

Sluttrapport

Doorways

Nye arbeidsmuligheter for personer med utviklingshemning



Fossheim
VI FÅR MENNESKER TIL Å LYKKE

MJØSANKER
- mennesket i sentrum

Personalpartner 

ASVL
Arbeidsgiverforeningen for Vekst bedriftene 

Karde AS
Innovasjon, rådgivning, ledelse

Forord

Denne rapporten omtaler prosjektet «Doorways- nye arbeidsmuligheter for personer med utviklingshemning»; hvordan prosjektet ble utført og erfaringer derfra. Bakgrunnen for prosjektet er at mennesker med utviklingshemning har svært begrensede muligheter i yrkeslivet. Det er vanskelig for dem å få innpass på ordinære arbeidsplasser, og det er økt press på tiltak i vekst- og attføringsbedrifter, ikke minst i VTA-delen av slike bedrifter. Mennesker med utviklingshemning er ofte svært interessert i og mestrer relativt bra å bruke IKT (informasjons- og kommunikasjonsteknologi), men får lite anledning til dette i forbindelse med arbeid.

Hovedmålet med prosjektet var å bidra til bedre utvikling og inkludering av mennesker med utviklingshemning i arbeidslivet. En viktig motivasjon for dette var å søke å endre holdninger til hva personer med utviklingshemning kan gjøre og ikke på arbeidsplasser, ikke minst på vanlige arbeidsplasser. Vi ønsket også å se på hvordan moderne IKT kan brukes som et hjelpemiddel.

Arbeid mot hovedmålet skulle utføres ved å samle erfaringer med bruk av trykkskjermbasert IKT-utstyr på arbeidsplassen for personer med utviklingshemning. Det praktiske arbeidet med prosjektet pågikk i perioden april 2011 til desember 2012. Prosjektet er hovedfinansiert av NAV gjennom programmet FARVE – forsøksmidler for arbeid og velferd. De deltakende bedriftene er ASVL (Arbeidssamvirkenes Landsforbund, arbeidsgiverforeningen for Vekstbedriftene), de tre vekstbedriftene Fossheim Verksteder AS, MjøsAnker AS og Personalpartner AS og Karde AS. Alle bedriftene har i tillegg bidratt med egenarbeid i prosjektet.

Vi takker for midler til prosjektet fra NAV FARVE og retter også en stor takk til ledelsen og arbeidsledere ved Fossheim Verksteder AS, MjøsAnker AS, Personalpartner AS og ASVL og ikke minst de deltakende arbeidstakerne med utviklingshemning. Vekstbedriftene har fra første stund vært svært positive til prosjektet og bidratt til en vellykket gjennomføring. Arbeidstakerne har gjort en betydelig innsats i prosjektet ved å ha praksisplasser i ordinære bedrifter og å bruke nettbrett eller liknende som hjelpemiddel. Dessuten takker vi referansegruppens medlemmer fra Arbeidsforskningsinstituttet, Arbeids- og velferdsdirektoratet, NFU og NAKU for nyttige synspunkter og råd.

Gro Marit Rødevand
Prosjektleder
Oslo, januar 2013

Sammendrag

Prosjektet er finansiert av NAV gjennom programmet FARVE – forsøksmidler for arbeid og velferd.

Hovedmålet med prosjektet var å bidra til bedre utvikling og inkludering av mennesker med utviklingshemning i arbeidslivet. Bakgrunnen for dette er økt press på VTA-plasser fra andre diagnosegrupper og manglende inkludering av mennesker med utviklingshemning på ordinære arbeidsplasser. Det man gjorde i den forbindelse, var å la mennesker med utviklingshemning som vanligvis arbeider i VTA-avdelinger i vekstbedrifter, få praksisplasser i ordinære bedrifter to dager i uken i 6 måneder. Nettbrett eller iPod ble brukt som en hjelp.

Karde AS hadde prosjektledelsen. Karde skaffet IKT-utstyr og gav arbeidsledere opplæring i filming, redigering og filoverføring til nettbrett/iPod samt trening i bruk av nettbrett. Vekstbedriftene rekrutterte ordinære arbeidsplasser for tre arbeidstakere hver. Arbeidsledere fra vekstbedriftene fulgte med arbeidstakerne ut i de eksterne bedriftene for tilrettelegging og støtte av ledelsen i ordinær bedrift. Ved oppstart i ordinær bedrift viste arbeidstakerne film til linjeledere i de ordinære bedriftene. Filmene viste dem selv gjøre arbeidsoppgaver de var fortrolige med inne i vekstbedriftene. Etter hvert lagde arbeidsledere opplærings- og tilretteleggingsmateriale direkte på nettbrett i tillegg til filmer som ble redigert på PC, og overført til nettbrett.

Arbeidsmøter mellom den enkelte vekstbedrift og Karde ble utført regelmessig og var en sentral arbeidsform i prosjektet. Arbeidslederne deltok ute i ordinære bedrifter med deltagende observasjoner. De førte loggskjemaer med temaer som tilrelegging, trivsel, oppførsel, behov for nye arbeidsoppgaver, behov for justeringer av opplæringsmateriale osv. Det ble laget en guide for samtaler og møter i ordinær bedrift og samtaler på tomannshånd mellom partene i prosjektet. Karde foretok semi-strukturerte sluttintervjuer av arbeidstakere, arbeidsledere i vekstbedriftene og linjeledere i de ordinære bedriftene.

De fleste aktuelle arbeidsledere lærte relativt raskt å lage instruksjonsfilmer. Arbeidstakere fra to av vekstbedriftene brukte nettbrettene sine aktivt. Den tredje bedriften hadde valgt iPod til to av sine arbeidstakere. Arbeidstakere fra denne bedriften brukte i mindre grad IKT som et hjelpemiddel.

Arbeidstakerne ble tatt vel imot i de ordinære bedriftene og trivdes godt med å arbeide der. De som brukte nettbrett aktivt, likte godt å bruke dem som et hjelpemiddel og så ut til å ha god nytte av dem. Foruten instruksjonsfilmer, skriftlige instruksjoner, arbeidsplaner og andre dokumenter overført fra PC ble ordinære funksjoner på nettbrettene som kamera, notat-funksjon, alarm og kontaktliste brukt. Ingen nettbrett ble mistet eller ødelagt.

Seks arbeidstakere fullførte 6-måneders praksisperiode. Av disse har fire fortsatt å arbeide noen dager i uken i de ordinære bedriftene. Arbeidstakerne som fullførte 6-månedersperioden, fikk en rekke ulike arbeidsoppgaver som de mestret godt. Linjeledere i de ordinære bedriftene uttrykte stor tilfredshet ved å ha arbeidstakerne der. Det var tydelig at de utførte et nyttig arbeid og var en svært pliktoppfyllende arbeidsressurs. Flere linjeledere pekte også på at det var godt for arbeidsmiljøet å ha de aktuelle arbeidstakerne der.

I sluttrapporten oppsummeres en del anbefalinger ved utplassering og oppfølging av arbeidstakere med utviklingshemning på ordinære arbeidsplasser.

Innholdsfortegnelse

Forord	2
Sammendrag	3
1. Problemstillinger/bakgrunn for prosjektet	5
2. Målsetting og målgruppe	6
3. Organisering av prosjektet	6
4. Bruk av begreper i rapporten	7
5. Metoder og virkemidler	8
6. Gjennomføring av prosjektet	8
Generelt.....	8
Bruken av nettbrett.....	10
Workshops.....	11
Oppfølgingsguiden	12
Fagdag ved Grete Wangen	12
Arbeidstakere i prosjektet og status ved prosjektavslutning.....	13
Vekstbedriftene.....	14
7. Erfaringer og resultater basert på intervjuer	15
Rekruttering av arbeidstakere.....	15
Rekruttering av ordinære bedrifter.....	15
Forberedelse før oppstart av praksisperiode	17
Forventninger før praksisperioden startet.....	18
Introduksjon av arbeidstakeren ved hjelp av film.....	18
Annen introduksjon av arbeidstaker på arbeidsplass	19
Arbeidsoppgavene.....	19
Sosial omgang.....	19
Oppfølgingen.....	20
Møter.....	21
Filmer og annen bruk av nettbrettet.....	21
Nytten for den ordinære arbeidsplassen	22
Avslutning for to av arbeidstakerne	22
8. Refleksjoner og diskusjon	22
9. Konklusjon og anbefalinger	24
10. Formidling av informasjon om prosjektet.....	25
Referanser	26

1. Problemstillinger/bakgrunn for prosjektet

Ansvarsreformen for mennesker med utviklingshemning fra 1991 la vekt på at personer med utviklingshemning skulle inkluderes på alle samfunnets arenaer. Til tross for dette er få personer med utviklingshemning inkludert på ordinære arbeidsplasser. Selv om det fins NAV-tiltak som skulle kunne benyttes for personer med utviklingshemning, er de i liten bruk for denne målgruppen. Det gjelder blant annet AB (Arbeid med bistand), VTAO/VAO (varig tilrettelagt arbeid i ordinær bedrift) og varig lønnstilskudd. Man har sett at tiltaket AB som opprinnelig var laget for personer med utviklingshemning, har utviklet seg slik at antallet personer med utviklingshemning som bruker det, er tydelig lavere enn tidligere [1]. Og personer med utviklingshemning får i liten grad innpass i nye ordninger som VTAO eller varig lønnstilskudd, trolig fordi ordningene ikke innebærer oppfølging fra en vekst- eller utførelsesbedrift. Dette tyder på at strategier og verktøy trengs for målgruppen for å kunne arbeide på ordinære arbeidsplasser. I NOU 2012/6 anbefaler Brofossutvalget at det legges større vekt i skjermet sektor på arbeidstrening på ordinære arbeidsplasser.

I prosjektet Doorways ville man se om god individuell tilrettelegging og opplæring både før og under utplassering av arbeidstakere med utviklingshemning på ordinære arbeidsplasser, kunne gi gode resultater og bidra til inkludering på slike arbeidsplasser. Som et overordnet mål ønsket vi å bidra til å endre holdninger til hva mennesker med utviklingshemning kan lære og mestre. Personer i VTA skal jevnlig vurderes for eventuell overgang til andre arbeidsmarkedstiltak. Med prosjektet ønsket vi å øke mulighetene for at flere personer med utviklingshemning kan få benytte andre arbeidsmarkedstiltak, som VTAO, AB og lønnstilskudd, enten på deltid eller heltid.

