



Sluttrapport fra prosjektet

**IKT på veien videre:
Utvikling av "verktøy" for
økte arbeidsmuligheter for
personer med utviklings-
hemning**

Januar 2011

Forord

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

Hovedmålet med prosjektet var å bidra til bedre utvikling og inkludering av mennesker med utviklingshemning i arbeidslivet. En viktig motivasjon for dette var å søke å endre holdninger til hva personer med utviklingshemning kan gjøre og ikke på arbeidsplasser, ikke minst på vanlige arbeidsplasser. Men da få personer med utviklingshemning arbeider i ordinære bedrifter, ble arbeidet utført i arbeidsmarkedsbedriften Fossheim Verksteder AS.

Arbeid mot hovedmålet skulle utføres ved å samle erfaringer med bruk av IKT på arbeidsplassen for personer med utviklingshemning. Det praktiske arbeidet med prosjektet pågikk i perioden mars til desember 2010. Foruten finansiering fra NAV FARVE – forsøksmidler for arbeid og velferd, er prosjektet finansiert ved en betydelig egeninnsats fra Fossheim Verksteder AS og egeninnsats fra Karde AS.

Prosjektet var finansiert av NAV via programmet FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd. Vi takker for midler til prosjektet fra NAV FARVE og retter også en stor takk til ledelsen og arbeidsledere ved Fossheim Verksteder AS og ikke minst de deltakende arbeidstakerne med utviklingshemning. Arbeidsmarkedsbedriften har fra første stund vært svært positive til prosjektet og bidratt til en meget vellykket gjennomføring. Arbeidstakerne har gjort en betydelig innsats i prosjektet i sin bruk av IKT i arbeidet.

Gro Marit Rødevand
Prosjektleder
Oslo, januar2011

Innhold

1. Sammendrag	5
2. Bakgrunn	5
3. Mål med prosjektet	7
4.1. Deltakere i prosjektet	7
4.2. Referansegruppe	8
4.3. Styringsgruppe.....	8
4.4. Utstyr.....	8
4.5. Tidsramme for prosjektet og prosjektets tre faser	8
5. Metoder brukt i prosjektet.....	9
6. Opplæring via film – Delrapport 1.....	9
6.1. Oppsummering av arbeidet i fasen	9
6.2. Planlegging	10
6.3. Produksjon av videofilm	10
6.4. Utvalgte arbeidsoppgaver i Fase 1	11
6.5. Opplæring og registreringer	11
6.6. Resultater	12
6.6.1. <i>Bruk av PC og mobiltelefon til å se film</i>	12
6.6.2. <i>Hvor mye trening trengte arbeidstakerne?</i>	12
6.6.3. <i>Sluttintervju av arbeidstakere for Fase 1</i>	12
6.6.4. <i>Sluttintervju av arbeidsledere for Fase 1</i>	14
6.6.5. <i>Repetisjon av arbeidsoppgavene etter drøye 2 måneder</i>	14
7. Opplæring i IKT-relaterte arbeidsoppgaver – Delrapport 2	15
7.1. Oppsummering av arbeidet i Fase 2.....	15
7.2. Planlegging	15
7.3. Utvalgte arbeidsoppgaver Fase 2	16
7.4. Instruksjonsopplegg	16
7.5. Opplæring og registreringer	17
7.6. Resultater	17
7.6.1. <i>Hvor mye trening fikk arbeidstakerne?</i>	17
7.6.2. <i>Sluttintervju av arbeidstakere for Fase 2</i>	17
7.6.3. <i>Sluttintervju av arbeidsledere for Fase 2</i>	18

7.6.4. Repetisjon av arbeidsoppgavene etter minst 3 uker	19
8. IKT-relaterte arbeidsoppgaver for fremme av sosial interaksjon/sosialt miljø – Delrapport 3	19
8.1. Oppsummering av arbeidet i Fase 3.....	19
8.2. Planlegging og opplegg for Fase 3 i prosjektet.....	19
8.3. Utvalgte oppgaver i Fase 3	20
8.4. Instruksjonsopplegg i Fase 3	21
8.5. Erfaringer fra IKT-relaterte arbeidsoppgaver for fremme av sosial interaksjon og godt arbeidsmiljø.....	21
8.6. Sluttintervju av arbeidstakere for Fase 3	22
8.7. Sluttintervju av arbeidsledere for Fase 3	22
9. Opplæring med personer med utviklingshemning som instruktører – Delrapport 4	23
9.1. Oppsummering av opplæring av andre arbeidstakere	23
9.2. Erfaringer fra at arbeidstakere med utviklingshemning lærer opp hverandre.....	23
9.3. Mulige gevinster ved at arbeidstakere lærer opp hverandre	23
9.4. Anbefalinger ved opplæring av andre	23
10. Oversikt over IKT-relaterte arbeidsoppgaver mulige for målgruppen.....	24
10.1 Oversikt over IKT-relaterte arbeidsoppgaver som ble gjort med suksess i prosjektet	24
10.2 IKT-relaterte arbeidsoppgaver man tror arbeidstakerne også ville kunne ha mestret	25
11. Oppsummering av erfaringer og anbefalinger fra prosjektet.....	26
12. Formidling av resultater under og etter prosjektperioden	28
12.1. Informasjon på websider.....	28
12.2. Prosjektbrosjyre	28
12.3. Informasjonsbrev om prosjektet.....	28
12.4. Omtale via publiserende organer/organisasjoner	28
12.5. Fagseminar	28
12.6. Prosjektpresentasjon på Workability International Annual Conference 2010	29
13. Referanser	29
14. VEDLEGG.....	30
14.1. Vedlegg 1. Logg for filmvisning på PC og/eller mobiltelefon i Fase 1.	30
14.2. Vedlegg 2. Logg for opplæring og trening i Fase 1	31
14.3. Vedlegg 3. Anbefalinger ved filming	32
14.4. Vedlegg 4. Opplæring i å kjøre film på PC og mobiltelefon	33
14.5. Vedlegg 5. Prosjektbrosjyre.....	34
14.6. Vedlegg 6. Nyhetsbrev	35
14.7. Vedlegg 7. Program for seminaret 03.12.2010	38

1. Sammendrag

Hovedmålet med prosjektet var å bidra til bedre utvikling og inkludering av mennesker med utviklingshemning i arbeidslivet. Bakgrunnen for dette er økt press på VTA-plasser fra andre diagnosegrupper og manglende inkludering av mennesker med utviklingshemning på ordinære arbeidsplasser. Det man gjorde i den forbindelse var å la mennesker med utviklingshemning bruke IKT (informasjons- og kommunikasjonsteknologi) i en arbeidsmarkedsbedrift. De brukte IKT på følgende måter:

- 1) Opplæring i ordinære arbeidsoppgaver via filmsnutter på PC og/eller mobiltelefon.
- 2) Trening i og utførelse av IKT-relaterte arbeidsoppgaver som kopiering og frankering.
- 3) Opplæring av andre i IKT-relaterte arbeidsoppgaver.
- 4) Opplæring i og utførelse av arbeidsoppgaver som bidrog til et godt sosialt miljø og økt sosial interaksjon på arbeidsplassen. Det ble lagt vekt på overføringsverdi til andre arbeidsplasser. Her ble det bl.a. laget internavis.

Det ble utarbeidet en oversikt over IKT-relaterte arbeidsoppgaver som personer med utviklingshemning har mestret i prosjektet, og ytterligere IKT-baserte oppgaver som prosjektgruppen mener en del personer med utviklingshemning har potensial for å mestre.

Prosjektet var delt inn i tre hovedfaser. Hver fase startet med et arbeidsmøte hvor prosjektgruppen identifiserte mulige arbeidsoppgaver og hvordan registreringer skulle foregå. Så valgte man egnede arbeidsoppgaver, og instruksjonsopplegg ble laget for Fase 1 og 2. Hvordan opplæringen foregikk og hvordan arbeidstakerne mestret de nye arbeidsoppgavene, ble observert og registrert hver gang arbeidstakerne utførte dem. På slutten av hver fase ble det foretatt et intervju per arbeidstaker for hver arbeidsoppgave vedkommende hadde gjort og et tilsvarende intervju av den involverte arbeidslederen.

Det viste seg at de aller fleste arbeidstakere likte godt å lære nye arbeidsoppgaver ved å se på film. Arbeidslederne mente opplæringsmetoden var positiv for alle arbeidstakerne. Alle arbeidstakerne likte godt å lære å gjøre IKT-relaterte arbeidsoppgaver. Arbeidslederne ble ofte overrasket over hvor fort de lærte slike oppgaver. Når arbeidsoppgavene skulle gjøres etter et opphold på flere uker, trengte mange repetisjon av opplæringen, og da kunne filmene være en god støtte. De arbeidstakerne som hadde fått lære opp andre i IKT-relaterte arbeidsoppgaver, likte å gjøre dette. Arbeidslederne mente det var positivt for de fleste og at opplærings situasjonen økte sosial interaksjon. Også arbeidet med internavis økte sosial interaksjon og var positivt for det sosiale miljøet på arbeidsplassen.

Avdelingsleder og arbeidsledere ønsker å videreføre det arbeidet som var satt i gang i forbindelse med prosjektet. Det gjelder både opplæring via film ved at det lages instruksjonsfilmer for de fleste arbeidsoppgaver, at arbeidstakere lærer opp andre arbeidstakere og regelmessig utgivelse av nye utgaver av internavisen.

2. Bakgrunn

I henhold til HVPU-reformen (ansvarsreformen) skulle personer med utviklingshemning inkluderes på alle samfunnsarenaer. En av livets viktigste arenaer er arbeidslivet. Vi ser imidlertid at inkludering i liten grad skjer på vanlige arbeidsplasser til tross for at NAV har flere virkemidler for dette (bl.a. Ar-

beid med bistand og VTA i ordinær bedrift). Undersøkelser viser at de fleste personer med utviklingshemning er tilknyttet et dagsenter eller en VTA-bedrift, og at svært få er i ordinært arbeid til tross for at flere av dem utmerket godt kunne klart å mestre et arbeid på en vanlig arbeidsplass. Dette påpekes i Terje Olsens rapport fra 2006 (1). Terje Olsen mener at en av de viktigste årsakene til at personer med utviklingshemning ikke arbeider på vanlige arbeidsplasser er holdninger.

I rapporten skriver Olsen "Den viktigste siden av inkluderingen foregår i hverdagen på den enkelte arbeidsplass, i samarbeid og fordeling av oppgaver, i måtene man snakker sammen og omgås hverandre, og i pausene over matpakka og kaffekoppen. Et helt sentralt element i dette er måten personene introduseres, og hvordan de kategoriseres og omtales i hverdagen. Nærmeste leder vil ofte være i en spesielt viktig posisjon i så måte - hun eller han har en sentral rolle når det gjelder å definere rolle og oppgaver i hverdagen. Her legges mange premisser når det gjelder måten disse personene betraktes på arbeidsplassen. Leder er også viktig i veiledning rundt arbeidsoppgaver og å legge til rette praktisk i hverdagen".

I de senere år er det i Norge satt fokus på mangelen på inkludering av personer med utviklingshemning på vanlige arbeidsplasser og behovet for å gjøre noe med dette (2, 3). 1.1.2009 trådte Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven) i kraft. Lovens formål er å fremme likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltakelse for alle, uavhengig av funksjonsevne, og hindre diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Loven skal bidra til nedbygging av samfunnsskapt funksjonshemmendes barrierer og hindre at nye skapes. I § 12, Plikt til individuell tilrettelegging, heter det videre: Arbeidsgiver skal foreta rimelig individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for å sikre at en arbeidstaker eller arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne kan få eller beholde arbeid, ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling samt utføre og ha mulighet til fremgang i arbeidet på lik linje med andre (4).

De fleste personer med utviklingshemning får innvilget uføretrygd. De som er så godt fungerende at de kan delta i arbeidslivet, arbeider som regel i VTA-delen av arbeidsmarkedsbedrifter. Der utfører de som regel relativt enkelt rutinemessig manuelt arbeid inn service og produksjon/pakking. Mange personer med utviklingshemning kan relativt lett lære å bruke IKT som PC og mobiltelefon. Dette er medier som gir mange visuelle inntrykk, noe som er spesielt gunstig for personer med utviklingshemning, ikke minst de med Down syndrom (5). Interessen for bruk av PC og mobiltelefon er generelt svært stor for unge personer med utviklingshemning her i Norge. Det finnes en rekke eksempler fra England på at IKT-bruk for voksne personer med Down syndrom har fått en stor betydning for dem, både i fritiden og i forbindelse med arbeid, beskrevet av Ken Ryba og Linda Selby, Down Syndrome Educational Trust i 2004 (6). Mye er skjedd på IKT-fronten siden 2004, og det hadde vært gunstig med erfaring fra norske forhold når det gjelder bruk av IKT i arbeidet for personer med utviklingshemning.

Det er forsket lite på hva som kan gi personer med utviklingshemning innpass på vanlige arbeidsplasser. Det er også mangel på forskning på bruk av IKT i forbindelse med arbeidsopplæring og utføring av arbeidsoppgaver for personer med utviklingshemning i Norge.

3. Mål med prosjektet

Hovedmålet med prosjektet var å bidra til bedre utvikling og inkludering av mennesker med utviklingshemning i arbeidslivet. En viktig motivasjon for dette var å søke å endre holdninger til hva personer med utviklingshemning kan greie å mestre på arbeidsplasser, ikke minst på vanlige arbeidsplasser.

Prosjektet skulle bidra til hovedmålet gjennom å samle erfaringer med bruk av IKT på arbeidsplassen for personer med utviklingshemning samt å fremme idéer for ytterligere bruk av IKT i arbeidsoppgaver for målgruppen.

