB-perioden var over fikk han fortsette, og han har gradvis fått nye arbeidsoppgaver og ansvarsområder. Inge arbeider halv dag fem dager i uka, i de timene det er mest å gjøre. I Inges fortelling er det et trekk som går igjen i forskjellige varianter i de øvrige casene, nemlig den viktige rollen som foreldre eller nærperso-ner⁴⁹ har som pådrivere, både med hensyn til å finne alternativer til skjermet sektor og til å finne jobbmuligheter. I Inges tilfelle er det moren som hele veien har vært en viktig aktør når det gjelder den jobben Inge har i dag. Hun forteller:

⁴⁹ Begrepet nærperso-ner har jeg hentet fra Tøssebro, og viser til en som er ansatt omsorgsperso-ner i boligen eller på annen måte og som kjenner den utviklingshemmede og hans/hennes livssituasjon godt (se Tøssebro 1996:208).

–Jeg må si at jeg reagerte den gangen det ble aktuelt at han skulle på det kommunale dagsenteret. Alle skulle liksom dit! Det var liksom det rette for alle som var mongoloide. Det var et dagsenter som ble oppretta like her borte da Inge var tre eller fire år, og det kom noen fra kommunen på besøk til de som de visste hadde utviklingshemmede barn. De kom for å kartlegge behovet. Jeg sa fra at "dit skal han ikke!". [...] Da han var 4-6 år gikk han i barnehagen; jeg sloss for at han skulle ha en egen praktikant med seg. Ingen på barnehagen hadde hørt om det før – integreringsloven kom jo på den tida – men jeg ga meg ikke, og vi fikk det til slutt.

Kantinejobben fikk Inge gjennom skole og arbeidskontor, som sammen fant arbeidsoppgaver og praktiske løsninger. Men før de praktiske løsningene kom på tale, opplevde moren at hun måtte "sloss" og "overbevise" saksbehandleren om at Inge faktisk ville klare å stå i en jobb. Moren opplever at overgang fra skole til yrkesliv innebærer en slag automatisk overføring til skjermet sektor, uavhengig av personenes utdanning, ferdigheter, egenskaper og funksjonshemming. (Jfr.: Tores far forteller en historie som også illustrerer det samme poenget.) Inges mor oppsummerer:

–Ja, jeg har sloss voldsomt for Inge! Da han ble født, opplevde jeg det som en skuffelse,– du veit... Man tenker seg jo at man skal få en sunn og frisk unge. Jeg syntes det var trist, jeg skreik og belja. Men jeg bestemte meg for at han er min, og jeg skal gjøre det beste for han. Jeg skal stå på for at han skal få det bra.

Den situasjonen som Inge og moren står i, kan i henhold til kategoriene karakteriseres som både en "aksept" og "påvirkning". Inge er den som gir uttrykk for at situasjonen er noe han aksepterer og er fornøyd med ("aksept"), mens moren står i – eller i hvert fall har stått i – en påvirknings-situasjon for å få Inge inn i den jobben han har pr i dag. Hun legger til grunn for sin forståelse, at den oppgittheten hun opplevde til å begynne med faktisk kan endres, og hun gir uttrykk for ambisjoner på vegne av sønnen. (Hun har selv vært aktiv i en interesseorganisasjon i flere år.) Det dominerende trekket i materialet er at informantene er i en akseptsituasjon. De er innforstått med situasjonen som den er og tenker lite på andre muligheter. I den grad noen har ambisjoner på deres vegne er det foreldre og nærpå personer som kommer inn i en rebell- eller en påvirkningssituasjon. I Vivians tilfelle (omtalt tidligere), er det hun selv som er "rebell", mens nærpå personene er mest å forstå som i akseptsituasjon. Et annet eksempel på at det er informanten som opplever å være i en rebelsituasjon, er lastebilsjåføren Kåre (omtalt tidligere). Han var svært interessert i biler fra han var liten. Da han etter hvert fant ut at han skulle ta sertifikat, var nærpå personer rundt ham skeptiske. Dette har gått åtte år siden den gang. Senere tok han førerkort på lastebil, noe både familien og AB-tilretteleggeren frarådet ham. Han tok selv opp banklån og tok intensivkurs på lastebilsertifikat. Etter dette flytter han til en annen del av landet og tok jobb som sjåfører. Han forteller:

–Jeg har alltid hatt interesse for biler. Etter hvert, store biler og lastebiler og sånn. Jeg hadde en slekting som var i lastebilbransjen.

[Jeg:] *–Hvordan ble det til at du tok lappen på stor bil?*

[Kåre:] *–Jeg lånte tretti tusen i banken, men det er betalt tilbake nå. Jeg betalte 1500 i måneden.*

[Jeg:] *–Var det vanskelig?*

[Kåre:] *–I grunnen ikke det heller. Men det var mange som var imot det. Han på Aetat og slektingene mine var imot det.*

[Jeg:] *–Var det noen som støtta deg? Foreldra dine, for eksempel?*

[Kåre:] *–Nei, de var i grunn imot det, de også. Men du skulle sett meg da jeg kom tilbake fra kurset etter de fem ukene, kry som en hane, veit du!*

[Jeg:] *–Hvorfor var alle imot at du skulle ta lappen da?*

[Kåre:] *–Nei, det veit jeg ikke... Det får bli deres sak, tenker nå jeg.*

Kåre har hatt jobb i flere ulike firmaer. Kanskje har han også blitt utnyttet av arbeidsgivere noen ganger. Han beskriver det som en tøff bransje, og det at han ikke har en fast arbeidskontrakt er trolig noe som gjelder mange av sjåførene. Neste gang jeg hadde kontakt med Kåre hadde han vært arbeidsledig i to måneder og arbeidssøker. I Kåres tilfelle er det han selv som er ”rebell”. Det er han som har funnet ut av ting og ordnet opp i situasjonen. Da han ikke fikk støtte fra Aetat til å ta førerkort, tok han heller opp lån selv. På spørsmål om sin vurdering av dette, forteller Kåres tidligere AB-konsulent at han ikke hadde tro på at Kåre skulle klare å ta førerkortet. Han mente blant annet at Kåre ikke var god nok til å lese. Kåre kan på sin side fortelle at selv om han ikke er så sterk til å lese, betydde det mye å være sammen med de andre kursdeltakerne de ukene kurset varte – han kunne diskutere lærestoffet med dem. AB-konsulenten forteller at han var redd Kåre skulle være en fare for seg selv og andre i trafikken, og når han leste om ulykker med trailere var han i lang tid redd for at det skulle være Kåre. Han legger til at han har måttet revurdere sin holdning på dette området.

Når informantene selv har få ambisjoner, ser det i noen tilfeller ut til at deres foreldre/nærpersoner trer inn som viktige aktører i en påvirkningssituasjon eller rebelsituasjon på deres vegne. Foreldre og nærpersoner har dessuten det sosiale nettverket som informantene selv ofte mangler, og som kan vise seg nyttig når det gjelder å ”få en fot innenfor” på en mulig arbeidsplass. I flere av intervjuene gir foreldre/nærpersoner tydelig uttrykk for at de gjerne er villige til å bruke sine kontaktnett til å finne mulige jobbalternativer og offentlige støtteordninger, og de er villige til å forsøke mye for at en sønn eller datter skal få en arbeidssituasjon som er bra. Inntrykket fra casene sett under ett, er at foreldre og nærpersoner fremstår som svært viktige ressurser i søken etter en jobb. Sett fra det lokale arbeidskontoret, fremstår foreldrene derimot som ”krevende” og ”vanskelige” kunder. Og motsatt: fra foreldre/ nærpersoners ståsted, oppleves arbeidsformidlingens saksbehandlere som regelbundne og altfor opptatt av VTA som løsning på ”problemet”. Foreldrene uttrykker disse erfaringene i termer av ”en kamp”.

Utviklingshemmede på arbeidsmarkedet

Registerdataene som ble drøftet innledningsvis, viste at svært få personer som er registrert med en diagnose psykisk utviklingshemming har noe som ligner ordinære lønnsbetingelser. På landsbasis hadde rundt 1300 personer i denne diagnosekategorien sin arbeidsplass i en ordinær bedrift med en eller annen form for tiltak (lønnstilskudd, arbeid med bistand, e.l.). Kun 41 personer hadde en arbeidsplass i en ordinær bedrift uten tidligere å ha vært tilknyttet et tiltak. Aldersfordelingen viser at det er de yngre aldersgruppene som jobber på vanlige arbeidsplasser. Når vi ser på aldersfordelingen, er det en relativt tydelig økning i arbeidslivsdeltakelse i ordinære bedrifter fra og med fødselsår 1969 – altså i den gruppen av utviklingshemmede som etablere seg på arbeidsmarkedet under og etter ansvarsreformen. Det tyder på at ansvarsreformen i en viss grad kan ha endret mulighetsrommet for å arbeids og sysselsetting. Økningen kan også henge sammen med at det er blant de yngre arbeidssøkerne at man fortsatt ”prøver ut” ulike tiltak, men at dette av ulike grunner stagnerer med økende alder.

Politiske målsetninger peker på at andre muligheter skal være prøvd før man går inn for en skjermet arbeidsplass i varig tilrettelagt arbeid (VTA). Likevel viser casestudiene at tilbudet om VTA-plass fremstilt av arbeidskontorets saksbehandlere som den første og eneste ”realistiske” og ”riktige” tilbudet når det gjelder mulighet for et aktivt arbeidstilbud på dagtid. En del av informantene har kommet inn i den jobben de har i dag gjennom ordningen arbeid med bistand (AB), som ble introdusert på midten av 90-tallet nettopp med utviklingshemmede som en hovedmålgruppe (Hernes et. al. 1996; Spjelkavik et. al. 2003; Econ 2004). Tiltaket går i korte trekk ut på opplæring og trening i tilknytning til konkrete oppgaver på arbeidsplassen. Opplæring og relevante oppgaver tilpasses av en tilrettelegger som også fungerer som et bindeledd mellom bedriften og arbeidstakeren. Tiltaket går til sammen over tre år, vanligvis med gradvis nedtrapping av oppfølging/ veiledning, slik at arbeidstakeren skal kunne ha etablert et avklart forhold til arbeidsplassen den dagen ordningen utløper. Utviklingshemmede som målgruppe for denne ordningen kan imidlertid se ut til å ha blitt mindre relevant for dette tiltaket etter hvert. Ordningen har blitt betraktet som effektiv også i formildning av andre grupper av funksjonshemmede arbeidssøkere, og dette har medført at nye ”reformgrupper” (psykiske lidelser, rusproblematikk, sosiale problemer) har blitt prioritert. Det ser også ut til at den enkelte tilrettelegger (som skaffer arbeidsplasser og utgjør et ”bindeledd” mellom bedrift og arbeidstaker) skal ha den samme funksjonen for stadig flere tiltaksdeltakere. Da AB-ordningen ble startet var normen 5-6 deltakere per tilrettelegger, mens det i dag ser ut til å være rundt det dobbelte. Dette gjør at det også fra AB-tiltakenes side fremstår som mer ønskelig å ta imot personer med, relativt sett, ”lettere” funksjonshemminger og som er enklere å formidle.

