

# Karriereveiledning for personer med en utviklingshemming eller andre former for lærevansker

Vedlegg til hovedrapport fra utviklingsprosjekt



## Innhold

Om vedlegget .....	4
Deltakere .....	4
Delprosjekter .....	5
Etikk og egen kompetanse .....	5
Aktiviteter / verktøy som har vært prøvd / gjennomført.....	5
Målgruppe .....	5
Mål.....	5
Rammer .....	5
Innhold.....	5
Prosjektinnhold – Arba .....	6
Prosjektinnhold – Spir .....	7
Selvevalueringsskjema .....	7
Trivselsundersøkelse blant VTA-ansatte .....	8
Evaluerings.....	9
Nettverk og samarbeid.....	10
Utvikling av karrierekompetanse og verktøy for arbeid med overgang til eksternt arbeid.....	12
Sens Arbeidsinkludering .....	12
HeltMed.....	14
Optimus .....	15
Optimus – utprøving kvalitetsrammeverk for karriereveiledning.....	16
Asker Produkt .....	17
OPT AS .....	19
NAMAS .....	20
JOBINTRO .....	21
NORASONDE ARBEIDSINKLUDERING .....	25
Oppsummerende konklusjoner fra Norasonde, Namas, OPT og Jobbintro.....	29
Vedlegg: Undersøkelse gjennomført ved Norasonde .....	32
Vedlegg: Resultater spørreundersøkelse delprosjekt etikk .....	34
Vedlegg: Trivselsundersøkelse – delprosjekt etikk og egen kompetanse.....	44
Vedlegg: Komplette Litteraturliste systematisk søk kunnskapsgrunnlag.....	48

## Om vedlegget

I dette vedlegget til hovedrapporten fra prosjektet *Karriereveiledning for personer med en utviklingshemming eller andre former for lærevansker* presenteres fullstendige erfaringsrapporter fra de ulike deltakerne i prosjektet, materiell som er blitt utviklet, evalueringer som er gjennomført og komplett liste over fagtekster som danner grunnlag for kunnskapsgrunnlaget.

## Deltakere

Optimus AS, Røros, Mølla vekst, Ivekst, Sølve, Nordre Land Asvo, Thor Heyerdahl videregående skole, Dokka videregående skole, Søndre Land kommune, Revetal arbeid og kompetanse (RAK), Fønix, Norasonde, Namas, OPT, Jobbintro, Arba, Spir, Asker Produkt, SENS Gruppen AS, Optimus AS, Stiftelsen Helt Med, OsloKollega, Høgskolen i Innlandet, Karriere Oslo

## Delprosjekter

Først i dette vedlegget presenteres oppsummeringer fra de ulike arbeidsgruppene arbeid.

### Etikk og egen kompetanse

Det første området omhandler etikk og egen kompetanse. I nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning legges det til grunn at karriereveiledningstjenester skal ha en etisk god praksis. Videre at det er et mål å jobbe systematisk med å utvikle og opprettholde en etisk god praksis. Det innebærer å legge til rette for at alle som jobber med karrierelæring og karriereveiledning har etisk kompetanse, reflekterer over egen praksis og utøver et godt etisk skjøn i møte med veisøker.

I denne arbeidsgruppa deltok ansatte fra bedriftene Arba og Spir Oslo.

### Aktiviteter / verktøy som har vært prøvd / gjennomført

Informasjonsmøte, selvevaluering før og etter prosjekt for fagveiledere, trivselsevaluering for VTA-ansatte før og etter prosjekt, workshop med veiledere og fagdager.

Begge bedrifter har også flere veiledere som har deltatt på kurset «hvordan fremme medbestemmelse gjennom individuelt tilpasset støtte, tilrettelegging og tilpasning i arbeid?».

### Målgruppe

Målgruppen er veiledere som jobber direkte med personer i VTA eller har kognitive nedsettelse og jobber/er i praksis på de interne arenaene.

### Mål

Hensikten med aktivitetene er at veiledere skal bli mer bevisst på etikk og moral i det daglige arbeidet med deltakerne som er i tiltak. Målet videre er at veilederne skal fortsette å ha etikk på dagsplanen og jobbe med etiske refleksjoner for at deltakerne i tiltak skal få en enda bedre hverdag.

### Rammer

Prosjektet startet med planlegging fra juni 2023, Prosjektgruppen hadde møter på teams en gang i måneden i prosjektperioden, med unntak av juli. Møtene var på teams. Veilederne ble introdusert til prosjektet i august 2023 og var med på samlinger og kurs frem til midten av november. Prosjektet var ferdig i 1. desember 2023.

Spir og Arba har hatt noe ulikt opplegg for workshop og fagdager, noe som omtales senere. Alle veiledere fikk i prosjektperioden tilsendt en egevaluering ([lik som på komptansenorge.no](https://www.komptansenorge.no)) i Forms før prosjektperioden og etter workshop og fagdager. Egevalueringen er brukt for å se om det er merkbare forskjeller i hvordan veilederne opplever bevisstgjøring og kunnskap rundt etikktematikken. I tillegg har det ansatte i VTA og andre personer på interne arenaer med kognitive nedsettelse, svart på en trivselsundersøkelse i starten og slutten av prosjektet. Trivselsundersøkelsen tatt hos deltakerne i tiltak er for å se om arbeidet med etikk har gitt merkbare effekt på deltakernes trivsel i tiltaket.

### Innhold

Arba og Spir har i prosjektperioden jobbet noe forskjellig. Bedriftene startet prosjektet med å informere om prosjektet og gå gjennom et sentralt begrep *karriereveiledning* i tillegg til å legge frem og snakke om de etiske retningslinjene som ligger i kvalitetsrammeverket. Arba har hatt fire fagmøter med etikk som tema á 1 time pr gang inkludert en fagdag. Spir har hatt to workshop med etikk som tema på hhv 1,5 og 1 time, og et personalseminar med etikk som tema. Innholdet i de ulike workshopene og fagdagene har variert. I tillegg har begge bedrifter deltatt på seminaret; «hvordan

fremme medbestemmelse gjennom individuelt tilpasset støtte, tilrettelegging og tilpasning i arbeid?» som i stor grad tok for seg etiske problemstillinger som makt, tvang og tilrettelegging.

Begrepet karriereveiledning har vært et viktig begrep for begge bedrifter og ta for seg nærmere. Flere uttrykker at de ikke kjenner seg igjen i uttrykket. Det har derfor blitt brukt tid til å snakke om at karriereveiledning er mer enn å finne ønsket yrkesretning og omhandler også veiledning og opplæring knyttet til blant annet arbeidsoppgaver. Alle uansett stilling eller tittel, driver med daglig veiledning av deltakere og at dette også er karriereveiledning. Det gjorde forståelsen av karriereveiledning lettere å begripe. Likevel har vi i prosjektet brukt begrepene *veileder* og *deltaker* i stedet for *karriereveileder* og *veisøker*, for å gjøre det mer kjent, anvendelig og likere arbeidshverdagen. Begrepene har også blitt byttet ut i de etiske retningslinjene når vi snakka om dem og i de selvlagde situasjonskortene.

Kurset «Hvordan fremme medbestemmelse» var med på å sette enda mer fokus på bedriftens og ens egne holdninger på arbeidsplassen. Blant annet til hvordan veiledere og deltakere har egne toleransevinduer som er basert på egne tidligere erfaringer, den fysiske og mentale beredskapen, egen evne til refleksjon og opplevelse av kontroll blant annet. Her kom man også innom tema tvang og makt. Begge bedriftene så stor nytte i hvordan dette kurset var aktuell for prosjektet. Selv om dette ikke var diskutert og planlagt i prosjektgruppen, var prosjektgruppen enig i at dette viste seg å bli en viktig del av prosjektet for å sette fokus på tematikken.

Det er størst variasjon i hvordan bedriftene ellers har tatt opp etikk som tema. Her kommer mer beskrivende hvordan hver bedrift har jobbet med tematikken

#### Prosjektinnhold – Arba

Arba har benyttet [etikkortene](#) fra kompetansenorge.no på sine fagmøter. På fagmøtene deltok hele personalgruppen. For å få til gode diskusjoner, og for at alle skal få komme til ordet, delte dem opp gruppen. På forhånd ble det plukket ut kort med utsagn som kunne være aktuelle og for målgruppen de jobber med.

Arba opplevde at det var saklige og gode diskusjoner knyttet til etikkort og tematikken. Etter en oppgave satt gruppene igjen med fire verdier som var viktig for gruppen; raushet, respekt, trygghet og tilstedeværelse. Det ble også diskutert hvordan debrifing kan bistå i arbeidshverdagen. Det var enighet i gruppa at dette er noe man trenger å innføre og sette av tid til. Det vil ikke alltid være behov for strukturert kollegaveiledning og debrife, selv om det også må settes mer i system, men det handler også om å ta seg tid til hverandre om noen har behov for å lette på hjertet.

De andre fagmøtene fortsatte Arba og benytte både etikkort og situasjonskort for å ta opp etikktematikken.

Arba arrangerte en fagdag i oktober. Der hadde de en individuell oppgave med fokus på etisk refleksjon over egen praktisk. Her ba de alle veiledere tenke over bruken av humor og ironi, taushetsplikt, egne holdninger og om det er noe som hindrer en til å god profesjonsetikk. Prioritering av arbeidsoppgaver og egen tid. Det kom frem en del i forhold til det med bruk av ironi og humor, som dessverre blir brukt noe ukritisk. Blant annet kom det frem at det ikke alltid er lett å være bevisst humor og at det kan gå på bekostning av deltakerne. Fagdagen inneholder gode diskusjoner, blant annet at det kan være lurt å foreta et veilederbytte for å sikre best ivaretagelse av deltakere, være bevisste egne holdninger på hvordan man oppfører seg ovenfor deltakere og det å ta bevisste valg knyttet til prioriteringer rundt arbeidsoppgaver slik at det blir mer tid til deltakerne.

## Prosjektinnhold – Spir

Spir har arrangert to workshops, ett om etiske retningslinjer og kvalitetsrammeverket og ett hvor det ble jobbet med situasjonskort. Fagveilederne i Spir så på retningslinjene som relevante for dem, men på grunn av organisering av arbeidet kan noen av dem være vanskelig å få til, eller få til i tilstrekkelig grad. Vi observerer at fagveilederne i stor grad har en praktisk tilnærming og innfallsvinkel når de snakker rundt retningslinjene. På den måten sier flere «det er viktig, men hva betyr det egentlig?».

Fagveilederne kan oppleve at informasjonen de har rundt hvilken tilrettelegging deltaker trenger kan være litt smal. Det kan være nye personer som starter i tiltaket hvor NAV kan sitte på informasjon som ikke blir delt med Spir, som kan ende i at Spir kan gi feil tilrettelegging knytta til enten diagnoser eller psykisk helse. I forbindelse med dette diskuteres det hvordan man kan øke medvirkning i jobbsammenheng. De forteller også at det kan være utfordrende med kommunikasjon når det kommer til biologisk alder versus mental alder.

Fagveilederne reflekterer rundt at de er kolleger med de VTA-ansatte, men likevel er det et maktforhold mellom dem, da de sitter med et annet ansvar og en autoritet til å bestemme regler og retningslinjer deltakerne skal følge. Fagveilederne uttrykte at det maktforholdet mellom dem og deltakerne er et utfordrende tema og vanskelig å angripe tematikken.

På andre workshop hadde Spir utviklet situasjonskort som er mer tilpasset til arbeidssituasjonen hvor man møter deltakere i produksjonsarenaer. Noen av kortene er basert på de som er tatt fra etikksiden hos kvalitetsrammeverket, mens resten er laget ut fra situasjoner og etiske dilemmaer som fagveilederne selv har gitt uttrykk for.

Refleksjoner i plenum bærer preg av at fagveilederne stiller nye spørsmål om hva som er «riktig og galt» og hvordan de på best mulig kan jobbe for at deltakerne skal få det bedre. Det kommer opp spørsmål som; skal vi godta at de er slitne og vil slappe av i flere timer? Er det riktig å si til deltakerne at de må jobbe – er det makt? Å gi tilrettelegging kan noen ganger kreve ekstra fra fagveilederne for å velge riktig deltaker på rett plass og ikke slite ut deltakerne når de gjør arbeidsoppgaver. Dette kan være utfordrende i en stressende hverdag.

Det diskuteres også dette med at fagveilederen er *sjefen* og lederen og har dermed makt i å sette arbeidsoppgaver. Det snakkes om i hvilken grad man uttaler seg og snakker om maktposisjon og hvordan dette kan påvirke deltakerne. Det å tilrettelegge oppgaver og lære deltakere til å gjøre noe nytt handler også om å være en god leder.

Videre snakker fagveilederne om hvordan man kan bli flinkere til å jobbe sammen og motivere til å gjøre arbeidsoppgaver – selv om man kanskje ikke har lyst å gjøre dem. På denne måten kan man minimere bruk av trusler eller makt for å nettopp få de til å gjøre dem. Hva er kjærlighet og hva er tvang.

Hos Spir har det også vært et personalseminar med tematikken etikk. Her fikk veilederne muligheten til å diskutere etiske dilemmaer på samme måte som de gjorde i workshop 2. På personalsamlingen jobber alle på tvers av avdelinger sammen. Dette vil også være med å påvirke hvordan de ansatte jobber med VTA-deltakere og er absolutt relevant å ta med da det er med å påvirke kunnskap og bevissthet knyttet til tematikken prosjektet har.

## Selvevalueringsskjema

Fagveilederne har fylt ut selvevalueringsskjema to ganger (Se vedlegg lenger ned for detaljert presentasjon av undersøkelsen og resultatene). Første gangen før workshops og andre gangen etter.

Det er lagt ved et vedlegg som viser svarene fra undersøkelsen og trivselsundersøkelsen i ett. Her velger vi å trekke ut noe av det.

Selvevalueringsskjema er det samme som finnes inne på kvalitet i karriere på kompetansenorge.no.

Det er ni spørsmål med følgende svaralternativer: Jeg har ikke kunnskap, jeg har i liten grad kunnskap, jeg har i noen grad kunnskap, jeg har jevnt over god kunnskap, jeg har svært god kunnskap:

- Som karriereveileder har jeg kunnskap om etiske retningslinjer for karriereveiledning.
- Som karriereveileder har jeg kunnskap om handlingsalternativer og plikter i møte med etiske dilemmaer og utfordringer i karriereveiledning.
- Som karriereveileder har jeg kunnskap om relevante lovbestemmelser som handler om personvern og behandling av personopplysninger.
- Som karriereveileder anvender jeg etiske retningslinjer for karriereveiledning i min praksis.
- Som karriereveileder gjør jeg reflekterte vurderinger og valg i møte med etisk utfordrende situasjoner.
- Som karriereveileder reflekterer jeg systematisk over egen praksis alene og sammen med andre.
- Som karriereveileder er jeg bevisst egne verdier og holdninger, og hvordan de kommer til uttrykk i relasjonen til veisøker
- Som karriereveileder er jeg bevisst makten som er ilagt min rolle
- Som karriereveileder tar jeg initiativ til etisk refleksjon og handling i mitt profesjonelle fellesskap.

Første gangen var det 31 personer som svarte på undersøkelsen, andre gangen var det 21. Det er endringer knyttet til alle spørsmål. Totalt sett er det fra første gangen til andre gang flere som forteller at de har "jevnt over god kunnskap" i forhold til første gang. Noen som kan tyde på at en bevisstgjøring av tematikken har gjort veilederne mer bevisste rundt etikken i egen praksis. Det er også færre svaralternativer som blir brukt under den andre undersøkelsen. Da er det svaralternativene "jeg har ikke kunnskap" og "jeg har i liten grad kunnskap" som i større grad ikke blir benyttet.

Oppsummering etter selvevalueringen. Flere svarer at de har jevnt over god kunnskap og tallene har endret seg slik samlet av alle spørsmål i undersøkelsen fra første til andre gang:

- De som har svart *under middels* har endret seg fra 11,1% til 2,7% ved andre gang.
- De som har svart *middels* har endret seg fra 32,3% til 21,2% ved andre gang
- De som har svart *over middels* har endret seg fra 56,6% til 76,2% ved andre gang.

Ønsket vårt ved prosjektet var at de som har ligget under middels eller middels har endret seg, noe vi ser det har gjort. Det kan likevel være noe usikkerhetsmomenter fra første evaluering til andre nettopp ved at tema i seg selv kan føre til positiv endring på undersøkelser over en kort tidsperiode. Det kan vi derimot fortsette å holde vedlike ved at tematikken blir tatt opp kontinuerlig fremover. Det er også en lavere svarprosent på undersøkelse nummer 2, og det er vanskelig å vite hvorfor de ikke har svart eller om det er de som ikke har svart som eventuelt kunne trukket ned snittet på evalueringen.

### Trivselsundersøkelse blant VTA-ansatte

Det er blitt gjennomført trivselsundersøkelse for VTA-ansatte og andre personer som jobber med de samme oppgavene som har kognitive nedsettelse (Se vedlegg lenger ned for detaljert presentasjon



av undersøkelsen og resultatene). Første gangen var det 91 personer som svarte, mens andre gangen har vi fått inn 43 svar. Vi så ikke for oss at resultatene kom til å bli veldig forskjellig fra første gang, da endringer knyttet til denne tematikken kan ta lang tid for deltakerne å merke. Forsetter man å jobbe med tematikken i samme grad kan det å ta en ny test i slutten av 2024 kanskje vise resultater.

## Evaluering

### Målgruppe

Hovedfokuset var å jobbe med veilederne i prosjektet og at ved å belyse og jobbe med tematikken vil gjøre at deltakerne kan oppleve endringer i arbeidshverdagen. Dette er vanskelig å se på så kort periode som denne prosjektperioden, men det er tydelig for begge bedrifter at dette er en tematikk vi fortsatt må fokusere på.

### Mål

Hensikten med aktivitetene er at veiledere skal bli mer bevisst på etikk og moral i det daglige arbeidet med deltakerne som er i tiltak. Dette er noe vi opplever at vi har fått til, og det synes på selvevalueringene at belysning av tematikken har gjort at veilederne har økt kunnskap om tematikken og hvordan de benytter det i arbeidssammenheng.

For å nå dette målet var det avgjørende for begge bedrifter å benytte andre begreper enn "karriereveileder" og "veisøker" slik at de kunne kjenne seg bedre igjen i tematikken og at de også drev med veiledning på sin måte.

### Rammer

Rammene vi satte for prosjektet ble endret noe underveis, spesielt med tanke på møter i prosjektgruppen. Det var satt av tid til fysiske møter hvor vi kunne jobbe sammen, men dette ble endret til kortere digitale møter. Dette skjedde på grunn av mye arbeid i bedriftene og presset på tid med andre oppgaver.

Hva som rører seg ellers i bedriftene har vært med på påvirke prosjektet. Heldigvis har bedriftene utover prosjektet hatt fokus på å jobbe med etikk, som prosjektgruppen har sett har hatt direkte og en positiv effekt på prosjektet.

Det er planlagt å ha en evaluering av prosjektet fra veilederne som var med, men på grunn av tiden ble det ikke mulighet å få alt klart i denne rapporten. Resultatene blir delt i etterkant. Den andre trivselsundersøkelsen som er tatt av deltakerne er heller ikke klar til rapporten, men vi ser for oss at resultatene ikke er så ulikt første undersøkelse. Når resultatene kommer inn vil dette bli delt. Utenom dette har prosjektgruppen ellers fått kommet seg gjennom og gjennomført det som var tenkt.

Når det kommer til [komptansenorge.no](https://komptansenorge.no) sin side om etikk som har vært en ramme for prosjektinnholdet opplever begge bedrifter at det ikke er helt tilstrekkelig for å jobbe med VTA eller mennesker med kognitive nedsettelse. Dette fordi det er begreper som veisøker og karriereveileder og i stor grad situasjoner og spørsmål som ikke passer så godt til deres arbeidssituasjon.

### Innhold

Det er en bred enighet i prosjektgruppen og etter tilbakemeldinger fra veilederne at det har vært bra å ta opp tematikken. Gruppen og veilederne opplever at det har fungert godt å ta opp tematikken, men det er usikker til hvilken del av kurset som har gitt mest til veilederne. Gruppen opplever at det var bra å gå gjennom kvalitetsrammeverket, etiske retningslinjer og begrepsavklaringer først for å få en bedre forståelse av begreper og tematikken. Veilederne forteller at det var bra og nyttig å jobbe

med tematikken og kortene. Prosjektgruppen opplever at det har fungert godt i en styrt veiledersetting.

Flere veiledere opplever også at det nå er lettere å ta opp etiske dilemmaer. Prosjektgruppen er likevel enig i at tematikken må fortsette å være på dagsorden for at det skal bli enda bedre og for at man på sikt også kan se at deltakerne opplever endringer i sin hverdag. Fremover har Arba planer om å jobbe mer med taushetsplikt, samt sette kollegaveiledning mer i systematikk.

Fagveilederne forteller at de ikke snakker så mye om det i det daglige, men at de er noe mer bevisste og har det i ryggmargen. Fagveilederne er samlet sett enige om at det er viktig og bra at tematikken er tatt opp og at det bør være et større fokus på det i avdelingsmøter og lignende. Ønsker seg også en arena hvor man kan søke råd og tips til hvordan man håndterer etisk utfordrende situasjoner eller får diskutert sammen.

