

Referanse til artikkelen: Terje Olsen, Jon Qvortrup & Ketil Bråthen (2021). Arbeidstaker eller deltaker? Medvirkning og innflytelse i Varig tilrettelagt arbeid. *Fontene forskning*, 14(2), 58-69.

NØKKELOD: ARBEIDSMARKEDSTILTAK, MEDVIRKNING, INNFLYTELSE, NEDSATT FUNKSJONSEVNE, ARBEIDSINKLUDERING



**Terje Olsen**  
Forskningsleder,  
Fafo, Institutt for  
arbeidslivs- og vel-  
ferdsforskning  
terje.olsen@fafo.no



**Jon Qvortrup**  
Spesialrådgiver, KS  
jon.qvortrup@ks.no



**Ketil Bråthen**  
Forsker, Fafo Institutt  
for arbeidslivs- og vel-  
ferdsforskning  
ketil.braathen@fafo.no

# Arbeidstaker eller deltaker? Medvirkning og innflytelse i Varig tilrettelagt arbeid

Artikkelen undersøker former for medvirkning og innflytelse i arbeidsmarkedstiltaket Varig tilrettelagt arbeid (VTA). Tiltaket er rettet mot personer som mottar uføretrygd, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging. VTA er ikke tidsavgrenset. Tiltaket utgjør i dag rundt 9.000 tiltaksplasser på landsbasis. Etter tiltaksforskriften er tiltaksarrangører forpliktet til å tilrettelegge for deltakeres medvirkning og innflytelse på arbeidsplassen, på samme måte som i arbeidslivet ellers. Dette innebærer at deltakerne er omfattet av arbeidsmiljølovens bestemmelser. Vi har undersøkt hvordan tiltaksarrangører iverksetter målet om tiltaksdeltakernes medvirkning og innflytelse i hverdagen på arbeidsplassene.

Studien bygger på en nasjonal spørreundersøkelse rettet til alle tiltaksarrangører av VTA-tiltaket. Respondentene svarte på 28 spørsmål om antall deltakere i tiltaket, og deltakeres former for medvirkning og innflytelse gjennom formelle medvirknings- og innflytelseskanaler som verneombud, tillitsvalgte, og representasjon i arbeidsmiljøutvalg og bedriftsstyrer. Vi har i tillegg stilt spørsmål om andre, mindre formaliserte medvirkningsformer. Undersøkelsen ble gjennomført i juni-september 2020.

56 prosent av tiltaksarrangørene oppgir at de har tillitsvalgte blant VTA-deltakere. 37 prosent har tiltaksdeltakere i VTA representert i arbeidsmiljøutvalget. Åtte prosent av tiltaksarrangørene har VTA-deltakere representert i bedriftsstyret. Av fritekstsvarene fremgår det at det er flere ulike måter å tillemppe og finne løsninger som fungerer lokalt hos den enkelte tiltaksarrangør. Målsettinger om medvirkning og innflytelse i egen hverdag er sentralt for alle grupper av personer med funksjonshemming. Tiltaksarrangører tilrettelegger for aktiv medvirkning, og resultatene av vår studie viser at dette er mål som ofte er vanskelige å iverksette i praksis.

Av de statlige arbeidsmarkedstiltakene er det spesielt varig tilrettelagt arbeid (VTA) som gir mange mennesker med omfattende funksjonsnedsettelse meningsfylte oppgaver, innhold i hverdagen og arbeid. I juni 2020 var det på landsbasis registrert 9.044 VTA-deltakere<sup>12</sup>. Fra 1990-tallet var personer med utviklingshemming den største gruppen i VTA-tiltaket. Over tid har flere brukergrupper kommet til, og personer med utviklingshemming utgjør i dag rundt en tredjedel av alle deltakere. Andre grupper av deltakere er personer med psykiske lidelser, og personer med adferdsforstyrrelser eller andre typer av kognitive funksjonsnedsettelse (Gjertsen, 2019; Reinertsen, 2012; Spjelkavik et al., 2012; Wendelborg & Tøssebro, 2018). Felles for deltakerne er at de har alvorlig nedsatt funksjonsevne.

VTA gir arbeidstilbud og aktiviteter som er av stor betydning for deltakere i tiltaket med hensyn til opplevd mening, deltakelse og verdighet (Gjertsen et al., 2021; Olsen, 2009; Reinertsen, 2012; Tøssebro & Olsen, 2020). VTA gir en merverdi for samfunnet og bidrar i lokalt næringsliv i form av service og produksjon av varer. I tiltaksforskriften som regulerer alle Navs arbeidsmarkedstiltak, er deltakere i VTA-tiltaket definert som arbeidstakere etter arbeidsmiljølovens bestemmelser. Etter arbeidsmiljøloven har ansatte rett til representasjon i arbeidsmiljøutvalg (AMU), verneombud (VO) og styrerepresentasjon. Spørsmålet er hvordan disse rettighetene til medvirkning og medbestemmelse iverksettes i praksis, på den enkelte arbeidsplass ute hos den enkelte tiltaksarrangør.

Det er en grunnleggende tvetydighet forbundet med hva arbeidet i VTA-tiltaket er. På den ene siden er det kategorisert som arbeid, i den forstand at deltakere etter tiltaksforskriften er definert som arbeidstakere (§ 1-7). Det handler om produksjon og service rettet mot et marked, og organiseringen er til forveksling lik andre produksjons- og servicevirksomheter. Det er krav til leveranser, krav til kvalitet og nøyaktighet, og tidspress. På den annen side er inntakskriteriet for deltakere at de har innvilget uføretrygd, eller snarlig ventes å få det. De som deltar, trenger noe å gjøre, en aktivitet og en meningsfull hverdag, gitt den funksjonsnedsettelsen de har. Hovedinntekten er ufø-

repensjonen. I tillegg har de en bonuslønn, eller motivasjonslønn for det arbeidet de utfører (Olsen, 2009). Aktiviteten blir forstått som at det både «er arbeid» og «ikke er arbeid» på en og samme tid. Denne tvetydigheten ligger under mye av det som foregår i tiltaket og kommer til uttrykk på ulike måter. Et konkret uttrykk er at den enkelte kategoriseres både som «tiltaksdeltaker» og som «arbeidstaker». De som er i tiltaket, er der fordi de er vurdert å ha en alvorlig funksjonsnedsettelse som gjør at de har små muligheter i det ordinære arbeidsmarkedet (NAKU, 2019; Wendelborg & Tøssebro, 2018).