I Brofossutvalgets rapport fra februar 2012 ble det anbefalt at skjermet sektor i større grad bør legge vekt på arbeidstrening på ordinære arbeidsplasser [1].

Personer med utviklingshemning er spesielt sårbare i forbindelse med overganger; nye arbeidsoppgaver, nye personer å forholde seg til, nye lokaler, ny reisevei, nye rutiner osv. Personer rundt dem kan lett trekke forhastede slutninger om hvordan de fungerer fordi de trenger tid og hjelp til å venne seg til alt det nye før de kan fungere optimalt.

IKT (informasjons- og kommunikasjonsteknologi) har vist seg å være et egnet og motiverende hjelpemiddel for opplæring for mennesker med utviklingshemning [2, 3]. Dette samsvarer godt med at de fleste personer med utviklingshemning har en visuell læringsprofil. Dessuten er moderne og populær IKT motiverende å bruke for de aller fleste i arbeidsfør alder, også for personer med utviklingshemning. I prosjektet «IKT på veien videre» i 2010-2011 lærte arbeidstakere i en VTA-avdeling med suksess nye arbeidsoppgaver ved hjelp av enkle instruksjonsfilmer, laget av Karde og senere av arbeidsledere. Arbeidstakerne fortalte at de likte å lære på denne måten [3].

Karde har tro på at bruk av moderne IKT som er enkel å bruke, slik som trykkskjermbaserte nettbrett kan øke motivasjonen til å jobbe, øke selvbildet og øke jobbmuligheter for mennesker med utviklingshemning. Trykkskjermbaserte enheter som nettbrett burde kunne benyttes i den tilretteleggingen og opplæringen som er en forutsetning for vellykket overgang til arbeid på en ordinær arbeidsplass for mennesker med utviklingshemning. De burde kunne være et hjelpemiddel i den tette oppfølging en veileder bør gi i en slik sammenheng.

2. Målsetting og målgruppe

Det overordnede målet for prosjektet var å bidra til bedre utvikling og inkludering av personer med utviklingshemning i arbeidslivet. I praksis ønsket vi å bidra til at overgangen fra arbeid i VTA-avdelinger i vekstbedrifter til praksisperioder på arbeidsplasser i det ordinære arbeidsliv skulle understøttes ved hjelp av IKT-basert tilrettelegging og opplæring av arbeidstakere.

De mer spesifikke delmålene i prosjektet var å:

1. Utvikle IKT-basert materiale og opplegg for opplæring og tilrettelegging på arbeidsplasser for arbeidstakere med utviklingshemning fra VTA-avdelinger.
2. La arbeidstakere bruke dette materialet og opplegget ved tilrettelegging og opplæring i nye arbeidsoppgaver.
3. Bruke IKT basert på «lavterskelteknologi» med trykkskjerm og audiovisuelt innhold som hjelpemiddel i denne prosessen.
4. Påvirke holdninger og inspirere flere vekst- og attføringsbedrifter med VTA-avdelinger til overganger til ordinære arbeidsplasser.
5. Bidra til generell kompetanseøkning om betydningen av IKT-kompetanse for mennesker med utviklingshemning.
6. Spre resultatene og beste praksis nasjonalt og internasjonalt

I tillegg ønsket vi å bidra til å vise at arbeidstakerne kunne mestre enkle IKT-baserte arbeidsoppgaver.

Prosjektets primære målgruppe er mennesker med utviklingshemning. Disse utgjorde i 2007 en andel på ca. 35 % av arbeidstakere i VTA [4]. Dette er personer som har det aller vanskeligst når det gjelder innpass i arbeidslivet. På organisasjonsnivå er spesielt vekst- og attføringsbedrifter med VTA-avdelinger, videregående skoler og NAV målgrupper for resultatene fra prosjektet.

3. Organisering av prosjektet

Karde AS, ASVL og tre vekstbedrifter har deltatt i prosjektet. Karde AS har hatt prosjektledelsen. Prosjektledelsen har hatt ansvaret for planlegging og gjennomføring av alle oppstartsmøter, workshops og erfaringsutvekslinger underveis, rapporteringsskjemaer, oppfølgingsguider og intervjuer. De deltakende Vekstbedriftene og Karde har hatt kontinuerlig kontakt i forbindelse med utplasseringene i prosjektet. Karde har vært hovedansvarlig for spredning av informasjon om prosjektet og har arrangert en fagdag hvor deltakere fra alle samarbeidspartnere deltok. Karde har også bistått med opplæring i filming og redigering av film ved hver Vekstbedrift og kjøpt inn IKT-utstyr til bedriftene. Endelig har Karde gjennomført intervjuer av de involverte arbeidstakere, arbeidsledere fra Vekstbedrifter og linjeledere i eksterne bedrifter.

ASVL er en arbeidsgiver- og interesseorganisasjon for de fleste forhåndsgodkjente tiltaksarrangører (vekst- og attføringsbedrifter) med VTA-avdelinger. Vekstbedriftene er de bedriftene som er medlemmer av ASVL (Arbeidssamvirkenes Landsforening). ASVL bidrog med å rekruttere bedrifter med VTA -avdelinger i løpet av prosjektet. ASVL bidrog også med faglige råd og å spre informasjon om prosjektet til sine omtrent 230 medlemsbedrifter. ASVLs deltakelse var viktig som en støtte i arbeidet med holdningsendringer i forhold til arbeid på ordinære arbeidsplasser og bruk av moderne IKT som nettbrett.

Følgende tre vekstbedrifter deltok i prosjektet:

- Fossheim Verksteder AS i Oslo.
- MjøsAnker AS på Hamar.
- Masvo AS utenfor Moss. Masvo skiftet i løpet av prosjektiden navn til Personalpartner AS.

Ved valget av Fossheim Verksteder AS som første bedrift la man vekt på de gode erfaringene fra prosjektet «IKT- på veien videre». Der bidrog Fossheim Verksteder med gode resultater i produksjon og bruk av instruksjonsfilmer i arbeidsprosesser [3].

De tre vekstbedriftene rekrutterte deltakere i prosjektet blant sine arbeidstakere i VTA-tiltaket. De rekrutterte eksterne ordinære arbeidsplasser som praksisplasser for disse arbeidstakerne og fulgte opp arbeidstakerne både før og under hospiteringsperioden. Blant annet lagde de opplæringsmateriale som har blitt brukt på nettbrett og iPod. De rapporterte jevnlig til Karde om hvordan arbeidet ute i ordinære bedrifter forløp.

I referansegruppen deltok representanter fra Arbeidsforskningsinstituttet (AFI), NAV (Arbeids- og velferdsetaten), NAKU og NFU (Norsk Forbund for Utviklingshemmede).

Styringsgruppen har bestått av ledere i Karde, ASVL og de deltakende vekstbedriftene. Prosjektleder har også vært med på alle styringsgruppemøter.

4. Bruk av begreper i rapporten

Med arbeidstaker mener vi personen med utviklingshemning som hadde praksisplass i en ordinær bedrift i prosjektet.

Med arbeidsleder mener vi arbeidsleder fra vekstbedrift. I en av vekstbedriftene ble disse kalt personalutviklere. Dette var også tittelen til den personen med et mer overordnet ansvar som også var koordinator for prosjektet ved bedriften. Personalutviklere omtales også stort sett som arbeidsledere i denne rapporten.

Med linjeleder mener vi den personen som hadde linjelederansvar eller mest ansvar for den daglige oppfølgingen av arbeidstaker i den ordinære bedriften.

5. Metoder og virkemidler

Det har vært benyttet forskjellige metoder i prosjektet:

1. Arbeidsledere hadde et tydelig definert oppfølgingsansvar for arbeidstakere ved praksisperioder i ordinære bedrifter. De var ute i de eksterne bedriftene og var ansvarlige for tilretteleggingen og oppfølgingen av arbeidstakerne der.
2. «Workshops» der aktuelle prosjektmedlemmer møttes til arbeidsøkter var sentralt. Disse dannet grunnlaget for forankring av prosjektet i deltakerbedrifter, og de fungerte som planleggingsarenaer (når det gjaldt behovskartlegging, idégenerering, valg av tilnærming /arbeidsmetodikk, definisjon av målsetninger på kort sikt og eventuelle justeringer av opplegg).
3. Arbeidstakeren ble presentert for linjeleder i ekstern bedrift i form av en film hvor arbeidstakeren utførte en eller flere arbeidsoppgaver i VTA-avdelingen.
4. Visuelt opplæringsmaterieil, til dels med lyd, ble produsert individuelt for arbeidstakere. Eksempler på dette er opplæringsvideoer, fotografier, huskelister osv. Opplæringsmaterieil ble overført til trykkskjermbasert utstyr, i praksis nettbrett og Ipod, og forskjellige funksjoner på nettbrett ble benyttet som hjelpemiddel. Kardes prosjektdeltakere lærte opp arbeidsledere på VTA-avdelingene i å ta og å redigere film på PC som de så overførte til nettbrett/iPod.
5. Feltarbeid ble utført av de involverte arbeidslederne fra vekstbedriftene. Arbeidslederne bidrog med deltakende observasjoner i reelle arbeidssituasjoner hvor konkrete intervensjoner for å få til opplæring og trening ble utført (som samtaler og å vise i praksis hvordan en arbeidsoppgave skulle utføres). Arbeidslederne loggførte hvordan tilretteleggingen og opplæringen foregikk, hvordan arbeidstakerne mestret sine nye arbeidsoppgaver og trivdes på den nye arbeidsplassen, hva som eventuelt måtte justeres m.m. Rapportskjemaer ble levert regelmessig til prosjektleder.
6. Det ble også laget en oppfølgingsguide når det gjaldt samtaler og møter mellom arbeidstakere og arbeidsledere i vekstbedrift, mellom linjeledere i ekstern bedrift og arbeidsledere i vekstbedrift og møter mellom alle de tre partene. Guiden inneholdt samtaletemaer og retningslinjer for kontakten.
7. Kartlegginger for resultatoppnåelse ble basert på semi-strukturerte intervjuer hvor Kardes prosjektdeltakere intervjuet arbeidstakere, arbeidsledere i vekstbedrifter og linjeledere i eksterne bedrifter.
8. Det var planlagt at oppstart i hver bedrift skulle forskyves slik at man har kunnet bruke erfaringer fra prosjektarbeidet fra den første bedriften som startet opp, til prosjektarbeidet i neste bedrift og så erfaringer fra de to første bedriftene ved oppstart i tredje bedrift.

