

Sluttrapport
Støtte til vanlig arbeid

"Verktøykasse for arbeid på ordinære arbeidsplasser for mennesker med utviklingshemning"



Forfatter: Gro Marit Rødevand
Prosjekt: Støtte til vanlig arbeid
Prosjektnummer: 2018HE1-214526
Dato: Mai 2020
Søkerorganisasjons: NNDS

Forord

Hensikten med rapporten er å redegjøre for hvordan prosjektet "Støtte til vanlig arbeid" ble gjennomført, og resultatene fra prosjektet. Det gjelder først og fremst overfor Stiftelsen Dam, men også for andre som er interesserte i gjennomføringen og resultatene av prosjektet. Informasjon om produktene fra prosjektet, e-læringsressurser om arbeid på ordinære arbeidsplasser for mennesker med utviklingshemning og deres støtteapparat, spres på en rekke andre måter enn via sluttrapporten. Dette var et helseprosjekt som varte fra januar 2018 ut februar 2020. Målgruppen for nettressursene er mennesker med utviklingshemning og deres støtteapparat, men også potensielle arbeidsgivere samt beslutningstakere for tilbud til mennesker med utviklingshemning og utdanningsinstitusjoner for relevante fagarbeidere.

Det er produsert én nettressurs for personer med utviklingshemning og én for støtteapparatet. Den primære målgruppen i prosjektet var personer med utviklingshemning, men vi tror at langt flere kan ha nytte av nettressursen for støtteapparatet, spesielt forelesningsfilmene om SE-metodikken (Supported Employment). I filmene underviser forsker Grete Wangen ved OsloMet. Hun er en nestor innen utbredelse av SE-metodikk i Norge.

NNDS (Norsk Nettverk for Down syndrom) var prosjekteier. Karde AS foretok mesteparten av prosjektarbeidet. Forsker Angelika Schafft ved OsloMet var pådriver for prosjektet og konsulent underveis. Arbeidsmarkedsbedriftene Personalpartner AS og Spir Oslo AS har også gjort en stor innsats i prosjektet ved brukerinnspill, brukertesting og ikke minst ved å følge 4 - 5 av sine arbeidstakere med utviklingshemning på VTA ut i ordinære bedrifter noen dager i uka over en lengre periode. Da brukte de mye av nettressursenes innhold i praksis. Asker kommune ved Helhetlige tjenester til mennesker med nedsatt funksjonsevne har også bidratt i prosjektet. Vi takker disse medarbeidere i prosjektet så mye.

Dessuten takker vi medlemmene av referansegruppen, som gav gode innspill underveis i prosjektet. Foruten Angelika Schafft var det Ørjan Hinna fra "Helt med"-prosjektet, Rune Kvarme fra ASVL, Jørgen Gulbrandsen fra NAV i Asker og Lars Erik Brustad og Bjørn Næss fra NNDS. Og vi takker også de informantene som velvillig har stilt opp til intervjuer om sin erfaring med arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemning, ikke minst fra Borgund videregående skole. Lærere ved Hartvig Nissen videregående skole i Oslo og Tiller videregående skole i Trondheim takkes også, for de har i sin undervisning brukt nettressursen for mennesker med utviklingshemning utviklet i prosjektet og gitt tilbakemeldinger. Endelig takker vi alle de fagpersonene som har gått gjennom en tidlig versjon av nettressursen for støtteapparatet og sendt feedback til Karde og ikke minst alle de arbeidstakerne som har vært med i prosjektet.

Sammendrag

Bakgrunn for prosjektet/målsetting/målgruppe

Arbeid har positive effekter på psykisk og fysisk helse for mennesker med utviklingshemning, enda mer på psykisk velvære enn i befolkningen generelt. Utviklingen mht. arbeid har gått feil vei. For å lykkes med arbeidsinkludering kunne nettressurser både for mennesker med utviklingshemning og støtteapparatet være til hjelp.

Hovedmålet for prosjektet var å fremme god inkludering av mennesker med utviklingshemning i arbeid på ordinære arbeidsplasser.

Delmål:

- Lage 6 undervisningsfilmer i Supported Employment.
- Sammenfatte viktig informasjon for en god arbeidsinkluderingsprosess for mennesker med utviklingshemning, bl.a. om nyttig bruk av IKT.
- Utvikle e-læringsressurser for mennesker med utviklingshemning og støtteapparat for arbeid på ordinære arbeidsplasser.
- Teste ut bruken av e-læringsressursene i en arbeidsinkluderingsprosess.
- Spre resultater fra prosjektet, bl.a. ved en fagkonferanse og en nyhetsbulletin.

I hvilken grad oppsatte effektmål er nådd

Effektmålene er i stor grad nådd.

- Det ble utviklet en nettressurs for mennesker med utviklingshemning og en for støtteapparatet med 7 hovedtemaer og 9 undervisningsfilmer om SE. Et av temaene er "Tilrettelegging ved IKT".
- Det er foretatt diverse spredningsaktiviteter for å gjøre prosjektet og sluttproduktene kjent.
- Nettressursene er gjennomgått av mennesker med utviklingshemning og av deres støtteapparat. Synspunkter og forbedringsforslag samt loggføring fra inkluderingsprosessen og intervjuer av diverse aktører er samlet inn. Nettressursene har vært brukt som et kunnskapsgrunnlag ved arbeidsinkluderingsprosessen.
- Suksessfaktorer, vilkår for å lykkes, hindringer og utfordringer samt statistikk for bruken av nettressursene beskrives senere i rapporten.
- 9 personer er fulgt tett i en arbeidsinkluderingsprosess. To videregående skoler har brukt nettressursen for målgruppen for 11 elever med utviklingshemning og 19 andre elever.

Prosjektgjennomføring/metode

Det ble først via telefonintervjuer samlet inn informasjon om vellykket inkludering av målgruppen på vanlige arbeidsplasser, både i Norge, Sverige og Danmark. 9 undervisningsfilmer i Supported Employment samt en rekke andre ressurser for støttepersoner til hjelp i en arbeidsinkluderingsprosess ble samlet i to nettressurser.

Ansatte i to arbeidsmarkedsbedrifter samt andre fagpersoner gav tilbakemeldinger på første versjon av e-læringsressursen for støtteapparatet. Så fulgte arbeidsmarkedsbedriftene mennesker med utviklingshemning ut på ordinære arbeidsplasser. De gav systematiske tilbakemeldinger om arbeidsinkluderingen via loggskjemaer og intervjuer.

E-læringsressursen for mennesker med utviklingshemning ble utviklet med brukermedvirkning i flere trinn, først ønsket innhold, så papirprototyper for tekst og bilder og til slutt første versjon av ferdig utviklet nettressurs. Tale ble lagt til e-læringsressursen for mennesker med utviklingshemning.

Informasjon om prosjektet og dets sluttprodukter ble spredt mot slutten av prosjektet, bl.a. ved et fagseminar, arrangert sammen med OsloMet, innlegg på Mtek for alle, et frokostseminar i regi av Karde og et nyhetsbrev.

Resultater og resultatvurdering

- Resultatet av prosjektet er i stor grad som forventet. Nettressursene som ble utviklet, anses som nyttige, både for mennesker med utviklingshemning og for deres støtteapparat. Arbeidsgivere og kolleger kan også ha nytte av deler av ressursen for støtteapparatet.
- De 9 filmene som er utviklet om SE-metodikken, anses som et minikurs i SE. Det er undervisningsfilmer som krever at man er motivert for å sette seg inn i metodikken.
- Det er foretatt diverse spredningsaktiviteter til personer i støtteapparatet for å gjøre prosjektet og sluttproduktene kjent, og det synes å være stor interesse for sluttproduktene. Før prosjektet fantes det ingen læringsressurser om arbeid for mennesker med utviklingshemning.
- IKT som nettbrett og smarttelefoner ble i liten grad hadde blitt tatt i bruk for arbeidstakere i arbeidsinkluderingsprosessen, selv om nettbrett kunne bekostes av prosjektet.

Oppsummering og videre planer

Prosjektet nådde sine mål om å lage og å teste ut e-læringsressurser for personer med utviklingshemning og deres støtteapparat for å understøtte inkludering på ordinære arbeidsplasser. Vi forventer at sluttproduktene i stor grad tas i bruk. I oppfølgingsprosjektet "Gode eksempler-jobb" lages filmer om personer med utviklingshemning som arbeider på ordinære arbeidsplasser og hvordan de kan bruke IKT som jobbstøtte. Filmene skal lenkes til nettressursene fra "Støtte til vanlig arbeid". I oppfølgingsprosjektet vil også informasjon om nettressursene og filmene spres vidt til målgruppene.

Innhold

Sammendrag	3
1. Bakgrunn for prosjektet	6
2. Målsetting og målgrupper.....	7
2.1 Målsetting	7
2.2 Målgrupper	7
3. Prosjektgjennomføring og metoder	8
3.1 Første halvår	8
3.2 Andre halvår	10
3.3 Tredje halvår	11
3.4 Siste del	13
3.5 Styringsgruppe	13
4. Resultater og vurdering av resultat- og effektmål	14
4.1 Fritt tilgjengelige nettressurs for støtteapparatet	14
4.2 SE-filmer	17
4.3 Nettressursen for personer med utviklingshemning	18
4.4 Spredningsaktiviteter	19
4.5 Statistikk for bruk av nettressursene	21
4.6 Arbeidsutprøving i prosjektet	21
4.7 Resultater fra arbeidsutprøvingen	22
Loggskjemaer	22
Intervjuer av målgruppen etter arbeidspraksis	22
Intervjuer av arbeidsgivere etter arbeidspraksis	23
Informasjon fra loggføring og intervju av jobbveiledere etter arbeidspraksis	24
Eksempler på bidrag fra jobbveileder til å løse utfordringer	25
4.8 Bruk av nettressursene under inkluderingsprosessen	26
4.9 Bruk av IKT	27
4.10 Suksessfaktorer for å lykkes med arbeidsinkludering.....	28
Fra intervjuer i starten av prosjektet	28
Fra intervjuer av jobbveiledere for arbeidsinkludering i prosjektet.....	29
4.11 Fallgruver i forbindelse med arbeidsinkluderingen	30
5 Oppsummering, konklusjon, videre planer	31
Referanser	33
Vedlegg.....	34

Vedlegg 1.....	34
Vedlegg 2.....	37
Vedlegg 3.....	38

1. Bakgrunn for prosjektet

I forbindelse med ansvarsreformen for mennesker med utviklingshemning fra 1991, var det en intensjon om inkludering av mennesker med utviklingshemning på vanlige arbeidsplasser, og det skjedde til en viss grad, men mer skulle skje etter hvert. I stedet har utviklingen gått i feil retning, spesielt de siste årene. Svært få mennesker med utviklingshemning arbeider på vanlige arbeidsplasser. De fleste som har arbeid, jobber i skjermet sektor, andre har dagaktivitetstilbud i regi av kommunen noen dager i uka, og mange har ikke engang et dagaktivitetstilbud.

De som er på vanlige arbeidsplasser, har gjerne VTO (varig tilrettelagt arbeid i ordinær bedrift). Ifølge NOU 2016:17 er kun 25 % av mennesker med utviklingshemning i yrkesaktiv alder i arbeid, og av disse er over 90 % i arbeidsrettede tiltak i skjermet sektor (tall fra 2013). Reinertsen (doktoravhandling, 2015) fant at kun 3,2 % at mennesker med utviklingshemning var i VTO. Han fant også at ca. 21 % av de som deltok i kommunenes dagtilbud, egentlig oppfylte kravene NAV stiller til å kunne få varig tilrettelagt arbeid. Og ikke minst fant han at de som er i jobb, opplever høyere livskvalitet enn de som ikke er i jobb.

NOU 2016:17 påpeker at det er en sentral utfordring for kommunene at mennesker med utviklingshemning ikke har arbeid eller aktivitet. Det dreier seg særlig om unge med lett utviklingshemning som er kvalifisert for VTA, men likevel ikke får tiltaksplass. De kan og vil i de fleste tilfeller jobbe, men slipper ikke til, spesielt ikke i det ordinære arbeidslivet. I dag er det blitt så vanskelig å få en VTA-plass i skjermet sektor at unge mennesker etter videregående skole kan risikere å stå flere år i kø for å få en ledig plass. Når de først har fått en slik plass, forblir de ofte i skjermet sektor i hele sitt yrkesaktive liv.

Dette skjer til tross for at NAV har flere ordninger for å gi støtte til arbeid på ordinære arbeidsplasser, og at disse kunne vært aktuelle for målgruppen. NAV-representanter peker på at det er et stort potensial for økt bruk av VTO (Spjelkavik mfl. 2012). NAV, tiltaksarrangører og skoler som har elever med utviklingshemning, gir i liten grad tilbud om arbeid på vanlige arbeidsplasser til personer med utviklingshemning (Spjelkavik mfl. 2012). Dette skjer til tross for at VTO er betydelig mindre ressurskrevende for samfunnet enn varig tilrettelagt arbeid i skjermet sektor. Dagtilbud i kommunal regi er aller mest kostbart.

Andelen av personer med utviklingshemning uten dagaktivitetstilbud har vært stadig økende, andelen personer med utviklingshemning i arbeidsmarkedstiltak har sunket, og tjenester fra kommunen for mennesker med utviklingshemning har dreid seg mer og mer fra produksjon til aktivisering eller ingenting (Söderström og Tøssebro, 2011).

Arbeid har positive effekter på psykisk og fysisk helse i den generelle befolkningen (Claussen mfl., 1991; Graetz, 1993; Ross & Mirowsky, 1995; Dalgård, 2006). Arbeidets betydning er til og med langt større blant mennesker med utviklingshemning enn normalt fungerende når det gjelder psykisk velvære. (Law mfl., 1998). Jiranek og Kirby (1990) viste til at arbeidsdeltakelse i ordinære bedrifter hadde

positive effekter på det psykiske velværet for personer med utviklingshemning. Ordinært arbeid gav en større arbeidstilfredshet enn skjermet arbeid.

