Utprøving av om det å være synshemmet kan være et fortrinn i arbeidslivet

|  |  |
| --- | --- |
| **Prosjektittel:** | SmartJobb |
| **Skrevet av:** | Magne Lunde |
| **Sist oppdatert:** | 18.12.2023 |

**Dette prosjektet er støttet av Stiftelsen DAM**



MediaLT

Sehesteds gate 6

0164 Oslo

Telefon: 21538010

E-post: info@medialt.no

[www.medialt.no](http://www.medialt.no/)



Innhold

[1 Bakgrunn 3](#_Toc153802465)

[2 Rekruttering av synshemmede til å teste fortrinnsstrategien 3](#_Toc153802466)

[3 Evaluering av fortrinnsstrategien 5](#_Toc153802467)

[3.1 Intervjuer med pilotdeltakerne 6](#_Toc153802468)

[3.2 Brukerundersøkelse SmartJa-tjenesten 7](#_Toc153802469)

[3.3 Intervju med en kunde 8](#_Toc153802470)

[3.3.1 Vurdering av kvaliteten på pilotdeltakerens arbeid 9](#_Toc153802471)

[3.3.2 Har pilotdeltakerens synshemming tilført arbeidet noe? 9](#_Toc153802472)

[3.3.3 Hvilken utvikling har du sett i pilotdeltakerens arbeid? 10](#_Toc153802473)

[3.3.4 Har pilotdeltakerens manglende fagutdanning hatt betydning for arbeidsinnsatsen hans og for utprøvingen av fortrinnsstrategien? 10](#_Toc153802474)

[3.3.5 Har det hatt betydning for utprøvingen at den ble testet ut ved hjelp av arbeidstrening gjennom NAV, i stedet for en ordinær ansettelse? 10](#_Toc153802475)

[3.3.6 Har pilotdeltakeren hatt noen fortrinn som synshemmet i utførelsen av arbeidsoppgavene? 11](#_Toc153802476)

[3.3.7 Hva tenker du om en strategi der det legges vekt på hvilke fortrinn synshemmede har i arbeidslivet? 11](#_Toc153802477)

[3.3.8 Kan strategien føre til at flere synshemmede får arbeid 11](#_Toc153802478)

[3.3.9 Har du noen anbefalinger for hva vi bør gjøre med fortrinnsstrategien? 11](#_Toc153802479)

[3.3.10 Hvordan vil du oppsummere pilotperioden? 11](#_Toc153802480)

[3.3.11 Har du andre innspill/kommentarer. 12](#_Toc153802481)

[4 Oppsummering 12](#_Toc153802482)

[5 Referanser 14](#_Toc153802483)

# Bakgrunn

Kun en av tre synshemmede i Norge er i lønnet arbeid, og yrkesdeltakelsen ligger stabilt lavt uavhengig av de økonomiske svingningene. Den fastlåste situasjonen med en vedvarende, lav yrkesdeltakelse blant synshemmede, er en stor sløsing med både menneskelige og økonomiske ressurser. Derfor trengs det nytenking for å skape endring. Prosjektet SmartJobb snur opp ned på tankegangen knyttet til synshemmede og arbeid. Til nå har perspektivet i stor grad vært å finne løsninger som kompenserer for ulempene synshemningen medfører. Prosjektet ønsket derimot å løfte fram styrkene nedsatt syn kan ha. I samarbeid med synshemmede selv var målet å undersøke om det finnes yrker og arbeidsoppgaver der det er et fortrinn å være synshemmet, og teste ut et utvalg av disse yrkene og arbeidsoppgavene i en pilotperiode. Nærmere bestemt var hovedmålet i prosjektet å utvikle og prøve ut en ny jobbstrategi, der det er et fortrinn å være synshemmet.

Prosjektet ble innledet med en kunnskapsinnsamling, som besto av to hoveddeler:

* Innhenting av kunnskap om nasjonalt og/eller internasjonalt arbeid knyttet til perspektivet om synshemning som et fortrinn
* Fokusgruppeintervjuer med synshemmede, fagfolk og arbeidsgivere

Kunnskapsinnhentingen er oppsummert i rapporten: «Ressursar om synshemming som eit fortrinn i arbeidslivet» [1], og fokusgruppeintervjuene er oppsummert i rapporten: «Oppsummering av fokusgruppeintervjuer om smarte jobber for synshemmede» [2]. Med bakgrunn i de to rapportene utarbeidet vi en liste med yrker og arbeidsoppgaver der det kan være et fortrinn å være synshemmet. Listen er presentert i notatet: «En oversikt over yrker og arbeidsoppgaver der det kan være et fortrinn å være synshemmet» [3].

