

DØVBLINDEKONSULENTORDNINGEN



Center for Døve



MENINGSFULD BESKÆFTIGELSE FOR DØVBLINDBLEVNE

Projektleder: Anette Rud Jørgensen



INDHOLD

Abstract	5
PROJEKTETS RAMMER	6
Indledning	7
Projekt Meningsfuld beskæftigelse – fire delprojekter	10
Rehabiliteringsforløbets faser	12
Rehabiliteringsforløbets fase 1 – Indsigt i egen situation	13
Indsigt i sit syns- og høretab	14
Rehabiliteringsforløbets fase 2 – Afklaring af kompetencer	14
Mit syns- og høretab betyder at... ..	15
Rehabiliteringsforløbets fase 3 – Praktik	16
Oplysninger om deltagerne i delprojekt 1 og 2	16
At redefinere sig selv	17
FORBEREDELSE TIL AT VÆRE PÅ EN ARBEJDSPLADS	20
Mennesker med døvblindhed i job. Hvad så med kommunikationen på arbejdspladsen?	21
Luhmanns tanker om kommunikation	22
Kommunikation handler om nærhed og opmærksomhed	24
Hvordan forholder man sig som menneske med døvblindhed til sine kolleger?	25
Det koster energi at fortælle om sit syns- og høretab	27
Støtte til at informere og aflæse omgivelserne	27
At aflæse uskrevne regler	27

Det har vi lært	28
En oplevelse af sammenhæng i livet/arbejdslivet.....	30
Netværksgruppen som fastholdelsesstrategi	32
Rehabilitering og livskvalitet.....	33
UDE PÅ ARBEJDSPLADSEN	37
Den rette støtte ude på arbejdspladsen.....	37
En gennemgang af støttetiltag til deltagerne i praktik/arbejde.....	40
At finde det rigtige match mellem deltager og virksomhed	40
At deltage i tilrettelægning/planlægning af arbejdsopgaver/arbejdsdag.....	41
At være med til at skabe trygge rammer	41
At varetage en tæt individuel opfølgning.....	41
At varetage opfølgning <i>også</i> i forhold til arbejdspladsen	41
At koordinere mellem involverede parter.....	42
DET kendetegner en god virksomhed	42
Ydre barrierer påvirker arbejdsdagen negativt	43
Det lærte vi også – man kan ikke forberede sig på alt.....	44
Praktikopholdene og betydningen af et arbejde	46
En oversigt over etablerede praktikophold	48
CASES OG STATUS	50
Cases – beretninger om to deltagere.....	51
Status for projektdeltagerne	54
KONKLUSION	56
Litteratur.....	58

ABSTRACT

Mennesker med døvblindhed og beskæftigelse har hidtil været et stort set uudforsket emne i Danmark. Med en bevilling fra Socialministeriet har Center for Døve i perioden januar 2007 – 30. juni 2009 sat fokus på dette område med udviklingsprojektet *”Meningsfuld beskæftigelse for døvblindblevne”*.

Formålet med projektet har været at afklare og understøtte muligheder på arbejdsmarkedet for mennesker med erhvervet døvblindhed. Vi har udviklet et rehabiliteringstilbud rettet mod arbejde og etableret to særskilte undervisningsforløb for ni personer, tegnsprogsbrugere og talebrugere. Undervisningsforløbene har haft til hensigt at forberede deltagerne bedst muligt på et job med løntilskud til førtidspensionister på det ordinære arbejdsmarked. Efter undervisningsdelen har projektdeltagerne været i praktik.

Vi formulerede følgende hypotese: At integration af mennesker med døvblindhed på arbejdsmarkedet er en del af en sammenhængende rehabiliteringsproces. Vi har derfor arbejdet med helhedsorienteret rehabilitering, hvor der har været fokus på deltagerens samlede livssituation.

Tre projektdeltagere har efter deltagelse i projektet fået permanent arbejde, og de oplever, at det giver dem indhold i hverdagen, identitet, kontakt med andre mennesker og anerkendelse. Det er et

faktum, at mennesker med erhvervet døvblindhed oplever mange udfordringer i tilværelsen. Resultatet fra projektet viser, at det er muligt at hjælpe mennesker med erhvervet døvblindhed i beskæftigelse, men det kræver en helt særlig indsats og er et ressourcekrævende arbejde for de professionelle aktører.

For at opnå **meningsfuld** beskæftigelse, skal arbejdet være tilrettelagt ud fra individuelle behov. Det betyder, at de rette skånehensyn skal være til stede. Desuden har personen brug for tæt opfølgning i starten, men også i forhold til at blive fastholdt i arbejde, skal der være adgang til støttemuligheder. Vores resultater viser endvidere, at det er afgørende, at der fra professionel side bliver givet informationer til arbejdspladsen i forhold til det faglige, men især i forhold til det sociale aspekt.

En vigtig pointe i projektet er, at arbejde ikke er alt og ikke nødvendigvis behøver at være en del af ”det gode liv”. Enkelte deltagere har fravalgt et arbejdsliv nu. I stedet har de vist, at det ”gode liv” for dem lige nu handler om andre aktiviteter, end dem der foregår på arbejdsmarkedet.

Projektet har givet ni mennesker med døvblindhed mulighed for at forholde sig bevidst og afklaret til spørgsmålet om, hvad det gode liv indebærer for ham eller hende.

*”Det er svært at forklare om
sit synstab, når man ikke engang selv
ved, hvordan det hænger sammen.”*

PROJEKTETS RAMMER

Indledning

”Da jeg blev bevilget førtidspension, var der overhovedet ikke tale om, at jeg måske kunne arbejde lidt. Jeg blev puttet i en skuffe, som blev lukket helt i.”¹

Et tankevækkende citat fra en kvinde med erhvervet døvblindhed, som for snart et år siden fortalte mig om sine følelser i forbindelse med at have måttet opgive sit arbejdsliv. Det er mere end ti år siden, at kvinden pga. et medfødt svært høretab og tiltagende synsproblemer forlod arbejdsmarkedet og fik pension. Selv om der er gået mange år, fra hun mistede sin tilknytning til arbejdsmarkedet til den dag, hvor vi snakkede sammen, kunne hun stadig

genkalde sig den følelse, hun havde af at blive ”sat uden for det gode selskab”.

Negative oplevelser er blevet gemt, men absolut ikke glemt. For ofte bliver hun jo også mindet om den gang, for flere år siden. Typisk i festligt lag, når hun i lighed med andre mennesker får det obligatoriske spørgsmål: Hvad laver du? Hvis kvinden havde et arbejde, slap hun for at redegøre for hele sit sygdomsforløb, fortæller hun.

Samme dag, som jeg talte med kvinden, hørte jeg et indslag i radioen, hvor der blev refereret fra en international undersøgelse, hvor man havde udspurgt lottomillionærer om deres livskvalitet, efter de vandt.

Hvad ville du gøre, hvis du vandt 10 millioner kroner? Vi har vist alle prøvet at lege med den tanke.

1. Alle citaterne i rapporten stammer fra deltagerne i Projekt Meningsfuld beskæftigelse.

Mange mennesker svarer, at de ville stoppe med at arbejde og måske ville de købe en ny bil. Mens vi drømmer om at vinde og sikrer os livslang lykke, viser undersøgelser, at det ikke nødvendigvis er det, der sker. I stedet viser det sig, at det ikke er alle, som formår at omsætte millionerne til øget livskvalitet, fordi de egentlig ikke ved, hvad der gør dem lykkelige. I radioindslaget fortalte en filosofi-professor, at pengene for nogle griber forstyrrende ind i deres ellers gode liv. Bl.a. bliver forholdet til familie og venner påvirket negativt pga. misundelse. Samtidig er vores daglige rutiner med til at skabe vores lykke. Så selv om man tænker, at man har mange kedelige gøremål i hverdagen, giver det alligevel en fornemmelse af at udrette noget.

To umiddelbart vidt forskellige historier, som måske alligevel har noget til fælles med hinanden, til trods for det paradoksale, at personen, som har mulighed for at være på arbejdsmarkedet, gerne vil betale sig fra det, mens personen med et alvorligt funktionstab, hvis det kunne lade sig gøre, gerne ville betale for at få et arbejde. Begge historier har det til fælles, at de handler om *"det gode liv"* og *livskvalitet*.

Lottomillionæren som med en stor gevinst i hånden finder ud af, at det som vedkommende troede var det gode liv, blot er en illusion om det gode liv.

Kvinden som fortæller, at der aldrig var nogen, som oplyste hende om de muligheder, hun havde som førtidspensionist for at *"...jeg måske kunne arbejde lidt..."* For det *at arbejde lidt*, kunne måske netop være det gode liv for hende.

Hvad sker der, hvis vi åbner for skuffen og *genåbner sagen*?

Dette eksperiment har Center for Døve sammen med ni mennesker med døvblindhed gennemført i perioden marts 2007- 30. juni 2009. Med en bevilling fra Socialministeriet fik vi mulighed for at realisere *Projekt Meningsfuld beskæftigelse* for døvblindblevne (herefter forkortet: Projekt MB). Svaret på det ovenstående spørgsmål vil blive uddybet i nærværende evalueringsrapport. Ligesom rapporten giver svar på følgende spørgsmål, som har været centrale at få afdækket i projektperioden:

1. Hvilke parametre er bestemmende for, at vi kan tale om meningsfuld beskæftigelse for døvblindblevne?
2. Hvordan kan vi støtte mennesker med erhvervet døvblindhed i at få og fastholde meningsfuld beskæftigelse?

Flere nordiske interviewundersøgelser med mennesker med døvblindhed viser, at den sidste tid på arbejdsmarkedet langt fra kunne betegnes som meningsfuld, tværtimod. I stedet beskriver flere personer arbejdet som en daglig kamp². For mange er det derfor en lettelse at stoppe på arbejdsmarkedet, men samtidig oplever mange også et tab. Udover at skulle forholde sig til et forværret syns- og høretab, er det forbundet med problemer at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet. For nogle er det ensbetydende med en identitetsmæssig krise at blive førtidspensioneret.

*”Jeg tænkte, at nu har jeg overskud.
Men jeg følte ikke, at jeg duede til noget.
Jeg blev depressiv.”*

At føle sig værdsat igen, snakke med andre mennesker og få en identitet, som ikke kun handler om syn- og hørelse, er nogle af de grunde flere mennesker med døvblindhed nævner, når de taler om at komme på arbejdsmarkedet. De har et stort ønske om beskæftigelse, men oplever, at der ikke er de fornødne ressourcer til at yde støtte i de offentlige systemer. Det er de færreste mennesker med et alvorligt kombineret sansetab, som har ressourcer til selv at finde beskæftigelse. Sammenholder vi dette faktum med, at mennesker med døvblindhed og beskæftigelse hidtil har været et udforsket område i Danmark, har vi de bevæggrunde, som førte

til, at døvblindekonsulentordningen under Center for Døve søgte midler til at realisere Projekt MB.

Vores mål med projektet har været:

- At undersøge hvilke muligheder mennesker med erhvervet døvblindhed har på arbejdsmarkedet, og hvordan disse muligheder bedst muligt bliver støttet
- At ruste deltagerne bedst muligt til at bestride et job med løntilskud

Herudover opsatte vi nogle delmål:

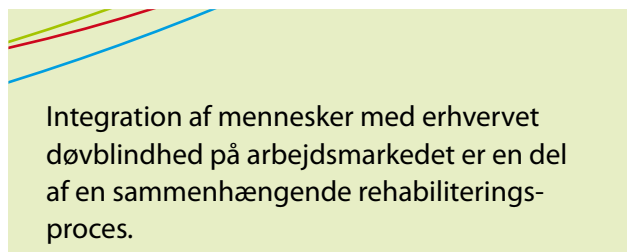
- At bibringe deltagerne i projektet en bedre indsigt i egen situation og muligheder
- At give deltagerne i projektet en bedre livskvalitet og et øget selvværd ved i projektperioden at få redskaber til at tackle hverdagen

Jo længere tid et menneske har gået derhjemme og dermed været væk fra arbejdsmarkedet, jo sværere er det at vende tilbage. Har vedkommende så samtidig et alvorligt funktionstab, vil de fleste betegne det som problematisk, grænsende til det urealistiske. Det er således hårde odds, som mennesker med erhvervet døvblindhed står over for, når de ønsker at komme på arbejdsmarkedet. Derfor er det rart at kunne sige, at nærværende rapport indeholder eksempler på, at det kan lade sig gøre. Men det kræver en målrettet indsats at integrere denne målgruppe på arbejdsmarkedet, hvilket eksemplerne i rapporten også viser.

Det essentielle er, at deltagerne bliver rustet bedst

muligt, således at det bliver et positivt gensyn med arbejdsmarkedet trods et kombineret syns- og høretab.

At forberede deltageren bedst muligt til arbejdsmarkedet indebærer, at vi sætter fokus på deltagerens samlede livssituation. Denne forestilling danner udgangspunkt for vores hypotese:



Integration af mennesker med erhvervet døvblindhed på arbejdsmarkedet er en del af en sammenhængende rehabiliteringsproces.

Vores intention har fra begyndelsen været at gennemføre kursusforløb for små grupper af mennesker med døvblindhed - førtidspensionister eller personer på vej til førtidspension. På baggrund af vores erfaringer på Center for Døve fra arbejdet med denne målgruppe og egne beretninger fra mennesker med erhvervet døvblindhed, som har forladt arbejdsmarkedet, mener vi, at de største udfordringer i forhold til at finde meningsfuld beskæftigelse handler om *selvindsigt og information*:

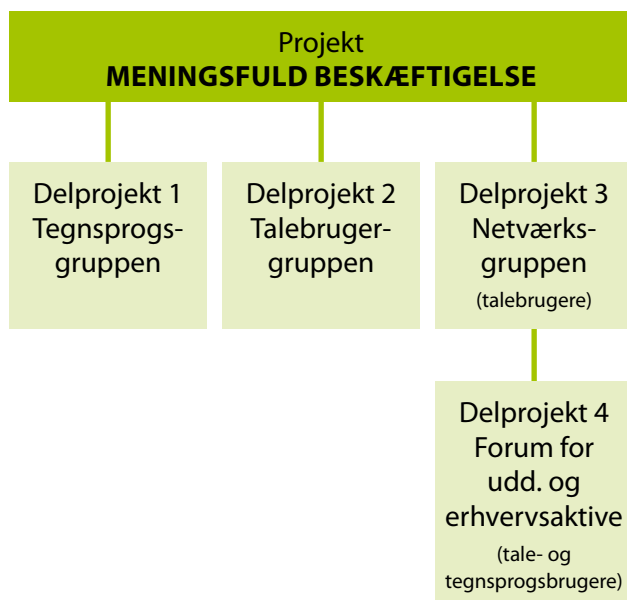
Selvindsigt - Personen skal have indsigt i egen situation for at kunne tackle både et arbejdsliv og hverdagen uden for arbejdspladsen.

Information – Arbejdspladsen har brug for konkret information omkring, hvad det indebærer at have et kombineret syns- og høretab i forhold til arbejdsopgaver og det sociale liv på virksomheden.

Projekt Meningsfuld beskæftigelse – fire delprojekter

Vores intention om at gennemføre et kursusforløb for henholdsvis tegnsprogsbrugere (delprojekt 1) og talebrugere (delprojekt 2) blev opfyldt, idet fem tegnsprogsbrugere, alle mænd, gennemførte det første forløb, mens fire talebrugere, alle kvinder, deltog i det andet kursusforløb.

Oprindeligt var der seks deltagere i den første gruppe, men en person måtte stoppe efter en måned pga. helbredsmæssige årsager. I den sidste gruppe var der ved opstart fem kvinder. Efter få gange udeblev en deltager pga. sygdom, og hun havde efterfølgende ikke overskud til at vende tilbage i gruppen. Samtidig er det vores fornemmelse efter samtaler med kvinden (den yngste deltager i denne gruppe), at hun på daværende tidspunkt erkendelsesmæssigt ikke var parat til at indgå i gruppen.



Figur 1. En oversigt over delprojekter under Projekt Meningsfuld Beskæftigelse.

