



VIDENSCENTRET FOR DØVBLINDBLEVNE



# DØVBLINDBLEVNE OG BESKÆFTIGELSE

- en artikelsamling



---

# DØVBLINDBLEVNE OG BESKÆFTIGELSE

- en artikelsamling

1. udgave  
2008

Redigeret af

Lis Just, Bettina U. Møller og Ole E. Mortensen



Videnscentret for Døvblindblevne  
[www.dbcen.dk](http://www.dbcen.dk)

## Titel

DØVBLINDBLEVNE OG BESKÆFTIGELSE  
- en artikelsamling

## Udgiver

Videnscentret for Døvblindblevne  
2008

## Redaktion

Lis Just, Bettina U. Møller og Ole E.  
Mortensen

## Kan bestilles hos

Videnscentret for Døvblindblevne  
Generatorvej 2A  
2730 Herlev

Tlf.: 44 39 11 75

Fax: 44 39 11 79

Txt-tlf.: 44 39 11 10

E-mail: [dbcent@dbcent.dk](mailto:dbcent@dbcent.dk)

[www.dbcent.dk](http://www.dbcent.dk)

## Videnscentret for Døvblindblevne

Videnscentret for Døvblindblevne har til formål at indsamle, bearbejde og udvikle viden om døvblindblevne og – som det væsentligste – at formidle denne viden for at bidrage til at sikre kvaliteten i den kommunale, regionale og nationale indsats for mennesker, der har fået en alvorlig kombineret høre- og synsnedsettelse.

Videnscentrets målgrupper er således personale i alle sektorer og på alle niveauer i det danske system, som arbejder på eller med relation til fagområdet erhvervet døvblindhed. Herudover henvender Videnscentret sig til døvblindblevne selv og deres pårørende, samt – når det er relevant – offentligheden generelt.

Videnscentret for Døvblindblevne er en del af VISOs vidensfunktion og ligger som en selvstændig enhed på Center for Døve i Herlev.





# Indholdsfortegnelse

Forord .....	6
Hvad mener danske døvblinde selv? (Bettina U. Møller og Ole E. Mortensen, Videnscentret for Døvblinde) .....	9
Tanker om at arbejde (Lis Just, Videnscentret for Døvblinde) .....	18
Vejen til et godt arbejdsliv - med nedsat syn og hørelse (Døvblindekonsulent Anette Rud Jørgensen, Center for Døve) .....	22
Pludselig bliver projekt "Lige muligheder for alle" et arbejde på liv og død (Projektleder Henrik Brink, Sverige) .....	25
Et forsknings- og udviklingsprojekt om døvblinde og arbejde (Seniorkonsulent Elbjørg Liverød, Norge) .....	29
Den rummelige arbejdsplads (Interview med personaledirektør Lars Hilberg, BRF Kredit) .....	32
Kompetente medspillere (Interview med tidl. jobkonsulent Gunhild Jeppesen) .....	36
Også arbejde til minoriteter (Interview med konsulent Steen Erik Christensen, Etnisk Jobteam) .....	41
Forbud mod forskelsbehandling af personer med handicap (Jurist Lene Maj Pedersen, Center for Lige Behandling af Handicappede) .....	47
Grønt A-mærke skal åbne dørene til arbejdsmarkedet (Projektleder Jesper Fønns, Danske Handicaporganisationer) .....	52
Samfundsfølelse og tilhørsforhold (Interview med formand Ole Mejndor, Foreningen af Danske DøvBlinde) .....	57



## Forord

Det særlige fokus, som vi med denne artikelsamling har rettet mod arbejdsmarkedet og danskere med døvblindhed, er en afspejling af den tid, vi lever i.

I dag er der stor efterspørgsel efter arbejdskraft på stort set alle områder af arbejdsmarkedet. Det betyder, at der i højere grad også er bud efter de mennesker, der i tider med lavkonjunktur måske ikke er så attraktive at ansætte som medarbejdere.

En række støtteordninger er gennem tiderne blevet etableret for at hjælpe mennesker fra marginaliserede grupper indenfor i varmen. Ordninger, der skal sikre, at mennesket, der står uden for arbejdsmarkedet måske på grund af en funktionsnedsættelse, får chancen for at begå sig på en arbejdsplads. Men også ordninger som skal gøre det mere attraktivt for arbejdsgiverne at ansætte disse mennesker. Mennesker der i nogle tilfælde kan have brug for lidt mere tid til at udføre deres arbejdsopgaver end mennesker uden funktionsnedsættelse, og hvor der kan være brug for særlig tilrettelæggelse for, at de kan indgå i det kollegiale fællesskab.

Selv om der naturligvis altid er plads til forbedringer, kan man sige, at rammerne og strukturen på mange måder er til stede for, at mennesker med funktionsnedsættelse kan komme ud på de danske arbejdspladser.

Der er alligevel bare rigtig mange af dem, som fortsat er uden for arbejdsmarkedet! Den seneste undersøgelse fra Social Forskningsinstituttet viser, at der er en arbejdsfrekvens på 56,6 pct. blandt mennesker med handicap mod en arbejdsfrekvens på 79,0 pct. blandt mennesker uden handicap. Det er en forskel, der vidner om, at der stadig er meget at gøre for at få skabt bedre muligheder for mennesker med funktionsnedsættelse på arbejdsmarkedet.

Forklaringen, på hvorfor så forholdsvis få mennesker med handicap er at finde på arbejdsmarkedet, skal ikke nødvendigvis findes i strukturelle forhold i samfundet, men måske snarere hos den enkelte arbejdsgiver, hos den enkelte jobkonsulent og hos det enkelte menneske, som står uden for arbejdsmarkedet. Og så er det ikke længere struktur og ordninger, som vi taler om, men snarere viden, holdninger og desværre også sommetider fordomme.

I forsøget på at få belyst nogle af disse elementer har vi i denne artikelsamling talt såvel med mennesker med døvblindhed som med for eksempel arbejdsgiveren, døvblindekonsulenten, jobkonsulenten og vores nordiske kolleger, der på hver deres måde har fokus på området. De er alle kommet med deres syn på, hvordan man kan integrere mennesker med døvblindhed eller mennesker fra andre marginaliserede grupper på arbejdsmarkedet. Hvad skal der til for, at de får en reel mulighed for at slå til i arbejds sammenhæng?

Derudover har Center for Ligebehandling af Handicappede og Danske Handicaporganisationer bidraget med artikler, hvor de giver et overblik over de strukturer, der er til stede i det danske samfund, og som skal være med til at sikre adgangen til arbejdsmarkedet for disse mennesker. Men også med et blik på de barrierer der fortsat sætter en stopper for deres tilgang til arbejdsmarkedet.



I Danmark har vi ikke megen dokumentation om, hvordan personer med døvblindhed faktisk forholder sig til deres arbejdssituation eller mangel på samme. De erfaringer, som vi især kan trække frem, når vi taler om holdninger, stammer fra de nordiske døvblinde deltagere i Det Nordiske Projekt, som blev udgivet i 2005.

18 ud af de 20 deltagere i projektet havde været i arbejde på et tidspunkt. Ved projektets afslutning var syv ud af de 20 i arbejde, og holdningerne og erfaringerne blandt de deltagende døvblinde var forskellige. To citater illustrerer dette.

En sagde således: "For ethvert menneske er det vigtigt at få anerkendelse på flere områder, og arbejdslivet er en meget vigtig del af livet i dagens samfund." Mens en anden sagde: "Jeg tror ikke, jeg kender en eneste døvblind, som arbejder til de er 65 år. De er stoppet endnu tidligere."

(Det Nordiske Projekt kan læses og bestilles på [www.dbcent.dk](http://www.dbcent.dk).)

I 1999 lavede Videnscentret for Døvblindblevne en oversigt over danske døvblindes beskæftigelse – en oversigt, der viste meget stor spredning i beskæftigelsesmuligheder. Der var dog ikke fokus på holdninger blandt informanterne, men mere på faktuelle data, da formålet var at få et overblik over, hvad de danske døvblinde, der var i arbejde, egentlig beskæftigede sig med. De, der ikke var i arbejde, var der således ikke fokus på.

Vi skal tilbage til 1997, hvor Videnscentret for Døvblindblevne i anledning af FDDB's 10 års jubilæum forærede foreningen tre studiedage om FN's Standardregler for "Lige Muligheder for Handicappede", før vi får indblik i konkrete tanker og holdninger fra danske døvblindblevne om arbejde.

I forbindelse med afviklingen af temadagene, hvor ti af FDDB's tillidsrepræsentanter deltog, blev der sat lidt perspektiv på døvblindblevne og deres holdninger til arbejde. Deltagerne gav dengang udtryk for, at arbejdet var vigtigt for dem. Flere af dem pegede på, at lønnen i sig selv ikke betød ret meget, det gjorde derimod samværet med andre og det indhold, som arbejdet gav dagligdagen:

"Det er livsglæden og kontakten med andre mennesker, der gør arbejde værdifuldt. Lønnen er ikke vigtig," sagde en af deltagerne. En anden sagde: "Det er vigtigt at kunne sige til andre, at man arbejder. Det giver respekt. Lønnen betyder ikke så meget, det er indholdet i tilværelsen, der har betydning."

Også strukturer og barrierer blev diskuteret. "Den danske pensionsordning er god. Mange døvblinde i andre lande er i arbejde, fordi pensionsordningerne der er dårlige. Men den gode pension gør, at ingen i Danmark gør noget for at finde gode jobs til døvblindblevne," vurderede en.

En anden sagde: "Arbejdstilbuddene til døvblinde er dårlige. Tag nu en så intelligent mand som NN. Han blev for 30 år siden tilbudt arbejde på et beskyttet værksted. I dag får XX, som er 19 år, tilbudt præcis det samme arbejde. Der er ikke sket noget som helst på de 30 år."





Hvordan situationen for døvblindblevne ser ud mht. beskæftigelse i 2008– 11 år efter ovenstående udtalelser – håber vi at kunne kaste et lys over med denne artikelsamling.

Vi vil gerne benytte lejligheden til endnu en gang at takke til både artikelforfattere og interviewpersoner for deres store velvilje og indsats i forbindelse med udarbejdelsen af denne samling.

Videnscentret for Døvblindblevne, 2008



# Hvad mener danske døvblindblevne selv?

Af Bettina U. Møller og Ole E. Mortensen, Videnscentret for Døvblindblevne

*Danske døvblindblevne er generelt tilfredse med deres situation, når det drejer sig om arbejdet. Sådan et billede tegner sig i hvert fald ud fra de besvarelser, vi har fået på et spørgeskema, som Videnscentret for Døvblindblevne henover foråret 2008 sendte ud til 119 danskere med erhvervet døvblindhed (både tegnsprogsbrugere og talebrugere) i den arbejdsdygtige alder. Og det er umiddelbart måske et lidt overraskende svar.*

Spørgeskemaerne blev sendt ud med hjælp fra døvblindekonsulenterne og Foreningen af Danske DøvBlinde til alle de døvblinde personer mellem 18 og 67, som de var i kontakt med. Af de 66 personer, som valgte at udfylde skemaerne og returnere dem til os (en svarprocent på 55 %), er 24 personer i en eller anden form for lønnet beskæftigelse, mens 42 personer er uden for arbejdsmarkedet.

Det er på baggrund af disse 66 besvarelser, at vi i det nedenstående præsenterer nogle af de mest relevante resultater og nogle af de nye spørgsmål, som besvarelserne samtidig rejser.

Arbejde fylder i dag så meget i mange menneskers liv i forhold til at skabe sig en identitet og være del af et fællesskab, at det er noget af det første, de nævner, når de indgår i sociale sammenhænge. Og hvis ikke de nævner det indledningsvist, bliver de formentlig mødt med spørgsmålet "Hvad laver du så?", inden alt for mange ord er blevet udvekslet.

Så arbejdet betyder meget, men gør det nu også det, når man – som målgruppen for vores spørgeskemaundersøgelse – har en funktionsnedsættelse som i varierende grad gør det vanskeligt at kommunikere, at modtage information og at færdes, og som følge heraf kan gøre det vanskeligt at indgå i forskellige arbejdsituationer?

"Arbejde" er i denne undersøgelse defineret som alle former for lønnet beskæftigelse uanset lønnens størrelse og antallet af timer. Omdrejningspunktet for vores spørgeskemaundersøgelse har været informanternes egne holdninger til enten at have et arbejde eller ikke at have et.

Ud over at forsøge at få et overblik over danske døvblindblevnes holdninger til arbejde har vi brugt de oplysninger, der er kommet frem, som afsæt for de dybdeinterview, der ligger til grund for artiklen "Tanker om arbejde" andetsteds i dette hæfte.

## INFORMANTERNE I ARBEJDE

Lad os først se på de 24 personer, som angiver at være i arbejde. Det er 10 kvinder og 14 mænd med en gennemsnitsalder på 42 år (fra 23 til 61 år), og de arbejder gennemsnitligt omkring 26 timer om måneden (fra 9 timer om ugen til fuld tid).

29 % anfører folkeskole/døveskole som højeste uddannelsesniveau.

## Overvejende tilfredshed

Selvom mange døvblinde i andre sammenhænge fremhæver, at det er meget kræven- de at have et arbejde, angiver alle informan- terne i denne gruppe, at de er glade for, at de er i arbejde. To af de 24 informanter nævner dog, at de bruger rigtig mange res- sourcer og megen energi på deres arbejde – begge arbejder på fuld tid – og en tredje



nævner, at vedkommende godt kan føle sig isoleret fra det sociale liv på arbejdspladsen. Det påvirker arbejdsglæden negativt.

10 af de 24 angiver, at de forud for det arbejde, som de har nu, tidligere har været nødt til at opgive et arbejde på grund af deres funktionsnedsættelse. Det ville være interessant at vide mere om, hvad det var i forhold til deres funktionsnedsættelse, som lå til grund for, at de måtte opgive det tidligere arbejde. Var det kommunikationsproblemer? Mangel på hjælpemidler eller tilpasning af arbejdsplads? Utilfredshed fra ledelsen med arbejdsindsatsen? Eller manglende tilfredsstillelse i arbejdet?

At de alligevel er i beskæftigelse i dag vidner om, at disse personer er meget interesserede i at forblive på arbejdsmarkedet, og at det kan lade sig gøre at finde ny beskæftigelse, selvom funktionsnedsættelsen har gjort det umuligt at bestride tidligere arbejdsopgaver.

### **Kun halvdelen har relevant uddannelse**

Overordnet tegner der sig som sagt et billede af, at de informanter, der er i arbejde, er godt tilfredse med det – også selvom kun halvdelen (12) anfører, at den uddannelse, som de på et tidspunkt har taget, er relevant for det arbejde, som de laver i dag. 11 anfører således, at deres uddannelse ingen (6) eller kun lidt (5) relevans har for deres nuværende arbejde. En informant besvarer ikke spørgsmålet. Her kunne det være interessant at undersøge nærmere, om det er pga. deres funktionsnedsættelse, at de ikke har et arbejde, som passer bedre til deres uddannelse, eller om det er et helt bevidst valg.

De resterende informanter fremhæver ikke nogen negative sider ved deres arbejde.

På baggrund af bl.a. Det Nordiske Projekt havde vi nok umiddelbart forestillet os, at der i denne gruppe ville være flere, som gav ud-

tryk for at arbejdet var en belastning snarere end en gevinst. Men det er ikke tilfældet, og man kan så spekulere over, hvorfor disse informanternes holdning til at have et arbejde er så positive.

Er det fordi, at denne gruppes funktionsnedsættelser måske trods alt endnu ikke så er udtalt, at de tapper så meget energi af informanterne, at det bliver en stor belastning at være i arbejde? Er det fordi, at de på deres arbejdspladser bliver mødt med en ånd og de hjælpemidler, der gør det muligt for dem at fungere optimalt? Eller er forklaringen, at man generelt kun arbejder så længe, som arbejdet føles tilfredsstillende og meningsfyldt, og hurtigt siger stop, når det ikke længere er tilfældet?

### **Ikke pga. pengene**

Det er i hvert fald generelt set ikke på grund af pengene, at disse personer er på arbejdsmarkedet. Kun fem af de 24 informanter fremhæver de økonomiske fordele, der er ved at være i arbejde. Heraf arbejder tre på fuld tid, mens de to øvrige arbejder henholdsvis 24 timer og 22 ½ timer om ugen.

Sidstnævnte er en 43-årig kvinde, som arbejder med regnskaber i et fleksjob. Hun kommenterer, at hun pga. sit arbejde i højere grad kan være med til at give sine børn en opvækst, der også indbefatter sommerferie o. lign. Hendes arbejde har desuden betydet, at de ikke har været nødt til at sælge deres hus for at få økonomien til at hænge sammen.

### **Socialt samvær og identitet**

Når informanterne skal forklare den positive side af at have et arbejde, dukker begreber som livskvalitet, struktur på dagligdagen og det sociale samvær op gang på gang.

En af informanterne – en 61-årig kvinde med cirka 25 timers lønnet arbejde om ugen i en handicaporganisation – skriver, at arbejdet



har været med til at bryde den isolation, som hun ellers var havnet i. Hun nævner desuden, at hendes arbejde betyder, hun har noget at stå op til, og at hun med sin arbejdsindsats er med til at gøre en forskel.

En af de yngre informanter – en kvinde i 30'erne, som arbejder 20 timer om ugen – oplyser, at arbejdet giver hendes liv mere mening, og at hun altid glæder sig til at se sine kolleger og arbejde sammen med dem. Trods den store glæde ved arbejdet har hun dog måttet erkende, at hun ikke længere kan overkomme hverken et almindeligt job eller et fleksjob. Hun skal derfor sammen med sin sagsbehandler undersøge mulighederne for at blive ansat i skånejob samtidig med, at hun modtager pension, for hun vil gerne fortsat være tilknyttet arbejdsmarkedet.

Kvinden er et eksempel på, at der, selvom man har måttet sige farvel til et arbejde, alligevel godt kan være overskud til at søge et andet under andre vilkår og med et andet udgangspunkt som følge af, at funktionsnedsættelsen er blevet mere hæmmende.

Det overskud kommer ligeledes til udtryk blandt de 10 informanter, som er nævnt tidligere, der alle har formået at finde nyt arbejde efter at have måttet indse, at deres tidligere arbejde ikke længere var noget for dem pga. deres funktionsnedsættelse.

### **Ikke på et sidespor**

En kvinde i 40'erne, som arbejder ca. 23 timer om ugen, fremhæver det positive i, at arbejdet sætter hende i stand til at konversere ved forskellige lejligheder, hvor samtalerne ofte ryger i retning af arbejde: "Jeg kan være med i jobrelaterede samtaler, hvor end jeg er, og føler mig derfor ikke kørt ud på et sidespor."

Hun lægger dog ikke skjul på, at hendes funktionsnedsættelse hæmmer hende meget for eksempel i forbindelse med personale-

fester, og når kollegerne "sladrer" – så har hun vanskeligt ved at fange det hele og kan derfor til tider føle sig lidt isoleret. Ikke desto mindre vil hun gøre meget for fortsat at kunne være en del af "den ydende befolkning", som hun skriver.

En 36-årig mand, der arbejder fuld tid, vurderer, at arbejdet dels giver ham noget at stå op til og dels sikrer ham en kontakt til andre mennesker. "Ens dagligdag er mere interessant, og man undgår ensformige dage," skriver han.

### **INFORMANTERNE UDEN ARBEJDE**

Gennemsnitsalderen for de 42 informanter, der ikke har et arbejde, er godt 45 år (fra 18 til 63 år). Gruppen udgøres af 15 mænd og 27 kvinder – altså en klar overvægt af kvinder, mens der i gruppen af personer i arbejde var en lille overvægt af mænd.

I alt 28 af de 42 anfører, at de tidligere har været i beskæftigelse, mens de resterende 14 anfører, at de aldrig har været på arbejdsmarkedet. Den yngste informant går stadig i skole og har derfor ikke endnu haft mulighed for at gøre sig nogen erfaringer med arbejdsmarkedet.

Langt størstedelen af de, der har været på arbejdsmarkedet, arbejdede på fuld tid lige frem til, at de ophørte med at arbejde.

57 % anfører folkeskole/døveskole som højeste uddannelsesniveau.

### **Mere varieret billede**

Besvarelsene fra denne gruppe giver et lidt mere varieret billede, end det var tilfældet i besvarelsene fra gruppen af døvblind-blevne, der på nuværende tidspunkt er på arbejdsmarkedet. De var som tidligere nævnt gennemgående godt tilfredse med deres situation.