Fagveilederne er enig i at om de opplever at noen bryter etiske retningslinjer som kan være at man snakker om deltakere med andre deltakere til stede, at vi kan bli flinkere til å si fra. Innføre et utsagn eller kodeord som «nei, nå tror jeg at vi glemmer oss litt», også er man med en gang mer bevisst på å ta samtalen på et kontor eller lignende.

Fagveilederne forteller også at de tror at de ofte bryter etiske retningslinjer og befinner seg i gråsoner for hva som er etisk riktig. Dette gjør at spørsmål rundt makt er et vanskelig tema, og i en travel og stresset arbeidshverdag med ytre krav om produksjon og tidsfrister gjør at etikk kan være vanskeligere å være bevisst.

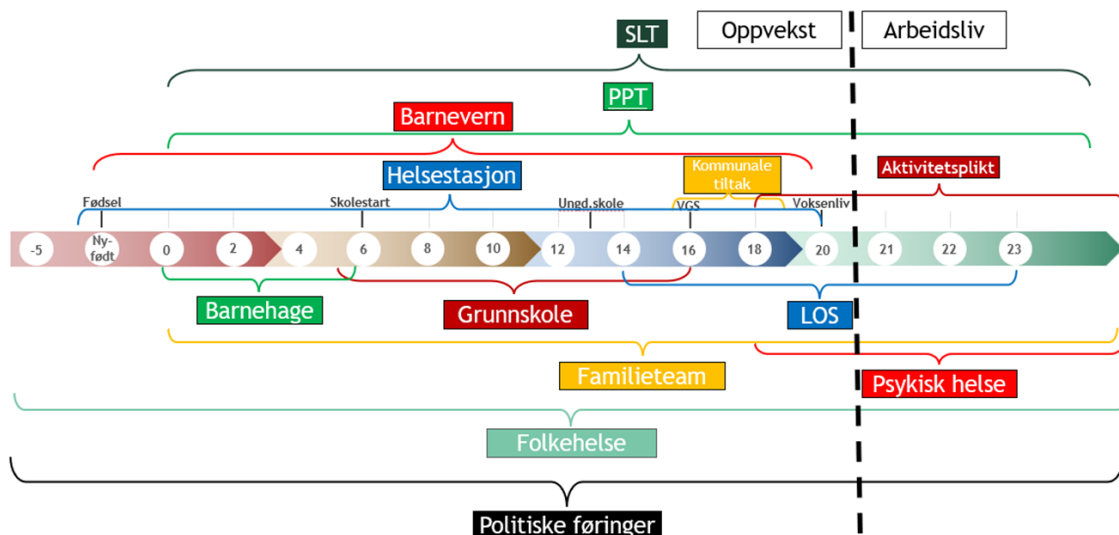
### Nettverk og samarbeid

Et annet innsatsområde for kvalitet i nasjonalt kvalitetsrammeverk er nettverk og samarbeid. I dette innsatsområdet slås det fast at karriereveiledningstjenesten skal ha et nettverk og samarbeid med relevante aktører. Videre at det er et mål å jobbe systematisk for å få et godt samarbeid med relevante aktører og instanser. Det innebærer å ha kjennskap til andre aktørers oppdrag og tilbud, avklare fordeling av oppgaver og ansvar, og å utvikle avtaler og rutiner for samarbeid.

Denne prosjektgruppa besto av Mølla vekst, Ivekst, Sølve, Nordre Land Asvo, Thor Heyerdahl vgs, Dokka vgs, Søndre Land kommune, Revetal arbeid og kompetanse (RAK) og Fønix

Delprosjektet tok utgangspunkt i følgende problemformulering; Hvordan må alle instanser jobbe for å legge til rette for å bygge opp barnets robusthet og evnen til å ta egne bevisste valg gjennom hele livsløpet?

Basert på arbeidet i prosjektet ble det utviklet en modell som synliggjør ulike instansers involvering i målgruppas livsløp:



I modellen er overgangen til arbeidslivet markert med en stiplet linje. Dette er tidspunktet hvor vekst- og arbeid- og inkluderingsbedrifter i all hovedsak møter målgruppa. Gruppa stilte seg og sine virksomheter spørsmålet om hvilke karrierekompetanser og andre kompetanser man burde inneha i dette veiskillet i livsløpet. Eksempler som kom opp var:

- Det å kunne velge selv (forskjellen på at jeg velger og mamma velger)
- Mobilitet, å kunne benytte seg av kollektivtransport.
- Viktigheten av personlig hygiene
- Tidsbegrep
- Sosiale ferdigheter
- Kommunikasjon, herunder
  - o Det å kunne si i fra/stille spørsmål når det er noe jeg ikke forstår.
  - o Kunne gi beskjed hvis en ikke kommer
  - o Lytte, være tilstede i en samtale
  - o Kunne ta imot tilbakemeldinger
- Arbeidsmoral
  - o Forståelse for sitt bidrag i arbeidet
- Ernæring
  - o Gode kostholdsvaner som gir et jevnt blodsukker (Sunn frokost og sunn niste bl.a)
- Økonomi
  - o Kunne fordele midlene sine ut over mnd, slik at en ikke er blakk etter en uke.
  - o Kunne lese en lønsslipp
- Søvn
  - o Gode søvnvaner som sikrer nok søvn

Det var stor enighet om at dette er kompetanser som bør og kan arbeides med før de står på overgangen til arbeidslivet. Samtidig var det en erkjennelse i gruppa rundt at de ofte måtte fokusere på nettopp disse kompetansene i sin oppfølging.

Det var enighet om at overgangen bør starte før slik at den blir individuell og hensiktsmessig for den enkelte. Representantene fra videregående skole i gruppa opplevde at valgene som foreslås i ungdomsskole ofte er veldig begrenset for målgruppa. Et konkret eksempel på samarbeid finner en mellom Larvik kommune (sykehjem) og bedriften Ivekst. Målet er å avlaste sykehjemansatte i profesjonsnøytrale arbeidsoppgaver og frigjøre tid for de faglærte til å utføre profesjonsoppgaver. Samtidig så de raskt at det er mange gode og meningsfulle oppgaver for VTA: skyllerom, kjøkken, smøre mat, varepåfylling, skifte på senger, baking osv. Suksessfaktorer: Informasjon til ansatte - personalmøter - positiv leder - informasjon til pårørende

Per nå er det 5 x 100 % VTA fordelt på 7 -9 personer involvert. Prosessen videre involverer:

- Opplæringsmoduler: håndvask, desinfeksjon, skyllerom, demens, kjøkken, smøre mat
- Opplæring parallelt med omvisning og oppstart på sykehjem
- Fokus på profesjonalitet - trygge i opplæringen - bevissthet på kompetanse og kunnskap
- Fortløpende evalueringer for å kvalitetssikre og måle effekten av tilrettelagt arbeid

Oppsummert oppleves dette som en VINN - VINN situasjon for kommunen og arbeidsinkludering som de håper å videreføre etter 2024.

### Utvikling av karrierekompetanse og verktøy for arbeid med overgang til eksternt arbeid

Denne prosjektgruppa jobbet med flere mindre prosjekter innenfor innsatsområdet tilbud og innhold. Tilbud og innhold handler om at karriereveiledningstilbudet er tilgjengelig og tilpasset, og gir et relevant utbytte. Det er et mål å jobbe strukturert og systematisk med å utvikle et karriereveiledningstilbud som er tilgjengelig og som gir veisøkere et godt utbytte. Det innebærer å bruke ulike former for veiledning og faglig forankrede metoder, og å tilpasse veiledningen og aktivitetene til den enkelte veisøker. Når det gjelder rammer og

Nedenfor presenteres oppsummeringer fra hver av bedriftene som deltok. Hver deltaker har skrevet en evaluering med fokus på refleksjoner rundt resultater, observasjoner, brukersignaler, erfaringer fra gjennomføring og tanker om behov. Disse danner grunnlaget for anbefalinger fra dette delprosjektet.

### Sens Arbeidsinkludering

Sens Arbeidsinkludering valgte å prøve ut kartlegging gjennom arbeid med de ulike delene i Karriereverktøy, og kartlegging kun med utgangspunkt i bilder i Karriereverktøy.

### Målgruppe

Karriereveileder har i prosjektperioden fulgt en medarbeider i VTA og de har gjennomført yrkeskartlegging gjennom samtale rundt bilder i Karriereverktøy, og utprøving i praksis over tid. De har også prøvd ut Karriereverktøy og benyttet alle modulene i samarbeid med 3 personer i målgruppen. Dette også over tid, med flere veiledningssamtaler og utprøving i praksis i samarbeid med andre veiledere i bedriften.

### *Mål*

Kartlegge hvordan Karrierverktøy fungerer som et verktøy for å utforske interesser, styrker, preferanser og jobbmål hos medarbeidere i målgruppen. Målet er å styrke den enkeltes selvbestemmelse og medvirkning i eget jobb-løp gjennom tilpasset karriereveiledning.

### *Rammer*

Medarbeider 1: Det er gjennomført 2 veiledningstimer, spontane samtaler etter behov og ukentlig utprøving av arbeidsoppgaver i tråd med resultater av kartleggingen. Arbeidsutprøvingen har blitt justert og endret underveis etter løpende observasjoner i praksis. De andre medarbeidere har hatt regelmessige veiledningssamtaler, og prøvd ut i praksis i tråd med valgte jobbmål.

### *Innhold*

Karriereveiledning og interesse-utforskning med utgangspunkt i bilder og samtale om ulike arbeidsoppgaver innenfor 3 ulike arbeidsområder. Spørsmål vi har jobbet med er: hva medarbeider har prøvd før, er nysgjerrig på, liker og har lyst til å prøve ut. Vi har også kartlagt hva medarbeider ikke liker og ikke har lyst til å prøve ut.

### *Arbeidsform*

Medarbeider 1: Samtale om arbeidsoppgaver med visuell støtte i bilder. De 3 valgte arbeidsområdene ble valgt ut utfra medarbeiders tidligere preferanser, og utfra oppgaver som det har vært mulig å legge til rette for.

De andre medarbeiderne har benyttet deler fra hele modulen med spørsmål, bilder, interesseprofil, interesseutforskning og fordypningsspørsmål. Det ble i alle disse prosessene gitt tilpasset informasjon hele veien. Det ble også luket bort spørsmål og alternativer som veileder visste ikke ville være relevante for medarbeiderne. Det ble heller ikke lagt opp til egenarbeid da det ville vært for omfattende og krevende.

### *Evaluering*

Når det gjelder målgruppa vurderes det at alle delene i Karrierverktøy er for avansert slik det fremstår i dag. Både språk og valgmuligheter er lite tilpasset målgruppens behov. Det savnes også bilder av flere typer arbeidsoppgaver innenfor de ulike arbeidsområdene. Slik det fremstår nå er det behov for å supplere med andre bilder for å visualisere hvilke arbeidsoppgaver som kan være relevante å velge mellom.

Vi observerer at det å sette av tid til å regelmessig samtale om medarbeiders ressurser, jobbønsker og mål skaper rom for medvirkning i egen jobbprosess. Vi ser at det må ligge en god relasjon i bunnen, for at medarbeider skal oppleve reelle muligheter for medvirkning, og for at man i samarbeid skal kunne utforske nye jobbmuligheter. Karrierverktøy i seg selv har ikke vært et veldig egnet verktøy, men det har i prosessene allikevel skjedd mye positivt, og vi ser at det å jobbe regelmessig med karriereveiledning i trygge rammer gir nye utviklingsmuligheter og resultater. Det stiller imidlertid store krav til veileders kompetanse og evne til å oversette og tilpasse innholdet underveis.

Rammer- Regelmessige veiledningssamtaler, klare og avgrensede mål i medarbeiders handlingsplan, samarbeid mellom veileder, medarbeider og jobbveiledere, utprøving i praksis og evaluering har vært viktig og vil videreføres i senere prosesser.

Basert på erfaringene knyttet til manglende tilpassing har bedriften vært i kontakt med eier av karrierverktøy. Han foreslår følgende nye løsninger:

- Legge inn bilder av nye VTA tilpassede yrker/arbeidsoppgaver som kan navngis som arbeidsoppgaver istedenfor titler - der det ikke finnes titler (f.eks. fronting av varer, sitte i kasse, presse papp, sortere pant osv).
- Kartlegge hvilke arbeidsoppgaver ønsker man bilder av. (Her ønsker de seg gjerne en liste fra oss over ønskede arbeidsoppgaver/yrker).
- En løsning slik at veileder switcher til veisøkermodus på sin egen innlogging, dvs at VTA deltaker ser ikke hele det komplekse verktøyet, men kun de utvalgte delene, feks kun knappen yrker (ikke utdanninger), kun yrker på grunnskolenivå (evt vgs)
- Tilpasset informasjon – en løsning hvor det kommer inn et Info-tegn ved yrkene og om man klikker på de får man opp Karriereinformasjon om yrket - Den funksjonen spesialtilpasser vi i denne VTA delen, ved å lage "lettlest" tekst og innhold som gir best mulig Karrierelæring om yrket eller arbeidsoppgavene – her ønsker de innspill til innhold og struktur i disse tekstene.
- Hjelpeartikkel om hvordan Karriereveilede i VTA: De kan utarbeide en hjelpeartikkel/ eller en fagartikkel som beskriver VTA-vennlig bruk av Karriereverktøy, den vil kunne inneholde noe slikt som dette
  - o Hjertemerke alle de yrkene som er innenfor mulighetsområdet til en enkelte VTA deltaker
  - o bla i bildene på et yrke, forklar innholdet i den arbeidsoppgaven, reflekter rundt om dette er noe veisøker har lyst til, gå til neste bilde
  - o Om yrket ikke vekker interesse, fjern hjertemerkingen. Medarbeider vil da presenteres for alle reelle muligheter uten å overveldes av irrelevante alternativer eller store mengder informasjon.

Dersom disse endringene gjennomføres i Karriereverktøy har deltakerne fra Sens tro på at dette kan bli et nyttig verktøy i Karriereveiledning for målgruppen fremover. De ønsker derfor å følge opp dette i samarbeid med karriereverktøy fremover.

#### HeltMed

HeltMed har prøvd ut karriereveiledning og kartlegging gjennom bruk av illustrasjoner/bilder (Jobpics). De har også undersøkt hvordan rådgivere i videregående skole (utvalgte skoler i Oslo) jobber med karriereveiledning i møte med elever på tilrettelagt opplæring.

#### Målgruppe

Målgruppen er rådgivere i videregående skole i Oslo. Herunder Edvard Munch, Nydalen, og Holtet. I tillegg rådgivere har jeg vært i kontakt med lærere på tilrettelagt opplæring ved Nydalen vgs.

#### Mål

Målet med undersøkelsen/kartleggingen har vært å hente inn informasjon om hvordan karriereveiledningen foregår, hvilke verktøy som brukes, hvilke erfaringer rådgiverne har og hvordan de jobber/ønsker å jobbe med elevgruppen på tilrettelagt opplæring. I tillegg var det ønskelig å kartlegge bruken og utformingen av «interessetesten» til vilbli.no.

#### Rammer

Det har ikke vært noen avgrensede rammer for kartleggingen. Kartleggingen har skjedd i forbindelse med skolebesøk og foregått som uformelle samtaler.

### *Innhold og arbeidsform*

Innholdet i kartleggingen har omhandlet praksis og verktøy som anvendes i arbeidet med karriereveiledning. Det har også vært diskutert hvilke verktøy/hvilken utforming man skulle ønske at verktøyene hadde.

### *Evaluering*

Rådgivernes/lærernes erfaringer med karriereveiledning er i stor grad sammenfaldende, men det varierer i noen grad hvor bevisst rådgiverne/lærerne er elevenes forutsetninger og begrensinger i denne sammenhengen. Flere av respondentene forteller at de har benyttet interestetesten til Vilbli.no, da denne i utgangspunktet er tilpasset elever på ungdomstrinnet og utformet for en yngre målgruppe.

Testen er utformet med utgangspunkt i å kartlegge interesser og videre gi en indikator på hvilket studietilbud (vg.1) som er relevant for kandidaten. Testen inneholder 75 – 90 spørsmål (avhengig av om du velger yrkesfag eller studieforbereidende fag). Spørsmålene er relativt korte og konsentrere seg ensidig om kandidatens interesser. Når testen er gjennomført presenteres resultatet i form av interesseområder (eksempelvis, «mat og helse», «drama og teater» eller «salg og service»), og er direkte knyttet opp mot utdanningstilbudene innenfor videregående opplæring.

Bruken av dette verktøyet er utbredt i karriereveiledningen i skolen, men respondentene oppgir at verktøyet ikke er optimalt for elevene på tilrettelagt opplæring. Svakheter ved testen er at den er for lang, ikke bruker visuell framstilling, inneholder tema/spørsmål som elevene ikke kjenner seg igjen i. Med dette som utgangspunkt oppgir respondentene at testen er for komplisert.

Alle rådgiverne/læreren som er inkludert i denne kartleggingen oppgir å mangle redskaper/verktøy som er tilpasset målgruppen. Flere oppgir å ikke føle seg kompetent nok, og at karriereveiledningen av elever på tilrettelagt opplæring ofte er ustrukturert og utfordrende.

Noen av respondentene oppgir at elevens praksis er et godt utgangspunkt for karriereveiledning, og at dette (for de elevene som har praksis) kan lede til mer fruktbare samtaler om videre karriere.

### *Optimus*

Optimus har prøvd ut både karriereverktøy (vanlig gjennomgang) og Karriereverktøy bilder for en lærekandidat. De har også prøvd ut bruk av kvalitetsrammeverket for karriereveiledning. Rapporten for sistnevnte presenteres etter rapporten om bruk av verktøyene.

### *Mål*

Karriereveiledning for å kartlegge interesseområder ved bruk av først Karriereverktøy sin vanlige løsning, og deretter bruk av Karriereverktøy sin løsning «Bilder». I begge tilfeller var ønsket å veilede lærekandidaten til å finne frem til ønsket yrkesretning etter å ha tatt et tydelig feilvalg av studieretning og lærefag på videregående skole.

### *Rammer*

Gjennomført fire samtaler mellom veileder og lærekandidat. Alle fire samtalen gjennomført på møterom/samtalerom. Frekvens ca en gang pr uke i påfølgende uker, men med et opphold en uke grunnet fravær hos lærekandidat. Opprinnelig var det ønsket hyppigere samtaler, men høyt fravær hos lærekandidaten hindret dette.

### *Innhold*

Interessekartlegging prøvd ved først bruk av Karriereverktøy sin vanlige løsning med spørsmål for å danne grunnlag for interesseprofil. Deretter bruk av Karriereverktøy sin løsning med bruk av bilder

for det samme. Lærekandidaten klarte ikke å uttrykke sine interesser ut fra verken spørsmål eller bilder. Det var derfor ikke mulig å avklare en interesseprofil for å jobbe videre med verktøyet.

#### *Arbeidsform*

Mye av tanken bak Karriereverktøy er at fokuspersen skal kunne bruke verktøyet på egenhånd for å kartlegge egne interesser og på bakgrunn av sin interesseprofil få forslag til mulig yrker og utdanninger som matcher.

Lærekandidaten var ikke i stand til å bruke verktøyet på egenhånd. Det ble derfor rigget til PC der lærekandidaten med hjelp fra veileder jobbet seg gjennom først spørsmålene og deretter bildene.

Veileder har lest spørsmålene og valgene høyt for lærekandidaten og deretter forsøkt å hjelpe denne på vei til å reflektere mellom de ulike mulighetene ut fra egne interesser. Deretter har veileder vist bildene og prøvd å få til samme ønskede refleksjon hos lærekandidaten.

#### *Evaluering*

Karriereverktøy slik det fremstår i dag oppleves lite egnet for målgruppen som denne lærekandidaten er i. Verktøyet legger opp til en kognitivt bedre fungerende bruker, som klarer å bevisst reflektere rundt sine egne interesser og muligheter som fremlegges skriftlig eller gjennom bilder.

Når det gjelder rammene rundt veiledningen ble gjort forsøk på at settingen skulle være lite formell, men denne lærekandidaten ville kunne respondert bedre på en enda mindre formell setting. Det kan uten tvil oppleves som skummelt å skulle delta på denne type veiledning for en som ikke har erfart det i vesentlig grad tidligere. Ideelt sett skulle det trolig vært satt av mer tid for å bli «varm i trøyen» før selve karriereveiledning tok til.

#### *Optimus – utprøving kvalitetsrammeverk for karriereveiledning*

##### *Målgruppe*

3 lærekandidater, 2 AFT (med uttalte lærevansker), og 1 VTA

##### *Mål*

Karriereveiledning for veien videre, utdanning/skolegang, jobb/hospitering. Utprøving av hvilken nytte og forståelse fokusperson har ved bruk av digitale verktøy i karriereveiledningen, og i hvor stor grad de trenger bistand.

##### *Rammer*

Noen har hatt denne aktiviteten som en del av fast avtalt oppfølging, mens andre har hatt dette som eneste aktivitet rundt karriereveiledningen. De aller fleste samtaler har foregått på samtalerom og ved hjelp av PC.