I den internasjonale faglitteraturen har oppmerksomheten i stor grad blitt rettet mot varianter av 'supported employment', som innebærer at den enkelte arbeidssøker får opplæring, oppfølging og tilpassede arbeidsoppgaver i et ordinært arbeidsmiljø. Den diskursen som har fulgt fremveksten av denne metodikken, har implisitt bidratt til å nedvurdere skjermede arbeidstilbud (sheltered employment) som gammelmodige og innelåsende, noe som representerer rester av eldre tiders institusjonsomsorg (Modini et al., 2016; Wehman et al., 2018). Det som lett blir oversett, er at også de skjermede arbeidstilbudene er i utvikling og innebærer noe annet i dag enn for bare få år tilbake. Endringer i tiltaksforskriften og i de krav som Nav stiller til tiltaksarrangører bidrar også til dette.

Bestemmelsene i tiltaksforskriften og supplerende regelverk må leses inn i et større bilde av samfunnsmessig dreining i retning av økt medvirkning, inkludering og rett til deltakelse i beslutninger om eget liv for alle grupper av funksjonshemmede. FNs menneskerettighetserklæring og den europeiske menneskerettskonvensjonen slår fast disse prinsippene. Med Norges ratifisering av FN-konvensjonen om funksjonshemmedes rettigheter i 2013 ble disse prinsippene ytterligere understreket, blant annet gjennom retten til autonomi, uavhengighet og rettslig handleevne (NOU 2016:17).

Tiltaksarrangørene er godt kjent med diskursen om funksjonshemmedes rettigheter til medvirkning og autonomi. I sin arbeidshverdag står arbeidslederne, daglig leder og styret imidlertid overfor praktiske utfordringer når det gjelder hvordan disse rettighetene best kan iverksettes, på måter som faktisk bidrar

til reell innflytelse og medvirkning på arbeidsplassen.

I denne artikkelen spør vi: Hvordan implementeres mål om medvirkning og innflytelse i hverdagen på arbeidsplassene? Hvilke praktiske tilpasninger gjøres for å skape medvirkning og deltakelse? Vi skal først og fremst se hvordan dette iverksettes gjennom de formelle innflytelseskanalene: a) tillitsvalgtskanalen, b) arbeidsmiljøutvalg og verneombud og c) ansattes representasjon i tiltaksbedriftens styre. Alle de tre medvirkningskanalene er godt etablerte tradisjoner i norsk arbeidsliv, med tilhørende lovreguleringer og innarbeidede praksiser. I drøftingene av resultatene er vi derfor ute etter å belyse hvordan disse medvirkningskanalene er implementert. Vi har også undersøkt om det er andre, mindre formaliserte former for innflytelse og medvirkning. Så vidt vi vet, har ikke dette blitt undersøkt i norsk sammenheng i denne type virksomheter tidligere.

Om begrepsbruken: Av pragmatiske grunner benytter vi her den samme terminologien som tiltaksforskriften legger til grunn, der de som deltar i VTA-tiltaket refereres til som «tiltaksdeltakere» og bedriftene som gjennomfører tiltaket refereres til som «tiltaksarrangører» og «virksomheter».

## **BAKGRUNN: LOVVERK OG RELATERT FORSKNING**

Tiltaksarrangører av VTA er organisert som aksjeselskap med kommunal eller fylkeskommunal aksjemajoritet<sup>3</sup>. Tiltaksarrangører får tilskudd for et visst antall tiltaksplasser fra Nav gjennom inngåtte kontrakter. Tiltaksarrangøren må oppfylle krav til at attføring eller varig tilrettelagt arbeid er tiltaksarrangørens primære virksomhet, samt at overskudd skal forbli i virksomheten og komme attføringsarbeidet og deltakerne til gode. Det er et krav at det ikke skal utbetales utbytte til eierne (Tiltaksforskriften, § 14-5). Tiltaksarrangører mottar driftsstøtte for hver enkelt VTA-plass fra Nav, og deltakernes hjemkommuner skal bidra med en medfinansiering som tilsvarer minst 25 prosent av det statlige tilskuddet. Tiltaksarrangører har dessuten produksjonsinntekter knyttet til salg av varer og tjenester i sitt lokale marked.

Tiltaksdeltakere er definert som arbeidstakere gjennom tiltaksforskriften. De er omfattet av arbeids-

miljølovens bestemmelser om ansattes medvirkning og innflytelse på arbeidsplassen (Arbeidsmiljøloven, 2005). Medvirkning og innflytelse dreier seg grunnleggende om maktfordelingen mellom de samhandlende aktørene. Når det gjelder VTA-deltakeres innflytelse og medvirkning på arbeidsplassene, ser det ut til at impulsen til dette kommer fra to ulike retninger.

For det første har arbeidstakeres medvirkning og innflytelse en lang tradisjon i norsk arbeidsliv. Trygstad et al. (2019) skiller grunnleggende mellom medbestemmelse og andre typer av innflytelse. Medbestemmelse refererer til forhandlinger mellom likeverdige parter, som for eksempel i forbindelse med lønnsforhandling. Medvirkning og innflytelse referer til de «mykere» sidene ved partssamarbeidet – altså det som foregår av løpende samarbeid mellom partene, eksempelvis gjennom arbeidsmiljøarbeid, styrearbeid og tillitsvalgtskontakt.

For det andre har personer med nedsatt funksjonsevne en uttalt rett til selvbestemmelse, understreket blant annet i FN-konvensjonen om rettigheter til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD). Norge ratifiserte konvensjonen i 2013 (Barne-, likestillings og inkluderingsdepartementet, 2013). Individets frihet til medvirkning og selvbestemmelse er en forutsetning for konvensjonen. Det er likevel ikke entydig gitt hva som ligger i dette. En som har forsøkt å gjøre dette mer håndgripelig, er Karrie Shogren (2020). Med referanse til causal agency theory definerer hun selvbestemmelse langs to dimensjoner, henholdsvis knyttet til personer og handlinger: «Self-determined people (i.e. causal agents) act in service to freely chosen goals. Self-determined actions function to enable a person to be a causal agent in his or her life» (Shogren 2020, s. 29). Muligheten til selvbestemmelse utgjør på denne måten en forutsetning for reelt å kunne benytte de mulighetene som arbeidsmiljøloven og tiltaksforskriften åpner for. Hvorvidt og hvordan det i praksis blir tilrettelagt og organisert slik at tiltaksdeltakere faktisk får oppfylt disse rettighetene, og får reell mulighet til innflytelse og medvirkning, er likevel en annen sak.