6. Gjennomføring av prosjektet

Generelt

Her oppsummeres hvordan prosjektet ble gjennomført. Det er stort sett objektiv informasjon. Oppsummering av de fleste intervjuintervjuene foregår i neste kapittel.

Tre vekstbedrifter rekrutterte hver tre arbeidstakere med utviklingshemning fra VTA-avdelingen sine. Disse skulle etter intensjonen arbeide to dager i uken i et halvt år i ordinære

bedrifter samtidig som de skulle opprettholde sin tilknytning til vekstbedriftene ved å fortsette å arbeide andre dager i uken på VTA-avdelingene der. I forbindelser med ferier ble tiden «frosset» slik at netto tid med arbeid i eksterne bedrifter skulle bli 6 måneder. Nettbrett eller annet trykkskjermbasert IKT-utstyr ble brukt som et hjelpemiddel for disse arbeidstakerne.

Et aktivt og kontinuerlig engasjement av deltakerbedrifter, både ledelse og arbeidsledere, i prosjektet var viktig. Noen av arbeidslederne i VTA-avdelingene i de deltakende vekstbedriftene ble engasjert til å følge arbeidstakere ut på de ordinære arbeidsplassene.

Opprinnelig var det laget en prosjektmodell som innebar at bedriften med erfaring i produksjon og bruk av videofilm skulle starte utplasseringene. Noen måneder etter skulle neste bedrift starte og noen måneder etter dette igjen tredje bedrift. Intensjonen med dette var at bedriftene skulle ha sjanse til å lære av hverandres erfaringer. I praksis ble det vanskelig å få til, så to bedrifter startet praksisperiodene for første arbeidstaker omtrent samtidig.

I utgangspunktet skulle én arbeidsleder fra hver bedrift være med ut på de vanlige arbeidsplassene for å gi arbeidstakerne tilrettelegging og støtte, både i forkant og under utplasseringen. Det ble også satt krav om at en «back-up»-arbeidsleder var engasjert i prosjektet og var til stede på alle workshops. Dette var først og fremst en forhåndsregel ved eventuell sykdom eller fravær av andre grunner for hovedansvarlig arbeidsleder. Det var et poeng at arbeidstakerne skulle få oppfølging fra en person som kjente dem godt.

I praksis valgte vekstbedriftene å fordele oppfølgingsansvaret på forskjellige måter. I en bedrift hadde én av arbeidslederne hovedarbeidsmengden. I en annen ble hovedarbeidsmengden fordelt på to personer mens avdelingsleder på VTA og seksjonsleder også var aktivt med i planleggingen underveis. I en tredje bedrift hadde en erfaren arbeidsleder involvert i lærekandidatordningen hovedansvaret, ikke minst for IKT-delen av prosjektet. De tre rekrutterte arbeidstakerne kom fra forskjellige avdelinger og fikk oppfølging ute i den ordinære bedriften fra hver sin arbeidsleder ved den avdelingen de kom fra.

Fra prosjektledelsens side ble det lagt opp til at arbeidsleder skulle få et best mulig kjennskap til den ordinære bedriften og arbeidsoppgaver der før oppstart. Det ble også lagt opp til at arbeidstaker skulle besøke bedriften før han/hun begynte for å etablere kontakt med ny linjeleder og med arbeidskollegaer, og for å se hvordan det var der i praksis. Hvordan dette ble opplevd av de forskjellige partnerne, framgår av intervjuvarene.

For å sikre hver enkelt av de tre arbeidstakerne god oppfølging fra arbeidsleders side, ble det anbefalt å la det gå en tid mellom oppstart av praksisperiodene for arbeidstakerne. I praksis gikk det relativt kort tid mellom utplasseringene (ca. en måned fra første til siste) i en av vekstbedriftene og veldig lang tid (flere måneder) i en annen. I den tredje startet de to første arbeidstakerne omtrent samtidig mens det gikk en drøy måned før sistemann startet opp. Her var det imidlertid forskjellige arbeidsledere som fulgte opp arbeidstakerne.

Noen av arbeidsoppgavene på ordinære arbeidsplasser skulle, hvis mulig, være IKT-basert, dvs. oppgaver som inneholdt elementer av IKT-bruk. Eksempler på vanlige enkle IKT-baserte oppgaver på tvers av bedrifter som kunne være aktuelle for personer med utviklingshemning er å bruke frankeringsmaskin, kopiere dokumenter, skanne dokumenter osv. Noen slike arbeidsoppgaver ble utført med suksess i prosjektet «IKT på veien videre». Vi ønsket med dette å prøve å endre holdninger til hva personer med utviklingshemning kan gjøre på en

ordinær arbeidsplass i tillegg til service- og produksjonsoppgaver. Dette viste seg imidlertid å bli vanskelig å få til i praksis i noen særlig stor grad på flertallet av arbeidsplassene da det var lite av slike egnede arbeidsoppgaver på de fleste aktuelle avdelinger. Imidlertid fantes det noen slike oppgaver, for eksempel i forbindelse med strekkoderegistrering og prising av varer.

Bruken av nettbrett

Karde sørget for at det ble skaffet IKT-utstyr som videokamera, stativ, PC og nettbrett/iPod til hver vekstbedrift. Arbeidstakerne fikk et nettbrett eller en iPod hver. iPod har en liten skjerm på størrelse med en mobiltelefon. For de fleste arbeidstakerne valgte vekstbedriftene å bruke nettbrett. I prosjektet ble Samsung nettbrett 7 og 8.9 tommer brukt. I én vekstbedrift fikk to av arbeidstakerne iPod. Filkonvertering og filoverføring fra PC ble opplevd som vanskeligere på iPod enn på nettbrett.

Karde gav en halv dags opplæring av arbeidsledere i filming, redigering av film, filoverføring til nettbrett/iPod, bruk av nettbrett/iPod og videokamera. Karde lastet ned korrekt filkonverteringsprogram for overføring av filmfiler fra PC til nettbrett/iPod på de innkjøpte PCene og et gratis videoredigeringsprogram. Karde gav også noe IKT-støtte senere i forbindelse med utarbeidelse av tilretteleggingsmateriale på nettbrett/iPod. Det ble utlevert et opplæringshefte utarbeidet av Karde i forbindelse med opplæringen.

Det var viktig at arbeidstakeren skulle være fortrolige med hvordan nettbrett eller tilsvarende utstyr skulle håndteres før praksisperioden startet. Det ble derfor lagt opp til at de skulle trene på å håndtere nettbrett mens de var inne i vekstbedriften før praksisperioden startet. De aktuelle ferdighetene var å slå på og av utstyret, lade det opp, finne fram til riktig opplæringsmateriale, starte film, stoppe og spole film, justere lydvolume og gå tilbake til startsiden. Alle arbeidstakerne mestret nettbrettene/iPodene da de startet praksisperiodene.

Før utplasseringen lagde arbeidslederne i de fleste tilfellene videofilmer som viste hva arbeidstaker mestret på sin ordinære VTA-arbeidsplass. I ett tilfelle ble filmen laget etter at arbeidstakeren hadde vært i den ordinære bedriften en stund. Denne ble veldig positivt mottatt i den ordinære bedriften. Arbeidstakere viste selv filmsnuttene av arbeidsoppgaver de hadde i vekstbedriften, til linjeleder i den ordinære bedriften. I mange tilfeller så også mange andre i den ordinære bedriften filmene. Tankegangen var at dette er viktig for arbeidstakers motivasjon til å beherske kjøring av film. Sannsynligvis ville det også være viktig for linjeleders holdning og innstilling til arbeidstakeren. Det ville trolig gjøre et inntrykk på linjelederen at arbeidstakeren mestret å finne fram til riktig film og å kjøre denne, inkludert stopping og spoling underveis. Dessuten kunne kjennskap til arbeidsoppgaver på VTA-avdelingen være et aktuelt samtaleemne i samtaler med arbeidstakeren i den eksterne bedriften. Og et å se arbeidstakeren mestre en arbeidsoppgave vedkommende var trent til, kunne være godt for selvtilliten til arbeidstakeren og for linjeleders tro på at vedkommende ville kunne mestre nye arbeidsoppgaver i bedriften, selv om det kanskje ikke gikk så greit i starten. Enda en grunn til filmframvisning var å sette fokus på IKT-aspektet i prosjektet.

Når arbeidstaker begynte i praksisperioden to dager i uken, ble det laget hjelpemidler som foto, sjekklister og videofilmer med instruksjon i arbeidsoppgaver. De fleste arbeidsledere mestret etter relativt kort tid å lage materiale som ble overført til nettbrett eller ble laget

DOORWAYS

direkte på nettbrett. De fant også selv ut av hvordan arbeidstakerne kunne bruke forskjellige funksjoner på nettbrettene som en hjelp for arbeidstakerne. Det ble stort sett brukt standardfunksjoner som fulgte med nettbrettet. Unntaket er en PDF-leser som ble lastet ned og nedlastede spill.

Bruken av nettbrettet har vært variert og tilpasset behovene hos hver enkelt arbeidstaker. Arbeidslederne fant ut hvordan de kunne bruke standard programvare på nettbrettene som en hjelp for arbeidstakerne. Det som ble brukt, var:

- Instruksjonsfilmer
- Skriftlige instruksjoner i arbeidsoppgaver
- Arbeidsplaner
- Matoppskrifter
- Skriftlige etiske retningslinjer
- Notatfunksjon til å skrive ned spørsmål og kommentarer og til loggføring
- Aktiv bildetaking fra arbeidstakers side (for eksempel av lyspærer som burde skiftes, fra turer og ting man hadde laget i barnehage for samtale med barna)
- Alarm for påminning om toalettbesøk for én arbeidstaker, for pausetider og arbeidstidens slutt for andre
- Kontaktliste med telefonnumre
- Bruke egen instruksjonsfilm for å instruere andre
- Spill

De beste filmene ble laget ved å bruke videokamera med HD-oppløsning og redigere film på PC. Det er imidlertid tatt fullt brukbare filmsnutter og bilder direkte på nettbrettet.