Gjennomgangen av registerdata har vist at svært få personer registrert med utviklingshemmingsdiagnose som i det hele tatt har noe som ligner på ordinære lønnsbetingelser. Av de som har sitt daglige virke i en vanlig arbeidsplass tjener hele 88 prosent *under* 50 000 kr per år før skatt, altså rundt det som den gang tilsvarte grunnbeløpet i folketrygden (1G).⁵⁰ Kun 4 prosent hadde inntekt over 150 000 kr pr år før skatt. De aller fleste i denne gruppen fortsetter med andre ord å ha full uførepensjon. Lønnsinntekt utgjør først og fremst et supplement til uførepensjon. Gjennom casene kommer det frem at man i bedriftene betrakte lønnen til disse arbeidstakerne på ulike måter. Jeg har skilt mellom fire ulike typer av resonnement som arbeidsgiverne gir for fastsettingen av informantenes lønn:

- *"Justering til 1G"* – lønnen justeres slik at den er så høy som mulig, men samtidig slik at det ikke går ut over arbeidstakerens trygdeytelser.
- *"Justert i forhold til VTA-lønn"* – lønnen justeres i forhold til hva arbeidstakeren ville tjent om han hadde jobbet på den lokale VTA-bedriften.
- *"Rund sum"* – lønnen justeres slik at månedlig utbetaling før skatt er en rund sum, eksempelvis ett tusen eller femten hundre kroner.
- *"Innarbeidet ordning"* – lønnen ble etablert langt tilbake i tid, ut fra et resonnement som nå er glemt.

Den viktigste inntektskilden er uførepensjonen. I noen av casene ser informantene ut til å være så integrert i arbeidsmiljøet og de oppgavene de utfører er helt nødvendige, slik at det er sannsynlig at de kunne hatt en lønn ut over 1G dersom det var ønske om det hos arbeidstakeren. Imidlertid vurderer de arbeidsmarkedet som usikkert og sin egen posisjon som såpass utsatt, at retten til uførepensjonen fremstår som det sikreste, tross alt – det man i hvert fall ikke bør begynne å forandre på. Ordningen med uføretrygd og en symbolsk bonuslønn fremstår dermed som et sikrere og bedre alternativ enn høyere lønn og redusert trygd. Insentivet til å beholde uførepensjonen vurderes av informantene (eller av deres foreldre/nærpersoner) som større enn ulempene ved en lav lønnsinntekt. På denne måten fungerer uførepensjonen i praksis som et slags "lønnstilskudd" som gjør det enklere å få en jobb med en lav tilleggslønn, siden arbeidsgiverer ser at lønnsutgiftene vil være minimale.

Siden disse personene er utenfor ordinære lønnsbetingelser, faller de vanligvis også utenfor arbeidslivets regulære lønnsjusteringer. I et av casene hadde informantene hatt samme månedslønn siden hun begynte i jobben for 13 år siden. I de arbeidskontraktene jeg har fått tilgang til å lese, fastsettes månedslønn i kroner ved starttidspunktet, og nevner ikke noe om jevnlig lønnsjusteringer eller -forhandlinger. Blant casene er det imidlertid tre av

⁵⁰ 1G utgjør en øvre grense for hvor mye en uførepensjonist kan tjene i året uten at pensjonsrettighetene reduseres.

informantene som ikke har skriftlige ansettelseskontrakter, og én har kontrakt som gjelder for ett år av gangen. Kun én av informantene er organisert i en fagorganisasjon. Én har flere arbeidsforhold bak seg, der han i noen tilfeller har hatt og andre tilfeller ikke har hatt skriftlige kontrakter. Dette kan tyde på at situasjonen med uførepensjon som hovedinntekt samtidig medfører at disse personene stivner i et slags ”utenforskap” til en rekke formelle rettigheter på arbeidsplassen. Arbeidsgiverne forteller at de betaler arbeidsgiveravgift også for disse arbeidstakerne, og at de er omfattet av bedriftens forsikringsordninger på samme måte som øvrige arbeidstakere.

Oppsummering

I de nevnte casestudiene har jeg gjort deltakende observasjon på arbeidsplassene; hvert sted i rundt to ganger én uke. Jeg har gjort intervjuer med informantene og ulike andre relevante aktører på og utenfor arbeidsplassen. Arbeidsplassene er besøkt på to tidspunkt med rundt halvannet års mellomrom. Jeg har sett på formelle og uformelle ordninger som har hatt betydning for tilpasning av oppgaver og ansvar. Jeg har dessuten sett på de relasjoner som informantene inngår i på arbeidsplassen, grad av selvstendighet i arbeidssituasjonen, samarbeid med andre og det sosiale samspillet i hverdagen.

Informantene fyller posisjoner og utfører oppgaver som betraktes som nyttige og nødvendige av leder og kollegaer. Informantene har klart definerte arbeidsoppgaver og vet hva som forventes av dem. Det dreier seg likevel ikke om oppgaver som er så viktige at det settes inn vikarer når de av ulike grunner er borte fra jobb. Da er det heller en av kollegaene som overtar disse oppgavene, eller de blir ikke gjort. I de fleste tilfeller er det også lite trolig at det vil bli ansatt andre personer i vedkommende stilling dersom hun/han slutter i jobben. Ikke alle informanter jobber full tid hver dag og ikke alle har full arbeidsuke. Oppgavene informantene fyller i arbeidshverdagen, kan hovedsakelig karakteriseres som assistentoppgaver, med relativt lite ansvar og med mulighet til å få hjelp eller be om råd. I alle casene har informantene likevel en selvstendig posisjon til å gjøre vurderinger, og prioritere oppgaver og vurdere hva som haster. Dette skjer ofte i et ”samråd” eller i innarbeidede praksiser sammen med kollegaer og leder.

Kort fortalt kan arbeidstakerrollen i de fleste av casene karakteriseres som tvetydig. For informantene fremstår jobben og statusen som arbeidstaker som et viktig element i å bygge opp en identitet og selvforståelse som ”normal” mann eller kvinne – på og utenfor arbeidsplassen, og sosial samhandling på arbeidsplassen må forstås i lys av dette. Gjennom casestudiene blir det tydelig at informantene er selv aktive aktører i å skape seg et image som pliktoppfyllende og pålitelige. Arbeidstakerrollen innebærer på denne måten en rolleforvaltning fra informantenes side nettopp for å fremstå

som pålitelige, kompetente og dyktige arbeidstakere. I den daglige tralten fremstår også flere av informantene som mer eller mindre "vanlige arbeidstakere" med sine daglige oppgaver og gjøremål. Funksjonshemmingen tematiseres i liten grad som noe som definerer dem som grunnleggende forskjellige fra kollegaene. Men denne rolledefinisjonen truer av og til med å bryte sammen og bli omdefinert til en klientrolle, der informantene blir tiltalt som et barn, snakket nedlatende til, snakket over hodet på eller ikke snakket med i det hele tatt. Det er først og fremst kolleger og ledere som har innflytelse på hvilken situasjonsdefinisjon som til enhver tid skal gjelde for samhandlingen. I materialet er det også eksempler på hvordan informantenes samhandling med kollegaer på ulike måter også innebærer at man unngår å tematisere funksjonshemmingen, eksempelvis gjennom gjensidig og utstrakt bruk av humor ("fleiperelasjoner") eller gjennom mer eller mindre systematisk unnvikelse ("unngåelse").

Som tidligere vist, har jeg skilt mellom fire hovedformer for tilhørighet og deltakelse på arbeidsplassene. Disse kan i noen grad betraktes som relativt dynamiske og situasjonelle, men det er først og fremst kollegaer og leder som er i posisjon til å definere eller insistere på hvilke type tilhørighet som dominerer: a) "*Utenom*" karakteriseres av at man ikke regnes med som en aktiv del av det kollektivet som sammen skal løse de oppgavene avdelingen forventes å utføre. b) "*Nyttig ekstrahjelp*" karakteriseres av en assistentposisjon, men man betraktes ikke egentlig som ansatt i firmaet. c) "*Del av fellesskapet*" karakteriseres av å være en selvskreven del av teamet eller avdelingen. Man skiller ikke mellom oppgaver og forventninger til vedkommende versus de øvrige kollegaene, men det tas hensyn til hva man "vet" vedkommende kan klare. d) "*Ordinær arbeidstaker*" karakteriseres av at statusen som funksjonshemmet vanligvis er irrelevant og i svært liten grad truer med å endre samhandlingssituasjonen til en hjelper-klientrelasjon.

Arbeidstakerrollen kan også forstås som en kilde til en tydeligere definert kjønnsrolle. Flere har tidligere pekt på at den stereotype oppfattelsen av den funksjonshemmede kroppen langt på vei fremstår som avseksualisert og avkjønnet (Wendel 1996; Barron 1998). På denne måten innebærer det å gå inn i yrker som konnoterer tradisjonelle kjønnsroller som nettopp en mulighet til å aktivt forvalte en rolle som kompetent fagmann eller -kvinne, eksempelvis som hjelpemann på lastebilen eller kvinnelig kjøkkenassistent.

Inntrykk fra de ti casene sett under ett, er at nærmeste leder ofte har en sentral rolle både når det gjelder ansettelse og når det gjelder definering av rolle og oppgaver i arbeidshverdagen. Leder ser også ut til ofte å ta på seg en rolle som ansvarlig for å følge opp informanten, men det er også eksempler på at kolleger har en lignende oppgave. I disse tilfellene er det både de faglige/produksjonsmessige aspektene og de sosiale aspektene ved jobben som gjøres relevante.

Flere av informantene kommet inn i jobben gjennom tiltaket arbeid med bistand, men alle var ute av tiltaket da jeg møtte dem. Det er imidlertid delte

erfaringer med dette tiltaket. I flere av casene er det relasjonen til det lokale arbeidskontoret som fremheves som problematisk. NAV har grunnleggende sett en todelt rolle: De er både formidlere av arbeidssøkere til tiltaksplasser, og har samtidig en ”portvokter”-rolle som forvaltere av velferdsgoder, i form av arbeidsmarkedstiltak til yrkeshemmede.