Vores erfaringer med yngre talebrugere har hidtil været begrænset. Mens tegnsprogsbrugere via deres skolegang på døveskoler næsten pr. automatik kommer i kontakt med døvblindkonsulentordningen på Center for Døve, har talebrugerne ofte været integreret på almindelige skoler og kender ikke nødvendigvis tilbuddet om specialrådgivning. Samtidig får talebrugerne ofte stillet deres diagnose forholdsvis sent i forløbet, idet der ikke har været fokus på synsproblematikken, før synet for alvor forværres og dermed heller ikke opmærksomhed på det kombinerede syns- og høretab.

Projektforløbet har givet os mange vigtige erfaringer i forhold til talebrugernes livssituation og beskæftigelsessituation. Dette kombineret med vores netværksgruppe (delprojekt 3) bestående af ialt seks talebrugere, alle kvinder, som vi fik etableret inde i projektforløbet, ved vi i dag noget om de livsomstillingsprocesser, som talebrugerne gennemlever. En vigtig baggrundsviden når vi skal rådgive specifikt om beskæftigelse. I netværksgruppen var der tre kvinder ud af de seks kvinder, som vi ikke kendte i forvejen. To af disse kvinder valgte siden at deltage i kursusforløbet. Erfaringerne, som vi har høstet i forbindelse med vores arbejde med netværksgruppen, har været værdifulde i forhold til at planlægge rehabiliteringsforløbet for talebrugerne.

Senest har vi etableret "Forum for uddannelses- og erhvervsaktive døvblindblevne", som vil blive omtalt senere i rapporten. Således er der i projektperioden indsamlet erfaringer og resultater fra fire delprojekter. Nogle af deltagerne har været med i to af delprojekterne. Det betyder sammenlagt, at 18 personer (9 tegnsprogsbrugere og 9 talebrugere) har deltaget i Projekt MB. Figur 1 viser en oversigt over projekterne og sammensætningen af deltagere ud fra kommunikationsmetode.

Vi har i figuren valgt at illustrere de to rehabiliteringsforløb som to selvstændige delprojekter under Projekt MB, bl.a. for at markere, at undervisningsforløbene for de to grupper har været afviklet i forlængelse af hinanden, men også for at betone,

at vi ud fra et formidlingsmæssigt perspektiv har måttet udvikle to særskilte forløb under hensyn- tagen til de forskellige kommunikationsmetoder, som de to deltagergrupper har.

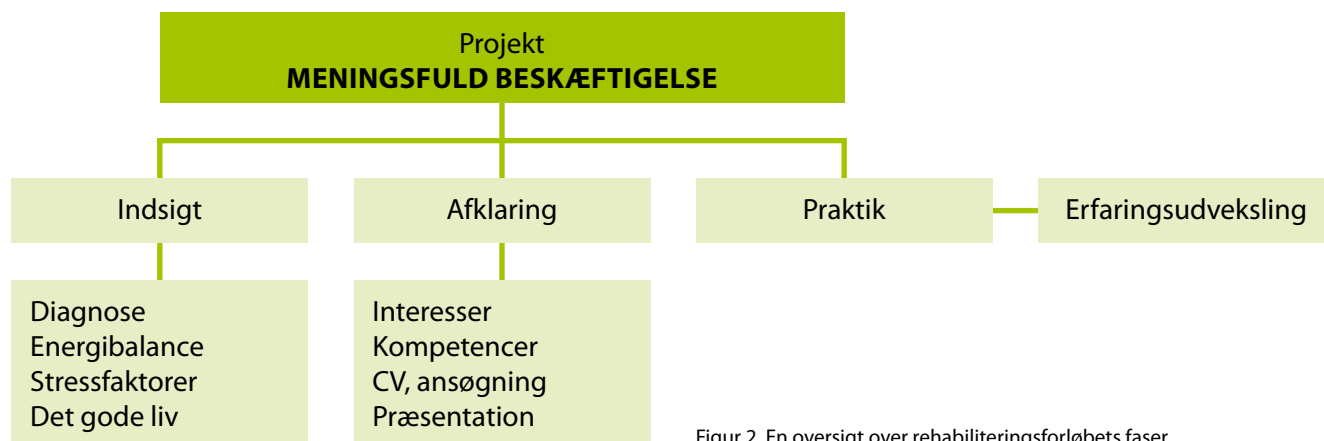
Forudsætningerne for deltagelse er i nogen grad afhængig af, om man er født døv og opvokset med tegnsprog, eller om man har været i stand til at kommunikere via talesprog. Jeg vender senere tilbage til denne problematik.

Rehabiliteringsforløbets faser

Vi har i projektperioden gennemført to rehabilite- ringsforløb. Det første forløb for tegnsprogsbru- gere, og det andet forløb for talebrugere. Hvert forløb har bestået af i alt 16 undervisningsdage, og desuden er der blevet afviklet praktikophold og sideløbende hermed individuelle samtaler med deltagerne efter behov.

På baggrund af vores erfaringer og resultater fra planlægningen og afviklingen af forløbene har vi udviklet en model til brug for arbejdsrettet rehabi- litering for mennesker med erhvervet døvblindhed jf. figur 2. Figuren illustrerer rehabiliteringsforlø- bets forskellige faser. De overordnede rammer for undervisningen har været fælles for begge målgrupper. Men i den detaljerede planlægning af såvel undervisningens form som indhold har det været nødvendigt at tage hensyn til de forskel- lige kommunikationsmetoder, som de to grupper benytter sig af.

Der er en nævneværdig forskel på, om man er op- vokset med tegnsprog som det primære sprog, eller om man har været i stand til at kommunikere via talesprog. Mange tegnsprogsbrugere har i deres opvækst oplevet manglende kommunikation og information fra omverdenen.



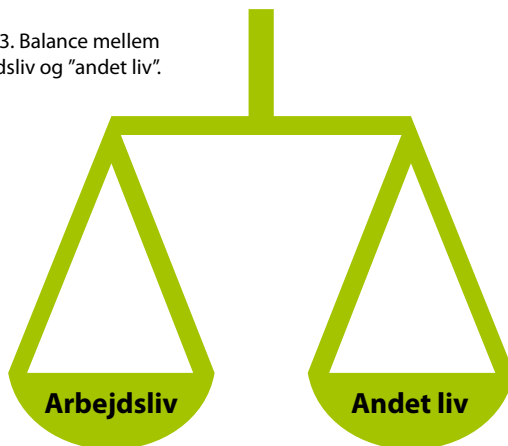
Figur 2. En oversigt over rehabiliteringsforløbets faser.

Rehabiliteringsforløbets fase 1 – Indsigt i egen situation

”Når jeg havde været på arbejde, var jeg total smadret. Jeg sov meget i min fritid.”

Vi har flere gange i undervisningen brugt en gammeldags købmændsvægt som billede på, at *”det gode liv”* bl.a. handler om at skabe balance mellem vægtskålen *”arbejdsliv”* og vægtskålen *”andet liv”* (en god måde at præsentere et noget abstrakt emne). Det andet liv omfatter familieliv, socialt liv m.m. I sammenhæng hermed har vi talt om balancen mellem ressourcer og belastninger, og om vigtigheden af at identificere de stressfaktorer, som deltagerne oplever i deres tilværelse.

Figur 3. Balance mellem arbejdsliv og *”andet liv”*.



Flere af deltagerne var ikke bevidste om, hvor mange ressourcer det rent faktisk kræver af dem at have et kombineret sansetab. Mennesker med døvblindhed er altid på overarbejde. Med dette udsagn vil jeg gerne understrege, at det for et menneske med døvblindhed er hårdt arbejde at arbejde, men at der samtidig også forekommer mange belastningsfaktorer i sammenhænge, hvor personer med normal hørelse og normalt syn genvinder ny energi.

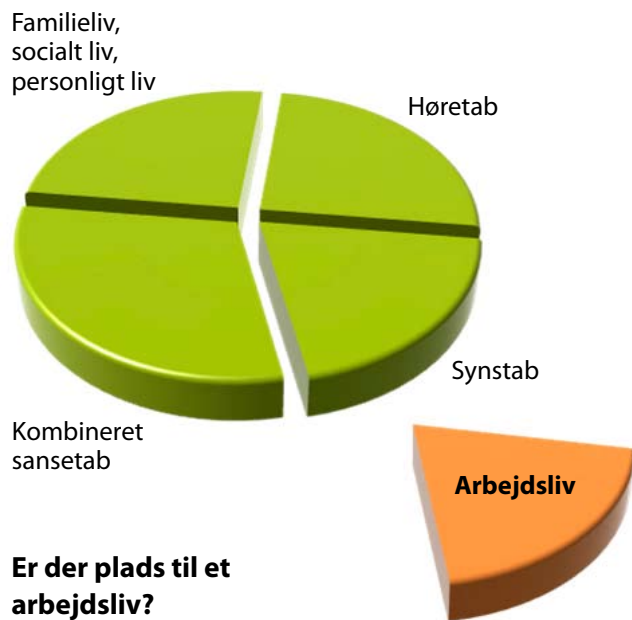
I pauserne på arbejdspladsen bruger et menneske med syns- og høretab ekstra ressourcer på at opfange, hvad der bliver sagt. Ved middagsbordet i hjemmet må de koncentrere sig om, hvad ægtefællen eller børnene siger.

”Når jeg så kommer hjem fra arbejde, så er det fand’me hårdt. Det er dobbelt så hårdt som at være på arbejdet.”

Til fx familiefester er det at færdes i nye omgivelser, dårlig belysning og dårlig akustik yderligere belastende. Figur 4 illustrerer, hvordan det meste af energien bliver brugt på at kompensere for et synstap, et høretab og et kombineret sansetab, mens den resterende energi opsluges af familien, socialt liv m.m. Hvordan bliver der plads og overskud til et arbejde? At vende tilbage til arbejdsmarkedet vil også kræve energi. Det kræver selvindsig at lave

et sådant energiregnskab og blive afklaret omkring, hvorvidt det måske er 20 timer eller snarere 10 timer man magter at arbejde ugentlig.

Nogle deltagere var på forhånd afklaret, mens nogle først i praktikforløbet mærkede, hvor mange timer, de faktisk magter at arbejde. Man kan godt have en forestilling om et timetal, som viser sig ikke at harmonere med, hvad man magter i praksis. Derfor har praktikopholdet også haft til formål at skabe større afklaring om timetal og øvrige skånehensyn udover reduceret arbejdstid.



Figur 4. Fordeling af energi.

Indsigt i sit syns- og høretab

”Det er også en gåde for én selv, at vide hvad man kan se og ikke se.”

”Det er svært at forklare om sit synstab, når man ikke engang selv ved, hvordan det hænger sammen.”

Hvordan skal man kunne forklare sine kolleger om sit dobbelte sansetab, hvis man selv mangler viden om det?

Med en øget viden om sit syns- og høretab har vi indledningsvist haft fokus på, at deltageren får nogle nyttige redskaber i forhold til at kunne formulere behov og ønsker om hensyntagen fra omgivelserne. Samtidig er denne indsigt i syn og hørelse også vigtig i forhold til, hvordan man skal indrette sig bedst muligt og få skabt de bedste betingelser for at udnytte en eventuel syns- eller hørerest også mht. hjælpemidler.

Rehabiliteringsforløbets Fase 2 – Afklaring af kompetencer, interesser og jobønsker

Det er svært at vide, hvilken beskæftigelse man gerne vil have, og hvad man kan, når det er længe siden, man forlod arbejdsmarkedet. Nogle del-

tagere har fra start været målrettede i forhold til praktikønske, mens andre var usikre på, hvilken type beskæftigelse de gerne ville have.

I fase to har vi sporet os nærmere ind på de arbejdsfunktioner, som deltagerne gerne vil afprøve. Hvilke kompetencer har deltageren? Er der kompetencer fra tidligere arbejde, som kan udnyttes i nye arbejdsfunktioner? Har personen nogen fritidsinteresser, som kan lede frem til et jobønske? En deltager var glad for at lave mad, og vi besluttede at undersøge mulighederne for en praktik i et køkken. En anden deltager var meget kreativ og ville samtidig gerne arbejde med ældre mennesker. Derfor søgte vi efter en praktikplads på et aktivitetsværksted på et plejecenter. For andre deltagere var det underordnet, hvilke arbejdsopgaver man fik, blot var man interesseret i at komme ud på arbejdsmarkedet. Vi opstillede så nogle forskellige parametre: udearbejde – inde-arbejde, selvstændigt arbejde – arbejde i teams m.m. og kredsede os således ind på nogle jobområder. Nogle tegnsprogsbrugere ønskede at komme i praktik på virksomheder, hvor der var andre døve ansat. Tre tegnsprogsbrugere fik døve kolleger i praktikperioden, mens en fjerde deltager var i praktik på en virksomhed, som havde erfaringer med at have døve ansat.

Efterhånden som deltagerne var afklarede, udarbejdede vi CV'er og jobansøgninger, hvilket var meget nyt for flere personer.

Mit syns- og høretab betyder at...

”Det er første gang, jeg skal præsentere mig med et syns- og høretab. Jeg vil gerne lære, hvordan jeg gør.”

Ovenstående udsagn gjorde sig faktisk gældende for alle deltagere. De havde ikke tidligere hverken skriftligt eller mundtligt skullet præsentere deres syns- og høretab over for en arbejdsplads. Det var grænseoverskridende for nogle at gennemføre rollespil, hvor vi foregav, at de var til jobsamtaler og herunder skulle fortælle om deres funktionstab. Den indsigt de havde fået i første fase af undervisningsforløbet om syn og hørelse skulle hér omsættes i en præsentation over for de øvrige deltagere, som påtog sig rollen som kolleger, chef etc. Hvordan får man fortalt, at man har et indskrænket synsfelt på 10 grader? Og har brug for særlig hensyntagen i kommunikationen?

Med rollespillet in mente gjorde en deltager ved en praktiksamtale således: Med løftede hænder visualiserede hun, hvordan hendes indskrænkede synsfelt betød, at hun så gennem et lille hul; som at kigge igennem en kikkert. I forhold til sin hørelse gjorde hun opmærksom på, at hendes kolleger skulle kigge på hende og være i stille omgivelser, når de ville tale med hende. Deltageren var efter

samtalen overrasket over, hvor naturligt det havde været for hende at tale om sit funktionstab.

Rehabiliteringsforløbets Fase 3 – Praktik

Der vil senere blive redegjort nærmere for de metoder, vi har anvendt i forbindelse med praktikforløbene. I forbindelse med fase 3 skal det blot nævnes, at der sideløbende med afvikling af praktikophold har været afholdt erfaringsudvekslingsmøder. Deltagerne har hér haft ansvar for at fremlægge deres praktikerfaringer, positive såvel som negative for hinanden.

Oplysninger om deltagerne i delprojekt 1 og 2

Diagnose

Alle deltagerne har Usher syndrom, som er en arvelig sygdom, der optræder som en kombination af et høretab – der kan variere fra moderat hørenedsættelse til døvhed – og den progredierende øjensygdom Retinitis Pigmentosa (RP). RP medfører en lang række af symptomer: indskrænket synsfelt, mørkeblindhed, lysoverfølsomhed, adaptationsproblemer (øjet har svært ved at vænne sig til lysforandringer), problemer med kontrastsyn og farvesynet etc.

Usher forekommer i tre varianter, Usher 1, Usher 2 og Usher 3, hvor de to første typer er de mest almindelige i Danmark. Projektdeltagerne har enten Usher 1 eller Usher 2.

Personer med Usher 1 er født døve og vokser derfor op med tegnsprog. Desuden har de RP, og i

modsætning til personer med Usher 2 har de også balanceproblemer. For personer med Usher 1, bliver kommunikationen vanskeliggjort efterhånden som synsfeltet indskrænkes, idet de får problemer med at aflæse tegnsprog. Dette var tilfældet for en af deltagerne i delprojekt 1, som kommunikerer via taktilt tegnsprog (tegnprog følt med hænderne).

Personer med Usher 2 er født hørehæmmede i middel til svær grad og har RP. De vokser oftest op med talesprog og understøtter deres hørerest med et høreapparat og mundaflæsning. Efterhånden som synet forværres bliver det sværere, senere i forløbet ofte umuligt at mundaflæse.

Usher syndrom giver selvsagt store vanskeligheder med kommunikation, hvilket vi sætter fokus på senere, idet det også i forhold til beskæftigelse udgør en barriere på flere niveauer: arbejdsmæssigt og socialt.