## **METODE OG DATA**

Funnene som presenteres i undersøkelsen er basert på data fra en spørreundersøkelse sendt til samtlige

ge medlemmer av bransjeforeningen Arbeid og inkludering i NHO Service og handel og bransjeforeningen Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), til sammen 271 tiltaksarrangører. Spørreskjemaet ble sendt til alle daglige ledere ved hjelp SurveyXact, som er et nettbasert verktøy for gjennomføring av spørreundersøkelser. Datainnsamlingen ble gjennomført i tidsrommet 24. juni til 16. september 2020. Det ble gjennomført én purring. Svarprosenten var 69 (188 av 271 tiltaksarrangører). Av de 188 som svarte på undersøkelsen var det ni tiltaksarrangører som oppga at de ikke hadde VTA. I analysen har vi tatt utgangspunkt i de 179 tiltaksarrangørene som oppga at de har VTA-tiltaket.

Undersøkelsen ble sendt til hele populasjonen av tiltaksarrangører av VTA, som ifølge Nav består av 247 tiltaksarrangører hvis man ser på hovedenhetene. Det betyr at 179 av 247 VTA-tiltaksarrangører har besvart undersøkelsen, tilsvarende 72 prosent. Spørreskjemaet besto av 28 spørsmål, knyttet til verneombud, valg av tillitsvalgt, sammensetning av arbeidsmiljøutvalg og bedriftsstyre, og sammensetning av deltakere i tiltakene. Elleve spørsmål hadde lukkede svarkategorier, men med svarfelt med mulighet for utdypning. Syv spørsmål var åpne, der vi ba respondenten beskrive virksomhetens rutiner og arbeidsmåter for valg av tillitsvalgt, styrerepresentant og andre former for medvirkning/deltakelse. Rundt halvparten av respondentene har svart utfyllende på de åpne spørsmålene.

Materialet bygger på tiltaksarrangørenes egne rapporter av sin praksis på området. Våre spørsmål kan til dels oppleves som å berøre følsomme sider ved implementeringen av tiltaket, ettersom dette er krav som kan være vanskelig å oppfylle, men som er uttrykt i forskriften og som de er forpliktet til å følge gjennom tildelte tiltaksplasser. Det kan derfor være grunn til å anta at respondenter gjennom svarene gjerne vil forsøke å fremstå i et så positivt lys som mulig, og svarene må tolkes med dette in mente. Det kan være tilfellet spesielt der det er stor diskrepans mellom en virksomhets praksis og gjeldende bestemmelser, og der hvor respondentene viser til lokale varianter eller alternativer.

Programmene Stata og Nvivo er benyttet i bearbeiding og analysen av datamaterialet.

## RESULTATER: HVORDAN IVERKSETTER BEDRIFTENE IDEALENE OM MEDVIRKNING?

I dette avsnittet presenterer vi resultater fra spørreundersøkelsen. Vi gir først en kort oversikt over sammensetningen av tiltaksarrangører som har besvart, for deretter å se på hvordan tiltaksarrangører rapporterer på de ulike formene for medvirkning.

### Tiltaksarrangører og deltakere i tiltak

Det er til dels store forskjeller i størrelse og organisering av tiltaksarrangører av VTA. I vårt datamateriale har den minste tiltaksarrangøren én VTA-deltaker, mens den største tiltaksarrangøren har 138 deltakere. Hovedvekten av tiltaksarrangørene har mellom 10 og 40 VTA-plasser. De fleste av tiltaksarrangørene gjennomfører også andre arbeidsrettede tiltak, for eksempel Arbeidsforberedende trening (AFT), eller anbudsutsatte tiltak som Avklaring, Oppfølging og Arbeidsrettet rehabilitering. Forskjeller virksomhetene imellom med hensyn til antall tiltaksplasser påvirker antallet veiledere (arbeidsledere) i hver enkelt avdeling. Det er derfor nærliggende å tenke seg at størrelse (i betydningen antall tiltaksdeltakere) kan spille inn på muligheter for medvirkning og innflytelse for den enkelte deltaker. Men dette kan gå begge veier: større virksomheter har kvalitetssystemer og bedre muligheter for fagutvikling, men mindre arbeidsplasser og «små forhold» kan innebære at arbeidsledere kjenner deltakerne bedre og lettere kan legge til rette for medvirkning.

Trekk ved deltakerne spiller også inn på hvilke former for innflytelse og medvirkning som er mulig. På 1990-tallet var VTA et tiltak med et stort innslag av personer med utviklingshemming. Etter hvert har andre grupper kommet inn i tiltaket og det har vært en betydelig økning i antallet deltakere med diagnose psykisk lidelse (Mandal, 2008). I vårt materiale rapporterer 51 prosent av respondentene (daglige ledere) at det er personer med utviklingshemming som er vanligst som tiltaksdeltakere i deres bedrift, mens 27 prosent oppgir at det er flest personer med psykiske lidelser.

En mer heterogen deltakergruppe i tiltaket innebærer at forutsetningene for å medvirke på arbeidsplassen kan variere mellom tiltaksdeltakere, og at det

i noen sammenhenger vil være personer som har relativt sett bedre forutsetninger for å ta på seg verv og tillitsoppgaver enn andre. Vi vil likevel understreke at alle som deltar i VTA-tiltaket er personer med omfattende funksjonsnedsettelse som har innvilget uføretrygd.

### Tillitsvalgtkanalen

I surveyen stilte vi spørsmål om hvorvidt noen av deltakerne i VTA er tillitsvalgte. Et flertall av virksomhetene (56 prosent) sier de har deltakere i VTA som er tillitsvalgte, mens 31 prosent sier de ikke har det. Noen tiltaksarrangører (13 prosent) rapporterer at de har en eller annen variant av representasjon eller talspersoner for deltakerne. Det er for eksempel at VTA-deltakere deltar på tillitsvalgtmøter, ansattråd i VTA, arbeidstakerutvalg, miljøutvalg og deltaker- eller brukerforum. Enkelte arrangører viser til at de har etablert kollektive varianter, der en mindre gruppe av VTA-deltakere representerer de ansatte i VTA. Fire av respondentene oppgir at de er i ferd med å få på plass ordninger med tillitsvalgte VTA-deltakere. Ytterligere to respondenter oppgir at de har hatt tillitsvalgte fra VTA tidligere, men ikke har det lenger.

Tillitsvalgtkanalen har vært en viktig sak for Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL) i mange år. ASVL har siden tidlig på 2000-tallet hatt et samarbeid med Fellesforbundet om hovedavtale og utvikling av tillitsvalgtrollen i bedriftene (Handegård & Olsen, 2009). Vi spurte respondentene om hvordan tillitsvalgte velges eller utpekes (her har vi inkludert de som har svart «ja» og «annet», totalt 118 respondenter). Av svarene ser vi at avstemning blant tiltaksdeltakerne er den mest utbredte ordningen (63 prosent), dernest at tillitsvalgte utpekes på allmøter (24 prosent).