##### *Innhold*

Ved bruk av kvalitetsrammeverket, har karriereknappene og «kortstokken» vært benyttet. Jeg har da på forhånd planlagt samtalen slik at den er tilpasset fokuspersen. Kortstokken er anvendelig slik at jeg kan sette sammen en kortstokk for akkurat den samtalen. På dette viset han jeg og sette sammen et verktøy tilpasset det temaet fokuspersonen jobber med.

##### *Arbeidsform*

Da alle mine fokuspersoner også sliter med lese-/skrivevansker, blir dette en samtale hvor jeg leser opp spørsmålene/temaene som skal utforskes, hvor det og som oftest er behov for forklaring eller omformulering av teksten.



## Evaluering

Målgruppe AFT: De 2 fra AFT-tiltaket er tatt med i dette prosjektet, fordi de faller inn i gruppen mennesker med lærevansker. For at de skal kunne nyttegjøre seg de digitale verktøy som finnes på markedet, har de behov for bistand. De trenger bistand med begrepsavklaring, forståelse av spørsmålsstilling og den ene klarer ikke å følge med på oppsettet av verktøyet.

Lærekandidat/VTA: dette er en målgruppe som ikke er vant med denne type tilbud, og mange av de trenger derfor litt forklaring rundt mål for aktiviteten. Jeg ser at flere responderer med interesse, når vi gjennom samtaler får vist de effekt og resultater de oppnår. En var nesten mistenksom og skeptiske i begynnelsen, og reflekterte tilbake til div. tester han hadde måtte delta på.

Målet, som jeg er formidlet fokuspersonene, har vært å kunne gi de en rettighet de har, som er karriereveiledning. Jeg har informert om det pågående prosjektet, og at jeg derfor har lyst til å forsøke å benytte noen verktøy som finnes i Kvalitetsrammeverket i de samtaler jeg har med dem. Jeg har blitt oppmerksom på en del elementer, som gir fokuspersonen utfordringer. Og det har òg blitt tydelig at noen resultater etter kartlegging ved bruk av digitale verktøy, ikke alltid er helt samstemte med virkeligheten, pga fokuspersonens problemer med å tolke spørsmål, eller at de ikke klarer å sette seg selv inn i den beskrevne situasjonen. De kjenner på at de må svare noe, og foretar da heller en noe tilfeldig avkryssing. Mål med karriereveiledning for denne gruppa dreier seg ofte om å kunne ta et valg om en mulig overgang, som oftest til en annen jobb (VTO, hospitering, eksternt), eller for noen av lærekandidatene, en vei videre innen utdanning. Målet med veiledningen blir da å sette de i stand til å kunne ta disse valgene. Jeg ser at selve samtalen rundt dette mange ganger er like viktig, som bruk av digitale verktøy.

Når det gjelder rammer har samtaler vist seg mest effektivt og motiverende for mine fokuspersoner. Samtaler med et gjennomgående fokus på mestring. Det har vært en spennende erfaring, at dess bedre kjent jeg blir med min fokuspersons måte å uttrykke seg på, dess bedre klarer jeg å forstå hva de prøver å formidle. Mange bruker ord og uttrykk de egentlig ikke forstår, og etter hvert kan jeg klare å se hva de egentlig sier. Jeg har opplevd de verktøy som finnes i kvalitetsrammeverket som ganske anvendelig, hvis man ser bort fra det faktum at språket må «oversettes». Jeg som veileder har her et verktøy som kan tilpasse den personen, samtalen og temaet jeg jobber med der og da. Jeg ser allikevel at for enkelte er det vanskelig å klare å se seg selv inn i tenkte scenarier. En utfordring jeg opplever med mange av verktøyene som finnes er at de ofte baserer seg på at fokuspersonen har en viss erfaring fra tidligere skolegang/jobb, mens mange mennesker i denne gruppen ikke har det. Det blir da vanskelig å relatere seg til mange av de situasjonene eller spørsmålene som gis. For å kunne ta et valg, trenger man både tidligere erfaringer og kunnskap om hvilke valgmuligheter man har.

Det er ingen av de jeg har veiledet under prosjektiden, som har kunnet benytte seg av verktøyene uten bistand, ergo har samtalen vist seg være den arbeidsformen som har gitt fokuspersonen en god nok opplevelse av mestring og ikke minst trygghet. Jeg opplever òg at de har behov for trygghet, forutsigbare rammer rundt en samtale, og at de har jobbet noe sammen med meg som veileder på forhånd. Dette gjør at jeg kjenner de godt nok til å kunne stille spørsmålet på «rett vis», og at de er trygge nok på meg til å svare hva de selv syns, og ikke hva de ofte har erfart er et svar som forventes av de (uten at de ikke alltid forstår hva svaret de gir betyr).

## Asker Produkt

Asker produkt prøvde ut Inflow24, en digital plattform for karriereveiledning

### *Målgruppe*

Målgruppen for dette prosjektet var kandidater søkt inn til AFT – arbeidsforberedende trening. I denne gruppen var det en blanding av kandidater med ulike behov for tilrettelegging. Mange har lettere former for autisme, ADHD og noen av de vil gå ut til et tilrettelagt arbeid i ordinær bedrift, mens andre vil søkes inn som VTA hos Asker Produkt AS. Ikke alle i gruppen har utviklingshemming, men de fleste har tilretteleggingsbehov.

Asker Produkt AS har 12 plasser for arbeidsforberedende trening, 42 i varig tilrettelagt arbeid, 8 lærekandidater og 3 lærlinger. InFlow24 gjennomføres hos AFT-kandidater, lærekandidater og hos noen VTA.

### *Mål*

Målet med å bruke InFlow24, er å kartlegge AFT-deltakernes interesser, styrker og preferanser med tanke på jobb eller utdanning. I tillegg kan deltaker besvare de delene som omhandler hva de blir motivert av, hva som skal være på plass for at de skal være i flyt-sonen, samt livshjulet som beskriver de ulike deler av livet og hvor man ønsker en forandring. Deltakerne får mulighet til selv å reflektere over og prøve ut i praksis gjennom arbeidstrening hva de ønsker å gjøre videre. Mange blir forbauset over at de liker yrker/utdanning som de ellers ikke naturlig ville tenkt på. Dette – sammen med behov for tilrettelegging – er et viktig verktøy i arbeidet med å finne muligheter og riktig retning for hver og en deltaker.

### *Rammer*

Deltakeren får InFlow 24 tilsendt på mail, og de fleste klarer å gjennomføre denne på egen hånd. Dette er en del av kartlegging før arbeidstrening, så de gjennomfører kartleggingsanalysen i oppstartfasen av sin arbeidstreningsperiode.

Spørsmålene er relativt enkle. Noen har behov for hjelp, og da er det viktig at man bruker god tid slik at kandidatene forstår spørsmålene og kan svare selv.

### *Innhold*

Tilbakelesingen gis gjerne over flere ganger/møter da det er mye å forholde seg til. Interesseprofilen er den som er enklest å forklare og hvor de fleste kjenner seg godt igjen. Andre deler av kartleggingen gir også veilederne en god pekepinn på hvor deltakerne trenger støtte og oppmuntring. Støtteark og illustrasjoner som følger med verktøyet brukes for å forklare og utdype det deltakerne har svart. InFlow beskriver både styrker, utfordringer, motivasjonsfaktorer og hva som kan utløse stress og reaksjoner på stress. Dette er fine elementer å komme tilbake til under arbeidstreeningen, og resultatene fra kartleggingen brukes gjennom hele arbeidstreningsperioden.

### *Arbeidsform*

InFlow24 – verktøyet er en naturlig del av samtalene deltaker og veileder har gjennom hele arbeidstreningsperioden. Situasjoner som oppstår og reaksjoner fra deltaker kan ofte relateres tilbake til deltakers profil. Flere deltakere beskriver at de aldri ville ha tenkt på et yrke de prøver ut dersom ikke hadde tatt kartleggingen. Et eksempel er at flere menn som tidligere har jobbet i produksjonsbedrifter hvor de beskrev seg selv som hovedsakelig praktisk anlagt, kom ut med en profil hvor omsorg er den interessen som er sterkest. Etter å ha prøvd seg i omsorgsykker har de nå fått jobb innen denne sektoren og noen av dem tar også en utdanning ved siden av jobb for å øke sin kompetanse. Alle sier at dette er yrker de aldri ville ha tenkt på dersom de ikke fikk det resultat de fikk av kartleggingen, og alle trives veldig godt.

### *Evaluering*

Målet er å bistå kandidater til å komme ut i en jobb eller utdanning i tråd med deres interesser og ønsker. Mange vet ikke hva de vil, og dette gjelder spesielt ungdom som har falt utenfor – kanskje droppet ut av skolen eller har isolert seg av ulike årsaker. Gjennom verktøyet og samtaler finner vi sammen retning, de får prøvd ut og de øver på det som hindrer dem fra å komme videre. Verktøyet gir veilederne en pekepinn til å i samtaler utforske hva som motiverer deltakeren og hvilke områder deltakeren ønsker å fokusere på fremover for å nå sine mål.

Asker Produkt vil fremover ha fokus på Jobbdesign hvor vi ønsker å bistå flere VTA-kandidater med å komme ut i tilrettelagte jobber på f.eks. sykehjem og dagligvarebutikker. I forbindelse med denne rekrutteringen vil vi ha mulighet til å bruke InFlow24 i kartleggingen av aktuelle kandidater – som et støtteverktøy til intervjuer og andre forberedelser.

InFlow24 bruker vi også nå i ledergruppen hos Asker Produkt AS for å bli bedre kjent med hverandres styrker og interesser, og for å se kartlegge hvordan vi best kan samarbeide og fordele overordnede oppgaver ut fra dette.

### *OPT AS*

OPT har prøvd ut karriereverktøy fire VTA deltakere med forskjellige utfordringer, autisme og lettere psykisk utviklingshemming.

### *Mål*

Karriereveiledning for å kartlegge interesseområder og yrkesvalg.

### *Rammer*

Gjennomført fire samtaler mellom arbeidsleder og VTA'er. Alle fire samtaler gjennomført på møterom med storskjerm. Vi fikk også bistand fra 2 AFT veiledere med lang erfaring i bruk av verktøyet.

### *Innhold*

Interessekartlegging prøvd ved først bruk av Karriereverktøy.no sin vanlige løsning med spørsmål for å danne grunnlag for interesseprofil. Deretter bruk av Karriereverktøy sin løsning med bruk av bilder. Da alle VTA deltakere har ulike forutsetninger var det kun 1 som klarte å fullføre uten aktiv veiledning, og hjelp med å fylle ut spørreskjemaer osv. Det blir fort også avsporinger, og mange drar frem aktiviteter som egentlig er hobbyer. Men kan man gjøre en hobby til en jobbmulighet er det positivt. Så føler vi satte noen ideer i gang hos enkelte deltakere.

### *Evaluering*

Karriereverktøy.no passer best for VTA'ere med høy digital kompetanse. Det viste seg at bruker også må ha en e-postadresse, noe flere av våre deltakere ikke besitter. Men omgås ved å bruke arbeidsleders epost. Verktøyet kan gi svar om yrker og ledige jobber som passer dine interesser, og din «profil». For våre VTA deltakere som alle er i arbeid, og trenger tilrettelegging, oppdaget jeg et annet behov som er mer hensiktsmessig for målgruppen. Det er å opplyse og informere om «alle» VTA mulighetene i kommunen.

I en stor kommune som Oslo finnes det mange yrkesmuligheter innen alle VTA bedriftene. OPT kan tilby karriere innen lager, nettbutikk, søm, pakking, vaskeri, kantine, gjenvinning o.l. Men de andre bedriftene kan ha helt annen produksjon eller tjenester, med andre arbeidsområder. I tillegg har vi stiftelser som jobber med utplassering i ordinære bedrifter.

Min konklusjon er at våre VTA deltakere vil ha mer nytte av kurs om alle mulighetene i sin kommune. Mulighet for bedriftsbesøk hos andre VTA bedrifter. Få mer informasjon om å prøve seg ordinært,

kun de som ønsker dette, med mulighet for retur til egen bedrift. For å få en kontinuitet, bør man sette av opplysningsarbeid/ kurs 1 gang pr år i hele bedriften. Dette i tillegg til medarbeidersamtale, hvor ønske om videre karriere og utprøving er et eget tema.

Som tidligere nevnt, Norge er et stort land med store avstander, og tilbudene til VTA vil variere fra kommune til kommune. Oslo skiller seg ut ved at det er mange VTA bedrifter, og et særdeles variert ordinært arbeidsmarked innen de fleste fag/ yrker/ karrierer. Så mulighetene ligger der for VTA deltakere som har ønsker i uansett karriereretning.

Angående verktøy, så er min mening at det bør lages noe enklere, med oppnåelige karrierer/ jobbmuligheter som resultat, som finnes innen kommunen.

## NAMAS

NAMAS har prøvd ut InFlow 24.

### *Målgrupper*

Inflow 24 er gjennomført på en VTA-ansatt i prøvetid. Vedkommende har som hovedmål å ut i ordinært arbeid eller bli lærekandidat. Vedkommende har gjennomført Inflow 24 under ordinære vilkår, på bakgrunn av hens kognitive forutsetninger. Det er også gjennomført et internt kurs på Teams, med 18 deltakende VTA-ansatte. De VTA-ansatte er en spredt gruppe ift kognitive ferdigheter.

### *Mål*

Inflow 24 er gjennomført for å kartlegge verdier, interesser, erfaringer og kompetanse. Samt hva hen motiveres av, personlige styrker og egenskaper som kan utvikles videre

Kurset skulle gi opplæring i arbeidslivets spilleregler med tanke på både internt arbeid i NAMAS og forberedelse til mulige hospiteringer/overgang til ordinært arbeid/VTO.

### *Rammer*

Inflow 24: I forkant av gjennomføring ble det sjekket at VTA-ansatt forsto oppgaven /spørsmålene og om hen kjente seg trygg på å besvare kartleggingen selvstendig på PC. VTA-ansatt har mulighet til å spørre veileder underveis i gjennomføringen. Besvarelsen ble gjennomført med 1 times lange økter på fire ulike dager. VTA-ansatt og veileder har hatt to ettersamtaler for gjennomgang av besvarelsen.

Kurs: En times kurs via Teams, i tillegg til «hjemmeoppgaver» som skal diskuteres på hver avdeling etterkant.

### *Innhold*

Inflow 24 inneholder 5 profiler - (1) Interesseprofil, (2) Motivasjons- og mestringsprofil, (3) Preferanseprofil, (4) Flow24 og (5) Livstidshjulet. Den VTA-ansatt besvart alle profilene.

Kurset laget internt av veileder i bedriften. Temaer: Arbeidsmiljøloven, verneombud, bedriftens formål og visjon, verdigrunnlag, arbeidsavtalen, rettigheter og plikter, arbeidsreglement, klagerett, bedriftshelsetjenesten og arbeidstakerorganisasjoner. Ment som en innføring i hvert enkelt tema - til hjelp for videre arbeid opp mot hver enkelt deltaker. Individuell oppfølging kreves ifht hvert enkeltes ståsted.

### *Arbeidsform*

VTA-ansatt jobbet selvstendig på PC gjennom alle fire arbeidsøkter. Hen spurte en gang om hva som menes med et spørsmål, men da måtte også veileder søke opp to fremmedord som var satt sammen i spørsmålet. Resultatet fra kartleggingen blir brukt videre i den VTA-ansattes mål for utvikling.

Kurset ble gjennomført som forelesing via Teams, med 5 avdelinger i 4 av våre eierkommuner.

### *Evaluering*

Inflow 24 har et komplisert språk og det vil være et fåtall VTA-ansatte som har utbytte av denne kartleggingen. For akkurat denne ansatte fungerte det imidlertid fint. Det er tydelig at den VTA-ansatte har forstått spørsmålene. Interesseprofilen er i samsvar med den yrkesretningen vedkommende selv kan tenke seg. Hen valgte ut ett par områder i mestrings- og motivasjonsprofilen som hen skal jobbe videre med. Den VTA-ansatte forsto sammenhengen, reflekterte godt og deltok aktivt med egne ord og innspill i ettersamtalen med veileder.

Når det gjelder kurset var det ok å holde «forelesing» for hele VTA-gruppen. Viktig at veilederne også deltar. Ut fra svarene i spørreundersøkelsen ser det ut til at innholdet var ok. Kan forandres etter behov og utvikles i trå med endringer i bedrift/samfunn. Som forelesing passer Teams bra, når det ikke blir for langvarig. Viktig med oppfølging i mindre grupper (avdelingsvis) i etterkant. Kurset kan med fordel holdes fysisk for mindre grupper, med bedre rom for pauser og diskusjoner/spørsmål.

### JOBBINTRO

Jobbintro prøvde ut Inflow24 i kombinasjon med kurs/samlinger. Vi har kalt samlingene henholdsvis «Arbeidslivssamlinger» for alle ansatte i produksjonen og «Min karriere» for de som har en ekstern tilknytning.

Videre i oppsummeringen vil de to gruppene beskrives hver for seg (Arbeidslivsgruppen og Min Karriere-gruppen) da det er ulike kriterier, fremgangsmåter og formål i de to gruppene.

Elementene i prosjektet vil kontinueres i Jobbintros praksis utover denne perioden, men rapporten er begrenset til det første tidsrommet på tre og en halv måned. Jobbintros produksjon er ikke endret eller tilpasset prosjektet på annet vis enn at deltakerne har blitt tatt ut av avdelingen i de perioder som er beskrevet.

### *Målgruppe*

Arbeidslivsgruppen:

Alle 56 ansatte i VTA har tilgang til denne delen av prosjektet. Målgruppen i Arbeidslivsgruppen har kun til felles at de har en uføretrygd og nyttiggjør seg av tilrettelagt arbeid på Jobbintro A/S. Utover dette er det stor variasjon i gruppen med tanke på diagnoser, kognisjon og funksjonsnivå.

Min Karriere-gruppen:

De tolv deltakerne i denne gruppen har til felles at de i tillegg til uføretrygd og jobb i skjermet virksomhet også har et ønske om- eller er i ekstern praksis i en ordinær bedrift. Av de tolv er det 8 som har ekstern praksis da prosjektet startet. De som er i denne gruppe kan nok ansees å være i det øvre sjiktet med tanke på kognitiv funksjon, evne til å reflektere og arbeidsevne av våre arbeidstakere.

### *Mål*

Arbeidslivsgruppen:

Jobbintro tenker at kompetanseheving rundt arbeidslivets- og hverdagslivets mange komponenter (sosiale roller, samhandling, rettigheter, plikter, HMS, basiskompetanse mm.) som første steget i å gjøre arbeidstakerne i tilrettelagt arbeid mer robuste i egen arbeidshverdag og i livet generelt.

Min Karriere-gruppen:

Målet med denne gruppen er å gjøre de eksterne praksisene og prosessene mot ekstern praksis så gode og bærekraftig som mulig. På denne måten vil vi muligens få flere ut i det ordinære arbeidsliv på sikt. Dette vil igjen styrke sannsynligheten for å kunne nyttiggjøre seg av faste eksterne ordninger som VTO, Helt Med og eventuelt ordinære ansettelse der det er aktuelt.

#### *Rammer*

Arbeidslivsgruppen:

Vi har gjennomført 5 møter med gruppa som vi har kalt «Arbeidslivssamlinger». Disse møtene ble holdt i egen kantine og hadde en varighet på ½ time x 2. Alle fikk utdelt ark og penn til å føre notater og det ble tilbudt kaffe, te og vann. Vi delte de ansatte i to grupper og gjennomførte to samlinger etter hverandre hver fjortende dag. Vi valgte å dele i to grupper da arbeidstakerne var tydelige på at de ville ha mest ut av det om det var få og at det da var lettere å engasjere seg. Det var ikke alle som møtte opp på disse samlingene av ulike årsaker. Antallet estimeres til ca. 15 stykker på hver gruppe, altså 30 stykker totalt.

Min Karriere-gruppen:

Vi har gjennomført 3 møter med denne gruppen på 12 personer. Disse møtene hadde en varighet på 2 timer.

7 personer i denne gruppen har også gjennomført en Inflow24 kartlegging. Anniken og Jakob brukte i gjennomsnitt 4 timer på hver av kandidatene ved registrering, utfylling og tilbakelesning.

#### *Innhold*

Arbeidslivsgruppen:

Tema for Arbeidslivssamlingene har vært:

Møte 1: Introduksjon, presentasjon av prosjektansvarlige og hensikten med prosjektet.

Møte 2: Oppmøte på Jobben

Møte 3: Arbeidsavtalen

Møte 4: Arbeidsreglementet for VTA

Møte 5: Kommunikasjon

Min Karriere-gruppen:

Møte 1: Introduksjon og presentasjon av din jobb i dag. Hvor jobber du, hva gjør du og hvilke ferdigheter bruker du i jobben din?

Møte 2: Språk og yrker

Møte 3: Roller og muligheter i ekstern praksis.

#### *Arbeidsform*

Arbeidslivsgruppen:

Arbeidslivssamlingene ble forberedt og gjennomført av Anniken og Jakob. Vi laget en Power Point til hver samling som vi styrte oss etter. På denne måten kunne vi sikre at vi var gjennom temaene vi ønsket og vi klarte også å sikre rimelig stor likhet på tvers av gruppene.