Blandt de fem tegnsprogsbrugere i delprojekt 1 har fire Usher 1 og en person Usher 2. Sidstnævnte person er født med et svært høretab og opvokset med både tegnsprog og talesprog. De fire kvinder i delprojekt 2 har Usher 2. Hovedparten af deltagerne har kendt deres diagnose i flere år, mens et par af deltagerne kun har kendt diagnosen i få år.

Hér følger nu en nærmere præsentation af personerne ud fra forskellige kriterier:

Alder:

Den yngste deltager er 22 år, den ældste deltager er 47 år.

En deltager i 20'erne, tre i 30'erne, og fem i 40'erne.

Civilstand:

Tre er gifte, en har kæreste, tre er fraskilt, to enlige, seks har børn.

Geografisk spredning:

Tre deltagere fra Fyn, to fra Sjælland, fire fra Jylland.

Uddannelse/erhvervs erfaring:

Fem deltagere har ingen uddannelse, mens fire deltagere har en korterevarende uddannelse.

Seks deltagere har stor arbejds erfaring, tre deltagere har næsten ingen erhvervs erfaring.

Deltagerne har senest været på arbejdsmarkedet for mellem 2-10 år siden.

Syns- og hørestatus:

Der er en spredning i deltagernes høretab fra middelsvært til døvhed.

Synsmæssigt ligger synsfeltet på mellem 5-15 grader. Til sammenligning har en person med normalt syn et synsfelt på 160 grader. Herudover har alle personer andre symptomer på RP. Enkelte deltagere er også ramt af grå stær, som påvirker visus (læsesynet).

At redefinere sig selv

”Kan jeg mon klare et job?”

”Vil mine kolleger se mig som en belastning?”

”Jeg er bange for de forventninger mine omgivelser har til mig i forhold til at klare et job.”

Selv om det for flere af projektdeltagerne er mange år siden de forlod arbejdsmarkedet, fremkalder erindringen om den sidste tid på arbejdsmarkedet fortsat en følelse af frustrationer og nederlag. På flere måder var det derfor en lettelse at forlade arbejdsmarkedet, men samtidig var det også forbundet med et tab. Et tab af identitet, anerkendelse og socialt samvær, og det er netop nogle af de værdier, som deltagere samstemmende nævner som motivation for igen at få en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Hermed opstår dilemmaet – en deltager formulerer det således: *”Nogle dage vil jeg gerne have et arbejde,*

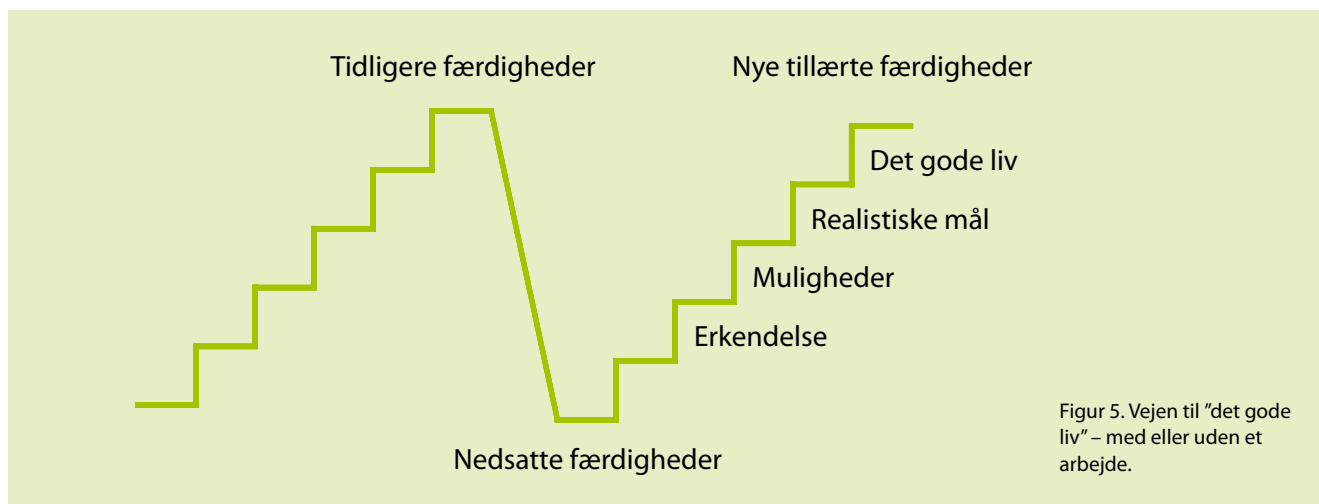
andre dage vil jeg ikke.” OG... det har netop været vores udfordring i de to rehabiliteringsforløb.

Det har handlet om, hvordan vi får deltageren flyttet fra den kontekst, som hedder "jeg kan ikke/jeg måtte jo opgive" til den kontekst, som handler om "at tro på at jeg kan" fordi rammerne og betingelserne for et nyt arbejdsliv adskiller sig væsentligt fra det gamle arbejdsliv. Deltageres forestillinger om, hvad et arbejde er/eller var, skal udbygges med en forestilling om, hvad et job med løntilskud til førtidspensionister indebærer. Deltagerne skal dels have indsigt i, at det nu er et arbejde under særlige vilkår, vi leder efter, tilrettelagt efter den enkeltes behov, dels skal de nå til en erkendelse af, hvad de reelt magter. Det kræver, at den enkelte deltager **redefinerer** sig selv som person.

Det betyder, at personen skal nå til en erkendelse af, hvilken rolle man har nu som samfundsborger, som kollega, som ansat osv. En erkendelsesproces som naturligvis er svær, og som kræver støtte. En støtte som nogle deltagere ikke har mødt tidligere. Undervisningen i rehabiliteringskurset har netop været tilrettelagt ud fra tanken om at støtte deltageren bedst muligt i denne proces.

Figur 5 illustrerer de tanker, som ligger bag udviklingen af rehabiliteringsforløbene.

Trappen længst til venstre i billedet viser, at deltagerne tidligere har tilegnet sig nogle færdigheder i kraft af et skoleforløb, en uddannelse og erhvervs erfaring. Nogle af deltagerne har tidligere været på det ordinære arbejdsmarked op til 37 timer



Figur 5. Vejen til "det gode liv" – med eller uden et arbejde.

ugentligt. Alle deltagere har haft et høretab siden den tidligste barndom, og de fleste deltagere har oplevet begyndende synsproblemer i teenagealderen. Derfor har de også tilegnet sig strategier i forhold til at tackle funktionstab, jf. trappen til venstre i figuren. Men så sker der en progression af syns/høretabet, illustreret ved den faldende kurve, og for flere deltagere betød det, at de måtte opgive deres arbejde. Det er nu vigtigt at lære nye færdigheder.

Læringsprocessen skal tage udgangspunkt i erkendelsen af, at det er nødvendigt at foretage nogle valg ud fra, hvad den enkelte person magter nu. Hermed kan der opstå nye muligheder for personen såsom beskæftigelse på særlige vilkår. Ud fra de nye muligheder skal der opstilles nogle realistiske mål. Det er vigtigt at pointere, at når vi taler om erkendelse, så har vi at gøre med deltagere, som er forskellige steder i deres liv.

Fleere faktorer er bestemmende i denne sammenhæng: hvor længe personen har kendt sin diagnose, hvornår i livet fik personen sin diagnose osv. En større indsigt i sin egen situation og muligheder skal bringe deltageren frem til det øverste trappe-trin og hermed nærmere en afklaring af, hvad "det gode liv" er for den enkelte deltager. Temaet "det gode liv" har i undervisningen været et centralt omdrejningspunkt og en fælles referenceramme for de oplæg, som har været holdt og de mange diskussioner mellem deltagerne indbyrdes og med oplægsholderne.



*”Hvis en person fortæller en vits,
og jeg ikke kan høre den, griner jeg bare.
Jeg må nogle gange gå i pauserne,
når det bliver for smerteligt.”*

FORBEREDELSE TIL AT VÆRE PÅ ARBEJDSPLADSEN

Mennesker med døvblindhed i job. Hvad så med kommunikationen på arbejdspladsen?

”Jeg følte mig isoleret. Jeg var ked af det, når jeg tog fra arbejde. Jeg droppede mine pauser, fordi jeg ikke kunne høre, hvad der blev sagt. Smalltalk var svært. Jeg manglede omsorg på mit arbejde.”

Når en virksomhed laver interviewundersøgelser blandt deres ansatte om de faktorer, som har betydning for medarbejdernes arbejdsglæde og trivsel, viser det sig at være de sociale relationer til kollegerne, som rangerer højt. At indgå i et fælles-

skab med kolleger og have jævnlig kontakt med kolleger bliver også af projektdeltagerne nævnt som en vigtig motivationsfaktor i forhold til at søge job. En følelse af ambivalens opstår dog øjeblikkeligt, idet det netop er i kommunikationen og i samspillet med andre mennesker, at døvblindheden skaber den største udfordring.

”Vil mine kolleger opleve mig som en belastning, når jeg for tredje gang beder om at få gentaget, hvad de siger?”

Selv om man fagligt behersker arbejdsopgaverne, kan kommunikationsvanskeligheder skabe så massive stressorer³, at man ikke magter jobbet jf.

3. Antonovsky, Aaron.(2002) Helbredets mysterium. Hans Reitzels Forlag, København.

det indledende citat. En tegnsprogsbruger fra delprojekt 4 *Forum for uddannelses- og erhvervsaktive* fortalte således om sit sociale samvær med sine kolleger:

”Tidligere havde jeg en kollega, som var interesseret i at kommunikere med mig. Han er nu stoppet. Jeg har fået nye kolleger. De har travlt, og når de har pauser, gider de ikke bruge tid på at sidde og skrive til mig.”

Citatet viser den sårbarhed, som pludselig opstår omkring kommunikationen, når en kollega stopper, og nye kolleger bliver ansat. Ved samme arrangement fortalte en oplægsholder om en hørehæmmet person, som på en arbejdsplads ikke havde følt sig handicappet, mens hun på en anden arbejdsplads havde følt sig helt kørt ned og **meget** handicappet. Forskellen mellem de to arbejdspladser var, at kollegerne på det første sted havde taget de rette hensyn i kommunikationen.

For at vende tilbage til tegnsprogsbrugeren er det oplagt at spørge vedkommende: Hvorfor tror du, at folk ikke gider at kommunikere med dig? Er der nogen, som har fortalt dine nye kolleger om, hvordan de bedst kommunikerer med dig? Selvom kollegerne måske har fået denne viden, er det også

meget sandsynligt, at de glemmer det, og hvordan tackler man så det?

Til at belyse problematikken omkring deltagernes kommunikation på arbejdsmarkedet, vil jeg inddrage den tyske sociolog Niklas Luhmann (1927-1999), som er kendt for at have videreudviklet den sociologiske systemteori.

Luhmanns tanker om kommunikation

Kerneelementet i Luhmanns teori er kommunikation, og hans tanker har i høj grad relevans i forhold til projektets målgruppe, idet han opfatter et socialt system, som et system konstitueret af kommunikation. At indgå i sociale systemer og afkode kommunikation er netop vanskeligt for mennesker med et kombineret syns- og høretab.

Luhmann skelner mellem tre typer af sociale systemer:

- samfund
- organisation
- interaktion

Det interessante i denne sammenhæng er interaktionssystemet, som han definerer således, og som vil blive uddybet senere:

”Interaktionssystemer kommer i stand derigennem, at tilstedeværende gensidigt iagttager hinanden.”⁴

Ved at sætte fokus på, hvordan den traditionelle ansigt til ansigt interaktion bliver etableret og opretholdt, får vi tydeliggjort de vanskeligheder, som kan opstå, når projektdeltagerne skal interagere på en arbejdsplads. For at imødegå lignende situationer, som der refereres til i citatet i starten af dette kapitel, har vi undervejs i projektet taget initiativ til diverse tiltag. Tiltag som både medtænker personen med døvblindhed og kollegerne til personen. Ud fra Luhmanns definition af interaktionssystemet er det allerede nu tydeligt, at der opstår problemer.

Luhmanns univers af begreber er enormt. Jeg vil hér kort redegøre for, hvad der danner udgangspunkt for hans teori om kommunikation. Som nævnt fremhæver Luhmann kommunikation som et altafgørende element i det sociale system. Et system er defineret af grænsen mellem systemet og omverden, og systemet grænser op til et kompleks ydre.

Ifølge Luhmann opretholdes et socialt system ved at reproducere mening; systemet reproducerer

mening vha. kommunikation. Kommunikation indenfor et system fungerer ved at udvælge en begrænset mængde af al information til rådighed udenfor systemet.

At kommunikere er således ifølge Luhmann ensbetydende med at udvælge. Mere præcist mener han, at en kommunikationsproces består af tre valg: valg af *information* (*hvad skal meddeles*), valg af *meddelelse* (*hvordan skal det meddeles*) og valg af *forståelse*, som er modtagerens valg af enten forståelse eller ikke-forståelse, idet der også er risiko for, at vedkommende misforstår meddelelsen. Men først når budskabet er forstået, er der tale om kommunikation.

De mange muligheder, som deltagerne hver især har for at vælge, samt de mange muligheder de har for at reagere på hinandens valg, betyder ifølge Luhmann, at kommunikation i princippet er usandsynlig. Lad mig kort indskyde, at hvis kommunikation er usandsynlig for mennesker med normalt syns- og høretab, hvad så med mennesker med døvblindhed?

Spørgsmålet er ifølge Luhmann, hvordan kommunikation alligevel er mulig. Svaret er, at den ellers usandsynlige kommunikation bliver virkeliggjort gennem *konditionering*. Konditionering er en

⁴ Oversat af Lars Quortrup i Læring, Samtale, Organisation – Luhmann og skolen. John Cederstrøm, Lars Quortrup og Jens Rasmussen (red.). Unge Pædagoger, København, 1993, side 33. Citatet stammer fra Niklas Luhmann. Soziologische Aufklärung bind 2. Westdeutscher Verlag, Opladen, 1975, side 10.

betegnelse for en slags regelstyring. Systemer er ikke blot tilfældige relationer mellem elementer. Men relationerne er styret eller regelbundet. Disse regler udgør en del af vores kulturelle baggrund, og reglerne er, fordi de er forventningsskabende, et redskab til at sandsynliggøre kommunikationen. Pga. fælles forudsætninger kan vi forstå de andres adfærd, og vi ved, hvordan de andre vil reagere på vore forskellige handlinger. De fælles forudsætninger, som Luhmann nævner, er netop ikke til stede hos mennesker med døvblindhed, hvilket vi vil se senere.

Lad os se nærmere på nogle af de konditioneringsformer, som gælder i forbindelse med en traditionel interaktion. Ved et møde mellem fx kolleger etableres en konditionering – mere præcist er der tale om en konditionering af henholdsvis tid, rum og forløb. Mødet er for det første afgrænset vha. af en indledning- og afslutningssekvens (konditionering af tid), og for det andet udgør mødelokalet, afstanden mellem parterne ect. de fysiske omgivelser for det omtalte møde (konditionering af rum). Endelig er mødet eller handlingsforløbet konditioneret ud fra turtagningsregler. Der gælder altså en række basale konditioneringsregler, såsom fx hilse- og afskedssekvenser, der er et signal om åbning af en interaktion samt udsigten til et snarligt fysisk fravær. Herudover retter deltagerne jævnligt blikket mod hinanden og bekræfter, at de lytter og er opmærksomme. Fx nikker de anerkendende eller ryster på hovedet for at tilkendegive utilfredshed med det sagte. Altså en gensidig iagt-

tagelse af iagttagelse jf. Luhmanns definition på et interaktionssystem.

Kommunikation handler om nærhed og opmærksomhed

Interaktionssystemet etablerer og opretholder således sig selv vha. konditioneringsregler. Konditioneringsformerne eller de såkaldte etablerings- og opretholdelsesmekanismer udtrykkes ved bl.a. mimik og gestus. Disse udtryksmidler har sammen med hilse- og afskedssekvenserne den umiddelbare funktion at afgrænse og opretholde kommunikationen. Men endnu vigtigere fungerer de også som en tilkendegivelse af *gensidig sympati, nærhed og opmærksomhed*, som påvirker oplevelsen af et godt kollegialt forhold. Hermed kan vi nu synliggøre nogle af de problemer, der opstår ved døvblindhed.