Av svarene fra det åpne tekstfeltet som følger etter dette spørsmålet, fremgår det at virksomhetene tilstreber å følge vanlige bedriftsdemokratiske praksiser. I enkelte av svarene fremgår det at arbeidsledere har bidratt med veiledning eller informasjon. En av respondentene beskriver dette slik:

«Lederne forteller hvorfor det er viktig at de har en tillitsvalgt, og hva som er oppgavene til denne. Vi foreslår at de skal gjøre et valg, ber en av de VTA-ansatte være møteleder, og forlater der-

**Tabell 1:**  
**Er noen av deltakerne i VTA tillitsvalgte? (N=171)**

	Antall	Prosent
Ja	95	56
Annet	23	13
Nei	53	31
SUM	171	100

**Tabell 2:**  
**Hvordan utpekes tillitsvalgte VTA-deltakere? (N=118)**

	Antall	Prosent
Allmøte	28	24
Avstemning	74	63
Foreslått av arbeidsleder	4	3
Annet	12	10
SUM	118	100

etter forsamlingen. De henter oss inn når valget er tatt.»

Som vi ser av svaret, er det ordinært ansatte som gir hjelp og veileder for at tiltaksdeltakerne skal kunne få til et valg. Samtidig refereres det til at man tilstreber å ikke påvirke gjennom å ikke være til stede ved selve valget. En annen av respondentene forklarer det på denne måten:

«Stort sett har vi måttet bistå i dette. Vi har forsøkt flere måter. Tidligere utførte de avstemning selv. Flere ganger viste det seg at den som ble valgt ikke klarte oppgaven. [De] var mye borte, og [valget] mistet funksjon. De siste gangene har vi derfor informert alle om rollen og hva den enkelte bør tenke på ved avstemning.»

Dette sitatet kan tjene som eksempel på praktisk hjelp til å få tillitsvalgtkanalen til å fungere. Mange av bedriftene har hatt slike ordninger i mange år, og har tydelige og innarbeidede rutiner for hvordan dette organiseres. Hvorvidt slik hjelp kan tenkes å tippe over til aktiv påvirkning, er vanskelig å vurdere.

### Deltakelse i arbeidsmiljøutvalget

Alle virksomheter med 50 ansatte eller mer har etter arbeidsmiljøloven plikt til å opprette et arbeidsmiljøutvalg (AMU). Virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte kan opprette AMU hvis en av partene krever det. Arbeidstilsynet kan også bestemme at det skal være AMU i en virksomhet. Arbeidstaker og arbeidsgiver skal etter forskriften ha like mange representanter, og flest mulig ulike grupper skal ifølge forskriften være representert. 43 prosent av de spurte svarer at bedriften har et eget arbeidsmiljøutvalg (76 bedrifter, jfr. tabell 3).

Når vi kontrollerer for størrelse på bedriftene, fremkommer det at det i hovedsak er større tiltaksarrangører som rapporterer at de har etablert AMU (ikke i tabell). Dette er ikke overraskende, gitt lovkravet. Samtidig ser vi at det er enkelte tiltaksarrangører som etter forskriften skulle hatt et fungerende AMU, men som oppgir at de ikke har det. Med en veiledernorm på fem deltakere per veileder burde alle tiltaksarrangører med minimum 42 deltakere hatt et AMU. Med tanke på at tiltaksarrangørene også har administrative ansatte, og i mange tilfeller også ansatte som jobber med andre tiltak enn VTA, kunne man forvente at enda flere hadde etablert AMU.

De 76 som svarte ja på om bedriften har et AMU, ble videre spurt om de har tiltaksdeltakere representert i AMU. Drøyt en tredjedel av de 76 som har AMU svarer at de har VTA-deltakere representert i utvalget (28 bedrifter, som vist i tabell 4).

Av fritekstsvarene blant de som svarer «ja», ser vi at VTA-deltakerne i stor grad ser ut til å gå inn i arbeidsmiljøutvalget på linje med øvrige AMU-medlemmer: *Deltakeren blir valgt inn som representant for tiltaksansatte og deltar i AMU på lik linje med ordinært ansatte.* Eller: *Til-litsvalgte i VTA er fast medlem av AMU.*

12 av respondentene svarer at de har andre typer av utvalg. De forklarer dette i fritekst som «VTA-utvalg», «brukerutvalg», «miljøutvalg», der typiske AMU-saker blir tatt opp.

Samlet sett er bildet altså at 53 prosent av bedriftene har et arbeidsmiljøutvalg der tiltaksdeltakere i VTA deltar (37 prosent), eller har noe som i praksis ser ut til å fungere som et arbeidsmiljøutvalg der tiltaksdeltakere har mulighet til å fremme saker direkte (16

**Tabell 3: Har dere et arbeidsmiljøutvalg (AMU) i bedriften? (N=177)**

	Antall	Prosent
Ja	76	43
Nei	82	46
Annet	19	11
SUM	177	100

**Tabell 4: Blant dem som har et arbeidsmiljøutvalg: Er tiltaksdeltakere representert i arbeidsmiljøutvalget? (N=76)**

	Antall	Prosent
Ja	28	37
Nei	36	47
Annet	12	16
SUM	76	100

prosent). Hvorvidt dette er mye eller lite, er vanskelig å vurdere. AMU som medvirkningskanal ser ut til å være etablert på en del av arbeidsplassene. Noen av fritekstsvarene tyder ellers på at dette er ordninger der man i bedriftene forsøker, men også strever, med å finne fram til løsninger som fungerer lokalt.

### Styrerepresentasjon

Etter aksjeloven kan ansatte kreve å velge en representant til styret ved 30 ansatte eller flere. Ved 50 ansatte eller flere kan det velges to ansattrepresentanter. Styret er en virksomhets øverste beslutningsnivå, det vedtar budsjettet, legger strategi og planer for virksomheten og ansetter direktør. Rollen som styrerepresentant kan være krevende, og funksjonsnivået blant tiltaksdeltakere varierer. Arbeidsledere og administrativt personale er også ansatte, og det er på ingen måte selvsagt at ansattes representanter skal velges blant tiltaksdeltakere. Men det kan også tenkes mellomvarianter, deltakere med møte- og talerett, men uten stemmerett (og det ansvaret som følger av dette). En «temperaturmåler» på hvilken oppslutning medvirkning og representasjon har i den



enkelte virksomhet, kan reflekteres i hvorvidt tiltaksdeltakere i en eller annen form er representert i virksomhetens styre.