Prosjektet skulle gi kunnskap i fire dimensjoner når det gjelder hvordan personer med utviklingshemning kan bruke IKT på arbeidsplassen:

- 1) Opplæring i arbeidsoppgaver via filmsnutter.
- 2) Trening i og utførelse av IKT-relaterte arbeidsoppgaver.
- 3) Opplæring av andre i IKT-relaterte arbeidsoppgaver (være en ressursperson).
- 4) Opplæring i og utførelse av arbeidsoppgaver som bidrar til et godt sosialt miljø på arbeidsplassen og kan gi økt sosial interaksjon på andre arbeidsplasser for personer med utviklingshemning.

I forbindelse med prosjektet skulle det også utarbeides en oversikt over IKT-relaterte arbeidsoppgaver som personer med utviklingshemning har mestret i prosjektet, og hvilke ytterligere oppgaver på vanlige arbeidsplasser prosjektgruppen mener en del personer med utviklingshemning har potensial for å mestre.

Vi ville konsentrere oss om opplæring og mestring av arbeidsoppgaver som kan ha overføringsverdi, dvs. også vil kunne utføres på den samme eller liknende måte på andre arbeidsplasser.

4. Gjennomføring

4.1. Deltakere i prosjektet

Karde AS er bedrift som arbeider med innovasjon, rådgiving og ledelse innen IKT. Bedriften er spesielt involvert i arbeid for mennesker med nedsatt kognitiv funksjonsevne, blant annet personer med utviklingshemning. Karde ønsket å gjennomføre et utviklingsprosjekt for å hjelpe til med å skaffe "verktøy", spesielt for "nærmeste leder" for å hjelpe personer med utviklingshemning i å utvikle seg og å øke mulighetene for vellykket inkludering på ordinære arbeidsplasser. Da så få personer med utviklingshemning er inkludert på vanlige arbeidsplasser, måtte "verktøy" i første omgang utvikles og testes ut i en bedrift hvor det arbeider mange personer med utviklingshemning.

Fossheim Verksteder AS er en arbeidsmarkedsbedrift med blant annet VTA (varig tilrettelagt arbeid). I VTA-delen har de aller fleste av arbeidstakerne utviklingshemning. Bedriften har de siste årene vært spesielt aktiv med utviklingsarbeid og bl.a. startet prosessen med utplassering av arbeidstakere med utviklingshemning fra VTA-delen på ordinære arbeidsplasser. VTA-delen på Fossheim Verksteder AS består av fire produksjonsavdelinger. Kjerneområdene til bedriften er pakking, montering, adressering, utsending, lager og logistikk.

I prosjektets arbeidsgruppe deltok prosjektleder og to prosjektmedarbeidere fra Karde. Fra Fossheim verksteder deltok avdelingsleder for VTA, HMS- og kvalitetsansvarlig og seks arbeidsledere.

Prosjektet involverte i prinsippet en arbeidsleder og to arbeidstakere med utviklingshemning på hver avdeling. Fordi en av arbeidslederne var i ferie/permisjon i flere perioder i svært aktive faser i prosjektet, ble to andre arbeidsledere fra den avdelingen han arbeidet, også involvert. Arbeidslederne skjøttet sine vanlige oppgaver samtidig som de deltok i prosjektet, men fikk etter hvert anledning til å sette av tid til prosjektarbeidet. En av arbeidstakerne måtte gå ut av prosjektet midt i Fase 2 pga. sykdom. Etter dette stammer erfaringene fra syv arbeidstakere.

Det var stor interesse blant arbeidstakerne for å delta i prosjektet. Arbeidsledere fant to arbeidstakere hver på sin avdeling som de trodde kunne egne seg for prosjektet. Arbeidstakerne fikk muntlig og skriftlig informasjon om prosjektet og gav skriftlig samtykke til å delta. I de tilfellene man var i tvil om samtykkekompetansen, ble foreldre/hjelpeverge kontaktet.

Tre av de åtte arbeidstakerne var kvinner og fem menn. De var i alderen 22-49 år, seks av dem mellom 22 og 33 år. Halvparten hadde Downs syndrom.

4.2. Referansegruppe

I referansegruppen deltok representanter fra NAV SYAs nevroteam, ASVL, IKT-huset, ansatte-representanten i styret for Fossheim Verksteder samt tidligere forbundsleder i NFU.

4.3. Styringsgruppe

Styringsgruppen bestod av to deltakere fra Karde AS og to fra Fossheim Verksteder AS. Styringsgruppens formann var daglig leder i Karde. De andre deltakerne i styringsgruppen var prosjektleder og fra Fossheim personal- og attføringsleder samt avdelingsleder for VTA-delen.

4.4. Utstyr

Bruk av IKT i VTA-bedrifter som Fossheim Verksteder AS faller tradisjonelt stort sett utenfor vanlige oppgaver som personer med utviklingshemning har i produksjonsarbeidet.

Det ble kjøpt inn en bærbar PC med Windows 7, eksternt tastatur og ekstern mus og relativt stor flat-skjerm til hver av de fire produksjonsavdelingene som deltok. Hver avdeling fikk også en rimelig mobiltelefon med berøringsskjerm (Nokia 5230), plexipeker (for å trykke på skjermen) og ørepropper. Det ble anskaffet to rimelige videokameraer og et filmstativ. Til prosjektet ble det også anskaffet en laserskriver med farger og tre blekkskrivere.

Antivirusprogram ble installert på alle PCene og en MS Office-pakke (Small Business) på en av dem. På de andre maskinene ble Open Office lastet ned. Redigering av filmer skjedde med Windows Live Movie Maker som lastes ned uten kostnader når man har Windows operativsystem. Til hjelp ved overføring av instruksjonsfilmer til mobiltelefon, ble et overføringsprogram for de aktuelle mobiltelefonene lastet ned gratis (i dette tilfellet Nokia PC Suite). Noe av instruksjonsmaterialet ble laget med en måneds prøveversjoner av to forskjellige "screen cast"-programmer.

4.5. Tidsramme for prosjektet og prosjektets tre faser

Midler til prosjektet ble tildelt i midten av mars 2010. Arbeidet med prosjektet startet umiddelbart og varte ut 2010.

Arbeidet var inndelt i tre hovedfaser. Den første fasen pågikk fra april ut juni. I denne fasen produserte Karde en rekke instruksjonsvideoer for arbeidsoppgaver som er vanlige på Fossheim Verksteder

AS. De åtte arbeidstakerne ble lært opp i arbeidsoppgaver de ikke hadde gjort før ved at de så instruksjonsfilm på mobiltelefon og/eller PC. I den neste fase, hvor hovedarbeidet pågikk fra august til midten av oktober, fikk arbeidstakerne lære nye IKT-relaterte arbeidsoppgaver. Opplæringen foregikk også her stort sett via instruksjonsfilm. I tredje fase, fra midten av oktober til midten av desember, lærte arbeidstakerne fortsatt IKT-relaterte arbeidsoppgaver, men det dreide seg nå om arbeidsoppgaver som kunne fremme sosial interaksjon og et godt sosialt miljø på arbeidsplassen. Halvparten av arbeidstakerne lærte opp andre arbeidstakere i oppgaver de selv hadde gjort i Fase 3 i prosjektet.

5. Metoder brukt i prosjektet

Workshops (arbeidsmøter) hvor arbeidsgruppen deltok, dannet rammen for behovskartlegging og idégenerering før hver av prosjektets tre faser. En fjerde workshop med gruppediskusjon om erfaringer fra de to siste fasene i prosjektet ble avholdt mot slutten av prosjektet. Før første workshop lagde prosjektleder instruksjonsfilmer i dagligdagse oppgaver som ble vist workshopdeltakerne for å stimulere til idégenerering for hvilke IKT-relaterte arbeidsoppgaver som kunne være aktuelle og hvordan de kunne filmes. Før andre workshop ble stillbilder av hvordan man bruker en kopimaskin satt sammen til et filmprosjekt for liknende idégenerering for Fase 2 i prosjektet.

Hva som skjedde under opplæringen og utføringen av nye arbeidsoppgaver første gang hver arbeidstaker skulle gjøre det, ble nøyaktig registrert av observatører fra Karde i Fase 1 og 2. Deltakende observasjoner med konkrete intervensjoner for å få til opplæring og trening ble gjort av arbeidsledere. Arbeidsledere logget hva som skjedde hver gang på skjemaer, både hvordan opplæringen foregikk og hvordan arbeidstakeren greide å utføre oppgaven. I Fase 1 ble det også loggført om arbeidstaker så film på PC eller mobiltelefon. I Fase 3 foretok og loggførte arbeidsledere på egen hånd alle observasjoner om hvordan opplæringen og utføringen av arbeidsoppgavene foregikk.

På slutten av hver fase i prosjektet foretok Karde separate strukturerte intervjuer av arbeidstakere og arbeidsledere. Det var ett intervju per arbeidstaker per arbeidsoppgave i den aktuelle fasen i prosjektet og et tilsvarende intervju per arbeidsleder. Personen fra Karde som intervjuet, var alene med den arbeidstakeren som ble intervjuet.

Intervjusvar ble satt inn i tabeller, en tabell for arbeidstakere og en for arbeidsledere for hver fase i prosjektet. Det ble også laget en tabell for hver fase i prosjektet med datoer for når hver arbeidstaker fikk trene på en ny arbeidsoppgave i prosjektet. I disse tabellene ble det registrert om film ble brukt eller ikke for hver gang og om arbeidstakeren mestret arbeidsoppgaven eller ikke.

6. Opplæring via film – Delrapport 1

6.1. Oppsummering av arbeidet i fasen

Den første fasen i prosjektet gjaldt opplæring i nye arbeidsoppgaver via film. To personer med utviklingshemning ble rekruttert på hver produksjonsavdeling. Det ble laget filmsnutter av arbeidsprosesser til bruk på PC og mobiltelefon. Arbeidstakerne ble lært opp ved bruk av filmsnuttene i arbeidsoppgaver de enten ikke har gjort tidligere. Hvordan opplæringen ble foretatt og fungerte, ble registrert på loggskjemaer til arbeidstakeren mester de nye arbeidsoppgavene. Hele tiden ble det re-

gistrert hvordan arbeidstakeren støttet seg til filmsnuttene, om de foretrakk å bruke PC eller mobiltelefon, hva som var vanskelig underveis og hva som gikk greit. Fasen ble avsluttet med sluttintervjuer av arbeidstakere og arbeidsledere.

6.2. Planlegging

Fasen startet med en workshop med de involverte arbeidsledere, avdelingsleder for VTA, HMS- og miljøansvarlig og to prosjektdeltakere fra Karde. Målet for workshopen var å velge ut arbeidsoppgaver for opplæring via videofilm og å diskutere hvordan effekten av slik opplæring kunne registreres.

På workshopen ble det vist to små videofilmer som viste aktiviteter det er aktuelt for personer med utviklingshemning å lære for å mestre i dagliglivet. Disse filmene ble vist for å stimulere til idégenerering under brainstorming av hvilke oppgaver som kunne være aktuelle å gi opplæring i via film. Endelig bestemmelse om hvilke av de aktuelle arbeidsoppgaver som skulle bli prioritert for filming, ble tatt etter workshopen. Arbeidslederne ønsket å kun bruke film i opplæringen. Dvs. at de ikke i tillegg ville gi mye muntlig informasjon og vise arbeidstakerne i praksis hvordan arbeidsoppgaven skulle gjøres, slik de vanligvis gjør i en opplærings situasjon. I stedet ville de oppfordre arbeidstakerne til å se hele eller deler av filmen om igjen hvis de stod fast.

Når det gjaldt hvordan effekten av opplæring via film skulle registreres, ble man enige om å observere hva som skjedde første gang hver arbeidstaker fikk opplæring via film, og hele tiden underveis samt at det skulle gjøres intervju av arbeidstakere og arbeidsledere etter at arbeidsoppgaven var innøvd.

Man skulle registrere antall ganger arbeidstaker ønsket å se filmen for å kunne utføre den aktuelle arbeidsoppgaven på ett skjema for hver aktuell dag (Vedlegg 1). Arbeidstaker kunne selv sette kryss hver gang han/hun hadde sett på videofilmen. Arbeidstaker ville kunne velge mellom å se filmen på PC eller mobiltelefon og skulle krysse av for hvilken av filmvisningsmediene som ble brukt. Arbeidsleder kunne evt. hjelpe til med denne avkrysningen. Samtidig skulle arbeidsleder loggføre på et eget skjema hva som egentlig skjedde i forbindelse med opplæringen (Vedlegg 2).

Når det gjaldt intervjuene etter innøvd arbeidsoppgave, ble man enige om å vise arbeidstaker videoen igjen før spørsmålene ble stilt. Forslag til spørsmål ble vist frem på workshopen. Det ble påpekt at spørsmålene til arbeidstaker måtte være enkle og korte.

6.3. Produksjon av videofilm

Da aktuelle arbeidsoppgaver var valgt ut av arbeidsledere, ble de filmet av prosjektleder. Prosjektleder hadde på forhånd tatt ganske mye videofilm privat, men hadde ingen profesjonell erfaring i å videofilme og produsere film. Det ble fort klart at en rekke forutsetninger var viktige for å lage en god instruksjonsfilm (Vedlegg 3). Gjentatte opptak var nødvendig. Det ble også tatt en rekke stillbilder. Stort sett ble filmstativet brukt ved filming. I den endelige filmen med den mest kompliserte arbeidsoppgaven var en av arbeidstakerne instruktør. Ellers viste arbeidsledere på filmene hvordan arbeidsoppgaven skulle utføres. I noen av filmene ble instruksjon talt inn av prosjektleder.

Prosjektleder redigerte videosnutter og bilder til ferdige filmer i Windows Live Movie Maker.