Vi bruger synet til at observere omgivelserne, hændelser og personer, og vi bruger synet til at aflæse kropssprog og mimik. Øjenkontakt er vigtig i forhold til at styre turtagningen i en dialog. Vha. hørelsen lytter vi til stemmernes tonefald og styrke. For personer med døvblindhed bliver kontakten med andre mennesker selvsagt problematisk.

Vi har under begge kursusforløb haft fokus på vigtigheden af, at deltageren kommer til at føle sig som en del af fællesskabet på den arbejdsplads, som vedkommende bliver tilknyttet. At personen får anerkendelse og positiv respons fra omgivelserne, ikke kun på sin arbejdsindsats, men også på

sin person. Ellers er der risiko for, at der hos den enkelte opstår en følelse af usikkerhed og en følelse af at være isoleret. Det giver ikke meningsfuld beskæftigelse.

Flere deltagere kan berette om misforståelser mellem dem og tidligere kolleger pga. deres kollegers manglende viden/forståelse. Fx fortæller en hørehæmmet kvinde, hvordan en kollega altid trampede i gulvet, når hun ville i kontakt med hende, således at alle i nærheden blev involveret. Kvinden oplevede det hver gang som uværdigt, men hun fik aldrig sagt, at hun i stedet ønskede at kvinden blot lagde sin hånd på hendes arm, når hun ville have hendes opmærksomhed. En deltager fra netværksgruppen fortæller i det følgende citat, hvordan hun lader som om, at hun er med i kommunikationen på arbejdspladsen. Det spil viser sig dog at have en psykisk bagside:

”Hvis en person fortæller en vits, og jeg ikke kan høre den, griner jeg bare. Jeg må nogle gange gå i pauserne, når det bliver for smerteligt.”

Hvordan forholder man sig som menneske med døvblindhed til sine kolleger?

Nu er der sikkert nogle læsere, der tænker, at spørgsmålet snarere burde være; hvordan man som ansat forholder sig til at interagere med sin kollega med døvblindhed? Sidstnævnte hænger uundgåeligt sammen med det første spørgsmål, men pointen er, at det først er muligt at give den korrekte viden til arbejdspladsen og kolleger, når deltageren selv er bevidstgjort omkring, hvilken viden omgivelserne bør have og samtidig også er indforstået med at skulle levere eller ”udlevere” denne viden til sine kolleger.

Bag de følgende overskrifter gemmer der sig nogle af de tanker eller snarere retningslinier, som vi har fulgt i forhold til at forberede og støtte deltagerne bedst muligt til at interagere på arbejdspladsen.

- **At bryde indre barriere**
- **At skabe strategier for kommunikation**
- **At rumme glemsomme kolleger uden at blive såret**
- **At skabe tryghed i forhold til nye kolleger**

Indre barrierer udgør for nogle deltagere en hindring i forhold til at skulle fortælle sine kolleger om konsekvenserne af sit syns- og høretab.

”Jeg ønsker ikke på arbejdspladsen at være den specielle person; personen med syns- og høretabet, men i stedet vil jeg gerne have kollegerne skal møde mig uden forbehold.”

Flere har erfaret, hvordan det at skille sig ud og have andre behov end omgivelserne, har medført social afvisning og mangel på tilhørsforhold og er derfor skeptiske i forhold til, hvor åbne de skal være om deres funktionstab. Samtidig har de et ønske om, at funktionstabet glider i baggrunden, mens det er deres personlighed, som dominerer i relationen til kollegaen.

Tilstedeværelsen af indre barrierer hos den enkelte deltager hænger i høj grad også sammen med, hvor det enkelte individ befinder sig erkendelsesmæssigt. Personen må først erkende for sig selv, at vedkommende faktisk har brug for fx hjælpemidler og særlig hensyntagen fra kollegerne. Næste skridt bliver så at overskride tærsklen, som hedder – at skulle informere arbejdspladsen om de særlige behov. Det kan af nogle opleves som en svær tærskel at skulle overskride. Sådanne tærskler er der rigtig mange af, når man er ramt af døvblindhed.

Nordmanden, Trine Næss, som selv havde et kombineret syns- og høretab, skrev således:

”En kan betegne alle utfordringene en møter som døvblindblitt, terskler. Det henspeiler på dørtersklene en går over hver gang en går inn i et nytt rom. Når en skal vinne tilbake oversikt og kontroll etter å ha blitt døvblind, handler det om å ”gå inn i nye rom”. Det handler om å ta tak i oppgaver og utfordringer en ikke kjenner fra før. Eller det handler om at en må kjenne på at oppgaver en fint greide tidligere, ikke lenger er så enkle.”⁵

Derfor er det også vigtigt at understrege og have respekt for, at projektdeltagerne befinder sig forskellige steder i livsomstillingsprocessen. Nogle har kendt deres diagnose i mange år, mens andre blot for få år siden har fået konstateret, at de også har en alvorlig progredierende øjensygdom. Men som nævnt andre steder er erfaringsudvekslingen blandt deltagerne en ressource, som den enkelte deltager kan udnytte i sin egen omstillingsproces. Som når en deltager fx nævner, at det er vigtigt for hende, at hendes kolleger får besked om, hvorfor hun ikke altid hilser på dem. At det ikke skyldes, hun er sur eller afvisende, men at hun ikke kan se dem. Pludselig bliver det, at informere om sit synstab lettere at acceptere for nogle deltagere.

5. Trine Næss, ”Å fange omgivelserne”. Kontekstuell tilnærming ved ervervet døvblindhed. 2006, side 34.

Det koster energi at fortælle om sit syns- og høretab

For en person med døvblindhed er det en krævende opgave igen og igen at skulle fortælle om sin situation. *"Forstår omgivelserne overhovedet, hvad jeg fortæller dem?" "Kan de forholde sig til et så alvorligt sansetab?"*

En yngre hollandsk kvinde med erhvervet døvblindhed Maarthe de Kok refererede ved den internationale konference ADBN 2009 i Bergen resultaterne fra en interviewundersøgelse, hun havde lavet med en gruppe mennesker med Usher 2. Én af informanterne havde sagt følgende:

"People don't understand who I'am. I feel there is a veil between me and the outhter world."

Det er dette projektdeltagerne oplever, når de fortæller, *"...at selv ens ægtefælle ikke forstår det."* Desuden vil man opleve, at selv om man flere gange har gjort opmærksom på konsekvenserne af sit sansetab, så er det uundgåeligt at omgivelserne nogle gange glemmer det, og hvordan undgår man i sådanne situationer at blive såret? En deltager oplevede under sin praktik i projektforsløbet at blive irettesat af en kollega for at være for længe om at udføre sin arbejdsopgave. Deltageren blev meget ked af det og havde i situationen ikke

overskud til at fortælle, at det netop var et skånehensyn, at hun pga. synstabet var længere om at udføre sine opgaver.

Støtte til at informere og aflæse omgivelserne

Kommunikationsbarrieren gør det samtidigt vanskeligt for personen at informere om sin situation. Som projektets leder har jeg netop haft den vigtige funktion i samarbejde med deltageren at informere arbejdspladsen om, hvad det betyder, at personen har et syns- og høretab - ikke kun i forhold til arbejdsopgaverne, men også i forhold til interaktionen. Vi har informeret om, hvilke strategier arbejdsgiver og kolleger skal bruge, når de skal kommunikere med deres kollega, som har både syns- og høreproblemer. At de fx lægger en hånd på armen, når de gerne vil i kontakt med personen, og at de taler direkte og tydeligt til den hørehæmmede kollega, eller giver korte beskeder på et stykke papir med tydelig skrift til den døve medarbejder. En deltager benyttede sms i kommunikationen med sine kolleger.

Herudover er virksomheden også blevet informeret om muligheden for at rekvirere tolk. Med Niklas Luhmanns ord har vi forsøgt at opstille et sæt af konditioneringsregler, som såvel arbejdspladsen, som mennesket med døvblindhed kan bruge i interaktionen.

At aflæse uskrevne regler

Vi har flere gange påpeget vigtigheden af, at deltagerne føler sig som en del af fællesskabet på

arbejdspladsen. En faktor, som også har betydning for at blive en del af den organisme, en arbejdsplads er, er, at man i nogen grad er parat til at tilpasse sig. Deltagerne må være indstillet på, at de kolleger som er på arbejdspladsen i forvejen, har vænnet sig til bestemte måder at gøre tingene på, og være bevidst om, at en arbejdsplads i lighed med alle andre sociale systemer er styret af både skrevne og uskrevne regler. For at blive en del af arbejdspladsen, må man kunne forstå og respektere disse regler og vaner.

De uskrevne regler er en række uformelle retningslinier for den menneskelige adfærd, såsom sociale normer, skjulte koder, rutiner osv. De skrevne regler såsom mødepligt, mødetidspunkt, orientering ved sygdom m.m. har vi talt om i undervisningen og igen repeteret sammen med praktikværten. De uskrevne regler, får man som nyansat et kendskab til, gennem det man *ser* og *hører*, at ens kolleger gør. Som menneske med døvblindhed er det netop svært at opfange sådanne signaler. For at skabe trykthed hos deltageren og undgå misforståelser har det forud for praktikstart været nødvendigt sammen med deltageren at kortlægge nogle af virksomhedens uskrevne regler. Et sted var det fx sådan, at man skiftedes til at lave kaffe og ved på forhånd at kende til denne regel, gav det vores deltager mulighed for at vise sine kolleger opmærksomhed og efterfølgende blive påskønnet for dette.

Det har vi lært

- At det har en positiv indflydelse på arbejdsglæden, at personen oplever gode relationer på arbejdspladsen. En forudsætning for dette er dels, at såvel arbejdsplads som mennesket med erhvervet døvblindhed får nogle redskaber til at magte interaktionen. Dels at der bliver skabt opmærksomhed om, at de traditionelle interaktionsregler i nogen grad må udskiftes med alternative regler.
- At det er vigtigt, at personen oplever pauser sammen med sine kolleger for at styrke de sociale relationer. Den reducerede arbejdstid kan betyde, at kollegerne ikke har en længerevarende pause i det tidsrum, som personen er på arbejde. Det gjorde sig gældende under et af praktikopholdene, og betød, at deltageren savnede, at der var tid og ro til at lære sine kolleger nærmere at kende. En anden deltager valgte bevidst at blive en halv time længere på sin arbejdsplads for at styrke fællesskabet med sine nye kolleger:

”Når jeg har fri, holder lærerne frikvarter og jeg skal vente på bussen, så jeg holder kaffepause sammen med dem og kommer med i det sociale liv.”

- At talebrugerne ser ud til at må investere mere energi i kommunikationen på arbejdspladsen end tegnsprogsbrugerne. Som hørehæmmet bruger man mange gode kræfter på at høre alt. Dvs. at være fokuseret hele tiden uden at vide, hvad man skal høre, og hvad man kan sortere bort af informationsmængden. Det skal nævnes, at døve modsat kan opleve visuel støj. Som døv er man vant til at have mennesker omkring sig, som ikke kan tegnsprog, - det betyder (måske), at forventningerne til interaktion med kolleger er mindre end hos talebrugerne. Samtidig er forventningerne fra omgivelserne større til talebrugerne, når det drejer sig om kommunikation.
- At det er svært at have et skjult funktionstab. Som døv tegnsprogsbruger har man siden den tidligste barndom haft et synligt funktionstab. Talebrugerne har snarere et skjult funktionstab. Enkelte talebrugere beretter om, hvordan omgivelserne nogle gange møder dem med *"jamen du klarer dig jo ligesom os andre."* I forhold til at skaffe en praktikplads har det vist sig at være en fordel, men i kommunikationen med kolleger kan det netop være ekstra belastende, idet omgivelserne glemmer den hensyntagen, som personen har brug for. Det skjulte funktionstab kræver i endnu højere grad, at personen formår at sætte grænser. Som en deltager nævnte:

"De forstår ikke, at jeg kun har en lille synsrest. Jeg tror de nemmere ville forstå det, hvis jeg var blind."

- At personen profiterer kommunikationsmæssigt af at være i en arbejdsenhed med få (5-10) kolleger. Det er mindre belastende at forholde sig til færre personer. En deltager fandt det frustrerende at være i praktik på en arbejdsplads med mange kolleger, hvor hun dagligt skulle forholde sig til nye stemmer og personer, som ikke altid var forberedt på hendes begrænsninger.
- At det er vigtigt, at personen har gode sociale kompetencer i forhold til at kunne agere i det sociale samspil. Husker at hilse om morgenen, altid er parat til lidt sjov osv. Personen må ikke være for dominerende og ikke for tilbageholdende. En deltager fra tegnsprogsgruppen har nu været på en arbejdsplads i et år. Han har haft de rette sociale kompetencer til at indgå i virksomheden.
- Det er sårbart, hvis personen er afhængig af kommunikation med enkeltpersoner på virksomheden. Vi oplevede det under et praktikophold, hvor en ansat blev syg nogle dage. Projektdeltageren følte sig pludselig meget overladt til sig selv, hvilket påvirkede personens

udførelse af arbejdsopgaverne negativt. Det betød, at praktikværtten kontaktede mig mhp. et hurtigt møde på virksomheden.

- Måske ikke overraskende er nogle personer på virksomhederne bedre til/mere indstillet på at kommunikere med deres kollega med døvblindhed end andre. Det handler om, at de ansatte tør at bruge alternative kommunikationsmetoder, såsom enkle tegn uden at beherske det 100 procent. På en virksomhed var der fx en ansat, som havde kendskab til tegnsprog pga. et døvt familiemedlem. Det gav projektdeltageren en vigtig tryghed under praktikopholdet.

En oplevelse af sammenhæng i livet/arbejdslivet

Ved en gennemgang af rehabiliteringsforløbets faser i kapitel 1 har vi forsøgt at synliggøre de læreprocesser, som vi har igangsat hos deltagerne. Formålet med læreprocesserne er, at deltagerne tilegner sig redskaber til at mestre hverdagen, med og uden et arbejdsliv.

Med sociologen Aaron Antonovskys teori om Oplevelse Af Sammenhæng (OAS) vil jeg ud fra en teoretisk perspektivering uddybe det udbytte, som mennesker med døvblindhed kan få ved et rehabiliteringstiltag som Projekt MB. Samtidig mener jeg, at begrebet OAS er en vigtig komponent til det gode liv. OAS består ifølge Antonovsky af tre

delelementer, som han benævner begribelighed, håndterbarhed og meningsfuldhed.⁶

Ifølge Antonovsky bliver alle mennesker udsat for stressede situationer, som fx kan være dagligt gentagende stressorer eller betydningsfulde begivenheder i livet såsom sygdom, konflikter og kriser. Der opstår situationer, som man ikke hér og nu har en løsning på, men som man er nødt til at håndtere. Oplevelse Af Sammenhæng handler om evnen til at håndtere stressorer. En tilværelse med døvblindhed medfører en stor risiko for at få stress. At være afhængig af andres hjælp og altid at skulle planlægge er stressende. At skulle deltage i et arrangement i ukendte omgivelser uden at vide, hvordan lysforholdene er, er stressende. At deltage i et møde og være bange for at miste vigtige informationer er stressende. Nogle mennesker med døvblindhed oplever en permanent stresstilstand, mens andre oplever det i kortere eller længere perioder fx i forbindelse med en progrediering af syns- eller høretab. Begribelighed, håndterbarhed og meningsfuldhed opnås ifølge Antonovsky ved henholdsvis forudsigelighed, belastningsbalance og delagtighed-/deltagelse.

Begribelighed opstår ifølge Antonovsky, når personen er i stand til at tolke indre og ydre impulser. Det betyder dels, at personen har den rette viden for at forstå sin situation, og dels formår at afkode hændelser i omgivelserne herunder kommunika-

6. Antonovsky, Aaron. (2002) Helbredets mysterium. Hans Reitzels Forlag, København.

tion. Der skal være en grad af forudsigelighed i de input personen får, for at fastholde følelsen af begribelighed.

Håndterbarhed handler om, at der er balance mellem en persons ressourcer og de belastninger, som personer udsættes for. Med andre ord, at personen er i stand til at håndtere de krav, der bliver stillet fra omgivelserne.