Mennesker med utviklingshemning får nærmest automatisk uføretrygd, men de har gjerne en betydelig restarbeidsevne og er som regel ivrige og samvittighetsfulle arbeidstakere som sjelden er borte. Det er et stort behov for å inkludere dem på vanlige arbeidsplasser. For å lykkes med dette trenger mange i støtteapparatet tilgang til metoder og verktøy for systematisk og god oppfølging.

Karde AS har i to tidligere prosjektet hatt som mål å bedre forholdene i arbeidslivet for mennesker med utviklingshemning ([IKT på veien videre](#) og [Doorways](#)). I disse prosjektene ble forskere Angelika Schafft og Grete Wangen ved OsloMet involvert. Noen år senere tok Angelika Schafft kontakt med Karde igjen i håp om å etablere et nytt prosjekt for å fremme arbeid for ordinære arbeidsplasser for denne marginaliserte gruppen. Karde og Angelika utviklet en ny prosjektkidé sammen. Det var å utarbeide nettressurser både til mennesker med utviklingshemning og til deres støtteapparat for å støtte opp under slik arbeidsinkludering. To arbeidsmarkedsbedrifter, Personalpartner AS og Spir Oslo AS, samt Asker kommune ble med som prosjektpartnere. Grete Wangen ønsket å bidra med undervisning i metodikken Supported Employment i form av undervisningsfilmer.

2. Målsetting og målgrupper

2.1 Målsetting

Hovedmålet med prosjektet var å fremme god inkludering av mennesker med utviklingshemning i arbeid på ordinære arbeidsplasser.

Delmål var å

- lage 6 undervisningsfilmer i metodikken SE (Supporten Employment) for støtteapparatet til mennesker med utviklingshemning
- sammenfatte informasjon om gunstig bruk av IKT og informasjon på andre viktige områder i en arbeidsinkluderingsprosess for mennesker med utviklingshemning på vanlige arbeidsplasser
- utvikle et e-læringsssystem med en "verktøykasse" for mennesker med utviklingshemning og deres støtteapparat for tilrettelegging og oppfølging av arbeid på ordinære arbeidsplasser
- teste ut bruken av e-læringssystemet med verktøyene i en arbeidsinkluderingsprosess for 15-20 mennesker med utviklingshemning
- spre resultater fra prosjektet og informasjon om e-læringsystemet bl.a. ved en fagkonferanse og en nyhetsbulletin

2.2 Målgrupper

På individnivå er målgruppene

- mennesker med utviklingshemning
- arbeidsledere/jobbveiledere i arbeidsmarkedstiltak med VTA
- kommuneansatte som følger opp mennesker med utviklingshemning i dagaktivitetstilbud
- rektorer, rådgivere, lærere, assistenter og andre som er engasjert i undervisning og/eller rådgiving av elever med utviklingshemning i videregående skole

- NAV-ansatte som jobber med et inkluderende arbeidsliv – jobbspesialister og -veiledere i NAV, fylkeskoordinatorer i NAV m.m.
- ledere, HR-ansatte, verneombud, tillitsvalgte, mentorer/faddere og andre ansatte i ordinære bedrifter
- foreldre og andre pårørende til mennesker med utviklingshemning
- tjenesteytere i boliger for mennesker med utviklingshemning
- ansatte i habiliteringstjenesten – både i kommunen med koordinatorene og konsulenter og i spesialisthelsetjenesten
- andre som kan være støttende i en arbeidsinkluderingsprosess for mennesker med utviklingshemning
- forelesere og studenter innen relevante studieområder
- beslutningstakere på relevante områder

På institusjonsnivå er målgruppene

- tiltaksarrangører (arbeidsmarkedsbedrifter) med VTA
- videregående skoler
- NAV
- kommuner (helse- og omsorgsapparat, habiliteringstjeneste m.m.)
- habiliteringstjenesten
- utdanningsinstitusjoner for bl.a. helsefagarbeidere, andre miljøarbeidere og NAV-ansatte
- kommunal og statlig forvaltning

3. Prosjektgjennomføring og metoder

3.1 Første halvår

Tidlig i prosjektet foretok prosjektleder en innsamling av erfaringer både fra Norge, Sverige og Danmark når det gjelder å inkludere mennesker med utviklingshemning på ordinære arbeidsplasser. Det ble også foretatt et litteraturstudium via internettsøk. Deretter hadde prosjektleder semistrukturerte Skype- og telefonintervjuer med ansatte i interessante organisasjoner i Sverige og Danmark når det gjaldt arbeid på ordinære arbeidsplasser. En jobbkonsulent ved Center For Beskyttet Beskæftigelse i Vejle kommune og prosjektleder for KLAP i Danmark, samt en ansatt ved Misa i Sverige ble intervjuet.

Fire norske arbeidsmarkedsbedrifter ble også intervjuet. Det var de to partnerne i prosjektet, Spir Oslo og Personalpartner utenfor Moss, samt Via Færder i Vestfold og Prima AS i Trøndelag. Lærere for to grupper, en med elever med utviklingshemning med stort oppfølgingsbehov og en med elever med generelle lærevansker ved Borgund videregående skole, ble også intervjuet. Dessuten gav en fagkonsulent i Asker kommune tilbakemeldinger på det de hadde av erfaring, når det gjaldt arbeidspraksis i ordinære bedrifter for mennesker med utviklingshemning på deres arbeidssentre. Prosjektleder skaffet også detaljert informasjon om det norske arbeidslivsprosjektet "Helt med" i regi av SOR (Samordningsrådet for arbeid for mennesker med utviklingshemning) ved møter, telefonkontakter og e-postkorrespondanse.

Det ble lagt spesiell vekt på å få fram hva som er viktig å vektlegge når det gjelder å tilrettelegge en arbeidspraksis for mennesker med utviklingshemning, ikke minst suksessfaktorer, men også hva som

kan være fallgruver. Det som var spesielt nyttig fra disse intervjuene, er tatt med som "Tips og utfordringer" under hvert tema for nettressursen for støtteapparatet. Dessuten ble intervjuobjektene bl.a. spurt om hvilke kartleggingsverktøy de brukte for ønsker, forutsetninger og begrensninger for elever og arbeidstakere med tanke på arbeid, hvordan arbeidsplasser ble skaffet, hva slags arbeidsplasser det var snakk om, hvordan de forberedte personer i målgruppen på å arbeide på ordinære arbeidsplasser, i hvilken grad målgruppen kunne skifte arbeidsplass, hva slags og hvor mye oppfølging som ble gitt til arbeidstakere, hvordan de samarbeider med arbeidsgiver og hva slags avtaler som blir inngått med eksterne bedrifter om praksisplasser. Det ble også bedt om innspill til hva opplæringsressurser burde inneholde, både for den primære målgruppen og støtteapparatet.

Arbeidsmarkedsbedriftene ble dessuten spurt om i hvilken grad IKT, som nettbrett og smarttelefoner, ble brukt som et hjelpemiddel i forbindelse med arbeidspraksisene.

Tidlig i prosjektet ble det etablert en referansegruppe som skulle gi prosjektgruppen faglige råd. Den bestod av daværende daglige leder i NNDS, Lars Erik Brustad, forsker og inkluderings ekspert Angelika Schafft fra OsloMet, Rune Kvarme fra bransjeforeningen ASVL (hvor mange arbeidsmarkedsbedrifter er organisert) og kvalitetssjef Ørjan Hinna i "Helt med"-prosjektet. Det ble også gjort forsøk på å få med en representant fra Kunnskapsavdelingen i Arbeids- og velferdsdirektoratet, men det var ikke mulig. Imidlertid deltok en jobbspesialist fra NAV i Asker kommune, Jørgen Gulbrandsen som er spesielt interessert i mennesker med utviklingshemning og arbeidsliv.

Referansegruppen møttes flere ganger i løpet av prosjektet og gav prosjektgruppen faglige råd. De gav også tilbakemeldinger per e-post ved forespørsler fra prosjektleder. På det første møtet, i begynnelsen av mars 2018, ble mulige målgrupper for nettressursen for støtteapparatet samt tematisk innhold i nettressursene diskutert. En revidert oversikt over innhold i nettressursen for støtteapparatet ble utarbeidet etter møtet og diskutert med Angelika Schafft. Samarbeidspartnerne Personalpartner, Spir Oslo og Asker kommune ble bedt om innspill til temaer og undertemaer i nettressursen for støtteapparatet etter å ha sett oversikten.

Prosjektgruppen besluttet å lage én nettressurs for støtteapparatet og én for mennesker med utviklingshemning på to separate nettstedet.

Det var helt fra start planlagt at undervisningsfilmer om metodikken CE (Customized Employment), skreddersydd ansettelse, en undertype av SE (Supported Employment), skulle være et sentralt tema i nettressursen for støtteapparatet. CE er en spesielt velegnet jobbveileder-metode for å støtte mennesker med utviklingshemning til å få og beholde jobber på ordinære arbeidsplasser. Forsker Grete Wangen ved OsloMet er en nestor på dette området i Norge og ønsket å bidra til forelesningsfilmer.

Prosjektleder og Grete Wangen samarbeidet om innholdet i filmene og tilhørende teksteksempler og skjemaer. Så ble Grete Wangen filmet av prosjektleder mens hun foreleste om tematikken. Hun og prosjektleder samarbeidet om tekstbilder til filmen. PowerPoint-malen til OsloMet ble brukt til å fremstille tekstbilder.

Parallelt med dette utarbeidet prosjektleder tekster og quiz-spørsmål. Karde fant noen relevante bilder. Prosjektleder hadde på forhånd mye bakgrunnskunnskap på området og studerte den aktuelle tematikken grundig. Referansegruppens medlemmer ble konsultert ved behov, spesielt Angelika

Schafft. Angelika hadde en meget god oversikt over aktuelle publikasjoner på området. Prosjektleder kontaktet også relevante fagmiljøer og prosjektledere for utfyllende informasjon.

Kardes arbeid med den tekniske utviklingen av nettstedet for støtteapparatet ble intensivert. Webpubliseringsverktøyet WordPress ble benyttet. Tekst, quizer, SE-filmer og de første filmene ble lagt inn på nettstedet som ble opprettet for støtteapparatet. Det ble også lagt inn en rekke lenker til relevante rapporter og annet relevant stoff.

3.2 Andre halvår

Arbeidet med den tekniske utviklingen av nettressursen for støtteapparatet fortsatte. I august 2018 fikk prosjektpartnerne og referansegruppen tilgang til første versjon av nettressursen. For å få en systematisk tilbakemelding fra alle, ble det laget et skjema for dette. Skjemaet inneholdt en rekke påstander om hovedmeny, undertemaer, språk, quiz, videoer i SE/CE-metodikk, den tekniske kvaliteten på nettressursen og layout, navigering og bruk av lenker. Man skulle si seg helt uenig, litt uenig, ganske enig eller helt enig og kunne skrive inn fritekst med innspill og kommentarer. For hovedtemaene ble det bare lagt opp til kommentarer/innspill til innhold og mengde av informasjon, se Vedlegg 1.

Referansegruppemedlemmer ble bedt om å studere nettstedet før det andre referansegruppemøtet, som ble avholdt i siste del av august 2018. På referansegruppemøtet kom det mange tilbakemeldinger, både om menystruktur, SE/CE-filmer, behov for flere bilder samt om det skriftlige innholdet.

Baserte på tilbakemeldinger ble menystrukturen for nettressursen endret. Den opprinnelige venstre-menyen ble fjernet og en horisontal hovedmeny innført. Teksten ble en del steder justert en del steder i henhold til tilbakemeldinger fra referansegruppen.

Oppstartsmøter for bruk av nettstedet og oppstarting av arbeidspraksis for tiltaksdeltakere med utviklingshemning hos de to deltakende arbeidsmarkedsbedriftene ble avholdt i september. En del av jobbveiledere, som kunne bli involvert i uttestingsdelen av prosjektet, var til stede begges steder. Hos Spir Oslo var også NAV-kontaktpersonene for bedriften til stede under mesteparten av møtet.

Asker kommune ønsket å samarbeide om uttestingsdelen i prosjektet og hadde møte med kommunen og det lokale NAV-kontoret om prosjektet i slutten av september. Prosjektleder hadde et oppstartsmøte med rådgiver i helhetlige tjenester for mennesker med nedsatt funksjonsevne og nyansatt fagkonsulent Velferd i slutten av oktober. Fagkonsulenten hadde da allerede da begynt å bruke nettstedet. Rådgiveren viderefremidlet etterpå informasjon om nettressursen og prosjektet til kontaktpersoner i en videregående skole med tanke på eventuell deltakelse i prosjektet fra skolens side.

Før det første oppstartsmøtet hadde Karde utarbeidet informasjons- og samtykkeskriv for deltakere med utviklingshemning samt oppfølgingsopplegg og loggskjemaer for bruk av nettstedet for støtteapparatet. Dette skulle brukes i forbindelse med tilrettelegging for arbeid på ordinære arbeidsplasser. Oppfølgingen av mennesker med utviklingshemning i forbindelse med arbeidsinkluderingsprosessen ble loggført.

Personalpartner hadde god erfaring med eksternt arbeid for VTA-brukere og satte umiddelbart i gang med å støtte personer med utviklingshemning ut på ordinære arbeidsplasser. De aktuelle arbeids-

takerne fikk muntlig og skriftlig informasjon om prosjektet og hva deres deltakelse ville innebære, og samtykket skriftlig til deltakelse.

Før jul 2018 var tre arbeidstakere rekruttert og i gang med eksternt arbeid noen dager i uka. Personalpartner sendte månedlige rapporter om hvordan det gikk, til prosjektleder.