Min Karriere-gruppen:

Samlingene har blitt holdt på et egnet møterom. Deltakerne gikk gjennom sine arbeidsdager mens Anniken og Jakob koblet oppgavene opp mot ferdigheter de benyttet i oppgavene. Disse ferdighetene ble skrevet fortløpende på en tavle for å visualisere dette. Vi ønsket med dette å sette søkelys på ferdigheter siden det synliggjør hvor mange ferdigheter man har og at ferdighetene er noe man i stor grad kan ta med seg fra en arbeidsplass til en annen. Erfaringsutvekslingen opplevdes lærerik og engasjerende for deltakerne. Anniken har også hatt innlegg med faglig innhold relatert til hverdagen arbeidstakerne opplever i ekstern praksis og generelt.

Inflow24: Under selve besvarelsen på profilen valgte vi å være til stede begge to som støtte og veiledning under hele seansen. Jakob kjenner arbeidstakerne godt og Anniken kjenner Inflow24 godt. Med pause brukte vi i overkant av 2 timer på besvarelse og rett i underkant av 2 timer på tilbakelesning. Vi satt da i et rom med en storskjerm hvor spørsmålene kom opp på. Deltakeren fikk leste litt selv og fikk opplest alt etter behov.

De som var med i denne gruppen kunne alle lese og skrive, så vi har ikke erfaring med gjennomgang av Inflow24 med noen som ikke kan lese.

### *Evaluering*

Arbeidslivsgruppen:

Det oppleves som at manglende refleksjonsevne gir utfordringer i alle de tiltakene vi har forsøkt. Det samme var også tilfellet i Arbeidslivsgruppen, men dette var mer forventet da gruppen er så sammensatt som den er.

Min Karriere-gruppen:

Inflow24 er tidkrevende å bruke på denne målgruppen. Vi valgte å sette av mye tid både til gjennomføring og tilbakelesning. Det oppleves ikke som at alle hadde like godt utbytte av dette verktøyet. Det opplevdes spesielt vanskelig med interesseprofilen for enkelte av deltakerne. Flere av våre deltakere kan ha noen problemer med å se ting i et større perspektiv enn eget liv/egen hverdag. Noe som kan være en svakhet i denne kartleggingen, men det kan være utfordring ved alle kartlegginger og vi vurderer at det vil trolig ikke ha den store negative påvirkningen på resultatet og samtalegrunnlaget man får til sist.

Formålet om å hjelpe våre arbeidstakere å stå best mulig i arbeid er vanskelig å måle, men deltakerne rapporterer selv at det har vært lærerikt og at de ser innholdet som viktig.

Prosessene mot ekstern praksis vil helt klart være styrket gjennom Inflow24 profilene mener vi. Spesielt vil det styrke innsalgsprosessen til en mulig ekstern arbeidsgiver. Det er en fin måte å verbalisere ferdigheter, samtale rundt utfordringer og styrker i arbeidssituasjoner.

I vårt prosjekt er det mange samlinger og aktiviteter, altså arbeidstakerne tas ut av produksjonen de jobber i. Det oppleves tidvis noe motstand fra arbeidslederne om å prioritere slike aktiviteter som ikke er direkte produksjonsrettet. Dette kunne trolig vært forhindre om vi involverte de mer i prosessen slik at de var bedre kjent med innhold og hensikt.

Arbeidslivsgruppen:

30 minutter med Arbeidslivssamling på slutten av dagen er kanskje ikke optimalt. Vi opplever at tiden (30 til 40 minutter) er ganske passe for denne gruppen. Men ser at mange er slitne på slutten av dagen. Vanskelig å si hvordan det ville være om man startet dagen med dette (bør kanskje prøves).

Vi forventet kanskje at engasjementet skulle være høyere rundt de mer konkrete temaene som Kommunikasjon/Oppmøte enn ved Arbeidsavtale og Reglement, men opplevde at engasjementet var jevnt høyt på alle temaene.

Min Karriere-gruppen:

Vi har brukt forholdsvis mye tid på de 7 personene som har gjennomført Inflow24, både ved selve utfyllingen og samtalen i etterkant.

Vi vurderte at det var hensiktsmessig at både Jakob (som kjenner deltakerne godt) og Anniken (som er meget god med verktøyet Inflow24) var med på begge seansene. Dette opplevde vi også som nyttig i de fleste gjennomføringer. Jakob kunne hjelpe deltakerne å forstå spørsmålene og utsagnene ved å trekke paralleller mot arbeidstakers erfaringer og egen arbeidshverdag. Mens Anniken kunne være stødig og fleksibel i den praktiske besvarelsen og ikke minst tilbakelesningen. Det vil være mer effektivt og like produktivt om det er en og samme person som klarer å fylle de to rollene. Vi erfarte at flere av deltakerne ble slitne mot slutten av disse 2-timers seansen, det er trolig hensiktsmessig å dele det opp i to adskilte økter om mulig.

Arbeidslivsgruppen:

Det er vanskelig å velge innhold og presentasjonsmåte når man har så mange og en så sammensatt gruppe mennesker. Vi valgte å benytte PowerPoint som opplevdes som en styrke når det gjelder det å «styre» samlingene. Engasjementet og mottakelsen virket til å variere en del fra de to gruppene. Gruppen med representanter fra Strikk, Kjøkken og Frukt var langt mer delaktige, kom med mange innspill, eksempler og spørsmål. Ikke alle innspill var like relevante for temaet det snakkes om. Snekker og Montering oppleves mer observerende, kom med få innspill og spørsmål underveis. Basert på samtaler med deltakerne fra begge gruppene i etterkant oppleves det ikke som at det nødvendigvis er ulikt utbytte for deltakerne i de to gruppene.

En erfaring er at enkelte arbeidstakere egner seg dårlig i disse typer samlinger. Noen få arbeidstakere blir forvirret og frustrerte i etterkant da de ikke evner å forstå det som er formidlet. Det er ofte små ting og gjerne abstrakte begreper som skaper store utfordringer etter vår erfaring. Dette gjelder svært få av deltakerne hos oss og i de tilfeller vil det nok være nyttig å ta de ut av de store gruppene og gi informasjonen individuelt på tilpasset vis.

Min Karriere-gruppen:

Inflow24 har vært et veldig spennende verktøy å benytte på disse syv arbeidstakerne. Det har frembrakt mange spennende samtaler/refleksjoner og oppleves som nyttig for en veileder som skal jobbe med kandidaten mot ekstern praksis.

Når det gjelder personlig utbytte for arbeidstakerne er vår tolkning at det er varierende. Fire av de syv virket til å ha godt utbytte av tilbakelesning og gjennomgang. De var engasjert og ga tydelig uttrykk for å se seg selv og egne styrker/utfordringer i nytt lys. Ut fra videoene og typebeskrivelsene kunne de enkelt poengtere hva som er beskrivende for de og ikke. Dette skapte grunnlag for mange gode refleksjoner rundt hva som gjør at de trives, hva de verdsetter, deres bidrag til arbeidsmiljøet, hvordan de vil uttrykke stress og lignende.



Tre av arbeidstakerne vi gjennomførte Inflow24 på virket lite mottakelig og interessert. De virket ikke til å evne å se seg selv og egne handlinger i denne settingen. Når vi drøftet litt rundt videoene og beskrivelse av de ulike typene i deres profil virket de ikke til å klare å se seg selv utenfra på den måten som kreves.

Til tross for dette oppleves Inflow24 som et godt verktøy og produkt for en som skal selge inn, legge til rette for og følge opp arbeidstakeren hos en ekstern arbeidsgiver. Nytteverdien for en prosess mot arbeidslivet utenfor skjermet virksomhet eller tilrettelegging i skjermet virksomhet ansees stor slik vi ser det. Det forutsetter selvfølgelig at arbeidstakeren har forstått spørsmålene og utsagnene ved gjennomføring, noe som er kanskje vanskelig å bedømme i enkelte tilfeller.

Det har vært noe tidkrevende å gjennomføre Inflow24 med ca 4 timer for både Anniken og Jakob, men vi opplever at det har meget positivt for relasjonen, prosessen, oppfølgingen og individet der vi har prøvd det. Basert på vår erfaring mistenker vi at de som har mindre evne til å forstå abstrakte begreper og reflektere trenger ganske mye hjelp og veiledning i gjennomføringen for at profilen skal «treffe». Med de kandidatene tar det ekstra lang tid og det vil trolig være enda viktigere å dele opp i kortere økter om man vurderer å benytte det.

Vi ser at Inflow24 kan være et verktøy som er egnet på en del av de ansatte i tilrettelagt arbeid, men absolutt ikke alle. I dette prosjektet har vi testet Inflow24 på de som er best fungerende, men ser at det også der er noen som sliter litt i gjennomføringen. Vår erfaring er at når refleksjonsevnen og begrepsforståelsen blir for dårlig er det vanskelig å sikre at deltakeren forstår konteksten. Dermed blir svarer langt mer vilkårlig og treffprosenten synker i forhold til det man er ute etter. Profilen vil trolig ikke være til stor hjelp/støtte da disse utfordringer igjen vil vanskeliggjøre en produktiv samtale i etterkant.

Inflow24 kartlegging av syv arbeidstakere:

Det var tidkrevende både før, under og etter selve kartleggingen. Før oppstart brukte vi noen timer på å skaffe eposter og tilgang til alle. Da ikke alle var kjent med egen epost og passord ble det utfordrende til tider. Gjennomføringen var tidkrevende og siden vi hadde bestemt at begge skulle med var det mange timer som forsvant fra ordinær drift.

Det oppleves essensielt at de i tilrettelagt arbeid får noe hjelp og støtte i gjennomføringen da det etter vår erfaring trengs en del veiledning og konkretisering rundt hva det faktisk etterspørres og beskrives. På samme tid trengs det også hjelp til å sette enkelte spørsmål i kontekst.

Vi har delt VTA gruppa i to og hatt separate samlinger for de som kun jobber på Jobbintro og de som også har en ekstern jobb eller praksis.

## NORASONDE ARBEIDSINKLUDERING

Norasonde har prøvd ut Jobbutviklingssamtaler og hospiteringsarbeid og en «Min karriere» gruppe.

### *Målgruppe*

Personer som er antatt i TA og lærekandidater.

### *Mål*

Jobbutviklingssamtaler og hospiteringsarbeid:

Jobbutviklingssamtale (JUS) ble laget i forbindelse med økt ressursbruk for at ansatte i TA skulle få mer støtte og mulighet for å hospitere i eksterne bedrifter. Målet er at kartleggingen kan føre til at flere av våre ansatte skal utforske sine muligheter og ønsker med støtte i det ordinære arbeidslivet.

Hensikten med økt fokus på hospiteringer i TA er at det i kombinasjon med et «løft» innen karriereaktiviteter hos denne gruppen kan gi ansatte mer erfaring med arbeidslivet, og det gir inkluderingsbedriftene mulighet til å se arbeidstakerens styrker, utfordringer og muligheter over tid. I forbindelse med å kartlegge om en person er i rett tiltak, kan dette bidra til å også se muligheter for forskjellige VTO-løp. Målet er at våre ansatte tidlig i ansattforholdet skal få god informasjon om sine muligheter innen hospiteringer og andre karriereaktiviteter.

«Min karriere» gruppe:

Det er to mål som dekkes av denne gruppen. Vi i Norasonde ønsker at våre ansatte skal være en del av utviklingen av sine egne karriereaktiviteter. Gruppen ble også satt ned for å teste ut samtalekort og en valgfri aktivitet på Karrierekompetanse (kompetansenorge.no) i regi av gruppeleder i dette prosjektet. Målet var å få tilbakemelding fra TA ansatte på form og innhold.

#### *Rammer*

Jobbutviklingssamtaler:

I løpet av perioden september 2022 til omtrent januar 2023 ble det fullført 19 samtaler med TA ansatte, som hittil har ført til minst 5 hospiteringer. Tidsmessig ble gjennomføringen tilpasset hver enkelt arbeidsgiver. Den omtrentlige ressursbruken som ble satt av til dette og hospiteringsarbeid (inkludert oppfølging av næringslivet, oppfølging på hospiteringsplass, etc) tilsvarer ca en 60-80% stilling. Hospiteringsarbeid ble utført til omtrent mai 2023. Etter dette er det vanskelig å kvantisere hvor mye ressurser det er benyttet spesifikt til dette fordi jeg har hatt andre oppgaver.

«Min karriere» gruppe:

Det ble i perioden av dette prosjektet holdt 3 møter på omtrent 1 time. Grunnet sykdom og ressursbruk ble ikke arbeidet med gruppen utført slik det var planlagt.

Innhold

Jobbutviklingssamtaler (JUS) og hospiteringsarbeid:

Samtalen er et semi-strukturert intervju som tar for seg å blant annet kartlegge arbeidstakers interesser, motivasjon for hospitering og eventuelle behov for støtte inn i en hospitering

Hospiteringsarbeidet har bestått av:

- JUS og planlegging i etterkant for hver kandidat hospitering har vært aktuelt for
- Oppsøkende kontakt og oppfølging av næringslivet i Lillestrøm området
- Utvikling av rutiner
- Oppfølging av hospitantene
- Informasjon om JUS og hospitering på TA ansattes avdelingsmøter

«Min karriere» gruppe:

Utprøving av samtalestartere og aktiviteten: Overganger på Kompetansenorge sine sider.

Også fri diskusjon om tanker rundt karriere og hva begrepet betyr for den enkelte i gruppen.

#### *Arbeidsform*

Jobbutviklingssamtaler og hospiteringsarbeid:

I første omgang ble det informert om Hospiteringsmuligheter og JUS på arbeidstakernes avdelingsmøte. Prioriteringen av hvem som fikk samtaler gikk ut på den enkeltes interesse. Dermed ble de som ønsket kalt inn til samtale først. Samtalenes varighet ble tilpasset den enkelte, men fordi noen kunne snakket veldig lenge oversteg den aldri 1 time. (varierte fra 15 min). Samtalene ble utført på et samtalerom og i etterkant av hver samtale hvor den ansatte var interessert i hospitering ble det lagt en plan for oppfølging til den enkelte. Det ble min jobb og finne et hospiteringssted som passet den ansattes ønsker og muligheter. I forbindelse med dette ble det satt i gang arbeid med å strukturere rutiner for oppfølging av hospitering.

«Min karriere» gruppe:

Jeg fant tid som passet gruppen og kalte inn ved å dele ut et ark med invitasjon.

Jeg styrte arbeidet med samtalestartene og aktiviteten fra kompetansenorge.

### *Evaluering*

#### Målgruppe

Jobbutviklingssamtaler og hospiteringsarbeid:

De fleste i målgruppen har på samlet basis reagert med økt motivasjon og nysgjerrighet for å hospitere og mange jobber mer med å utforske sine egne interesser i arbeidslivet. Det er i gruppen av 81 TA ansatte noen «outlinere» hvor man har de som med støtte nå har nærmet seg og også gått over til VTO og på den andre siden har man de som ikke bare ikke har interesse for hospitering, men som også reagerer negativt, denne gruppen er bestående av så få som 2-3 personer. Gruppen av de personene som er fornøyd med jobben sin i dag og ikke ønsker endring består av omtrent 25 personer.

«Min karriere» gruppe:

Gruppen på 6 arbeidstakere var positive og nysgjerrige. Det var noen variasjon når det gjelder kognitiv fungering. Dette førte til at jeg som «gruppeleder» måtte styre samtalen noe, og legge til rette for at personene hadde forståelse for hverandres utgangspunkt. Enkelte i gruppen gav refleksjoner som viste stor innsikt i samfunnet, egen situasjon, karriere og muligheter.

#### Mål

Jobbutviklingssamtaler og hospiteringsarbeid:

Med arbeidet med JUS og hospiteringsarbeid har vi som avdeling oppnådd målet om å gi flere VTA ansatte mulighet til å utforske sin karriere og styrker. JUS har også hatt funksjon i forhold til å bli bedre kjent med arbeidstakeren. Arbeidet har også over en periode på omtrent 8 måneder ført til store endringer og økt positivitet i den generelle holdningen til slikt arbeid hos ansatte og arbeidsledere. Vi tror også at vårt oppsøkende arbeid og oppfølging i næringslivet har hatt positiv effekt. Når det gjelder VTO-løp har vi 3 ansatte som er i prosess og en ansatt som har gått over til ordinær VTO etter å vært innom kommunens VTO.

«Min karriere» gruppe:

For å nå målet om at Norasondes VTA ansatte skal være med på å forme sine egne karriereaktiviteter skal fortsette med å inkludere denne gruppen i utviklingen fremover.

Grunnet ressurser har vi ikke fullt oppnådd målet med å grundig teste karrierekompetanse aktiviteter, men vi har gjennomført nok til å gjøre en refleksjon.

## Rammer

### Jobbutviklingssamtaler og hospiteringsarbeid:

Min egen subjektive mening når det gjelder rammene er at det burde vært satt av enda mer ressurser til arbeidet, i kombinasjon med utvikling av kurs og annet knyttet til karriere. Min begrunnelse for det er at alle de ulike aktivitetene som oppfølging av næringslivet og flere hospitanter er så omfattende at det i seg selv er en ressursperson.

Men med det arbeidet som er utført har man vist at det ikke er så mye som skal til for at det skal bli en positiv effekt og løft av karriere fokus for gruppen.

### «Min karriere» gruppe:

Det ble erfart at vi burde hatt flere møter, men at det var utfordrende og samle alle 6 ansatte fordi de er ansatt i forskjellige avdelinger, og at møtene noen ganger måtte utsettes på grunn av sykdom. Når det gjelder tidsbruken er erfaringen fra de 3 møtene at de godt kunne vært litt lenger enn 1 time. Men dette må testes ut og justeres med mer erfaring fra flere møter.

## Innhold

### Jobbutviklingssamtaler og hospiteringsarbeid:

US: Bakgrunnen for at jeg valgte å utarbeide et semi-strukturert intervju-skjema er at vi tidligere har gjennomført verktøyet karriereverktøy hos samtlige TA ansatte. Vår erfaring var at denne måten å kartlegge på ikke var tilpasset vår gruppe. For å nå målet om mer arbeid innen hospitering og karriere ble en samtale mer aktuelt enn et verktøy. Erfaringen er at innholdet i JUS har bidratt positivt til å bli kjent med arbeidstakerens ønsker, og at gjennomføringen bidrar til en struktur for veien videre. Selve skjemaet burde utvikles og tilpasses videre over tid.

-Oppsøkende kontakt og oppfølging av næringslivet: Erfaringen er at forståelsen av gruppen og deres muligheter ikke nødvendigvis er forstått av de ulike næringene og at det burde legges en plan for å synliggjøre og informere mer.

-Utvikling av rutiner: erfaringen er at prosessen med å utvikle rutiner for hospitering og også karriere aktiviteter i TA vil ta tid, og at rutinene kommer til å endres i takt med signaler fra bransjen og regjeringen.

-Informasjon om JUS og hospitering på TA ansattes avdelingsmøter: Tilbakemeldingene fra de ansatte har vært gjennomgående positive. Det har økt nysgjerrigheten og diskusjonen om ulike jobber og ønsker. Jeg opplevde at de ansatte følte de ble tatt på alvor og at det er viktig i disse prosessene å informere på lik linje som man gjør når det skal være aktiviteter blant arbeidsledere.

### «Min karriere» gruppe:

Tilbakemeldingen fra gruppen var at samtalestarterne hadde litt rart språk, og at det burde tilpasses bedre. Når det gjelder aktiviteten overganger så var tilbakemeldingen mer positiv. De likte den måten å diskutere på og syntes temaet var interessant. Karrierekompetanse ([kompetansenorge.no](http://kompetansenorge.no)) Selv om møtene var noe styrt av testingen av samtalestartene og aktiviteten gav det også mulighet til å snakke om begrepet karriere. Erfaringen er at det er et tema som gruppen synes er interessant.

## Arbeidsform

### Jobbutviklingssamtaler og hospiteringsarbeid:

Erfaringen fra JUS er at skjemaet jeg opprinnelig lagde ble for omfattende (Jeg har endret og kuttet spørsmål og jeg hadde opprinnelig en egen del for intervju med arbeidstakerens arbeidsleder) På grunn av rammer måtte dette justeres. Erfaringen av denne måte å jobbe på er at det har vært mer rettet til våre arbeidstakere i TA og at det å tilpasse tiden til hver enkelt er gunstig.

«Min karriere» gruppe:

Tilbakemeldingen fra gruppen var at de syntes det var fint å bli innkalt til møte og at måten vi jobbet på med vurdering av samtalestartere og aktivitet var bra.