Blandt de, der ikke længere er i arbejde



eller måske aldrig har været det, har ni af informanterne valgt ikke at skrive noget om, hvad det betyder for deres liv, at de ikke er i arbejde. De resterende 33 informanter er i store træk at finde i følgende fire grupperinger:

- De, som mener, at det er overvejende positivt ikke at arbejde (12)
- De, som mener, at det er overvejende negativt ikke at arbejde (9)
- De, som ikke mener, at det betyder noget som helst (8)
- De, som både ser negative og positive sider ved ikke længere at være i arbejde (4)

Lidt under en tredjedel af dem, der har svaret på dette spørgsmål, mener altså, at det er overvejende negativt ikke at arbejde, mens lidt over en tredjedel mener, at det er overvejende positivt, og resten (ligeledes lidt over en tredjedel) mener, at det er "hverken/eller" eller "både/og".

Denne generelle tilfredshed – eller i hvert fald mangel på egentlig utilfredshed – i mere end to tredjedele af besvarelsene kan måske også undre lidt, fordi der også herhjemme i mange sammenhænge tales om, hvor vigtigt det er også for mennesker med døvblindhed at have et arbejde (se også kommentarerne fra FDDBs formand Ole Mejndor og fra døvblindekonsulent Anette Rud Jørgensen sidst i denne artikel).

Man skal dog samtidig være opmærksom på, at svarene på vores spørgsmål afspejler situationen, som den ser ud for dem, der har svaret på spørgsmålene. Vi kan ikke sige noget om, hvorvidt deres svar stemmer overens med holdningen i hele gruppen af døvblindblevne herhjemme.

### **Mere tid til andre ting**

11 af de 12 personer, der vurderer, at er overvejende positivt for dem ikke at arbejde, er kvinder. Gennemsnitsalderen i denne

gruppe er knap 54 år, og dermed godt 10 år højere end i gruppen, der er i arbejde. For mennesker med en progredierende funktionsnedsættelse kan disse 10 år spille en stor rolle både for deres objektive muligheder for stadig at være på arbejdsmarkedet og for deres accept af en tilværelse udenfor arbejdsmarkedet.

To af kvinderne nævner som noget positivt ved ikke at have et arbejde, at de i dag i højere grad er i stand til at passe henholdsvis børn og hus. De øvrige kvinder fokuserer på fritidsinteresser, som de nu kan dyrke i fuldt omfang.

En kvinde i 60'erne forklarer således, at hun føler meget stor tilfredsstillelse, når hun i foreningssammenhæng holder foredrag om sig selv og sit liv. Det overskud, som hun har til disse aktiviteter, ville hun måske ikke have haft, hvis hun fortsat var i arbejde.

En kvinde i 30'erne fortæller, at hun i dag har lettere ved at leve med sin tinnitus og ikke dør så meget med træthed i øjnene længere – to ting der voldte hende mange problemer, da hun var i arbejde. Hun drømmer dog alligevel om at finde et arbejde, hvor der er plads til hendes funktionsnedsættelse og hvor der tages højde for konsekvenserne af den, gerne i form af et skånejob. Så selvom hun kan se positive sider ved ikke at have et arbejde, har arbejdet alligevel en tiltrækning på andre områder.

### **Giver tryghed**

En kvinde i 40'erne, der kan se tilbage på fuldtidsbeskæftigelse i en kommune, påpeger, at det giver hende tryghed, at hun ikke længere er i arbejde, fordi hun derved slipper for "pinlige situationer, hvor syn og hørelse driller."

En anden af informanterne, en 63-årig kvinde, oplyser ligefrem, at hun blev mobbet



væk fra den kommunale arbejdsplads, hvor hun var ansat på fuld tid. Så hun var igen nem en hård tid, men i dag nyder hun livet uden et arbejde.

11 ud af de 12, som mener, at det er overvejende positivt ikke at være i arbejde, er som nævnt kvinder. Spiller det mon en rolle? Er kvinder bedre end mænd til at finde og pleje interesser og livsindhold udenfor arbejdsmarkedet?

### **Ensomhed og kedsomhed**

I gruppen, der mener, at det er overvejende negativt ikke at have et arbejde, er kønsfordelingen mere lige. Gruppen består af fem kvinder og fire mænd, og gennemsnitsalderen for denne gruppe er med 48,5 år noget lavere end gruppen, der mener, at det er overvejende positivt ikke at have et arbejde.

Syv har været vant til at arbejde fuld tid. Derudover oplyser en, at vedkommende arbejdede 17 ½ timer om ugen, og en anden oplyser ikke timetal, men konstaterer, at han er/var selvstændig.

Gruppen fokuserer meget på ensomhed og kedsomhed som et negativt aspekt ved ikke at have et arbejde. To informanter skriver således, at de savner kontakten til andre mennesker og det at være en del af et fællesskab.

En enkelt skriver, at vedkommende føler sig trist, keder sig og som følge heraf har dårlig livskvalitet. Den pågældende peger derudover på, at vedkommende savner flere kontaktpersontimer for på den måde i det mindste at kunne komme ud, fx i svømmehallen.

En yngre mand er træt af, at han ikke har flere penge – og at han ikke må ændre på den situation, fordi han er på revalidering. Det tyder dog således på, at han er på vej tilbage på arbejdsmarkedet.

En kvinde, der kan se tilbage på en tid som fuldtidsansat, peger som den eneste på betydningen af faglighed. Hun er ked af, at hun ikke bliver fagligt udfordret og som følge heraf heller ikke udvikler sig fagligt. Hun skal selv "finde livsindhold" – noget hun måske tidligere fandt i sit arbejde.

### **Mange helt uden erhvervserfaring**

Der er et stort gab mellem de to mest fremtrædende grupper blandt de døvblinde, som ikke er i arbejde i dag: enten har de været vant til at arbejde næsten fuld tid – eller også har de ikke været i arbejde nogensinde.

25 af 42 informanter, der ikke er i arbejde, arbejdede 35 timer om ugen eller derover, da de endnu var på arbejdsmarkedet, mens 14 af de 42 oplyser, at de aldrig har været i arbejde.

Gruppen der har været i arbejde før, er generelt ældre end dem, der aldrig har været i arbejde. Gennemsnitsalderen blandt dem, der tidligere har været i arbejde, er ca. 52 år, mens gennemsnitsalderen er godt 39 år blandt dem, der aldrig har været i arbejde. Det rejser spørgsmål som, hvorvidt det er blevet sværere for døvblinde at komme i arbejde i de senere år? Eller skyldes det, at funktionsnedsættelsen blandt den yngre gruppe er indtrådt tidligere og har udviklet sig hurtigere – og dermed været med til at holde dem ude fra arbejdsmarkedet? Det giver spørgeskemaerne ikke noget svar på.

Noget tyder desuden på, at de informanter, som aldrig har været i arbejde, har følt, at spørgeskemaet ikke var så vedkommende for dem. De er i hvert fald de mest fåmælte af alle de forskellige grupper, der har besvaret spørgeskemaerne.

### **OPSUMMERING OG KOMMENTARER**

På grundlag af denne undersøgelse må vi altså konstatere, at de danskere med døv-



blindhed, som har deltaget i den, i store træk faktisk er tilfredse med deres beskæftigelsesmæssige situation – med en klart større tilfredshed blandt de arbejdende end blandt de ikkearbejdende.

Vi har som nævnt sendt spørgeskemaet til de 119 personer mellem 18 og 67 år, som er i kontakt med enten Foreningen af Danske DøvBlinde eller med Center for Døves døvblindekonsulentordning. Det vil sige det er personer, der har det til fælles, at deres funktionsnedsættelse er så alvorlig, at de finder det ønskværdigt at være i kontakt med en af (eller begge) disse.

Denne undersøgelse giver sig ikke ud for at være repræsentativ for alle døvblindblevne i Danmark, men den tegner et billede af situationen for de 66 personer (godt 55 %), som har valgt at besvare spørgsmålene.

I en undersøgelse som denne – spørgeskema udsendt på papir om et bestemt emne – er der nok grund til at forestille sig, at de danske døvblinde, som har haft overskud og lyst til at besvare spørgsmålene, også hører til dem, der har mest overskud – uanset om de er i arbejde eller ikke.

I så fald vil der være nogle grupper af mennesker, hvis synspunkter ikke er inkluderet i undersøgelsen, af forskellige årsager. Det er noget, som vi ikke har kunnet tage højde for, da det naturligvis er fuldstændig frivilligt, om man ønsker at svare på sådanne spørgeskemaer. Samtidig er besvarelsene anonyme, så vi ved ikke, hvem der har svaret, og hvem der ikke har.

Men samtidig med, at den tegner et billede af dem, der har deltaget, rejser undersøgelsen, som det fremgår af ovenstående, også en række spørgsmål, som det kan være interessant at overveje i forbindelse med emnet døvblindblevne og beskæftigelse.

Gennemsnitsalderen i grupperne af døvblinde i Danmark med og uden arbejde er næsten den samme, nemlig hhv. 42 og 45 år. Men besvarelsene viste fx en tydelig forskel i kønsfordelingen og uddannelsesniveaue i de to grupper. I gruppen med arbejde er der en overvægt af mænd (58 % mænd, 42 % kvinder), mens der er en klar overvægt af kvinder i gruppen uden arbejde (36 % mænd og 64 % kvinder). Er denne forskel mellem de to grupper kun gældende for dem, der har besvaret spørgeskemaerne, eller gælder den alle døvblinde i Danmark? Og hvad skyldes den i givet fald?

Ligeledes er der forskel på uddannelsesniveaue i de to grupper. I gruppen med arbejde har 29 % folkeskole/døveskole som højeste uddannelse i denne gruppe, imod 57 % i gruppen uden arbejde. Noget kunne tyde på, at jo højere uddannelse, desto større chance er der for at blive på arbejdsmarkedet. Men er der et mønster i, præcis hvilke uddannelser og hvilke stillinger det drejer sig om?

Det er spørgsmål, som man kunne søge svar på i senere undersøgelser på døvblindeområdet.

Vi har bedt om en kommentar til undersøgelsens resultater fra Center for Døves døvblindekonsulentordning samt fra Foreningen Danske DøvBlinde.

#### **Kommentar fra døvblindekonsulent Anette Rud Jørgensen, Center for Døve**

Umiddelbart kan det virke overraskende, at en så stor del af informanterne faktisk tilkendegiver at være tilfredse med at stå uden for arbejdsmarkedet. Vi mener dog at kunne give i hvert fald én vigtig forklaring på dette resultat ved at sammenholde det med det faktum, at størstedelen af de informanter, som har været på arbejdsmarkedet, arbejdede på fuld tid lige frem til, de ophørte med at arbejde.



Af erfaring ved vi, at arbejdslivets sidste fase af mange opleves som en enorm belastning, hvor al energi bliver investeret i blot at følge med på arbejdspladsen, mens der fx ikke er overskud til et familieliv og et fritidsliv. Arbejde giver for flere af disse mennesker senere i livet associationer til en periode med nederlag.

Lad os forestille os at disse mennesker havde fået eller fik mulighed for at kunne arbejde under andre vilkår; færre timer om dagen, nye arbejdsopgaver som matchede personens funktionsnedsættelse osv. ville holdningen til arbejde måske være en anden.

Men vi ved, som undersøgelsen også afspejler, at det er de færreste døvblinde, der får denne mulighed, selvom flere ytrer ønske om igen at få en tilknytning til arbejdsmarkedet. Undersøgelsen viser, at 10 ud af de 24 informanter, som angiver at være i arbejde tidligere, har måttet opgive et arbejde pga. funktionsnedsættelsen.

Generelt er der tilfredshed blandt de 24 personer med at være i arbejde, og vi forestiller os, at tilfredsheden for en stor dels vedkommende netop kan findes ved, at flere i gruppen har et arbejde, som matcher den enkeltes ressourcer – især blandt de 10, som tidligere har måttet opgive et arbejde.

### **Kommentar fra Ole Mejndor, formand for FDDB**

Artiklen rejser nogle centrale spørgsmål for mig, bl.a. om det er kommunikationsvanskeligheder, der har været grunden til, at så mange (14) aldrig har været på arbejdsmarkedet? Om disse personer bare er blevet sat på førtidspension, uden tilbud om uddannelse eller arbejde? Og om disse personer bare har været nødt til at acceptere deres situation?

Indsatsen for at få mennesker med døv-

blindhed uddannet eller i arbejde har ikke haft den store interesse i samfundet før nu i disse tider, hvor der mangler arbejdskraft. Så derfor noterer jeg mig med glæde det, som ”Projekt meningsfyldt arbejde” udretter og har opnået af resultater. (Læs mere om dette projekt andetsteds i dette hæfte, red.)

Dernæst overrasker det mig, at så mange (12) er tilfreds med ikke at være i arbejde. Det, jeg har mødt gennem min tid i foreningsarbejdet, er, at langt de fleste er kede af ikke at have et arbejde, ikke at kunne yde noget i samfundet.

Se fakta om informanterne på næste side.





## Faktuelle oplysninger om de informanter, der er i arbejde

### *Alder*

Gennemsnitsalderen er godt 42 år (42,3 år).

### *Køn*

10 kvinder og 14 mænd

### *Højeste uddannelsesniveau*

7 anfører folkeskolen (29 %)

9 anfører erhvervsuddannelse/EFG eller teknisk skole (38 %)

1 anfører gymnasium (4 %)

4 anfører kortere videregående uddannelse (17 %)

2 har taget en længere videregående uddannelse – begge er mænd (8 %)

Herudover anfører 9, at de desuden har suppleret ovenstående med andre former for uddannelse, som ikke specificeres (38 %)

### *Relevans af uddannelse*

12 anfører, at deres uddannelse har relevans for deres arbejde

5 anfører, at deres uddannelse har lidt relevans for deres arbejde

6 anfører, at deres uddannelse ikke har nogen relevans for deres arbejde

1 undlader at svare

### *Arbejdsopgaver*

4 anfører, at de arbejder som konsulenter i enten Dansk Blindesamfund eller FDDB

11 anfører, at de udfører forskellige former for produktionsvirksomhed/fremstillingsindustrien (f.eks. vævning, medhjælper i kantine, arbejde på træværksted).

2 anfører, at de arbejder på social- og sundhedsområdet (socialpædagog, fysioterapeut)

7 anfører, at de arbejder med "vidensarbejde" (f.eks. med regnskaber, edb, registrering, forskning, matrikulære sager)

### *Arbejdstimer om måneden*

De arbejder gennemsnitligt 26 ¼ timer om ugen – det spænder lige 9 timer om ugen til fuld tid.

### *Opgivet tidligere job?*

14 angiver, at de ikke tidligere har opgivet beskæftigelse på grund af funktionsnedsættelsen.

10 angiver, at de tidligere har opgivet beskæftigelse på grund af funktionsnedsættelsen.

Heraf er 2 nu ansat i fleksjob, 2 er ansat i FDDB, 6 arbejder i dag med produktionsvirksomhed. Hovedparten af disse vurderer, at deres uddannelsesniveau passer til deres arbejdsopgaver – enten meget eller lidt.

## Faktuelle oplysninger om de informanter, der ikke er i arbejde

### *Alder*

Gennemsnitsalderen er godt 45 år (45,3 år).

### *Køn*

15 mænd og 27 kvinder

### *Højeste uddannelsesniveau*

24 anfører folkeskolen/døveskole (57 %)

11 har kortere videregående uddannelse (26 %)

2 anfører teknisk skole (5 %)

1 anfører ikke noget (2,3 %)

4 anfører en anden form for uddannelse (10 %)

Herudover anfører 5, at de desuden har suppleret ovenstående med andre former for uddannelse, som ikke specificeres (12 %)

### *Tidligere arbejde*

28 anfører, at de tidligere har været i lønnet beskæftigelse

14 anfører, at de aldrig har været i lønnet beskæftigelse



### *Relevans af uddannelse*

19 anfører, at deres uddannelse havde relevans for deres job, da de var i arbejde 7 anfører, at deres uddannelse havde lidt relevans for deres job, da de var i arbejde 6 anfører, at deres uddannelse ikke havde relevans for deres job, da de var i arbejde 10 har ikke anført noget

Arbejdstimer om måneden da de var ansat  
De arbejdede gennemsnitligt 27 ½ timer om ugen – det spænder lige fra 17 ½ timer til 40 timer om ugen. Størstedelen var ansat på fuld tid.

11 anfører ikke, hvor mange timer de arbejdede om måneden.

### *Opgivet tidligere job?*

13 angiver, at de ikke tidligere har opgivet beskæftigelse på grund af funktionsnedsættelsen.

20 angiver, at de tidligere har opgivet beskæftigelse på grund af deres funktionsnedsættelse.

9 har ikke svaret på dette spørgsmål.



# Tanker om at arbejde

Af Lis Just, Videnscentret for Døvblindblevne

*Vi hører ofte, at det at være i arbejde kan være forbundet med store omkostninger for mennesker med døvblindhed, bl.a. fordi det kræver megen energi. Vi hører på den anden side også, at mange døvblinde, som ikke er i beskæftigelse, har et stort ønske om at komme det. Denne artikel er resultatet af interview med fem personer med døvblindhed i varierende grader, som enten er i arbejde eller er på vej til at være det. Hvordan oplever de deres situation?*

"Jeg tror altid, det har ligget sådan, at noget skulle man jo lave i det her liv," siger en af vores informanter, der har været over 30 år på arbejdsmarkedet. Han har været blind hele sit liv, og de sidste 10-15 år er også hørelsen blevet dårligere.

Hans udtalelse kan mange sikkert nikke gende til. Og at stå ved en skillevej, på vej ud af skolesystemet og på vej ind i uddannelsessystemet eller arbejdsmarkedet, er ligeledes et fælles vilkår for de fleste mennesker i vores del af verden. Men så hører lighederne også op, for at bevæge sig ind i uddannelsessystemet eller ud på arbejdsmarkedet som et menneske med en funktionsnedsættelse stiller helt særlige krav til såvel omgivelser som det enkelte menneske.

Fire af de fem interviewede i denne undersøgelse har taget, eller er i gang med at tage, en uddannelse. At tage en uddannelse, kort som lang, er for de fleste en bedrift. For nogle døvblinde er det en nærmest uoverkommelig opgave, men det kan være det adgangskort, der åbner den første dør til et arbejdsliv.

## **Ikke nødvendigvis den lige vej**

En af de interviewede valgte i første omgang at gå i erhvervspraktik på et beskyttet værksted og tænkte, at det nok kunne udvikle sig til et tilfredsstillende arbejdsliv. Han fandt dog hurtigt ud af, at den form for rutinearbejde, som han her blev tilbudt, absolut ikke

kunne tilfredsstillende de krav, som han stiller til et meningsfuldt arbejdsliv. Og så var der ikke anden vej for ham end at gå i gang med en uddannelse.

Valg af uddannelse måtte jo nødvendigvis stemme overens med de evner og muligheder, han havde, hvorfor han valgte uddannelsesvej med fornuften og ikke med hjertet. Til gengæld har dette valg betydet, at vedkommende har været i stand til at holde sig i gang på arbejdsmarkedet i mere end 30 år, fordi uddannelse og valg af arbejde passer til hans formåen.

Vejen til fast arbejde er ikke nødvendigvis den lige vej. Der er til gengæld hjælp at hente fra fx erhvervsrådgivere og døvblindekonsulenter, når man skal træde de første stier. At komme i praktik er stadig en god mulighed for at finde ind til, hvilke evner og kompetencer man skal bruge for at opnå et tilfredsstillende arbejdsliv. En anden mulighed er vikariat. En af vores informanter fik med hjælp fra en erhvervsrådgiver et par vikariat over en sommerferie. Han fik på den måde udbygget sit CV og kom tættere på det faste arbejde, han fik siden hen.

## **Praktikvej værdifuld**

At praktikvejen er værdifuld, vidner en af de øvrige interviewedes erfaringer om. I løbet af en praktikperiode fandt hun, praktikudbyderen og konsulenten i fællesskab ud af, hvilke evner der kunne bygges videre på,



og hvilket uddannelsespotentiale, vedkommende havde.

At nå frem til en konklusion om valg af uddannelse var dog heller ikke let i det her tilfælde. Hjerte og hjerne var ikke helt enige. Men valget blev også for denne person – som for personen nævnt ovenfor – et fornuftsvalg, der forhåbentlig ender godt (hun er stadig under uddannelse).