Meningsfuldhed opstår, når mennesket møder krav og problemer i livet, som det finder værd at involvere sig i. En person som i forvejen har et svært høretab og bliver ramt af en progredierende øjensygdom kan ofte have følelsen af, at tilværelsen, drømme og muligheder er forsvundet. I sådanne sammenhænge kan det være svært at opretholde oplevelsen af meningsfuldhed.

Formuleret med Antonovskys begreber har vi i vores undervisningsforløb haft fokus på, at deltagerne skulle tilegne sig redskaber til at begribe deres situation og hermed skabe mening i tilværelsen. Ved manglende mening kan der opstå usikkerhed og en følelse af utilstrækkelighed. Det er netop denne følelse flere af deltagerne sad tilbage med efter de måtte forlade arbejdsmarkedet. En følelse som har fulgt dem de efterfølgende år. Nu leder de efter meningsfuld beskæftigelse, og en forudsætning for, at det bliver meningsfuldt at komme tilbage på arbejdsmarkedet er **oplevelse af sammenhæng**. Figur 6 giver eksempler på, hvad der har betydning for at få en oplevelse af sammenhæng (OAS) i forhold til arbejdsmarkedet. Eksemplerne afspejler samtidig de emner, som vi har haft fokus på i undervisningsforløbet.

Komponenter i OAS:	Eksempler:
Begribelighed: (Forudsigelighed)	At få information om job med løntilskud til førtidspensionister. Herunder oplysninger om lovgivning, lønforhold m.m. At kende mulighederne for skånehensyn ved job med løntilskud.
Håndterbarhed: (Belastningsbalance)	At opleve hvordan andre i lignende situationer tackler det at være på arbejdsmarkedet. At lære egne grænser at kende.
Meningsfuldhed: (Deltagelse)	At deltageren er med i hele processen omkring anskaffelse af praktiksted, så personen føler ejerskab. Dette er vigtigt for engagementet.

Figur 6. Eksempler på tilegnelse af OAS hos projektdeltagerne.

Netværksgruppen som fastholdelsesstrategi

”Det er ukompliceret at være i gruppen. Her føler jeg, at jeg bliver forstået.”

”Det er befriende at opleve, at andre faktisk har det ligesom mig. At jeg ikke er alene om at have det sådan”.

Projektet har med al tydelighed vist, at forudsætningen for et vellykket arbejdsforhold er, at der sker en tæt individuel opfølgning af deltageren på arbejdspladsen, så længe det er nødvendigt.

Hvad så når projektet er slut, er der sikkert nogen, som vil spørge. Disse overvejelser har vi også gjort os. Hvordan sikrer vi, at deltagerne fortsat opfatter deres beskæftigelse som meningsfuld og hermed fastholder deres job længst muligt? Hvordan sikrer vi, at de har ressourcer til at klare de krav, som de møder på arbejdsmarkedet?

Vores bud er - via deltagelse i netværk. Dette er ideen bag oprettelsen af *Forum for uddannelses- og erhvervsaktive*, som foruden deltagerne i projektet henvender sig til andre mennesker med døvblindhed med tilknytning til det ordinære arbejdsmarked eller uddannelsessystemet.

Flere af projektdeltagerne har berettet om, hvordan de ofte følte sig alene i deres tidligere arbejdsliv. At de manglede ligestillede at udveksle erfaringer med omkring det at være på arbejdsmarkedet med et kombineret syns- og høretab. Samtidig er det et faktum, at nogle af deltagerne gik fra et 37 timers ugentligt job til at måtte opgive deres arbejde og få tilkendt pension. Et interessant spørgsmål er, om det var muligt med den rette støtte at have forhindret, at den døvblindblevne forsvandt helt ud af arbejdsmarkedet. Kunne man fx have tilbudt et fleksjob eller skånejob til personen? Kombineret med at personen fik kompenserende foranstaltninger.

Projekt MB har vist vigtigheden af at mødes med andre personer med erhvervet døvblindhed og udveksle erfaringer. I forbindelse med en arbejdsrettet rehabiliteringsindsats udgør gruppeprocessen en vigtig faktor. Deltagerne oplever det som udbytterigt og stimulerende at mødes med ligestillede. At mødes med ligestillede giver energi og inspiration til at klare sin egen hverdag.

Jeg ser det absolut som en vigtig opgave for os professionelle at skabe denne form for erfaringsudbyte. Netværksgruppen fungerer som en katalysator til at få indsigt i egen situation og udvikle større selvværd, så deltagerne kan fungere bedre socialt og fagligt. Den fælles forståelse for funktionstab er uvurderlig, og de gode personlige relationer, som er opstået i de i alt 4 grupper, som er etableret under projektet, betyder at deltagerne oplever, at

funktionstabet for en stund glider i baggrunden til fordel for personligheden. Det sociale samvær i gruppen bliver fremhævet af flere af deltagerne. Som følge af døvblindheden har flere oplevet at have mistet noget af deres netværk. Ligesom de ikke altid i deres nære netværk møder forståelse for de problemstillinger, de kæmper med. Når vi taler om "det gode liv" og livskvalitet udgør de mellem-menneskelige relationer en vigtig komponent.

Rehabilitering og livskvalitet

Hvad er livskvalitet? Det er et spørgsmål, som til alle tider har optaget filosoffer, psykologer, præster – og nu også os der har været involveret i Projekt MB.

Begrebet livskvalitet er relativt og subjektivt. Svaret på spørgsmålet afhænger af, hvem vi spørger, og hvornår vi spørger. For en projektdeltager er det livskvalitet at være på arbejdsmarkedet, mens det for en anden deltager er livskvalitet at have tid til sin familie. Spørger vi den sidstnævnte person igen, når børnene om nogle år ikke er afhængige af hende, vil hendes svar måske være anderledes. Således findes der ikke noget objektivt svar på, hvad livskvalitet er.

Det er alligevel muligt at give et billede af, hvilken sammenhæng der er mellem bestemte værdier og menneskers oplevelse af livskvalitet. Det har den svenske psykolog Madis Kajandi gjort, idet han

har udformet en model til brug for arbejdet med psykiatriske patienter. I 1970'erne udfærdigede Madis Kajandi en rapport ud fra en litteraturanalyse omkring anvendelsen af begrebet livskvalitet i den videnskabelige litteratur. Formålet var i forlængelse af denne undersøgelse "...at komme fram til en definition som kan användas inom psykiatrin som mål- eller kriterievariabel för dess olika vårdinsatser."⁷ I sin definition på livskvalitet udvælger Madis Kajandi ni variabler, der er opdelt i tre overordnede temaer. Nedenstående skema viser resultatet af hans arbejde.



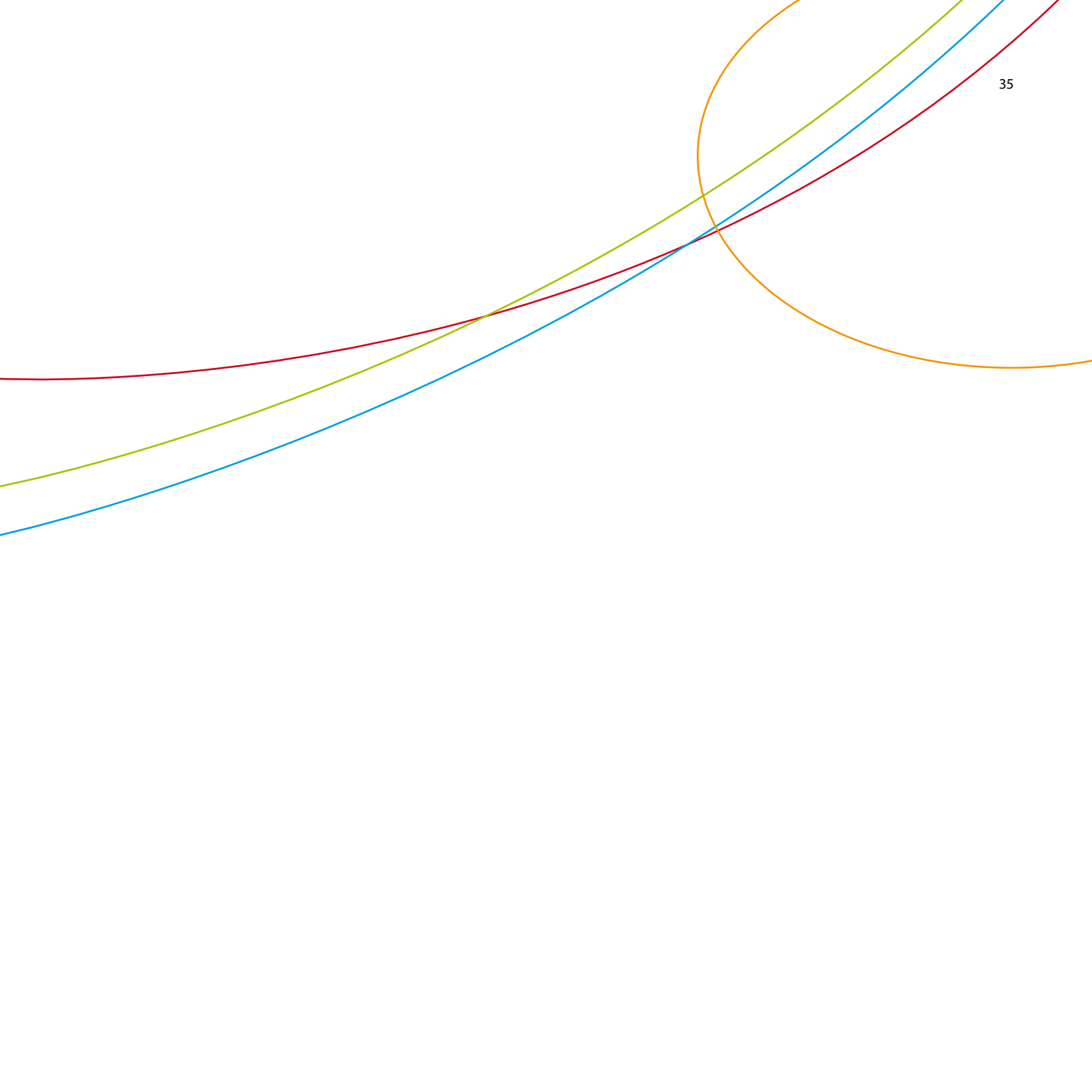
Figur 7. Forholdet mellem forskellige værdier og oplevelse af livskvalitet.

7. Kajandi, Madis.(1985) Livskvalitet. En litteraturstudie av livskvalitet som beteendevetenskapligt begrepp samt ett förslag till definition. Psykologiska enheten, Forskningskliniken Ulleråkers Sjukhus. Uppsala. Side 1.

Ifølge Kajandis model for livskvalitet handler det for det enkelte menneske om den rette kombination af ovenstående værdier.

Hvordan kan vi bruge dette i arbejdet med mennesker med erhvervet døvblindhed og i beskæftigelsesøjemed? Vi kan bruge Kajandis variabler til at præcisere målet for vores rehabiliteringsindsats. Ligesom vi kan bruge værdierne til at sætte fokus på, hvilke områder det er særligt vigtigt at arbejde på for at forbedre i samarbejde med det enkelte menneske med døvblindhed. Altså er modellen et arbejdsredskab. Samtidig synes jeg, det er relevant at inddrage Kajandi, idet skemaet kan bruges til en vurdering af forholdet mellem psykosociale forhold og oplevelse af livskvalitet, hvilket netop også var Kajandis formål med skemaet.

I Projekt MB har vi haft fokus på dels at støtte deltageren i at få gode relationer til kolleger og dels udvikle nye relationer i netværksgrupper (mellem-menneskelige forhold). Herudover har målet været at styrke deltagerens selvtillid og engagement (indre psykologiske forhold).





*”Når man går hjemme, kan man
godt lulle sig lidt ind i en
tro på, at man ikke kan noget.”*

UDE PÅ ARBEJDSPLADSEN

Den rette støtte ude på arbejdspladsen

Uddrag fra en samtale hos frisøren, hvor jeg bliver mødt med det obligatoriske spørgsmål:

"Hvad laver du?"

"Jeg arbejder med at få mennesker med døvblindhed i beskæftigelse."

"Jamen, de kan jo ikke se og de kan ikke høre?"

"Hovedparten af mennesker med døvblindhed har faktisk enten en syns- eller hørerest eller begge dele."

"Men kan de virkelig arbejde på det ordinære arbejdsmarked?"

"Ja under særlige vilkår, med de rette skånehensyn og den rigtige støtte."

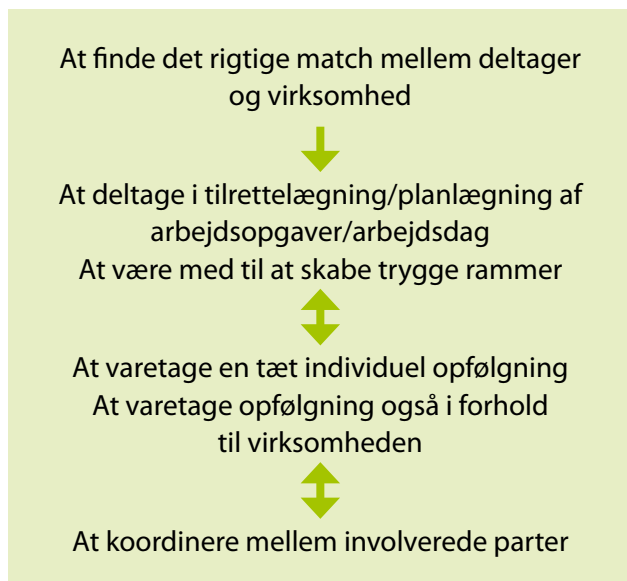
"Hvilken støtte?"

*"Jo, ser du, det er netop her min væsentligste opgave er, **at støtte** fordi..."*

Integration af mennesker med døvblindhed på det ordinære arbejdsmarked handler om langt mere end blot den fysiske tilstedeværelse på en

virksomhed, hvilket vi har pointeret flere gange i rapporten. Indledningsvist handler det om at yde støtte til at finde det rigtige jobmatch mellem mennesket med erhvervet døvblindhed og en virksomhed. Men herudover er der i særlig grad behov for jobrelateret støtte på områder såsom at komme til og fra sit arbejde, kommunikation og interaktion med sine kolleger, planlægning af arbejdsopgaver, aftaler mellem jobcenter og virksomhed, evaluering af arbejdsforløb m.m.

Gennem de praktikforløb, som vi har etableret i projektperioden, har vi tilegnet os erfaringer med, i hvilket omfang og i hvilke sammenhænge, der er brug for støtte, og hvordan denne støtte i praksis skal udformes. Den nedenstående figur giver en oversigt over de støttetiltag, som vi har udviklet og anvendt undervejs.



Figur 8. Støtte til at få beskæftigelse/ støtte til at fastholde beskæftigelse.

Vi har ikke haft nogen metode, som vi kunne læne os op ad, idet der i Danmark som tidligere nævnt stort set ikke findes erfaringer omkring mennesker med døvblindhed og beskæftigelse. Før jeg uddyber støttetiltagene jf. figur 8, vil jeg gerne nævne metoden **supported employment** (SE), som jeg efterfølgende er stødt på ved deltagelse i en konference.

SE er udviklet i USA og Canada i 1980'erne mhp. at integrere mennesker med udviklingshæmning på

det almindelige arbejdsmarked. Metoden har siden vist sig at være anvendelig i forhold til andre marginaliserede grupper, som befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet eller aldrig har været en del af arbejdsmarkedet. Jeg mener, der kan trækkes nogle paralleller mellem de støtteforanstaltninger og de tanker, som ligger til grund for metoden, og den støtte, som vi har udøvet i forhold til vores målgruppe i projektet.

Det er en metode, som klart er inspirerende i forhold til vores målgruppe, også selv om metoden ikke udspringer af erfaringer fra arbejdet med mennesker med døvblindhed.