Under produksjon av filmene ble de fremvist for de aktuelle arbeidslederne som kommenterte og bidro til forbedringer. Før opplæring av arbeidstakerne ble satt i gang, ble opplæringsvideoene pilot-

testet på personer i ledelsen eller arbeidsledere på Fossheim. I de fleste tilfellene utførte de som testet filmene selve arbeidsoppgavene, men noen ganger ble ikke oppgavene utført; det ble bare gitt tilbakemelding på at filmene så greie ut.

Det ble lagt snarveisikon for de aktuelle filmene på skrivebordet på PCen. På mobiltelefonen var det fire muligheter for snarveier på startskjermen. Snarvei til programmet Real Player ble lagt på alle fire mobiltelefoner. Når man åpnet dette programmet, kunne

Bilder fra instruksjonsfilmer

man med noen få tastetrykk se den aktuelle filmen.

6.4. Utvalgte arbeidsoppgaver i Fase 1

Arbeidsoppgaver som ble valgt ut i Fase 2 var:

- Trykke bakkort til varer som selges i butikk (kort med hull for knaggen en vare henger på, angir relevant informasjon om varen).
- Pakke inn laboratoriestyr.
- Reparere feil på TV-dekodere.
- Sjekke at innhold i esker med TV-utstyr er komplett.
- Skanne strekkode på forskjellige typer modemer, skrive ut etiketter med strekkoder og feste dem på eske samt legge modemene oppi eskene.



6.5. Opplæring og registreringer

Noen arbeidstakere måtte skifte avdeling for å få opplæring i arbeidsoppgaver de ikke mestret på forhånd. Dette syntes de var greit i forbindelse med prosjektet. Men de gav uttrykk for at de ikke ønsket å skifte avdeling fast.

Før selve opplæringen startet, trente arbeidstakerne på å se film på den aktuelle PCen og mobiltelefonen. De så de samme instruksjonsfilmene som var blitt vist på workshop 1. Da mobiltelefonen hadde berøringsskjerm, var dette ikke minst nødvendig for å beherske berøringsteknikken. Arbeidstakerne fikk et skjema med oversikt over hva som ble ansett som nødvendig for arbeidstakeren å trene på for selv å kunne kjøre film både på PC og mobiltelefon (vedlegg 4). Opplæring og trening av arbeidstakerne i å se film skjedde minst en dag før selve opplæringen i nye arbeidsoppgaver.

Det fulgte ørepropper med mobiltelefonene. Noen av arbeidstakerne ble tilbudt å bruke disse. På en av arbeidsstasjonene ble eksterne høyttalere koplet til PCen fordi lyden fra filmen på PCen delvis ble overdøvet av bakgrunnsstøy i produksjonshallen.

Det ble tatt forholdsregler så ikke arbeidstakeren under denne egentreningen skulle kunne se instruksjonsfilmen i opplæring av ny arbeidsoppgave før den reelle opplæringssituasjonen. Enten ble ikke filmene som skulle brukes overført til mobiltelefon og PC før rett før selve opplæringssituasjonen, eller det ble ikke lagt snarveier til dem før umiddelbart før opplæringen.

Prosjektleder og aktuell arbeidsleder var begge til stede under den første opplæring av en arbeidstaker i arbeidsoppgaver de ikke hadde gjort før. Arbeidstakerne ble lært opp enkeltvis på den nor-

male arbeidsstasjonen for arbeidsoppgaven. Observasjoner gjort i den forbindelse ble notert av arbeidsledere og prosjektleder. Arbeidsledere noterte på logg-skjemaene. Arbeidstakerne ble oppfordret til å krysse av på registreringskjema hver gang de hadde sett filmen på PC eller mobiltelefon. I praksis hjalp prosjektleder og /eller arbeidsleder til med å krysse av på dette skjemaet. Hvis arbeidstakere var usikre på hva de skulle gjøre, ble det oppfordret til å se gjennom filmen/den aktuelle delen av filmen igjen fremfor at arbeidsleder viste direkte hva de skulle gjøre.

Deretter sørget arbeidsleder for at arbeidstaker fikk anledning til å se på film og gjøre arbeidsoppgaven inntil vedkommende så ut til å mestre å utføre arbeidsoppgaven helt på egen hånd.

6.6. Resultater

6.6.1. Bruk av PC og mobiltelefon til å se film

De fleste arbeidstakere var vant til å se film på PC hjemme og håndterte filmfremvisning via Windows Media Player greit. De så rask ut til å beherske bruken av berøringssystemet på mobiltelefonen (en Nokia 5230), selv om få av dem hadde vært borti dette tidligere. Men noen foretrakk å se hele filmen om igjen fremfor å spole til det stedet som viste akkurat den delen av filmen de hadde behov for å se igjen. De mestret også greit å slå PC og mobiltelefon på og av og å finne frem til den aktuelle filmen via snarveisikon på skrivebordet på PCen og mobiltelefonen.

6.6.2. Hvor mye trening trengte arbeidstakerne?

Antall ganger arbeidstakerne så film, varierte mye. Det ene ytterpunktet er en arbeidstaker som så film på mobiltelefon kun 1 gang og så utførte arbeidsoppgaven korrekt. Arbeidsoppgaven var å reparere feil på dekodere. Det andre ytterpunktet var å se filmen eller deler av filmen totalt 10 ganger, fordelt på tre dager. Men etter dette ble den relativt kompliserte arbeidsoppgaven, å trykke bakkort, utført helt riktig på egen hånd.

Antall dager arbeidstakerne trente var også helt forskjellig. De tre som mestret arbeidsoppgavene etter en og to filmkjøringer, gjorde denne oppgaven kun denne ene dagen. Én arbeidstaker trente deler av dagen i to dager og to i fire dager, én i fem dager og én i seks dager. Noen trente fortløpende dager mens det i andre tilfeller kunne gå nesten en uke mellom hver gang.

6.6.3. Sluttintervju av arbeidstakere for Fase 1

Spørsmålene som ble stilt, var enkle. De fleste krevde kun et ja- eller nei-svar. Hvis arbeidstakeren måtte velge ett av to alternativer, ble det alternativet som gav det mest negative svaret (i forhold til om filmen var god og om det var vellykket å lære via film), nevnt sist. Her er et eksempel "Likte du eller likte du ikke å lære å trykke bakkort ved å se på film?". Dette ble gjort ut fra den antakelsen at personer med utviklingshemning lettest husker det siste alternativet og derfor har en tendens til å velge dette.

Oppsummering av svarene som ble gitt:

- Syv av de åtte arbeidstakerne svarte at de likte å lære den aktuelle arbeidsoppgaven ved å se film.
- Alle svarte at de forstod hva som ble sagt på instruksjonsfilmene.
- Syv av de åtte svarte at de forstod det om ble gjort i filmen de så. Den åttende så "trykke bakkort"-filmen som beskriver en ganske komplisert prosess. Vedkommende svarte "begge deler" på spørsmålet "Forstod du hva som ble gjort i filmen?"

- De fleste mente det var lett å huske hva de skulle gjøre.
- Fem syntes at filmen gikk passe fort. En syntes den gikk litt sakte og to syntes den gikk litt for fort. Den ene av de to hadde "trykke bakkort-filmen" og påpekte nøyaktig den sekvensen som hadde vært vanskelig å gjøre riktig (det var den samme arbeidstakeren som svarte "begge deler" på om vedkommende forstod det som ble gjort i filmen).
- Tre av de åtte syntes det greit og en "kjempelett" å huske alt som ble gjort i filmen. En svarte "sånn passe", en syntes det var vrient i starten, men det gikk lettere etter hvert, en svarte at det var litt vanskelig å lære alt ordentlig og en synes det var vanskelig.
- Fire trodde de lettest lærte nye arbeidsoppgaver ved å se på film. To mente det var lettest hvis arbeidsleder viser hvordan det skal gjøres, en mente det ble det samme hvordan opplæringen foregår og en svarte "vet ikke" på spørsmål om hvilken opplæringsmetode han/hun mente var best. Tre av de fire med Downs syndrom hadde en klar preferanse på å lære via film, og den fjerde mente det var det samme om opplæringen skjedde via film eller om arbeidsleder viser.

På spørsmål om de foretrakk å se film på PC eller mobiltelefon, svarte fem PC og to mobiltelefon. Den åttende valgte å se film på mobiltelefon den ene gangen han trengte å se den. Én av de som svarte PC, hadde i praksis stort sett filmen på mobiltelefon da det var vanskelig å rigge til PCen på arbeidsstasjonen. To av de fem som svarte at de likte best å se film på PC, hadde ikke prøvd å se det på mobiltelefon i det hele tatt.

Informantene kom spontant med følgende kommentarer:

- "Dette var mye bedre enn å ha noen hengende over deg."
- "Det var så klart hva man skulle gjøre."

Arbeidstakeren som ikke likte å lære ved å se på film i denne fasen svarte også at filmen var komplisert, gikk litt for fort, at det var vanskelig å huske alt som ble gjort på filmen samt at det var bedre å lære ved at arbeidsleder viser hva som skal gjøres. Arbeidstakeren var den eneste som brukte denne filmen. Filmene skulle vise hvordan man skulle sjekke innholdet i en pose med TV-utstyr. Da filmene viste alle elementene lagt ut på et bord, trodde arbeidstakeren først at man skulle ta alt ut av posen og sjekke. Dette var egentlig ikke meningen fordi det tar mye lenger tid enn å sjekke innholdet mens det ligger i posen. I tillegg var det skrevet navn på alle delene, og noen av dem var nok vanskelige. Arbeidstakeren leste ikke disse navnene og brydde seg ikke om hva delene het. Pilottesteren fortalte etterpå at hun også hadde begynt å ta delene ut av posen for å sjekke innholdet da hun skulle teste om instruksjonsfilmen var god nok, men ikke meldt fra om dette. Det er derfor usikkert om arbeidstakerens negative holdning til å lære ved å se film i denne fasen virkelig skyldtes av vedkommende ikke likte å lære ved å se film, eller om instruksjonsfilmen ikke var god nok.

Det viste seg også at den andre arbeidsoppgaven arbeidstakerne slet med å gjøre perfekt, ikke hadde vært pilottestet helt etter intensjonen. Pilottesteren hadde bare sett filmen og sagt at den så grei ut. Midt i treningsperioden ble en sekvens i filmen flyttet litt da det den viste, like gjerne kunne gjøres på et litt annet tidspunkt. Etter dette, ble det mye lettere for begge arbeidstakerne å få til det hele.

En interessant observasjon var at for den mest kompliserte oppgaven som to arbeidstakere ble lært opp til, å trykke bakkort, brukte begge stort sett mobiltelefonen til å se film. Det var mest praktisk å

bruke mobiltelefonen på den aktuelle arbeidsstasjonen da det var vanskelig å få plassert PCen der. Hvis de skulle se film på PC, måtte de bevege seg fra det stedet PCen stod til arbeidsstasjonen. Det var riktignok ikke langt, men man kunne altså ikke se filmen samtidig med detaljene på den aktuelle arbeidsstasjonen. Den ene arbeidstakeren svarte etterpå at vedkommende foretrakk å se film på PC og den andre på mobiltelefon.

6.6.4. Sluttintervju av arbeidsledere for Fase 1

Arbeidslederne ble intervjuet enkeltvis om opplæring av film av de arbeidstakerne som hadde utført nye arbeidsoppgaver på deres avdeling. I de tilfeller de ikke kjente arbeidstakerne så godt fra før av, ble opplysninger også innhentet fra arbeidsledere som kjente dem godt.

Oppsummering av svarene som ble gitt:

- Alle mente at alle arbeidstakerne hadde hatt positiv effekt av opplæringen.
- De ble først spurt om de trodde opplæring via film hadde hatt en generell positiv eller negativ effekt på den aktuelle arbeidstakeren. Deretter ble de spurt om de kunne gradere den positive effekten nærmere til veldig positiv, ganske positiv eller noe positiv. For fire arbeidstakere var svaret "veldig positiv", for tre "ganske positiv" og for en ble det ikke spesifisert nærmere.
- Alle mente at arbeidstakerne ville profittere på opplæring via film i andre arbeidsoppgaver.
- Arbeidslederne ble spurt om de trodde arbeidstakerne ville profittere på opplæring via film også på andre arbeidsplasser. Dette ble besvart for syv arbeidstakere.
- Når det var snakk om andre arbeidsplasser, la to av arbeidslederne spontant til at de var usikre på hvordan det sosiale ville ha fungert for to av arbeidstakerne på andre arbeidsplasser.

I forbindelse med intervjuet kom følgende kommentarer og synspunkter frem:

- "Hun var mer fokusert på å lære da hun så på film og ble ikke distraheret slike hun vanligvis ville ha blitt."
- "Hun fikk også med seg mindre detaljer".
- "Det kan virke som om de er mer observante når de ser det via film."
- "Det virket som om han hadde lagret prosessen i hodet sitt siden første gang han så videoen."
- "Instruksjon ved film gir trolig en mer aktiv læringsprosess enn en instruksjon som ikke er så godt forberedt."
- "En positiv effekt kunne være at arbeidstaker ansvarliggjøres mer. Mange har problemer hvis de ikke blir fortalt hva de skal sette i gang med."