Konklusjon

Norasondes arbeid med karriere for våre ansatte i TA og lærekandidater har bidratt til en positiv utvikling. Min opplevelse er at holdninger hos arbeidstakerne, veiledere og næringslivet i området har hatt en utvikling hvor flere er positive til slike aktiviteter. Når det gjelder aktiviteter som hospiteringsarbeid, kursutvikling (blant annet innen arbeidslivskunnskap), og andre karriereaktiviteter er det behov for systematisk arbeid. Det er også behov for mer samarbeid med bedriften og skolene. For å fortsette arbeidet må ressursbruk tydelig forankres. Innenfor metodikk og verktøy, har jeg så vidt testet verktøyet ASIAS. Erfaringen er at dette verktøyet som egentlig er rettet mot personer med ASF (men som kan brukes på «alle») kan gi et bilde av hvilke tilrettelegginger personen har behov for å mestre en arbeidsaktivitet. Etter erfaring fra ASIAS og jobbutviklingssamtaler er min subjektive konklusjon at arbeidet med karriere for gruppen ansatte på TA og lærekandidater må starte med og tilpasses individet i stor grad.

Erfaringen fra dette prosjektet har vært meget god. Denne måten å samarbeide med andre i bransjen på har vært veldig nyttig og hjulpet med struktur i arbeidet.

Oppsummerende konklusjoner fra Norasonde, Namas, OPT og Jobbintro

Gruppen som en helhet er enige om at denne måten å samarbeide på har vært nyttig og at det er et behov for denne type arbeid for å gi et tilpasset tilbud til vår målgruppe. Videre følger bidrag fra Merethe Horgen. Hun har vært gruppeleder og vi har fått mye bistand til struktur og arbeidet med samling av våre erfaringer.



*Digitale interessedetester, profilverktøy og billedbasert verktøy*

Digitale kartleggingsverktøy er gjennomførbart ved å dele opp utfylling i flere økter, ha veiledere tilgjengelig for spørsmål underveis og ved at det settes av flere økter til tilbakelesing. Dette opplevdes riktig og nødvendig for å tilpasse gjennomføringen til målgruppen.

Det kreves imidlertid gode digitale ferdigheter, gjerne en etablert e-postadresse (som ikke alle har), deltakeren / den ansatte bør ha god selvinnsikt, et godt begrepsapparat og kontakt med egne følelser og refleksjoner.

Mange har også utfordringer med å benytte skalering slik at dimensjoneringen fra det ene spørsmålet til det andre varierer.

Fra veileders side kreves gode evner til å tilpasse eget språk og tilnærming i tilbakelesing til individet, og en særs god evne til å utforske hva som ligger bak hvert svar. Inntrykket er at det er en større risiko for å under-/overtolke her enn for andre målgrupper.

Yrkesforslagene som fremkommer er lite egnet og rettet mot målgruppen i VTA, fordi svært få VTA-jobber er beskrevet i yrkesforslagene.

Billedbaserte verktøy er et godt alternativ til digitale verktøy og synes egnet for gruppen, men har ofte kun ett bilde som viser yrket, og situasjonen som vises kan gi assosiasjoner som gir et for snevert inntrykk av yrket. Det kan være behov for flere beskrivende bilder for å danne et reelt og realistisk inntrykk av yrket.

Responser fra de som har deltatt i denne type aktiviteter er positiv. Hos Jobbintro synes 4 av 7 det var givende. Veilederne synes denne type aktivitet er svært nyttig og gir godt utbytte hva gjelder informasjon om interesser og ønsker, utfordringer og behov for tilrettelegging. Det ble diskutert at det er usikkert i hvilken grad dette fremmet læringsutbytte og utvikling hos VTA-ansatte. Det var enighet i gruppen at det avhenger av hvordan aktivitetene blir fulgt opp i samtaler individuelt og på hvilken måte det jobbes med å få deltaker/ansatt til å og definere egne begrepssetteferdigheter og ressurser. Uavhengig av dette er det gruppens vurdering at aktiviteten i seg selv har en verdi. Dette fordi man retter oppmerksomheten mot individet, introduserer aktiviteter og verktøy (digitale) som i seg selv kan virke stimulerende, gir utfordringer og kan skape mestringsopplevelser. Det presiseres imidlertid at den individuelle samtalen og utforskning av narrativet har om mulig enda større betydning for denne målgruppen, og med det veileders veiledningskompetanse.

#### *Temabasert gruppesamling i teams*

Bruk av digital møteplattform for å samle flere lokasjoner i et større møte gav god erfaring og inntrykk av en positiv opplevelse for VTA-ansatte. Organisering i form av grupper som satt sammen med veileder på hver lokasjon ble prøvd ut. De VTA-ansatte synes å oppleve det spennende å være med på Teams møte.

Veiledere vurderer dette som en fin måte å nå frem med et felles budskap på, samt et virkemiddel for å fremme likeverd og utvikling, gjennom å benytte moderne, tidsriktige samhandlingsformer.

Veileders inntrykk er at dette er en fin kilde for å overføre informasjon, hvor alle har vært til stede og hørt og sett det samme, og at dette gjorde det lettere å følge opp i lokasjonsvise og/eller individuelle samtaler i etterkant. Det fremheves nødvendigheten av oppfølging og veiledning individuelt for å styrke nytteverdien og læringsutbyttet for den enkelte. Veileders oppfatning er at 1 time er akseptabel og god varighet, og at omfanget av informasjon og tema da må tilpasses deretter.

#### *Fysiske samlinger*

Gjennomføring av flere korte samlinger (30 min) med en avgrenset gruppe (inntil 15 stk) med fokus på ett tema pr samling, gav en god erfaring for veiledere og inntrykk av en god opplevelse for VTA-ansatte. Inntrykket er at det er lettere å få engasjement og deltakelse i gruppen når antall deltakere

ikke er for stort og alle er samlet fysisk. Veiledere stiller imidlertid spørsmål ved læringsutbyttet for den enkelte og hva de satt igjen med, selv om det ble opplevd positivt i øyeblikket.

Verd å merke seg er at det synes nødvendig å ha med seg et varsomhetsprinsipp og gjøre en individuell vurdering av den enkelte VTA-ansattes evne til å forstå og nytteverdi. Noen få VTA-ansatte deltok ikke i alle samlingene, da det viste seg at temaene som ble tatt opp skapte mer frustrasjon, usikkerhet og avstedkom uro og spørsmål i mange dager etter samlingene, snarere enn å gi positivt rettet refleksjon.

I gruppene ble det også jobbet med begrepssetting av «Min jobb». Dette tema skapte mye engasjement og deltakelse. Opplevelsen var at de VTA-ansatte hadde stort utbytte av selv å fortelle om seg selv, sin egen hverdag, sine ferdigheter og hva de foretrekker i en relativt fri form. Det ble også gjennomført kartlegging med digitale verktøy i samlingene. Dette er omtalt i avsnittet over.

#### *Semi-Strukturerte individuelle utviklingssamtaler*

Erfaring er at når samtalen starter med individet og utforsking av narrativet, gir det mer retning for videre planer, fordi veileder fanger opp ting som kan gi noe konkret å følge opp. Større grad av åpen og fri tale synes å gi mer autentiske svar og eierskap. Det synes å gi god begrepssetting av egne ferdigheter, sagt med den VTA-ansattes egne ord.

#### *Samtalestartere og karrierelæringsaktiviteter fra HK-dir*

Inntrykket er at samtalestarterne har litt vanskelig språk og kan virke litt kunstige overfor målgruppen. Valgte aktiviteter (her: Overganger) synes bedre og mer hensiktsmessige å gjennomføre. De skapte godt engasjement og gav et godt utgangspunkt for å utforske den VTA-ansattes tidligere erfaringer og derigjennom sette ord på egne ferdigheter.

#### *Samlet vurdering*

Alle varianter og aktiviteter gir noe effekt, men alt er ikke for alle og det må gjøres individuelle vurderinger. Trolig bør det veksles og varieres mellom flere aktiviteter for å fremme refleksjon og læring på ulike vis.

Tradisjonelle kartleggingsverktøy synes å gi godt grunnlag for videre samtaler og refleksjon, og ha stor nyttegrad for veileder i form av informasjonsinnhenting, men det direkte læringsutbyttet er usikkert. Gruppeaktiviteter, samlinger og bruk av digitale samhandlingsplattformer synes å fremme opplevelse av likeverd og gi godt grunnlag for videre samtaler og refleksjon. Uavhengig av valgt arbeidsform og verktøy, står den individuelle oppfølgingsamtalen med fokus på utforskning av den VTA-ansattes narrativ frem som essensielt i forhold til å få frem de skjulte ferdighetene og jobbe med utvikling og læring.

De deltakende bedriftene har uttrykt at det å jobbe godt med karriereveiledning for målgruppen i VTA er tidkrevende og krever både fokus og prioriteringer av ressurser og tid i bedriften, samt at ordinært ansatte har tilstrekkelig kompetanse om valg og bruk av egnede verktøy, samt har veiledningsfaglige ferdigheter.

Inntrykket etter utprøvingen er at det er fullt mulig og spennende å jobbe med karriereveiledning for denne målgruppen. Alt vi har av verktøy og metoder for andre målgrupper kan i utgangspunktet benyttes, men det er behov for noe sterkere individuelle vurderinger i forhold til valg av verktøy og arbeidsmetode og verktøyene bør i større grad redigeres for å tilpasses individet. Uavhengig av dette er det vår vurdering at det er behov for å utvikle metoder og verktøy å jobbe som er mer tilpasset denne målgruppen.

## Vedlegg: Undersøkelse gjennomført ved Norasonde

# DIN MENING



Det er gjennomført karriereaktiviteter på jobben din og vi vil gjerne at du forteller hvordan det var for deg å delta.





Kryss av på det alternativet du synes passer best.

Lykke til og tusen takk 😊






1. Hvilke karriereaktiviteter du har vært med på (tilpass alternativene):

Inflow24	«Arbeidslivssamlinger»		«Min Karriere»
----------	------------------------	--	----------------

2. Hvordan opplevde du det?

«Dårlig» 	«Ikke så bra» 	«Ganske bra» 	«Veldig bra» 
---	--	--	---

3. Synes du det var vanskelig å være med på?

«For vanskelig» 	«Litt vanskelig» 	«Akkurat passe» 	«Litt for lett» 	«Alt for lett» 
--	---	--	--	---

4. Har du lyst til å gjøre mer sånt?

«Absolutt ikke» 	«Tror ikke det» 	«Tror det ja» 	«Veldig gjerne» 
--	--	---	--

Jobbutviklingssamtale



Denne kartleggingen har som hovedmål å kartlegge arbeidstakernes behov, vilje og kapasitet for hospitering og annet eksternt arbeid. Kartleggingen består av et semistrukturert intervju med arbeidstakeren. Det er viktig at du legger til rette for at dette blir en uformell samtale, men likevel styrer samtalen inn mot spørsmålene. Etter kartleggingen er gjennomført skal du opprette en oppfølgingsplan i eget skjema.

## Intervju med arbeidstaker

Hvilken avdeling jobber du på i dag?	
Hvilke oppgaver utfører du i dag?	
Hva er viktigst for deg i en jobb?	
Hva er din arbeidshistorikk?	
Er det noen andre oppgaver du kan tenke deg å utføre?	
Har du vurdert å hospitere?	
I hvor stort omfang vil du hospitere?	
Har du utdanning?	
Er det noe du ønsker å lære mer om?	
Er det noen spesifikke arbeidsoppgaver du liker å gjøre?	
Har du noen hobbyer?	
Hva motiverer deg på jobb? Hva gjør at du kommer på jobb?	
Hvordan synes du at du fungerer med andre på jobben (både når det gjelder ledere og andre)?	
Har du noen helseplager som kan påvirke hvordan du har det på jobb? (valgfritt)	
Hvis du kunne jobbet med hva som helst, hva ville det vært? Og hvorfor	
Hva gjør du på fritiden?	
Er det noen kurs eller aktiviteter du skulle ønske vi hadde på jobben? (fysisk aktivitet også?)	
Noe mer du vi si når det gjelder din jobbhverdag?	
Diverse som blir nevnt underveis:	

## Vedlegg: Resultater spørreundersøkelse delprosjekt etikk

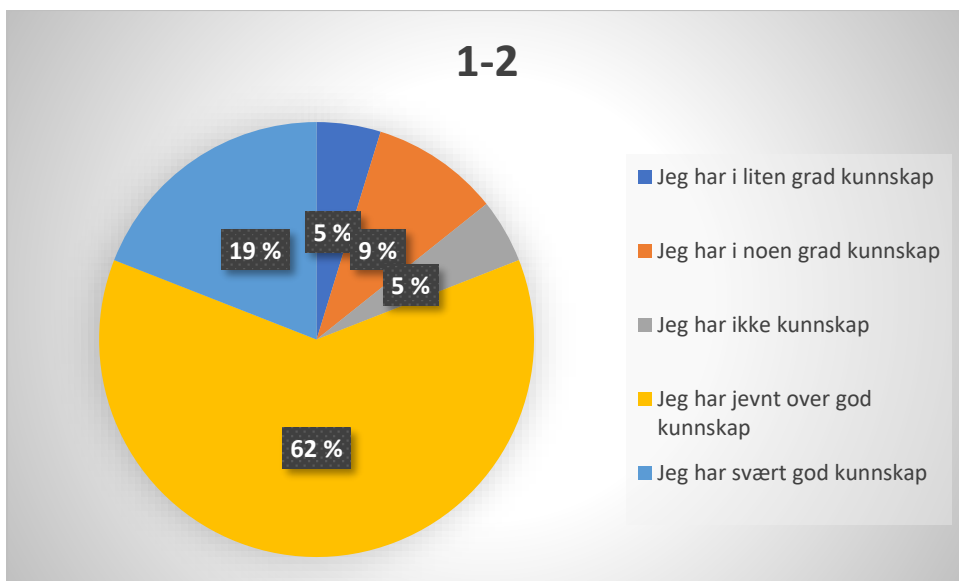
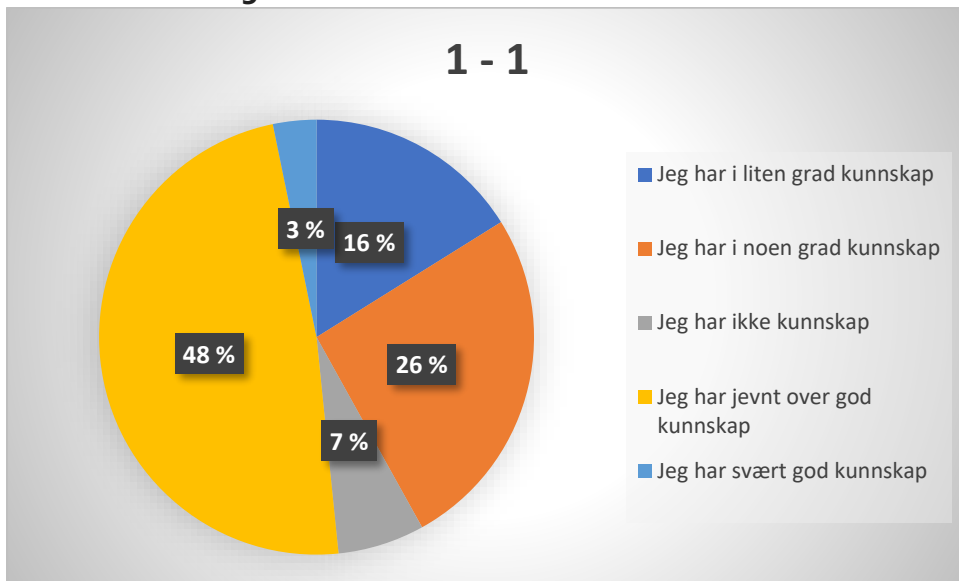
### **SELVEVALUERING**

Det er 31 personer som har svart på selvevalueringen første gangen mot 21 personer andre gangen. Selvevalueringen er akkurat den samme som på kompetansenorge.no. Forklaring av ord og begreper er tatt med for å gjøre den så autentisk som mulig. Alle spørsmålene er besvart av alle deltakerne.

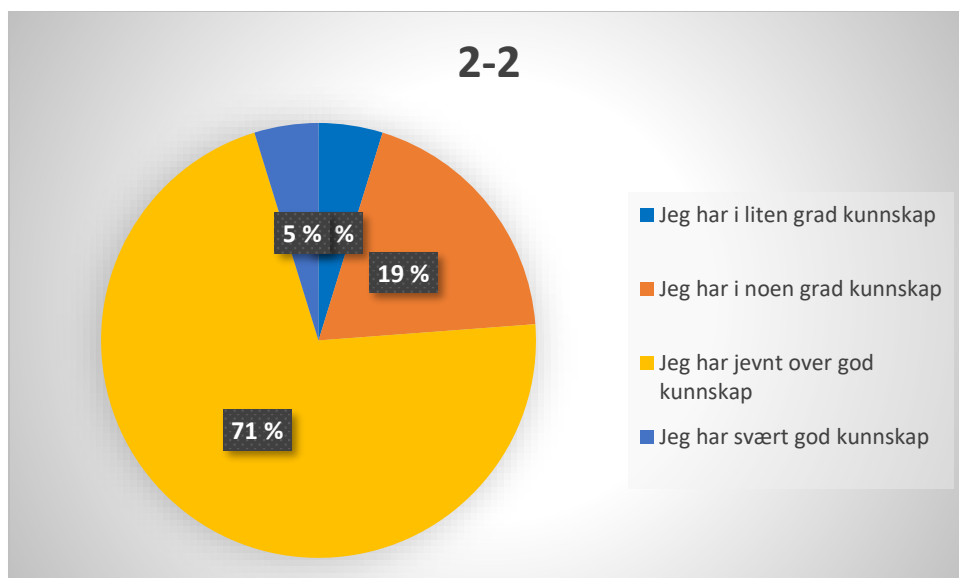
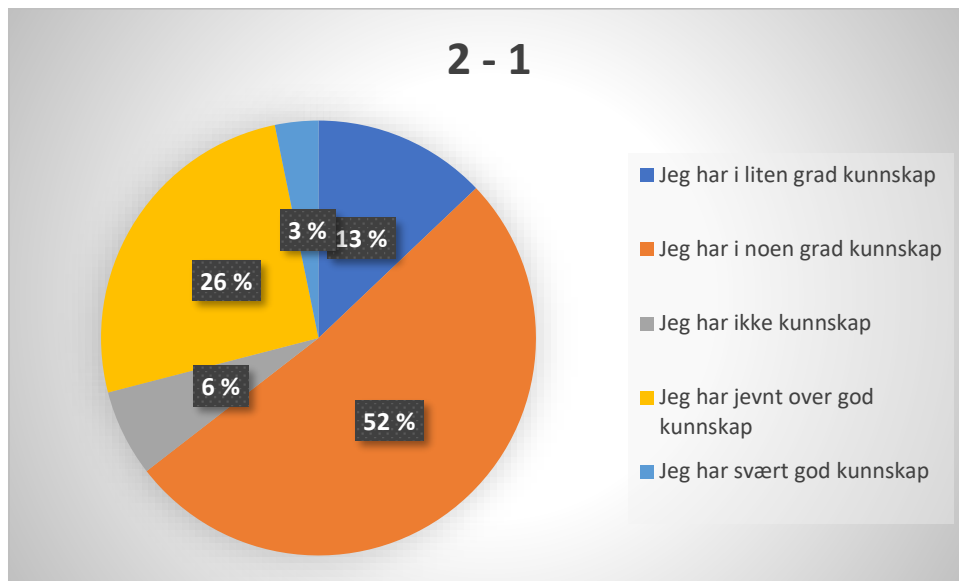
Alternativene er de samme på alle spørsmålene; Jeg har ikke kunnskap, jeg har i liten grad kunnskap, jeg har i noen grad kunnskap, jeg har jevnt over god kunnskap, jeg har svært god kunnskap. Det er ikke alltid at alternativer «Jeg har ikke kunnskap» har blitt benyttet som alternativ, da dukker det heller ikke opp i kakediagrammet.

Selvevalueringen er tatt to ganger. En gang før prosjektet startet og tematikken ble systematisk presentert for de ansatte veilederne. Den andre gangen er i slutten av prosjektperioden. Testen er tatt to ganger for å se om tematikken knyttet til etikk har gitt de ansatte veilederne økt kunnskap knyttet til det etiske spektret av å jobbe med mennesker.