Hun er en kvinde, der er meget ambitiøs, men som har få kvalifikationer med sig fra sin skoletid og ingen tidligere uddannelse. Hun er i starten af 40'erne og vil gerne indhente al den viden og udvikle alle de kompetencer, hun føler, hun aldrig fik mulighed for at erhverve sig, da hun for 20 år siden stod ved sin skiltevej: "Jo mere viden, jeg kan få i dag, jo bedre," siger hun og fortsætter: "Mine boglige kompetencer er ikke så gode. Jeg skal først til at lære at samle viden ind, jeg skal lære at bruge en computer, og min version af, hvad jeg godt kunne tænke mig at lære, stemmer ikke helt overens med praksis i min aktuelle uddannelse. Men jeg giver det en chance."

Hun har et meget tydeligt billede af, hvilken form for arbejde hendes uddannelse skal føre til, men læringssituationen er ny for hende. Hun glæder sig meget over de lærte ting, som hun med det samme kan se et konkret formål med, men den undervisning, der ikke kan omsættes med det samme, ærgrer det hende at skulle bruge tid på. "Jeg håber, jeg bliver hjulpet lidt på vej i mit uddannelsesforløb. Hvis jeg tvivler og bliver usikker. Det er svært at stå helt alene og klare det med at være på i så mange forskellige retninger. Jeg kunne godt tænke mig en personlig coach, der kunne bakke mig lidt op, en erhvervsorienteret coach."

### **FDDB som arbejdsplads**

FDDB ((Foreningen af Danske DøvBlinde) er arbejdsplads for 15 mennesker med døv-

blindhed (og er dermed den største arbejdsgiver for døvblinde herhjemme). Arbejdsfunktionerne her er forskellige, men ens for dem alle er, at også de kræver en form for uddannelse eller træning.

En af arbejdsfunktionerne er som FDDB-konsulent, som er "erfarne" døvblinde, der tager ud og møder nye døvblinde for at tale med dem og hjælpe dem videre. En af de interviewede, der arbejder som FDDB-konsulent, udtaler: "Når jeg kommer ud som FDDB-konsulent, gør jeg meget ud af at lytte. Det er vigtigt for den enkelte døvblinde selv at erkende sin egen situation, for så senere at kunne agere. Jeg prøver at være neutral, jeg er der kun for at lytte og opmuntre dem til at gå videre med deres problemer. Så fortæller jeg den døvblinde, hvilke fagpersoner der kan hjælpe med hvad. Jeg besøger dem for at fortælle om, hvordan jeg oplevede det, dengang jeg fik min diagnose (Usher II) og for at opfordre dem til at komme videre med deres liv som døvblind."

Som FDDB-konsulent kommer man først igennem et lille uddannelsesforløb bestående af et tredages kursus, fulgt af et praktikforløb med en garvet konsulent, og som afslutning et todages opfølgingskursus.

### **Nyt job**

I vores spørgeskemaundersøgelse, som er omtalt andetsteds i dette hæfte, fortalte 10 ud af de 24 informanter, som var i arbejde, at de havde skiftet job på et tidspunkt.

Der kan være forskellige grunde til, at mennesker med døvblindhed ønsker et jobskifte. En af de interviewede personer fortæller, at hun indtil for nylig ikke har villet erkende, hvad hendes diagnose (Usher II) på længere sigt fører med sig af funktionsnedsættelser. Hun har i dag erkendt, hvordan hendes syn og hørelse gradvis bliver svagere og svagere, og at hun for hver gang, hun konstate-



rer, at funktionsnedsættelsen er taget til, må gennem endnu en sorgfase.

Hun har for nylig besluttet sig for at tage konsekvensen af dette og søge fleksjob. Men at nå til den beslutning har ikke været smertefrit: "Jo mere afhængig jeg bliver af de rigtige lysforhold og understøttende tegn, jo mere energi og jo flere ressourcer bruger jeg. Derfor har jeg nu søgt om fleksjob, men det er et nederlag for mig.

Dog har jeg sagt til mig selv, at det ikke kan nytte noget. Jeg bruger meget af min fritid på at komme til hægterne igen, når jeg har været på arbejde. Jeg skal ikke redde verden, selv om jeg gerne vil det. Nu er jeg så bekymret for, om kommunen vil give mig flekstid, men heldigvis støtter min arbejdsplads mig fuldt ud."

Et potentielt jobskifte inden for den samme arbejdsplads fører en del nye tanker med sig – tanken om rolleskift eksempelvis. Hvilke nye roller vil et skift fra regulært fuldtidsarbejde til fleksjob føre med sig? Den pågældende kvinde er fx bekymret for, om hun vil miste den anseelse og respekt, hun i 20 år har nydt for sit arbejde, om hun vil blive "hende der bare kommer engang imellem." Eller hvis der kommer en periode med nedskæringer, vil hun så være den, der ryger først, fordi hun "kun" er der på halv tid.

Men midt i alle frustrationerne bliver der også tænkt konstruktive tanker, for som hun siger: "Det handler jo også om, at jeg skal omdefinere mit billede af, hvad der skal til for at være en god arbejdskraft. Man er jo ikke nødvendigvis bedre til sit arbejde, fordi man er der 37 timer om ugen."

### **Deprimeret af at sidde hjemme**

Døvblindes ønske om andet arbejde kan udspringe af forskellige faktorer. Vi har således talt med en døv kvinde, der slet og ret keder sig på sit (rutine)arbejde og derfor ønsker

nye udfordringer. Problemet for hende er, at hun ingen uddannelse har. Hun har søgt mange forskellige jobs og fået mange afslag.

På spørgsmålet om, hvad hun vil gøre, hvis hun ikke lykkes med at finde et andet arbejde, svarer hun: "Jeg ville blive deprimeret af at sidde hjemme, og jeg ville ikke kunne undvære pengene. Det er vigtigt for mig at komme ud på en arbejdsplads, ellers bliver jeg irriteret. På en arbejdsplads kan jeg gå lidt rundt, og jeg kan bruge mine hænder. Jeg vil også gerne ud i byen på vej til arbejde. Når jeg fx sidder i bussen, kan jeg følge med i, hvad der sker."

### **Mit job er en stor del af min identitet**

For mange mennesker spiller arbejde en stor betydning for selvopfattelsen, og det gælder også mange døvblinde. En af de interviewede personer beskriver sammenhængen mellem job og identitet således: "Mit job er en stor del af min identitet, så hvis mit job bliver taget fra mig, vil jeg blive delvis identitetsløs. Jeg giver noget, og der er nogen, der har brug for mig. Det handler om, at jeg mærker, jeg gør en forskel. Det giver mig en tilfredsstillelse, at jeg har betydet noget for et andet menneske."

En anden siger: "Både mit job og mine sidejobs (foreningsarbejde, red) har gjort et eller andet ved mig. Jeg tror, det har været med til at skabe min identitet. Det skulle ikke undre mig, om mit arbejdsliv også har påvirket mit selvværd positivt."

Og en tredje interviewperson ser en direkte sammenhæng mellem det at bygge et arbejdsliv op og bygge sig selv op på ny: "Jeg kan godt have nogle høje visioner og nogle gode ideer, men jeg er også nødt til at se på, hvordan jeg kommer derhen. Er man helt oppe i skyerne, så gør det enormt ondt at falde ned. Grounding er derfor vigtig for mig. Jeg bygger mig selv op som en pyramide



på et godt fundament, og sådan skal mit arbejde også bygges op.”

Noget tyder på, at det afværger psykisk stress og isolation for mange døvblinde at være en del af en større helhed og at få lov til at bidrage med noget: ”Hvis ikke jeg havde noget arbejde i dag, eller FDDB ikke fandtes, ville jeg blive slidt op af stress og kedsomhed,” siger en af de interviewede således.

### **Det sociale liv på arbejdspladsen**

Et tilbagevendende tema i vores interview om det at være på arbejdsmarkedet, er det sociale element. Alle de interviewede ønsker omgang med kolleger i større eller mindre grad. De beskriver sociale sammenhænge, der mister værdi for dem, fordi de som én ud af måske syv kolleger, der er samlet fx om et bord, har brug for, at der bliver talt tegnsprog.

Kollegerne kender godt til deres særlige kommunikationsbehov, men de vælger at se bort fra det, fordi det vanskeliggør flowet i deres egen snak. Som en interviewperson siger: ”Jeg kan godt kede mig lidt, jeg føler mig udenfor, og så går jeg et andet sted hen og står lidt alene.”

På den anden side siger en af de interviewede, der bruger høreapparat og har brug for, at der kun er én, der taler ad gangen: ”Når jeg spiser i kantinen, sidder jeg tit for mig selv. Sådan er det blevet, og det passer mig egentlig udmærket. Der er for meget støj. Jeg synes, det er svært at føre en meningsfuld samtale, og man er vel en lille smule forfængelig. Jeg vil godt gå for at være nogenlunde normal.”

### **Jobsøgning og det rummelige arbejdsmarked**

Det stigende tempo og de stadig større krav til hver enkelt medarbejder på arbejdspladsen har stor indflydelse på mennesker med funktionsnedsættelser. For nogle personer

med døvblindhed betyder det, at de må forlade deres arbejdsplads i utide, fordi deres nedsatte syn og hørelse gør det umuligt for dem at følge med.

De mange og hurtige forandringer, der er på arbejdsmarkedet i dag og sammen med store krav om effektivitet og fleksibilitet, vanskeliggør situationen.

”Handicap har ikke den samme effekt, som det havde tidligere. Det var nemmere at råbe den danske befolkning op i 60’erne. Hvis man skal råbe systemet op i dag, skal man arbejde på mange platforme. Der er flere, der råber, der er mange der samler ind, og de, der har flest penge at råbe for, får mest,” konstaterer en af de interviewede.

### **Luk ikke bare døren og giv op**

Der er en række vanskeligheder og udfordringer, som døvblinde kan møde i forbindelse med at få en uddannelse og et arbejde. Nogle af forhindringerne har med omgivelserne at gøre, mens andre har at gøre med den enkelte person og dennes grad af funktionsnedsættelse, personlige egenskaber og ressourcer m.m.

Forhindringerne kan synes uoverstigelige, men som de fem interviewede personer viser, kan det – i hvert fald under visse omstændigheder – lade gøre. Den afsluttende replik skal derfor lyde fra en af vores fem interviewpersoner:

”Jeg vil godt sige til alle døvblinde her i Danmark, at de ikke skal give op. Selvom der er mange, der tænker, ’det kan jeg ikke’, ’det kan jeg heller ikke’, findes der en udvej. Der findes altid nye veje, man kan gå. Der dukker altid noget om. Bed om en samtale med døvblindekonsulenten eller en FDDB-konsulent, lyt til hvad de har at sige og find en løsning på dit behov for at få noget arbejde. Luk ikke bare døren og giv op!”



# Vejen til et godt arbejdsliv - med nedsat syn og hørelse

Af Anette Rud Jørgensen, døvblindekonsulent og projektleder, Center for Døve

*Dilemmaet mellem på den ene side at opleve lettelse ved at forlade arbejdsmarkedet, når hørelsen og synet svigter i en så alvorlig grad, at arbejdet til sidst blot er en daglig kamp og på den anden side oplevelsen af det smertelige tab, som efterfølgende opstår ved ikke længere at have tilknytning til arbejdsmarkedet er et vigtigt omdrejningspunkt i det toårige projekt "Meningsfuld beskæftigelse for døvblindblevne." Projektet, som bliver afviklet af Center for Døve, har til formål at understøtte døvblindblevnes muligheder på arbejdsmarkedet.*

Flere af de både nuværende og kommende projektdeltagere kan berette om, hvordan de har prøvet at blive tappet for al energi på arbejdet, hvordan de oplevede at være kede af ikke at kunne følge kollegernes small-talk i pauserne, og det nederlag de pådrog sig, når de ikke længere kunne opfylde de arbejdsopgaver, som de tidligere magtede. De har tilmeldt sig projekt "Meningsfuld beskæftigelse," fordi de brændende ønsker sig et beskæftigelsestilbud, som kan give dem både afveksling i hverdagen, identitet og nærvær med andre mennesker.

## **De gode arbejdsoplevelser skal fylde**

Målet for deltagerne er et beskæftigelsestilbud på særlige vilkår. Nogle af deltagerne har forladt arbejdsmarkedet for få år siden, mens andre ikke har været på arbejdsmarkedet i mange år, og nogle har en del arbejds erfaring, mens andre kun har begrænset erfaring. Det essentielle er, at deltagerne får skabt et fundament, som kan bidrage til et positivt gensyn med arbejdsmarkedet trods et kombineret syns- og høretab.

Som eksemplerne i indledningen afspejler, har der allerede været rigeligt med nederlag. Så mange nederlag, at nogle af deltagerne implicit eller eksplicit formulerer, de er bange for at opleve nye nederlag. At skabe det rette fundament, eller med andre ord forberede

deltageren bedst muligt til arbejdsmarkedet, indebærer, at vi sætter fokus på deltagerens samlede livssituation. Relevante temaer i denne sammenhæng er balancen mellem arbejdsliv og privatliv, erkendelse af det dobbelte funktionstab og de begrænsninger, det medfører. Indsigt i egen situation, en tro på sig selv og en viden om kompenserende foranstaltninger. Disse temaer og mange flere har fem døvblindblevne tegnsprogsbrugere været optaget af siden august 2007, hvor første undervisningsforløb under projekt "Meningsfuld beskæftigelse" blev igangsat.

## **Baggrunden for projekt "Meningsfuld beskæftigelse"**

Døvblindblevne på arbejdsmarkedet er et stort set udforsket område i Danmark. Med en toårig bevilling fra Socialministeriet har vi fået mulighed for at undersøge dette område nærmere.

I Center for Døves årsrapport for 2007 fremgår det af statistikken, at blandt de 131 døvblindblevne i den erhvervsaktive alder, som er i kontakt med Center for Døve, er kun 10 personer i ordinært job, mens langt størstedelen er førtidspensionister (81 personer).

Den resterende gruppe er personer i fleksjob, job med løntilskud, skoleelever, kontanthjælpsmodtagere etc. Vi ved, at



flere døvblinde har et stort ønske om beskæftigelse, men at de oplever, der ikke i de offentlige systemer er de fornødne ressourcer til at yde støtte.

Vi ved også, at det er de færreste døvblinde, som har ressourcer til selv at finde beskæftigelse, hvilket ikke mindst beror på de hindringer kommunikationsvanskelighederne medfører. At integrere døvblinde på arbejdsmarkedet kræver en målrettet indsats, og vi anskuer det som værende en del af en sammenhængende rehabiliteringsproces.

### **Afklaring af ressourcer**

Mennesker med et alvorligt syns- og høretab møder i hverdagen adskillige udfordringer, som de bruger meget energi på at tackle:

"Et menneske med erhvervet døvblindhed bruger måske 40 % af sin energi på at kompensere for synstabet og 40 % på at kompensere for høretabet. Så er der 20 % tilbage til ægtefælle, børn, fritidsaktiviteter og... et job."

(Citater fra en underviser på projekt "Meningsfuld beskæftigelse")

Når deltagerne i projekt "Meningsfuld beskæftigelse" skal ud på arbejdsmarkedet, venter der dem derfor en stor udfordring. For at ruste deltageren bedst muligt til opgaven og undgå at vedkommende bliver overbelastet på ny, har vi haft fokus på, hvordan man prioriterer sine ressourcer bedst muligt. Hvordan sikrer jeg at der, foruden et arbejdsliv, er tid til et "andet liv" – et familieliv, et fritidsliv etc.? Hvor mange timer om ugen magter jeg at arbejde?

For at kunne tage stilling til disse spørgsmål – kunne påvirke sit liv, påvirke sit fremtidige arbejdsliv – må deltagerne fundere over, hvad det betyder både at se og høre dår-

ligt, og de konsekvenser det har i alle livets aspekter. Det forudsætter, at deltagerne får støtte til at få indsigt i deres egen situation.

Undervisningen har været tilrettelagt med henblik på at give deltagerne viden om funktionstabet, viden om deres situation og viden om kompenserende hjælpeforanstaltninger. I afklaringen af de ovennævnte spørgsmål har gruppen været en vigtig ressource. Erfaringsudvekslingen mellem deltagerne har været værdifuld og er absolut et vigtigt redskab i en rehabiliteringsproces.

### **Indre barrierer**

Næste skridt for deltagerne er en afklaring omkring jobønsker og faglige samt personlige kompetencer. Hvad indebærer funktionstabet i forhold til at varetage forskellige jobfunktioner?

Det handler om at være realistisk og erkende begrænsninger. Men det handler også om at fokusere på det, man er god til og at få skabt en tro på, at ens arbejdskraft er betydningsfuld, og at man i kraft af sine personlige egenskaber kan bibringe værdier til en virksomhed.

Det handler altså om at fjerne nogle af de indre barrierer, der kan være skabt hos den enkelte deltager. Som nævnt tidligere drejer det sig om erkendelse og at være ærlig og åben om sin funktionsnedsættelse, og det drejer sig om at kunne håndtere det over for en arbejdsgiver samt kolleger. Det handler også om at turde tage nogle nye udfordringer, hvilket deltagerne allerede har vist, at de magter, ved deres deltagelse i projektet.

### **Ydre barrierer og rummelighed**

Men hvad med de ydre barrierer, dvs. virksomhedernes holdning til at ansætte et menneske med erhvervet døvblindhed? Ved den første kontakt kan man nogle gange høre et





suk i telefonen, når man fortæller arbejdsgiveren, at praktikpladsen, man søger, er tiltænkt en person, som er døv og desuden har et synstab.

Når man efterfølgende informerer nærmere om, hvad funktionsnedsættelsen indebærer i praksis og sætter fokus på personens kompetencer frem for det kombinerede sansetab, viser arbejdsgiveren sig ofte interesseret i at høre nærmere. Især når man fortæller, at der hér er tale om et menneske, som virkelig er motiveret for at udføre et stykke arbejde, og for hvilken det handler om livskvalitet.

Herudover er det, som i enhver anden job-søgning, vigtigt at lægge vægt på de personlige kvaliteter, som vedkommende besidder. Og det er vigtigt at fortælle om de støtteordninger, som findes, fx at der er mulighed for tegnsprogstolk, således at både praktikant og arbejdsgiver kan føle sig tryk ved kommunikationen.

Et andet spørgsmål, som er essentielt for arbejdsgiveren, er, om det er administrativt besværligt. I denne sammenhæng er svaret, at jeg som projektleder tager mig af de formelle ting omkring kontakten med praktikantens hjemkommune i forbindelse med fx oprettelse af forsikring under praktikopholdet. Er det en økonomisk byrde? I første omgang er praktikken ulønnet. Såfremt praktikken udmunder i en fast ansættelse vil der være tale om et job med løntilskud.

### **Praktikophold**

Formålet med praktikken er at give deltagerne en mulighed for at være på en arbejdsplads og mulighed for at prøve deres faglige og sociale færdigheder af. Det er min opgave som projektleder i samarbejde med den enkelte deltager at finde en egnet praktikplads tæt på deltagerens bolig.

Det er vigtigt at finde den rette virksomhed til den rette deltager. I praksis foregår det ved, at jeg, når der er etableret kontakt med en arbejdsgiver, tager på et virksomhedsbesøg for at få en nærmere vurdering af, om det også er en velegnet arbejdsplads – harmonerer de fysiske rammer og arbejdsopgaverne med deltagerens forudsætninger? Er det tilfældet, og er arbejdsgiveren fortsat interesseret, vil der blive afviklet en ansættelsessamtale, hvor det først og fremmest handler om at afstemme forventninger for senere at undgå utilsigtede konflikter.

Eksempelvis er det vigtigt at fortælle, praktikanten kan være længere tid om at udføre en arbejdsopgave, således at arbejdsgiveren ikke fejltolker det som manglende lyst til at udføre opgaven. Gennem praktikforløbet har såvel deltager som arbejdsgiver mulighed for at kontakte projektlederen.

I skrivende stund har tre af deltagerne været i praktik og en fjerde er på vej. For to af deltagerne har arbejdsopgaverne ikke levet op til deres forventninger, og en deltager har ønsket at stoppe efter kort tid. Jeg har i denne situation over for deltageren redegjort for vigtigheden af at gennemføre forløbet alligevel, blandt andet for at deltageren kan opfylde sin del af aftalen med den pågældende arbejdsgiver.