6.6.5. Repetisjon av arbeidsoppgavene etter drøye 2 måneder

Det var ønskelig å se i hvilken grad arbeidstakerne husket arbeidsoppgavene etter sommerferien og i hvilken grad de hadde behov for å se den aktuelle filmen igjen, for å greie å utføre arbeidsoppgaven sin. De fikk derfor prøve å gjøre arbeidsoppgaven igjen en dag 8-10 uker etter at de først hadde lært den. De fleste arbeidstakere ønsket å se film igjen før de prøvde seg på nytt på arbeidsoppgaven. To greide å gjøre arbeidsoppgaven riktig uten å se film, tre så film en gang og gjorde det så riktig. En så film fire ganger og trente gjentatte ganger samme dag. Han gjorde etter hvert alt riktig. Da han prøvde igjen en måned senere, trengte han ikke film og gjorde alt korrekt. Den arbeidstakeren som

ikke likte å lære via film før sommerferien, ønsket ikke å se film igjen. Etter litt verbal instruksjon, greide vedkommende å utføre oppgaven helt riktig. Den åttende arbeidstakeren slet svært med å huske samme lille, men viktige detaljen. Vedkommende hadde fått en krevende oppgave på en annen avdeling enn sin faste og ønsket ikke å repetere arbeidsoppgaven mer enn denne ene dagen selv om utføringen ikke ble helt perfekt på egen hånd. Halvparten støttet seg altså på instruksjonsfilmen ved repetisjon og så ut til å ha god nytte av dette.

7. Opplæring i IKT-relaterte arbeidsoppgaver – Delrapport 2

7.1. Oppsummering av arbeidet i Fase 2

Den neste fasen i prosjektet gjaldt opplæring i nye IKT-relaterte arbeidsoppgaver og utførelsen av disse arbeidsoppgavene. Det skulle være arbeidsoppgaver som de involverte arbeidstakeren ikke hadde gjort før, og gjerne arbeidsoppgaver som vanligvis ikke ble gjort på VTA-delen på Fossheim. I Fase 2 dreide det seg om oppgaver som å bruke PC på forskjellige måter og bruke utstyr som kopi-maskin og frankeringsmaskin. I Fase 2 foregikk også opplæringen ved hjelp av filmsnutter. Observasjoner, registreringer og intervjuer ble foretatt som i Fase 1. Også i denne fasen ble utførelse av arbeidsoppgaver repetert etter at arbeidstakeren ikke hadde gjort dem på en stund.

7.2. Planlegging

Fasen startet med en workshop før sommerferien med de involverte arbeidsledere, avdelingsleder for VTA, HMS- og miljøansvarlig og to prosjektdeltakere fra Kardes. Målet for workshopen var å finne IKT-relaterte arbeidsoppgaver for opplæring og diskutere instruksjonsopplegg for opplæring og hvordan opplæring i og utførelse av slike arbeidsoppgaver skulle registreres.

På workshopen ble det vist en billedserie for idégenerering når det gjaldt aktuelle arbeidsoppgaver og hvordan instruksjonsopplegget kunne lages. Det var et instruksjonsopplegg for å bruke en kopi-maskin som prosjektleder hadde laget og testet på en ung mann med utviklingshemning. Han greide greit å følge instruksjonene på filmen. Windows Live Movie Maker var brukt for å sette sammen bildene i serie og påføre kortfattet instruerende tekst og piler. Det var ikke lagt inn lyd.

Filmprosjektet var lagret som en videofilm.

Fra billedserien om kopiering

Det ble påpekt at arbeidsledere stod fritt til å bruke det instruksjonsopplegget de mente var best for de aktuelle arbeidstakerne i hver enkelt arbeidsoppgave. Det kunne for eksempel dreie seg om kun muntlig og praktisk instruksjon, skriftlig prosedyre, bilder på laminerte ark, billedserie i filmprosjekt eller film. Man kunne godt kombinere instruksjonsmetoder, for eksempel gi noe muntlig og praktisk instruksjon i tillegg til å vise en film. Da en læringsprosess er avhengig av hva slags instruksjon og hjelp man får underveis, var det viktig å ha forberedt et godt instruksjonsopplegg før opplæringen startet.

Arbeidet som utføres i VTA-delen på Fossheim Verksteder er stort sett produksjons- og pakkeoppdrag. Det er ikke så mange IKT-relaterte



arbeidsoppgaver. De arbeidsoppgavene som kunne være aktuelle i denne fasen, behøvde ikke være noe arbeidstakerne i VTA-delen på Fossheim gjorde rutinemessig da fasen startet. Det kunne være noe arbeidslederne utførte, eller noe VTA-delen ikke gjorde i det hele tatt. Under idégenereringen kom det frem en rekke idéer til IKT-relaterte arbeidsoppgaver. Arbeidsledere valgte i løpet av de kommende to ukene ut en del av de foreslåtte arbeidsoppgavene som de ville velge å starte med i denne fasen av prosjektet. Basert på erfaringer initialt i fasen, la de til andre arbeidsoppgaver litt lenger ut i fasen.

På workshopen ble det foreslått at hver av de involverte arbeidstakerne i snitt burde lære to nye IKT-relaterte arbeidsoppgaver hver. Karde-ansatte ville gjøre observasjoner og foreta intervjuer som i første fase. Man skulle også bruke logg-skjemaer for opplæring- og treningssituasjonene som liknet på de som ble brukt i første fase.

7.3. Utvalgte arbeidsoppgaver Fase 2

Arbeidsoppgaver som ble valgt ut i Fase 2 var:

- Overføre riktig varenummer fra PC til emballeringsmaskin.
- Slette varenumre fra fullt minne på emballeringsmaskin.
- Tosidig kopiering på fargede ark.
- Bruke frankeringsmaskin til å frankere direkte på konvolutter.
- Bruke frankeringsmaskin til å frankere på etiketter som klistres på pakker.
- Opprette tekstdokument for å skrive møtereferat og lagre på lett gjenfinnbart sted med et logisk navn.
- Oppdatere varebeholdning i regneark.

7.4. Instruksjonsopplegg

Prosjektleder holdt to opplæringssesjoner for arbeidsledere i videofilming og redigering i august. Hver arbeidsleder var med på den av disse som passet best i forhold til ferie og arbeidsbelastning. En ny prosjektmedarbeider ble satt inn fra Kardes side.

Karde-deltakere bidro med gjennomkjøring av og diskusjon om utkast til instruksjonsopplegg og å være pilottestbrukere av oppleggene før de ble brukt på arbeidstakerne. Pilottesting ville si å kjøre filmen og så forsøke å gjøre arbeidsoppgaven for å se om instruksjonsfilmen var god nok.

De fleste instruksjonsoppleggene for de først utvalgte arbeidsoppgavene var ferdige i begynnelsen av september. Dermed startet opplæring og trening av arbeidstakere. Flere arbeidsoppgaver ble valgt ut og flere instruksjonsopplegg laget.



Bilder fra en av frankeringsfilmene.

7.5. Opplæring og registreringer

I Fase 2 fikk hver arbeidstaker i snitt lære to nye arbeidsoppgaver (noen lærte tre og to personer lærte en). Alle arbeidsledere valgte å lage en film for hver arbeidsoppgave i Fase 2. Det var en del bruk av stillbilder i tillegg til filmsnutter i de samme filmprosjektene. En av arbeidslederne valgte å gi en del muntlig instruksjon i tillegg til filmen. Han stoppet og startet filmen underveis mens arbeidstakerne utførte arbeidsoppgaven (som var tosidig kopiering). De tre andre arbeidslederne baserte seg hovedsakelig på at arbeidstakerne skulle se film uten å få muntlig instruksjon i tillegg.

Observasjoner og registreringer foregikk omtrent som i Fase 1; Karde-ansatte observerte første gang hver arbeidstaker gjorde en ny arbeidsoppgave. I resten av perioden registrerte arbeidslederne hver gang hvordan opplæringen foregikk hvor mye hjelp som ble gitt og hvordan arbeidstakeren mestret den nye oppgaven, på loggskjemaer.

7.6. Resultater

7.6.1. Hvor mye trening fikk arbeidstakerne?

Hvor mange ganger arbeidstakerne utførte arbeidsoppgaven hver av de dagene de fikk gjøre den, varierte fra en til åtte ganger. Som regel gjorde arbeidstakeren den to til fire ganger rett etter hverandre samme dag. Som rimelig kan være, repeterte ikke de som mestret den greit, så mange ganger som de som trengte mer trening. Etter hvert som arbeidstakerne følte seg trygge på utførelsen av arbeidsoppgaven, sluttet de med å se film først. Kun en av dem fortsatte å se film før arbeidsoppgaven ble utført, selv om han etter hvert utførte oppgaven helt riktig.

Det variert hvor mange dager hver av dem fikk trene på å gjøre oppgaven, fra fem til elleve dager. De holdt på i en til en og en halv måned. Så repeterte de utførelse av arbeidsoppgaven ca. tre uker senere.

Hvor raskt de mestret oppgaven, varierte mye. En arbeidstaker mestret oppgaven etter kun å ha sett instruksjonsfilmen to ganger. Han gjorde den korrekt de åtte dagene han utførte oppgaven senere. De fleste utførte etter hvert arbeidsoppgavene riktig. Kun en av arbeidstakerne gjorde ikke sine arbeidsoppgaver helt korrekt da fasen med regelmessig trening var over. Det var relativt kompliserte oppgaver, og den involverte arbeidslederen mente at vedkommende ville ha mestret dette på egen hånd etter litt mer trening, gjerne daglig noen dager til. I starten kjørte arbeidstakerne film før arbeidsoppgaven ble utført, senere greide de å gjøre den uten film.

7.6.2. Sluttintervju av arbeidstakere for Fase 2

Intervjuene foregikk på samme måte som i Fase 1.

Oppsummering av svarene som ble gitt:

- Halvparten av arbeidstakerne syntes det var litt vanskelig i starten å lære arbeidsoppgavene.
- Alle likte å lære de IKT-relaterte arbeidsoppgavene.
- De likte å lære ved å se opplæringsfilmene.
- De som fikk muntlig instruksjon i tillegg, likte det.
- De likte å gjøre disse arbeidsoppgavene.
- De kunne godt tenke seg å ha det de hadde lært, som faste arbeidsoppgaver.

- De ville gjerne gjøre flere liknende arbeidsoppgaver.
- De fleste gav uttrykk for at de likte å lære noe nytt.

Den eneste som muligens var litt negativ til å se film i denne fasen, var den arbeidstakeren som også hadde svart at han ikke likte å lære via film i Fase 1. Han gjorde tre arbeidsoppgaver i Fase 2. På det første intervjuet svarte han først at han likte å lære ved å se film og å få muntlig instruksjon i tillegg. Senere i intervjuet kom det frem at han egentlig ikke ville ha hatt film som ekstra støtte. Men for de to andre arbeidsoppgavene hvor han ikke ble tilbudt noe særlig muntlig støtte i tillegg til å se film, svarte han at han likte å lære ved å se film.

7.6.3. Sluttintervju av arbeidsledere for Fase 2

Intervjuene foregikk på samme måte som i Fase 1, bortsett fra at kun den arbeidslederen som hadde lært opp en arbeidstaker i en ny arbeidsoppgave, ble intervjuet.

Oppsummering av svarene som ble gitt:

- De var overrasket over hvor raskt de fleste arbeidstakerne lærte å gjøre IKT-relaterte oppgaver.
- Noen få arbeidstakere trengte flere repetisjoner og lengre tid enn forventet, men de mistet ikke motet av den grunn.
- De fleste arbeidstakerne viste stor glede over å mestre de IKT-relaterte arbeidsoppgavene.
- Kun en arbeidstaker mestret ikke helt arbeidsoppgavene uten film ved periodens slutt, men arbeidslederen mente at hvis vedkommende hadde fått trene litt til, ville vedkommende ha mestret det helt på egen hånd.
- Arbeidslederne syntes opplæringsoppleggene de hadde laget generelt fungerte bra.
- Noen justeringer ble gjort underveis.
- Noen arbeidsledere hadde forslag til enkelte forbedringer av instruksjonsopplegget da fasen var over.

Av justeringer gjort underveis kan nevnes: påkopling av eksterne høyttalere på PC og å forstørre skjermbildet for to av tre arbeidstakere ved regnearkoppgaven. En arbeidstaker med finmotoriske problemer i form av skjjelving fant selv ut at det var lettere å bevege seg i regnearket ved bruk av piltastene enn ved bruk av mus.

Foreslåtte forbedringer av instruksjonsopplegget var: å endre noe av instruksjonene i flere av filmene, å forkorte en av filmene som viste repetisjon av samme trinn i arbeidsprosessen mange ganger, å forkorte sekvenser i en saktegående film; heller la arbeidstakerne stoppe filmen underveis ved behov.

En av arbeidslederne påpekte at arbeidstakeren intervjuet gjaldt, trolig ville ha vært mer aktiv i læringsprosessen hvis vedkommende selv hadde måttet starte og stoppe filmen fra start av, noe han ikke hadde gjort. Arbeidslederen ville også ha bedt ham se film hver gang til han mestret oppgaven. Vedkommende ønsket trolig raskt å vise at han greide oppgaven uten å se film først, men måtte trene ganske lenge før han mestret oppgaven på egen hånd. Dette var ikke tilfellet for den andre oppgaven han ble satt til i denne fasen eller for hans oppgave i Fase 1.

7.6.4. Repetisjon av arbeidsoppgavene etter minst 3 uker

For å gjøre utføre oppgaven korrekt etter at arbeidstakeren ikke hadde utført den i en periode på minst tre uker, så det ut til at det å ha kommet opp på et nivå hvor de overlærte, var viktig. Overlæring vil i denne sammenheng si å utføre arbeidsoppgaven korrekt flere dager med kort intervall etter at man gjorde det riktig første gang. De fleste som gjorde arbeidsoppgaven riktig flere forskjellige ganger (på forskjellige dager) etter hverandre i opplæringsfasen, gjorde den også riktig etter et opphold på flere uker. Et par arbeidstakere klarte i opplæringsfasen å utføre oppgaven riktig en eller to dager, men så trengte de litt veiledning igjen en dag senere. De gjorde også noen småfeil ved repetisjon tre uker senere.