De politiske føringene som var utgangspunktet for ansvarsreformen, integrering av utviklingshemmede i samfunnet og normalisering av levetilstandene, var radikale i sin tid, og ser på mange måter ut til fortsatt å være det. Tallmaterialet viser at de fleste utviklingshemmede i hovedsak er sysselsatt i skjermete ordninger, og erfaringene i casene tyder på at disse ordningene i realiteten fremstår som arbeidskontorets ”standardløsning”. De som gjerne vil prøve noe annet beskriver disse erfaringene med at de må ”kjempe mot systemet” og ”overbevise” saksbehandlere om at de bør kunne prøve noe annet.

Informantenes egne nettverk ser ut til å variere betydelig, og foreldrenes (og nærpersoners) nettverk ser i casene ut til å utgjøre en viktig sosial ressurs for informantene. Det er spesielt viktig for å ”få en fot innenfor” i en bedrift eller offentlig virksomhet. Likevel blir foreldre og nærpersoner i liten grad vurdert som en ressurs av NAV/Aetat. Tvert imot oppfattes de som å ha ”altfor høye forventninger” og vil ikke uten videre vil akseptere de betingelser saksbehandler stiller opp. Ulike former for innflytelse overfor hjelpeapparatet kan kategorisert som henholdsvis ”*Den rebelske innflytelsessituasjonen*”, ”*Påvirkning*”, ”*Rådsvillhet*”, ”*Aksept*”, ”*Resignasjon*” og ”*Avmakt*”. Disse ulike innflytelsessituasjonene varierer over tid og i ulike sammenhenger.

Oppsummering

Temaet for denne avhandlingen er fenomenet arbeids- og dagaktivitetstilbud til de personene som i det norske velferdsbyråkratiet er kategorisert som ”psykisk utviklingshemmede”. De overordnede problemstillingene har vært:

- På hvilke måter er utviklingshemmedes arbeid og aktivitet gjenstand for offentlig velferds- og arbeidsmarkedspolitik – og hvilke følger har dette?
- På hvilke måter og i hvilke sammenhenger kan utviklingshemmedes ulike former for arbeid og dagaktivitet forstås som uttrykk for sosial klasse eller dominerende kjønnsrollemønstre?
- Hvordan inngår disse tolkningene i personenes identitetsforvaltning og selvpresentasjon?

De tre problemstillingene fokuserer på ulike analytiske nivåer. Hovedtyngden i drøftingene ligger likevel den tredje av problemstillingene. Det dreier seg om hvordan kategoriseringen som utviklingshemmet på ulike måter kommer til uttrykk i samtaler og sosial interaksjon i hverdagen. Studien er gjennomført som en serie av etnografisk orienterte feltarbeid i ulike settinger hvor personer med utviklingshemming har sitt daglige virke som arbeidstakere, tiltaksdeltakere eller lignende. Den metodiske tilnærmingen har vært deltakende observasjon og intervjuer, samt en analyse av registerdata. Det innsamlede materialet har blitt skrevet ut, systematisert, kodet og rekodet underveis.

Lønnsarbeidet som sosial institusjon innehar en rekke sentrale funksjoner i vårt samfunn, - funksjoner som på ulike måter tenderer å virke sosialt integrerende. Lønnsarbeid er kilde til inntekt, autonomi, sosiale fellesskap, selvrealisering, voksentilværelse og yrkesidentitet. Å være lønnsarbeidstaker er eksempelvis assosiert med å bidra til fellesskapet, ha en tydelig sosial posisjon og muligheten til å ”gjøre karriere”. Tidligere studier av lokalsamfunn preget av langvarig arbeidsledighet har drøftet en rekke negative konsekvenser av arbeidsledighet, eksempelvis i form av fattigdom, tap av sosial status, lavt personlig selvbilde, men også oppløsning av samfunnsstrukturer slik som å holde rede på tiden og oppslutning om kollektive formål (Jahoda 1982; Wadel 1973).

Innenfor det velferdsstatlige feltet gjøres personer med utviklingshemming til gjenstand for offentlig politikk på ulike livsområder, og et slikt område er nettopp arbeid og dagaktivitet. Ved avviklingen av

institusjonsomsorgen for utviklingshemmede i første halvdel av 1990-tallet, var det en viktig politisk målsetting å bygge opp ulike typer arbeids- og dagtilbud lokalt. Måten ordningene med dagaktivitet og arbeidstilbud er arrangert og drives på i dag, reflekterer imidlertid en grunnleggende tvetydighet (Tøssebro 1996). På den ene siden defineres utviklingshemmede som uførepensjonister og de sikres på denne måten en nødvendig inntekt. På den andre siden innebærer dette at de samtidig defineres ut av arbeidsmarkedet og over i en kategori som ”yrkeshemmede”, for dernest å bli objekt for en offentlig aktiviserings- og sysselsettingspolitikk. På denne måten preges feltet av å være et slag skjæringspunkt mellom en omsorgslogikk og en arbeidsmarkedsmarkedslogikk.

Målsettingene i ansvarsreformen ble formulert i termer av ”bedring og normalisering av levekår” og ”en aktiv og meningsfylt tilværelse i fellesskap med andre”.⁵¹ Tallene viser at det fortsatt er de fysiske segregerte arbeids- og aktivitetstilbudene som dominerer, i form av dagsentra og varig tilrettelagte arbeidstilbud. Tendensen synes sågar å gå i retning av en økende segregering. Et relativt beskjedent antall personer med en diagnose utviklingshemming, rundt 1300 personer på landsbasis, har sitt virke på en vanlig arbeidsplass, altså i en fysisk integrert setting sammen med ikke-funksjonshemmede. Som jeg har vist, er det også blant disse kun noen ytterst få som har noe som minner om ordinære lønns- og ansettelsesvilkår.

Avslutningsvis kan det være grunn til å stille spørsmål om hvorfor utviklingshemmede i det hele tatt skal behøve å arbeide. Gjennom de offentlige trygdeordningene er utviklingshemmede tilkjent en uførepensjon som sikrer en levelig inntekt, selv om den er lav. Men mens arbeidsetikken stadig opprettholdes, synes det som ganske klart at de politiske målene om ”full sysselsetting” og ”et arbeidsliv med plass til alle” er forlatt. Hvorfor skal disse personene likevel omfattes av lønnsarbeidets moralske diskurs? En del av forklaring kan være av praktisk art, knyttet til spørsmål om bemanning i boligene eller alternative aktiviteter å fylle hverdagene med. En annen forklaring kan være knyttet til samfunnets generelle arbeidsetikk – ”selv utviklingshemmede gjør et bra arbeid”. Men det jeg oppfatter som den viktigste grunnen, er at disse personene selv gir uttrykk for at de ønsker seg lønnsarbeid – for noen er det selve ønskedrømmen å få en ”vanlig jobb”. I det empiriske materialet kommer dette tydelig til uttrykk.

Det kan også være grunn til å stille spørsmål om hvorfor skillene er så skarpe, og hvorfor de fysiske segregerte ordningene synes å øke i omfang. Når de offisielle politiske målene er integrering, hvorfor skjer da det motsatte? En av forklaringene kan ligge i at arbeidslivets i seg selv preges av å bli mer komplisert, mer avhengig av høy utdanning og formelle

⁵¹ Midlertidig lov om avvikling av institusjoner og kontrakter om privatpleie under det fylkeskommunale helsevern for psykisk utviklingshemmede.

kvalifikasjoner, utbredt bruk av avansert teknologi og krav til raske omstillinger. Som kategori er utviklingshemming assosiert nettopp med mange av de motsatte verdiene. I de empiriske eksemplene fra personer med utviklingshemming som faktisk har jobb på vanlige arbeidsplasser (altså fysisk integrerte på arbeidsstedet), illustrerer likevel at det ofte er relativt små organisatoriske og praktiske tilpasninger som trengs å gjøres. Materialet tyder på at det er vel så mye holdningsmessige trekk i arbeidslivet som fungerer begrensende overfor denne gruppen.

Det empiriske materialet viser dessuten hvordan de etablerte arbeids- og aktivitetstilbudene for utviklingshemmede i praksis tenderer å fungere som selvbekreftende systemer som bidrar til å beholde disse personene i segregerte ordninger. Dagsentra og VTA fremstilles langt på vei som ”standardløsningene” overfor utviklingshemmede og deres nærpå personer. De som ønsker å prøve noe annet opplever å måtte ”kjempe mot systemet” for å få forsøke seg i andre typer av arbeidsmarkedstilbud. Dette kommer til uttrykk flere steder i det foreliggende datamaterialet. Gjennom sitt regelverk har dessuten VTA-bedriftene en dobbel målsetting om (a) å generere overskudd fra salg av varer og tjenester, samtidig som de skal (b) å utvikle den enkeltes ressurser. Fokuset på inntjening og økonomisk overskudd gir imidlertid virksomhetene et insentiv til å beholde de mest produktive arbeidstakerne, og unngå å rekruttere personer de vurderer som ”ikke produktive nok” (Olsen 2003; Taylor 2002; Wilson 2003). En mulig ”karrierevei” fra VTA til en jobb på en vanlig arbeidsplass, har vært arbeidsmarkedstiltaket ”arbeid med bistand” (AB). I første halvdel av 90-tallet ble det knyttet stor interesse til dette tiltaket, men etter hvert har det likevel vist seg å bli mindre relevant for denne gruppen. Til tross for at antallet AB-plasser på landsbasis har økt jevnt, har flere nye ”reform-grupper” kommet inn i ordningen. Antallet tiltaksdeltakere som den enkelte AB-tilrettelegger skal bistå, har økt betydelig de senere år. Dette favoriserer personer med relativt sett lettere funksjonshemminger, og i praksis resulterer dette i at utviklingshemmede ”utkonkurreres” av lettere formidlbare tiltaksdeltakere.

De samlede konsekvensene av dette er at skottene for mellom ”tiltaks-markedet” og det ordinære arbeidsmarkedet for denne gruppen tenderer å forsterkes. Samtidig – og kanskje vel så viktig – bidrar denne utviklingen til å reprodusere en slags naturligliggjøring av de skjermene ordningene, der utviklingshemmede i all hovedsak har arbeid og dagaktivitet i sine egne, segregerte ordninger. I den generelle samfunnsdebatten er det en nærmest doxisk forståelse av at segregerte ordninger er ”slik det må være”, og de blir i liten grad stilt spørsmål ved. Dette ”utenforskapet” kan forstås på to ulike måter. Ett perspektiv, er å se yrkeshemming som uttrykk for markedsposisjon. Disse personenes arbeidskraft ikke er etterspurt i markedet, og i praksis utgjør de et sjikt mer eller mindre preget av kronisk ledighet. Et annet perspektiv, er å se de eksisterende arbeids- og aktivitets-

arrangementene for utviklingshemmede som arenaer hvor det skapes mot-definisjoner til rollen som yrkeshemmet – måter å forstå arbeid og dagaktivitet i termer av ærefulle selvbilder og sosiale identiteter. Jeg skal kort gjenta disse nedenfor.