Deltagerne i projektet har udvekslet erfaringer om deres praktikoplevelser. En deltager beretter, at det var dejligt igen at få skabt struktur i hverdagen ved at have noget at stå op til, mens en anden deltager fortæller om den gode fornemmelse det er at mærke, at man kan bruges, og at man udfører meningsfuld beskæftigelse.



# Pludselig bliver projekt "Lige muligheder for alle" et arbejde på liv og død

Af Henrik Brink, projektleder og rådgiver ved Dövblindteamet, Skåne, Sverige

*En morgen tænder jeg radioen og lytter. De taler om unge svenskere med funktionsnedsættelse og arbejde. "Tal fra arbejdsløshedsforsikringen viser, at 22.400 unge får førtidspension (det som i dag kaldes "aktivitetserstatning" i Sverige) holdt op mod 8.000 unge i 2004...ifølge Socialstyrelsen får flere unge også førtidspension umiddelbart efter, at de forlader skolen"...unge som havner i kommunale tilbud er steget med 174 pct. på seks år." P1 morgen, Sveriges Radio, 22. maj 2008.*

*Hold da op, tænkte jeg, det er jo rigtig skidt! Så går speakeren videre med at interviewe Thorne Wallman fra Uppsala Universitet, som har gennemført et studie, der viser, at hvis man ser bort fra årsagen til, hvorfor en person får førtidspension, så er risikoen for, at unge "førtidspensionister" dør før tid syv gange større end blandt unge, der ikke er havnet på førtidspension. Syv gange! Det er en større risiko end ved rygning eller alkoholmisbrug. Det er altså livsfarligt at have uden for arbejdsmarkedet. Pludselig bliver mit projekt om unge personer med døvblindhed og arbejde et projekt på liv og død.*

## Den nationale handleplan

I den svenske regerings skrivelse i forbindelse med en opfølgning af den nationale handleplan for handicappolitik (vedtaget den 31. maj, 2000) står der blandt andet:

Uddannelse og arbejde udgør selve grundlaget for økonomisk og social tryghed. De seneste år er arbejdsmarkedssituationen for mennesker med funktionsnedsættelse blevet dårligere. En række vigtige indsatser gennemføres for derved at forbedre arbejdsmarkedssituationen for mennesker med funktionsnedsættelse. De muligheder, som en person med funktionsnedsættelse har for at kunne få og fastholde et arbejde, påvirkes blandt andet af adgangen til højere uddannelse, tilpasning af arbejdspladsen og tilgængelighed i samfundet. Regeringen mener, det er relevant de kommende år at sætte særligt fokus på forudsætningerne for, at personer med funktionsnedsættelse skal have de samme muligheder for uddannelse og arbejde som andre. *Skr. 2005/06:110*

Den nationale handleplan omfatter såvel det fysiske miljø som det psykiske, så det er en enorm plan at få gennemført, og målet er fuld delagtighed for personer med funktionsnedsættelse. En af de statslige institutioner, som fik pålagt at gennemføre en undersøgelse for at se, hvordan man opnår fuld delagtighed, var Arbejdsmarkedsstyrelsen og herunder hører det, som vi i Sverige kalder Arbejdsformidlingen.

I Arbejdsformidlingen har man en særlig afdeling, som arbejder med funktionsnedsættelser, der er relateret til syn, hørelse og døvhed. Denne afdeling er placeret i Uppsala.

I Uppsala forsøgte man at gennemføre en del tiltag rettet mod unge med døvblindhed, men interessen var begrænset. Man førte diskussioner med FSDB (Föreningen Sveriges Dövblinda) og kom frem til, at et forstudie ville være på sin plads for at få en bedre kortlægning af gruppen.



Denne kortlægning beskæftigede sig med, hvilket uddannelsesniveau personerne havde, hvilke myndigheder der på en eller anden måde arbejdede med denne målgruppe (alder op til 30 år), samt hvilken kontakt de unge havde med de forskellige instanser.

Man kom blandt andet frem til:

- At disse unge i højere grad end andre unge savnede arbejde/beskæftigelse
- At samarbejdet mellem de forskellige myndigheder gør det vanskeligere for den enkelte person med døvblindhed at påvirke og udforme sin fremtid

(DUA-rapporten 2006, AMS)

### **Det nuværende projekt**

Med udgangspunkt i ovenstående blev det naturligt, man ansøgte om projektmidler til at gennemføre et længerevarende projekt, og at FSDB kom til at stå som ansøger til disse midler. I Sverige er vi så heldige at have adgang til en fond, som hedder Allmänna Arvs-fonden. Hvis en person dør, og vedkommende ikke har nogen familie og ikke har skrevet testamente, så tilfalder eventuel ejendom arvsfonden. Disse penge bruges til at forny og udvikle foretagender, som har med børn, unge og personer med funktionsnedsættelse at gøre.

Vi søgte derfor midler i Allmänna Arvsfonden og fik bevilliget midler til et treårigt projekt. Til projektet blev knyttet en projektleder (dvs. mig) med en styregruppe og en referencegruppe til at være behjælpelig. Efter at midlerne og jeg som projektlederen var på plads, blev projektet indledt i september 2007. På nuværende tidspunkt er jeg ansat som projektleder på halv tid. Den anden halvdel af min tid fungerer jeg som rådgiver i døvblindeteamet i Skåne, Sverige.

### **Formål og mål med projektet**

Formål med projektet er:

- At øge målgruppens kendskab til arbejdslivet og egne muligheder
- I samarbejde med de involverede aktører at udvikle viden om hvilke instanser, der er nødvendige, og hvordan instanserne kan samarbejde, så det bliver muligt for de unge med forskellige grader af døvblindhed at etablere sig på arbejdsmarkedet

Tanken er, at når projektet er færdigt, skal der forefindes:

- Et veletableret nationalt tilbud inden for skolesystemet med fokus på individet for unge med døvblindhed
- En model for hvordan gymnasieelever i specialskolen og på rigsgymnasierne i Örebro kan tilbydes en udviklet studie- og erhvervsvejledning, som modsvarer deres behov
- Bedre viden, i første omgang på skoler og arbejdsformidlinger, om hvilke vanskeligheder unge med døvblindhed møder i overgangen fra skole til arbejdsliv
- Et forbedret samarbejde mellem skole, arbejdsformidling, sygesikring og landstingenes tilbud til døvblinde, så alle unge får adgang til den støtte, de har brug for i overgangen mellem skolen og arbejdslivet

### **Så langt er vi nået**

I takt med, at projektet har udviklet sig, er der opstået en række parallelle spor. Jeg har således valgt efterfølgende at lave tilbagevendende dybdeinterview med omkring 10 unge i alderen 16-26 år, som anvender forskellige kommunikationsformer og med begge køn repræsenteret.

Det betyder, at jeg møder dem, som er på vej til at træffe deres gymnasievalg, og som altså er begyndt at tænke på fremtiden og



eventuelle erhvervsvalg. Jeg møder dem, som allerede er startet på gymnasiet, og som forbereder sig på et voksenliv med arbejde, og endelig møder jeg dem, som har afsluttet gymnasiet og enten er kommet i arbejde eller er havnet i arbejdsløshed.

For at afgrænse projektet har jeg valgt at fokusere på de fem specialskoler for døve, hvor en del døvblinde elever går, og frem for alt på det rigsgymnasium, som Sverige har for døve og hørehæmmede, som ligger i Örebro. At identificere alle de enkeltintegreerede elever, som også findes rundt omkring, ville ikke have været muligt inden for rammerne af dette projekt. Men jeg er naturligvis klar over, at der findes en hel del unge med døvblindhed, som er integrerede i almindelige skoler.

Jeg har afsat meget tid til at mødes med de personer, som arbejder med studie- og erhvervsvejledning af målgruppen. Disse personer (fem i grundskolen og fire i gymnasiet) spiller en vigtig rolle, og behovet for et samarbejde er åbenbart.

Det dilemma, som de peger på, kan være af typen "visse elever har urimelige drømme, og hvordan skal man bremse dem?" eller "vores arbejdssituationer ser så forskellige ud, vi arbejder ikke på samme måde." Det sætter et par tanker i gang. Hvornår bliver en drøm urimelig? Det er formentlig umuligt at sidde i et rum og fortælle en elev det.

Eleven skal måske selv komme til den konklusion ved at undersøge og finde ud af, hvordan den drøm i virkeligheden ser ud, for dem som allerede arbejder på området. Først da kan eleven erkende, at det enten kan komme til at fungere eller ikke fungere. Eller måske viser drømmen sig at være mulig gennem tilrettelæggelse og tilpasning.

For det andet: Behovet for at samarbejde mellem studie- og erhvervsvejlederne styrkes, således at de arbejder ud fra de samme rammer. På den måde får eleverne det samme at vide, uanset hvem de end henvender sig til.

På rigsgymnasiet er der en døvblindekoordinator, som tager sig af spørgsmål vedrørende døvblindhed, og som koordinerer indsatserne for disse elever. Denne rolle fungerer fint i dag, men den kan blive endnu tydeligere, således at personalet omkring disse elever ved, hvordan de bedst kan gøre brug af denne ressource.

For elever med døvblindhed i grundskolen har man en gang om året en tredages sammenkomst. Den skal både styrke den enkeltes individualitet samt tjene et socialt formål. Her skal man også kunne føle sig præcis som alle andre. Projektet er i tæt samarbejde med DBU (Dövblind Ungdom) blevet involveret i dette arbejde med at forsøge at udvikle disse dage, så de passer til målgruppens behov. Fokus har været på at fremhæve forbilleder ved at lade unge voksne deltage og berette om deres erfaringer.

Et andet spor er at sørge for, at de voksne, som ledsager eleverne i forbindelse med dagene, får mulighed for at gennemgå uddannelsesforløb, der er målrettet til dem. Det kan være af typen: Hvordan kan man arbejde for at øge selvstændigheden for disse elever i skolen? Hvordan kan man "afvikle" sig selv som assistent?

Jeg har også brugt meget tid på at besøge de forskellige aktører inden for området for at høre, hvordan de ser på deres indbyrdes samarbejde, og hvordan deres møde med de enkelte personer ser ud. Hvordan ville de beskrive problemet med at få unge med døvblindhed i arbejde?



## Opsummering

Den første tid i projektet har været præget af kortlægningen omkring, hvordan ovennævnte forskellige aktører fungerer og samarbejder. Det er et aspekt, som, jeg mener, er vigtigt, for at eleverne skal kunne fungere godt i skolen og få den støtte, som de har brug for. Det handler om at give dem selvtilid og at kunne se muligheder i livet til trods for deres funktionsnedsættelse.

Disse elever har brug for at være ekstra godt rustede i forhold til en ofte usikker fremtid.

Det indebærer, at de skal have indsigt i deres funktionsnedsættelse. Det er lidt af en udfordring, da de fleste af disse unge har en alder, hvor man bare vil være som alle andre og ikke tale om funktionsnedsættelse.

Dybdeinterviewene med de unge har som mål dels at fange nogle af deres tanker omkring fremtiden, som har med uddannelse og arbejde at gøre, og hvad der er livskvalitet for dem, dels at afprøve metoder for at undersøge om denne måde at møde de unge på kan være et anvendeligt værktøj for eksempel studie- og erhvervsvejledere eller andet personale, som arbejder tæt på disse unge. Som man spørger, får man svar, og med de rette spørgsmål kan man få styr på mange ting.

Som et led i at øge samarbejdet og samle alle ressourcer omkring målgruppen vil vi afholde et fremtidsværksted i efteråret. Det bliver en sammenkomst over to dage, som skal føre til, at forskellige arbejdsgrupper bygges op omkring de teams, der er vigtige. Det er nødvendigt, fordi projektet skal rumme så meget.

Den største og mest vanskelige del bliver, hvordan overgangen fra skole til arbejdslivet skal se ud samt at finde modeller for, hvordan disse unge kan komme ud i arbejde. Der findes en del modeller, som allerede er i

brug, hos frem for alt Arbejdsformidlingen og visse private virksomheder, som lejer personale til andre virksomheder eller myndigheder, men på det område er der fortsat meget arbejde, der skal gøres.

## Vidtrækkende projekt

I takt med at projektet udvikler sig, har jeg bemærket, jeg er blevet involveret i et ganske vidtrækkende projekt. Det optimale vil være, om vi kan finde en model, som gør det lettere for disse unge at komme i arbejde og få lov til at vise, hvad de står for.

Realistisk set kan det vise sig at blive vanskeligt inden for rammerne af det nuværende projekt.

Jeg tror dog på, at vi kan begynde at arbejde os frem mod det mål. Det er realistisk at tro, vi finder en god model for de landsdækkende dage, som grundskolerne afholder for disse unge, og jeg forventer, at det samarbejde, der er nødvendigt mellem de ressourcer som henholdsvis skolerne, arbejdsformidlingen og landstingets hver især har, tager en brugbar form.

Hvorvidt mine forventninger indfries, det må I høre mere om, som projektet udvikler sig.



# Et forsknings- og udviklingsprojekt om døvblindblevne og arbejde

Af Elbjørg Liverød, seniorkonsulent, Eikholt, Nationalt Ressourcecenter for Døvblinde i Norge

*Alt for mange med funktionsnedsættelse, som ønsker at deltage i arbejdslivet, oplever at de ikke får mulighed for det. Det gælder også i stor grad mennesker med kombineret syns og hørenedsættelse/døvblinde. Mange har en god uddannelse og ønsker at arbejde, men støder på mange forhindringer undervejs. Af dem, der er eller har været i arbejde, er der mange, der dropper ud af arbejdslivet tidligt.*

*Hvad er årsagen til, at så mange oplever store forhindringer i forhold til at kunne deltage i arbejdslivet, når så mange hjælpere i et stort hjælpeapparat står klar til at gøre en indsats? Det er et spørgsmål, som man i Norge har sat fokus på i et projekt på Eikholtcentret.*

De norske myndigheder har længe været optaget af, at mennesker med funktionsnedsættelse i højere grad bør deltage i arbejdslivet, og staten har lagt vægt på temaet i mange sammenhænge. 2003 var "Europæisk år for funktionshæmmede", og Eikholt arrangerede i den forbindelse en konference med titlen "Arbejde og livskvalitet" med deltagere fra Social- og Helsedirektoratet, andre offentlige instanser samt brugere og fagpersoner. Bernadette Wynne fra Helen Keller Centret i New York holdt en forelæsning om metoder og erfaringer fra USA. En bruger delte sine erfaringer fra egen arbejdsituation, og der var en stor erfaringsudveksling mellem deltagerne på konferencen. I tiden efter konferencen har der været meget fokus på temaet både hos myndighederne, på Eikholt og i andre fagmiljøer.

Eikholt blev i 2004 bedt af Social- og Helsedirektoratet om at lave en projektbeskrivelse med temaet "Døvblinde og arbejde". Den blev leveret i 2004, og Eikholt fik tildelt midler i 2005 til at deltage i et forsknings- og udviklingsprojekt under ledelse af Arbejdsforskningsinstituttet (AFI).

I skrivende stund befinder vi os midt i projektet. AFI ved Steinar Widding har ansvaret for

det forskningsfaglige oplæg, mens Eikholt har et delansvar. Social- og Helsedirektoratet har lagt opgaven ud til os i fællesskab. Den foreløbige tidsramme løber frem til slutningen af 2008 med mulighed for forlængelse.

## Hovedprojekt: Døvblinde og arbejde

Målsætningen med projektet er at:

1. Kortlægge forhold som svækker mulighederne for deltagelse i arbejdslivet og udvikle strategier for at overvinde hindringer.
2. Udvikle og afprøve metoder for at få flere døvblindblevne i arbejde og forhindre, at personer, som udvikler døvblindhed, dropper ud af arbejdslivet.
3. Bidrage til at udvikle et mere koordineret støtteapparat mellem døvblindblevne arbejdstagere.
4. Give flere døvblindblevne en tilknytning til arbejdslivet.

Eikholt bidrager i projektet med relevante kompetencer og opfølgning på arbejdspladser.



Seniorkonsulent Elbjørg Liverød er projektansvarlig, og to øvrige ansatte er faste projektdeltagere. Andre fagpersoner deltager, når der er behov for det. Der indhentes tillæg for ekstern kompetence, når det er hensigtsmæssigt, og Andebu Døvblindecenter er aktivt med i rehabiliteringsindsatser.

### **Delprojekt (Eikholt's ansvar): Kortlægningsværktøj for arbejdsrehabilitering**

Målsætninger:

- at bidrage med relevant og aktuel kompetence
- at bidrage i rehabiliteringsforløb efter behov, som erfaringsgrundlag for kortlægningsværktøj
- at kortlægge arbejdssituation gennem observation
- at lave kortlægningsværktøj til brug i rehabiliteringsarbejde
- at lave kursuskoncept til brug under tilpassningskursus på Eikholt
- at sprede kompetencer knyttet til projektet eksternt

### **Deltagere**

Pr. oktober 2007 havde projektet syv deltagere fra den sydlige del af Norge. For deltagere, som var i arbejde, fokuseredes der på at kortlægge faktorer, som kunne bidrage til at forhindre udstødelse. For deltagere, som ikke var i arbejde, men gerne ville i arbejde, fokuseredes der på at lave en plan, som kunne fremme jobmuligheder.

Indhold og form i forsøgene var ikke og kan ikke være fastlagt på forhånd, det må udvikles i samarbejde med og tilpasses situationen til dem, det handler om. For dem, der allerede var i arbejde, har der været tale om at udvikle hensigtsmæssige former for samarbejde og opgavefordeling mellem arbejdstager, arbejdsgiver, tjenesteapparat, fagmiljøer og andre relevante aktører.

For dem, der ønskede at komme i arbejde, har det været en anden sammensætning af aktører, det har været relevant at organisere et samarbejde imellem.

### **Erfaringer**

Eikholt har frem til nu først og fremmest lavet et omfattende kortlægningsarbejde gennem observationer på arbejdspladsen. I et samarbejde med arbejdstageren er der blevet noteret detaljer og lavet videooptagelser af personens dagligdag og af løsninger på de udfordringer, der opstår. På baggrund af dette har vi et meget detaljeret materiale om, hvordan personen udfører arbejdsopgaver, hvordan rutinerne er, hvor der er forhindringer, hvad der sker fra time til time, og der arbejdes efterfølgende med en systematisering af materialet.

Første sortering har været: Hvad er de konkrete arbejdsopgaver, hvad er til hindring for at få udført opgaverne samt forslag eller tanker om, hvad man må tilføre for at finde en bedre løsning af den konkrete opgave.

Vi har registreret, at der kan forekomme mange "tidstyve" for en person med både syns- og høreproblemer. Som eksempel har vi set problemer med at finde en trådløs telefon, som i det ene øjeblik blive lagt ét sted og i næste øjeblik et andet. Med et indsnævret synsfelt kan det blive problematisk at finde den, og det tager tid og kræfter.

Det kan også gælde andet nødvendigt materiale, som skal bruges til arbejdsopgaverne. Hvor meget skal der informeres om syns- og høretab til omgivelserne, og hvor meget er personen selv parat til at fortælle? Hvor meget er det nødvendigt at informere om, for at den enkelte kan fungere i sociale sammenhænge?

Der er således mange udfordringer, som kan være nyttige at få kortlagt for at få synliggjort



problemområder og muligheder, der fortæller om, hvor behovet for indsats er størst.

Vores erfaringer fra de forskellige arbejdsopgaver, som er kortlagt: hvad er knyttet til syn, hvad er til hørelse, kommunikation, personlighed, mobilitet, hjælpemidler etc. Hvordan finder man de nødvendige spørgsmål til et kortlægningsværktøj, som kan opfange forskellige udfordringer, personen støder på? Kortlægningsværktøjet er tænkt som grundlag for en plan og indsatser fra hjælpeapparatet; fra arbejdsgiver og fra den enkelte selv.

Hvor må den største indsats sættes ind? Er det på hjælpemiddelområdet, er det psykosociale forhold, er det personligheden eller er det syns- og/eller høreproblemer, som er den største hindring?

Langt hen ad vejen viser vores erfaringer, at der er mange aktører involveret, og at det i mange tilfælde bliver op til den enkelte at koordinere og sortere. Det er i sig selv et stort stykke arbejde, som tager kræfterne fra den, der i forvejen mangler kræfter til at udføre

arbejdet og som ikke derudover har brug at være sin egen koordinator.