# Rekruttering av synshemmede til å teste fortrinnsstrategien

Med utgangspunkt i listen med yrker og arbeidsoppgaver der det kan være et fortrinn å være synshemmet, valgte vi ut to yrker. Disse to yrkene ble så prøvd ut i en pilotperiode på ett år. Siden pilotperioden skulle gjennomføres i regi av MediaLT, var det naturlig å prioritere arbeidsoppgaver/yrker innen IKT. Følgende arbeidsoppgaver/yrker innen IKT kom fram i kunnskapsinnsamlingen og fokusgruppe intervjuene:

* Nettverksingeniør
* Programmerer
* Yrker innen universell utforming av teknologi
* IKT-support
* UX-designer
* Hjelpemiddeleksperter
* IKT-opplæring

Ut fra denne listen var det enighet i prosjektgruppen om å prioritere følgende arbeidsoppgaver:

* IKT-support
* IKT-opplæring
* Hjelpemiddelekspertise
* Arbeidsoppgaver innen universell utforming av teknologi



Videre var det enighet om å fordele arbeidsoppgavene på to stillinger:

* En stilling som omfatter IKT-support og IKT-opplæring
* En stilling som omfatter hjelpemiddelekspertise og arbeidsoppgaver innen universell utforming av teknologi

Med utgangspunkt i dette utarbeidet MediaLT stillingstitler og stillingsannonser, og det ble laget en informasjonsplan for spredning av stillingsannonsene. Stillingene hadde følgende titler:

* uu-konsulent (arbeidsoppgaver innen universell utforming av teknologi)
* uu-veileder (IKT-support og IKT-opplæring)

På grunn av prosjektets begrensede ressurser var det lagt opp til at stillingene skulle finansieres gjennom NAV. Dette ble også presisert i stillingsutlysningene, men samtidig ble det også understreket at målsetningen var varig ansettelse etter prosjektets slutt.

Til tross for at stillingssøknadene ble spredt bredt ut, fikk vi kun fem søkere. Av disse ble tre vurdert som interessante: to til stillingen som uu-konsulent og en til stilling som uu-veileder. Begge de to aktuelle til stillingen som uu-konsulent takket nei. Den ene fordi vedkommende fikk tilbud om en annen jobb, og den andre fordi han fikk studieplass. Derfor lyste vi ut denne stillingen på nytt og fikk da en søker til. Vi hadde flere intervjuer med kandidaten til stillingen som uu-veileder. Kandidaten hadde studieplass, men mente det lot seg kombinere med jobb. Kandidaten var på tiltak hos Adaptor, og vi oppfordret vedkommende til å avklare og følge opp med sin veileder i Adaptor. Vi hadde deretter møter med kandidaten for å få på plass en best mulig arbeidssituasjon. Kandidaten startet i stillingen den 12. september 2022, men arbeidspraksisen ble avsluttet etter en uke, fordi kandidaten hadde behov for mer tid til studiene, og derfor kun kunne jobbe 40 prosent. Vi fortsatte derfor å spre stillingsannonsen, og fikk etter en tid en ny søker.

Etter intervjuer med de to nye søkerne, en til stillingen som uu-konsulent og en til stillingen som uu-veileder, fikk begge tilbudet om hver sin stilling, og begge begynte i stillingene i november 2022. I utgangspunktet var det lagt opp til at pilotdeltakerne skulle ha sin arbeidsplass i MediaLTs lokaler, men for å gi flere mulighet til å søke lettet vi på dette kravet. Tanken var at ved å være fysisk til stede, var muligheten best til å følge pilotdeltakerne aktivt opp. Men med alle de mulighetene digital deltakelse nå gir, og fordi fjernarbeid øker mulighetene for å få jobb, tenkte vi at fjernarbeid kunne gi en ekstra dimensjon til prosjektet. På grunn av reiseavstand fikk derfor begge pilotdeltakerne utstrakt mulighet til hjemmekontor, med avtale om deltakelse på kontoret innimellom.

Stillingen som uu-veileder ble knyttet til tjenesten SmartJa. En tjeneste som ble etablert i SmartHjelp-prosjektet [4], og som deretter ble driftet videre i MediaLTs regi inntil uu- veilederen var klar til å ta hovedansvaret for tjenesten. Stillingen som uu-konsulent ble knyttet til MediaLTs arbeid med universell utforming av teknologi.



