

Doorways

Nye arbeidsmuligheter for personer med utviklingshemning

Prosjektleder Gro Marit Rødevand, Karde AS

E-post: gro.marit.rodevand@karde.no

NAV-FARVE-prosjektet Doorways er nylig avsluttet. Det dreide seg om arbeidspraksis på ordinære arbeidsplasser for personer med utviklingshemning som har VTA (varig tilrettelagt arbeids)-plass. Målgruppen ble fulgt opp av arbeidsledere fra vekstbedrifter. De brukte nettbrett som hjelp på de ordinære arbeidsplassene.

Bakgrunn:

Det er nødvendig å utvikle strategier og verktøy for personer med utviklingshemning i arbeidslivet. Det gjelder blant annet for at antall VTA-plasser i vekst/attføringsbedrifter skal opprettholdes/økes for denne målgruppen og for at de skal ha mulighet til å arbeide på ordinære arbeidsplasser. I Brofossutvalgets rapport som kom i februar 2012, ble det anbefalt at skjermet sektor i større grad bør legge vekt på arbeidstrening på ordinære arbeidsplasser [1].

Personer med utviklingshemning kan ofte godt mestre bruk av IKT (informasjons- og kommunikasjons-teknologi). Dette er spesielt tydelig beskrevet ved Down syndrom[2]. Men svært mange mennesker med utviklingshemning har en visuell læringsprofil og er motiverte til å bruke IKT. Karde har tro på at moderne IKT kan øke motivasjonen til å jobbe, øke selvbildet og øke jobbmulighetene for personer med utviklingshemning.

I NAV FARVE-Prosjektet «IKT på veien videre» i 2010-2011, ble det vist at arbeidstakere med utviklingshemning i en VTA-avdeling likte godt og profitterte på å bruke instruksjonsvideoer for arbeidsprosesser. Dette var videoer som var laget av prosjektleder og senere arbeidsledere i bedriften [3].

Organisering av prosjektet

Prosjektet Doorways gikk fra april 2011 og ut 2012. Hovedfinansieringskilden for prosjektet var NAVs program FARVE. Karde AS hadde prosjektledelsen. ASVL og tre Vekstbedrifter deltok i prosjektet.

ASVL er arbeidsgiver- og interesseforening for 230 av landets forhåndsgodkjente tiltaksarrangører. De som er medlemmer av ASVL, kalles Vekstbedrifter. De deltagende Vekstbedriftene var Fossheim Verksteder AS, MjøsAnker AS og Personalpartner AS (som fram til sommeren 2012 het Masvo AS). Alle de tre bedriftene rekrutterte praksisplasser i eksterne ordinære bedrifter.

Fra hver Vekstbedrift deltok minst følgende personer fra VTA-avdelingen: 3 arbeidstakere med utviklingshemning, avdelingsleder for VTA og 2 arbeidsledere/personalutviklere (en hovedansvarlig og en back-up).



Prosjektets referansegruppe bestod av representanter fra Arbeidsmarkedsinstituttet, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Tiltak og virkemidler, NAKU og NFU.

Mål for Doorways

Hovedmålet for prosjektet var å bidra til bedre utvikling og inkludering av mennesker med utviklingshemning i arbeidslivet.

De mer spesifikke delmålene var å:

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

Arbeid i ordinære bedrifter

Planen var at tre arbeidstakere med utviklingshemning på VTA fra hver av Vekstbedriftene skulle arbeide 2 dager i uken i 6 måneder i ordinære bedrifter. En arbeidsleder fra VTA-avdelingen som

kjente arbeidstakeren godt, skulle følge med ut til den ordinære bedriften for tilrettelegging og oppfølging. Arbeidslederen skulle lage noe IKT-tilretteleggingsmateriale allerede før oppstart. Senere skulle materiale lages fortløpende ved behov. Det ble forutsatt et tett samarbeid mellom arbeidsleder i Vekstbedriften og linjeleder i den ordinære bedriften. Film som viste hva arbeidstakeren gjorde i Vekstbedriften, skulle vises til linjeleder i ordinær bedrift. I tillegg var det ønskelig at noen av arbeidsoppgavene skulle være IKT-relaterte. Dette var for å se hvordan personer med utviklingshemning kunne mestre en del rutinepregede IKT-oppgaver.