Det første av de to nevnte perspektivene peker på at vi kan forstå yrkeshemming som en markedsposisjon. Selve begrepet funksjonshemming kan ses som resultat av det kapitalistiske økonomiske regimet (Russell 2002), der det er markedsmekanismer som avgjør hvem som er innenfor og utenfor. Yrkeshemming utgjør på denne måten grunnleggende sett en klasseposisjon. I marxistisk forstand utgjør utviklingshemmede en form for ”filleproletariat” – de som ikke har noen rolle som produsenter i økonomisk forstand (Wright 2005; Marx 1992). Den sosiale posisjonen som ”yrkeshemmet” kan forstås som vokst frem av en spesifikk historisk utviklingsprosess. Grunnleggende sett har jeg skilt mellom tre forskjellige historiske epoker, knyttet til materielle og produksjonsmessige forhold (Finkelstein 1980; Söder 1981; Oliver 1990). Disse tre epokene er henholdsvis jordbrukssamfunnet, industrisamfunnet og det senindustrielle samfunnet. Hver av epokene har sine særegne trekk når det gjelder produksjon og sosial organisering av arbeidet. Denne utviklingen innebærer en gradvis utdefinering av funksjonshemmede (og utviklingshemmede) fra en integrert del av produksjonen, og over i kompenserende ordninger i form av sosialpolitiske og arbeidsmarkedspolitiske virkemidler (Seip 1984; Ericsson 1974).

Det andre perspektivet er, som nevnt, å se ulike former for tilrettelagt arbeids- og dagaktivitet som uttrykk for personenes egne og aktive måter å definere seg selv inn i verden på. Gjennom analysene av det empiriske materialet har jeg sett på hvilke elementer ved arbeidet og arbeidsplassene som inngår i personenes identitetsforvaltning. I analysene kommer det til syne et mønster i måten å snakke om og forstå arbeid/dagaktivitet på. Jeg har skilt mellom seks betydninger av arbeid, slik det fremkommer gjennom personenes fortellinger om seg selv og det de gjør. Disse er analysert som seks nøkkelfortellinger (Frønes 2001), som hver representerer én bestemt måte å forstå, forklare og forholde seg til sitt arbeid på:

- ”Arbeidet som adelsmerke”
- ”Arbeidet som egenutvikling”
- ”Arbeidet som nytte for andre”
- ”Arbeidet som hyggestue”
- ”Arbeidet som tidsfordriv”
- ”Arbeidet som stigma”

Nøkkelfortellingene skiller seg fra hverandre i noen sentrale dimensjoner (arbeidsetikk, synet på lønn, kollegaers betydning, m.m.). Hver av disse fortellingene må forstås som informert av samfunnet dominerende kulturelle forestillinger om hva arbeid og lønnsarbeid er, og bør være. Informantenes fortellinger og tolkninger må dessuten forstås som situert i relasjon til de

”figured worlds” som arbeidsplassene representerer. Fortellingene innebærer informantenes aktive tilskrivelse av mening og tolkningsrammer til det de gjør, og er i praksis måter å utforme og skaffe innflytelse over eget liv og egen hverdag.

Som nevnt kan yrkeshemming forstås som uttrykk for sosial klasse – altså som posisjon i arbeidsmarkedet. Forstått på denne måten, utgjør kategoriseringen som ”yrkeshemmet” en slags deklassifisering til en posisjon som en slags reserverarmé av arbeidskraft. Men klassesdimensjonen i dette feltet kan også forstås i bourdieusk forstand, hvor klassesetilhørighet uttrykkes gjennom livsstil, smak og kulturelle preferanser (Bourdieu 1995). Det empiriske materialet viser hvordan skjermede virksomheter utvikler ulike typer ”profil” eller ”image”, og der disse konnoterer klasse og livsstil på helt bestemte måter. Disse profilene spenner fra ”kunstnerkollektivets” vektlegging av personlig pregede uttrykk og estetisk sans på den ene siden, til ”fabrikkens” industripregede fokus på å holde produksjon og tidsfrister på den andre siden. Dette innebærer at det er ulike typer arbeidsetikk som understrekes innenfor de ulike settingene. De kulturelle forestillingene, sosial organisering og virkelighetsforståelser som preger disse settingene, er analysert som ”figured world” (Holland et.al. 1998).

De ulike ”profilene” representerer dessuten en tidsdimensjon i måter å innrette arbeidsplassene på. ”Fabrikkens” produksjonsidealer refererer til industrisamfunnets arbeidsetos der lønnsarbeidets viktigste funksjon er middel til inntekt og overlevelse. ”Kunstnerkollektivets” arbeidsideal viser derimot til det senindustrielle samfunnets vektlegging av selvrealisering, egenutvikling og arbeid som uttrykk for ”hvem man er” (Florida 2002; Øian 1998). De trekk som kjennetegner det såkalte ”nye arbeidslivet” i det senindustrielle samfunnet, er vektlegging av raskere omstillinger, økende krav til kompetanse og spesialisert kunnskap (Sennett 2001). Kollektivene, i form av fagorganisering og tilknytning til arbeidsplassene, ser ut til å miste oppslutning og smuldre opp (ibid; Rasmussen 2005).

Analysene av det empiriske materialet viser at de ulike formene for arbeid og dagaktivitet som informantene tar del i, er kjønnet på bestemte måter. Sett under ett, er det bildet som fremkommer preget av tradisjonelle kjønnsroller og tradisjonell arbeidsdeling innen bransjer, yrker og arbeidsoppgaver. Tradisjonelle kjønnsroller kan forstås som uttrykk for at personene ikke velger yrker selv, men at det er personalet i boligene, foreldre og nærpå personer som påvirker disse valgene (Umb-Carlsson og Sonnander 2006). I analysene av datamaterialet blir det likevel tydelig at informantene selv har tatt aktive valg, og de har valgt tradisjonelle yrkesroller. Flere av de kvinnelige informantene har valgt tradisjonelle kvinneyrker innen omsorg, søm og kantine – yrker som har vært forbundet med lav prestisje. Valg av yrke inngår for mange av informantene som et sentralt element i å skape seg selv som sosialt synlige og kompetente personer i vanlige voksenroller (Edgerton 1993). Å velge tradisjonelt gjør at disse personene fremstår mer

entydig i voksenrollen som arbeidsmann eller yrkeskvinne (Barron 2004; Kristiansen 2000; Walmsley 2000; Traustadottír 2004).

Summen av det som er drøftet her, er at utviklingshemmedes arbeid fremstår i dag som et skjæringspunkt mellom arbeidsmarked og sosialpolitikk. Innenfor arbeidsmarkedets logikk gjelder regler form kjøp og salg av kompetent arbeidskraft, og er dominert av markedslogikk. Den sosialpolitiske siden utgjøres av velferdsstatens hjelpesystemer med tiltak, og økonomiske kompensasjoner, tilrettelagte aktivitetstilbud, osv. Sett under ett, skaper dette en helt særegen logikk – en helt ny ”figured world” som har trekk fra begge disse dimensjonene, men kombinert på sin helt særegne måte og med en rekke indre selvmotsigelser.

Arbeidsmarkedets logikk preger dette feltet i form av at normer og idealer om lineære karrierer, inntekt og selvforsørgelse fortsatt holdes frem som et mål i det fjerne (Øian 1998). De personene det er snakk om her, som allerede er vurdert som ”varig yrkeshemmede”, forventes og forespeiles at dette skal være kvalifiserende og utviklende. I praksis ser dette tvert imot ut til å være en situasjon som det er nesten umulig å komme ut av. Som materialet viser, finnes det en rekke individuelle måter å forholde seg på i dette noe uklare feltet. Det finnes en rekke strategier i måter å symbolisere og snakke om arbeid på, gjennom tilskrivning av mening til det man gjør. Slik jeg har vist, er feltet også preget av dimensjonene kjønnsroller og sosiale klasser. Begge disse dimensjonene får et særegent uttrykk i dette feltet, nettopp fordi de to dimensjonene henter hver sin spesifikke logikk fra henholdsvis arbeidsmarked og velferdsstat.

Materialet viser at aktørene i feltet finner frem til nye strategier for, og nye versjoner av, hva arbeidet handler om, hva det betyr og hva det er godt for. Som jeg har forsøkt å vise, finnes det en rekke versjoner av arbeid, men det finnes samtidig noen hovedformer som de fortelles i. Dette er ”versjoner av arbeid”, i den forstand at de utgjør bestemte forklaringer på hva arbeidet er. Men de kan også sies å være ”versjoner av arbeid”, i den forstand at det dreier seg om tolkninger, altså *andres tolkninger*, som gjør yrkeshemming til objekt for visse formål, tiltak og politiske mål. Til sist kan det forstås som ”versjoner av arbeid”, i den forstand at det dreier seg om noe som er foreløp og under utvikling, og der betingelsene for de forståelsesformene som skapes påvirkes og forandres av trekk ved arbeidsmarkedet og offentlig velferdspolitik.

Summary

The objective of this thesis is to analyse employment and daytime activities for people defined as having an intellectual disability. The problem is formulated as follows:

- How are people with intellectual disabilities and their work/activities subject to public welfare and labour market politics? What kind of consequences does this have?
- In which ways can the employment and daytime activities of people with intellectual disabilities be related to social class and gender role patterns?
- What are the roles of interpretations of work and daytime activities included in these peoples' identity management and self-presentation?

These problems address different analytical levels, although the main focus of the text is on identity management and self presentation. The thesis discusses how the categorisations of intellectual disabilities are expressed in the social interaction of everyday life in the workplace. The theoretical perspective is developed using concepts from Dorothy Holland et.al. (1998), Pierre Bourdieu (1990) and Erving Goffman (1967; 1968; 1992). Methodologically, the study is based in ethnographic fieldwork in several settings where people with intellectual disabilities are employed or carry out their daytime activities. The data consists of interviews and field notes from participating observation. The material has been written, systematised, coded and re-coded throughout. Paid work is an important social institution in our society and is associated with several socially integrating functions. Work is a source of income, autonomy, being a member of a social setting, being an adult and having a respected social position. Similarly, long-term unemployment is associated with negative consequences such as poverty, loss of social status and low self-esteem.