På baggrund af erfaringer fra vores tidligere arbejde og erfaringer i projektet, skal der udvikles et kortlægningsværktøj og et kursuskoncept, som generelt kan komme brugerne til gavn gennem et tilpasningskursus eller anden indsats. Et tilpasningskursus er en ret for personer med kombineret syns- og hørenedsættelse /døvblinde i Norge, og noget som Eikholt har ansvaret for.

### **Det videre arbejde**

I august 2008 arrangerer vi en dialogkonference, hvor de involverede deltagere og aktuelle myndigheder deltager. Fokus for konferencen er at præsentere status i projektet, at få de aktuelle problemstillinger frem og udveksle erfaringer.

Arbejdet med at udvikle et kortlægningsværktøj fortsætter med tanke på at kunne bruge det i kursusoplæg på Eikholt og i andre sammenhænge/miljøer, hvor det vil være et hensigtsmæssigt værktøj til at forebygge og eventuelt løse problemer, som kan opstå.

### **Om Eikholtcentret**

Eikholtcentret er et nationalt kompetencecenter med tværfaglig dybdekundskab om kombineret syns- og hørehæmning/døvblindhed.

Centret tilbyder blandt andet: rehabiliteringskursus (arbejde, studier og dagligliv) i eksempelvis alternative kommunikationsformer, IT, mobilitet etc.

Det er en central mødeplads for brugere, pårørende og fagpersoner.

Eikholt har som et prioriteret mål at lægge vægt på rehabilitering med fokus på faglige aktiviteter og er optaget af, at flere med kombineret syns- og hørenedsættelse/døvblindhed får den nødvendige støtte og oplæring i rehabiliteringsprocessen for at komme i arbejde, forblive i arbejde – eller undgå at blive udstødt.





# Den rummelige arbejdsplads

Af Bettina U. Møller, Videnscentret for Døvblindblevne

*Der er som sådan ikke nogen negative sider forbundet med at ansætte et menneske med funktionsnedsættelse. Det er et spørgsmål om at forberede sig som arbejdsplads på, hvad det er for et menneske, som man tager imod, vurderer Lars Hilberg, der er personaledirektør hos BRF Kredit. Blandt BRF Kredits 850 ansatte er der omkring 20 personer med funktionsnedsættelser. Der er tale om blinde eller svagtseende, autister, udviklingshæmmede, mennesker med psykiske lidelser og også en enkelt døvblind person. Og flere af dem har fejret 25 års jubilæum i virksomheden.*

*Det sociale ansvar, som virksomheden har påtaget sig, går således langt tilbage. En tidligere bestyrelsesformand sagde, at socialt ansvar ikke var noget, som de talte om i BRF Kredit, det var derimod noget, de gjorde.*

BRF Kredit er kendt som en virksomhed med en social profil både i kommunerne og i de private organisationer, som hjælper kommunerne med at finde arbejde til marginaliserede grupper, fortæller Lars Hilberg. De fleste henvendelser stammer dog direkte fra kommunerne, og han peger på et særligt godt samarbejde med Lyngby-Taarbæk kommune, hvor BRF Kredit også har sit hovedsæde.

"Kommunerne de kender os og ved, hvad vi står for. De ved, hvad det er vi kan, og hvad det er vi kan tilbyde – og på den anden side hvad vi ikke kan," forklarer Lars Hilberg.

## Overvejelser

Et grundigt forarbejde ligger forud for en ansættelse af et menneske med funktionsnedsættelse, for det er ifølge Lars Hilberg alfa og omega, at han/hun kommer til at arbejde med et område, hvor vedkommende kan yde optimalt i forhold til erhvervsevne.

"Det er et spørgsmål om at se nogle muligheder for, hvor det kunne lade sig gøre, at de ville få et tilfredsstillende arbejde, og vi ville få et tilfredsstillende udbytte," fortæller Lars Hilberg og påpeger, at virksomheden også gør meget for at fastholde medarbejdere,

der kommer ud for noget, som gør, at deres erhvervsevne nedsættes.

Det er for eksempel tilfældet med den person med kombineret høre- og synsnedsættelse, de har ansat. Han arbejder i receptionen som telefonist og kan se tilbage på mere end 25 års ansættelse i virksomheden. Da han i sin tid blev ansat havde han en alvorlig synsnedsættelse, og siden er hans hørelse blevet væsentligt dårligere, men med de rette hjælpemidler er han fortsat i stand til at passe sit arbejde.

For de personer med synsnedsættelse eller blindhed, som er ansat i virksomheden, gør det sig gældende, at de alle er ansat på ordinære vilkår – altså uden løntilskud eller andre ordninger i ryggen. Det samme gælder for den person med døvblindhed, som er ansat.

Med risiko for at male et alt for lyserødt billede af den rummelige virksomhed, mener Lars Hilberg, at der er forbavsende få ulemper ved at ansætte mennesker med funktionsnedsættelser.

"De ulemper, der måtte være, har vi jo valgt at acceptere – det er en del af prisen, når



man som virksomhed vil være social ansvarlig,” understreger han og fortsætter:

”Vi kræver faktisk af vores medarbejdere, at de skal være rummelige og acceptere de fejl eller forsinkelser, der måtte ske, som følge af en kollega med en funktionsnedsættelse. For det er sådan, vi vil være. Og vi mener, at det simpelt hen er en forudsætning for at drive virksomhed i samfundet, at man har den rummelighed.”

### **Stolthed**

At BRF Kredit har valgt at have en social og rummelig profil er en populær beslutning blandt de ansatte i virksomheden.

Lars Hilberg er ikke i tvivl om, at det giver medarbejderne en enorm stolthedsfølelse. Det er blandt andet kommet til udtryk ved ansættelsen af en gruppe udviklingshæmmede, som i dag står for al rengøring.

Oprindeligt blev de udviklingshæmmede rengøringsfolk ansat i et projektførløb, som i dag er ophørt, men de ti udviklingshæmmede er der stadig.

”Da projektperioden var ovre, tilbød vi dem at fortsætte. Så vi fandt ud af, hvor meget sådan noget rengøring skulle koste i forbindelse med udlicitering, og så stillede vi de penge til rådighed for rengøringsteamet,” fortæller Lars Hilberg.

Folkene bag rengøringsteamet har efterfølgende ansat nogle rengøringsassistenter og et par jobcoaches til at bistå de udviklingshæmmede i deres arbejde.

”Det er en meget, meget stor succes, at de har overtaget den opgave. Medarbejderne er meget stolte over det synlige samfundsansvar, som vi tager,” vurderer personaleledertøren på baggrund af tilbagemeldinger fra medarbejderne og egne observationer.

Selv har han oplevet, at rengøringsfolkene er kommet ind på hans kontor for at gøre rent, selvom det røde lys har været tændt uden for hans dør, fordi han holder møde og egentlig ikke vil forstyrres. ”Men det er noget, som vi tager med, hvad angår rengøringsfolkene, så har de ikke altid forståelse for, hvad det er der foregår på vores kontorer,” siger Lars Hilberg stadig stolt.

### **Det sociale**

Udover at sikre at de ansatte, der har en funktionsnedsættelse, er fagligt klædt på til at bestride deres jobfunktioner, er der også en social side ved det at gå på arbejde. En side flere af de døvblindeblevne, som har besvaret vores spørgeskema, der omtales andetsteds i artikelsamlingen, peger på som en meget vigtig del af det at have et arbejde.

Ifølge personaleledertøren i BRF Kredit foregår der ikke noget struktureret omkring det sociale på arbejdspladsen i forhold til at bringe de forskellige medarbejdere sammen. Det skal ske af frivillighedens vej, ellers kommer det til at virke kunstigt, vurderer han.

Selv gør han dog meget ud af at placere sig strategisk, hvis der er mulighed for det, når han selv spiser frokost. På den måde prøver han at signalere, at medarbejdere, der skiller sig ud på grund af en funktionsnedsættelse eller anden etnisk baggrund, også er en del af virksomheden.

”Den integration, der primært finder sted, er i den daglige arbejdsfunktion, hvor man får en sludder på en eller anden måde. Men i pauserne kan vi ikke påføre nogen andres selskab. Det er noget, som de selv må opsøge, og det gælder begge parter. Både dem der har en funktionsnedsættelse, og dem der ikke har.”

I forbindelse med julefrokoster afholdes der en separat fest for de udviklingshæmmede



rengøringsfolk, hvor de får mulighed for at feste ud fra de interesser, de har. Og ifølge Lars Hilberg er det måske værd at overveje som en mulighed, hvis man på en arbejdsplads har en gruppe medarbejdere med samme funktionsnedsættelse.

Hvis der er tale om en gruppe døve, vil de ved sådan et arrangement kunne kommunikere frit på tegnsprog uden at føle sig begrænset på nogen måde. Samtidig vil de øvrige ansatte heller ikke føle sig begrænset af ikke at kunne tegnsprog og på den måde får alle måske en bedre fest.

"Måske er det i virkeligheden vigtigere at satse på det faglige fællesskab på en arbejdsplads, og så lade det sociale blomstre derudaf, hvis der er grobund for det," vurderer Lars Hilberg.

### **Opfølgning**

En egentlig opfølgning på medarbejdere med funktionsnedsættelse finder kun sted, hvis de er ansat på særlige vilkår. Alle øvrige ansatte, med eller uden funktionsnedsættelse, afholdes der almindelige medarbejderudviklingssamtaler med.

"Der er jo tale om ganske almindelige medarbejdere, som udfører deres arbejdsopgaver på almindelig vis," siger Lars Hilberg og påpeger, at der naturligvis kan være særligt fokus på en medarbejder med en funktionsnedsættelse, hvis vedkommende har brug for hjælpemidler. Så der er en særlig hensynstagen i forbindelse med hvilke arbejdsredskaber, de skal have stillet til rådighed for at kunne udføre deres arbejdsopgaver.

Hjælpemidlerne har BRF Kredit hidtil selv betalt for, men Lars Hilberg lægger ikke skjul på, at hvis de stod lige nu og her og skulle ansætte et menneske med funktionsnedsættelse, så ville de bede kommunen om hjælp med den side af sagen.

"Jeg kan forestille mig, at netop investeringen i hjælpemidler og lignende kan være en barriere for mange arbejdsgivere. De kan ikke lige overskue, hvor store summer, det er, de skal investere for at få en medarbejder med en funktionsnedsættelse i gang på arbejdspladsen. Derfor er det vigtigt, at kommunen viser sig som en fleksibel samarbejdspartner," understreger han.

Han fortæller, at BRF Kredit i dag har en medarbejder ansat i fleksjob, som Lyngby-Taarbæk kommune i sin tid brugte 100.000 kr. på at få uddannet indenfor IT. Vedkommende har i dag været tre år i virksomheden.

Selvom der ikke er nogen skemalagt opfølgning på medarbejderne – medmindre de er ansat på en ordning, der kræver det – så gør det sig gældende for håndteringen af al personale i BRF Kredit, at der sker en løbende justering af arbejdsopgaver i forhold til erhvervsevne. På den måde kan medarbejderne altid regne med en ekstra chance, hvis de støder på problemer i forbindelse med deres arbejdsopgaver.

"Vi udvikler, før vi afvikler," understreger Lars Hilberg og uddyber, at hvis arbejdsopgaverne ikke længere svarer til en persons formåen, så bliver de justeret. Det kræver en konstant opmærksomhed på "huller" blandt medarbejderne i personaleafdelingen.

### **Information mod tvivlen**

Lars Hilberg lægger ikke skjul på, at der til tider er tvivl at spore blandt medarbejderne om, hvorvidt det nu er en god idé at få en kollega med en funktionsnedsættelse. Derfor er det meget vigtigt, at man fra start af sætter ind med en målrettet informationsindsats.

"Vi er nødt til at informere bredt om for eksempel, hvad det er for en medarbejder. Og det kan da godt give sådan lidt murren i krogene, hvis der er tale om et menneske,



der ikke kan yde så meget. Så er det op til os at få formidlet, der ikke er tale om en medarbejder ansat på fuld arbejdskraft,” forklarer han og understreger vigtigheden af en reel informationsindsats til gavn og glæde for alle.

”Vi italesætter medarbejdernes tvivl. Vi har valgt at yde en indsats på forskellige områder og være en ansvarlig virksomhed. Det betyder, at hvis man ønsker at være ansat i vores virksomhed, så må man leve med det. Så direkte er vi faktisk – enten kan man tolerere det, ellers er det nok ikke hos os, man skal være ansat.”

Lars Hilberg peger på, at der ofte er tale om meget forskellige mennesker med forskellige funktionsnedsættelser af fysisk eller psykisk karakter. Som følge heraf er det også en meget forskelligartet tvivl blandt de øvrige ansatte, som personaleafdelingen skal imødekomme og efterfølgende forsøge at eliminere



## Kompetente medspillere

Af Bettina U. Møller, Videnscentret for Døvblindblevne

*Gunhild Jeppesen havde som jobkonsulent i en jysk kommune ikke noget særligt kendskab til erhvervet døvblindhed – hverken til selve funktionsnedsættelsen eller dens konsekvenser. Men det fik hun, da hun kom i kontakt med to borgere, der begge havde en kombineret høre- og synsnedsættelse, og som hver især var frustrerede. Den ene over ikke at være i arbejde og den anden over at være i arbejde et sted, hvor der ikke var noget udpræget ønske om at tage højde for hans behov.*

*Hun fokuserede på deres kompetencer, behov og ønsker og satte i to separate forløb ind med en målrettet indsats for at finde relevant beskæftigelse til dem. Derudover tog hun arbejdsgivernes bekymringer alvorligt og gjorde det fra start af klart for dem, at de ikke ville komme til at stå alene.*

*Og det lykkedes hende at skaffe relevant beskæftigelse til de to borgere – til stor glæde og gavn for alle involverede.*

”Som jobkonsulent havde jeg ikke noget særligt kendskab til handicap,” indleder Gunhild Jeppesen med at slå fast. ”Men det satte jeg mig jo ind i, når jeg mødte et menneske med et særligt handicap.”

Gunhild Jeppesen arbejder i dag ikke længe som jobkonsulent, men kan se tilbage på en lang karriere, hvor hun har hjulpet rigtig mange mennesker i arbejde.

Vi er stødt på hende, fordi de to borgere med kombineret høre- og synsnedsættelse, som hun har hjulpet i arbejde, mener, at hende kan man ikke komme udenom, når man taler om døvblindblevne og arbejde. Deres beskrivelse af hendes indsats og energi gjorde, at vi bare måtte have fat i hende.

### **Det kommunale system**

Som jobkonsulent var det Gunhild Jeppesens opgave at hjælpe mennesker, der ikke umiddelbart var arbejdsgivernes førstevalg, når de søgte medarbejdere, i arbejde. Til den gruppe hører blandt andet mennesker med funktionsnedsættelse.

Da Gunhild Jeppesen i løbet af kort tid stod over for to borgere med kombineret høre- og synsnedsættelse, der var ivrige efter at finde et godt arbejde, indså hun hurtigt, at en særlig indsats var nødvendig.

Det kommunale system er sådan skruet sammen, at jobkonsulenterne får sager fra sagsbehandlerne efter borgerens personnummer. Det var således helt tilfældigt, at Gunhild Jeppesen kom i kontakt med to borgere med kombineret høre- og synsnedsættelse.

”De var hver især meget frustrerede over, at de ikke rigtig havde fundet ben at stå på i forhold til arbejdsmarkedet,” fortæller Gunhild Jeppesen og fortsætter: ”Der var ikke rigtig nogen, der havde taget aktivt hånd om dem – den ene var sådan set i arbejde, men der var langt fra tale om et lykkeligt forløb. Jeg syntes, at det var en skam, for de havde ressourcer, som man sagtens kunne udnytte. Og så lagde jeg mig altså i selen for at finde noget relevant og passende til dem, og det lykkedes.”



## Døvblindhed

For Gunhild Jeppesen var det vigtigt at få styr på selve funktionsnedsættelsen døvblindhed, og hvilke konsekvenser den havde for de to borgere, som hun stod overfor.

”Man kan jo naturligvis søge en masse faktuelle oplysninger om en funktionsnedsættelse og derved få et overordnet overblik over omfang, konsekvenser og prognoser. Og det er en rigtig god idé. Selv foretrækker jeg dog at tage udgangspunkt i det enkelte menneske, som jeg står overfor,” fastslår Gunhild Jeppesen og fortsætter:

”For hvem kan bedre fortælle mig om funktionsnedsættelsen og de konsekvenser, som den har, end det menneske, der er direkte berørt af det? Derfor er det meget vigtigt at lytte, lytte og lytte og ikke være bange for at spørge ind til nogle ting. Jeg tror ikke, at man kan komme kernen nærmere end ved virkelig at have en god dialog med vedkommende.”

På den måde var det faktisk ikke selve funktionsnedsættelsen, der blev hovedomdrejningspunktet, men snarere de ressourcer, som de to borgere hver især havde. Det gik hurtigt op for Gunhild Jeppesen, at trods en massiv funktionsnedsættelse, så var der mange forskellige arbejdsopgaver, de to borgere med kombineret høre- og synsnedsættelse kunne udføre. Ikke mindst hvis der fra start af blev sat ind med nødvendige tiltag i forhold til for eksempel hjælpemidler.

Det kommunale system skal tilvejebringe og finansiere de nødvendige hjælpemidler, der gør det muligt for en borger at bestride sine arbejdsopgaver. Derfor er en afdækning af, hvad der skal til, for i størst muligt omfang at afhjælpe funktionsnedsættelsen døvblindhed, også en nødvendig opgave at få fod på.

## Salgsarbejde

”Den ene var faktisk allerede i arbejde, da

jeg mødte ham. I forbindelse med nogle af de opfølgingsmøder, som holdes med arbejdsgiver og arbejdstager, blev jeg opmærksom på, at arbejdsgiveren virkelig pressede citronen. Han stillede hele tiden større og større krav til, hvad kommunen skulle diske op med.

Det undrede mig, og en dag spurgte jeg så den døvblindblevne borger, om han havde det godt på arbejdspladsen – og det havde han ikke. Han var faktisk meget præget af det dårlige forløb. Jeg syntes ikke, at de var gode ved ham. Jeg ville ellers være gået langt for at få det til at lykkes, hvis borgeren var glad for at være der.”

Et af de helt store problemer i den sammenhæng var arbejdsgiverens manglende fleksibilitet i forhold til den ansattes ønsker og behov. Ved et møde sagde Gunhild Jeppesen derfor fra og oplyste arbejdsgiveren, at hun ikke så nogen grund til at fortsætte samarbejdet. Og så måtte hun i gang med at finde nyt arbejde til borgeren med kombineret høre- og synsnedsættelse – og det lykkedes hende. I dag nogle år senere er vedkommende fortsat ansat samme sted.

”Det var vigtigt at få ham hurtigt i gang igen. Vi ved jo, at hvis folk går alt for lang tid derhjemme, så er det svært at komme i gang igen. Jo længere tid væk fra arbejdsmarkedet, des sværere er det at komme i gang, og hvis man så har et handicap, gør det jo bare situationen endnu mere problematisk.”

Gunhild Jeppesen lægger ikke skjul på, at det var lidt af en udfordring at finde de rette arbejdsgivere for de to mennesker, som hun stod over for. Hun vurderer, at det ikke er enhver arbejdsplads, som man kan præsentere et menneske med funktionsnedsættelse for, fordi vedkommende ikke vil passe ind og derfor heller ikke vil få det godt. Måske havde hun en ekstra streng at spille på i den sammenhæng.



Selv betragter hun det i hvert fald som en stor fordel, at hun var en del af det lokalsamfund, som også de døvblindblevne borgere var og derfor kendte til de forskellige virksomheder, som var i området.

”Jeg fokuserede på de ressourcer, som de to borgere hver især havde og holdt det op imod de forskellige typer af virksomheder, som lå i lokalområdet. Og dernæst tænkte jeg på, hvilke af disse virksomheder der så var de mest rummelige,” forklarer Gunhild Jeppesen.

Herefter kontaktede hun dem og satte ind med, hvad hun selv kalder et reelt stykke salgsarbejde.

”Jeg bad om møder med virksomhederne, og så satte jeg mig stille og roligt sammen med dem hver især og beskrev, hvad de kunne forvente af de døvblindblevne borgere, hvilke kompetencer de havde og dernæst den store fornøjelse arbejdsgiverne kunne få af dem som medarbejdere.”