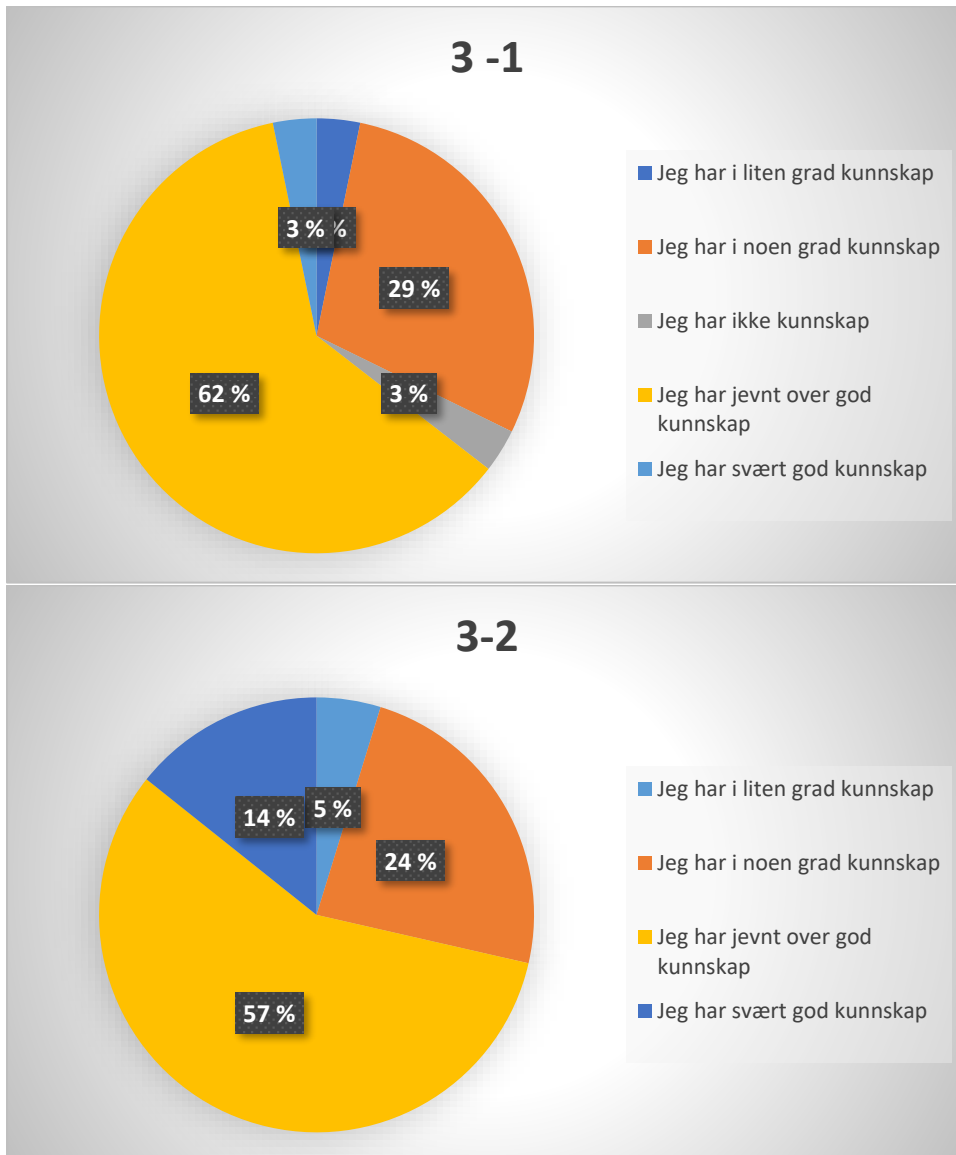
1. Som karriereveileder har jeg kunnskap om etiske retningslinjer for karriereveiledning.



2. Som karriereveileder har jeg kunnskap om handlingsalternativer og plikter i møte med etiske dilemmaer og utfordringer i karriereveiledning.

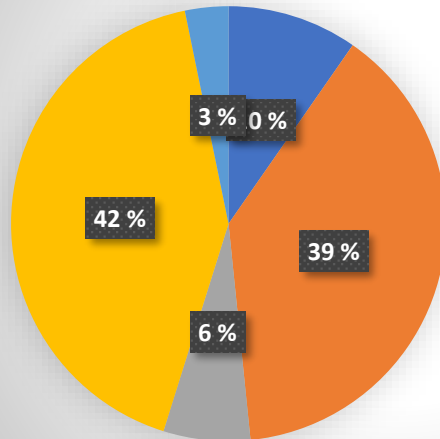


3. Som karriereveileder har jeg kunnskap om relevante lovbestemmelser som handler om personvern og behandling av personopplysninger.



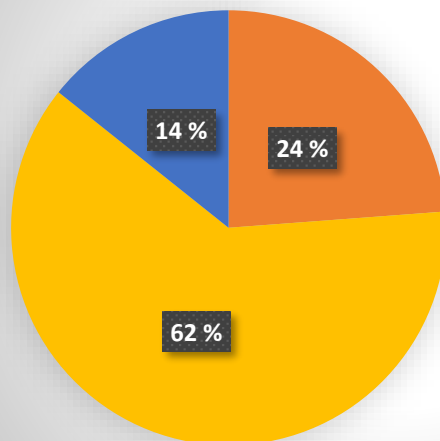
4. Som karriereveileder anvender jeg etiske retningslinjer for karriereveiledning i min praksis.

4 - 1



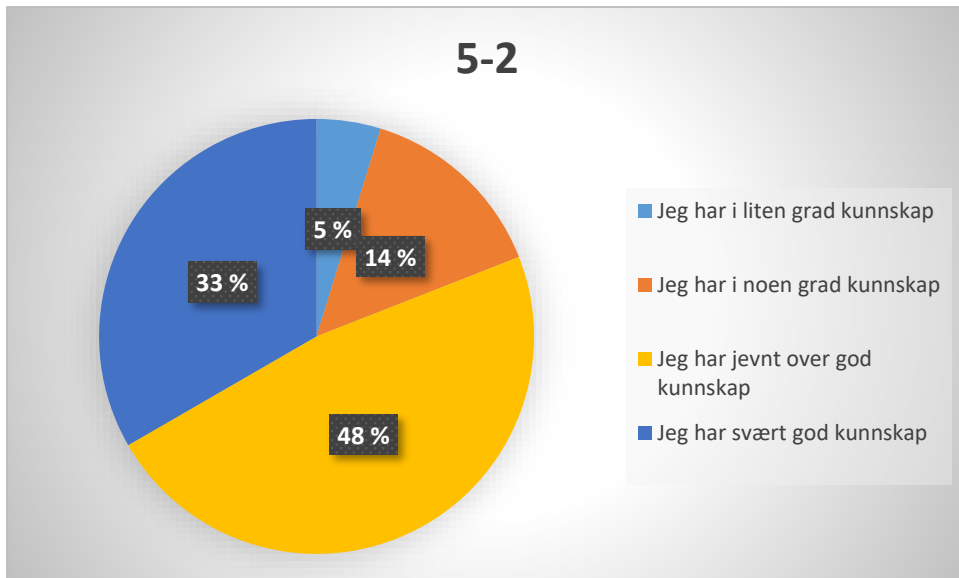
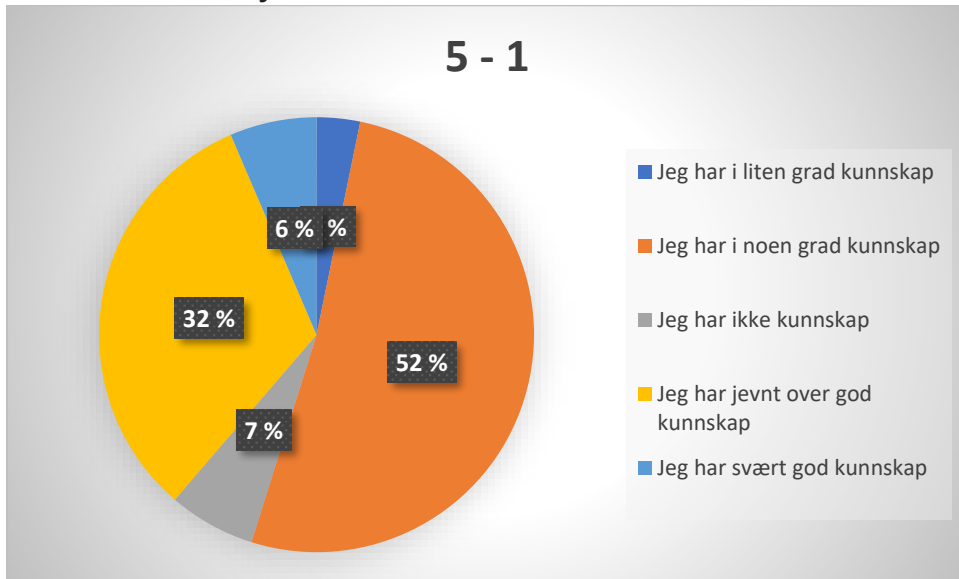
- Jeg har i liten grad kunnskap
- Jeg har i noen grad kunnskap
- Jeg har ikke kunnskap
- Jeg har jevnt over god kunnskap
- Jeg har svært god kunnskap

4-2

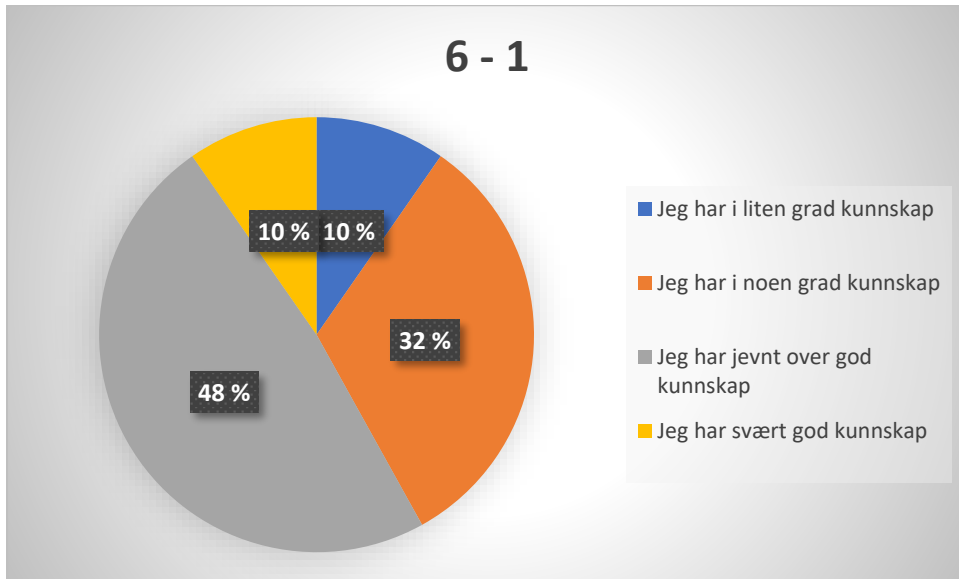


- Jeg har i noen grad kunnskap
- Jeg har jevnt over god kunnskap
- Jeg har svært god kunnskap

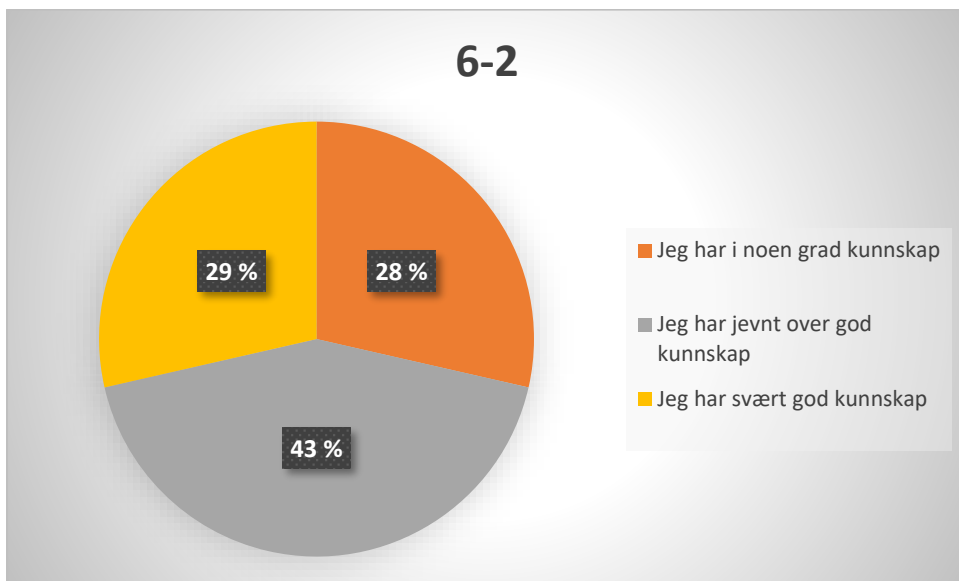
5. Som karriereveileder gjør jeg reflekterte vurderinger og valg i møte med etisk utfordrende situasjoner.



6. Som karriereveileder reflekterer jeg systematisk over egen praksis alene og sammen med andre.

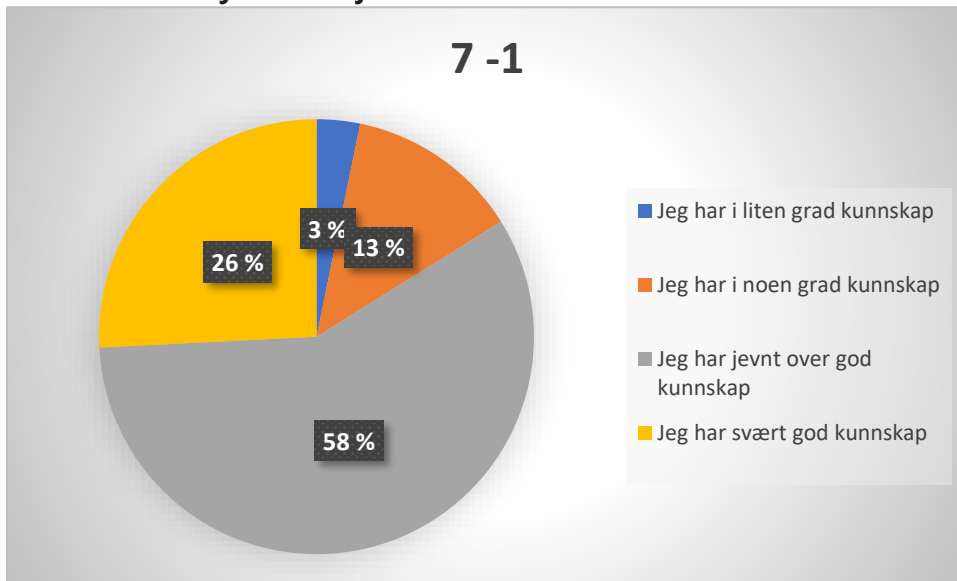


Ingen har svart «jeg har ikke kunnskap»

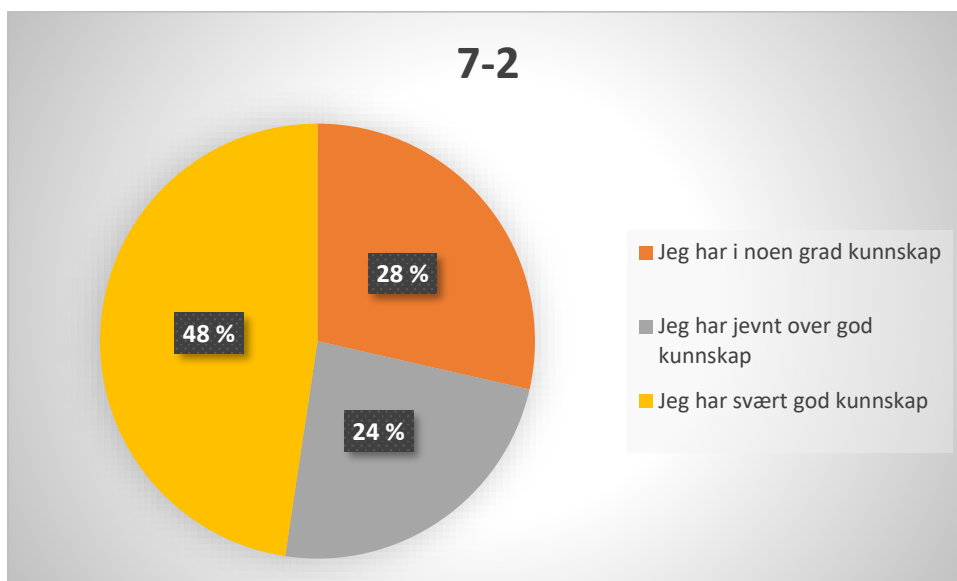




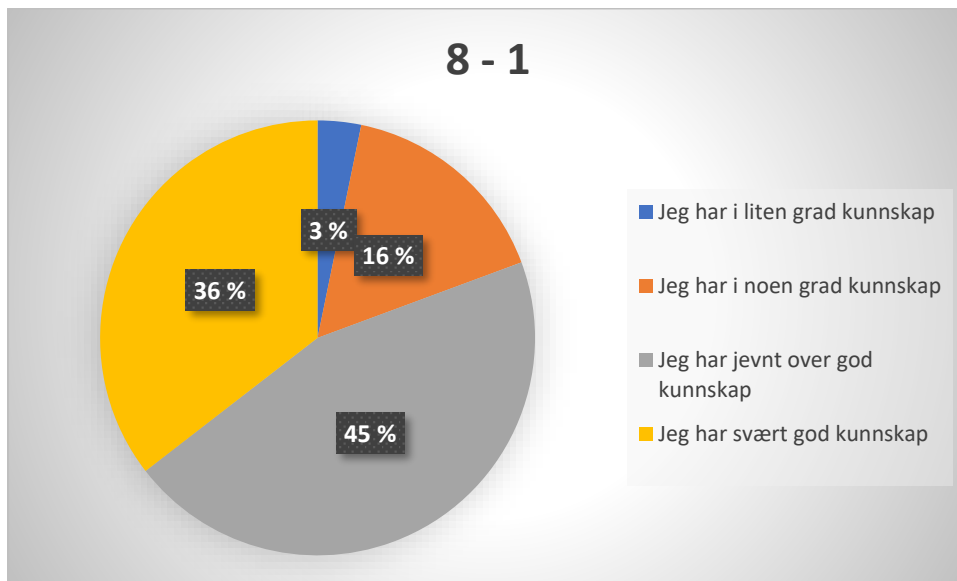
**7. Som karriereveileder er jeg bevisst egne verdier og holdninger, og hvordan de kommer til uttrykk i relasjonen til veisøker.**



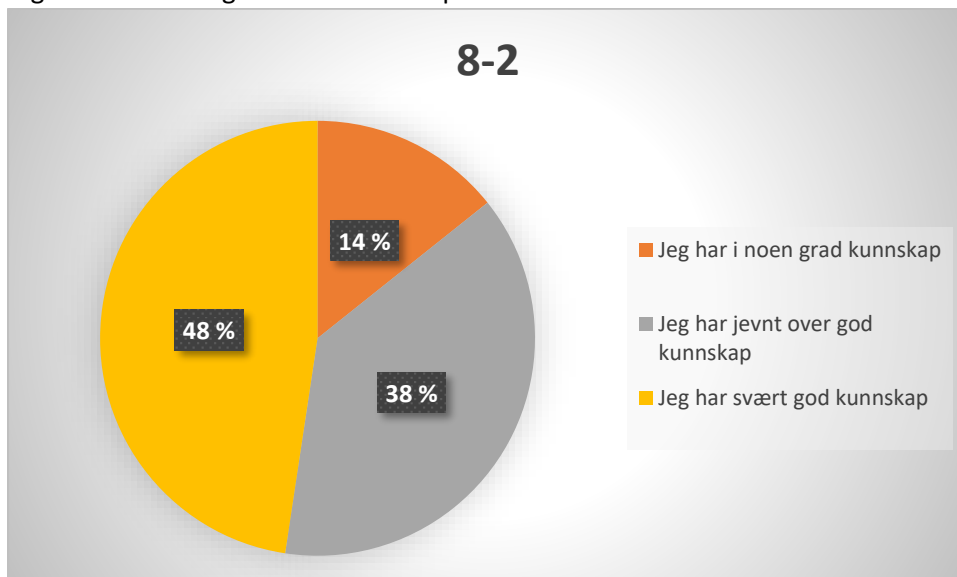
Ingen har svart «jeg har ikke kunnskap»



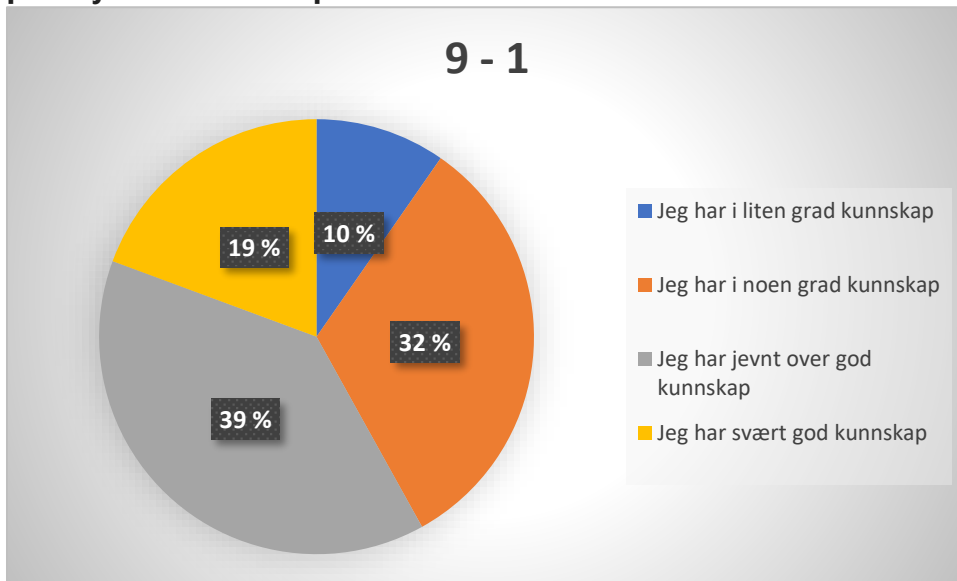
## 8. Som karriereveileder er jeg bevisst makten som er ilagt min rolle.