# Evaluering av fortrinnsstrategien

I starten av pilotperioden utviklet vi en plan for en løpende evaluering av fortrinnsstrategien. Det ble lagt opp til at evalueringen skulle skje både med pilotdeltakerne og brukerne/kundene. Med det som utgangspunkt ble følgende evalueringer planlagt:

* Intervjuer med pilotdeltakerne hver tredje måned. Det ble utarbeidet et intervjuskjema til bruk i evalueringen.
* Intervjuer med de som bruker SmartJa-tjenesten. I all hovedsak ble samme intervjuskjema som i SmartHjelp-prosjektet [4] benyttet. Fordelen med å bruke samme intervjuskjema, var at resultatene kunne sammenlignes. Intervjuskjema ble tilpasset til evalueringen i SmartJobb-prosjektet, for å fange opp momenter ved fortrinnsstrategien vi ønsket svar på. Det ble derfor utarbeidet et revidert intervjuskjema som tok hensyn til dette. Det ble lagt opp til telefonintervjuer med minimum fem personer.
* Intervju med en kunde vi har gjort en jobb for: Denne evalueringen ble satt i gang langt ut i pilotperioden, fordi uu-konsulenten trengte tid på å få den faglige kompetansen som er nødvendig. Kunden måtte også velges ut med omhu, fordi dette måtte være et hensiktsmessig oppdrag å evaluere. Først i begynnelsen av desember 2023 ble det vurdert at uu-konsulenten var klar, samtidig som vi hadde et egnet oppdrag. Derfor fikk uu-konsulenten ansvaret for å gjennomføre dette oppdraget med tett oppfølging, støtte og veiledning fra våre uu-eksperter.

Nedenfor redegjør vi for resultatene fra evalueringene.

## Intervjuer med pilotdeltakerne

Hver tredje måned i pilotperioden gjennomførte vi intervjuer med pilotdeltakerne (i alt fire intervjuer med hver av dem). Vi stilte de samme spørsmålene i alle intervjuene; bortsett fra i det siste intervjuet, der vi utvidet intervjuet med noen oppsummerende spørsmål. Hensikten med å stille de samme spørsmålene hver gang, var å se om det var noen utvikling i hvordan pilotdeltakerne oppfattet arbeidsforholdet generelt og fortrinnsstrategien spesielt.

Begge pilotdeltakerne svarte i alle intervjuene at de var fornøyde med arbeidsoppgavene de hadde, og at mengden arbeidsoppgaver var passelig. Begge var også godt fornøyd med den opplæringen og oppfølgingen de fikk av MediaLT, og mente de fikk opplæringen de trengte.

I all hovedsak mener både uu-veilederen og uu-konsulenten at de i liten grad har støtt på vanskeligheter som har med synshemmingen deres å gjøre, når det gjelder å utføre arbeidsoppgavene de har fått. Vanskelighetene har nesten uten unntak handlet om mangel på yrkeserfaring og behov for å styrke sin kompetanse på fagområdet. Særlig trekker uu-konsulenten fram manglende kompetanse på fagområdet universell utforming av teknologi som et hinder, og at han også trengte skrivetrening. På et område ser også uu-konsulenten at synshemmingen gjør det krevende med visuelle uttrykk på skjermen, og hvor elementer er plassert i skjermbildet. Arbeidsoppgaver knyttet til disse oppgavene har vært vanskelig å utføre uten seende assistanse.

Ingen av pilotdeltakerne mente at det var noen vesentlige ulemper med å jobbe på hjemmekontor som synshemmet. Etter deres vurdering var ulempene av generell art. Det vil si manglende kontakt med kollegaer, og det å få struktur på hverdagen og skille mellom jobb og fritid. En ulempe uu- veilederen opplevde, var at IKT-problemer kunne være vanskelig å løse på hjemmekontor, fordi han trengte seende assistanse for å løse noen av problemene. Hovedfordelen var etter deres mening at de slapp å reise til og fra kontoret. Som synshemmet kan reisingen være krevende og tappe krefter. Dessuten så uu-konsulenten det som en fordel at han kunne tilpasse pausene i tråd med behovene sine.

Ingen av dem mente at det var noen arbeidsoppgaver det var vanskelig å utføre på grunn av at de jobbet på hjemmekontor. Det eneste var at det satt lengre inne å spørre om hjelp enn når de var fysisk til stede på kontoret, og at dette kunne gjøre at de jobbet mindre effektivt enn de burde.