Spir Oslo hadde som mål å støtte 3 - 5 personer på VTA ut på ordinære arbeidsplasser før jul. De hadde tiltaksansatte i VTA som hadde jobbet lenge i bedriften. Det tok lenger tid enn forventet med å veilede dem fram til eksternt arbeidsplass. I "Helt med"-prosjektet ønsket man i utgangspunktet også å bidra med informasjon om arbeidsuttestingen i prosjektet. Prosjektleder etablerte kontakt med aktuelle fagpersoner i "Helt med" og overbrakte all informasjon som trengtes i forbindelse med uttestingen.

Utover høsten gav diverse fagpersoner tilbakemeldinger på den reviderte nettressursen for støtteapparat via tilbakemeldingsskjemaet. Det var forsker Grete Wangen, et NNDS-medlem som er pedagog i skolen og mor, fagkonsulent Velferd i Asker kommune, en fagleder for dagtilbud i Enhet for funksjonshemmede i en kommune på sørvest-landet, en miljøterapeut i en samlokalisert bolig for mennesker med utviklingshemning i Oslo, en jobbspesialist i "Helt med"-prosjektet og en ansatt ved avdeling for fagopplæring i Utdanningsetaten i Oslo.

I løpet av siste kvartal av 2018 gjorde Karde flere justeringer på nettstedet og av SE/CE-filmene basert på tilbakemeldinger. Ikke minst ble det lagt inn flere bilder i nettressursen. I filmene ble det lagt inn bilder og litt musikk. Plasseringen av foreleser ved delt skjerm ble endret fra høyre til venstre side for å få et roligere blikk ved vekslinger mellom fullskjerm og delt skjerm. Det ble også lagt inn flere tekstplansjer samt laget noen tekstplansjer som dekket hele skjermen for å få mer variasjon.

Prosjektleder utarbeidet en skisse for innhold på nettstedet som skulle utvikles for mennesker med utviklingshemning. Personalpartner og Spir Oslo arrangere møter med arbeidstakere med utviklingshemning for å få frem deres synspunkter på innholdet i nettressursen som skulle utvikles for dem. Etter dette utviklet prosjektleder utkast til tekster til nettressursen som skulle utvikles.

3.3 Tredje halvår

Rett over nyttår ble reviderte SE/CE-filmer lagt ut på YouTube og erstattet de opprinnelige SE-filmene. Da hadde Grete Wangen sett gjennom og godkjente de reviderte filmene.

Basert på tilbakemeldinger fra de som hadde vurdert nettstedet for støtteapparatet i løpet av høsten, ble det besluttet å endre menystrukturen i nettressursen for støtteapparatet ytterligere. Det ble laget undermeny under hver av de sju hovedtemaene. Da kan leseren velge å gå direkte til et undermenypunkt eller å lese teksten fortløpende. Oppdatert informasjon ble lagt ut på nettstedet om pågående prosjekter innen arbeidsliv for mennesker med utviklingshemning. Det gjaldt bl.a. "Helt med"- og OMO-prosjektene samt Valuable-nettverket relatert til OMO-prosjektet, et europeisk prosjekt innen hotell- og restaurantbransjen for personer med Down syndrom (se senere). Dessuten ble det lagt ut flere bilder i nettressursen. Bilder med mennesker på ble stort sett funnet i bildebasen iStock. Personalpartner stilte også med noen bilder som kunne benyttes. Det ble tatt skjermbilder av forsiden på diverse rapporter.

Personalpartner rekrutterte en fjerde person til prosjektet. Vedkommende startet opp i eksternt arbeid noen dager i uka tidlig i 2019. Spir Oslo hadde i januar flere interne møter om prosjektet og

lagde i januar konkrete planer og ansvarfordeling for å inkludere arbeidstakere til arbeidspraksis i prosjektet.

Arbeidstakere med utviklingshemning hos Personalpartner og Spir Oslo kom med innspill til hva nettressursen for dem burde inneholde. Som en hjelp til dette kunne jobbveiledere ved behov bruke et utkast til temaer utarbeidet av prosjektleder. Da første versjon av tekster til nettstedet for mennesker med utviklingshemning samt quiz-spørsmål var ferdigstilt, ble de sendt til referansegruppens medlemmer samt Spir Oslo og Personalpartner til gjennomsyn og kommentarer. Etter at referansegruppens medlemmer hadde gitt tilbakemeldinger, ble tekstene revidert noe. Det ble i tillegg utarbeidet en rekke forklaringer for ord som kan være vanskelige å forstå for en del personer i målgruppen. Det er stor spredning av ordforråd og ordforståelse blant mennesker med utviklingshemning.

Både innkjøpte og egenproduserte bilder ble brukt i forbindelse med tekstene. Så ble papirversjoner av tekster, bilder og quizer til nettstedet for mennesker med utviklingshemning testet av arbeidstakere med utviklingshemning ved hjelp av jobbveiledere hos Personalpartner og Spir Oslo. Deretter ble tekstene justert ytterligere basert på disse tilbakemeldingene. Innspillene var nyttige og ble i stor grad tatt hensyn til.

Så foretok Karde den tekniske produksjonen av nettressursen for mennesker med utviklingshemning. Den ble egentestet. Det ble også laget en veiledningsfilm for bruk av nettstedet for mennesker med utviklingshemning selv om bruken var relativt enkel. Filmen er laget med skjermbildeopptak med forklarende tale. Menyvalget "For støttepersoner" ble også lagt til i nettressursen. Der anbefales det at nettressursen i de fleste tilfeller brukes sammen med en støtteperson, gjerne en jobbspesialist. Det pekes også på at man kan velge å kun gjennomgå de temaene som er relevante for den aktuelle arbeidstakeren i sin nåværende situasjon.

NNDS annonserte etter testpersoner for nettressursen for mennesker med utviklingshemning i sin [Facebookgruppe](#), men ingen meldte seg til tross for [ny informasjon](#) ca. en måned etter den første. Det er dessverre ofte vanskelig å rekruttere testpersoner.

Uttesting av utforming, funksjonalitet og navigering for nettstedet for mennesker med utviklingshemning ble derfor foretatt hos Spir Oslo, Personalpartner og av en person med støtteperson i prosjektet [DigJobb](#), et arbeidslivsprosjekt for mennesker som bruker ASK (alternativ og supplerende kommunikasjon). Også her ble det laget et informasjons- og samtykkeskriv, og skriftlige samtykker fra arbeidstakere som ønsket å være med på uttestingen, ble innhentet. Både arbeidstakere og jobbveiledere gav tilbakemeldinger. Jobbveiledere brukte en strukturert intervju mal hvor hver arbeidstaker svarte på spørsmål. De fikk selv et skjema til utfylling hvor de besvarte noen spørsmål om hvordan uttestingen hadde gått for hver arbeidstaker samt hva de selv syntes om nettressursen. Karde leverte nettbrett til Spir Oslo. Disse ble brukt under uttestingen av arbeidstakerne. Etter uttestingen ble nettstedet for mennesker med utviklingshemning justert noe.

Spir Oslo søkte og fikk i januar 2019 fire nye VTA-plasser fra NAV dedikert til ekstern arbeidsutprøving. Våren 2019 ble det ansatt en ny jobbveileder for VTA hos Spir Oslo. Hennes stilling innebar hovedsakelig å støtte personer på VTA ut i jobbpraksis på ordinære arbeidsplasser. Jobbveilederen fulgte i stor grad 5-trinnsprosessen i SE/CE og loggførte prosessen for hver arbeidstaker som ble inkludert i prosjektet. Veilederen la stor vekt på kartlegging av arbeidstakeres ønsker og forutsetninger med

hensyn til å arbeide på eksterne arbeidsplasser samt jobbsmak og praksisplasser for de som ønsket det.

Prosjektleder kontaktet før sommeren flere videregående skoler vedrørende uttesting av nettstedet for mennesker med utviklingshemning. Alle viste interesse for å være med på dette høsten 2019.

3.4 Siste del

I løpet av prosjektets siste del ble begge nettressurser utviklet i prosjektet "finpusset" og ferdigstilt. Fagpersoner hadde gitt tilbakemelding om behovet for en undermeny for hvert hovedtema for nettstedet for mennesker med utviklingshemning. Det ble derfor laget innholdsfortegnelse for hvert tema med en lenke fra hvert underpunkt til den aktuelle siden for undertemaet. sidene på www.laboris.no.

Som opprinnelig planlagt ble det lagt inn innlest tale på hver side i nettressursen for mennesker med utviklingshemning.

To videregående skoler med spesialgrupper med elever med utviklingshemning brukte nettstedet for mennesker med utviklingshemning det siste halve året i prosjektet.

Jobbveilederen hos Spir Oslo var svært aktiv med arbeidskartlegging og å skaffe og følge opp praksis i eksterne bedrifter for arbeidstakere. Kartlegging ble gjort for sju arbeidstakere, og fem av dem fikk praksisplasser.

Det var opprinnelig planlagt at prosjektet skulle være ferdig innen utgangen av 2019. NNDS søkte Stiftelsen Dam og fikk godtatt en to-måneders utsatt frist for ferdigstilling av prosjektet. Spir Oslo ville da få lenger tid til oppfølging av arbeidstakere i arbeidspraksis i ordinære bedrifter i prosjektet.

Prosjektleder lagde intervjumaler for intervju av eksterne arbeidsgivere og arbeidstakere samt skjema for tilbakemelding fra jobbveiledere i deltakende arbeidsmarkedsbedrifter. Jobbveiledere hos Personalpartner og Spir Oslo foretok intervjuene. Prosjektleder foretok intervju av jobbveilederen hos den ene samarbeidspartneren. Hos den andre partneren fylte jobbveiledere ut skjemaene. Det var snakk om oppsummerende spørsmål om hvordan det hadde gått med arbeidstakerne i arbeidsinkluderingsprosessen.

Det ble foretatt en rekke spredningsaktiviteter for å gjøre prosjektet og prosjektet sluttprodukter kjent for målgrupper innen støtteapparatet, se kapitlet Spredningsaktiviteter.

3.5 Styringsgruppe

Karde og NNDS satt i styringsgruppen for prosjektet med to representanter. Lars Erik Brustad, daglig leder i NNDS, startet som leder av gruppen. Han var sterk engasjert i et inkluderende arbeidsliv for mennesker med utviklingshemning. Dessverre gikk han bort etter prosjektets første år. Kardes daglige leder trådte da inn som styringsgruppens leder. Andre representanter fra NNDS overtok som det fjerde medlemmet. Styringsgruppen møttes tre ganger i løpet av prosjektperioden. Gruppens hovedoppgave var å godkjenne prosjektplaner og budsjett og å følge opp de økonomiske og administrative rapporteringspliktene for prosjektet.

4. Resultater og vurdering av resultat- og effektmål

4.1 Fritt tilgjengelige nettressurs for støtteapparatet

Det ble som planlagt utviklet to fritt tilgjengelige nettressurser for å støtte opp under arbeid på ordinære arbeidsplasser for mennesker med utviklingshemning. Det ene er for støtteapparatet og kan ses på www.laborisstotte.no.

Under ses startside for nettressursen for støtteapparatet.



The screenshot shows the website 'Støtte til vanlig arbeid'. The navigation bar includes links for 'Hjem', 'Temaer', 'SE-filmer', 'Skjemaer', 'Quiz', 'Kontakt', and 'For arbeidstakere'. The main content area features a welcome message: 'Velkommen til nettressursen 'Støtte til vanlig arbeid!''. Below this is a section titled 'En verktøykasse for støtteapparatet' with text explaining the resource's purpose. To the right is a photograph of a person with glasses working in a kitchen. Logos for 'Stiftelsen Dam', 'NNDs', and 'Karde AS' are visible on the left side of the page.

Støtte til vanlig arbeid Hjem Temaer SE-filmer Skjemaer Quiz Kontakt For arbeidstakere

Velkommen til nettressursen 'Støtte til vanlig arbeid'!

En verktøykasse for støtteapparatet

Mange mennesker med utviklingshemning ønsker å jobbe på ordinære arbeidsplasser. De er ofte svært gode arbeidstakere. I denne nettressursen kan både støtteapparatet og kolleger på arbeidsplassene finne mye nyttig informasjon.

Riktig støtte både før, under og etter oppstart av arbeid på ordinær arbeidsplass er svært viktig. En tilgjengelig kontaktperson, både for arbeidstakeren og arbeidsplassen, er av spesielt stor betydning. Dette gjelder også på lang sikt, selv om daglig behov for oppfølging etter hvert blir minimalt.

Målgruppen for nettressursen er vid: Alle som kan bidra til arbeidsinkluderingen samt rådgivere og beslutningstakere. [Les mer](#) om målgrupper for nettressursen.

Nettressursen er utviklet i prosjektet 'Støtte til vanlig arbeid' i 2018-2019. Prosjektet ble støttet av Stiftelsen Dam.

Nettressursen inneholder tekster, bilder, filmer, quizer og eksterne lenker.

Under menyvalget Temaer finner vi følgende:

- Om utviklingshemning
- Hvorfor arbeidsinkludering
- Aktører og tiltak
- Skolegang og arbeid
- Inkluderingsprosessen
- Praktisk tilrettelegging
- Tilrettelegging ved IKT

Det lenkes til andre steder i nettressursen for ytterligere informasjon der det er relevant. Ikke minst lenkes det til undervisningsfilmer i metodikken i SE/CE (Supported Employment/Customized Employment).

Under hvert tema er det først en liste over undermenypunkter. Disse punktene er Innledning, Tips og utfordringer, spesifikke undermenypunkter for hovedtemaet og til slutt en quiz om temaet. Man kan gå direkte fra listen med undermenypunkter til ett av disse undertemaene eller velge å lese alt som en fortløpende tekst.