Ikke alle arbeidstakere ville se film ved repetisjon av å utføre arbeidsoppgaven. Flere av dem gjorde små feil i prosessen. Men når de neste gang brukte film, gikk det mye bedre. En arbeidsleder mente at verbal instruksjon ved repetisjon fungerte bedre etter å ha sett filmen et par ganger først.

8. IKT-relaterte arbeidsoppgaver for fremme av sosial interaksjon/sosialt miljø – Delrapport 3

8.1. Oppsummering av arbeidet i Fase 3

I Fase 3 lærte halvparten av arbeidstakerne opp andre arbeidstakere i dobbeltsidig kopiering og bruk av frankeringsmaskin. Halvparten av arbeidstakerne fikk opplæring i og utførte arbeidsoppgaver som bidro til et godt sosialt miljø og økt sosial interaksjon på arbeidsplassen. Det ble lagt vekt på overføringsverdi til andre arbeidsplasser. Mesteparten av dette arbeidet dreide seg om å lage internavis. Registreringer og sluttintervjuer foregikk omtrent som i de to tidligere fasene i prosjektet.

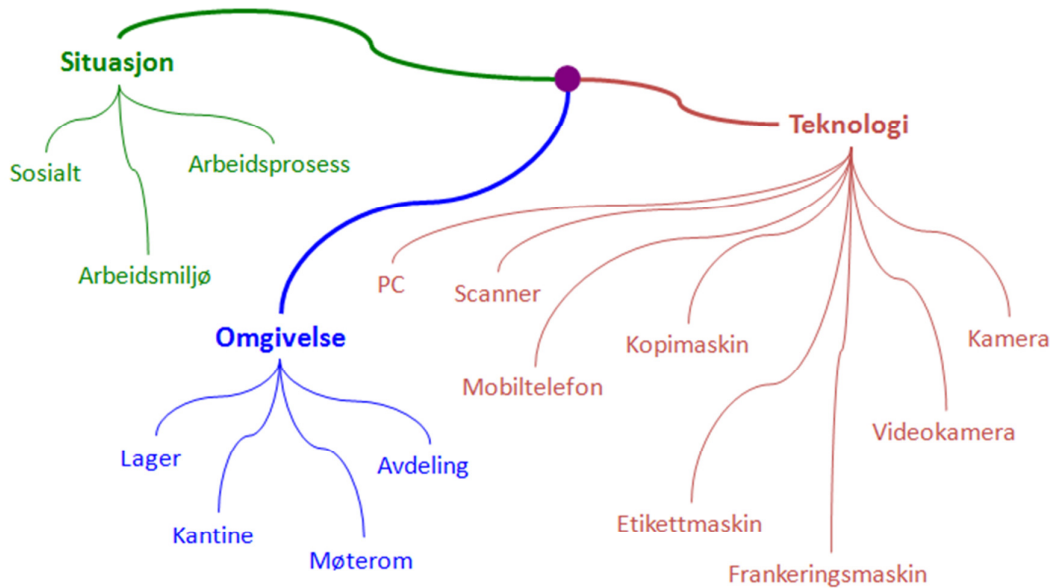
8.2. Planlegging og opplegg for Fase 3 i prosjektet

Som start på tredje fase i prosjektet ble det avholdt en ny workshop i første halvdel av oktober. Man var da inne i siste del av prosjektets Fase 2.

Her ble erfaringer fra Fase 2 summert opp, nye IKT-relaterte arbeidsoppgaver valgt ut og instruksjonsopplegg og registreringer for Fase 3 diskutert. I Fase 3 skulle arbeidstakerne fortsatt læres opp i IKT-relaterte arbeidsoppgaver. Men utvalgte arbeidsoppgaver skulle tilstrebe å øke sosial interaksjon og det sosiale miljøet på arbeidsplassen. Noen arbeidstakere skulle lære opp andre i arbeidsoppgaver de hadde lært i prosjektets Fase 2.

Plansjen under ble vist på workshopen for idégenerering:

IKT-relaterte oppgaver



Oppgaver foreslått på forrige workshop, men ikke brukt i Fase 2, ble repetert. En kort liste utarbeidet av Karde om mulige oppgaver som kan bedre det sosiale miljøet, ble presentert før diskusjon om hvilke arbeidsoppgaver man ønsket å konsentrere seg om i Fase 3.

Også på denne workshopen ble temaene observasjoner, registreringer underveis og sluttintervjuer tatt opp. Arbeidslederne skulle nå stort sett gjøre alle observasjoner alene. Registreringer og sluttintervjuer for fasen skulle foregå som tidligere.

8.3. Utvalgte oppgaver i Fase 3

Lage internavis med deloppgavene: Diskutere ønsket innhold.
Lage intervjujal på PC og skrive den ut.
Intervjue.
Renskrive intervjusvar på PC.
Lage navn og logo for avisen.
Ta digitale bilder.
Overføre bilder til PC.
Overføre tekst og bilder til andre dokumenter.
Formattere og justere tekst og bilder.
Arkivere dokumenter i riktig mappe.
Skrive ut avisen i mange eksemplarer.

Lage plakater til lageret for å holde orden på lageret med deloppgavene:

Lage dokumenter med bokstaver/ord i ønsket skrifttype, bokstavstørrelse og farge.
Lagre og gjenfinne dokumentene.
Skrive ut enkeltbokstaver og ord på A4-ark.
Laminere ark med bokstaver og ord.

Lære opp andre arbeidstakere i:

Sette sammen ark med bokstaver til ord og henge dem opp/henge opp ark med hele ord på lageret.
Tosidig kopiering på farget papir.
Frankere med maskin direkte på konvolutt.
Frankere med maskin på etiketter.

Det å lage ryddesystem til lageret ble ansett å kunne fremme det sosiale miljøet ved at det dermed ville bli mindre rot og mindre irritasjon over rot på lageret.

8.4. Instruksjonsopplegg i Fase 3

Kun syv av arbeidstakerne gjennomførte denne fasen av prosjektet. En arbeidstaker ble instruert i å lage laminerte ark med fargede bokstaver ("plakater") for å markere hvor ting skal være på lageret. Vedkommende bruker PC ganske mye privat og fikk kun muntlig instruksjon av arbeidsleder.

Fire arbeidstakere og to arbeidsledere lagde internavis. Arbeidslederne laget en plan for hva arbeidstakerne skulle ha gjøre i forbindelse med avisutgivelsen. De fire arbeidstakerne skulle utgjøre avisredaksjonen, men arbeidslederne også var med på redaksjonsmøter. De gav mye hjelp og støtte underveis. Det meste som ble gitt av instruksjon, var muntlig. Arbeidstakerne hjalp også hverandre da noen av dem var god i noen deloppgaver, andre i andre oppgaver. Eksempler på hva de hjalp hverandre med, var filbehandling, navngi billedfiler og å uttale hele ord som en annen skrev samt å få riktig ortografi. To arbeidstakere fra hver av to avdelinger var med på dette. De to som kom fra samme avdeling, samarbeidet spesielt mye.

Fire arbeidstakere lærte opp andre arbeidstakere i IKT-relaterte oppgaver i denne fasen (se Delrapport 4: Erfaringer fra opplæring med personer med utviklingshemning som instruktører).

8.5. Erfaringer fra IKT-relaterte arbeidsoppgaver for fremme av sosial interaksjon og godt arbeidsmiljø

I denne fasen var bare syv av arbeidstakerne med. Fire av dem arbeidet med internavis og fire lærte opp andre i dobbeltsidig kopiering på fargede ark og i å bruke frankeringsmaskin (to i kopiering, en i frankering av små konvolutter og en i frankering på etiketter som klistres på pakker). En av de som lærte opp en annen, var også med på å lage ryddesystem på lageret og en annen som lærte opp en kollega, var også med på internavisen.

Stoffet i avisen var i stor grad intervjuer med andre arbeidstakere på Fossheim Verksteder, både i forbindelse med arbeidet de gjør på Fossheim og på eksterne arbeidsplasser hvor noen av dem hospiterer, intervju om førstehjelpskurs som arbeidstakerne hadde vært med på, med en som gikk på datakurs på voksenopplæringen, en deltaker i en fotballgruppe hvor flere av medlemmene var medlemmer, med de som er involvert i tiltaket "Aktiv hverdag" og en artikkel om en av arbeidstakernes kjæledyr. Det var små konkurranser og fødselsdagsgratulasjoner og mye bruk av bilder i forbindelse med intervjuene og det andre stoffet. Det var altså stoff som de fleste arbeidstakerne ville være interessert i.

Avisen var også noe som så ut til å ha en gunstig effekt på sosial interaksjon og arbeidsmiljø. Dette gjaldt både samarbeidet mellom arbeidstakerne i avisredaksjonen, mellom journalister og intervjuobjekter/fotografer og avbildede. Dessuten fikk alle arbeidstakere på VTA-delen hvert sitt eksemplar av avisen, noe de satte pris på.

På lageret bidrog de ordene som var hengt opp på veggen for å markere hva som skulle være hvor, til å holde lageret mer ryddig enn tidligere.

8.6. Sluttintervju av arbeidstakere for Fase 3

Intervjuene foregikk på samme måte som i Fase 1 og 2.

Oppsummering av svarene som ble gitt:

- Alle arbeidstakere likte de oppgavene de fikk i forbindelse med prosjektet i Fase 3.
- De kunne greit forklare hvordan de hadde fått opplæring i hva de skulle gjøre i denne fasen.
- Fem mente det gikk greit å huske hvordan de skulle gjøre de oppgavene det var snakk om.
- De to som syntes det hadde vært vanskelig å huske hvordan noe av arbeidet skulle gjøres, arbeidet begge med internavis. Når de ble spurt om konkrete deloppgaver, kunne de greit svare på hvilke deloppgaver som hadde vært lette og hvilke som hadde vært vanskelige.

8.7. Sluttintervju av arbeidsledere for Fase 3

Intervjuene foregikk på samme måte som i Fase 2.

Oppsummering av svarene som ble gitt:

- Arbeidslederne mente det aktuelle arbeidet i denne fasen hadde vært positivt for hver enkelt arbeidstaker. De ble først spurt om de trodde oppgaven hadde hatt en generell positiv eller negativ effekt på den aktuelle arbeidstakeren. Deretter ble de spurt om de kunne gradere den positive effekten nærmere til "veldig positiv", "ganske positiv" eller "noe positiv". For halvparten var svaret "veldig positiv", for halvparten "ganske positiv".
- Unntaket var en arbeidsleder som ikke var sikker på om det å skulle lære opp en annen var positivt for en av arbeidstakerne (se Delrapport 4 Erfaringer fra opplæring med personer med utviklingshemning som instruktører).
- Instruksjonen i denne fasen foregikk ved muntlig instruksjon og praktisk guiding. For avisarbeidet ble det også laget et par enkle "screen cast"-filmer for å vise hva man skulle gjøre på PCen.
- Noe man i ettertid ville gjort annerledes: Brukt mer tid på å lære arbeidstaker å overføre bilder fra kamera til PC, på mappestruktur og hvordan man beveger seg ut og inn av filer, tar kopier, setter det man har kopiert inn i et annet dokument.
- Seks av arbeidstakerne var godt motivert for arbeidet i Fase 3.
- Det fungerte greit at to og to samarbeidet om deloppgaver for avisen.
- Arbeidslederne involvert i avisarbeid er usikre på hvor mye arbeidstakerne husker av det tekniske arbeidet. Men arbeidslederne er motivert til å gå videre med opplæringen og ønsker å utgi flere utgaver av avisen.
- Noen av arbeidstakerne var litt mindre motivert til å ta bilder og å samle inn stoff til avisen på fritiden enn forventet.

Flere av arbeidstakerne fikk nytt IKT-utstyr til privat bruk under prosjektet (som PC og digitalkamera).

9. Opplæring med personer med utviklingshemning som instruktører – Delrapport 4

9.1. Oppsummering av opplæring av andre arbeidstakere

Fire arbeidstakere lærte opp andre i frankering og tosidig kopiering på fargede ark. For disse oppgavene var det laget instruksjonsvideoer i Fase 2. Arbeidstakerne benyttet i stor grad disse filmene. Før opplæringen av en annen startet, forsikret man seg om at arbeidstakeren som skulle være instruktør, kunne hente og slå på PC, kople til høyttalere ved behov, finne frem riktig instruksjonsvideo, starte denne og trykke på pause-knappen ved behov samt slå av PCen og rydde den bort. Arbeidsledere observerte og registrerte alt arbeidet i denne fasen på loggskjemaer.

9.2. Erfaringer fra at arbeidstakere med utviklingshemning lærer opp hverandre

- Arbeidslederne mente opplæringsoppgaven hadde vært positiv for i alle fall tre av de fire instruktørene. De ble først spurt om de trodde opplæring via film hadde hatt en generell positiv eller negativ effekt på den aktuelle arbeidstakeren. Deretter ble de spurt om de kunne gradere den positive effekten nærmere til "veldig positiv", "ganske positiv" eller "noe positiv". For to var svaret "veldig positiv", for en "ganske positiv" og for en var svaret usikkert. Dette var en arbeidstaker som kom fra en annen avdeling, dvs. arbeidslederen kjente ham ikke så godt. Arbeidstakeren selv svarte at han likte dette arbeidet, og at det var lett.
- For de som skulle lære opp andre, var arbeidslederne noe involvert i starten, men trakk seg mer og mer ut.
- Tre av de fire arbeidstakerne var godt motivert for arbeidet i Fase 3. Unntaket var arbeidstaker som skulle lære opp en annen og var "middels" motivert. Det var en mulig konflikt mellom de to i starten. Men da de måtte samarbeide, gikk det bra.
- Flere arbeidstakere hadde problemer med å stoppe filmen nøyaktig på de riktige stedene, de stoppet gjerne litt før filmsnutten for aktuell sekvens i arbeidsoppgaven var over. Det ble dermed litt forvirrende å se resten av denne sekvensen når man startet filmen igjen.
- For resultater av sluttintervjuer for fasen, se 8.5 og 8.6.