Workshops

Prosjektets faglige arbeid skulle diskuteres og forankres gjennom kontinuerlige workshops (arbeidsmøter) for planlegging, idégenerering, diskusjoner og eventuelle justeringer av opplegg. For hver deltakende bedrift ble det organisert ca. fem workshoper, hver av ca. to timers varighet. Karde ledet alle workshopene. De ble avholdt ute i vekstbedriftene. Fra Kardes side var det et ønske at avdelingsleder for VTA eller tilsvarende, samt den arbeidslederen med mest ansvar i prosjektet og en «back-up»-arbeidsleder var med på workshopene.

Temaer for workshoper var:

- De forskjellige partnernes roller i prosjektet
- Kriterier for utvelgelse av arbeidstakere til prosjektet
- Hvordan etablere kontakt med og velge ut ordinære bedrifter
- Utvelgelse av arbeidsoppgaver for filming i arbeidsmarkedstiltak for visning i ordinær bedrift
- Utvikling av introduksjons/tilretteleggingsopplegg i ordinær bedrift
- Utvelgelse av egnet IKT-utstyr for utvalgte arbeidstakere
- Utvelgelse av arbeidsoppgaver i ordinær bedrift for opplæringsopplegg
- Utvikling av oppfølgingsprosedyre for utplassering

DOORWAYS

- Tilbakemeldinger om progresjon/hvordan utplasseringen fungerte og eventuelle behov for justeringer så det blir lettere for:
 - a) Arbeidstaker
 - b) Ekstern bedrift
- Vurdering av i hvilken grad arbeidsoppgaver som arbeidstakerne har prøvd, har vært egnede
- Status for IKT-relaterte arbeidsoppgaver, eventuelt mulighet for flere slike
- Vurdering av sannsynlighet for at arbeidstaker kan og ønsker å fortsette minst to dager i uken i ekstern bedrift

Workshopene ble avholdt omtrent ved følgende tidspunkt i forhold til første utplassering av første arbeidstaker fra en vekstbedrift:

- 1-2 måneder før første utplassering
- ½ - 1 måned før første utplassering
- ½ - 1 måned etter at første arbeidstaker var utplassert
- 3 måneder etter at første arbeidstaker var utplassert
- 6 måneder etter at første arbeidstaker var utplassert

Oppfølgingsguiden

Det ble anbefalt regelmessige besøk av arbeidsleder på den ordinære arbeidsplassen med observasjon av hvordan det gikk med arbeidstaker der. Dessuten var det viktig å fange opp arbeidstakers synspunkter og kommentarer til arbeidet på ordinær arbeidsplass mens vedkommende var inne i vekstbedriften. Det ble derfor anbefalt regelmessige samtaler mellom arbeidstaker og arbeidsleder inne i vekstbedriften. I mer kjente omgivelser kan det komme fram momenter som arbeidstakeren ikke kommer på eller ønsker å ta opp på møter i eksterne bedrifter. Arbeidsledere ble også oppfordret til å ha regelmessige samtaler med linjeleder eller annen person med oppfølgingsansvar i den eksterne bedriften. Etter råd fra en av vekstbedriftene ble det anbefalt at arbeidsleder skulle ringe linjeleder i ekstern bedrift før planlagte møter hvor arbeidstakeren var til stede. Dette var spesielt for å fange opp om det var ømtålige temaer som burde diskuteres på møtet og avtale hvordan det eventuelt skulle gjøres.

Oppfølgingsguiden gav anbefalinger for strukturerte møter mellom arbeidstaker, linjeleder i ekstern bedrift og arbeidsleder fra vekstbedriften. Slike møter ble anbefalt to uker etter oppstart av praksisperioden, to uker etter det igjen og senere med økende intervaller. Det ble også spesifisert temaer på møtene som for eksempel trivsel, hva arbeidstaker liker å gjøre, hva som går greit og mindre greit, om det er nok for arbeidstaker å gjøre hele dagen, eventuelt nye arbeidsoppgaver, i hvilken grad nettbrettet blir brukt og overholdelse av tider for pauser og arbeidstid. Det ble anbefalt at arbeidsleder fra vekstbedriften ledet møtene og skrev referat med eventuelle aksjonspunkter fram til neste møte.

Fagdag ved Grete Wangen

Systematisk oppfølging fra veileders side er viktig, ikke «place and pray-metodikk» som gjerne nevnes som en motsetning til Supported Employment-metodikk. Supported Employment -metodikken innebærer en systematisk og strukturert støtte og oppfølging av

arbeidstakeren. I utgangspunktet er metodikken utarbeidet for å hjelpe personer med nedsatt arbeidsevne til å få og å beholde et vanlig arbeid, men deler av metodikken kan være relevant også ved tilrettelagt arbeid. Leder for fagutvikling, Grete Wangen fra Mølla kompetansesenter, ble engasjert som faglig hovedansvarlig for en fagdag for samarbeidspartnerne i prosjektet. Der fikk partnerne innblikk i Supported Employment, også kalt «Place then train». Prosjektdeltakerne fikk innblikk i modellens forskjellige trinn.

Et av elementene i Supported Employment er «systematisk instruksjon». Den som veileder, må da sette seg inn i hvordan aktuelle arbeidsoppgaver faktisk utføres i den ordinære bedriften. Det kan være nødvendig med en nøyaktig analyse og beskrivelse av alle deltrinn i en arbeidsprosess for arbeidstakeren, samt å observere og beskrive skriftlig flere ganger hvordan arbeidstakeren forsøker å løse oppgaven. Dermed kan veilederen finne ut nøyaktig hvilke deltrinn som er vanskelige og instruere i disse. Dette kan gjelde arbeidsoppgaver som arbeidstakeren er i ferd med å lære for første gang, eller oppgaver som arbeidstakeren har problemer med å utføre ut fra den veiledningen som vedkommende har fått hittil. Noe liknende kan gjøres for sosiale ferdigheter.

I forbindelse med fagdagen fikk alle de involverte arbeidsledere og deres interne linjeledere i vekstbedriftene anledning til å møtes og å utveksle erfaringer. Det ble generelt gitt gode tilbakemeldinger på fagdagen, men også at den med fordel kunne vært avholdt tidligere i prosjektet.

Arbeidstakere i prosjektet og status ved prosjektavslutning

Vekstbedriftene valgte ut arbeidstakere som ble gitt informasjon om prosjektet og spurt om de hadde lyst til å være med. Ved utvelgelsen ble det lagt vekt på motivasjon til å arbeide i en ekstern bedrift, arbeidsevne, sosiale ferdigheter, relativt lite fravær samt evne til å tåle omstillinger bra. For den første bedriften som startet rekrutteringen, ble det også lagt vekt på lese/skrivekunnskap og at de helst ikke skulle ha hatt praksisplass i en ordinær bedrift tidligere. En av vekstbedriftene påpekte at de også hadde vært svært bevisste på hvem som kunne tåle et eventuelt nederlag ved ikke å lykkes eksternt. Utvelgelsen av arbeidstakere ble gjort på bakgrunn av den inngående kjennskap som arbeidslederne hadde til dem gjennom deres VTA-arbeid som gjerne hadde vart i flere år. For de fleste arbeidstakerne hadde arbeidslederne god kjennskap til arbeidsevne og sosiale ferdigheter hos aktuelle arbeidstakere.

Aktuelle arbeidstakere fikk både skriftlig og muntlig informasjon om prosjektet og hva prosjektdeltakelse ville innebære og at samtykket til deltakelse var helt frivillig. Arbeidslederne i prosjektet sørget for informasjons- og samtykkeprosessen, og deltakerne ble oppfordret til å vise fram informasjonsskrivet i bolig eller foreldrehjem. Aktuelle hjelpeverger ble kontaktet. Noen arbeidstakere, men ikke mange, takket nei til å delta.

Arbeidstakerne som deltok i prosjektet, var i alderen 19 til 52 år. Det var tre menn og seks kvinner. Seks av dem var i 20-årene. Tre av dem hadde Down syndrom. Ellers har vi ikke diagnose på arbeidstakerne.

I tillegg arbeidet en arbeidstaker fra en VTA-avdeling i APS (arbeidspraksis i skjermet virksomhet) i samme bedrift i en 6-månedersperiode. Denne bedriften hadde store problemer med å skaffe praksisplasser i ordinære bedrifter. Da to av arbeidstakerne derfra avsluttet

arbeidspraksisen etter relativt kort tid, foreslo avdelingsleder for VTA denne ordningen for en fjerde person derfra. Vedkommende fikk som oppgave å sortere og teste kassert IKT-utstyr samt slette harddisker. Dette ble ikke regnet som praksis i ordinær bedrift, men ble gjort fordi man ønsket å se nærmere på utførelsen av IKT-relaterte arbeidsoppgaver i prosjektet.

Seks av de ni arbeidstakerne som hadde praksisplass i ordinære bedrifter, fullførte den planlagte 6-månedersperioden. Det gjorde også den fjerde arbeidstakeren som hadde arbeidspraksis i APS-avdelingen. En arbeidstaker avsluttet etter svært kort tid av personlige grunner som ikke hadde noe med prosjektet å gjøre. To avsluttet praksisperioden etter 1-2 måneder, hovedsakelig fordi det ikke ble funnet nok arbeidsoppgaver som passet til dem. Arbeidslederen mente i tillegg at det var vanskelig for den ene arbeidstakeren å tilpasse seg de sosiale kjørereglene som gjaldt på arbeidsplassen.

Fire av de seks arbeidstakerne som fullførte 6-månedersperioden, arbeidet fortsatt der ved prosjektslutt. De hadde selv et ønske om å fortsette. Den arbeidstakeren som først var ferdig med 6-månedersperioden i prosjektet, hadde ved prosjektslutt arbeidet ni måneder etter dette igjen i den ordinære bedriften. En arbeidstaker som gjorde en nyttig jobb på den ordinære arbeidsplassen, ønsket selv å gå tilbake til full tid i VTA-avdelingen. For en annen arbeidstaker syntes arbeidslederne det var best at arbeidstakeren gikk tilbake til full tid inne i vekstbedriften etter 6-månedersperioden av helsemessige årsaker. Det er mulig at vedkommende kunne ha fått tilbud om å fortsette i ekstern bedrift. Arbeidstakerne som hadde fått tilbud om å fortsette i de ordinære bedriftene etter 6-månedersperioden, fortsatte i VTA-tiltaket på fulltid. I den ene vekstbedriften gikk de over på en intern VTA-O-ordning. Bedriften bruker denne betegnelsen når en arbeidstaker går inn i en formell ordning de har hvor arbeidstakeren fortsatt er i VTA ved Vekstbedriften, men blir fulgt opp av arbeidsledere ved vekstbedriften mens de er i ekstern bedrift.