”Supports should be individualized, so that each employee receives what he or she needs to be successful on the job, and should be available for as long as the person needs them.”⁸

Dette er en af hovedpointerne i metoden. På baggrund af de erfaringer vi har høstet, mener vi også, at støtten skal tilrettelægges ud fra den enkelte persons behov, og at der skal ydes støtte så længe, som personen har et behov for støtte. Det er en

8. Zana Marie Lutfiyya, Pat Rogan, and Bonnie Shoultz, Supported Employment: A Conceptual Overview, Center on Human Policy, Research and Training Center on Community Integration, Syracuse University 1988, s. 6.

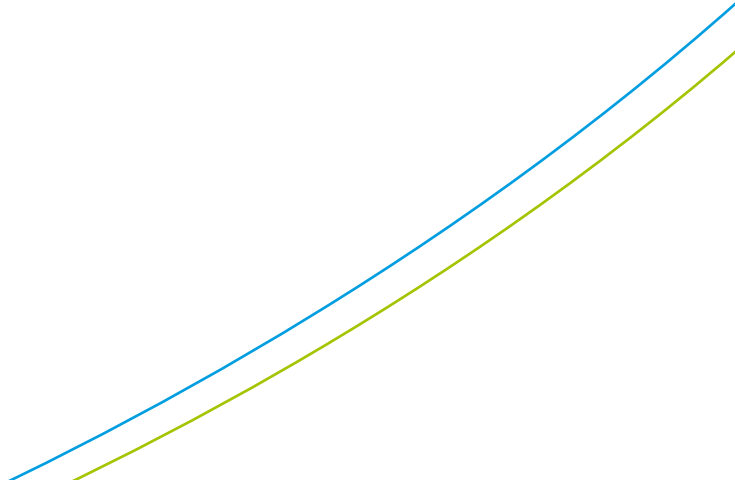
vigtig pointe i bestræbelserne på at skabe meningsfuld beskæftigelse for døvblindblevne.

SE metoden er et opgør med de traditionelle "train then place" metoder, som gik ud på, at erhvervs-mæssig rehabilitering og træning blev foretaget på beskyttede værksteder og aktivitetscentre. Aktiviteterne inden for dette rehabiliteringssystem sigtede mod, at borgeren gennem træning blev i stand til at kunne deltage i et normalt arbejdsliv, og mennesker med nedsat funktionsevne var først anset som værende klar til at arbejde efter træning og erhvervmæssig forberedelse. Idet disse metoder kun i få tilfælde formåede at integrere mennesker med nedsat funktionsevne i arbejdslivet, blev SE metoden lanceret. Udgangspunktet var hér "place then train", dvs. at finde den rigtige virksomhed på det ordinære arbejdsmarked og give en massiv støtte på arbejdspladsen til personen med funktionstab. Man anså det som vigtigt, at der var tale om et rigtigt arbejde, og mente hermed, at personen ville opfatte sit arbejde som meningsfyldt.

For at fastholde personen i arbejde, var gode arbejdsevner ikke nok, og ideen om en "job coach" blev præsenteret. Den traditionelle metode havde ikke gjort brug af denne støtte på arbejdspladsen. I følge SE omfatter job-coachens støtte: Træning på jobbet, social færdighedstræning m.m. Job-coachen er til stede på arbejdspladsen for at støtte i tilvænningsprocessen og må først trække sig tilbage, når den nødvendige stabilitet er opnået.

Den holistiske tilgangsvinkel til arbejdsmarkedet, som er indeholdt i SE metoden, er også vigtig, når man ønsker at hjælpe mennesker med døvblindhed tilbage til arbejdsmarkedet. I Projekt MB har det praktiske element også været vigtigt, idet vi har fået afprøvet, hvordan tingene i virkeligheden fungerer ude på det rigtige arbejdsmarked. Men vi har også fundet det nødvendigt først at forberede deltagerne til at møde arbejdsmarkedet. Så måske har vi koblet det bedste fra metoderne "train then place" og "place then train" i Projekt MB.

Endeligt skal det nævnes, at vi i projektet har haft fokus på job-coachens rolle, men at job coachens tilstedeværelse under praktikforløbene ikke har været koblet direkte til oplæring af arbejdsopgaver. Job-coachens rolle har været langt mindre synlig. På baggrund af erfaringer fra et par af praktikforløbene kunne det muligvis have haft en gavnlig effekt med en tættere opfølgning af projektdeltageren under selve udførelsen af arbejdsopgaver.



En gennemgang af støttetiltag til deltagerne i praktik/arbejde

Ved at skitsere den proces som foregår fra:

at jeg i fællesskab med deltageren har søgt praktikplads



til det direkte møde med arbejdsgiver



til at praktikforløbet er etableret



tegner der sig et billede af, hvilken støtte der har været brug for undervejs til såvel projektdeltageren som arbejdspladsen. Fælles for samtlige praktikforløb i projektet er, at der er blevet brugt mange, rigtig mange professionelle ressourcer undervejs. De funktioner jeg har haft under selve praktikforløbet i relation til deltageren, mener jeg i høj grad kan sidestilles med at besidde en rolle som job coach jf. SE metoden. Der er dog tale om individuelle forskelle i forhold til, hvor ofte den enkelte deltager har haft brug for at blive coachet.

At finde det rigtige match mellem deltager og virksomhed

I vores søgen efter praktikpladser har vi konsekvent anvendt den samme strategi.

Før vi kontaktede en virksomhed, brugte vi tid på at undersøge om virksomhederne havde opgaver, som vi forventede, at vores projektdeltager kunne

bestride både ud fra en hensyntagen til syns- og høreproblematikken og personens kompetencer. Men også i forhold til, at vi overfor arbejdsgiveren skulle pege på områder på virksomheden, hvor deltageren kunne aflaste de ansatte og udføre opgaver, som ellers ikke ville blive løst. Da det handler om job med løntilskud til førtidspensionister, skulle der være tale om merbeskæftigelse i forhold til virksomhedens normale beskæftigelse.

Formålet med denne strategi er, at vi ved den første kontakt med arbejdsgiveren, har haft mulighed for **konkret** at redegøre for de opgaver, som deltageren er i stand til at løse. Samtidig har vi også forsøgt indledningsvist at afmystificere døvblindheden ved igen meget **konkret** at beskrive, hvad syns- og høretabet betyder for personens evne til at udføre arbejdsopgaven. I langt de fleste tilfælde har vi sendt en uopfordret ansøgning, som jeg efterfølgende har fulgt op på ved en telefonisk henvendelse til virksomheden. I et enkelt tilfælde formåede en deltager selv at opsøge virksomheden, idet hun havde kendskab til ejeren. I vores henvendelse til virksomheden har vi lagt vægt på, at der er tale om en jobansøger, som er meget motiveret for at få et arbejde. At det er en førtidspensionist, som gerne vil have en chance på arbejdsmarkedet, og at det for den enkelte handler om livskvalitet.

Et andet, meget vigtigt kriterium, som skulle være opfyldt for, at virksomheden kunne være aktuel for os, var at der var mulighed for offentlig transport til og fra arbejdspladsen, samt at arbejdspladsen lå i

overskuelig afstand fra deltagerens bolig. Eftersom at deltagerne var afhængige af fx bustransport, var det også nødvendigt at koordinere arbejdstider med busplan. En deltager havde pga. mørket i vinterhalvåret brug for om morgenen at blive ledsaget af sin kontaktperson til arbejdspladsen.⁹ I forbindelse med en længerevarende busstrejke måtte en deltager være fraværende fra sin praktik i en længere periode, og i den nævnte periode havde vedkommende brug for, at vi løbende holdt ham ajour med situationen, idet det som menneske med erhvervet døvblindhed er svært at opfange information om sådanne begivenheder. I denne sammenhæng er det værd at bemærke, at netop transport giver anledning til forskellige problematikker, som bliver uddybet under overskriften ”ydre barrierer”, som indeholder anbefalinger til ændringer, se senere i dette kapitel.

At deltage i tilrettelægning/planlægning af arbejdsopgaver/arbejdsdag

”Den korteste vej til arbejdsmarkedet går via det direkte møde.” Sådan sagde formanden for Danske Handicaporganisationer, Stig Langvad ved konferencen *”En chance for alle”* i januar 2009. Udsagnet understøtter de erfaringer, vi har gjort os under praktikforløbene. Nemlig at den første praktiksamtale, hvor arbejdsgiver og praktikant møder hinanden er særdeles vigtig. Det er hér, at relevante oplysninger om skånehensyn m.m. skal præsenteres.

Praktikanten er hér blevet støttet i forhold til:

1. at præsentere sit syns- og høretab
2. at fortælle om konsekvenserne af det kombinerede sansetab konkret i forhold til arbejdsopgaverne, men også konkret i forhold til kommunikationen/interaktionen med kolleger
3. at fortælle om kompenserende foranstaltninger fx tegnsprogstolk eller skrivetolk
4. at redegøre for skånehensyn
5. at aftale timeantal og arbejdstider
6. at planlægge en arbejdsdag/arbejdsopgaver

At være med til at skabe trygge rammer

For at give personen en ordentlig start på arbejdspladsen og sikre, at vedkommende kunne føle sig tryk har der i nogle praktikforløb været brug for støtte til at lære adgangsveje på arbejdspladsen til og fra omklædningsrum og kantine. Der har været brug for støtte til at drøfte, hvordan kommunikationen skal foregå med kolleger, og hvordan personen får relevante beskeder om ændring af arbejdsopgaver m.m.

At varetage en tæt individuel opfølgning At varetage opfølgning også i forhold til arbejdspladsen

Ved etablering af samtlige praktikophold har vi fastlagt en mødedato for evaluering ofte allerede efter en uge. Det har vist sig at være vigtigt at have

9. I følge Servicelovens §98 har personer med erhvervet døvblindhed ret til en kontaktperson, som kan bistå den døvblinde med at kommunikere, at informere og at færdes.

disse opfølgninger hurtigt i forløbet for at kunne følge op på arbejdsopgaver, arbejdstid og personens trivsel på arbejdspladsen generelt og evt. foretage koordineringer i forhold til skånehensyn. Først er emnerne blevet drøftet med projektdeltageren, hvorefter vi har afholdt møde med den praktikansvarlige. I nogle tilfælde har vi udover de planlagte møder hurtigt måtte afholde et møde pga. opståede problemer. Udover opfølgningsmøderne, har nogle deltagere haft et stort behov for at blive støttet løbende i forløbet. Det er i den sammenhæng, at rollen som jobcoach har været central, hvilket jeg vender tilbage til senere. Samtidig har virksomheden haft mulighed for at henvende sig med spørgsmål. Virksomhederne har givet udtryk for, at de satte pris på, at der var én ansvarlig koordinator for praktikopholdet, således at de ikke selv skulle påtage sig ekstra opgaver i forhold til kommune, jobcentre m.m.

At koordinere mellem involverede parter

Der har været flere aktører involveret i de enkelte praktikforløb og i de tilfælde, hvor der er oprettet et job med løntilskud har der skulle inddrages yderligere aktører. Det drejer sig om jobcentermedarbejderen, som har været en vigtig brik i forhold til forsikring under praktikopholdet. Det drejer sig om sagsbehandleren i pensionsafsnittet, som har hjulpet med beregning af, hvorledes pensionen bliver påvirket af lønindtægt, det har været sagsbehandleren i ydelseskontoret, som skulle udregne den fremtidige boligydelse ved en lønindkomst.

I forhold til evt. dækning af transport til og fra praktikplads har det i nogen tilfælde været personens egen sagsbehandler. Det har været vigtigt hér at støtte personen omkring det lovgivningsmæssige, orienterer om rettigheder og være koordinerende instans. Enkelte deltagere har fundet "systemet" omstændeligt ikke mindst, fordi der opstod nogle problemer i forhold til etablering af forsikring under praktikopholdet, som i et par tilfælde betød, at praktikstart måtte udskydes.

DET kendetegner en god virksomhed

Hvilke faktorer er udslagsgivende for, om et menneske med erhvervet døvblindhed vil kategorisere virksomheden som værende god at arbejde på? På baggrund af deltagernes tilbagemeldinger fra de i alt 9 praktikforløb, som har været etableret under projektet, kan vi konkludere følgende:

Det er vigtigt at:

der er få kolleger at forholde sig til

Deltagerne foretrækker at være i en arbejdsenhed på ca. 5-10 kolleger. Især talebrugerne har fremhævet, at jo færre kolleger jo større mulighed er der for at kunne deltage i kommunikationen i pauserne. En deltager var i praktik på en større arbejdsplads, hvor der var aktiviteter det meste af døgnet. Det betød, at der var mange ansatte og dermed flere kolleger, som personen dagligt skulle forholde sig til i de få timer vedkommende selv var på arbejde. Samtidig var der nogle kolleger, som ikke havde kendskab til syns- og høretabet, og per-

sonen fandt det belastende flere gange at skulle informere om dette.

Nogle af deltagerne oplevede på arbejdspladsen at blive tilknyttet en fast person, en form for kontaktperson, som de kunne henvende sig til, hvis der opstod nogle spørgsmål. Eller kontaktpersonen var opmærksom på praktikanten og hjalp vedkommende i forbindelse med introduktion til nye arbejdsopgaver, oplæring m.m. Deltagerne tilkendegav en trykthed ved dette forhold.

der er rolige omgivelser på virksomheden

En deltager påpegede efter endt praktik, at der var et højt arbejdstempo på virksomheden. Selvom der fra virksomhedens side ikke var forventninger om, at praktikanten kunne følge dette tempo, ville vedkommende, sagde hun, føle "sig udenfor" arbejdsfællesskabet, hvis hun ikke forsøgte at følge med de andre. Med det resultat, at personen flere gange blev tappet for energi.

Med rolige omgivelser forstås også, at arbejdet foregår i ikke støjfyldte lokaler. Dette var væsentligt for en talebruger, som en gang imellem skulle bestille varer via telefonen. Personen fik en telefon med forstærker. Støj øger risikoen for stress blandt hørehæmmede, samtidig med at det umuliggør kommunikation for denne gruppe.

arbejdet foregår i overskuelige rammer

Det betyder, at arbejdsopgaverne fysisk er afgrænset til samme sted eller foregår inden for afgræn-

sede områder på arbejdspladsen. En deltager fandt det problematisk at bevæge sig mellem flere rum pga. adaptationsproblemer (øjnene er længe om at tilpasse sig nye lysforhold).

Samtidig er det vigtigt, at adgangsforholdene er overskuelige, således at personen kan færdes trygt. Flere deltagere har påpeget, at deres kolleger var opmærksomme på, at der ikke blev placeret ting på gulvet, som personen kunne falde over. En person som skulle udføre enkelte kontoropgaver, fik sit eget skrivebord, således at hun kunne indrette sig under de bedst mulige betingelser for hende.

at det er en rummelig arbejdsplads

Flere deltagere beretter om, at de har følt en omsorg fra de andre kolleger, men også fra arbejdsgiveren. Under evalueringsmøderne på virksomheden har nogle deltagere oplevet entusiastiske arbejdsgivere, som gerne ville, at "det skulle lykkes", at praktikopholdet blev så udbytterigt som muligt både fagligt og socialt. Undervejs oplevede nogle deltagere, at arbejdsgiveren var parat til at ændre oprindeligt aftalte arbejdstider samt arbejdsopgaver efter deltagerens behov.

Ydre barrierer påvirker arbejdsdagen negativt

I forhold til fremtidige beskæftigelsesprojekter for førtidspensionister finder vi det relevant at beskrive nogle af de ydre barrierer, som vi er stødt på.

Forsikring

Vi oplevede i forbindelse med praktikopholdene, at forsikringsspørgsmålet i nogle tilfælde var et problem. Nogle kommuner ønskede således ikke at forsikre deres borgere. Virksomhederne tog det for givet/var vant til, at dette var kommunens forpligtelse. Derfor var to praktikaftaler ved at glippe.

I det ene tilfælde blev problemet løst ved, at kommunen alligevel valgte at forsikre den pågældende deltager. I det andet tilfælde indvilgede virksomheden i at forsikre deltageren, men det betød, at opstart af praktikken blev udskudt en måned. Processen blev pludselig omstændelig, ved at flere personer blev involveret både i den pågældende kommune og på virksomheden i forhold til at undersøge lovgivning m.m.

