



ARBEJDSLIV MED ERHVERVET DØVBLINDHED

Hvad fremmer og hæmmer?

*Undersøgelsen er støttet af
VISO i Social- og Boligstyrelsen*

ERHVERVET DØVBLINDHED OG ARBEJDSLIV

Erhvervet døvblindhed er en kombineret syns- og hørenedsættelse, hvor de to sanser ikke kan kompensere for hinanden. Det manglende samspil mellem syn og hørelse udfordrer kommunikation, orientering, adgang til information og social deltagelse betragteligt – også i arbejdslivet.

For langt de fleste er erhvervet døvblindhed en progredierende tilstand. Det betyder, at både hverdagsliv og arbejdsliv løbende forandres og kræver tilpasninger. Det stiller særlige krav til fleksibilitet, forståelse og støtte fra omgivelserne.

Erhvervet døvblindhed er en alvorlig funktionsnedsættelse, som kan have omfattende konsekvenser for både hverdagsliv og arbejdsliv. Men et godt og meningsfuldt arbejdsliv er i høj grad muligt. Det forudsætter en forståelse for de vilkår, der enten fremmer eller hæmmer deltagelsen i arbejdslivet.

Om undersøgelsen

Formålet med dette materiale er at omsætte forskningsbaseret viden til praksisnær indsigt og anvendelige perspektiver for fagpersoner. Materialet bygger på:

- Interviews med 10 mennesker, der lever med erhvervet døvblindhed og erfaringer fra det danske arbejdsmarked
- Interviews med seks fagpersoner, der rådgiver personer med døvblindhed, hvoraf hovedparten er VISO-specialister på området

- Interviews med fem arbejdsgivere, som har eller har haft medarbejdere med erhvervet døvblindhed

Resultater og anbefalinger, der præsenteres her, bygger på analyser af projektets empiriske materiale kombineret med relevant forskning om livet med erhvervet døvblindhed, handicap og arbejdsmarked.

FIRE ANALYTISKE DIMENSIONER I ARBEJDSLIVET

Undersøgelsen er baseret på en analyse af de faktorer, der fremmer og hæmmer arbejdsdeltagelse, opdelt i fire dimensioner:

DIMENSION 1

Individuelle erkendelses- og mestringsprocesser

- » Selvforståelse og identitet
- » Erkendelse af funktionsnedsættelse og egne behov
- » Copingstrategier, motivation og handlekompetence

DIMENSION 2

Strukturelle og institutionelle rammer

- » Lovgivning, støtteordninger og forvaltning
- » Adgang til kompensation, hjælpemidler og rådgivning
- » Systemets fleksibilitet og sammenhæng

FAKTORER DER FREMMER ELLER HÆMMER DELTAGELSE I ARBEJDSLIVET

DIMENSION 3

Arbejdspladsens organisatoriske betingelser

- » Organisering af arbejdet
- » Flexibilitet i opgaver, tid og ansvar
- » Eksplicite og implicitte forventninger

DIMENSION 4

Relationel og social kvalitet i arbejdslivet

- » Relationer til kolleger og ledelse
- » Kommunikation, tillid og inklusion
- » Oplevelsen af tilhørsforhold og anerkendelse

DIMENSION 1

INDIVIDUELLE ERKENDELSES- OG MESTRINGSPROCESSER

For mange mennesker, der lever med erhvervet døvblindhed, er erkendelsen af egne forandringer en af de mest afgørende og samtidig mest udfordrende processer i relation til arbejdslivet. Det handler ikke kun om at vide, at syn og hørelse forringes, men om gradvist at kunne rumme de følelsesmæssige konsekvenser, justere egne forventninger og tage imod støtte og rådgivning.

”

De har jo bare gjort så **utrolig mange krumspring** for, at de ikke skulle opdages (...) Så når de så endelig står der og ikke længere kan snyde sig bedre, så bliver de ramt i det, for de skal bede om hjælp igen og igen, og **det er så svært**.

(Fagperson)

Rådgivning og støtte spiller en central rolle i at skabe rum for refleksion og hjælp på vejen mod mere realistiske og bæredygtige løsninger. For fagpersoner er det afgørende at have blik for erkendelsesprocessen, fordi den kan åbne nye handlemuligheder og skabe relevante tilpasninger i arbejdslivet.

Erkendelses- og mestringsprocesser er ikke lineære og tager tid. Det kan udfordre rådgivningen, som ofte er organiseret omkring konkrete problemstillinger og afgrænsede indsatser.

Materialet viser desuden, at erkendelsesprocesserne også kan føre til, at personer vælger at trække sig fra arbejdsmarkedet, fordi det opleves som for krævende og omkostningsfuldt at forblive i arbejde.

”

Det er ikke **selve hjælpen**, der er det værste. Det er det, den siger om mig.