Metoder brukt i prosjektet

De aktuelle arbeidstakerne fikk både skriftlig og muntlig informasjon av arbeidslederen om prosjektet og hva deltakelse ville innebære. De samtykket skriftlig til deltakelse. Foreldre og/eller hjelpeverger ble informert.

En sentral arbeidsmetode var workshops. Dette var månedlig arbeidsmøter med hver Vekstbedrift ledet av Karde. Temaer på arbeidsmøtene var bl.a. kriterier for utvelgelse av arbeidstakere, rekrutteringsprosess for eksterne bedrifter, hvilke arbeidsoppgaver i VTA-avdelingen som burde filmes, hva som burde lages av IKTbasert tilretteleggingsmateriale, erfaringer så langt og behov for justeringer av opplegg og/eller opplæringsmateriale.

Karde gav en halv dags opplæring av arbeidsledere i filming, redigering av film,



Wenche Bergland brukte sitt nettbrett aktivt i jobben på vaskeriet ved sykehjemmet hvor hun hadde praksisplass i prosjektet.

Foto: Bitten Munthe-Kaas, NFU.

filoverføring til nettbrett/iPod og bruk av nettbrett/iPod og videokamera. Karde lastet ned korrekt filkonverteringsprogram på de innkjøpte PCene for overføring av filer til nettbrett/iPod.

Karde skaffet IKT-utstyr som videokamera, stativ, PC og nettbrett/iPod til hver Vekstbedrift. For de fleste arbeidstakerne valgte Vekstbedriftene å bruke nettbrett. I prosjektet ble Samsung

nettbrett 7 og 8.9 tommer brukt. I én Vekstbedrift fikk to av arbeidstakerne iPod.

Arbeidstakerne måtte trene på håndtering av nettbrettet før praksisperioden startet. Arbeidslederne lagde en film for hver arbeidstaker for å presentere arbeidstakeren i en situasjon vedkommende mestret godt. Det var snakk om en eller flere arbeidsoppgaver som vedkommende

var vant til å gjøre i Vekstbedriften. Filmen var først og fremst beregnet på linjelederen i den ordinære bedriften.

Så laget arbeidslederne opplæringsmateriale på nettbrett for arbeidstakere. Det var instruksjonsfilmer, bilder, skriftlige beskrivelser eller annen bruk av vanlige funksjoner på nettbrettene. Arbeidslederne gikk inn i bedriftene med deltakende observasjon for å legge best mulig til rette og for å se hvordan arbeidstakeren mestret å være der, og etter hvert som behovet

oppstod, laget de fortløpende opplæringsmateriale. De fylte ut loggskjemaer med vekt på behov for tilrettelegging og oppfølging, trivsel, hvordan IKT-tilretteleggingsmaterialet ble brukt, behov for justeringer osv. Disse ble sendt regelmessig til prosjektleder.

Det ble utarbeidet en guide for oppfølging på eksternt arbeidsplass. Den gjaldt samtaler mellom arbeidsleder og arbeidstaker og mellom arbeidsleder fra arbeidsmarkedsbedrift og linjeleder i eksternt



Aksel Reinen Amadar fikk nye arbeidsoppgaver på PC i sin praksisperiode.

Foto: Kari Klepp.

bedrift og for møter i ordinær bedrift mellom alle tre parter. Guiden var basert på råd fra prosjektets referansegruppe og gjaldt både hyppighet og innhold i slike samtaler og møter. Den omtales nærmere under.

Kardes prosjektmedarbeidere foretok semi-strukturerte intervjuer av arbeidstakere, arbeidsledere og linjeledere i ordinære bedrifter når 6-månedersperioden var slutt eller, i noen tilfeller, når praksisperioden ble avsluttet tidligere.