In a welfare state context, persons with intellectual disabilities are subjects for different types of welfare policies in different areas of life. Employment and daytime activity is one such area. When Norway closed down the state-financed central institutions for people with intellectual disabilities in 1990-95, the aim was to develop local daytime activities and employment opportunities in the municipalities. The councils took over responsibility for housing, health care, education and leisure activities, as well as employment and daytime activities. However, the way these

employment opportunities and daytime time activities are organised today reflects a fundamental ambiguity (Tøssebro 1996). People with intellectual disabilities are on the one hand granted disability benefit, defined as not part of the workforce and regarded as vocationally disabled. On the other hand, they are defined as subjects for public employment policy, and expected to take part in the different forms of employment services and daytime activity centres offered by the state and councils. These forms of work and activity constitute a 'crossroads' between two different logics; a logic of care and a labour market logic.

The main purpose in the deinstitutionalisation reform was formulated in terms of 'improvement and normalisation of living conditions' and 'an active and meaningful life in company with others'. Today, several years later, the numbers show that people with intellectual disability spend their day in segregated work arrangements and daytime activity centres. This tendency seems even to be increasing segregation. A relatively small number of these individuals, approximately 1,300 on a national scale, work in an ordinary workplace, in an integrated setting together with non-disabled workers. As I have shown, only a very few of them have something approaching ordinary conditions when it comes to payment and job contracts.

On the other hand, we may ask why people with intellectual disabilities should be required to work. The national health insurance office grants a disability benefit, although this is low. The hegemonic work ethic seems to have been maintained, even though the political aims for 'full employment' and 'a working life for all' seems to have been abandoned. Why should these people be part of the employment rhetoric? The pragmatic answer is linked to the resources used by the councils for staff in group homes, and the saving of money by keeping the dwellers in group homes occupied during the daytime. Another answer may be the normalisation ideals stating 'normal daily routines' and 'normal work'. A third answer is linked to society's hegemonic work ethic: "employment as the first choice". The data from my research points to what probably should be recognised as the main reason. The data shows that people with intellectual disabilities themselves state that they want to work, sheltered or otherwise. For some, the dream is to have 'an ordinary job'.

We may ask why the division between sheltered and non-sheltered work is so clear-cut, and why segregated work arrangements seem to be on the increase. Even though an important aim of the official policy is integration, the opposite seems to be the case. One of the reasons for this seems to be qualities immanent in working-life itself. Most jobs seem to be getting more complicated, more dependent on specialised skills, higher education and require a minimum level of technological knowledge. The social category 'intellectually disabled' is associated with several of the opposing values. The data shows that relatively small organisational and practical adjustments

can make employment in ordinary work settings possible, and indicates that one of the most important factors seems to be the attitude and values of leaders and staff.

The analysis shows how sheltered working arrangements and daytime activities for people with intellectual disabilities tend to generate a self-confirming of logic keeping people in segregated work settings. Day activity centres and sheltered workshops are presented by the welfare authorities more or less as a standard solution. Those who want to try other types of work or 'non-standard' daytime activities, usually experience that they have to 'fight the system in order to move to other types of labour market program. Besides, sheltered workshops are regulated by national guidelines with conflicting aims. On the one hand, there is an incentive to generate profit from the sale of goods and services and at the same time they are expected to train and habilitate people with severe disabilities in order to increase their options in the labour market. The emphasis on profit makes it advantageous for the workshops to keep hold of the best qualified workers at the workplace – those who probably would have the best chance of securing a job in an integrated work setting. The profit focus also makes it advantageous for the workplace to avoid recruiting those people considered to be less productive (Wilson 2003; Olsen 2003; Taylor 2002).

One possible 'career opportunity' enabling a move from sheltered work to work in an integrated setting, is 'supported employment'.⁵² By the early 90s supported employment was regarded as a promising method to create integrated employment for this group. Experiences in recent years, however, have revealed this as more complicated despite the fact that the number of job-seekers enrolled in supported employment has increased. One of the reasons for this seems to be that several new 'reform groups' are included in the same program. In turn, the number of clients per job-coach has increased. This tends to favour job-seekers with relatively 'mild' disabilities. An overall consequence is a reinforced border between segregated and integrated work for this group. This development seems to produce a 'doxa situation' where sheltered work settings for people with intellectual disabilities are seen as 'the norm' by the general public, as well as amongst potential employers.

This outsider-position can be interpreted from two different perspectives. From one perspective we can consider occupational disability strictly as a market position. In this way, the group's' labour power is understood not to be demanded by the labour market, and can constitute a segment of the labour market characterised by chronic unemployment. From another perspective, the existing work and daytime activities can be regarded as arenas that produce counter-definitions to that social role which defines them

⁵² Supported employment was introduced in Norway in the early 1990, and became a regular program in 1996.

as occupationally disabled. In this way, work and daytime activity constitute an arena in which to find a valued social role and social identity. I will elaborate on these two perspectives.

The first of the aforementioned perspectives treats disability as a market position. The concept of disability itself can be understood as a product of a capitalist economy, where mechanisms in the market regulate who is inside and who is outside the labour market (Russell 2002). In this way, disability is basically a class position. Within a Marxian analysis, people with intellectual disabilities constitute a ‘lumpen proletariat’ – those people who have no economical role and are permanently excluded from the labour market (Wright 2005; Marx 1992). The social position for those with occupational disabilities can be understood as having developed in a specific historical process. I have divided the chronological development into three historical eras, related to material condition and production (Finkelstein 1980; Söder 1981; Oliver 1990). The three eras are the agricultural society, the industrial society and the post-industrial society. Each era has its own special features regarding production and the social organisation of labour. This development over these three eras shows a steady exclusion of people with disabilities from the economically productive sectors of society. They are defined as recipients of economic compensation measures in social policies and labour market policies (Seip 1984; Ericsson 1974).

As per the second perspective above, different types of work and daytime activities can be seen as expressing these people’s own, active ways to define themselves socially. In the analysis of the data, I have examined those elements of work and workplaces that form part of the subjects’ identity management. I have classified these in six basic forms for the way work and activity is interpreted, referred to as ‘key stories’ (Frønes 2001). Each key story constitutes one specific way to understand, explain and interpret work and activity:

- Work as a sign of nobility. This story is about the pride and prestige associated with the role as an employee. The story focuses on accuracy, punctuality and liability. The ability to work hard is emphasised.
- Work as personal development. This is a story about the way in which work is a means to build professional skills and human capacities.
- Work as a sign of being useful. In this story, the storyteller emphasised the usefulness of what is produced, and of other people being able to utilise what is being made.
- Work in a pleasant environment. This is a story where work is mainly seen as a possibility of having something pleasant to do and a place to meet others on a daily basis.
- Work as a pastime. In this story, work is mainly considered a necessity to kill time. Collegiate spirit plays a subordinated role in this story, and the work itself is not considered important or interesting.

- Work as a stigma. This story emphasises work as an opportunity to escape or under-communicate a stigmatised status as intellectually disabled and be understood instead as an ‘ordinary worker’.

Each of the key stories differs from the others in fundamental ways, such as work ethic, wages, colleagues, and social network. Each of the six key stories is analytically treated as informed by society’s hegemonic cultural ideas as to what work and employment is and should be like. Subjects’ stories and interpretations are analysed as situated in the workplaces’ ‘figured worlds’ (Holland et.al. 1998). The key stories are part of the way subjects’ actively attribute cultural meaning, values and interpretations to what they do at work. For these subjects, this is a way to influence one’s own everyday life.

As mentioned above, occupational disability can be seen as expressing social class – a labour market position. But the aspects of social class are also discussed in the Bourdieuan sense of the term, which implies that social class is also expressed in lifestyle, cultural values, preferences and taste (Bourdieu 1995). Data also illustrates how sheltered workshops develop different ‘image’ or ‘profiles’ which specifically connote social class and lifestyle. These profiles range from ‘the art commune’ at one end of the scale (emphasising personal and aesthetic expressions) to ‘the factory’ (emphasising production, standardisation and deadlines) at the other end of the scale. Specific forms of work ethic are related to each setting. The cultural norms, values and social organisation which characterise these settings, are treated analytically as ‘figured worlds’ (cf. Holland et.al. 1998).

The different ‘profiles’ also seem to represent differences in time span and ways to organise these workplaces. The ideals which govern ‘the factory’ refer to the industrial society’s work ethos, where wages are the central resource for income, survival and social identity. The work ethos at ‘the art commune’ however, should be seen as an expression of the post-industrial work ethos, where the focus is placed on other aspects of work, such as self-development and realising one’s potential. In these settings, work is seen as an expression of ‘who you are’ (Florida 2002). Some of the features which characterise the so-called ‘new working life’ in post-industrial societies include rapid reorganisations and increasing demands for high levels of competence and specialised knowledge (Sennett 2001). Collectives, such as labour unions or the workers’ own emotional belonging to workplaces, seem to be losing support and withering away (op.cit.; Rasmussen 2005).

The analysis of the empirical material shows that these forms of work and daytime activities are gendered in specific ways. The overall picture shows a social field characterised by traditional gender roles and traditional division of labour in various industries, occupations and specific tasks. Traditional gender roles have been understood as expressing that these people are not in

a position to choose what kind of work they want (Umb-Carlsson and Sonnander 2006). The analysis of the data however, shows that the subjects actively make their own choices, and choose traditional gender roles at work. Female subjects work as carers, seamstresses and in canteens, while men choose woodwork, transport agency or technical work. Choosing a job seems to be a key element for the subjects in establishing themselves as adults; in a socially visible position, as a competent person and an 'ordinary adult' (Edgerton 1993). Choosing a traditional work role seems to make it easier to appear unambiguously as a working woman or a working man (Barron 2004; Kristiansen 2000; Walmsley 2000; Traustadottir 2004).

In context of the Norwegian welfare state, work for people with intellectual disabilities' appears to be at a 'crossroads' between the labour market policy and social policy. The labour market policy is based on the logic of buying and selling a competent workforce. The social policy constitutes a logic of welfare and caring, with compensating measures for people who, for various reasons, are not able to support themselves through paid employment. This seems to create a new logic of its own, a new 'figured world' with features from both of these two dimensions, combined in its own characteristic way and with inner contradictions.

The labour market is dominated by the norms and ideals of linear careers, income and self-support. Economic independence is communicated as a distant goal, even to people with severe disabilities (cf. Øian 1998). These people, who have already been classified as being 'permanently occupationally disabled', are expected to regard sheltered work as qualifying. However, the opposite is usually the case. The work or activities offered are jobs that they are more or less stuck in. However, the data shows a multitude of ways that this work or daytime activity can be used in symbolic strategies to give meaning, structure and social position in everyday life. This social field seems to constitute its own logic, stemming from a specific combination of labour market logic and social policy logic.