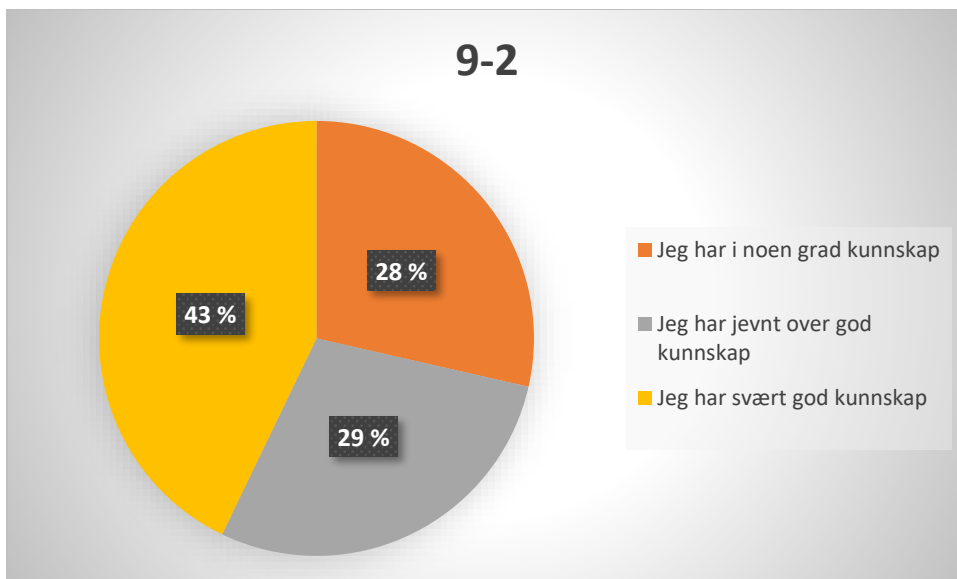
Ingen har svar «Jeg har ikke kunnskap»



**9. Som karriereveileder tar jeg initiativ til etisk refleksjon og handling i mitt profesjonelle fellesskap.**



Ingen har svart «Jeg har ikke kunnskap»



## Vedlegg: Trivselsundersøkelse – delprosjekt etikk og egen kompetanse

Trivselsundersøkelsen er tatt på deltakere som enten er i praksis i VTA, er ansatt i VTA eller har andre kognitive utfordringer som gjør at de har en tilknytning til VTA.

Det er laget fire spørsmål til deltakerne med fem alternativer. Svaralternativene er følgende og deltakerene har fått utdelt ark hvor de kan fylle for hånd. Svarene har senere blitt lagt inn i et elektronisk spørreskjema. Ordet under smilefjesene har i noen grad endret tekst for at det kan passe spørsmålet enda bedre.



Ikke i det hele  
tatt



sjeldent



Noen ganger,  
andre ganger ikke



Stort sett



alltid

Denne undersøkelsen er også tatt to ganger for å se om resultatene har endret seg med at veilederne har fått faglig påfyll knyttet til etikk problematikken.

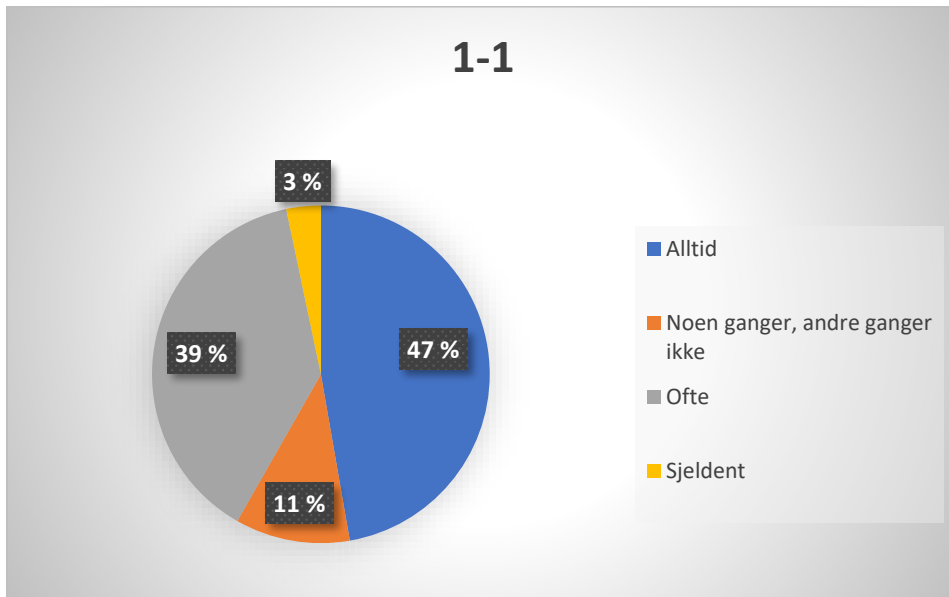
Det er 91 personer som har svart på undersøkelsen første gang

Andre gangen svarte 43 personer og resultatene ser lik ut som fra første gang. Vi så ikke for oss at resultatene kom til å bli veldig forskjellig fra første gang, da endringer knyttet til denne tematikken kan ta lang tid for deltakerne å merke. Forsetter man å jobbe med tematikken i samme grad kan det å ta en ny test i slutten av 2024 kanskje vise resultater.

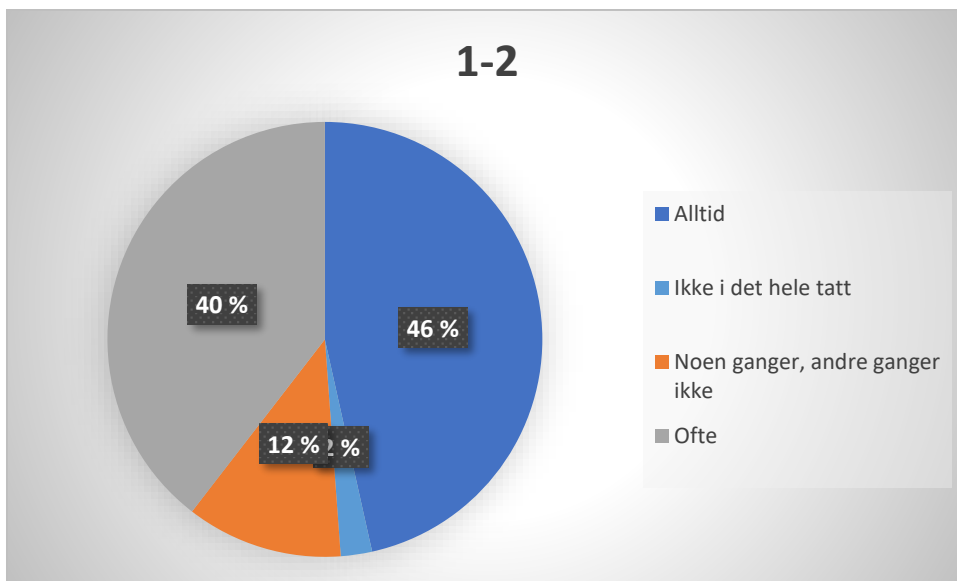
Første gangen det ble gjennomført en undersøkelse var det to spørsmål der ingen benyttet seg av alternativet «ikke i det hele tatt». Når undersøkelsen er tatt på nytt er det én person som har svart «ikke i det hele tatt» på alle spørsmål, noe som gjør at resultatene er noe annerledes fra første gang.

Den andre gangen har vi ikke fått inn så mange svar, 26 fra Spir og 17 fra Arba.

## Jeg blir hørt på av fagveilederen min, når jeg har noe viktig å si.

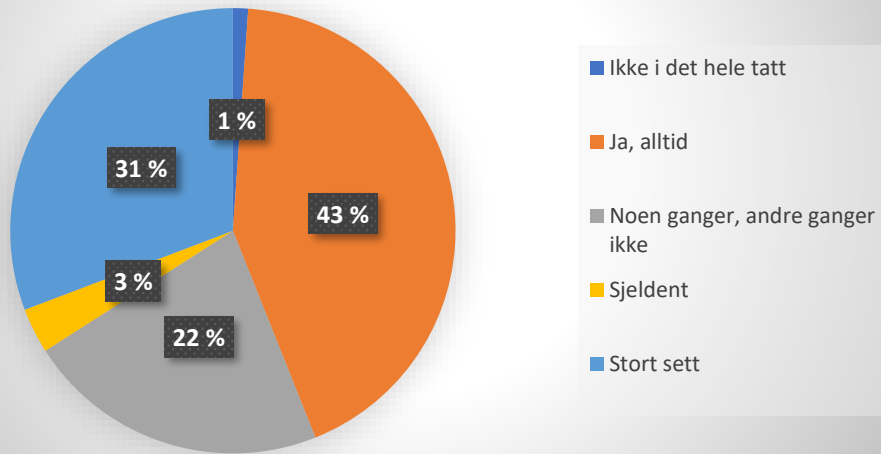


Ingen har svart «ikke i det hele tatt» første gang

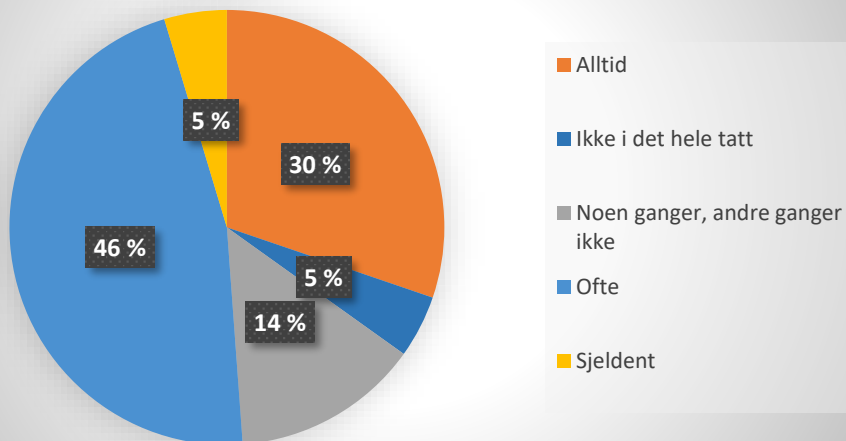


## Jeg kan dele personlige ting med fagveilederen min

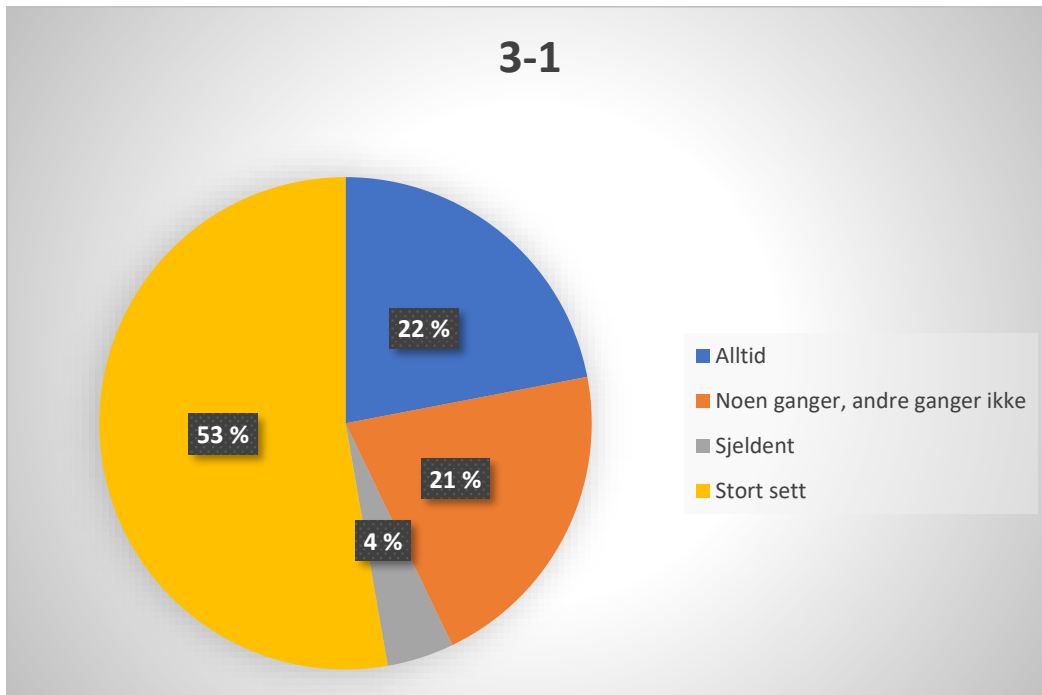
2-1



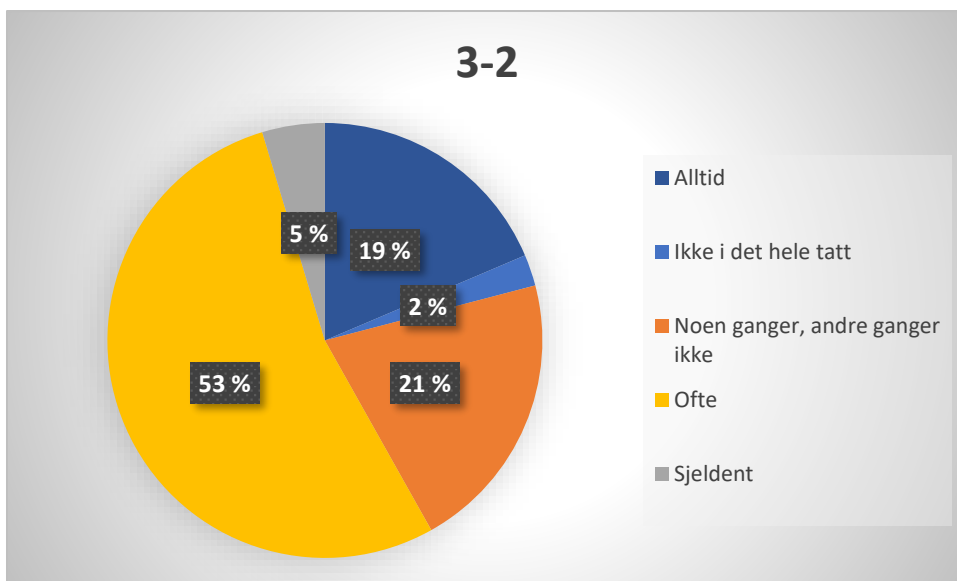
2-2



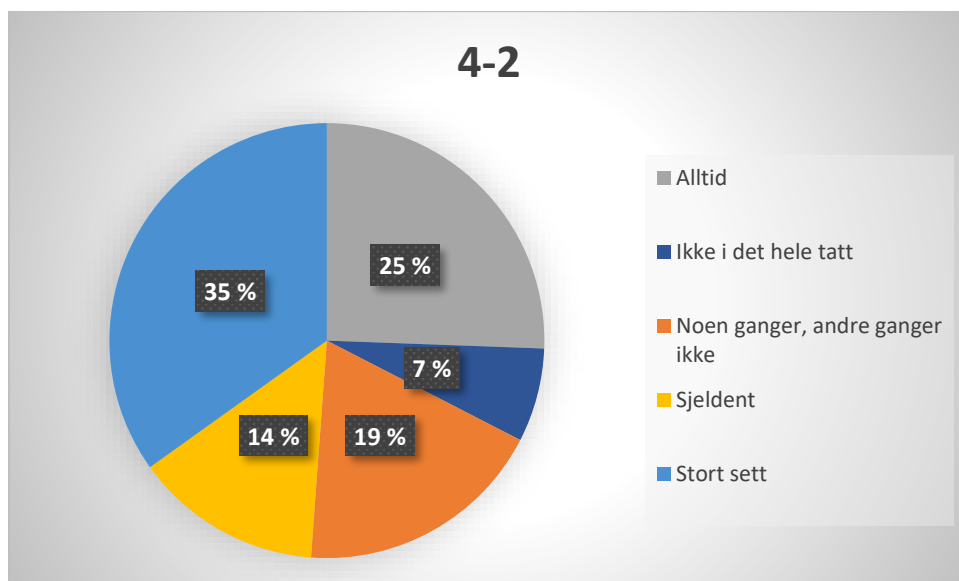
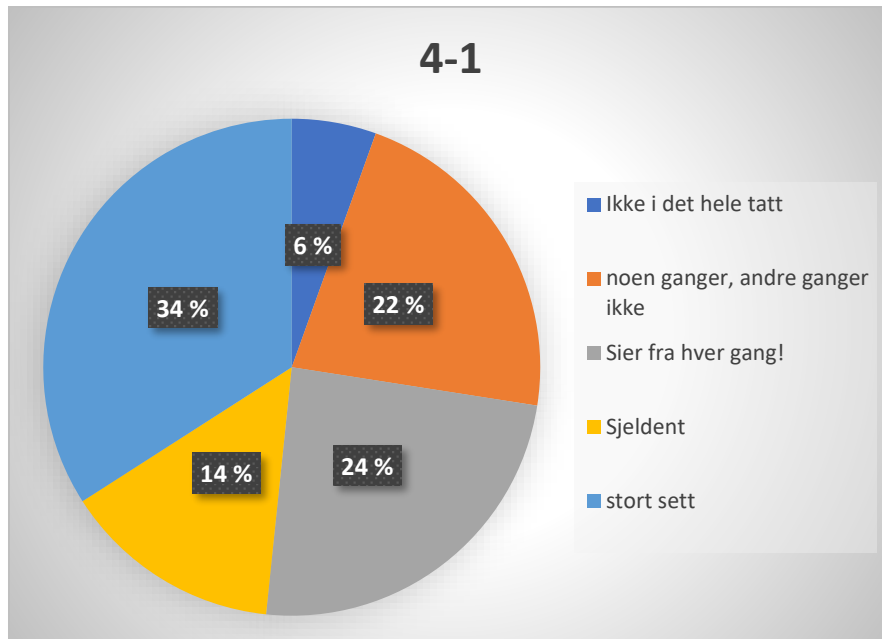
## Antall av Jeg kan bli med å bestemme hvilke arbeidsoppgaver jeg skal gjøre.



Ingen har svart «ikke i det hele tatt» første gangen



Når jeg får arbeidsoppgaver jeg ikke har lyst å gjøre, sier jeg fra til veilederen min.