Oppfølgingsguiden

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

Oppfølgingsguiden gav anbefalinger for strukturerte møter mellom arbeidstaker,

linjeleder i ekstern bedrift og arbeidsleder fra Vekstbedriften. Slike møter ble anbefalt 2 uker etter oppstart av praksisperioden, 2 uker etter det igjen og senere med økende intervaller. Det ble også spesifisert temaer på møtene som: trivsel, hva arbeidstaker liker å gjøre, hva som går greit og mindre greit, om det er nok for arbeidstaker å gjøre hele dagen, evt. nye arbeidsoppgaver, i hvilken grad nettbrettet blir brukt og overholdelse av tider for pauser og arbeidstid. Det ble anbefalt at arbeidsleder fra Vekstbedriften ledet møtene og skrev referat med evt. aksjonspunkter frem til neste møte.

Ordinære bedrifter i prosjektet

Hver enkelt Vekstbedrift fikk ansvaret for å rekruttere ordinære bedrifter til prosjektet. De ble bedt om i størst mulig grad å rekruttere andre bedrifter enn butikker. De brukte en egen rekrutteringsbrosjyre som var spesialtilpasset for Vekstbedriften og ble anbefalt i tillegg å bruke en generell kortfattet brosjyre om prosjektet. Men det viktigste var nok personlig fremmøte fra arbeidsleders side og forespørsel og informasjon til personalsjefer/daglig leder. Dette viste seg å være et relativt ressurskrevende arbeid hvis Vekstbedriften ikke hadde tidligere kontakter som kunnes brukes.

Flere steder hvor arbeidstakerne fikk innpass, var det linjeledere eller andre i ledelsen som hadde en person i familien eller bekjentskapskretsen med spesielle behov, gjerne med diagnosen hjerneskade eller utviklingshemning. Mange av bedriftene hadde tatt imot personer til praksisperiode eller hospitering tidligere,

men ingen hadde erfaring med personer med utviklingshemning.

Bruk av nettbrett/iPod

I forbindelse med oppstart av praksisperioden viste arbeidstaker film av seg selv som utførte en eller flere arbeidsoppgaver inne i VTA-avdelingen. Dette gjorde de for å :

- dokumenterte hvor godt de kunne gjøre en jobb de var trent til
- at de kunne bruke IKT
- gi informasjon om hva de gjorde i VTA-avdelingen

Dessuten ville fremvisning av film på nettbrett sette fokus på IKT-aspektet i prosjektet.

Men det viktigste med nettbrettene var at de skulle fungere som en hjelp i det daglige arbeidet. Her er en oversikt over hva som ble brukt på nettbrettene/iPodene:

- Filmer
- Bilder
- Skriftlige instruksjoner i arbeidsoppgaver, vaffeloppskrift, etiske retningslinjer
- Arbeidsplaner
- Notatfunksjon (skrive ned spørsmål og kommentarer, føre logg)
- Ta bilder (barnehage, vaktmesterarbeid)
- Alarm (for påminninger om toalettbesøk, pausetider, arbeidsslutt)
- Kontaktliste, telefonnumre
- Bruke film for å instruere andre

Arbeidstakerne

På den første workshopen i hver Vekstbedrift ble det diskutert hvilke kriterier som burde oppfylles for at

arbeidstakere kunne egne seg til å være med på prosjektet. Først og fremst måtte de aktuelle kandidatene selv ønske å prøve å arbeide i en ordinær bedrift to dager i uken. De måtte også ha potensial for å greie arbeidsoppgaver og det sosiale miljøet i ekstern bedrift. De burde ha relativt lite fravær fra jobben i Vekstbedriften, og være mennesker som en forutsatte ville tåle omstillingen bra. Og de måtte også ha potensial til å mestre IKT-opplæring via trykkskjerm. Ved sluttevaluering av prosjektet fortalte en av Vekstbedriftene at de også hadde vurdert hvem som kunne tåle og evt. ikke lykkes ved arbeid i en ordinær bedrift.

Det ble rekruttert 3 menn og 6 kvinner med utviklingshemning. Disse ni fikk prøve seg i ordinære bedrifter. En 10. person fra VTA fikk praksis på APS (arbeidspraksis i skjermet virksomhet) med å sortere og teste IKT-utstyr samt slette harddisker. Dette ble ikke regnet som praksis i ordinær bedrift, men ble gjort fordi man ønsket å se mer på utførelsen av IKT-relaterte arbeidsoppgaver i prosjektet.