Her er en oversikt over hovedtemaer og undermenypunkter:

Om utviklingshemning

Hva er utviklingshemning
Kognitive vansker
Typisk i arbeidssituasjonen
Mer informasjon

Hvorfor arbeidsinkludering

For arbeidstakeren og samfunnet
For bedriften
Historisk utvikling
Situasjonen i dag
Samfunnsøkonomi

Aktører og tiltak

Tiltaksarrangører og bransjeorganisasjoner
Informasjonsoversikter
Aktuelle tiltak for arbeidsinkludering

Skolegang og arbeid

Overgang skole – arbeidsliv
Status for arbeid
Nye muligheter
Tidlig yrkesretting
Utdanningsprogram
Lærekandidatordningen
Oppfølgingsanbefalinger

Inkluderingsprosessen

SE/CE-prosessen
Store prosjekter i Danmark og Norge
SE-utdanning
Samarbeid med hjemmet
IP (Individuell plan)
En god jobbveileder

Praktisk tilrettelegging

Generelle prinsipper
Trinnvis instruksjon
Informasjon for alle
Filmer
Filmer fra OMO-prosjektet
Kognitiv tilgjengelighet
Kognitive vansker

Tilrettelegging ved IKT

Fordeler ved IKT
Prosjekterfaringer
Standardapper
Tilleggsapper
Tilgjengelighetsinnstillinger
Hjelpemidler fra NAV
Støtte ved opplæring
Utvikling av IKT

Den horisontale menyen gir også menyvalget om SE-filmer. Disse filmene omtales senere.

På nettstedet fins det også følgende relevante skjemaer fra SE-metodikken:

- Yrkeskartlegging og karriereplanlegging
- Handlingsplan
- Elementer i arbeidsplasskartlegging

Endelig fins det en samlet oversikt over quizene og et meny punkt med kontaktdetaljer for Kardes prosjektleder og kontaktperson hos NNDS. Under menyvalget "For arbeidstakere" er det en lenke til nettstedet for personer med utviklingshemning.

Nettressursen omfatter innhold slik at alle personer innen et vidt definert støtteapparat kan finne nyttig informasjon. SE/CE-filmene er tenkt først og fremst for jobbveiledere av ulike slag. "Jobbveiledere" brukes her om arbeidsledere i arbeidsmarkedsbedrifter/tiltaksbedrifter, kommuneansatte med ansvar for jobberelaterte aktiviteter for den primære målgruppen i dagsenteraktivitet eller på annen måte, jobbspesialister og -veiledere i NAV og fylkeskoordinatorer og andre i NAV som arbeider med et inkluderende arbeidsliv. Skolerådgivere, lærere og assistenter kan også i mange tilfeller ses på som jobbveiledere.

Det kan også være nyttig for ledere, HR-ansatte, verneombud, tillitsvalgte, mentorer/faddere og andre ansatte i ordinære bedrifter å ha en nettressurs å støtte seg på hvis de har eller vurderer å få personer med utviklingshemning i bedriften. Da det er lite realistisk at ledere og andre ansatte i eksterne bedrifter har tid til å studere hele nettressursen, er det i forbindelse med Hjem-siden pekt på hvilke temaer som kan være spesielt nyttig for dem. Det vises ikke til SE/CE-filmene der.

Nettressursen kan også være nyttig for foreldre og andre foresatte for mennesker med utviklingshemning og for tjenesteytere som gir praktisk bistand og opplæring til mennesker med utviklingshemning i forbindelse med bolig. De kan finne mye nyttig informasjon om hvordan tilrettelegging for et godt arbeidsliv kan foregå, samt diverse støtteordninger, ikke minst fra NAV.

Utdanningsinstitusjoner innen relevante fag for ansatte innen tjenester til mennesker med utviklingshemning kan også bruke nettressursen i forbindelse med sin undervisning, for eksempel vernepleierutdanning, sosionomutdanning, spesialpedagogisk utdanning, ren SE-utdanning med mer.

Beslutningstakere innen relevant offentlig forvaltning samt politikere kan også ha nytte av å studere deler av nettstedet, ikke minst de to første temaene, "Om utviklingshemning" og "Hvorfor arbeidsinkludering".

Vi tenker også at andre som kan være støttende i en arbeidsinkluderingsprosess for mennesker med utviklingshemning kan ha nytte av nettressursen, f.eks. habiliteringstjenesten – både i kommunen med koordinatorer og konsulenter og i spesialisthelsetjenesten.

En viktig del av e-læringsressursen er informasjon om hvordan IKT kan brukes i en arbeidsinkluderingsprosess. Karde har i prosjektene "IKT på veien videre" og "Doorways" fått mye slik erfaring. Det dreier seg bl.a. om selvlagede instruksjonsfilmer og forskjellig funksjonalitet på nettbrett. Foruten instruksjonsfilmer var det promoteringsfilmer for arbeidstakere, alarm (for arbeidstid, pauser og evt. toalettbesøk), taking og bruk av bilder, bruk av huskeliste (til bl.a. loggføring, og å skrive opp spørsmål) og lesing av viktige dokumenter. Dessuten så vi hvor viktig det var at noen som kjente arbeidstaker godt (her arbeidsledere i arbeidsmarkedsbedriftene), fulgte med inn på de vanlige arbeidsplassene for å tilrettelegge forholdene. Senere kunne de trekke seg gradvis ut.

Informasjon om det interessante Europeiske OMO-prosjektet som ble avsluttet sommeren 2017 er lagt inn i nettressursen. I prosjektet ble mennesker med Down syndrom inkludert i hotell- og restaurantbransjen i seks europeiske land. Det er utviklet et nettsted kalt [Valuable](#), hvor prosjektet og

produktene derfra beskrives, ikke minst nettverket "The ValuAble". Nettstedet inneholder bl.a. et sett med instrumenter som kan brukes i en sertifiseringsprosess for bedrifter som jobber for arbeidsinkludering. Prosjektleder hadde en Skype-samtale med leder for OMO-prosjektet, prosjektleder Paola Vulterini. Hun så gjerne at en eller flere norske bedrifter ville jobbe mot en slik sertifisering. Det var imidlertid ikke noe vi hadde muligheter for å arbeide med innen rammene for prosjektet "Støtte til vanlig arbeid". Det samme gjaldt å oversette en app som var et praktisk verktøy for mennesker med Down syndrom i OMO-prosjektet.

I OMO-prosjektet ble det laget 14 korte videoer av ca. 3 minutters varighet. På en underholdende og informativ måte beskrives prinsipper samt god og dårlig praksis når det gjelder opplæring, jobbstøtte og forholdet mellom personen med utviklingshemning, jobbveilederen og kolleger på arbeidsplassen. [Innholdet beskrevet på norsk og lenke til](#) disse videoene er lagt inn under temaet "Praktisk tilrettelegging" i nettressursen for støtteapparatet i "Støtte til vanlig arbeid".

4.2 SE-filmer

Menypunktet SE-filmer i den horisontale menyen på nettstedet leder til ni filmene om CE (Customized Employment). CE er en variant av SE (Supported Employment) som dreier seg om å skreddersy jobber og å gi individuell oppfølging. Metoden egner seg meget godt for mennesker med utviklingshemning. Filmen utgjør til sammen et minikurs i CE/SE-metodikken ved forsker Grete Wangen. Hun er en nestor på dette området i Norge. Hver film er av ca. 10 minutters varighet. Koplekset til filmene er også en rekke skriftlige eksempler som man kan lese selv. De ble holdt utenfor filmene slik at disse ikke skulle bli for lange.

I forbindelse med stillingsinstruksjoner for mennesker med utviklingshemning kan det være snakk om "jobbsnekring" – å skreddersy en stilling sammensatt av oppgaver som ikke blir utført, men som det kan være et behov for, noe som gir en tilleggsverdi til arbeidsplassen. Det kan også være aktuelt med "jobbstripping" fra en ordinær stilling – å ta vekk elementer som er vanskelige å utføre pga. funksjonshemmingen. Dessuten kan "jobb-berikelse" brukes – å legge oppgaver til jobbeskrivelsen, i samsvar med den ansattes ferdigheter, eller for å styrke inkluderingen i bedriften, for eksempel å legge til å lage kaffe om morgenen for å sikre viktig sosial omgang med kolleger.

Det var opprinnelig planlagt å lage seks undervisningsfilmer om SE/CE-metodikk, men sluttresultatet ble ni filmer slik at alle filmene på denne måten kunne bli omtrent 10 minutter lange. Innledningsfilmen var i utgangspunktet svært lang, så det ble funnet hensiktsmessig å dele den opp i tre filmer. Trinn 5 i SE-prosessen er spesielt viktig for tilrettelegging for mennesker med utviklingshemning, så her ble det helt fra start av produsert tre filmer.

Filmenes titler er:

Film 1a: Introduksjon til SE og CE

Film 1b: SEs historie og CE

Film 1c: 5-trinnsprosessen i SE og rammer for SE-arbeidet i dag

Trinn 1: Innledende kontakt og samarbeidsavtale mellom jobbveileder og jobbsøker

Trinn 2: Yrkeskartlegging og karriereplanlegging

Trinn 3 og 4: Finne jobb og samarbeid med arbeidsgivere

Trinn 5a: Opplæring og trening på/utenom arbeidsplass

Trinn 5b: Jobbanalyse, handlingsplan, oppgaveanalyse

Trinn 5c: Sosiale ferdigheter

4.3 Nettressursen for personer med utviklingshemning

URLen til nettressursen for mennesker med utviklingshemning er www.laboris.no.

Karde har innført en mal for nettressurser for mennesker med utviklingshemning. Den går ut på at hovedmenyvalg er satt opp både med tekst og bilder. Det er også tilsvarende navigering fra side til side og tilbake til startsidene i nettressursen. Hver side er inndelt i to spalter med tekst til venstre og bilder til høyre. Øverst på hver side er det en tekstopplesningsfunksjon.

Under ses hjem-skjermbildet for nettressursen.

E-læring om vanlig arbeid Startside Film Til støtteapparatet

Startside

Ulike jobber **Å få ny jobb** **Rettigheter og plikter**

Riktig oppførsel på jobb **Hjelp og støtte** **Helse, miljø og sikkerhet**

© Karde AS

Som vi ser, er temaene i nettressursen for mennesker med utviklingshemning:

- Ulike jobber
- Å få ny jobb
- Rettigheter og plikter
- Riktig oppførsel på jobb
- Hjelp og støtte
- Helse, miljø og sikkerhet

Fordi en del personer i målgruppen ikke leser så godt, fins det en opplesingsfunksjon på hver tekstsider i nettressursen. Det er snakk om innlest tekst og ikke syntetisk tale. Det er også ordforklaringer for ord

som en del i målgruppen kan ha vansker med å forstå. Ord med ordforklaringer er markert med blå fet skrift. En enkel instruksjonsfilm for bruk av nettstedet er laget for brukerne. Et av menyvalgene er informasjon til støtteapparatet. Her pekes det blant annet på at mange i målgruppen vil ha best utbytte av nettressursen hvis den studeres sammen med en støtteperson samt at støttepersonen bør velge ut aktuelt stoff, evt. sammen med brukeren.

Hvert temapunkt avsluttes med en quiz med fem spørsmål. Hvert av spørsmålene har tre svaralternativer. Quizen avsluttes med en oppsummering av hvor mange riktige svar man hadde og en oppmuntring, enten om at vedkommende hadde mange rette svar eller til å studere stoffet mer.

Prinsippene i "[Informasjon for alle, Europeiske standarder for å lage informasjon som er lett å lese og forstå](#)", ble etterlevd ved utarbeidelse av nettstedet. Disse prinsippene var resultatet av et tidligere stort europeisk prosjekt hvor organisasjonen Inclusion Europe kom fram til enkle og gode prinsipper for å lage informasjon som er lett å lese og lett å forstå, primært for mennesker med utviklingshemning. Det er anbefalinger for tekster, lydmeldinger, videoer og nettsteder. Det dreier seg bl.a. om layout, ord, vendinger, setninger, mengde, tempo, tydelig tale og enkle og tydelige illustrasjoner.

4.4 Spredningsaktiviteter

Gjennom hele prosjektperioden ble det gjennomført spredningsaktiviteter for å gjøre prosjektet og prosjektets sluttprodukter kjent.

Karde informerte tidlig i januar 2018 om det [nyoppstartede prosjektet](#) i sin Facebook-gruppe. Karde produserte også raskt en [nettside for prosjektet](#) med en nedlastbar [1-sides brosjyre og](#) har i løpet av prosjektet justert tekstene på sitt nettsted og i brosjyren ved behov. NNDS postet tidlig et innlegg om prosjektet i sin Facebook-gruppe. Partnerne i prosjektet Personalpartner AS, Spir Oslo AS og Asker kommune ble også oppfordret til å legge ut informasjon på sine nettsteder og lenke til Kardes omtale av prosjektet. Asker kommune hadde ikke mulighet til å legge ut slik informasjon på sitt nettsted, men prosjektdeltakerne informerte sine samarbeidspartnere internt i kommunen om prosjektet.

Prosjektleder ble invitert å presentere prosjektet på et møte i KAI - Forum for arbeidsinkludering på OsloMet, arrangert av gruppeleder Øystein Spjelkavik og Angelika Schafft. Hun gjorde dette på et møte som ble arrangert i slutten av april 2018.

Det [første nyhetsbrevet](#) ble i juni 2018 sendt til Kardes vide distribusjonsliste og andre interesserte i arbeidsliv for mennesker med utviklingshemning, som prosjektleder kjenner til.

Prosjektleder hadde en presentasjon om prosjektet på den store nordiske inkluderingskonferansen "INKO 2019 – Supported Employment i Norden" 8. 9.10.2018. Innlegget ble holdt i en parallellsesjon begge dager med ca. 25 - 30 deltakere hver dag.

Høsten 2019 ble Oppsiden.no, NNDS sitt nye informasjonssenter og nettsamfunn lansert. Det var en storslått åpning hvor statsministeren deltok. Før dette hadde prosjektleder lagt ut informasjon om "Støtte til vanlig arbeid" og laget en gruppe på informasjonssenteret og nettsamfunnet.