## Vedlegg: Komplette litteraturlister systematisk søk kunnskapsgrunnlag

Amundsen, M.-L., & Møller, G. H. (2022). Faglig mestring og prestasjonsangst hos elever med ufrivillig skolefravær. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 25(4), 1-14. <https://doi.org/10.18261/tfv.25.4.6>

Askheim, O. P. (2020). Brukermedvirkning – fra politikk til praksis: Hvordan implementeres de politiske målsettingene på bakkenivå? *Tidsskrift for velferdsforskning*, 23(3), 170-186. <https://doi.org/10.18261/issn.0809-2052-2020-03-02>

Aspvik, N. P., Elnan, I., Brandsrud, M., & Ingebrigtsen, J. E. (2011). *Idrett for funksjonshemmede. Er nettbaserte spørreskjemaundersøkelser egnet for å utvikle arbeidet med idrett for funksjonshemmede?*



- Astrup, K., Barlindhaug, R., & Ruud, M. E. (2019). *Boligeie for personer med utviklingshemming - utfordringer, effekter og incentiver*.
- Baric, V. B., Hemmingsson, H., Hellberg, K., & Kjellberg, A. (2017). The Occupational Transition Process to Upper Secondary School, Further Education and/or Work in Sweden: As Described by Young Adults with Asperger Syndrome and Attention Deficit Hyperactivity Disorder [Article]. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 47(3), 667-679. <https://doi.org/10.1007/s10803-016-2986-z>
- Berven, N., Johansen, I. H., & Brekke, O. A. (2014). *Evaluering av Nettverk for forskning og kunnskapsutvikling om bruk av tvang i det psykiske helsevernet (TvangsForsk)*.
- Beyer, S., de Borja Jordan de Urries, F., & Verdugo, M. A. (2010). A comparative study of the situation of supported employment in Europe [Empirical Study Quantitative Study]. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(2), 130-136. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.1111/j.1741-1130.2010.00255.x>
- Beyer, S., de Urries, F. D. J., & Verdugo, M. A. (2010). A Comparative Study of the Situation of Supported Employment in Europe [Article]. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(2), 130-136. <https://doi.org/10.1111/j.1741-1130.2010.00255.x>
- Bigby, C., Wilson, N. J., Balandin, S., & Stancliffe, R. J. (2011). Disconnected expectations: Staff, family, and supported employee perspectives about retirement [Article]. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 36(3), 167-174. <https://doi.org/10.3109/13668250.2011.598852>
- Bikova, M., & Christensen, K. (2022). Samproduksjon i mulighetsrommet for brukermedvirkning i norske helse- og omsorgstjenester. *Tidsskrift for omsorgsforskning*, 8(1), 1-13. <https://doi.org/10.18261/tfo.8.1.9>
- Bjerkan, A. M., Lippestad, J. W., & Husum, T. L. (2011). *Gjennomgang av vedtak etter sosialtjenesteloven kapittel 4A - om bruk av tvang og makt overfor personer med psykisk utviklingshemning*.
- Bjerkedal, T., & Kristensen, P. (2009). Levendefødte i Norge 1967-76 med diagnosen Down syndrom – en registerstudie. *Norsk epidemiologi*, 17(2). <https://doi.org/10.5324/nje.v17i2.157>
- Brun, J. G., & Jonsson, R. (2009). Sjögrens syndrom. *Norsk epidemiologi*, 18(1). <https://doi.org/10.5324/nje.v18i1.71>
- Bråten, R. H., & Sten-Gahmberg, S. (2022). Unge uføre og veien til uføretrygd: The path to disability benefits for young people. *Søkelys på arbeidslivet*, 39(1), 1-19. <https://doi.org/10.18261/spa.39.1.4>
- Bölte, S. (2021). "We believe in good jobs, fair jobs, dignifying jobs that give you a good sense of identity": Career and job guidance counseling in autism [Editorial Material]. *Autism*, 25(4), 857-861. <https://doi.org/10.1177/1362361321990325>
- Chen, L. J., Mittendorfer-Rutz, E., Björkenstam, E., Rahman, S., Gustafsson, K., Taipale, H., Tanskanen, A., Ekselius, L., & Helgesson, M. (2022). Risk Factors for Disability Pension among Young Adults Diagnosed with Attention-deficit Hyperactivity Disorder (ADHD) in Adulthood [Article]. *Journal of Attention Disorders*, 26(5), 723-734, Article 10870547211025605. <https://doi.org/10.1177/10870547211025605>
- Chou, Y. C., & Kröger, T. (2021). Vocational rehabilitation and quality of life of people with intellectual disability [Meeting Abstract]. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 34(5), 1261-1261.
- Dean, E. E., Garrels, V., Sigstad, H. M. H., & Wendelborg, C. (2022). Employer willingness to hire people with intellectual disability: The influence of employer experience, perception of work, and social responsibility [Empirical Study Quantitative Study]. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 57(1), 85-95. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.3233/JVR-221201>
- Demic, S., & Gjermestad, A. (2021). "Å stå i det uvisse" - tjenesteyteres erfaringer med beslutningsstøtte i møte med personer med alvorlig utviklingshemming i kommunale botilbud. *Tidsskrift for omsorgsforskning*, 7(1), 1-15. <https://doi.org/10.18261/issn.2387-5984-2021-01-04>

- Disch, P. G., & Johansen, I. E. (2016). *Kompetansehevende tiltak i tjenesten for personer med utviklingshemming: evaluering av et e-læringsprogram*.
- Dreaver, J., Thompson, C., Girdler, S., Adolfsson, M., Black, M. H., & Falkmer, M. (2020). Success factors enabling employment for adults on the autism spectrum from employers' perspective [Empirical Study Interview Qualitative Study]. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 50(5), 1657-1667. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.1007/s10803-019-03923-3>
- Ekmann, E. (2016). *Kunnskap om ernæring i tjenester til utviklingshemmede. Kompetansehevende tiltak i ernæring i pleie og omsorg. Sluttrapport 2014-2016*.
- Elnan, I. (2015). *Idrett for alle? : Studie av funksjonshemmedes idrettsdeltagelse og fysiske aktivitet*.
- Engeset, A., Soderstrom, S., & Vik, K. (2015). Day activity centres-Work for people with intellectual disabilities: A Norwegian perspective [Empirical Study Qualitative Study]. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 50(2), 193-203.
- Ersfjord, E. M. I., Plasil, T., & Johnsen, H. M. (2023). Ansattes erfaringer og strategier for å opprettholde omsorg for personer med utviklingshemming som bodde i tilrettelagt bolig under covid-19-pandemien. *Tidsskrift for omsorgsforskning*, 9(2), 9-20. <https://doi.org/10.18261/tfo.9.2.2>
- Fjeldbraaten, B., & Torp, S. (2013). God ledelse og fagutvikling fremmer arbeidsevne: ansatte som arbeider med personer med psykisk utviklingshemming. *Fysioterapeuten*, 80(8).
- Friestad, C., Johnsen, B., Storvik, B. L., & Søndena, E. (2020). *Innsatte med utviklingshemming – en deskriptiv undersøkelse av ulike etaters arbeid med identifikasjon og tilrettelegging*.
- Garrels, V., & Sigstad, H. M. H. (2021). Employment for persons with intellectual disability in the Nordic countries: A scoping review [Review]. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 34(4), 993-1007. <https://doi.org/10.1111/jar.12880>
- Germundsson, P., Gustafsson, J., Lind, M., & Danermark, B. (2012). Disability and supported employment: impact on employment, income, and allowances [Article]. *International Journal of Rehabilitation Research*, 35(3), 263-269. <https://doi.org/10.1097/MRR.0b013e3283544d3c>
- Gjermestad, A. (2023). *Kvalitet i tjenester til voksne personer med alvorlig/dyp utviklingshemming: En oppsummering av kunnskap*.
- Gjertsen, H. (2021). Hvorfor jobber ikke flere utviklingshemmede i arbeidsmarkedstiltaket «Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet» (VTAO)? *Søkelys på arbeidslivet*, 38(2), 128-141. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-02-04>
- Gjertsen, H. (2022). Arbeidslinjen – ikke for personer med utviklingshemming?: Praksis og holdninger hos Nav til arbeidsinkludering av personer med utviklingshemming. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 25(2), 1-14. <https://doi.org/10.18261/tfv.25.2.2>
- Gjertsen, H., Hardonk, S., & Ineland, J. (2021). Work Inclusion for People with Intellectual Disabilities in Three Nordic Countries: The Current Policy and Challenges [Article]. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 23(1), 360-370. <https://doi.org/10.16993/sjdr.821>
- Gladh, L., & Sjolund, A. (2014). The Validation Process: A useful tool to visualize abilities and enhance the possibilities of paid employment for people with ASD. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 41(1), 71-76.
- Gundersen, T., & Hem, K.-G. (2005). *Brukerundersøkelse blant personer med diagnose innen autismespekteret. Erfaringer med Autismenettverket*.
- Gundersen, T., & Vislie, C. (2017). *Vern av risikoutsatte voksne. Kommunenes varslingsystemer for avdekking av vold og overgrep*.
- Hafsteinsdóttir, A., & Hardonk, S. C. (2023). Understanding work inclusion: Analysis of the perspectives of people with intellectual disabilities on employment in the Icelandic labor market [Article]. *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 75(2), 433-445. <https://doi.org/10.3233/wor-211219>
- Hatfield, M., Falkmer, M., Falkmer, T., & Ciccarelli, M. (2017). Effectiveness of the BOOST-A™ online transition planning program for adolescents on the autism spectrum: a quasi-randomized controlled trial [Article]. *Child and Adolescent Psychiatry and Mental Health*, 11, 12, Article 54. <https://doi.org/10.1186/s13034-017-0191-2>

- Haug, E., Hjelmeland, I., & Paulsen, K. M. (2010). *Etablering av fagringer i to norske kommuner: prosjektrapport kunnskapsbasert praksis: prosjektperiode 2008-2009*.
- Haugland, M. (2009). *Arbeidsliv for mennesker med utviklingshemming*. Høgskolen i Bergen.
- Hegge, B., & Josefsson, K. A. (2023). Ansattes erfaring med uttrykt seksualitet i bofellesskap for personer med utviklingshemming – et komplekst tema. *Journal of Care Research*, 9(1), 1-14. <https://doi.org/10.18261/tfo.9.1.7>
- Hoen, B. T., Abrahamsen, D. R., & Berntsen, Ø. I. (2023). *Hjemmetjenestens målgrupper og organisering*.
- Holen-Rabbersvik, E., Haugland, S., Omland, H. O., Fredwall, T. E., & Hansen, L. A. (2019). Fra behovskartlegging til innovasjon for personer med utviklingshemming: noen metodiske og etiske refleksjoner. *Tidsskrift for omsorgsforskning*, 5(3), 57-70. <https://doi.org/10.18261/issn.2387-5984-2019-03-06>
- Holmen, J. (2020). *Dagar til å leva, og dagar til å døy ... Med "doktorblikk" på helse og sjukdom i Olav Duuns diktning*. The Norwegian Medical Society (Det norske medisinske Selskab).
- Huuva, K., Olsen, T., Montefusco, M., & Lagercrantz, H. (2014). *Kunskapsläge: Personer med funktionsnedsättning och samisk bakgrund*.
- Högstedt, E., Igelström, K., Korhonen, L., Käcker, P., Marteinsdottir, I., & Björk, M. (2022). 'It's like it is designed to keep me stressed'-Working sustainably with ADHD or autism [Article; Early Access]. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 12. <https://doi.org/10.1080/11038128.2022.2143420>
- Høium, K., Jensen, L. B., Westli, S., & Antonsen, E. (2011). Refleksjon som verktøy for kompetanseheving blant ansatte i et bofellesskap for voksne utviklingshemmede: å sette sin egen praksis under lupen gjennom veiledning. *Nordisk tidsskrift for helseforskning (trykt utg.)*, 7(2).
- Ingebretsen, R. (2011). *Omsorgstjenester til personer med etnisk minoritetsbakgrunn*.
- Jacob, A., Scott, M., Falkmer, M., & Falkmer, T. (2015). The Costs and Benefits of Employing an Adult with Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review [Review]. *Plos One*, 10(10), 15, Article e0139896. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0139896>
- Järbrink, K., McCrone, P., Fornbonne, E., Zandén, H., & Knapp, M. (2007). Cost-impact of young adults with high-functioning autistic spectrum disorder [Article]. *Research in Developmental Disabilities*, 28(1), 94-104. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2005.11.002>
- Karhina, K., Ineland, J., & Vikström, L. (2022). Stakeholder views on young adults with intellectual disabilities as a workforce: A qualitative study on students' performance in upper secondary education and their employment potential [Review]. *Journal of Intellectual Disabilities*, 26(4), 1057-1074, Article 17446295211026475. <https://doi.org/10.1177/17446295211026475>
- Knudsen, B. T. (2009). *Humor og livsglede i arbeid med utviklingshemmede mennesker*. Høgskolen i Bergen.
- Lallukka, T., Mittendorfer-Rutz, E., Ervasti, J., Alexanderson, K., & Virtanen, M. (2020). Unemployment Trajectories and the Early Risk of Disability Pension among Young People with and without Autism Spectrum Disorder: A Nationwide Study in Sweden [Article]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 16, Article 2486. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072486>
- Langemyhr, L. E., & Haukelien, H. (2022). Her kan alle jobbe, liksom, og være seg sjøl: En tematisk analyse av hva arbeidstakere med utviklingshemming forteller om dagsenter. *Tidsskrift for omsorgsforskning*, 8(3), 1-12. <https://doi.org/10.18261/tfo.8.3.5>
- Langemyhr, L. E., & Haukelien, H. (2023). Likeverdig deltakelse gjennom tilpasset teknologi: En tematisk analyse av hvordan hverdagsteknologi fremmer aktivt medborgerskap for arbeidstakere med utviklingshemming på dagsenter. *Tidsskrift for velferdsforskning*(4), 1-14. <https://doi.org/10.18261/tfv.26.4.5>
- Larsen, M. E. (2017). *Vinger mot frihet*. Norges musikkhøgskole.
- Lillevik, O. G., & Øien, L. (2010). Kvaliteter hos hjelperen som bidrar til å forebygge trusler og vold fra klienter. *Nordisk tidsskrift for helseforskning*, 6(2), 84. <https://doi.org/10.7557/14.1191>

- Linde, S. (2022). *Beslutningsstøtte for personer med utviklingshemming - En oppsummering av kunnskap*.
- Lunde, H. (2013). Ansatte og temaet seksualitet: hvilke utfordringer opplever ansatte i sitt arbeid når det gjelder voksne med intellektuell funksjonsnedsettelse og seksualitet? *Nordisk tidsskrift for helseforskning*, 9(2).
- Luteberget, L. (2010). *Selvbestemmelse. Muligheter og dilemmaer i vernepleierfaglig arbeid*. Fellesorganisasjonen.
- Lövgren, V., & Hamreby, K. (2011). Factors of importance in the world of work for young people with intellectual disabilities. *Scandinavian journal of disability research : SJDR*, 13(2), 91-117. <https://doi.org/10.1080/15017419.2010.490742>
- Melbøe, L., & Ytterhus, B. (2017). Disability leisure : in what kind of activities, and when and how do youths with intellectual disabilities participate? *Scandinavian journal of disability research : SJDR*, 19(3), 245-255. <https://doi.org/10.1080/15017419.2016.1264467>
- Michelsen, G., Slettebo, T., & Moser, I. B. (2020). The empowering value of introducing CST in vocational rehabilitation [Article]. *Disability and Rehabilitation-Assistive Technology*, 15(2), 157-165. <https://doi.org/10.1080/17483107.2018.1545263>
- Michelsen, G., Slettebø, T., & Moser, I. B. (2019). Introduksjon av kompenserende teknologi i arbeidsrettet rehabilitering: verdier som former praksis. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 22(2), 163-180. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2019-02-05>
- Nevala, N., Pehkonen, I., Teittinen, A., Vesala, H. T., Portfors, P., & Anttila, H. (2019). The Effectiveness of Rehabilitation Interventions on the Employment and Functioning of People with Intellectual Disabilities: A Systematic Review [Review]. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29(4), 773-802. <https://doi.org/10.1007/s10926-019-09837-2>
- Nordlund, I., & Henriksen, F. T. (2014). *Modulbasert kompetanseheving. Samspill mellom høyskole og praksisfelt. Om Bachelor vernepleie, deltid*.
- Nouf-Latif, F., Andersson, K., & Markström, U. (2019). Encouraging real or make-believe citizen-workers? Narratives of self-realization versus disabling support-to-work contexts by individuals with High Functioning Autism [Article]. *Alter-European Journal of Disability Research*, 13(2), 126-140. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2019.03.001>
- O'Brien, J., & Dempsey, I. (2004). Comparative analysis of employment services for people with disabilities in Australia, Finland, and Sweden. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 1(3-4), 126-135. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.1111/j.1741-1130.2004.04027.x>
- Olesen, E. S. B., & Waldahl, R. H. (2019). *Undersøkelse av tilbudet som gis til barn og ungdom med Autismespekterforstyrrelser og Tourettes syndrom i utvalgte skoler*.
- Paulsen, K. M., Hjelmeland, I., & Haug, E. (2010). *To-spenn i hjemmetjenesten til mennesker med utviklingshemming: prosjektrapport kunnskapsbasert praksis: prosjektperiode januar-april 2009*.
- Peijen, R., & Bos, M. (2021). Een inclusiever arbeidsmarktbeleid voor mensen met autisme. *Wetenschappelijk Tijdschrift Autisme*, 20(3). <https://doi.org/10.36254/wta.2021.3.03>
- Pesonen, H. V., Waltz, M., Fabri, M., Lahdelma, M., & Syurina, E. V. (2021). Students and graduates with autism: Perceptions of support when preparing for transition from university to work [Empirical Study Interview Qualitative Study]. *European Journal of Special Needs Education*, 36(4), 531-546. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.1080/08856257.2020.1769982>
- Pettersen, M. (2009). *Hva gjør fokus på utviklingshemming viktig? Høgskolen i Bergen*.
- Rosqvist, H. B., & Keisu, B.-I. (2012). Adaptation or recognition of the autistic subject? Reimagining autistic work life: Deconstructing the notion of "real jobs" in the Swedish autistic self-advocacy movement. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(3), 203-212.
- Ruud, I., Stålesen, J. H., Sandnes, A. N., Ellingsen, K. E., & Espegren, O. R. (2020). Kan en ny organisering av fastlegetjenesten bidra til å redusere pasientsikkerhetsrisiko i helsetjenesten

- til personer med utviklingshemming? *Tidsskrift for omsorgsforskning*, 6(2), 184-195.  
<https://doi.org/10.18261/issn.2387-5984-2020-02-15>
- Sadeta, D., & Anita, G. (2021). Å stå i det uvisse. *Tidsskrift for omsorgsforskning*, 7, 1-15.  
<https://doi.org/10.18261/issn.2387-5984-2021-01-04>
- Saetre, J. (2020). *Litteraturstudie om levekår for voksne med Downs syndrom*.
- Scott, M., Jacob, A., Hendrie, D., Parsons, R., Girdler, S., Falkmer, T., & Falkmer, M. (2017). Employers' perception of the costs and the benefits of hiring individuals with autism spectrum disorder in open employment in Australia [Article]. *Plos One*, 12(5), 16, Article e0177607.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0177607>
- Scott, M., Milbourn, B., Falkmer, M., Black, M., Bölte, S., Halladay, A., Lerner, M., Taylor, J. L., & Girdler, S. (2019). Factors impacting employment for people with autism spectrum disorder: A scoping review [Review]. *Autism*, 23(4), 869-901.  
<https://doi.org/10.1177/1362361318787789>
- Skogøy, B. E., Gjertsen, A., Olesen, E. S. B., & Waldahl, R. H. (2019). *Kartlegging av spesialisthelsetjenester: Autismespekterforstyrrelser og Tourettes syndrom*.
- Skærbæk, E. (2002). *Who cares : ethical interaction and sexual difference*.
- Smedslund, G., Underland, V., & Berg, R. (2023). *Forskning om betydningen av universell utforming i fysisk miljø for personer med psykisk eller kognitiv funksjonsnedsettelse: systematisk litteratursøk med sortering*.
- Speyer, R., Chen, Y. W., Kim, J. H., Wilkes-Gillan, S., Nordahl-Hansen, A. J., Wu, H. C., & Cordier, R. (2022). Non-pharmacological Interventions for Adults with Autism: a Systematic Review of Randomised Controlled Trials [Review]. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 9(2), 249-279. <https://doi.org/10.1007/s40489-021-00250-1>
- Stromberg, G. E., Sandlund, M., & Westman, G. A. (2005). Social needs of people with severe functional impairments living in a rural district in Sweden. A population-based study [Empirical Study Quantitative Study]. *European Psychiatry*, 20(8), 559-561.  
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.1016/j.eurpsy.2005.03.009>
- Taghizadeh Larsson, A. (2012). På lik linje med andre?: Om omfattende behov for hjelp, personlig assistanse, rettigheter og muligheter på eldre dager. In *Livsløp med funksjonshemming* (pp. 244).
- Taubner, H., Tideman, M., & Nyman, C. S. (2022). Employment Sustainability for People with Intellectual Disability: A Systematic Review [Review]. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 32(3), 353-364. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-10020-9>
- Torgersen, L., Haukedal, C. L., Torgersen, K. H., & Aase, H. (2021). *Bedre føre var OG etter snar. Utvelgelse og oppfølging av adoptivfamilier: Erfaringer og anbefalinger*.
- Trembath, D., Balandin, S., Stancliffe, R. J., & Togher, L. (2010). Employment and Volunteering for Adults With Intellectual Disability [Article]. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(4), 235-238. <https://doi.org/10.1111/j.1741-1130.2010.00271.x>
- Tønnesen, A., Bergem, R., Hanche-Olsen, M., & Solvang, B. (2008). *Frå hand til munn eller på tryggare grunn? Samordningsrådet for arbeid for menneske med psykisk utviklingshemming (SOR) - evaluering av den langsiktige basisfinansieringa*.
- Tøssebro, J., Kermit, P. S., Wendelborg, C., & Kittelsaa, A. M. (2012). *Som alle andre? : Søsken til barn og unge med funksjonsnedsettelse*.
- Taanila, A., Rantakallio, P., Koironen, M., Von Wendt, L., & Jarvelin, M. (2005). How do persons with intellectual disability manage in the open labour markets? A follow-up of the Northern Finland 1966 Birth Cohort [Empirical Study Followup Study Longitudinal Study Quantitative Study]. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49(3), 218-227.  
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2788.2005.00648.x>
- Taanila, A., Rantakallio, P., Koironen, M., von Wendt, L., & Jarvelin, M. R. (2005). How do persons with intellectual disability manage in the open labour markets? : A follow-up of the Northern Finland 1966 Birth Cohort [Article]. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49, 218-227.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2005.00648.x>

- Värja, E., Tholén, S. L., & Hultkrantz, L. (2017). Analysis of cost and quality indicators of day activity service programmes in Sweden. *Scandinavian journal of disability research : SJDR*, 19(4).
- Wangen, G. (2019). *Veier mot målet - arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming NAV FoU-prosjekt 2016-2019*.
- Wendelborg, C. (2017). *Elever med nedsatt funksjonsevne i videregående skoler : Opplærings situasjon i skole og bedrift*.
- Wendelborg, C., Kittelsaa, A. M., & Wik, S. E. (2017). *Overgang skole arbeidsliv for elever med utviklingshemming*.
- Wensaas, G., Ustad, G., & Røstad-Tollefsen, H. (2012). *Opplæring i ernæring og bruk av verktøy for å identifisere feil-og underernæring*.
- Witte, I., Strandberg, T., Granberg, S., & Gustafsson, J. (2023). Intersectional perspectives on the employment rate in Supported Employment for people with psychiatric, neuropsychiatric, or intellectual disabilities: A scoping review [Review]. *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 74(2), 435-454. <https://doi.org/10.3233/wor-211155>
- Østby, M., Osterhals, O. M., Haugenes, M., Sten, M., Asmyhr, Å., Moe, S., & Hellzén, O. (2019). Medforskning i Mitt hjem - Min arbeidsplass. In *Inkluderende forskning sammen med personer med utviklingshemming* (pp. 38).