The data shows that the social actors in this field (people with intellectual disabilities) find new strategies and new versions of what work is all about, what it means, and the purpose it serves. As shown, there are several versions of the meaning of this work, although this is interpreted in some main structures. These are 'versions of work' in the sense that they constitute some main explanations of what work is. But 'versions of work' may also refer to other people's interpretations, which make occupational disability an object for social policy measures. 'Versions of work' may also be interpreted as work as something preliminary and temporary, and where the conditions shaping the interpretations are influenced and changed by labour market policy and social policy.

Referanser

- Alvesson, Mats og Yvonne Due Billing (1999) *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.
- Antonson, Sivert (2002) *Stödets betydelse. Supported employment i kampen för arbete och att bryta utsatthet*. Skriftserien 71. Örebro: Örebro universitet.
- Applebaum, Herbert (1992) *The Concept of Work. Ancient, Medieval, and Modern*. New York: State University of New York.
- Arbetsdirektoratet (2004) *Årsstatistikk om arbeidsmarkedet 2004*. Oslo: Aetat Arbeidsdirektoratet.
<http://www.aetat.no/data/f/0/36/00/5_702_0/aarsstatistikk2004.pdf>
- Atkinson, Dorothy (1988) "Research Interviews with People with Mental Handicaps". *Mental Handicap Research*, nr 1, s 75-90.
- Atkinson, Dorothy og Jan Walmsley (1999) "Using Autobiographical Approaches with People with Learning Difficulties". *Disability and Society*, nr 2, s 203-216.
- Barron, Karin (red.) (2004) *Genus och funksjonshinder*. Lund: Studentlitteratur.
- Barron, Karin (1998) "Ung og funksjonshindrad i ett föränderligt samhälle". I: Magnus Tideman (red.) *Perspektiv på funksjonshinder*. Stockholm: Johansson & Skyttmo Förlag.
- Bauman, Zygmunt (1998) *Arbete, konsumtion och den nya fattigdomen*. Göteborg: Daidalos.
- Berger Peter L. og Thomas Luckmann (1967) *The Social Construction of Reality*. London: Penguin.
- Blystad, Randi og Øystein Spjelkavik (1996) *Integrering av yrkeshemmede i arbeidslivet: evaluering av Arbeid med bistand*. AFI-rapport 5/96. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Bourdieu, Pierre (1977) *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press
- Bourdieu, Pierre (1990) *The Logic of Practice*. Cambridge: Polity Press.
- Bourdieu, Pierre (1995) *Distinksjonen. En sosiologisk kritikk av dømmekraften*. Oslo: Pax forlag.
- Bourdieu, Pierre (1996) *Symbolsk makt*. Oslo: Pax forlag.
- Bourdieu, Pierre (et.al.) (1999) *The Weight of the World: Social Suffering in Contemporary Society*. Cambridge: Polity Press.
- Brekke, Gunnar og Orvar Thorsrud (2001) *Fra statlig armod til samfunnsansvar*. Søgne: Samordningsrådet.
- Broady, Donald (1989) *Kapital, habitus, fält. Några nyckelbegrepp i Pierre Bourdieus sociologi*. Stockholm: Universitets- och högskoleämbetet/ Forskning och utveckling för högskolan.
- Broady, Donald (1991) *Sociologi och epistemologi. Om Pierre Bourdieus författarskap och den historiska epistemologin*. Stockholm: HLS förlag.
- Bråthen, Magne og Trond Pedersen (2001) *Tilpasning på arbeidsmarkedet for personer som går ut av status som yrkeshemmet i SOFA-søker-registeret - 1998*. Notat 2001/16. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

- Bø, Tor Petter (2003) *Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet. Rapport fra tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 2. kvartal 2003*. Rapport nr 2003/25. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Bø, Tor Petter (2004) *Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet. Rapport fra tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 2. kvartal 2004*. Rapport nr 2004/25. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Cain, Carole (1998) "Mental Disorder, Identity, and Professional Discourse", I: Holland, D. et.al. (1998).
- Callahan, Michael J. (1992) "Job Site Training and Natural Supports" I: J. Nisbet (red.) *Natural Supports in School, at Work and in the Community for People with Severe Disabilities*. Baltimore: Paul H. Brookes.
- Callahan, Michael (1994) *Systematic Instruction for Supported Employment*. Marc Gold & Associates, Gautier.
- Callahan, Michael og J. Bradley Garner (1997) *Keys to the Workplace. Skills and Supports for People with Disabilities*. Baltimore: Paul H. Brookes.
- Christensen, Karen og Even Nilssen (2006) *Omsorg for annerledes svake. Et overvåket hverdagsliv*. Oslo: Gyldendal.
- Cocks, Errol og Judith Cockram (1995) "The Participatory Research Paradigm and Intellectual Disability". *Mental Handicap Research*, nr 1, s 25-37.
- Cook, Pamela og Graham Davies (2001) "Achieving Best Evidence from Witnesses with Learning Disabilities: New Guidance". *British Journal of Learning Disabilities*, vol. 29, s 84-87.
- Couture, Shannon M. og David L. Penn (2003) "Interpersonal Contact and the Stigma of Mental Illness: A review of the Literature". *Journal of Mental Health*, s 291-305.
- DiLeo, Dale (1993) "Job Coach Corner: Understanding the Supported Value Systems". *SE Info Lines*, nr 5, 1993.
- Douglas, Mary ([1966] 1984) *Purity and Danger*. London: Ark Paperbacks.
- Econ (2004) *Arbeid med bistand – hva skjer når bistanden opphører?* Rapport 2004-102. Oslo: ECON Analyse.
- Econ (2005) *Arbeidsmarkedstiltak i motbakke. En kvalitativ undersøkelse av Arbeid med bistand*. Rapport 2005-054. Oslo: ECON Analyse.
- Edgerton, Robert B. (1993) *The Cloack of Competence – Revisited and Updated*. Berkeley: University of California Press.
- Eide, Ann Kristin (1998) "Makt og avmakt i tiltakenes fortolkningsprosesser", s 139-174. I: Seierstad et.al. (1998).
- Eidheim, Harald (1971) *Aspects of the Lappish Minority Situation*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ericsson, Kjersti (1974) *Den tvetydige omsorgen: sinnssykevesenets utvikling – et sosialpolitisk eksempel*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Featherstone, Mike (red.) (1990) *Global Culture. Nationalism, Globalization and Modernity*. London: SAGE.
- Fevre, Ralph (1992) *The Sociology of Labour Markets*. Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf.
- Finkelstein, Victor (1980) *Attitudes and Disabled People: Issues for Discussion*. New York: World Rehabilitation Fund.
- Florida, Richard (2002) *The Rise of the Creative Class*. New York: Basic Books.
- Folkestad, Helge (2000) "Getting the Picture: Photo-Assisted Conversations as Interviews". *Scandinavian Journal of Disability Research*, nr 2, s 3-21.
- Foucault, Michel (1973) *Galskapens historie i opplysningens tidsalder*. Oslo: Gyldendal.
- Foucault, Michel (1980) *Power/Knowledge*. Brighton: Harvester Press.

- Franzén, Mats (2000) ”I fråga om makt. Diskurser, ressurser, kontekster”. I: Ted Goldberg (red.) *Samhällsproblem*. Lund: Studentlitteratur.
- Friedman, Jonathan (1994) *Cultural Identity and Global Process*. London: SAGE.
- Frønes, Ivar (2001) *Handling, kultur og mening*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Furre, Berge (1996) *Norsk historie 1905-1990*. Oslo: Det norske samlaget.
- Geertz, Clifford (1973) *The Interpretation of Cultures*. New York: Basic Books.
- Giddens, Anthony (2001) *Sociology*. 4th edition. Cambridge: Polity Press.
- Gill, Michael (2005) ”The Myth of Transition. Contractualizing Disability in the Sheltered Workshop”. *Disability & Society*, vol 20, nr 6, s 613-623.
- Goffman, Erving (1967) *Anstalt og menneske*. København: Jørgen Paludans forlag.
- Goffman, Erving (1968) *Stigma. Notes on the Management of Spoiled Identity*. Harmondsworth: Penguin.
- Goffman, Erving (1992) [1969] *Vårt rollespill til daglig. En studie i hverdagslivets dramatik*. Oslo: Pax.
- Gold, Marc (1978) *Try Another Way, training manual*. Research Press Company, Champaign.
- Gold, Marc (1980) *Did I Say That?* Research Press Company, Champaign.
- Grape, Owe (2001) *Mellan morot och piska – en fallstudie av 1992 års rehabiliteringsreform*. [dr.avhandl.] Sociologiska institutionen, Umeå Universitet
- Grint, Keith (2005) *The Sociology of Work*. 3rd Edition. Cambridge: Polity Press.
- Gudjonsson, G.H. og L.R.C. Howard (1998) *Forensic Psychology: A Guide to Practice*. London: Routledge.
- Gullestad, Marianne (1985) *Livsstil og likhet: om nærmiljø i byer*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gullestad, Marianne (1996) *Hverdagsfilosofier. Verdier, selvforståelse og samfunnsyn i det nye Norge*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gullestad, Marianne (2002) *Det norske sett med nye øyne*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Grönvik, Lars og Mårten Söder (red) (2008) *Bara funktionshindrad? Funktionshinder och interseksjonalitet*. Malmö: Gleerups.
- Hagner, David (1992) ”The Social Interactions and Job Supports of Supported Employment”, s 217-40. I: Jan Nisbet (red.) *Natural Supports in School, at Work, and in the Community of People with Severe Disabilities*. Baltimore: Paul H. Brooks Publishing Co.
- Hagner, David og Dale DiLeo (1993) *Working Together: Workplace Culture, Supported Employment, and Persons with Disabilities*. Cambridge, MA: Brookline Books.
- Hall, Stuart (1992) ”The Question of Cultural Identity”, s 273-325. I: Stuart Hall, David Held og Anthony McGrew (red.) *Modernity and its Futures*. Cambridge: Polity Press.
- Hall, Edward (1999) ”Workspaces: Refiguring the Disability – Employment Debate”, s 138-154. I: Ruth Butler and Hester Parr (red.) *Mind and Body Spaces: Geographies of Illness, Impairment, and Disability*. London: Routledge.
- Halvorsen, Knut (1990) *Innføring i sosialpolitikk*. Oslo: TANO.
- Hammersley, Martyn og Paul Atkinson (1995) *Ethnography – Principles in Practice*. 2nd edition. London: Routledge.
- Handegård, Tina Luther (2005) *Tvang, makt og ambivalens: En studie av hvilken betydning lovreglene om bruk av makt og tvang overfor psykisk utviklingshemmede kan få i det daglige omsorgsarbeidet*. [dr.avhandl.]. Tromsø: Institutt for sosiologi, Universitetet i Tromsø.