### **Bekymringer**

Gunhild Jeppesen gik til møderne velvidende, at arbejdsgiverne formentlig ville være bekymrede for, hvad det ville betyde for deres økonomi – om der ville være nogle særlige byrder forbundet med at engagere et menneske med funktionsnedsættelse. Og det havde hun fuld forståelse for og gjorde også meget ud af at vise den forståelse over for arbejdsgiverne.

”Arbejdsgiveren må ikke sidde tilbage med en følelse af, at vedkommende har påtaget sig en byrde hverken af økonomisk eller social karakter. Sker det, så har jeg ikke gjort mit salgsarbejde godt nok. Så jeg måtte lægge meget energi i at forklare om de forskellige økonomiske støttemuligheder og andre ordninger, der var til stede. Når så jeg fornemmede, at de ikke længere bekymrede

sig om den side af sagen, så kunne vi sammen begynde at forholde os til den nye medarbejder, og det som vedkommende havde at byde på. Nu var de åbne for at se mulighederne snarere end begrænsningerne.”

På de to arbejdspladser, som hver ansatte en af de døvblindblevne, var der ikke andre medarbejdere med funktionsnedsættelse, og arbejdsgiverne var indledningsvis bekymrede for, om det hele nu kunne lade sig gøre.

Derfor var det vigtigt for Gunhild Jeppesen hele tiden at understrege, at hvis det blev for meget, så kunne de stoppe ordningen til enhver tid. Det gjorde arbejdsgiverne trygge ved aftalen.

### **Fleksjob**

Begge de døvblindblevne borgere, som Gunhild Jeppesen skaffede i arbejde, blev og er fortsat ansat i fleksjob. Det betyder, at arbejdsgiveren udbetaler lønnen og modtager et løntilskud fra kommunen på mellem  $\frac{1}{2}$  og  $\frac{2}{3}$  af lønnen afhængig af graden af den nedsatte arbejdssevne hos medarbejderen.

Fastsættelsen af antallet af arbejdstimer skete i dialog mellem Gunhild Jeppesen og den døvblindblevne borger samt arbejdsgiveren. Vigtigt, for at ansættelsen skal blive en succes, er, at et realistisk timetal fastsættes i forhold til borgerens ressourcer og formåen samt arbejdsgiverens forventninger.

Når en borger er sendt ud i fleksjob, er der opfølgingsmøde efter et halvt år. Gunhild Jeppesen vurderer, det kunne være nyttigt for alle parter, hvis opfølgningen kom tidligere i ansættelsesforløbet.

”Jeg synes faktisk, at det er for længe at vente et halvt år, som det står formuleret i loven. Et halvt år er meget lang tid, hvis der er opstået problemer. Det optimale for folk med en funktionsnedsættelse ville være, at



man fulgte op efter en måned, efter tre måneder og efter et halvt år. De problemer, der så måtte være, kunne man fange i opstarten, inden arbejdsgiver og arbejdstager giver op, fordi det hele bliver for besværligt,” vurderer hun og understreger, at det scenario er i den ideelle verden.

Afslutningsvis påpeger hun vigtigheden af, at der er tale om motiverede borgere. De to døvblinde blev, som hun hjalp på vej, var begge meget motiverede og mente selv, at de var en god arbejdskraft og en god menneskelig ressource på den rette arbejdsplads. Hun havde derfor på hver sin måde to meget kompetente medspillere i hele forløbet op til ansættelserne og ikke to modstræbende medspillere.

”De ville simpelt hen vise, hvad de havde at byde på, og de er faldet så utrolig godt til på deres respektive arbejdspladser, der har vist sig at være præcis så rummelige, som jeg havde forestillet mig det,” slutter Gunhild Jeppesen.

### **De to kompetente medspillere**

Efter at have lavet interviewet med Gunhild Jeppesen, har vi været i kontakt med de to borgere med døvblindhed, som hun omtaler. De har fortalt lidt nærmere om, hvordan deres oplevelse af at skulle finde arbejde med hjælp fra kommunale sagsbehandlere har været.

Som nævnt befandt de to borgere sig i vidt forskellige situationer, da Gunhild Jeppesen kom på banen. Den ene, der havde en håndværksmæssig baggrund, stod uden arbejde og med flere år bag sig, hvor der ikke rigtig var sket noget i hans sag:

”Først gik der halvandet år, før kommunen godkendte fleksydelsen, derefter gik der yderligere halvandet år med en jobkonsulent, der ikke formåede at udfylde sin stilling.

Da jeg så fik Gunhild Jeppesen som min nye sagsbehandler, gik der fem timer fra vores første møde, og til hun havde skaffet mig et fleksjob,” fortæller han begejstret.

Den anden borger, som altså var i beskæftigelse og arbejdede med regnskaber, kan nikke genkendende til, at der kom skred i tingene, da Gunhild Jeppesen kom på banen. Han var beskæftiget i en virksomhed, som blev solgt, og hvor de nye ejere ikke ønskede at overtage de ansatte. Samtidig stod han over for at skulle flytte til en anden by, hvor der viste sig ikke at være så stort behov for mennesker med hans uddannelsesmæssige baggrund.

Han fortæller: ”Der gik derfor to år med kurser og mange uopfordrede ansøgninger og efterfølgende besøg. Jeg havde endda tilbud om løntilskud med mig, når jeg henvendte mig til arbejdsgiverne, men det gav ikke umiddelbart pote.”

På jobcentret blev han ofte mødt med bemærkningen: ”Der er ikke noget arbejde at få,” og den kommunale sagsbehandler spurgte ham, om ikke førtidspension var noget.

Det mismod, som han mødte i ”det offentlige system”, som han kalder det, stødte han aldrig rigtig på, når han henvendte sig til private virksomheder. De var meget mere positive og sagde, at hvis de manglede en mand, så ville de tænke på ham, fordi han havde vist initiativ ved at henvende sig til dem og lyst til at arbejde.

Det var hos en privat virksomhed, at han fandt beskæftigelse, og hvor der med tiden opstod problemer, som førte til, at ansættelsesforløbet blev afsluttet, da Gunhild Jeppesen var tiltrådt som ny sagsbehandler.

Trods det noget forskellige udgangspunkt for de to borgere, er de begge enige om, at de





som medarbejdere havde en masse at byde på. De lægger begge vægt på faglighed og erfaring, og det har de hver især fået gennem uddannelse og fra tidligere ansættelser.

Hvor det som nævnt tidligere kun tog Gunhild Jeppesen fem timer at finde beskæftigelse til den ene, så skulle hun bruge et døgn på at finde beskæftigelse til den anden.

I dag er de to omtalte personer fortsat ansat på de arbejdspladser, som hun for et par år siden fandt til dem, og de arbejder henholdsvis 35 og 32 timer om ugen.



## Også arbejde til minoriteter

Af Bettina U. Møller, Videnscentret for Døvblindblevne

*Det kan give god mening at sammenligne gruppen af flygtninge/indvandrere med gruppen af handicappede – ikke mindst når vi taler om arbejde og beskæftigelse.*

*Det vurderer Steen Erik Christensen, der er en af en række konsulenter i det fireårige projekt Etnisk Jobteam med base i bydelen Vollsmose, Odense. Med en fortid som pædagog og konsulent på handicapområdet gennem 12 år har han haft begge grupper tæt inde på livet.*

*I sit nuværende arbejde som etnisk konsulent bruger han ofte nogle af de samme metoder, som han brugte på handicapområdet – for i begge tilfælde er der tale om minoritetsgrupper, og derfor er der en række fællestræk.*

"En tidlig morgen hørte jeg i radioen omtale af et projekt i Odense kommune, hvor man havde haft stor succes med at få flygtninge/indvandrere i arbejde. Inden projektet "Etnisk Jobteam" gik i gang, var kun hver tiende flygtning/indvandrer i Odense i arbejde, men med projektet var der for alvor kommet skred i tingene."

Da omtalen af projektet blev bragt i radioen i slutningen af marts måned var hver tredje flygtning/indvandrer kommet i arbejde. Det flotte resultat fik mig til at tænke på, om erfaringerne fra Odense ikke også kunne komme mennesker med funktionsnedsættelse og de fagfolk, der arbejder på området, til gavn.

Jeg kontakter Steen Erik Christensen, og han er ikke et øjeblik i tvivl om, at der er noget at hente her for fagfolk, som skal hjælpe mennesker med handicap i deres søgen efter arbejde.

### Ligheder

"Der er tale om to minoritetsgrupper, og der er i høj grad tale om mange af de samme problematikker i de to grupper. Begge grupper er i en eller anden grad marginaliserede i forhold til arbejdsmarkedet, men ofte også

i forhold til samfundet generelt. Der kan for eksempel være en sproglig barriere, og de kan som minoriteter være ukendte med spillereglerne i majoritetssamfundet, som i dette tilfælde repræsenteres ved arbejdsmarkedet," påpeger Steen Erik Christensen.

"Jeg har i 12 år arbejdet med en anden minoritetsgruppe end jeg gør i dag, nemlig mennesker med handicap. Mange af de metoder, som jeg bruger i mit arbejde i dag, bygger på de erfaringer, som jeg gjorde mig på daværende tidspunkt. Jeg prøver at omsætte det, jeg erfarede omkring det at leve med et handicap, til den dagligdag, som jeg nu har med flygtninge og indvandrere," fortæller Steen Erik Christensen.

Når Steen Erik i forskellige sammenhænge møder nogle af sine tidligere kolleger fra handicapområdet, prøver han ofte at overbevise dem om, at der i høj grad er en tæt sammenhæng mellem det arbejde, han laver med flygtninge/indvandrere, som ofte ikke har lært at lære og så det arbejde, de laver, i forbindelse med for eksempel specialundervisning af mennesker med handicap.

"Vi arbejder inden for den samme kontekst," vurderer han. Ofte møder den opfattelse dog



modstand, fordi fagfolk på handicapområdet ikke mener, det er en relevant sammenligning, da han arbejder med flygtninge/indvandrere og ikke handicappede, som de gør.

”Men det er jo heller ikke det, jeg siger,” understøtter Steen Erik og vender tilbage til formuleringen ”lært at lære”.

Steen Erik Christensen mener, at såvel flygtninge/indvandrere som mennesker med handicap ofte befinder sig i en situation, hvor de ikke har lært at lære eller har erfaring med at lære ud fra gængse læringsprincipper. Derfor kan det være nødvendigt at inddrage alternative indlæringsmetoder eller supplere det gængse med alternative metoder – og dette er et felt, hvor faggrupperne på de to områder i høj grad kan få glæde af hinandens viden og erfaringer.

Steen Erik Christensen påpeger samtidig, at såvel flygtninge/indvandrere som handicappede er mennesker, der ofte er omgæret med en vis mystik og en række fordomme i den øvrige befolkning – hvilket ofte bunder i uvidenhed. Derfor er det endnu et fællestræk ved arbejdet med de to minoritetsgrupper, at en stor oplysningsindsats er en helt grundlæggende del af arbejdet. Fordomme er der masser af, og dem kan man kun få gjort has på med en målrettet indsats.

### **Anerkendende pædagogik**

En af de helt centrale metoder for arbejdet hos Etnisk Jobteam er den anerkendende pædagogik, som konsulenterne bl.a. bruger i forbindelse med afklaringsarbejdet. Afklaringsarbejdet er nødvendigt for at klarlægge det enkelte menneskes kompetencer. Konsulenterne yder i den forbindelse en meget stor indsats for at involvere sig og komme helt til bunds.

”Vi tager et andet udgangspunkt end den tidligere sagsbehandling, fordi den mange

gange er endt i nogle bureaukratiske situationer, hvor der har været et stort skrivebord mellem sagsbehandleren og flygtningen eller indvandrerens. Det kan i værste fald betyde, at man slet ikke har set, hvad det er folk egentlig indeholder,” forklarer Steen Erik, der ofte understreger, at han og hans kolleger er ansat til at være alt andet end ”skrankepaver”: ”Vi skal ud og møde mennesker, der hvor de er. Vi har varme hænder,” som han siger.

Konsulenterne i Etnisk Jobteam arbejder meget målrettet for gennem den anerkendende pædagogik at få den reelle historie frem.

”Anerkendende pædagogik er en defineret metode, hvor man tager udgangspunkt i den difte af kompetencer, som folk har frem for de kompetencer, som de ikke har.”

Steen Erik har stor erfaring fra arbejdet med somaliere, og han bruger somaliske kvinder som et eksempel på, hvordan den anerkendende pædagogik kommer på banen.

”Systemet har ofte taget udgangspunkt i, at somaliske kvinder er store og overvægtige; har svært ved at lære sprog og går med store tørklæder – altså en hel række fordomme, der skubber det, som disse kvinder også indeholder, helt i baggrunden. Men graver man dybere, så er der måske en kvinde, der har gået på italiensk nonneskole i Somalia, så kan hun italiensk og har måske lært latin og måske også noget swahili foruden somalisk – så står man jo med et helt andet udgangspunkt,” påpeger Steen Erik og understreger, at kvinderne i mange tilfælde har erfaringer fra forskellige former for uddannelser eller funktioner med sig, som er relevante at få trukket frem.

”De har måske en uddannelse, der svarer til vores gymnasium, eller de har måske drevet noget handel. Jeg kender også somaliske



kvinder, der har været aktive i krigstjeneste eller været fængselsfunktionærer. Det er også kompetencer, som man skal tage med, selvom det måske ikke lige er det, man går efter på arbejdsmarkedet. Så har de for eksempel erfaring med organisering.”

Den anerkendende pædagogik bruges i forbindelse med afklaringsforløbet, som borgeren skal igennem. Og den anerkendelse, som borgeren bliver mødt med fra konsulenternes side, giver ofte vedkommende et gevaldigt løft. ”Når mennesker føler, at de bliver anerkendt, så åbner de sig, og det viser sig altid at få meget stor værdi for vores fortsatte samarbejde,” forklarer Steen Erik.

### **Den håndholdte indsats**

I forbindelse med den anerkendende pædagogik har konsulenterne i Etnisk Jobteam sat ind med den såkaldte håndholdte indsats. Her arbejder de for at komme helt tæt på borgeren og få etableret en vedvarende, positiv kontakt. Motivation er et af nøgleordene i den proces.

”Vi skal modvirke, at borgeren føler, arbejde er en straf. Så det er motivationen, vi sætter fokus på. Motivation skaber man ved at få folk til at reflektere over deres egen situation. Når de reflekterer, så kan de begynde at erkende nogle ting,” fortæller Steen Erik og understreger, at det er en stor del af hans arbejde at hjælpe borgeren til at nå den refleksion og erkendelse.

Han peger på, at traditionel beskæftigelse og sagsbehandling altid har handlet om, at loven siger, man skal arbejde x antal timer i et år, og kan man ikke det, så kan man aktiveres i et projekt.

”Så er det jo ligesom lagt ud fra systemet og til borgeren,” siger Steen Erik og understreger, at Etnisk Jobteam arbejder på en helt anden måde. De går proaktivt ud til borgeren

– naturligvis med det samme lovgrundlag at arbejde ud fra som alle andre.

”Men når vi holder dem i hånden og spørger – ’hvordan har du egentlig tænkt dig at forsørge din familie? Du skal ikke gøre det for min skyld, det er for din families skyld’ – så er det jo fordi, vi respekterer, borgeren har noget i sig, som den pågældende kan give sin familie. Når du giver din familie noget, så giver du også samfundet noget. Så vender vi faktisk tingene på hovedet, og det håndholdte består så i, at vi hele tiden i fællesskab kan reflektere på borgerens erkendelse.”

Den håndholdte indsats gør, at konsulenterne kommer så tæt på, at der ikke er noget, der er tabu. På den måde sikrer de i højere grad, at tiden ikke bare går. De er med hele tiden og har fingeren på pulsen. Ellers kommer det hele, ifølge Steen Erik, hurtigt til at køre i ring.

Han vurderer, at det samme langt hen ad vejen gør sig gældende i en kontekst, hvor man har med handicappede at gøre. Han peger på, at den tætte, håndholdte indsats gør, borgeren føler sig tryk, og så kan man bedre åbne for motivationen og skabe et rum for reel dialog.

### **En succeshistorie**

De mange forskellige ting og nuancer, der kommer frem i løbet af samtalerne mellem flygtning/indvandrer og konsulent, bliver efterfølgende brugt, når den rette arbejdsgiver skal findes. Lige såvel som i det øvrige samfund er der også blandt arbejdsgiverne en masse fordomme, der skal brydes ned. Her er de succeshistorier, der heldigvis er en hel del af, meget vigtige at få frem i lyset.

Et eksempel på en succeshistorie fra mit nuværende arbejdsliv er, at vi fik kontakt til en ung iraker med en del sociale problemer. Det viste sig, at han var meget motiveret for at få arbejde og gerne i restaurationsbranchen.



Manden kan/kunne hverken læse dansk eller arabisk. Vi får kontakt til en restaurant, hvor arbejdet går ud på at gå til hånd med forberedelse af diverse retter, og her vil man gerne prøve den unge mand i en praktik.

Det viser sig hurtigt at arbejdet er svært, når man ikke kan læse menukort og skrevne beskeder, men sammen med jobkonsulenten fotograferer de involverede parter anretningerne, de respektive råvarer og giver retterne hver et nummer, som for den unge mand hurtigt bliver genkendeligt. Han lærer nu hurtigt rutinerne, føler sig anerkendt og styrket i sit arbejdsliv, og motivationen for at bryde det negative mønster, han var havnet i, er vækket.

Ved særlig hjælp fra restauratøren og jobkonsulenten lykkedes det også den unge mand at gennemføre de for restaurationsbranchen obligatoriske hygiejnekurser.

Den unge iraker er i dag ordinært ansat som køkkenmedhjælper i restauranten, og dette mønsterbrydningsforløb har givet mange positive ringvirkninger i irakerens familie og vennekreds, men sandelig også blandt restauratør og restaurationspersonale.

"Det er, som når man kaster en sten i vandet, så spreder ringene sig," konstaterer Steen Erik med henvisning til den store effekt, det har, at kunne fortælle om de gode forløb, hvor både arbejdstageren og arbejdsgiveren har fået udbytte af samarbejdet.

### **Partnerskab**

En mindre del af det at skaffe arbejde til flygtning/indvandrere er at gennemgå jobannoncer. I langt højere grad går Steen Erik og hans kolleger ud og forsøger at få virksomheder til at indgå i partnerskab eller netværk.

"Vi har aftaler med en række virksomheder, og det er naturligvis lettere at finde endnu

mere fodfæste der, hvor der allerede er en god kontakt. Men derudover så banker vi altså også rigtig mange huller i murerne rundt omkring for at komme ind."

Odense kommune har gennem længere tid haft en række projekter, der alle kredser om det rummelige arbejdsmarked og mangfoldighed. Fokus har ikke kun været på flygtninge/indvandrere, men også på handicappede og andre udsatte grupper. I den forbindelse har kommunen fået bygget et netværk af "rummelige virksomheder" op, et netværk som Steen Erik og hans kolleger i dag har stor gavn af.

Mange af de borgere, som Steen Erik og hans kolleger møder, starter med at komme i praktik i virksomheder, hvor der allerede er etableret såkaldte "træningsbaner". Ofte er der indledningsvis i højere grad tale om socialpædagogiske indsatser end egentlig virksomhedspraktik. Det skyldes først og fremmest, at den danske arbejdsmarkeds-kultur er meget fremmed for de pågældende.

Den kontakt har været vigtig at have som udgangspunkt, vurderer han, fordi der ofte ligger et stort oplysningsarbejde bag, når nye virksomheder skal indfanges og åbnes op. Ifølge Steen Erik er det som regel et udtryk for uvidenhed, når arbejdsgivere i forskellige faggrupper er tilbageholdende med at ansætte et menneske med flygtninge- eller indvandrerbaggrund.

"Når man får skabt nogle succeshistorier på et område, så kan vi brede dem ud på andre områder. Og så kan vi bedre sælge vores vare," siger Steen Erik, der er bevidst om, at det lyder en smule usympatisk at kalde de borgere, som han er i kontakt med, for en vare. Men det er faktisk sådan tilgangen ofte også er – personens bedste sider og kompetencer skal fremhæves og sælges til en passende aftager.