Vekstbedriftene

Det ble gitt noe økonomisk kompensasjon til vekstbedriftene i prosjektet slik at arbeidsledere skulle kunne frikjøpes og utføre forventet prosjektarbeid. For hver bedrift tilsvarte kompensasjonen 45 % stilling for én arbeidsleder i 6 måneder. Utover dette bidrog vekstbedriftene med egeninnsats. De syntes det var vanskelig å estimere denne egeninnsatsen. Den bedriften som mente den hadde hatt den største egeninnsatsen, anslo denne til å tilsvare omtrent like mye som tilskuddet fra prosjektet. Det må bemerkes at prosjektinnsatsen ikke bare dreide seg om rekruttering og oppfølging, men også en god del prosesser som hører med til et prosjekt som arbeidsmøter, rapportering, intervjuer osv. samt opplæring i filming, redigering, filoverføring og bruk av nettbrett.

Det ble opprinnelig lagt opp til at én arbeidsleder eller tilsvarende skulle ha hovedansvaret i hver vekstbedrift med støtte fra avdelingsleder for VTA. Dessuten skulle hver bedrift ha minst en «back-up»-arbeidsleder som kunne trå til ved behov. Vedkommende fikk også opplæring i filming, redigering og filoverføring.

Dette ble løst på forskjellige måter i de tre vekstbedriftene. I en bedrift gjorde en arbeidsleder det meste av arbeidet, og i en annen ble arbeidet mer jevnt fordelt på to arbeidsledere. I en tredje bedrift hadde en personalutvikler et koordinerende ansvar og var hoved-

ansvarlig for IKT-delen mens de tre andre fulgte opp hver sin arbeidstaker som de kjente godt, ute i ordinære bedrifter.

7. Erfaringer og resultater basert på intervjusvar

I denne delen av sluttrapporten sammenstilles resultatene av intervjuene med arbeidslederne i VTA-bedriften, linjelederne i ekstern bedrift og arbeidstakeren under overordnede temaer. Temaene er sortert i prosessrekkefølgen rekruttering, forberedelse, introduksjon, tilrettelegging, utplassering, møter og annet. Den arbeidstakeren som avsluttet prosjekt-deltakelse tidligere av personlige grunner, uteble fra intervjuet, men intervju ble foretatt av arbeidsleder og den personen som hadde fulgt opp vedkommende mest i ekstern bedrift.

En fjerde arbeidstaker fikk «praksis plass» på APS-avdelingen ved vekstbedriften. Denne personen ble også fulgt opp tett, og det ble foretatt sluttintervjuer med vedkommende, arbeidsleder fra VTA og linjeleder fra APS. Intervjusvar fra denne arbeidstakeren, arbeidslederen og linjelederen på APS er imidlertid ikke tatt med ved oppsummering av intervju-svarene fordi forholdet ble så annerledes enn for de andre, og fordi det ikke var noen arbeidspraksis i ordinær bedrift. På de områdene som var felles for denne arbeidstakeren og de andre, fulgte svarene stort sett det flertallet mente for hvert enkelt spørsmål. Det var her snakk om utførelsen av IKT-baserte arbeidsoppgaver som å sortere og teste kassert PC-utstyr og å slette harddisker. Dette var oppgaver som arbeidstakeren mestret meget bra.

Rekruttering av arbeidstakere

Personer med utviklingshemning trenger generelt forutsigbarhet. Mange er skeptiske til endringer. Motivasjon til å prøve noe nytt var derfor viktig i utvelgelsen av arbeidstakere i prosjektet. Ved sluttintervju uttrykte nesten alle at de hadde lyst til å være med i prosjektet med én gang de ble spurt. Den ene personen som fortalte at hun hadde vært skeptisk før oppstart, hadde aldri trodd at det skulle være mulig for henne å være på en vanlig arbeidsplass. Hun var imidlertid veldig godt fornøyd med det og er en av de som fortsatt var i arbeid ute i ekstern bedrift ved prosjektslutt.

Arbeidstakerne ble også spurt om hvor mye informasjon de fikk om arbeidsstedet før praksisperioden startet. Noen fortalte om arbeidsoppgaver de var tiltenkt, og noen at de hadde vært på omvisning i bedriften. De aller fleste syntes at de visste nok om arbeidsstedet før de begynte.

Arbeidslederne fortalte at alle arbeidstakere hadde vært med på et møte med linjeleder i ekstern bedrift før oppstarten. På mange av disse møtene hadde det vært med flere fra bedriften.

Rekruttering av ordinære bedrifter

De ordinære bedriftene for praksisplasser ble rekruttert både fra det offentlige og det private næringsliv. I prosjektet ønsket man i størst mulig grad å rekruttere andre arbeidsplasser enn butikker. Butikker er den type ordinær bedrift hvor personer med utviklingshemning lettest får innpass, så fra slike arbeidsplasser fins det mye erfaring vedr. bruk av personer med utviklingshemning som arbeidskraft. I prosjektet ønsket vi også å se hvordan det gikk på andre arbeidsplasser.

Rekrutteringen av eksterne bedrifter foregikk i flertallet av tilfellene ved at en av arbeidslederne fra VTA-avdelingene i vekstbedriften tok kontakt med ordinære bedrifter. I noen tilfeller tok vekstbedriften kontakt i forbindelse med en allerede etablert relasjon til en ordinær bedrift, gjerne via arbeidsmarkedstiltak som APS eller AB. Dette skjedde imidlertid i et mindretall av tilfellene. Som regel skjedde henvendelsene til bedrifter de ikke hadde samarbeidet med tidligere. Arbeidslederne oppsøkte aktuelle bedrifter i området, både ved direkte oppmøte og per telefon. De var utstyrt med en informasjonsbrosjyre om prosjektet og en egen rekrutteringsbrosjyre.

Rekrutteringsarbeidet var krevende for to av bedriftene. For dem endte kun et lite antall bedrifter som ble kontaktet, opp med praksisplass. For noen av de ordinære bedriftene ønsket ikke vekstbedriftene å gå videre pga. arbeidsoppgaver og/eller arbeidsmiljø.

Vekstbedriften fra Oslo var først ute med å starte rekruttering av eksterne bedrifter. Her var rekrutteringsarbeidet spesielt vanskelig. Veldig mange bedrifter var i utgangspunktet negative. Involvert arbeidsleder prøvde initialt å presentere behovet for praksisplasser ved personlig frammøte på ordinære arbeidsplasser og samtale med daglig leder eller personalsjef. Men pga. veldig mange negative svar, måtte hun gå over til initial telefonkontakt. Etter slik kontakt ble rekrutteringsbrosjyre og informasjonsskriv sendt ut hvis det var aktuelt å gå videre i prosessen.

Denne bedriften la stor vekt på at arbeidstakerne skulle få IKT-relaterte arbeidsoppgaver, da dette var et ønske i prosjektet. Etter hvert fant man det best å gå bort fra ønsket om slike arbeidsoppgaver da det så ut til å gjøre rekrutteringsarbeidet spesielt vanskelig.

Arbeidslederen som var ansvarlig for rekruttering fra en av de andre vekstbedriftene tok den første kontakten ved å besøke aktuelle eksterne bedrifter. Der snakket han med daglige ledere eller personalledere. Så sa han at han ville ta kontakt igjen uka etter. Han mente bestemt at dette var beste metode. Man unngikk på denne måten umiddelbare avslag uten at daglige ledere hadde hatt anledning til å lese rekrutteringsbrosjyre/ informasjonsskriv og å tenke grundig over om ikke det hele kunne være aktuelt.

Ved to ordinære arbeidssteder opplevde denne vekstbedriften at personene de hadde etablert kontakt med i de ordinære bedriftene, i utgangspunktet virket positive. Det så ut som om hospiteringsforholdet skulle etableres, men til syvende og sist vegret aktuell linjeleder seg.

I den tredje vekstbedriften hospiterte to arbeidstakere i samme eksterne bedrift, men ved to forskjellige avdelinger. Denne bedriften ble initialt kontaktet per telefon. Den andre eksterne bedriften som ble rekruttert, hadde en relasjon til vekstbedriften fra VTAO-ordningen.

Ved sluttintervjuer kom det fram at alle de eksterne bedriftene før prosjektet hadde erfaringer med andre former for hospitering, dvs. hospitanter fra NAV eller flyktninger, men ingen hadde erfaring fra utplassering av mennesker med utviklingshemning. Ved noen av arbeidsplassene som ble rekruttert, hadde linjeleder eller andre i ledelsen en person i familien eller bekjentskapskretsen med spesielle behov, gjerne utviklingshemning eller hjerneskade.

De arbeidsplassene som ble rekruttert i prosjektet var offentlige kontorer (økonomiavdeling, kantine, teknisk vaktmestertjeneste), bank, barnehage, plantesenter, sykehjem og et

dagsenter for slagpasienter. To arbeidstakere var på sykehjem. Der arbeidet de mye med vask av tøy og matlaging, men også noe med omsorgsoppgaver.

Forberedelse før oppstart av praksisperiode

I prosjektet var det planlagt at det skulle foregå et utstrakt forberedelsesarbeid fra arbeidsleders side før utplasseringen. Et av elementene i denne forberedelsen var å kartlegge hvilke oppgaver som egnet seg for den enkelte arbeidstaker. Før utplasseringen ble noen aktuelle arbeidsoppgaver funnet i de fleste bedriftene, men det ble ikke nødvendigvis observert hvordan de skulle utføres.

Arbeidsledere og linjeledere ble spurt om det hadde vært mulig å være ute på arbeidsplassen en dag eller to og se hva arbeidsoppgavene der egentlig gikk ut på for å vurdere arbeidsoppgaver i forhold til arbeidstaker. Arbeidsledere ved to av vekstbedriftene svarte at det hadde vært mulig og at det hadde vært gjort i den grad de anså det som nødvendig. Fra en av vekstbedriftene visste man ikke om det hadde vært mulig. I den ene bedriften hvor arbeidstaker måtte avslutte forholdet etter kort tid, hadde det vært vanskelig å observere av sikkerhetsmessige årsaker. I den andre bedriften hvor dette skjedde, var det blitt sagt at ingen dager er like arbeidsmessig sett. Det ble forventet at arbeidstaker skulle være en håndlanger i forbindelse med praktiske oppgaver.