I hvor mange av bedriftene er tiltaksdeltakere representert i styret?

Av de 171 virksomhetene som har besvart spørsmålet, oppgir 14 av respondentene at VTA-deltakere er representert i styret (8 prosent). Tiltaksdeltakere er i begrenset grad involvert i beslutninger og medvirkning på dette nivået. Ytterligere 12 av respondentene oppgir «annet» (7 prosent). Av disse er det to bedriftsstyrer som har foreldre- eller pårørenderepresentanter, og to bedriftsstyrer som har ordninger med møterett for tiltaksdeltakere. Av forklaringene i fritekst fra de øvrige åtte, fremgår det at man har hatt ordninger med observatørstatus tidligere, man har nylig foreslått en slik ordning eller har dette som en mulighet.

Styrevervet er utvilsomt en krevende rolle. Ifølge Aksjeloven § 17-1 hefter det også et personlig ansvar for styremedlemmer, og man kan, i alle fall i teorien, tenke seg at en tiltaksdeltaker som er styremedlem blir holdt personlig ansvarlig for styrets beslutninger. Den som velges forventes å ha nødvendig forutsetninger og kompetanse til å ivareta de oppgaver som følger med rollen. I de 14 tilfellene der tiltaksdeltakere er representert i styret, har vi ønsket å se nærmere på hvilke typer av ansvar VTA-deltakere faktisk har. Den ene siden ved styrerepresentasjonen er den rent praktiske deltakelse og innflytelse i beslutningsprosesser. I tillegg kan styrerepresentasjon også ha en viktig signaleffekt. Det forteller omverdenen og tiltaksdeltakere om at *man deltar på ordentlig*. I fritekstsvarene viser flere respondenter til at de ønsker en eller annen form for representasjon, men at det har vist seg å være van-

skelig å finne en form som fungerer. Blant de 14 virksomhetene som svarte at de hadde VTA-deltakere representert i styret, fordelte deltakerne seg som vist i tabell 6. Her er antallet såpass lavt at vi kun opererer med antall, ikke prosentfordeling.

Som det kommer frem av tabell 6, er det faktisk ulike varianter av hvilke formelle rettigheter styrerepresentanter fra VTA har. Fulle rettigheter med tale- og stemmerett på linje med øvrige styrerepresentanter er hovedformen. I seks av virksomhetene har tiltaksdeltakernes representanter møte- og talerett, eller observatørstatus, men ikke rett til å delta i stemmegivning, og de er altså uten reelt beslutningsansvar. Dette kan forstås som en begrensning i reell innflytelse og som en form for «vingeklipping» av reelt medvirkningsansvar. Motsatt kan det forstås som en praktisk tilpasning for å finne fram til måter å løse dilemma knyttet til å velge personer med alvorlige funksjonsnedsettelse til denne type verv. De som svarer «annet», spesifiserer dette som observatør, vara og «alle rettigheter unntatt stemmerett».

Vi stilte også spørsmål om hvordan deltakernes styrerepresentanter blir utpekt. Av de 14 tiltaksbedriftene som har deltakere representert i sitt styre, har 11 svart at disse er valgt ved avstemning (jfr. tabell 7).

Valg blant de ansatte er den dominerende formen for å utpeke styrerepresentanter blant VTA-deltakere i de virksomheter som praktiserer dette. I to av virksomhetene ser vi at det er den tillitsvalgte som også er styrerepresentant, og i ett tilfelle er det en rullering mellom ulike avdelinger.

Vi har sett nærmere på om det er noen spesielle ytre trekk som kjennetegner disse 14 bedriftene, men mønsteret er ikke entydig. Blant disse bedriftene er det både små, mellomstore og store virksomheter, med en spredning fra 15 til over 120 VTA-plasser. Det ser ut til å være en tendens til at tiltaksarrangører med mange plasser i større grad har deltakere med representasjon i styret. Virksomhetene er spredt rundt i hele landet, og det er derfor ikke grunn til å anta at noen regioner har utviklet et spesielt verdisett eller en arbeidsform som spesielt bidrar til å fremme medvirkning fra tiltaksdeltakere. Vi har sett nærmere på hvilke funksjonsnedsettelse tiltaksdeltakere i de 14 bedriftene har. I de fleste bedriftene ser vi at det

**Tabell 5: Er noen av VTA-deltakerne representert i styret? (N=171)**

	Antall	Prosent
Ja	14	8
Nei	145	85
Annet	12	7
SUM	171	100

**Tabell 6: Hvilke rettigheter har styrerepresentanter som er VTA-deltakere? (N=14)**

	Antall	
Alle rettigheter	7	
Møterett	1	
Talerett	2	
Stemmerett	1	
Annet	3	

**Tabell 7: Hvordan utpekes styrerepresentanter? (N=14)**

	Antall
Valg blant ansatte	11
Forespurt eller utpekt direkte	0
Styrerepresentasjon veksler mellom avdelinger	1
Tillitsvalgt er styrerepresentant	2

er en blanding av ulike typer av funksjonsnedsettelse. Det kan tyde på at disse virksomhetene kan ha et noe større variasjon av deltakere inne i sine tiltak, og dermed har tiltaksdeltakere som har forutsetninger for å kunne ivareta et styreverv.

Oppsummert kan vi si at rollen som styrerepresentant setter VTA-deltakers tilgang til reell medvirkning og innflytelse på spissen. Det er en krevende rolle som stiller den enkelte til ansvar i viktige avgjørelser. Styrerepresentasjon er den delen av medvirkning som er enkel å få til som et symbol, men kanskje også vanskeligst å praktisere som reell innflytelseskanal. Det er derfor spesielt interessant å se på hvordan bedriftene faktisk praktiserer og utvikler lokale tilpasninger av rollen og de formelle strukturene rundt.

Når kun åtte prosent av tiltaksbedriftene har styrerepresentanter valgt blant tiltaksdeltakere, kan det være god grunn til å spørre hvor høy prioritet slik medvirkning har i bedriftene. Rollen som styrerepresentant krever riktignok kompetanse og innsikt til å ivareta styrearbeidet på en hensiktsmessig måte. Som vi har sett, er det ulike måter å tilpasse rollen og (til

en viss grad) å peke ut tiltaksdeltakere som vurderes å ha forutsetninger til å påta seg vervet. Dersom deltakers innflytelse og medvirkning virkelig settes høyt i bedriftene, bør for eksempel opplæring i styrearbeid til tiltaksdeltakere være en mulig vei å gå. Tvetydigheten forbundet med arbeid i VTA, som vi refererte til innledningsvis, ser ut til å gjøre seg gjeldende.