Alderen på arbeidstakerne var 19-52 år. De fleste var i 20-årene. En av dem var lærekandidat og en annen hadde ikke formelt en VTA-plass. 3 av arbeidstakerne hadde Down syndrom.

Arbeidsplasser og arbeidsoppgaver

De eksterne arbeidsplassene som ble rekruttert i prosjektet, var offentlige kontorer (økonomiavdeling, kantine, IKT-vaktmestertjeneste), bank, barnehage, plantesenter, sykehjem og et dagsenter for slagpasienter. To arbeidstakere var på



Det er fantastisk å se hvor godt Wenche fungerer i ordinært arbeid, sier personalutvikler Trine Lise Jacobsen.

Foto: Bitten Munthe-Kaas, NFU.

sykehjem. Der arbeidet de mye med vask av tøy og matlaging, men også noe med omsorgsoppgaver. Arbeidstakerne hadde mange forskjellige arbeidsoppgaver. De ble spurt om de likte noen av arbeidsoppgavene bedre enn andre. Ved sluttintervju mente de fleste at alle oppgavene var like greie.

På et av de offentlige kontorene fikk arbeidstakeren nesten bare IKT-baserte arbeidsoppgaver. Vedkommende var en av

de første som ble utplassert, og det ble lagt større vekt på dette i starten av prosjektet enn senere. Men det viste seg å være vanskelig å få til andre steder. Imidlertid kunne arbeidstakeren som arbeidet på et plantesenter, etter hvert få bruke IKT i forbindelse med strekkoderegistrering og prising av varer. Og en av arbeidstakerne på sykehjem lærte opp andre i å gjøre arbeidsoppgaver ved å vise sin egen instruksjonsfilm på nettbrettet.



Stryking var en av Wenche Berlands viktigste oppgaver ved sykehjemmet hvor hun hadde praksisplass i prosjektet. Foto: Bitten Munthe-Kaas, NFU.

Resultater:

Arbeidstakerne ble tatt godt imot i de eksterne bedriftene. Fire av dem fikk faddere i bedriftene. Videoene som viste arbeidstakerne i aksjon med kjente arbeidsoppgaver inne i Vekstbedriftene, ble også godt mottatt de fleste steder.

De ble gjerne vist til langt flere enn linjelederne.

Arbeidstakere fra to av Vekstbedriftene så ut til å ha god nytte av nettbrettene. De likte godt å bruke brettene, og de fleste ble godt hjulpet av dem. Det gav arbeidstakerne en trygghet å ha dem med seg. Noen av arbeidstakerne gav uttrykk for at de savnet brettet hvis de ikke hadde det tilgjengelig på den eksterne arbeidsplassen. Det hendte at arbeidsledere da reiste ut til dem med nettbrettene.

De fleste arbeidsledere mestret å lage materiale til nettbrettene. De fant også selv ut av hvordan de kunne bruke en del av de vanlige funksjoner på nettbrettene som en hjelp for arbeidstakerne. Foruten filmene ble stort sett standard programvare på nettbrettene brukt. Unntaket er en pdf-leser og spill som ble lastet ned. De beste filmene ble lagd ved å filme med videokamera med HD-oppløsning og redigere film på PC. Men det ble også tatt fullt brukbare filmsnutter og bilder direkte med nettbrettet. Ingen nettbrett ble mistet eller ødelagt.

6 av de 9 med praksisperiode i ordinær bedrift, fullførte 6 måneders-perioden. 4 arbeidstakere har fortsatt å arbeide 2 dager i uken i bedriftene etter endt prosjekt. De er fortsatt i VTA-ordningen. Men de trives så godt ute i ordinære bedrifter to dager i uken at de ønsker å fortsette der noen dager i uken. En arbeidstaker gikk etter eget ønske tilbake til full tid inne i VTA-avdelingen i Vekstbedriften. En arbeidstaker gikk ut av prosjektet kort tid etter at praksisperioden startet pga. personlige forhold som ikke hadde noe med prosjektet å gjøre. Og to

arbeidstakere avsluttet før 6-månedersperioden var over. Arbeidsledere og linjeledere i eksterne bedrifter samarbeidet om disse avslutningene. Hovedgrunnen som ble oppgitt fra linjelederens side, var at det ikke var nok arbeidsoppgaver til arbeidstakerne. De tre arbeidstakerne som avsluttet praksisperioden før 6 måneder var gått, brukte i liten grad nettbrett/iPod. Dette kan ha vært tilfeldig.