Begge mente at de hadde et fortrinn som synshemmet i de arbeidsoppgavene de jobbet med. Etter deres oppfatning skyldes dette at de kjenner på kroppen hva det vil si å være synshemmet. Dette gjorde det enklere å forstå utfordringer synshemmede støter på, men også å komme med forslag til løsninger. Dessuten mente de at det var et fortrinn at de bruker hjelpemiddelteknologi daglig, og dermed har større forutsetninger for å sette seg inn i og forstå hvordan hjelpemiddelteknologien brukes av synshemmede. Blant annet trakk uu-konsulenten dette fram som en fordel når teknologi skal testes.

Ingen av de to tenker at de som synshemmet i noen vesentlig grad utfører arbeidsoppgavene de har jobbet med mer effektivt enn seende. I tilfeller der de skal gi IKT-support til andre synshemmede, mener imidlertid uu-veilederen at han har gode forutsetninger for å gi raske svar, fordi han «har løsningene i fingrene».

Basert på erfaringene hans som pilotdeltaker tenker uu-konsulenten at fortrinnsstrategien har noe for seg. Han synes det er veldig bra at det vektlegges at synshemmede har ressurser, og at synshemmedes muligheter for å komme i arbeid løftes fram. UU-veilederen er usikker, og kjenner på at han ikke har fått tenkt grundig nok igjennom fortrinnsstrategien.

Begge pilotdeltakerne tror at fortrinnsstrategien kan føre til at flere synshemmede kommer i arbeid. Etter uu-veilederens oppfatning betinger imidlertid dette at det må gjøres et godt informasjonsarbeid, der det på en god måte blir synliggjort hvilke ressurser synshemmede har. Både nasjonalt og internasjonalt opplever uu-konsulenten at synshemmede undervurderes som arbeidsressurs. Han tenker derfor at fortrinnsstrategien kan bidra til mer positive holdninger til synshemmede i samfunnet.

De har følgende anbefalinger med tanke på å få mest mulig ut av fortrinnsstrategien:

«SmartJobb-prosjektet er et diamantprosjekt. Vil anbefale å kjøre flere for å demonstrere at synshemmede kan jobbe på lik linje med seende, ‘vann flytter steiner’.» (uu-konsulent)

«Samfunnet bør informeres og ideen spres. Den ideen og oppfatningen bør spres til alle arbeidsgivere.» (uu-veileder)

Før pilotperioden startet hadde vi en målsetning om å skape varige arbeidsplasser for begge to. Det kom vi ikke i mål med. For uu-konsulenten er det imidlertid fortsatt en målsetning at det på sikt skal føre fram til en varig ansettelse. Det er derfor lagt en plan om tre måneder til med arbeidstrening, og at han deretter skal kombinere en 50 %-stilling med studier. Hvis han til fulle skal få utnyttet sitt fortrinn som synshemmet i arbeidet som uu-konsulent, må han ta en faglig utdannelse som legger grunnlaget for dette.

I pilotperioden jobbet vi med å finne en løsning for videreføring av SmartJa-tjenesten, og aller helst en varig finansiering av tjenesten. Dette viste seg imidlertid vanskelig, og vi måtte derfor legge ned tjenesten ved prosjektets slutt. Dermed var det heller ikke grunnlag for å tilby uu-veilederen videre arbeid. Uu-veilederen oppsummerer arbeidsforholdet i pilotperioden som lærerikt, og at han har vokst som menneske. Slik oppsummerer uu-konsulenten pilotperioden:

«Alt har vært bra. Håper det blir noe lignende fremover. Det har vært positiv kommunikasjon med kolleger, jeg følte meg velkommen og ivaretatt, og føler meg som en del av virksomheten. Lite dere kunne gjort bedre.»

## Brukerundersøkelse SmartJa-tjenesten

Tjenesten SmartJa ble startet opp som en del av prosjektet SmartHjelp [4]. SmartJa-tjenesten gir synshemmede gratis hjelp til bruk av smarttelefoner og nettbrett. Fra sommeren 2022 ble SmartJa videreført av MediaLT, og fra og med 1. januar 2023 ble tjenesten trukket inn i utprøvingen av fortrinnsstrategien. Nærmere bestemt vil det si at tjenesten har blitt betjent av de to pilotdeltakerne i 2023. På denne måten ønsket vi å teste ut om det er et fortrinn å være synshemmet i en jobb av denne typen.

I perioden fra 24. mai til 2. juni 2023 gjennomførte vi derfor en kvalitativ intervjuundersøkelse med fem brukere av tjenesten (to kvinner og tre menn). Dette for å få en tilbakemelding på om brukerne mente det kunne være et fortrinn å være synshemmet i et arbeid med denne formen for brukerstøtte, men også for å få et bilde av hvor fornøyd de var med selve tjenesten. En brukerundersøkelse av tjenesten ble også gjennomført i SmartHjelp-prosjektet. Resultatene fra denne brukerundersøkelsen er oppsummert i rapporten: «Brukernes evaluering av SmartJa» [5]. For å se om det hadde skjedd noen endringer etter at SmartJobb-prosjektet overtok ansvaret for tjenesten, sammenlignet vi også de to brukerundersøkelsene.