Problematikken er, som vi opfatter den, at Arbejdsmarkedsstyrelsen anbefaler, at kommunerne forsikrer deres førtidspensionister i praktikken, men at der ikke, som vi er blevet orienteret om, er lovhjemmel for at pålægge kommunerne det. Heldigvis lykkedes det at finde alternative løsninger, men det gav gener for vores deltagere, som havde indstillet sig på at skulle starte praktik, og derfor blev unødigt bekymrede.

Transport

Endvidere vil vi nævne spørgsmålet om dækning af transport til og fra arbejdspladsen under praktikopholdet. En kommune ønskede efter en kort periode ikke at betale deltagerens transport. I det praktikken

var ulønnet, overvejede deltageren at stoppe. Vi har i andre sammenhænge i projektet også oplevet problemer med dækning af transport.

Vi mener, at det er vigtigt, at der er nogle klare procedurer i forhold til førtidspensionisternes rettigheder omkring praktik.

Det lærte vi også – man kan IKKE forberede sig på alt

Vi har i nogle sammenhænge i praktikforløbene oplevet:

- At deltagerens oplevelse af succes hurtigt kan blive vendt til en følelse af fiasko, når der opstår hindringer undervejs
- At hindringerne nogle gange fylder så meget, at fiaskoen ender med at overskygge den succes, deltageren trods alt har opnået

Når deltagerne har haft negative oplevelser i forbindelse med deres praktikophold, har vi efterfølgende brugt tid på at diskutere, hvorfor tingene ikke gik som forventet, og hvad der skulle ændres ved et evt. nyt praktikophold. I denne sammenhæng er vigtigheden af at fungere som job-coach/støtte for personen blevet understreget. Hvornår oplever man succes i livet? Det gør man, når noget lykkes for en og andre anerkender det. Derfor har det bl.a. handlet om at fokusere på det, som er lykkedes i praktikken og anerkende personen for det.

Hvis deltagerens definition på succes fx er at kunne

arbejde i samme tempo som de øvrige kolleger på arbejdspladsen, opererer personen med en målestok, hvor han/hun stiller urealistisk høje krav til sig selv. Men anerkendelse handler også om at sætte sig ind i deltagerens oplevelser og respektere dem. Dvs. forstå, at når personen gerne vil kunne følge samme arbejdstempo som de øvrige på praktikpladsen, så handler det ikke kun om, at personen ikke har indsigt i sine begrænsninger, men også om nogle psykologiske faktorer, såsom at personen ikke magter at skille sig ud fra sine kolleger. De negative oplevelser som flere af deltagerne har med i bagagen fra et tidligere arbejdsliv, hvor det til sidst skortede med anerkendelse, har i nogle tilfælde gjort dem ekstra sårbare, når der opstod problemer i praktikken.

Psykiske og fysiske faktorer har på forskellig vis haft en negativ indflydelse på nogle af praktikforløbene.

- En deltager fandt i starten praktikopholdet spændende, og arbejdsgiveren var tilfreds med udførelsen af arbejdsopgaverne. Efter en periode ønskede vedkommende pludselig at stoppe med den begrundelse, at arbejdet var kedeligt og den ugentlige arbejdstid på 10 timer var for lavt. Vedkommende ønskede, at jeg skulle meddele virksomheden, at praktikken skulle ophøre. Jeg opfordrede personen til at fortsætte ud fra den begrundelse, at det i forhold til senere praktikker var vigtigt at vise, at man kunne gennemføre et forløb, men også i respekt for

praktikværten, og den aftale, som var indgået. Deltageren indvilgede heri. Ved en senere evaluering gav deltageren udtryk for, at det var svært at forlige sig med 10 timer om ugen, når man tidligere havde været beskæftiget i 37 timer.

- En deltager oplevede, at arbejdsgiveren allerede efter nogle dage gav udtryk for, at de gerne ville ansætte personen ved praktikens udløb. Deltageren var glad for sine arbejdsopgaver. En dag blev vedkommende irettesat af en af sine kolleger for at være for langsom til en speciel opgave. Det ramte personen hårdt og gav associationer til tidligere arbejdsoplevelser. Vi talte om situationen, men det påvirkede resten af praktikopholdet. Vedkommende valgte at afbryde praktikken få dage, før den skulle være afsluttet, med begrundelsen, at det var for belastende. Praktikstedet var indstillet på ændringer, men personen fastholdt sin beslutning. Personen har i sit tidligere arbejdsliv oplevet at blive fyret, men valgte hér selv at sige fra. Dette kan muligvis opfattes som en beskyttelsesstrategi, hellere sige fra selv end at opleve et nyt nederlag.
- En deltager valgte pga. private problemer at udsætte et praktikforløb. Under såvel undervisnings- som praktikforløb har andre deltagere haft psykiske problemer, som har påvirket deres deltagelse på forskellig vis. Psykiske problemer som alle på den ene eller anden måde kan hen-

føres til det kombinerede sansetab. I sådanne perioder er det selvsagt svært at rumme energi til arbejdsmarkedet. I løbet af projektperioden fik en af deltagerne tiltagende synsproblemer.

- To deltagere fik problemer med rygsmerter i praktikforløbet, hvilket i høj grad må tilskrives, at de har været væk fra fysisk arbejde i en længere periode.
- En deltager blev i starten af praktikken koblet på en kollega. Denne kollega var god til at støtte deltageren i både arbejdet og det sociale samvær. Kollegaen blev desværre syg nogle dage, og deltageren oplevede pludselig at føle sig alene. Samtidig havde personen svært ved selv at tage initiativ til at udføre forskellige arbejdsopgaver, når kollegaen ikke var der.
- Enkelte deltagere har haft svært ved at forholde sig positivt, når der opstod problemer med arbejdet. At man fortsætter som aftalt og får arrangeret et møde, hvor tingene kan drøftes.

Praktikopholdene og betydningen af et arbejde

I projektperioden blev der etableret i alt ni praktikforløb, hvoraf tre udmundede i permanent arbejde. To af deltagerne gennemførte to praktikophold, mens to af deltagerne ikke var i praktik, en nærmere redegørelse følger i afsnittet "status for deltagerne". Deltagerne har i praktikforløbene arbejdet mellem 10 – 25 timer om ugen. Nogen

har arbejdet alle ugens dage, mens hovedparten har haft timerne fordelt på 3 ugedage. De efterfølgende citater giver et indblik i, hvordan deltagerne oplever at arbejdet har haft en positiv betydning i forbindelse med praktikopholdene og senere i forbindelse med ansættelse.

At få indhold i tilværelsen og noget at fortælle om:

”Det er også rart at komme hjem og have oplevet noget andet, end det man hører i radioen. Det giver nogle nye input og noget at snakke om.”

”Når man går hjemme, kan man godt lulle sig lidt ind i en tro på, at man ikke kan noget.”

”Det er dejligt igen at få skabt struktur i hverdagen ved at have noget at stå op til.”

”Jeg har længe følt mig meget passiv. Nu er jeg pludselig aktiv igen.”

”Arbejdet giver mig energi.”

At føle sig betydningsfuld og anerkendt:

”Det er også dejligt at kunne sige, i morgen formiddag kan jeg ikke fordi jeg skal på arbejde, men om eftermiddagen har jeg tid”.

”Det er dejligt at mærke, at man kan bruges.”

”Mine kolleger er søde til at give mig ros.”

Sociale relationer:

”At komme hjemmefra et par gange om ugen og snakke med nogle kolleger har betydning for mig.”

”Kollegerne er søde. Vi laver sjov med hinanden.”

Et rigtigt arbejde:

”Jeg er glad for at have fået et rigtigt arbejde.”

En oversigt over etablerede praktikophold

I de nedenstående figurer er oplistet en række af de arbejdsopgaver, som projektdeltagerne har haft under deres praktikforløb.

Meningsfuld beskæftigelse for døvblinde findes i mange typer opgaver
(her fra projektdeltagernes praktik)

BOGHANDEL	KIOSK	SYGEHUSKØKKEN	FORENING
Varemodtagelse	Tjekke datomærkning Udpakning og kontrol	Madlavning: Ordne grøntsager, kød, brød, dessert	Besøge og informere døvblinde
Udpakning og kontrol Prismærkning	Lettere rengøring	Tømme vogne	
Oprydning Div. pakkeopgaver	Varemodtagelse		
Vareopfyldning			

Figur 9. Oversigt over opgavetyper under praktikforløbene.

Meningsfuld beskæftigelse for døvblindblevne findes i mange typer opgaver

(her fra projektdeltagernes praktik)

SKOLE	HOTEL	TØMRER	PLEJEHJEM	MEJERI
Arkivering	Opgaver omkring mødeaktiviteter: Borddækning, fylde buffet, oprydning	Slibe, male, stable brædder	Håndarbejde, gymnastik mm.	Pakke oste
Bestilling af varer Andre kontoropgaver				
Kopiering Makulering				
Modtagelse af undervisningsmateriale				
Kontrol af tilsendt materiale				
Skære frugt til eleverne				
Kreative opgaver: Sy kostumer, tegne masker				

Figur 10. Oversigt over opgavetyper under praktikforløbene.



*”Jeg nyder fortsat at hjælpe
min familie med praktiske opgaver,
men arbejdet på mejeriet
er et rigtigt arbejde.”*

CASES OG STATUS

Cases – beretninger om to deltagere

Case nr. 1 – Brian

”Jeg er meget glad for mit arbejde. Det her er et RIGTIGT arbejde. Mine kolleger er også rigtig søde. En af mine kolleger kan lidt tegnsprog. Vi laver lidt sjov med hinanden.”

Brian er 36 år, født døv med diagnosen Usher 1. Hans synsfelt er i dag indskrænket til mellem 8-10 grader. For at kunne aflæse tegnsprog kræver det, at tegnsproget udføres i et lille tegnrum. Brian opfatter sig selv som døv med synsproblemer. Hvis du spørger til hans synsproblemer, svarer han som regel, at han ikke har nogen problemer. Brian er fraskilt og har sine børn hos sig i weekender og ferier. Han bor i lejlighed

i en lille landsby tæt på sin nærmeste familie. Om sommeren nyder han at hjælpe sin familie med bl.a. havearbejde. Det er livskvalitet for ham. Vinteren føles til gengæld lang, idet han hér oplever at være isoleret, rastløs og ofte keder sig. Da han starter i Projekt Meningsfuld Beskæftigelse, er han derfor meget motiveret for at få et arbejde.

Det er mere end 10 år siden, at Brian sidst var på arbejdsmarkedet, og hans arbejds erfaring begrænser sig til en ganske kort årrække, hvor han først fungerede som pedel og siden som medhjælper i en tømmerhandel. Det sidste job opgav han, fordi transporten til og fra arbejdsstedet var lang og derfor belastende for ham. For 10 år siden fik han førtidspension. Brian fortæller, at han har fået at vide: *”At når man har Usher, kan man ikke få job.”* Brian har ingen specifikke ønsker til jobtyper, *”... bare jeg får et arbejde.”* Han har dog et ønske – at han kan få en døv kollega. Som nævnt har Brian kun lidt erhvervs erfaring, og han har ingen uddan-

nelse. Men istedet har han nogle gode personlige kompetencer at bidrage med på en arbejdsplads. På hans CV skriver vi, at han er en glad og positiv person med en venlig attitude. Det er også sådan, at hans nye kolleger på mejeriet oplever ham. Samtidig er han pligtopfyldende. Efter ½ års praktikophold blev han lovet et job med løntilskud til førtidspensionister. Brian er i dag ansat 25 timer ugentligt. Han møder kl. 6 hver dag. Han pakker oste i kasser.

”Jeg nyder fortsat at hjælpe min familie med praktiske opgaver, men arbejdet på mejeriet er et rigtigt arbejde.”

Brian kører med bus til og fra arbejde. Det tager ca. 15 minutter hver vej. Bussen holder tæt på hans hjem, men om vinteren, hvor det er mørkt om morgenen bruger han en særlig lommelygte til at orientere sig.

Brian har bedt sine kolleger om, at vigtige beskedder bliver skrevet på et stykke papir med tydelig sort skrift. Ligesom de også gerne må kommunikere med ham via sms. Nogle af kollegerne har lært sig nogle enkle hverdagstegn ved bl.a. at få udleveret nogle ark, som beskriver enkel hverdagskommunikation. Desuden kan Brians nærmeste samarbejdskollega lidt tegnsprog og fungerer samtidig uformelt som hans kontaktperson i afde-

lingen. Brian forsøger med sit åbne kropssprog at deltage i interaktionen og skabe en glad og positiv stemning.

Der er endnu en person med døvblindhed ansat på mejeriet, men ikke i samme afdeling. Så faktisk møder de sjældent hinanden på arbejdspladsen. Men når de har fri, kan de udveksle erfaringer fra arbejdsdagen, og Brian får måske nogle informationer, han ellers ikke ville få. Jeg tror, det giver tryghed for Brian at vide, at der er endnu et menneske med erhvervet døvblindhed på mejeriet, *så er han ikke alene*, selvom de hverken arbejder eller holder pauser sammen. Brian oplever, at belysningen er optimal i arbejdslokalet. De fysiske rammer er overskuelige, og Brian færdes trygt i arbejdslokalet. Men hans kolleger ved også, at Brian ikke altid kan se dem, når de kommer gående imod ham, og derfor må flytte sig, hvis han fx manøvrerer rundt med kasser osv.



Har du overskud til at lave noget, når du kommer hjem fra arbejde?

Hvordan oplever du kommunikationen med dine kolleger?

Hvordan fungerer belysningen?

På alle mine spørgsmål svarer Brian: "Fint, fint, jeg har ingen problemer."

Case nr. 2 – Lisbet

"Jeg nyder at stå op, tage pænt tøj på og tage på arbejde."

Lisbet er 48 år, har Usher 2, som omfatter et svært høretab og et indskrænket synsfelt på ca. 10 grader. Kommunikation forløber rimeligt, hvis man taler direkte og tydeligt til Lisbet. Hun er bosat på en gård, hvor hun hjælper sin ægtefælle lidt med landbruget. Deres to voksne børn er flyttet hjemmefra. Hidtil har Lisbet fundet det svært, når folk stiller det obligatoriske spørgsmål: "Hvad laver du?" Alligevel har hun tænkt flere gange, om det nu også var det rigtige for hende at vende tilbage til arbejdsmarkedet "... for jeg kan jo ikke se og høre for meget." Men samtidig har hun et ønske om at komme hjemmefra nogle gange ugentligt og møde nogle kolleger og tjene lidt penge. Lisbet er uddannet kommuneassistent og teknisk

assistent og har arbejds erfaring fra bl.a. forretning og kontor. Da synet forværredes, måtte hun opgive sit arbejde og har de sidste 10 år været førtidspensionist. I begyndelsen af kursusforløbet (Meningsfuld beskæftigelse) er Lisbet lidt skeptisk i forhold til, om hun nu også magter et arbejde. Men efterhånden som kurset skrider fremad sker der noget. En dag har vi besøg af en døvblind mand, som fortæller om at være på arbejdsmarkedet, og efterfølgende beretter Lisbet:

"Der rykkede det virkelig for mig. Jeg tænkte hele vejen hjem i mit tog, togturen tager 2 timer. Med en god portion gå-på-mod og den rette arbejdsplads, der ikke ligger for langt væk, så transporten dræner en for energi, kan det godt lade sig gøre at få et arbejde. Med andre ord jeg var tændt."

Lisbet kom efterfølgende i praktik i en boghandel, hvor hun bl.a. havde ansvar for udpakning og kontrol af nye varer, prismærkning og vareopfyldning. Arbejdstiden var i alt 12 timer fordelt på tre ugedage. Bagest i butikken er der ekstra belysning, så det blev Lisbets arbejdssted i de 5 uger praktikken forløb. Det var et stort plus for Lisbet, at der i boghandlen kun er få ansatte. Det minimerede støjniveauet og snakken på kryds og tværs i frokostlokalet, således at hun fik større chancer for

at følge med i samtalen. Men hun nåede også at opleve, hvor svært det er, når der kommer kunder i butikken, og hun gerne vil prøve at servicere dem. Egentlig var det ikke en opgave, som var pålagt hende, men hun ville gerne afprøve det. Men det er svært at kommunikere med mennesker, som ikke i forvejen har kendskab til den hensyntagene, som Lisbet behøver i enhver samtale.