9.3. Mulige gevinster ved at arbeidstakere lærer opp hverandre

På gruppediskusjon mot slutten av prosjektet ble mulige gevinster ved at arbeidstakere lærer opp hverandre diskutert. Prosjektdeltakere fra Fosshheim mente at ved slik opplæring er det mulig at arbeidsledere sparer tid, arbeidstakere vokser på ny rolle (å bli instruktør), og det vil etter hvert være mulig med instruksjon også ved arbeidslederens fravær. Jo mer bruk av film, dess lettere vil det være for arbeidstakere å instruere andre.

De involverte arbeidslederne hadde ikke noe annet systematisk opplegg for å instruere en arbeidstaker å lære opp en annen enn å bruke instruksjonsfilmene. De gjorde nyttige erfaringer om hvordan man bør instruere arbeidstakere som skal lære opp andre via film (se under).

9.4. Anbefalinger ved opplæring av andre

Basert på erfaring fra prosjektet kan følgende anbefalinger ved arbeidstakeres opplæring av hverandre gis:

Før opplæringen starter:

- Arbeidstakeren som skal være instruktør, bør trene på å klargjøre og rydde bort PC, å kjøre og stoppe og evt. å spole film og å stoppe filmen nøyaktig etter hver delsekvens.
- Arbeidslederen bør instruere instruktøren i følgende:
 - Forklare at nå er vedkommende sjef og skal styre prosessen.
 - Peke og eller fortelle hva som skal gjøres, hvis eleven står fast.
 - Først kjøre gjennom hele filmen sammen med den som skal læres opp.
 - Så stoppe filmen underveis etter hver delsekvens så eleven får tid til å tenke og gjøre det filmen viste.
 - Evt. peke på relevante deler/knapper på utstyr som brukes.
 - Evt. gi muntlig forklaring og/eller forklare/guide.
 - Gi eleven ros.
 - La eleven få tid til å tenke.
 - Si fra hvis noe gjøres feil, vise hva som er riktig.
- La arbeidstakeren som skal være instruktør, kjøre en eller flere pilottestinger på en normalt fungerende person.

Under selve opplæringen:

- Arbeidsleder bør prøve å være minst mulig involvert i selve opplæringssituasjonen. Arbeidsleder bør være til stede i starten (i alle fall første gang instruktøren lærer opp en annen i en arbeidsoppgave) og så trekke seg gradvis tilbake.
- La lærer og elev prøve å løse problemer som måtte oppstå, på egen hånd før man evt. trer støttende til.

10. Oversikt over IKT-relaterte arbeidsoppgaver mulige for målgruppen

En siste workshop ble avholdt i desember. Der ble det diskutert idéer til arbeidsoppgaver som man ut fra erfaringer i prosjektet mener personer med utviklingshemning har potensial til å utføre på andre arbeidsplasser, ikke minst i det ordinære arbeidsliv. Det ble også diskutert ytterligere IKT-relaterte arbeidsoppgaver som burde være realistiske for personer med utviklingshemning på andre arbeidsplasser.

10.1 Oversikt over IKT-relaterte arbeidsoppgaver som ble gjort med suksess i prosjektet

- Trykke bakkort.
- Overføre riktige varenumre fra PC til emballeringsmaskin.
- Slette varenumre fra fullt minne på emballeringsmaskin.
- Tosidig kopiering.
- Bruke frankeringsmaskin til å frankere direkte på konvolutter.
- Bruke frankeringsmaskin til å frankere på etiketter som klistres på pakker.
- Opprette tekstdokument for å skrive møtereferat, lagre på lett gjenfinnbart sted med et logisk navn.
- Oppdatere varebeholdning i regneark.
- Arbeid med internavis.
- Lage ryddeplakater til lageret.
- Lære opp andre arbeidstakere via film i IKT-relaterte arbeidsoppgaver.

Deloppgaver fra arbeid med internavis

- Lage intervjujal på PC (i tekstdokument) og skrive den ut.
- Renskrive intervjusvar på PC.
- Lage navn og logo for avisen.
- Ta digitale bilder.
- Overføre bilder til PC.*
- Overføre tekst og bilder til andre dokumenter.*
- Formattere og justere tekst og bilder.*
- Arkivere dokumenter i riktig mappe.*
- Skrive ut avisen i mange eksemplarer.

Deloppgaver hvor IKT ble brukt for å lage ryddeplakater på lageret

- Lage dokumenter med bokstaver/ord i ønsket skrifttype, bokstavstørrelse og farge.
- Lagre og gjenfinne dokumentene.
- Skrive ut enkeltboksaver og ord på A4-ark.

Lære opp andre arbeidstakere

- Tosidig kopiering.
- Bruke frankeringsmaskin (både direkte på konvolutter og på etiketter som klistres på pakker).
- Være "superbrukere" når det gjelder å bruke film i instruksjon (sette opp PC, kople til høytalere, finne riktig film, starte og stoppe film underveis, slå av PC og rydde den bort osv.).

Arbeidoppgaver merket * er oppgaver som de fleste involverte arbeidstakerne trenger mer trening i enn det de fikk i prosjektet, for å mestre selvstendig.

10.2 IKT-relaterte arbeidsoppgaver man tror arbeidstakerne også ville kunne ha mestret (ut fra erfaringer gjort i prosjektet)

På Workshop 4 ble det kommentert at arbeidstakerne trolig ville kunne lære å gjøre det meste av relativt enkle IKT-relaterte arbeidsoppgaver ved god opplæring. De oppgavene som ble nevnt spesielt var:

- Fjerne papirstopp i kopimaskin.
- Skanne dokumenter.
- Lage gratulasjonskort/julekort på PC.
- Lage innkallinger til møter.
- Lage dokumenter med informasjon om sosiale begivenheter.
- Finne sanger på internett til bruk ved sosiale begivenheter på andre arbeidsplasser.
- Lage dokumenter med informasjon om fridager, ferielapper osv.
- Ta bilder som bruk på arbeidsplassen (til annet enn internavis), f.eks. navneskilt med bilde, billedgallerier med ansatte på forskjellige avdelinger, turer med bedriften eller oversikt over hva man gjør i løpet av året.

Utover å se film på mobiltelefon ble oppgaver knyttet til bruk av mobiltelefon i liten grad prøvd ut i prosjektet eller diskutert på den siste workshopen. Det skyldes at det i svært liten grad var ønskelig å bruke mobiltelefon i arbeidstiden på Fossheim Verksteder. Hvis man skulle tillate bruk i Fase 2 og 3 i prosjektet, var man redd det for noen arbeidstakere ville være vanskelig å skille mellom ønsket og uønsket bruk av mobiltelefonen.

Prosjektleder tror også at mange arbeidstakere ville ha mestret følgende på mobiltelefon:

- Instruere andre i funksjoner på mobiltelefonen (som å sende SMSer ved behov for å gi korte meldinger, hvordan man lagrer oppføringer i adresseboken, hvordan man bruker kalenderen osv.).
- Bruke film på mobiltelefon når man lærer opp andre (inkl. stoppe og spole film underveis).
- Sende hyggelige SMSer til kollegaer som er syke.
- Lære opp andre i å legge inn informasjon i mobiltelefonens adresseliste (som navn og telefonnummer på primær arbeidslederkontakt og andre man kan ringe når man er syk) og mobiltelefonens kalender (for å legge inn møter og andre spesielle hendelser på jobben).

Det finnes sikkert også en rekke andre IKT-relaterte arbeidsoppgaver som mange personer med utviklingshemning kan mestre bare de får sjansen til å trene noen ganger på det.

11. Oppsummering av erfaringer og anbefalinger fra prosjektet

I prosjektet fungerte opplæring i arbeidsoppgaver via film greit for de aller fleste arbeidstakere. De fikk se korte filmer på arbeidsstasjonene før og samtidig med at de utførte arbeidsoppgavene. Arbeidstakerne satte pris på å lære på denne måten. De mestret greit berøringsskjermteknologien på mobiltelefon. Arbeidstakere som så den mest kompliserte filmen, lærte arbeidsprosessen ved å se film på mobiltelefon.

Docking-stasjon, eksternt tastatur og stor skjerm ble i liten grad brukt i prosjektet. Selv med et rimelig videokamera og et gratis video-redigeringsprogram er det mulig å lage gode instruksjonsfilmer. For instruksjoner på PC-skjerm, kan et "screen cast"-program være nyttig (men ikke absolutt påkrevet).

Når en film lages, er det viktig at den pilottestes på en normalt fungerende person som ikke kan arbeidsoppgaver fra før av. Vedkommende bør virkelig utføre arbeidsoppgaven og påpeke alt som han/hun tror kan være litt vanskelig å forstå eller gjøre riktig. Så foretas evt. justeringer før filmen tas i bruk. Ved bruk av filmredigeringsprogram er det relativt enkelt å gjøre evt. justeringer også senere ved behov.

De fleste arbeidstakerne involvert i prosjektet lærte å gjøre IKT-relaterte arbeidsoppgaver lettere enn forventet. Videofilmer ble også her brukt i opplæringen. Arbeidstakerne syntes det var greit å støtte seg til filmene, og de likte å gjøre de nye arbeidsoppgavene. De aller fleste satte pris på å lære noe nytt, og mange gav uttrykk for at IKT-relaterte oppgaver var spesielt interessante for dem.

Arbeidstakere lærte med suksess opp andre arbeidstakere i IKT-relaterte arbeidsoppgaver i prosjektet. De brukte da film som hjelpemiddel. Dette økte sosial interaksjon mellom "lærer" og "elev".

Den som lærte bort, hadde på forhånd trent på å sette opp/rydde bort PC med evt. tilleggsutstyr og å kjøre og stoppe film etter hvert trinn i arbeidsoppgaven. Det var dermed ikke påkrevd å ha et godt språk for å være "lærer.

Å lage internavis økte sosial interaksjon og var positivt for det sosiale miljøet på arbeidsplassen. De involverte arbeidstakerne utførte mange IKT-baserte deloppgaver. Arbeidstakerne trivdes godt med dette arbeidet. Men det krevde en del tid, og de involverte arbeidstakerne ble ikke selvstendige på dette i løpet av arbeid med kun to numre av internavisen.

Ledelsen ved Fossheim Verksteder AS tror man på sikt totalt sett vil spare tid på å lage instruksjonsfilmer som arbeidstakeren selv kan kjøre i en opplæringssituasjon og ved repetisjon etter å ha vært borte fra det aktuelle arbeidet en periode. Dessuten vil filmene være en fin støtte for nye arbeidsledere og arbeidsledervikarer.

Ansatte på Fossheim Verksteder var også svært interesserte i å lage filmer for bevisstgjøring på riktig sosial oppførsel, for eksempel kantineoppførsel (som køkultur og bruk av brusautomaten) og køkultur for påstigning på buss m.m. Dette lå utenfor prosjektets mandat, men det anbefales prosjekter hvor man undersøker om bruk av film og/eller billedserier, kan påvirke sosial oppførsel.

Fossheim Verksteder vil fortsette med både opplæring via film, at arbeidstakere gjør flere IKT-relaterte arbeidsoppgaver enn før, at de lærer opp andre ved bruk av filmsnutter og arbeid med internavis etter at prosjektet er over.

Det anbefales at instruksjonsfilmer lages også på andre arbeidsplasser hvor det er personer med utviklingshemning. I forbindelse med opplæring er det gunstig at arbeidstakerne mestrer det å finne frem til filmer på PC eller mobiltelefon (eller annet IKT-utstyr med skjerm) og å kjøre film (med ønskede stopp) underveis før selve opplæringen starter.

Dessuten anbefales det å undersøke systematisk om det å bruke instruksjonsfilmer vil gjøre det lettere å inkludere personer med utviklingshemning eller andre yrkeshemninger på ordinære arbeidsplasser. Karde har gjennom prosjektet fått en bredere kontaktplate med relevante miljøer, bl.a. ASVL. Dette har skapt en plattform for videre samarbeid om fremtidige prosjekter på området.

Det anbefales at personer med utviklingshemning læres opp til å gjøre slike oppgaver i andre bedrifter også, ikke bare arbeidsmarkedsbedrifter, men også på ordinære arbeidsplasser. I forbindelse med opplæringen er det viktig med overlæring; at oppgaven blir utført med korte intervaller også en del ganger etter at personen mestret den første gang på egen hånd. Da glemmes den ikke så lett. Det anbefales at arbeidstakerne bruker instruksjonsfilmer ved repetisjon når de ikke har gjort oppgaven på en stund. Flere arbeidstakere som ikke trodde det skulle være nødvendig å se filmen igjen ved repetisjon av arbeidsoppgaven etter noen uker, gjorde små feil i prosessen.

Har man instruksjonsfilmer, kan personer med utviklingshemning også lettere lære opp hverandre. Dette ser de ut til å trives med. Foruten å kunne sette opp PC på arbeidsstasjon, bør instruktøren også å få informasjon om hvordan dette best gjøres og få trene seg på en normalt fungerende person første gangen.

Karde håper med dette å ha hjulpet til med å skaffe "verktøy" for å hjelpe personer med utviklingshemning i å utvikle seg på arbeidsplassen og å øke mulighetene for vellykket inkludering på ordinære arbeidsplasser.

12. Formidling av resultater under og etter prosjektperioden

12.1. Informasjon på websider:

Informasjon om prosjektet ble lagt ut på Kardes nettside umiddelbart etter prosjektstart. Det dreide seg om kortfattet omtale av Karde AS, Fossheim Verksteder AS og NAVs program FARVE. Så fulgte en presentasjon av prosjektets mål, hva prosjektet vil gi kunnskap om, prosjektperiode og kontaktinformasjon for sentrale prosjektmedarbeidere, se http://karde.no/VEIEN_VIDERE_norsk.html.