Alle fem intervjuobjektene var godt fornøyd med tjenesten og den hjelpen de hadde fått. De mente også at det hadde stor betydning for dem å ha tilgang til en slik tjeneste. Ingen hadde forslag til endringer i tjenesten. Fire av fem mente at åpningstiden var tilstrekkelig for dem. En ønsket en utvidet åpningstid, slik at de som er i jobb kan ta kontakt om private spørsmål utenfor arbeidstiden. Fire av fem hadde ingen alternative steder å ta kontakt for å få den hjelpen de trenger. De opplever at verken familie, bekjente, hjelpemiddelsentralen eller bruk av sosiale medier kan fylle det behovet de har for hjelp. Et av intervjuobjektene mente imidlertid at han hadde gode erstatninger, og at han derfor kun brukte SmartJa-tjenesten som et supplement.

Alle så det som et fortrinn at tjenesten ble besvart av personer som selv er synshemmet. Etter deres oppfatning har synshemmede bedre forutsetninger til å kjenne problemene, finne løsningene og gi gode svar. Brukerundersøkelsen er beskrevet og oppsummert i rapporten: «Brukernes evaluering av SmartJa våren 2023» [6].

Resultatene i denne brukerundersøkelsen var nesten helt identiske med resultatene i brukerundersøkelsen som ble gjennomført høsten 2021. Den eneste nevneverdige forskjellen var at to personer i brukerundersøkelsen i 2021 hadde forslag til endringer i tjenesten. De gikk ut på å utvide tjenesten til å dekke andre teknologiområder enn smarttelefoner og nettbrett, og denne endringen ble gjort da SmartJobb-prosjektet overtok ansvaret for tjenesten. Når det gjelder spørsmålet om det har noen betydning at tjenesten besvares av synshemmede, var ikke dette spørsmålet med i den første brukerundersøkelsen. Her har vi derfor ikke noe sammenligningsgrunnlag.

## Intervju med en kunde

Siden oppdraget kom i gang kun en måned før prosjektslutt, ble tiden for knapp til å gjennomføre evalueringen slik den var tenkt. Egentlig var planen å intervjue kunden for å få tilbakemelding på arbeidet og på at det var gjennomført av en synshemmet person, men dette lot seg ikke gjøre fordi arbeidet ble sluttført først etter nyttår. Derfor valgte vi i stedet å gjøre en intern evaluering, der vi tok en helhetsvurdering fordi de to uu-ekspertene hadde fulgt uu-konsulenten gjennom hele pilotperioden. Riktignok la vi spesiell vekt på oppdraget som uu-konsulenten fikk ansvaret for, men i tillegg fikk vi uu-ekspertene til å vurdere arbeidet uu-konsulenten hadde gjort gjennom hele pilotperioden. De hadde et godt grunnlag for å gjøre dette siden de hadde ansvar for å følge opp pilotdeltakerne, og fordi vi hadde ukentlige møter for å koordinere og vurdere oppfølgingen av dem.

Vi utarbeidet et intervjuskjema for formålet, som de to uu-ekspertene besvarte skriftlig. Siden svarene var skriftlig, gjengir vi nedenfor i helhet svarene fra de to uu-ekspertene.

### Vurdering av kvaliteten på pilotdeltakerens arbeid

«Min oppfatning av kvaliteten på arbeidet til pilotdeltakeren er at han er grundig når han tester, spesielt det som omfatter skjermlesere. Han tester med ulike skjermlesere og i ulike nettlesere.
I forbindelse med arbeidet med testingen av oppdraget han hadde ansvar for, har han testet de tre kategoriene i appen og sammenliknet resultatene fra disse. Han er også observant og har fokus på brukerbehov. Den største utfordringen til pilotdeltakeren er å levere fra seg skriftlig dokumentasjon, som egne notater. Dette har han vært åpen om at han synes er utfordrende fra starten av prosjektet. Ettersom pilotdeltakeren har hovedansvaret for testingen i oppdraget, skal han også gjøre hovedarbeidet med rapportskrivingen. Dette har han vært positiv til, og av det jeg har sett foreløpig, synes jeg han har hatt en god progresjon.»