Prosjektet ble presentert av prosjektmedarbeider Riitta Hellman i [Karde på InnArbeids konferanse](#) om arbeidsinkludering for mennesker med utviklingshemning i Arendal 22. - 23.05.2019.

Karde sendte ut [Nyhetsbrev nr. 2](#) for prosjektet i juni 2019 til samme målgruppe som Nyhetsbrev 1. Da ble midlertidig adresse for nettressursen for støtteapparatet tilgjengeliggjort. Nyhetsbrevet oppmuntret til at de som kunne være interessert i å teste ut nettressursen for mennesker med utviklingshemning, kunne ta kontakt med prosjektleder.

Prosjektleder skrev en artikkel som ble publisert i augustnummeret av om SORs tidsskrift Rapport. SOR har lagt ut tilsvarende informasjon fra artikkelen som en [nyhetssak](#) på sitt nettsted.

Prosjektet ble presentert av prosjektleder på NNDS sitt frokostseminar [Likestilling på arbeidsmarkedet](#) i Litteraturhuset i Oslo 15. oktober 2019.

4. desember 2019 arrangerte KAI-gruppen ved Øystein Spjelkavik og Grete Wangen i samarbeid med Karde et dagsseminar om arbeid for mennesker med utviklingshemning på ordinære arbeidsplasser i OsloMets lokaler. Vedlegg 3 inneholder programmet for seminaret. Det var mange fremmøtte, ikke minst fra Oslo kommune. Prosjektleder holdt et innlegg på dette seminaret om prosjektene "Støtte til vanlig arbeid" og oppfølgingsprosjektet "Gode eksempler – jobb". Jobbveileder og en av deltakeren i prosjektet hos Personalpartner holdt også innlegg. De to hadde da allerede holdt et tilsvarende innlegg om brukermedvirkning på Arbeid & Inkluderings VTA-konferanse i oktober 2019. Der var det 270 deltakere.

Den samme deltakeren hadde tidligere kontaktet Moss avis for å markedsføre at vedkommende og arbeidsgiveren hadde et samarbeid. Det ble ifølge jobbveilederen er flott oppslag. En annen av deltakerne i prosjektet hos Personalpartner arbeidet i en stor kjedebedrift. Vedkommende var med i en intern kampanje for å fremme at kjeden tar sosialt ansvar og at de har erfaring med å ha kollegaer med ulike former for tilretteleggingsbehov.

23. januar 2020 holdt Prosjektleder et innlegg om "Støtte til vanlig arbeid" og "Gode eksempler – jobb" på [Mestringsteknologi-konferansen 2020](#) i Asker, arrangert av Ridderne. Det var mange tilhørere fra arbeidsmarkedsbedrifter til stede. Konferansen varte i to dager, og Karde hadde stand med bl.a. utdeling av brosjyrer for disse to prosjektene hele tiden.

Karde holdt et [frokostseminar 25. februar](#) i Gaustadalléen 23 med presentasjon av sluttprodukter fra prosjektene "Støtte til vanlig arbeid", "Personlig hygiene" og "Lettere kropp". De pågående prosjektene "Gode eksempler – jobb", "Penger og meg", "Ja, vi kan" og "Virtuelt visningshjem" ble også presentert.

[Nyhetsbrev nr. 3](#) for prosjektet ble ferdigstilt og sendt ut til en vid målgruppe ved avslutning av prosjektet. OsloMets Øystein Spjelkavik delte lenken til dette nyhetsbrevet med hele KAI-gruppen (Kompetansesenter for Arbeidsinkludering). Mange andre som opprinnelig mottak nyhetsbrevet, har fortalt prosjektleder at de har spredt det videre. NFU har lagt ut informasjon om ferdigstillingen som en [nyhetssak](#).

Nyhetsbrevet blir sendt til svært mange mottakere, bl.a. mange innen støtteapparatet for personer med utviklingshemning når det gjelder arbeid, opplæring, tjenesteyting, hjelpemidler, interesseorganisasjoner og offentlig forvaltning.

Da direktoratet Kompetanse Norge fikk det første nyhetsbrevet for "Støtte til vanlig arbeid", gav de tilbakemelding på at de ønsket å lage en reportasje om prosjektet. Prosjektleder ble intervjuet av en journalist derfra og en [reportasje](#) er lagt ut på veilederforum.no etter avsluttet prosjekt. Nettstedet er

først og fremst laget for veiledere innen utdanning, jobb og karriere, ikke minst rådgivere i videregående skoler.

Karde la etter avsluttet prosjekt ut et innlegg om de fritt tilgjengelige nettressursene utviklet i prosjektet i sin [Facebookgruppe](#) og en oppdaterte status om prosjektet på www.opp siden.no.

Prosjektleder skrev i april 2020 en artikkel om prosjektene "Støtte til vanlig arbeid" og "Gode eksempler – jobb" til Utdanningsforbundets fagblad Spesialpedagogikk. Bladet når 63.000 lesere. Artikkelen vil bli trykket i et av numrene som kommer ut høsten 2020. Innholdet i bladene legges også ut som pdf-filer utdanningsnytt.no.

NAKU kommer til å legge ut informasjon om ferdigstillelse av prosjektet "Støtte til vanlig arbeid" og sluttproduktene samt "Gode eksempler – jobb". Som en del av prosjektet "Gode eksempler – jobb" skal prosjektleder lage en artikkel til NAKUs nettsted.

4.5 Statistikk for bruk av nettressursene

26. august 2019 ble nettressursene flyttet fra sine utviklingsdomener til endelige nettadresser. Det er tatt ut statistikk via Google Analytics for bruken av nettressursene utviklet i prosjektet for perioden 26. august 2019 til 28. februar 2019. 28. februar 2019 var avslutningsdatoen for prosjektet.

For nettressursen for mennesker med utviklingshemning, www.laboris.no var det 160 brukere i denne perioden. Det ble totalt registrert 400 økter, noe som gir 2,5 økter per bruker. Gjennomsnittlig varighet per økt var på 15 minutter og 13 sekunder. Antall sidevisninger var 2951. Siden "For støttepersoner" ble åpnet 127 ganger. Innholdsfortegnelsen for temaet "Ulike jobber" var sett 188 ganger, "Riktig oppførsel på jobb" 109 ganger, "Rettigheter og plikter" 82 ganger, "Hjelp og støtte" 81 ganger, "Å få ny jobb" 72 ganger og "Helse, miljø og sikkerhet" 55 ganger.

For nettressursen for støtteapparatet, www.laboris-støtte.no var det i perioden 442 brukere. Det ble registrert 950 økter og 2404 sidevisninger. Gjennomsnittlig varighet per økt var 3 minutter og 35 sekunder og antall sider vist per økt 2,53. Hjem-siden ble åpnet 561 ganger mens kun 64 hadde trykket på "Les mer" om målgruppene som man kan klikke på fra Hjem-skjermen. Menyvalget "Innledning til SE-filmer" skiftet navn til "SE-filmer" i løpet av perioden. Disse menyvalgene ble åpnet henholdsvis 172 og 100 ganger. Menyvalget "Inkluderingsprosessen" ble åpnet 118 ganger og "Nettsted for brukere" 105 ganger, "Aktører og tiltak" 76 ganger, "Skjemaer" 73 ganger, "Quizer" 70 ganger, "Skolegang og arbeid" 69 ganger, "Praktisk tilrettelegging" 57, "Hvorfor arbeidsinkludering" 52, "Om utviklingshemning" 48 og "Tilrettelegging ved IKT" 57 ganger.

4.6 Arbeidsutprøving i prosjektet

Personalpartner og Spir Oslo rekrutterte til sammen ni arbeidstakere i en arbeidsinkluderingsprosess i prosjektet.

Vi håpet også å få elever fra videregående skoler, NAV-kontorer, kommuner og andre arbeidsmarkedsbedrifter til å være med på en slik måte at arbeidsinkluderingsprosessen kunne loggføres. Det ble gjort diverse forsøk på å få med slike bedrifter i prosjektet. Dette skjedde via direkte kontakter, oppfordring til å delta på arbeidsutprøving i nyhetsbrev fra prosjektet og i en artikkel i SORs tidsskrift Rapport. To videregående skoler ble med ved å bruke nettstedet for mennesker med utviklingshemning i sin undervisning, men arbeidsutprøving ble ikke loggført.

Det er loggført hva som skjedde underveis i arbeidsinkluderingsprosessen for hver enkelt av de ni arbeidstakerne hos arbeidsmarkedsbedriftene som deltok i prosjektet. Og det er foretatt intervjuer av arbeidstakere og arbeidsgivere samt samlet inn informasjon fra deres jobbveiledere om erfaringer vedrørende arbeidsinkluderingsprosessen.

I prosjektet fikk fire personer med utviklingshemning på VTA i den ene deltakende arbeidsmarkedsbedriften prøve seg i ordinært arbeidsliv. Denne bedriften hadde god erfaring med å hjelpe arbeidstakere på VTA til arbeid i eksterne bedrifter. Her startet tre arbeidstakere i eksterne bedrifter allerede høsten 2018. En startet tidlig i 2019. Tre av dem var fortsatt i eksternt arbeid noen dager i uka da prosjektet var ferdig. Den fjerde var i permisjon. De tre hadde fortsatt VTA i skjermet sektor. Jobbveileder mente at det å gå over i VTO ville gi dem for liten oppfølging. VTO er et arbeidsmarkedstiltak hvor arbeidsmarkedsbedrifter ikke har noe oppfølgingsansvar.

I den andre bedriften prøvde fem deltakere seg i ekstern praksis. Denne bedriften hadde mindre erfaring med arbeidspraksis i eksterne bedrifter for deltakere med utviklingshemning på VTA. Her startet arbeidet med inkluderingsprosessen først for fullt nærmere sommeren 2019. Våren 2019 ble det ansatt en jobbveileder som nettopp skulle ha som sin arbeidsoppgave å følge opp deltakere i ekstern arbeidspraksis. Hun studerte først nettstedet for støtteapparatet utviklet i prosjektet. Da hun ikke hadde tidligere erfaring med SE/CE-metoden, lærte hun mye av å se på filmene om dette. Hun lot også arbeidstakere med utviklingshemning gi tilbakemeldinger på nettstedet som var produsert for dem.

Jobbveilederen kartla så preferanser og forutsetninger ved å bruke Jobb-pics og www.karriere-verktøy.no for de arbeidstakerne på VTA som i utgangspunktet kunne tenke seg å være med i prosjektet og evt. å starte i ekstern arbeidspraksis. I tillegg til fem arbeidstakere som senere fikk ekstern jobbpraksis, gjennomgikk to arbeidstakere kartleggingen og jobbsmak, men fant ut at de ikke ville prøve seg i ekstern arbeidspraksis på den tiden.

For i alle fall én av de som har prøvd eksternt arbeid, kan VTO (varig tilrettelagt arbeid i ordinær bedrift) bli aktuelt på sikt. Tre av arbeidstakerne syntes det var nyttig å ha prøvd seg i eksterne bedrifter, men de valgte å avslutte arbeidspraksisene av ulike grunner, først og fremst fordi det ikke var så god jobbmatch.

4.7 Resultater fra arbeidsutprøvingen

Loggskjemaer

Jobbveiledere ved arbeidsmarkedsbedriftene loggførte for hvert trinn i SEs 5-trinnsprosess situasjonsbeskrivelser, utfordringer og hvordan utfordringene ble møtt. Ikke minst viktig var det å dokumentere hvordan tilretteleggingen og opplæringen foregikk, hvordan arbeidstakerne mestret sine nye arbeidsoppgaver, hvordan de ble inkludert i det sosiale miljøet, hvordan de trivdes på de ordinære arbeidsplassene samt hva som eventuelt måtte justeres.

Intervjuer av målgruppen etter arbeidspraksis

Åtte arbeidstakere fra Personalpartner og Spir Oslo ble intervjuet om sin erfaring med eksternt arbeid mot slutten av prosjektet. En arbeidstaker hadde da gått ut i permisjon og kunne ikke intervjues.

7 av arbeidstakerne sa at de ble med i prosjektet fordi de hadde lyst til å prøve noe nytt. Én hadde arbeidet i butikk en gang tidligere og hadde lyst til å prøve det igjen. På spørsmål om hva de syntes om at jobbveileder hadde prøvd å finne ut hva slags arbeidsplass de ønsket og skaffe det, svarte de fleste at det var fint. Noen av dem hadde hatt tydelige ønsker om arbeidsplass selv og fått hjelp til praksisplass disse stedene. Én mente han ikke hadde fått den praksisplassen han ønsket seg og at det var flere forhold ved arbeidsstedet som ikke passet for ham (som for mye å gjøre og for lite pauser). Dermed ble arbeidsforholdet raskt avsluttet.

På spørsmål om hvordan de likte sine arbeidsoppgaver, svarte de fleste at de likte dem godt, bortsett fra han som avsluttet arbeidsforholdet raskt. Én likte arbeidsoppgavene, men syntes det ble for stille å jobbe for seg selv på arbeidsplassen. På spørsmål om noe kunne vært annerledes, forslo han at to arbeidstakere fra VTA kunne vært der samtidig. Bortsett fra han som avsluttet raskt, syntes arbeidstakerne at de hadde passe mye å gjøre på jobben. Bare én mente at det av og til kunne være litt lite å gjøre.