Nettsiden ble oppdatert underveis i prosjektet med en lenke til en brosjyre om prosjektet og prosjektets nyhetsbrev. Lenke til invitasjon til fagseminaret mot slutten av prosjektet ble også lagt ut.

Fossheim Verksteder AS la også ut kort informasjon om prosjektet på sin nettside <http://www.fv.no/Felles/nyheter.html> med lenke til prosjektbrosjyren.

12.2. Prosjektbrosjyre

Brosjyren som det var lenke til fra nettsiden, ble raskt etter oppstart laget så det skulle være greit for interesserte å ta utskrift av en kortfattet omtale av prosjektet. Dessuten kunne prosjektdeltakere dele ut brosjyren til interesserte både under og etter prosjektperioden (Vedlegg 5).

12.3. Informasjonsbrev om prosjektet

To kompakte nyhetsbrev (på ett A4-ark) ble laget i løpet av prosjektperioden og et tredje rett etter at prosjektet var over (Vedlegg 6).

Mål, arbeid i prosjektet, de største formidlingsaktivitetene og resultater i grove trekk ble formidlet i nyhetsbrevene. De ble distribuert per e-post til en vid målgruppe innen interesseorganisasjoner og offentlige instanser som er involvert i arbeid for personer med utviklingshemning.

12.4. Omtale via publiserende organer/organisasjoner

Aktuelle organer/organisasjoner i spredningsmålgruppen for prosjektet fikk informasjon om prosjektet underveis. Ved henvendelser vil Karde vil bidra med videre omtale i medlemsblad, tidsskifter, på seminarer og møter der det er ønsket.

12.5. Fagseminar

3.12.2010 ble fagseminaret "Inkludering av mennesker med utviklingshemning i arbeidslivet" avholdt i Informatikkbygget i Oslo. Prosjektet og resultatene så langt ble presentert av prosjektleder. En arbeidsleder og en arbeidstaker fra Fossheim Verksteder AS presenterte bedriftens VTA-avdeling og erfaringer fra hospitering av arbeidstakere på eksterne ordinære arbeidsplasser. Dessuten holdt eksterne foredragsholdere foredrag knyttet til temaet, bl.a. en veileder fra Access i Tyskland som hjelper personer med redusert funksjonsevne, ikke minst med utviklingshemning, ut i jobb på ordinære arbeidsplasser (se Vedlegg 7 for seminarets program).

Invitasjon til fagseminaret ble sendt målgruppen for informasjonsbrevene samt voksenopplæringsentre i Oslo og Akershus og videregående skoler med klasser for elever med utviklingshemning i

Oslo. Organisasjoner som NFU (Norsk Forbund for Utviklingshemmede) og Ups & Downs i Oslo og Bærum bidro til å spre invitasjonen om seminaret til sine medlemmer. Et foredragshefte som inneholdt lysark fra alle presentasjonene ble sendt seminardeltakerne per e-post.

12.6. Prosjektpresentasjon på Workability International Annual Conference 2010

Prosjektdeltakere fra Karde holdt foredraget "Paving the way with ICT" i plenumsesjonen 29.9.2010 under den årlige internasjonale konferansen til Workability International. Prosjektets bakgrunn, målsetting, arbeidsmetodikk og resultater så langt ble presentert. Presentasjonen ble godt mottatt, og representanter fra flere land gav uttrykk for at de ble interessert i å prøve ut opplæring ved hjelp av videofilm i sine virksomheter.

Lenke til lysarkene fra presentasjon er lagt ut på Kardes nettside

http://karde.no/Publikasjonsarkiv_norsk.html

13. Referanser

1. Terje Olsen, Nordlandsforskning (2006): "En helt vanlig jobb? En studie av utviklingshemmede i arbeidslivet", ISBN: 978-82-7321-537-7
<http://www.evalueringsportalen.no/evaluering/en-helt-vanlig-jobb-en-studie-av-utviklingshemmede-i-arbeidslivet>
2. Olsen, T. 2009. Versjoner av arbeid. Dagaktivitet og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen. 227 pp. Uppsala. ISBN 978-91-506-2054-2
http://www.samordningsradet.no/no/hoyremeny/dr_grads-avhandlinger/versjoner-av-arbeid-dagaktivitet-og-arbeid-etter-avviklingen/
3. Statens råd for funksjonshemmede. Levekårene for utviklingshemmede – Hvordan kan de bedres? Anbefalinger fra Statens Råd for funksjonshemmede etter rådets høringskonferanse 24. September 2007: www.helsedirektoratet.no/vp/.../00023/Endelig_rapport_-_h_23059a.doc
4. LOV 2008-06-20 nr 42: Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven); <http://www.lovdatabasen.no/all/hl-20080620-042.html>
5. Bob Black, Amanda Wood. Utilising information communication technology to assist the education of individuals with Down syndrome. ISBN: 978-1-903806-29-6).
6. Ken Ryba. Linda Selby. Information communication technology for adults with Down syndrome. Down Syndrome Educational Trust. 2004. ISBN 1-903806-66-6).

14. VEDLEGG

14.1. Vedlegg 1. Logg for filmvisning på PC og/eller mobiltelefon i Fase 1.

LOGG – arbeidstaker Bruken av filmsnutter

Avdeling: Produksjon _____
Arbeidstakers initialer: _____
Ukedag: _____ Dato: _____

Jeg så film
på **PC**
(kryss av hver gang)



Jeg så film
på **MOBILEN**
(kryss av hver gang)



Ble tabellen full? Fortsett på neste ark.

14.2. Vedlegg 2. Logg for opplæring og trening i Fase 1



For arbeidsleder Bruken av filmsnutter



Avdeling: Produksjon ____ Arbeidsleder: _____ Arbeidstakers initialer: _____

Avdelingslederens observasjoner og kommentarer fra
bruken av filmsnutter (teknologi, innhold, læringseffekt, brukerens opplevelse m.m.):

Dato: _____	
Dato: _____	
Dato: _____	
Dato: _____	
Dato: _____	
Dato: _____	
Dato: _____	

14.3. Vedlegg 3. Anbefalinger ved filming

- Lag manuskript: Skriv ned nøyaktig det som skal sies og gjøres, filmsekvenser, panorering og zooming.
- La "skuespillere" trene på manuskriptet og det de skal vise.
- Lyd: Evt. ekstern mikrofon, minst mulig bakgrunnsstøy, markere evt. at forstyrrelser er uønsket med plakat på døren under filming. Vurder å gjøre separat lydopptak (med MP3-innspiller som for eksempel mobiltelefon) som koples sammen med filmen i filmredigeringsprogram.
- Lyssetting: God lyskilde, evt. egen videobelysning el. kraftig lyskilde, evt. bruke dagslys bevisst (opptak med lys gjennom vindu), skru av lys ved avbildning av skjermbilde.
- Bakgrunn: Nøytral (ryddig), helst normal arbeidsstasjon, kontrast mellom bakgrunn og objekter det skal fokuseres på i arbeidsoppgave.
- Evt. zooming: eksperimenter før opptak.
- Klær: Ideelt med samme skjorte/overdel ved opptak forskjellige dager.
- Utstyr: Filmstativ/lodd, ekstern mikrofon, ekstern lyskilde, dagslys.
- Diskuter på forhånd når tidspunktet for filming er gunstigst og gjør avtale om tidspunkt for filming med alle involverte.
- Bruk evt. "screen cast"-program for å vise stillbilder av PC-skjermbilder og filmopptak av hva som skjer på PC-skjermen.
- Uten "screen cast"-program: bytt en eldre PC-skjerm som ser ut til å "rulle" på film ut med en nyere skjerm ved filmopptak.

Taking av film og bilder

- Tren foran kamera som om man videofilmer;
 - "Skuespillere" får øvelse som under filmopptak i å si og gjøre det de skal.
 - "Kameramann" tester ut innstillinger (stilling i forhold til "skuespillere", høyde og vinkel på kamera i forhold til objektet som filmes, zooming, langsom panorering (bevegelse av kamera) m.m.
- Gjør flere opptak av det samme. Det/de første blir sannsynligvis ikke så bra.
- Ta en del stillbilder med videokamera. Ikke alle redigerings-program kan lage stillbilder fra videosnutter, bl.a. ikke Windows Live Movie Maker.
- Ta med gjenstander og ta evt. noen stillbilder annet sted enn på arbeidsstasjon (hvor det er bedre lysforhold, mindre rot e.l.).
- Ikke bruk for mye spesialeffekter som zooming, panorering m.m.

Ved redigering av film

- Sett evt. inn separate lydopptak.
- Før på tekst, piler og andre figurer/markeringer etter behov.
- Bruk tydelig bokstavnype (font) og gode kontraster ved teksting.
- Bruk evt. et enkelt billedredigeringsprogram som Paint til fargede tekstbokser.
- Vær forsiktig med bruk av overgangseffekter (overganger mellom scener).

14.4. Vedlegg 4. Opplæring i å kjøre film på PC og mobiltelefon

Arbeidstakeren bør mestre følgende før han/hun får se opplæringsvideoen:

- Slå på PC og mobiltelefon.
- Touch-betjening på mobiltelefon
Spesielt viktig: Berøre skjerm for å se meny for filmkjøringen/skru av filmprogrammet.
- Bruk av låsbryten på siden av mobiltelefonen for å skru lys på skjermen på/av.
- Finne frem til filmen :
På PC: Klikke snarveisikon
På mobiltelefon med Real Player: Klikke snarveisikon for Real Player ("r" med blå "snakkeboble" rundt), deretter "Videoklipp", til slutt aktuell film. Det skal i prinsippet holde med enkeltklikk til dette.

Under filmkjøring på PC og mobiltelefon:

- Starte fil.
- Stoppe film.
- Spole film tilbake
- Justere lydvolumet (litt forskjellig på PC og mobiltelefon).
- Gå ut av filmprogrammet (på aktuell mobiltelefon ved å trykke "Tilbake" tre ganger, dvs. til man er tilbake på startskjermen).

NB! Batteriene på PC og laptop må til enhver tid være oppladet i opplæringsperioden, så ikke mangel på strøm hindrer arbeidstakeren i å se film på det foretrukne mediet (PC eller mobiltelefon).

14.5. Vedlegg 5. Prosjektbrosjyre

IKT-på veien videre

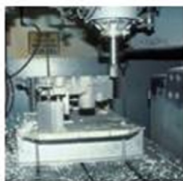
Utvikling av "verktøy" for økte arbeidsmuligheter for personer med utviklingshemming

"IKT på veien videre" er et forsøksprosjekt som utføres av Karde AS i samarbeid med Fossheim. Karde er et flerfaglig innovasjonsbedrift som arbeider med bl.a. bruk og tilgjengelighet av IKT. Et viktig satsingsområde for Karde er IKT for mennesker med kognitive utfordringer. Fossheim er en arbeidsmarkedsbedrift med tiltakene VTA, AB og APS. Fossheims mål er å bidra til økt livskvalitet gjennom gode løsninger og meningsfylt arbeid for yrkeshemmede. Kvalifisering og utvikling av den enkeltes ressurser skjer gjennom produksjon av varer og tjenester.

Prosjektet er finansiert av programmet FARVE i NAV (forsøksmidler arbeid og velferd).

Forsøksprosjektet skal gi økte kunnskapen, og bidra med kunnskapsformidling om hvordan målene innen arbeids- og velferdspolitikken kan nås på en best mulig måte.

Hovedmålet med prosjektet er å gi mennesker med utviklingshemming bedre utviklings- og inkluderingsmuligheter i arbeidslivet.



Dette realiseres ved å samle erfaringer med bruk av IKT på arbeidsplassen, og ved å fremme idéer for ytterligere bruk av IKT i arbeidshverdagen. Vi søker å endre holdninger til hva personer med utviklingshemming kan gjøre på ordinære arbeidsplasser.



Prosjektet IKT for mennesker med utviklingshemming vil gi kunnskap om følgende:

1. Opplæring i arbeidsoppgaver via filmsnutter.
2. Trening i og utførelse av IKT-relaterte arbeidsoppgaver.
3. Opplæring av andre i IKT-relaterte arbeidsoppgaver.
4. Opplæring i og utførelse av arbeidsoppgaver som bidrar til godt sosialt miljø på arbeidsplassen, og som kan gi økt sosial interaksjon på tilsvarende arbeidssteder.



Vi vektlegger opplæring og mestring på områder med overføringsverdi. Prosjektet pågår fra mars 2010 til desember 2010.

Kontaktinformasjon:

Prosjektleder Gro Marit Rødevand, mobiltelefon 913 500 96 eller epost gro.marit.rodevand@karde.no

Prosjektweb www.karde.no/VEIEN_VIDERE_norsk.html



Karde AS

IKT på veien videre

Nyhetsbrev 1 / 2010

Prosjektet er i gang

Prosjektet "IKT på veien videre" er nå godt i gang. Hovedmålet med prosjektet er å gi mennesker med utviklingshemming bedre utviklings- og inkluderingmuligheter i arbeidslivet.

Dette realiseres ved å samle erfaringer med bruk av IKT på arbeidsplassen, og ved å fremme idéer for ytterligere bruk av IKT i arbeidshverdagen. Vi søker å endre holdninger til hva personer med utviklingshemming kan gjøre på ordinære arbeidsplasser. Prosjektet vil gi kunnskap om:

1. Opplæring i arbeidsoppgaver via filmsnutter.
2. Trening i og utførelse av IKT-relaterte arbeidsoppgaver.
3. Opplæring av andre i IKT-relaterte arbeidsoppgaver.
4. Opplæring i og utførelse av arbeidsoppgaver som bidrar til godt sosialt miljø på arbeidsplassen, og som kan gi økt sosial interaksjon på andre arbeidsplasser.