Skjermleseren Jaws' logo

«Pilotdeltakeren virker nysgjerrig, grundig og tar initiativ. Det er nyttig og viktig å høre hans tolkninger av web-sider, og hans løsningsforslag. Kvaliteten på arbeidet vurderer jeg som høy. Av og til er jeg usikker på om hans løsningsforslag er «etter boka» eller personlige preferanser. For å øke kvaliteten er det riktig å jobbe videre med den skriftlige dokumentasjonen. Og å knytte kommentarer opp mot WCAG-retningslinjer eller beste praksis. Notatene fra oppdraget han hadde ansvar for, har plukket opp vesentlige ting i appen som kan forbedres.»

### Har pilotdeltakerens synshemming tilført arbeidet noe?

«Med tanke på arbeidet med oppdraget pilotdeltakeren hadde ansvaret for, tenker jeg at det er en klar fordel at applikasjonen har blitt testet av en reell skjermleserbruker. Det har tilført resultatene et perspektiv fra en potensiell brukers ståsted (brukeropplevelse av appen), samtidig som den også har blitt testet opp mot universell utforming (WCAG).»

«Det at pilotdeltakeren er synshemmet betyr også at han har mer erfaring med skjermleser. Og erfaring med hvordan skjermleser fungerer i mange forskjellige apper. Han er rask til å foreslå hvordan en app burde ha fungert, når den ikke fungerer tilfredsstillende. Jeg antar dette kommer av at han kan sammenligne med andre apper han bruker med skjermleser. Eksempel: En lang tekst til en alternativknapp kan jeg «godkjenne», fordi jeg vet at knappen finnes etter teksten. Pilotdeltakeren oppdager raskt at teksten er for lang.»

### Hvilken utvikling har du sett i pilotdeltakerens arbeid?

«Jeg har sett utvikling på flere områder, kanskje spesielt det som går på kompetanse innenfor regelverket på universell utforming, men han har også utviklet noe forståelse for HTML (på kodenivå). Sistnevnte er han veldig interessert i å lære seg ordentlig, og under testing fjerner han gjerne spesifikk kode om han mistenker at feilen kan ligge der. Ellers opplever jeg at pilotdeltakeren er nysgjerrig og flink til å stille spørsmål, og at han lærer fort. Jeg opplever han også som initiativrik, og at han er proaktiv til å finne frem til informasjon på egenhånd.»

«Pilotdeltakeren er nysgjerrig og ønsker å lære nytt. Jeg har inntrykk av at han tar til seg informasjon raskt. Han har hatt en god utvikling i arbeidet. For eksempel: Han hadde liten erfaring med html da han startet. Og ingen erfaring med å inspisere html-koden i DOM. Etter en kort introduksjon, før vi var ferdige med instruksjonen, gikk han selv inn i koden i DOM og gjorde forandringer som han så testet ut.»

### Har pilotdeltakerens manglende fagutdanning hatt betydning for arbeidsinnsatsen hans og for utprøvingen av fortrinnsstrategien?

«Nei, jeg mener at mangelen på fagutdannelse ikke har hatt noen betydning for arbeidsinnsatsen, snarere tvert imot. Pilotdeltakeren er som nevnt nysgjerrig, og jeg opplever at han virkelig har et ønske om å kontinuerlig øke sin egen kompetanse på feltet. Jeg opplever også at pilotdeltakeren stiller høye krav til seg selv, og derfor legger inn mye innsats og energi i arbeidet han leverer fra seg.»

«Det virker ikke som om det har noen innvirkning på arbeidsinnsatsen. Men det har nok noe innvirkning på de skriftlige rapportene. Med mer erfaring i å skrive rapporter tror jeg det ville ha vært enklere å vurdere fortrinnsstrategien.»

### Har det hatt betydning for utprøvingen at den ble testet ut ved hjelp av arbeidstrening gjennom NAV, i stedet for en ordinær ansettelse?

«En mulig fordel om fortrinnsstrategien hadde vært prøvd ut gjennom en ordinær ansettelse, ville kanskje vært at det var flere søkere. At aktuelle kandidater for prosjektet ikke valgte å søke arbeidstrening via NAV, fordi de ønsket seg direkte ut i arbeid. På den måten ville kanskje prosjektet kommet raskere i gang enn det det gjorde. Jeg tror imidlertid ikke nødvendigvis innsatsen til pilotdeltakeren hadde vært noe særlig annerledes (bedre) om utprøvingen av fortrinnsstrategien hadde vært prøvd ut ved hjelp av en ordinær ansettelse i stedet for arbeidstrening gjennom NAV. Som nevnt stiller pilotdeltakeren høye krav til seg selv, og jeg opplever at han ønsker å prestere og levere gode resultater (dette uavhengig av ansettelsesform). En ordinær ansettelse kunne muligens heller ha økt presset han legger på seg selv, og kunne potensielt medført at han satt igjen med en mindre positiv erfaring i etterkant.»