Hvis mulig skulle det lages instruksjonsfilmer eller annet instruksjonsmateriale av egnede arbeidsoppgaver på forhånd på trykkskjermbasert utstyr. Da ville materialet være klart til bruk allerede fra oppstart av praksisperioden. Dette med å lage materiale før oppstart viste seg imidlertid å være vanskelig for arbeidslederne å få til. På den tiden var de gjerne opptatt med å lage filmer av arbeidstakerne i arbeid i vekstbedriftene. Dessuten følte de nok at det var vanskelig å be om å få være i bedriftene å filme før arbeidstakerne hadde startet der. De brukte gjerne arbeidstaker selv som aktør i instruksjonsfilmene.

I forbindelse med rekruttering av bedriftene ble det utarbeidet et rekrutteringsskriv og en prosjektbrosjyre som skulle gis til kontaktpersoner i bedriftene. I tillegg gav arbeidsledere fra VTA muntlig informasjon om prosjektet til sine opprinnelige kontaktpersoner i bedriftene. Det var ikke nødvendigvis disse kontaktpersonene som ble linjeledere for arbeidstakerne. Ved sluttintervju var linjelederne i halvparten av tilfellene usikre på om de har sett den skriftlige informasjonen.

Det ble spurt om hvor mye informasjon om arbeidstakeren arbeidsleder hadde gitt til linjeleder i ekstern bedrift. Arbeidslederne svarte stort sett at informasjon om arbeidstakers spesielle utfordringer var gitt, enten ved at de var gitt før oppstart eller underveis i praksisperioden. De fleste linjeledere syntes de hadde fått nok informasjon ved oppstart. For en av arbeidstakerne som avsluttet hospiteringen etter kort tid, var det gitt lite informasjon, men linjeleder syntes det var tilstrekkelig. Imidlertid var arbeidsleder fra vekstbedriften i dette tilfellet i stor grad fysisk til stede på arbeidsplassen mens arbeidstakeren var der. I kun ett tilfelle ville linjelederen gjerne vært mer forberedt på de sosiale utfordringene som kunne manifestere seg etter hvert. Vedkommende syntes informasjonen burde vært gitt enten før oppstart eller underveis under praksisperioden.

Deltakerne i prosjektet ble også spurt om hvordan kommunikasjonen mellom arbeidslederen fra VTA-avdelingen og ekstern bedrift ble lagt opp før utplasseringen, hvorvidt arbeidsleder og linjeleder hadde møter og om disse var med eller uten arbeidstaker. I de fleste tilfellene

ble det arrangert møter i ekstern bedrift hvor alle de involverte parter deltok. Fellesmøtet før oppstart var i flere tilfeller kombinert med en runde på arbeidsplassen hvor arbeidstakeren fikk se seg om og hilse på de som arbeidet der. I ett av tilfellene reagerte linjelederen på at arbeidslederen i forbindelse med oppstart hadde snakket litt negativt om arbeidstakeren mens vedkommende hørte på.

Forventninger før praksisperioden startet

Ved alle vekstbedriftene hadde arbeidsledere positive forventninger til at praksisperioden skulle gå greit for alle arbeidstakere og uttrykte at de ellers ikke ville ha gjennomført utplasseringen. Ved en av bedriftene ble arbeidsleder raskt i tvil om det ville gå greit for to av arbeidstakerne. De to arbeidstakerne avsluttet praksisperioden etter kort tid. I ett tilfelle ved en av de andre vekstbedriftene var arbeidsleder redd for at arbeidstaker skulle bli utnyttet; at de fast ansatte i bedriften skulle la henne gjøre for mye arbeid for dem. Dette skjedde imidlertid ikke, og denne arbeidstakeren trivdes veldig godt ute på den ordinære arbeidsplassen.

På arbeidsgiversiden var det få betenkeligheter for hvordan praksisperioden skulle gå fra linjeleders side. En linjeleder var betenkt fordi hovedarbeidsoppgavene til arbeidstaker ikke kunne filmes pga. personvern hensyn. Et par av linjelederne sa at de ikke hadde noen spesielle forventninger.

Med unntak av to tilfeller var det linjeleder som tok den endelige beslutningen om å ta imot arbeidstakeren. Dette skjedde i flere tilfeller i samarbeid med de andre ansatte. I de to andre tilfellene var det overordnet til linjeleder som tok avgjørelsen.

Introduksjon av arbeidstakeren ved hjelp av film

Forut for utplasseringen ble det laget en eller flere filmer av hver arbeidstaker som viste arbeidsoppgaver vedkommende til vanlig utførte i VTA-avdelingen. Noen av filmene viste foruten praktiske ferdigheter litt av personenes personlighet. De ble kalt «CV-filmer». En bedrift hadde laget filmer mer som instruksjonsfilmer i arbeidsoppgaver enn promoteringsfilmer for arbeidstakerne. Disse filmene ble ikke så godt mottatt i to av bedriftene som de andre filmene. Her ble iPod brukt i to av tilfellene.

Alle arbeidstakerne uttalte seg positivt om at de fikk vise en film av seg selv i ekstern bedrift; det så ut til at de likte dette godt.

I de fleste tilfeller ble filmene positivt mottatt. Flere linjeledere gav uttrykk for at de satte stor pris på dem og noen også at det var greit å få litt innblikk i hva som skjedde inne i VTA-avdelingen. Noen pekte på at det å kunne vise fram hva man kan, tydelig gav arbeidstakeren en mestringfølelse. I ett tilfelle var mottakelsen mer på nivået «greit nok» og arbeidslederen mente at filmen med fordel kunne vært vist fram på stor skjerm (den ble vist fram på iPhone). En ekstern linjeleder mente det var hyggelig å se film og at arbeidstaker var veldig stolt, men det var noe man ikke trengte å gjøre. En linjeleder som ble sykemeldt samme dag som arbeidstakeren startet i bedriften, fikk aldri sett filmen. Arbeidslederne fra VTA gav stort sett uttrykk for samme oppfatning som linjelederne om hvordan filmframvisningen hadde fungert. De som har opplevd dette som positivt hadde imidlertid gjerne opplevd det som veldig positivt.

Annen introduksjon av arbeidstaker på arbeidsplass

Alle arbeidslederne fra VTA følte at arbeidstakerne ble godt eller veldig godt mottatt på den ordinære arbeidsplassen. I de tilfellene hvor praksisperioden i prosjektet ble fullført, virket det som om ansatte på arbeidsplassen ble svært glade i hospitanten.

På spørsmålet om det er ting som burde vært gjort annerledes eller som har virket mot sin hensikt er det ved ett tilfelle klart at man burde ha ventet med oppstart av utplassering til linjeleder var kommet tilbake fra sykemelding. Ellers ble det ikke pekt på noe.

Arbeidsoppgavene

Arbeidstakerne fikk en rekke ulike arbeidsoppgaver. Arbeidsoppgavene var av veldig variert karakter, fra rent fysiske oppgaver som vasking og stryking av tøy, vaktmestertjenester og kantinetjenester til omsorgsoppgaver og PC-baserte kontoroppgaver. På et av de offentlige kontorene fikk arbeidstakeren nesten bare IKT-baserte arbeidsoppgaver. Vedkommende var en av de første som ble utplassert. Det ble lagt større vekt på dette med IKT-basert arbeid i starten enn senere. Da det var vanskelig å få til, ble behovet for dette nedtonet. Imidlertid viste det seg at arbeidstakeren som arbeidet på et plantesenter, etter hvert fikk bruke PC i forbindelse med strekkoderegistrering av prising av varer. Dessuten fikk en av arbeidstakerne på sykehjem lære opp andre i å gjøre arbeidsoppgaver ved å vise sin egen instruksjonsfilm på nettbrettet.

Arbeidstakerne ble spurt om de likte å gjøre oppgavene og om hvilke oppgaver de likte mest og minst. Arbeidstakerne uttrykte generell tilfredshet med oppgavene. Halvparten svarte at de likte alle oppgaver like godt. Andre hadde noen preferanser.

De aller fleste arbeidstakerne som takket ja til å være med på prosjektet, fortalte under sluttintervjuet at de umiddelbart hadde lyst til å være med. Omtrent halvparten svarte at de aldri hadde prøvd å arbeide noe annet sted enn i vekstbedriften tidligere.

Sosial omgang

En viktig del av arbeidslivet er også det sosiale på en arbeidsplass. I intervjuene ble arbeidstakerne stilt spørsmål relatert til dette. De ble spurt om hvem de arbeidet mest sammen med, hvem de spiste sammen med og om de hadde noen kontakt med kollegaene utenom arbeidstiden. Linjelederne og arbeidslederne ble spurt om pausene til arbeidstakerne. Tre av arbeidstakerne hadde fått faddere på arbeidsplassen.

Det kommer fram av svarene at de fleste arbeidstakerne mente de hadde hatt mest kontakt med de som var utpekt som linjeledere, kontaktpersoner eller faddere. En som jobbet i barnehage, svarte som rimelig kan være, at vedkommende snakket mest med barna der. Alle sammen uttrykte seg positivt både om hvordan de hadde det i pausene og om de de arbeidet sammen med. En av arbeidstakerne satt stort sett alene i pausene. Både vedkommende selv og arbeidslederen forklarte av vedkommende likte best å sitte alene. En annen satt litt alene i starten, men arbeidslederen fortalte at det ble tatt tak i dette, så situasjonen forandret seg. Arbeidstakeren selv forklarte imidlertid at vedkommende egentlig ønsket å sitte alene. Generelt inntrykk for arbeidslederne var at pausene var OK sosialt sett for arbeidstakerne.

Arbeidstakerne syntes at de var blitt kjent med nye personer på det nye arbeidsstedet. Men de hadde ikke hatt så mye uformell vennskapelig kontakt med dem utenom arbeidstid. To av arbeidstakerne hadde fått nye venner på Facebook i de ordinære bedriftene.

Oppfølgingen

En viktig forutsetning for hospiteringen er oppfølging både av arbeidstakeren og av linjelederen. De tre deltakergruppene ble stilt spørsmål både om mengde oppfølging og innholdet i oppfølgingen. Linjeleder og arbeidsleder ble også spurt om samarbeidet dem i mellom.