### Kvalifiseringsplan/faglig opplæringsplan

Ut over de formelle medvirkningskanalene som vi har sett på til nå, kan andre former for innflytelse være av betydning i hverdagen på arbeidsplassene. Vi skal se nærmere på de viktigste av formene for innflytelse.

Et viktig punkt i tiltaksforskriften for å sikre brukermedvirkning, er kravet om faglig opplæringsplan. Tabellen på s. 66 viser hvordan virksomhetene fordele seg når det gjelder andelen av deltakerne som har slike planer.

Tabell 8 viser at et flertall av respondentene, 55 prosent, oppgir at alle tiltaksdeltakere har en faglig opplæringsplan, mens seks prosent oppgir at de fleste har det. Det er også 11 prosent som oppgir at de har handlingsplaner som inkorporerer faglige opplæringsplaner. I fritekstsvarene understreker flere av respondentene at deltakerne er aktivt medvirkende i utformingen av disse planene. Blant tiltaksarrangørene er det likevel 19 prosent hvor ingen eller kun noen få av deltakerne har en faglig opplæringsplan. Der hvor dette omtales i fritekst, er dette forklart med deltakernes forutsetninger: *Ingen, da dette ut fra den enkeltes situasjon ikke er gjennomførbart eller tjenlig, og: Alle tilbuds. Ingen har ønsket.*

Gitt at deltakernes medvirkning ligger inne i de føringer som Nav gir, kan dette virke noe underlig og defensivt. Av datamaterialet fremgår det samtidig at det i flere av virksomhetene drives et aktivt utviklingsarbeid for at slikt planarbeid skal iverksettes i det ordinære yrkeskvalifiserende arbeidet for deltakerne: *Målet er at alle skal ha det. Det er under arbeid, og vi jobber med å systematisere dette arbeidet.*

Som det fremgår av tabell 9 blir kvalifiseringsplaner revidert jevnlig. Fem tiltaksarrangører oppgir at revidering skjer sjeldnere enn en gang i året eller aldri, mens de øvrige svarer årlig eller hyppigere.

Innholdsmessig kan det gå fra det helt enkle til nok-



så omfattende planer for både faglig og sosial utvikling, slik disse to sitatene illustrerer:

«Vi tar utgangspunkt i utarbeidede opplæringsplaner i hver avdeling. Begrepet «faglig» strekkes nok ganske langt.»

«Faglige opplæringsplaner bygger på kompetansemål fra læreplan for de ulike fagområdene. Kompetansemålene deles opp for å kunne tilpasses den enkelte kandidat. Opplæringsplanene er delt opp i grunnleggende ferdigheter (muntlig, lese, skrive, digitale ferdigheter, regning)-praksis (produksjon, praktisk arbeid)-teori (teori i arbeid, E-læringskurs, div kurs).»

Innholdet i opplæringsplanene ser altså ut til å variere betydelig. For øvrig svarer rundt 60 prosent av respondentene at Nav stiller krav til medvirkning i sine kravspesifikasjoner til tiltaksarrangørene.

### Andre former for medvirkning

Flertallet av bedriftene rapporterer at deltakerne kommer til orde ved hjelp av interne møter. Det kan enten være allmøter, avdelingsmøter eller egne VTA-møter/brukerforum. Medarbeidersamtaler er av noe mer uformell karakter enn opplæringsplaner, og har en dialogisk form. Som tabell 10 viser, gjennomføres i de fleste av bedriftene jevnlig medarbeidersamtaler med deltakerne.

Det vanlige er å ha slike samtaler enten en gang i året, (41 prosent) eller to ganger i året (39 prosent). Noen forteller at de kan ha flere møter ved behov, eller de er i ferd med å gjøre endringer i hyppigheten av møtene. Utover mer eller mindre formaliserte møter legger svært mange tiltaksarrangører vekt på det som skjer daglig og at det er en lav terskel for å ta kontakt: *Mye en-til-en-oppfølgning og prat. Trygge relasjoner til arbeidslederne gjør at det er lav terskel for å ønske noe for seg selv.*

Bruker- eller medarbeiderundersøkelser er også utbredt. 33 tiltaksarrangører oppgir at de gjennomfører slike undersøkelser årlig eller oftere. Andre mekanismer for brukermedvirkning er forslagskasser og vernerunder/HMS-møter. 22 tiltaksarrangører oppgir at de tilpasser jobbsituasjonen etter deltakernes ønsker, og at slike samtaler om arbeidsoppgaver kan skje på praktisk talt daglig basis. Samtalene kan også

**Tabell 8: Hvor mange av deltakerne har en kvalifiseringsplan/faglig opplæringsplan? \* (N=175)**

	Antall	Prosent
Alle deltakere	96	55
De fleste	10	6
Ca. halvparten	5	3
En eller noen få	15	9
Ingen	18	10
Annet	19	11
Uklart	12	7
SUM	175	100

\*Tabellen bygger på fritekstsvar som vi har kategorisert.

**Tabell 9: Hvor ofte revideres kvalifiseringsplaner/faglige opplæringsplaner? (N=166)**

	Antall	Prosent
Aldri	1	1
Sjeldnere enn 1 gang i året	4	2
1 gang i året	55	33
2 ganger i året	70	42
Flere enn 2 ganger i året	36	22
SUM	166	100

dreie seg om arbeid eksternt, utenfor tiltaksbedriften. 14 bedrifter oppgir at det har egne systemer for klager og avviksmeldinger. Noen tiltaksarrangører oppgir at de har møter med deltakere der også andre deltar, for eksempel Nav, andre i hjelpeapparatet eller pårørende.

### OPPSUMMERENDE DRØFTING

I løpet av de siste to-tre tiårene har det skjedd betydelige endringer i samfunnets holdninger til deltakelse og medvirkning fra personer med funksjonsnedsettelser. I de senere årene er FN-konvensjonen om rettigheter til mennesker med nedsatt funksjonsevne et viktig tilskudd i så måte. Imidlertid har arbeidsplasser i skjermede virksomheter (sheltered employment),

hatt liten interesse og oppmerksomhet, både fra Nav og arbeidsmarkedsmyndighetene (Ellingsen, 201; Mandal, 2008; Spjelkavik et al., 2012). Dette er arbeids-tilbud rettet til personer som har en viss arbeidsevne, men som likevel trenger betydelig grad av tilrettelegging og tilpasning for at de skal kunne nyttiggjøre seg tilbudet. Arbeidet med å finne måter å tilrettelegge for faktisk og reell medvirkning ser derfor ut til å ha pågått i det stille.