- Hannerz, Ulf (1992) *Cultural Complexity – Studies in the Social Organization of Meaning*. New York: Columbia University Press.
- Hayward, Peter og Jenifer A. Bright (1997) "Stigma and Mental Illness: A Review and Critique". *Journal of Mental Health*, s 345-54.
- Heal, Laird W. og Carol K. Sigelman (1996) "Methodological Issues in Quality of Life Measurement", s 91-104. I: R.L. Schalock (red.) *Quality of Life*. Washington, DC: American Association on Mental Retardation.
- Hegdal, Unni (2005) *Betydning av arbeid og arbeidsmiljø. En studie av et arbeidssenter for mennesker med utviklingshemning*. Tønsberg: Aldring og helse.
- Hegdal, Unni og Kirsten Thorsen (2007) "Om betydningen av arbeid, dagsenter- og aktivitetstilbud for mennesker med utviklingshemning". SOR-rapport, nr 1, s 4-13.
- Hernes, Thorgeir (1996) "Arbeid med bistand – et vanlig arbeid for uvanlige mennesker". I: T. Hernes, K. Stiles og G. Bollingmo (red., 1996).
- Hernes, Thorgeir, Kathryn Stiles og Gunvor Bollingmo (red.) (1996) *Veien til en vanlig jobb: nytt perspektiv på atfering*. Oslo: Ad notam Gyldendal.
- Holmqvist, Mikael (2005) *Samhall – att bli normal i en onormal organisation*. Stockholm: SNS förlag.
- Holland, Dorothy, Debra Skinner, William Lachicotte jr. og Carole Cain (1998) *Identity and Agency in Cultural Worlds*. Harvard University Press.
- Håland, Inger og Gunnlaug Daugstad (2003) "Den kjønnsdelte arbeidsmarknaden". Samfunnsspeilet, nr 6/03. < http://www.ssb.no/vis/06/arbeid/publ_samf.shtml >
- Ineland, Jens (2007) *Mellan konst och terapi. Om teater för personer med utvecklingsstörning*. [dr.avhandl.] Institutionen för socialt arbete. Umeå universitet.
- Jahoda, A., I. Markova og M. Cattermole (1988) "Stigma and the Self-Concept of People with Mild Mental Handicap". *Journal of Mental Deficiency Research*, s 103-115.
- Jahoda, Marie (1982) *Employment and Unemployment. A Socio-Psychological Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jahoda, Marie, Paul F. Lazarsfeld og Hans Zeisel [1933] (1997) *De arbeidsledige i Marienthal. En sosiografisk undersøkelse av virkningene av langtidsarbeidsledighet*. Oslo: Tano Aschehoug.
- Jenkins, Richard (2004) *Social Identity*. London: Routledge.
- Johansson, Roine (1997) *Vid byråkratins gränser. Om handlingsfrihetens organisatoriska begränsningar i klientrelaterat arbete*. [dr.avhandl.] Lund: Arkiv förlag.
- Kildal, Nanna (1999) "Arbeidslinje, ansvar og selvrespekt". *Søkelys på arbeidsmarkedet*, s 47-53.
- Keesing, Roger M. (1981) *Cultural Anthropology. A Contemporary Perspective*. 2. ed. Fort Worth: Holt, Rinehart and Winston Inc.
- Knox, Marie og Fay Hickson (2001) "The Meaning of Close Friendship: The Views of Four People with Intellectual Disabilities". *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, vol. 14, s 276-291.
- Kristiansen, Kristjana (1993) *Normalisering og verdsetjing av sosial rolle*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Kristiansen, Kristjana (1996) "Normalisering og vurdering av sosial rolle". I: T. Hernes, K. Stiles og G. Bollingmo (red., 1996).
- Kristiansen, Kristjana (2000) "The Social Meaning of Work. Listening to Women's own Experiences". I: Rannveig Traustadottir og Kelley Johnson (red.) *Women*

- with *Intellectual Disabilities: Finding a Place in the World*. London: Jessica Kingsley, s182-190.
- Kristiansen, Kristjana og Rannveig Traustadóttir (red.) *Gender and Disability Research in the Nordic Countries*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, Steinar (1997) *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: AdNotam Gyldendal.
- Larsson, Per Olof (2006) *Arbetsplatskultur, socialt stöd och arbetets mening. Anställning med lönebidrag och daglig verksamhet för personer med intellektuella arebthandikapp*. Göteborg: Göteborgs Universitet.
- Larsen, Tord (1997) "Identitet, individualisering og handlingsbegrunnelse". I: Dagfinn Slettan og Ola Svein Stugu (red.) *Det nasjonale i det lokale, det lokale i det nasjonale. KULTs skriftserie nr 92*. Oslo: Norges forskningsråd.
- Lindqvist, Rafael (2007) *Funktionshindrade i välfärdssamhället*. Malmö: Gleerups.
- Lipsky, Michael (1980) *Street-Level Bureaucracy. Dilemmas ogf the Individual in Public Services*. New York: Russel Sage Foundation.
- Lysgaard, Sverre ([1961] 1985) *Arbeiderkollektivet. En studie i de underordnetes sosiologi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Marx, Karl (1992) *Det beste av Karl Marx: tekster i utvalg*. Oslo: Pax. [Spesielt disse kapitlene "Basis og overbygning", "Arbeid og utbygting", "Arbeidsliv og organisasjonsforhold", samt "Arbeiderklassen og den relative overbefolkning".]
- Markussen, Geir og Ståle Eskeland (1992) "Arbeid", s 87-95. I: Ståle Eskeland og Aslak Syse (red.) *Psykisk utviklingshemmedes rettsstilling*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- McLoughlin, Caven S., J. Bradley Garner og Michael J. Callahan (red.) (1987) *Getting Employed, Staying Employed: Job Development and Training for Persons with Severe Handicaps*. Baltimore: Paul H. Brookes.
- McVilly, Keith R. (1995) "Interviewing People with a Learning Disability About Their Residential Service". *British Journal of Learning Disabilities*, vol. 23, s 138-142.
- Mead, George Herbert (1934) *Mind, Self, and Society*. Chicago: University of Chicago Press.
- Mead, George Herbert (1999) *Play, School, and Society*. (Red.: Mary Jo Deegan.) New York: P. Lang.
- Midré, Georges (1990) *Bot, bedring eller brød? Om bedømming og behandling av sosial nød fra reformasjonen til folketrygden*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Mills, C. Wright (1959) *The Sociological Imagination*. New York: Grove Press.
- Møller, Geir (2005) *Yrkeshemmede med psykiske lidelser*. Arbeidsrapport nr 6/2005. Bø: Telemarksforskning.
- Neumann, Iver B. (2001) *Mening, materialitet, makt. En innføring i diskursanalyse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Norges barnevernsråd (1931) *Forslag til lov om forsorg for åndssvake*. Innstilling fra en komité opnevnt av Norges barnevernsråd. Bergen.
- NOU 1973: 25 Omsorg for psykisk utviklingshemmede.
- NOU 1985: 34 Levekår for psykisk utviklingshemmede.
- Novak, Jeanne, Pat Rogan, David Mank og Dale DiLeo (2003) "Supported Employment and Systems Change: Findings from a National Survey of State Vocational Rehabilitation Agencies". *Journal of Vocational Rehabilitation*, nr 19, s 157-166. IOS Press.
- OECD (2003) *Transforming Disability into Ability. Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People*. Paris: OECD.
- Oliver, Mike (1990) *Critical Texts in Social Work and the Welfare State – the Politics of Disablement*. London: The Macmillan Press.

- Olsen, Terje (2003) *–Litt av en jobb! En studie av tilrettelagt arbeid for personer med utviklingshemming*. NF-rapport 12/03. Bodø: Nordlandsforskning.
- Olsen, Bjørn og Mem Thi Van (2005) *Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet. Rapport til tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 2. kvartal 2005*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Ot.prp. 49 (1987-88) Midlertidig lov om avvikling av institusjoner og kontrakter om privatpleie under det fylkeskommunale helsevern for psykisk utviklingshemmede.
- Radcliffe-Brown, A.R. (1952) *Structure and Function in Primitive Society*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Ramcharan, Paul og Gordon Grant (2001) "Views and Experiences of People with Intellectual Disabilities and their Families. (1) The User Perspective". *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, vol. 14, s 348-363.
- Rapley, Mark og Charles Atanki (1996) "A Conversation Analysis of the 'Acquiescence' of People with Learning Disabilities". *Journal of Community and Applied Social Psychology*, s 207-227.
- Rasmussen, Bente (2005) *Et bærekraftig nytt arbeidsliv? Kunnskapsstatus og problemstillinger*. Oslo: Norges forskningsråd.
- Ringdal, Gerd Inger (1988a) *Arbeid for psykisk utviklingshemmede: en undersøkelse av fire bedrifter som sysselsetter psykisk utviklingshemmede*. Trondheim: Allforsk.
- Ringdal, Gerd Inger (1988b) *Yrkesmessig atferd: en analyse av yrkeskarrierene til mennesker med psykisk utviklingshemming*. Trondheim: Allforsk.
- Rogstad, Jon (2001) *Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Russell, Martha (2002) "What Disability Civil Rights Cannot Do: Employment and Political Economy". *Disability and Society*, s 117-135.
- Salonen, Tapio (1994) *Välfärdens marginaler*. [dr.avhandl.] Stockholm: Fritzes.
- Sandvin, Johans Tveit (1996) *Velferdsstatens vendepunkt? En analyse av reformen for personer med utviklingshemming som uttrykk for brytninger i velferdsstaten*. [dr.avhandl.] Institutt for samfunnsvitenskap, Universitetet i Tromsø.
- Sandvin, Johans Tveit, Mårten Söder, Willy Lichtwarck og Tone Magnussen (1998) *Normaliseringsarbeid og ambivalens – bofellesskap som omsorgsarena*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Sauer, Lennart (2004) *Teater och utvecklingsstörning. En studie av Ålleteatern*. [dr.avhandl.] Umeå: Umeå Universitet
- Schafft, Angelika, Kari Marie Helle og Ståle Seierstad (1999) *Arbeidsmarkedstatens tilbud til personer med psykiske lidelser*. AFI-rapport 1/99.
- Secker, Jenny, Helen Menbrey, Bob Grove og Patience Seebohm (2002) "Recovering from Illness or Recovering your Life?". *Disability and Society*, s 403-18.
- Seierstad, Ståle, Ann Kristin Eide, Kari Marie Helle og Angelika Schafft (1998) *Evaluering av de statlige Arbeidssamvirketiltakene og de kommunale aktivitetstilbudene for yrkeshemmede.. Rapport nr 5/98*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Seip, Anne-Lise (1984) *Sosialhjelpstaten blir til. Norsk sosialpolitikk 1740-1920*. Oslo: Gyldendal.
- Seip, Anne-Lise (1994) *Veiene til velferdsstaten. Norsk sosialpolitikk 1920-75*. Oslo: Gyldendal.
- Sennett, Richard (1977) *The Fall of Public Man*. New York: Knopf.
- Sennett, Richard ([1998], norsk utgave 2001) *Det fleksible mennesket – personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Bergen: Fagbokforlaget.