Arbeidslederne var til stede hele den første dagen arbeidstakeren startet i ordinær bedrift. Hvor mye de var der senere, varierte ganske mye avhengig av hvor selvstendige arbeidstakerne var og hvor raskt de tilegnet seg arbeidsoppgavene. Som naturlig kan være, avtok fysisk tilstedeværelse fra arbeidsleder gradvis i løpet av utplasseringsperioden. Etter hvert ble det gjerne svært korte besøk fra arbeidsleders side. Hyppigheten av besøk fra arbeidsleders side ute i ordinær bedrift varierte fra omtrent hver uke, også etter seks måneder for én arbeidstaker, til ca. en gang i måneden helt fra start av for en annen.

Når det gjelder mengde oppfølging fra arbeidsledere, mente linjelederne at omfanget har vært godt tilpasset behovet og at kombinasjonen med fysisk tilstedeværelse fra arbeidsleders side og muligheter for å kontaktes per telefon og e-post har fungert bra. De satte pris på at arbeidslederne hadde fulgt med ut i bedriften og syntes mengden av tilstedeværelse hadde vært passe. Ingen av arbeidslederne mente selv at de burde ha vært enda mer ute i den eksterne bedriften, og linjelederne var generelt godt fornøyd med innholdet i oppfølgingen fra arbeidsleders side. I ett tilfelle var arbeidslederen bare ute i bedriften ca. én gang i måneden. Der syntes arbeidstakeren at arbeidslederen hadde vært for lite til stede. Linjelederen i den ordinære bedriften syntes imidlertid at oppfølgingen fra arbeidsleders side hadde vært veldig bra. Arbeidslederen gav uttrykk for at dette var en selvstendig arbeidstaker, men vedkommende likte oppmerksomhet.

Når det gjelder innholdet i oppfølgingen og hvordan bedriften fulgte opp arbeidstakeren, ser det ut til at arbeidstakerne ble fulgt veldig bra opp. Det er imidlertid viktig for arbeidstakerne at det er faste personer å forholde seg til. I ett tilfelle ble linjeleder sykemeldt samme dag som arbeidstaker startet. Da ble arbeidstaker fulgt opp av «den som hadde vakt». Men én person hadde nok mest kontakt med arbeidstakeren og ble sluttintervjuet. Vedkommende hadde ikke hatt samme dialog med arbeidsleder som linjeleder og hadde en helt annen oppfatning av aktuelle arbeidsoppgaver for arbeidstaker enn det man var blitt enig med linjeleder om.

Samarbeidet mellom arbeidsleder og linjeleder blir beskrevet som meget godt. Kun i ett tilfelle mente arbeidsleder at hun stadig pekte på mulige nye arbeidsoppgaver for arbeidstaker uten at det i særlig grad ble fulgt opp fra bedriftens side. Der gikk det også relativt lang tid fra arbeidstakeren startet til linjelederen forklarte at det hadde vært mer gunstig for bedriften om arbeidstakeren startet på et annet tidspunkt enn det arbeidslederen opprinnelig hadde lagt opp til.

Dersom uventede situasjoner skulle oppstå, ble det fra linjeleders side oppfattet som greit å få støtte fra arbeidsleder.

I det tilfellet hvor linjelederen ble sykemeldt ved oppstart, beskrev arbeidslederen oppfølgingen fra arbeidsstedets side som tilfeldig. I et annet tilfelle drog linjelederen på ferie rett etter oppstart. Da ble det til at arbeidsleder var til stede hele tiden mens hun var borte.

Fadderne som ble oppnevnt, fungerte stort sett som en sosial støtte og tok med arbeidstakeren til lunsj og liknende. Kun en av fadderne fikk ansvar for praktisk støtte ved utførelse av enkelte av arbeidsoppgavene.

Møter

I prosjektet var det lagt opp til at det skulle avholdes jevnlige møter mellom arbeidstaker, linjeleder og arbeidsleder. Det varierte litt i hvor stor grad dette ble gjennomført. Det generelle inntrykket er at der hvor arbeidstakerne har mestret arbeidsoppgavene best og i de fleste tilfeller har fått tilbud om å fortsette, har det vært regelmessige møter. Der hvor møtene har vært avholdt systematisk, uttrykker både linjeleder og arbeidsleder at det har vært nyttig. Møtene har i de fleste tilfeller vært avholdt ca. en gang i måneden. Dette har vært tilstrekkelig så lenge arbeidsleder stadig har vært innom og/eller det har vært muligheter for telefonkontakt i tillegg.

Filmer og annen bruk av nettbrettet

De fleste arbeidstakerne likte godt å bruke nettbrettene og forklarte greit på hvilke måter de hadde brukt dem ved sluttintervju. De fleste som fullførte 6-månedersperioden syntes det var nyttig å bruke nettbrettene.

Deltakere fra en av vekstbedriftene brukte i liten grad nettbrett/iPod. De tre arbeidstakerne som avsluttet etter kort tid, brukte i liten grad nettbrett/iPod. Fire av de seks arbeidstakerne som fullførte 6-månedersperioden, sa at de brukte nettbrettet daglig. En femte arbeidstaker hadde brukt det en del i starten og etterlyst det hvis det ikke var tilgjengelig. På sluttintervjuet mente imidlertid vedkommende at det ikke var behov for å bruke nettbrettet lenger. Det gjaldt nok flere at behovet for bruk av brettet avtok etter hvert.

Det så ut til å gi arbeidstakerne en trygghet å ha nettbrettene med seg på den ordinære arbeidsplassen. Noen av dem gav uttrykk for at de savnet nettbrettene hvis de av en eller annen grunn ikke var tilgjengelige der. Det hendte at arbeidsledere da reiste ut til dem med nettbrettene.

Begge de to vekstbedriftene som hadde brukt nettbrett i stor grad, mente at nettbrettene de hadde fått i prosjektet skulle komme andre arbeidstakere til gode etter prosjektet. En arbeidstaker var blitt så glad i nettbrettet at vedkommende ville kjøpe et for egne penger nå som prosjektperioden var over.

I svarene fra linjeleder og arbeidsleder gikk det fram, som rimelig kan være, at instruksjonsfilmene ble mest brukt ved oppstart av en ny oppgave. Bruk av andre funksjoner på brettet overtok etter hvert. Alle arbeidstakerne håndterte brettet godt. Ingen brett ble ødelagt eller borte i løpet av prosjektperioden. En periode trodde en vekstbedrift at et av nettbrettene hadde låst seg, men det viste seg at arbeidstakeren hadde kommet i skade for å slette instruksjonsfilmene.

På spørsmål om hva som hadde vært nyttig tilrettelegging for arbeidstaker, pekte arbeidsledere for de fire arbeidstakere som hadde brukt nettbrettene mest, på spesifikke funksjoner på nettbrettene. Tre av disse fire arbeidstakerne fortsatte å arbeide i eksterne bedrifter etter endt prosjektperiode.

Den eneste funksjonen som hadde vært prøvd uten å være helt vellykket, var spill som skulle spilles med beboere på et sykehjem. Det viste seg at spillet mest ble brukt av arbeidstakeren selv inne i VTA-avdelingen.

Nytten for den ordinære arbeidsplassen

Rapporter underveis i prosjektet viste at de arbeidstakerne som fullførte 6-månedersperioden, fikk en rekke ulike arbeidsoppgaver som de mestret godt. Linjelederne i de ordinære bedriftene uttrykte stor tilfredshet ved å ha arbeidstakerne der. Det var tydelig at de utførte et nyttig arbeid og var en svært pliktoppfyllende arbeidsressurs. Ved sluttintervju fikk vi tilbakemeldinger som: «Dette vil jeg absolutt anbefale at andre bedrifter gjør også!» Flere linjeledere pekte også på at det var godt for arbeidsmiljøet å ha de aktuelle arbeidstakerne der.

Avslutning for to av arbeidstakerne

De to arbeidstakerne som måtte avslutte hospiteringsperioden før det var gått seks måneder, trivdes begge to godt med å hospitere i ordinære bedrifter. De gav uttrykk for overraskelse over at de måtte avslutte forholdet og at avslutningen skjedde veldig raskt etter at de hadde fått beskjed om det. Avgjørelsen om å avslutte arbeidsforholdene skjedde i samarbeid mellom arbeidsleder fra vekstbedriften og linjeleder i ekstern bedrift. Vekstbedriften mente at det var viktig å avslutte arbeidsforholdene raskt når arbeidspraksisen ikke fungerte godt nok av hensyn til de eksterne bedriftene og et eventuelt videre samarbeid med dem. Den ene arbeidstakeren gikk raskt ut i hospitering i en butikk (men var da ikke med i prosjektet lenger) og er der fortsatt. Dette arbeidsstedet hadde arbeidsoppgaver og et arbeidsmiljø som passet langt bedre for vedkommende.

8. Refleksjoner og diskusjon

Det fins lite informasjon om hva som fungerer og ikke ved arbeid i dagens situasjon for personer med utviklingshemning på ordinære arbeidsplasser i Norge.

Materialet vårt er relativt lite i form av antall arbeidstakere som har hospitert i eksterne bedrifter. Vi tillater oss allikevel å komme med noen konklusjoner og anbefalinger etter endt prosjektperiode.

Et av suksesskriteriene ved arbeid i ordinær bedrift synes å være å ta utgangspunkt i arbeidstakerens motivasjon til arbeidet og i erfaring med liknende type arbeid. Vi ser at der hvor arbeidsoppgavene i ekstern bedrift har ligget nært opp til de arbeidsoppgavene som arbeidstakerne var kjent med fra før, har praksisperiode i ekstern bedrift gått veldig greit helt fra start av.

Imidlertid har vi også sett at arbeidstakerne i en rekke tilfeller fint har kunnet lære seg nye arbeidsoppgaver, ikke minst på grunn av støtte gjennom instruksjonsfilmer på nettbrettet.

Det synes rimelig at personer med utviklingshemning skal få forsøke seg på nye arbeidsoppgaver da de ofte har fått lite arbeidstrening i løpet av sin skolegang og ingen utdanning etter videregående skole.

Når det gjelder bruk av nettbrettet, har vi i vårt prosjekt demonstrert nyttig bruk av en rekke funksjoner. Imidlertid tror vi at enda flere funksjoner vil kunne tas i bruk og at man vil kunne finne langt flere måter å bruke et nettbrett på i tilretteleggingen for arbeidstakeren.