Arbeidstakerne gav uttrykk for at de likte godt, gjerne svært godt, å ha praksisplass på en vanlig arbeidsplass. Og de fleste fortalte ved sluttintervjuet at de likte alle arbeidsoppgavene de fikk der, like godt. Når det gjaldt pauser, svarte arbeidstakerne at de hadde det bra. Ingen av dem gav uttrykk for at de følte seg ensomme. De arbeidstakerne som fullførte 6-månedersperioden fikk en rekke arbeidsoppgaver som de mestret godt. Ved sluttintervjuer gav linjelederne i de ordinære bedriftene uttrykk for stor tilfredshet ved å ha dem der.

Erfaringer og anbefalinger

Vi gjorde en del erfaringer i prosjektet som vi tror er nyttig å formidle videre.

Rekruttering av ordinære arbeidsplasser kan være en tidkrevende prosess. Man må regne med å kontakte langt flere bedrifter enn de man ender opp med. Match mellom arbeidssted, arbeidsoppgaver og evner og motivasjon hos arbeidstakeren er viktig. Man bør ta utgangspunkt i hva arbeidstakeren selv ønsker og gjerne i hva vedkommende har erfaring med.

Det er en viktig suksessfaktor at det identifiseres en del mulige arbeidsoppgaver før en inngår avtale med en ordinær

bedrift. De to stedene hvor arbeidstakerne måtte slutte før 6-månedersperioden var over, var det ikke nok arbeidsoppgaver som arbeidstakerne mestret å utføre. Når linjeledere i bedriften ble intervjuet etter avslutning av praksisperiodene, var de åpne for at arbeidslederen kunne ha brukt 1–2 dager ute hos dem før oppstart på å kartlegge aktuelle arbeidsoppgaver. Ved besøk og observasjon i én eller flere dager ute i ekstern bedrift, ville arbeidslederen også få godt inntrykk av det sosiale miljøet i bedriften. Arbeidslederne i prosjektet understreket at for personer med utviklingshemning er ofte det sosiale i nye omgivelser en vel så viktig utfordring som å mestre nye arbeidsoppgaver.

Karde har nylig avsluttet prosjektet Artes Socialis. Det er et prosjekt for å styrke sosiale ferdigheter for personer med utviklingshemning ved hjelp av IKT. Her undersøkte vi for hvilke områder i arbeidslivssammenheng det er mest nødvendig å styrke sosial kompetanse for enkelte personer i målgruppen. Eksempler på slike områder som krever tiltak, er generell samhandling med andre og empati samt enkelte spesifikke områder slik som stemmebruk, personlig hygiene og oppførsel i matpauser. IKT-baserte metoder som ble ansett som egnede for opplæring av sosial kompetanse, var bruk av film og rollespill og diskusjon og samtale i grupper.

Noe annet som vi erfarte var viktig, var en back-up-løsning hvis linjeleder i ordinær bedrift var borte en periode. Dette var spesielt viktig i starten. Det beste er om to personer i den ordinære bedriften har oppfølgingsansvar og får like mye

kjennskap til arbeidstakeren. Hvis det er kun én person som er tiltenkt oppfølgingsansvar, og vedkommende blir sykemeldt eller reiser på ferie når arbeidstakerens skal starte opp, er det i mange tilfeller best å utsette oppstarten til vedkommende er tilbake. Vi hadde to eksempler på at personen med oppfølgingsansvar ble borte i forbindelse med oppstarten og at det bidrog til en oppstart som ikke var optimal for arbeidstakeren.