Som afslutning på praktikopholdet fik Lisbet en flot anbefaling. Lisbets næste praktik udmundede i en ansættelse. Den dag gav Lisbet lagkage til hele holdet. I dag er Lisbet ansat på en skole, hvor hun bl.a. har opgaver på kontoret; arkiverer, kopierer og bestiller varer hjem. Hun er også på skolens bibliotek, hvor hun sætter bøger på plads m.m. Sammenlagt arbejder hun 10 timer ugentligt fordelt på 3 formiddage. Der er ca. 15 minutters kørsel med bus til skolen. Lisbet får stor påskønnelse fra bl.a. lærerne, som oplever, at Lisbet aflaster dem i hverdagen, når hun kopierer, laver kaffe til pausen osv. Før Lisbet startede på skolen, fik skoleinspektøren information om Lisbets syns- og høretab. Efterfølgende orienterede han alle lærerne om, hvordan de skulle forholde sig. Lisbet oplever, at hendes kolleger er gode til at komme helt hen til hende, så hun kan høre, hvad de siger. Lisbet har fået en telefon med forstærker, som hun bruger, når hun en gang imellem skal bestille varer.

Når jeg spørger, hvad det betyder for Lisbet at have fået et arbejde, fortæller hun bl.a. at hun er blevet gladere og mere aktiv:

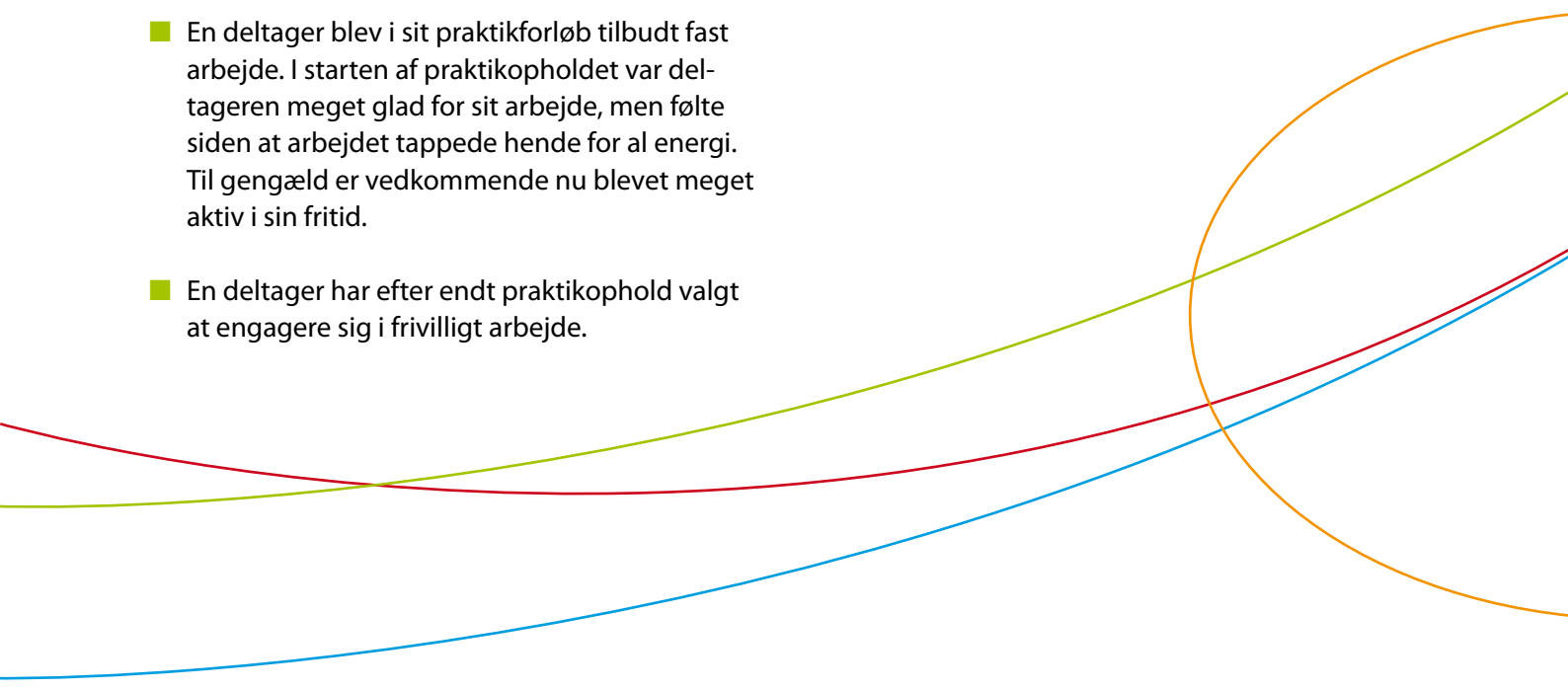
”Jeg får lavet meget mere hjemme, min tid og mit liv er blevet meget mere struktureret. Jeg er gladere, oplever mere, men er også træt om fredagen. Jeg kan godt mærke, at jeg er på dupperne de timer, jeg er på arbejde.”

Status for projektdeltagerne

Tegnsprogsgruppen:

- To deltagere har fået arbejde henholdsvis 20 og 25 timer om ugen.
- En deltager er i gang med et forberedende kursus, før påbegyndelse af kortvarig uddannelse.
- En deltager, som har været i to praktikker, har pga. private omstændigheder fravalgt arbejdslivet for en periode. Deltageren har vist, at han, såfremt de rette skånehensyn er til stede, vil være i stand til at klare et arbejde 12-15 timer om ugen. På begge praktiksteder er han blevet rost for sine sociale kompetencer.
- En deltager nåede ikke at komme i praktik. Vedkommende fik flere afslag. Det ene sted var arbejdsgiveren bekymret for personens synstab.

Talebrugergruppen:

- En deltager har fået arbejde 10 timer om ugen
 - En deltager fravalgte praktikken. Vedkommende har små børn og erkendte under forløbet, at hun ikke havde overskud til at være på arbejdsmarkedet p.t. Under kursusforløbet blev hendes syn yderligere forværret. Personen har absolut gode kompetencer, som vil kunne udnyttes i arbejdslivet. Vedkommende har afslutningsvist udtalt, at *"Jeg håber at få muligheden på et andet tidspunkt i mit liv."*
 - En deltager blev i sit praktikforløb tilbudt fast arbejde. I starten af praktikopholdet var deltageren meget glad for sit arbejde, men følte siden at arbejdet tappede hende for al energi. Til gengæld er vedkommende nu blevet meget aktiv i sin fritid.
 - En deltager har efter endt praktikophold valgt at engagere sig i frivilligt arbejde.
- 

KONKLUSION

Generelt er mennesker med erhvervet døvblindhed en gruppe mennesker, som lever med store udfordringer i hverdagen. Resultatet fra projektet viser, at det er muligt at hjælpe mennesker med mange problemstillinger ud i beskæftigelse, men det kræver en helt særlig indsats og er et ressourcekrævende arbejde for de professionelle aktører.

Mennesker med døvblindhed har brug for særlig hjælp til at komme i kontakt med virksomhederne som det første og for det andet til at få forklaret hvilke særlige behov, de hver især har. Virksomhederne har i den forbindelse brug for information om, hvordan det konkret påvirker et menneske med døvblindhed fagligt- og socialt på arbejdspladsen. For de projektdeltagere som er kommet i beskæftigelse, giver arbejdet dem et vigtigt indhold i tilværelsen. I den sammenhæng er skånehensynet helt centralt. Der er indgået præcise aftaler mellem projektdeltageren, jobcenteret og virksomheden om, hvor meget medarbejderen med døvblindhed kan klare. Vi har undervejs haft kontakt med virksomheder, som har været særdeles optaget af, at dette projekt skulle lykkes. Det er sikkert ikke uden betydning, at projektet er blevet afviklet, imens der fortsat var økonomisk opsving i Danmark. På baggrund af vores erfaringer kan vi nu præcisere de faktorer, som vi har oplevet, der giver meningsfuld beskæftigelse:

- At personen er afklaret omkring egen situation
- At der er taget de rette skånehensyn
 - reduceret tid, nedsat tempo, særlige opgavetyper etc.
- At der er tale om et rigtigt arbejdsforhold
- At personen føler sig delagtig

I forhold til at istandsætte de rette skånehensyn, er det en forudsætning, at personen er bevidst om sine begrænsninger og muligheder. De deltagere som nu er i arbejde har været optaget af, at de er "rigtigt ansat", og at de udfører "rigtigt arbejde". Det at have ansvar og gøre en forskel har stor betydning, og som en deltager sagde *"Nu frygter jeg ikke længere spørgsmålet, hvad laver du."*

I følge sociologen Antonovsky opstår der meningsfuldhed, når et menneske oplever at være deltagende. Mens flere af deltagerne ved projektstart følte sig arkiveret, har de undervejs i projektet oplevet at blive aktiveret – at føle sig delagtige.

Stik mod alle odds om, at jo længere man har været væk fra arbejdsmarkedet, jo sværere eller nærmest umuligt er det at vende tilbage, er de tre deltagere, som har fået arbejde blandt dem, som har været væk fra arbejdsmarkedet længst, ti år eller mere. Alle ni deltagere har det til fælles, at de har et alvorligt syns- og høretab og deraf mange daglige udfordringer. Men herudover er der som

nævnt i rapporten flere faktorer, som spiller ind og har betydning i forhold til arbejdsmarkedet, hvilket er blevet understreget i projektet. Hvor længe har personen kendt sin diagnose? Hvornår i livet er personen blevet ramt af et progredierende sansetab?

Begge rehabiliteringsforløb har haft fokus på spørgsmålet:

Hvad er det meningsfulde for mig?

Det er en lang proces at finde ud af. Vi har i projektet støttet deltagerne i denne proces, og vi konkluderer efter vores erfaringer med projektet, at det mentale aspekt udgør fundamentet for, at arbejdsrelateret rehabilitering og rehabilitering generelt kan finde sted. Der er brug for støtte til de mentale processer, som handler om at blive bevidst om sin situation og muligheder. Projektdeltagerne har fået sat ord på deres situation og oplevelser omkring deres funktionstab.

”Jeg har brugt halvdelen af mit liv på at lade som om, jeg var ligesom de andre.”

Vi har fået bekræftet vores hypotese, at integration af mennesker med erhvervet døvblindhed på arbejdsmarkedet er en del af en sammenhængende rehabiliteringsproces. Når vi skal støtte denne målgruppe i at komme i arbejde og til at fastholde

arbejdet, handler det ikke kun om hjælpemidler. Der skal selvfølgelig ikke herske tvivl om, at hjælpemidlerne **skal** være der som første præmis, men vi skal også have fokus på de psykosociale aspekter, hvis eksperimentet mennesker med døvblindhed i arbejde skal opleves meningsfuldt.

En af forcerne ved Projekt Meningsfuld beskæftigelse er det praktiske element, hvor vi gennem deltageres praktikophold har fået indblik i, hvad det på godt og ondt betyder at være på arbejdsmarkedet med et syns- og høretab og ikke mindst, hvad det betyder i forhold til at udvikle den støtte, der er brug for undervejs. Denne viden er vigtig, når vi som professionelle skal yde rådgivning til gruppen fremover.

At arbejde ikke er alt og ikke nødvendigvis behøver at være en del af ”det gode liv”, er en central pointe i projektet. Det er helt individuelt, hvad indholdet af ”det gode liv” er. Flere deltagere har også vist, at det ”gode liv” lige nu handler om andre aktiviteter, end dem der foregår på arbejdsmarkedet. Men det er væsentligt, at hver deltager har fået mulighed for at forholde sig bevidst og afklaret til spørgsmålet om, hvad ”det gode liv” indebærer for ham eller hende.

LITTERATUR

Antonovsky, Aaron. (2002) *Helbredets mysterium*. Hans Reitzels Forlag, København.

Dahlin, Vera, Gunnar Grände, Tommie Eriksson, Anita Steineck, Lena Sundmand. (1995) "Ett steg närmara arbetsmarknaden". AMS väglednings-enhet.

Göransson, Lena. (2007) *Dövblindhet i ett livsperspektiv*. Harec, Samhällsmedicinska institutionen, Universitetssjukhuset MAS.

Jacobsen, Jens Christian (red.) (1992) *Autopoiesis. En introduktion til Niklas Luhmanns verden af systemer*. Politisk Revy, København.

Jensen, Else Marie og Anette Rud Jørgensen. (2008) "At finde sit JEG gennem deltagelse i en netværksgruppe". Center for Døves Årsberetning.

Jørgensen, Anette Rud. (2008) "Jeg er ikk' så dårlig endda." Center for Døves Årsberetning.

Jørgensen, Anette Rud. (2008) "Vejen til et godt arbejdsliv – med nedsat syn og hørelse. "Døv-blindblevne og beskæftigelse – en artikelsamling", Videnscentret for Døvblindblevne.

Jørgensen, Anette Rud. (2007) "Et arbejdsliv på nye betingelser". Center for Døves Årsberetning.

Kaiser, Birte, Anni Korsbæk og Bente Strager (red). (2004) *Mentor den fleksible vejleder*. CVU Vest Press.

Kajandi, Madis.(1985) *Livskvalitet. En litteraturstudie av livskvalitet som beteendevetenskapligt begrepp samt ett förslag till definition*. Psykologiska enheten, Forskningskliniken Ulleråkers Sjukhus. Uppsala.

Kerckhoffs, Jeppe. (2005) *Det gode liv. En undersøgelse af begrebet livskvalitet, blandt medlemmer af Dansk Handicap Forbund*. Det socialpolitiske udvalg. Dansk Handicap Forbund.

Kerckhoffs, Jeppe. (2008) *Den svære vej til et job med løntilskud for førtidspensionister. En kvalitativ miniundersøgelse*. Dansk Handicap Forbund.

Luhmann, Niklas.(1984) *Soziale Systeme. Grundriss einer allgemeinen Theorie*. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.

Normann Trine, Johans Tveit Sandvin og Hanne Thommesen. (2003) "Om rehabilitering. Mot en helhetlig og felles forståelse?". Kommuneforlaget AS Norge.

Næss, Trine "Å fange omgivelserne". (2006) Kontekstuell tilnærming ved ervervet dövblindhet.

Olesen, Birgitte Ravn og Kirsten Jansbøl. (2005)
At tage en uddannelse og arbejde. Nordisk Projekt,
Videnscentret for Døvblindblevne.

Videnscentret for Bevægelseshandicap. (2007)
Skjulte sider – mod en bredere handicapforståelse.

Videnscentret for Døvblindblevne. (2008) *Døvblind-
blevne og beskæftigelse*. En artikelsamling.

Videnscentret for Døvblindblevne. (2008) *Psyko-
logiske problemstillinger hos døvblindblevne*. En
artikelsamling.

Widding, Steinar (red). (2009) *Arbejdslivet og per-
soner med ervervet døvblindhet*, Antologi, Arbejds-
forskningsinstituttet.

Zana Marie Lutfiyya, Pat Rogan, and Bonnie
Shoultz.(1988) "Supported employment: A Concep-
tual overview", Center on Human Policy, Research
and Training Center on Community Integration,
Syracuse University.

KØBENHAVN

Center for Døve
Jagtvej 223, 1.
2100 København Ø.
Tlf. 4439 1350
Teksttlf. 3927 6732
Mobil - sms 2012 1919
Fax 4439 1369
kobenhavn@cf.d.dk
www.cfd.dk

FREDERICIA

Center for Døve
Danmarksgade 4, 2.
7000 Fredericia
Tlf. 4439 1220
Teksttlf. 7620 6110
Fax 4439 1238
fredericia@cf.d.dk
www.cfd.dk

ODENSE

Center for Døve
Rugårdsvej 48
5000 Odense
Tlf. 4439 1200
Teksttlf. 6311 9801
Fax 4439 1208
odense@cf.d.dk
www.cfd.dk

AALBORG

Center for Døve
Niels Ebbesens Gade 19, 1.
9000 Aalborg
Tlf. 4439 1280
Teksttlf. 9633 8201
Fax 4439 1288
aalborg@cf.d.dk
www.cfd.dk

ÅRHUS

Center for Døve
Jægergårdsgade 66
8000 Århus C.
Tlf. 4439 1250
Teksttlf. 8620 4510
Fax 4439 1263
aarhus@cf.d.dk
www.cfd.dk