De fleste gav uttrykk for at de trivdes svært godt på jobben og en at vedkommende trivdes godt. En som avsluttet etter endt praksisperiode, mente at det kunne ha vært lurt med kortere arbeidsdager, f.eks. ved å redusere arbeidstiden som var 9 - 16 til f.eks. 9 - 14. Vedkommende var mye plaget av smerter. En annen som fortsatte i arbeidspraksis, kunne tenke seg å redusere fra 9 - 15 til 9 - 14. De fleste andre mente at arbeidstiden var passe lang, men en som jobbet to halve dager, skulle gjerne ha arbeidet fulle dager. En arbeidstaker ville gjerne jobbe alle dager i uka i ekstern bedrift. For vedkommende kan det ble snakk om å gå over til VTO. Fire av de fem som arbeidet eksternt ved prosjektavslutning, ønsket å fortsette lenge i den eksterne bedriften, mens én svarte at det var vanskelig å forutsi.

Intervjuer av arbeidsgivere etter arbeidspraksis

Den ene arbeidsmarkedsbedriften intervjuet alle de eksterne arbeidsgiverne mot slutten av prosjektet, den andre kun en av dem.

Kun en av de fem bedriftene som var med på intervjuet, hadde hatt personer med utviklingshemning på praksisplass tidligere, men de fleste hadde hatt personer med andre utfordringer.

Det arbeidsgiverne synes var spesielt nyttig å vite om arbeidstakere, var litt om diagnosen og hva vedkommende liker å arbeide med, styrker og svakheter, lese- og skriveferdigheter og om evt. angst. To av arbeidsgiverne mente at informasjon før oppstart ikke var så viktig. Én mente at vedkommende kanskje kunne ha fått litt mer informasjon om arbeidstakerens utfordringer før oppstart. Positive sider ved at arbeidstakerne jobbet hos dem som ble nevnt, var: gjør en veldig god jobb, er nøye og sosial, gjør hverdagen vår gladere, flink til å utføre sine oppgaver, ser positivitet (vedkommende er positiv, blid og lykkelig), positivt å få bidra til å utvikle personen.

Positive overraskelser som ble nevnt:

- Arbeidstakeren viste selvstendighet på oppgaver jeg ikke hadde forutsett.
- Arbeidstakeren er positiv, har lyst til å jobbe og trives.
- Arbeidstaker har godt humør og er sosial og lett å like. Vedkommende er veldig glad i musikk. Da blir det dans og sang mens jobben blir utført.

- Hver eneste dag er det smil og latter og litt tulleknuffing med gutta. Da ler vi godt sammen. Han lyser opp, og det gjør noe med oss også. Arbeidstaker er en gla'gutt.
- Arbeidstakeren har vokst i forhold til oppgaver og tar initiativ samt ønsker å lære mer, kundebehandling har gått veldig bra. Det er flott å se at han trives og vokser med oppgavene. Han blir mer og mer selvstendig. Det er flott å se når han samhandler godt med kundene.

Arbeidsgiverne syntes de hadde fått passe mye støtte fra jobbveilederne. To av dem mente at de kanskje kunne fått litt mer informasjon om arbeidstakerens utfordringer. Ellers kunne de ikke peke på noe som burde vært gjort annerledes.

Én arbeidstaker hadde hatt en fadder i bedriften, tre var fulgt opp av daglige ledere direkte, i alle fall i starten. Alle arbeidsgivere syntes at arbeidstakerne gjorde en nyttig jobb som avlastet bedriften. De tenkte at arbeidstakerne skulle fortsette å jobbe hos dem. De mente at andre bedrifter i deres bransje også kunne ha nytte av å la tilsvarende arbeidstakere jobbe hos dem.

Andre kommentarer fra arbeidsgiverne var:

- Det er sunt for alle, spesielt for vanlige arbeidstakere å forholde seg til mennesker med utviklingshemning. Det gjør at de synes litt mer i samfunnet Det å ta samfunnsansvar er blitt et prioritert område i mange bedrifter. Det kan bidra til et godt omdømme.
- Det er viktig å legge til rette og ikke utsette arbeidstakeren for noe som ikke passer for ham. Jeg er blitt veldig glad i ham!
- Det er helt naturlig å la mennesker med utviklingshemning jobbe på ordinære arbeidsplasser.
- Jeg tror at alle arbeidsgivere har lyst til å være med å bidra til å skaffe arbeid til alle som er utenfor det vanlige arbeidslivet. Alle sammen må få en sjangs!
- Det er nyttig for alle. Alle må få mulighet til å prøve. Det bidrar både sosialt og i forhold til utføring av arbeidsoppgaver.
- Det er viktig at arbeidstaker, bedriften og den andre ansatte passer sammen.

Informasjon fra loggføring og intervju av jobbveiledere etter arbeidspraksis

Arbeidstakerne var i alderen 24 til 51 år, de fleste i 20- og 30-årene. Det var sju menn og to kvinner. De var inkludert på følgende arbeidsplasser: Ulike butikker (fem arbeidstakere), vaskeri, kafé, barberer/frisør og en frivillig organisasjon. De arbeidet 2 til 4 dager i uka eksternt. Arbeidstiden varierte mellom 9 - 12 og 8 - 16 (eller 9 - 17).

Fire av dem hadde aldri prøvd å arbeide på en ordinær arbeidsplass tidligere, og én hadde prøvd det for svært mange år siden. Når det gjaldt å skaffe arbeidsplass, tok en av arbeidstakerne selv kontakt med leder på arbeidsplassen og fikk jobben. I den ene bedriften var KAM (Key Account Manager) involvert i kontakt med eksterne bedrifter. Dessuten tok jobbveileder kontakt med noen bedrifter arbeidstakerne kunne tenke seg å jobbe i, direkte. Både Personalpartner og Spir Oslo skaffet arbeid hos eksterne bedrifter de ikke hadde samarbeidet med tidligere.

Arbeidsgiverne skisserte en del arbeidsoppgaver i forbindelse med oppstart av arbeidet. For 3 av arbeidstakerne endret ikke arbeidsoppgavene seg i løpet av praksisperioden i prosjektet. De fleste arbeidstakere fikk etter hvert flere oppgaver enn opprinnelig skissert, og for to ble noen oppgaver erstattet med andre. Ellers mestret arbeidstakerne de arbeidsoppgavene de ble satt til.

Hvor mye kontakt jobbveileder og arbeidstaker hadde med arbeidsstedet før arbeidstaker startet å arbeide der, varierte. Ett sted holdt det med ett intervju hvor både arbeidstaker og jobbveileder var til stede. Jobbveileder hadde de fleste steder mer enn én kontakt med arbeidsgiver, og arbeidstaker var med på minst ett møte med arbeidsgiver.

Arbeidstakerne ble generelt godt eller svært godt mottatt i de eksterne bedriftene. Samarbeidspartnere for jobbveilederen var spesielt ledere og faddere. Jobbveilederne var med arbeidstakerne inn i alle bedriftene for å vurdere hva arbeidstakerne trengte støtte til og å gi støtte ved behov.

I de fleste tilfellene skjedde også oppfølging av arbeidstakerne ved samtaler med jobbveiledning når de var inne i arbeidsmarkedsbedriftene. Oppfølging ved hendelser som krevde rask agering, var viktig. Jobbveilederne var involvert i og bidrog til å løse utfordringer i forhold til et par av arbeidstakerne. De tok ved behov vanskelige samtaler med arbeidstaker, f.eks. om utfordringer som personlig hygiene. I et par tilfeller ble boligene involvert. Hvis det var vanskelige temaer fra arbeidstakers perspektiv, tok jobbveileder sakene opp med leder i de eksterne bedriftene.

Det lå an til at de fem arbeidstakerne som fortsatt var i ekstern jobb da prosjektet ble avsluttet, kunne fortsette den eksterne arbeidspraksisen noen dager i uka. For én arbeidstaker som ønsket å jobbe fulltid i den eksterne bedriften, var det aktuelt å gå over til VTO.

Tre arbeidstakere valgte å avslutte arbeidspraksisene i eksterne bedrifter. Den første gjorde det etter kort tid da omgangsformen og arbeidspresset var tøffere enn vedkommende var vant til. Her hadde arbeidstakeren ønsket at jobbveileder ikke skulle snakke om hans utfordringer. Én arbeidstaker var en del sykemeldt for smerter og syntes arbeidet var for fysisk krevende. Muligens kunne en reduksjon av arbeidstid hjulpet, men man valgte å avslutte arbeidsforholdet. En tredje avsluttet fordi vedkommende ønsket å kunne prate med andre under arbeidet, noe som ikke var så lett i den eksterne bedriften. For alle tre var praksisperiodene en nyttig erfaring, og de vil trolig prøve seg igjen senere i andre eksterne bedrifter.

Et "gyllent øyeblikk" som ble nevnt av en av jobbveilederne, skjedde på årets julebord. Da gikk en av arbeidstakerne som hadde jobbet eksternt, frem til mikrofonen for å holde en tale. Der kom det frem hvilken ekstern arbeidsplass det var snakk om, og hvor strålende fornøyd arbeidstakeren var med å jobbe der. Dette bidro til ekstra fokus på at det er fint å jobbe eksternt og mange gode tilbakemeldinger til vedkommende.

Eksempler på bidrag fra jobbveileder til å løse utfordringer

Svært mye går greit når en jobbveileder følger opp en arbeidstaker, og for noen arbeidstakere ble det ikke nevnt noen problemstillinger som måtte tas tak i. Imidlertid kan det være interessant for leseren å få litt innblikk i situasjoner som dukket opp. Her kommer det noen eksempler:

- Personlig hygiene – rene klær og dusjing. Dette ble tatt opp ved samtaler mellom arbeidstaker og jobbveileder og samarbeid med boligen. Et av tiltakene som ble satt i verk, var å ha med skift med rene klær og deodorant på jobb.
- Vond lukt fra klær. Her ble det tatt kontakt med boligen om vasking og tørking av klær.

- Kjenne sin rolle – ikke blande seg inn i andres arbeid, og ikke gå "tvers gjennom" mennesker som snakker sammen. Jobbveilederen forklarte arbeidstakeren hva som er korrekt oppførsel og var mer til stede og fulgte opp i den eksterne bedriften i en periode. Dessuten ble arbeidsdagen forskjøvet til tidligere på dagen, og mer arbeid skulle utføres på steder der slike situasjoner ikke så lett kunne oppstå.
- Ved sykdom hos fadderer jobbet ikke arbeidstakeren eksternt en periode, etter den eksterne bedriftens ønske. Etter hvert kontaktet jobbveilederen bedriften og fikk ordnet det slik at arbeidstakeren kunne komme tilbake og bli kjent med vikaren.
- Det hendte at en arbeidstaker ble spurt av kunder i butikken om produkter, men ikke klarte å svare raskt eller å henvise til en kollega. Dette ble løst ved å lage et skilt med navnet til arbeidstakeren og teksten "Jeg er under opplæring" samt arbeidsmarkedsbedriftens logo. Dessuten øvde jobbveileder og arbeidstaker i økter på ca. 15 minutter via rollespill i butikken tidlig på morgenene. Jobbveilederen skulle være kunde som spurte om hvor en vare var. Hvis arbeidstaker visste det, skulle han svare at han ville vise kunden hvor varen lå og så gjøre det. Alternativt skulle han klart og tydelig be kunden vente et øyeblikk fordi han ville hente en kollega og så gjorde han dette. Dessuten sjekket jobbveileder arbeidsgiver eksempler på hva som kunne være vanskelig å svare på for arbeidstaker, og så trente de på at han skulle finne fram til disse varene.

4.8 Bruk av nettressursene under inkluderingsprosessen

Både støtteapparatet og arbeidstakere med utviklingshemning gav tilbakemeldinger på nettstedene i oppstartsfasen for arbeidsutprøving. Siden nettressursen for støtteapparatet ble produsert først, kom det først synspunkter på denne nettressursen. Jobbveilederne gav uttrykk for at det var nyttig med en nettressurs med samlet informasjon om inkluderingsarbeidet

Arbeidstakerne gav tilbakemeldinger på sin nettressurs da den var ferdig produsert. For den ene arbeidsmarkedsbedriften hadde da arbeidstakerne allerede vært en lang periode i arbeidspraksis. Denne bedriften hadde også latt minst 4 - 5 andre tiltaksdeltakere, som ikke er med i prosjektet, benytte nettressursen for mennesker med utviklingshemning høsten 2019. I den andre arbeidsmarkedsbedriften gikk arbeidstakerne gjennom sin nettressurs før arbeidsutprøvingen startet. Jobbveilederne gav også tilbakemeldinger på nettressursen for mennesker med utviklingshemning.

Det var opprinnelig planlagt at det skulle registreres hvilke deler av nettressursene som ble brukt underveis i inkluderingsprosessen, og grunnen til at noe evt. ikke ble brukt. Samtidig skulle det det gis synspunkter på verktøykassa og evt. forbedringsforslag. En kontinuerlig registrering av bruken av nettstedene underveis i arbeidsutprøvningsprosessen lot seg imidlertid ikke gjennomføre.

Jobbveiledere ble etter fullført inkluderingsarbeid spurt om de syntes at noe burde endres i nettressursen for mennesker med utviklingshemning. Det syntes de ikke.

En nyansatt fagkonsulent i Asker kommune brukte nettstedet for støtteapparatet aktivt i forbindelse med sin hjelp til unge mennesker med nedsatt funksjonsevne til få et jobbrelatert tilbud. Det er bl.a. unge med utviklingshemning som ikke ønsker VTA-plass og ikke har kommunalt dagtilbud.

I utgangpunktet ønsket ledelsen av "Helt med"-prosjektet og kontaktpersonen i Oslo å bidra med innsamling av data vedrørende arbeidsinkludering også i "Støtte til vanlig arbeid". Prosjektleder hadde tett kontakt med Oslogruppen av "Helt med". Det viste seg å ta en del lenger tid enn forventet for "Helt

med" å etablere arbeidsplasser i Oslo og å ansette arbeidstakere. Dessuten fant jobbveilederen ut etter hvert at det ville bli for mye informasjon for deltakerne i oppstartsfasen av et arbeidsforhold i deres prosjekt om også deltakelse i "Støtte til vanlig arbeid" skulle introduseres da.