Det å kunne utføre nye arbeidsoppgaver effektivt har gjerne først skjedd etter at arbeidstakeren har blitt fortrolige med det nye arbeidstedet. Vi tror at det er viktig å gi personer med utviklingshemning tid til å bli godt kjent på et arbeidssted før man kan forvente at de skal utføre så mange helt nye arbeidsoppgaver på egen hånd. Det å ha instruksjonsmaterialet tilgjengelig hele tiden synes å være en fin støtte for dem.

Det brukes ofte som en innvending mot å la personer med utviklingshemning prøve seg ute på ordinære arbeidsplasser at de vil bli så ensomme der. Det var ingen av våre informanter, verken arbeidstakere, arbeidsledere eller linjeledere, som gav uttrykk for at ensomhet hadde vært noe problem. Noen arbeidstakere satt riktignok alene i noen pauser, særlig i starten av praksisperioden. Vi kan imidlertid ikke konkludere med at de derfor følte seg ensomme, for det er ikke sikkert at de hadde behov for å sitte sammen med andre i alle pauser. To av arbeidstakerne fortalte at de helst ville sitte alene i pauser. De gav uttrykk for at pausene var greie og at de trivdes godt på den ordinære arbeidsplassen. Arbeidstakerne hadde ikke hatt så mye uformell vennskapelig kontakt med sine nye arbeidskollegaer utenom arbeidstiden, men det er jo ikke å forvente. Det er også mange normalt fungerende arbeidstakere som ikke har en slik kontakt med sine arbeidskollegaer.

Vårt prosjekt viser at det er gunstig at en person som kjenner arbeidstakeren godt, er med på tilretteleggingen i ekstern bedrift. Hvor ofte en veileder er ute i ekstern bedrift, vil måtte tilpasses den enkeltes arbeidstakers behov. Det viktigste er at arbeidslederen virkelig er ute i bedriften, både for å kartlegge arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø før oppstart, og for å hjelpe til med veiledning av arbeidstakeren i arbeidsoppgaver og eventuelt i sosial oppførsel ved behov. Dessuten vil det å vise seg ute i bedriften høyst sannsynlig gjøre terskelen lavere for at linjeleder tar kontakt ved behov. Det bør legges stor vekt på å støtte linjelederne i de ordinære bedriftene. Arbeidslederne i prosjektet gav uttrykk for at når arbeidstakerne er på nye arenaer og/eller i nye settinger får de av og til noen overraskelser. Adferden kan endres i mange retninger, avhengig av kontekst.

Erfaring fra dette prosjektet og fra «IKT på veien videre» viser at instruksjonsfilmer er gunstige for personer med utviklingshemning av flere grunner:

- En god film kan gi en meget tydelig instruksjon.
- Veilederen må tenke grundig gjennom hvordan en prosess best mulig skal forklares for å lage en god film.
- Arbeidstakeren får instruksjonen på samme måte hver gang.
- Arbeidstakeren kan bruke filmene etter eget ønske og i eget tempo.
- Arbeidstakeren er gjerne mer konsentrert ved opplæring via film enn på annen måte.

9. Konklusjon og anbefalinger

Positive resultater fra dette prosjektet er blant annet:

- Bruk av nettbrett med instruerende film, bilder og skriftlige beskrivelser understøtter opplæring i nye arbeidsoppgaver. En rekke standardfunksjoner på nettbrettene gi kan trygghet for arbeidstakerne når de brukes aktivt.
- Ordinære bedrifter setter pris på at personer med utviklingshemning arbeider der. De gjør en nyttig arbeidsinnsats. Dessuten bidrar de til et godt arbeidsmiljø.
- Arbeidstakerne setter pris på å arbeide i ordinære bedrifter.
- Det oppleves som en trygghet både for arbeidstakere og arbeidsgivere at arbeidsleder fra vekstbedrift er synlig ute i den ordinære bedriften og lett kan kontaktes ved behov.
- Et strukturert opplegg for møter mellom arbeidstaker, arbeidsleder fra vekstbedrift og linjeleder i ekstern bedrift oppleves som nyttig.

Våre konkrete anbefalinger når det gjelder praksisplasser i ordinære bedrifter for arbeidstakere med utviklingshemning på VTA i vekst- og attføringsbedrift er:

Før praksisperioden starter:

- Arbeidsleders oppfølging i ekstern bedrift må være forankret i ledelsen i vekst/ attføringsbedriften slik at det settes av nok ressurser til dette.
- Vekst- og attføringsbedrifter må regne med å kontakte langt flere ordinære bedrifter enn man ender opp med hvis man ikke har kontakter man kan bruke.
- Arbeidsutplasseringen må også være godt forankret i ledelsen i ekstern bedrift.
- Kontraktene mellom vekst/attføringsbedrift, ordinær bedrift og arbeidstaker må inneholde beskrivelse av forutsetningene for opprettholdelse av arbeidsforholdet og prosedyrer for avslutning av forholdet. De bør også inneholde hva som forventes fra de forskjellige partenes side. Betingelsene for arbeidspraksis må være kommunisert til og forstått av arbeidstaker.
- Det er viktig å ha sikret en «back-up»-løsning hvis den opprinnelige linjeleder/person med ansvar for den daglige oppfølgingen blir borte. Hvis dette skjer ved planlagt oppstart av praksisperioden, bør det vurderes å utsette oppstarten.

Ved oppstart og under praksisperioden:

- Veileder bør være med arbeidstaker ut i ordinær bedrift den første arbeidsdagen.
- Systematisk oppfølging er viktig, ingen «place and pray»-metodikk. Arbeidsleder som skal følge opp i ekstern bedrift, må forstå og kunne håndtere aktuelle oppgaver for arbeidstaker der.
- Oppgavene til arbeidstaker i ekstern bedrift må være tydelig definert og arbeidsprosesser detaljert forklart. Aller tryggest er det å gi arbeidstaker oppgaver som vedkommende har erfaring i fra tidligere, men arbeidstakere bør også få anledning til å prøve nye arbeidsoppgaver.
- Hvis man oppdager at arbeidsprosessen ikke er tydelig nok forklart, bør det gjøres endringer i prosessbeskrivelsen/opplæringsmaterialet.
- Det bør legges stor vekt på å støtte linjeleder i ekstern bedrift i oppfølgingen av arbeidstaker. Dette gjelder ikke minst grensesetting og å takle uventede situasjoner

som eventuelt kan oppstå for noen arbeidstakere. For noen personer med utviklingshemning er vekst/attføringsbedriften kjent med at spesielle situasjoner kan oppstå gjerne pga. en spesiell sosial oppførsel. Ekstern bedrift bør ha tilgang til tilstrekkelig informasjon om arbeidstakeren på forhånd for å kunne være forberedt på dette.

- Det bør være et systemisert opplegg for kommunikasjon underveis mellom linjeleder og arbeidsleder. Arbeidstaker må være delvis involvert i denne kommunikasjonen. Ved møter i ekstern bedrift bør også forhold som ikke fungerer optimalt, tas opp.
- Man må være forberedt på overraskelser. På nye arenaer og i nye settinger kan det skje ting man ikke hadde tenkt seg.

Ved bruk av nettbrett eller liknende:

- Det må være tilstrekkelig interesse fra vekst/attføringsbedriftens/arbeidsleders side for å tilegne seg kunnskap om bruk av IKT som nettbrett for at bruken skal fungere godt. IKT-ansvarlig ved vekst/attføringsbedriften bør involveres slik at arbeidsledere unngår unødvendig mye tidsbruk til å finne ut hvordan ting skal gjøres/ordnes opp i.
- Hvis nettbrett brukes som et hjelpemiddel, bør linjeleder i ekstern bedrift involveres i bruken. Dette gjelder ikke først og fremst den tekniske bruken, men til å vite hvordan arbeidstaker bruker nettbrettet, komme med forslag til hvordan det kan brukes og oppmuntre arbeidstaker til å bruke nettbrettet.
- Brukes ordinære nettbrett, er det viktig å beholde back-up av materiale av det som ligger på nettbrettet. Også det som lages på nettbrett med android operativsystem, kan lett overføres til PC/minnebrikke/annet lagringsmedium.

10. Formidling av informasjon om prosjektet

Her listes det opp de formidlingsaktiviteter som har skjedd i løpet av prosjektiden samt hvor sluttrapporten vil kunne finnes. I tillegg skal det trykkes en artikkel om prosjektet i SORs tidsskrift Rapport i februar 2013.

- Informasjon på nettsider for partnere i prosjektet
- Egen nettside hos Karde (www.karde.no/DOORWAYS_norsk.html)
- Brosjyre for prosjektet (kan lastes ned fra nettsiden til Karde)
- Innlegg på Torshovdagene (Statped) september 2011
- Nyhetsbrev: 3 i løpet av prosjektet
- Omtale i NAKUs blad Utvikling – spesialnummer før jul 2011
- Innlegg på ASVLS fagkonferanse i februar 2012
- Stand for Landskonferanse for Down syndrom i mars 2012 (også kort informasjon i en plenumsesjon)
- Reportasje i Samfunn for alle nr. 4 2012 (september)
- Innlegg på Workability Europe Annual Conference (Paris, september 2012)
- Artikkel i franske Être Handicap Information (No. 122/123 jan/feb 2013)
- Fagseminarer i regi av Karde (03.12.11 og 30.11.12)
- MjøsAnkers film om bedriften og prosjektet produsert av EMPO-TV, vist av MjøsAnkers styreleder på en rekke regionale NAV-samlinger

- Sluttrapport for prosjektet (legges ut på nettsider til Karde og NAV FARVE)
- Artikkel i SORs Rapport (spesialnummer om arbeidsliv for mennesker med utviklingshemning), 15. februar 2013

Referanser

1. Brofoss-utvalget: NOU 2012/6 Arbeidsrettede tiltak
2. Black B, Wood A. Utilising information communication technology to assist the education of individuals with Down syndrome. Down Syndrome Issues and Information. 2003.
3. Sluttrapport «IKT på veien videre»:
www.nav.no/Arbeid/Inkluderende+arbeidsliv/FARVE+-+Fors%C3%B8ksmidler/267209.cms
4. Spjelkavik Ø, Børing P, Frøyland K og Skarpaas I. Behovet for varig tilrettelagt arbeid. AFI-rapport 14/2012.