(Arbejdstager der lever med døvblindhed)

DIMENSION 2

STRUKTURELLE OG INSTITUTIONELLE RAMMER

De strukturelle og institutionelle rammer træder tydeligt frem i det empiriske materiale, som væsentlige mod- og medspillere i forhold til mulighederne på arbejdsmarkedet. I nogle sammenhænge bliver forløb komplekse, når borgere selv skal navigere mellem fagområder, kommunale systemer og støttemuligheder. Samtidig peger interviewene på, at et velfungerende system kan være en afgørende løftestang.

”

Vi har fire forskellige kommunale sagsbehandlere, vi handler med. Det er virkelig en tung procedure, fordi det også bliver **forskellige forståelser** af, hvordan de kan håndtere de fleksjob eller håndtere kompensationsordninger.

(Arbejdsgiver)

Fra både mennesker, der lever med døvblindhed, fagpersoner og arbejdsgivere udtrykkes frustration over den administrative kompleksitet omkring støttemuligheder. Derfor bliver rådgiverens evne til at skabe overblik og rådgive om den nødvendige navigation mellem forskellige systemer afgørende.

DIMENSION 3

ARBEJDSPLADSENS ORGANISATORISKE BETINGELSER

Arbejdspladsens organisering og kultur har stor betydning for, om en medarbejder med erhvervet døvblindhed kan trives og fastholdes i arbejdslivet. Hverdagen rummer en række praktiske udfordringer, som kan opleves som enten håndterbare eller overvældende afhængigt af, hvordan arbejdet er tilrettelagt, og hvilke hensyn der tages i praksis.

Tilpasninger kan vedrøre både de fysiske rammer, de tekniske løsninger og den organisatoriske tilrettelæggelse af arbejdet. Ofte er det samspillet mellem flere mindre justeringer, der tilsammen skaber et bæredygtigt arbejdsliv.

”

Jeg har fået mit eget kontor, hvor jeg kan sidde. Jeg har fået skærme, som passer til min synsudfordring, og jeg har **fået lys, der passer til min synsudfordring**. Der er gulvtæpper på gulvene, så akustikken er også god. Og så har de bare altid **været rummelige** i forhold til, at det var da ikke noget problem.

(Arbejdstager der lever med døvblindhed)

Når der er klarhed om møder, struktur i opgaverne og mulighed for fleksibilitet, opleves arbejdslivet som mere bæredygtigt. Omvendt kan hyppige ændringer og krav, der ikke tager højde for medarbejderens ressourceforbrug, hurtigt skabe en belastning, der underminerer trivsel og arbejdsevne.

DIMENSION 4

RELATIONEL OG SOCIAL KVALITET I ARBEJDSLIVET

Relationel kvalitet viser sig i de små hverdagssituationer. Det kan være måden, møder tilrettelægges på, måden en kollega tilbyder støtte uden at blive bedt om det, eller måden information gentages og måske også formidles skriftligt.

Når hensyn bliver en integreret del af hverdagen på arbejdspladsen, opleves arbejdslivet mindre belastende og mere forudsigeligt. Det giver bedre trivsel, større arbejdsglæde og øger sandsynligheden for fastholdelse over tid. Mennesker med erhvervet døvblindhed peger i interviewene på, at god relationel kvalitet ofte handler om de små hensyn.

” **Det svære er ikke arbejdet i sig selv.** Det er, hvis jeg hele tiden selv skal minde folk om, hvordan det fungerer for mig.

(Arbejdstager der lever med døvblindhed)



Hvis relationen ikke er der, så kommer borgeren heller ikke til at sige, **når noget ikke fungerer**, og så ser vi ofte et sammenbrud senere.

(Fagperson)

Fagpersonerne peger på, at relationel kvalitet også har en tydelig forebyggende funktion. Når relationen mellem medarbejder, kolleger og ledelse er præget af tillid, bliver det lettere at tale om grænser, justeringer samt forandringer i funktionsniveau og arbejdsopgaver over tid.

Undersøgelsen fremhæver i forlængelse heraf lederens rolle som afgørende for den relationelle ramme. Når ledelsen tydeligt signalerer, at hensyn og åben dialog er legitime, skaber det en kultur, hvor kolleger også tør tage ansvar og vise opmærksomhed.

FREMMENDE OG HÆMMENDE FAKTORER

Herunder er oplistet hhv. de fremmende og hæmmende faktorer, sat ind i skemaet med de fire dimensioner.