Imidlertid brukte Oslogruppen av "Helt med" etter hvert deler av nettressursen utviklet for mennesker med utviklingshemning i sine samlinger for arbeidstakere som var med i deres prosjekt.

Det er vanlig at ungdom med utviklingshemning går 4-5 år på videregående skole. De får gjerne arbeidserfaring noen dager i uka, spesielt i 4. og 5. skoleår. To videregående skoler brukte det siste halve året i prosjektet nettressursen for mennesker med utviklingshemning og kom med tilbakemeldinger. Kontaktlærere var på begge skoler svært positive til nettressursen. På den ene skolen hadde de brukt nettressursen i undervisning av en gruppe med seks elever med utviklingshemning i studie-spesialiserende retning for å lære om arbeidslivet. I tillegg til å studere selve tekstene, hadde de hatt samtaler om innholdet og ord brukt i tekstene, og de hadde hatt rollespill om bl.a. jobbintervju.

På den andre skolen var ressursen brukt for fem av sju elever med utviklingshemning i en gruppe på "hverdagslivstrening". Det fungerte svært bra i forbindelse med arbeidspraksiserfaringer. Dessuten brukte de ressursen for elever i en større gruppe med generelle lærevansker på linjen "arbeidslivstrening". Da benyttet utskrifter fra nettstedet uten bilder fordi noen av elevene ikke identifiserte seg med enkelte av de avbildede personene. Læringsressursen ble brukt både før, under og etter praksiserfaringer for alle i gruppen. Skolen brukte også kartleggingsskjemaet fra SE-metodikken for yrkeskartlegging og karriereplanlegging og var positive til bruken av dette skjemaet. De fant skjemaet fant de på nettstedet for støtteapparatet.

I videregående skole ble altså nettressursen for mennesker med utviklingshemning brukt av 11 elever med utviklingshemning og 19 med generelle lærevansker.

Nettressursene ble også tatt i bruk av andre før prosjektet var ferdig. Underveis i prosjektet og etter ferdigstilt prosjekt ble det gitt mange positive tilbakemeldinger på nettressursene. For eksempel tok en fagleder for dagtilbud i Enhet for funksjonshemmede i en kommune på sørvest-landet kontakt med prosjektleder etter å ha hørt om prosjektet. Hun var med på å gi tilbakemeldinger på nettressursen for støtteapparatet. Da hun mottok det tredje nyhetsbrevet, sendte hun uoppfordret en tilbakemelding om at nettressursen allerede var en nyttig ressurs hos dem. Og en prosjektleder i en av Oslos bydeler i et pågående prosjekt om overgang skole - arbeidsliv sendte tilbakemelding til prosjektleder etter å ha fått det samme nyhetsbrevet. Hun påpekte at nettressursen utviklet i prosjektet er utrolig nyttig og skrev at hun hadde fått mange gode tilbakemeldinger fra sine kolleger.

4.9 Bruk av IKT

De to arbeidsmarkedsbedriftene som deltok i "Støtte til vanlig arbeid", ble oppmuntret til å la arbeidstakerne få benytte IKT som nettbrett og smarttelefoner. Nettbrett kunne finansieres i prosjektet. Den ene bedriften lot sine arbeidstakere benytte nettbrett ved uttesting av nettstedet som var utviklet for dem. Ellers var det lite bruk av nettbrett og smarttelefoner i jobbsituasjonen eller i opplæring i jobbrelaterte ferdigheter. Noen arbeidstakere brukte på eget initiativ sine smarttelefoner i arbeidssituasjonen.

I forbindelse med sluttintervjuene ble følgende bruk av IKT nevnt:

- Intern opplæringskole på nett i bedriften. Det var imidlertid avhengig av at jobbveileder leste opp tekster og drøftet temaer med arbeidstakeren. Den aktuelle arbeidstakeren kunne ikke lese.
- SMS og oppringinger
- Musikk og film på mobil – for adspredelse
- Sjekke klokka
- Sjekke rutetider
- PC ved informasjonsskranken for å finne hyllenummer til kunder som ikke fant varer
- Nettbrett-terminal – ta imot betaling – arbeidstaker i treningsfasen ved intervjuet
- Håndtere digitalt betalingssystem med kort

Dette var langt mindre bruk av IKT som nettbrett og smarttelefoner enn prosjektledelsen hadde forventet. Selv om det er et stort potensial for å få god hjelp på denne måten, synes det å være en viss terskel for å prioritere å ta det i bruk. Hvis jobbveiledere har gode rutiner for å lykkes med arbeidsinkludering av mennesker med utviklingshemning uten dette, kan det være vanskelig å se behovet for slik IKT-bruk. Det kan også hende at hvis arbeidsinkludering er nytt for en bedrift eller en jobbveileder, er det så mye å ta hensyn til i den forbindelse, at man ikke prioriterer å satse på nettbrett eller smarttelefon som hjelpemidler.

Et av temaene på nettstedet for støtteapparatet var bruk av IKT som et hjelpemiddel i selve jobben eller i jobberelaterte aktiviteter. Jobberelaterte aktiviteter er f.eks. å komme tidsnok på jobb, få med seg det man trenger på jobb, personlig hygiene, å ta på rene og riktige klær om morgenen og jobbreise. Temapunktet om IKT er stort og gir ikke klare anbefalinger om hvordan IKT bør brukes. Det kan ikke gjøres da blir en individuell vurdering av hva den enkelte arbeidstaker kan profitere på. Prosjektledelsen så dermed behov for produksjon av motiverende filmer for støtteapparatet for å stimulere til å la arbeidstakerne bruke IKT. Disse filmene bør vise mennesker med utviklingshemning som bruker nettbrett, smarttelefoner og evt. tilsvarende kognitive hjelpemidler fra NAV på en måte som kan være nyttig på arbeidsplassen og i jobberelaterte aktiviteter.

I februar 2019 kom det en ny kravspesifikasjon fra NAV til arbeidsmarkedsbedrifter om [innholdet i VTA-tiltaket](#). I den fremgår det blant annet at tiltaksarrangører oppfordres til å utforske og ta i bruk nye eller eksisterende digitale verktøy ved tilrettelegging, opplæring eller kvalifisering av den ansatte. Temapunktet om IKT i nettressursen for støtteapparatet er dermed høyst aktuelt.

4.10 Suksessfaktorer for å lykkes med arbeidsinkludering

Fra intervjuer i starten av prosjektet

I intervjuene i starten av prosjektet ble informantene spurt om hva de opplevde som suksessfaktorer i forhold til arbeid for mennesker med utviklingshemning. Svarene under er satt opp i forhold til hvor langt man har kommet i inkluderingsprosessen. Selv om svar likner hverandre, er de satt opp separat.

Svar fra intervjuene:

- Det er svært viktig å finne ut hva som er drømmearbeidsplassen til arbeidstakeren.
- God jobbmatch – god kartlegging av ønsker og motivasjon hos arbeidstaker samt behov hos arbeidsgiver.

- God jobbmatch er viktig. Det fremmer trygghet.
- Det er viktig at jobbveileder kjenner ønsker for arbeid for den det gjelder. I et prosjekt brukte de en måned internt for å bli kjent og for å se på ting som oppmøte og ønsker for arbeid.
- Innrette "alt" mot arbeidspraksis under skolegang.
- God motivasjon hos eleven.
- Definere mål, bevisstgjøre elevene.
- Målsettingen må være kjent av alle.
- Fleksible og positive arbeidsgivere som ser muligheter for elever.
- At sjefen har interesse for inkluderingen. Ofte har sjefen egen erfaring eller har noen i sin familie som har liknende utfordringer som det arbeidstaker har. Arbeidsplassen ønsker å ta samfunnsansvar.
- Det kan hende at arbeidstaker trenger sosiale mål som å gå i kantina med ukjente og/eller å være med på sosiale tilstelninger på ekstern arbeidsplass på fritiden.
- Det er viktig å snakke med arbeidstaker om det som kan være skummelt eller kjedelig.
- Gi arbeidstaker trygghet om at det skal være mulig å komme tilbake til VTA internt.
- Nærhet arbeidssted – hjemsted er bra. Det er en fordel at eleven er kjent i nærmiljøet til arbeidsplassen, særlig hvis det er butikk.
- Jobbveilederen jobber også når de følger med eleven ut på en arbeidsplass.
- Eleven starter på en arbeidsplass i en rolig periode, dvs. f.eks. ikke like før jul i butikk.
- Starte med en dag i praksis i uka, øke på.
- At erfarne personer som har vært lenge i bedriften, er en støtte.
- At en som kjenner eleven godt, støtter eleven.
- Det er viktig at arbeidstakerne kan få hjelp ved å bruke telefonen.
- Jobbveilederes tilgjengelighet er viktig. De bør komme umiddelbart hvis arbeidsplassen flagger et behov for hjelp.
- Ivareta arbeidsgiver. Arbeidsgiver må kunne ringe kontaktpersonen som følger opp. Det er viktig å være på tilbudssiden.
- Ta ut eleven hvis det ikke fungerer. La i så fall eleven komme tilbake en gang med en gave til bedriften, Det er viktig for selvfølelsen og for at eleven ikke skal ha følelsen av å mislykkes. Elevene kan være svært følsomme.
- Å behandle arbeidstakere som arbeidskraft i forhold til virksomhetene.
- Samarbeid med NAV som f.eks. NAV-tiltakene Lønnstilskudd og Arbeidstrening.

Her er det listet opp suksessfaktorer fra ulike informanters ståsted, og man skal være forsiktig med å generalisere alle svarene.

Fra intervjuer av jobbveiledere for arbeidsinkludering i prosjektet

Hvert punkt under er svar som gjelder én enkelt av de ni arbeidstakerne som ble inkludert i prosjektet.

- Arbeidstaker gjorde en arbeidsoppgave som ikke andre hadde gjort tidligere fordi de ikke hadde tid. Dette arbeidet ble satt pris på, og arbeidstaker fikk gode tilbakemeldinger.
- Variasjon i arbeidsoppgaver med ulike vanskelighetsgrader.
Bedriften må ha nytte av arbeidstaker.
Gi tett oppfølging og være raskt på pletten når det oppstår noe.

- Flere samtaler om hva arbeidstaker ønsket med hensyn til type arbeidsplass og arbeidsoppgaver. Det klaffet godt med aktuelt arbeidssted.
- Arbeidstaker hadde en sterk motivasjon for å arbeide på arbeidsstedet.
- Arbeidstaker fikk en annen sosial rolle enn vedkommende var vant til og fikk mestringsfølelse, positiv praksiserfaring/ karriereferdigheter, gjøre en ting om gangen, holde et rolig tempo, og fikk selv avslutte arbeidsforholdet.
- Varm arbeidsgiver med respekt for arbeidstaker.
- Arbeidstakers motivasjon og tydelige glede. Arbeidsgiveren lar seg ikke vippe av pinne. Oppgaveplan ble laget etter hvert. Dette fungerte godt.
- Arbeidstaker fikk erfare av han greide en del han ikke trodde.
- Det var en fin inkludering med gode relasjoner. Arbeidstakeren ble tatt på alvor.

4.11 Fallgruver i forbindelse med arbeidsinkluderingen

Informantene i intervjuene tidlig i prosjektet ble også spurt om hva de opplever som fallgruver når det gjelder å la mennesker med utviklingshemning arbeide på ordinære arbeidsplasser. Svarene under er satt opp på samme måte som for suksessfaktorer.

- Systemet rundt personene, for mange er bekymret på vegne av mennesker med utviklingshemning.
- Pedagoger er ikke nødvendigvis gode jobbspesialister.
- Ikke komme i posisjon, dvs. ikke komme så langt at arbeidsgiver forstår hva skolen kan bidra med.
- Dårlig matching mellom jobb og person.
- Ingen interesse fra arbeidsgivers side.
- Legge press på arbeidsgiver til å ta imot en person med utviklingshemning.
- At arbeidstaker selv ikke er motivert.
- Å la ens egne tanker om hva som er passende arbeid for personen med utviklingshemning, begrense hva vedkommende får prøve. Det er viktig å få tak hva personen selv har lyst til. Hvis ikke arbeidspraksisen fungerer, kan man evt. prøve det igjen senere, for eksempel etter noen år.
- Man vil så gjerne at eksternt arbeid skal gå fint, at man "pynter litt" på arbeidsevnen og er ikke helt ærlig på behov for tilrettelegging. Det kan også være at man overvurderer ut fra hvor godt det går inne i arbeidsmarkedsbedriften.
- Lang og vanskelig arbeidsreise.
- Sosiale ferdigheter kan være problematisk, f.eks. at arbeidstakeren oppleves sur i en butikk uten egentlig å være det og/eller ikke hilser på kundene.
- Det kan trenge mer oppfølging enn man først antok.
- Sosiale koder kan være vanskelig for arbeidstakere.
- Avslutte oppfølging av personen med utviklingshemning for tidlig.
- La eleven fortsette ute i en bedrift hvor han/hun ikke er ønsket, eller eleven opplever at det ikke er godt å være. Fungerer det ikke, må skolen ta vedkommende ut raskt. Da bygges det tillit.

Kort oppsummert, ut fra oppsatte suksessfaktorer og fallgruver, anses det som svært viktig å finne ut hva personen med utviklingshemning er motivert for. God jobbmatch, at jobben passer for eleven/-arbeidstakeren, pekes også på av flere som suksesskriterium. Arbeidsgivers innstilling til inkluderingen

er også avgjørende samt at jobbveileder følger opp og gir arbeidstaker og arbeidsgiver støtte og hjelp ved behov. Det kan være nødvendig med tett oppfølging, særlig i starten og at sosiale ferdigheter trenes ved behov. Og det er nødvendig med varig tilgjengelighet fra jobbveileders side. Alt dette er passer med prinsippene i SE/CE-prosessen. I tillegg pekes det på at det kan være gunstig å avslutte arbeidsforholdet raskt når det fungerer dårlig.