Systematisk oppfølging fra veileders side er viktig, ikke «place and pray-metodikk» som gjerne nevnes som en motsetning til Supported Employment-metodikk. Supported Employment-metodikken innebærer en systematisk og strukturert støtte og oppfølging av arbeidstakeren. Egentlig er metodikken utarbeidet for å hjelpe personer med nedsatt arbeidsevne til å få og å beholde et vanlig arbeid, men deler av metodikken kan være relevant også ved tilrettelagt arbeid. Leder for fagutvikling Grete Wangen fra Mølla kompetansesenter var hovedansvarlig for en fagdag for samarbeidspartnerne i prosjektet. Der fikk partnerne innblikk i Supported Employment, også kalt «Place then train». Et av elementene i Supported Employment er «systematisk instruksjon». Den som veileder, må da sette seg inn i hvordan aktuelle arbeidsoppgaver faktisk utføres i den ordinære bedriften. Det kan være nødvendig med en nøyaktig analyse og beskrivelse av alle deltrinn i en arbeidsprosess for arbeidstakeren, samt å observere og beskrive skriftlig flere ganger hvordan arbeidstakeren forsøker å løse oppgaven. Dermed kan veilederen finne ut nøyaktig hvilke deltrinn som er vanskelige

og instruere i disse. Dette kan gjelde arbeidsoppgaver som arbeidstakeren er i ferd med å lære for første gang, eller oppgaver som arbeidstakeren har problemer med å utføre ut fra den veiledningen som vedkommende har fått hittil. Noe liknende kan gjøres for sosiale ferdigheter.

Etter hvert er det naturlig at arbeidslederen trekker seg gradvis tilbake fra den eksterne arbeidsplassen og at personer med et naturlig oppfølgingsansvar i bedriften overtar. Det er da viktig at linjelederen i den ordinære bedriften har lav terskel for å kontakte arbeidslederen.

Skriftlige avtaler mellom arbeidstaker, ordinær bedrift og vekst/attføringsbedrift med spesifisering av hvilken periode avtalen gjelder for og hvem som har ansvar for hva bør utarbeides. Den bør inneholde beskrivelse av forutsetningene for opprettholdelse av arbeidsforholdet og prosedyrer for avslutning av forholdet. Betingelsene for arbeidspraksis må være kommunisert til og foretatt av arbeidstaker.

Når det gjaldt IKT-utstyr, ble de to iPodene i liten grad brukt. De har liten skjerm og filoverføring ble opplevd som mer komplisert enn for nettbrettene.

Ved sluttevaluering i Vekstbedriftene kom det fram at ved bruk av nettbrett som et hjelpemiddel, kunne det vært gunstig å involvere IKT-ansvarlige i Vekstbedriftene mer enn det som var gjort i prosjektet. Da ville det vært lettere for de aktuelle arbeidslederne å få hjelp derfra når de trengte det.

Erfaringer både fra dette prosjektet og fra «IKT på veien videre» viser at instruksjonsfilm for personer med

utviklingshemming er gunstig av flere grunner:

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

Noe som kom frem ved evalueringer mot slutten av prosjektet, var at Vekstbedriftene syntes det var viktig at arbeidspraksisen og oppfølgingen fra arbeidsleders side var godt forankret i ledelsen. Dette gjaldt både ledelsen i ekstern bedrift og i vekstbedriften. Skal man lykkes, er det viktig med god tilrettelegging og oppfølging, og det tar tid, spesielt i starten.

Hovedkonklusjoner:

Mange personer med utviklingshemning kan arbeide i ordinære bedrifter og gjøre et nyttig arbeid der. Det er snakk om tilrettelagt arbeid, gjerne med mange repeterende arbeidsoppgaver, ikke arbeid i ordinære stillinger. Mange personer med utviklingshemning trives svært godt ved å arbeide på ordinære arbeidsplasser.

Nettbrett kan være nyttig som et hjelpemiddel ved slikt arbeid. Dette gjelder både standardfunksjoner på nettbrettene og instruksjonsfilmer. ● ● ●

Referanser:

1. Brofoss-utvalget: NOU 2012/6 Arbeidsrettede tiltak;
2. Black B, Wood A. Utilising information communication technology to assist the education of individuals with Down syndrome. *Down Syndrome Issues and Information*. 2003.
3. Sluttrapport «IKT på veien videre»: www.nav.no/Arbeid/Inkluderende+arbeidsliv/FARVE+-+Fors%C3%B8ksmidler/267209.cms
4. Artes Socialis. IKT for økt sosial kompetanse: www.karde.no/sosialkompetanse_norsk.html