«Ja, jeg tror det kunne vært bedre med utprøvingen i en ordinær ansettelse. Forutsatt at søknadsmassen ble større, og at vi hadde fått søkere som hadde erfaring og utdannelse som passet bedre inn i stillingen i prosjektet. Jeg tror fortrinnstrategiene hadde kommet enda bedre frem.»

### Har pilotdeltakeren hatt noen fortrinn som synshemmet i utførelsen av arbeidsoppgavene?

«Ja, pilotdeltakeren har hatt et fortrinn i form av perspektivet han har hatt under testing som en reell skjermleserbruker. Som seende er det fort gjort å overse "små" detaljer som kan være svært viktige for en som er blind og som ikke ser det som er på skjermen. For eksempel at ting ikke er kodet riktig, eller at interaktive elementer mangler navn. Om en knapp mangler etikett, vil ikke en som bruker skjermleser vite hva knappen gjør. Det har vært veldig nyttig å få høre pilotdeltakerens perspektiv i mange av prosjektene vi har hatt. Ellers har han en fordel ved at han har god erfaring både med skjermlesere og leselist.»

«Ja. Som synshemmet har han erfaring med skjermleser, og hvordan denne fungerer på ulike nettsider og i ulike apper. Større erfaring gjør det enklere å oppdage feil, og å foreslå hvordan det burde fungere. Pilotdeltakeren lærer fort, uten at informasjon må gjentas. Jeg antar at dette kommer av god hukommelse, strukturerte notater eller en kombinasjon av disse. Jeg har ikke sett notatene (han noterer rett inn på leselisten). Jeg vet ikke hvor detaljerte eller strukturerte de er.»

### Hva tenker du om en strategi der det legges vekt på hvilke fortrinn synshemmede har i arbeidslivet?

«Veldig positivt. Jeg tror det kan være nyttig om flere bransjer ser potensialet med en slik strategi, da det vil være tjenlig for alle.»

«Jeg mener det er en riktig strategi å fokusere på fortrinnene.»

### Kan strategien føre til at flere synshemmede får arbeid

«Jeg tror absolutt strategien kan bidra til at flere synshemmede kommer ut i arbeid. Under fokusintervjuene vi hadde, ble det trukket frem mange yrker der det kan være et fortrinn å være synshemmet. Disse var blant annet yrker der andre sanser er sentrale, som hørsel og smak- og luktesansen. Det at synshemmede har trent opp de andre sansene med nesten 20% er interessant, og jeg tror ved å øke bevisstheten blant arbeidsgivere, kan det resultere i at flere synshemmede går hele veien igjennom i en ansettelsesprosess.»

«Forutsatt at alle fortrinnene er/blir funnet, og at de kan kommuniseres riktig til arbeidsgiver burde det ha en betydning.»

### Har du noen anbefalinger for hva vi bør gjøre med fortrinnsstrategien?

«Nå ut til arbeidsgivere som kan ha aktuelle stillinger for synshemmede (ref. resultatene fra fokusgruppeintervjuene).»

«Få til et samarbeid med andre. Jeg tenker først på NAV og NBF.»

### Hvordan vil du oppsummere pilotperioden?

«Jeg synes at pilotperioden har vært veldig bra. Jeg synes det har vært lærerikt og nesten litt vemodig at den nå er slutt. Sånn sett i ettertid med tanke på progresjon, kunne vi muligens ha hatt litt tydeligere frister for når vi forventet at et arbeid skulle ferdigstilles og leveres. Samtidig opplever jeg at pilotdeltakeren har hatt en god progresjon jevnt over i prosjektet.»

«Jeg burde plukket ut de aktuelle fortrinnene, og hatt de med meg gjennom hele prosjektet. Det hadde gjort det lettere å besvare spørsmålene om fortrinnsstrategien.»

### Har du andre innspill/kommentarer.

«Nei, jeg har ingen flere kommentarer.»

«I dette prosjektet kunne jeg ha fokusert på disse fortrinnene:

* Raskere og enklere forståelse av hva som er nødvendig for god universell-utforming på nettsider, når det gjelder det som bør og det som kan sjekkes med skjermleser.
* Evne til intern visualisering. Dette er også viktig for tilgjengelige og universelt utformede nettsider, og løsningsforslag.
* Strukturert, god hukommelse: Pilotdeltakeren lærer fort, og er flink til å notere.»