- Shakespeare, Tom (2006) *Disability Rights and Wrongs*. London: Routledge.
- Sigelman, Carol K., C.J. Schoenrock, C.L. Spanhel, S.G. Hromas, J.L. Winer, E.C. Budd og P.W. Martin (1980) "Surveying Mentally Retarded Persons: Responsiveness and Response Validity in three Samples". *American Journal of Mental Deficiency*, vol. 84., nr 5, s 479-486.
- Sonnander, Karin (1997) "Biologisk og socialt: eksemplet psykisk utviklingsstørning". I: Karin Sonnander, Mårten Söder og Kent Ericsson (red.) *Forskare om utviklingsstørning – perspektiv – kunskaper – utmaningar*. Uppsala: Uppsala Universitets Förlag.
- Sosial- og helsedepartementet (2000) "Status for tilbudet til mennesker med psykisk utviklingshemming", rundskriv I-19/2000.
- Sosial- og helsedirektoratet (2005) Kontroll av registrering av tal på psykisk utviklingshemma i kommunane. IS-8/2005.
- Stake, Robert E. (1994) "Case Studies". I: Norman K. Denzin og Yvonna S. Lincoln (red.) *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, Calif.: Sage.
- Statistisk sentralbyrå (1994) *Standard for næringsgruppering*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Spjelkavik, Øystein og Kjetil Frøyland i samarbeid med Torbjørn Skarðhamar (2003) *Yrkeshemmede i det ordinære arbeidslivet – inkludering gjennom Arbeid med bistand*. Arbeidsforskningsinstituttets rapportserie nr 3. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Spjelkavik, Øystein, Kjetil Frøyland og Mike Evans (2004) *Supported Employment in Norway: A National Mainstream Programme*. Occasional paper, no 6/04. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Stiles, Kathryn og Grete Wangen (1996) "Visst går det an!" I: Hernes, Stiles og Bollingmo (red., 1996).
- St.meld. 9 (2006-07) Arbeid, velferd og inkludering.
- St.meld. 35 (1994-95) Velferdsmeldingen.
- St.meld. 39 (1991-92) Attføringmeldingen.
- St.meld. 40 (2002-03) Nedbygging av funksjonshemmende barrierer. Strategier, mål og tiltak i politikken for personer med nedsatt funksjonsevne.
- St.meld. 47 (1989-90) Om gjennomføringen av reformen for mennesker med psykisk utviklingshemming.
- St.meld. 88 (1974-75) Om omsorg for psykisk utviklingshemmede.
- St.meld. 71 (1952) Om landsplan for åndssvakeomsorgen.
- Stone, Deborah A. (1984) *The Disabled State*. Philadelphia: Temple University Press.
- Støren, Liv Anne og Clara Åse Arnesen (2003): "Et kjønnsdelt utdanningssystem". <http://www.ssb.no/emner/04/sa_utdanning/arkiv/sa60/kap-7.pdf> Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Sundet, Marit (1997) *Jeg vet jeg er annerledes – men ikke bestandig. En antropologisk studie av hverdagslivet til fem personer med psykisk utviklingshemming*. Uppsala: Kultur i fokus.
- Svens-Liavåg, Camilla (2000) "Interviewing intellectually disabled – are they trustworthy or not?". Paper presentert på NNDR-konferanse i Malmö, 5.-7. 10.2000.
- Sætersdal, Barbro (1998) *Tullinger, skrullinger og skumlinger: Fra fattigdom til velferdsstat*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Söder, Mårten (1979) *Skolmiljö och integrering*. Uppsala: Uppsala Universitet, Sociologiska Institutionen.

- Söder, Mårten (1981) *Vårdorganisation, vårdideologi och integrering – sociologiska perspektiv på omsorger om utvecklingsstörda*. [dr.avhandl.] Uppsala: Uppsala Universitet
- Söder, Mårten (1992) "Normalisering og integrering: omsorgsideologier i et samfunn i endring". I: J.T. Sandvin (red.) *Mot normalt? Omsorgsideologier i forandring*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Söder, Mårten, Karin Barron og Ingrid Nilsson (1990) *Inflytande för människor med omfattande funktionshinder*. Bilagerapport. SOU 1990:19.
- Sørensen, Aage (2005) "Foundations of a Rent-Based Class Analysis". I: Erik Olin Wright (red., 2005).
- Taylor, Steven (2002) "Disabled Workers Deserve Real Choices, Real Jobs". The Center for an Accessible Society.
- Torp, Hege (1999) "Hvem vil arbeide hvis det ikke lønner seg? Om arbeidslinja og insentiveffekter av velferdsstatens ytelser". Søkelys på arbeidsmarkedet, s 29-39.
- Torp, Hege (red., 2005) *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Traustadóttir, Rannveig (2004) "The Work of Caring". I: Kristjana Kristiansen og Rannveig Traustadóttir (red., 2004)
- Traustadóttir, Rannveig og Kristjana Kristiansen (2004) "Introduction". I: Kristjana Kristiansen og Rannveig Traustadóttir (red., 2004)
- Tøssebro, Jan (1996) *En bedre hverdag? Utviklingshemmedes levkår etter HVPU-reformen*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Tøssebro, Jan (1999) "Da tidevannet snudde – perspektiv på utviklingshemming og tjenester for utviklingshemmete under fremveksten av dagens politikk: 1960-1975." I: Monica Dalen, Anne-Lise Rygvold og Reidun Tangen (red.) *Mangfold og samspill – om minoriteter i familie og samfunn*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Tøssebro, Jan og Hege Lundebj (2002) *Statlig reform og kommunal hverdag. Utviklingshemmetes levkår 10 år etter reformen*. Rapportserie for sosialt arbeid og helsevitenskap, nr 33. Trondheim: NTNU.
- Umb-Carlsson, Öie og Karin Sonnaner (2006) "Living conditions of adults with intellectual disabilities from a gender perspective". *Journal of Intellectual Disability Research*, Volume 50, Issue 5, Page 326-334.
- Wadel, Cato (1973) *Now, Whose Fault is That? The Struggle for Self-Esteem in the Face of Chronic Unemployment*. Newfoundland social and economic studies, nr 11. Toronto: Institute of Social and Economic Research, Memorial University of Newfoundland.
- Wadel, Cato (1984) *Det skjulte arbeid*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Wallman, Sandra (red.) (1979) *Social Anthropology of Work*. London: Academic Press.
- Walmsley, Jan (2000) "Caring – A Place in the World?". I: Rannveig Traustadóttir og Kelley Johnson (red.) *Women with Intellectual Disabilities: Finding a Place in the World*. London: Jessica Kingsley, s191-216.
- Watson, Nick (2003) "Daily Denials: The Routinisation of Oppression and Resistance". I: S. Riddell, og N. Watson (red.) *Disability, Culture and Identity*. Harlow: Pearson.
- Wehman, Paul og John Kregel (1998) *More Than a Job – Securing Satisfying Careers for People with Disabilities*. Baltimore: Paul H. Brookes.
- Wendell, Susan (1996) *The Rejected Body. Feminist Philosophical Reflections on Disability*. New York: Routledge.
- West, Candace og Don H. Zimmerman (1987) "Doing Gender". *Gender and Society*, vol. 1, nr 2, s 125-151.

- Willis, Paul E (1977) *Learning to Labour. How Working Class Kids get Working Class Jobs*. Farnborough: Saxon House.
- Wilson, Alastair (2003) “ ‘Real jobs’, ‘Learning Difficulties’ and Supported Employment”. *Disability and Society*, nr 2, s 99-116.
- Wolfensberger, Wolf (red.) (1972) *The Principle of Normalization in Human Services*. Toronto : National Institute on Mental Retardation.
- Wright, Erik Olin (red.) (2005) *Approaches to Class Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Öberg, Peter (1999) *Livet som berättelse. Om biografi och åldrande*. [avhandl.] Uppsala: Acta Universitatis Upsalensis.
- Øhrn, Karl Georg (2002) ”Demokrati, handel og velstand. Tre teorier for varig fred.” *Tidsskrift for samfunnsforskning*, s 333-59. Oslo: Universitetsforlaget.
- Øian, Hogne (1998) *Arbeidsfri og fritidsløs*. [dr.avhandl.] Oslo: Universitetet i Oslo.

Oversikt over forkortelser

AB	Arbeid med bistand (arbeidsmarkedstiltak).
Aetat	Arbeidsmarkedsmyndighetens tidligere navn. Fra 1.6.06 ble Aetat del av den nye Arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV).
ASV	Arbeidssamvirke. Tidligere arbeidsmarkedstiltak. Fra 1.2.02 del av tiltaket ”varig tilrettelagt arbeid” (VTA).
ASVL	Arbeidssamvirkenes landsforening. Arbeidsgiverforening for Vekst-bedriftene.
ASVO	Arbeidssamvirke i offentlig virksomhet. Tidligere arbeidsmarkedstiltak. Fra 1.2.02 del av tiltaket varig tilrettelagt arbeid (VTA).
G	Betegnelsen for det såkalt ”grunnbeløpet i folketrygden” som brukes for å beregne norske trygdeytelser.
HVPU	Helsevernet for psykisk utviklingshemmede. Avviklet gjennom ansvarsreformen, også kalt HVPU-reformen.
IA-avtalen	Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Inngått av regjeringen og partene i arbeidslivet i 2001, og fornyet i 2005.
LAFY	Landsrådet for arbeid til yrkeshemmede. Interesseorganisasjon for virksomheter som gir arbeidstilbud til yrkeshemmede.
NAV	Arbeids- og velferdsforvaltningen. Omfatter fra 1.6.06 den tidligere Arbeidsmarkedsmyndighetene, Rikstrygdeverket og de kommunale sosialtjenestene.
NFU	Norsk forening for utviklingshemmede. Interesseorganisasjon for utviklingshemmede og deres familier.

- PV** Produksjonsverksted. Tidligere arbeidsmarkedstiltak. Er nå gått inn i tiltaket "varig tilrettelagt arbeid" (VTA).
- SE** Supported employment. Den internasjonale betegnelsen på arbeidsmarkedstiltaket "arbeid med bistand (AB).
- VTA** Varig tilrettelagt arbeid (VTA). Arbeidsmarkedstiltak f.o.m. 1.2.02.