DIMENSION 1

Individuelle erkendelses- og mestringsprocesser

- » Realistisk indsigt i egne sanseforandringer og behov
- » Trygge rum til at dele usikkerhed
- » Tidlig og relevant støtte, der løbende tilpasses i takt med døvblindhedens udvikling

DIMENSION 2

Strukturelle og institutionelle rammer

- » Koordineret adgang til hjælp, ordninger og hjælpemidler
- » Rettidig bevilling af støtte, tolk og indretning
- » Rådgivning med helhedsforståelse af døvblindhed

FAKTORER DER FREMMER

DIMENSION 3

Arbejdspladsens organisatoriske betingelser

- » Flexibel tilrettelæggelse (fx timer, pauser, hjemmearbejde)
- » Klare arbejdsgange og forudsigelighed
- » Forhåndstilpassede arbejdspladser og gode lys- og lydforhold

DIMENSION 4

Relationel og social kvalitet i arbejdslivet

- » Kolleger der tager medansvar
- » Ledere der viser tillid og giver plads til tilpasninger
- » Åben dialog om behov
- » Arbejds miljøer hvor funktionsnedsættelser er mere almindelige

DIMENSION 1

Individuelle erkendelses- og mestringsprocesser

- » Overkompensation og maskering af følgerne af døvblindhed kan belaste trivsel og forsinke nødvendige tilpasninger
- » Sen erkendelse kan føre til sen eller utilstrækkelig støtte
- » Skam, tvivl og sammenligning med kolleger kan skabe psykisk belastning

DIMENSION 2

Strukturelle og institutionelle rammer

- » Fragmenteret system med forskellige kommunale praksisser
- » Lange sagsforløb, afslag og uforudsigelighed
- » Begrænset viden om døvblindhed hos sagsbehandlere

FAKTORER DER HÆMMER

DIMENSION 3

Arbejdspladsens organisatoriske betingelser

- » Spontane ændringer og arbejdskultur uden hensyn til ressourceforbrug
- » Manglende tilpasning i opgavefordeling
- » Urealistiske forventninger til personens ressourcer

DIMENSION 4

Relationel og social kvalitet i arbejdslivet

- » Små daglige forglemmelser fra kolleger (lys, placering, taleorden)
- » Berøringsangst og manglende dialog om handicappet
- » Følelse af at være til besvær

ANBEFALINGER

Anbefalinger og SENSE-modellen er udarbejdet på baggrund af analyse af undersøgelsens interview, og de henvender sig begge til både mennesker med erhvervet døvblindhed, fagprofessionelle (høre- og synskonsulenter og sagsbehandlere) og arbejdsgivere.

A. Støt erkendelsesprocessen hos arbejdstager med døvblindhed

- Skab trygge rum, hvor tab, tvivl, sorg og skam kan italesættes.
- Vær opmærksom på overkompensation, det kan udskyde nødvendige tilpasninger og øge risikoen for overbelastning.
- Arbejd aktivt med energiforbrug og prioritering.
- Drøft tilpasninger som forebyggelse.

B. Hjælp med systemnavigation

- Oversæt regler og støtteordninger til den konkrete situation.
- Koordiner kontakt mellem relevante instanser.
- Støt formulering af behov i ansøgninger og møder med respekt for personens grænser for åbenhed.

C. Arbejd med arbejdspladsen og den relationelle kvalitet

- Identificér energikrævende forhold i hverdagen og gør dem synlige.
- Understøt fleksibilitet og løbende tilpasninger, så krav og ressourcer balanceres.
- Vær tydelig om, at tilpasninger er en dynamisk proces, der skal genbesøges ved ændringer i funktionsniveau/arbejdsforhold mv.
- Støt medarbejder og kolleger i at finde gode måder at kommunikere hensyn og behov på og italesæt "forglemmelse" som et almindeligt, men alvorligt vilkår.

SENSE-MODEL SOM PRAKTISK VÆRKTØJ



SENSE-modellen (Støtte, Erkendelse, Normalisering, Sikkerhed og Empowerment) fungerer som et praktisk værktøj til at skabe overblik over de centrale elementer i fastholdelsen af personer med erhvervet døvblindhed på arbejdsmarkedet.

Modellen understreger, at bæredygtige forløb kræver en kombination af tværfaglig støtte, tid til erkendelsesprocessen og en normalisering af de tilpasninger, som følger med en progredierende funktionsnedsættelse.

SENSE-MODELLEN (STØTTE, ERKENDELSE, NORMALISERING, SIKKERHED OG EMPOWERMENT)

Støtte	<ul style="list-style-type: none">» Tværfaglig støtte» Tillid og kontinuitet essentiel» Timing vigtig - borgerens tempo respekteres
Erkendelse	<ul style="list-style-type: none">» Erkendelse kræver tid og er en proces» Progression udfordrer erkendelse» Accept af tab - opdagelse af nye muligheder
Normalisering	<ul style="list-style-type: none">» Hjælpe midler og tilpasninger er en del af hverdagen» Støtte til afkodning af system og muligheder» Inddragelse af leder og kollegaer: Små hensyn, gør stor forskel
Sikkerhed/ tryghed	<ul style="list-style-type: none">» Realistisk forståelse af egne ressourcer og grænser» Underbyg forståelse af særlige vilkår» Beredskab ved ændringer
Empowerment	<ul style="list-style-type: none">» Hensyntagen til borgers valg, viden og situation» Fokus på person, ressourcer og muligheder» Netværk med andre i samme situation



Download fuld rapport

CFD er en socialøkonomisk virksomhed der bl.a. leverer udredning, rådgivning og vejledning til mennesker med erhvervet døvblindhed i hele landet igennem VISO.

Har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte os.