# Oppsummering

Siden det kun var to pilotdeltakere i prosjektet, må resultatene fra evalueringen ses i lys av dette. Med andre ord er datagrunnlaget for tynt til å trekke noen klare konklusjoner, når det gjelder holdbarheten av fortrinnsstrategien. På grunn av prosjektets økonomiske rammer var det dessuten ikke rom for ordinære ansettelser i prosjektet. I stedet ble det lagt opp til arbeidspraksis finansiert av NAV. Det gjør at vi må stille spørsmålet om hvilken betydning det å teste ut fortrinnsstrategien ved hjelp av arbeidspraksis kan ha hatt for evalueringen. Det viste seg vanskeligere enn forventet å få tak i kvalifisert synshemmet arbeidskraft, noe som trolig hadde vært enklere ved ordinære ansettelser. En del av pilotperioden måtte også brukes til å gjøre uu-veilederen og uu-konsulenten kjent med og trygg på det å være i arbeid. Disse faktorene var det derfor viktig å ta med inn i evalueringen.

Alle de tre evalueringene i utprøvingen av fortrinnsstrategien peker i retning av at fortrinnsstrategien har noe for seg. I alle de fire intervjuene med hver av pilotdeltakerne svarer de at de har et fortrinn i utøvelsen av enkelte arbeidsoppgaver. Riktignok tenker de ikke at arbeidsmetodikken deres som synshemmede gjør at de jobber mer effektivt enn seende, men deres erfaring er at synshemmingen på enkelte arbeidsområder gir dem en fordel. Spesielt handler fordelen om evnen til å sette seg inn i de utfordringene personer med nedsatt funksjonsevne har på teknologiområdet, og om gode forutsetninger for å gi opplæring og support i hjelpemiddelteknologi, og for å utføre uu-testing. En vurdering som også deles av uu-ekspertene. De trekker fram de samme fortrinnene, og svarer på lik linje med pilotdeltakerne at de tror fortrinnsstrategien kan lede fram til at flere synshemmede får lønnet arbeid.

Begge uu-ekspertene mener at manglende fagutdannelse og/eller bruk av arbeidstrening har påvirket utprøvingen av fortrinnsstrategien. Det gjorde at utprøvingen kom seinere i gang, og at det krevdes mer oppfølging fra uu-ekspertenes side. Når utprøvingen først kom skikkelig i gang, mener imidlertid den ene uu-eksperten at de fikk prøvd fortrinnsstrategien på en god måte, mens den andre uu-eksperten mener at en kandidat med fagutdannelse og yrkeserfaring ville ha ført til at fortrinnsstrategien ville ha kommet bedre fram.

Brukerundersøkelsen av SmartJa-tjenesten underbygger det samme bildet. Alle deltakerne i brukerundersøkelsen så det som et fortrinn at tjenesten ble besvart av personer som selv er synshemmet. De mener at synshemmede har bedre forutsetninger for å kjenne problemene, finne løsningene og gi gode svar.

Selv om alle de tre evalueringene underbygger verdien av fortrinnsstrategien, må som sagt resultatene vurderes i lys av det tynne datagrunnlaget. Det bør gjøres flere utprøvinger før vi trekker konklusjoner. Dessuten bør strategien prøves ut med synshemmede med fagutdannelse og med yrkeserfaring fra det relevante fagområdet. Først da er det tilstrekkelig grunnlag for å si om fortrinnsstrategien har potensial til å øke yrkesdeltakelsen blant synshemmede.

# Referanser

[1] Rapporten: Ressursar om synshemming som eit fortrinn i arbeidslivet
<http://www.medialt.no/dokumenter-og-lenker/1446.aspx>

[2] Rapporten: Oppsummering av fokusgruppeintervjuer om smarte jobber for synshemmede
<http://www.medialt.no/dokumenter-og-lenker/1446.aspx>

[3] Notatet: En oversikt over yrker og arbeidsoppgaver der det kan være et fortrinn å være synshemmet
<http://www.medialt.no/dokumenter-og-lenker/1446.aspx>

[4] SmartHjelp-prosjektet
<http://www.medialt.no/smarthjelp/1392.aspx>

[5] Rapporten: Brukernes evaluering av SmartJa
<http://www.medialt.no/dokumenter-og-lenker/1395.aspx>

[6] Rapporten: Brukernes evaluering av SmartJa våren 2023
<http://www.medialt.no/dokumenter-og-lenker/1446.aspx>