De vilkår, som Etnisk Jobteam arbejder under, gør, at det holistiske syn på mennesket er en tvingende nødvendighed. Hvis de således sender en mand ud på arbejdsmarkedet, så er de nødt til også at have styr på, hvem der så tager hånd om hans daglige pligter i hjemmet, for eksempel at hente børnene.

"Det er også anerkendende, at vi inddrager familieforholdene. At de ikke føler sig presset ud på arbejdsmarkedet, og så står dem derhjemme med problemet," siger han.

### **Sociale kompetencer**

For den gruppe af flygtninge/indvandrere, som Steen Erik arbejder med, er det ikke bare de faglige kompetencer, der skal arbejdes med. At indgå på en dansk arbejdsplads kræver også, at der sættes fokus på de sociale kompetencer.

"Hvis nu man har været nomade eller har boet i en flygtningelejr i mange år, så ved man ofte ikke helt, hvad man kan, og man kender da slet ikke til det, som vi kalder arbejdsmarkedskultur. Så det er noget, som vi simpelt hen må lære folk op i," forklarer Steen Erik og fortsætter:

"Det foregår på forskellig vis – vi har for eksempel nogle projekter, hvor vi prøver at give dem noget læring omkring de sociale aspekter af det at have et arbejde. De projekter er oftest rettet mod de mennesker, som er længst væk fra arbejdsmarkedet."

Der, hvor det ikke er nødvendigt at sætte ind med målrettede projekter for at styrke de sociale kompetencer, lægger Steen Erik og hans kolleger vægt på en arbejdsform, der er opsøgende, og som foregår i det offentlige rum.

"Dialog er vores vigtigste arbejdsredskab. De sociale kompetencer opstår og udvikles, når man inddrages i det aktive medborger-

skab. Man skal få folk ud af "gæsterollen" og lære dem at tage et ansvar i fællesskabet," fortæller han og forklarer, at det aktive medborgerskab er en stor del af det integrationsarbejde, som finder sted i Odense kommune.

Det handler om at sikre lige muligheder og stille krav – men samtidig også anerkende den forskellighed, som de etniske minoriteter opfatter som værende af betydning for dem. At være medborger betyder, at man både har rettigheder og pligter – at være aktiv medborger indebærer derudover, at man deltager i og tager ansvar for det samfund, som man er en del af.

Flere flygtninge/indvandrere i arbejde i dag end for bare et par år siden. Den gruppe, der fortsat befinder sig uden for arbejdsmarkedet, har ofte meget svære problemer af såvel social som psykisk eller fysisk karakter. Der kan være forskellige former for misbrug med ind over, som gør det vanskeligt for dem at fungere på en arbejdsplads – eller for den sags skyld i et projekt. En særlig tung gruppe er de traumatiserede, dem Steen Erik karakteriserer som jokere.

"Jeg kalder dem jokere, fordi det er nogle mennesker, der kan have fungeret godt for tre år siden, men som så lige pludselig går ned med flaget. Det har omgivelserne svært ved at forstå og forholde sig til. Det er jo også nemmere at forstå et synligt handicap end et usynligt," fastslår han.

### **Tolerance**

Steen Erik oplever en meget stor tolerance fra flygtninge/indvandreres side i forhold til de job, som de får tilbudt at komme ud i. En tolerance der stiger, jo bedre borgerne er uddannede, fordi de faktisk kan se, at arbejde giver større frihed og bedre livskvalitet, idet man klarer sig selv.



"Jeg kender mange med høje uddannelser, som kører taxa og arbejder i restaurationsbranchen eller gør rent," fortæller Steen Erik og tænker tilbage på dengang, da beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen (V) foreslog, at alle de ledige akademikere kunne komme ud og dele gratisaviser rundt.

"Det udløste et ramaskrig uden lige. Men tre dage efter havde jeg fået 27 somaliske mænd og to kvinder ansat i distributionsfirmaer. De fleste af dem havde uddannelsesbaggrunde bag sig, der bestemt ikke passede til den form for arbejde. Men de sagde: 'Hold da op, det vil vi gerne!' Efterfølgende fandt flere af dem ud af, at de selv kunne lave et distributionsfirma. De købte nogle varebiler og blev på den måde deres egne arbejdsgivere," fortæller Steen Erik og peger på, at han blandt

udsatte danske grupper – for eksempel blandt mennesker med et handicap – aldrig har mødt den samme mentalitet.

"Jeg oplever meget mere forkælelse blandt danskere – også blandt nogle handicappede, der føler sig for fine til noget – eller de føler sig i hvert fald overkvalificerede," konstaterer han.

Vigtigt er det i den sammenhæng at understrege, konsulenterne naturligvis altid strækker sig til det yderste for at finde arbejde til borgerne, der passer til deres uddannelsesniveau. Alt andet ville være respektløst og helt urimeligt, afslutter Steen Erik.

*Læs mere om rammerne for projektet samt om anerkendende pædagogik herunder.*

### **Rammerne**

Det fireårige projekt, Etnisk Jobteam, er finansieret af Arbejdsmarkedsstyrelsen og startede op den 1/5 2007. Den 1/9 2007 var alle ansættelser på plads, og projektet foldede sig for alvor ud. Etnisk Jobteam arbejder ud fra en fireårig bevilling på 8. mio. kr. Hovedformålet er at øge erhvervsfrekvensen med fem pct. blandt flygtninge og indvandrere.

Geografisk begrænser projektet sig til Odense Øst og Vollsrose-området, hvor Steen Erik og hans

kolleger har deres base, og hvor der i forvejen er placeret et jobcenter.

"Vilkårene for at lave det her projekt er egentlig meget enkle fra Arbejdsmarkedsstyrelsens side; ikke noget bureaukrati bag skriveborde. Det handler om "en håndholdt indsats" og at gå ud og møde folk, der hvor de er," fortæller Steen Erik og oplyser samtidig, at de ansatte i projektet afspejler områdets etnicitet, og at de til sammen mestrer 11-12 sprog.

### **Anerkendende pædagogik**

Den anerkendende pædagogik har egentlig sine rødder i småbørnsområdet, men har i dag også vundet indpas på voksenområdet, for eksempel i forbindelse med ledelse og organisation.

Anerkendende pædagogik handler om at sætte mennesket i et positivt lys og udvikle de bedste sider. På

den måde kan man skabe muligheder for alle. Anerkendelsen af det enkelte menneske og dets kompetencer vises gennem følelser, kommunikation og handling.

Fra et udviklings- og neuropsykologisk perspektiv er vi afhængige af anerkendelse for at udvikle hjerner, der kan engageres, undres, lege, føle og fornemme.



# Forbud mod forskelsbehandling af personer med handicap

Af Lene Maj Pedersen, jurist, Center for Ligebehandling af Handicappede

*"Mennesker med handicap har ret til at arbejde på lige fod med andre og til at opnå en levevej ved arbejde efter eget valg på et rummeligt arbejdsmarked i et arbejdsmiljø, der er åbent, inkluderende og tilgængeligt for mennesker med handicap."*

*Ovenstående citat er fra den uofficielle oversættelse af FN's Handicapkonvention, som Danmark underskrev den 30. marts 2007. Ved underskrivelsen lovede Danmark at arbejde på en ratificering af konventionen. Hvis Danmark ratificerer Handicapkonventionen, bliver konventionen gyldig og bindende her i landet. Det betyder, at Danmark dermed skal opfylde konventionens krav, hvorefter enhver form for diskrimination bliver forbudt ved lov. De fleste er formentlig enige i, at det er moralsk forkert at diskriminere, men i dag er det altså ikke retsstridigt.*

## Forbud mod forskelsbehandling

Som det eneste område findes der allerede på arbejdsmarkedet en lovgivning, der forbyder forskelsbehandling af blandt andet personer med handicap. Det fremgår af § 2 i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet fra december 2004:

"En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflytelse, forfremmelse eller med hensyn til løn og arbejdsvilkår."

Forbudet mod forskelsbehandling gælder såvel direkte som indirekte forskelsbehandling. I samme lov er der en forpligtelse for arbejdsgiverne til at "træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse, eller for at give en person med handicap adgang til uddannelse."

Det betyder, at når en person med handicap søger en stilling i en virksomhed,

skal arbejdsgiveren se nærmere på, hvilke hjælpemidler, arbejdspladsændringer etc., der er behov for, så personen med handicap kan udfylde opgaverne i den ledige stilling. Kravet gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Vurderingen, af hvornår noget er en uforholdsmæssig stor byrde, vil formentlig afhænge af virksomhedens størrelse og økonomiske situation.

I loven om forbud mod forskelsbehandling defineres spørgsmålet om "den uforholdsmæssige store byrde ved"..., "lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor." De offentlige foranstaltninger, der henvises til, er de forskellige kompensationslove, som vi har i forhold til arbejdsmarkedet.

Hvis man føler sig forskelsbehandlet er der mulighed for at indbringe sagen for domstolene. Få personer har indtil videre gjort dette, og sagerne er faldet ud til fordel for arbejdsgiverne. Men fra 1. januar 2009 bliver det muligt at indbringe sager for et nyt





Ligebehandlingsnævn. Center for Ligebehandling af Handicappede forestiller sig, at oprettelsen af Ligebehandlingsnævnet vil få flere personer med handicap til at klage, hvis de mener, at de er blevet forskelsbehandlet i forbindelse med arbejdet. I modsætning til domstolene er det gratis at benytte Ligebehandlingsnævnet.

### **Hvordan defineres handicap?**

Men hvad betyder det egentligt at have et handicap?

Den politisk korrekte definition er:

*Funktionsnedsættelse + Barriere = Handicap*

En funktionsnedsættelse kan både være fysisk, psykisk eller social betinget. Hvis en person med en funktionsnedsættelse ikke kan deltage i samfundslivet på lige fod med andre borgere, så tildeles man et handicap.

En person, der lever med døvblindhed, vil eksempelvis have svært ved at gå ud og handle alene, fordi der vil være mange barrierer. Hvis personen følges med en anden, som kan træde til, hvor der er behov for at se eller høre, ja så skabes der ikke barrierer for personen med nedsat syn og hørelse i forhold til det at gå ud og handle.

Denne definition af handicap, som også anvendes i FN's Handicapkonvention, beskriver altså relationen mellem et menneske med funktionsnedsættelse og dets omgivelser. Funktionsnedsættelsen vil altid være der, mens handicappet er situationsafhængigt.

### **Barrierer på arbejdsmarkedet**

Hvis vi vender blikket mod arbejdsmarkedet, er antallet af barrierer for at kunne indtræde eller fastholdes på arbejdsmarkedet afhængig af, hvilken funktionsnedsættelse der er tale om.

SFI's nyeste rapport "Handicap og beskæftigelse i 2006 – vilkår og betingelser for handicappede på arbejdsmarkedet," publiceret 2008, kommer frem til, at personer med handicap, ud over de rent helbredsmæssige problemer, står over for de samme beskæftigelsesmæssige barrierer, som personer uden handicap.

Det skyldes, at personer med handicap uden beskæftigelse gennemgående er ældre og har væsentligt færre uddannelsesmæssige ressourcer end personer med handicap, der er i beskæftigelse. Alle kan formentlig blive enige om, at ældre og personer med færre uddannelsesmæssige ressourcer har sværere ved at blive integreret på arbejdsmarkedet, selv i disse tider hvor nyhedsmedierne bombarderer os med historier, der fortæller om manglende arbejdskraft.

Samme rapport dokumenterer også, at den hyppigste funktionsnedsættelse er problemer med intellektet (noget med at huske og forstå) og dernæst kommer problemer med hænder og ben - bedømt ud fra respondenternes egne oplysninger. Både for personer med handicap med og uden beskæftigelse er det sværest at leve op til de fysiske krav på arbejdsmarkedet.

Personer med handicap uden beskæftigelse angiver, at den største barriere, de oplever for at kunne fungere på arbejdsmarkedet, er ændringer af arbejdsforholdene som hvileperioder og kortere arbejdstid. De færreste angiver, at de har behov for en personlig assistent, bedre muligheder for at komme til og fra arbejde eller særlige hjælpemidler.

Rapporten fastslår også, at den gruppe af personer med handicap, der har sværest ved at få arbejde, er den gruppe, hvis handicap bliver synligt inden for fem minutter.

### **Hvordan kommer vi videre?**

Der er stadig lang vej til, at alle mennesker



med handicap, der gerne vil have et arbejde, får muligheden.

SFI's rapport viser, at beskæftigelsesfrekvensen for personer med handicap er 56,6 %, mens den er 79,0 % for personer uden handicap. Spørgsmålet er, hvordan vi udligner denne forskel og dermed kommer til at leve op til handicapkonventionens krav?

Det er vigtigt at pointere, at en funktionsnedsættelse ikke pr. definition medfører arbejdsvennedsættelse. Det afhænger af den konkrete funktionsevnedsættelse i forhold til den konkrete jobfunktion. Hvis funktionsnedsættelsen giver problemer i forhold til udførelsen af arbejdet, må vi se på, om der er mulighed for at udligne disse barrierer.

### **Kompensationsmuligheder i forhold til arbejdsmarkedet**

Vi har en bred vifte af kompensationsmuligheder som dels findes i lov om kompensation til handicappede i erhverv mv., og dels i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. I lov om kompensation til handicappede i erhverv findes der en mulighed for at få fortrinsadgang.

Det betyder, at en person, som søger en ledig stilling ved en offentlig myndighed, skal indkaldes til en samtale, hvis personen opfylder de kvalifikationskrav, stillingen kræver. Hvis arbejdsgiveren vurderer, at personen er lige så kvalificeret som de øvrige ansøgere, skal personen ansættes.

Reglerne om fortrinsadgang kan også anvendes ved ansøgning om ledige studepladser eller ved hyrevognsbevilling. Fordelen ved reglerne om fortrinsadgang er, at de umiddelbart giver adgang til en ansættelse samtale. Under samtalen har ansøgeren så mulighed for at fortælle nærmere om funktionsnedsættelsens betydning for udførelsen af arbejdet og om hvilke kompensationsmu-

ligheder, man evt. har brug for.

Lov om kompensation til handicappede i erhverv rummer også mulighed for personlig assistance til personer med fysiske og psykiske funktionsnedsættelser. Man kan få personlig assistance i 20 timer om ugen, hvis man er ansat i 37 timer. Personer som har mere end én funktionsnedsættelse eller har en meget betydelig funktionsnedsættelse, eksempelvis personer med døvblindhed, kan få tilskud i op til fuld tid. Der kan også ydes personlig assistance i forbindelse med almindelig efter- og videreuddannelse.

Den personlige assistance, der her tænkes på, er (taktil) tolkning, hvor der ifølge lov om kompensation til handicappede i erhverv betales den tolketakst, som Center for Døve har fastsat.

Skal man bruge andre former for personlig assistance, som fx en sekretær, der læser skriftligt materiale op for en, læser korrektur, henter og stiller materialer på plads, eller en sekretær der aflæser, hvad man siger på dansk/tegnprog og skriver ned for en, så ydes der som udgangspunkt kun mindsteløn efter HK-lønskalaen. Der kan dog ydes dispensation og betales højere løn, hvis der fordres særlige kvalifikationer hos den personlige assistent.

Loven om kompensation til handicappede i erhverv indeholder også en isbryderordning. Personer, der har gennemført en videreuddannelse på mindst 18 måneder og som mangler erhvervs erfaring, har mulighed for at blive ansat som isbryder. Det kræver dog, at uddannelsen berettiger til optagelse i en arbejdsløshedskasse, og at man ikke har opnået ansættelse i op til to år efter uddannelsen.

Personen med handicap ansættes på normale vilkår, og så har virksomheden mulig-



hed for at modtage et løntilskud til lønnen i op til et år. Personen med handicap får arbejdsmarkedserfaring, og arbejdsgiveren kan se personen med handicap an.

Lov om en aktiv beskæftigelsespolitik giver mulighed for at yde støtte til mindre arbejdspladsændringer og til særlige arbejdsredskaber. Der er også mulighed for at yde et økonomisk tilskud til en mentorordning, hvis personen med handicap har behov for en introduktion på arbejdspladsen, der ligger ud over det, som man normalt kan forvente.

### Løntilskudsordninger

Hvis ovenstående kompensationsordninger ikke rummer mulighed for en tilstrækkelig kompensation, i forhold til at sikre 100 % arbejdsevne, findes der i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats to løntilskudsordninger.

Den ene løntilskudsordning er fleksjob. Fleksjob kræver, at der er tale om en varig og væsentlig nedsættelse af arbejdsevnen. Man skal se på mulighederne for revalidering for at sikre sig, at personen ikke har mulighed for på en eller anden måde at kunne få ansættelse på ordinære vilkår.

Ved en fleksjobansættelse aftales løn og arbejdsvilkår individuelt, og arbejdsgiveren udbetaler lønnen til den ansatte. Arbejdsgiveren modtager efterfølgende et løntilskud fra kommunen på halvdelen eller to-tredjedele af den fleksjobansattes løn. Der må dog maksimalt være tale om halvdelen eller to-tredjedele af den mindste overenskomstmæssige løn. Personer, der har været selvstændige erhvervsdrivende, har også i nogle situationer mulighed for at få et økonomisk tilskud til den selvstændige virksomhed, som nogenlunde svarer til en fleksjobansættelse i egen virksomhed.

Personer, der er bevilget en førtidspension, har også mulighed for at blive ansat i en

løntilskudsstilling. Her aftales løn og arbejdsvilkår også individuelt, og arbejdsgiverne vil udbetale lønnen til den ansatte på samme måde som i fleksjob.

Arbejdsgiveren modtager et løntilskud på et fast kronebeløb og et lidt større kronebeløb, hvis der er tale om et særligt tilfælde. Et særligt tilfælde kan være i de situationer, hvor arbejdsevnen hos personer, der skal ansættes, er meget lav.

### Er kompensationsordningerne tilstrækkelige til at sikre en arbejdsmarkedstilknnytning?

Hvis vi vender tilbage til SFI's rapport, så viser den, at personer med handicap uden beskæftigelse er dårligere uddannede end personer med handicap, der er i beskæftigelse. At personer med handicap rent uddannelsesmæssigt er dårligere stillet end personer uden handicap er allerede kendt. Derfor er det vigtigt, at personer med handicap får bedre uddannelsesmæssige muligheder. Ifølge SFI's rapport gør dette sig dog kun gældende for personer, der er ansat i et fleksjob.

SFI's undersøgelser peger også på, at sandsynligheden for at personen er i arbejde falder, jo større funktionsnedsættelsen er. En anden vigtig barriere er spørgsmålet om funktionsnedsættelsens synlighed. Her viser undersøgelsen, at personer med synlige funktionsnedsættelser har langt mindre sandsynlighed for at være i beskæftigelse.

Vi må derfor konkludere, at der skal mere end "blot" forskellige kompensationsordninger til for at øge arbejdsmarkedstilknnytningen for personer med handicap. Der skal viden om ordningerne, og der skal ikke mindst skabes viden om, hvilken betydning den enkelte funktionsevnenedsættelse har for arbejdsmarkedstilknnytningen, så vi undgår fordomme.



I forhold til det uddannelsesmæssige efterslæb er det vigtigt at sætte ind med en uddannelsesvejledning, der inkorporerer funktionsnedsættelsen på et meget tidligt tidspunkt. Jo større samspil mellem personens faktiske muligheder og de uddannelses- og arbejdsmarkedsrelaterede krav, jo større er sandsynligheden for, at det lykkes.

Endelig kan man ikke komme uden om alle de mange udefinerbare faktorer, som kan være svære at sætte ord på og dermed også svære at kompensere. Mange personer med funktionsnedsættelser bruger meget tid og energi på almindelige daglige pligter og funktioner som for eksempel det at blive klar om morgenen, modtage informationer, købe ind eller aftale tid med kontaktpersonen. Pligter og funktioner som personer uden funktionsnedsættelser formentlig ikke tænker over i dagligdagen.

Alt i alt er der et stykke vej, før personer med funktionsnedsættelser er sikret den ret til at arbejde på lige fod med andre, som FN's Handicapkonvention taler om.