Tiltaksarrangørene forventes å møte de generelle kravene Nav stiller til brukermedvirkning i tiltaksfor-skriften. Etter å ha stilt alle landets VTA-arrangører spørsmål om hvordan disse ordningene brukes i dag, og hvordan virksomhetene gjør nødvendige tilpasninger for å skape rammer og betingelser som gir mulighet for reell medvirkning, tegner det seg et bilde der en del tiltaksarrangører gjør noe, men få tiltaksarrangører gjør alt de forventes å gjøre. Mye er altså fortsatt ugjort når det kommer til full medvirkning og deltakelse.

Samlet sett synes bildet å være at tiltaksarrangørene legger vekt på at deltakerne skal medvirke og komme til orde gjennom direkte medvirkning i hverdagen, i medarbeidersamtaler, diskusjoner i arbeidskollegiet, avdelingsmøter og tilsvarende. Det er vanskelig å måle i hvilken grad dette er reell medvirkning eller ikke.

Med Shogrens (2020) begreper kan vi si at tiltaksarrangører flere steder tilstreber «self-determined actions» for å tilrettelegge og skape rom for reell medvirkning og deltakelse på arbeidsplassene. I hvilken grad de lykkes, avhenger blant annet av hvilke muligheter man faktisk ser rundt om på arbeidsplassene.

**Tabell 10: Hvor ofte har dere medarbeidersamtaler med VTA-deltakerne? (N=176)**

	Antall	Prosent
Oftere enn to ganger i året	21	12
To ganger i året	68	39
En gang i året	73	41
Annet	14	8
SUM	176	100

Både antallet arbeidsledere i forhold til deltakere, deltakers funksjonsnedsettelse og deres funksjonsnivå påvirker dette. Siden variasjonen i feltet synes å være stor, tyder det på at det i tillegg er forhold lokalt hos den enkelte tiltaksarrangør som har betydning. Det er god grunn til å anta at verdsett, holdninger og prioriteringer lokalt hos tiltaksarrangører har betydning for hvilken grad av innflytelse tiltaksdeltakere har.

Ikke overraskende er det tillitsvalgtkanalen som er den mest utbredte form for formell innflytelse hos tiltaksarrangørene. Flere tiltaksarrangører har lang erfaring med å legge til rette og skape rom for medvirkning og deltakelse for personer med omfattende funksjonsnedsettelse. 55 prosent av tiltaksarrangørene som har besvart surveyen, har oppgitt at de har en tillitsvalgtordning blant tiltaksdeltakere. Hvordan tillitsvalgtrollen faktisk fungerer, har vi ikke data om. Likevel, når godt over halvparten av halvdel av tiltaksbedriftene har en slik ordning, er det grunn til tro at dette er medvirkningskanaler som faktisk har en reell funksjon flere steder, og ikke kun en symbolsk funksjon.

Rundt en tredjedel av de tiltaksarrangørene som har etablert et arbeidsmiljøutvalg, rapporterer at tiltaksdeltakere fra VTA deltar aktivt. I praksis dreier arbeidsmiljøarbeidet seg om avveininger av mange ulike hensyn internt i en bedrift, og i bedriftens forhold til omverdenen. Det kan derfor være mye å lære av å se på hvordan denne rollen forvaltes i praksis. Vi har ikke hatt mulighet til å følge dette videre i den studien vi presenterer her.

Den tredje formelle medvirkningskanalen er styrerepresentasjon. Etter vår vurdering dette den mest krevende formen for medvirkning, fordi rollen fordrer betydelig kompetanse og ansvar for de beslutninger som tas. Ni prosent av bedriftene hadde etablert en eller annen variant av deltakerrepresentasjon til styret. Den mest utbredte formen blant dem som hadde dette, var fulle rettigheter og plikter for de ansattes representanter. Det er likevel mulig å tenke seg tilpasninger av rollen, for eksempel med begrenset ansvar, slik enkelte av virksomhetene rapporterte at de har. Det er altså et handlingsrom for å etablere mer avgrensede roller for styrerepresentasjon som med fordel kan prøves ut, og som det så langt er gjort

få erfaringer med. Vi vet ikke hvilket funksjonsnivå de personene som tar disse vervene har, og hvilken grad av støtte de eventuelt trenger for å fylle rollen. Det kan imidlertid være tema for en oppfølgende studie.

Etter forskriften har tiltaksdeltakere fulle rettigheter til medvirkning og innflytelse på linje med alle andre arbeidstakere, men den nevnte tvetydigheten forbundet med denne arbeidstakerrollen tilsier at dette ikke uten videre er enkelt å implementere på den enkelte arbeidsplass. Delvis kan det forstås som uttrykk for at dette er vanskelig å få til i praksis, og delvis kan det forstås som manglende vilje og holdninger hos den enkelte tiltaksarrangør. Arbeidsmiljølovens bestemmelser er formelle, og de fleste tiltaksarrangører ser ut til å ha lettere for å imøtekomme de mer generelt utformede kravene til brukermedvirkning i Navs tiltaksregelverk.

Svarene tyder samtidig på et visst mangfold i å finne praktiske løsninger. Siden dette er opplysninger som er av en viss følsomhet for tiltaksarrangørene, kan vi ikke utelukke at svarene i en viss grad er opportune. Samlet sett kan svarene forstås som et uttrykk for at det er vanskelig å finne fram til medvirkningsformer som favner brede grupper av tiltaksdeltakere.

Mange tiltaksarrangører har fortsatt en lang vei å gå med å videreutvikle medvirkning blant tiltaksdeltakere, selv om det ser ut til å være lagt ned en innsats i å forsøke å finne fram til medvirkningsformer som fungerer. Mye er fortsatt uprøvd og ugjort.

Takk til ASVL og Arbeid & Inkludering for utsendelse av lenke til spørreundersøken, og takk til to anonyme fagfeller som har lest og gitt konstruktive kommentarer og innspill til manuskriptet underveis.

## SUMMARY

This article investigates participation and influence in the labour market measure Permanent adapted work (VTA). VTA is aimed at people who receive disability benefits and who need special arrangements and close follow-up. VTA is indefinite. In Norway, there are about 9000 VTA positions. VTA organizers are obliged to facilitate participants' participation and influence in the workplace, in the same way as in the rest of the Norwegian working life. The participants are covered by the provisions of the Working Environment Act. In this paper, we investigate how VTA organizers implement participants' participation and influence in the workplace.

The study is based on a national survey aimed at all VTA organizers. The respondents answered 28 questions about the number of participants and participants' forms of participation and influence through formal participation and influence channels such as safety representatives, union representatives, and representation in working environment committees and corporate boards. We also asked some questions about other, less formalized forms of participation. The survey was conducted in June-September 2020.