Vi vektlegger opplæring og mestring på områder med overføringsverdi, dvs. at kunnskaper lar seg benytte i andre bedrifter og i andre jobbsammenhenger.

Resultater så langt

Prosjektet pågår fra mars 2010 til desember 2010. I den første tremånedersperioden har prosjektgruppen i fellesskap kartlagt arbeidsoppgaver hos Fossheim Verksteder AS som egner seg for opplæring på PC- eller mobilplattform, og laget opplæringsfilmer.



Karde AS
Postboks 69 Tåsen
0801 Oslo
www.karde.no

Filmene er nå tatt i bruk hos Fossheim. Det foreligger opplæringsfilm for bl.a.:

- Trykke bakkort til varer som selges i butikk.
- Innpakning av laboratorieutstyr.
- Sjekke TV-dekodere for feil.
- Reparere defekter på dekodere.
- Skanne strekkode og skrive ut etiketter til modemer.



Fossheim Verksteder AS
Postboks 6762 Rodeløkka
0503 Oslo
www.fv.no

Hvilke IKT-relaterte arbeidsoppgaver som er relevante i neste fase av prosjektet, er kartlagt. Etter sommerferien starter opplæringen av arbeidstakerne i et utvalg av disse aktivitetene. Det dreier seg om aktiviteter som er nye for arbeidstakerne, dvs. oppgaver som arbeidslederne i stor grad gjør i dag.

Fakta

Prosjektet er finansiert av programmet FARVE i NAV (forsøksmidler arbeid og velferd). Forsøksprosjekter skal gi økte kunnskaper og bidra med kunnskapsformidling om hvordan målene innen arbeids- og velferdspolitikken kan nås på en best mulig måte.

Prosjektet utføres av Karde AS i samarbeid med Fossheim. Karde AS er en flerfaglig innovasjonsbedrift som arbeider med bl.a. bruk og tilgjengelighet av IKT. Et viktig satsingsområde for Karde AS er bruk av IKT for mennesker med kognitive utfordringer.

Fossheim er en arbeidsmarkedsbedrift med tiltakene VTA, AB og APS. Fossheims mål er å bidra til økt livskvalitet gjennom gode løsninger og meningsfylt arbeid for yrkeshemmede. Kvalifisering og utvikling av den enkelte ressurser skjer gjennom produksjon av varer og tjenester.

Kontaktinformasjon

Prosjektleder:
Gro Marit Rødevand (Karde), telefon 91350096 eller e-post gro.marit.rodevand@karde.no

Prosjektkontakt:
Nina Tollefsrud (Fossheim), telefon 90197066 eller e-post nina.tollefsrud@fv.no

NAV FARVE
Postboks 5 St. Olavs plass
0130 Oslo
www.nav.no

IKT på veien videre

Nyhetsbrev 2 / 2010

Skjedd siden sist

Prosjektet "IKT på veien videre" pågår fra mars til desember 2010. I løpet av projektets første måneder gjennomførte projektets medarbeidere opplæring ved hjelp av IKT (videofilm på PC og mobiltelefon). I nyhetsbrev 1 ble dette omtalt.

Resultatene viser at de fleste som har fått opplæring ved hjelp av videofilm, liker å lære på denne måten. Arbeidslederne mener det er positivt for arbeidstakerne å lære ved hjelp av denne metoden.

Nå har arbeidslederne på Fossheim laget opplæringsmaterieell for opplæring i arbeidsoppgaver som inneholder bruken av IKT i vid forstand. Selve opplæringen *kanne*, men *måtte* nødvendigvis ikke være basert på IKT. Muntlig opplæring, plakater og skriftlig informasjon i form av punktvisse lister eller en blanding kunne godt brukes. I tilfelle arbeidslederne ønsket å lage videofilmer, fikk de opplæring i dette. De har stort sett benyttet seg av denne metoden. Noen av "filmene" er en serie stillbilder hvor tekst og tale er lagt inn.

Arbeidstakerne har nå vært gjennom opplæring i slike arbeidsoppgaver og er godt i gang med å utføre de nye arbeidsoppgavene de har lært. I denne fasen av prosjektet er blant annet følgende arbeidsoppgaver valgt ut:

- Bruke frankeringsmaskin (både for direktestempling på konvolutter, og på etiketter).
- Kopiere tosidige dokumenter.
- Oppdatere varebeholdning i regneark (f.eks. Excel).
- Skrive møtereferat i tekstbehandlingssystem (f.eks. Word).

- Overføre riktig varenummer fra PC til emballeringsmaskin.

Internasjonal formidling

Formidling fra prosjektet skjer gjennom deltakeres nettsider og nyhetsbrev. Konferanser og seminarer er også viktige arenaer for spredning.

"IKT på veien videre" fikk antatt en presentasjon på Workability International Annual Conference 2010 i Dublin. Vårt foredrag het "Paving the way with ICT" og det ble holdt i hovedsesjonen 29.09. Vi presenterte prosjektets bakgrunn, målsetting, arbeidsmetodikk og resultater så langt. Presentasjonen ble godt mottatt, og representanter fra flere land ble interessert i å prøve ut opplæring ved hjelp av videofilm i sine virksomheter. Vårt foredrag er lagt ut her:

www.karde.no/Workability%20International%202010_GMR_RH_Final.pdf

Adresse til konferansens hjemmeside: www.rehab.ie/workability2010/index.aspx



Torshovseminaret 2010

Torshovseminaret 2010 går av stabelen 11.-12. november. Årets seminar har tema "Inkludering i en ulvetid" og omhandler situasjonen i skole og ved overgang til voksenlivet for barn og unge med utviklingshemning uavhengig av grad. Vi har blitt forespurt om å holde et innlegg om prosjekter for mennesker med utviklingshemning. Vi vil holde vårt innlegg "Ungdom



med utviklingshemning og bruk av IKT" på fredag 12. november. "IKT på veien videre" vil selvfølgelig inngå som en viktig del av denne presentasjonen. For ytterligere detaljer, se: www.skolenettet.no/moduler/templates/Module_Article.aspx?id=71220&epsprag=NO.

med utviklingshemning og bruk av IKT" på fredag 12. november. "IKT på veien videre" vil selvfølgelig inngå som en viktig del av denne presentasjonen. For ytterligere detaljer, se: www.skolenettet.no/moduler/templates/Module_Article.aspx?id=71220&epsprag=NO.

Prosjekt fakta

Målsettingen med prosjektet "IKT på veien videre" å gi mennesker med utviklingshemning bedre utviklings- og inkluderingsmuligheter i arbeidslivet. Dette realiseres ved å samle erfaringer med bruk av IKT på arbeidsplassen, og ved å fremme idéer for ytterligere bruk av IKT i arbeidshverdagen.

Prosjektet er finansiert av NAV gjennom programmet FARVE – forskningsmidler arbeid og velferd. FARVE skal gjennom forsøks- og utredningsprosjekter øke kunnskapen og bidra med kunnskapsformidling om hvordan målene innen arbeid og velferd kan nås på en bedre måte. Prosjektet utføres av Karde AS i samarbeid med Fossheim. Karde AS er en innovasjonsbedrift som arbeider med bl.a. tilgjengelighet av IKT. Fossheim er en arbeidsmarkedsbedrift med tiltakene VTA, AB og APS. Kvalifisering og utvikling av den enkelte ressurs skjer gjennom produksjon av varer og tjenester.

Kontaktinformasjon

Prosjektleder:
Gro Marit Rødevand (Karde), telefon 91350096 eller e-post gro.marit.rodevand@karde.no

Prosjektkontakt:
Nina Tollefsrud (Fossheim), telefon 90197066 eller e-post nina.tollefsrud@fv.no

Karde AS
Postboks 69 Tåsen
0801 Oslo
www.karde.no

Fossheim Verksteder AS
Postboks 6762 Rodeløkka
0503 Oslo
www.fv.no

FARVE
Postboks 5 St. Olavs plass
0130 Oslo
www.nav.no

IKT på veien videre

Nyhetsbrev 3 / 2010

Skjedd siden sist

Prosjektet "IKT på veien videre" er nå avsluttet. I dette nyhetsbrevet oppsummeres resultatene. Sluttrapporten blir lagt ut på FARVES nettsider og på prosjektets webside: www.karde.no/VEIEN_VIDERE_norsk.html.

Hovedfunn

Hovedmålet med prosjektet var å bidra til utvikling og bedre inkludering av mennesker med utviklingshemning i arbeidslivet. Prosjektets hovedmetode var å la mennesker med utviklingshemning bruke IKT på følgende måter:

1. Opplæring i ordinære arbeidsoppgaver via filmsnutter på PC og/eller mobiltelefon.
2. Trening i og utførelse av IKT-relaterte arbeidsoppgaver som kopiering og frankering.
3. Opplæring av andre i IKT-relaterte arbeidsoppgaver.
4. Opplæring i og utførelse av arbeidsoppgaver som bidrog til et godt sosialt miljø og økt sosial interaksjon på arbeidsplassen. Det ble lagt vekt på overføringsverdi til andre arbeidsplasser.

Det ble utarbeidet en oversikt over IKT-relaterte arbeidsoppgaver som personer med utviklingshemning har mestret i prosjektet, og ytterligere IKT-baserte oppgaver en del personer med utviklingshemning har potensial for å mestre.

Prosjektet var delt inn i tre hovedfaser. Hver fase startet med en idédugnad hvor prosjektgruppen identifiserte mulige arbeidsoppgaver og hvordan registreringer skulle foregå. Så valgte man egnede arbeidsoppgaver, og instruksjonsopplegg ble laget.

Hvordan opplæringen foregikk og

hvordan arbeidstakerne mestret de nye arbeidsoppgavene ble observert og registrert. På slutten av hver fase ble det foretatt et intervju per arbeidstaker for hver arbeidsoppgave vedkommende hadde gjort, og et tilsvarende intervju av den involverte arbeidslederen.

Det viste seg at de aller fleste arbeidstakere likte godt å lære nye arbeidsoppgaver ved å se på film. Arbeidslederne mente at opplæringsmetoden var positiv for alle arbeidstakerne. Alle arbeidstakerne likte godt å lære å gjøre IKT-relaterte arbeidsoppgaver. Arbeidslederne ble ofte overrasket over hvor fort de lærte slike oppgaver.



Når arbeidsoppgavene skulle gjøres etter et opphold på flere uker, trengte mange repetisjon av opplæringen, og da kunne filmene være en god støtte. De arbeidstakerne som hadde fått lære opp andre i IKT-relaterte arbeidsoppgaver, likte å gjøre dette.

Arbeidslederne mente det var positivt for de fleste og at opplærings situasjonen økte sosial interaksjon. Også arbeidet med intermavis økte sosial inter-

aksjon og var positivt for det sosiale miljøet på arbeidsplassen.

I sluttrapporten presenteres konkrete anbefalinger og råd for praktisk arbeid med å bruke korte opplæringsfilmer som opplæringsmetode for mennesker med utviklingshemning.

Avslutningsseminar

Prosjektet organiserte et avslutningsseminar i Oslo 3.12.2010, med en del eksterne foredragsholdere. Blant annet presenterte en representant fra Access GmbH i Tyskland hvordan man der tilrettelegger for personer med utviklingshemning på ordinære arbeidsplasser. (www.access-ifd.de)



Prosjektfakta

Prosjektet var finansiert av NAV gjennom programmet FARVE – forskningsmidler arbeid og velferd. Prosjektet ble utført av Karde AS i samarbeid med Fossheim verksteder AS.

Kontaktinformasjon

Prosjektleder:
Gro Marit Rødevand (Karde), telefon 91350096 eller e-post gro.marit.rodevand@karde.no

Prosjektkontakt:
Nina Tollefsrud (Fossheim), telefon 90197066 eller e-post nina.tollefsrud@fv.no

Karde AS
Postboks 69 Tåsen
0801 Oslo
www.karde.no

Fossheim Verksteder AS
Postboks 6762 Rodelokka
0503 Oslo
www.fv.no

FARVE
Postboks 5 St. Olavs plass
0130 Oslo
www.nav.no

14.7. Vedlegg 7. Program for seminaret 03.12.2010



Program for seminaret "Inkludering av mennesker med utviklingshemning i arbeidslivet" 03.12.2010

- 09.55 – 10.00 Velkommen, Terje Grimstad, daglig leder, Karde AS.
- 10.00 – 10.30 Arbeidsmarkedspolitikken for aktuell målgruppe i Norge.
Helene Holand, lønns- og personalsjef, Gol kommune, tidligere forbundsleder for NFU.
- 10.30 – 11.00 Fossheim Verksteder AS. Presentasjon av bedriften og ekstern hospitering. Randi Solevågseide, arbeidsveileder og en arbeidstaker.
- 11.00 – 11.30 Presentasjon av prosjektet IKT på veien videre.
Gro Marit Rødevand, prosjektleder, Karde AS.
- 11.30 – 12.00 Lunsj
- 12.00 – 12.45 Erfaringer med overgang fra videregående skole til lærekandidatordning for ungdom med utviklingshemning. Knut Olav Andersen, tilretteleggingsleder, Hønefoss videregående skole.
- 12.45 – 13.30 [Helping people with intellectual disabilities to work.](#)
Thomas Dirr, Job Coach, ACCESS Integrationsbegleitung gGmbH, Tyskland.
- 13.30 – 13.50 Presentasjon av ASVL (Arbeidsgiverforening for Vekst-bedrifter). Dag Sandvik, direktør.
- 13.50 – 14.10 Presentasjon av Norges [forskningsråds](#) program IT for funksjonshemmede, IT Funk. Maja Arnestad, prosjektleder IT Funk.
- 14.10 – 14.30 Oppsummering og avslutning, Terje Grimstad.