# Grønt A-mærke skal åbne dørene til arbejdsmarkedet

Af Jesper Fønss, projektleder, Danske Handicaporganisationer

*Danske Handicaporganisationer har med udvikling af en frivillig registreringsordning for virksomheder kaldet "God adgang til arbejdspladsen" sat fokus på tilgængelighed på arbejdspladsen for mennesker med handicap. Projektet har været i gang siden marts 2006 og slutter ved udgangen af februar måned 2009. I denne artikel præsenteres projektets foreløbige resultater og en række refleksioner over, hvordan man får arbejdsgiverne i tale, når det gælder tilgængelighed og beskæftigelse.*

Den grundlæggende idé med projektet har været at udvikle en registreringsordning, der giver offentlige såvel som private arbejdsgivere mulighed for at registrere oplysninger om deres tilgængelighedsforhold. Informationer der skal give jobsøgende med handicap mulighed for på egen hånd at vurdere registrerede virksomhedernes tilgængelighedsoplysninger og inddrage disse i deres jobsøgning.

Inspirationen kom fra arbejdet med at udvikle en "Mærkeordning for tilgængelighed" inden for turistområdet, det blå A-mærke. En ordning der i 2003 blev resultatet af et samarbejde mellem Visit Denmark, HORESTA og DH.

Foreningen "Tilgængelighed for Alle" (FTA) blev etableret som sekretariat for ordningen og skulle stå for markedsføring og drift. Målsætningen var at gøre danske turisttilbud mere tilgængelige for personer med fysiske handicap samt skabe god og pålidelig forbrugerinformation for turister og andre forbrugere af danske turisttilbud.

På samme måde var formålet med at udvikle en registreringsordning for virksomheder at udbrede viden om tilgængelighed og at motivere til forbedring af tilgængelighedsforholdene på arbejdspladserne.

Og timingen var perfekt. Siden projektets start har arbejdsmarkedet udviklet sig i en

retning, hvor arbejdsgiverne får stadig større problemer med at tiltrække og fastholde medarbejdere. Det har politisk medført et øget pres på de ledige, og en opfordring til arbejdsgiverne om at vise større vilje og tænke nyt i forhold til at få den tilbageværende gruppe af ledige integreret på arbejdspladserne.

FTA's arbejde med etableringen af en registreringsordning til turismen baserede sig på en række fælles standarder og retningslinjer med henblik på tilgængelighed. Der blev formuleret krav for syv forskellige handicapgrupper. Som udgangspunkt skulle de opstillede krav og tilhørende spørgsmål benyttes til at vurdere tilgængelighedsforhold andre steder end i turistbranchen.

## **Afdækning af tilgængelighedsforhold på arbejdspladser**

DH ønskede allerede i de første år efter etableringen af FTA, at foreningen skulle udvide sine registreringsaktiviteter til også at omfatte registrering og mærkning af tilgængelighed i andre brancher end blot turistbranchen. Det blev derfor besluttet at iværksætte et arbejdsmarkedsprojekt, som skulle hjælpe virksomheder med at afdække tilgængelighedsforholdene på deres arbejdspladser.

Projektet blev muliggjort i forbindelse med vedtagelsen af regeringens beskæftigelses-



strategi "Handicap og job" i december 2004, hvor DH (dengang De Samvirkende Invalideorganisationer) fik bevilget projektmidler til at udvikle et frivilligt tilgængelighedsmærke for virksomheder.

Målsætningen var, at 700 virksomheder inden for projektets tre år havde taget stilling til handicap og job, og virksomhederne skulle være blevet informeret om, hvordan de som arbejdsplads fremover kunne arbejde med tilgængelighed for handicappede.

Da projektet blev startet op i marts 2006 var første skridt, med baggrund i FTA's eksisterende mærkeordning, at videreudvikle registreringskriterier og niveauer til at afdække virksomheders fysiske tilgængelighed.

Samtidig blev der arbejdet med spørgsmål om tilgængelighed til virksomheders informations- og kommunikationsteknologi (IKT), eksempelvis virksomheders hjemmeside-løsning, intranet, terminaler og udstyr, samt valg af programpakker og software generelt.

IKT og tilgængelige IKT-løsninger er af afgørende betydning for en række handicapgrupper. Det har været vigtigt gennem projektet at give arbejdsgiverne et indblik i, hvad der findes af løsninger, som kan kompensere medarbejdere med handicap på arbejdspladsen.

Udviklingsarbejdet foregik i tæt samarbejde mellem DH og FTA. På baggrund af en række prøveregistreringer på testvirksomheder blev registreringsordningen "God adgang til arbejdspladsen" i foråret 2007 præsenteret som et nyt selvstændigt registreringsområde.

Særligt fokus blev været rettet mod at etablere et selvregistreringstilbud, hvor virksomheder på egen hånd kunne indtaste oplysninger om tilgængelighedsforholdene på dele af eller hele virksomheden.

## **Grønt A-mærke, en videreudvikling af blåt A-mærke**

FTA har siden lanceringen af deres "Mærkeordning for tilgængelighed" på turismeområdet tilbage i 2003 markedsført ordningen med et blåt A-mærke. A-mærket viser, at en professionel registrant har kortlagt et givent steds tilgængelighed, fx en restaurant, et hotel eller et vandrehjem, ud fra mærkningsordningens mindstekrav. På samme måde skulle virksomheder, der får gennemført et tilgængelighedstjek af deres arbejdsplads, kunne tildeles et grønt A-mærke.

Formålet med at adskille virksomhedsmærket for en arbejdspladsregistrering farvemæssigt fra FTA's blå A-mærke var todelt. For det første skulle virksomheder og brugere let kunne skelne mellem de to ordninger. Det vil sige, hvorvidt der er tale om et sted, man kommer som besøgende, gæst eller kunde, eller der er tale om et sted, man potentielt kan søge et job.

For det andet var det fra begyndelsen ønsket at lægge et realistisk ambitionsniveau for de krav om tilgængelighed, som arbejdspladserne skulle vurderes på for at blive tilmeldt.

Hovedformålet var at få flere virksomheder til at åbne sig over for feltet af jobsøgende med handicap. Det skulle som udgangspunkt ikke kræve bestemte tilgængelighedsforhold eller mindstekrav at blive tildelt det grønne A-mærke.

Registreringsordningen "God adgang til arbejdspladsen" blev opbygget med tre niveauer:

- Holdningsniveau, der angiver, at virksomheder ikke ser handicap som en hindring for at søge et job.
- Selvregistreringsniveau, hvor virksomheden selv indtaster oplysninger om tilgængelighedsforholdene.



- Registrerings- og mærkningsniveau, der ligger på niveau med FTA's "Mærkeordningen for tilgængelighed", hvor en professionel registrant besøger virksomheden og gennemfører registreringsarbejdet.

For at skelne mellem niveauerne betyder ét grønt A-mærke, at virksomheden er tilmeldt på holdningsniveauet. To A-mærker betyder, at en selvregistrering er gennemført, tre A-mærker tildeles et registreret sted og fire A-mærker tildeles et registreret og mærkevurderet sted. Her inkluderes en kortlægning af den fysiske tilgængelighed for hver af de syv handicapgrupper.

Registreringen gennemføres af professionelle registranter FTA. Tilbud om registrering kan indhentes ved at henvende sig til FTA's sekretariat.

### **Projektets markedsføring**

Det centrale spørgsmål for markedsføringen af projektet var, hvordan registreringsordningen og de forskellige niveauer kunne præsenteres som et tilbud, der tids- og ressourcemæssigt var værd for virksomheder at investere i. Og i sidste ende kunne bidrage til virksomhedernes indsats i forhold til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere med handicap.

Erfaringerne fra projektets prøveregistreringsforløb var grundstenen i tilrettelæggelsen af markedsføringsstrategien. Den generelle opfattelse blandt testvirksomhederne var, at tilpasning og indretning af arbejdspladsen først blev iværksat, når en medarbejder, man ønskede at fastholde eller ansætte, havde specifikke kompensationsbehov for at kunne fungere. Samtidig var det vigtigt, at antallet af spørgsmål i en selvregistrering var realistisk at komme igennem og besvare.

Markedsføringsstrategiens bagvedliggende logik blev derfor at gøre virksomheders beslutning om at deltage og selve tilmel-

dingsprocessen så lidt tids- og ressourcekrævende som muligt.

Virksomheder skulle med andre ord have let adgang til at synliggøre sig og tilkendegive en positiv holdning over for jobsøgende med handicap. Samtidig var det ønsket at vælge en generelt positiv tilgang i kampagnens retorik frem for en moralsk skræmmekampagne.

### **Udnyt potentialet**

Kampagnens hovedbudskab blev "Udnyt potentialet". Syv personhistorier blev fundet, og de repræsenterede hver deres handicapgruppe. De skulle eksemplificere over for virksomhederne, at et handicap ikke er en barriere for et aktivt arbejdsliv, uanset om arbejdsevnen er intakt eller nedsat. En kort introduktionsfilm på 1½ minut om kampagnen blev produceret, hvori tre af de syv personhistorier præsenteres, og kampagnehjemmesiden [potentialet.dk](http://potentialet.dk) blev oprettet.

På kampagnehjemmesiden får virksomhederne de mest grundlæggende oplysninger om projektet, og de har her mulighed for at tilmelde sig kampagnen og få det grønne A-mærke. Ved en tilmelding på [potentialet.dk](http://potentialet.dk) får virksomheder automatisk tilbudt at få gennemført en gratis registrering inden for registreringsordningen "God adgang til arbejdspladsen".

På den måde kobles [potentialet.dk](http://potentialet.dk) og "God adgang til arbejdspladsen" sammen, og virksomhederne kan selv vælge tidspunkt og omfang af en eventuel kortlægning af tilgængeligheden. Et tilbud, der tager hensyn til ønsket om fleksible løsninger, som en række virksomheder havde fremhævet i testregistreringsforløbet.

Budskabet om at udnytte potentialet gjorde det samtidig muligt, at kampagnens budskab også kunne bruges som en opfordring til job-



søgende med handicap om at udnytte deres eget arbejdskraftpotentiale bedst muligt.

### **En "mur" på Rådhuspladsen**

"Udnyt potentialet" blev lanceret den 6. november 2007. Desværre blev der efter beslutningen om datoen udskrevet valg til Folketinget, og den igangværende valgkamp gjorde det praktisk talt umuligt at komme igennem til medierne.

OBS på DR tv viste dog informationsfilmen om kampagnen, men der var ikke nogle andre medier, der valgte at dække kampagnestarten. En række møder for DH's lokalafdelinger bidrog dog også til at udbrede kendskabet til kampagnen og registreringsordningen "God adgang til arbejdspladsen." DH deltog ligeledes på en række messer med relation til arbejdsmarkedsområdet i efteråret 2008.

Der var pæne besøgstal på hjemmesiden omkring de forskellige kampagneaktiviteter, men relativt få tilmeldinger. Den 1. januar 2008 var 30 virksomheder således tilmeldt på potentialet.dk. For at udbrede kendskabet til potentialet.dk blev det besluttet at relancere kampagnen i starten af april måned 2008.

Det udmøntede sig i en idé om at opføre en mur på tværs af Rådhuspladsen i København. En event, der på den ene side rettede sig direkte mod projektets målgruppe, virksomhederne, men samtidig kunne fungere som en præsentation af projektet og øge kendskabet til kampagnen i den bredere offentlighed.

Den 31. marts 2008 blev en 65 meter lang og fire meter høj stilladsmur med baner opført på tværs af Rådhuspladsen, fra foden af Rådhustrappen til busterminalen i den modsatte ende. Den seks meter brede passage i midten af muren skulle minde forbipasserende om, at der er virksomheder, som har succes med at nedbryde barrierer

og udnytte potentialet i medarbejdere med handicap. Og til inspiration for andre med en funktionsnedsættelse blev kampagnens syv rollemodeller præsenteret ved store plakater på muren.

I alt 110 nye virksomheder tilmeldte sig potentialet.dk, her i blandt SF, JP/Politikens Hus og DI. Succesen kunne i høj grad tilskrives en rigtig god mediedækning, der også efterfølgende har ført til omtale af kampagnen. Muren på Rådhuspladsen opfyldte derfor sit formål som grundstenen i en relancering af kampagnen, men det har vist sig, at nyhedsværdien omkring muren også var den drivende kraft bag de tilmeldinger, der kom i hus.

### **Større bevidsthed på arbejdspladsen?**

Udgangspunktet for projektet "God adgang til arbejdspladsen" har været at afprøve forskellige metoder, der giver virksomhederne mulighed for at afdække deres tilgængelighed og på den måde give jobsøgende med handicap et overblik over, hvilke muligheder de har på arbejdsmarkedet. Det har fra projektets start og i forbindelse med opfølgningen på de tilmeldte virksomheder i "Udnyt potentialet" kampagnen vist sig ganske svært at finde den rette metode.

Et halvt år før den treårige projektperiode udløber, tegner der sig det klare billede, at skal man have virksomheder til at registrere deres tilgængelighed, skal det ske gennem opsøgende dialog via besøg på virksomheden, hvor registreringsarbejdet gennemføres. Registreringsarbejdet må samtidig gerne have et konkret mål for øje. Eksempelvis i forbindelse med, at en virksomhed ønsker at ansætte eller fastholde en medarbejder med handicap.

Den største udfordring ude i virksomhederne er manglende viden om såvel forskellige handicapgruppers konkrete behov og udfor-





dringer som selve tilgængelighedsspørgsmålet. Af de registreringstilbud og metoder, der er blevet afprøvet, har det især været besøg af de professionelle registranter, der for alvor har givet de besøgte virksomheder et indblik i betydningen af tilgængelighed og en viden om forskellige handicapgrupperes behov.

I den resterende del af projektet vil det være afgørende at finde en registreringsmetode for tilgængelighed inden for registreringsordningen det grønne A-mærke, "God adgang til arbejdspladsen", der fremstår som et attraktivt tilbud for virksomheder at investere tid og ressourcer i. Dette skal ske i samspil med kampagnen "Udnyt potentialet", der til

en vis grad er lykkedes med at nedbryde de mentale barrierer i virksomheders holdning til at fastholde og rekruttere medarbejdere med handicap.

Hvis de registrerede virksomheder fremover oplever stigende søgning og interesse fra ansøgere med handicap, må man formode, at ordningen kan være med til at nedbryde barrierer på arbejdsmarkedet mellem virksomheder og jobsøgende med handicap.

Tiden vil vise om de tilmeldte virksomheder på [potentialet.dk](http://potentialet.dk) er villige til at sætte handling bag deres holdningstilkendegivelse, hvilket er afgørende for en videreførelse af det grønne A-mærke.

#### **Om potentialet.dk**

150 virksomheder har i skrivende stund tilmeldt sig [www.potentialet.dk](http://www.potentialet.dk). Mange forskellige typer af virksomheder er repræsenteret, alt lige fra Grundfos i Bjerringbro over VerdensKulturCentret i København til Ballonbutikken i Helsingør. Flest virksomheder fra Sjælland har tilmeldt sig, men også Fyn og Jylland er repræsenteret.

Registreringen gennemføres af professionelle registranter fra Foreningen Tilgængelighed for Alle (FTA). Tilbud om registrering kan indhentes ved henvende sig til FTA's sekretariat.



# Samfundsfølelse og tilhørsforhold

Af Lis Just, Videnscentret for Døvblindblevne

*Vi har mødt Ole Mejndor, formand for FDDB (Foreningen af Danske DøvBlinde), til en snak om hans syn på døvblindblevne og beskæftigelse.*

Ole Mejndor indleder samtalen med at fastslå, alle døvblinde er vidt forskellige mennesker. Gruppen spænder fra mennesker, som er helt døve og blinde til mennesker med både syns- og hørerester. Han fremhæver også problemet med, at mange er udelukket fra det at være i arbejde, fordi man som døvblind befinder sig i en til tider ikkesammenhængende hverdag og ej heller har kendskab til den kontekst, man befinder sig i.

## Det politiske landskab

Som det er i dag, ønsker politikerne, at alle skal i arbejde, også mennesker med et handicap. Danske Handicaporganisationer ønsker det samme, og FDDB er enige i denne beskæftigelsespolitik.

"Jeg er af den opfattelse," siger Ole Mejndor, "at det er vigtigt, man har en eller anden form for beskæftigelse. Det giver en samfundsfølelse, et tilhørsforhold, og man får lov at yde en indsats. Men der er også personer, for hvem handicappet har så stor en tyngde, at det kan være svært at have ressourcer til både at mestre et liv og en beskæftigelse samtidig. Her er vi også forskellige indbyrdes." Ole Mejndor fortsætter med at referere til alle de støtteordninger, der eksisterer i dag og understreger, at disse er medvirkende til at skabe veje ind på arbejdsmarkedet. Men at få flere døvblinde på arbejdsmarkedet kræver særligt imødekommende arbejdsgivere.

## Arbejdsgiverne

At klæde virksomhederne rigtigt på til at

ansætte en person med døvblindhed kræver, at de får viden og information om det konkrete handicap. Det er meget vigtigt, at arbejdsgiveren bliver vidende om, hvad den døvblinde kan på trods af sit handicap. "Man skal fokusere bort fra handicappet," pointerer Ole Mejndor, "og fokusere på det, som personen kan. Det giver en oplevelse af, at det er et menneske, man møder, og ikke en handicappet." Derfor er holdningsbearbejdning af virksomhedsledere og potentielle kolleger af stor vigtighed, hvis vi i fremtiden skal se et arbejdsmarked, der også beskæftiger mennesker med en kombineret høre og synsnedsettelse.

Ole Mejndor er af den opfattelse, at arbejdsgiveren har et ansvar med hensyn til fastholdelse af medarbejdere med funktionsnedsettelse. Det er den døvblindes ansvar at sige til, hvis han eller hun ikke længere mestrer en konkret opgave, og på baggrund af dette må virksomheden træde i karakter og yde den fornødne hjælp. I sådanne situationer er medarbejderudviklingssamtaler et godt redskab, fordi de giver rum til at belyse, hvad der skal til for at sikre medarbejderens og virksomhedens gensidige tilfredshed. Efterfølgende kan den døvblindes konsulent kontaktes med henblik på opfølgning af de aftalte tiltag.

## Arbejdstagerne

"Hvis man aldrig har været på arbejdsmarkedet, er man nødt til at lære de sociale kompetencer at kende, man skal modnes. Der er bl.a. et dansk projekt i gang om dette, og de er knippelgode til det de gør," under-



streger han. (Læs mere om dette projekt på side xx. Red.)

Ole Mejndor er pensioneret i dag, men har været på arbejdsmarkedet i 28 år. "For mig var det en stor tilfredsstillelse at være beskæftiget, jeg indgik på lige fod med andre medarbejdere på arbejdspladsen. En stor del af min tid, var jeg i beskyttet arbejde, men det var der ikke mange der vidste. Jeg havde en titel og et job, det gav en ligeværdighedsfølelse, og sidst men ikke mindst havde jeg en følelse af, at jeg ikke var til byrde for samfundet."

En del af FDDB's medlemmer er i arbejde. FDDB har selv 15 døvblinde ansat, og det er Ole Mejndors opfattelse, at det befinder de sig godt med. Døvblindekonsulenten hjælper til med støtte og bevarelse af job i de situationer, hvor det behøves.

### **Uddannelse**

Nogle døvblinde har uddannelser, andre har ikke. Ole Mejndor ser, at for mange kan det være ensomt, mens man er under uddannelse, men flere får alligevel kæmpet sig igennem. Der kan være perioder under uddannelsen, hvor den døvblinde har brug for at tale med andre voksne om sine vanskeligheder, og her har nogle døvblindekonsulenter specialiseret sig. De har opnået en særlig indsigt og viden, hvormed de kan støtte personer under uddannelse og på vejen til arbejdsmarkedet.

### **Fremtiden**

Hvad er fremtidens ønskescenario, spørger jeg afslutningsvis: "En fuld forståelse for det at leve med døvblindhed. Et samfund der giver os fuld tilgængelighed til beskæftigelse, og at vi som lever med en kombineret funktionsnedsættelse vil og tør yde et godt stykke arbejde," lyder svaret fra FDDBs formand.

## **Artikelsamlingen er en hjælp til både pårørende og behandlere**

At tage del i et moderne arbejdsliv stiller helt særlige krav til den enkelte person med døvblindhed og hans eller hendes kompetencer og ønsker. Det kræver uddannelse, fleksibilitet og viljestyrke. Også arbejdsgiverne og andre involverede må tænke anderledes, kreativt og anerkendende og fokusere på den personens styrker frem for funktionsnedsættelsen.

Artiklerne i dette hæfte præsenterer viden, erfaringer og synspunkter fra en række af de centrale aktører, når det drejer sig om beskæftigelse for døvblinde, og med denne artikelsamling ønsker vi at bidrage til en fortsat positiv udvikling på området.