Fifty-six per cent of the VTA organizers state that they have union representatives among the VTA participants. Thirty-seven per cent have VTA participants represented in the working environment committee. Eight per cent of the VTA organizers have participants represented in the corporate board. The open text answers illustrate that VTA organizers often implement local solutions that work well at the individual level.

Objectives for participation and influence in everyday life are central to all groups of people with disabilities. Therefore, VTA organizers try to facilitate active participation. However, the results of our study show that these objectives are often challenging to implement in practice.

*Keywords: labour market measures, participation, involvement, disability, work inclusion*

## NOTER

- 1) <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssøkere-og-stillinger-statistikk/tiltaksdeltakere>
- 2) VTA finnes i to varianter. I tillegg til arbeid i en skjermet virksomhet (VTA-S) kan VTA også tilbys som enkeltplasser i ordinære virksomheter (VTA-O). Denne artikkelen omhandler VTA-S.
- 3) Forskriften åpner for at for eksempel ideelle stiftelser kan godkjennes som arrangør av VTA. Dette er gjerne historisk betinget

## REFERANSER

- Aksjeloven** (1997). *Lov om aksjeselskaper* (LOV-1997-06-13-44). <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-06-13-44>
- Arbeidsmiljøloven** (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet** (2013). *Konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne*. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- Ellingsen, K.E.** (2011). Nederst ved enden av bordet? Om utviklingshemmedes deltakelse i arbeidslivet. *Fontene forskning* 4(2), 4-19. [https://naku.no/sites/default/files/Neders%20ved%20bordet\\_Fontene.pdf](https://naku.no/sites/default/files/Neders%20ved%20bordet_Fontene.pdf)
- Gjertsen, H.** (2019). *Drivers in and obstacles to innovation in work inclusion for people with intellectual disability; a new organization of the work measure Permanently Adapted Work in Public*. Innlegg presentert ved INNARBEID: International Conference on work inclusion for persons with intellectual disabilities. Linköping University Electronic Press.
- Gjertsen, H., Melbøe, L. & Hauge, H.** (Red.) (2021). *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*. Universitetsforlaget.
- Handegård, T.L. & Olsen, T.** (2009). *Vanskelig å snakke om? Arbeidsmiljø og rettsikkerhet for utviklingshemmede i skjermede virksomheter*. (Rapport 1/2009.) Nordlandsforskning.
- Mandal, R.** (2008). *De har jo uansett uførepensjon. En undersøkelse av arbeidsmarkedstiltaket Varig tilrettelagt arbeid (VTA)*. (Fafo-rapport 2008:42), Fafo.
- Modini, M., Tan, L., Brinchmann, B., Wang, M.J., Killackey, E., Glozier, N., Mykletun, A. & Harvey, S.B.** (2016). Supported employment for people with severe mental illness: systematic review and meta-analysis of the international evidence. *The British Journal of Psychiatry*, 209, 14–22. doi: 10.1192/bjp.bp.115.165092
- NAKU** (2019). *Varig tilrettelagt arbeid (VTA): Forskning*. <https://naku.no/kunnskapsbanken/varig-tilrettelagt-arbeid-vta-forskning>
- NOU 2016:17** (2016). *På lik linje. På lik linje — Åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemming*. Barne- og likestillingsdepartementet.
- Olsen, T.** (2009). *Versjoner av arbeid. Dagaktivitet og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen*. [Doktorgradsavhandling.] Uppsala universitet.
- Proba** (2016). *Arbeidssituasjonen for personer med utviklingshemming*. (Rapport 2016-01.) Proba.
- Reinertsen, S.** (2012). *Arbeids- og aktivitetssituasjonen blant personer med psykisk utviklingshemming*. NAKU. [https://naku.no/sites/default/files/NAKU\\_Tilstandsrapport\\_netto\\_Vii.pdf](https://naku.no/sites/default/files/NAKU_Tilstandsrapport_netto_Vii.pdf)
- Shogren, K. A.** (2020). Self-Determination, Preference, and Choice. I R.J. Stancliffe, M.L. Wehmeyer, K.A. Shogren & B.H. Abery (Red.), *Choice, Preference, and Disability. Promoting Self-Determination Across the Lifespan* (s. 27-43). Springer.
- Spjelkavik, Ø., Børing, P., Frøyland, K. & Skarpaas, I.** (2012). *Behovet for varig tilrettelagt arbeid*. (AFI-rapport 14/2012.) Arbeidsforskningsinstituttet. <http://www.hioa.no/content/download/53400/809899/file/r2012-14.pdf>
- St.meld. nr. 67** (1986-1987). *Ansvar for tiltak og tenester for psykisk utviklingshemma*. Sosialdepartementet.
- St.meld. nr. 47** (1989-1990). *Om gjennomføring av reformen for mennesker med psykisk utviklingshemming*. Sosialdepartementet.
- St.meld. nr. 45** (2012-2013). *Frihet og likeverd – Om mennesker med utviklingshemming*. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- Tiltaksforskriften** (2015). *Forskrift om arbeidsmarkedstiltak* (FOR-2015-12-11-1598). <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2015-12-11-1598>
- Trygstad, S.C., Alsos, K., Bråten, M. & Hagen, I.M.** (2019). *Arbeidstakeres rett til medbestemmelse og medvirkning – en kunnskapsstatus*. (Fafo-rapport 2019:23.), Fafo.
- Tøssebro, J. & Olsen, T.** (2020). Employment opportunities for persons with intellectual disabilities. I: R. Stancliffe, M. Wehmeyer, K. Shogren, & B. Abery (Red.) *Choice, preference, and disability: Promoting self-determination across the lifespan* (s. 225-246). Springer.
- Wehman, P., Taylor, J., Brooke, V., Avellone, L., Whittenburg, H., Ham, W., Brooke, A.M., Carr, S.** (2018). Towards Competitive Employment for Persons with Intellectual and Developmental Disabilities: What Progress Have We Made and Where Do We Need to Go. *Education*, 43(3), 133-144. doi: org/10.1177/1540796918777730
- Wendelborg, C. & Tøssebro, J.** (2018). Personer med utviklingshemming og arbeid – arbeidslinje eller fasttrack til kommunal omsorg? *Fontene forskning* 11(2), 58-71. <https://fonteneforskning.no/forskningsartikler/personer-med-utviklingshemming-og-arbeid-arbeidslinje-eller-fasttrack-til-kommunal-omsorg-6.19.635901.c436dcdee4>