5 Oppsummering, konklusjon, videre planer

Prosjektet nådde sine mål om å produsere og å teste ut e-læringsressurser for personer med utviklingshemning og for deres støtteapparat for å støtte opp under inkludering på ordinære arbeidsplasser. URLer for nettressursene er www.laboris.no og www.laboris-stotte.no. Vi forventer at sluttproduktene i stor grad tas i bruk av målgruppene. Støtteapparatet har vist stor interesse for nettressursene underveis i prosjektet. For begge nettressurser har det vært brukermedvirkning og uttesting av målgruppene. Det er gjennomført diverse spredningsaktiviteter gjennom hele prosjektperioden. Nettressursene anses som nyttige, både for mennesker med utviklingshemning og for støtteapparatet.

De ni filmene som ble produsert om SE/CE-metodikken, samt de skriftlige eksemplene, utgjør et minikurs i SE/CE-metodikken som det til sammen tar omtrent to timer å gjennomføre. Det er undervisningsfilmer som krever at man er motivert for å lære metodikken.

Underveis i prosjektet kom det fram et stort ønske om filmer som viser mennesker med utviklingshemning som arbeider på ordinære arbeidsplasser. Slike filmer bør inkluderes i nettressursene. Filmer vil kunne motivere til at mennesker med utviklingshemning kan få anledning til å arbeide slike steder. Det er ikke bare viktig å motivere støtteapparatet som er i kontakt med mennesker med utviklingshemning, men også deres ledere og beslutningstakere.

Det var lite bruk av IKT som nettbrett og smarttelefoner for deltakere med utviklingshemning som fikk arbeidspraksis på ordinære arbeidsplasser i prosjektet. Selv om det er et stort potensial for å få god hjelp på denne måten, synes det å være en viss terskel for å ta det i bruk. Prosjektledelsen så dermed behov for at det produseres motiverende filmer som viser at mennesker med utviklingshemning bruker nettbrett, smarttelefoner og evt. tilsvarende kognitive hjelpemidler fra NAV på en måte som kan være nyttig i jobb og i jobbrelevante aktiviteter.

Derfor søkte NNDS Stiftelsen Dam om et nytt prosjekt hvor slike filmer skal produseres. Midler ble innvilget i juni 2019. Prosjektet heter "Gode eksempler – jobb" og er godt i gang. Filmene produseres av Karde med støtte fra filmproduksjonsselskapet Spindel Film AS. Filmerne vil inkluderes i nettressursene fra "Støtte til vanlig arbeid".

Planen er å produsere fire filmer som viser mennesker med utviklingshemning på forskjellige ordinære arbeidsplasser. Filmene skal vise noen av arbeidstakernes arbeidsoppgaver samt hvordan de har det på jobben og hva de synes om å være der. De skal også få fram synspunkter fra ledere, arbeidskolleger og jobbveiledere på hva det betyr for bedriften å ha arbeidstakerne der som medarbeidere. Det skal også lages fire til seks filmer som viser hvordan arbeidstakerne bruker IKT som nettbrett og smarttelefoner som en del av arbeidet, både i form av arbeidsoppgaver og som en støtte i arbeidet og/eller i jobbrelevante aktiviteter.

Det var en god del spredningsaktiviteter i "Støtte til vanlig arbeid". Imidlertid vil enda mer spredning være gunstig for at nettressursene kan nå ut til flest mulige i målgruppene. I "Gode eksempler – jobb"

vil også spredningsaktiviteter for å gjøre nettressursene kjent, fortsette. Det gjelder både innlegg i relevante tidsskrifter, medlemsblad, på nettsteder, i sosiale medier og på faglige samlinger som konferanser om arbeid for mennesker med redusert funksjonsevne. Det er også aktuelt å fortelle om prosjektene og nettressursene på arrangementer i regi av interesseforeninger. Dessuten er intensjonen og å la relevante beslutningstakere og utdanningsinstitusjoner få kjennskap til nettressursene.

Vi håper og tror at nettressursene utviklet i de to prosjektene vi være nyttige for målgruppene og bidra til at langt flere mennesker med utviklingshemning kan få sjansen til å jobbe på ordinære arbeidsplasser!

Referanser

- Claussen, B., Bjørndal B. & Hjort, P.F. (1991). Health and reemployment in a two year follow up of long-term unemployment. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 47(1), s. 14–17.
- Dalgård, O.S. (2006). *Sosiale risikofaktorer, psykisk helse og forebyggende arbeid*. Folkehelseinstituttet. Rapport 2006: 2.
- Graetz, B. (1993). Health Consequences of Employment and Unemployment: Longitudinal Evidence for Young Men and Women. *Social Science and Medicine*, 36(6), s. 715–724.
- Jiraneck, D., Kirby N.H. (1990). The job satisfaction and/or psychological wellbeing of young adults with an intellectual disability and nondisabled young adults in either sheltered employment, competitive employment or unemployment. *Australia and New Zealand Journal of Developmental Disabilities*, 16(2), s. 133–148.
- Law, M.; Steinwender, S. & Leclair, L. (1998): Occupation, health, and well-being. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 65, s. 81–91.
- NOU 2016: 17. På lik linje – Åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemming. Hentet fra:
https://www.regjeringen.no/contentassets/f738ea1bce6c4c52a5c4d81e6e2a58c2/nou-2016_-17.pdf
- [NTB pressemelding. Digijobb.no Snakk med øynene eller hendene. Hentet fra:](https://kommunikasjon.ntb.no/pressemelding/snakk-med-oynene-eller-hendene?publisherId=17846992&releaseId=17862869)
<https://kommunikasjon.ntb.no/pressemelding/snakk-med-oynene-eller-hendene?publisherId=17846992&releaseId=17862869>
- Reinertsen, S. (2012). *Nasjonal tilstandsrapport over arbeids- og aktivitetssituasjonen blant personer med psykisk utviklingshemming*. Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemning (NAKU).
- Ross, C. & Mirowsky, J. (1995). Does Employment Affect Health? *Journal of Health and Social Behavior*, 36(3), s. 230 –243.
- Røddevand, G.M. (2011) Sluttrapport for prosjektet IKT på veien videre. Hentet fra:
http://www.karde.no/wp-content/uploads/2013/08/Sluttrapport_Veien_Videre.pdf
- Røddevand, G. M. (2013) Sluttrapport for prosjektet Doorways. Hentet fra: http://www.karde.no/wp-content/uploads/2018/08/Doorways_sluttrapport.pdf
- SORs nettsted for prosjektet Helt Med. Hentet fra: <https://heltmed.org/>
- Spjelkavik, Ø., Børing, P., Frøyland, K. & Skarpaas, I. (2012). *Behovet for varig tilrettelagt arbeid*. AFI-rapport 2012: 14.
- Söderström, S. & Tøssebro, J. (2011). *Innfridde mål eller brutte visjoner. Noen hovedlinjer i utviklingen av levekår og tjenester for utviklingshemmede*. NTNU Samfunnsforskning AS, Mangfold og inkludering.

Vedlegg

Vedlegg 1

Skjema for tilbakemelding på nettressursen for støtteapparatet

Støtte til vanlig arbeid

Nettsted for støtteapparatet

Venstre hovedmeny

	Helt uenig	Litt uenig	Ganske enig	Helt enig
Temaene i venstremenyen er i tematisk riktig rekkefølge.				
Hva kunne evt. være en bedre rekkefølge?				
Temapunktens navn er illustrerende.				
Forslag til endringer av temapunktets Navn				
Flere temapunkter burde dekkes.				
Hvilke temaer burde evt. dekkes i tillegg?				
Andre kommentarer/innspill som gjelder temapunktene:				

Undertemaer

Til høyre for hovedtemaene ser du menyer med undertemaer.

Under kan du gi tilbakemelding på innholdet og mengde av informasjon i temaer og undertemaer.

Undertema	Kommentarer/ innspill
Om utviklingshemning	
Hvorfor arbeidsinkludering?	
Skolegang og arbeid	
Inkluderingsprosessen	
Tilrettelegging i praksis	
Tilrettelegging via IKT	
NAV og andre aktører	

Språk

	Helt uenig	Litt uenig	Ganske enig	Helt enig
Språket er tydelig og lett å forstå.				
Språket inneholder for mange vanskelige ord og begreper.				

Hvilke er ord og begreper er vanskelige eller uklare?	
Andre kommentarer/innspill som gjelder språket:	

Quiz

	Helt uenig	Litt uenig	Ganske enig	Helt enig
Det er for få spørsmål per tema.				
Det er for få svaralternativer per tema.				
Svaralternativene er for enkle.				
Spørsmålene har passe vanskelighetsgrad.				
Hvilke spørsmål syns du evt. det er viktigst å endre?				
Andre kommentarer/innspill som gjelder quiz:				

Videoer i SE-metodikk

	Helt uenig	Litt uenig	Ganske enig	Helt enig
Avspillingen fungerer greit.				
Videoene er informative.				
På samme side som noen av SE-filmene ligger det ett eller flere eksempler og/eller skjemaer.				
Det er lett å komme tilbake til nettsiden med filmen når jeg har sett et eksempel.				
Det er lett å se at et skjema jeg trykker på, lastes ned.				
Det er lett å åpne det nedlastede skjemaet.				
Det er lett å gå tilbake til nettstedet "Støtte til vanlig arbeid" etter å ha sett på et skjema.				
Jeg så videoene uten å bruke YouTube-funksjonen for å øke størrelsen på video-skjermbildet.	Ja		Nei	
Jeg tror de fleste er vil skjønne hvordan skal øke størrelsen på video-skjermbildet.	Ja		Nei	
Kommentarer/ innspill som gjelder SE-videoer eller avspilling av disse:				

Den tekniske kvaliteten på nettstedet?

	Helt uenig	Litt uenig	Ganske enig	Helt enig
Jeg opplevde ingen tekniske problemer mens jeg var på nettstedet.				
Dersom du hadde tekniske problemer, beskriv hva disse bestod i:				

Layout, navigering, bruk av lenker

	Helt uenig	Litt uenig	Ganske enig	Helt enig
Nettstedet har et tiltalende utseende.				
Bokstavstørrelsen er for liten.				
Hvis bokstavstørrelsen ikke er passe, hvordan burde den være?				
Kjenner du til hvordan du forstørrer teksten på skjermen din?	Ja	Nei		
Det er vanskelig å se hvor man er på nettstedet.				
Til toppen-pilen nederst på lange nettsider er lett å se.				
Til toppen-pilen nederst på lange nettsider er nyttig.				
Søkefunksjonen er nyttig.				
Det er vanskelig å komme til neste undertemavalg.				
Lenkene er nyttige.				
Navigering til eksterne sider fungerer fint, og sidene vises greit.				
Navigering tilbake til «Støtte til vanlig arbeid» fra eksterne sider fungerer dårlig.				
Kommentarer eller innspill til layout, navigering og bruk av lenker:				

Vedlegg 2

Strukturert intervju for tilbakemeldinger fra arbeidstakere med utviklingshemning på nettressursen www.laboris.no.

1. Hva syns du om nettstedet du nå har sett på?
2. Hva var det mest nyttig for deg å lære noe om?
3. Var noe spesielt vanskelig? I så fall, hva?
4. Syns du noe burde vært annerledes? I så fall, hva?
5. Hva syns du om filmen som viste deg hvordan du skulle bruke nettstedet?
6. Hva syns du om quizene?
7. I hvilken grad brukte du ordforklaringer?
8. Hva syns du om ordforklaringene?
9. Hva syns du om utseendet på nettstedet (bruk av tekst og bilder, bokstavtype, bokstavstørrelse, osv.)?
10. Tror du opplesning av teksten vil være nyttig?
11. Er det andre ting du vil si om nettstedet? I så fall, hva?

Vedlegg 3



Fagseminar 4.12.2019 om arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming

KAI-faggruppa ved Kompetansesenter for arbeidsinkludering (KAI), Oslo Met inviterer til fagseminar om arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming. Seminaret arrangeres i samarbeid med Karde AS.

Tid: 4. desember 2019, kl 10:00 – 15:00.

Sted: Pilestredet 35, rom PI455, fjerde etasje <https://goo.gl/maps/kQTFr7NdwdkHTert5> Det vil bli servert enkel lunsj, kaffe, te og vann. Gi beskjed dersom du har allergier eller det er mat du ikke spiser.

Program:

- 10:00 – 10:10 Velkommen og åpning ved Øystein Spjelkavik, KAI
- 10:10 – 11:30 Støtte til vanlig arbeid**
- Støtte til vanlig arbeid v/Gro Marit Rødevand, Karde
 - Brukerperspektiv v/Trine Lise Jacobsen og Ole Kristian Martinsen, Støtte til vanlig arbeid / Personalpartner
 - Helt med v/Jarle Eknes, SOR
 - Jobb på en ordinær arbeidsplass v/Knut Melhuus
- 11:30 – 11:45 Diskusjon
- 11:45 – 12:15 Lunsj
- 12:15 – 12:55 Veier mot målet**
- Erfaringer fra prosjektet "Veier mot målet" v/Grete Wangen, AFI
 - Hvordan lykkes med Supported Employment i dagsenter v/Eivind Bjerksetmyr, Melhus dagsenter
- 12:55 – 13:30 Diskusjon og pause
- 13:30 – 14:10 Innovasjon og overganger**
- De sårbare overgangene v/ Marte Buaas, Oslo kommune
 - InnArbeid v/ Lise Amy Hansen, Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo
- 14:10 – 14:20 Pause
- 14:20 – 15:00 Diskusjon under ledelse av Øystein Spjelkavik
- Situasjonen for personer med utviklingshemming i arbeidslivet
 - Er det interesse for å bygge opp fagnettverk rundt temaet?
- 15:00 Slutt

Påmelding innen 29.11.2019 til: Øystein Spjelkavik, e-post oyvsp@oslomet.no

Telefon 909 92 966